



UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ AZYLU,
MIGRACJI I INTEGRACJI

Cudzoziemcy w Polsce



Cudzoziemcy w Polsce



Projekt współfinansowany
z Programu Krajowego Funduszu Azylu,
Migracji i Integracji oraz budżetu państwa

BEZPIECZNA PRZYSTAŃ

Cudzoziemcy w Polsce

Podręcznik dla osób pracujących z migrantami

Pod redakcją
Moniki Nowickiej

Redakcja naukowa: Monika Nowicka

Recenzja: dr hab. Patrycja Matusz, prof. UW.

Redakcja językowa i korekta: Ewa Binda

Projekt graficzny i skład: Marek Klimek

Zdjęcie na okładce: Robert Kneschke/Adobe Stock

Publikacja jest współfinansowana z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa i powstała w ramach projektu „Wsparcie integracji cudzoziemców na Mazowszu”.



Wyłączna odpowiedzialność za wyrażone opinie spoczywa na autorze i Komisja Europejska oraz Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji nie ponoszą odpowiedzialności za sposób wykorzystania udostępnionych informacji.

ISBN: 978-83-8172-759-4

© Copyright by Caritas Polska

Warszawa 2021

SPIS TREŚCI

Wstęp	9
-------------	---

ROZDZIAŁ 1. SPECYFIKA MIGRACJI W WOJEWÓDZTWIE

MAZOWIECKIM	13
Definicje migracji	15
Typy migracji.....	16
Migranci na Mazowszu - dane statystyczne	17
Wyniki i główne wnioski z badań własnych.....	25
Badanie migrantów	25
Badanie przedstawicieli instytucji	30
Dobre praktyki	40

ROZDZIAŁ 2. KULTUROWE I SPOŁECZNE ASPEKTY MIGRACJI... 43

Migracja jako doświadczenie.....	45
Świat społeczny człowieka.....	45
Wymiary i typy kultury.....	49
Dystans władzy.....	52
Kolektywizm i indywidualizm	55
Społeczeństwa męskie i kobiece	60
Kultura obiektów i relacji	64
Sposób przekazywania wiedzy: kultury prefiguratywne, kofiguratywne i postfiguratywne.....	65
Kultura zaufania i kultura nieufności.....	66
Czas i przestrzeń	68
Choroba i zdrowie.....	71
Stereotypy, uprzedzenia i jak im przeciwdziałać	78

ROZDZIAŁ 3. PRZYSTOSOWANIE SIĘ	
DO SYTUACJI MIGRACYJNEJ	89
Szok kulturowy – psychologiczne podejście do procesu adaptacji	91
Strategie adaptacyjne indywidualne i grupowe: asymilacja, integracja, separacja i marginalizacja	97
Wymiary życia społecznego	100
Sposoby dostosowania się jednostki do kultury społeczeństwa przyjmującego	103
Instytucjonalny aspekt adaptacji do sytuacji migracyjnej: europejskie doświadczenia w integracji cudzoziemców (<i>Dominik Wach</i>)	105
Instytucje i organizacje zajmujące się migracjami i migrantami	113
Poziom międzynarodowy	114
Poziom krajowy	119
Poziom wojewódzki	126
Organizacje działające w Warszawie	129
Dobre praktyki ogólne	135
 ROZDZIAŁ 4. LEGALIZACJA POBYTU	 137
Rodzaje wydawanych dokumentów	140
Ruch bezwizowy	140
Rodzaje wiz	141
Karta Pobytu	144
Dokumenty wydawane cudzoziemcowi korzystającemu z ochrony międzynarodowej	150
Zgoda na pobyt tolerowany	153
Karta Polaka	154
Dobre praktyki i rekomendacje	157
 ROZDZIAŁ 5. RYNEK PRACY	 159
Zatrudnianie cudzoziemców	161
Instytucje uprawnione do kontrolowania legalności zatrudnienia cudzoziemca w Polsce	163

Cudzoziemcy uprawnieni do pracy bez zezwolenia	165
Zezwolenia na pracę	167
Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.....	175
Zezwolenie na pracę sezonową.....	178
Zasady rejestracji cudzoziemców jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy	185
Główne problemy migrantów związane z otrzymaniem prawa do pracy	188
Organizacje pomagające w poruszaniu się po rynku pracy	189
Dobre praktyki i rekomendacje.....	190
ROZDZIAŁ 6. ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE.....	191
Świadczenia z pomocy społecznej.....	193
Świadczenie dla posiadaczy Karty Polaka.....	195
Świadczenia rodzinne	197
Świadczenie wychowawcze „500+”.....	198
Wsparcie dla beneficjentów ochrony międzynarodowej.....	199
Indywidualne Programy Integracji (IPI)	201
Organizacje pomagające w trudnych sytuacjach społeczno-bytowych	204
Dobre praktyki i rekomendacje.....	206
ROZDZIAŁ 7. DZIECKO Z DOŚWIADCZENIEM MIGRACYJNYM W POLSKIEJ SZKOLE.....	207
Kształcenie cudzoziemców w polskim systemie oświaty.....	210
Formy wsparcia uczniów z doświadczeniem migracji możliwe do realizacji w polskim systemie edukacji.....	211
Oddział przygotowawczy	211
Dodatkowe lekcje języka polskiego.....	214
Zajęcia wyrównawcze.....	215
Pomoc udzielana przez osobę władającą językiem kraju pochodzenia	217
Możliwość nauki języka i kultury kraju pochodzenia.....	217

Dostosowanie warunków i form przeprowadzania egzaminu ósmoklasisty i egzaminu maturalnego.....	218
Sytuacja szkolna dzieci z doświadczeniem migracyjnym.....	220
Organizacje i instytucje wspomagające nauczycieli pracujących z dziećmi o doświadczeniu migracyjnym.....	224
Dobre praktyki i rekomendacje.....	226
Materiały pomocne w pracy z uczniem o doświadczeniu migracyjnym.....	231
BIBLIOGRAFIA.....	233
AKTY PRAWNE.....	239
EPILOG - ZAŁOŻENIA DO STRATEGII INTEGRACJI MIGRANTÓW W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM	243

Wstęp

Ludzie przemieszczali się od zawsze i w tym sensie zjawisko masowych XXI-wiecznych migracji nie jest niczym nowym. Polska ma bardzo długą tradycję emigracji, ale dopiero od niedawna jest krajem przyjmującym imigrantów. Dlatego też w wielu sferach życia nie jesteśmy jeszcze przygotowani na obecność w Polsce ludzi pochodzących z innych kultur.

Brak gotowości jest widoczny na wszystkich poziomach życia społecznego. Po pierwsze na poziomie krajowym nie zostały stworzone polityki imigracyjne i integracyjne. Brak uregulowań w tym zakresie na poziomie państwa przekłada się na niemożność prowadzenia skoordynowanych i długofalowych działań, które pomogłyby migrantom w odnalezieniu się w nowej, polskiej rzeczywistości.

Osoby przybywające do Polski muszą dopełnić formalności związanych z legalizacją pobytu oraz z legalnym zatrudnieniem, a ich dzieci podlegają takiemu samemu obowiązkowi szkolnemu jak dzieci polskie. Po spełnieniu odpowiednich warunków cudzoziemcy mogą ubiegać się o pomoc społeczną czy o status osoby bezrobotnej. Wszystko to powoduje, że są klientami polskich urzędów i instytucji, podobnie jak Polacy. Dla wielu polskich urzędników jest to sytuacja nowa i czasami sprawia im trudności kulturowe, komunikacyjne, ale też natury administracyjnej.

Aby wyjść naprzeciw potrzebom urzędników, Caritas Polska w ramach projektu „Wsparcie integracji cudzoziemców na Mazowszu” współfinansowanego

z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (nr projektu 13/8-2017/OG-FAM) przygotował podręcznik, w którym pracownicy polskich instytucji, urzędów i organizacji mogą znaleźć informacje pomocne podczas obsługi klienta cudzoziemskiego. Publikacja ta została opracowana na podstawie badań własnych oraz materiałów dostarczonych i prezentowanych w trakcie spotkań Rady ds. Modelu Integracji Migrantów. W rozdziale trzecim zamieszczono podrozdział pt. *Instytucjonalny aspekt adaptacji do sytuacji migracyjnej: europejskie doświadczenia w integracji cudzoziemców* autorstwa Dominika Wacha.

Podręcznik składa się z siedmiu rozdziałów. Rozdział pierwszy jest poświęcony specyfice migracji na terenie województwa mazowieckiego. Na początku zamieszczono podstawową definicję migracji oraz podano jej typy. Następnie przedstawiono dane statystyczne dotyczące imigrantów przebywających na Mazowszu, odnoszące się do legalnego pobytu oraz zatrudnienia. W trzeciej części rozdziału zaprezentowano wyniki badań własnych: 1) ilościowego badania imigrantów przeprowadzonego w Warszawie na początku 2020 r. oraz 2) badania jakościowego wykonanego przy udziale przedstawicieli instytucji zajmujących się bezpośrednio lub pośrednio klientem cudzoziemskim.

Rozdział drugi jest poświęcony kulturowym i społecznym aspektom migracji. Składa się on z czterech części. W pierwszej skoncentrowano się na doświadczeniu migracji i trudnościach związanych z życiem w nowym środowisku społecznym. W drugiej przybliżono zagadnienia dotyczące różnic kulturowych w zakresie władzy, płci, sposobów przekazywania wiedzy, zaufania oraz postrzegania czasu i przestrzeni. Część trzecia jest poświęcona różnym sposobom postrzegania i definiowania zdrowia oraz choroby, wynikającym z uwarunkowań kulturowych. Na jej końcu znajdują się rekomendacje dotyczące obsługi pacjenta cudzoziemskiego. W czwartej części opisano stereotypy i uprzedzenia oraz metody przeciwdziałania im.

W rozdziale trzecim omówiono sposoby przystosowania się do sytuacji migracyjnej. Owo przystosowanie obejmuje zarówno samych migrantów, jak i społeczeństwo przyjmujące. Zaczęto od przedstawienia tego procesu z punktu widzenia imigranta. Zaprezentowano psychiczne aspekty przystosowania się do życia w nowym społeczeństwie, czyli proces przejścia przez kolejne fazy szoku kulturowego. W drugiej części omówiono możliwe strategie przystosowania się jednostek i grup od strony społecznej. Część ta jest poświęcona przede wszystkim zagadnieniu integracji, ale opisano w niej też asymilację, separację i marginalizację. Kolejna część rozdziału, napisana przez Dominika Wacha, dotyczy instytucjonalnego aspektu adaptacji. Autor pokazuje, w jaki sposób instytucje Czech i państw Półwyspu Iberyjskiego działają na rzecz integracji migrantów (i siłą rzeczy same tej integracji podlegają). Przedostatnia część rozdziału to przedstawienie instytucji i organizacji zajmujących się klientem cudzoziemskim. Zawarto w niej: nazwę instytucji/organizacji, zakres jej działań oraz dane kontaktowe. W ostatniej części zebrano przykłady dobrych praktyk ogólnych pozwalających imigrantom na łatwiejszą integrację.

Rozdział czwarty jest poświęcony kwestiom formalnym dotyczącym legalizacji pobytu cudzoziemców przebywających w Polsce. Jego pierwsza część dotyczy legalizacji pobytu migrantów dobrowolnych. Omówiono w niej różne dokumenty pobytowe uprawniające do wjazdu na teren Polski (wizy, ruch bezwizowy), a następnie dokumenty pobytowe, o które cudzoziemcy mogą ubiegać się podczas przebywania w naszym kraju (różne rodzaje Kart Pobytu). Dalej omówiono formy ochrony międzynarodowej oraz Kartę Polaka. Pod koniec rozdziału zaprezentowano rekomendacje.

Rozdział piąty poświęcony jest zagadnieniom związanym z rynkiem pracy. Omówiono w nim zasady zatrudniania cudzoziemców, rodzaje zezwoleń na pracę oraz zasady rejestracji cudzoziemców jako osób bezrobotnych. Następnie przedstawiono główne problemy migrantów związane z otrzymaniem

pozwolenia na pracę. Pod koniec rozdziału wymieniono organizacje pomagające migrantom w poruszaniu się po polskim rynku pracy oraz podano przykłady dobrych praktyk i rekomendacje.

W rozdziale szóstym omówiono kwestie związane ze świadczeniami społecznymi, z których mogą korzystać cudzoziemcy przebywający w Polsce. Kolejno przedstawiono: świadczenia dla posiadacza Karty Polaka, świadczenia rodzinne i świadczenie wychowawcze „500+”. Następnie opisano formy wsparcia dla beneficjentów ochrony międzynarodowej, w tym Indywidualny Program Integracyjny. Pod koniec rozdziału przybliżono organizacje pomagające migrantom znajdującym się w trudnej sytuacji społeczno-bytowej oraz wymieniono przykłady dobrych praktyk i rekomendacje.

Rozdział siódmy, ostatni, jest poświęcony obowiązkowi szkolnemu, któremu podlegają dzieci cudzoziemskie przebywające w Polsce. Omówiono tu dostępne formy wsparcia i przedstawiono sytuację dziecka z doświadczeniem migracyjnym. Następnie zaprezentowano organizacje i instytucje wspomagające nauczycieli uczących dzieci migrantów, dobre praktyki oraz informacje o tym, gdzie można znaleźć materiały pomocne podczas w pracy z uczniem cudzoziemskim.

Warto wyjaśnić też pewną kwestię terminologiczną: słowa „migrant”, „imigrant” i „cudzoziemiec” są używane w podręczniku zamiennie. W literaturze przedmiotu najnowszym pojęciem – wynikającym ze specyfiki migracji w XXI w. – jest „migrant”. Słowo to wiąże się z tzw. migracją płynną i oznacza osobę, która przyjeżdża do danego kraju, lecz nie ma planów osiedleńczych. W tym rozumieniu określenie „migrant” może być używane zarówno zamiast wyrazu „emigrant”, oznaczającego osobę opuszczającą kraj, jak i zamiast pojęcia „imigrant”, stosowanego wobec osoby przyjeżdżającej do danego kraju.

Ze względów praktycznych w publikacji zastosowano rzeczowniki w rodzaju męskim (m.in. imigrant, migrant, cudzoziemiec), jednak przedstawione kwestie mają zastosowanie również do kobiet i dzieci.

ROZDZIAŁ 1.

Specyfika migracji w województwie mazowieckim

Polska od kilku lat doświadcza znacznego napływu migrantów. Najwięcej z nich przebywa na terenie województwa mazowieckiego, zwłaszcza w Warszawie. Jest to typowa sytuacja – imigranci przyjeżdżają przede wszystkim do dużych miast, gdzie rynek pracy jest bardzo chłonny.

W rozdziale przedstawiono dane dotyczące liczby i specyfiki imigrantów w województwie mazowieckim. Pochodzą one z różnych dostępnych źródeł: Urzędu ds. Cudzoziemców, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Głównego Urzędu Statystycznego oraz z badań własnych. Przed zaprezentowaniem danych dotyczących migracji podano definicję migracji i omówiono różne jej typy.

Definicje migracji

Migracja to „jedna z form mobilności przestrzennej ludzi, skutkująca względnie trwałą zmianą miejsca ich zamieszkania” (Anacka, Okólski 2018). Migracja wiąże się zatem z:

- przekroczeniem granicy dowolnie zdefiniowanego terytorium: czasami jest to granica wewnątrz państwa, np. granica województwa, gminy czy miasta – w tym przypadku mówimy o migracji wewnątrz krajowej; innym razem jest to przekroczenie granicy państwa – wtedy mówimy o migracji międzynarodowej,

- długością okresu migracji: zgodnie z powyższą definicją zmiana miejsca zamieszkania ma być „względnie trwała”. Osoby zajmujące się migracją nie są zgodne co do tego, ile czasu powinien trwać wyjazd, aby mógł zostać uznany za akt emigracji. Obecnie większość badaczy jako migrację definiuje wyjazd trwający co najmniej 3 miesiące, jednak zdaniem niektórych o emigracji mówimy dopiero wtedy, gdy wyjazd trwa minimum rok.

Typy migracji

Badacze wyróżniają kilka typów migracji.

- **Krótkookresowe** – migracje kilkunastotygodniowe lub kilkumiesięczne. Imigrant podejmuje decyzję o wyjeździe na określony czas lub do momentu, kiedy zgromadzi założoną sumę pieniędzy. Migracje krótkookresowe często przeradzają się w migracje długookresowe, ponieważ imigrant odwleka moment powrotu do ojczyzny.
- **Długookresowe** – wyjazdy kilku- i kilkunastoletnie. Na terenie UE wynikają obecnie przede wszystkim z przedłużenia pobytu krótkookresowego. Zaplanowane migracje długookresowe są częstsze w przypadku imigrantów, którzy muszą starać się o legalizację pobytu, aby żyć i pracować w danym państwie zgodnie z przepisami prawa.
- **Czasowe** – migracje bez zamiaru osiedlenia się w kraju przyjmującym. Choć jest to powszechnie uznawane kryterium, może być zwodnicze – imigranci często nie są w stanie sami przed sobą przyznać, że już nie wrócą do ojczyzny.
- **Stale** – migracje z zamiarem osiedlenia się w kraju przyjmującym. Specyficzną definicję migracji stałych podaje Główny Urząd Statystyczny (GUS). Za emigranta stałego uważa Polaka, który przed wyjazdem wymeldował się z polskiego miejsca zamieszkania.

- **Wewnętrzne** – migracje w obrębie ustalonego terytorium, niewiązane się z przekraczaniem jego granicy. Przykładami są: migracje wewnątrz województwa i państwa czy na terenie Unii Europejskiej.
- **Zewnętrzne** – migracje charakteryzujące się przekroczeniem granicy ustalonego terytorium. Do najczęstszych migracji zewnętrznych należą migracje zagraniczne wiążące się z przekroczeniem granicy danego państwa.
- **Dobrowolne** – w ich przypadku decyzja o wyjeździe nie jest podyktowana przymusem wynikającym z sytuacji zagrożenia zdrowia i życia.
- **Przymusowe** – ich klasycznym przykładem jest wyjazd w celu ochrony zdrowia i życia migranta. Dyskusyjna pozostaje kwestia klasyfikacji imigranta, który decyduje się na wyjazd z powodu kłopotów ze znalezieniem pracy w kraju ojczystym lub gdy mimo podjęcia pracy ma problemy z utrzymaniem rodziny – nie jest jasne, czy można go zaliczyć do migranta przymusowego czy dobrowolnego.
- **Udokumentowane** – inaczej: migracje legalne.
- **Nieudokumentowane** – migracje nielegalne, czyli takie, kiedy imigrant nielegalnie przekroczył granicę lub pozostał na terenie państwa przyjmującego po wygaśnięciu dokumentu legalizującego pobyt, np. wizy.

Migranci na Mazowszu - dane statystyczne

Od kilku lat do Polski przybywa coraz więcej cudzoziemców, którzy uczą się tu i pracują. Dane państwowe z różnych źródeł uwzględniają tylko osoby o uregulowanej kwestii pobytowej (tzw. cudzoziemców legalnych). Dlatego też poniższe dane należy traktować jedynie jako szacunkowe – liczba cudzoziemców żyjących i pracujących na terenie województwa mazowieckiego (oraz w innych województwach) jest znacznie wyższa niż pokazują to wszelkie oficjalne statystyki. Według danych urzędowych (<https://migracje.gov.pl>) w Polsce w 2019 r. przebywało 419 915 cudzoziemców posiadających ważny pobyt. Z kolei według danych z telefonii komórkowych w tym samym roku w naszym kraju przebywało

1 270 398 Ukraińców (Nowiński 2019)¹. Rozdzźwięk pomiędzy tymi wartościami jest bardzo duży. Jeśli uznać za prawdziwe dane z telefonii komórkowych, dane oficjalne były zaniżone aż trzykrotnie. Należy jednak pamiętać, że dane operatorów telekomunikacyjnych mogą być przeszacowane ze względu na fakt, że wiele osób posiada więcej niż jeden telefon komórkowy.

Dane zamieszczone na rządowym portalu <https://migracje.gov.pl> nie uwzględniają cudzoziemców, którzy przyjechali (do pracy) na wizie turystycznej, korzystają z ruchu bezwizowego lub przebywają w Polsce nielegalnie.

Tabela 1. Liczba migrantów posiadających ważne dokumenty pobytowe wydane przez poszczególne organy (województw oraz Szefa Urzędu ds. Cudzoziemców)

Organ wydający	Liczba imigrantów
Wojewoda Mazowiecki	120 133
Wojewoda Małopolski	50 431
Wojewoda Wielkopolski	37 203
Wojewoda Dolnośląski	36 038
Wojewoda Łódzki	27 260
Wojewoda Śląski	26 599
Wojewoda Zachodniopomorski	24 255
Wojewoda Pomorski	23 170
Wojewoda Lubelski	19 182
Wojewoda Lubuski	18 321
Wojewoda Kujawsko-Pomorski	13 538
Wojewoda Podlaski	11 281
Wojewoda Opolski	10 848
Wojewoda Podkarpacki	8940
Wojewoda Warmińsko-Mazurski	7757
Wojewoda Świętokrzyski	4753
Szef Urzędu ds. Cudzoziemców	2932
RAZEM	444 723

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu ds. Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl> [dostęp: 10.05.2020]

¹ W ramach badania policzono, ile osób z polskimi kartami SIM w telefonie ma ustawiony język rosyjski lub ukraiński oraz przynajmniej raz połączyło się z ukraińską siecią komórkową.

Tabela 2. Liczba migrantów posiadających ważne dokumenty pobytowe wydane przez Wojewodę Mazowieckiego w latach 2015–2020

Rok	Liczba	Wzrost liczby imigrantów w stosunku do roku poprzedzającego	Różnica w poziomach wzrostu w stosunku do roku poprzedzającego
2020	119 929	+ 4332	Nd
2019	115 597	+ 11 656	- 2651
2018	103 941	+ 14 307	- 5685
2017	89 634	+ 19 992	+ 1902
2016	69 642	+ 18 090	-
2015	51 552	-	-

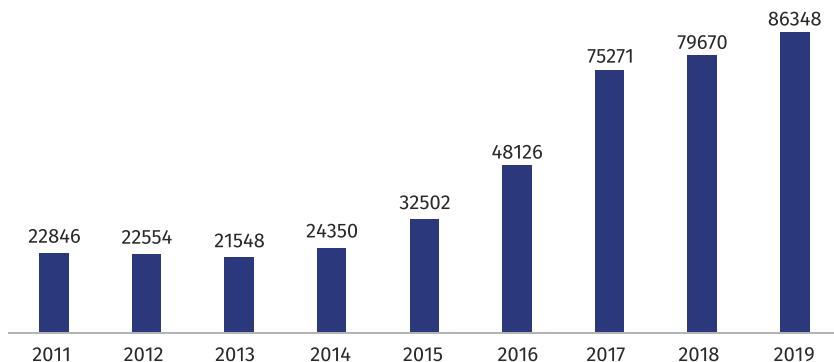
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu ds. Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl> [dostęp: 10.05.2020]

W województwie mazowieckim liczba imigrantów posiadających ważne dokumenty pobytowe wzrasta z roku na rok. Największy roczny przyrost został odnotowany pomiędzy 2016 a 2017 r. – wyniósł prawie 20 000. Od 2018 r. poziom przyrostu liczby imigrantów sukcesywnie maleje – w 2018 r. zmniejszył się on o ponad 5600 osób, a w 2019 r. – o ponad 2600. Mimo to liczba imigrantów posiadających ważne dokumenty pobytowe wydane przez Wojewodę Mazowieckiego co roku wzrasta.

Do maja 2020 r. Wojewoda Mazowiecki wydał 30 097 decyzji pobytowych.

Od 2013 r. liczba wydanych dla cudzoziemców zezwoleń na pracę systematycznie rośnie. Największy wzrost był odnotowany pomiędzy 2016 a 2017 r. – wydano wówczas 27 145 pozwoleń. W latach 2017–2019 wzrosty były znacznie mniejsze, kilkudziesięczne. W 2019 r. Wojewoda Mazowiecki wydał 86,3 tys. zezwoleń na pracę cudzoziemców. Jak podaje Mazowiecki Urząd Statystyczny, stanowiło to 19,4% wszystkich zezwoleń wydanych w całym kraju.

Wykres 1. Zezwolenia na pracę cudzoziemców w województwie mazowieckim (w latach 2011–2019)

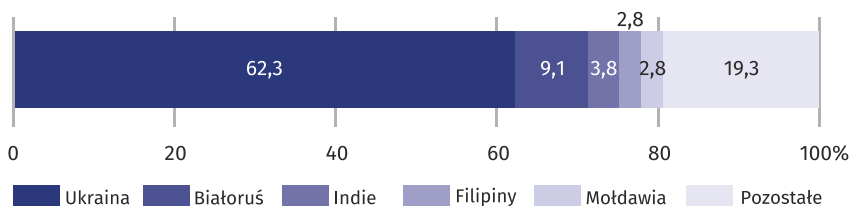


Źródło: *Cudzoziemcy na mazowieckim rynku pracy w 2019 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, <https://warszawa.stat.gov.pl> [dostęp: 15.05.2020]

W województwie mazowieckim zdecydowaną większość wszystkich wydanych zezwoleń na pracę (97,6%) stanowiły te wydane po raz pierwszy.

Większość zezwoleń na pracę cudzoziemców przyznano obywatelom Ukrainy (53,8 tys., czyli 62,3%). 9,1% zezwoleń wydano obywatelom Białorusi, 3,8% – obywatelom Indii, a po 2,8% – obywatelom Filipiny i Mołdawii.

Wykres 2. Struktura zezwoleń na pracę cudzoziemców według obywatelstwa (w 2019 r.)

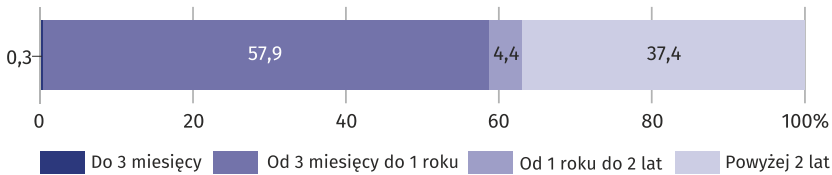


Źródło: *Cudzoziemcy na mazowieckim rynku pracy w 2019 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, <https://warszawa.stat.gov.pl> [dostęp: 15.05.2020]

W 2019 r. 57,9% zezwoleń na pracę wystawionych było na okres ważności od 3 miesięcy do roku (wobec 67,8% w 2018 r.) i była to największa grupa wydanych zezwoleń. Natomiast odsetek zezwoleń z najdłuższym okresem

ważności – powyżej 2 lat – znacznie wzrósł i stanowił 37,4% ogółu (wobec 26,1% w 2018 r.). Krótkookresowe zezwolenia na pracę z terminem ważności do 3 miesięcy stanowiły jedynie 0,3% ogólnej liczby (tak samo jak w 2018 r.).

Wykres 3. Struktura zezwoleń na pracę cudzoziemców według okresu ważności (w 2019 r.)



Źródło: *Cudzoziemcy na mazowieckim rynku pracy w 2019 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, <https://warszawa.stat.gov.pl> [dostęp: 15.05.2020]

Najwięcej zezwoleń na pracę wydano cudzoziemcom, którzy pracowali jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – było ich 34 745 (40,2%); w stosunku do roku 2018 liczba ta wzrosła o 6678. Drugą najliczniejszą kategorię stanowiły zezwolenia wydane dla pracowników wykonujących prace proste – odnotowano 19 629 takich pozwoleń (22,7%); w stosunku do roku 2018 liczebność tej kategorii zmalała o 4432. Trzecia najliczniejsza grupa to zezwolenia dla cudzoziemców, którzy pracowali jako operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – było ich 13 456 (15,6%); także w tym przypadku nastąpił wzrost w stosunku do poprzedniego roku (o trochę ponad 1 tys. zezwoleń). 10% ogólnej liczby zezwoleń nie przekroczyły następujące kategorie: specjaliści (6,5%), pracownicy biurowi (4,9%), pracownicy usług i sprzedawcy (4,3%), technicy i inny średni personel (3,5%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1,3%) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (1%).

Powyższe dane wyraźnie pokazują, że pracownicy cudzoziemscy w Polsce znajdują zatrudnienie głównie na drugorzędym rynku pracy, charakteryzującym się niskimi płacami, wysoką rotacją pracowników, brakiem wymagań kwalifikacji zawodowych oraz praktycznie brakiem ścieżki awansu zawodowego (Piore 1972). Tym samym wielu imigrantów jest narażonych na częstą destabilizację zawodową.

Tabela 3. Zezwolenia na pracę dla cudzoziemców według grup wielkich Klasyfikacji Zawodów i Specjalności

Wyszczególnienie	2018	2019	
		w liczbach bezwzględnych	w odsetkach
OGÓŁEM	79 670	86 348	100,0
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	27 798	34 745	40,2
pracownicy wykonujący prace proste	24 061	19 629	22,7
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	12 365	13 456	15,6
specjaliści	3967	5590	6,5
pracownicy biurowi	2963	4223	4,9
pracownicy usług i sprzedawcy	3192	3727	4,3
technicy i inny średni personel	3817	2994	3,5
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	940	1114	1,3
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	567	870	1,0

Zródło: *Cudzoziemcy na mazowieckim rynku pracy w 2019 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, <https://warszawa.stat.gov.pl> [dostęp: 15.05.2020]

Kolejnym źródłem danych jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) – w tym przypadku ostatnie statystyki pochodzą z końca 2018 r. W tym czasie w ZUS-ie było zarejestrowanych 533,8 tys. obcokrajowców. Najliczniejszą grupę stanowili obywatele Ukrainy – 420,7 tys., co stanowiło 73,8% wszystkich ubezpieczonych obcokrajowców. Już od 2015 r. obywatele tego kraju są najliczniejszą grupą cudzoziemców ubezpieczoną w ZUS-ie – wtedy to po raz pierwszy przekroczyli poziom 50% wśród wszystkich ubezpieczonych obcokrajowców. Do pozostałych największych grup narodowościowych zarejestrowanych w ZUS-ie należą obywatele: Białorusi (34,1 tys.), Wietnamu (8,1 tys.), Mołdawii (7,7 tys.) oraz Rosji (7,6 tys.).

Tabela 4. Liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych według kraju obywatelstwa

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*	2018
Cudzoziemcy zgłoszeni do ubezpieczeń: emerytalnego i rentowych												
Ogółem	65041	69813	78608	88423	93012	101083	124349	184188	293188	440255	569116	569724
Obywatelstwo krajów UE	16 350	17 138	19 048	20 591	22 242	24 656	27 349	29 421	31 694	34 116	35 581	35 960
Obywatelstwo krajów spoza UE, w tym:	48 691	52 675	59 560	67 832	70 770	76 427	97 000	154 767	261 494	406 139	533 535	533 764
UKRAIŃSKIE	16 237	18 602	21 777	27 659	29 713	32 989	49 150	101 150	194 418	316 474	425 670	420 723
BIAŁORUSKIE	4184	4320	4927	5512	6035	6387	7094	8903	14 351	24 013	32 632	34 143
WIETNAMSKIE	3004	3481	3951	4451	4655	5267	6041	6146	6528	7592	8101	8138
MOŁDAWSKIE	789	643	817	967	994	1217	1767	2628	5024	6510	7337	7656
ROSYJSKIE	3018	3201	3448	3558	3661	3832	4178	4692	5691	6554	7255	7569

* stan na koniec września 2018 r.

Źródło: R. Adamowicz, P. Nasiński (2019), *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, Warszawa: Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych ZUS, https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_WYDANIE_2.pdf%20 [dostęp: 5.01.2021]

Od 2015 r. ZUS notuje znaczące wzrosty udziału obywateli państw trzecich wśród osób zarejestrowanych w polskim systemie ubezpieczeń. W przypadku obywateli Ukrainy w 2018 r. odnotowano ponadczterokrotny wzrost w stosunku do 2015 r. (w badanym okresie liczba ubezpieczonych wzrosła z 16,2 tys. do 425,7 tys. we wrześniu 2018 r. oraz do 420,7 tys. w grudniu 2018 r.). Czterokrotny wzrost w tym samym przedziale czasowym odnotowano również dla obywateli Białorusi. Ich liczba zwiększyła się z 4,2 tys. osób do ponad 32,6 tys. we wrześniu 2018 r. oraz 34,1 tys. w grudniu 2018 r. W latach 2015–2018 nastąpił trzykrotny wzrost liczby ubezpieczonych obywateli Mołdawii (z 789 osób do ponad 7,3 tys. we wrześniu 2018 r. oraz 7,7 tys. w grudniu 2018 r.) oraz Indii (z 878 osób do 5,5 tys. we wrześniu 2018 r. oraz 5,9 tys. w grudniu 2018 r.).

Według danych ZUS-u najwięcej obcokrajowców przebywa w województwie mazowieckim. Na koniec 2018 r. ich liczba wyniosła 95 527, co stanowi 16,8% wszystkich cudzoziemców wykazywanych przez tę instytucję. Natomiast najmniej zarejestrowanych w ZUS-ie imigrantów mieszkało na terenie województwa świętokrzyskiego (3786 osób, czyli 0,7%).

Tabela 5. Liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych według województwa miejsca zamieszkania ubezpieczonego

	2015	2016	2017	2018*	2018
Cudzoziemcy zgłoszeni do ubezpieczeń: emerytalnego i rentowych					
Ogółem	184 188	293 188	440 255	569 116	569 724
DOLNOŚLĄSKIE	14 588	21 980	34 873	43 924	44 839
KUJAWSKO-POMORSKIE	4567	6195	10 346	13 340	13 524
LUBELSKIE	3630	5238	6575	10 192	10 214
LUBUSKIE	3952	7081	10 825	13 878	14 575
ŁÓDZKIE	7406	11 202	17 123	22 475	23 440
MAŁOPOLSKIE	10 497	15 748	21 847	27 687	29 008
MAZOWIECKIE	43 200	55 571	77 493	93 574	95 527
OPOLSKIE	3501	5471	8566	10 141	9828
PODKARPACKIE	2805	3853	5496	6947	6877
PODLASKIE	3195	3890	5673	7176	7188
POMORSKIE	6522	11 786	17 174	23 916	24 502
ŚLĄSKIE	8997	8997	16 549	26 527	35 577
ŚWIĘTOKRZYSKIE	1779	2374	3065	3957	3786
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	2073	3523	5668	6881	6540
WIELKOPOLSKIE	11 472	20 689	35 542	42 831	43 2020
ZACHODNIOPOMORSKIE	5210	9186	13 760	18 314	18 657
nieustalone województwo	50 785	92 852	142 702	188 754	182 422

* stan na koniec września 2018 r.

Źródło: R. Adamowicz, P. Nasiński (2019), *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, Warszawa: Departament Statystyk i Prognoz Aktuarialnych ZUS, https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_WYDANIE_2.pdf%20 [dostęp: 5.01.2021]

W województwie mazowieckim największy odsetek imigrantów ubezpieczonych w ZUS-ie stanowią obywatele Wietnamu (79,5%), a kolejne miejsca zajmują obywatele Rosji (26,1%), Białorusi (19,3%) i Ukrainy (12,8%).

Tabela 6. Struktura cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych według kraju obywatelstwa i województwa miejsca zamieszkania ubezpieczonego

Województwo miejsca zamieszkania ubezpieczonego	Obywatelstwo krajów UE	Obywatelstwo krajów spoza UE	w tym:				
			UKRAIŃSKIE	BIALORUSKIE	WIETNAMSKIE	MOLDAWSKIE	ROSYJSKIE
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
DOLNOŚLĄSKIE	7,8	7,9	8,5	3,8	2,0	3,8	8,2
KUJAWSKO-POMORSKIE	1,9	2,4	2,5	1,4	1,0	2,7	2,6
LUBELSKIE	1,5	1,8	1,8	2,6	0,5	1,1	2,3
LUBUSKIE	1,4	2,6	2,9	1,2	0,5	2,2	1,5
ŁÓDZKIE	3,5	4,2	4,0	2,3	2,9	4,6	4,0
MAŁOPOLSKIE	11,8	4,6	4,4	2,7	3,5	2,3	10,4
MAZOWIECKIE	22,3	16,4	12,8	19,3	79,5	7,3	26,1
OPOLSKIE	1,2	1,8	1,9	0,6	0,3	4,4	0,9
PODKARPACKIE	1,4	1,2	1,2	0,3	0,5	0,6	1,1
PODLASKIE	0,9	1,3	0,7	8,2	0,1	0,7	3,2
POMORSKIE	4,4	4,3	4,1	4,3	2,6	9,4	9,1
ŚLĄSKIE	5,8	6,3	6,6	2,1	2,9	5,7	4,9
ŚWIĘTOKRZYSKIE	0,8	0,7	0,6	0,3	0,3	1,1	0,9
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	1,3	1,1	1,0	1,3	0,1	2,2	2,8
WIELKOPOLSKIE	4,5	7,8	8,5	4,2	0,8	9,0	4,9
ZACHODNIOPOMORSKIE	2,2	3,3	3,5	2,1	1,4	3,9	2,6
nieustalone województwo	27,4	32,3	34,9	43,2	1,2	38,8	14,7

Źródło: R. Adamowicz, P. Nasiński (2019), *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, Warszawa: Departament Statystyk i Prognoz Aktuarnych ZUS, https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_WYDANIE_2.pdf%20 [dostęp: 5.01.2021]

Wyniki i główne wnioski z badań własnych

W ramach projektu zostały zrealizowane badania własne, które obejmowały ilościowe i jakościowe badania imigrantów oraz wywiady z przedstawicielami instytucji i organizacji zajmujących się obsługą klienta cudzoziemskiego. Poniżej zamieszczono najważniejsze wyniki i główne wnioski.

Badanie migrantów

Badanie przeprowadzono w punkcie informacyjno-doradczym Caritas Polska w Warszawie. Zrealizowano je w okresie od stycznia do marca 2020 r. przy

pomocy ankiety papierowej oraz internetowej. Oba typy ankiet zawierały taki sam zestaw pytań. Były dostępne w języku polskim, rosyjskim i ukraińskim. Głównym celem badania było zdiagnozowanie barier, na które imigranci napotykają w procesie integracji.

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH

Wiek i płeć. W badaniu wzięły udział 72 osoby, z czego 62,5% stanowiły kobiety (45 osób), a 37,5% – mężczyźni (27 osób). Badani dobierani byli według następujących przedziałów wiekowych: 15–24 lat; 25–34 lat; 35–44 lat; 45–54 lat; 55–64 lat oraz osoby powyżej 65. roku życia. Większość badanych stanowiły osoby z obywatelstwem ukraińskim (41 osób), rosyjskim (21 osób) i białoruskim (6 osób). Czterech respondentów było innego obywatelstwa.

Wykształcenie. Większość badanych stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, w tym magisterskim – taką odpowiedź wskazało 25% osób. Wykształcenie wyższe I stopnia (licencjat, bakalarz) miało 23,61% osób. 16,67% osób posiadało wykształcenie średnie ogólne, a 15,28% – wykształcenie średnie specjalne, zawodowe (college, technikum).

Staż pobytu w Polsce. Większość badanych przebywała w Polsce dłużej niż 5 lat (35%) oraz powyżej 12 miesięcy, ale krócej niż 3 lata (31%). 17% przebywało w Polsce od 3 do 5 lat, a 14% – od 3 do 12 miesięcy. 4% respondentów przebywało w Polsce krócej niż 3 miesiące. Dane te pokazują, że badani nie należą do migrantów krótkookresowych i że zauważalna jest wśród nich wyraźna tendencja do osiedlania się w Polsce.

Powód przyjazdu. 36,11% badanych przyjechało do Polski z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej, w jakiej się znaleźli, natomiast 18,06% – w związku z trudną sytuacją na rynku pracy w krajach ich pochodzenia. Są to klasyczne czynniki wypychające imigrantów z kraju pochodzenia (por. Lee 1966). W przypadku 8,33% respondentów przyjazd do Polski

spowodowany był chęcią rozwoju, poznania innego kraju, innej kultury i nowych ludzi. 29,17% osób badanych przyjechało do Polski z innych powodów.

Sytuacja rodzinna. Z punktu widzenia integracji imigrantów istotne jest także to, czy przebywają w Polsce sami czy z rodziną. Imigracja osób samotnych ma z reguły podłoże czysto ekonomiczne – cały swój czas i energię poświęcają pracy. Imigranci tego typu potrzebują przede wszystkim wsparcia związanego z zalegalizowaniem pobytu oraz zapewnieniem legalnej pracy. Działania skierowane do tej grupy powinny być nastawione na pomoc prawną pozwalającą na ustabilizowanie sytuacji pobytowej i zawodowej.

Jeżeli imigrant przebywa w Polsce z co najmniej jednym członkiem rodziny, wzrasta prawdopodobieństwo, że planuje dłuższy lub może nawet stały pobyt w naszym kraju. W wielu przypadkach taka osoba ma już ustabilizowaną sytuację pobytową i zarobkową. Zabezpieczenie tych wymiarów życia społecznego sprzyja podjęciu decyzji o sprowadzeniu rodziny do kraju imigracji. Osoba, która zdecyduje się na ten krok, wymaga także szerszego zakresu wsparcia. Jeżeli przebywa z dzieckiem w wieku szkolnym, potrzebna jest pomoc asystenta kulturowego, który wesprze w adaptacji do polskiej szkoły. Nauka języka polskiego będzie konieczna także w przypadku rodzica – choćby po to, aby mógł pomagać dziecku w lekcjach czy porozumiał się z nauczycielami. Poza tym osoby przebywające z rodzinami częściej zwracają się po pomoc do organizacji wspierających imigrantów.

Przeprowadzone badania pokazują, że ponad 70% respondentów przebywa w Polsce z kimś z rodziny (43% z całą najbliższą rodziną). Należy zatem przewidywać, że potrzebne będzie zorganizowanie szerszego spektrum wsparcia, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia integracyjnego dla cudzoziemskich dzieci uczących się w polskich szkołach.

BARIERY W INTEGRACJI IMIGRANTÓW

Celem badania była przede wszystkim diagnoza barier, na które napotykają cudzoziemcy mieszkający w Polsce. Do najważniejszych przeszkód w integracji można zaliczyć:

- **Brak znajomości przepisów dotyczących cudzoziemców.** 39% badanych w ogóle nie posiada wiedzy na ten temat, a 3% tym się nie interesuje. 26% zna przepisy ogólnie. Co więcej, migranci wiedzę na ten temat czerpią z mało wiarygodnych źródeł: z internetu (82%) i od innych migrantów (36%). Imigranci, którzy nie posiadają wiedzy dotyczącej przysługujących im praw, są częściej narażeni na wykorzystanie przez nieuczciwych pośredników i pracodawców. Poza tym trudniej jest im załatwić różne sprawy urzędowe, co komplikuje pracę również samym urzędnikom. Dlatego wydaje się, że konieczne jest większe wsparcie w tym zakresie.
- **Szeroko rozumiane sprawy urzędowe.** 33% badanych jako przeszkodę wskazuje skomplikowane procedury administracyjne, 24% – brak informacji w innym języku niż polski w miejscach publicznych i w internecie, a 13% – przekraczanie terminów przez polskie urzędy przy wydawaniu dokumentów i decyzji. Nieżyczliwość i brak chęci pomocy ze strony urzędników to 7% wskazań. 7% badanych za problem utrudniający życie w Polsce uznało brak formularzy do legalizacji pobytu i innych druków administracyjnych w języku innym niż polski.
- **Kwestie związane z zatrudnieniem.** 29% badanych jako problem deklarowało niestabilność zatrudnienia, 11% – złe traktowanie przez pracodawców, 10% – złe warunki pracy, natomiast 8% – złe traktowanie przez współpracowników. Uznanie doświadczenia zawodowego i dyplomów jest udziałem zdecydowanej mniejszości badanych. Podczas ubiegania się o pracę w Polsce uznano doświadczenie zawodowe 48% mężczyzn i 22% kobiet (ogółem 32% badanych). W przypadku 44% mężczyzn i 62%

kobiet (ogółem 56% badanych) polscy pracodawcy nie uznawali dyplomów i doświadczenia zawodowego zdobytych poza Polską.

- **Problemy związane z mieszkaniem.** 36% wskazań dotyczyło trudności w znalezieniu mieszkania, a 21% badanych skarżyło się na złe warunki mieszkaniowe. Problemy te mogą mieć dwa aspekty. Pierwszy dotyczy finansów: trudno jest znaleźć samodzielne mieszkanie w przystępnej cenie, dlatego imigranci (osoby samotne, choć również rodziny) bardzo często podnajmują pojedyncze pokoje w mieszkaniu wynajętym przez innego imigranta – to bezpośrednio przekłada się na złe warunki lokalowe. Druga przyczyna problemów ze znalezieniem mieszkania może wiązać się z niechęcią Polaków do wynajmowania lokum obcokrajowcom.
- **Zła znajomość języka polskiego.** 31% badanych deklaruje dobrą znajomość języka polskiego: wszystko rozumieją, ale mają pewne problemy z pisaniem i mówieniem po polsku. 26% osób deklaruje średnią znajomość języka: dużo rozumieją, ale mają spore problemy z mówieniem i przede wszystkim z pisaniem. 24% deklaruje bardzo dobrą znajomość polskiego: mogą rozmawiać, czytać i pisać na każdy temat. 11% ma znajomość podstawową: umieją się porozumieć w podstawowych sprawach, ale nie potrafią pisać po polsku. 8% badanych w ogóle nie zna języka polskiego.
- **Pozostałe problemy.** Wśród wymienionych kwestii znalazły się wrogość Polaków wobec imigrantów (18%) oraz konieczność wyjazdu z Polski w celu odnowienia prawa pobytu (10%) – to drugie dotyczyło osób przebywających w naszym kraju na podstawie wizy. Problemy z legalizacją pobytu często przekładają się na niestabilną sytuację zatrudnieniową. Odnosi się to zwłaszcza do osób, które muszą wracać do kraju, aby przedłużyć wizę lub uzyskać nową.

KLUCZOWE WNIOSKI

- W stosunku do imigrantów należy podjąć działania umożliwiające naukę specjalistycznego języka polskiego.
- Należy stworzyć możliwość uczestnictwa w kursach i warsztatach pozwalających na przekwalifikowanie się, tak aby kompetencje imigrantów odpowiadały aktualnym potrzebom rynku pracy.
- Wskazane jest organizowanie warsztatów dotyczących praw imigrantów w Polsce oraz zapewnianie bezpłatnych lub niskopłatnych porad prawnych.
- Warto wprowadzić działania skierowane do społeczeństwa przyjmującego, których celem będzie zniwelowanie postawy wrogości i niechęci wobec imigrantów.
- Należy uprościć procedury nostryfikacji dyplomów.

Badanie przedstawicieli instytucji

Celem badania było zdiagnozowanie głównych trudności, na które napotykają instytucje publiczne i organizacje pozarządowe obsługujące klienta cudzoziemskiego. Rozmowy przeprowadzono na przełomie czerwca i lipca 2020 r. W wywiadach wzięli udział przedstawiciele następujących instytucji: Urzędu Pracy, Ośrodka Pomocy Społecznej, Wydziału Spraw Cudzoziemców Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego, Warszawskiego Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń oraz przedstawiciel organizacji pozarządowej Fundacja dla Somalii.

Przedstawiciele badanych instytucji i organizacji zgłaszają różne trudności. Niektóre z nich wynikają z braku polityki integracyjnej państwa, inne – z braku przygotowania do obsługi klienta cudzoziemskiego, a jeszcze inne leżą po stronie samych imigrantów. Istotnym problemem jest działalność pośredników, co wynika z luk w polskim systemie prawnym.

BRAK KRAJOWEJ POLITYKI INTEGRACJI MIGRANTÓW

Większość trudności, o których mówią badani, wynika z braku odpowiednich rozwiązań systemowych. Polska nie posiada dokumentu regulującego kwestię integracji cudzoziemców, który pozwalałby na prowadzenie długofalowej polityki uwzględniającej wszystkich interesariuszy: migrantów, społeczeństwo przyjmujące oraz organizacje pozarządowe i instytucje publiczne, które mają do czynienia z klientem cudzoziemskim. Brak takiego dokumentu powoduje, że każdy z interesariuszy na własny sposób rozwiązuje problemy związane z integracją i obsługą klienta cudzoziemskiego. Brak polityk ogólnopolskich w tych zakresach przekłada się na **brak spójnych i długofalowych działań** skierowanych do imigrantów. Nie określono, które instytucje i organizacje są odpowiedzialne za prowadzenie działań integracyjnych i w jakim zakresie.

Kolejnym skutkiem jest **brak systemowego wsparcia finansowego** dla działań integracyjnych. Przekłada się to na jakość obsługi klienta cudzoziemskiego na różnych poziomach. Wątek ten jest dokładniej opisany poniżej.

Wiele rozwiązań, które mogłyby być wprowadzone systemowo, pozostaje **zależnych od postawy i dobrej woli urzędników**. Przyczynia się to do niestabilności rozwiązań, gdyż każda zmiana na stanowisku może przyczynić się do zniesienia wypracowanej dobrej praktyki.

TRUDNOŚCI W URZĘDACH

Można wyróżnić pewne wspólne problemy, z którymi muszą się zmierzyć wszystkie urzędy odpowiedzialne na obsługę klienta cudzoziemskiego, niezależnie od typu. Główną kwestię stanowią trudności, które można określić jako problemy kadrowe.

Problemy kadrowe

- **Duża rotacja pracowników.** Dotyczy przede wszystkim Wydziału Spraw Cudzoziemców. W pewnym momencie wynosiła ona 40% w skali roku. Głównymi przyczynami problemów z utrzymaniem pracowników są bardzo niskie wynagrodzenia jak na warszawski rynek pracy oraz duża liczba spraw przypadająca na jednego pracownika.
- **Nieprzygotowanie pracowników do obsługi klienta cudzoziemskiego.** Tej trudności doświadczały zarówno Wydział Spraw Cudzoziemców, Urząd Pracy, Ośrodek Pomocy Społecznej, jak i szkoły. Problem ten ma kilka wymiarów.
 - Pierwszym z nich jest **niewystarczająca znajomość języków obcych** wśród pracowników urzędów (z drugiej strony jest to również problem cudzoziemców). Podczas rekrutacji pracowników urzędów pracy znajomość języków nie jest wymagana – stanowi warunek dodatkowy. Inny związany z językami problem polega na tym, że znajomość angielskiego lub rosyjskiego nie wystarcza – czasami konieczna jest znajomość języków dużo rzadziej używanych, np. perskiego. **Problem ten można rozwiązać dzięki poniższym sposobom.**
 - » Zatrudnianie pracowników posługujących się językami obcymi (znajomość języków jako element konieczny uzyskania posady). Wiąże się to jednak z aspektami finansowymi: osoby płynnie posługujące się językami, szczególnie tymi rzadkimi, oczekują wyższych wynagrodzeń.
 - » Zatrudnianie tłumaczy. Urzędy mogłyby zatrudniać tłumaczy, z których pomocy korzystaliby cudzoziemscy klienci w razie konieczności załatwienia jakiejś sprawy urzędowej. Jednak również to rozwiązanie wymaga nakładów finansowych.

- » Nawiązanie stałej współpracy z organizacjami cudzoziemskimi lub wspierającymi imigrantów, które mogłyby wspomagać migrantów ze swojej grupy etnicznej w załatwianiu spraw urzędowych.
- Drugą trudnością jest **generalne nieprzygotowanie urzędników do obsługi klienta cudzoziemskiego**. Urzędnicy często nie wiedzą, czym jest doświadczenie imigracji i z jakimi wyzwaniem oraz trudnościami wiąże się przyjazd do obcego kraju. Widzą tylko dokumenty, którymi muszą się zająć, natomiast rzadko mają wyobrażenie o historiach kryjących się za nimi ludzi. Ma to szczególne znaczenie np. w przypadku osób, które ubiegają się lub otrzymały już decyzję o podleganiu ochronie międzynarodowej i doświadczyły traumatycznych przeżyć w swej ojczyźnie.
- Kolejną kwestią jest **brak szacunku lub uprzedzenia** w stosunku do cudzoziemców. Pracownicy polskich urzędów i instytucji publicznych nie są od nich wolni.
- Ostatnią sprawą jest **brak treningu wielokulturowego**. Polska ma bardzo krótkie doświadczenie w przyjmowaniu migrantów, polskie szkoły nie uczą o wielokulturowości, pracownicy rzadko przechodzą szkolenia z tego zakresu – dlatego też pracownicy mający kontakt z klientem cudzoziemskim nie wiedzą, że niektóre postawy i zachowania cudzoziemców są wynikiem socjalizacji w innej kulturze, a nie negatywnych postaw w stosunku do Polaków.



Powyższe problemy mogą być rozwiązane poprzez odpowiednie szkolenia: organizowane zarówno dla urzędników (obsługa klienta cudzoziemskiego), jak i dla cudzoziemców (załatwianie spraw w polskich urzędach i wymagania polskiego systemu dotyczące zatrudniania, pomocy społecznej, legalizacji pobytu, edukacji).

Brak procedur i jednolitych zestawów dokumentów

Kolejnym istotnym problemem jest brak procedur do obsługi konkretnych przypadków klientów cudzoziemskich. Urząd rozwiązuje te kwestie według własnych procedur i na podstawie określonych przez siebie zestawów dokumentów (dotyczy to np. urzędów pracy). Rodzi to trudności w sytuacjach, kiedy cudzoziemiec zmienia miejsce zamieszkania i przechodzi spod opieki jednego urzędu pod opiekę drugiego. Sytuacja ta wpływa również na pracę samych urzędników: bardzo często muszą na nowo kompletować wszystkie dokumenty, ponieważ w ich urzędzie może być wymagany akurat inny zestaw. Oczywiście komplikuje to również sytuację cudzoziemców – bardzo często nie są w stanie zrozumieć, dlaczego muszą przedstawić różne dokumenty do urzędów tego samego typu lub dlaczego otrzymują różne decyzje, mimo że ich okoliczności życiowe się nie zmieniły.



Rozwiązaniem tego problemu byłoby przygotowanie **jednolitych procedur** postępowania i **zestawów dokumentów** dla przypadków tego samego typu.

Problemy leżące po stronie klienta cudzoziemskiego

Trudności z obsługą klienta cudzoziemskiego nie leżą tylko po stronie polskich urzędników. Część tych sytuacji wynika z postaw i zachowań cudzoziemców, które z kolei mają niekiedy źródło kulturowe.

Podobnie jak w przypadku urzędników, pierwszym, najczęstszym i najbardziej utrudniającym współpracę problemem jest **nieznajomość języka polskiego**. Niektórzy cudzoziemcy, którzy mają kontakt z polskimi instytucjami publicznymi, uczestniczyli wprawdzie w kursach języka polskiego (dotyczy to np. osób skierowanych przez urzędy pracy i imigrantów podlegających ochro-

nie międzynarodowej), jednak z reguły opanowali polski w stopniu niewystarczającym do zrozumienia kwestii urzędowych – język administracyjny jest dla nich za trudny.

Drugą kwestią jest **nieznajomość procedur administracyjnych**. Z tego powodu obcokrajowcy mają problemy ze składaniem poprawnych i kompletnych wniosków w polskich urzędach. Z jednej strony może to być wynikiem nieznajomości języka polskiego, a z drugiej wspomnianym wcześniej brakiem jednolitych procedur i zestawów dokumentów.

Trzecią kwestią jest **brak dokumentów z kraju pochodzenia**. Dotyczy to wszelkich aktów z urzędu stanu cywilnego, dokumentacji medycznej (o przebytych chorobach, sposobach leczenia, ale także orzeczeń lekarskich, np. o niepełnosprawności lub zdolności do pracy) czy dokumentów poświadczających kompetencje i doświadczenie zawodowe.

Wreszcie **cele instytucji i cudzoziemców nie są tożsame**. Dotyczy to w szczególności urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej, których zadaniem jest usamodzielnienie cudzoziemca, tak aby nie musiał korzystać ze wsparcia państwa. Jednak imigranci nie zawsze chcą usamodzielnienia. Wielu z nich rejestruje się w urzędzie pracy tylko po to, aby mieć ubezpieczenie zdrowotne, i niechętnie korzysta z oferowanych form pomocy mających służyć ich powrotowi na rynek pracy (zamiast uczestniczyć w kursach mogą w tym czasie pracować nielegalnie i zarabiać). Podobne problemy napotykać pracownicy ośrodków pomocy społecznej – ich klienci nie zawsze chcą usamodzielnienia. Często dotyczy to kobiet, zwykle z krajów islamskich – choć do tej pory nigdy nie pracowały zawodowo, skupiając się na domu i opiece nad dziećmi, polscy pracownicy pomocy społecznej zachęcają je do wejścia na rynek pracy. Takie kobiety albo same nie chcą pracować, ponieważ nie mają żadnego doświadczenia zawodowego, albo mężczy członkowie ich rodzin nie pozwalają im na podjęcie pracy.

Następny problem dotyczy przede wszystkim pracowników pomocy społecznej – mowa o **zatajaniu faktycznego stanu sytuacji życiowej**. Klienci cudzoziemscy są zobligowani do powiadamiania pracownika pomocy społecznej o każdej zmianie sytuacji życiowej, gdyż wpływa to na możliwość uzyskania przez nich świadczeń, otrzymania mieszkania socjalnego itp. Jednak z różnych powodów nie robią tego, a czasami nawet wprowadzają pracowników w błąd. Jest to szczególnie uciążliwe w trakcie toczących się postępowań, np. o przyznanie mieszkania, gdyż stan zadeklarowany w przedłożonej dokumentacji różni się od sytuacji faktycznej.

Pracownicy pomocy społecznej zauważają także deklarowany brak wsparcia i wzajemnej pomocy pomiędzy przebywającymi w Polsce członkami rodziny (np. członek rodziny znający język polski nie pomaga nieznającemu polskiego imigrantowi, który musi wybrać się do urzędu czy do lekarza). Pracownikom pomocy społecznej trudno stwierdzić, czy jest tak faktycznie czy raczej jest to tylko wersja do przedstawienia urzędnikowi.

Ostatnią kwestią są **różnice kulturowe**. Pracownicy ośrodków pomocy społecznej mówią o trudnościach w interakcjach i współpracy z mężczyznami pochodzącymi z kultur islamskich. Najczęściej mieli oni na początku problem z przebywaniem w towarzystwie tych kobiet i z rozmowami z nimi.

PROBLEM POŚREDNIKÓW

Problem pośredników dotyczy przede wszystkim Wydziału Spraw Cudzoziemców oraz urzędów pracy. W polskim prawodawstwie istnieje luka prawna, która ułatwia świadczenie usług pośrednictwa bez zobowiązań i konsekwencji podejmowanych działań. Pośrednicy działają bez upoważnień, co sprawia, że świadczą oni zwykłą usługę.

W przypadku Wydziału Spraw Cudzoziemców problem stanowią pośrednicy, którzy składają w imieniu cudzoziemców, za opłatą, dokumenty

dotyczące legalizacji pobytu. Gros pośredników działa nieuczciwie – nie składają pełnych i kompletnych wniosków oraz przeciągają sprawy, które mogłyby być już załatwione. Pośrednicy składają prośby o wgląd w dokumenty, który potem nie jest realizowany, co przysparza też dodatkowej pracy urzędnikom.

Dla urzędów pracy problem stanowią pośrednicy pracy, którzy za opłatą obiecują znaleźć cudzoziemcowi pracę i dopełnić formalności związanych z legalnym zatrudnieniem. Korzystający z ich usług cudzoziemcy bardzo często nie otrzymują pracy ani dokumentów pozwalających na legalne zatrudnienie. Podobnie jak w powyższym przypadku proceder ten przysparza dodatkowej pracy urzędnikom i szkodzi cudzoziemcom.

PROBLEMY W SZKOŁACH

Szkoły borykają się z podobnymi trudnościami jak urzędy: przede wszystkim są to problemy finansowe, kadrowe i interakcyjne.

Problemy finansowe

Dzieci cudzoziemskie przebywające w Polsce podlegają obowiązkowi szkolnemu tak samo jak dzieci polskie. Zgodnie z przepisami, szkoły są po części zobligowane oferować wsparcie dla dziecka cudzoziemskiego (np. dodatkowe lekcje języka polskiego), po części mają możliwość wspierania takiego dziecka (otwieranie klas przygotowawczych, zatrudnianie asystentów). Szkoły nie otrzymują dodatkowych środków finansowych na żadne z tych działań: ani obowiązkowe, ani fakultatywne. Dyrektor, który chciałby zorganizować którąś z dodatkowych form wsparcia, musiałby wyasygnować środki pieniężne z ogólnego budżetu szkoły.

W Warszawie istnieją trzy placówki z oddziałami przygotowawczymi: Szkoła Podstawowa nr 221 z Oddziałami Integracyjnymi im. Barbary

Bronisławy Czarnowskiej, Szkoła Podstawowa nr 58 im. Tadeusza Gajcego w Warszawie oraz XLV Liceum Ogólnokształcące im Romualda Traugutta.

Problemy kadrowe

Szkoły doświadczają także problemów kadrowych związanych z obsługą klientów cudzoziemskich. Po pierwsze nauczyciele i pracownicy szkoły często nie znają języka narodowego dzieci. Uniemożliwia to nie tylko porozumienie się z dzieckiem, ale także z jego opiekunami.

Szkołom brakuje również nauczycieli, którzy mogliby uczyć polskiego jako języka obcego. Najczęściej do tego zadania wyznaczani są poloniści, jednak nie są oni do tego odpowiednio przygotowani. Jeśli szkoła nie ma do dyspozycji specjalnie wykształconego w tym kierunku nauczyciela, dużo lepszym rozwiązaniem jest zlecenie tego zadania nauczycielowi uczącemu dowolnego języka jako obcego.

Poza tym szkoły nie zatrudniają asystentów, którzy mogliby pomagać dzieciom w trakcie lekcji – głównie chodzi o tłumaczenie poleceń i pomoc w zrozumieniu przekazywanego materiału. Zamiast tego osoby świadczące powyższe usługi są zatrudniane przez organizacje pozarządowe w ramach projektów. O środki na zatrudnienie asystentów można ubiegać się w Biurze Edukacji m.st. Warszawy, jednak oferowane przez Miasto stawki są bardzo niskie i brakuje chętnych.

Brak procedur

Specyficzny przypadek braku procedur jest zauważalny podczas przyjęcia cudzoziemskiego dziecka do szkoły. Istnieje określony zestaw dokumentów, który rodzice muszą przedłożyć, jednak to, jak dziecko zostaje zaklasyfikowane, stanowi indywidualną decyzję komisji oceniającej dokumenty. W tym samym przypadku w różnych szkołach mogą zapaść odmienne decyzje. Dlatego też

dzieci starsze są często umieszczane (niejednokrotnie również na wniosek rodziców) w niższych klasach, co pogłębia sytuację wykluczenia. Brakuje także procedur dotyczących sposobów oceniania postępów w pracy w przypadku takich dzieci.

Nieznajomość języka

Ten problem dotyczy także szkół. Choć dzieci uczą się języka dosyć szybko, kontakt nauczycieli i rodziców bywa utrudniony nawet przez cały okres szkolnej edukacji. Ponieważ brakuje środków na zatrudnienie asystentów lub tłumaczy, najczęściej w tej roli występują same dzieci. Nie jest to dobra praktyka, gdyż dodatkowo obciąża dzieci i zaburza relacje pomiędzy nimi i ich rodzicami.

Dzieci polskie powracające z zagranicy

Istotną kwestią są problemy polskich dzieci powracających z zagranicy. Należy pamiętać, że dla większości z nich przyjazd do Polski nie jest powrotem, lecz imigracją. Dzieci polskich emigrantów, szczególnie te urodzone za granicą, całą swoją socjalizację przechodziły w instytucjach opiekuńczo-wychowawczych kraju przyjmującego i dlatego nie są przystosowane do funkcjonowania w polskiej szkole. Często oprócz problemów interakcyjnych mają też trudności językowe, gdyż do tej pory uczęszczały do niepolskich szkół. Choć znają język codzienny, obce im są specjalistyczne wyrażenia specyficzne dla danego przedmiotu. Dzieci „powracające” bardzo często są „niewidziane” i postrzegane jako niewymagające integracji i wsparcia po przyjęciu do polskiej szkoły. Tymczasem powinny być objęte taką samą pomocą jak dzieci cudzoziemskie, ponieważ proces socjalizacji przeszły w obcej szkole.

PROBLEMY ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

Istotnym elementem wsparcia cudzoziemców w Polsce są organizacje pozarządowe (NGO). Borykają się one głównie z brakiem stabilnego finansowania. NGO pozyskują środki z konkursów oraz darowizn. W ciągu ostatnich kilku lat liczba konkursów, w których mogą startować, została ograniczona, a pomagające cudzoziemcom organizacje są niechętnie wspierane przez darczyńców. Trwająca od kilku lat trudna sytuacja finansowa wywarła negatywny wpływ na warszawskie NGO działające na rzecz migrantów. Część z nich musiała zakończyć lub ograniczyć działalność. Niektórzy pracownicy zdecydowali się na odejście do sektora usług płatnych, co dodatkowo ograniczyło możliwość pomocy cudzoziemcom. NGO mają także problem z zapewnieniem wkładu własnego, który jest wymagany podczas udziału w konkursach.

Pozytywnym skutkiem trudnej sytuacji finansowej polskich organizacji było wytworzenie się większej liczby formalnych i nieformalnych stowarzyszeń etnicznych wspierających warszawskich imigrantów.

Dobre praktyki

- Dobrą praktyką stosowaną przez Wydział Spraw Cudzoziemców jest współpraca w ramach projektu „Wsparcie integracji cudzoziemców na Mazowszu” z Fundacją Polskie Forum Migracyjne, która prowadzi punkt informacyjny w siedzibie Wydziału. Daje to cudzoziemcom możliwość bezpłatnej konsultacji dotyczącej składanego wniosku, co zwiększa szanse na poprawne złożenie dokumentu. Ogólnie rzecz biorąc, organizacje pozarządowe mogą stanowić wsparcie dla urzędów zarówno w prowadzeniu punktów konsultacyjnych dla klientów cudzoziemskich, jak i w przygotowaniu urzędników do obsługi imigrantów. Na przykład Fundacja Nauki Języków Obcych i Szkoła Języków Obcych Linguae Mundi organizowała szkolenia dla pracowników urzędu pracy z obsługi klienta cudzoziemskiego.

- Dobrą praktyką stosowaną przez Wydział Spraw Cudzoziemców jest organizowanie spotkań otwartych o charakterze informacyjnym, których zadaniem jest objaśnianie przepisów i procedur legislacyjnych. Wydział Spraw Cudzoziemców Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego organizował takie spotkanie np. dla szkół wyższych.
- Dobrą praktyką w Urzędzie Pracy jest stworzenie „czarnej listy pracodawców”, którzy zatrudniają nielegalnie imigrantów lub nie dotrzymują warunków zatrudnienia. Urząd Pracy nie przyjmuje od nich ofert pracy skierowanych do cudzoziemców. Inną dobrą praktyką jest stworzenie elektronicznego systemu przyjmowania ofert pracy, który znacznie ułatwia urzędnikom pracę.
- Dobrą praktyką są także szkolenia dla pracowników z zakresu obsługi klienta cudzoziemskiego. Dzięki nim urzędnicy nie tylko zapoznają się ze specyficznymi kulturami, ale także zaczynają rozumieć, na czym polega proces imigracji.
- Warto wspomnieć także o Fundacji dla Somalii, która współpracuje z dzielnicowymi, przygotowując ich do interwencji w przypadku przemycy domowej w rodzinach cudzoziemców.
- Jeżeli cudzoziemcy potrzebują pomocy w dziedzinach życia należących do strefy tabu (np. przemoc domowa), należy najpierw przygotować „materiały oswajające”, np. seminaria on-line, filmy na YouTube, ulotki, a dopiero potem organizować bezpośrednie spotkania.
- W szkole dobrą praktyką może być powołanie zespołu nauczycieli do nauczania dziecka cudzoziemskiego. Taki zespół nie tylko zapewniłby nauczycielom wzajemne wsparcie, ale mógłby także opracowywać konieczne procedury.
- W przypadku działań skierowanych do młodych rodziców przydatne byłyby szkolenia oraz nauka języka polskiego uzupełniona praktyką.

ROZDZIAŁ 2.

Kulturowe i społeczne aspekty migracji

Migracja wiąże się z przemieszczeniem się (mobilnością) w przestrzeni geograficznej. Jednak z punktu widzenia zarówno imigranta, jak i członków społeczeństwa przyjmującego dużo bardziej istotna jest zmiana przestrzeni społecznej.

Migracja jako doświadczenie

Aby łatwiej zrozumieć, czym jest doświadczenie migracji od strony społecznej, najpierw opisano sposób, w jaki tworzymy i uczestniczymy w świecie społecznym, a następnie omówiono, na czym polega migracja od strony społecznej. W ostatniej części podano typowe reakcje i problemy, na które napotykać imigranci i członkowie społeczeństwa przyjmującego, kiedy dochodzi do wzajemnych kontaktów przedstawicieli obydwu grup.

Świat społeczny człowieka

CO SIĘ SKŁADA NA ŚWIAT SPOŁECZNY CZŁOWIEKA?

Najtrudniej jest zauważyć to, co otacza nas na co dzień. Do oddychania potrzebujemy powietrza, jednak z jego istnienia zdajemy sobie sprawę dopiero wtedy, kiedy zaczyna nam go brakować. Podobnie jest ze światem społecznym: stanowi on niezbędny element naszego funkcjonowania. Nie zastanawiamy się nad nim, gdyż jest nam przyrodzony. Zauważamy go dopiero, kiedy

zmieniamy nasze środowisko – gdy okazuje się, że nowa rzeczywistość jest inna od tej, w której żyliśmy do tej pory.



Na nasz świat społeczny składają się: **inni ludzie, przedmioty, budowle, ale także idee, znaczenia, wierzenia, pamięć**, które są podzielane przez ludzi zamieszkujących pewną zdefiniowaną przestrzeń fizyczną. Najłatwiej zauważalnym elementem świata społecznego, który dzielą ludzie, jest **język**. Jeżeli ktoś nie mówi tym samym językiem co my, wiemy, że nie jest stąd.

Ludzie uczą się reguł świata społecznego, w którym żyją: tego, jak mówić i jak się zachowywać, jak się ubierać, co i kiedy można jeść, co jest zabronione. Uczą się zasad korzystania z komunikacji publicznej i przepisów ruchu drogowego. Uczą się zasad współżycia i współpracy z innymi. Uczą się symboli swojego kraju, dat ważnych świąt i sposobów ich uczczenia. Pewnych rzeczy uczą się bardzo wcześnie, innych – nieco później. Można więc powiedzieć, że uczą się kultury, czyli „całościowego sposobu życia charakterystycznego dla danej zbiorowości, na który składa się wszystko, co ludzie robią, myślą i posiadają jako członkowie społeczeństwa (wzory działania, myślenia i wyposażenia materialnego)” (Sztompka 2002: 255).



Trzon kultury stanowią **wartości**, czyli obiekty materialne i niematerialne, którym ludzie przypisują ważną rolę w swoim życiu i darzą je szacunkiem.

Przykładem wartości mogą być dobro, piękno, ale też rodzina czy zdrowie. Wartości definiują cele, które ludzie chcą w życiu osiągnąć, oraz uznane

przez społeczeństwo sposoby ich realizacji. Najlepiej obrazuje to określenie *American Dream*, czyli powszechne w USA przekonanie o tym, że jeśli tylko ktoś wystarczająco ciężko pracuje, może osiągnąć sukces finansowy. Powodzenie materialne jest więc celem, który należy osiągnąć, a ciężka praca stanowi powszechnie przyjęty środek do jego realizacji.

Poprzez proces socjalizacji, który rozpoczyna się od najwcześniejszych chwil życia, dzieci uczą się wartości, języka i tego, co wolno, a czego nie. Na wczesnym etapie życia podstawą nauki reguł rządzących światem społecznym są **obserwacja i naśladownictwo**. Nie bez przyczyny małe dzieci najczęściej bawią się w dom i lekarza, a nieco starsze – w szkołę. Rodzice, lekarz i nauczyciel to dorośli, z którymi dzieci spędzają najwięcej czasu. Dzięki temu mają wiele okazji, aby ich obserwować i zapamiętywać ich zachowania, które następnie powtarzają w trakcie zabawy.

Starsze dzieci uczą się reguł życia w społeczeństwie **w trakcie kontaktów z innymi osobami, głównie rówieśnikami**. Nie jest to już jednak naśladownictwo – podstawą do nauki jest raczej obserwowanie i dopasowywanie swojego zachowania do koleżanek i kolegów oraz sytuacji, w której znalazło się dziecko. Socjologowie porównują ten etap do gry w drużynie, w której każdy zawodnik ma swoją pozycję i zadania. Aby być dobrym graczem, trzeba znać zadania innych zawodników i odpowiednio reagować.



Dzięki kilkuletniej nauce w szkole, rozpoczętej już w dzieciństwie, dorośli znają ogólne normy i reguły zachowań obowiązujące w danym społeczeństwie. Jednak za każdym razem, kiedy zmieniają grupę, w której funkcjonują, muszą **uczyć się nowych reguł współżycia**, specyficznych dla owej grupy.

Dorośli uczą się nowych reguł także wtedy, kiedy po raz pierwszy załatwiają jakąś sprawę, jadą do sanatorium czy idą do szpitala. W każdej takiej sytuacji muszą opanować pewne reguły postępowania. Kiedy pierwszy raz jako dorośli idziemy do szpitala, musimy się nauczyć zasad przyjęcia, rejestracji, musimy się dowiedzieć, co należy ze sobą zabrać (np. czy w szpitalu są sztuce dla pacjentów, czy należy mieć swoje), jakie są godziny odwiedzin i ile osób może przyjść. Proces uczenia się funkcjonowania w społeczeństwie trwa więc całe życie.

Opisany proces nauki określamy mianem **socjalizacji**. To dzięki niej kultura jest przekazywana z pokolenia na pokolenie, a społeczeństwa zachowują ciągłość kulturową.



W każdym społeczeństwie reguły i wzorce zachowania są **uwarunkowane kulturowo** i z tego względu mogą się różnić. Wejście w nowe społeczeństwo oznacza rozpoczęcie procesu nauki od nowa.

Różnice pomiędzy społeczeństwami mogą być niewielkie – wtedy proces uczenia się jest łatwiejszy i zajmuje mniej czasu. W takiej sytuacji badacze mówią o **bliskim dystansie kulturowym** pomiędzy społeczeństwami. Na przykład w Polsce panuje przekonanie, że kultury polska i ukraińska są do siebie podobne i dzięki temu imigranci z Ukrainy będą się integrować bardzo szybko (i nie potrzebują wsparcia). Istnieje także drugie przekonanie, że kultura polska i kultury arabskie, szczególnie muzułmańskie, są od siebie odległe i dlatego muzułmanie trudniej się integrują ze społeczeństwem polskim (w ekstremalnych sytuacjach Polacy uważają, że muzułmanie zagrażają polskiej kulturze). W tym przypadku mówimy o **dalekim dystansie kulturowym**.

Wymiary i typy kultury

Kultura jest swoistym organizatorem naszego życia społecznego, ale także okularami, przez które patrzymy na świat. Społeczności i grupy nie mogą istnieć bez kultury. Dlatego każda nowo powstała grupa wykształca własne standardy postępowania, i nie ma znaczenia, czy jest to grupa przyjaciół czy świeżo założony start-up.

W zależności od typu kultury, w której zostaliśmy wychowani, różnie postrzegamy, interpretujemy oraz oceniamy normy, zachowania, przedmioty, a także ludzi. Jeśli żyjemy w społeczeństwie razem z ludźmi, którzy zostali wychowani w tej samej kulturze co my, mamy poczucie życia w bezpiecznym i przyjaznym środowisku. Jeśli zaczynają się wśród nas pojawiać osoby, które zostały wychowane w innych kulturach, zaczynamy czuć się nieswojo, ponieważ zauważamy ich inność i nie jesteśmy w stanie przewidzieć i zrozumieć ich zachowań.

Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede i Michael Minkov (2011) wyróżniają trzy źródła różnic pomiędzy krajami i grupami. Są to ich zdaniem: tożsamość, wartości i instytucje. Wszystkie trzy są zakorzenione w historii społeczności, którą określają. Tożsamość to odpowiedź na pytanie „Kim jestem?” (Polką, ojcem, kibicem siatkarzy, prawniczką). Tożsamość opiera się na poczuciu wspólnoty z pewną grupą. Ludzie uważają, że należą do danej zbiorowości, kiedy mają z nią wspólne elementy, takie jak język, religia, zwyczaje oraz bohaterowie wpisani w historię tej grupy. Wartości określają cele, do których dążą członkowie danej grupy: dla jednych to będzie sukces finansowy, dla innych wiedza. Trzeci element to instytucje: przepisy i prawa, które określają działanie instytucji, ale także organizacje działające na terenie danego kraju.



Różnice pomiędzy krajami i grupami wynikają z trzech źródeł: **tożsamości, wartości i instytucji**. Tożsamość opiera się na poczuciu wspólnoty z pewną grupą. Wartości określają cele, do których dążą członkowie danej zbiorowości, a instytucje to przepisy i prawa określające działanie instytucji na terenie danego kraju.

Żyjąc w jednym środowisku, często nie mamy świadomości, czym różnią się od siebie rozmaite kultury i w jaki sposób może to wpływać na nasze codzienne interakcje z cudzoziemcami oraz na interakcje cudzoziemców z nami. Badacze kultury doszli do wniosku, że społeczeństwa stają przed podobnymi problemami, jednak rozwiązują je na różne sposoby – to właśnie w sposobach rozwiązania problemów uwidaczniają się różnice kulturowe.

Kultura jest skomplikowanym wielowymiarowym systemem. Niektórzy porównują ją do góry lodowej, ponieważ tylko jej część jest widoczna w codziennym życiu. Wiele elementów kultury pozostaje niewidocznych i nieuświadomionych. Ma to szczególne znaczenie w przypadku kontaktu z przedstawicielami obcej kultury. Podczas spotkania z nimi obserwujemy tylko wierzchołek góry lodowej: język, sztukę, literaturę, religię, muzykę, ubiór, sposoby zabawy i spędzania czasu wolnego. Znaczna część wytycznych kulturowych, które porządkują ludzkie życia, pozostaje niewidoczna i nieuświadomiona. Do wytycznych kulturowych znajdujących się poniżej granicy świadomości kulturowej należą m.in.: sposoby radzenia sobie z emocjami, metody wychowywania dzieci, procesy podejmowania decyzji, sposoby definiowania zdrowia i choroby, koncepcje czasu i przestrzeni.

Wszystkie te czynniki wpływają na sposób, w jaki działamy i postrzegamy oraz rozumiemy świat. Ponieważ część z nich jest nieuświadomiona, uważamy je za oczywiste i nie zdajemy sobie sprawy z tego, że w innych kulturach dana

kwestia może być postrzegana zupełnie inaczej. Szczególnie jest to widoczne w przypadku kontaktu z przedstawicielami innych kultur, których bardzo często oceniamy przez pryzmat własnej.



© alonesdj/Adobe Stock

▲ Kultura może być przedstawiona za pomocą metafory góry lodowej: tylko niewielka jej część jest widoczna i uświadomiona w codziennym życiu.

Każde społeczeństwo staje przed czterema typami problemów (Hofstede, Hofstede, Minkov 2011):

- nierównościami społecznymi,
- określeniem relacji między jednostką a grupą,
- wyobrażeniami dotyczącymi wzorów męskości i kobiecości (oraz społecznych konsekwencji bycia kobietą/mężczyzną),
- sposobów radzenia sobie z niepewnością.

Cztery przywołane problemy mogą być przełożone na cztery wymiary, według których można charakteryzować kultury różnych grup i społeczności. Są to:

- dystans władzy,
- kolektywizm i indywidualizm,
- kobiecość i męskość,
- unikanie niepewności.

Dystans władzy

Dystans władzy to pierwszy wymiar charakteryzujący kultury narodowe, który jest definiowany jako „zakres oczekiwań i akceptacji dla nierówności rozkładu władzy, wyrażany przez mniej wpływowych członków instytucji lub organizacji”. Chodzi więc o to, czy osoby znajdujące się najniżej w hierarchii akceptują reguły określające, kto jest mniej, a kto bardziej ważny.

Dystans do władzy może być duży lub mały. Społeczeństwa o małym dystansie władzy to przeważnie kraje bogate z silną klasą średnią, natomiast społeczeństwa o dużym dystansie władzy to zwykle kraje biedniejsze, w których klasa średnia jest słaba.

W przypadku społeczeństw o dużym dystansie władzy nierówności pomiędzy ludźmi uważa się za uzasadnione i pożądane. Osoby na najniższych pozycjach w grupie akceptują ten stan rzeczy i przyjmują to, że komuś podlegają, są od niego zależne i powinny być mu posłuszne. Sytuacja ta może odnosić się do środowiska pracy, w którym panują bardzo zhierarchizowane stosunki i gdzie podwładni są zależni od przełożonych: podwładny jest zobowiązany słuchać przełożonego i bez dyskusji wykonywać jego polecenia. Taką zależność można odnieść także do szkoły, w której dzieci muszą traktować nauczycieli z respektem i być im bezwarunkowo posłuszne. Tylko nauczyciele mogą podejmować inicjatywę w trakcie zajęć. Nauczyciele przekazują uczniom wiadomości i dzielą się mądrością, natomiast dzieci nie mają prawa

do zadawania pytań i kwestionowania przekazywanej wiedzy. Wreszcie sytuacja ta może odnosić się do rodziny, w której role oraz zadania rodziców i dzieci są bardzo ściśle określone i nie ma przestrzeni do budowania partnerskich stosunków. Relacje pomiędzy dziećmi i starszymi pokoleniami są oparte na szacunku i posłuszeństwie – model ten funkcjonuje także, gdy dzieci są już dorosłe. W tych kulturach dzieci zapewniają swoim rodzicom opiekę na starość.

© Andrey Popov/Adobe Stock



▲ Kiedy osoby na niższych pozycjach akceptują swoją sytuację zależności i podległości, mówimy o dużym dystansie władzy.

W przypadku społeczeństw charakteryzujących się małym dystansem władzy istnieje przekonanie, że należy zmniejszać nierówności pomiędzy ludźmi, a relacje społeczne powinny być przedmiotem szczególnej troski. W środowisku pracy, pomimo istnienia pewnej hierarchii, przełożeni i podwładni są wzajemnie od siebie zależni. Podwładni dobrze czują się w tej sytuacji zależności. W przypadku szkoły nauczyciele oczekują, że

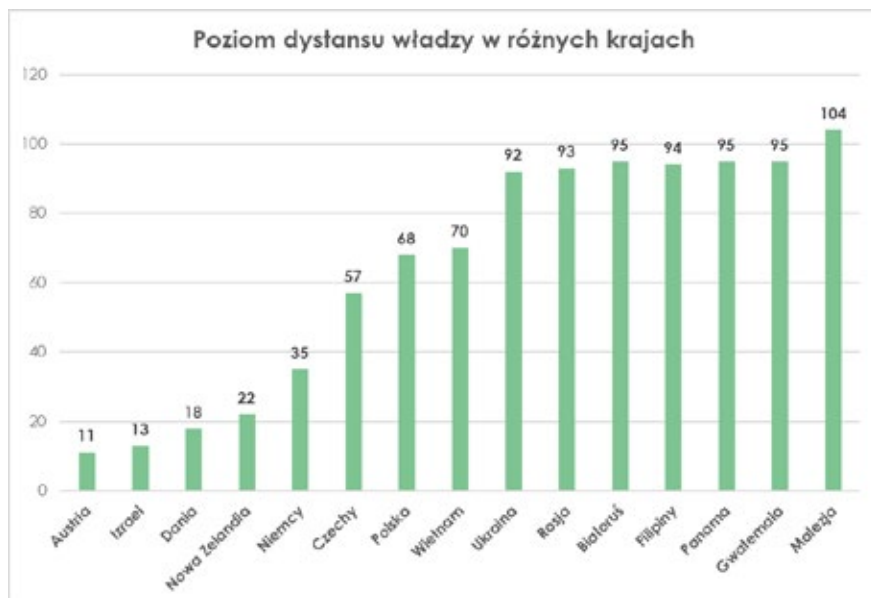
dzieci będą podejmować własne inicjatywy. Jakość nauczania zależy nie tylko od poziomu nauczyciela, ale i od poziomu uczniów, a także od komunikacji pomiędzy jednymi a drugimi.



O ile w społeczeństwach charakteryzujących się dużym dystansem władzy za najistotniejszą uważa się **edukację na poziomie wyższym**, o tyle w społeczeństwach o małym dystansie władzy największą wagę przykładają się do **edukacji na poziomie średnim**.

Dystans władzy jest mierzony w skali wynoszącej od 1 do 120. Im niższy wynik, tym w danym kraju występuje mniejszy dystans władzy, a im wyższy, tym dystans ten jest większy.

Wykres 4. Poziom dystansu władzy w różnych krajach



Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://www.hofstede-insights.com> [dostęp: 10.05.2020]

Państwami o **najmniejszym dystansie władzy** są: Austria (11), Izrael (13), Dania (18) i Nowa Zelandia (22). Kraje o **największym dystansie władzy** to: Malezja (104), Gwatemala (95), Panama (95) i Filipiny (94).

Polska otrzymała w tym rankingu 68 punktów, więc plasuje się wśród państw zhierarchizowanych społecznie. Większość najliczniejszych grup imigranckich przebywających w naszym kraju znajduje się wyżej na skali. Państwa byłego bloku sowieckiego mają bardzo zbliżony wynik, który klasyfikuje je jako społeczeństwa silnie zhierarchizowane (Białoruś – 95, Rosja – 93, Ukraina – 92). Wysoki wynik osiągnął także Wietnam (70).

Kolektywizm i indywidualizm

Inna klasyfikacja kultur/społeczeństw opiera się na podziale na społeczeństwa kolektywistyczne i indywidualistyczne. Społeczeństwa kolektywistyczne wywodzą się przede wszystkim z kultur dalekowschodnich oraz niektórych kultur afrykańskich. Społeczeństwa indywidualistyczne należą do euro-atlantycznego kręgu kulturowego.

W **kulturach kolektywnych** nie istnieje pojęcie „ja” w europejskim rozumieniu. „Ja” jest współzależne, co oznacza, że człowiek istnieje tylko jako część jakiejś większej zbiorowości, np. rodziny, ale nie istnieje „sam w sobie”. Z tego powodu w tych kulturach grupa czy wspólnota stoją ponad jednostką w tym sensie, że dobro grupy jest ważniejsze od dobra jednostki. Jednostka uważa za swój sukces zrealizowanie celu, który stawia przed sobą grupa. Zależność od grupy jest widoczna w wielu wymiarach życia jednostki, poczynając od podstawowych źródeł informacji (są nimi kontakty i powiązania osobiste), a na wzorach opieki zdrowotnej kończąc (spoczywa głównie na rodzinie). Każdy członek grupy ma wpływ na to, w jaki sposób jest ona postrzegana, dlatego wszelkie przejawy inności są niwelowane. Doskonale ilustruje to azjatyckie przysłowie „Wystający kolek będzie zawsze spiłowany”. Z tego powodu

np. osoby z niepełnosprawnościami są postrzegane w kulturach kolektywistycznych jako przynoszące wstyd rodzinie. Panuje przekonanie, że powinno się je izolować od społeczeństwa, aby stały się niewidoczne.

Również wymiar kolektywizm – indywidualizm jest mierzony na skali od 1 do 120. Im niższy wynik, tym zbiorowość jest bardziej kolektywistyczna, a im wyższy, tym grupa jest bardziej zindywidualizowana. **Kraje najbardziej kolektywistyczne** to: Gwatemala (6), Ekwador (8), Panama (11) i Wenezuela (12).



© fizkes/Adobe Stock

▲ W kulturach kolektywistycznych jednostka dąży do spełnienia celów stawianych jej przez grupę.

Inaczej jest w **kulturach indywidualistycznych**. Jednostka, która jest rozumiana jako niezależny i indywidualny byt, jest w tym przypadku ważniejsza niż grupa. To dobro, sukcesy i cele jednostki są istotne. Zależność od grupy jest tutaj niewielka, ponieważ w kulturach indywidualistycznych jednostka opiera się na grupach i instytucjach innych niż rodzina. Głównym

źródłem informacji są środki masowego przekazu, a w sytuacjach wymagających wsparcia członkowie społeczeństw indywidualistycznych mogą zwracać się do instytucji samorządowych, grup sąsiedzkich i organizacji pozarządowych.



W kulturach kolektywistycznych życie prywatne jest zdominowane przez grupy, do których przynależy jednostka, natomiast w kulturach indywidualistycznych **każdy ma prawo do własnego życia**.

Typ kultury wpływa także na organizację działań w szkole i w pracy. W społeczeństwach kolektywistycznych dzieci mogą zabierać głos w trakcie lekcji, o ile reprezentują zdanie lub poglądy całej grupy. Celem edukacji szkolnej jest nauczenie dzieci sposobu wykonywania określonych czynności, co przekłada się na ich małą elastyczność na rynku pracy (ponieważ są uczone konkretnych zadań). Dyplomy umożliwiają jednostkom dostęp do grup o wyższym statusie (cieszących się szacunkiem społecznym i przywilejami).

Z kolei w kulturach indywidualistycznych dzieci mają w szkole prawo do wyrażania własnych opinii bez konieczności uwzględniania zdania grupy w danej kwestii. Sam proces edukacji jest nastawiony na nauczanie dzieci tego, w jaki sposób zdobywać nową wiedzę i się rozwijać. W kulturze indywidualistycznej uzyskanie dyplomu nie tyle wiąże się z uzyskaniem wyższego szacunku, ile z poprawieniem sytuacji materialnej i podniesieniem poczucia własnej wartości.



Pracownicy w społeczeństwach kolektywistycznych są **znacznie mniej mobilni zawodowo** niż pracownicy w społeczeństwach indywidualistycznych, co po części wynika ze sposobu edukacji szkolnej.



▲ W kulturach indywidualistycznych jednostka realizuje swoje cele i pragnienia.

W kulturze kolektywistycznej pracownicy dążą do osiągnięcia celów grupowych, a nie do indywidualnych sukcesów. Awans pracownika zależy od tego, do jakiej grupy przynależy, a nie od jego/jej indywidualnych sukcesów. Pracownicy nie są także nagradzani indywidualnie, lecz grupowo. Decyzje dotyczące zatrudnienia lub awansu są podejmowane na podstawie przynależności pracownika do danej grupy. Utrzymywanie dobrych relacji w tej zbiorowości jest ważniejsze niż realizacja zaplanowanych zadań. Co ciekawe, internet i poczta elektroniczna są rzadko używane do kontaktów – zamiast tego preferowane są spotkania twarzą w twarz.

W kulturze indywidualistycznej pracownicy realizują przede wszystkim własne cele – zarówno finansowe, jak i te związane z rozwojem kariery zawodowej. Zatrudniając lub awansując pracownika, pracodawca uwzględni przepisy prawa oraz bierze pod uwagę umiejętności, kompetencje i doświadczenie

kandydata. Priorytetem jest realizacja zadań, a utrzymanie dobrych relacji w zespole nie jest tak bardzo istotne. W kulturach indywidualistycznych pracownicy chętniej korzystają z elektronicznych form komunikacji niż w kulturach kolektywistycznych.

© BullRun/Adobe Stock



▲ Typ kultury wpływa także na reguły awansowania: w kulturze indywidualistycznej ważne są osobiste sukcesy, a w kolektywistycznej istotne jest to, do jakiej grupy pracownik należy.

Kraje najbardziej zindywidualizowane to: USA (91), Australia (90), Wielka Brytania (89) oraz Holandia (80). **Polska** także zalicza się do społeczeństw zindywidualizowanych (60), podobny wynik osiągnęły Niemcy (67).

Spółeczeństwa, z których pochodzą największe grupy imigranckie przybywające do Polski, są dosyć silnie skolektywizowane – mowa o Ukrainie (25), Białorusi (25), Rosji (39) oraz Wietnamie (40).

Spoleczeństwa męskie i kobiece

Podział na społeczeństwa męskie i kobiece odnosi się do sposobu postrzegania funkcji pełnionych w społeczeństwie przez przedstawicieli obu tych płci oraz charakterystycznej dla każdej z nich norm postępowania.

W **społeczeństwach kobiecych** cechy takie jak odpowiedzialność, stanowczość, ambicja, troska i delikatność mogą cechować zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Ponieważ kobiety realizują własne ambicje, dziewczęta nie kibi-cują chłopcom, a wspieranie mężów w osiągnięciu sukcesów nie jest głównym zajęciem dorosłych kobiet. Obydwie płci są traktowane podmiotowo i obowiązują je jednakowe standardy, także te odnoszące się do norm moralnych czy dotyczące nagości.

W **społeczeństwach męskich** odpowiedzialność, stanowczość i ambicja to cechy wyłącznie męskie, natomiast troskliwość i delikatność są domeną płci pięknej. Ambicje kobiet są powiązane z odnoszeniem sukcesów przez mężczyzn. Emancypacja kobiet nie oznacza równego podziału obowiązków domowych i zawodowych, a jedynie dopuszczenie kobiet do stanowisk zajmowanych wcześniej wyłącznie przez mężczyzn. W społeczeństwie męskim kobiety są traktowane przedmiotowo, a mężczyźni podmiotowo – oznacza to, że dla każdej płci stworzono odmiennie normy postępowania i traktowania.

Rozróżnienie na społeczeństwa męskie i kobiece ma wpływ na organizację życia w bardzo wielu wymiarach życia. Jest to widoczne już w szkole: w społeczeństwach kobiecych współzawodnictwo nie jest bardzo istotne – normą jest uczeń przeciętny, a ci słabsi także mogą znaleźć uznanie i nie muszą dążyć do bycia najlepszym. Z tego względu niepowodzenia w szkole są akceptowane, nikt nie traktuje ich jako życiowej porażki, a uczniowie skromnie oceniają swoje osiągnięcia (nie przechwalają się). Nauczyciel jest ceniony za przyjazne nastawienie do uczniów. Program nauczania jest tak skonstruowany, że

dziewczynki i chłopcy uczą się tych samych przedmiotów, a małe dzieci są uczone przez przedstawicieli obydwu płci.

Z kolei w społeczeństwach męskich podstawą doświadczeń i życia szkolnego jest rywalizacja. Normą, do której wszyscy powinni dążyć, jest uczeń wzorowy, i tylko wybitni uczniowie znajdują uznanie wśród nauczycieli i innych uczniów. Niepowodzenia w szkole są traktowane jak życiowa porażka, a uczniowie przechwalają się swoimi sukcesami. Nauczyciel jest ceniony za kompetencje, a nie za bycie przyjaznym w stosunku do uczniów. Chłopcy uczą się innych przedmiotów niż dziewczynki. Małe dzieci są uczone przez kobiety.



Rozróżnienie na społeczeństwa męskie i kobiece ma wpływ na **organizację życia w szkole**. W społeczeństwach kobiecych współzawodnictwo jest mało istotne – akceptowane są niepowodzenia w nauce, a uczniowie skromnie oceniają swoje osiągnięcia i się nie przechwalają. Z kolei w społeczeństwach męskich podstawą życia szkolnego jest rywalizacja. Niepowodzenia są traktowane jak życiowa porażka, a uczniowie chętniej się odniesionymi przez siebie sukcesami.

Pomiędzy społeczeństwem męskim i kobiecym widoczne są także różnice w miejscach pracy. W **społeczeństwie kobiecym** kierownicy zespołów kierują się intuicją i dążą do porozumienia – z tego względu konflikty są rozwiązywane na drodze kompromisu i negocjacji. Wynagrodzenia są przyznawane według zasady równości. Preferowane są małe firmy i przedsiębiorstwa. Pracuje się, żeby żyć, dlatego czas wolny jest cenniejszy niż dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny. Robienie kariery jest wolnym wyborem obu płci, dzięki czemu na profesjonalnym rynku pracy jest duży udział kobiet.



▲ W społeczeństwach męskich kultura pracy jest oparta na konfrontacji i demonstracji siły.

W **społeczeństwach męskich** kultura pracy jest inna – przede wszystkim nie jest nastawiona na kompromis. Uważa się, że menedżerowie powinni być stanowczy i agresywni, a konflikty są rozwiązywane przez konfrontację. Wynagrodzenia są ustalane według zasady słuszności: na podstawie osiągnięć, doświadczenia i kompetencji.

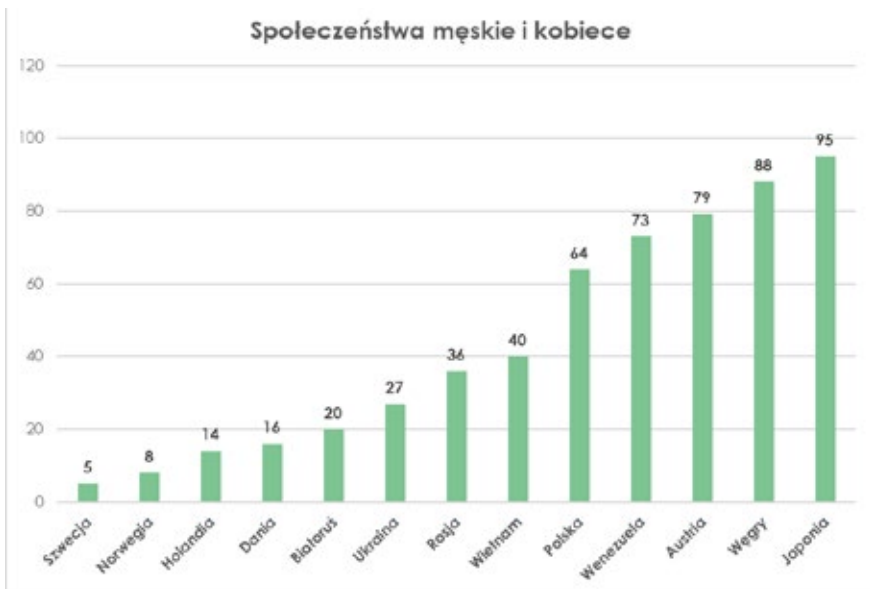


To, czy społeczeństwo jest męskie czy kobiece, wpływa także na kształt rozwiązań politycznych przyjmowanych w danym państwie. W społeczeństwie kobiecym dąży się do **wspierania potrzebujących** (społeczeństwa socjalne – powszechnego dobrobytu). Ponieważ społeczeństwa kobiece są społeczeństwami przyzwalającymi, dopuszczającymi różnorodność, ważne jest poszanowanie innych kultur – obowiązującym modelem włączania imigrantów w społeczeństwo jest **integracja**. Z kolei w społeczeństwach męskich ideałem jest społeczeństwo wydajności, w którym **na wsparcie zasługują tylko najlepsi**. Jest to społeczeństwo korygujące, w którym jednostki muszą dążyć do bycia takim jak powszechnie przyjęty wzór do naśladowania. Obowiązującym modelem włączania imigrantów jest **asymilacja** (niwelacja różnic pomiędzy grupami, całkowite przystosowanie się).

W społeczeństwach męskich żyje się, aby pracować, dlatego dodatkowe wynagrodzenie jest cenniejsze od czasu wolnego. Robienie kariery jest obowiązkiem mężczyzn, ale wolnym wyborem dla kobiet, dlatego ich udział w profesjonalnym rynku pracy jest niski.

Również wymiar męskość – kobiecość jest mierzony na skali od 1 do 120. Wysoki wynik oznacza społeczeństwo męskie, a niski – społeczeństwo kobiece. Do społeczeństw silnie męskich zaliczają się: Japonia (95), Węgry (88), Austria (79) i Wenezuela (73). Z kolei społeczeństwa najbardziej kobiece to: Szwecja (5), Norwegia (8), Holandia (14), Dania (16). **Polska** uzyskała wynik 64 i zalicza się do państw męskich. Podobnie wysoki wynik mają Niemcy (66). Pozostałe licznie występujące w naszym kraju grupy imigranckie zaliczają się do społeczności kobiecych – dotyczy to obywateli: Wietnamu (40), Rosji (36), Ukrainy (27) i Białorusi (20).

Wykres 5. Społeczeństwa męskie i kobiece na przykładzie wybranych krajów



Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://www.hofstede-insights.com> [dostęp: 15.05.2020]



Na stronie **Hofstede Insights** (www.hofstede-insights.com) można znaleźć wyniki badań dotyczących różnych narodowości. Strona jest dostępna tylko w języku angielskim.

Kultura obiektów i relacji

Przedstawione wyżej typy kultur nie są jedynymi. Kultury można podzielić także ze względu na to, w jaki sposób ich członkowie postrzegają otaczającą ich rzeczywistość. W **społeczeństwach azjatyckich**, w których ważne są siły zewnętrzne, większą uwagę zwraca się na relacje występujące w środowisku; świat postrzega się jako złożony z ciągłych substancji, a nie klas obiektów. W **kulturach zachodnich**, przypisujących sprawstwo jednostce, ludzie przywiązują większą wagę do obiektów (rzeczy, innych ludzi), gdyż to dzięki nim mogą realizować założone cele. W kulturach wschodnich istotniejsze są relacje zachodzące między ludźmi, przedmiotami i substancjami. Tam gdzie człowiek Zachodu dostrzega abstrakcyjny posąg, człowiek Wschodu widzi kawałek marmuru. Tam gdzie człowiek Wschodu dostrzega beton, człowiek Zachodu widzi mur.

Gdy człowiekowi Zachodu pokażemy krowę, kurę i trawę i poprosimy go o wskazanie, które z tych obiektów pasują do siebie, z dużym prawdopodobieństwem możemy założyć, że wybierze on krowę i kurę, ponieważ są to zwierzęta – należą do tej samej klasy obiektów. Jednak gdy ten sam zestaw zaprezentujemy człowiekowi Wschodu, wybierze on krowę i trawę – ponieważ łączy je relacja (krowa żywi się trawą) (por. Nisbett 2015).



To, w jakiej zostaliśmy wychowani kulturze, wpływa na to, **w jaki sposób postrzegamy świat społeczny** (poprzez przedmioty, substancje, relacje). Jeżeli kontaktujemy się z przedstawicielami obcej kultury, powinniśmy się dowiedzieć więcej na temat tego aspektu życia.

Sposób przekazywania wiedzy: kultury prefiguratywne, kofiguratywne i postfiguratywne

Jednym ze sposobów spojrzenia na kulturę jest przeanalizowanie porządku przekazywania wiedzy o świecie. Pod tym kątem kulturę analizowała Margaret Mead (1978). Badaczka wyróżniła w ten sposób trzy typy kultur: postfiguratywną, kofiguratywną i prefiguratywną.

W społeczeństwach, w których dominuje **kultura postfiguratywna**, zmiany zachodzą powoli, a doświadczenie i wiedza rodziców są cały czas aktualne. Rodzice pomagają dzieciom wchodzić w dorosłe życie, przekazując im całą swoją wiedzę i doświadczenie. Rodzice są autorytetami dla dzieci i stanowią wzór do naśladowania. W **kulturze kofiguratywnej** zmiany zachodzą nieco szybciej. Powoduje to przyrost nowej wiedzy, którą starsze pokolenie uzupełnia często z opóźnieniem. Dlatego w kulturach kofiguratywnych rodzice odgrywają istotną rolę w przekazywaniu tradycji danej społeczności, ale równie ważną funkcję pełnią rówieśnicy, którzy w znaczny sposób uzupełniają wiedzę dzieci o świecie. W ostatnim typie, czyli **kulturze prefiguratywnej**, to dzieci uczą rodziców. Zmiany społeczne następują w tym przypadku tak szybko, że wiedza starszych pokoleń się dezaktualizuje i nie są one w stanie nadążyć z jej uzupełnianiem. Funkcję przewodników po świecie pełnią dzieci, gdyż szybciej od dorosłych opanowują wszystkie nowinki.



W rodzinach imigranckich bardzo często funkcjonuje **prefiguratywny model przekazywania wiedzy**. Dzieci szybciej się integrują i uczą języka niż dorośli – dzieje się tak głównie dzięki obowiązkowi szkolnemu, który wymusza na dzieciach naukę języka i kontakt z rówieśnikami autochtonami. Sytuacja ta często powoduje napięcia w konserwatywnych rodzinach imigranckich, w których głową rodziny i autorytetem w ojczyźnie (w niemalże wszystkich kwestiach) był ojciec². W nowym środowisku **autorytet ojca** jest podważany, ponieważ jego wiedza i doświadczenie są nieadekwatne i nieprzydatne w nowej sytuacji społecznej.

Kultura zaufania i kultura nieufności

Istotnym aspektem życia społecznego jest także zaufanie, którym darzą się jednostki. Zaufanie może być rozumiane na różne sposoby: jako element, na którym opiera się porządek społeczny, lub jako sposób na poradzenie sobie z działaniem bazującym na ryzyku. W społeczeństwach, w których zaufanie jest elementem porządku społecznego, wynika ono z założenia, że członkowie danej społeczności cechują się uczciwym i kooperatywnym zachowaniem opartym na wspólnie wyznawanych normach (Fukuyama 1997: 38). W takich społeczeństwach ludzie raczej **będą ufać sobie oraz instytucjom**, gdyż zaufanie jest powszechnie przyjętą normą społeczną. Gdy zaufanie jest ściśle powiązane z ryzykiem, wtedy jest ono traktowane jako zakład, którego dokonujemy w sytuacji, gdy nie mamy możliwości kontrolowania osoby obdarzanej zaufaniem (Gambetta 2000: 217; Sztompka 2007: 69). Zaufanie może też być związane z zależnością od drugiej osoby: ludzie godzą się na to, aby komuś zaufać (uzależnić się od niego) w sytuacji, w której nie mają ani pewności, ani informacji wskazujących na to, że nie zostaną oszukani.

² Więcej na temat zmiany ról w rodzinach imigranckich można przeczytać w książce Paula Scheffera *Druga ojczyzna* (Sękowa: Wydawnictwo Czarne, 2010) oraz w *Polaku z Ukrainy* Dimy Garbowskiego (Warszawa: Wydawnictwo W.A.B., 2019).

Godzą się na takie rozwiązanie, ponieważ tylko ufając danej osobie, mogą osiągnąć założony przez siebie cel (Barbalet 2009: 367).

© Love the wind/Adobe Stock



▲ W niektórych społeczeństwach zaufanie do ludzi jest powszechnie przyjętą normą. W innych ludzie ufają tylko najbliższym.

Wspomniany wcześniej Francis Fukuyama (1997) wyróżnia społeczeństwa o niskim i o wysokim poziomie zaufania. W **społeczeństwach o niskim poziomie zaufania** organizacja życia społecznego opiera się na pokrewieństwie lub jest inicjowana przez państwo. Prowadzi to do **polaryzacji społecznej**: na jednym krańcu rzeczywistości społecznej jest rodzina (to głównie na niej można polegać), a na drugim – instytucje państwowe. Pomiędzy tymi dwoma poziomami istnieje próżnia – brak jest organizacji opartych na dobrowolnym członkostwie. Oznacza to, że ludzie wychowani w społeczeństwie o niskim poziomie zaufania polegają przede wszystkim na rodzinie: to ona jest głównym wsparciem, źródłem informacji, wyznacza sposoby spędzania czasu wolnego.



Do społeczeństw o niskim poziomie zaufania Fukuyama zalicza m.in. kraje Europy Środkowo-Wschodniej.

Z kolei w społeczeństwach o **wysokim poziomie zaufania** istotną rolę w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym odgrywają organizacje, przedsiębiorstwa i instytucje z poziomu mezo (środkowego), usytuowane pomiędzy rodziną a państwem. W tym typie społeczeństw jednostki **współpracują** ze sobą poza rodziną i instytucjami państwowymi. Jednostki wychowane w takim społeczeństwie polegają nie tylko na rodzinie, ale przede wszystkim na innych grupach i instytucjach: przyjaciółach i znajomych, sąsiadach, organizacjach pozarządowych, związkach wyznaniowych. W razie potrzeby ludzie mogą i umieją się samoorganizować.



Do krajów o wysokim poziomie zaufania tradycyjnie zaliczane są państwa skandynawskie.

Czas i przestrzeń

Także sposób postrzegania czasu i przestrzeni jest zdeterminowany kulturowo. Współcześnie w kulturach Zachodu czas jest ujmowany linearnie. Jest precyzyjnie odmierzany przy pomocy zegarów i w powszechnym mniemaniu posuwa się do przodu. Wyróżnia się zatem: przeszłość, teraźniejszość i przyszłość.

Czas może być także postrzegany jako cykliczny – oznacza to, że jego główną cechą jest powtarzalność wynikająca np. z następowania po sobie kolejnych pór roku czy faz Księżyca. Każdy cykl czasowy wiąże się z wykonywaniem konkretnych przypisanych do tego okresu czynności.

Na tym gruncie możemy wyróżnić kultury monochroniczne i polichroniczne. **Kultury monochroniczne** cechują się tym, że czas jest w nich precyzyjnie odmierzany, planowany i zarządzany – jest wymienialny, marnowany lub oszczędzany, podobnie jak pieniądze. W związku z tym przedstawiciele kultur monochronicznych oczekują poszanowania swojego czasu (np. poprzez bycie punktualnym) i starają się go dobrze wykorzystywać.



Do społeczeństw monochronicznych należą kraje protestanckie, ale też Japonia czy Korea Południowa.

W **kulturach polichronicznych** czas jest postrzegany jako bardziej płynny i nie jest już tak precyzyjnie odmierzany czy zarządzany. Plany można zmieniać spontanicznie, dopuszczalne są spóźnienia. W tych kulturach pierwszeństwo przysługuje relacjom międzyludzkim, a nie wykonywanym zadaniom.



Wiele kultur Ameryki Łacińskiej, Afryki, Azji i Arabii należy do kultury polichronicznej. Dotyczy to zwłaszcza krajów położonych na południu kuli ziemskiej: Meksyku, Pakistanu, Indii, wiejskich rejonów Chin, Filipin, Egiptu i Arabii Saudyjskiej.

Kultura zmienna monochroniczna (zwana inaczej kulturą o różnej monochronii) cechuje się natomiast mieszanym podejściem do postrzegania czasu. Może się to wiązać np. ze zmianami ustrojowo-gospodarczymi, które niedawno zaszły w danym społeczeństwie i wymusiły nową organizację pracy, a w efekcie – inny sposób postrzegania czasu. Do tej grupy zalicza się społeczeństwa **Europy Środkowo-Wschodniej i Rosję**.

Nie tylko sposób postrzegania czasu różnicuje poszczególne społeczeństwa – istotne jest także to, w jaki sposób ujmowana jest w nich przestrzeń. Podczas rozmów z innymi ludźmi przedstawiciele różnych kultur w specyficzny sposób korzystają z przestrzeni. Biorąc pod uwagę to kryterium, badacze wyróżnili **kultury kontaktowe** – w ich przypadku dotyk i bliskość są czymś naturalnym, oraz **kultury dystansowe** – ich członkowie muszą utrzymywać odpowiednią odległość między sobą, np. podczas rozmowy.



Do **kultury kontaktowych** zalicza się przede wszystkim państwa Południa, np. Włochy i Hiszpanię, a także kraje arabskie. Z kolei **kultury dystansowe** są właściwe dla państw Północy.



© alfa27/Adobe Stock

▲ Kultura wpływa na sposób komunikacji, co można zauważyć np. podczas kontaktów z klientem cudzoziemskim. Dlatego warto być świadomym najważniejszych różnic kulturowych.

Choroba i zdrowie

Zdrowie należy do najważniejszych aspektów życia – nie dziwi zatem fakt, że utrzymanie dobrego zdrowia było zdefiniowane jako jeden z warunków prowadzących do udanej integracji. Kwestia dostępu do opieki medycznej jest zawsze problematyczna w przypadku imigrantów. Wiąże się to głównie z tym, że bardzo wielu cudzoziemców pracuje nielegalnie i nie odprowadza składek na ochronę zdrowotną, w związku z czym nie podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu. Takie osoby albo rezygnują z opieki medycznej w państwie przyjmującym i wracają do ojczyzny, jeżeli muszą podjąć leczenie, albo korzystają z odpłatnych usług. Osoby, które pracują legalnie, mają taki sam dostęp do świadczeń medycznych jak legalnie zatrudnieni Polacy.

W tym podrozdziale przybliżono koncepcję zdrowia i choroby postrzeganą z perspektywy różnych kultur. Ponadto zasugerowano, jakie działania mogą być podejmowane przez pracowników służby zdrowia podczas kontaktu z pacjentem cudzoziemskim, aby uniknąć przynajmniej części nieporozumień wynikających z różnic kulturowych.

DEFINICJE ZDROWIA I CHOROBY

Zdrowie może być rozumiane na wiele sposobów: jako „norma gatunkowa”, „brak choroby”, „funkcjonowanie organizmu” czy „zdolność adaptacyjna” (Domaradzki 2013). Jan Domaradzki zauważa, że definicje zdrowia i choroby są silnie zakorzenione w kulturze i filozofii danego społeczeństwa historycznego i tym samym mogą się między sobą różnić. Co więcej, definicje zdrowia i choroby zmieniają się w czasie w zależności od aktualnej sytuacji społecznej, ekonomicznej czy politycznej. Wpływ na definiowanie zdrowia i choroby mają nie tylko warunki środowiskowe, ale także zmieniające się normy i zwyczaje danej zbiorowości. Definicja zdrowia jest zatem nie tyle uniwersalna

i obiektywna, o ile silnie związana z postrzeganiem ludzkiego ciała i jego miejsca w świecie społecznym oraz naturalnym. Czasem jest to kwestia polityczna, a sposób definiowania zdrowia i choroby zależy od celów i interesów osób, które tę definicję tworzą.

Najbardziej powszechna definicja zdrowia (przynajmniej w kręgu euroatlantyckim) została stworzona przez Światową Organizację Zdrowia (WHO). Zgodnie z nią zdrowie to „stan pełnego dobrostanu fizycznego, psychicznego i społecznego, a nie tylko brak choroby lub innej niemocy” (WHO 1948). Definicja zdrowia może mieć też mniej biologiczny, a bardziej społecznych charakter. Przykładem jest ta stworzona przez amerykańskiego socjologa Talcotta Parsonsa – zdecydowanie wykracza on poza model czysto biologiczny i definiuje zdrowie jako zdolność do normalnego wypełniania swoich funkcji społecznych i wykonywania wynikających z nich zadań (Parsons 2009).

W kulturze zachodniej obowiązuje **biomedyczny model zdrowia i choroby**. Zgodnie z nim przyczyna choroby (patogen – np. bakteria, wirus) jest możliwa do określenia i znajduje się wewnątrz ludzkiego organizmu. W związku z tym zdrowie jest empirycznie mierzalne – to dlatego lekarze zlecają pacjentom badania, aby upewnić się, czy wszystkie parametry mieszczą się w normach określonych dla zdrowego człowieka. W modelu biomedycznym osoba zdrowa to ktoś, kto nie cierpi na żadną chorobę (jej parametry zdrowotne nie są poza normą). Jest to definicja negatywna w tym sensie, że zdrowie definiowane jest poprzez brak choroby.

Biomedyczny model zdrowia fizycznego wpływa także na to, w jaki sposób pojmuje się zdrowie psychiczne człowieka – podobnie jak w przypadku chorób somatycznych, także przyczyn zaburzeń w zachowaniu człowieka upatruje się w jego wnętrzu: zaburzenia psychiczne mogą być wynikiem wyuczonych reakcji.

To, w jaki sposób postrzegane są zdrowie i choroba, wpływa ponadto na obowiązujące i powszechnie stosowane **metody leczenia**. W modelu biomedycznym nacisk położony jest na usunięcie przyczyn choroby znajdujących się wewnątrz organizmu pacjenta. Dlatego też dominującą praktyką jest leczenie farmakologiczne, a w niektórych przypadkach – chirurgiczne. Jak wykazano poniżej, te sposoby leczenia nie są dominujące w przypadku tradycyjnych modeli zdrowia.

Zdrowie może być też rozumiane szerzej – nie tylko jako brak choroby, ale także jako występowanie stanów pozytywnych. W kulturach dalekowschodnich osoba zdrowa to nie tylko ktoś niecierpiący na żadną chorobę, ale także ktoś, kto potrafi zachować równowagę pomiędzy różnymi odgrywanymi przez siebie rolami, a także pomiędzy samym sobą a naturą.

Elementem **chińskiej koncepcji zdrowia**, opartej na równowadze, jest założenie o istnieniu energii negatywnej (yin) i energii pozytywnej (yang), z których zbudowane jest ludzkie ciało. Tak długo jak w organizmie istnieje równowaga pomiędzy tymi dwoma pierwiastkami, człowiek pozostaje zdrowy. Choroba wynika natomiast z zachwiania tej równowagi, kiedy występuje za dużo yin lub yang.



▲ W kulturze chińskiej zdrowie to zachowanie równowagi pomiędzy energią pozytywną (yang) a negatywną (yin).

Także kultury Zachodu coraz częściej zaczynają postrzegać związane ze zdrowiem zagadnienia w sposób holistyczny. Przeszkodą w realizacji tego postulatu określania zdrowia i choroby jest jednak ścisła specjalizacja lekarzy i nieumiejętność całościowego spojrzenia na stan zdrowia pacjenta.

Czynniki kulturowe mają wpływ na zdrowie somatyczne człowieka, procesy chorobowe oraz stosowane metody leczenia. Rozważając kwestie zdrowia i choroby z perspektywy wielokulturowej, trzeba pamiętać, że odnośne praktyki bardzo często stanowią element dziedzictwa kulturowego danego człowieka i może on w zupełnie inny sposób postrzegać zdrowie i chorobę. Rachel E. Spector (2002) wyróżnia następujące praktyki w tym zakresie, wynikające z tradycji:

1. utrzymywanie zdrowia, np. poprzez odpowiednią dietę,
2. ochrona zdrowia, np. poprzez stosowanie się do zakazów,
3. przywracanie zdrowia, np. przez zażywanie leków.

Tabela 7. Tradycyjne praktyki zdrowotne z punktu widzenia jednostki

	Fizyczny	Umysłowy	Duchowy
Utrzymywanie zdrowia	Odpowiednia dieta, odpowiednie ubrania, odpoczynek	System wsparcia społecznego i rodzinnego, hobby	Kult religijny, modlitwa, medytacja
Ochrona zdrowia	Specjalne jedzenie i kombinacje posiłków, symboliczne ubrania	Unikanie pewnych ludzi, którzy mogą powodować choroby, aktywności rodzinne	Zwyczajy religijne, przesady, noszenie amuletów chroniących przed złym okiem
Przywracanie zdrowia	Leki homeopatyczne, mazidla, herbatki ziołowe, specjalne jedzenie, masaże, akupunktura	Techniki relaksacyjne, egzorcyzmy, korzystanie z usług tradycyjnych uzdrowicieli, picie herbatki na nerwy	Rytuały religijne – specjalne modlitwy, medytacje, egzorcyzmy, tradycyjne sposoby leczenia

Źródło: tłumaczenie własne na podstawie R.E. Spector (2002), *Cultural Diversity in Health and Illness*, „Journal of Transcultural Nursing”, 2002, 13(3), s. 11

Praktyki te można stosować do wszystkich trzech aspektów zdrowia: fizycznego, umysłowego (*mind*) i duchowego (*spiritual*). Zamieszczona na poprzedniej stronie tabela przedstawia praktyki, które może stosować zakorzeniona w tradycyjnej kulturze jednostka w celu utrzymania, ochrony i przywrócenia zdrowia.

Zdaniem Rachel E. Spector (2016) lekarze i pielęgniarki pracujący w środowisku wielokulturowym powinni przeprowadzać **wywiad z pacjentem** w celu ustalenia, w której kulturze zdrowia (tradycyjnej czy dominującej) on funkcjonuje. Wywiad powinien obejmować cztery pytania:

1. Czy często uczestniczysz w aktywnościach społecznych razem z członkami swojej rodziny?
2. Czy przede wszystkim masz przyjaciół pochodzących z tej samej kultury co Twoja?
3. Czy przede wszystkim jesz tradycyjne jedzenie pochodzące z Twojej kultury?
4. Czy często bierzesz udział w obrzędach religijnych i etnicznych, które są tradycyjne dla Twojej rodziny?



Jeśli pacjent udzieli **odpowiedzi twierdzącej na trzy lub cztery z powyższych pytań**, można przyjąć, że silnie identyfikuje się z kulturą, z której pochodzi, i tym samym istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że wierzy w tradycyjne koncepcje zdrowia, choroby i leczenia oraz stosuje tradycyjne praktyki w tym zakresie. W takiej sytuacji personel medyczny musi liczyć się z tym, że podejście pacjenta do kwestii związanych ze zdrowiem będzie się różnić, a czasami będzie nawet sprzeczne z nowoczesnymi, powszechnie przyjętymi założeniami medycyny.

KULTURA A CHOROBY

Badacze od bardzo wielu lat próbują ustalić relacje pomiędzy zdrowiem i chorobami człowieka a czynnikami społecznymi (oraz psychospołecznymi). David Matsumoto i Debora Fletcher (1996) przeprowadzili międzynarodowe badania dotyczące zachorowalności na sześć chorób i ich związku z różnymi typami kultur w 28 krajach. Badacze skorzystali z omówionej wcześniej typologii zaproponowanej przez Geerta Hofstede, Gerta Jana Hofstede i Michaela Minkova (2011). Przeprowadzone przez Matsumoto i Flecher badania wykazały istnienie powiązania pomiędzy typem kultury a rodzajami chorób, na które najczęściej zapadają ich członkowie.

W społeczeństwach charakteryzujących się **większym dystansem władzy** występuje większa częstość zachorowania na różnego rodzaju infekcje i choroby pasożytnicze. Natomiast rzadziej występują nowotwory złośliwe, choroby układu krążenia oraz choroby serca.

W społeczeństwa charakteryzujących się **wysokim indywidualizmem** ludzie często chorują na nowotwory złośliwe i choroby serca, natomiast istnieje mniejsza częstość występowania chorób układu mózgowo-naczyniowego, chorób pasożytniczych oraz różnych infekcji.

W społeczeństwach, które charakteryzuje **silniejsza skłonność do unikania niepewności**, ludzie często zapadają na choroby serca, natomiast mają mniejszą skłonność do chorób układu mózgowo-naczyniowego oraz układu oddechowego.

I wreszcie w społeczeństwach o **wysokim poziomie męskości** częściej występują choroby układu mózgowo-naczyniowego.

Wyniki tych i innych badań (por. Triandis i in. 1988) pokazują, że **kultury indywidualistyczne** – nastawione na indywidualną rywalizację i samodzielne osiąganie sukcesów – sprzyjają występowaniu chorób powiązanych ze stresem: najczęściej są to choroby serca. Z kolei

w **kulturach kolektywistycznych**, które dają jednostce większe wsparcie społeczne i w których jednostka nie jest narażona na ciągłą rywalizację i osiągnięcie sukcesu, choroby kardiologiczne występują rzadziej. Przedstawiciele tych kultur są natomiast bardziej narażeni na infekcje i choroby pasożytnicze, co wynika z częstych kontaktów i wspólnego wykonywania różnych czynności.

W zależności od kultury ludzie przybierają **różne postawy wobec choroby i leczenia**. Warto w tym miejscu wspomnieć o wynikach badań dotyczących osteoporozy przeprowadzonych wśród Amerykanek i Japonek. Okazało się, że w przypadku zdiagnozowania tej choroby największym problemem dla Japonki byłyby kwestie finansowe i kłopot ze znalezieniem pracy, natomiast dla Amerykanek najbardziej problematyczne byłoby ograniczenie mobilności i swobody poruszania się. Co więcej, Amerykanki częściej niż Japonki mogłyby liczyć na pomoc kogoś spoza rodziny: sąsiadów, znajomych czy przyjaciół. Różnice zauważono także w postrzeganiu przyczyny choroby: Amerykanki wskazywały niewłaściwą dietę, natomiast Japonki winiły raczej los lub uznawały chorobę za efekt nieszczęśliwego przypadku. Zaobserwowano również różnice w postrzeganiu zaleceń lekarskich: Japonki były bardziej skłonne do poddawania się inwazyjnemu leczeniu i spełniania wszelkich wytycznych, co prawdopodobnie wynikało ze skłonności do podporządkowania się autorytetom.

REKOMENDACJE

Jak już wielokrotnie podkreślano w tym podrozdziale, definiowanie zdrowia i choroby jest powiązane z kulturą na kilku poziomach: definiowania zdrowia, praktyk utrzymywania zdrowia oraz powrotu do zdrowia. Uwarunkowania kulturowe wpływają także na to, w jaki sposób ludzie tłumaczą przyczyny chorób, na które zapadają, i w jaki sposób są skłonni je leczyć.

Gotowość cudzoziemców do korzystania z opieki medycznej może zależeć od różnych czynników, w tym: przekonań dotyczących choroby, dostępności usług wrażliwych kulturowo, dostępności opieki nieformalnej, dostępności leczenia nieformalnego (tradycyjnego), bariery językowej, przekonań genderowych („kobieta nie może być lekarzem”) czy stopnia akulturacji.

Utrudnianie procesu leczenia może być też związane z postawą personelu medycznego. Bardzo ważne jest, aby w kontaktach z pacjentem obcokrajowcem nie kierować się stereotypami ani uprzedzeniami. Jeżeli personel medyczny ma stałą styczność z pacjentami reprezentującymi konkretną nację, byłoby warto, gdyby zapoznał się z kulturowym postrzeganiem zdrowia i choroby przez tę grupę. Można to zrobić choćby przez przeprowadzenie wywiadu z pacjentem. Zrozumienie kulturowego postrzegania zdrowia i choroby ułatwi komunikację i proces leczenia.



W przypadku hospitalizacji pacjenta należącego do innego kręgu kulturowego lub religijnego warto dostosować podawane mu posiłki do diety, jaką stosuje na co dzień ze względów religijnych. Dobrze też wiedzieć, że istnieją specjalne okresy w roku, w których obowiązują określone zasady dotyczące spożywania posiłków. Tak jest np. podczas ramadanu praktykowanego w świecie muzułmańskim.

Stereotypy, uprzedzenia i jak im przeciwdziałać

W obecnych okolicznościach wiedza dotycząca cudzoziemców jest najczęściej budowana na ogólnie panujących przekonaniach lub doświadczeniach, które wynikają ze sporadycznego lub ograniczonego do jednego typu sytuacji kontaktu z określoną grupą osób. Jest to doświadczenie urzędników, którzy znają cudzoziemców tylko jako petentów przychodzących załatwić sprawę w urzędzie, lekarzy mających cudzoziemskich pacjentów czy nauczycieli uczących dzieci imigrantów.

W takiej sytuacji łatwo o stworzenie uproszczonego obrazu cudzoziemca. Może to prowadzić do zniekształconego postrzegania całej grupy, a w konsekwencji wywołać nieporozumienia i konflikty, których można by uniknąć. W tej części podręcznika opisano główne mechanizmy, którymi kierują się ludzie w kontaktach z członkami innych kultur.

STEREOTYPY

Stereotypy są nieodłącznym elementem życia społecznego – każdy z nas ma jakiś stereotyp dotyczący przedstawicieli innej grupy. Pojęciem tym określamy rodzaj generalizacji, uogólnienia cech motywów lub zachowania na całą grupę ludzi. Stereotyp jest więc obrazem grupy czy zbiorowości, który mamy w naszej głowie. Stereotypy mogą dotyczyć grupy własnej – określa się je jako **autostereotypy** – lub obcej – w takim przypadku mówimy o **heterostereotypach**.

W powszechnej opinii słowo „stereotyp” kojarzy się negatywnie – uważa się, że nie powinniśmy myśleć stereotypowo, a stereotypy są czymś niepożądanym. Oczywiście nie zawsze tak jest. Badacze wyróżniają **stereotypy negatywne i pozytywne**. Choć posługiwanie się stereotypami wiąże się z pewnymi korzyściami, warto znać także wynikające z nich ograniczenia.

Jak wynika z powyższych ustaleń, stereotyp nie opiera się na bezpośrednim, indywidualnym doświadczeniu jednostki. W efekcie stereotypy są sztywne i trudno je zmienić. Ich modyfikacja jest wprawdzie możliwa, ale zajmuje wiele czasu, ponieważ wiąże się z koniecznością zmiany wiedzy zbiorowej funkcjonującej w danej społeczności.

W kontekście imigracji Polacy mają przede wszystkim doświadczenie bycia obiektem stereotypu, a nie jego twórcą. Przez lata w Europie Zachodniej istniał stereotyp brudnego Polaka-alkoholika, który nie integruje się ze społeczeństwem

przyjmującym. W latach 90. bardzo popularny był stereotyp Polaka-złodzieja samochodów. Ten sposób postrzegania zaczął się stopniowo przeobrażać dopiero po 2004 r., kiedy Polacy mogli podjąć legalną pracę w całej Europie. Dzięki temu charakter wyjazdu się zmienił, a wśród imigrantów wzrósł odsetek osób legitymujących się wyższym wykształceniem. Wszystkie te czynniki spowodowały, że Polacy zaczęli być postrzegani jako cenienni pracownicy.



© auremar/Adobe Stock

▲ Stereotyp to uproszczona wiedza dotycząca pewnej grupy społecznej.

Główną grupę narażoną na stereotypowe traktowanie w Polsce stanowią Ukraińcy. Wiąże się to m.in. z kilkusetletnią, nie zawsze łatwą historią stosunków sąsiedzkich z naszym państwem.

FUNKCJE STEREOTYPÓW

Stereotypy pełnią różne funkcje w życiu społecznym: mogą zarówno ułatwiać, jak i utrudniać nasze funkcjonowanie w społeczeństwie. Małgorzata Budyta-Budzyńska (2013) wymienia następujące funkcje stereotypów:

- **Porządkowanie obrazu życia społecznego** – aby przetworzyć wszystkie informacje konieczne do zdefiniowania sytuacji społecznej, ludzki umysł potrzebuje bardzo dużo czasu. Dlatego korzystamy z gotowych informacji, skryptów – to właśnie stereotypy. Używamy ich najczęściej wtedy, gdy znajdujemy się w nowym otoczeniu z ludźmi, których nie znamy. Przywołujemy wtedy wiedzę zbiorową i korzystamy z niej, aby rozpoznać sytuację i nadać cechy naszym rozmówcom.
- **Tworzenie i utrzymanie pozytywnego wizerunku własnej osoby i własnej grupy** – posługiwanie się stereotypami i porównaniami jest także elementem budowania wizji tego, kim my sami jesteśmy (budowania tożsamości). Przypisujemy sobie cechy poprzez porównywanie się do innych grup i ludzi. Kiedy porównujemy się z kimś, o kim mamy złe zdanie (a więc gdy posługujemy się negatywnym stereotypem), łatwiej nam jest określić siebie przy pomocy cech pozytywnych.
- **Tworzenie i umacnianie tożsamości narodowej** – tożsamość narodową także buduje się przy pomocy porównań. Członkowie danego narodu przypisują cechy (pozytywne i negatywne) członkom innych narodów i na zasadzie porównań budują własną tożsamość.
- **Racjonalizacja uprzedzeń i usprawiedliwienie dyskryminacji** – jeżeli negatywnie postrzegamy jakieś zbiorowości, możemy sobie wytłumaczyć, że „zasługują” one na gorsze traktowanie niż członkowie zbiorowości, które postrzegamy pozytywnie.

Zmiana stereotypów polega na zastosowaniu tych samych rozwiązań co w przypadku zmiany uprzedzeń – mowa o edukacji i uświadamianiu oraz stwarzaniu warunków do współpracy.



Stereotypy nie są tym samym co uprzedzenia. **Uprzedzenie** jest indywidualną postawą zawierającą silny ładunek emocjonalny wobec pewnej osoby lub zbiorowości. **Stereotyp** jest natomiast ponadjednostkowy – stanowi element wiedzy zbiorowej, który jest przekazywany z pokolenia na pokolenie w procesie socjalizacji. Stereotyp dotyczący różnych narodowości bardzo często jest zakorzeniony w tradycji i kulturze, a jego przejawy można odnaleźć w różnych tekstach kultury, w tym w literaturze i filmie.

UPRZEDZENIA

W kontaktach z osobami należącymi do innych kultur łatwo o uprzedzenia, czyli przyjęcie negatywnej (czasem nawet wrogiej) postawy opartej na uogólnieniach wyprowadzonych z fałszywych lub niekompletnych informacji.

Tak jak każda postawa, uprzedzenie składa się z trzech elementów:

- **pewnej wiedzy** – najczęściej jest ograniczona do powszechnie funkcjonującego stereotypu,
- **emocji** – zwykle jest to niechęć lub wrogość,
- **zachowania** – mowa o skłonności do dyskryminowania członków danej grupy przy każdej nadarzającej się okazji.

Istnieje proste narzędzie, którego można użyć do zbadania stopnia, w jakim jesteśmy w stanie zintegrować się z przedstawicielami obcej grupy. Chodzi o **skalę dystansu społecznego Bogardusa** (stworzył ją amerykański socjolog Emory Bogardus). Składa się ona z pięciu prostych pytań:

1. Czy zgodziłbyś się, aby Amerykanie (lub każda inna narodowość) mieszkali w twoim kraju?
2. Czy zgodziłbyś się, aby Amerykanie (lub każda inna narodowość) mieszkali w twojej miejscowości?

3. Czy zgodziłbyś się, aby Amerykanie (lub każda inna narodowość) mieszkali w twojej dzielnicy?
4. Czy zgodziłbyś się, aby Amerykanie (lub każda inna narodowość) byli twoimi sąsiadami?
5. Czy zgodziłbyś się, aby twoje dziecko poślubiło Amerykanina (lub każdą inną narodowość)?

Osoba, która zgodzi się na to, aby jej dziecko poślubiło Amerykanina, najprawdopodobniej zgodzi się także na to, aby Amerykanie byli jej sąsiadami, mieszkali w jej dzielnicy, miejscowości i kraju. Osoba, która odpowie twierdząco na ostatnie pytanie, wykazuje się najmniejszym dystansem społecznym w stosunku do narodowości, o którą jest pytana. Im wcześniej padnie odpowiedź negatywna, tym dystans do danej narodowości jest większy, a zatem tym mniejsza jest skłonność do integracji z przedstawicielami danej grupy.

Co sprzyja powstawaniu uprzedzeń?

Istnieją pewne okoliczności, które sprzyjają powstawaniu uprzedzeń wobec członków innych grup niż ta, do której należymy. Można wyróżnić następujące przyczyny uprzedzeń:

- **Rywalizacja ekonomiczna i polityczna.** Staje się przyczyną uprzedzeń, gdy zasoby i środki materialne są znacznie ograniczone. W takich okolicznościach dochodzi do rywalizacji pomiędzy grupami. Grupa dominująca (najczęściej członkowie społeczeństwa przyjmującego) dyskryminuje grupę mniejszościową, aby zwiększyć szanse uzyskania dla siebie korzyści materialnych i niematerialnych. Rywalizacja i konflikt rodzą uprzedzenia. Najczęściej dochodzi do powstania uprzedzeń i dyskryminacji pomiędzy grupami, które znajdują się blisko siebie na drabinie społecznej i stanowią dla siebie bezpośrednią konkurencję, np. na rynku pracy.

- **Agresja przemieszczona – koncepcja kozła ofiarnego.** Kozioł ofiar-ny to osoba lub grupa, na którą inna osoba lub grupa przenoszą winę i odpowiedzialność za swoją złą sytuację albo krzywdę, jakiej doznały. Kryzys gospodarczy, który nastąpił w Niemczech w okresie międzywojennym, stwarzał typowe warunki do tego, aby jedna z grup społecznych została uznana za kozła ofiarnego ponoszącego odpowiedzialność za złą sytuację. Skutkiem kryzysu były coraz większy poziom bezrobocia oraz pogarszające się warunki życia. Wywołało to powszechną frustrację, która z kolei sprzyjała eskalacji uprzedzeń i agresji przeciw członkom grupy obcej. W tym wypadku władze III Rzeszy jako winnych wskazały Żydów, czyniąc z tej grupy kozła ofiarnego. Społeczeństwo szybko uznało tę teorię za prawdziwą.

Często kozłem ofiarnym zostają grupy, które łatwo rzucają się w oczy: mniejszości etniczne, religijne, imigranci. Z reguły grupy te są bezsilne i nie lubiane przez większość społeczeństwa. Forma agresji, którą grupa większościowa stosuje wobec kozła ofiarnego, zależy od tego, na co pozwala władza w danym państwie lub jakie zachowania aprobuje.

- **Utrzymanie obrazu „JA” oraz statusu.** Potrzeba potwierdzenia wyobrażenia, jakie mamy o nas samych, oraz uzasadnienia naszego zachowania może być silnym czynnikiem wpływającym na powstawanie uprzedzeń. Ludzie, którzy zajmują niską pozycję w hierarchii społeczno-ekonomicznej, mogą potrzebować obecności uciskanej grupy mniejszościowej, aby mogli wobec kogoś poczuć wyższość. Potwierdzają to badania przeprowadzone przez Steve’a Feina i Steve’a Spencera w 1997 r. (za: Aronson 2002). Ludzie, którzy znajdują się najniżej w hierarchii pod względem wykształcenia, zarobków oraz wykonywanego zawodu, wykazują najwięcej negatywnych emocji w stosunku do czarnoskórych. Osoby z najniższych szczebli drabiny społecznej są także najbardziej skłonne do używania przemocy.



▲ Można wyróżnić kilka różnych źródeł uprzedzeń. Jednym z nich jest rywalizacja polityczna i ekonomiczna.

- **Predyspozycje do uprzedzeń.** Uprzedzenia w stosunku do „obcych” mogą też być wynikiem predyspozycji osobowościowych danej jednostki. Po pierwsze, uprzedzenie może być efektem skłonności konformistycznych człowieka – ktoś może być uprzedzony, ponieważ istnieje taka norma społeczna i inni ludzie również są uprzedzeni. Po drugie, uprzedzeniom wobec grup mniejszościowych sprzyja osobowość autorytarna. Koncepcja tego typu osobowości została stworzona przez Theodora W. Adhorno i jego współpracowników w 1950 r. Opracowali oni zespół kryteriów definiujących cechy osobowości jednostki. Cechy te były rangowane, a ich intensywność mierzono przy użyciu tzw. skali F (jej nazwa nawiązywała do faszyzmu). Badacze zidentyfikowali dziewięć cech, które łączyły się w wyniku doświadczeń z dzieciństwa danej osoby. Cechy te

obejmują: sztywne poglądy, uległość autorytetom, agresję w stosunku do grup i osób kwestionujących autorytety, antyintelektualizm, brak potrzeby analizowania uczuć innych ludzi, skłonność do przesądów i do posługiwania się stereotypami, stosowanie siły i bycie „twardym”, destruktywizm i cynizm, wiarę w istnienie „Zła” oraz wyolbrzymione obawy dotyczące seksu.

W jaki sposób zredukować uprzedzenia?

Nie ma żadnego uniwersalnego przepisu pozwalającego na skuteczną redukcję uprzedzeń. Dużo zależy od konkretnej sytuacji i uwikłanych w nią ludzi.

Wiele osób wierzy, że **wystarczy edukować** i starać się przybliżyć kulturę grup mniejszościowych. Metoda ta opiera się na założeniu, że informacja może zwalczyć dezinformację, że wystarczy edukować ludzi poprzez pokazywanie im odpowiednich filmów czy tematyczne pogadanki. Badania pokazują jednak, że metoda ta jest stosunkowo mało skuteczna i nie redukuje uprzedzeń.

Druga popularna metoda to **kontakt na zasadzie równych pozycji**. Może dojść do niego w pracy, szkole czy sąsiedztwie. Ważne, aby w sytuacjach kontaktu pomiędzy przedstawicielami dwóch grup nie było stosunku zależności (np. służbowej) – powinni zajmować równoważne pozycje. W takim przypadku będą mogli obserwować nawzajem swoje zachowania „jak równy z równym”. Jednak zwykła obserwacja nie wystarcza, aby zredukować uprzedzenia – ta metoda również jest mało efektywna.

Najlepiej sprawdza się **zbudowanie sytuacji wzajemnej współzależności** pomiędzy członkami dwóch grup. Przykładem jest zaplanowanie zadania, np. dla dzieci w klasie, które będzie mogło zostać ukończone tylko pod warunkiem, że uczeń pochodzący z grupy mniejszościowej użyje swojej wiedzy/kompetencji. W ten sposób staje się on elementem większej „ukła-

danki". Jeżeli takie sytuacje są powtarzane, dziecko z grupy mniejszościowej zaczyna zyskiwać wyższą pozycję w grupie jako to, które posiada niezbędne kompetencje. Ponieważ staje się niezbędnym członkiem grupy, inne dzieci nie tylko przestają mu dokuczać, ale także zaczynają udzielać mu wsparcia.

ROZDZIAŁ 3.

Przystosowanie się do sytuacji migracyjnej

Przystosowanie się do sytuacji migracyjnej dotyczy: migrantów, członków społeczeństwa przyjmującego, urzędy i instytucje publiczne. Zjawisko to może mieć charakter psychologiczny – mówimy wtedy o szoku kulturowym, którego doświadcza jednostka. Może być także ogólną indywidualną strategią przystosowawczą lub ogólną strategią grupową – w tych przypadkach mówimy o różnych strategiach adaptacyjnych: asymilacji, integracji, separacji i marginalizacji. Wreszcie może mieć także charakter instytucjonalny, który po stronie państwa przyjmującego przejawia się stworzeniem polityki integracyjnej.

W tym rozdziale omówiono wszystkie wyżej wymienione aspekty przystosowania się do sytuacji migracyjnej. Instytucjonalny aspekt integracji opisano na przykładzie Czech oraz państw Półwyspu Iberyjskiego. Autorem tego podrozdziału jest Dominik Wach.

Szok kulturowy - psychologiczne podejście do procesu adaptacji

Jak już wspomniano, akt imigracji nieodzownie łączy się z codziennym funkcjonowaniem w obcej kulturze, która różni się od kultury socjalizacji jednostki. Funkcjonowanie w obcej kulturze może wywołać poczucie dyskomfortu lub stres – z tym ostatnim wiąże się pojęcie **szoku kulturowego**. „Szok kulturowy to wielostronne doświadczenie będące wynikiem pojawienia się wielu

stresorów, których źródłem jest kontakt z inną kulturą” (Winkelman 1994: 121). Szokowi kulturowemu może towarzyszyć także poczucie straty znajomego środowiska kulturowego, zagubienia i bezsilności wynikającej z nieznamomości zasad życia społecznego.



Szoku kulturowego doświadczają **imigranci każdego typu**, bez względu na klasę społeczną oraz wykształcenie: menedżerowie na kontraktach, studenci, a także imigranci ekonomiczni.

Peter Adler (1975) wyróżnia **pięć faz**, przez które przechodzi jednostka doświadczająca szoku kulturowego:

- 1. Faza kontaktu** (późniejsi badacze często nazywają ją fazą miesiąca miodowego) – jest to faza początkowa, w której imigrant w dalszym ciągu jest zintegrowany z kulturą kraju wysyłającego, a kulturę kraju przyjmującego dopiero zaczyna poznawać. Fazę tę charakteryzują najczęściej podekscytowanie i euforia związane z odkrywaniem nowej kultury. W tej fazie imigrant przypomina turystę przebywającego na wakacjach. Przede wszystkim skupia się na odkrywaniu podobieństw pomiędzy dwoma kulturami, co pozwala mu na uprawomocnienie swojego nowego statusu, ról społecznych i tożsamości w społeczeństwie przyjmującym.
- 2. Dezintegracja (faza właściwego szoku kulturowego)** – faza ta zaczyna się po kilku tygodniach, a natężenie jej objawów może zależeć od wielu czynników – zarówno indywidualnych, jak i społecznych. W tej fazie jednostka zauważa coraz więcej różnic kulturowych pomiędzy społeczeństwem, z którego przybyła, a tym, w którym aktualnie żyje. Skrypty poznawcze i całe rozumienie kulturowe, w które wyposażona jest jednostka, stają się coraz mniej przydatne w nowej rzeczywistości. Powoduje to

nieporozumienia, izolację oraz poczucie odróżniania się od reszty społeczeństwa. Jednostka może także mieć poczucie obniżonej sprawczości. Faza dezintegracji z reguły ujawnia się po kilku tygodniach pobytu w obcym społeczeństwie.

3. Reintegracja (z kulturą kraju wysyłającego) – w tej fazie imigrant odrzuca kulturę kraju przyjmującego – zarówno podobieństwa kulturowe, jak i różnice. Posługuje się generalizacjami i stereotypami, jest negatywnie nastawiony do kultury społeczeństwa przyjmującego i szuka kontaktu z przedstawicielami własnej kultury. Może podjąć decyzję o powrocie do ojczyzny.

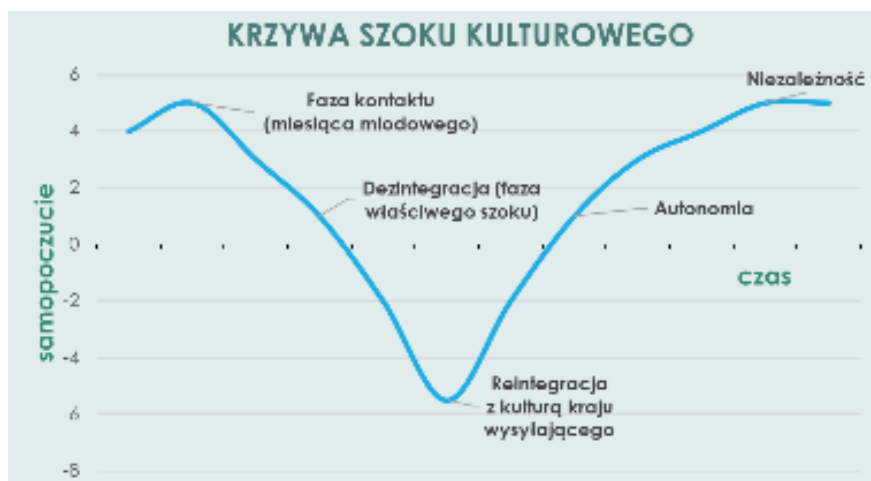
4. Autonomia – faza ta charakteryzuje się zrozumieniem i nabyciem kompetencji kulturowych społeczeństwa przyjmującego. Jednostka nie czuje się już bezsilna i jest zdolna do odnajdywania się w różnych sytuacjach w nowym społeczeństwie. Biegłość kulturowa jednostki nie jest jeszcze tak dogłębna, jak mogłaby być, ale imigrant czuje się już bezpiecznie i swobodnie funkcjonuje w nowym społeczeństwie.



▲ Każdy imigrant przechodzi kolejne etapy przystosowania się do sytuacji migracyjnej. Są one nazywane fazami szoku kulturowego.

5. Niezależność – ostatnia faza przejścia między dwoma kulturami, która świadczy o możliwości uczestnictwa w drugiej kulturze w sposób „normalny” i umożliwiający dalszy rozwój jednostki. Jednostka jest na tyle kompetentna, że staje się niezależnym członkiem społeczeństwa, ale nie żyje poza kulturą przyjmującą. Faza niezależności oznacza, że jednostka z powodzeniem przeszła przez proces akulturacji.

Wykres 6. Krzywa „U” przedstawiająca etapy szoku kulturowego



Źródło: opracowanie własne

Michael Winkelman (1994) wymienia **cztery przyczyny szoku kulturowego**:

- 1. Stres** – jest spowodowany koniecznością funkcjonowania w nowym środowisku kulturowym. Stres wywołany szokiem kulturowym może powodować choroby fizyczne i psychosomatyczne.
- 2. Zmęczenie poznawcze** – wynika z „przeciążenia informacyjnego”. Funkcjonowanie w nowej kulturze wymaga znacznego wysiłku poznawczego. To, co w kulturze społeczeństwa wysyłającego przychodziło naturalnie i automatycznie, bez zastanowienia, w kraju przyjmującym wymaga podejmowania świadomych decyzji i działań.

3. Szok związany ze zmianą ról społecznych – wyjazd emigracyjny często wiąże się z niemożliwością odgrywania niektórych ról społecznych lub ze znacznym ich ograniczeniem. Taka zmiana może wpływać na tożsamość jednostki, ponieważ jej część jest podtrzymywana właśnie poprzez wypełnianie określonych funkcji w społeczeństwie. W takiej sytuacji jednostka traci pewność co do swojej pozycji społecznej. Uczuciu temu sprzyja konieczność wchodzenia w nowe role w społeczeństwie przyjmującym. Często są to role sprzeczne z autokoncepcją jednostki, np. wykwalifikowany i wykształcony nauczyciel pracuje w restauracji na zmywaku. Taka zmiana ról wpływa na samoocenę jednostki i oznacza obniżenie jej statusu społecznego (deklasacja).

4. Szok osobisty – jest wywołany dużą zmianą w życiu prywatnym jednostki. Wiąże się z utratą kontaktu z bliskimi osobami oraz kulturą, które stanowią czynnik zapewniający spójność jednostki. Utrata tego systemu wsparcia może prowadzić do pogorszenia ogólnego samopoczucia, a także do innych zaburzeń w zachowaniu jednostki.



Michael Winkelman proponuje **strategie radzenia sobie z szokiem kulturowym i adaptacją**. Wyjście z szoku kulturowego wymaga adaptacji do nowej kultury – jednostka musi ją zrozumieć. Konieczne jest także opanowanie negatywnych reakcji na nową kulturę wynikających z etnocentryzmu – jednostka powinna budować postawę opartą na tolerancji. Z szokiem kulturowym można sobie poradzić dzięki przejściu następujących etapów:

1. przygotowanie przed wyjazdem,
2. dostosowanie do zmiany,
3. relacje osobiste i społeczne,
4. zasady interakcji społecznych,
5. rozwiązywanie konfliktów i umiejętności międzykulturowe.

Pierwsze **przygotowania do emigracji** powinny być podjęte jeszcze przed wyjazdem. Przejście przez szok kulturowy jest dużo łatwiejsze, kiedy jednostka jest odpowiednio przygotowana: zna kulturę kraju, do którego wyjeżdża, a poza tym jest w stanie określić podstawowe różnice w zakresie wartości pomiędzy kulturą przyjmującą a jej własną. Przyszły imigrant powinien też przyjąć do wiadomości, że szok kulturowy jest nieunikniony, i musi wiedzieć, na czym polega to zjawisko. Jeśli jest taka możliwość, przed wyjazdem powinien przejść trening międzykulturowy. Musi być gotowy na radzenie sobie z odrzuceniem, dyskryminacją i uprzedzeniami.

Drugi etap dotyczy **dostosowania się do zmiany w życiu**. Imigrant powinien zapewnić sobie odpowiednie warunki decydujące o jego dobrym samopoczuciu fizycznym (mieszkanie, jedzenie, środki transportu). Istotna jest także umiejętność rozpoznania i zrozumienia stresu wywołanego szokiem kulturowym oraz wypracowania sposobów, które są w stanie go zredukować (np. aktywność fizyczna). Aby móc efektywnie zarządzać stresem, konieczne jest utrzymanie zachowań podtrzymujących oraz naprawczych. **Zachowania podtrzymujące** to bieżące aktywności, które pomagają jednostce podtrzymać kulturowe poczucie tożsamości oraz dobre samopoczucie. Należą do nich m.in.: porozumiewanie się w języku ojczystym, spożywanie jedzenia, które zna się „z domu”, czytanie gazet z kraju pochodzenia oraz utrzymywanie kontaktów z najbliższymi. **Zachowania naprawcze** odnoszą się do działań, które pomagają stworzyć lub odtworzyć te aspekty życia, które zostały utracone na skutek wyjazdu migracyjnego i znalezienia się w nowej kulturze.

Trzeci etap to **utrzymywanie relacji osobistych i społecznych**. W radzeniu sobie z szokiem kulturowym istotne jest utrzymanie lub utworzenie sieci relacji z osobami bliskimi: rodziną czy przyjaciółmi. Pozwala to na zaspokojenie podstawowych potrzeb emocjonalnych. Ważne jest także, aby imigranci rozpoznali, jakiego rodzaju relacje społeczne przeważają w danej

zbiorowości. Przykładowo w USA utrzymuje się wiele „płytkich” znajomości, natomiast w Polsce ceni się głębokie przyjaźnie, a powierzchowne relacje nie są tak ważne.

Czwarta kwestia wiąże się ze znajomością **zasad interakcji kulturowych i społecznych**. Dla procesu akulturacji (uczenia się nowej kultury) istotna jest znajomość języka kraju przyjmującego, jednak to nie wystarcza. Imigrant powinien także nauczyć się niewerbalnych wzorów zachowania, wzorów interakcji społecznych, zasad związanych z poruszaniem się oraz zachowaniem odległości między ludźmi, a także komunikowania emocji. Obcej kultury można się uczyć poprzez: lekturę różnych tematycznych publikacji, obserwację zachowań autochtonów w różnych sytuacjach społecznych oraz oczywiście kontakt z członkami społeczeństwa przyjmującego, czyli poprzez praktykę.

Ostatnim elementem jest umiejętność **rozwiązywania konfliktów oraz skuteczność międzykulturowa**. Osoba przebywająca w obcej kulturze powinna po prostu założyć, że będzie musiała stawić czoła różnym przeciwnościom losu, problemom z porozumiewaniem się czy trudnościami w kontaktach z miejscowymi. Imigrant powinien być gotowy do rozwiązywania zaistniałych kłopotów. Problemy międzykulturowe można zniwelować poprzez analizowanie ich z perspektywy obydwu kultur.

Strategie adaptacyjne indywidualne i grupowe: asymilacja, integracja, separacja i marginalizacja

Imigracja pociąga za sobą skutki społeczne dla imigrantów, członków społeczności wysyłającej oraz członków społeczności przyjmującej. Z punktu widzenia tego opracowania istotne są zmiany zachodzące w życiu imigrantów i członków społeczeństwa przyjmującego.

Relacje i wzajemne oczekiwania pomiędzy tymi dwoma grupami układały się różnie w poszczególnych okresach historycznych. W nowożytnym świecie pierwszym pojęciem dotyczącym włączania obcokrajowców w tkankę społeczną jest asymilacja – taka eliminacja różnic etnicznych, aby cudzoziemcy nie różnili się od członków społeczeństwa przyjmującego.

Asymilacja była praktykowana od wczesnych lat XX w. w USA – wiązała się ze znacznym napływem imigrantów z Europy Wschodniej. W praktyce asymilacja oznaczała, że społeczeństwo przyjmujące oczekiwało od cudzoziemców wyzbycia się wszystkich odróżniających ich cech kulturowych i całkowitego wtopienia się w nową społeczność. Wzorem, do którego powinni dążyć przybywający do Ameryki imigranci, był styl życia białej klasy średniej wywodzącej się ze środowisk protestanckich (White Anglo-Saxo Protestant – WASP). Oczywiście dla większości imigrantów, którzy przyjeżdżali z dużo biedniejszych społeczeństw i pracowali na niskopłatnych stanowiskach, spełnienie tego oczekiwania było niemożliwe. Podejście to było powszechne w USA do lat 60. XX w. Od tego czasu pojęcie asymilacji zaczęło ewoluować i zbliżać się znaczeniowo do integracji.



Asymilacja to eliminacja różnic etnicznych, tak aby cudzoziemcy nie różnili się od członków społeczeństwa przyjmującego. W praktyce społeczeństwo przyjmujące oczekuje, że cudzoziemcy wyzbędą się wszystkich odróżniających ich cech kulturowych i całkowicie wtopią się w nową społeczność.

Integracja jest pojęciem młodszym i charakterystycznym dla społeczeństw oraz polityk europejskich. Praktycy pracujący z imigrantami, badacze, a także większość polityków w krajach europejskich postrzega integrację jako najbardziej efektywny i pożądany sposób włączania imigrantów w społeczność przyjmującą.

W dyskursie europejskim na poziomie polityk „asymilacja” miała znaczenie marginalne. Państwa Europy Zachodniej i Północnej, które od końca lat 50. XX w. sprowadzały do fabryk tymczasowych pracowników (w Niemczech byli oni określani jako *gastarbeiterzy*), na początku w ogóle nie planowały i nie prowadziły żadnej polityki włączania imigrantów. Powszechnie było przekonanie, że kiedy nie będzie już dla nich pracy, wrócą do ojczyzny. Stało się jednak inaczej: okres prosperity i zapotrzebowania na robotników imigrantów trwał na tyle długo, że sprowadzili także swoich bliskich, a młodszy zaczęli zakładać rodziny w krajach przyjmujących. Założenie o tym, że tworzenie polityk integracyjnych nie jest konieczne, okazało się więc niesłuszne.

Poszczególne państwa europejskie prowadziły różną politykę w tym zakresie. Powszechnie panowało jednak przekonanie, że z czasem imigranci zintegrują się ze społeczeństwem przyjmującym i nie trzeba tworzyć żadnych specjalnych programów. Również to założenie okazało się niesłuszne. Skutkiem takiego podejścia jest istnienie całych grup imigrantów w kolejnych pokoleniach, które funkcjonują na marginesie społeczeństw państw przyjmujących, np. we Francji czy w Niemczech. Lekcja, którą odrobiły państwa o długiej tradycji przyjmowania imigrantów, pokazuje, że tworzenie polityk jest istotne. Jeśli jest to niemożliwe, konieczne jest choćby wprowadzenie działań integracyjnych – są potrzebne od pierwszej chwili, gdy w społeczeństwie przyjmującym pojawią się imigranci.

Integracja jest pojęciem wieloznacznym: z jednej strony daje możliwość prowadzenia elastycznych działań w obszarze włączającej polityki społecznej, z drugiej nastęrcza pewnych trudności, gdyż różne rozumienie tego pojęcia może wywołać napięcia i nieporozumienia.

Ponadto integracja może być rozumiana jako proces dwustronny lub jednostronny. Dwustronność procesu integracji oznacza, że zmiany pozwalające na dostosowanie się imigrantów w kraju przyjmującym powinny

zachodzić zarówno po stronie cudzoziemców, jak i społeczeństwa przyjmującego. W procesie integracji dwustronnej bardzo istotne jest, żeby instytucje państwa przyjmującego bardzo wcześnie „zauważyły” imigrantów i ich potrzeby. Od tego, w jaki sposób jest prowadzona polityka integracyjna, zależy to, czy imigranci napotykają na utrudnienia czy ułatwienia w dostosowywaniu się do nowej sytuacji społeczno-kulturowej, w jakiej się znaleźli.



© william87/Adobe Stock

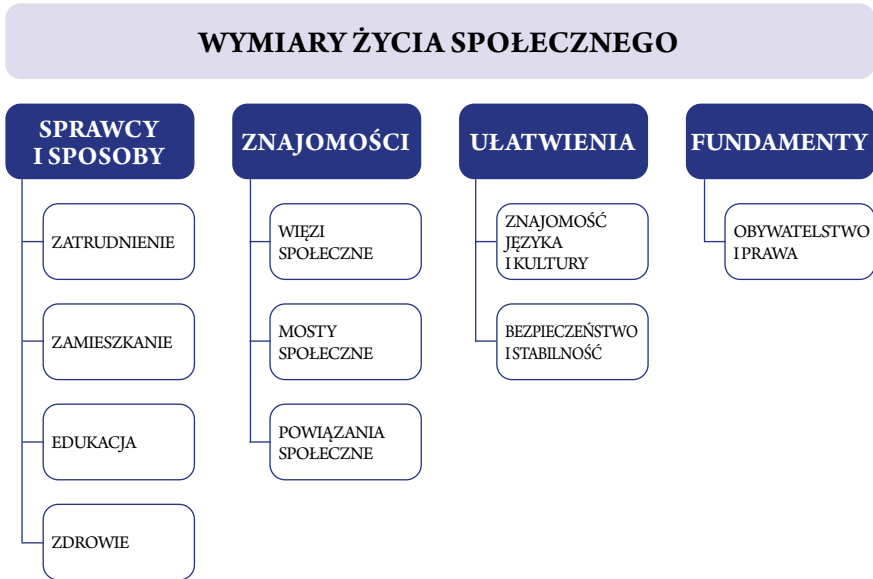
▲ Integracja jest postrzegana jako najbardziej efektywny i najbardziej pożądany sposób włączania imigrantów w społeczność przyjmującą.

Wymiary życia społecznego

Przykładem dwustronnego normatywnego modelu integracji jest propozycja Alastaira Agera i Alison Strang (2004), w której wyróżniono **dziesięć wymiarów życia społecznego** podzielonych na cztery grupy. Autorzy koncepcji zaznaczają, że żaden wymiar życia społecznego nie jest istotniejszy od drugiego, a przedstawiony model nie jest hierarchiczny. Może być on używany

do analizy procesu adaptacji imigrantów, a także do przeanalizowania polityki integracyjnej prowadzonej przez instytucje danego państwa.

Diagram 1. Wymiary życia społecznego według modelu integracji Agera i Strang



Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Ager, A. Strang (2004), *Indicators of Integration: Final report*, London: Home Office

Pierwsza omawiana grupa wymiarów życia społecznego to **sprawcy i zasoby**. W jej skład wchodzi: zatrudnienie, zamieszkanie, edukacja i zdrowie. Znalezienie zatrudnienia, miejsca zamieszkania, możliwość edukacji imigranta lub jego dzieci oraz otrzymanie opieki zdrowotnej stanowią istotne elementy wspomagające proces integracji ze społeczeństwem przyjmującym. Powinny być one także istotnym elementem polityki integracyjnej, aby imigranci otrzymali wsparcie w tych obszarach.

Druga grupa obejmuje **znajomości**, do których zaliczane są: więzi społeczne, mosty społeczne oraz powiązania społeczne. Pierwsze dwa wymiary odpowiadają dwóm typom kapitału społecznego (typom stosunków społecznych w danej

zbiorowości, które potem można wykorzystać w celu osiągnięcia pewnych celów). Więzy społeczne odpowiadają kapitałowi wiążącemu, który charakteryzuje silne stosunki wewnątrz jednej zbiorowości, np. wietnamskiej. Mosty społeczne odpowiadają natomiast kapitałowi pomostowemu, który oznacza stosunki społeczne i możliwość współpracy opartej na zaufaniu pomiędzy członkami różnych zbiorowości (etnicznych, religijnych, narodowych). Kapitał pomostowy (mosty społeczne) umożliwia wspólne działania pomiędzy przedstawicielami różnych zbiorowości. Z tego względu może być on traktowany jako element wzmacniający integrację oraz jako wskaźnik świadczący o tym, że grupy imigranckie zintegrowały się z pozostałymi zbiorowościami w społeczeństwie.

Do trzeciej grupy należą **ułatwienia** – składają się na nie: znajomość języka i kultury oraz poczucie bezpieczeństwa i stabilność. Za kluczową kompetencję umożliwiającą integrację uważa się znajomość języka kraju przyjmującego. Ważna jest także znajomość kultury, ale nie tyle rozumiana jako znajomość kanonu kulturowego, którego uczy się w szkole, ale raczej jako sposób organizacji życia, porozumiewania się, wchodzenia w interakcje z członkami społeczeństwa przyjmującego. Istotnymi czynnikami ułatwiającymi integrację są również poczucie bezpieczeństwa i stabilizacja. Poczucie bezpieczeństwa to kwestia subiektywna, jednak duży wpływ na jego poziom ma polityka integracyjna prowadzona przez państwo przyjmujące – to ona definiuje warunki legalności pobytu i zatrudnienia imigrantów.

Ostatnia grupa to **fundamenty**, czyli obywatelstwo i prawa. Wielu badaczy imigracji przychyła się do stanowiska wyrażanego przez Alastaira Agera i Alison Strang, że udana integracja imigrantów w dużej mierze zależy do tego, czy mają możliwość legalnego pobytu w kraju przyjmującym i czy istnieją chroniące ich prawa. W państwach narodowych pełnię praw gwarantuje posiadanie obywatelstwa danego kraju. Dlatego też istotne są warunki i czas rezydencji, które pozwalają imigrantowi o ubieganie się o status obywatela.

Włączenie imigrantów do społeczeństwa przyjmującego może być też rozumiane jako **proces jednostronny**. Zgodnie z tym poglądem to imigrant musi dostosować się do norm i kultury społeczeństwa przyjmującego w taki sposób, aby mógł bez problemu w nim funkcjonować (nie zakłada się w tym przypadku konieczności niwelacji wszystkich różnic kulturowych, tak jak miało to miejsce przy asymilacji). Dostosowanie się może przybierać różne formy, a integracja jest jedną z nich.



© Studio Romantic/Adobe Stock

▲ Integracja to proces dwustronny, w którym biorą udział migranci i członkowie społeczeństwa przyjmującego.

Sposoby dostosowania się jednostki do kultury społeczeństwa przyjmującego

John W. Berry (1997) wyróżnił **cztery sposoby dostosowania się jednostki** do kultury społeczeństwa przyjmującego. Zaproponowany przez niego model można stosować również szerzej – do innych aspektów życia

społecznego, nie tylko kultury. Badacz wskazał następujące sposoby dostosowania się jednostki:

- 1. Integracja** – czerpanie z obu kultur i obu społeczeństw.
- 2. Asymilacja** – odrzucenie kultury kraju wysyłającego i całkowite zanurzenie się w kulturze i społeczeństwie kraju przyjmującego.
- 3. Separacja** – odrzucenie kultury społeczeństwa przyjmującego i życie zgodnie z kulturą społeczeństwa wysyłającego; odrzucenie społeczeństwa przyjmującego i funkcjonowanie tylko wewnątrz zbiorowości imigranckiej.
- 4. Marginalizacja** – rezygnacja z uczestnictwa w obu kulturach i społeczeństwach.

Przystosowanie się imigrantów do nowego społeczeństwa – szczególnie takie, które ma zakończyć się integracją – stanowi kilkuetapowy proces. Zdaniem Wolfganga Bosswicka i Friedricha Heckmanna (2006) można wyróżnić **cztery etapy integracji imigrantów:**

- 1. Akulturacja (socjalizacja)** – proces nabywania wiedzy, standardów kulturowych i kompetencji potrzebnych do wchodzenia w interakcje ze społeczeństwem przyjmującym.
- 2. Umiejscowienie** – zdobycie przez jednostkę pozycji w systemie ekonomicznym, zawodowym, edukacyjnym lub otrzymanie statusu obywatela. Umiejscowienie oznacza także nabycie praw związanych z daną pozycją i ustanowienie relacji, które pomogą zbudować kapitały: kulturowy, społeczny i ekonomiczny. Warunkiem wstępnym umiejscowienia jest akulturacja.
- 3. Interakcja** – uformowanie się relacji i sieci społecznych jednostek o podobnych orientacjach.
- 4. Identyfikacja z systemem społecznym** – postrzeganie siebie jako część zbiorowości przyjmującej. Identyfikacja z systemem społecznym

opiera się na poznaniu tego systemu oraz na wyrażaniu w stosunku do niego emocji.

Nie wszyscy badacze zgadzają się z tym, że pierwszym i niezbędnym etapem procesu integracji jest akulturacja. Przykładowo Milton Gordon (1964) zakładał, że koniecznym elementem wejścia w społeczeństwo przyjmujące i nieodzownym warunkiem samej akulturacji jest nawiązanie bliskich relacji z członkami społeczeństwa przyjmującego, najlepiej poprzez małżeństwo.

Instytucjonalny aspekt adaptacji do sytuacji migracyjnej: europejskie doświadczenia w integracji cudzoziemców (Dominik Wach)

Kwestia integracji cudzoziemców nie jest wyzwaniem nowym i niezgłębnym. Badacze, szczególnie ci z państw zachodnich, zajmowali się tym problemem już od czasu masowych migracji do Ameryki z połowy XIX w. Niemniej w przestrzeni publicznej, a także wśród decydentów politycznych zagadnienie to było dość długo marginalizowane lub nie stanowiło wystarczająco palącego problemu społecznego, by się nim kompleksowo zająć. Jak zauważa Adrian Favell, wzmożony napływ do Europy (szczególnie Zachodniej) migrantów wyraźnie różniących się kulturowo i etnicznie spowodował, że od lat 90. XX w. obserwujemy coraz poważniejsze podejście do tego zagadnienia. Integracja stała się również głównym modelem polityki w krajach europejskich, którym przyszło zmierzyć się z masową imigracją cudzoziemców (zob. Favell 2013 i 2014).

Mimo stale rosnącej roli integracji cudzoziemców, a także szeregu oficjalnych dokumentów i aktów prawnych Unii Europejskiej, kompetencje w tym obszarze nie zostały jak dotąd przekazane na poziom unijny i mają one

jedynie charakter zaleceń czy promowania tzw. dobrych praktyk.

Znaczący jest także fakt, iż w dokumentach na szczeblu unijnym nie zamieszczono jednej, ogólnie przyjętej definicji integracji cudzoziemców, a samo pojęcie integracji imigrantów pojawiło się dopiero w 1999 r. w Programie z Tampere (więcej na temat integracji cudzoziemców z perspektywy Unii Europejskiej: Pachocka i Wach 2018). Brak spójnej polityki unijnej w tym obszarze, a także zróżnicowane pojmowanie polityki integracyjnej były jednymi z czynników sprawiających, iż poszczególne państwa doświadczające imigracji i decydujące się na przyjęcie podejścia integracyjnego – zarówno wobec cudzoziemców, jak i społeczeństwa przyjmującego – nie sięgają po te same instrumenty i nie organizują działań integracyjnych w ten sam sposób.

Istotnymi kwestiami wpływającymi na kształtowanie się polityki integracyjnej w poszczególnych państwach są także m.in.: doświadczenia historyczne (np. przeszłość kolonialna), wewnętrzna struktura państwa i społeczeństwa (np. czy kraj ma strukturę federacyjną czy unitarną, czy społeczeństwo jest homogeniczne czy zróżnicowane etnicznie oraz w jakim stopniu), sytuacja gospodarcza, system i zakres wsparcia socjalnego państwa czy też położenie geograficzne. Z uwagi na długą, otwartą listę czynników mogących mieć duży wpływ na ruchy migracyjne oraz kształt polityki integracyjnej, nie jest możliwe wskazanie rozwiązań integracyjnych, które przy ich dużej skuteczności w jednym kraju sprawdziłyby się z całą pewnością również w innych państwach. Należy również podkreślić fakt, że niezwykle istotną rolę w działaniach integracyjnych odgrywa **poziom lokalny** – w szczególności miasta, które często są miejscem zamieszkania dużych społeczności imigranckich i których władze muszą odpowiadać na specyficzne problemy mieszkańców (Penninx 2015; Scholten 2019). Z uwagi na fakt, że to właśnie na szczeblu lokalnym dochodzi do właściwej integracji, nawet przy spójnej strategii przyjętej na szczeblu centralnym różne warunki pomiędzy poszczególnymi regiona-

mi (miastami czy jednostkami administracji lokalnej) sprawiają, że konieczne jest implementowanie działań i polityk integracyjnych odpowiadających na specyficzne, lokalne potrzeby.

W związku z powyższym w dalszej części podrozdziału przedstawiono wybrane przykłady rozwiązań integracyjnych stosowanych w państwach europejskich. Mogą one okazać się najbardziej skuteczne także w polskich warunkach. Uwzględnienie specyfiki naszego kraju zdecydowało o tym, że za najbardziej przystające do obecnie panujących u nas warunków (w tym w województwie mazowieckim) i możliwe do implementowania rozwiązania uznano te przyjęte w Republice Czeskiej, Portugalii i Hiszpanii – z tego względu zaprezentowano właśnie je.

REPUBLIKA CZESKA

Za rozważeniem rozwiązań integracyjnych przyjętych w Republice Czeskiej przemawiają przede wszystkim kwestie związane z bardzo zbliżoną do polskiej historią przemian politycznych, ekonomicznych i społecznych z przełomu lat 80.–90. XX w. Konieczność zmagania się z podobnymi wyzwaniami transformacji ustrojowej, a następnie kwestie związane z akcesją do Unii Europejskiej i potrzeba dostosowania prawa wewnętrznego do norm wspólnotowych spowodowały, że zarówno Republika Czeska, jak i Polska stanęły przed podobnymi wyzwaniami w obszarze integracji cudzoziemców. Nie do przecenienia jest także stosunkowo podobna sytuacja społeczna w kontekście homogenicznego składu etnicznego i dominującej kultury (w tym języka), odróżniająca państwa środkowoeuropejskie byłego bloku wschodniego od krajów zachodnioeuropejskich.

Zarówno w Czechach, jak i w Polsce mamy do czynienia ze stosunkowo homogenicznym społeczeństwem i relatywnie niewielką liczbą imigrantów, których największa grupa pochodzi ze zbliżonej kulturowo Ukrainy –

na koniec 2018 r. obywatele ukraińscy stanowili blisko 40% wszystkich cudzoziemców spoza UE przebywających w Republice Czeskiej (Czeski Urząd Statystyczny 2019). W podobnym momencie oba kraje rozpoczęły także tworzenie polityki integracyjnej. Jak się jednak okazuje, od czasu wprowadzenia pierwszych uregulowań prawnych na przełomie 1999 i 2000 r. Republika Czeska podjęła zdecydowanie bardziej zaawansowane i daleko idące działania w kwestii integracji cudzoziemców. Dzięki stworzeniu ogólnopństwowej koncepcji integracji (uaktualnianej następnie w latach 2006, 2011 i 2016) oraz wprowadzeniu, począwszy od 2010 r., rocznych „planów działania” zarysowane zostały kierunki postępowania umożliwiające stopniowe rozwijanie inicjatyw zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym. W powyższych dokumentach – poza wskazaniem idei bliskiej multikulturalizmowi – państwo wzięło na siebie odpowiedzialność za kreowanie warunków dla równego partycypowania cudzoziemców w społeczeństwie czeskim. Zaznaczona została także istotna rola organizacji pozarządowych, które w realizacji swych zadań miały być wspierane przez władze państwowe (zob. Zogata-Kusz 2020).

Ciekawym rozwiązaniem przyjętym właśnie przez organizacje pozarządowe wspierające cudzoziemców, które mogłoby zostać zaimplementowane w Polsce, jest stworzenie w 2003 r. **konsorcjum ww. organizacji**. Jego członkami jest obecnie 18 organizacji pozarządowych i społecznych. Ich naczelne zadania to:

- koordynowanie działań,
- wzajemne wspieranie się i szkolenie kadry,
- możliwość silniejszego oddziaływania na tworzenie polityki imigracyjnej i integracyjnej lub wprowadzanie do nich pożądaných zmian,
- dostarczanie danych z codziennej pracy z migrantami i ewaluacja funkcjonujących rozwiązań,

- testowanie i wprowadzanie nowych, innowacyjnych rozwiązań integracyjnych przy jednoczesnym czerpaniu z wieloletniego doświadczenia poszczególnych członków konsorcjum.

Konsorcjum stanowi pewnego rodzaju parasol dla mniejszych organizacji, przez co umożliwia im silniejsze oddziaływanie na władze centralne i lokalne. Poza tym dostarcza im istotne dane i opinie praktyków, które mogą posłużyć do ewaluacji istniejących rozwiązań. Dzięki współpracy poszczególnych organizacji pozarządowych działających w tym samym obszarze możliwe jest także uniknięcie dublowania działań czy też wzajemnej, niezdrowej rywalizacji o środki finansowe niezbędne do prowadzenia zadań statutowych (szerzej o działalności Konsorcjum Organizacji Wspierających Migrantów – zob. www.migracnikonsorcium.cz/en).

Kolejnym rozwiązaniem, które wydaje się możliwe do zaimplementowania w Polsce, jest tworzenie w dużych miastach **centrów wsparcia integracji cudzoziemców**. Uwzględniając fakt, iż to właśnie w miastach mieszka najwięcej cudzoziemców, rozwiązanie to gwarantuje dotarcie z istotnymi usługami do szerokiej grupy odbiorców. Do głównych zadań realizowanych przez centra należą:

- poradnictwo prawne,
- szkolenia i kursy z zakresu funkcjonowania społeczeństwa czeskiego i orientacji kulturowej,
- kursy języka czeskiego,
- wsparcie pracowników socjalnych i tłumaczy,
- prowadzenie działań edukacyjnych i międzykulturowych.

Mimo że sama koncepcja tego typu instytucji wywodzi się z portugalskiej Lizbony, to doświadczenia czeskie mogą okazać się szczególnie istotne

w kontekście współpracy różnych podmiotów i zarządzania wielopoziomowego w zakresie polityki integracyjnej. Dobrym przykładem jest tu **Praskie Centrum Integracji** prowadzone przez organizacje pozarządowe i finansowane z funduszy europejskich, środków z budżetu centralnego i lokalnego. Centrum zostało powołane w 2012 r. przez władze Pragi. Ma ono na celu usprawnić koordynację działań integracyjnych i umożliwić współpracę pomiędzy samorządem lokalnym, władzami miasta i organizacjami pozarządowymi (szerzej o działalności Praskiego Centrum Integracji – zob. <https://icpraha.com>).

PÓŁWYSEP IBERYJSKI

Modelami polityki integracyjnej, z których inspirację mogłaby czerpać Polska, są również państwa należące do szeroko rozumianego Południa (Grecja, Hiszpania, Portugalia i Włochy). W przeciwieństwie do państw Europy Zachodniej i Północnej, gdzie tradycje imigracyjne sięgają lat 50. XX w., a systemy wsparcia socjalnego oferowanego przez państwo są uznawane za jedne z najhojniejszych na świecie, kraje Południa charakteryzują się stosunkowo niedawnym przejściem od państw emigracyjnych do imigracyjnych, a ich systemy socjalne oparte są częściowo na wsparciu rodziny i bliskich. Należy jednak podkreślić, że pomiędzy poszczególnymi państwami charakteryzującymi się tzw. południowoeuropejskim systemem integracji występują także znaczące różnice, co możemy zaobserwować szczególnie w przypadku podejścia portugalskiego (zob. Cook 2018). Z tego powodu poniżej przytoczono wybrane praktyki integracyjne znane z Półwyspu Iberyjskiego.

Na szczególną uwagę zasługuje **centrum pomocy imigrantom** założone już w 2004 r. w stolicy **Portugalii**, Lizbonie. W późniejszym czasie rozwiązanie to dobrze sprawdziło się także w innych europejskich miastach (w tym w opisywanym powyżej przykładzie Pragi). To właśnie władze Portugalii jako pierwsze podjęły próbę stworzenia miejsca nie tylko przyjaznego

imigrantom i innym grupom zagrożonym wykluczeniem społecznym, lecz również pozwalającego na załatwienie istotnych dla nich spraw w jednym miejscu. Tego rodzaju centra mają za zadanie udzielić imigrantom kompleksowego wsparcia ze strony instytucji państwowych i samorządowych oraz organizacji pozarządowych i stowarzyszeń. Ich głównymi obszarami działania jest pomoc w zakresie:

- mieszkalnictwa,
- dostępu do służby zdrowia,
- informowania i wspierania prawnego w zakresie legalizacji pobytu i łączenia rodzin,
- szkoleń językowych,
- dostępu do mediatorów kulturowych.

Ciekawe rozwiązanie opracowano specjalnie z myślą o cudzoziemcach przebywających w Portugalii nielegalnie – mogli **skonsultować swą sytuację** bez narażenia się na zatrzymanie i deportację. Pozwala to na budowanie zaufania cudzoziemców do władz, a także daje wyraźny sygnał świadczący o chęci faktycznej pomocy w zakresie integracji cudzoziemców. To właśnie silna postawa prointegracyjna i wprowadzanie rozwiązań ułatwiających cudzoziemcom funkcjonowanie w społeczeństwie powoduje, że Portugalia jest uznawana za jedno z państw posiadających najlepszy system integracyjny w Europie (MIPEX 2015).

Nieco niżej w rankingu MIPEX znajduje się **Hiszpania**, która również ma do zaoferowania ciekawe rozwiązania integracyjne, możliwe do zaimplementowania na polskim gruncie. Specyficzna struktura podziału administracyjnego – charakteryzująca się dużą decentralizacją i autonomią regionów posiadających znaczne uprawnienia w zakresie władzy ustawodawczej i wykonawczej – wyraźnie odróżniają ten kraj od Polski. Niemniej mocny nacisk na

model zarządzania wielopoziomowego polityką integracyjną pozwolił na wypracowanie podejścia, które w wielu kwestiach zrównuje prawa cudzoziemców i obywateli Hiszpanii. Poprzez **obowiązkową rejestrację w miejscu zamieszkania** (przypominającą polski obowiązek meldunkowy) każda osoba otrzymuje stosowny dokument potwierdzający ten fakt i uprawniający do korzystania z oferty dostępnej na obszarze pozostającym pod jurysdykcją danych władz lokalnych. Takie rozwiązanie pozwala na równe traktowanie wszystkich mieszkańców danego obszaru w zakresie ubezpieczeń społecznych, pełnego ubezpieczenia medycznego i prawa do edukacji, bez względu na ich pochodzenie i status pobytowy (łącznie z cudzoziemcami nieposiadającymi legalnego prawa do przebywania na terenie Hiszpanii).

Istotnym elementem polityki integracyjnej w Hiszpanii jest także **lokalne podejście** do omawianego zagadnienia. W ostatnich latach niemal wszystkie samorządy wprowadziły lokalne polityki i plany integracji odpowiadające na ich specyficzne potrzeby i możliwości. Rozwiązanie to nie tylko wpisuje się w klasyczny model zarządzania wielopoziomowego, ale także pozwala na uwzględnienie indywidualnych potrzeb integracyjnych cudzoziemców i społeczeństwa przyjmującego (Domingo, Pinyol-Jiménez i Zapata-Barrero 2020).

Ostatnie wydarzenia związane z masowym napływem do Europy imigrantów z rejonu Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej wyraźnie uwidoczniły **nieuchronność procesów imigracyjnych i ograniczoną możliwość ich sterowania**. Wskazały ponadto na potrzebę jasnej i skutecznej strategii integracyjnej, pozwalającej nie tylko na szybkie reagowanie w zakresie pomocy humanitarnej dla osób potrzebujących, lecz przede wszystkim na posiadanie długofalowego planu działania. Planu pozwalającego na włączenie imigrantów

do społeczeństwa, ich prawidłowe funkcjonowanie, a w efekcie zmniejszenie ryzyka wystąpienia konfliktów społecznych.

Przedstawione powyżej przykłady praktyk integracyjnych z Republiki Czeskiej, Portugalii i Hiszpanii stanowią jedynie pewnego rodzaju wskazanie drogi, jaką mogłaby podążać polska czy też mazowiecka polityka integracyjna. Niezmiernie ważnym elementem jej tworzenia jest jednak stałe odwoływanie się do krajowej i lokalnej specyfiki czy też do już istniejących rozwiązań, mogących stanowić podstawę do budowania sprawnego i całościowego systemu integracyjnego. Nie ulega jednak wątpliwości, że tego rodzaju polityka jest Polsce nie tylko potrzebna, ale wręcz konieczna w obliczu stale zwiększającego się napływu cudzoziemców, również tych z odmiennych kulturowo zakątków świata.

Instytucje i organizacje zajmujące się migracjami i migrantami

Napływ migrantów nie jest zjawiskiem typowym wyłącznie dla Polski. W roku 2019 na świecie były 272 miliony migrantów (dane UNHCR, zob. s. 115). Aby móc efektywnie zajmować się migracją, na różnych poziomach działań – od międzynarodowych po regionalne – powołano odpowiednie instytucje i organizacje. W tym podrozdziale zaprezentowano wybrane instytucje zaangażowane w procesy migracyjne na poziomie międzynarodowym, krajowym oraz wojewódzkim. W opisie każdej z nich uwzględniono: nazwę, opis zadań, dane adresowe oraz odnośnik do strony internetowej. Wszystkie dane pochodzą z oficjalnych stron internetowych tych instytucji.

Poziom międzynarodowy

MIĘDZYNARODOWA ORGANIZACJA DS. MIGRACJI (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION – IOM)

IOM zapewnia uporządkowane i humanitarne zarządzanie migracją, promuje współpracę międzynarodową w kwestiach migracji, pomaga w poszukiwaniu praktycznych rozwiązań problemów migracyjnych oraz udziela pomocy humanitarnej migrantom w potrzebie, w tym uchodźcom i przesiedleńcom wewnętrznym. Konstytucja IOM uznaje związek między migracją a rozwojem gospodarczym, społecznym i kulturalnym, a także prawem do swobodnego przemieszczania się.

IOM działa w czterech szerokich obszarach zarządzania migracjami. Są to:

- migracja i rozwój,
- ułatwianie migracji,
- regulacja migracji,
- migracja przymusowa.

IOM ma swój oddział w Warszawie, a Polska jest członkiem tej organizacji już od 1992 r. Krajowe Biuro IOM w Warszawie działa od 2002 r. Prowadzi projekty przede wszystkim w zakresie: pomocy migrantom, wspierania uregulowanej migracji i integracji imigrantów, zwalczania handlu ludźmi, przeciwdziałania nieuregulowanej migracji oraz zwiększania świadomości na temat zjawisk migracyjnych. Na stronie internetowej IOM można znaleźć wyniki badań i raporty. Podano tam również informacje na temat aplikacji dla pracodawców, która pozwala na praktyczną analizę sytuacji danego cudzoziemca i związanej z tym możliwości jego zatrudnienia. Po udzieleniu odpowiedzi na kilka pytań pracodawca uzyska informację, czy może zatrudnić danego cudzoziemca w Polsce, a jeżeli tak, to po spełnieniu jakich warunków.



Międzynarodowa Organizacja do Spraw Migracji (IOM), biuro w Warszawie

ul. Wiejska 12, 00-490 Warszawa

tel.: +48 22 62 38 154

fax: +48 22 62 82 415

e-mail: iomwarsaw@iom.int

strony internetowe: IOM Polska – <https://poland.iom.int>; IOM International – www.iom.int

**WYSOKI KOMISARZ NARODÓW ZJEDNOCZONYCH
DS. UCHODźCÓW (ANG. UNITED NATIONS HIGH
COMMISSIONER FOR REFUGEES - UNHCR)**

Głównym celem UNHCR jest ochrona praw i dobra osób, które zostały zmuszone do ucieczki z ojczyzny. Wspólnie z partnerami i społecznościami UNHCR pracuje nad tym, aby każdy miał prawo ubiegać się o azyl i znaleźć bezpieczne schronienie w innym kraju. UNHCR dąży również do zapewnienia trwałych rozwiązań. Od ponad pół wieku pomagają milionom ludzi zacząć życie na nowo. Są wśród nich uchodźcy, osoby powracające, bezpieczeństwa, przesiedleńcy wewnętrzni i osoby ubiegające się o azyl.

Również UNHCR ma swój oddział w Warszawie. Przedstawicielstwo funkcjonuje według warunków określonych w umowie zawartej w 1992 r. między UNHCR a Rządem Rzeczypospolitej Polskiej dotyczącej statusu prawnego, immunitetów i przywilejów Wysokiego Komisarza i jego personelu w Rzeczypospolitej Polskiej.

Głównym zadaniem Przedstawicielstwa UNHCR w Polsce jest monitorowanie dostępu osób starających się o nadanie statusu uchodźcy do terytorium Polski oraz do rzetelnych procedur azylowych. Wśród innych celów można

wymienić ocenę warunków przyjmowania i szukanie trwałych rozwiązań dla osób objętych ochroną międzynarodową (osób, którym nadano status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą), osób objętych innymi formami ochrony, a także bezpaństwowców. Polski oddział UNHCR promuje rozwiązywanie problemu bezpaństwowości, w tym przystąpienie przez Polskę do konwencji dotyczących bezpaństwowości. Wspiera także działania na rzecz zaangażowania się naszego kraju w przesiedlanie osób objętych ochroną międzynarodową.



Przedstawicielstwo UNHCR w Polsce

ul. Przemysłowa 30, 00-450 Warszawa

tel.: +48 22 628 6930

e-mail: polwa@unhcr.org

strony internetowe:

UNHCR Polska - www.unhcr.org/pl/; UNHCR International - www.unhcr.org

EUROPEJSKA RADA DS. UCHODźCÓW I WYPĘDZONYCH (EUROPEAN COUNCIL ON REFUGEES AND EXILES - ECRE)

ECRE to sojusz 106 organizacji pozarządowych z 40 krajów europejskich. Jego misją jest ochrona i wspieranie praw uchodźców, osób ubiegających się o azyl i innych osób przymusowo wysiedlonych w Europie. Do ECRE należą różnorodne organizacje: zarówno duże NGO działające na całym świecie, jak i te małe skupiające zaangażowanych aktywistów. Ich przedstawiciele pracują w pełnym cyklu – oferują pomoc począwszy od dyslokacji ze strefy konfliktu, przemieszczanie się przez niebezpieczne szlaki i przybycie do Europy, po długoterminowe włączenie do społeczeństw europejskich, obejmujące pomoc humanitarną, świadczenie usług społecznych, pomoc prawną, spory sądowe,

politykę monitorowania oraz prawo, rzecznictwo i prowadzenie kampanii. ECRE działa w trzech głównych obszarach: 1) Wsparcie prawne i spory sądowe; 2) Rzecznictwo; 3) Komunikacja.



ECRE Brussels Office

av. des Arts 7/8

1210 Brussels, Belgium

tel.: +32 232 900 40

strona internetowa: www.ecre.org

EUROPEJSKI URZĄD WSPARCIA W DZIEDZINIE AZYLU (EUROPEAN ASYLUM SUPPORT OFFICE - EASO)

EASO jest agencją Unii Europejskiej utworzoną na mocy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 439/2010.

EASO realizuje następujące zadania:

- dostarcza informacji na temat państwa pochodzenia w odniesieniu do krajów o kluczowym znaczeniu, istotnych dla podmiotów kształtujących politykę w dziedzinie azylu,
- przekazuje najnowsze informacje na temat trendów w zakresie azylu, a także szczegółowe dane na temat azylu, prognozy wraz z analizą tendencji w zakresie azylu, czynników zachęcających i zniechęcających, a ponadto scenariusze ryzyka,
- opracowuje i prowadzi szkolenia, przyczyniając się w ten sposób do podnoszenia jakości i harmonizacji przepisów w dziedzinie azylu,
- uczestniczy w tworzeniu nowego podejścia „hotspot”,
- koordynuje działania relokacyjne ustalone na poziomie UE,

- zapewnia wsparcie operacyjne poprzez delegowanie ekspertów unijnych i krajowych,
- zwiększa wykorzystanie narzędzi operacyjnych, w tym podręczników, narzędzi informacyjnych i praktycznych, szablonów sprawozdań i systemu informacji zwrotnych.



European Asylum Support Office

MTC Block A, Winemakers Wharf

Grand Harbour Valletta, MRS 1917, Malta

tel.: +356 224 87 500

e-mail: info@easo.europa.eu

strona internetowa: www.easo.europa.eu

informacje dostępne w polskiej wersji językowej (plik PDF):

<https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/72a8e617-ef5c-11e6-8a-35-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-180417378>

FRONTEX – EUROPEJSKA AGENCJA STRAŻY GRANICZNEJ I PRZYBRZEŻNEJ

Celem Frontex jest pomoc krajom członkowskim Unii Europejskiej i państwom stowarzyszonym w ramach Schengen w ochronie granic zewnętrznych unijnej przestrzeni swobodnego przepływu osób. Jako Agencja UE Frontex jest finansowany z budżetu unijnego i z wkładów państw stowarzyszonych w ramach Schengen. Frontex ma trzy strategiczne cele:

- ograniczenie podatności na zagrożenia na granicach zewnętrznych w oparciu o kompleksową znajomość sytuacji,
- zapewnienie bezpiecznych i dobrze funkcjonujących granic,
- planowanie i utrzymanie zdolności Europejskiej Straży Granicznej i Przybrzeżnej.



Frontex, biuro w Warszawie

Plac Europejski 6, 00-844 Warszawa

tel.: +48 22 205 95 00

e-mail: frontex@frontex.europa.eu

strona internetowa: <https://frontex.europa.eu/pl/>

ORGANIZACJA WSPÓŁPRACY GOSPODARCZEJ I ROZWOJU (ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT - OECD)

Na stronie internetowej OECD można znaleźć dane statystyczne dotyczące migracji (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG>). Zamieszczono tam także raport z Forum OECD zorganizowanego w 2019 r., które zostało poświęcone integracji imigrantów: https://www.oecd-forum.org/posts/50182-forum-2019-reflections-migrants-integration?fbclid=IwAR0QYpld_4gbpZu-Mvi3Q4yfUZl6PxSF3NV8UW0wn28Bghl565jBfeCBYCHM.

Poziom krajowy

Instytucje na poziomie krajowym odpowiadają przede wszystkim za:

- tworzenie polityki migracyjnej i integracyjnej (wciąż jej brakuje),
- opracowywanie przepisów dotyczących cudzoziemców,
- kwestie związane z legalnością pobytu (przyjmowanie wniosków i wydawanie decyzji, organizowanie powrotów).

Bezpośredni wpływ na przepisy dotyczące migracji do Polski oraz polityki integracyjnej mają cztery opisane poniżej ministerstwa.

MINISTERSTWO SPRAW WEWNĘTRZNYCH I ADMINISTRACJI (MSWiA)

Odpowiada za tworzenie polityki migracyjnej państwa, czym zajmuje się powołany w jego ramach Departament Analiz i Polityki Migracyjnej. Poza tym MSWiA nadzoruje proces dystrybucji środków europejskich z Funduszu Azylu Migracji i Integracji, które Polska otrzymuje z UE na wsparcie cudzoziemców – tym zadaniem zajmuje się Departament Funduszy Europejskich. Za obsługę dotacji przydzielonych podmiotom w ramach tego funduszu odpowiada Centrum Obsługi Projektów Europejskich.



Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

ul. Stefana Batorego 5, 02-591 Warszawa

tel.: +48 22 250 01 12

infolinia: +48 22 250 01 15

strona internetowa: www.gov.pl/web/mswia

Departament Analiz i Polityki Migracyjnej

ul. Stefana Batorego 5, 02-591 Warszawa

tel.: +48 22 601 15 20

fax: +48 22 601 49 1

e-mail: sekretariat.daipm@mswia.gov.pl

strona internetowa: www.gov.pl/web/mswia/departament-analiz-i-polityki-migracyjnej

Centrum Obsługi Projektów Europejskich MSWiA

ul. Puławska 99a, 02-595 Warszawa

tel.: +48 22 542 84 05

fax: 22 542 84 44

e-mail: cope@copemswia.gov.pl

strona internetowa: <http://copemswia.gov.pl>

MINISTERSTWO SPRAW ZAGRANICZNYCH (MSZ)

Sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem ambasad i konsulatów RP (Wydział Konsularny) i procedurami wydawania wiz. Posiada też uprawnienia do wydawania dokumentów legalizujących pobyt w Polsce dla personelu dyplomatycznego i osób pełniących funkcje pomocnicze. Na stronach MSZ można uzyskać informacje konsularne, m.in. dotyczące wydawania wiz.



Ministerstwo Spraw Zagranicznych

al. J. Ch. Szucha 23, 00-580 Warszawa

tel.: +48 22 523 90 00

infolinia: +48 22 250 0116

e-mail: informacja.konsularna@msz.gov.pl

strona internetowa:

ogólna - www.gov.pl/web/dyplomacja

informacje konsularne - www.gov.pl/web/dyplomacja/informacje-konsularne

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ (MRPiPS)

Opracowuje politykę integracyjną państwa. Za politykę dotyczącą migrantów odpowiadają przede wszystkim dwa poniższe departamenty MRPiPS.

1. Departament Pomocy i Integracji Społecznej. Zakres jego działań obejmuje:
 - realizację zadań instytucji wiodącej w zakresie polityki integracyjnej cudzoziemców oraz koordynację zadań w obszarze integracji cudzoziemców,
 - prowadzenie spraw związanych z implementacją Funduszu Azylu, Migracji i Integracji na lata 2014–2020,

- prowadzenie spraw związanych z zadaniami Ministra w zakresie przeciwdziałania handlowi ludźmi.
2. Departament Rynku Pracy. Do jego obowiązków należą:
- realizacja zadań dotyczących migracji zarobkowych, w tym swobody przepływu pracowników,
 - dokonywanie oceny ryzyka oraz określanie sektorów o szczególnym natężeniu powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP.



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

e-mail: info@mrpips.gov.pl

strona internetowa: www.gov.pl/web/rodzina/strona-glowna

Departament Pomocy i Integracji Społecznej

tel.: +48 22 661 12 77

fax: +48 22 661 12 76

e-mail: sekretariat.dps@mrpips.gov.pl

strona internetowa: www.gov.pl/web/rodzina/departament-pomocy-i-integracji-spolecznej1

Departament Rynku Pracy

tel.: +48 22 461 64 00

fax: +48 22 461 64 01

e-mail: sekretariat.DRP@mrpips.gov.pl

strona internetowa: www.gov.pl/web/rodzina/departament-ryнку-pracy

MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ (MEN)

MEN kształtuje programy edukacji cudzoziemców. Odpowiada za przepisy prawne związane z edukacją, a także za:

- finansowanie podręczników i książek pomocniczych dla mniejszości narodowych i etnicznych oraz społeczności posługującej się językiem regionalnym, w tym koordynację wydawania, zakupów i dystrybucji,
- monitorowanie oferty podręczników dopuszczonych do użytku szkolnego do kształcenia ogólnego, w tym dla mniejszości narodowych i etnicznych oraz społeczności posługującej się językiem regionalnym,
- organizację kształcenia mniejszości narodowych i etnicznych oraz społeczności posługujących się językiem regionalnym,
- tworzenie zasad organizowania kształcenia dzieci obywateli polskich czasowo przebywających za granicą i wspomagania nauczania języka polskiego, historii i geografii Polski, kultury polskiej oraz innych przedmiotów nauczanych w języku polskim wśród Polonii i Polaków zamieszkujących i przebywających czasowo za granicą, w tym:
 - prowadzenie współpracy z organizacjami działającymi w kraju i za granicą na rzecz Polonii i Polaków zamieszkujących i przebywających czasowo za granicą,
 - uwierzytelnianie świadectw wydawanych przez zespoły szkół, szkoły i szkolne punkty konsultacyjne funkcjonujące przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej.



Ministerstwo Edukacji Narodowej

al. J. Ch. Szucha 25, 00-918 Warszawa

tel.: +48 22 34 74 100

fax: +48 22 34 74 261

e-mail: informacja@men.gov.pl

strona internetowa: www.gov.pl/web/edukacja/

URZĘDY KONSULARNE RP

Obywatele państw trzecich mają kontakt z konsulatem jeszcze przed wjazdem na teren Rzeczypospolitej Polskiej. Urzędy konsularne zajmują się rozpatrywaniem wniosków o wize, wydawaniem wiz, a także, w zależności od państwa, odpowiadają za potwierdzanie autentyczności zagranicznych dokumentów (np. dotyczących stanu cywilnego). Konsulowie prowadzą postępowania w sprawie przyznania Karty Polaka – to dokument potwierdzający przynależność do narodu polskiego, ale nie legalizuje on pobytu. (Więcej informacji na temat rodzajów wiz i Karty Polaka można znaleźć w Rozdziale 4. *Legalizacja pobytu*).

Szczegóły dotyczące Urzędów Konsularnych zamieszczono na stronie internetowej: www.gov.pl/web/dyplomacja/informacje-konsularne.

STRAŻ GRANICZNA

To formacja wykonująca zadania związane z ochroną granicy państwowej i kontrolą ruchu granicznego w Rzeczypospolitej Polskiej. Weryfikuje poprawność dokumentów posiadanych przez cudzoziemców w czasie przekraczania granicy i weryfikuje daty wjazdu/wyjazdu z Polski osób, które wnioskuje o kolejne zezwolenia na pobyt w Polsce. W ramach swoich zadań Straż Graniczna organizuje także powroty (przymusowe i dobrowolne) osób przebywających w Polsce nielegalnie. Poza tym prowadzi sieć strzeżonych ośrodków i aresztów deportacyjnych, w których umieszcza się osoby oczekujące na deportację z Polski, a wobec których zachodzi podejrzenie, że stwarzają zagrożenie dla bezpieczeństwa państwa. W aresztach umieszcza się osoby ubiegające się o status uchodźcy – czasami dorośli przebywają tam razem z małymi dziećmi. Straż Graniczna może także sprawdzać legalność zatrudnienia migrantów.



Komenda Główna Straży Granicznej

al. Niepodległości 100, 02-514 Warszawa

tel.: +48 22 500 40 00

e-mail: bpr.kg@strazgraniczna.pl

strona internetowa: www.strazgraniczna.pl

Zarząd ds. Cudzoziemców Komendy Głównej Straży Granicznej

tel.: +48 22 500 40 00 (wew. 2 i 3)

e-mail: zdsc.kg@strazgraniczna.pl

strona internetowa: www.strazgraniczna.pl/pl/cudzoziemcy

URZĄD DS. CUDZOZIEMCÓW

Szef Urzędu ds. Cudzoziemców stanowi centralny organ administracji rządowej właściwy w sprawach:

- wjazdu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przejazdu przez to terytorium, pobytu na nim i wyjazdu z niego,
- nadawania statusu uchodźcy,
- udzielania ochrony uzupełniającej,
- udzielania zgody na pobyt ze względów humanitarnych lub zgody na pobyt tolerowany,
- udzielania cudzoziemcom azylu,
- udzielania ochrony czasowej.

Na stronie internetowej Urzędu można znaleźć informacje dotyczące legalnego pobytu i pracy w Polsce dla obywateli państw trzecich oraz krajów

Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Dostępne są tam także interaktywne formularze wniosków, m.in. o: wymianę kart pobytu, przedłużenie wiz, zarejestrowanie pobytu obywatela UE czy zaproszenia dla cudzoziemca. Ponadto znajdziemy tam informacje dotyczące bezpłatnej pomocy prawnej dla osób, które złożyły wniosek o udzielenie ochrony międzynarodowej (wnioskodawców) i cudzoziemców, wobec których toczy się postępowanie w sprawie pozbawienia ich statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej.



Urząd ds. Cudzoziemców

ul. Taborowa 33, 02-699 Warszawa

tel.: +48 22 601 75 75

strona internetowa: <https://udsc.gov.pl>

formularze: <https://cudzoziemcy.gov.pl>

Poziom wojewódzki

WYDZIAŁ SPRAW CUDZOZIEMCÓW MAZOWIECKIEGO URZĘDU WOJEWÓDZKIEGO W WARSZAWIE

Do zadań Wydziału należy:

- prowadzenie postępowań w sprawach potwierdzenia posiadania lub utraty obywatelstwa polskiego,
- prowadzenie postępowań w sprawie uznania za obywatela polskiego oraz przyjmowanie wniosków o nadanie obywatelstwa polskiego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej,
- prowadzenie postępowań z zakresu repatriacji,

- prowadzenie spraw związanych z legalizacją pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w tym w szczególności wydawanie zgody na pobyt czasowy i stały, przedłużanie wiz, wydawanie zaproszeń,
- prowadzenie spraw związanych z legalizacją pobytu obywateli państw Unii Europejskiej, Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA), Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Konfederacji Szwajcarskiej oraz członków ich rodzin na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.



Wydział Spraw Cudzoziemców Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego w Warszawie

ul. Marszałkowska 3/5, 00-624 Warszawa (sekretariat)

tel.: +48 22 695 65 75

fax: +48 22 695 66 03

e-mail: wsc@mazowieckie.pl

strona internetowa: www.gov.pl/web/uw-mazowiecki/wydzial-spraw-cudzoziemcow

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W WARSZAWIE

Do jego zadań należą m.in.: opracowywanie analiz i statystyk dotyczących mazowieckiego rynku pracy i badanie popytu na pracę oraz monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Urząd koordynuje i świadczy usługi poradnictwa oraz informacji zawodowej, organizuje międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES, koordynuje system zabezpieczenia społecznego, prowadzi rejestry instytucji szkoleniowych i agencji zatrudnienia oraz wydaje certyfikaty o dokonaniu wpisu.

Na stronach Urzędu można znaleźć informacje dla cudzoziemców odnośnie do legalnego zatrudnienia:

- podejmowanie pracy w Polsce przez obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii: <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/dla-cudzoziemcow/podejmowanie-pracy-w-polsce-przez-obywateli-ue-eog-i-szwajcarii>,
- zasady podejmowania pracy w Polsce przez osoby niebędące obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego albo Szwajcarii: <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/dla-cudzoziemcow/podejmowanie-pracy-w-polsce-przez-obywateli-panstw-trzecich>,
- prawa i obowiązki cudzoziemców: <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/dla-cudzoziemcow/prawa-i-obowiazki-cudzoziemcow>.

Na stronie znajdują się też informacje o typach wiz i pozwoleń na pracę.



Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

ul. Młynarska 16, 01-205 Warszawa (siedziba główna)

tel.: +48 22 578 44 00

strona internetowa: <https://wupwarszawa.praca.gov.pl>

podstrona z informacjami dla cudzoziemców: <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/dla-cudzoziemcow>

podstrona z adresami filii: <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/urzed/dane-kontaktowe>

Organizacje działające w Warszawie

CENTRUM WIELOKULTUROWE

Centrum prowadzi działania międzykulturowe, bezpłatne poradnictwo prawne i zawodowe oraz naukę języka polskiego. Udziela także wsparcia psychologicznego oraz pomocy przy wypełnianiu wniosków pobytowych, kompletowaniu niezbędnych dokumentów itp. Poza tym prowadzi lekcje wielokulturowe oraz warsztaty dla dzieci i młodzieży, oferuje też edukację antydyskryminacyjną i wielokulturową. Organizuje spotkania, projekcje, debaty, konferencje, seminaria, warsztaty i inne wydarzenia. Jako Miejsce Aktywności Lokalnej udostępnia swoją przestrzeń i udziela wsparcia logistycznego przy okazji organizowania w Centrum różnych wydarzeń – z tej pomocy mogą skorzystać organizacje pozarządowe, osoby prywatne, inicjatywy nieformalne, grupy sąsiedzkie, instytucje itp.



Centrum Wielokulturowe

ul. Jagiellońska 54, 03-463 Warszawa

tel.: +48 22 648 11 11

e-mail: centrum@cww.waw.pl

strona internetowa: <https://centrumwielokulturowe.waw.pl>

FUNDACJA DLA SOMALII

To organizacja pozarządowa tworzona przez imigrantów i Polaków, którzy wspólnie działają na rzecz promowania dialogu międzykulturowego oraz integracji imigrantów ze społeczeństwem przyjmującym. Skupia się przede wszystkim na aktywizacji zawodowej cudzoziemców oraz promowaniu róż-

norodności kulturowej w miejscu pracy. Pokazuje, że osoby przybywające do Polski z najdalszych nawet zakątków świata są wykształcone, wykwalifikowane i zmotywowane.



Fundacja dla Somalii

ul. Bracka 18/63, 00-028 Warszawa

tel.: +48 22 658 04 87

e-mail: biuro@fds.org.pl

strona internetowa: www.fds.org.pl

FUNDACJA POLSKIE FORUM MIGRACYJNE (PFM)

PFM podejmuje inicjatywy przede wszystkim związane z promowaniem wiedzy i szerzeniem informacji. Cudzoziemcom mówi o Polsce i Polakach, a Polakom – o cudzoziemcach. Prowadzi warsztaty integracyjne oraz badania i analizy na temat migracji. Organizuje też zajęcia dla mam cudzoziemskich w Polsce i zatrudnia asystentów kulturowych do pracy w szkołach.



Fundacja Polskie Forum Migracyjne

ul. Szpitalna 5/14, 00-031 Warszawa

tel.: +48 692 913 993, +48 22 11 000 85

e-mail: zapisy@forummigracyjne.org

strona internetowa: <https://forummigracyjne.org>

FUNDACJA „NASZ WYBÓR”

Fundacja „Nasz Wybór” została założona w 2009 r. przez Ukraińców i ich przyjaciół Polaków, aby pracować na rzecz ukraińskich migrantów w Polsce, pomagać im w integracji z polskim społeczeństwem i polską kulturą, a także zapoznawać Polaków z kulturą ukraińską. Z czasem Fundacja rozszerzyła grupę odbiorców swoich działań na obywateli innych krajów.

Oto lista działań prowadzonych przez Fundację:

- aktywna działalność informacyjna – poprzez wydawanie gazety „Nasz Wybór” dla Ukraińców przebywających w Polsce oraz portal <https://naszwybir.pl>,
- udział w różnorodnych wydarzeniach kulturalnych (np. Dzień Niepodległości Ukrainy w Warszawie), organizacja spotkań eksperckich, które mają na celu zwiększenie efektywności działań na rzecz ukraińskich migrantów w Polsce,
- prowadzenie badań socjologicznych,
- Klub Ukraińskich Kobiet (realizowany od maja 2014 r.) – projekt stworzony z myślą o Ukrainkach w średnim wieku, które przyjeżdżają do pracy w Polsce. Ma im pomóc w integrowaniu się w nowym kraju i odnalezieniu swojego miejsca w polskiej rzeczywistości. Spotkania Klubu odbywają się co niedzielę. Każde jest poświęcone innemu tematowi lub problemowi,
- Klub Dziecięcy „Rękawiczka” – służy integracji dzieci i rodziców oraz zapoznawaniu ich z ukraińską kulturą i językiem ukraińskim w ramach ciekawych i kreatywnych zajęć weekendowych,
- Ukraiński Dom – otwarty w listopadzie 2014 r. w Warszawie. To miejsce, gdzie cudzoziemcy, przede wszystkim obywatele Ukrainy, czują się jak u siebie. Ukraiński Dom powstał, aby ułatwić integrację i wsparcie dla społeczności ukraińskiej w Warszawie, jednak obecnie służy wszystkim cudzoziemcom, oferując przestrzeń do działań i wymiany doświadczeń oraz poczucie przynależności do wspólnoty. Dom Ukraiński znajduje się przy ul. Zamenhofska 1 –

na Muranowie, blisko stacji metra Ratusz Arsenal. Odbywają się tu liczne spotkania, wydarzenia kulturalne i wystawy. Działa tu również punkt porad prawnych oraz prowadzone są kursy języka polskiego. Swoją siedzibę mają tutaj Klub Ukraińskich Kobiet oraz Klub Dziecięcy „Rękawiczka”,

- działalność charytatywna,
- działalność na rzecz wsparcia Ukrainy, szczególnie w jej dążeniach do integracji z Unią Europejską.



Fundacja „Nasz Wybór”

ul. Zamenhofa 1, 00-153 Warszawa

tel.: +48 22 258 40 18, +48 727 805 764

e-mail: biuro@ukrainskidom.pl

strona internetowa: <https://pl-pl.facebook.com/fundacjanaszwybor>

HELŚIŃSKA FUNDACJA PRAW CZŁOWIEKA

Helsińska Fundacja Praw Człowieka jest apolityczną organizacją działającą na rzecz ochrony i promocji praw człowieka. Prowadzi działania edukacyjne z zakresu praw człowieka oraz udziela porad prawnych.



Helsińska Fundacja Praw Człowieka

ul. Zgoda 11, 00-018 Warszawa

tel.: +48 22 556 44 68

fax: +48 22 556 44 50

e-mail: hfhr@hfhr.pl, refugees@hfhr.org.pl

strona internetowa: www.hfhr.pl

STOWARZYSZENIE INTERWENCJI PRAWNEJ

To organizacja pożytku publicznego, której statutowym celem jest podejmowanie działań na rzecz przestrzegania praw człowieka i przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu. Wspiera przede wszystkim uchodźców oraz migrantów w Polsce. Obecnie stanowią oni jedną z grup silnie narażoną na dyskryminację oraz wykluczenie.

Stowarzyszenie prowadzi następujące działania:

- udziela bezpłatnej pomocy prawnej osobom z doświadczeniem migracyjnym,
- kiedy zagrożone są ich podstawowe prawa, reprezentuje ich przed sądami i organami krajowymi oraz przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka,
- aktywnie uczestniczy w konsultacjach społecznych dotyczących aktów prawnych związanych z sytuacją osób z doświadczeniem migracyjnym, reaguje na naruszenia ich praw na najwcześniejszym możliwym etapie,
- pomaga osobom z doświadczeniem migracyjnym odnaleźć się w nowej rzeczywistości w Polsce. Wspiera ich integrację, pomaga uzyskać świadczenia medyczne, socjalne, a także bezpieczne mieszkanie w Polsce,
- organizuje warsztaty i zajęcia dla dzieci, aby mogły poczuć się bezpieczne i ważne,
- aktywnie uczestniczy w konferencjach krajowych i międzynarodowych, a także w spotkaniach organów międzynarodowych monitorujących stan przestrzegania praw człowieka w Polsce, informując o głównych zagrożeniach dla praw osób z doświadczeniem migracyjnym w Polsce,
- prowadzi badania, monitoruje działania władz publicznych w obszarze migracji, sporządza opinie i ekspertyzy.



Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

ul. Siedmiogrodzka 5/51, 01-204 Warszawa

tel.: +48 22 621 51 65

e-mail: biuro@interwencjaprawna.pl

strona internetowa: <https://interwencjaprawna.pl>

FUNDACJA OCALENIE

Fundacja działa od 2000 r. Wspiera migrantów w integracji i indywidualnym rozwoju. Działa na rzecz dialogu międzykulturowego i wzmocnienia społeczeństwa obywatelskiego. Dąży do tego, aby każdy człowiek mógł żyć godnie i w poszanowaniu swoich praw.

Fundacja prowadzi następujące działania:

- pomaga migrantom – prowadzi Centrum Pomocy Cudzoziemcom w Warszawie i w Łomży, świetlicę dla dzieci uchodźczych w Łomży, uczy bezpłatnie polskiego, prowadzi programy adaptacyjne i integracyjne, szuka pokoi i mieszkań dla swoich podopiecznych,
- edukuje społeczeństwo – prowadzi warsztaty o uchodźcach, antydyskryminacyjne, integracyjne, angażuje wolontariuszki i wolontariuszy, organizuje wydarzenia integracyjne,
- współpracuje ze szkołami, uczelniami, instytucjami publicznymi, firmami i organizacjami międzynarodowymi.



Fundacja Ocalenie

ul. Krucza 6/14a, 00-537 Warszawa

tel.: +48 22 828 04 50

fax: +48 22 828 50 54

e-mail: biuro@ocalenie.org.pl

strona internetowa: <https://ocalenie.org.pl>

Oddział w Łomży

ul. Sadowa 8, 18-400 Łomża

tel.: +48 86 214 16 57

e-mail: lomza@ocalenie.org.pl

Dobre praktyki ogólne

CENTRUM POMOCY CUDZOZIEMCOM (FUNDACJA OCALENIE)

Oto lista godnych polecenia praktyk realizowanych w Centrum Pomocy Cudzoziemcom prowadzonym przez Fundację Ocalenie:

- pomoc w codziennych sprawach – dla osób, które słabo mówią po polsku lub spotykają się z dyskryminacją, sprawy te są dużo trudniejsze do załatwienia niż dla Polek i Polaków. Wsparcie w tej dziedzinie dotyczy m.in.: kontaktów z urzędami, poszukiwania pokoi i mieszkań do wynajęcia, zapisywania dzieci do przedszkoli i szkół, wypełniania wniosków, redagowania pism,
- pomoc tłumacza w kontakcie z urzędami, szkołami, szpitalami,
- pomoc podczas pisania CV i szukania pracy,
- pomoc prawna – wsparcie podczas legalizowania pobytu, uzyskiwania ochrony międzynarodowej, walka z nieuczciwymi pracodawcami,

- wsparcie psychologiczne i psychoterapia, także dla osób z traumą i zespołem stresu pourazowego,
- bezpłatne kursy polskiego dla dorosłych,
- dodatkowe zajęcia edukacyjne i kulturalne dla dzieci i młodzieży,
- wsparcie interwencyjne (nocleg, jedzenie, ubrania, lekarstwa),
- pomoc rzeczowa (ubrania, kosmetyki, wyprawki dla dzieci, przybory szkolne, meble, sprzęt AGD),
- organizacja wydarzeń integracyjnych i kulturalnych dla mieszkańców i mieszkanki Warszawy – polskich i cudzoziemskich.

Ponadto Fundacja współpracuje z warszawskimi placówkami pomocy społecznej, innymi organizacjami pozarządowymi, grupami nieformalnymi oraz instytucjami zaangażowanymi w pomoc i wspieranie integracji cudzoziemców w stolicy.

RADA MIĘDZYKULTUROWA W REYKJAVÍKU (THE REYKJAVÍK INTERCULTURAL COUNCIL)

To platforma konsultacyjna dla cudzoziemców mieszkających w Reykjavíku, organizacji imigranckich, rynku pracy i przedstawicieli władz miasta. Rada aktywnie uczestniczy w kształtowaniu polityki wobec obywateli obcego pochodzenia. Jest organem doradczym działającym w Reykjavíku w sprawach imigrantów. We współpracy z miejskimi centrami usług wspiera wzmocnienie kapitału społecznego i promuje instytucje miejskie wśród obywateli obcego pochodzenia. Więcej informacji na jej temat znajdziemy na stronie internetowej: <https://reykjavik.is/en/multicultural-council>.

ROZDZIAŁ 4.

Legalizacja pobytu

Legalność pobytu jest jedną z kluczowych kwestii w przypadku migracji. Nie tylko daje imigrantowi poczucie bezpieczeństwa w tym sensie, że nie musi się obawiać deportacji, ale także zapewnia mu dostęp do ochrony ze strony państwa przyjmującego.

To, na ile łatwo lub trudno jest zalegalizować pobyt, zależy od polityki migracyjnej i integracyjnej danego państwa przyjmującego oraz od umów międzynarodowych pomiędzy państwami. W przypadku migrantów przyjeżdżających do Polski kluczową kwestią jest to, czy migrant jest tzw. obywatelem państw trzecich (OPT) czy też obywatelem jednego z państw należących do Unii Europejskiej (UE) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG).

Obywatele UE oraz EOG mogą korzystać ze swobodnego przepływu pracowników, który obejmuje:

- prawo do przemieszczania się i pobytu,
- prawo do podejmowania pracy w innym państwie członkowskim UE,
- prawo do równego traktowania z obywatelami państwa goszczącego,
- prawo do wjazdu i pobytu członków rodziny osoby podejmującej pracę w innym państwie członkowskim.

Aby **obywatele państw trzecich** mogli legalnie przebywać (i pracować) w Polsce, zobowiązani są do ubiegania się o stosowne dokumenty pobytowe.

Rodzaje wydawanych dokumentów

Ruch bezwizowy

Obywatele niektórych państw, np. Ukrainy, Gruzji czy Republiki Mołdowy, są zwolnieni z obowiązku posiadania wizy lub innego dokumentu uprawniającego do wjazdu i pobytu w Polsce, o ile posiadają **paszport biometryczny**. Dla osób korzystających z ruchu bezwizowego całkowita długość pobytu na terytorium wszystkich państw członkowskich obszaru Schengen (w tym Polski) nie może przekroczyć **90 dni** w ciągu każdego 180-dniowego okresu.

Źródło: www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty



▲ Paszport biometryczny pozwala zidentyfikować tożsamość na podstawie cech takich jak np. linie papilarne. Symbol paszportu biometrycznego zazwyczaj zamieszczany jest na okładce (w postaci prostokątnego symbolu).

W trakcie pobytu bez konieczności uzyskania wizy cudzoziemiec powinien spełniać następujące warunki:

- posiada ważny dokument podróży,
- potrafi uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu,
- posiada wystarczające środki utrzymania lub ma możliwość ich uzyskania zgodnie z prawem,

- nie może być osobą, wobec której dokonano wpisu do celów odmowy wjazdu w Systemie Informacyjnym Schengen,
- nie może być uważany za stanowiącego zagrożenie dla porządku publicznego, bezpieczeństwa wewnętrznego, zdrowia publicznego lub stosunków międzynarodowych żadnego z państw członkowskich; w szczególności wobec tej osoby nie mogły zostać na tej podstawie dokonane wpisy do celów odmowy wjazdu w krajowych bazach danych państw członkowskich.



Na stronie internetowej Dyrektoriatu Generalnego Spraw Wewnętrznych Komisja Europejska zamieściła **kalkulator** służący do samodzielnego obliczania pobytów krótkoterminowych w ramach ruchu bezwizowego. Zawiera puste rubryki, które należy odpowiednio uzupełnić:

1. rubryka „Date of entry/Control” – należy wpisać datę planowanej kontroli lub datę ponownego wjazdu,
2. rubryki „Enter previous stay(s) in the Schengen area” – należy podać daty wszystkich wjazdów oraz wyjazdów z terytorium państw obszaru Schengen.

Po wpisaniu tych danych kalkulator automatycznie obliczy, ile dni zostało już wykorzystanych (z dopuszczalnego limitu 90 dni pobytu w każdym 180-dniowym okresie). Ponadto poda najwcześniejszą datę dozwolonego ponownego wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen.

Kalkulator można znaleźć pod adresem: https://ec.europa.eu/home-affairs/content/visa-calculator_en.

Rodzaje wiz

Zgodnie z polskim i unijnym prawem cudzoziemcowi można wydać jeden z trzech rodzajów wiz.

- 1. Wiza krajowa** – na naklejce wizowej w rubryce „rodzaj wizy” widnieje symbol „D”. Jest wydawana na okres powyżej 90 dni, ale nie dłuższy niż 1 rok.

2. Wiza Schengen – na naklejce wizowej w rubryce „rodzaj wizy” widnieje symbol „C”. Jest ważna na terenie wszystkich państw strefy Schengen. Może być wydana w tym samym celu co wiza krajowa, tzn. w celu wykonywania pracy, prowadzenia działalności gospodarczej lub realizacji studiów. Wiza Schengen jest wydawana w przypadku, gdy cudzoziemiec planuje przebywać na terytorium Polski przez okres nieprzekraczający 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu (podczas jednego lub kilku wjazdów), liczonych od daty wjazdu.

3. Wiza lotniskowa – na naklejce wizowej w rubryce „rodzaj wizy” widnieje symbol „A”. Jest ważna na czas przejazdu przez międzynarodową strefę tranzytową portów lotniczych znajdujących się na terytorium państw członkowskich UE i uprawnia tylko do pobytu w strefie tranzytowej lotniska.

Zazwyczaj wizę umieszcza się w dokumencie podróży cudzoziemca (np. paszporcie), lecz w szczególnych przypadkach, uzasadnionych interesem cudzoziemca, wiza krajowa może zostać umieszczona na osobnym blankiecie wizowym. Wizy wydane osobom wpisanym do dokumentu podróży cudzoziemca ubiegającego się o wizę (np. jego dzieciom) umieszcza się w tym samym dokumencie podróży. Wszystkie wpisy są nanoszone drukiem na naklejce wizowej – **nie dokonuje się żadnych odręcznych zmian**. Naklejki można wypełniać ręcznie tylko w przypadku wystąpienia problemów technicznych.

Jeśli wiza jest ograniczona terytorialnie, w rubryce „ważna na” wpisuje się nazwy lub kody państw, na których terytorium może przebywać cudzoziemiec. W rubryce „od do” wskazuje się okres ważności danej wizy (w formacie dzień–miesiąc–rok). W rubryce „ilość wjazdów” wpisuje się liczbę możliwych wjazdów – jeśli jest to 1, można tylko jednokrotnie wjechać i niezależnie do

czasu trwania uprawnienia po wyjeździe z Polski wiza traci ważność. W przypadku zapisu „MULTI” można wielokrotnie wjeżdżać do Polski i wyjeżdżać z niej przez cały okres ważności wizy.

Na naklejce wizowej znajdują się również rubryki:

- „wydana w” – nazwa miejscowości, w której siedzibę ma organ wydający wizę,
- „dnia” – data wydania wizy,
- „uwagi” – w wizach wydanych przez organy polskie zamieszcza się tu napis „Cel wydania wizy” oraz numer identyfikujący cel wydania wizy.

Przykładowe cele wydania wiz wydawanych przez polskie organy³:

- **01** – gdy wiza jest wydawana w celu turystycznym,
- **02** – gdy wiza jest wydawana w celu odwiedzin u rodziny lub przyjaciół,
- **03** – gdy wiza jest wydawana w celu udziału w imprezach sportowych,
- **04** – gdy wiza jest wydawana w celu prowadzenia działalności gospodarczej,
- **05a** – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy, w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi,
- **05b** – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy, o której mowa w art. 88 ust. 2 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 r. ze zm.), w okresie nieprzekraczającym 9 miesięcy w roku kalendarzowym,
- **06** – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy innej niż określona w art. 60 ust. 1 pkt 5 i 5a ww. ustawy,
- **09** – gdy wiza jest wydawana w celu odbycia studiów pierwszego stopnia, studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich albo kształcenia się w szkole doktorskiej,

³ Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 kwietnia 2019 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców (Dz.U. z 2019 r. poz. 782).

- **17** – gdy wiza jest wydawana w celu przybycia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jako członek najbliższej rodziny repatrianta,
- **17a** – gdy wiza jest wydawana w celu przybycia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jako członek najbliższej rodziny osoby przebywającej w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt stały uzyskanego na podstawie Karty Polaka,
- **18** – gdy wiza jest wydawana w celu korzystania z uprawnień wynikających z posiadania Karty Polaka.

Źródło: www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty



▲ Naklejka wizowa

Karta Pobytu

Karta Pobytu to dokument potwierdzający tożsamość cudzoziemca podczas jego pobytu w Polsce. Wraz z ważnym paszportem zagranicznym **potwierdza uprawnienia do pobytu** w Polsce oraz **uprawnia do wielokrotnego przekraczania granicy polskiej** bez konieczności posiadania wizy. Przy przekraczaniu granicy należy przedstawić uprawnionym funkcjonariuszom Straży Granicznej kartę pobytu razem z ważnym paszportem zagranicznym.

Karta Pobytu jest dokumentem pobytowym wydawanym cudzoziemcom, którym udzielono w Polsce:

- zezwolenia na pobyt czasowy,
- zezwolenia na pobyt stały – karta jest ważna przez 10 lat od dnia jej wydania, jednak uprawnienie do przebywania na terytorium Polski wydawane jest bezterminowo,
- zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE – karta jest ważna przez 5 lat od dnia jej wydania, jednak uprawnienie wydawane jest bezterminowo,
- zgody na pobyt ze względów humanitarnych – karta jest ważna przez 2 lata od dnia jej wydania,
- ochrony międzynarodowej – gdy cudzoziemcowi nadano w Polsce status uchodźcy lub udzielono mu ochrony uzupełniającej.

Informacja o rodzaju zezwolenia wydanego cudzoziemcowi jest umieszczana w rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia”. Pozwala to na zidentyfikowanie podstawy pobytu cudzoziemca w Polsce i w konsekwencji na ustalenie rodzaju praw i obowiązków związanych z posiadaniem tego typu zezwolenia.

W rubryce „PESEL” wpisywany jest numer PESEL cudzoziemca, o ile został nadany. Jeżeli cudzoziemiec nie ma numeru PESEL, rubryka ta pozostaje niewypełniona.

W rubryce „adres zameldowania” należy podać aktualny adres zameldowania. Jeśli cudzoziemiec nie może uzyskać adresu zameldowania lub nie zameldował się w miejscu pobytu czasowego trwającego ponad 2 miesiące, rubryka ta pozostaje niewypełniona.



▲ Wzór Karty Pobytu

ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY

Zezwolenia na pobyt czasowy udziela **wojewoda** właściwy ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca. Dokonuje tego w drodze decyzji. Cudzoziemiec składa wniosek o udzielenie mu zezwolenia na pobyt czasowy osobiście, nie później niż w ostatnim dniu jego legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. O udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy można się ubiegać, jeżeli zachodzą okoliczności uzasadniające zamieszkiwanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez **okres dłuższy niż 3 miesiące**, z wyjątkiem zezwolenia na pobyt czasowy udzielanego ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu oraz ze względu na pracę sezonową. Zezwolenie na pobyt czasowy jest co do zasady udzielane maksymalnie na okres **do 3 lat**.

ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY I PRACĘ

Zezwolenia na pobyt czasowy i pracę udziela wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca. Udziela się go w przypadku, gdy celem pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy oraz spełnione są łącznie następujące warunki:

- cudzoziemiec posiada:
 - ubezpieczenie zdrowotne,
 - źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu,
 - zapewnione miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- podmiot powierzający wykonywanie pracy nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy,
- wynagrodzenie, które jest wskazane przez podmiot powierzający wykonywanie pracy, nie jest niższe niż wynagrodzenie pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracy pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku,
- wysokość miesięcznego dochodu wymaganego do uzyskania pobytowego powinna być wyższa niż wysokość dochodu uprawniającego do świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej określonych w ustawie o pomocy społecznej⁴.

ZEZWOLENIE NA POBYT STAŁY

Zezwolenia na pobyt stały udziela lub odmawia wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca. Udziela się go cudzoziemcowi na czas nieoznaczony, na jego wniosek, m.in. jeżeli:

- jest dzieckiem cudzoziemca, któremu udzielono zezwolenia na pobyt stały lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, pozostającym pod jego władzą rodzicielską:
 - urodzonym po udzieleniu temu cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt stały lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, lub

⁴ Art. 114 ust. 2 Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2020 r. poz. 35 ze zm.).

- urodzonym w okresie ważności zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego temu cudzoziemcowi lub w okresie pobytu tego cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zgody na pobyt ze względów humanitarnych lub zgody na pobyt tolerowany albo w związku z nadaniem mu statusu uchodźcy lub udzieleniem ochrony uzupełniającej, lub
- jest dzieckiem obywatela polskiego pozostającym pod jego władzą rodzicielską, lub
- jest osobą o polskim pochodzeniu i zamierza osiedlić się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stałe, lub
- udzielono mu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej azylu, lub
- posiada ważną Kartę Polaka i zamierza osiedlić się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stałe⁵.

ZEZWOLENIE NA POBYT REZYDENTA DŁUGOTERMINOWEGO UE

Zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE udziela **wojewoda** właściwy ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca. W przypadku udzielenia takiego zezwolenia wydaje się **kartę pobytu na okres 5 lat**, w której w rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia” widnieje zapis „pobyt rezydenta długoterminowego UE”.

Zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE udziela się cudzoziemcowi **na czas nieoznaczony**, na jego wniosek, jeżeli przebywa na terytorium RP legalnie i nieprzerwanie co najmniej przez 5 lat bezpośrednio przed złożeniem wniosku i spełnia łącznie następujące warunki:

- posiada źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu,

⁵ Art. 195 Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2020 r. poz. 35 ze zm.).

- posiada ubezpieczenie zdrowotne,
- posiada potwierdzoną znajomość języka polskiego⁶; znajomość języka polskiego potwierdza się jednym z trzech dokumentów:
 - certyfikatem znajomości języka polskiego na poziomie B1 (urzędowo poświadczona znajomość języka polskiego, o której mowa w art. 11a Ustawy z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz.U. z 2019 r. poz. 1480 ze zm.)),
 - świadectwem ukończenia szkoły podstawowej lub ponadpodstawowej lub szkoły wyższej z wykładowym językiem polskim,
 - świadectwem ukończenia szkoły lub uczelni z wykładowym językiem polskim za granicą.

POBYT ZE WZGLĘDÓW HUMANITARNYCH

Cudzoziemcowi, któremu udzielono zgody na pobyt ze względów humanitarnych, wydawana jest na jego wniosek **Karta Pobytu** – jest ona **ważna przez 2 lata** od dnia wydania. Pierwszą Kartę Pobytu wydaje komendant placówki Straży Granicznej, który udzielił tej zgody. Przed upływem okresu ważności cudzoziemiec powinien uzyskać kolejną Kartę Pobytu. Karta Pobytu w okresie swojej ważności potwierdza tożsamość cudzoziemca podczas jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz uprawnia go, wraz z dokumentem podróży, do wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy.

Cudzoziemcowi udziela się zgody na pobyt ze względów humanitarnych, jeżeli zobowiązanie go do powrotu:

- może nastąpić jedynie do państwa, w którym:
 - zagrożone byłoby jego prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa osobistego,

⁶ Art. 211 ust. 1 Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2020 r. poz. 35 ze zm.).

- mógłby zostać poddany torturom albo nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu,
- mógłby zostać zmuszony do pracy,
- mógłby zostać pozbawiony prawa do rzetelnego procesu sądowego albo ukarany bez podstawy prawnej,
- naruszałoby jego prawo do życia rodzinnego lub prywatnego⁷.



Cudzoziemcy, którym udzielono zgody na pobyt ze względów humanitarnych, uprawnieni są do wykonywania pracy **bez konieczności uzyskiwania dodatkowo zezwolenia na pracę**.

Dokumenty wydawane cudzoziemcowi korzystającemu z ochrony międzynarodowej

Na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemcowi udziela się ochrony przez:

- nadanie statusu uchodźcy,
- udzielenie ochrony uzupełniającej,
- udzielenie ochrony czasowej.

STATUS UCHODŹCY

Cudzoziemcowi nadaje się status uchodźcy, jeżeli na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem w kraju pochodzenia z powodu rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej nie może lub nie chce on korzystać z ochrony tego kraju⁸.

⁷ Zob. strona internetowa Urzędu ds. Cudzoziemców: www.udsc.gov.pl [dostęp: 20.06.2020].

⁸ Art. 13 Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2019 r. poz. 1666 ze zm.).



Osoba posiadająca decyzję o nadaniu statusu uchodźcy może ubiegać się o wydanie dokumentu podróży przewidzianego w Konwencji Genewskiej (**Genewski Dokument Podróży** – GDP) oraz karty pobytu, na której w rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia” widnieje zapis: „status uchodźcy”.

TYMCZASOWE ZAŚWIADCZENIE TOŻSAMOŚCI CUDZOZIEMCA

Jest to dokument wydawany cudzoziemcom ubiegającym się o nadanie statusu uchodźcy w czasie trwania postępowania statusowego (tzw. **osoby będące w procedurze**). W okresie swojej ważności tymczasowe zaświadczenie tożsamości cudzoziemca potwierdza tożsamość osoby, której zostało wydane, i uprawnia tę osobę oraz jej małoletnie dzieci, których dane zostały tam wpisane, do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Pierwsze tymczasowe zaświadczenie jest wydawane z urzędu przez organ Straży Granicznej, który przyjął wniosek o nadanie statusu uchodźcy. Kolejne wydaje Szef Urzędu ds. Cudzoziemców na wniosek cudzoziemca.

Źródło: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp?WDU20150001856/O/D20151856.pdf>



▲ Wzór tymczasowego zaświadczenia tożsamości cudzoziemca wydanego przez organ Straży Granicznej.

Źródło: www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty



▲ Wzór tymczasowego zaświadczenia tożsamości cudzoziemca wydanego przez Szefa Urzędu ds. Cudzoziemców.

GENEWSKI DOKUMENT PODRÓŻY

To przewidziany w Konwencji Genewskiej dokument wydawany cudzoziemcowi, któremu nadano status uchodźcy. Wszystkie dokumenty podróży przewidziane w Konwencji Genewskiej wydane po dniu 29 czerwca 2009 r. zawierają dane biometryczne (wizerunek twarzy i odcisk palca) zapisane w formie elektronicznej. Dokument jest **ważny przez 2 lata** od dnia wydania.

Źródło: www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty



▲ Wzór Genewskiego Dokumentu Podróży.

OCHRONA UZUPEŁNIAJĄCA

Cudzoziemcowi, który nie spełnia warunków do nadania statusu uchodźcy, udziela się ochrony uzupełniającej w przypadku, gdy powrót do kraju pochodzenia może narazić go na **rzeczywiste ryzyko doznania poważnej krzywdy** przez: orzeczenie kary śmierci lub wykonanie egzekucji, tortury, niehumanitarne lub poniżające traktowanie, zagrożenie dla życia lub zdrowia wynikające z powszechnego stosowania przemocy wobec ludności cywilnej w sytuacji międzynarodowego lub wewnętrznego konfliktu zbrojnego. Ze względu na to ryzyko nie może lub nie chce on korzystać z ochrony kraju pochodzenia⁹.



Osoba posiadająca decyzję o udzieleniu ochrony uzupełniającej może **ubiegać się o wydanie Karty Pobytu**. W rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia” widnieje na niej zapis: „udzielenie ochrony uzupełniającej”.

Cudzoziemcy, którym przyznano w Polsce status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, uprawnieni są do wykonywania pracy **bez konieczności uzyskiwania dodatkowo zezwolenia na pracę**.

Zgoda na pobyt tolerowany

Zgoda na pobyt tolerowany to osobny dokument wydawany od dnia 1 maja 2014 r. w związku z udzieleniem cudzoziemcowi zgody na pobyt tolerowany. Dokument ten jest wydawany każdorazowo **na okres 2 lat**. Upływ terminu ważności zgody nie oznacza, że pobyt cudzoziemca jest nielegalny, nawet jeśli nie uzyskał on jeszcze kolejnego dokumentu – wiąże się to z tym, że zgoda na pobyt tolerowany w postaci decyzji jest udzielana **na czas nieoznaczony**.

⁹ Art. 15 Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2019 r. poz. 1666 ze zm.).



Zgoda na pobyt tolerowany w okresie swojej ważności potwierdza tożsamość cudzoziemca podczas jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lecz nie potwierdza obywatelstwa cudzoziemca i **nie uprawnia do przekroczenia granicy**.

Zgody na pobyt tolerowany udziela się, **gdy zgoda na pobyt ze względów humanitarnych nie może zostać udzielona**. Udziela się jej zatem z tych samych przyczyn, z których udzielana jest zgoda na pobyt ze względów humanitarnych (z wyłączeniem naruszenia prawa do życia rodzinnego lub prywatnego i praw dziecka), w sytuacji gdy jednocześnie występują okoliczności odmowy udzielenia zgody na pobyt ze względów humanitarnych.

Źródło: www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty



▲ Wzór dokumentu ze zgodą na pobyt tolerowany.

Karta Polaka

Jest to dokument potwierdzający przynależność do narodu polskiego, na podstawie którego można np. podejmować pracę bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Nie oznacza ona nadania cudzoziemcowi obywatelstwa polskiego, przyznania prawa pobytu czasowego czy stałego w Polsce ani prawa przekraczania granic Polski.

Posiadanie Karty Polaka wiąże się jednak z pewnymi uprawnieniami. Jej posiadacz ma prawo do:

- zwolnienia z opłat konsularnych za przyjęcie i rozpatrzenie wniosku o wydanie wizy krajowej w celu korzystania z uprawnień wynikających z posiadania Karty Polaka,
- zwolnienia z opłat konsularnych za przyjęcie wniosku i opracowanie dokumentacji w sprawie o nadanie obywatelstwa polskiego,
- podejmowania pracy bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę,
- podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej na takich samych zasadach jak obywatele polscy,
- kształcenia w szkole doktorskiej, podejmowania i odbywania studiów oraz innych form kształcenia, a także uczestniczenia w działalności naukowej na zasadach określonych w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
- korzystania z form kształcenia na zasadach określonych w Ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe,
- bezpłatnego wstępu do muzeów państwowych.

Karta Polaka może być przyznana osobie, która deklaruje przynależność do Narodu Polskiego i spełni łącznie następujące warunki:

- wykaże swój związek z polskością przez przynajmniej podstawową znajomość języka polskiego, który uważa za język ojczysty, oraz znajomość i kultywowanie polskich tradycji i zwyczajów,
- w obecności konsula Rzeczypospolitej Polskiej albo wyznaczonego przez niego pracownika, złoży pisemną deklarację przynależności do Narodu Polskiego,
- wykaże, że jest narodowości polskiej lub co najmniej jedno z jej rodziców lub dziadków albo dwoje pradziadków było narodowości polskiej, albo przedstawi zaświadczenie organizacji polskiej lub polonijnej potwierdzające

aktywne zaangażowanie w działalność na rzecz języka i kultury polskiej lub polskiej mniejszości narodowej przez okres co najmniej ostatnich 3 lat,

- złoży oświadczenie, że ona lub jej wstępni nie repatriowali się lub nie zostali repatriowani z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, na podstawie umów repatriacyjnych zawartych w latach 1944–1957 przez Rzeczpospolitą Polską albo przez Polską Rzeczpospolitą Ludową z Białoruską Socjalistyczną Republiką Radziecką, Ukrainą Socjalistyczną Republiką Radziecką, Litewską Socjalistyczną Republiką Radziecką i Związkiem Socjalistycznych Republik Radzieckich, do jednego z państw będących stroną tych umów¹⁰.

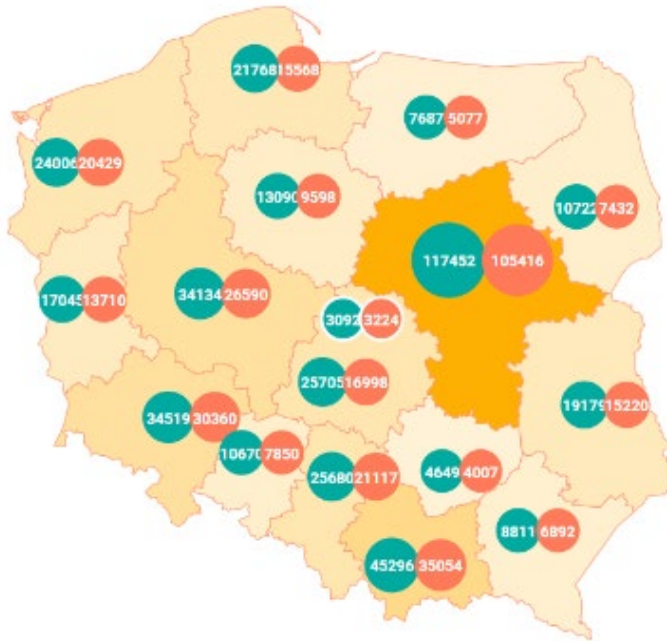
Źródło: www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty



▲ Wzór Karty Polaka.

¹⁰ Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz.U. z 2019 r. poz. 1598).

Mapa 1. Liczba migrantów posiadających ważne dokumenty pobytowe w roku 2018 (kolor pomarańczowy) oraz 2019 (kolor zielony) w podziale na województwa



Źródło: <https://migracje.gov.pl/> [dostęp: 22.06.2020]

Dobre praktyki i rekomendacje

- Współpraca urzędów z organizacjami pozarządowymi poprzez organizację w urzędach punktów konsultacyjnych prowadzonych przez NGO.
- Przygotowanie informacji pisemnych (ulotki, strona internetowa) w językach najliczniejszych grup imigranckich, dotyczących procedury legalizacji pobytu.
- Opracowanie procedur dla urzędów w całej Polsce oraz zestawów dokumentów.
- Stworzenie zestawu dokumentów koniecznych do przedłożenia w urzędzie w celu legalizacji pobytu dla określonych, najczęściej występujących typów migrantów.

ROZDZIAŁ 5.

Rynek pracy

Migracja do Polski ma przede wszystkim charakter ekonomiczno-zarobkowy. Z tego względu legalne zatrudnienie jest jednym z podstawowych warunków zapewnienia poczucia bezpieczeństwa migrantowi, a ponadto stanowi jeden z koniecznych warunków udanej integracji.

Legalne zatrudnienie cudzoziemców jest także niezwykle istotne z punktu widzenia państwa przyjmującego: tylko legalnie pracujący cudzoziemcy mogą płacić podatki i składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

Zatrudnianie cudzoziemców

Zasady podejmowania pracy w Polsce przez osoby niebędące obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) albo Szwajcarii zostały uregulowane w przepisach Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.).

Aby legalnie zatrudnić cudzoziemca z tzw. **kraju trzeciego**, pracodawca musi:

- uzyskać dokument uprawniający cudzoziemca do pracy na terenie Polski:
 - zezwolenie na pracę cudzoziemca,
 - zezwolenie na pracę sezonową,
 - oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi,

- zatrudnić cudzoziemca zwolnionego z obowiązku uzyskiwania ww. dokumentów,
- przed podjęciem pracy przez cudzoziemca sprawdzić, czy posiada on ważny dokument uprawniający go do pobytu na terytorium Polski, zrobić kopię tego dokumentu i przechowywać ją przez cały okres zatrudnienia cudzoziemca,
- zawrzeć z cudzoziemcem umowę w formie pisemnej na warunkach zawartych w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi,
- przedstawić cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenie na język dla niego zrozumiały,
- zgłosić cudzoziemca do ubezpieczenia społecznego, jeśli wynika to z formy zatrudnienia,
- wypełnić obowiązki informacyjne.



Pracodawca zatrudniający cudzoziemca ma wobec niego **takie same obowiązki** jak wobec obywatela polskiego.

Za nielegalne uznaje się:

- wykonywanie pracy przez cudzoziemca, który nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę i jednocześnie nie jest uprawniony do wykonywania pracy bez konieczności posiadania zezwolenia,
- wykonywanie pracy przez cudzoziemca, którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy,
- wykonywanie pracy na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę lub który wykonuje pracę na innych wa-

runkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę,

- wykonywanie pracy bez zawarcia umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej w wymaganej formie.



Zgodnie z art. 120 ust. 1 i 2 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, jak i nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca są **czynami zabronionymi**. Nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom podlega **karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł**. Również cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny.

Instytucje uprawnione do kontrolowania legalności zatrudnienia cudzoziemca w Polsce

Do przeprowadzenia kontroli legalności zatrudnienia uprawnione są:

- Straż Graniczna (SG),
- Państwowa Inspekcja Pracy (PIP).

Straż Graniczna może przeprowadzać kontrole firm, gospodarstw domowych i osób fizycznych zatrudniających cudzoziemców, jak również cudzoziemców prowadzących własną działalność gospodarczą w Polsce. Straż Graniczna kontroluje legalność wykonywania pracy przez cudzoziemców, prowadzenia przez nich działalności gospodarczej oraz powierzenia im wykonywania pracy. Kontrolą Służby Granicznej mogą być objęci nie tylko pracodawcy, lecz także przedsiębiorcy niezatrudniający pracownika i inne instytucje, a nawet osoby fizyczne.

Państwowa Inspekcja Pracy jest uprawniona do kontroli legalności zatrudnienia wynikającego z zawarcia z pracownikami umów o pracę. **Zawiadamia Straż Graniczną** o naruszeniu przepisów dotyczących cudzoziemców (może to skutkować wydaniem decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do opuszczenia terytorium Polski). W takim przypadku koszty postępowania ponosi podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy.



© Heroc/Adobe Stock

▲ Oprócz Państwowej Inspekcji Pracy do kontrolowania legalności zatrudnienia cudzoziemców upoważniona jest również Straż Graniczna.

Państwowa Inspekcja Pracy **zawiadamia również wojewodę** w razie stwierdzenia przypadków naruszenia przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy związanych z zatrudnianiem cudzoziemców lub powierzaniem im innej pracy zarobkowej, a w szczególności informuje o okolicznościach, na podstawie których wojewoda uchyła wydane zezwolenie na pracę lub wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę.



Zakres uprawnień Straży Granicznej jest szerszy niż w przypadku Państwowej Inspekcji Pracy. Straż Graniczna może stosować środki przymusu bezpośredniego, zatrzymać cudzoziemca lub wszcząć postępowania o wydalenie takiej osoby z kraju.

Cudzoziemcy uprawnieni do pracy bez zezwolenia

Cudzoziemiec niebędący obywatelem UE może pracować w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu potwierdzającego możliwość pracy w Polsce, m.in. jeżeli:

- posiada status uchodźcy nadany w Polsce,
- otrzymał ochronę uzupełniającą w Polsce,
- posiada zezwolenie na pobyt stały,
- posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
- posiada zgodę na pobyt tolerowany w Polsce,
- korzysta z ochrony czasowej w Polsce,
- posiada ważne zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ust. 1 Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2019 r. poz. 1666 ze zm.; zaświadczenie wydawane jest przez Urząd ds. Cudzoziemców na wniosek cudzoziemca ubiegającego się o ochronę międzynarodową i można je uzyskać, gdy procedura w sprawie statusu uchodźcy przedłuża się powyżej 6 miesięcy, a opóźnienie nie nastąpiło z winy cudzoziemca),
- jest małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca posiadającego status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, zezwolenie na pobyt stały lub pobyt

rezydenta długoterminowego UE, pobyt tolerowany lub ochronę czasową nadaną w Polsce,

- jest studentem studiów stacjonarnych w Polsce, studiującym w Polsce na podstawie wizy,
- jest studentem studiów stacjonarnych (pierwszego lub drugiego stopnia lub jednolitych magisterskich albo trzeciego stopnia) oraz studiuje i przebywa w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, które wydano z tytułu studiów przez cały okres ważności zezwolenia na pobyt,
- przebywa na terytorium Polski na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę,
- posiada zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (pod warunkiem m.in. podpisania umowy o pracę w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji na okres przynajmniej 1 roku, a także spełnia wymagania kwalifikacyjne i inne warunki do wykonywania pracy w zawodzie regulowanym, posiada wyższe kwalifikacje zawodowe oraz ubezpieczenie zdrowotne, a podmiot powierzający cudzoziemcowi pracę nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy,
- posiada ważną Kartę Polaka¹¹.

¹¹ Więcej informacji na temat cudzoziemców mogących podejmować pracę bez zezwolenia zawarto w art. 87 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.). Jest ona dostępna w wersji elektronicznej pod adresem: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001482/U/D20191482Lj.pdf> [dostęp: 18.12.2020].

Zezwolenia na pracę

Każdy cudzoziemiec, który na mocy przepisów nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę w Polsce, chcąc podjąć zatrudnienie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, musi posiadać odpowiednie zezwolenie. O zezwolenie na pracę (typ A, B, C, D i E) występują:

- **pracodawca** – do wojewody właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania albo
- **cudzoziemiec** przebywający legalnie na terytorium Polski, w przypadku zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – do wojewody właściwego ze względu na pobyt cudzoziemca.

W zezwoleniu określa się: podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, stanowisko lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca, najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia.

Składając wniosek o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, pracodawca jest zobowiązany dołączyć również **informację starosty** o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry osób bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy, która sporządzona jest z uwzględnieniem pierwszeństwa dostępu do rynku pracy dla obywateli polskich oraz cudzoziemców zwolnionych z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę. Procedura ta nazywana jest również **testem rynku pracy**.



▲ Każdy cudzoziemiec, który chce podjąć zatrudnienie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, musi posiadać odpowiednie zezwolenie.

TYPY ZEZWOLEŃ NA PRACĘ

Wyróżnia się kilka typów zezwoleń na pracę.

- **Typ A** – dla cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium Polski na podstawie umowy z pracodawcą, którego siedziba, miejsce zamieszkania lub forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Polski.
- **Typ B** – dla cudzoziemca przebywającego na terytorium Polski przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo w związku z prowadzeniem spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz, albo w związku z udzieleniem mu prokury.

- **Typ C** – dla cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego i delegowanego na terytorium Polski na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego.
- **Typ D** – dla cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Polski i delegowanego na terytorium Polski w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa).
- **Typ E** – dla cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Polski na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w typach zezwoleń B, C i D.
- **Typ S** – dla cudzoziemca, który wykonuje pracę na terytorium Polski w zakresie działalności określonych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Polski (**praca sezonowa**)¹².



O zezwolenie na pracę wnioskuje pracodawca i zezwolenie to dotyczy jedynie pracy u tego **konkretnego pracodawcy**. Nie jest ono ważne w przypadku zatrudnienia w innym przedsiębiorstwie.

¹² Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz.U. z 2017 r. poz. 2345).

Za wydanie zezwolenia na pracę pobiera się opłaty w wysokości:

- 50 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres nieprzekraczający 3 miesięcy,
- 100 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres dłuższy niż 3 miesiące,
- 200 zł – w przypadku gdy podmiot powierzający wykonanie pracy cudzoziemcowi zamierza delegować go na terytorium RP w celu realizacji usługi eksportowej,
- 30 zł – w przypadku gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamierza powierzyć wykonywanie pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową¹³.

Zezwolenie na pracę jest wydawane na okres **nie dłuższy niż 3 lata** i może być przedłużane. Przykładowo w przypadku cudzoziemców pełniących funkcję w zarządzie osoby prawnej, która na dzień złożenia wniosku zatrudnia powyżej 25 osób, dopuszcza się wydanie zezwolenia na pracę na okres nie dłuższy niż 5 lat, natomiast w przypadku cudzoziemców delegowanych przez pracodawcę zagranicznego w celu realizacji usługi eksportowej wojewoda wydaje zezwolenie na pracę na okres delegowania.

Jeżeli termin na złożenie wniosku o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku został zachowany i wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie przedłużenia zezwolenia na pracę stanie się ostateczna.

¹³ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. z 2017 r. poz. 2350).

Tabela 8. Liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę, które wpłynęły do urzędów wojewódzkich, oraz liczba wydanych zezwoleń na pracę w latach 2014–2018

Rok	Wnioski o wydanie zezwolenia na pracę	Zezwolenia na pracę
2014	47 239	43 469
2015	77 865	65 681
2016	150 139	129 414
2017	303 074	243 836
2018	355 524	333 991

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane na dzień 28 stycznia 2019 r.

Tabela 9. Liczba zezwoleń na pracę wydanych w 2018 r. (w podziale na województwa)

Województwo	Zezwolenia na pracę
dolnośląskie	19 333
kujawsko-pomorskie	26 158
lubelskie	8284
lubuskie	10 931
łódzkie	32 648
małopolskie	27 671
mazowieckie	81 822
opolskie	9627
podkarpackie	5491
podlaskie	5360
pomorskie	21 073
śląskie	22 209
świętokrzyskie	4118
warmińsko-mazurskie	6800
wielkopolskie	37 541
zachodniopomorskie	14 925
RAZEM	333 991

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane na dzień 28 stycznia 2019 r.

INFORMACJA STAROSTY O BRAKU MOŻLIWOŚCI ZASPOKOJENIA POTRZEB KADROWYCH NA LOKALNYM RYNKU PRACY

Informacja starosty jest wydawana w celu wykazania braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o lokalny rynek pracy z uwzględnieniem pierwszeństwa dostępu do rynku pracy obywateli Polski i cudzoziemców zwolnionych z konieczności posiadania zezwolenia na pracę, zarejestrowanych w urzędzie jako bezrobotni i poszukujący pracy.

Składając wniosek o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, pracodawca jest zobowiązany dołączyć taki dokument. Procedura ta prowadzona jest przez **urząd pracy właściwy ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca**. Jeśli specyfika pracy wykonywanej przez cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania, informację wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub pracodawcy użytkownika (w przypadku pracy tymczasowej).



Oprócz możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych, w ofercie pracy zgłoszonej w celu uzyskania informacji starosty badana jest również **wysokość proponowanego wynagrodzenia**, które nie powinno być niższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników wykonujących pracę tego samego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku. Analizie poddaje się także zasadność wymagań podanych w ofercie względem rodzaju pracy/stanowiska, których dotyczy zgłoszona oferta.

Informacja starosty wydawana jest na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi w terminie:

- nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w powiatowym urzędzie pracy, jeżeli z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wynika, że istnieje możliwość zorganizowania rekrutacji,
- nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku zorganizowania rekrutacji wśród bezrobotnych i poszukujących pracy.



© Vítalii Vodolazskiyi/Adobe Stock

▲ Test rynku pracy to informacja o tym, czy możliwe jest znalezienie polskich pracowników na daną posadę.

Wojewoda wydaje zezwolenie na pracę **bez konieczności uzyskania informacji starosty** w przypadku:

- cudzoziemca upoważnionego do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale lub przedstawicielstwie znajdującym się na terytorium Polski,
- obywatela Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, wykonującego prace

pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym,

- cudzoziemca, który w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 3 miesiące u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku zgodnie z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń – pod warunkiem przedstawienia oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń i umowy o pracę oraz dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne,
- cudzoziemca – trenera sportowego lub sportowca, wykonującego pracę na rzecz klubów sportowych i innych podmiotów, których działalność statutowa obejmuje upowszechnianie kultury fizycznej i sportu,
- lekarza i lekarza dentystry odbywających szkolenie lub realizujących program specjalizacji na podstawie przepisów w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyistów,
- cudzoziemca, który będzie wykonywał pracę w zawodzie określonym w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców¹⁴,
- jeżeli zawód, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę, lub rodzaj pracy, która ma być mu powierzona, znajduje się w wykazie zawodów i rodzajów pracy, w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga uwzględnienia informacji starosty, określonym przez wojewodę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy,

¹⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. z 2019 r. poz. 154). Dokument jest dostępny w wersji elektronicznej pod adresem: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000154/O/D20190154.pdf> [dostęp: 18.12.2020].

- występowania przez podmiot powierzający wykonywanie pracy o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę dla tego samego cudzoziemca i na tym samym stanowisku.



Informacja starosty nie uprawnia do zatrudnienia cudzoziemca – stanowi ona jedynie **załącznik do wniosku** o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi

Na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi pracodawca może zatrudnić cudzoziemca **bez konieczności uzyskania dla niego zezwolenia na pracę**. Możliwość ta dotyczy wyłącznie obywateli sześciu państw: Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy¹⁵. W takich przypadkach cudzoziemiec może wykonywać w Polsce pracę niesezonową (poza zakresem działalności określonych w rozporządzeniu dotyczącym przypadków, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową¹⁶) **przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy**. Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca musi zostać wpisane do ewidencji oświadczeń. Praca w ramach zarejestrowanego oświadczenia musi być wykonywana na podstawie pisemnej umowy na warunkach określonych w tym oświadczeniu.

¹⁵ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. z 2017 r. poz. 2349).

¹⁶ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dz.U. z 2017 r. poz. 2348).



Pracodawca rejestruje oświadczenie w urzędzie pracy. Oświadczenie to dotyczy jedynie pracy u tego **konkretnego pracodawcy** – nie jest ono ważne w przypadku zatrudnienia u kogoś innego.

Ze względu na stosunkową łatwość przeprowadzenia procedury i niskie koszty (30 zł) zatrudnienie cudzoziemców na podstawie oświadczeń jest w Polsce bardzo popularne. Powiatowy urząd pracy wpisuje oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń **w ciągu 7 dni roboczych** od dnia złożenia kompletnego oświadczenia w sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego¹⁷, a w sprawach wymagających przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego – w ciągu 30 dni.

Urząd pracy wydaje jeden egzemplarz oświadczenia – **pracodawca przekazuje ten oryginał cudzoziemcowi**, natomiast w dokumentacji pracodawcy pozostaje kopia oświadczenia. Na podstawie oświadczenia cudzoziemiec stara się o tytuł pobytowy pozwalający na pracę w Polsce (np. o odpowiednią wizę lub zezwolenie na pobyt).



W dniu rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca podmiot powierzający wykonywanie pracy musi poinformować o tym fakcie urząd pracy w drodze **pisemnego zawiadomienia**. Również w przypadku gdy cudzoziemiec nie podejmie zatrudnienia, pracodawca jest zobowiązany poinformować o tym urząd pracy w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. Niedopełnienie obowiązku informowania o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca podlega **karze grzywny**.

¹⁷ Termin należy liczyć od dnia roboczego następującego po złożeniu kompletnego oświadczenia.

W trakcie pracy na oświadczeniu (6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy) cudzoziemiec może zmienić pracodawcę. Nowy pracodawca musi jednak uzyskać dla cudzoziemca **nowy dokument dopuszczający do rynku pracy**. Cudzoziemiec może wykonywać pracę wyłącznie na rzecz pracodawcy wskazanego w oświadczeniu.

Starosta może wydać decyzję o odmowie wpisania oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Jest tak m.in. w następujących sytuacjach:

- gdy z okoliczności wynika, że oświadczenie zostało złożone dla pozorów,
- jeżeli oświadczenie będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu,
- jeśli podmiot powierzający wykonywanie pracy nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom, np. nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne.



Informacje niezbędne do ustalenia okoliczności, które mają wpływ na wydanie decyzji w sprawie wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, są udostępniane przez: Organy Straży Granicznej, Państwową Inspekcję Pracy, Krajową Administrację Skarbową oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Tabela 10. Liczba oświadczeń wpisanych do ewidencji w poszczególnych województwach (według obywatelstwa; dane za 2018 r.)

Województwo	Obywatelstwo						RAZEM
	Białoruś	Rosja	Ukraina	Mołdawia	Gruzja	Armenia	
dolnośląskie	4065	652	161 812	1014	2925	280	170 748
kujawsko-pomorskie	2015	208	64 016	1572	901	46	68 758
lubelskie	3144	141	30 299	193	376	76	34 229
lubuskie	1805	353	90 452	3400	1848	70	97 928
łódzkie	2504	312	125 468	1177	2360	106	131 927
małopolskie	1791	521	99 734	4000	2205	87	108 338
mazowieckie	17 497	1487	234 460	8941	4430	464	267 279
opolskie	1154	184	59 988	1510	819	36	63 691
podkarpackie	423	57	21 009	434	91	18	22 032
podlaskie	6515	134	19 270	187	268	17	26 391
pomorskie	7906	907	117 424	3168	2387	166	131 958
śląskie	3711	743	173 177	2844	3796	67	184 338
świętokrzyskie	690	42	22 053	1883	723	20	25 411
warmińsko-mazurskie	2190	266	19 636	1116	697	16	23 921
wielkopolskie	5358	471	153 326	3859	2988	132	166 134
zachodnio-pomorskie	2037	240	54 180	1444	1194	47	59 142
OGÓŁEM	62 805	6718	1 446 304	36 742	28 008	1648	1 582 225

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane na dzień 28 stycznia 2019 r.

Zezwolenie na pracę sezonową

Praca sezonowa to praca wykonywana w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka, w ramach działalności uznanych za sezonowe, określonych w Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca¹⁸.

¹⁸ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dz.U. z 2017 r. poz. 2348).

O zezwolenie na pracę sezonową (typ S) występuje pracodawca do starosty (powiatowego urzędu pracy) właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Zezwolenie to wydawane jest dla określonego cudzoziemca **na okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym**.

W zezwoleniu określa się: podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, najniższe wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy, a także okres ważności zezwolenia. Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę powinien zostać określony również pracodawca użytkownik.

© master1305/Adobe Stock



▲ Praca sezonowa oznacza pracę wykonywaną w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka, w ramach działalności uznanych za sezonowe.

Zezwolenie na pracę sezonową (typu S) wydaje się, jeżeli wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, **nie będzie niższa** od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku, a podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi dołączył do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową **informację starosty** o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy.



W przypadku gdy wykonywanie pracy sezonowej powierzane jest cudzoziemcom – obywatelom Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy – **informacja starosty nie jest wymagana**.

W przypadku obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, w okresie ważności zezwolenia na pracę sezonową możliwe jest wykonywanie u danego pracodawcy **każdej pracy sezonowej** – nie tylko tej wskazanej w zezwoleniu – przez okres do 30 dni w trakcie ważności posiadanego zezwolenia na pracę sezonową (z wyjątkiem pracowników tymczasowych). W takim przypadku nie trzeba występować o odrębne zezwolenie na pracę. Aby skorzystać z tej możliwości, podmiot powierzający pracę jest obowiązany do zapewnienia cudzoziemcowi wynagrodzenia na co najmniej dotychczasowym poziomie.

Postępowanie o zezwolenia na pracę sezonową różni się w zależności od tego, czy cudzoziemiec jest już w Polsce i posiada tytuł pobytowy umożliwiający wykonywanie pracy w Polsce, czy dopiero będzie ubiegał się o wjazd do Polski.

„ŚCIEŻKA ZAGRANICZNA”

Jeżeli w dniu złożenia wniosku o pracę sezonową cudzoziemiec nie przebywa na terytorium Polski, a podmiot powierzający wykonywanie pracy przedłoży informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych (jeżeli była wymagana) oraz nie zaistnieje żadna z okoliczności uzasadniających odmowę wydania zezwolenia, starosta w pierwszej kolejności wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej oraz wydaje podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi zaświadczenie o dokonaniu tego wpisu. Starosta dokonuje tych czynności albo wydaje decyzję odmowną w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego wniosku. Jedynie w sprawie wymagającej postępowania wyjaśniającego termin ten został wydłużony do 30 dni.



Oryginał zaświadczenia o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej **podmiot powierzający pracę przekazuje cudzoziemcowi** w celu uzyskania wizy lub wjazdu na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego.

Zezwolenie na pracę sezonową zostaje wydane **po wjeździe cudzoziemca na terytorium Polski** na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego. W tym celu jednak podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy powinien dodatkowo przedstawić właściwemu staroście (urzędowi pracy):

- kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski,
- informację o adresie zakwaterowania cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Polski.

Od dnia, w którym podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi przedstawił ww. dokumenty, pracę cudzoziemca na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej **uważa się za legalną**.

„ŚCIEŻKA KRAJOWA”

W sytuacji gdy cudzoziemiec jest już w Polsce, starosta **weryfikuje wnioski** i wydaje zezwolenie albo odmawia jego wydania. Decyzja wydawana jest w ciągu 7 dni roboczych. Jeśli wymagane jest postępowanie wyjaśniające, decyzja wydawana jest do 30 dni.



Starosta rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową z uwzględnieniem **pierwszeństwa cudzoziemców**, którzy co najmniej raz w okresie 5 lat poprzedzających złożenie wniosku wykonywali pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową pod warunkiem, że praca będzie wykonywana na podstawie umowy o pracę.

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na czas określony, który nie może być dłuższy niż **9 miesięcy w roku kalendarzowym**. Okres ten liczony jest od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym, w przypadku cudzoziemca, który wjechał do Polski na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków. Natomiast w przypadku cudzoziemców przebywających

na terytorium RP na innej podstawie, okres ten liczy się łącznie z okresami określonymi w poprzednio wydanych zezwoleniach na pracę sezonową dla tego cudzoziemca.

W przypadku obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy możliwy jest tzw. **wniosek wielosezonowy** – na wniosek podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy sezonowej starosta może dokonać wpisu do ewidencji wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową na okresy nie dłuższe niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego (w ciągu **nie więcej niż 3 kolejnych lat kalendarzowych**), o ile w okresie 5 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku podmiot ten co najmniej raz powierzył wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

Przy złożeniu wniosku podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi powinien uiścić opłatę w wysokości 30 zł.

W 2018 r. do ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników wprowadzono nowy typ umowy cywilnoprawnej – **umowę o pomocy przy zbiorach**¹⁹. Ustawa wyszła naprzeciw potrzebom rolników, którzy zgłaszały poważne niedobory pracowników. Wprowadzenie nowego typu umowy w rolnictwie zostało uwzględnione także w przepisach dotyczących powierzenia pracy cudzoziemcom na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

Umowa o pomocy przy zbiorach powinna być zawarta w formie pisemnej pomiędzy rolnikiem a jego pomocnikiem. Pomoc przy zbiorach **nie jest zatrudnieniem w rozumieniu Kodeksu pracy**. Do pracy wykonywanej na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie mają też zastosowania przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej. Pomocnik może być zatrudniony do pomocy przy zbiorach produktów rolnych takich jak: owoce, warzywa, chmiel, tytoń, zioła i rośliny zielarskie.

¹⁹ Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2020 r. poz. 174 ze zm.).

Pomocnik rolnika może być zatrudniony na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach **maksymalnie 180 dni** w roku kalendarzowym. Pomocnik rolnika **podlega zgłoszeniu do ubezpieczenia** zdrowotnego, wypadkowego, chorobowego i macierzyńskiego w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) w ciągu 7 dni, licząc od dnia zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach.

Tabela 11. Liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, które wpłynęły do powiatowych urzędów pracy w 2018 r. (według województw)

Województwo	Liczba wniosków
dolnośląskie	10 749
kujawsko-pomorskie	2597
lubelskie	28 655
lubuskie	4095
łódzkie	15 395
małopolskie	3727
mazowieckie	126 991
opolskie	1175
podkarpackie	1380
podlaskie	2261
pomorskie	2234
śląskie	2945
świętokrzyskie	9877
warmińsko-mazurskie	1109
wielkopolskie	14 051
zachodniopomorskie	8053
RAZEM	235 294

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane na dzień 28 stycznia 2019 r.

Zasady rejestracji cudzoziemców jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy

W Polsce status osoby bezrobotnej na rynku pracy określa Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.). Ustawa ma zastosowanie zarówno do obywateli polskich, jak i do określonych grup cudzoziemców, którzy zamierzają wykonywać lub wykonują pracę na terytorium Polski. Bezrobotny to osoba niezatrudniona i niewykonywająca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia.

▲ Obywatele państw trzecich mają prawo zarejestrować się w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne, jeśli spełnią określone warunki.

Cudzoziemcy z krajów trzecich (spoza UE, EOG lub Szwajcarii), którzy utracili pracę, mają prawo zarejestrować się w urzędzie pracy jako **osoby bezrobotne**, jeżeli posiadają m.in. jeden ze wskazanych poniżej tytułów pobytowych w Polsce:

- status uchodźcy,
- zezwolenie na pobyt stały,
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
- zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu przeprowadzenia badań naukowych,
- zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub zgodę na pobyt tolerowany,
- korzystają w Polsce z ochrony czasowej lub ochrony uzupełniającej,
- zezwolenie na pobyt czasowy dla członka rodziny obywatela polskiego,
- stempel w dokumencie podróży potwierdzający złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy, stały lub rezydenta długoterminowego UE, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku posiadali zezwolenie na pobyt czasowy udzielony dla członka rodziny obywatela polskiego,
- zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, gdy celem pobytu cudzoziemca jest wykonywanie pracy lub pełnienie funkcji w zarządzie osoby prawnej, pod warunkiem że nie posiadają w niej żadnych udziałów lub akcji i bezpośrednio przed rejestracją jako bezrobotni byli nieprzerwanie zatrudnieni w Polsce przez okres co najmniej 6 miesięcy oraz spełnią warunki określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.



Jako osoba bezrobotna w urzędzie pracy mogą zarejestrować się również obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego czy Konfederacji Szwajcarskiej.

Jako **osoba poszukująca pracy** mogą zarejestrować się wszyscy cudzoziemcy, którym przysługuje rejestracja jako osoba bezrobotna, a także dodatkowo:

- cudzoziemcy, którzy posiadają w Polsce zgodę na pobyt czasowy i pracę w celu wykonywania pracy bądź w celu pełnienia funkcji w zarządzie osoby prawnej, pod warunkiem że nie posiadają w niej żadnych udziałów lub akcji,
- cudzoziemcy posiadający wizę wydaną w celu wykonywania pracy w Polsce,
- cudzoziemcy posiadający w Polsce zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu kształcenia się na studiach pierwszego stopnia, studiach drugiego stopnia lub jednolitych studiach magisterskich albo studiach trzeciego stopnia,
- cudzoziemcy posiadający w Polsce zezwolenie na pobyt czasowy w celu połączenia się z rodziną,
- cudzoziemcy posiadający w Polsce zezwolenie na pobyt czasowy dla ofiar handlu ludźmi,
- cudzoziemcy posiadający w Polsce zezwolenie na pobyt czasowy udzielone ze względu na więzi o charakterze rodzinnym (zgodnie z art. 160 i 161 ustawy o cudzoziemcach),
- cudzoziemcy ubiegający się o nadanie statusu uchodźcy lub ich małżonkowie, pod warunkiem posiadania odpowiedniego zaświadczenia wydanego na podstawie art. 35 ust. 1 Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2019 r. poz. 1666 ze zm.; można je uzyskać, gdy procedura w sprawie statusu uchodźcy przedłuża się powyżej 6 miesięcy, a opóźnienie nie nastąpiło z winy cudzoziemca),
- cudzoziemcy – członkowie rodzin obywatela polskiego, poszukujący zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub innej formy pomocy określonej w ustawie,
- cudzoziemcy posiadający w Rzeczypospolitej Polskiej wizę wydaną w celu wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową,
- cudzoziemcy posiadający w Polsce zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową.

Główne problemy migrantów związane z otrzymaniem prawa do pracy

Wielu polskich pracodawców, chcąc zachować niższe koszty utrzymania siły roboczej, proponuje obcokrajowcom umowy cywilnoprawne oraz wynagrodzenie zaniżone w stosunku do stawek panujących na lokalnym rynku pracy. Wychodzą bowiem z założenia, że jeżeli cudzoziemiec chce zostać w Polsce, musi przyjąć każdą ofertę pracy. Oczywiście w ten sposób pracodawcy naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Główne problemy migrantów związane z legalizacją pobytu i otrzymaniem prawa do pracy to:

- sposób realizacji procedur w polskich urzędach – mimo dużej liberalizacji polskich przepisów migracyjnych związanych z zatrudnianiem cudzoziemców wymaga on pilnej poprawy,
- trudności ze złożeniem wniosków, długi czas oczekiwania na decyzję (nawet kilkanaście miesięcy) pomimo jednoznacznie określonych ustawowych terminów załatwiania spraw legalizujących pobyt i dostęp do rynku pracy (zbyt mała liczba urzędników pomimo częściowej informatyzacji procesów),
- przeciągające się terminy realizacji spraw w urzędach – w niektórych przypadkach może to sprawić, że pobyt cudzoziemca stanie się nielegalny i osoba ta straci możliwość legalnej pracy,
- brak możliwości ustalenia przez cudzoziemców terminu osobistego złożenia wniosku w urzędzie (w związku z brakiem miejsc w internetowych systemach organizacji kolejek),
- brak możliwości kontaktu z inspektorem prowadzącym sprawę i dowiedzenia się o stanie swojej sprawy,
- niewystarczająca znajomość polskiego prawodawstwa,
- poleganie na nie zawsze sprawdzonych źródłach informacji,

- niewystarczająca znajomość języka polskiego, aby samemu załatwić sprawę,
- korzystanie z usług nieuczciwych agencji pośrednictwa pracy.

Ponadto według Ośrodka Badań nad Migracjami można zauważyć pewne symptomy dyskryminacji pracowników cudzoziemskich w porównaniu do rodzimych pracowników, takie jak: częstsze przypadki niezawierania umów na piśmie, częściej zawierane umowy cywilnoprawne, podczas gdy powinna zostać zawarta umowa o pracę, dłuższy dobowy i tygodniowy czas pracy oraz niższe wynagrodzenia.

Organizacje pomagające w poruszaniu się po rynku pracy

URZĄD PRACY M.ST. WARSZAWY

ul. Grochowska 171B, 04-111 Warszawa

tel.: +48 22 391 13 00

fax: +48 22 813 20 32

strona internetowa:

<https://warszawa.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy>

POWIATOWE URZĘDY PRACY W CAŁYM WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM

Ich listę można znaleźć na stronie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

FUNDACJA DLA SOMALII

ul. Bracka 18/63, Warszawa

tel.: +48 22 658 04 87

e-mail: biuro@fds.org.pl

strona internetowa: www.fds.org.pl

Dobre praktyki i rekomendacje

- Stworzenie „czarnej listy” pracodawców, którzy nielegalnie zatrudniają cudzoziemców, i nieprzyjmowanie od nich zgłoszeń.
- Szkolenie pracowników z zakresu obsługi klienta cudzoziemskiego.
- Przygotowanie w językach najliczniejszych grup imigranckich informacji i infografik dotyczących procedur obowiązujących w urzędzie i wymaganych dokumentów.
- Organizacja szkoleń dla pracodawców z zakresu legalnego zatrudniania pracowników cudzoziemskich.
- Organizacja szkoleń dla pracodawców z zakresu różnic kulturowych.
- Odejście od ścisłego przypisywania pozwolenia na pracę do konkretnego pracodawcy i stanowiska.
- Możliwość składania wniosków i dokumentów on-line oraz otrzymywania decyzji w ten sam sposób.
- Wprowadzenie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca na wykonywanie konkretnego zawodu lub rodzaju pracy.

ROZDZIAŁ 6.

Świadczenia społeczne

Cudzoziemcy są dużo bardziej narażeni na utratę pracy i niższy standard życia w porównaniu do tego powszechnie przyjętego w danym państwie. Dlatego ważne jest, aby mieli dostęp do zabezpieczeń i świadczeń socjalnych.

Prawo do pomocy cudzoziemcom na poziomie gmin zostało uregulowane w następujących ustawach:

- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2020 r. poz. 1876),
- Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 111),
- Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz.U. z 2019 r. poz. 2407 ze zm.) (uprawnienia do wsparcia finansowego w ramach tzw. „500+”).

Świadczenia z pomocy społecznej

Prawo do świadczeń z pomocy społecznej przysługuje mającym miejsce zamieszkania i przebywającym na terytorium Polski obywatelom polskim, cudzoziemcom będącym obywatelami UE, EOG lub Konfederacji Szwajcarskiej, a także cudzoziemcom z krajów trzecich (jeżeli umowy międzynarodowe nie stanowią inaczej) przebywającym w Polsce:

- na podstawie zezwolenia na pobyt stały,
- na podstawie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
- na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu połączenia się z rodziną, jeśli przybywa na terytorium Polski i jest członkiem rodziny cudzoziemca zamieszkującego na terenie Polski w związku z nadaniem mu statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej,
- w związku z uzyskaniem w Rzeczypospolitej Polskiej statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej,
- w związku z uzyskaniem w Polsce zgody na pobyt ze względów humanitarnych lub zgody na pobyt tolerowany – w formie schronienia, posiłku, niezbędnego ubrania oraz zasiłku celowego.



© 9dreamstudio/Adobe Stock

▲ Cudzoziemcy spełniający odpowiednie warunki mają prawo do korzystania ze świadczeń z pomocy społecznej.

Prawo do świadczeń w formie: interwencji kryzysowej, schronienia, posiłku, niezbędnego ubrania oraz zasiłku celowego przysługuje cudzoziemcowi przebywającemu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zaświadczenia wskazującego, że istnieje domniemanie, że jest on ofiarą handlu ludźmi lub uzyskał zezwolenie na pobyt czasowy dla ofiar handlu ludźmi.



Procedury związane z przyznawaniem pomocy uprawnionym do niej cudzoziemcom są **dokładnie takie same** jak te dotyczące obywateli RP.

Świadczenie dla posiadaczy Karty Polaka

Osoby posiadające Kartę Polaka, które po dniu 1 stycznia 2017 r. złożyły wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt stały na terenie Polski, mogą złożyć wniosek o przyznanie **okresowego świadczenia pieniężnego**. Świadczeniem mogą być dodatkowo objęci współmałżonek takiej osoby przebywający w Polsce i jej małoletnie dzieci przebywające w Polsce (zob. Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka, Dz.U. z 2019 r. poz. 1598).

Wniosek o przyznanie świadczenia pieniężnego składa się do wojewody, do którego złożono wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt stały na terenie Polski.



Wniosek należy złożyć w terminie **do 3 miesięcy** do daty złożenia do wojewody wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt stały.

W przypadku składania wniosku również na członków rodziny należy złożyć następujące dokumenty:

- aktualny odpis aktu małżeństwa,
- aktualny odpis aktu stanu cywilnego określający stopień pokrewieństwa z członkiem rodziny,
- dokument potwierdzający wspólne mieszkanie z członkiem rodziny na terytorium RP,
- kserokopie stron paszportu zawierających imię i nazwisko członków rodziny oraz pieczęć będącą potwierdzeniem przekroczenia przez nich granicy Polski.



© Hatsaniuk/Shutterstock

▲ Osoby posiadające Kartę Polaka mogą złożyć wniosek o przyznanie okresowego świadczenia pieniężnego.

Dokumenty złożone w języku innym niż polski winny być **przetłumaczone na język polski** przez tłumacza przysięgłego języka polskiego.

Wysokość świadczeń pieniężnych stanowi **równowartość 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę** obowiązującego w roku złożenia wniosku – na wnioskodawcę i jego małżonka, oraz równowartość 50% tej kwoty na każde małoletnie dziecko pozostające pod władzą rodzicielską wnioskodawcy lub jego małżonka w pierwszych 3 miesiącach od dnia złożenia wniosku, a w okresie od 4. do 9. miesiąca obowiązywania wniosku – **odpowiednio 60% ww. kwot.**



Świadczenie dla posiadaczy Karty Polaka jest **niezależne od dochodu** i nie wlicza się go do dochodu.

Świadczenia rodzinne

Świadczenia rodzinne przysługują m.in. cudzoziemcom:

- do których stosuje się przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego,
- jeżeli wynika to z wiążących Rzeczpospolitą Polską umów dwustronnych o zabezpieczeniu społecznym,
- przebywającym w Polsce na podstawie:
 - zezwolenia na **pobyt stały**,
 - zezwolenia na pobyt **rezydenta długoterminowego** Unii Europejskiej,
 - zezwolenia na **pobyt czasowy** w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym **wysokich kwalifikacji**,
 - uzyskanego w Rzeczypospolitej Polskiej **statusu uchodźcy** lub **ochrony uzupełniającej**,

- jeżeli zamieszkują z członkami rodzin na terytorium Polski,
- jeżeli posiadają Kartę Pobytu z adnotacją „**dostęp do rynku pracy**”, z wyłączeniem obywateli państw trzecich, którzy uzyskali zezwolenie na pracę na terytorium państwa członkowskiego na okres nieprzekraczający 6 miesięcy, obywateli państw trzecich przyjętych w celu podjęcia studiów lub pracy sezonowej oraz obywateli państw trzecich, którzy mają prawo do wykonywania pracy na podstawie wizy.

Świadczenie wychowawcze „500+”

Prawo do świadczenia wychowawczego tzw. „500+” przysługuje zamieszkującym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemcom, do których stosuje się przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego:

- jeżeli wynika to z wiążących Rzeczypospolitą Polską dwustronnych umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym,
- przebywającym na terytorium Polski na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, jeżeli zamieszkują z dziećmi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- posiadającym Kartę Pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy”, jeżeli zamieszkują z dziećmi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, z wyłączeniem obywateli państw trzecich, którzy uzyskali zezwolenie na pracę na terytorium państwa członkowskiego na okres nieprzekraczający 6 miesięcy, obywateli państw trzecich przyjętych w celu podjęcia studiów lub pracy sezonowej oraz obywateli państw trzecich, którzy mają prawo do wykonywania pracy na podstawie wizy,
- przebywającym na terytorium Polski na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu prowadzenia badań naukowych (art. 151 ustawy o cudzoziemcach) lub w celu mobilności długoterminowej

naukowca (art. 151b ustawy o cudzoziemcach), na podstawie wizy krajowej w celu prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych – z wyłączeniem cudzoziemców, którym zezwolono na pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, chyba że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.



© Studio Harmony/Adobe Stock

▲ Także cudzoziemcy mogą wnioskować o świadczenie „500+”.

Wsparcie dla beneficjentów ochrony międzynarodowej

Do momentu zakończenia procedury prowadzonej przez Urząd ds. Cudzoziemców imigranci ubiegający się o nadanie statusu uchodźcy są objęci wsparciem zgodnie z ustawą o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej²⁰ przez Urząd ds. Cudzoziemców.

Podczas trwania procedury cudzoziemcy mogą przebywać w **ośrodkach dla cudzoziemców** ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy bądź mieszkać w wybranym przez siebie miejscu poza ośrodkiem.

²⁰ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2019 r. poz. 1666 ze zm.). Wersję elektroniczną ustawy można znaleźć na stronie: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001666/U/D20191666Lj.pdf> [dostęp: 18.12.2020].

Pomoc socjalna udzielana w ośrodku obejmuje m.in.:

- zakwaterowanie,
- całodzienne wyżywienie zbiorowe,
- zapewnienie ekwiwalentu pieniężnego w zamian za wyżywienie (dotyczy to dzieci do 6 lat oraz uczniów szkoły podstawowej i ponadpodstawowej),
- stałą pomoc pieniężną w postaci tzw. „kieszonkowego”,
- stałą pomoc pieniężną na zakup środków higieny osobistej,
- jednorazową pomoc pieniężną lub bony towarowe na zakup odzieży i obuwia,
- finansowanie przejazdów:
 - w celu wzięcia udziału w postępowaniu o udzielenie ochrony międzynarodowej,
 - w celu stawienia się na badania lekarskie lub szczepienia ochronne,
 - w innych uzasadnionych przypadkach,
- naukę języka polskiego i podstawowe materiały niezbędne do nauki,
- pomoce dydaktyczne dla dzieci korzystających z nauki i opieki w publicznych placówkach, szkołach podstawowych lub szkołach ponadpodstawowych,
- pokrycie, w miarę możliwości, kosztów zajęć pozalekcyjnych i rekreacyjno-sportowych dla dzieci.

Cudzoziemcy mogą też **mieszkać poza ośrodkiem** dla cudzoziemców w przypadku, gdy wymagają tego względy organizacyjne albo gdy jest to niezbędne do:

- zapewnienia bezpieczeństwa cudzoziemcowi, z uwzględnieniem szczególnej sytuacji samotnych kobiet,
- ochrony porządku publicznego,
- ochrony i utrzymania więzi rodzinnych,

- przygotowania cudzoziemca do prowadzenia samodzielnego życia poza ośrodkiem, po otrzymaniu decyzji o nadaniu statusu uchodźcy albo decyzji o odmowie nadania statusu uchodźcy, w której udzielono ochrony uzupełniającej.

W takiej sytuacji cudzoziemcy otrzymują świadczenia pieniężne na pokrycie we własnym zakresie kosztów pobytu na terytorium RP w wysokości²¹:

- dla 1 osoby – 25 zł na dzień,
- dla 2 osób – po 20 zł na dzień,
- dla 3 osób – po 15 zł na dzień,
- dla 4 osób i więcej – po 12,50 zł na dzień.

Indywidualne Programy Integracji (IPI)

Cudzoziemcowi, który posiada status uchodźcy lub korzysta z ochrony uzupełniającej, udziela się w okresie **nie dłuższym niż 12 miesięcy** pomocy w celu wspierania procesu jego integracji ze społeczeństwem w trybie i na zasadach określonych w Ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

Pomocy integracyjnej udziela się **na wniosek cudzoziemca** złożony za pośrednictwem Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR) do starosty właściwego ze względu na zamieszkanie cudzoziemca. Program integracyjny jest ustalany w formie umowy zawieranej między cudzoziemcem a PCPR. Obejmuje on: wsparcie finansowe na utrzymanie i pokrycie kosztów nauki języka polskiego w wysokości od 647 zł do 1376 zł miesięcznie na osobę, opłacanie składki na ubezpieczenie zdrowotne, pracę socjalną, specjalistyczne poradnictwo (w tym prawne, rodzinne i psychologiczne), udzielanie informacji oraz wsparcie podczas kontaktów z instytucjami, w szczególności

²¹ Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 lutego 2016 r. w sprawie wysokości pomocy dla cudzoziemców ubiegających się o udzielenie ochrony międzynarodowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 311).

z instytucjami rynku pracy, ze środowiskiem lokalnym oraz organizacjami pozarządowymi, oraz wszelkie inne działania, które okażą się niezbędne.

Pomoc dla cudzoziemca realizowana jest w ramach **indywidualnego programu integracji** uzgodnionego między PCPR a cudzoziemcem. Program określa wysokość, zakres i formy pomocy, ustalone w zależności od indywidualnej sytuacji życiowej cudzoziemca i jego rodziny. Program obejmuje także zobowiązania leżące zarówno po stronie cudzoziemca, jak i PCPR.

PCPR zobowiązuje się do: udzielania cudzoziemcowi informacji dotyczącej pomocy określonej w programie oraz warunków jej wstrzymania lub odmowy udzielenia, współdziałania z cudzoziemcem oraz wspierania go w kontaktach ze środowiskiem lokalnym, w tym w nawiązaniu kontaktu z właściwym dla miejsca zamieszkania cudzoziemca ośrodkiem pomocy społecznej, pomocy w uzyskaniu możliwości zamieszkania, w tym w miarę możliwości w mieszkaniu chronionym, prowadzenie z cudzoziemcem pomocy socjalnej, innych uzgodnionych z cudzoziemcem działań wynikających z indywidualnej sytuacji życiowej cudzoziemca, wskazania pracownika uzgadniającego z cudzoziemcem program oraz wspierającego cudzoziemca w okresie realizacji tego programu.

Cudzoziemiec zobowiązuje się do: zameldowania się w miejscu zamieszkania, zarejestrowania się w Powiatowym Urzędzie Pracy w terminie ustalonym w programie oraz aktywnego poszukiwania pracy, uczestnictwa w kursach języka polskiego, gdy zachodzi taka potrzeba, współdziałania oraz kontaktowania się z realizatorem programu w ustalonych terminach, nie rzadziej jednak niż 2 razy w miesiącu, innych ustalonych z realizatorem programu działań wynikających z jego indywidualnej sytuacji życiowej oraz przestrzegania zobowiązań przyjętych w programie.

Łączna wysokość świadczeń pieniężnych na utrzymanie i pokrycie wydatków związanych z nauką języka polskiego przysługujących cudzoziemcowi wynosi (od 1 października 2018 r.):

1. w okresie pierwszych 6 miesięcy:

- a) dla osoby samotnie gospodarującej – do 1376 zł miesięcznie,
- b) w rodzinie 2-osobowej – do 70% kwoty, o której mowa w lit. a, na osobę,
- c) w rodzinie 3-osobowej – do 60% kwoty, o której mowa w lit. a, na osobę,
- d) w rodzinie liczącej 4 osoby i więcej – do 50% kwoty, o której mowa w lit. a, na osobę,

2. w okresie od 7. do 12. miesiąca:

- a) dla osoby samotnie gospodarującej – do 90% kwoty, o której mowa w pkt 1 lit. a,
- b) w rodzinie 2-osobowej – do 90% kwoty, o której mowa w pkt 1 lit. b, na osobę,
- c) w rodzinie 3-osobowej – do 90% kwoty, o której mowa w pkt 1 lit. c, na osobę,
- d) w rodzinie liczącej 4 osoby i więcej – do 90% kwoty, o której mowa w pkt 1 lit. d, na osobę.

Liczba programów integracji jest związana z liczbą przyznanych decyzji o udzieleniu statusu uchodźcy oraz ochrony uzupełniającej.

Liczba osób objętych pomocą integracyjną:

- 2015 r. – 656 osób,
- 2016 r. – 515 osób,
- 2017 r. – 649 osób,
- 2018 r. – 792 osoby,
- 2019 r. (do dnia 30 czerwca 2019 r.) – 376 osób.

Każdy wojewoda, który w roku poprzedzającym dany rok budżetowy prowadził na terenie IPI, **planuje w swoim budżecie środki na realizację tych działań** w roku następnym. Środki na realizację IPI w całości pochodzą z budżetu państwa – jest to **zadanie zlecone**. Dodatkowo Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej corocznie ustanawia rezerwę celową (w wysokości ok. 3 mln zł) na realizację IPI. Jest to związane z faktem, iż dynamika wzrostu bądź spadku liczby osób, które są uprawnione do realizacji IPI, jest absolutnie nieprzewidywalna i zależy od liczby decyzji pozytywnych wydanych przez Urząd ds. Cudzoziemców w sprawie udzielenia statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej. Co roku liczba ta jest inna – do tej pory wahała się w przedziale między 2–3 tysiące osób rocznie do 200–300 osób rocznie. Trudne do przewidzenia jest również rozmieszczenie geograficzne wnioskodawców. Generalnie koncentrują się oni w województwach mazowieckim, podlaskim i lubelskim, jednak także w innych województwach realizowanych jest kilka programów rocznie.

Środki z rezerwy celowej uruchamiane są **na wniosek wojewody** złożony do Ministra Finansów. W przypadku niewykorzystania środków z rezerwy w danym roku budżetowym środki przesuwane są na inny cel, zwykle związany z pomocą społeczną.

Po zakończeniu IPI osoby te mogą korzystać ze świadczeń pomocy społecznej na zasadach ogólnych.

Organizacje pomagające w trudnych sytuacjach społeczno-bytowych

OŚRODKI POMOCY SPOŁECZNEJ (OPS)

Adresy warszawskich OPS są dostępne na stronie www.bip.warszawa.pl w zakładce „Jednostki organizacyjne i osoby prawne m.st. Warszawy”.

WARSZAWSKIE CENTRUM POMOCY RODZINIE ORAZ REGIONALNE CENTRA POMOCY RODZINIE

ul. Lipińska 2 i al. Zjednoczenia 34, Warszawa

strona internetowa: <https://wcp.pl>

CARITAS POLSKA. CENTRUM POMOCY MIGRANTOM

Punkt konsultacyjno-doradczy nr 1

ul. Krakowskie Przedmieście 62, 00-322 Warszawa

(budynek Caritasu Archidiecezji Warszawskiej)

tel.: +48 660 424 014

e-mail: rmakuch@caritas.org.pl, rgairbekova@caritas.org.pl, hpomazan@caritas.org.pl

strona internetowa: <https://migranci-mazowsze.caritas.pl/>

Punkt konsultacyjno-doradczy nr 2

al. Stanów Zjednoczonych 51, lok. 315, 03-947 Warszawa

tel.: +48 660 424 014

(na indywidualne spotkanie należy się umówić telefonicznie)

ul. Jana Pawła II 24, 05-600 Grójec

tel.: +48 660 424 014

(spotkanie raz na dwa miesiące; telefoniczne zapisy na indywidualne konsultacje)

Dobre praktyki i rekomendacje

- Wędką zamiast ryby: wyposażanie imigrantów w kompetencje, które pomogą im usamodzielnic się w Polsce. Dobrym rozwiązaniem jest zawarcie z cudzoziemskim klientem kontraktu, który będzie jasno ustanawiał cele współpracy, kolejne jej etapy oraz prawa i obowiązki obydwu stron kontraktu.
- Dostosowanie się do klienta w pierwszej fazie kontaktu. Jest to szczególnie istotne w przypadku klientów z krajów muzułmańskich, którzy nie są przyzwyczajeni do tego, że urzędnikami mogą być kobiety. Z czasem dobrze jest wracać do „zwykłych” standardów współpracy.
- Zatrudnianie profesjonalnych tłumaczy, aby dzieci nie musiały pośredniczyć pomiędzy urzędnikiem a dorosłymi członkami rodziny.
- Szkolenia dla pracowników OPS z obsługi klienta cudzoziemskiego.
- Szkolenia dla pracowników OPS, które pomogą „wczuć się” w rolę migranta i lepiej zrozumieć, czym jest migracja, szczególnie w przypadku migrantów przymusowych.
- Przygotowanie w językach najliczniejszych grup imigranckich informacji i infografik dotyczących procedur obowiązujących w urzędzie i wymaganych dokumentów.

ROZDZIAŁ 7.

Dziecko z doświadczeniem migracyjnym w polskiej szkole

Wraz ze zmieniającymi się warunkami ekonomicznymi w Polsce, a także skomplikowaną sytuacją polityczną w wielu krajach (np. konflikt zbrojny na Ukrainie), do Polski przyjeżdża coraz więcej migrantów i uchodźców. Cudzoziemcy, którzy przybywają do naszego kraju z zamiarem pobytu długoterminowego, posyłają swoje dzieci do polskich szkół.

Warto wspomnieć też o Polakach wracających do kraju po kilkuletniej emigracji. Bardzo często osoby te mają dzieci, które całą swoją socjalizację przeszły w zagranicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz edukacyjnych – w związku z tym potrzebują podobnego wsparcia w polskiej szkole jak dzieci cudzoziemskie. Stawia to nowe zadania przed polskim systemem oświaty.

Tabela 12. Liczba uczniów niebędących obywatelami polskimi, w tym korzystających z dodatkowych zajęć z języka polskiego

Rok szkolny	Liczba uczniów niebędących obywatelami polskimi	W tym korzystających z dodatkowych zajęć z języka polskiego
2012/2013	7311	1402
2013/2014	8174	1807
2014/2015	10 064	2626
2015/2016	15 299	4106
2016/2017	20 911	6808
2017/2018	29 942	9780
2018/2019	44 410	14 353

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej, www.gov.pl/web/edukacja/system-informacji-oswiatowej [dostęp: 20.05.2020]

Tabela 13. Liczba uczniów będących obywatelami polskimi, którzy korzystają z dodatkowych zajęć z języka polskiego lub dodatkowych zajęć wyrównawczych

Rok szkolny	Uczniowie korzystający z dodatkowych zajęć z języka polskiego	Uczniowie korzystający z dodatkowych zajęć wyrównawczych
2012/2013	280	196
2013/2014	380	227
2014/2015	438	305
2015/2016	807	479
2016/2017	1355	709
2017/2018	1786	929
2018/2019	2720	1131

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej, www.gov.pl/web/edukacja/system-informacji-oswiatowej [dostęp: 20.05.2020]

Kształcenie cudzoziemców w polskim systemie oświaty

Prawo do kształcenia w polskich szkołach osób przybywających z zagranicy uregulowano w rozdziale 7. ustawy Prawo oświatowe²². Zgodnie z nią dzieci nieposiadające polskiego obywatelstwa mają prawo do korzystania z opieki i nauki w publicznych placówkach należących do systemu oświaty (tj. w przedszkolach i szkołach podstawowych) **na takich samych zasadach jak obywatele Polski**. Osoby między 7. a 18. rokiem życia realizują obowiązek szkolny, który trwa do ukończenia szkoły podstawowej, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18. roku życia (art. 35 ust. 1 Prawa oświatowego). Do ukończenia obowiązku nauki, tj. do ukończenia 18. roku życia lub ukończenia szkoły ponadpodstawowej, uczniowie niebędący

²² Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.). Jej wersja elektroniczna jest dostępna na stronie: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170000059/U/D20170059Lj.pdf> [dostęp: 18.12.2020].

obywatelami polskimi korzystają z nauki i opieki w publicznych szkołach ponadpodstawowych na warunkach takich jak obywatele polscy.



Prawo do nauki do czasu zakończenia obowiązku szkolnego i obowiązku nauki w placówkach systemu oświaty mają wszystkie osoby przybywające z zagranicy – **niezależnie od tytułu pobytowego w Polsce**.

Na takich samych zasadach co obywatele polscy mogą pobierać naukę **w publicznych szkołach**: dla dorosłych, branżowych drugiego stopnia, policealnych, artystycznych oraz w ramach kształcenia ustawicznego m.in. cudzoziemcy, którzy:

- są obywatelami państw członkowskich UE,
- posiadają zezwolenie na pobyt stały w Polsce lub rezydenta długoterminowego UE,
- posiadają ważną Kartę Polaka,
- mają nadany status uchodźcy, ochronę uzupełniającą lub udzieloną zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
- posiadają Kartę Pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy”, wizę Schengen lub wizę krajową wydaną w celu wykonywania pracy na terytorium RP²³.

Formy wsparcia uczniów z doświadczeniem migracji możliwe do realizacji w polskim systemie edukacji

Oddział przygotowawczy

Organ prowadzący szkołę może zorganizować oddział przygotowawczy dla uczniów podlegających obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki, którzy:

²³ Art. 165 ust. 3 ustawy Prawo oświatowe.

- są cudzoziemcami,
- posiadają obywatelstwo polskie, ale nie znają języka polskiego albo znają język polski na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki.



Oddział przygotowawczy można zorganizować dla uczniów wymagających dostosowania procesu kształcenia do ich potrzeb i możliwości edukacyjnych, a także dopasowania formy organizacyjnej wspomagającej efektywność ich kształcenia.

Oddział przygotowawczy jest organizowany w szkole, w której osoby te realizują naukę zgodnie z podstawą programową kształcenia ogólnego. Na wniosek rodzica i za zgodą organu prowadzącego szkołę, w której utworzono oddział, w ramach posiadanych środków **mogą do niego uczęszczać także uczniowie innej szkoły**²⁴. **Okres nauki** w oddziale przygotowawczym trwa do zakończenia zajęć dydaktyczno-wychowawczych w roku szkolnym, w którym uczeń został zakwalifikowany do oddziału przygotowawczego, z tym że okres ten w zależności od postępów w nauce ucznia i jego potrzeb edukacyjnych może zostać skrócony albo przedłużony, jednak nie dłużej niż o 1 rok szkolny. Decyzję o przedłużeniu lub skróceniu nauki w oddziale podejmuje rada pedagogiczna na wniosek nauczycieli danego ucznia, pedagoga lub psychologa²⁵.

Dyrektor szkoły, w której utworzono oddział przygotowawczy, powołuje **zespół kwalifikujący uczniów** do nauki w oddziale. W skład zespołu wchodzi dwóch nauczycieli oraz pedagog lub psycholog. Liczba uczniów w oddziale przygotowawczym nie może przekroczyć 15 osób.

²⁴ Z uwzględnieniem przepisów art. 39 ust. 2–4a ustawy Prawo oświatowe.

²⁵ O tym, jak dla porównania wygląda funkcjonowanie oddziałów przygotowawczych w Berlinie, można przeczytać w dokumencie dostępnym na stronie www.kreisau.de/fileadmin/kreisau/Publikationen/Raport_ksztalcenie_dzieci_nowo_przybylych_i_uchodzacych.pdf [dostęp: 21.12.2020].

Nauczanie w oddziale przygotowawczym jest prowadzone według realizowanych w szkole programów nauczania z dostosowaniem metod i form ich realizacji do indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości uczniów. Zajęcia edukacyjne są prowadzone przez nauczycieli poszczególnych zajęć edukacyjnych, którzy mogą być wspomagani przez osobę władającą językiem kraju pochodzenia ucznia. W oddziałach przygotowawczych dopuszczalna jest organizacja nauczania w **klasach łączonych**, m.in. dla klas I–III, IV–VI, VII i VIII szkoły podstawowej²⁶.

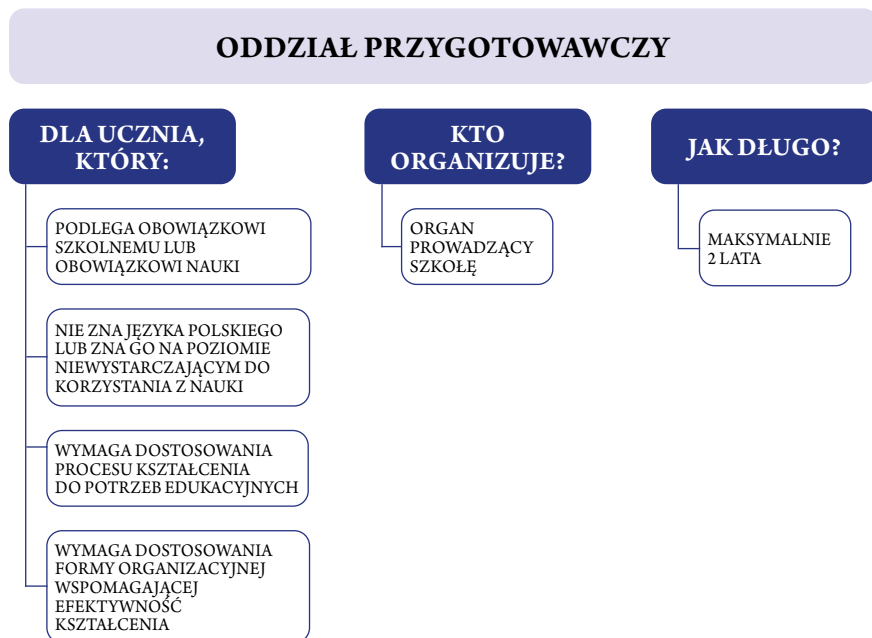
Tabela 14. Liczba uczniów w oddziałach przygotowawczych (w roku szkolnym 2018/2019)

Miasto	Szkoła (rodzaj i numer, jeśli dotyczy)	Liczba uczniów
Warszawa	SP 221	85
Warszawa	SP 58	37
Poznań	SP 10	23
Poznań	ZS 7	53
Gdańsk	SP 81	9
Raszyn	SP	22
Józefów	NSP	15

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej, www.gov.pl/web/edukacja/system-informacji-oswiatowej [dostęp: 20.05.2020]

²⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi oraz osób będących obywatelami polskimi, które pobierały naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw (Dz.U. z 2017 r. poz. 1655). Dokument znajduje się pod adresem: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001655/O/D20171655.pdf> [dostęp: 21.12.2020].

Diagram 2. Zasady organizacji oddziału przygotowawczego



Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy Prawo oświatowe

Dodatkowe lekcje języka polskiego

System oświaty zapewnia możliwość dodatkowej, bezpłatnej nauki języka polskiego, którą organizuje **organ prowadzący szkołę**. Mogą z niej skorzystać uczniowie, którzy nie znają języka polskiego albo znają go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki (zarówno cudzoziemców, jak i osób posiadających obywatelstwo polskie) i jednocześnie podlegają obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki.

Dodatkowe zajęcia lekcyjne z języka polskiego mogą być prowadzone indywidualnie lub w grupach. Wymiar organizowanych zajęć winien pozwalać na opanowanie języka w stopniu umożliwiającym udział w obowiązkowych zajęciach edukacyjnych i **nie może być niższy niż 2 godziny**

lekcyjne tygodniowo. Łączny wymiar godzin dodatkowych zajęć z języka polskiego i zajęć wyrównawczych **nie może być wyższy niż 5 godzin lekcyjnych tygodniowo** w odniesieniu do jednego ucznia.



W przypadku cudzoziemców dodatkowa nauka języka polskiego może być realizowana **bez ograniczeń czasowych**, a w przypadku uczniów będących obywatelami polskimi – nie dłużej niż przez 12 miesięcy.

Diagram 3. Zasady organizacji dodatkowych zajęć z języka polskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy Prawo oświatowe

Zajęcia wyrównawcze

W przypadku uczniów, którzy nie znają języka polskiego albo znają go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki (dotyczy to zarówno cudzoziemców, jak i osób posiadających obywatelstwo polskie), a podlegających obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki, system oświaty zapewnia

możliwość korzystania z dodatkowych **zajęć wyrównawczych w zakresie przedmiotów nauczania**. Takie zajęcia organizuje organ prowadzący szkołę przez okres **nie dłuższy niż 12 miesięcy**.

Zajęcia wyrównawcze organizowane są dla uczniów, w odniesieniu do których nauczyciel prowadzący zajęcia edukacyjne z danego przedmiotu stwierdzi konieczność uzupełnienia różnic programowych z tego przedmiotu. Dodatkowe zajęcia wyrównawcze z danego przedmiotu są prowadzone indywidualnie lub w grupach, w formie dodatkowych zajęć lekcyjnych **w wymiarze 1 godziny lekcyjnej tygodniowo**.



Łączny wymiar godzin dodatkowych zajęć z języka polskiego i zajęć wyrównawczych **nie może być wyższy niż 5 godzin lekcyjnych tygodniowo** dla jednego ucznia.

Diagram 4. Zasady organizacji zajęć wyrównawczych

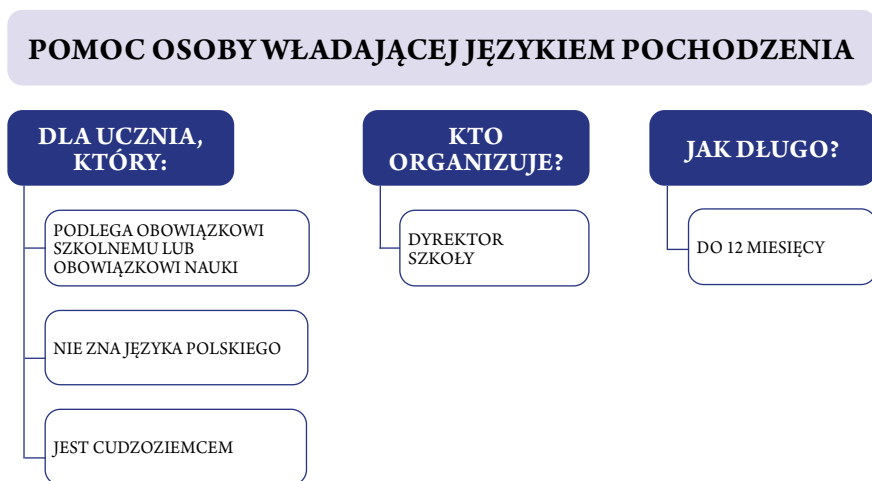


Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy Prawo oświatowe

Pomoc udzielana przez osobę władającą językiem kraju pochodzenia

Dla uczniów niebędących obywatelami polskimi, podlegających obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki, którzy nie znają języka polskiego albo znają go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki, dyrekcja szkoły może zapewnić wsparcie udzielane przez osobę władającą językiem kraju pochodzenia, zatrudnioną w charakterze pomocy nauczyciela. Takie wsparcie może być udzielane przez okres **nie dłuższy niż 12 miesięcy**.

Diagram 5. Zasady organizacji pomocy udzielanej przez osobę władającą językiem kraju pochodzenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy Prawo oświatowe

Możliwość nauki języka i kultury kraju pochodzenia

Dla osób niebędących obywatelami polskimi, podlegających obowiązkowi szkolnemu, **placówka dyplomatyczna lub konsularna** kraju ich pochodzenia działająca w Polsce albo **stowarzyszenie kulturalno-oświatowe** danej narodowości mogą organizować w szkole, w porozumieniu

z dyrektorem szkoły i za zgodą organu prowadzącego, naukę języka i kultury kraju pochodzenia. Szkoła udostępnia nieodpłatnie pomieszczenia i pomoce dydaktyczne.

Warunkiem organizacji tego typu zajęć jest zgłoszenie do udziału w tym kształceniu **co najmniej 7 uczniów**. Łączny wymiar godzin nauki języka i kultury kraju pochodzenia nie może być wyższy niż 5 godzin lekcyjnych tygodniowo. Dyrektor szkoły w porozumieniu z placówką dyplomatyczną lub konsularną lub stowarzyszeniem ustala dni tygodnia i godziny, w których w szkole może odbywać się nauka języka i kultury kraju pochodzenia.

Diagram 6. Zasady organizacji nauki języka i kultury kraju pochodzenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy Prawo oświatowe

Dostosowanie warunków i form przeprowadzania egzaminu ósmoklasisty i egzaminu maturalnego

Uczeń, który w roku szkolnym, w którym przystępuje do egzaminu, **był objęty pomocą psychologiczno-pedagogiczną** w szkole ze względu na trudności adaptacyjne związane z wcześniejszym kształceniem za granicą, zaburzenia komunikacji językowej albo sytuację kryzysową lub traumatyczną,

może przystąpić do egzaminu w warunkach dostosowanych do jego potrzeb edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych. Konieczna jest do tego **pozytywna opinia rady pedagogicznej**. Dla takiego ucznia nie przygotowuje się odrębnych arkuszy egzaminacyjnych²⁷.

Uczeń niebędący obywatelem polskim, który podlega obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki i któremu ograniczona znajomość języka polskiego utrudnia zrozumienie czytanego tekstu, może przystąpić do:

- **egzaminu ósmoklasisty**, z wyjątkiem egzaminu ósmoklasisty z języka obcego nowożytnego – w warunkach i formie dostosowanych do jego potrzeb edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych wynikających z tego ograniczenia, na podstawie pozytywnej opinii rady pedagogicznej,
- **egzaminu maturalnego**, z wyjątkiem egzaminu maturalnego z języka obcego nowożytnego, języka mniejszości narodowej, mniejszości etnicznej lub języka regionalnego – w warunkach dostosowanych do jego potrzeb edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych wynikających z tego ograniczenia, na podstawie pozytywnej opinii rady pedagogicznej.

Dostosowanie formy egzaminu ósmoklasisty dla ucznia będącego cudzoziemcem polega na przygotowaniu **odrębnych arkuszy egzaminacyjnych** dostosowanych do potrzeb ucznia, któremu ograniczona znajomość języka polskiego utrudnia zrozumienie czytanego tekstu.

Dostosowanie warunków przeprowadzania egzaminu ósmoklasisty i egzaminu maturalnego dla uczniów będących cudzoziemcami polega na:

- zminimalizowaniu ograniczeń wynikających z niepełnosprawności, niedostosowania społecznego lub zagrożenia niedostosowaniem społecznym ucznia, słuchacza albo absolwenta,

²⁷ Art. 44zr ust. 6 i 11 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2020 r. poz. 1327).

- zapewnieniu uczniowi, słuchaczowi albo absolwentowi miejsca pracy odpowiedniego do jego potrzeb edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych,
- wykorzystaniu odpowiedniego sprzętu specjalistycznego i środków dydaktycznych,
- odpowiednim przedłużeniu czasu przewidzianego na przeprowadzenie egzaminu ósmoklasisty i egzaminu maturalnego,
- ustaleniu zasad oceniania rozwiązań zadań wykorzystywanych do przeprowadzania egzaminu ósmoklasisty i egzaminu maturalnego, uwzględniających szczególne potrzeby edukacyjne oraz możliwości psychofizyczne cudzoziemskich uczniów, słuchaczy albo absolwentów,
- zapewnieniu obecności i pomocy w czasie egzaminu ósmoklasisty i egzaminu maturalnego nauczyciela wspomagającego ucznia lub absolwenta w czytaniu albo pisaniu lub specjalisty odpowiednio z zakresu danego rodzaju niepełnosprawności, niedostosowania społecznego lub zagrożenia niedostosowaniem społecznym, jeżeli jest to niezbędne do uzyskania właściwego kontaktu z uczniem lub absolwentem, lub pomocy w obsłudze sprzętu specjalistycznego i środków dydaktycznych²⁸.

Sytuacja szkolna dzieci z doświadczeniem migracyjnym

Migracja w znaczny sposób wpływa na sytuację szkolną dziecka i wiąże się z określonymi skutkami, z którymi musi się ono zmierzyć. Bardzo rzadko dziecko będzie w stanie poradzić sobie z tym samodzielnie – potrzebuje wsparcia zarówno rodziców, jak i szkoły: nauczycieli, kolegów i koleżanek.

²⁸ Na podstawie art. 44zrzr ust. 7, 9 i 10 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2020 r. poz. 1327).

Można wyróżnić następujące skutki migracji widoczne w przypadku dzieci:

- 1. Bariera językowa.** To podstawowa bariera, która przyczynia się do powstania innych. W sytuacjach szkolnych przekłada się zarówno na wyniki w nauce, jak i na społeczny aspekt uczestniczenia w szkolnym życiu.
- 2. Niepełny dostęp do szkoły.** Mimo że dzieci cudzoziemskie mogą bezpłatnie korzystać z edukacji w Polsce i muszą spełniać obowiązek szkolny, bardzo często ich życie szkolne jest ograniczone do minimum – sprowadza się wyłącznie do obecności na lekcjach. Z powodu niewystarczających kompetencji językowych przynajmniej w ciągu pierwszych miesięcy imigracji dzieci te nie mogą aktywnie uczestniczyć w lekcjach, mają problemy z wykonywaniem poleceń nauczycieli w trakcie zajęć i odrabianiem zadań domowych, doświadczają problemów z nawiązywaniem relacji z rówieśnikami i nie biorą udziału w inicjatywach pozalekcyjnych organizowanych w szkole.
- 3. Luka edukacyjna.** Wiąże się z tym, że dzieci trafiają z jednego systemu edukacyjnego do innego, bardzo często znacznie różniącego się od tego w kraju wysyłającym. W efekcie cudzoziemskie dziecko może mieć wiedzę i umiejętności na zupełnie innym poziomie niż jego polski rówieśnik. Bardzo często porównanie wypada na niekorzyść wiedzy i kompetencji dziecka imigranta, które jest cofane do niższej klasy.
- 4. Różne kultury edukacyjno-szkolne.** Kiedy dziecko podejmuje naukę w nowej szkole w państwie przyjmującym, ma do czynienia z zupełnie inną kulturą edukacyjną – jest dla niego trudna do zrozumienia i dopiero musi się jej nauczyć. Kultura edukacyjno-szkolna obejmuje takie aspekty życia szkolnego jak:
 - **Stosunek ucznia do nauczyciela**, który może być mierzony dystansem władzy – określa, na ile hierarchiczna lub partnerska jest

relacja pomiędzy uczniem a nauczycielem. W polskiej szkole relacja ta ulega ciągłym przekształceniom i coraz bardziej odchodzi od modelu hierarchicznego na rzecz modelu partnerskiego, choć nie jest ona tak partnerska jak w Wielkiej Brytanii czy na Islandii. Jednak z punktu widzenia dzieci z Europy Wschodniej czy Azji jest to kultura raczej permissywna i partnerska niż restrykcyjna i hierarchiczna.

- **Stosunki pomiędzy uczniami** – uczeń cudzoziemski nie zna reguł panujących między polskimi uczniami: nie wie, co wypada, a co nie, czego nigdy nie należy robić, a co jest dopuszczalne w pewnych okolicznościach, nie wie, za co uczniowie cenią się nawzajem, a za co można zostać wyśmianym lub odrzuconym.

5. Wartość edukacji. W Polsce wartość edukacji w dalszym ciągu jest wysoka – nauka jest postrzegana jako inwestycja, która ma się zwrócić w przyszłości, dlatego uważa się, że dzieci powinny się dobrze uczyć. Wartość edukacji w kraju pochodzenia dziecka imigranta może być dużo niższa i będzie mu trudno zrozumieć podejście do nauki i ocen zauważalne w polskiej szkole.

6. Żaloba kulturowa. W przypadku młodych ludzi większość istotnych kwestii życiowych jest bezpośrednio lub pośrednio związana ze szkołą, dlatego warto wspomnieć o żalobie kulturowej właśnie w tym miejscu. Żaloba kulturowa oznacza tęsknotę za pozostawionym życiem i uczucie poniesionej straty. Dotyczy zarówno opuszczenia znajomego środowiska społeczno-kulturowego, jak i ludzi będących jego częścią: rodziny, przyjaciół i znajomych. Poczucie żaloby kulturowej może mieć bezpośredni wpływ na adaptację do warunków panujących w polskiej szkole.

Istotnym elementem sytuacji migracyjnej, w której znajdują się dzieci, są także **nauczyciele oraz inni pracownicy szkoły**. Krystyna Bleszyńska

(2010) zwraca uwagę na współwystępowanie następujących zjawisk będących wynikiem pojawienia się w klasach dzieci o różnym pochodzeniu społeczno-kulturowym:

- wzrost zróżnicowania kulturowej specyfiki uczniów,
- pojawienie się problemów w pracy szkoły wynikających ze wzrastającego zróżnicowania kulturowej specyfiki uczniów,
- wzrost poczucia bezradności i niekompetencji nauczycieli,
- wzrost świadomości potrzeb związanych z dostosowywaniem pracy szkoły do potrzeb uczniów o różnych pochodzeniach kulturowych,
- stopniowe pozyskiwanie kompetencji umożliwiających bardziej efektywną pracę z cudzoziemskimi uczniami.

Oddzielną kwestię związaną z pojawieniem się w szkole dzieci imigrantów stanowią **procedury dotyczące przyjmowania dzieci do szkół**. W rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 sierpnia 2019 r. uregulowano kwestię dokumentów koniecznych w przypadku ubiegania się o przyjęcie do polskiej szkoły, jednak do tej pory nie wypracowano procedur dotyczących przeprowadzania procesu przyjmowania dziecka cudzoziemskiego do polskich placówek edukacyjnych. Proces ten jest więc przeprowadzany przez nauczycieli intuicyjnie i na zasadzie dobrych praktyk. Oznacza to, że dzieci będące w podobnej sytuacji wyjściowej mogą zostać przyjęte do klas o różnych poziomach i otrzymać niejednakowe wsparcie.

Ważne są także **relacje pomiędzy samymi uczniami**. Dzieci imigrantów muszą znaleźć nowych kolegów i koleżanki, co przynajmniej na początku nie jest łatwe. Bardzo istotną kwestią jest opisana wyżej znajomość języka. W przypadku dzieci ukraińskich przebywających w Polsce bariera ta jest pokonywana dosyć szybko, jednak mimo to dzieci imigranckie są traktowane przez rówieśników w sposób mało przyjazny, a czasem nawet wrogi.

Poza tym polskie dzieci nie rozumieją doświadczenia, jakim jest imigracja, i nie potrafią wczuć się w sytuację swoich kolegów obcokrajowców. Jeżeli dodamy do tego fakt, że dzieci cudzoziemskie bardzo często wymagają więcej uwagi ze strony nauczycieli, „opóźniają” klasę i obniżają średnią wyników w nauce, okazuje się, że pojawienie się dzieci imigranckich w szkole może wywołać nietolerancję i ksenofobię wśród polskich uczniów (Bleszyńska 2017).

Aby pomóc dzieciom imigranckim w szkołach, nauczyciele często zachęcają je do nawiązywania relacji z uczniami z ich krajów pochodzenia. Jednak nie zawsze jest to dobry pomysł – jak pokazują badania, różnice klasowe są znacznie silniejsze niż pochodzenie etniczne (Sime i Fox 2015).

Organizacje i instytucje wspomagające nauczycieli pracujących z dziećmi o doświadczeniu migracyjnym

WARSZAWSKIE CENTRUM INNOWACJI EDUKACYJNO-SPOŁECZNYCH I SZKOLEŃ

ul. Stara 4, 00-231 Warszawa

tel.: +48 22 628 67 64, +48 22 628 01 79

e-mail: wcies@wcies.edu

strona internetowa: www.wcies.edu.pl

OŚRODEK ROZWOJU EDUKACJI

al. Ujazdowskie 28, 00-478 Warszawa

tel.: +48 22 345 37 00

fax: +48 22 345 37 70

ul. Polna 46a, 00-644 Warszawa

tel.: +48 22 570 83 00

fax: +48 22 570 83 15

e-mail: sekretariat@ore.edu.pl; sekretariat.polna@ore.edu.pl; ore@ore.edu.pl

strona internetowa: www.ore.edu.pl

**MAZOWIECKIE SAMORZĄDOWE CENTRUM DOSKONALENIA
NAUCZYCIELI - WYDZIAŁ W WARSZAWIE ORAZ INNE
REGIONALNE CENTRA DOSKONALENIA NAUCZYCIELI**

ul. Świętojerska 9, 00-236 Warszawa

tel.: +48 22 536 60 62, +48 609 423 954

fax: +48 22 536 60 61

e-mail: warszawa@mscdn.edu.pl

strona internetowa: www.mscdn.pl

FUNDACJA POLSKIE FORUM MIGRACYJNE

ul. Szpitalna 5/14, 00-031 Warszawa

tel.: +48 692 913 993

e-mail: zapisy@forummigracyjne.org

strona internetowa: <https://forummigracyjne.org>

FUNDACJA OCALENIE

ul. Krucza 6/14a, 00-537 Warszawa

tel.: +48 22 828 04 50

fax: +48 22 828 50 54

e-mail: biuro@ocalenie.org.pl

ul. Sadowa 8, 18-400 Łomża

tel.: +48 86 214 16 57

e-mail: lomza@ocalenie.org.pl

strona internetowa: <https://ocalenie.org.pl>

Dobre praktyki i rekomendacje

- Powołanie szkolnego zespołu ds. uczniów cudzoziemskich. Zespół taki będzie mógł opracować procedurę przyjęcia dziecka cudzoziemskiego oraz procedurę oceniania. Będzie także wsparciem dla nauczycieli, którzy mają w klasie uczniów cudzoziemskich, a nie mają doświadczenia w pracy z nimi.
- Prowadzenie regularnych zajęć z wielokulturowości – ułatwi to klasie zaakceptowanie ucznia cudzoziemskiego.
- Zatrudnianie asystentów kulturowych dla dzieci z doświadczeniem cudzoziemskim.
- Należy pamiętać, że „polski” uczeń wracający z migracji albo wyjechał z Polski jako bardzo małe dziecko, albo urodził się za granicą. Z tego względu proces socjalizacji przechodził w zagranicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych. To, co dla rodziców dziecka jest reemigracją, dla dziecka oznacza imigrację. Mimo że takie dziecko ma polskich rodziców, polskie obywatelstwo i zna język polski na poziomie komunikatywnym, wymaga tego samego wsparcia co dziecko cudzoziemskie.
- Przygotowanie informacji i infografik o szkole w językach ojczystych uczniów cudzoziemskich, dotyczących procesu edukacji, zwyczajów, zachowań.
- Zatrudnianie tłumaczy, aby dzieci nie musiały pełnić tej funkcji.
- Przygotowanie pakietów powitalnych.
- Mentoring rówieśniczy.

Mentoring rówieśniczy to jeden ze sposobów wprowadzenia cudzoziemskiego dziecka do nowego środowiska. Stanowi formę dzielenia się doświadczeniem i budowania potencjału stosowaną głównie w biznesie. Może przybrać postać mentoringu rówieśniczego lub międzypokoleniowego.

Mentoring jest definiowany jako „partnerska relacja między mistrzem a uczniem, zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia. Opiera się ona na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Mentoring obejmuje także doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesu ucznia” (Karwala 2007: 67).

Mimo że mentoring opiera się na relacji partnerskiej, istotne jest to, że funkcję mentora pełni osoba bardziej doświadczona od osoby mentorowanej. W przypadku mentoringu w kontekście szkolnym, mentor jest uczniem, który ma mocną pozycję w grupie rówieśniczej i dobrze się uczy. Mentorowany jest z kolei uczeń mający zwykle trudności w nauce lub ktoś nowy w grupie, potrzebujący wprowadzenia w życie klasy i szkoły. „Mentoring rówieśniczy może być z powodzeniem stosowany w obrębie tej samej szkoły czy nawet klasy, pomiędzy uczniami zdolnymi, aktywnymi, nie mającymi problemów w nauce, wykazującymi postawy prospołeczne i uczniami mniej zdolnymi, przejawiającymi problemy z nauką lub z zachowaniem, niepełnosprawnymi czy też cudzoziemskimi”²⁹. Mentoring rówieśniczy może być nie tylko dobrym narzędziem do wprowadzenia nowego ucznia w środowisko szkoły, ale także może służyć do niwelowania nierówności edukacyjnych wśród uczniów.

Mentoring może przynieść korzyści obydwu stronom układu mentorskiego. Dla mentora jest to okazja do wzmocnienia swoich kompetencji społecznych, umiejętności przekazywania wiedzy oraz nabycia kompetencji liderskich. Wśród korzyści bycia mentorem można wyróżnić: wzrost

²⁹ A. Butarewicz, K. Potoniec (2013), *Mentoring rówieśniczy w szkole. Od teorii do praktycznego zastosowania wobec uczniów cudzoziemskich*, Białystok: Fundacja Edukacji i Twórczości, s. 20.

poziomu tolerancji, większą dojrzałość i większą elastyczność (Siegel 1973). Jeśli mentoring dotyczy ucznia cudzoziemskiego, dodatkowymi korzyściami będzie poznanie kultury, z której pochodzi, czy możliwość podniesienia kompetencji językowych. Z punktu widzenia dziecka mentorowanego zalety takiej sytuacji to m.in.: szybsze i łatwiejsze wejście do grupy, zmniejszenie poczucia osamotnienia i izolacji, szybsze opanowanie języka kraju przyjmującego i możliwość zaprezentowania swojej kultury.



© Rido/Shutterstock

▲ Z roku na rok w polskich szkołach pojawia się coraz więcej cudzoziemskich dzieci.

Należy pamiętać o tym, że mentoring nie ogranicza się do relacji uczeń–uczeń – to działanie, które może być realizowane na terenie całej szkoły. W mentoring zaangażowani są: pracownicy administracji szkolnej, nauczyciele, rodzice i dzieci (mentor i dziecko mentorowane). Wszystkie te strony muszą rozumieć, czym jest mentoring, i zostać poinformowane o rozpoczęciu takich działań. Warto opracować także **procedurę mentoringu**. Organi-

zatorzy programu mentorskiego powinni też się zastanowić nad budżetem na pokrycie wydatków (np. wyjścia pozalekcyjne). Rodzice dzieci uczestniczących w programie mentorskim powinni wyrazić zgodę na udział dziecka w programie.

Do **głównych zadań opiekunów** programu zalicza się (Butarewicz i Potoniec 2013):

- promocję programu w szkole,
- rekrutację mentorów i podopiecznych,
- rozmowę z rodzicami mentorów i podopiecznych na temat programu i uzyskanie ich zgody na udział dzieci w programie,
- zorganizowanie szkolenia dla mentorów,
- połączenie par mentor–mentorowany,
- monitorowanie funkcjonowania par,
- pomoc w organizowaniu spotkań par mentor–podopieczny,
- prowadzenie grupy wsparcia dla mentorów (min. raz w miesiącu),
- stałe motywowanie mentorów i podopiecznych do udziału w programie,
- umiejętne zakończenie relacji mentoringowych,
- prowadzenie dokumentacji,
- ewaluację programu.

Program mentoringowy składa się z **trzech elementów**: wyłonienia mentora i mentorowanego, wprowadzenia obu stron do programu oraz ewaluacji (Butarewicz i Potoniec 2013: 24–28).

W trakcie **pierwszego etapu** rekrutuje się ucznia mającego pełnić funkcję mentora. Proces polega przede wszystkim na zebraniu zgłoszeń i zbadaniu podczas rozmowy lub przez wypełnienie kwestionariusza, czy zgłaszające się dziecko ma odpowiednie predyspozycje osobowościowe (odpowiedzialność, empatia, tolerancyjność, życzliwość, łatwość w nawiązywaniu kontaktów).

Ważne są także wysokie wyniki osiągnięte w nauce oraz bardzo dobre zachowanie. Na tym etapie bada się także potrzeby dziecka, które ma być mentorowane.

Druga faza – wprowadzenie – koncentruje się na przeszkoleniu dzieci do pełnienia funkcji mentora. Muszą zrozumieć cel i specyfikę programu mentoringowego i wiedzieć, jakie będą miały zadania. Powinny także znać specyfikę sytuacji ucznia, który ma być mentorowany (np. mentor powinien wiedzieć i rozumieć, na czym polega doświadczenie bycia uchodźcą). Ważne, aby obydwie strony relacji znały swoje prawa i obowiązki.

Agata Butarewicz i Katarzyna Potoniec wymieniają następujące kryteria, na których powinien opierać się dobór w pary:

- płeć (mentor i mentorowany powinni być tej samej płci),
- zainteresowania (obydwie strony powinny mieć podobne hobby, lubić podobne rzeczy),
- osobowość (mentor i podopieczny powinni mieć podobny temperament, ponieważ wtedy łatwiej jest im nawiązać relację),
- sytuacja edukacyjna (jeśli podopieczny ma największe problemy z nauką matematyki, wskazane jest, by jego mentor był dobry z tego przedmiotu).

Na początku współpracy pomiędzy mentorem i mentorowanym należy podpisać **kontrakt** określający główne cele mentoringu oraz prawa i obowiązki obydwu stron. Faza ewaluacji skupia się na monitorowaniu postępów pracy mentora, ale także wspieraniu go w trudnych sytuacjach. Mentor powinien mieć poczucie, że w każdej chwili może liczyć na pomoc opiekuna programu.

Jedną z **form ewaluacji** mentoringu jest prowadzenie dzienniczka działań – powinien to robić zarówno mentor, jak i podopieczny. Uczestnicy mentoringu mogą także wypełniać ankiety, w których oceniają swoje

postępy. Ewaluację można również oprzeć na rozmowach z uczestnikami mentoringu.

Niezwykle istotnym elementem programu jest **zakończenie relacji mentoringowej**, która powinna przygotować mentorowanego na samodzielne funkcjonowanie w środowisku szkolnym. Warto, aby na koniec programu mentoringowego uczestnicy otrzymali dyplomy.

Podczas ustalania par mentor–mentorowany dobrze jest dobrać dzieci z rodzin o podobnym stopniu zamożności, aby nie tworzyć dodatkowych barier i nie doprowadzić do niezręcznych sytuacji.

Materiały pomocne w pracy z uczniem o doświadczeniu migracyjnym

Na poniższych stronach znajdziemy różne pomocne materiały:

- www.ore.edu.pl/2015/09/cudzoziemcy-w-polskiej-szkole,
- www.wcies.edu.pl/punkt-kontaktowy-oraz-zespol-ds-nauczania-dzieci-cudzoziemskich,
- <https://forummigracyjne.org/index.php?/publikacje>.

Bibliografia

R. Adamowicz., P. Nasiński (2019), *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, Warszawa: Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wersja elektroniczna: <https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych.pdf> [dostęp: 20.05.2020].

P. Adler (1975), *The Transitional Experience: an Alternative View of Culture Shock*, „Journal of Humanistic Psychology” 1975, nr 15(4).

A. Ager, A. Strang (2004), *Indicators of Integration: Final report*, London: Home Office.

M. Anacka, M. Okólski (2008), *Migracje: pojęcie i metoda* [w:] (red.) M. Lesińska, M. Okólski, *25 wykładów o migracjach*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

E. Aronson (2002), *Człowiek istota społeczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

J. Barbalet (2009), *A Characterization of Trust, and Its Consequences*, „Theory and Society”, nr 38(4) – Special Issue: Emotion and Rationality in Economic Life.

J.W. Berry (1997), *Immigration, Acculturation and Adaptation*, „Applied Psychology: An International Review”, nr 46(1).

K. Bleszyńska (2010), *Dzieci obcokrajowców w polskich placówkach oświatowych – perspektywa szkoły. Raport z badań*, Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji. Wersja elektroniczna: https://www.ore.edu.pl/?s=Dzieci+obcokrajowc%C3%B3w&res_type=zasoby [dostęp: 3.12.2020].

K. Bleszyńska (2017), *Educating Migrant Students in Poland*, „Kultura i Edukacja”, nr 4(118).

W. Bosswick, F. Heckmann (2006), *Integration of migrants: Contribution of local and regional authorities*, Dublin: Cities for Local Integration Policy Network. Wersja elektroniczna: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0622en.pdf [dostęp: 21.12.2020].

M. Budyta-Budzyńska (2013), *Socjologia narodu i konfliktów etnicznych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

A. Butarewicz, K. Potoniec (2013), *Mentoring rówieśniczy w szkole. Od teorii do praktycznego zastosowania wobec uczniów cudzoziemskich*, Białystok: Fundacja Edukacji i Twórczości. Wersja elektroniczna: http://fundacjadialog.pl/wp-content/uploads/2017/03/MENTORING_ROWIESNICZY.pdf [dostęp: 3.12.2020].

M.L. Cook (2018), *Portugal's Immigration and Integration Policies: a Case Apart?*, „Journal of International Migration and Integration”, nr 19.

Cudzoziemcy na mazowieckim rynku pracy w 2019 r. (2020), Warszawa: Urząd Statystyczny. Wersja elektroniczna: <https://warszawa.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/cudzoziemcy-na-mazowieckim-ryнку-pracy-w-2019-r-,9,2.html> [dostęp: 20.05.2020].

Cudzoziemcy w Republice Czeskiej (2019), Praga: Czeski Urząd Statystyczny. Wersja elektroniczna: www.czso.cz/documents/10180/91605941/29002719.pdf/74e31838-8cfa-4e93-9aed-4771e13683a8?version=1.0 [dostęp: 3.12.2020].

- J. Domaradzki (2013), *O definicjach zdrowia i choroby*, „Folia Medica Lodziensia”, nr 40(1).
- A. Domingo, G. Pinyol-Jiménez, R. Zapata-Barrero (2020), *Multiple-governance and integration policies in diverse socio-demographic contexts* [w:] (red.) M. Duszczyk, M. Pachocka, D. Pszczółkowska, *Relations between Immigration and Integration Policies in Europe. Challenges, Opportunities and Perspectives in Selected EU Member States*, London: Routledge.
- A. Favell (2014), *Immigration, Integration and Mobility: New Agendas in Migration Studies. Essays 1998–2014*, Colchester: ECPR Press. Wersja elektroniczna: www.adrianfavell.com/ECPRweb.pdf [dostęp: 01.05.2020].
- A. Favell (2013), *The Changing Face of 'Integration' in a Mobile Europe*, „Council for European Studies Newsletter”. Wersja elektroniczna: www.adrianfavell.com/CESweb.pdf [dostęp: 3.12.2020].
- F. Fukuyama (1997), *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- D. Gambetta (2000), *Can We Trust Trust?* [w:] (red.) D. Gambetta, D. Trust, *Making and Breaking Cooperative Relations*, Oxford: University of Oxford. Wersja elektroniczna: www.researchgate.net/publication/255682316_Can_We_Trust_Trust_Diego_Gambetta [dostęp: 21.12.2020].
- M. Gordon (1964), *Assimilation in American Life. The Role of Race, Religion, and National Origins*, New York: Oxford University Press USA.
- D. Grabowski (2019), *Polak z Ukrainy*, Warszawa: Wydawnictwo W.A.B.
- G. Hofstede, G.J. Hofstede, M. Minkov (2011), *Kultury i organizacje: zaprogramowanie umysłu*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

S. Karwala (2007), *Model mentoringu we współczesnej szkole wyższej*, Nowy Sącz. Wersja elektroniczna: <http://www.whum.ujd.edu.pl/media/domeny/120/download/Mentoring%20we%20wsp%C3%B3wczesnej%20szkole%20wy%C5%BCszej.PDF> [dostęp: 3.12.2020].

E. Lee (1966), *A theory of migration*, „Demography” nr 3.

D. Matsumoto, D. Fletcher (1996), *Cross-national differences in disease rates as accounted for by meaningful psychological dimensions of cultural variability*, „Journal of Gender, Culture, and Health” 1996, nr 1(1).

M. Mead (1978), *Kultura i tożsamość: studium dystansu międzypokoleniowego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

MIPEX – *Migrant Integration Policy Index*, 2015, www.mipex.eu [dostęp: 20.05.2020].

M. Navas, M.C. García, J. Sánchez, A.J. Rojas, P. Pumares, J.S. Fernández (2005), *Relative Acculturation Extended Model (RAEM): New contributions with regard to the study of acculturation*, „International Journal of Intercultural Relations”, nr 29(1).

R. Nisbett (2015), *Geografia myślenia: Dlaczego ludzie Wschodu i Zachodu myślą inaczej?*, Sopot: Smak Słowa.

A. Nowiński (2019), *To ucina spekulacje. W końcu udało się policzyć, ilu dokładnie jest Ukraińców w Polsce*, <https://natemat.pl/266145,ilu-ukraincow-mieszka-w-polsce-nowa-metoda-liczenia-podala-dokladna-liczbe> [dostęp: 18.06.2020].

M. Pachocka, D. Wach (2018), *Migracja a integracja (imigrantów) w Unii Europejskiej – w poszukiwaniu rozwiązania* [w:] (red.) E. Latoszek, M. Proczek, A. Szczerba-Zawada, A. Masłoń-Oracz, K. Zajączkowski, *Unia Europejska. Istota, szanse, wyzwania*, Warszawa: CeDeWu.

- T. Parsons (2009), *System społeczny*, Kraków: Nomos.
- R. Penninx (2015), *European Cities in Search of Knowledge for Their Integration Policies* [w:] (red.) P. Scholten, H. Entzinger, R. Penninx, S. Verbeek, *Integrating Immigrants in Europe. Research-Policy Dialogues*, Cham, Heidelberg, New York, Dordrecht, London: Springer International Publishing.
- M.J. Piore (1972), *Notes for a Theory of Labor Market Stratification*, „Working Paper Department of Economics”, nr 95, Cambridge (Mass.): MIT. Wersja elektroniczna: <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/64001/notesforthetheoryof00pior.pdf?sequence=1> [dostęp: 1.07.2020].
- P. Scheffer (2010), *Druga ojczyzna. Imigranci w społeczeństwie otwartym*, Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.
- P. Scholten (2019), *Two worlds apart? Multilevel governance and the gap between national and local integration policies* [w:] (red.) T. Caponio, P. Scholten, R. Zapata-Barrero, *The Routledge Handbook of the Governance of Migration and Diversity in Cities*, London: Routledge.
- J.M. Siegel (1973), *Mental health volunteers as change agents*, „American Journal of Community Psychology”, nr 1.
- D. Sime, R. Fox (2015), *Home abroad: Eastern European children's family and peer relationships after migration*, „Childhood”, nr 22(3).
- R.E. Spector 2016, *Cultural Competence*, „Cuatrimestre” Ano XX, nr 44. Wersja elektroniczna: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54588/1/Cult_Cuid_44_01.pdf [dostęp: 24.04.2020].
- P. Sztompka (2002), *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków: Wydawnictwo Znak.
- P. Sztompka (2007), *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Kraków: Wydawnictwo Znak.

H.C. Triandis i in. (1988), *Individualism and Collectivism: Cross-Cultural Perspectives on Self-Ingroup Relationships*, „Journal of Personality and Social Psychology”, nr 54(2).

M. Winkelman (1994), *Cultural Shock and Adaptation*, „Journal of Counseling and Development”, nr 73(2).

A. Zogata-Kusz (2020), *Immigration and integration policies in Czechia* [w:] (red.) M. Duszczyk, M. Pachocka, D. Pszczółkowska, *Relations between Immigration and Integration Policies in Europe. Challenges, Opportunities and Perspectives in Selected EU Member States*, London: Routledge.

Akty prawne

Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2020 r. poz. 174 ze zm.).

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2020 r. poz. 1327).

Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz.U. z 2019 r. poz. 1480 ze zm.).

Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 111).

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2019 r. poz. 1666 ze zm.).

Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2020 r. poz. 1876).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.).

Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz.U. z 2019 r. poz. 1598).

Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2020 r. poz. 35 ze zm.).

Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz.U. z 2019 r. poz. 2407 ze zm.).

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. z 2019 r. poz. 154).

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 lutego 2016 r. w sprawie wysokości pomocy dla cudzoziemców ubiegających się o udzielenie ochrony międzynarodowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 311).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 września 2016 r. w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi oraz osób będących obywatelami polskimi, które pobierały naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw (Dz.U. z 2016 r. poz. 1453).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi oraz osób będących obywatelami polskimi, które pobierały naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw (Dz.U. z 2017 r. poz. 1634).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi oraz osób będących obywatelami polskimi, które pobierały naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw (Dz.U. z 2017 r. poz. 1655).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz.U. z 2017 r. poz. 2345).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. z 2017 r. poz. 2349).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dz.U. z 2017 r. poz. 2348).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. z 2017 r. poz. 2350).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi oraz osób będących obywatelami polskimi, które pobierały naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw (Dz.U. z 2019 r. poz. 666).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi oraz osób będących obywatelami polskimi, które pobierały naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw (Dz.U. z 2019 r. poz. 685).

EPILOG

Założenia do strategii integracji
migrantów w województwie
mazowieckim

„Wsparcie integracji cudzoziemców na Mazowszu” to wspólny projekt Caritasu Polska, trzech organizacji pozarządowych oraz Wojewody Mazowieckiego jako lidera. Był realizowany przez trzy lata dzięki dofinansowaniu z Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa.

Projekt miał szeroki zakres celów. Jednym z najważniejszych założeń były działania dotyczące integracji cudzoziemców na Mazowszu. W tym obszarze wykonano wszechstronne czynności, m.in.: przeprowadzono badania ilościowe oraz jakościowe – zarówno wśród cudzoziemców, jak i osób pracujących na rzecz tej grupy, opracowano różne tematyczne materiały w oparciu o literaturę przedmiotu i powołano Radę ds. Modelu Integracji, która zrzeszała osoby zaangażowane do pracy na rzecz cudzoziemców. Wszelkie zebrane dane zostały ujęte w niniejszej publikacji.

Dodatkowym celem było przygotowanie dokumentu, który – mamy nadzieję – zostanie wzięty pod uwagę w procesie tworzenia ogólnopolskiej strategii integracyjnej.

Dokument ten, zatytułowany *Założenia do strategii integracji migrantów w województwie mazowieckim*, prezentujemy jako podsumowanie działań projektowych w obszarze integracji cudzoziemców na Mazowszu.

Cele Dokumentu

Założenia do strategii integracji migrantów¹ w województwie mazowieckim są wynikiem prac **Rady ds. Modelu Integracji Migrantów na terenie Województwa Mazowieckiego** powołanej przez Caritas Polska w ramach realizacji projektu „Wsparcie integracji cudzoziemców na Mazowszu”² współfinansowanego z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa. W skład Rady weszli przedstawiciele: Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego, Kuratorium Oświaty, Ośrodka Pomocy Społecznej, Urzędu Pracy m.st. Warszawy, Caritas Polska, Fundacji Polskie Forum Migracyjne, Fundacji dla Somalii, Fundacji Nauki Języków Obcych i Szkoły Języków Obcych Linguae Mundi, Stowarzyszenia Interwencji Prawnej oraz Fundacji Dialogu i Tolerancji. Wszystkie te instytucje aktywnie działają w obszarze integracji migrantów, dysponując bogatą bazą wiedzy i doświadczeń. Treści zawarte w Dokumencie opierają się także na wynikach badań empirycznych przeprowadzonych w ramach projektu oraz na analizie dostępnej literatury tematycznej. Współautorami Dokumentu są: **Elmi Abdi, Olga Dobrowolska, Agnieszka Kosowicz, Beata Ksionek, Renata Makuch, Monika Nowicka, Urszula Sajkowska i Mikail Uzdenov**. Prace redakcyjne prowadziły Monika Nowicka i Karolina Podgórska.

Niniejszy Dokument ma na celu:

- zaprezentowanie diagnozy sytuacji migrantów na terenie województwa mazowieckiego, ze szczególnym uwzględnieniem barier i problemów, na które napotykają migranci,
- opis przykładowych działań prowadzonych dotąd na rzecz migrantów na terenie województwa mazowieckiego,

¹ W niniejszym opracowaniu na określenie osób przybywających do Polski używany jest termin „migrant” – wynika on z języka stosowanego w całym projekcie. Poprawna metodologicznie forma „imigrant” (w opozycji do „emigranta”) pojawia się jedynie w przypadku dosłownego cytowania.

² Więcej informacji o projekcie można znaleźć na stronie: <https://migranci-mazowsze.caritas.pl>.

- sformułowanie postulatów i rekomendacji wspierających efektywną integrację migrantów przebywających na terenie województwa mazowieckiego.

Prezentowany Dokument, zwłaszcza opracowane przez Radę rekomendacje, mogą się stać wsparciem dla działań podejmowanych na poziomie wojewódzkim; dodatkowo można by go wykorzystać w prowadzonych na szczeblu rządowym pracach nad całościową koncepcją spójnej krajowej polityki migracyjnej i integracyjnej. Zarówno wyniki przeprowadzonych badań, jak i analiza dostępnych źródeł i literatury przedmiotu wskazują, że niepodjęcie działań wspierających integrację migrantów – bądź ich nieadekwatne zaplanowanie – może skutkować szeregiem negatywnych konsekwencji, których doświadczyły już inne państwa zachodnioeuropejskie. Do skutków tych zalicza się m.in.: niewykorzystanie pełnego potencjału i wkładu migrantów już obecnych i tych dopiero wchodzących na rynek pracy danego państwa oraz powstanie społeczeństwa wielu niekomunikujących się kultur, co może doprowadzić nawet do segregacji i gettoizacji grup migranckich doświadczających wykluczenia społecznego. Mogą pojawiać się także negatywne reakcje „na migrantów” ze strony społeczeństwa osiedlenia, noszące znamiona dyskryminacji i rasizmu.

Podjęcie działań integracyjnych wobec migrantów, warto być zatem świadomym istniejących uwarunkowań, kontekstów i możliwości oraz planować je długofalowo. Autorzy Dokumentu mają nadzieję, że będzie on wsparciem dla wszystkich osób, które będą podejmować trudną pracę w omawianym obszarze.

Integracja migrantów - aspekty teoretyczne

Integracja jest procesem dwustronnym, który angażuje zarówno migrantów, jak i członków społeczeństwa osiedlenia oraz działające tam instytucje. Sednem procesu integracji jest wzajemne dopasowanie się do nowej sytuacji, w której znaleźli się członkowie obu grup. Integracja zakłada, że migranci

powinni „dostosować się” do nowego środowiska na tyle, by móc w pełni uczestniczyć we wszystkich sferach życia. Z kolei członkowie społeczeństwa przyjmującego i funkcjonujące tam instytucje poprzez swoje zachowanie powinny sprzyjać możliwie pełnej partycypacji cudzoziemców w życiu społecznym, kulturowym, ekonomicznym oraz obywatelsko-politycznym. Ta harmonia określana jest mianem spójności społecznej – to stan, w którym grupy o różnych zasobach, przeszłości i dążeniach egzystują we wspólnej przestrzeni i nie powoduje to nadmiernych napięć społecznych³.

Integracja odbywa się równolegle na kilku poziomach: indywidualnym, rodzinnym, zbiorowości oraz państwa. Dotyczy wszystkich aspektów zarówno życia publicznego, jak i prywatnego, może trwać dłużej niż jedno pokolenie. Działania integracyjne powinny być prowadzone przez instytucje wszystkich szczebli administracji państwa i samorządu.

Integracja jest realizowana w różnorodnie definiowanych obszarach/wymiarach. W literaturze przedmiotu można znaleźć charakterystyki obszaru ekonomicznego, prawnego (lub prawnopolitycznego, prawnobywatelskiego), społecznego (lub społeczno-ekonomicznego), kulturowego (lub kulturowo-religijnego), tożsamościowego czy przestrzennego⁴. Na potrzeby proponowanego modelu, podczas gromadzenia danych określono cztery kluczowe obszary życia migrantów, w których odbywa się integracja. Są to:

- obszar edukacja, kultura i język,
- obszar społeczny,
- obszar rynek pracy,
- obszar prawnobywatelski.

Każdy z nich scharakteryzowano poniżej.

³ *Integration and social cohesion: key elements for reaping the benefits of migration*, International Organisation for Migration, www.iom.int/sites/default/files/our_work/ODG/GCM/IOM-Thematic-Paper-Integration-and-Social-Cohesion.pdf [dostęp: 10.12.2020].

⁴ M. Gońda, M. Pachocka, K. Podgórska (2020), *Measuring the Cultural Dimension of Migrant Integration and Integration Policy in the European Context: Dilemmas and Discussions*, „International Migration”, early access, <https://doi.org/10.1111/imig.12757> [dostęp: 10.12.2020].

Obszar edukacja, kultura i język

Obszar ten koncentruje się wokół zagadnień związanych z szeroko rozumianą kulturą. Kulturę można zdefiniować jako zestaw powszechnie obowiązujących wartości, wynikających z nich norm oraz praktyk społecznych⁵. Ludzie uczą się kultury od najwcześniejszych lat swojego życia – proces ten nazywany jest socjalizacją, czyli nauką bycia w pełni kompetentnym i efektywnym członkiem danej społeczności. Dzieci uczą się życia w społeczeństwie od swoich rodziców, dalszej rodziny oraz personelu takich instytucji jak przedszkole czy szkoła. Z czasem istotnym czynnikiem socjalizującym stają się grupy rówieśnicze⁶. Socjalizacja jest procesem trwającym całe życie – także dorośli ludzie socjalizują się na studiach, w pracy, w sytuacjach życia codziennego. Poza tym socjalizacja jest wymuszana przez ciągle zmiany społeczne: na początku XXI w. większość z nas przeszła przez proces socjalizacji cyfrowej – w ciągu ostatnich miesięcy sytuacja zewnętrzna wymusiła naukę życia zdalnego, także w sferze społecznej.

Socjalizacja jako forma treningu sprawia, że wiele aspektów życia realizowanych jest „automatycznie”. Sytuacja ta zmienia się jednak w przypadku migracji do obcego, inaczej urządzonego społeczeństwa. Często okazuje się wtedy, że pewne zachowania, reakcje, umiejętności – postrzegane dotąd jako ważne i naturalne – są w nowym środowisku nieprzydatne. Jednostka musi jeszcze raz przejść proces socjalizacji – w nowych nieznanych warunkach.

Istotnym elementem „uczenia się” nowego społeczeństwa jest poznawanie języka. Jest on nie tylko narzędziem komunikacji umożliwiającym migrantowi normalne funkcjonowanie, ale również nośnikiem specyficznych znaczeń i wartości społecznych. W języku szczególnie uwydatniają się różnice kulturowe, schematy komunikowania i rozumowania. Nierzadko trudność w tzw. myśleniu

⁵ A.L. Kroeber, C. Kluckhohn, W. Untereiner (1952), *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*, Peabody Museum of American Archeology and Ethnology, Harvard University. Wersja elektroniczna: <http://www.pseudology.org/psychology/culturecriticalreview1952a.pdf> [dostęp: 7.01.2021].

⁶ B. Szacka (2003), *Wprowadzenie do socjologii*, Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 134–138.

w języku społeczeństwa osiedlenia – nawet pomimo jego znajomości na poziomie komunikatywnym – jest dla cudzoziemców frustrująca.

Istotnym elementem omawianego obszaru jest także edukacja. Odnosi się przede wszystkim do dzieci migranckich – podlegają one obowiązkowi szkolnemu tak samo jak dzieci polskie. Edukacja dotyczy jednak również osób dorosłych, szczególnie w kontekście wspomnianej nauki języka kraju osiedlenia, ale także uczenia się podstawowych zasad życia społecznego, zwyczajów, przepisów związanych z legalizacją pobytu i zatrudnienia, ubezpieczeniem, opieką zdrowotną, prowadzeniem własnej firmy i wielu innych.

Obszar społeczny

Jest to obszar bardzo szeroki – obejmuje relacje pomiędzy migrantami i członkami społeczeństwa przyjmującego, ale także pomiędzy członkami poszczególnych grup migranckich. Warto bowiem pamiętać, że społeczność migrantów nie jest monolityczna. Migranci różnią się od siebie wieloma społecznymi charakterystykami – poza narodowością także doświadczeniem zawodowym, kwalifikacjami, wykształceniem, pozycją społeczną, przynależnością klasową, zamożnością itd.⁷ Monolitem nie jest także samo społeczeństwo autochtoniczne. W tym miejscu można postawić głębsze pytanie dotyczące integracji: Z kim i z czym ma się integrować migrant – czy z tzw. mainstreamem, czy z jakąś określoną, wyodrębnioną częścią danego społeczeństwa? Ważne w tym kontekście wydają się tzw. sieci społeczne – odzwierciedlają nawiązywanie relacji, które z kolei pełnią funkcję „społecznego kleju”⁸.

Obszar społeczny, poza relacjami, dotyczy również technicznych aspektów życia codziennego – takich jak kwestie związane z mieszkaniem, opieką

⁷ R. Penninx, B. Garcés-Mascareñas (2016), *The Concept of Integration as an Analytical Tool and as a Policy Concept* [w:] (red.) B. Garcés-Mascareñas, R. Penninx, *Integration Processes and Policies in Europe. IMISCOE Research Series*, Cham: Springer. Wersja elektroniczna: https://doi.org/10.1007/978-3-319-21674-4_2 [dostęp: 8.01.2021].

⁸ R.D. Putnam (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon and Schuster.

socjalną i zdrowotną. Do tego obszaru przynależą elementy tzw. codziennej integracji (ang. *everyday integration*), wiążącej się chociażby ze stylem robienia zakupów lub spędzania czasu wolnego⁹.

Obszar rynek pracy i finanse

Obszar ten dotyczy sytuacji finansowej migrantów oraz wszelkich aspektów związanych z zatrudnieniem i rynkiem pracy. Obejmuje także zagadnienia związane z cudzoziemcami przedsiębiorcami (samozatrudnianie migrantów). Jest to obszar niezwykle istotny, ponieważ migracja do Polski ma przede wszystkim charakter ekonomiczny; poza tym ten wymiar integracji – z punktu widzenia samych migrantów – jest często postrzegany jako kluczowy, podstawowy w stosunku do pozostałych. Co ciekawe, polskie badania migracyjne rozwinęły się interdyscyplinarnie właśnie na bazie analiz aspektów ekonomicznych migracji, zaś ekonomiczne teorie migracyjne były jednymi z pierwszych wyjaśniających procesy mobilnościowe.

Warto także podkreślić, że ten obszar integracji jest szczególnie wymagający dla migrantów z powodu dużej dynamiki zmian prawnych, charakteryzującej Polskę szczególnie w ostatnich latach. Są to zmiany dotyczące sposobów zatrudniania migrantów, ich obowiązków w tym zakresie oraz obowiązków pracodawców. Wymaga to od migrantów dużej czujności i aktywności na rynku pracy, a często także ostrożności przy podejmowaniu współpracy z innymi podmiotami – takimi jak np. agencje pośrednictwa pracy.

Obszar prawno-obywatelski

Dotyczy przede wszystkim kwestii związanych z legalizacją pobytu i kontaktu cudzoziemców z przedstawicielami administracji państwowej. Z punktu

⁹ M. Cherti, C. McNeill (2012), *Rethinking Integration*, London: Institute for Public Policy Research. Wersja elektroniczna: https://www.ippr.org/files/images/media/files/publication/2012/10/rethinking-integration_Oct2012_9761.pdf [dostęp: 8.01.2021].

widzenia aparatu państwowego jest to najistotniejszy obszar integracji, gdyż legalność pobytu jest ściśle powiązana z dostępem do wielu usług społecznych. Szczególnie obywatele państw trzecich (czyli krajów niebędących członkami UE ani strefy Schengen) w pierwszym etapie swojej mobilności stają przed koniecznością zapewnienia sobie legalnego pobytu – w tym znaczeniu obszar prawny stanowi duże pole do nadużyć (z czego wynika też obecność pewnej liczby migrantów nieudokumentowanych). Ponadto władza częstokroć przyjmuje, że celem procesu integracji jest naturalizacja, czyli nadanie cudzoziemcowi obywatelstwa – gdy już to się stanie, podejmowane wobec migranta działania integracyjne zostają zakończone. Nie zawsze odzwierciedla to jednak sytuację faktyczną np. w innych wymienionych wyżej obszarach.

W obszarze prawno-obywatelskim integracji mieszczą się również wszelkie szeroko rozumiane aspekty obywatelskie, związane np. z działalnością stowarzyszeń migracyjnych czy partycypacją polityczną (m.in. nabywanie praw wyborczych).

Układ Dokumentu

Założenia strategii zostały podzielone na dwie części: diagnostyczną i rekomendacyjną.

W części diagnostycznej zaprezentowano:

1. dane dotyczące liczby migrantów w województwie mazowieckim,
2. bariery i przeszkody, na które napotykają migranci przebywający na terenie województwa mazowieckiego (część opracowana m.in. na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych),
3. opis aktywności podmiotów pozarządowych prowadzonych na rzecz migrantów przebywających na terenie województwa mazowieckiego.

W części rekomendacyjnej sformułowano założenia strategii integracji migrantów w czterech zaprezentowanych wyżej obszarach aktywności:

1. obszar edukacja, język, kultura,
2. obszar społeczny,
3. obszar rynek pracy,
4. obszar prawno-obywatelski.

Diagnoza sytuacji migrantów oraz oferty integracyjnej na terenie województwa mazowieckiego

W celu sporządzenia diagnozy zastosowano cztery metody badawcze:

1. Analiza danych zastanych (raportów, statystyk, obowiązujących przepisów, artykułów i innych publikacji zawierających wyniki badań dotyczących integracji migrantów).

Analiza ta pozwoliła na uzyskanie z wielu źródeł informacji dotyczących życia migrantów.

2. Badanie ilościowe prowadzone techniką ankiety wśród osób, które zgłosiły się do Centrum Pomocy Migrantom w Warszawie w celu uzyskania wsparcia (próba celowa, badanie nie było reprezentatywne).

Badanie zostało przeprowadzone między styczniem a marcem 2020 r. Wzięły w nim udział 72 osoby. W większości przypadków ankieta była realizowana za pomocą formularza internetowego poprzez zamieszczenie odnośników (w językach ukraińskim, rosyjskim, angielskim i polskim) na stronach internetowych projektu oraz w mediach społecznościowych. Celem badania była diagnoza barier utrudniających proces integracji migrantów w obszarach życia związanych z rynkiem pracy,

uczestnictwem w kulturze i nauce języka, relacjami ze społeczeństwem przyjmującym.

3. Pogłębione indywidualne wywiady z migrantami (IDI) przeprowadzone w ramach *Badania dotyczącego barier utrudniających integrację obywateli państw trzecich przebywających na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji obywateli Ukrainy, w województwie mazowieckim.*

Celem badania było uzupełnienie informacji pozyskanych z analizy *desk research* i dokładniejsze poznanie indywidualnych historii cudzoziemców przebywających w Polsce. Wywiady IDI przeprowadzono w kwietniu i maju 2019 r. Zrealizowano 11 wywiadów z obywatelami państw trzecich – dziesięć z obywatelami Ukrainy i jeden z Rosjaninem. Postawiano następujące pytania badawcze: Czy obywatele państw trzecich napotykają na bariery w procesie integracji? Na jakie bariery napotykają obywatele państw trzecich w procesie integracji? Czy obywatele państw trzecich przebywający w Polsce integrują się ze społeczeństwem polskim?

4. Wywiady pogłębione z pracownikami instytucji zajmujących się obsługą klientów cudzoziemskich.

Badanie miało na celu zidentyfikowanie trudności oraz zebranie przykładów dobrych praktyk stosowanych podczas obsługi klienta cudzoziemskiego. Rozmowy przeprowadzono na przełomie czerwca i lipca 2020 r. W wywiadach wzięli udział przedstawiciele następujących instytucji: Urzędu Pracy, Ośrodka Pomocy Społecznej, Wydziału Spraw Cudzoziemców Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego, Warszawskiego Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń oraz przedstawiciel organizacji Fundacja dla Somalii.

5. Analiza materiałów ze spotkań ekspertów zasiadających w Radzie ds. Modelu Integracji Migrantów na terenie Województwa Mazowieckiego.

Na spotkaniach omawiano zadania poszczególnych instytucji w zakresie kontaktów i obsługi klientów cudzoziemskich oraz dyskutowano nad trudnościami i obecną sytuacją cudzoziemców na Mazowszu. Na przełomie czerwca i lipca 2020 r. przeprowadzono także wywiady z przedstawicielami następujących instytucji: Urzędu Pracy, Ośrodka Pomocy Społecznej, Wydziału Spraw Cudzoziemców Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego, Warszawskiego Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń oraz Fundacji dla Somalii. Rozmowy te dotyczyły problemów w pracy z klientem cudzoziemskim oraz dobrych praktyk stosowanych w tym zakresie.

Cudzoziemcy w województwie mazowieckim - dane liczbowe

Od kilku lat do Polski przyjeżdża coraz więcej cudzoziemców, którzy uczą się tu i pracują. Zaprezentowane poniżej dane – pochodzące z różnych szczebli systemu – uwzględniają tylko migrantów mających uregulowaną kwestię pobytową (tzw. cudzoziemców przebywających legalnie). Z tego względu należy je traktować jako dane szacunkowe; w rzeczywistości realna liczba cudzoziemców żyjących i pracujących w Polsce może być znacznie wyższa niż wynikałoby to z oficjalnych statystyk.

W niniejszym opracowaniu wzięto pod uwagę dane pochodzące z następujących źródeł:

- statystyki dostępne na rządowym portalu <https://migracje.gov.pl>,
- statystyki Mazowieckiego Urzędu Statystycznego,

- dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, dotyczące szczególnie migrantów ekonomicznych (legalnie zatrudnionych).

Według danych rządowych w 2019 r. w Polsce przebywało 460 162 cudzoziemców posiadających ważny pobyt. Warto jednak porównać tę wartość z danymi pochodzącymi od komercyjnych operatorów telefonii komórkowych (nieuwzględniającymi statusu migrantów) – według nich w tym samym okresie w naszym kraju przebywało ponad 1 250 000 samych Ukraińców¹⁰. Rozdzźwięk pomiędzy tymi danymi jest ogromny: jeśli dane z telefonii komórkowych uznać za prawdziwe, dane oficjalne były zaniżone wielokrotnie. Zestawienie tych wielkości pokazuje problem wiążący się z prawidłowym opisem rzeczywistości, co w oczywisty sposób przekładać się może na podejmowane wobec migrantów działania. Należy jednak pamiętać, że dane z sieci komórkowych mogą być przeszacowane ze względu na fakt, że wiele osób posiada więcej niż jeden telefon komórkowy. Z kolei dane z portalu <https://migracje.gov.pl> nie uwzględniają cudzoziemców, którzy przyjechali (do pracy) na wizie turystycznej bądź korzystają z ruchu bezwizowego.

¹⁰ W ramach badania policzono, ile osób z polskimi kartami SIM w telefonie ma ustawiony język rosyjski lub ukraiński oraz przynajmniej raz połączyło się z ukraińską siecią komórkową. (*Czy Ukraińcy wiążą swoją przyszłość z naszym krajem? – najnowsze badanie Selectivv*, <https://selectivv.com/czy-ukraincy-wiaza-swoja-przyszlosc-z-naszym-krajem-najnowsze-badanie-selectivv/> [dostęp: 5.01.2021]).

Tabela 1. Liczba migrantów posiadających ważne dokumenty pobytowe wydane przez poszczególne organy (województw oraz Szefa Urzędu ds. Cudzoziemców) w roku 2019

Organ wydający	Liczba imigrantów
Wojewoda Mazowiecki	110 143
Wojewoda Małopolski	44 024
Wojewoda Wielkopolski	31 713
Wojewoda Dolnośląski	32 911
Wojewoda Łódzki	24 010
Wojewoda Śląski	24 442
Wojewoda Zachodniopomorski	22 900
Wojewoda Pomorski	20 516
Wojewoda Lubelski	17 535
Wojewoda Lubuski	16 825
Wojewoda Kujawsko-Pomorski	12 774
Wojewoda Podlaski	9681
Wojewoda Opolski	9957
Wojewoda Podkarpacki	7877
Wojewoda Warmińsko-Mazurski	6928
Wojewoda Świętokrzyski	4466
Szef Urzędu ds. Cudzoziemców	2977
RAZEM	399 679

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu ds. Cudzoziemców,
<https://migracje.gov.pl> [dostęp: 28.12.2020]

Tabela 2. Liczba migrantów posiadających ważne dokumenty pobytowe wydane przez Wojewodę Mazowieckiego w latach 2015–2020

Rok	Liczba	Wzrost liczby imigrantów w stosunku do roku poprzedzającego
2020*	119 469	+ 9326
2019	110 143	+ 10 166
2018	99 977	+ 12 402
2017	87 575	+ 18 949
2016	68 626	+ 17 872
2015	50 754	–

*dane według stanu na grudzień 2020 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu ds. Cudzoziemców,
<https://migracje.gov.pl> [dostęp: 28.12.2020]

W województwie mazowieckim liczba migrantów posiadających ważne dokumenty pobytowe systematycznie wzrasta. Na przestrzeni ostatnich pięciu lat największy roczny przyrost został odnotowany pomiędzy 2016 a 2017 r. – wyniósł prawie 19 000. Od 2018 r. tempo przyrostu liczby migrantów posiadających ważne dokumenty pobytowe stale maleje, ale przyrost wciąż jest odnotowywany.

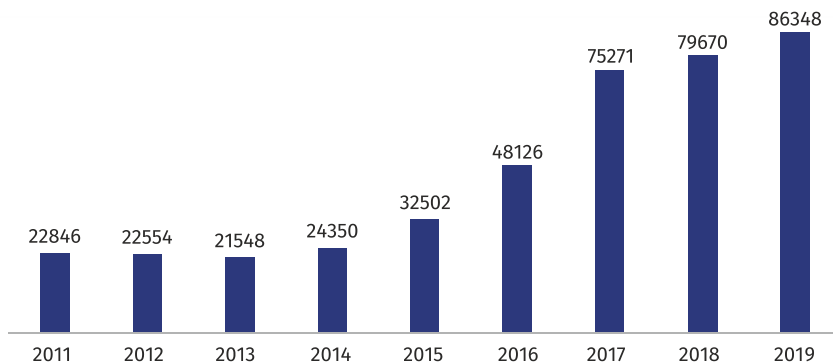
W 2020 r. (według stanu na grudzień 2020 r.) Wojewoda Mazowiecki wydał 36 823 pozytywne decyzje pobytowe (oraz 30 101 decyzji negatywnych) obejmujące różne podstawy prawne pobytu. Aż 32 788 decyzji dotyczyło zezwolenia na pobyt czasowy. Biorąc pod uwagę lata poprzedzające, w 2019 r. Wojewoda ten wydał ogółem 33 611 decyzji pozytywnych, a w 2018 r. – 32 283¹¹.

Od 2013 r. liczba zezwoleń na pracę wydanych cudzoziemcom systematycznie rośnie. Również w tej kategorii największy wzrost odnotowano między 2016 a 2017 r. – wydano wówczas 27 145 pozwoleń. W latach 2017–2019 wzrosty były znacznie mniejsze – kilkutyśne. W 2019 r. Wojewoda Mazowiecki wydał 86 300 zezwoleń na pracę dla cudzoziemców i – jak podaje Urząd Statystyczny w Warszawie – stanowiło to 19,4% wszystkich zezwoleń wydanych w całym kraju¹².

¹¹ Pozytywne i negatywne decyzje pobytowe/2018-2020/Wojewoda Mazowiecki, Urząd ds. Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl> [dostęp: 28.12.2020].

¹² Wszystkie dane liczbowe prezentowane w tej części opracowania pochodzą z raportu *Cudzoziemcy na mazowieckim rynku pracy w 2019 r.* (informacje sygnałne), Urząd Statystyczny w Warszawie, 13 marca 2020 r., <https://warszawa.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnaalne/praca-wynagrodzenie/cudzoziemcy-na-mazowieckim-ryнку-pracy-w-2019-r-92.html> [dostęp: 5.01.2021].

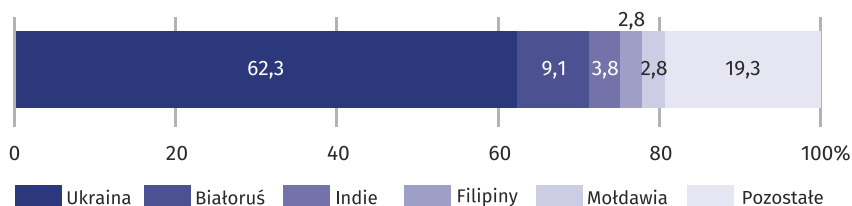
Wykres 1. Zezwolenia na pracę cudzoziemców w województwie mazowieckim (w latach 2011–2019)



Źródło: *Cudzoziemcy na mazowieckim rynku pracy w 2019 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, <https://warszawa.stat.gov.pl> [dostęp: 15.05.2020]

Zdecydowaną większość wszystkich zezwoleń na pracę wydanych w województwie mazowieckim stanowiły te wydane po raz pierwszy (97,6%). Najwięcej zezwoleń (53,8 tys., czyli 62,3%) przyznano obywatelom Ukrainy. 9,1% zezwoleń wydano obywatelom Białorusi, 3,8% – obywatelom Indii, a po 2,8% – obywatelom Filipin i Mołdawii¹³.

Wykres 2. Struktura zezwoleń na pracę cudzoziemców według obywatelstwa (w 2019 r.)



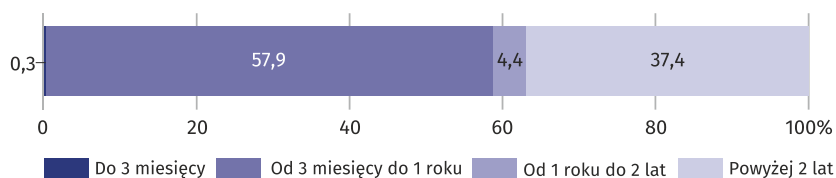
Źródło: *Cudzoziemcy na mazowieckim rynku pracy w 2019 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, <https://warszawa.stat.gov.pl> [dostęp: 15.05.2020]

W 2019 r. 57,9% zezwoleń na pracę wystawiono na okres ważności od 3 miesięcy do 1 roku (wobec 67,8% w 2018 r.) i była to największa grupa

¹³ Tamże.

wydanych zezwoleń. Odsetek zezwoleń z najdłuższym okresem ważności, wynoszącym powyżej 2 lat, znacznie wzrósł – stanowił 37,4% ogółu (wobec 26,1% w 2018 r.). Krótkookresowe zezwolenia na pracę z okresem ważności do 3 miesięcy stanowiły jedynie 0,3% ogólnej liczby (podobnie jak w 2018 r.)¹⁴.

Wykres 3. Struktura zezwoleń na pracę cudzoziemców według okresu ważności dokumentu (w 2019 r.)



Źródło: *Cudzoziemcy na mazowieckim rynku pracy w 2019 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, <https://warszawa.stat.gov.pl> [dostęp: 15.05.2020]

Najwięcej zezwoleń na pracę wydano cudzoziemcom pracującym jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (34 745 zezwoleń; 40,2%) – porównując do 2018 r., liczba ta wzrosła o 6678. Drugą najliczniejszą kategorią były zezwolenia wydane pracownikom wykonującym prace proste (19 629 zezwoleń; 22,7%) – w stosunku do roku 2018 liczebność tej kategorii zmalała o 4432. Trzecia najliczniejsza grupa obejmuje zezwolenia dla cudzoziemców pracujących jako operatorzy i monterzy maszyn oraz urządzeń (13 456 zezwoleń; 15,6%) – także w tym przypadku nastąpił wzrost w stosunku do roku poprzedniego (o trochę ponad 1 tys. zezwoleń). 10% ogólnej liczby zezwoleń nie przekroczyły takie kategorie jak: specjaliści (6,5%), pracownicy biurowi (4,9%), pracownicy usług i sprzedawcy (4,3%), technicy i inny średni personel (3,5%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1,3%) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (1%).

Powyższe dane wyraźnie świadczą o tym, że przebywający w Polsce cudzoziemcy są zatrudniani głównie na drugorzędym rynku pracy – charakteryzuje się

¹⁴ Tamże.

on: niskimi płacami, wysoką rotacją pracowników, brakiem wymagań kwalifikacji zawodowych oraz praktycznie brakiem ścieżki awansu zawodowego¹⁵. Z tego względu wielu migrantów nie jest w stanie osiągnąć stabilizacji zawodowej.

Tabela 3. Zezwolenia na pracę dla cudzoziemców według grup wielkich Klasyfikacji Zawodów i Specjalności

Wyszczególnienie	2018	2019	
		w liczbach bezwzględnych	w odsetkach
OGÓLEM	79 670	86 348	100,0
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	27 798	34 745	40,2
pracownicy wykonujący prace proste	24 061	19 629	22,7
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	12 365	13 456	15,6
specjaliści	3967	5590	6,5
pracownicy biurowi	2963	4223	4,9
pracownicy usług i sprzedawcy	3192	3727	4,3
technicy i inny średni personel	3817	2994	3,5
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	940	1114	1,3
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	567	870	1,0

Źródło: *Cudzoziemcy na mazowieckim rynku pracy w 2019 r.*, Urząd Statystyczny w Warszawie, <https://warszawa.stat.gov.pl> [dostęp: 15.05.2020].

Kolejnym źródłem danych jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, choć w tym przypadku najnowsze statystyki pochodzą z 2018 r. Mówią one o 533 800 obcokrajowców zarejestrowanych w tej instytucji. Najliczniejszą grupę stanowili obywatele Ukrainy (420,7 tys., a więc 73,8% wszystkich ubezpieczonych cudzoziemców). Taka sytuacja utrzymuje się już od 2015 r. – właśnie wtedy obywatele tego kraju po raz pierwszy przekroczyli poziom 50% wśród wszystkich ubezpieczonych obcokrajowców. Pozostałe największe

¹⁵ M.J. Piore (1972), *Notes for a Theory of Labor Market Stratification*, Working Paper of Department of Economy, 95/1972, <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/64001/notesfortheoryof0piore.pdf?sequence=1> [dostęp: 1.07.2020].

grupy narodowościowe zarejestrowane w ZUS-ie obejmują obywateli: Białorusi (34,1 tys.), Wietnamu (8,1 tys.), Mołdawii (7,7 tys.) oraz Rosji (7,6 tys.).

Tabela 4. Liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych według kraju obywatelstwa

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018*	2018
Cudzoziemcy zgłoszeni do ubezpieczeń: emerytalnego i rentowych												
Ogółem	65 041	69 813	78 608	88 423	93 012	101 083	124 349	184 188	293 188	440 255	569 116	569 724
Obywatelstwo krajów UE	16 350	17 138	19 048	20 591	22 242	24 656	27 349	29 421	31 694	34 116	35 581	35 960
Obywatelstwo krajów spoza UE, w tym:	48 691	52 675	59 560	67 832	70 770	76 427	97 000	154 767	261 494	406 139	533 535	533 764
UKRAIŃSKIE	16 237	18 602	21 777	27 659	29 713	32 989	49 150	101 150	194 418	316 474	425 670	420 723
BIAŁORUSKIE	4184	4320	4927	5512	6035	6387	7094	8903	14 351	24 013	32 632	34 143
WIETNAŃSKIE	3004	3481	3951	4451	4655	5267	6041	6146	6528	7592	8101	8138
MOŁDAWSKIE	789	643	817	967	994	1217	1767	2628	5024	6510	7337	7656
ROSYJSKIE	3018	3201	3448	3558	3661	3832	4178	4692	5691	6554	7255	7569

* stan na koniec września 2018 r.

Źródło: R. Adamowicz, P. Nasiński (2019), *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, Warszawa: Departament Statystyk i Prognoz Aktuarialnych ZUS, https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_WYDANIE_2.pdf%20 [dostęp: 5.01.2021]

Od 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych notuje znaczące wzrosty udziału obywateli państw trzecich w populacji migrantów zarejestrowanych w polskim systemie ubezpieczeń. W 2018 r. dla obywateli Ukrainy odnotowano ponadczterokrotny wzrost w stosunku do 2015 r. (w badanym okresie liczba ubezpieczonych wzrosła z 16 200 osób do 425 700 we wrześniu 2018 r. oraz 420 700 w grudniu 2018 r.). Czterokrotny wzrost w tym samym przedziale czasowym odnotowano również dla obywateli Białorusi: ich liczba wzrosła z 4200 osób do ponad 32 600 we wrześniu 2018 r. oraz 34 100 w grudniu 2018 r. Między 2015 a 2018 r. doszło do trzykrotnego wzrostu liczby obywateli Mołdawii (z 789 osób do ponad 7300 we wrześniu 2018 r. oraz 7700 w grudniu 2018 r.) oraz Indii (z 878 osób do 5500 we wrześniu 2018 r. oraz 5900 w grudniu 2018 r.).

Również dane ZUS-u świadczą o tym, że najwięcej cudzoziemców przebywa w województwie mazowieckim: na koniec 2018 r. było ich 95 527, co

stanowi 16,8% wszystkich cudzoziemców odnotowanych przez tę instytucję. Z kolei najmniej zarejestrowanych w ZUS-ie migrantów mieszkało w województwie świętokrzyskim (3786 osób, czyli 0,7% ogółu cudzoziemców).

Tabela 5. Liczba cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych według województwa miejsca zamieszkania ubezpieczonego

	2015	2016	2017	2018*	2018
Cudzoziemcy zgłoszeni do ubezpieczeń: emerytalnego i rentowych					
Ogółem	184 188	293 188	440 255	569 116	569 724
DOLNOŚLĄSKIE	14 588	21 980	34 873	43 924	44 839
KUJAWSKO-POMORSKIE	4567	6195	10 346	13 340	13 524
LUBELSKIE	3630	5238	6575	10 192	10 214
LUBUSKIE	3952	7081	10 825	13 878	14 575
ŁÓDZKIE	7406	11 202	17 123	22 475	23 440
MAŁOPOLSKIE	10 497	15 748	21 847	27 687	29 008
MAZOWIECKIE	43 200	55 571	77 493	93 574	95 527
OPOLSKIE	3501	5471	8566	10 141	9828
PODKARPACKIE	2805	3853	5496	6947	6877
PODLASKIE	3195	3890	5673	7176	7188
POMORSKIE	6522	11 786	17 174	23 916	24502
ŚLĄSKIE	8997	8997	16 549	26 527	35 577
ŚWIĘTOKRZYSKIE	1779	2374	3065	3957	3786
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	2073	3523	5668	6881	6540
WIELKOPOLSKIE	11 472	20 689	35 542	42 831	43 2020
ZACHODNIOPOMORSKIE	5210	9186	13 760	18 314	18 657
nieustalone województwo	50 785	92 852	142 702	188 754	182 422

* stan na koniec września 2018 r.

Źródło: R. Adamowicz, P. Nasiński (2019), *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, Warszawa: Departament Statystyk i Prognoz Aktuarialnych ZUS, https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_WYDANIE_2.pdf%20 [dostęp: 5.01.2021]

W województwie mazowieckim największy odsetek migrantów ubezpieczonych w ZUS-ie stanowią obywatele Wietnamu (79,5%). Kolejne miejsca zajęli obywatele: Rosji (26,1%), Białorusi (19,3%) i Ukrainy (12,8%). Obywatele Wietnamu tworzą bardzo charakterystyczną dla województwa mazowieckiego grupę – wiąże się to z ich długą tradycją osiedlania się w okolicach Warszawy. Pozostałe narodowości reprezentowane są intensywnie także w skali całej Polski.

Tabela 6. Struktura cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych według kraju obywatelstwa i województwa miejsca zamieszkania ubezpieczonego

Województwo miejsca zamieszkania ubezpieczonego	Obywatelstwo krajów UE	Obywatelstwo krajów spoza UE	w tym:				
			UKRAIŃSKIE	BIALORUSKIE	WIETNAMSKIE	MOLDAWSKIE	ROSYJSKIE
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
DOLNOŚLĄSKIE	7,8	7,9	8,5	3,8	2,0	3,8	8,2
KUJAWSKO-POMORSKIE	1,9	2,4	2,5	1,4	1,0	2,7	2,6
LUBELSKIE	1,5	1,8	1,8	2,6	0,5	1,1	2,3
LUBUSKIE	1,4	2,6	2,9	1,2	0,5	2,2	1,5
ŁÓDZKIE	3,5	4,2	4,0	2,3	2,9	4,6	4,0
MAŁOPOLSKIE	11,8	4,6	4,4	2,7	3,5	2,3	10,4
MAZOWIECKIE	22,3	16,4	12,8	19,3	79,5	7,3	26,1
OPOLSKIE	1,2	1,8	1,9	0,6	0,3	4,4	0,9
PODKARPACKIE	1,4	1,2	1,2	0,3	0,5	0,6	1,1
PODLASKIE	0,9	1,3	0,7	8,2	0,1	0,7	3,2
POMORSKIE	4,4	4,3	4,1	4,3	2,6	9,4	9,1
ŚLĄSKIE	5,8	6,3	6,6	2,1	2,9	5,7	4,9
ŚWIĘTOKRZYSKIE	0,8	0,7	0,6	0,3	0,3	1,1	0,9
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	1,3	1,1	1,0	1,3	0,1	2,2	2,8
WIELKOPOLSKIE	4,5	7,8	8,5	4,2	0,8	9,0	4,9
ZACHODNIOPOMORSKIE	2,2	3,3	3,5	2,1	1,4	3,9	2,6
nieustalone województwo	27,4	32,3	34,9	43,2	1,2	38,8	14,7

Źródło: R. Adamowicz, P. Nasiński (2019), *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, Warszawa: Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych ZUS, https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_WYDANIE_2.pdf#%20 [dostęp: 5.01.2021]

Przywoływane dane dotyczą ostatnich lat obecności migrantów w województwie mazowieckim. Warto pamiętać, że pełne dane za rok 2020 i kolejne mogą nieco odbiegać od zaznaczonych trendów – to dlatego, że doświadczenie pandemii znacząco wpłynęło na mobilność międzynarodową.

Identyfikacja problemów i barier, które napotykają migranci na terenie województwa mazowieckiego

Przebywający w Polsce migranci są narażeni na różne przeszkody utrudniające im nie tylko codzienne funkcjonowanie, ale także – w dłuższej perspektywie – skutkujące opóźnieniem procesu integracji, w skrajnych przypadkach nawet go uniemożliwiają. Zidentyfikowano pięć typów barier (każdy punkt zawiera przykłady realnych wyzwań i problemów):

1. Bariery systemowe:

- brak polityki integracyjnej na poziomie państwowym,
- niewystarczające środki finansowe na programy integracyjne,
- niedostosowanie urzędów do obsługi klienta cudzoziemskiego,
- niedostosowanie szkół do edukacji dzieci cudzoziemskich,
- problemy NGO w kontekście świadczenia pomocy dla cudzoziemców.

2. Bariery urzędniczo-administracyjne:

- konieczność uzyskania dokumentu wjazdowego,
- konieczność uzyskania dokumentu pozwalającego na legalny pobyt (także jako źródło innych barier),
- konieczność uzyskania dokumentu pozwalającego na legalne zatrudnienie,
- sytuacja w polskich urzędach – przede wszystkim trudności dotyczące terminowej obsługi i zapewnienia wysokiej jakości usług w kontekście szybko wzrastającej liczby klientów cudzoziemskich.

3. Praktyki dyskryminacyjne stosowane – świadomie lub nie – przez pracodawców:

- nieuznawanie doświadczenia lub kwalifikacji zawodowych zdobytych w państwie pochodzenia,

- nadmierne oczekiwania językowe w przypadkach, kiedy charakter obowiązków tego nie wymaga,
- niewypełnianie obowiązków pracodawcy: niepodpisywanie umów, niedotrzymywanie zobowiązań (np. brak wypłaty należnego wynagrodzenia).

4. Bariery wynikające z postaw migrantów:

- brak wiedzy o przysługujących im prawach, ale również o ciężających na nich obowiązkach,
- w przypadku naruszenia praw – ograniczony dostęp do środków egzekwowania prawa (powodowany niezajomością procedur bądź niezorientowaniem w systemie organizacji niosących wsparcie),
- niewystarczające umiejętności językowe.

5. Inne bariery:

- różnice kulturowe,
- koszty związane z obsługą legalizacji pobytu i zatrudnienia,
- nieefektywny rynek mieszkaniowy – trudności z wynajmem mieszkania, koszty wynajmu.

Powyższa typologia i podane przykłady z pewnością nie wyczerpują listy wszystkich barier, na które mogą natrafić migranci w Polsce. Katalog ten jest efektem prac Rady i może być sukcesywnie uzupełniany przez zainteresowane podmioty. Poniżej przedstawiono szczegółową analizę zdiagnozowanych barier w nieco innym ujęciu – z podziałem na perspektywę systemową (perspektywa podmiotów instytucjonalnych, także działających na poziomie centralnym) oraz indywidualną (perspektywa migranta – obszary integracji).

Perspektywa systemowa

W tym ujęciu najpoważniejszą barierą utrudniającą integrację migrantów jest **brak polityki integracyjnej** na poziomie państwa. Oznacza to również brak odpowiednich przepisów, procedur i wytycznych, które umożliwiłyby skoordynowanie działań i przepływ informacji pomiędzy instytucjami (publicznymi i pozarządowymi) zajmującymi się pomocą migrantom przebywającym w Polsce. Wiąże się to także z brakiem systemowych działań na rzecz integracji migrantów oraz niewystarczającymi środkami finansowymi na prowadzenie tego typu działań. Ograniczone są ponadto źródła finansowania takich działań – głównym instrumentem finansowym jest Fundusz Azylu, Migracji i Integracji (FAMI), lecz dotychczas jego działanie dotyczyło tylko obywateli państw trzecich. Włączanie cudzoziemców jako beneficjentów działań finansowanych z innych środków jest zjawiskiem rzadkim i niesystematyzowanym.

Warto przypomnieć, że do 2016 r. istniało wiele organizacji (stowarzyszeń i fundacji), które działały na rzecz integracji migrantów. Zawieszenie konkursów, nieogłaszanie wyników i zmiana zasad procedur obowiązujących dla projektów finansowanych z FAMI spowodowały, że wiele organizacji straciło środki na prowadzenie działalności pomocowej dla migrantów i – co za tym idzie – częstokroć także fundusze na dalsze funkcjonowanie. Organizacje, którym udało się przetrwać, działają obecnie w trybie „od projektu do projektu”, z nadzieją na pozyskanie środków finansowych na prowadzenie następnych działań. Trudno także zdobyć środki na zorganizowanie oczekiwanych nieraz przez beneficjentów działań wychodzących poza ramy wyznaczone we wnioskach projektowych (np. dodatkowe, specjalistyczne wsparcie ad hoc).

Brak polityki integracyjnej (czy to w formie spójnego dokumentu, czy też zbioru uznanych praktyk) wiąże się również z niedostateczną diagnozą

rzeczywistych potrzeb migrantów oraz niewystarczającą ewaluacją podejmowanych inicjatyw. W konsekwencji działania te są często doraźne i nie zawsze odpowiadają aktualnym potrzebom migrantów. Brak spójnej polityki integracyjnej generuje problemy zarówno dla migrantów, jak i dla instytucji obsługujących ich (urzędy, szkoły) oraz prowadzących projekty na ich rzecz (NGO). Te ostatnie borykają się także z licznymi, również pozafinansowymi problemami. Wymieniono je poniżej.

TRUDNOŚCI Z DŁUGOFALOWYM PLANOWANIEM

Funkcjonowanie w niestabilnym reżimie projektowym powoduje, że organizacje nie mogą planować długofalowo działań skierowanych do migrantów. Prowadzone przez NGO formy wsparcia muszą być dostosowane do wymogów konkursowych, co może powodować – i z reguły powoduje – ich krótkoterminowość oraz fragmentaryczność. Istnieje też drugi aspekt długofalowości związany ze wsparciem kierowanym do konkretnych osób: przedstawiciele NGO zauważają, że wzrasta zapotrzebowanie w zakresie wspomnianego wsparcia poszkoleniowego i opieki indywidualnej. Z powodu dynamiki sytuacji, w jakiej się znajdują, migranci często potrzebują czegoś więcej niż np. jednorazowe uczestnictwo w warsztacie.

SZTYWNE WYTYCZNE KONKURSOWE

Definiowanie grup beneficjentów na podstawie celów formułowanych na szczeblu centralnym systemu zarządzania migracjami sprawia, że niektóre grupy w ogóle nie są uwzględniane jako odbiorcy działań bądź nie spełniają ostrych kryteriów dostępu do projektu. W tym kontekście brakuje nieco bardziej zindywidualizowanego – a może regionalnego – podejścia do definiowania zapotrzebowania na wsparcie.

SŁABY GŁOS NGO ORAZ BRAK WSPÓŁPRACY I ŚCISŁEJ KOORDYNACJI Z INNYMI PODMIOTAMI

Brakuje ustrukturalizowanej formy współpracy NGO w zakresie działań integracyjnych oraz dialogu z decydentami określającymi kierunki inicjatywy na rzecz migrantów. W tym sensie potencjał, wiedza i doświadczenie NGO nie są wykorzystywane. Brakuje także solidnej platformy informacyjno-komunikacyjnej – zarówno na szczeblu regionalnym, jak i miasta stołecznego. Działania realizowane przez NGO w ramach różnych projektów są dublowane, brak jest centralnego banku danych. Zdarza się, że jeden cudzoziemiec uczestniczy w kilku projektach jednocześnie, a dla innego nie ma miejsca. Brak jest przepływu informacji między szczeblem samorządowym a organizacjami pozarządowymi.

ROTACJA DOŚWIADCZONYCH PRACOWNIKÓW

Tryb pracy projektowej przyczynia się także do braku stabilności zatrudnienia w NGO. Osoby, które współpracują z klientem cudzoziemskim, aby móc wspierać go w procesie integracji, muszą zbudować relację opartą na zaufaniu. Jest to szczególnie ważne w przypadku migrantów, którzy mają za sobą trudne i bolesne doświadczenia (np. osób poszukujących ochrony międzynarodowej). Funkcjonowanie „od projektu do projektu” powoduje rotację specjalistów, co z kolei nie pozwala zachować ciągłości współpracy pomiędzy psychologami i asystentami a beneficjentami pomocy.

Perspektywa indywidualna

OBSZAR KULTURA, EDUKACJA I JĘZYK

Barьеры kulturowe

Wynikają z różnic kulturowych pomiędzy społecznościami pochodzenia migrantów a społeczeństwem polskim. Szczególną rolę odgrywa tu skala dystansu kulturowego określająca stopień podobieństwa między kulturami. W przeprowadzonych badaniach pojawiły się np. informacje identyfikujące migrantów z Kaukazu jako osoby odczuwające znaczny dystans kulturowy, który utrudnia skuteczną adaptację i integrację. Różnice kulturowe mogą mieć także aspekt cywilizacyjny i wiązać się z rozwojem technologicznym: przykładowo cudzoziemiec musi się nauczyć, że motorniczy nie otwiera drzwi w tramwaju – służy do tego specjalny przycisk.

Poniżej wymieniono obszary życia migrantów, w których szczególnie uwydatniają się różnice kulturowe.

1. Postrzeganie ról kobiet i mężczyzn w życiu społecznym

Przykładem tego typu sytuacji jest założenie hidżabu/chusty przez kobietę – bywa to niemile widziane, a nawet odbierane wrogo. Zdarza się także, że rodzina cudzoziemki nie zgadza się na podjęcie przez nią pracy, np. przy sprzątaniu (syn może argumentować to słowami, że „moja matka nie będzie sprzątać po innych” bądź że „w naszym kraju kobieta nie pracuje, tylko siedzi w domu”).

2. Funkcjonowanie dzieci w grupach rówieśniczych

Różnice kulturowe są tu widoczne w ubiorze, w pozycji społecznej zajmowanej wśród rówieśników w szkołach. Dzieci nie znają języka, czasem także alfabetu, trudno im więc nadążyć za wymaganiami programowymi. Trafiają z tego powodu do klas niższych niż wynika to z ich wieku, są częstokroć na innym

etapie rozwoju emocjonalnego. Tymczasem dzieci cudzoziemców zdecydowanie szybciej uczą się języka, lepiej mówią i rozumieją po polsku, lepiej funkcjonują w środowisku, szybciej integrują się niż ich rodzice. To przekłada się często na przyjmowanie innych postaw społecznych – różnych od tych, które reprezentują ich często ortodoksyjni rodzice. Bywa to przyczyną konfliktów w rodzinie, rodzi niezrozumienie z młodszym pokoleniem, wychowywanym już w Polsce. Zauważalne jest inne podejście do wychowywania dzieci, do edukacji, relacji w rodzinie czy zjawisk patologicznych, jak np. przemoc.

3. Zachowanie własnych zasad w zakresie religii i kultury

Przykładem jest brak zgody na badanie kobiety przez lekarza, co w Polsce jest bardzo trudne do zrealizowania (np. w czasie porodu).

4. Reguły interakcji w przestrzeni publicznej

Różnice dotyczą wielu relacji: wśród przechodniów, w stosunkach klient – sprzedawca, kierowca – pieszy (np. reguły dotyczące przepuszczania pieszego na pasach) czy urzędnik – klient urzędu.

5. Bariery edukacyjne

Problemy te wiążą się ze szkolną edukacją dzieci i dotyczą wielu uczestników procesu integracji: dzieci cudzoziemskich, dzieci autochtonicznych, nauczycieli i rodziców. W najtrudniejszym położeniu są jednak dzieci – w ich przypadku doświadczenie migracji może powodować poniższe trudności.

- **Bariera językowa** – podstawowa bariera przyczyniająca się do powstawania kolejnych. Przekłada się zarówno na wyniki w nauce, jak i na społeczny aspekt uczestniczenia w życiu szkolnym.
- **Niepełny dostęp do procesu edukacji** – mimo że dzieci migrantów podlegają obowiązkowi szkolnemu, bardzo często ich szkolne życie jest

ograniczone do minimum, czyli do obecności na lekcjach. Z przyczyn językowych (przynajmniej w ciągu pierwszych miesięcy migracji) nie mogą aktywnie uczestniczyć w lekcjach, mają problemy z wykonywaniem poleceń nauczycieli w trakcie lekcji i odrabianiem zadań domowych, trudno jest im nawiązać relacje z rówieśnikami, nie biorą udziału w organizowanych w szkole inicjatywach pozalekcyjnych.

- **Luka edukacyjna** – dzieci cudzoziemskie trafiają z jednego systemu edukacyjnego do innego, bardzo często znacznie różniącego się od funkcjonującego w ich kraju pochodzenia. W efekcie dziecko może dysponować zupełnie inną wiedzą i umiejętnościami niż jego rówieśnik w polskiej szkole. Powoduje to systemowe niedopasowanie, przy czym często porównanie to wypada na niekorzyść wiedzy i kompetencji dziecka cudzoziemskiego, które jest cofane do niższej klasy.
- **Różnice w kulturach edukacyjno-szkolnych** – podejmując naukę w nowej szkole w obcym państwie, dziecko doświadcza zupełnie innej kultury edukacyjnej, która jest dla niego trudna do zrozumienia i której będzie musiało się nauczyć. Kultura edukacyjno-szkolna obejmuje takie aspekty życia szkolnego jak:
 - **Relacja uczeń – nauczyciel** – może być mierzona dystansem władzy. Określa, na ile hierarchiczna lub partnerska jest relacja pomiędzy uczniem a nauczycielem. W polskiej szkole relacja ta ulega ciągłym przekształceniom i coraz bardziej odchodzi od modelu hierarchicznego na rzecz modelu partnerskiego, choć nie jest tak partnerska jak np. w Wielkiej Brytanii czy na Islandii. Jednak dla dzieci z Europy Wschodniej czy Azji jest to kultura raczej permissywna i partnerska niż restrykcyjna i hierarchiczna.
 - **Relacje pomiędzy uczniami** – uczeń cudzoziemski nie zna reguł panujących między polskimi uczniami: nie wie, co wypada, a co nie,

czego należy się wystrzegać, a co jest dopuszczalne w pewnych okolicznościach, nie wie, za co uczniowie cenią się nawzajem, a za co można zostać wyśmianym lub odrzuconym.

- **Różnice w wartościowaniu edukacji** – w Polsce wartość edukacji jest wciąż wysoka: nauka jest postrzegana jak inwestycja, które ma się zwrócić w przyszłości. Z kolei wartość edukacji w kraju pochodzenia dziecka migranta może być dużo niższa – z tego względu będzie mu trudno zrozumieć stosunek do nauki i ocen obowiązujący w polskiej szkole. Poza tym edukacja w jego kraju pochodzenia może nie być tak powszechna czy dostępna – również ten aspekt może powodować niepewność w podejściu migrantów do kształcenia.
- **Żaloba kulturowa** – tęsknota za pozostawionym życiem i poczucie straty. Żaloba kulturowa dotyczy zarówno opuszczenia znajomego środowiska społeczno-kulturowego, jak i ludzi będących jego częścią: rodziny, przyjaciół i znajomych. Poczucie żaloby kulturowej może mieć bezpośredni wpływ na adaptację do warunków panujących w polskiej szkole.

Wiele problemów występuje także po stronie samej szkoły, która najczęściej nie jest przygotowana do przyjęcia dziecka cudzoziemskiego i uczenia go. W niektórych placówkach edukacyjnych na Mazowszu zaistniały takie trudności jak: niedostatki kompetencji międzykulturowych wśród kadry pracującej z uczniem cudzoziemskim, niedostatki zasobów glottodydaktycznych i materiałów do pracy z cudzoziemcami (np. słowników), niska wrażliwość na odmienności kulturowe przejawiająca się odwoływaniem do stereotypów i uprzedzeń. Szkoła jest częścią szerszego krajobrazu kulturowego, zatem nastroje antimigracyjne obecne w przestrzeni publicznej w Polsce pojawiają się także w tym środowisku. Takie postawy mogą wynikać również z niedostatecznej oferty szkoleniowej skierowanej do nauczycieli pracujących z uczniami cudzoziemskimi. Na przestrzeni ostatnich

kilkunastu lat rozwijane są regulacje dotyczące przyjmowania uczniów cudzoziemskich do polskich szkół. Na Mazowszu zdarzają się sporadyczne przypadki, gdy obcokrajowcom odmawia się przyjęcia ich dziecka do szkoły. Poza tym uważności wymagają wciąż takie kwestie jak: jakość edukacji, sposoby kwalifikacji dziecka do klasy, ocenianie i zasady promocji na wyższy poziom nauki, nauczanie języka polskiego lub prowadzenie zajęć wyrównawczych. Ponadto istnieje potrzeba rozwinięcia kompetencji i narzędzi do badania potrzeb edukacyjnych, które uwzględniałyby uwarunkowania kulturowe i językowe.

Ważnym problemem wydaje się też niewystarczająca liczba asystentów kulturowych w szkołach. Asystent czy asystentka międzykulturowa to osoba, która wspiera dzieci cudzoziemskie w szkole poprzez budowanie kompetencji do pokonywania różnic kulturowych – zarówno u dzieci, jak i u ich rodziców oraz wśród personelu szkolnego (nie tylko w gronie pedagogicznym). Osoba pełniąca tę funkcję może wspierać dzieci w czasie lekcji, tłumacząc polecenia, pomagając w zrozumieniu toku lekcji czy wyjaśniając specjalistyczne słownictwo. Może też pomagać dzieciom w odrabianiu prac domowych. Może pomóc rodzicom w zrozumieniu polskiego systemu edukacji, a także wymagań stawianych dzieciom i oczekiwań wobec rodziców. Wreszcie – może wspierać polski personel szkół w zrozumieniu kultury pochodzenia dziecka. Mimo istniejącej już od kilku lat możliwości prawnej bardzo niewiele szkół na Mazowszu zatrudnia asystentów kulturowych. Takich osób jest za mało, aby odpowiedzieć na potrzeby całej populacji cudzoziemskich uczniów. Czasem pojawiają się kłopoty z otwartością szkoły na tego typu wsparcie, zaś pozycja zawodowa asystentów nie jest społecznie klarowna (są traktowani jak wolontariusze).

Bariery językowe

Kwestie dotyczące znajomości języka przekładają się na wszystkie inne aspekty życia społecznego, takie jak np. możliwość uzyskania lepszej pracy, umie-

jętność załatwienia spraw urzędowych, możliwość odbycia wizyty u lekarza. Nauka języka wymaga czasu, systematyczności oraz – nierzadko – nakładów finansowych. Wśród dorosłych migrantów zdarza się także przerywanie rozpoczętej nauki – dochodzi do tego z wielu powodów, wśród których można wskazać zarówno nieefektywność procesu edukacji z uwagi na oddziaływanie stresu migracyjnego, jak również brak czasu na naukę ze względu na podjęte zatrudnienie.

Problemy językowe są różne gatunkowo i mają różny stopień trudności – zależą od takich czynników jak: narodowość, wiek, poziom wykształcenia i doświadczenia szkolne, długość pobytu w Polsce, rodzaj wykonywanej pracy oraz możliwość (lub jej brak) obcowania z rodzimymi użytkownikami języka polskiego. Jednak w każdym przypadku język polski jest postrzegany przez obcokrajowców jako trudny lub bardzo trudny. Dotyczy to zwłaszcza sprawności pisania oraz poprawności gramatycznej. Wsparcie w nauce języka jest często udzielane przez organizacje pozarządowe; nieraz są to pierwsze kursy językowe, w jakich uczestniczą obcokrajowcy po przyjeździe do Polski.

Z drugiej strony zdarza się także, że cudzoziemcy w rozmowie z metodykiem narzekają na słabą jakość usług oferowanych w placówkach zajmujących się nauczaniem języka polskiego, brak właściwego przygotowania lektorów oraz niewłaściwe diagnozowanie poziomu językowego. Osoby te mają więc często rozeznanie na rynku glottodydaktycznym i oczekują profesjonalnego podejścia do procesu nauczania.

Wiele osób zgłaszających się do organizacji oferujących kursy językowe to migranci potrzebujący przygotowania przed podejściem do egzaminu z języka polskiego jako obcego, co wynika bezpośrednio z nowelizacji Ustawy o cudzoziemcach z dnia 12 stycznia 2018 r., która wymaga od cudzoziemców starających się o pobyt stały w Polsce znajomości języka polskiego na poziomie

minimum B1, poświadczonej egzaminem państwowym¹⁶. Wielu migrantów przebywających w Polsce już od dłuższego czasu dobrze posługuje się językiem mówionym, natomiast ma problem z innymi kompetencjami językowymi. Rozbieżność między komunikatywnością a wiedzą umożliwiającą zdanie egzaminu bywa dla niektórych zaskakująca i frustrująca. Warto także zwrócić uwagę na osoby korzystające z ochrony międzynarodowej na terytorium Polski – ze względu na sytuację życiową, niskie wykształcenie i ubogie kompetencje szkolne często mają one problemy nawet z codzienną komunikacją w języku polskim.

OBSZAR SPOŁECZNY

Obszar ten obejmuje: problemy związane z dyskryminacją migrantów oraz migracyjnym dyskursem publicznym, dostęp do opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz sytuację grup wrażliwych.

Dyskryminacja

Jedną z barier, które napotykać migranci, jest dyskryminacja. W Polsce w ciągu kilku ostatnich lat obserwować można intensyfikację negatywnego dyskursu dotyczącego cudzoziemców, a szczególnie osób poszukujących ochrony międzynarodowej. Nasilenie się negatywnego dyskursu w mediach przeniosło się także na polskie ulice i do polskich domów. Ten niesprzyjający klimat przekłada się na życie codzienne – migranci doświadczają dyskryminacji i są ofiarami uprzedzeń. Przykładem takiego zachowania może być wyzywanie dzieci ukraińskich w polskich szkołach od „banderowców”. Migranci doświadczają dyskryminacji w miejscu pracy (ze strony kolegów i przełożonych) oraz na ulicy ze strony obcych ludzi. Do przejawów uprzedzeń dochodzi najczęściej w sytuacji, gdy osoby z otoczenia migranta orientują się po inaczej brzmiącym akcencie, że mają do czynienia z obcokrajowcem.

¹⁶ Ustawa z dnia 24 listopada 2017 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2018 r. poz. 107.

Kolejną barierą jest dostęp do pomocy społecznej. Katalog świadczeń pomocowych jest określony przede wszystkim w Ustawie o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r.¹⁷, a także w Ustawie o świadczeniach rodzinnych i o 500+. Poza świadczeniami pieniężnymi (kierowanymi często do określonych grup migrantów, np. posiadaczy Karty Polaka lub osób realizujących Indywidualne Programy Integracji) cudzoziemcy obejmowani są innymi formami pomocy niematerialnej. Uzyskanie różnych form pomocy zależy od spełnienia różnego rodzaju kryteriów. Istotne jest także dochowywanie terminów określonych w przepisach, kluczowy więc wydaje się tutaj system informowania cudzoziemców o przysługujących im prawach. Z powodu złożoności problemów, z jakimi migranci zgłaszają się do ośrodków pomocy społecznej, bardzo często korzystają z pomocy w formie zaawansowanej pracy socjalnej, która wymaga kompleksowego podejścia oraz dużej uważności ze strony pracowników socjalnych.

Podczas współpracy z urzędami świadczącymi usługi dla cudzoziemców migranci napotykają szereg problemów. Jednym z ważniejszych jest bariera językowa. O ile osoby anglojęzyczne i posługujące się językiem rosyjskim mogą być obsługiwane płynnie (choć bywa, że również kontakty w języku angielskim sprawiają problemy), to już osoby władające np. językiem tadżyckim stają się wyzwaniem dla pracowników socjalnych. Jest to bardzo duża bariera, przez którą klient nie rozumie np. procedur obowiązujących w ośrodku pomocy społecznej. Cudzoziemcy, którzy ukończyli roczny kurs języka polskiego (np. w ramach programu z Warszawskiego albo Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie), nie są jeszcze w stanie swobodnie komunikować się w tym języku. Ich nauka często rozpoczyna się od zapoznania z alfabetem łacińskim, ponieważ do tej pory posługiwali się tylko cyrylicą lub znakami arabskimi.

¹⁷ Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, Dz.U. z 2019 r. poz. 2407 ze zm.; Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz.U. z 2020 r. poz. 1876; Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych, Dz.U. z 2020 r. poz. 111.

Trwająca rok nauka od podstaw w większości przypadków nie daje zadowalających komunikacyjnie efektów.

W tym kontekście samo nawiązanie kontaktu z instytucjami jest problematyczne. Dochodzą do tego jeszcze często traumatyczne przeżycia migrantów (szczególnie tych poszukujących ochrony na terytorium Polski) i ich problemy życiowe. Migrantom trudno jest zrozumieć wymagania instytucji, często przyjmują postawę roszczeniową, żądają znacznej pomocy finansowej, bywają nawet agresywni słownie. Zdarza się, że rozmijają się z prawdą. W toku podejmowanej współpracy okazuje się, że cudzoziemcy dobrze sobie radzą ze zgłaszaniem swoich potrzeb, ale inaczej sytuacja wygląda, gdy trzeba ustalić tzw. kontrakt socjalny i zaplanować konkretne działania. Pracownicy socjalni angażują swoje siły i czas w celu rozwiązania ważnych spraw cudzoziemców, ale nierzadko okazuje się, że na pozytywnym zakończeniu sprawy zależy wyłącznie pracownikom. Wśród problemów we współpracy warto wskazać jeszcze te techniczne, np. brak dokumentacji z kraju pochodzenia (takiej jak akt urodzenia, akt ślubu czy rozwodu). „Ściągnięcie” tych dokumentów do Polski nie zawsze jest możliwe, ale często pomagają w tym pracownicy ośrodków pomocy społecznej. Warto pamiętać, że właściwa postawa po stronie osoby obsługującej migranta w znacznym stopniu przyczynia się do powodzenia podejmowanych działań. Jest bardzo ważne, żeby osoby te były odpowiednio przygotowane i miały wysoką świadomość problemów i odmienności sytuacji, w jakiej znajduje się cudzoziemiec przyjeżdżający do Polski.

Sytuacja mieszkaniowa

Wielu migrantów boryka się ze złymi warunkami mieszkaniowymi. W Polsce gminy nie dysponują wystarczającą liczbą mieszkań komunalnych dla osób korzystających z pomocy społecznej. Migranci w większości wynajmują mieszkania od prywatnych właścicieli. Ceny najmu są obecnie bardzo wyso-

kie, a niejednokrotnie właściciele mieszkań dodatkowo zawyżają czynsz, kiedy dowiadują się, że wynajmujący jest obcokrajowcem. Zdarza się również, że osoba wynajmująca mieszkanie odmawia wynajmu migrantowi. Aby obniżyć koszty wynajmu, migranci stosują najczęściej jedną z dwóch strategii:

- wynajmują mieszkania razem z krewnymi lub sąsiadami, którzy też przebywają w Polsce – w efekcie mieszkania są przepelnione,
- wynajmują jeden pokój w mieszkaniu lub domu z obcymi osobami (np. jedna z respondentek mieszkała w 16-metrowym pokoju z dwójką dzieci w wieku szkolnym).

Złe warunki mieszkaniowe mają niekorzystny wpływ przede wszystkim na dzieci migrantów: nie tylko nie mają one odpowiednich warunków do nauki, ale także nie mogą sobie pozwolić na zaproszenie do domu koleżanki i kolegów, co tylko powiększa ich społeczną izolację.

Zdrowie i dostęp do opieki medycznej

Migranci bardzo często podejmują prace wiążące się z pewnym ryzykiem, np. na budowach. Często pracują po kilkanaście godzin dziennie, przez co ich stan zdrowia bardzo szybko może się pogorszyć. W przypadku utrudnionego dostępu do opieki medycznej ta sytuacja może być dużym problemem. Aby uzyskać dostęp do opieki medycznej, trzeba być ubezpieczonym, a wielu migrantów pracuje „na czarno”. Drugim poważnym problemem jest wciąż przywoływana nieznanomość języka polskiego, która powoduje niewłaściwą czy niewystarczającą dbałość o stan zdrowia. Migranci nierozumiejący języka nie mogą właściwie stosować zaleceń lekarskich czy choćby przygotować się do specjalistycznych badań. Problemem może być też brak dokumentacji medycznej z kraju pochodzenia, która po przetłumaczeniu mogłaby się stać podstawą do kontynuacji leczenia czy uzyskania orzeczenia o stanie zdrowia

(np. w kontekście niepełnosprawności). Bez niej brakuje danych dotyczących przeprowadzonych zabiegów czy operacji. Najczęściej diagnozowanie musi być przeprowadzane od początku, co znacznie wydłuża cały proces leczenia. Duży problem stanowi też dostęp do opieki szpitalnej – szczególnie w zakresie nieobjętym ubezpieczeniem. Zdarzają się sytuacje, gdy to szpitale szukają możliwości nieodpłatnego leczenia migrantów w trudnej sytuacji zdrowotnej – nawet gdy wiadomo, że wystawiony rachunek nie zostanie uregulowany.

Temat ochrony zdrowia migrantów wiąże się także z innymi problemami, które zidentyfikowano w toku przeprowadzonych na Mazowszu badań. Są to:

- brak dostępnej informacji w językach obcych na temat funkcjonowania polskiego systemu ochrony zdrowia,
- niedostateczna liczba obcojęzycznych specjalistów lub brak wiedzy, gdzie można ich znaleźć,
- brak tłumaczy, którzy będą stanowić wsparcie dla niepolskojęzycznych pacjentów,
- uprzedzenia i stereotypy, które pojawiają się także w środowisku lekarzy i personelu medycznego,
- brak wiedzy na temat możliwości dostępu do usług specjalistycznych (np. leczenie chorób tropikalnych).

Warto podkreślić, że w związku z działaniami podjętymi przez polski rząd, mającymi przeciwdziałać szerzeniu się koronawirusa COVID-19 (tzw. tarcza antykryzysowa), cudzoziemcy uzyskali darmowy dostęp do opieki medycznej, jeśli zgłaszają się do lekarza z podejrzeniem zakażenia SARS-CoV-2.

Wsparcie grup wrażliwych

Analizując obszar społeczny, warto wspomnieć o stosowanym w polityce społecznej pojęciu tzw. grup wrażliwych (ang. *vulnerable groups*). Należą do nich osoby ze specyficznymi problemami społecznymi, na różnym etapie cyklu życiowego, borykające się z wykluczeniem, ubóstwem, jakąś formą deprivacji potrzeb¹⁸. Najczęściej do grup takich zalicza się: dzieci, młodzież, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, osoby starsze czy tzw. osoby życiowo niezaradne. W kontekście pomocy migrantom trzeba podkreślić, że wiele specjalistycznych, szczegółowych regulacji odnoszących się do grup wrażliwych nie uwzględnia w ogóle faktu pobytu w naszym kraju osób innego pochodzenia, narodowości czy kultury. Na przykład wsparcie standardowo przewidziane dla kobiet w ciąży (np. bezpłatna opieka lekarska dla kobiet nieubezpieczonych) nie jest dostępne dla migrantek w analogicznej sytuacji życiowej. Podobnie jest w przypadku regulacji dotyczących wydanych orzeczeń o niepełnosprawności – nie ma w nich mowy o migrantach i migrantkach. Stąd nie jest np. określone, jaki status prawny umożliwia cudzoziemcowi wnioskowanie o polskie orzeczenie o niepełnosprawności. W praktyce sprawy są interpretowane indywidualnie i – często – rozbieżnie przez różne urzędy.

Trudności można zidentyfikować także w procedurze pomocy tzw. osobom w kryzysie – np. porada w centrum kryzysowym jest dostępna, ale miejsce noclegowe w placówce – już nie. Cały czas znaczenie ma także kwestia językowa – osobom, które nie posługują się wystarczająco dobrze językiem polskim, trudniej o dostęp do psychologa, diagnozy pedagogiczno-psychologicznej, terapii zajęciowej czy grup wsparcia.

¹⁸ M. Larkin (2009), *Vulnerable Groups in Health and Social Care*, London: Sage.

OBSZAR RYNEK PRACY I FINANSE

Jak już wspomniano, dane migracyjne wskazują, że napływy ludnościowe do Polski mają w większości charakter ekonomiczny. Decydując się na wyjazd do Polski, migranci często chcą poprawić sytuację finansową zarówno własną, jak i rodziny, która została w ojczyźnie. Niektórzy przyjeżdżają z zamiarem uzbierania kwoty na określony cel: zakup domu lub samochodu, spłatę kredytu, zorganizowanie wesela. Często jednak koszty życia na emigracji okazują się wyższe, niż się spodziewali (np. jeśli chodzi o ceny wynajmu mieszkań). Kolejną trudność polega na tym, że pracodawcy nie zawsze wypłacają wynagrodzenie w wysokości i w terminie wskazanych w umowie. Cudzoziemcy zaś nie zawsze wiedzą, dlaczego wynagrodzenie wypłacane jest w dużo niższej kwocie niż wynikałoby to z umowy (brakuje im rozeznania w potrąceniach, składkach i podatkach doliczanych do wynagrodzeń w Polsce). Czasami zdarzają się też niespójności w wersjach językowych umowy (pisanej polskiej, trudnej do zrozumienia, i ustnym przekazie w języku migranta). Zdarza się również, że pracodawcy często w ogóle nie chcą zawierać umów, co uniemożliwia legalne przebywanie cudzoziemca na terytorium Polski.

Istotną barierą dla migrantów ekonomicznych jest pozyskanie dokumentu umożliwiającego legalną pracę w Polsce, szczególnie ze względu na opieszałość urzędników. Cudzoziemcy mają także problemy ze znalezieniem i utrzymaniem pracy. Bardzo często padają ofiarą nieuczciwych pośredników, a potem – nieuczciwych pracodawców. Najczęściej powierzane są im obowiązki, których nie chcą wykonywać Polacy (na tzw. drugorzędnym rynku pracy), i za najniższe możliwe wynagrodzenie, po zaniżonych stawkach. Nawet osoby o wysokich kwalifikacjach wykonują często pracę poniżej swych kompetencji, ponieważ dyplomy uzyskane poza obszarem UE muszą być nostryfikowane – procedura ta jest długa i kosztowna, a przy tym nie gwarantuje, że cudzoziemiec znajdzie zatrudnienie w swoim zawodzie. Zmiany w tym obszarze

wywołują nieraz opór ze strony organizacji stojących na straży ścisłej regulacji zawodów. Świadczy o tym np. niechęć środowiska lekarskiego wobec zmian w przepisach dotyczących wymogów nostryfikowania dyplomów medycznych.

W specyficznej sytuacji znajdują się cudzoziemcy-przedsiębiorcy. Muszą zaznajomić się z przepisami dotyczącymi zakładania firmy, systemu ubezpieczeń, płacenia podatków. Muszą zrozumieć logikę polskiego rynku i sposobu prowadzenia przedsiębiorstw. Ci migranci, którzy decydują się na ten krok, mają bardzo dużo własnych przekonań i obaw na temat prowadzenia biznesu w Polsce, włączając w to strach przed kontaktem z Polakami i uprzedzeniami wobec firmy prowadzonej przez cudzoziemca. Migranci wskazują także na trudniejszy dostęp do finansowych instrumentów wsparcia biznesu – zwłaszcza kredytów (może się to wiązać np. z następującymi kwestiami: 1) największe szanse na uzyskanie kredytu mają osoby posiadające stały pobyt; 2) instytucje finansowe niechętnie udzielają kredytów osobom bez poręczenia obywatela polskiego). Poza tym narzekają na częstsze kontrole i odmowy pozwoleń ze strony starosty niż ma to miejsce w przypadku obywateli polskich.

Kolejna kwestia dotyczy trudności w zarejestrowaniu siedziby firmy. Ponieważ wynajmujący mieszkania nie znają odnośnych przepisów, które ich chronią, nie pozwalają rejestrować tam działalności. Z kolei posiadanie samego wirtualnego adresu – choć jest legalne – wzbudza nieufność urzędników obawiających się oszustw. Założenie jednoosobowej działalności gospodarczej jest utrudnione dla niektórych kategorii migrantów – szczególnie przebywających tu czasowo. Zakładanie spółek nie jest zaś zbyt powszechne wśród migrantów z uwagi na skalę i wagę tego kroku. Czasem pojawiają się też oczekiwania, że założenie spółki doprowadzi samoistnie do zalegalizowania pobytu jej członków. Ponieważ najczęstszym pomysłem na biznes jest import/eksport, migranci muszą spełnić wymagania i przepisy związane z dopuszczaniem produktów do obrotu gospodarczego w UE, co stanowi dla nich duże wyzwanie prawne i organizacyjne.

OBSZAR PRAWNO-OBYWATELSKI

Aby obywatele państw trzecich mogli legalnie przebywać w Polsce, muszą mieć aktualne dokumenty pobytowe – jest to ten aspekt formalności związany z migracją, który nastęrcza najwięcej trudności, tym bardziej że migranci posiadają niewielką wiedzę z zakresu polskiego prawodawstwa. Zrealizowanie tego obowiązku wymaga kontaktów z administracją na różnych szczeblach. Poniżej przedstawiono bariery, na które napotykJą cudzoziemcy w kontakcie z polskimi urzędami¹⁹.

Nieterminowość prowadzenia postępowań w zakresie legalizacji pracy i pobytu cudzoziemców

W ostatnich latach zauważono wiele przypadków opóźnień postępowań w zakresie legalizacji pracy oraz pobytu cudzoziemców na każdym etapie procedury. Wydanie zezwolenia na pobyt czasowy trwało średnio od 8 do 12 miesięcy, a wydanie zezwolenia na pracę – od 2 do 4 miesięcy, podczas gdy zgodnie z przepisami powinno to nastąpić w ciągu miesiąca, a w przypadku spraw szczególnie skomplikowanych – nie później niż w ciągu 2 miesięcy. Toczące się postępowania często przedłużane są nawet powyżej roku, co bardzo komplikuje sytuację cudzoziemca (np. nie może w tym czasie wyjechać z Polski – chociażby po to, by wziąć udział w ważnych wydarzeniach rodzinnych – ponieważ w razie wyjazdu nie będzie mógł wrócić). Taka sytuacja negatywnie wpływa także na pracodawców – po wniesieniu opłaty za wydanie stosownych zezwoleń muszą długo czekać na możliwość zatrudnienia danego pracownika, przyjąć innych chętnych lub całkowicie zrezygnować z zatrudnienia cudzoziemca (a w konsekwencji migrant nie może dostać pozytywnej decyzji pobytowej).

Także z perspektywy urzędów sytuacja jest oceniana jako trudna. Mimo że urzędnicy są świadomi przewlekłości załatwiania spraw migrantów, sami

¹⁹ Ta część diagnozy została opracowana w ścisłej współpracy ze Stowarzyszeniem Interwencji Prawnej.

borykają się z licznymi problemami, jak choćby z brakami kadrowymi i wysokim poziomem rotacji pracowników czy słabo rozwiniętym systemem zachęt (np. finansowych) do wykonywania tego typu pracy – jest to praca wymagająca przecież specyficznych kompetencji kulturowych, nieraz również językowych.

Nadmierne obciążenie zadaniami związanymi z obsługą spraw cudzoziemców zbyt mało licznego (i nieodpowiednio przygotowanego) personelu skutkuje typowymi błędami technicznymi, jak np. pomyłki w adresowaniu pism proceduralnych, pomieszanie akt lub przekopiowywanie treści pism adresowanych do strony z dokumentów wydawanych w innych sprawach. Zdarzają się także sytuacje, gdy cudzoziemca wzywa się do uzupełnienia braków we wnioskach, lecz nie wskazuje się konkretnie, o jakie braki chodzi. Wszystko to skutkuje wspomnianym przekraczaniem terminów – często trzeba wyjaśniać problemy powstałe np. z powodu pośpiechu. Jest to swego rodzaju błędne koło; bywa, że niektóre dokumenty ulegają w tym okresie przeterminowaniu, co powoduje stwierdzanie niekompletności wniosków i dalsze przeciąganie sprawy. Innym skutkiem tych trudności jest wydanie decyzji negatywnej – z obserwacji praktycznych wynika, że w dalszej kolejności nie następuje „techniczne” wyjaśnienie i cofnięcie decyzji, lecz konieczność odwołania cudzoziemca do wyższej instancji, często angażująca w postępowanie także dodatkowe osoby (np. pełnomocników) i środki.

Utrudniona możliwość kontaktu z pracownikami urzędu oraz elektronicznej obsługi sprawy

Ponieważ procedura obliguje cudzoziemców do kontaktu z urzędem przez system elektroniczny bądź za pomocą poczty tradycyjnej, cudzoziemcy nie mają możliwości bezpośredniego kontaktu z urzędnikami, co wiąże się także z niemożnością szybkiego załatwienia sprawy w przypadku wyjaśniania błędów i nieścisłości. Wizyty osobiste możliwe są po wcześniejszym umó-

wieniu online, jednak często nie ma dostępnych terminów i brakuje wskázówek, co robić w takiej sytuacji. Podobnie jest w razie chęci zapoznania się z aktami we własnej sprawie – zapisy prowadzone są z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem.

Problemem jest także nieaktualizowanie danych w systemie elektronicznej obsługi cudzoziemca – oznacza to brak dostępu do bieżącej informacji o stanie procedowania sprawy. Także ta kwestia może wynikać z przeciążenia pracowników urzędu.

Ze strony instytucji podejmowane są próby usprawnienia systemu obsługi cudzoziemców, np. poprzez wprowadzenie tzw. trybu obsługi koordynowanej dla pracodawców zamierzających zatrudnić cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę. Taki tryb obsługi interesanta ma zapewnić sprawniejszą realizację postępowań, a tym samym szybsze wydanie zezwoleń na pracę. W powyższych okolicznościach urząd nie gwarantuje jednak zakwalifikowania do obsługi każdego zgłaszanego wniosku, nadając priorytet niektórym postępowaniom. Sytuacja ta bywa jednak oceniana krytycznie jako utrudnianie dostępu do procedur pozostałym grupom cudzoziemców.

Zawiłości proceduralne

Te problemy dotyczą nieścisłości w procedurach i istnienia niemożliwych do spełnienia wymogów. Przykładem obszaru, w którym przepisy nie są kompatybilne z rzeczywistością, jest wchodzenie cudzoziemca w związek małżeński zawierany na terytorium Polski. W celu zawarcia małżeństwa w polskim Urzędzie Stanu Cywilnego cudzoziemiec jest zobowiązany przedstawić dokument tożsamości ze zdjęciem, odpis aktu urodzenia wraz z tłumaczeniem na język polski wykonanym przez tłumacza przysięgłego oraz zaświadczenie z kraju pochodzenia o zdolności do zawarcia związku małżeńskiego wraz z przysięgłym tłumaczeniem tego dokumentu na język polski (dokument poświadcza,

iz osoba zgodnie z prawem swojego kraju pochodzenia może wstąpić w Polsce w związek małżeński; w celu uzyskania dokumentu należy zwrócić się do odpowiedniego organu w swoim kraju pochodzenia). Jeżeli cudzoziemiec nie może przedłożyć takiego dokumentu (np. jego kraj co do zasady ich nie wydaje), może dostarczyć postanowienie o zwolnieniu z obowiązku przedłożenia ww. zaświadczenia. Właściwe postanowienia są wydawane przez sądy rejonowe w drodze postępowania nieprocesowego na wniosek cudzoziemca. W praktyce istnieje problem z uzyskaniem wyżej wymienionego zaświadczenia w przedstawicielstwach krajów pochodzenia – to dlatego, że nie ma wypracowanych ujednoczonych wzorów nawet pomiędzy krajami sąsiadującymi. Wydania danego dokumentu nie przywiduje ustawodawstwo 48 krajów, wśród których znajduje się np. Ukraina. Z kolei zaświadczenia wydawane np. przez organy rządowe Republiki Białorusi nie są akceptowane przez polskie USC, gdyż nie odpowiadają określonemu w Polsce wzorowi. Cudzoziemcy pochodzący z tych krajów każdorazowo są zobowiązani wnioskować do sądu polskiego o zwolnienie z przedstawienia zaświadczenia. Postępowanie w niektórych wypadkach trwa do 6 miesięcy.

Działania prowadzone na rzecz integracji migrantów

Działalność organizacji pozarządowych jest kluczowym elementem systemu integracji migrantów w Polsce, w tym na Mazowszu. Od 2017 r. liczba organizacji, które otrzymują wsparcie finansowe z Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI), znacznie zmalała (bariery finansowe i inne problemy związane z ich funkcjonowaniem opisano w poprzedniej części). Te, które działają, podejmują jednak szeroko zakrojone inicjatywy, starając się dotrzeć do migrantów poprzez oferowanie wsparcia w różnych obszarach ich życia. Niektóre z tych działań skupiają się np. głównie na pomocy w nauce języka, co

wynika często ze specjalizacji podmiotów oferujących wsparcie (jak choćby działania oferowane przez Fundację Nauki Języków Obcych i Szkołę Języków Obcych Linguae Mundi), czy na pomocy materialnej, inne łączą ze sobą wiele aktywności, aby zapewnić kompleksową ofertę. Przykładem tego drugiego podejścia jest inicjatywa, której część stanowi prezentowany Dokument. Rozpoczęty w 2018 r. projekt „Wsparcie integracji cudzoziemców na Mazowszu” przewidywał wiele działań na rzecz migrantów realizowanych przez wszystkich partnerów. Dotychczas organizowano inicjatywy takie jak m.in. uruchomienie i prowadzenie punktów informacyjno-doradczych dla cudzoziemców (oferujących wsparcie doradców integracyjnych i konsultantów kulturowych), organizowanie turnusów integracyjnych dla dzieci cudzoziemskich i polskich, prace konsultacyjne w ramach wielopodmiotowej rady (Rady ds. Modelu Integracji Migrantów na terenie Województwa Mazowieckiego), organizowanie szkoleń i doradztwa indywidualnego dla cudzoziemców w zakresie przedsiębiorczości, ogólne i specjalistyczne kursy języka polskiego oraz kursy adaptacyjne dotyczące orientacji w zasadach, przepisach i regułach obowiązujących w polskim społeczeństwie. Są to tylko przykładowe działania służące wskazaniu skali i kompleksowości oferowanego wsparcia. Wydaje się, że najistotniejszą cechą omawianego projektu jest próba stworzenia forum współpracy i konsultacji między podmiotami o różnym charakterze – zarówno organizacjami pozarządowymi, jak i stroną bardziej formalną, czyli urzędami i instytucjami szczebla centralnego oraz regionalnego. W obliczu braku spójnych, centralnych wytycznych strategicznych dotyczących działań integracyjnych (poza wymogami określonymi w konkursach na dofinansowanie), tego typu inicjatywa z jednej strony próbuje w jakimś sensie wypełnić lukę dotyczącą koordynacji wieloaspektowych kompleksowych działań na rzecz migrantów. Z drugiej strony regionalne organizacje działające w tym obszarze stanowią dla siebie konkurencję, aplikując o te same środki z FAMI. W tak zorganizowa-

nej rzeczywistości efektywność działań jest do pewnego stopnia ograniczona. Mimo wszystko pojawiają się także inne inicjatywy próbujące zamienić konkurencyjność na współpracę i odwołujące się do efektu synergii, sięgające także podmiotowo poza Mazowsze, jak np. powstałe w 2016 r. Konsorcjum organizacji pracujących na rzecz migrantów i migrantek, w skład którego wchodzi: Amnesty International Polska, Fundacja Centrum Badań Migracyjnych (Migrant Info Point), Fundacja „Nasz Wybór”, Fundacja Polskie Forum Migracyjne, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Polska Gościnność (Chlebem i Solą oraz portal uchodźcy.info), Stowarzyszenie Homo Faber, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej i Stowarzyszenie Nomada. Konsorcjum ma na celu zwiększenie „występującego w Polsce potencjału wspierania uchodźców i imigrantów”. Rzeczywiście należy podkreślić, że różnorodne organizacje pozarządowe takim potencjałem dysponują (także, co ważne, w aspekcie posiadania wykwalifikowanej i doświadczonej kadry), lecz niestety uwarunkowania zewnętrzne nie stwarzają nieraz możliwości jego wykorzystania.

Tym bardziej warto docenić realizowane inicjatywy i w większości indywidualne wysiłki poszczególnych instytucji, mające na celu dostarczenie potrzebującym – czyli migrantom – odpowiednio przygotowanego wsparcia. Dokładne scharakteryzowanie organizacji pozarządowych działających na rzecz migrantów na Mazowszu przekracza zakres tego opracowania. Wśród tego typu podmiotów wymienić można: Międzynarodową Organizację ds. Migracji, Fundację Polskie Forum Migracyjne, Fundację Ocalenie, Fundację „MultiOcalenie”, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Fundację dla Somalii, Fundację Nauki Języków Obcych i Szkołę Języków Obcych Linguae Mundi, Fundację „Nasz Wybór”, Fundację Inna Przestrzeń, Fundację na rzecz Różnorodności Społecznej (FRS), Helsińską Fundację Praw Człowieka, Przedstawicielstwo UNHCR w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Jezuickie Centrum Społeczne „W Akcji”, Dom Białoruski w Warszawie, Centrum Wielokulturowe,

Fundację Ormiańską, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego Pro Humanum, Centrum Białoruskiej Solidarności, Fundację Dialogu i Tolerancji oraz Fundację Polska Gościnność. Jako przykład tego rodzaju działalności warto jednak opowiedzieć krótko o przynajmniej kilku, może najbardziej rozpoznawalnych w przestrzeni publicznej, organizacjach.

Caritas Polska

Jako jedna z największych i najstarszych organizacji pomocowych działających w Polsce, od lat intensywnie angażuje się w działania na rzecz potrzebujących, w tym także kierowane do cudzoziemców. Geneza tych działań sięga lat 90. i pomocy udzielanej uchodźcom czeczeńskim oraz przybywającym z Bałkanów w wyniku konfliktu zbrojnego. Realizowane obecnie projekty kierowane są często do poszczególnych regionów (województw) i dotyczą wsparcia w integracji migrantów. Przykładem jest projekt „Wsparcie integracji migrantów na Mazowszu”, którego częścią są działania dotyczące przygotowania niniejszego Dokumentu. Widocznym i na trwale wpisanym w krajobraz efektem tych działań jest m.in. funkcjonowanie tzw. Centrów Pomocy Migrantom. Zapewniają one pomoc doradców integracyjnych i kulturowych, psychologów, pedagogów i prawników, wsparcie socjalno-bytowe oraz kursy języka polskiego i kursy adaptacyjne. Podejmowane są także działania zmierzające do edukacji społeczeństwa polskiego: szkolenia dla pracowników urzędów pracujących z cudzoziemcami oraz dla nauczycieli i pedagogów, którzy zajmują się edukacją dzieci cudzoziemskich.

Chlebem i Solą

Jest to podjęta w 2012 r. oddolna inicjatywa, z której w 2017 r. narodziła się Fundacja Polska Gościnność. Chlebem i Solą działa na rzecz poszerzania świa-

domości na temat losu uchodźców i imigrantów – przede wszystkim w Polsce i Europie. Ma wpływać na politykę migracyjną, a także pomagać w walce z ksenofobią, stereotypami i ignorancją. Oferuje konkretne wsparcie, np. pomoc w poszukiwaniu mieszkań dla osób przeprowadzających się z ośrodków dla uchodźców, kampanie informacyjne w mediach społecznościowych, zbiórki społeczne na rzecz potrzebujących lub znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej uchodźców. Chlebem i Solą prowadzi m.in. inicjatywy z zakresu tzw. fact-checking, czyli stronę uchodzcy.info, na której znajdują się rzetelne i objaśniające rzeczywistość informacje dostarczane przez multidyscyplinarne zespół specjalistów. Fundacja Polska Gościnność prowadzi także działania na rzecz bezpośredniej pomocy dzieciom uchodźczym (korepetycje z języka polskiego, pomoc w nauce itp.), wspiera osoby poszukujące lokum po wyprowadzce z ośrodków dla cudzoziemców, pomaga migrantom w załatwianiu spraw w urzędach, a także organizuje kampanie społeczne wpływające na świadomość krzywdzących efektów ksenofobii i rasizmu.

Fundacja dla Somalii

W skład tej założonej w 2007 r. fundacji wchodzi migranci i Polacy, którzy współpracują na rzecz promowania dialogu międzykulturowego oraz integracji imigrantów ze społeczeństwem przyjmującym. Prowadzone działania koncentrują się na edukacji globalnej, dialogu międzykulturowym, integracji, pracy z młodzieżą i dziećmi, poprawie warunków pobytowych migrantów, wspieraniu małżeństw i par mieszanych oraz ich dzieci. Działania fundacji opierają się w dużej mierze na aktywizacji zawodowej cudzoziemców i promowaniu różnorodności kulturowej w miejscu pracy. Fundacja dla Somalii jako jeden z partnerów prowadzi Centrum Wielokulturowe w Warszawie.

Fundacja Nauki Języków Obcych i Szkoła Języków Obcych Linguae Mundi

Została powołana decyzją Ministra Edukacji Narodowej i Ministra Finansów z dnia 28 listopada 1989 r. Specjalizuje się w nauczaniu języków obcych osób dorosłych, czynnych zawodowo, oraz języka polskiego jako obcego. Fundacja prowadzi szkolenia dla firm i instytucji zarówno w zakresie języka ogólnego, jak i specjalistycznego z różnych dziedzin oraz kursy językowe języka polskiego jako obcego. Jako organizacja pozarządowa Fundacja spełnia czynne funkcje oświatowe, a także pomaga cudzoziemcom z ponad 60 krajów świata w integracji językowej, kulturowej i zawodowej. Proponuje swoim słuchaczom kompleksową obsługę szkoleń językowych: od badania kompetencji językowej do międzynarodowego egzaminu potwierdzającego stopień i zakres znajomości języka obcego.

Jako Centrum Egzaminacyjne przeprowadza certyfikację z języków w systemach międzynarodowych. Jest także oficjalnym Centrum Egzaminacyjnym Języka Polskiego Jako Obcego i przygotowuje obcokrajowców do egzaminów certyfikatowych z języka polskiego jako obcego.

Fundacja Ocalenie

Fundacja Ocalenie działa od 2000 r. Zajmuje się pomocą cudzoziemcom, prowadząc centra pomocy w Warszawie i Łomży, świetlicę dla dzieci uchodźczych, ucząc polskiego, organizując wyprawki szkolne, szukając mieszkań i pokoi dla cudzoziemców oraz realizując działania na rzecz dialogu międzykulturowego, takie jak np. wydarzenia integracyjne, warsztaty antydyskryminacyjne, warsztaty kulinarne, akcje charytatywne itd. Centra pomocy świadczą także specjalistyczną pomoc ofiarom tortur. Podczas pandemii COVID-19 na stronie internetowej Fundacji można było znaleźć aktualne informacje o sytuacji w kraju, przekazywane w dziewięciu językach.

Polskie Forum Migracyjne

Działa na rzecz integracji cudzoziemców i Polaków mieszkających za granicą, a także inicjuje i wspiera działania, które prowadzą do dialogu między ludźmi różnych kultur. Fundacja specjalizuje się w działaniach informacyjnych, udzielaniu bezpośredniego wsparcia cudzoziemcom (psychologicznego, na rynku pracy, w legalizacji pobytu), szkoleniach (dla nauczycieli, psychologów, urzędników) oraz w działaniach na pograniczu edukacji formalnej i nieformalnej (warsztaty, gry miejskie). W szczególny sposób wspiera migrantki poprzez organizację szkół rodzenia oraz grup wsparcia dla mam-migrantek. Obecnie prowadzi projekt „Poprawa dostępu migrantów z niepełnosprawnościami i chorych onkologicznie do systemu ochrony zdrowia”.

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

Organizacja społeczna, której statutowym celem jest podejmowanie działań na rzecz przestrzegania praw człowieka i przeciwdziałanie nierównemu traktowaniu. Główną misją Stowarzyszenia Interwencji Prawnej jest zapewnienie spójności społecznej poprzez działanie na rzecz równości wszystkich ludzi wobec prawa. Wspiera przede wszystkim migrantki i migrantów.

Dążąc do wprowadzania zmian systemowych w prawie i polityce społecznej, Stowarzyszenie bierze udział w konferencjach, konsultacjach aktów prawnych, komentuje przepisy prawa, sporządza ekspertyzy i opinie, prowadzi badania i monitoringi. Zajmuje się także działalnością edukacyjną i informacyjną.

Poza tym Stowarzyszenie udziela nieodpłatnych konsultacyjno-informacyjnych porad – w szczególności udziela informacji na temat przebiegu postępowania, obowiązujących w Polsce przepisów prawa, pomaga w wypełnieniu wniosków o pobyt, odczytaniu wezwań i uzupełnieniu niezbędnych braków formalnych i materialnych. Ponadto prowadzi nieodpłatne porady prawne

w zakresie legalizacji pracy i pobytu w Polsce, reprezentuje cudzoziemców przed organami władzy publicznej i sądami, występuje w postępowaniach sądowych i administracyjnych w obronie interesu społecznego, działa na rzecz reform prawa oraz wymiaru sprawiedliwości. Prowadzi także monitoring instytucji publicznych i przestrzegania przez nie przepisów prawnych oraz bada praktyki ich stosowania.

Założenia do strategii - rekomendacje

Celem poniższej części Dokumentu jest zaprezentowanie rekomendacji wojewódzkich, które wypracowano w ramach działań projektowych. Ponieważ są uniwersalne, mogą posłużyć również jako założenia do rządowej strategii integracji migrantów. Tego typu strategia powinna wpisywać się z jednej strony w koncepcję integracyjną wypracowaną zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym, a z drugiej strony musi odnosić się do lokalnych wyzwań, których diagnozę przedstawiono w poprzedniej części Dokumentu. Europejskie ramy integracji zostały wyznaczone w dokumentach wypracowywanych głównie przez Komisję Europejską od czasów traktatu amsterdamskiego. Najbardziej aktualny z nich nosi tytuł *Action Plan on Integration and Inclusion*²⁰. Zawiera szereg propozycji działań integracyjnych oraz plan ich wykorzystania w państwach członkowskich, w założeniach podkreślając ideę włączenia w takie inicjatywy jako grupy docelowej nie tylko TCN (ang. *third country nationals*), ale także obywateli europejskich posiadających tzw. migracyjne tło. Jest to znacząca zmiana w stosunku do poprzednich dokumentów strategicznych UE w tym obszarze, a Komisja Europejska zapowiada w związku z tym również rozszerzenie instrumentów finansowych o tę właśnie grupę beneficjentów. Poniżej zebrano główne założenia omawianego dokumentu odzwiercie-

²⁰ *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Action plan on Integration and Inclusion 2021–2027* (2020), Brussels: European Commission, https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/pdf/action_plan_on_integration_and_inclusion_2021-2027.pdf [dostęp: 5.01.2021].

dlaające wspólnotowe podejście do integracji, które należy rozpatrywać także w kontekście regionalnym:

- włączenie dla wszystkich (ang. *inclusion*),
- celowane wsparcie dla grup szczególnie potrzebujących: Komisja Europejska wymienia w tym kontekście przede wszystkim migrantów nowo przybyłych oraz dzieci,
- uwzględnianie aspektów genderowych i priorytetowe potraktowanie działań antydyskryminacyjnych (skierowanych szczególnie do kobiet, a także grup podwójnie wykluczonych, np. do osób z niepełnosprawnościami należących do środowisk LGBTQ),
- wsparcie na wszystkich etapach procesu integracji,
- zwiększenie wartości dodanej, jaką niesie współpraca w ramach UE poprzez budowanie partnerstw z udziałem wielu interesariuszy.

Koncepcja integracji migrantów na poziomie krajowym jest wciąż na etapie tworzenia. Obecnie (zima 2020) toczą się prace nad nowym dokumentem strategicznym dla Polski, zawierającym całościową koncepcję polityki imigracyjnej. Rosnące wskaźniki napływu cudzoziemców do Polski obligują władze do podejmowania intensywnych działań w celu zapełnienia tej koncepcyjnej luki; można się spodziewać, że zagadnienia integracyjne także znajdą swoje miejsce w przygotowywanej strategii, trudno bowiem wyobrazić sobie całkowite rozdzielenie tych dwóch obszarów opisujących procesy mobilnościowe. Warto być może postawić nawet pytanie, czy polityka integracyjna nie jest w jakimś sensie nadrzędna w stosunku do zarządzania przepływami migracyjnymi, bowiem od jej efektywności, komplementarności i skuteczności zależeć mogą dalsze możliwości absorpcyjne danego kraju²¹.

²¹ Więcej na temat tego typu podejścia zob.: M. Duszczyk, M. Pachocka, D. Pszczółkowska (red.), *Relations between Immigration and Integration Policies in Europe*, London: Routledge.

Poniższe rekomendacje bazują zatem w największym stopniu na danych diagnostycznych, które pozyskano w ramach projektu. Zebrano je przy wykorzystaniu wielu metod badawczych oraz w oparciu o wielopodmiotowe partnerstwo kilku instytucji zajmujących się obsługą procesu integracji w województwie mazowieckim (w ramach Rady ds. Modelu Integracji Migrantów), jak również dzięki współpracy z innymi instytucjami funkcjonującymi w tym systemie. Rekomendacje przedstawiono z podziałem na zastosowane w diagnozie dwie perspektywy: systemową (instytucjonalną) oraz indywidualną, wyróżniając cztery kluczowe obszary integracji.

REKOMENDACJE - PERSPEKTYWA SYSTEMOWA

- Podejmowanie wysiłków przez wszystkie podmioty działające w obszarze integracji w ramach dostępnych środków (zapytania, konsultacje, interpelacje) na rzecz mobilizacji władz centralnych w celu utworzenia strategicznego dokumentu określającego zasady i kierunki integracji migrantów w Polsce na najbliższe lata.
- Podejmowanie wysiłków na rzecz rzetelnego informowania o sytuacji migracyjnej w województwie, co wiąże się także z dbałością o język i kwestie definicyjne – warto korzystać z wiedzy i doradztwa specjalistów prowadzących badania w obszarze migracji, jak i praktyków od lat działających „w terenie” na rzecz integracji. Tego typu podejście pomoże wpłynąć na dyskurs medialny, przesycony negatywnym postrzeganiem migrantów i często stereotypowym myśleniem.
- Edukacja pracowników systemowo obsługujących cudzoziemców, obejmująca następujące zakresy tematyczne:
 - kompetencje międzykulturowe,
 - psychologiczne aspekty migracji: psychosomatyka, stres (także zespół stresu pourazowego), obawy, bariery językowe i kulturowe,

- szkolenia dotyczące praw i obowiązków cudzoziemców wynikających z prawa międzynarodowego, europejskiego, Konstytucji RP oraz ogólnych zasad postępowania administracyjnego; zapoznanie się z orzecnictwem polskich sądów w zakresie stosowania obowiązujących przepisów dotyczących legalizacji pobytu, życia zawodowego i społecznego,
- szkolenia antydyskryminacyjne; wspieranie inicjatyw organizacji pozarządowych, które prowadzą działalność konsultacyjną (organizowanie wspólnych szkoleń, konferencji, dyskusji, dzielenie się doświadczeniem, dążenie do wprowadzenia wspólnych rozwiązań).
- Stworzenie platformy współpracy między instytucjami szczebla regionalnego oraz podmiotami pozarządowymi, połączonej z serwisem informacyjnym dla migrantów (i dbałość o aktualizację zamieszczanych tam treści, szybki kontakt i sprawne reagowanie).
- Gruntowna przebudowa sposobu załatwiania spraw związana z legalizacją pobytu:
 - zwiększenie zatrudnienia w urzędzie zajmującym się bezpośrednio obsługą beneficjentów ubiegających się o legalny pobyt na terenie RP,
 - zmiana struktury zatrudnienia (płace, systemy motywacyjne) tak, aby ograniczyć obecną rotację pracowników,
 - stałym, koniecznym elementem funkcjonowania systemu musi być dostęp cudzoziemców do informacji – przed, w trakcie i po zakończeniu procedur,
 - zwiększenie liczby wykwalifikowanych i stale wspieranych systemem szkoleniowym doradców, którzy oprócz przepisów dotyczących cudzoziemców znają też języki obce.
- Synchronizacja przepływu danych między instytucjami na poziomie województwa.
- Działania na rzecz transparentności w zarządzaniu środkami finansowymi z Funduszu Azylu, Migracji i Integracji: analizowanie dobrych praktyk,

wchodzenie w partnerstwa wielopodmiotowe, koordynacja wysiłków różnych organizacji otrzymujących wsparcie.

- Zainicjowanie form dialogu i wymiany myśli na temat efektywnego wykorzystania pieniędzy z nowych mechanizmów finansowych, obejmujących także integrację obywateli państw UE: określenie wytycznych, ram dla projektów, diagnoza potrzeb wojewódzkich w tym zakresie.
- Finansowanie powinno być tak pomyślane, aby umożliwiała planowanie długofalowych i kompleksowych rozwiązań zarówno w aspekcie systemowym, jak i pracy z pojedynczym migrantem.
- Zaplanowanie i wsparcie działań ewaluacyjnych, pozwalających na bieżąco monitorować sytuację integracyjną migrantów, co pozwalałoby określać tzw. stopnie integracji (jako benchmark posłużyć może np. francuska ankieta ELIPA).

REKOMENDACJE - PERSPEKTYWA INDYWIDUALNA

OBSZAR KULTURA, EDUKACJA I JĘZYK

- Umożliwienie cudzoziemcom posługującym się językami rzadkimi (jako ojczystymi) korzystania z bezpłatnych lekcji nie tylko języka polskiego, ale również języka angielskiego (podobna oferta powinna dotyczyć osób pracujących z klientem cudzoziemskim w różnego typu organizacjach i instytucjach). Jeżeli migrant nie może wziąć udziału w kursie języka polskiego ze względów czasowych (gdy np. znalazł zatrudnienie), warto negocjować z pracodawcą możliwość organizacji kursu w godzinach pracy (co być może w przyszłości mogłoby także zostać uzgodnione na poziomie układów zbiorowych bądź porozumień ze związkami zawodowymi).
- Prowadzenie dla migrantów szkoleń i warsztatów dotyczących specyfiki życia w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień kultu-

rowych – np. reguł wchodzenia w interakcje w różnych sytuacjach społecznych, pojmowania ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie, kultury administracyjnej itd.

- Prowadzenie szkoleń i warsztatów dla Polaków (uczniów, urzędników, pracowników i innych grup), przybliżających istotę i zakres różnic kulturowych, wprowadzających w uważne i tolerancyjne współistnienie w przestrzeni społecznej.
- Promowanie w szkołach i organach je prowadzących rozwiązania, jakim jest zatrudnienie asystenta kulturowego. Zachęcenie do samodzielnego zatrudniania asystentów, dokładne określenie ich ról i pozycji w szkole oraz zapewnienie możliwości superwizji jego pracy.
- Zindywidualizowana praca z uczniami cudzoziemskimi, która daje przestrzeń do diagnozy nie tylko stanu wiedzy, ale także jego mocnych stron, atutów i umiejętności. W dalszej kolejności powinno nastąpić indywidualne wsparcie we wskazanych obszarach.
- Wprowadzenie zmian w systemie oceniania pracy uczniów cudzoziemskich (ocenianie postępów zamiast wiedzy).
- Zwrócenie uwagi na kompetencje nauczycieli, szczególnie uczących języka polskiego jako obcego. Wspieranie kompetencji glottodydaktycznych w szkołach, w których kształcą się dzieci cudzoziemskie.
- Systematyczne doksztalcanie grona pedagogicznego z umiejętności międzykulturowych, a dyrekcji – z zarządzania pracą w warunkach wielokulturowych.
- Wypracowanie sieci wsparcia i współpracy dla szkół, w których uczą się dzieci cudzoziemskie. Podejmowanie wspólnych inicjatyw uwrażliwiających także dzieci polskie na tematykę dotyczącą różnorodności etnicznej i różnic kulturowych.

OBSZAR SPOŁECZNY

- Monitorowanie sytuacji związanej z mową nienawiści: zachęcanie do zgłaszania takich przypadków, śledzenie losów spraw, informowanie społeczeństwa o konsekwencjach stosowania takich praktyk.
- Organizacja kampanii społecznych dotyczących wielokulturowości i kampanii antydyskryminacyjnych.
- Stworzenie różnych przestrzeni (fizycznych, artystycznych, sportowych, w formie tradycyjnej, jak i wirtualnej), gdzie autochtoni i cudzoziemcy mogliby się spotykać i poznawać, w tym świetlic integracyjnych dla dzieci.
- Doradztwo i wsparcie w procesie poszukiwania i wynajmu mieszkań dla migrantów, łącznie z dotarciem do rynku wynajmujących i organizacją kampanii informacyjnych o rosnącym zapotrzebowaniu na mieszkania dla migrantów i korzyściach płynących z takiej koniunktury. Organizacja form pomocy materialnej, np. konkursu mieszkaniowego dla beneficjentów urzędu, czasowego wsparcia w wynajmie itd.
- Zmapowanie luk w systemie wsparcia i dostępnych zasobów w ochronie zdrowia, jak np. językowa dostępność lekarzy, dostęp do specjalistycznych placówek medycznych, dostęp do informacji na temat ochrony zdrowia. Następnie, zgodnie z zapotrzebowaniem, podjęcie działań na rzecz uporządkowania przepisów o dostępie migrantów do usług w tym obszarze (np. kwestia orzeczeń o niepełnosprawności). Taka diagnoza powinna zostać przeprowadzona we współpracy zarówno z cudzoziemcami, jak i z placówkami medycznymi, aby móc skorzystać z ich wiedzy dotyczącej obsługi pacjenta cudzoziemskiego.
- Organizowanie kursów i szkoleń dla kadr medycznych (także dla studentów kierunków medycznych, na których zresztą studiuje wielu cudzoziemców, co może ułatwić „oswojenie” tematu) – wyposażenie ich w ogólne

kompetencje do pracy z cudzoziemcami (wiedzę na temat różnic kulturowych). Szczególnie dotyczy to przedstawicieli potrzebnych specjalizacji, np. zajmujących się niepełnosprawnościami.

- Szkolenia w zakresie umiejętności językowych w placówkach świadczących pomoc specjalistyczną.
- Uruchomienie usług obecnie niedostępnych lub słabo dostępnych (np. badania w kierunku autyzmu u dzieci cudzoziemskich, praca z dzieckiem niewidomym, psychiatria międzykulturowa), a także wsparcie podmiotów podejmujących się świadczenia takich usług.
- Stworzenie oferty bezpłatnej, specjalistycznej pomocy psychologicznej dla osób borykających się z zespołem stresu pourazowego.
- W dobie pandemii COVID-19: stworzenie pełnej i rzetelnej informacji dla cudzoziemców dotyczącej ich praw w zakresie opieki medycznej, udostępnionej na stronach internetowych i w placówkach ochrony zdrowia (poza tym przekazanie klarownej informacji na temat możliwości i systemu szczepień dla cudzoziemców).

OBSZAR RYNEK PRACY

- Stworzenie grupy ekspertów/doradców specjalizujących się we współpracy z cudzoziemcami oraz pracodawcami zatrudniającymi cudzoziemców, pomagających określić potencjał zawodowy i znaleźć adekwatną pracę. Poszerzenie tego wsparcia o komponent dotyczący zakładania własnej działalności gospodarczej. Uspójnienie standardów pracy takich doradców (instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych).
- Wdrażanie innowacyjnych programów pomagających wejść cudzoziemcom na rynek pracy oraz wzmocnienie ich mobilności na rynku (np. wsparcie w procedurach uznawania wykształcenia zagranicznego, rozwój kompetencji językowych, podnoszenie kwalifikacji).

- Organizacja długofalowego wsparcia (także finansowego) dla początkujących przedsiębiorców cudzoziemskich, usprawnienie procedur zakładania firmy oraz dbałość o kompleksową i dostępną informację na ten temat (także w formie zdalnej), rozszerzenie dostępności zakładania jednoosobowej działalności dla szerszej grupy migrantów niż dotychczas przy jednoczesnym wprowadzeniu mechanizmów zabezpieczania systemu przed nadużyciami w tym zakresie.
- Zwiększenie liczby szkoleń skierowanych do migrantów-przedsiębiorców.
- Stworzenie dla migrantów punktów informacji gospodarczej przeznaczonych (działających także online), które oferowałyby wsparcie księgowo, prawne, a także informacyjno-strategiczne.
- Przygotowanie instrumentów bankowych dla cudzoziemców chcących rozpocząć działalność gospodarczą.
- Współpraca pomiędzy różnymi urzędami/instytucjami, tak aby można było monitorować kolejne elementy wsparcia, jakie otrzymuje migrant w Polsce (swego rodzaju „monitorowanie losów zawodowych” cudzoziemca).

OBSZAR PRAWNO-OBYWATELSKI

- Przygotowanie informacji dla migrantów, w tym wzorów formularzy, w języku angielskim, ewentualnie w rosyjskim/ukraińskim (z uwagi na liczebność migrantów przybywających do Polski z Ukrainy).
- Przedstawienie informacji w sposób zrozumiały i przystępny. Rzetelne tłumaczenie na pozostałe języki.
- Opracowanie broszur, które krok po kroku tłumaczą procedury postępowania w różnych przypadkach i sytuacjach urzędowych/losowych.
- Systematyczne szkolenia podnoszące świadomość międzykulturową oraz kompetencje w zakresie komunikacji międzykulturowej organizowane dla pracowników instytucji, którzy mają bezpośredni kontakt z klientem cudzoziemskim.

- Możliwość skorzystania przez cudzoziemców z bezpłatnych usług tłumacza w instytucjach i urzędach w zakresie załatwianej sprawy. Informacja o dostępności usług tłumacza powinna być umieszczona w instytucjach w widocznym miejscu.
- Udostępnienie przejrzystej informacji o tym, w jaki sposób klient cudzoziemski może złożyć skargę na urzędnika w przypadku doświadczenia dyskryminacji w trakcie załatwiania sprawy.
- Wprowadzenie nauczania, a następnie weryfikacja tzw. świadomości obywatelskiej (poprzez test kompetencji obywatelskich przy ubieganiu się o obywatelstwo w Polsce).
- Wsparcie inicjatyw informujących cudzoziemców o warunkach życia i pracy w Polsce przed ich przybyciem do kraju, wsparcie kursów językowych i integracyjnych w państwie pochodzenia (tzw. preintegracja).
- Wprowadzenie ceremonii nadania obywatelstwa, podczas której osoba naturalizowana w uroczysty sposób i w specjalnie do tego przeznaczonym trybie otrzymywałaby dokumenty.
- Wzmocnienie dostępu do wsparcia prawnego w sytuacjach szczególnie skomplikowanych, ale również w razie poważnych konsekwencji z powodu niezajomości prawa (nieudokumentowany pobyt, wykonywanie pracy w szarej strefie, zobowiązanie do powrotu itd.), jak i z powodu błędu urzędnika (utrata pracy/staży przez przewlekle prowadzenie postępowania, błędy w pismach proceduralnych, wysłanie decyzji na błędny adres itp.).
- Wprowadzenie reguły wywiązywania się z ustawowego terminu w załatwianiu spraw niewymagających dodatkowych czynności (uzupełnień, wyjaśnień) – tzw. szybka ścieżka (efektywność załatwiania sprawy w sposób rzetelny – z obu stron – może także zachęcić migrantów do poprawnego przygotowywania wniosków).
- Wysyłanie zrozumiałych dla cudzoziemca wezwań wskazujących konkretne braki w danym postępowaniu, uzupełnionych szczegółowym wytłumaczeniem dalszych niezbędnych kroków.

- Aktualizowanie systemu elektronicznego zgodnie ze stanem faktycznym konkretnej sprawy, dbałość o aktualne i rzetelne informacje udostępniane elektronicznie.
- Dodanie do systemu elektronicznego rubryki, w której cudzoziemiec może zgłaszać uwagi, zapytania i wątpliwości co do swojej konkretnej sprawy, pozostając w stałym kontakcie z urzędem (taka praktyka mogłaby być stosowana w kontaktach z różnymi instytucjami publicznymi w sprawach załatwianych online – jest to element włączania migrantów w procedurę, odzwierciedlający szerszy, pożądany proces tzw. empowering, czyli upodmiotawiania, wzmacniania pozycji określonych grup czy jednostek).
- Utworzenie platformy internetowej, na której zostaną podane przystępne i kompleksowe informacje o zatrudnianiu cudzoziemców, ich prawach i obowiązkach z tym związanych. Można tam również zamieścić listę organizacji, które świadczą nieodpłatną pomoc prawną, a także bazę zaufanych pełnomocników/prawników/adwokatów i radców prawnych oraz pracodawców „przyjaznych” migrantom.
- Wprowadzenie systemu telefonicznej kolejki do umówienia terminu na przegląd akt (praktyka sądów polskich) bądź wydłużenie godzin pracy oraz wyznaczenie nowych pomieszczeń do przeglądania akt sprawy.
- Zmiany w zakresie legalizacji pobytu na podstawie prowadzenia działalności gospodarczej. W obecnej sytuacji wymogi są bardzo restrykcyjne i w większości przypadków migranci otrzymują odmowy legalizacji pobytu na podstawie prowadzonej działalności.
- Wsparcie poradnictwa prawnego i obywatelskiego dla cudzoziemców zamierzających zawrzeć związek małżeński, ale także podjęcie działań na rzecz wprowadzenia przepisów umożliwiających omięcie drogi sądowej w (bardzo częstych) przypadkach niemożliwości dostarczenia zaświadczeń o zdolności do zawarcia związku małżeńskiego.

Bibliografia

R. Adamowicz., P. Nasiński (2019), *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, Warszawa: Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wersja elektroniczna: https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_WYDANIE_2.pdf [dostęp: 5.01.2021].

Baza danych statystycznych (aktualne dokumenty pobytowe, pozytywne i negatywne decyzje pobytowe), Urząd ds. Cudzoziemców. Wersja elektroniczna: <https://migracje.gov.pl/> [dostęp: 28.12.2020].

M. Cherti, C. McNeill (2012), *Rethinking Integration*, London: Institute for Public Policy Research.

Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Action plan on Integration and Inclusion 2021–2027 (2020), Brussels: European Commission. Wersja elektroniczna: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/pdf/action_plan_on_integration_and_inclusion_2021-2027.pdf [dostęp: 5.01.2021].

Cudzoziemcy na mazowieckim rynku pracy w 2019 r. (2020), Warszawa: Urząd Statystyczny. Wersja elektroniczna: <https://warszawa.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/cudzoziemcy-na-mazowieckim-ryнку-pracy-w-2019-r-,9,2.html> [dostęp: 5.01.2021].

Czy Ukraińcy wiążą swoją przyszłość z naszym krajem? – najnowsze badanie *Selectivv*, <https://selectivv.com/czy-ukraincy-wiaza-swoja-przyszlosc-z-naszym-krajem-najnowsze-badanie-selectivv/> [dostęp: 5.01.2021].

M. Duszczyk, M. Pachocka, D. Pszczółkowska (red.) (2020), *Relations between Immigration and Integration Policies in Europe*, London: Routledge.

M. Gońda, M. Pachocka, K. Podgórska (2020), *Measuring the Cultural Dimension of Migrant Integration and Integration Policy in the European Context: Dilemmas and Discussions*, „International Migration”, early access. Wersja elektroniczna: <https://doi.org/10.1111/imig.12757> [dostęp: 5.01.2021].

Integration and social cohesion: key elements for reaping the benefits of migration, International Organisation for Migration, https://www.iom.int/sites/default/files/our_work/ODG/GCM/IOM-Thematic-Paper-Integration-and-Social-Cohesion.pdf [dostęp: 10.12.2020].

A.L. Kroeber, C. Kluckhohn, W. Untereiner (1952), *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*, Cambridge: Peabody Museum of American Archeology and Ethnology, Harvard University. Wersja elektroniczna: <http://www.pseudology.org/psychology/culturecriticalreview1952a.pdf> [dostęp: 7.01.2021].

M. Larkin (2009), *Vulnerable Groups in Health and Social Care*, London: Sage.

R. Penninx, B. Garcés-Mascareñas (2016), *The Concept of Integration as an Analytical Tool and as a Policy Concept* [w:] (red.) B. Garcés-Mascareñas, R. Penninx, *Integration Processes and Policies in Europe. IMISCOE Research Series*. Cham: Springer. Wersja elektroniczna: https://doi.org/10.1007/978-3-319-21674-4_2 [dostęp: 8.01.2021].

M.J. Piore (1972), *Notes for a Theory of Labor Market Stratification*, „Working Paper Department of Economics”, nr 95, Cambridge (Mass.): MIT. Wersja

elektroniczna: <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/64001/notesfortheoryof00pior.pdf?sequence=1> [dostęp: 1.07.2020].

R.D. Putnam (2000), *Bowling Alone: the Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon and Schuster.

B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii* (2003), Warszawa: Oficyna Naukowa.

Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 111).

Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2020 r. poz. 1876).

Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz.U. z 2019 r. poz. 2407 ze zm.).

Ustawa z dnia 24 listopada 2017 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2018 r. poz. 107.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

A series of 25 horizontal dotted lines for taking notes.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A series of 25 horizontal dotted lines for taking notes.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



WOJEWODA MAZOWIECKI

Publikacja jest współfinansowana z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa i powstała w ramach projektu „Wsparcie integracji cudzoziemców na Mazowszu”.

BEZPIECZNA PRZYSTAŃ

ISBN 978-83-8172-759-4