

WIEDZA – INSPIRACJA – PARTNERSTWO

Obywatele Ukrainy
na pomorskim rynku pracy

Zarzucone kotwice? O modelach migracji Ukraińców i Ukrainek na Pomorzu

dr Magdalena Żadkowska

Uniwersytet Gdański

Wstęp	5
1. Wprowadzenie do zagadnienia migracji	7
2. Metodologia badań.	10
3. Migracja obywateli ukraińskich do Polski na tle współczesnych migracji	14
3.1. Rodzaje migracji	14
3.1.1. Czas a rodzaj migracji	14
3.1.2. Cel i motywacja	14
3.1.3. Dobrowolność	15
3.1.4. Płeć i struktura rodzinna migracji	15
3.2. Kluczowe koncepcje teoretyczne dotyczące migracji	16
3.2.1. Koncepcja zakotwiczenia	16
3.2.2. Zjawisko relatywnej deprivacji	17
3.2.3. Znaczenie statusu prawnego	17
3.3. Prawne aspekty pracy i pobytu migrantów i migrantek z Ukrainy w Polsce	19
3.4. Ukraińcy i Ukrainki w Polsce - płeć migracji i plany na przyszłość	22
4. Ukraińcy i Ukrainki w województwie pomorskim	28
4.1. Profil demograficzno-społeczny	28
4.2. Pochodzenie i zamieszkanie migrantów ukraińskich	29
4.3. Motywy migracji - przetrwanie czy zmiana życia?	30
4.4. Zatrudnienie Ukraińców i Ukrainek w województwie pomorskim	32
4.5. Pomorski rynek pracy a różnice płci	34
5. Pomorzanie i Pomorzanki wobec migracji z Ukrainy	38
5.1. Społeczność goszcząca	38
5.2. Opinie mieszkańców województwa pomorskiego.	39
5.3. Pracodawcy i pracownicy o zatrudnianiu Ukraińców w województwie pomorskim	43
5.3.1. Zatrudnienie i zapotrzebowanie na obywateli Ukrainy na pomorskim rynku pracy	43
5.3.2. Poszukiwane kwalifikacje i zajmowane stanowiska	43
5.3.3. Czynniki wpływające na decyzję o zatrudnieniu osób z Ukrainy	45
5.3.4. Jak zatrudniani są pracownicy z Ukrainy?	46
5.4. Obraz i charakterystyka pracowników z Ukrainy w oczach pomorskich pracodawców	46
5.5. Kotwice - rozważania o zakotwiczeniu Ukraińców i Ukrainek w woj. pomorskim	50
5.6. Bariery zakotwiczenia się w Polsce i na Pomorzu	56
5.7. Perspektywy migracji - wahadłowa czy osiedleńcza?	58
6. Sytuacja migrantów ukraińskich w województwie pomorskim - wsparcie i potrzeby	63
6.1. Wsparcie oferowane migrantom i migrantom z Ukrainy na terenie woj. pomorskiego	63
6.2. Wsparcie oferowane pracownikom z Ukrainy przez pracodawców	66

6.3. Ocena wsparcia i pomocy	66
6.4. Dobre praktyki	70
6.5. Zjawisko dyskryminacji	73
6.6. Potrzeby migrantów i migrantek	77
7. Wnioski i rekomendacje	83
7.1. Wnioski	83
7.2. Rekomendacje	86
7.2.1. Wsparcie bezpośrednie	86
7.2.2. Diagnoza	88
7.2.3. Kompetencje	90
7.2.4. Upowszechnianie	91
7.2.5. Pozostałe rekomendacje	92
Bibliografia	94

Wstęp

Prognozy demograficzne dla Polski są niepokojące - w 2060 roku 1/3 mieszkańców będzie miała powyżej 65 lat (Brunarska, Grotte, Lesińska 2012). Przyniesie to bardzo negatywne konsekwencje dla struktury krajowego rynku pracy. Imigracja powinna być w związku z tym postrzegana jako czynnik łagodzący przyszłe niedobory tak na rynku pracy, jak i w strukturze demograficznej naszego kraju. W 2050 pokolenie wyżu demograficznego z lat osiemdziesiątych XX wieku wchodzić zacznie w wiek poprodukcyjny i grupa osób pracujących skurczy się z ponad 70% (obecnie) do nieco ponad 55% (GUS 2016). W województwie pomorskim na rok 2025 przewiduje się o 80 000 mniej osób w wieku produkcyjnym, a na 2050 rok o 300 000 osób (GUS 2017).

Powyższe zmiany demograficzne wynikają ze starzenia się społeczeństwa polskiego, bierności zawodowej części osób w wieku produkcyjnym i emigracji Polaków i Polek po 2004 roku (ponad 2,5 miliona osób - GUS 2017).

Ukraina jest obecnie najważniejszym krajem źródłowym migracji do Polski. Obywatele i obywatelki Ukrainy przodują w statystykach wjazdów, osiedlania się, wiz, osób podejmujących w Polsce pracę i studia oraz aplikujących o polskie obywatelstwo. Popularności Polski jako kraju docelowego dla Ukraińców sprzyja wiele czynników, w tym kluczowymi są **bliskość geograficzna i kulturowa**. Migranci z Ukrainy przyjeżdżający do Polski nie mają większych problemów z komunikacją z Polakami oraz adaptacją do polskich warunków życia, są także pozytywnie postrzegani przez polskie społeczeństwo, co jest ważnym czynnikiem sprzyjającym podjęciu decyzji o przyjeździe i pozostaniu w Polsce. Migracja Ukraińców do Polski ma w większości przypadków charakter zarobkowy (**cel i motywacja**), krótkookresowy, acz regularny, często sezonowy, wahadłowy (**czas**) i jest **dobrowolna (wybierana)**. Jest ona zróżnicowana pod względem płci (perspektywa **płci kulturowej**), daty pierwszego przyjazdu (**przed rokiem 2014 i do 2013 roku włącznie**) i planów z nią związanych (istnienie lub nie **perspektywy osiedlenia**).

Ukraińcy przyjeżdżają do Polski, by podjąć się pracy, zarobić i wspomóc tym samym swój budżet i/lub budżet gospodarstwa domowego, którego są częścią. Wykorzystują w tym celu coraz bardziej przyjazne warunki wjazdu i podejmowania legalnego zatrudnienia, w tym system **oświadczeń pracodawców**.

Niniejszy Raport i badania, na których jest oparty są wynikiem przyjęcia **długofalowej perspektywy w kształtowaniu polityki migracyjnej**. Perspektywa ta zakłada połączenie bieżących potrzeb rynku pracy z długookresowymi prognozami ekonomicznymi i demograficznymi dla województwa pomorskiego (i dla polskiego społeczeństwa), monitoringu zasobu pracowników na rynku pracy, a także sytuacji bieżącej i prognozy dla potencjału migracyjnego krajów-źródeł, w tym Ukrainy.

Przeprowadzone badania są ważne szczególnie w kontekście możliwości zwiększenia zatrudnienia obywateli Ukrainy w województwie pomorskim, przyciągnięcia nowych i zatrzymania tych, którzy już przyjechali. Migracja obywateli i obywaterek z Ukrainy do województwa pomorskiego to sposób na uzupełnienie niedoboru kadr na pomorskim rynku pracy.

W związku z powyższym konieczne jest stworzenie **systemu regularnego monitoringu rynku pracy** pod kątem niedoborów i zapotrzebowania na pracę cudzoziemców, co pozwoli dostosować do niego mechanizmy i rozwiązania prawno-instytucjonalne w zakresie polityki migracyjnej.

Jak twierdzi ekspert rynku pracy Tomasz Hanczarek (badania Barometr Imigracji Zarobkowej z października 2017):

„Europa od jakiegoś czasu mierzy się z wyzwaniem masowego napływu imigrantów. To oczywiście wpływa również na polski rynek pracy, który akurat teraz, jak nigdy potrzebuje siły roboczej. (...) W obszarze rynku pracy Polska na tle innych krajów w regionie jest zieloną wyspą. (...). Natomiast stabilny wzrost gospodarczy przekłada się na tworzenie nowych miejsc pracy i poprawę warunków zatrudnienia.(...) Naszym głównym zadaniem w najbliższym czasie jest zapewnienie imigrantom możliwości rozwoju w Polsce tak, aby nie tylko korzystali z państwowej pomocy socjalnej, ale chcieli tu pracować, zakładać rodziny i budować naszą gospodarkę. Potrzebujemy rozwiązań systemowych, które umożliwią nam wsparcie imigrantów w adaptacji na polskim rynku pracy (...) w Polsce rośnie liczba stanowisk, których nie chcą obejmować rodzimi pracownicy. Mamy już do czynienia z taką sytuacją przy zatrudnianiu pracowników najniższego szczebla, jak i przy rekrutacjach specjalistycznych. Te deficyty mogą być uzupełnione przez imigrantów”.

Niniejszy Raport i przeprowadzone badania stanowią pierwszy krok do stworzenia takiego systemu. Ich celem było bowiem określenie pożądanego kierunku i zasad wspierania imigrantów z Ukrainy i ich zatrudnienia na Pomorzu poprzez:

1. Stworzenie charakterystyki obywateli/ek Ukrainy przyjeżdżających do województwa pomorskiego.
2. Poznanie opinii mieszkańców oraz pracodawców województwa pomorskiego na temat zatrudniania obywateli Ukrainy.
3. Zdiagnozowanie zakresu wsparcia instytucjonalnego.
4. Wskazanie działań mających na celu integrację i wsparcie imigrantów.

Poniższy Raport składa się z siedmiu rozdziałów. Pierwszy rozdział wprowadza w zagadnienie współczesnych migracji i ich dynamiki. W drugim rozdziale znajdziemy opis metodologii badań, które zostały zrealizowane w województwie pomorskim w drugiej połowie 2017 roku na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Rozdział trzeci przedstawia ogólną charakterystykę współczesnych migracji, a odwołując się do kategorii analitycznych obecnych we współczesnej socjologii migracji,

daje po pierwsze kontekst naukowy do analizy badań nad migrantami/kami z Ukrainy, a po drugie dostarcza wiedzy na temat migracji ukraińskiej w Polsce. Rozdział czwarty, kluczowy, poświęcony jest charakterystyce migracji ukraińskiej w województwie pomorskim. Składa się on z analizy badań jakościowych i ilościowych wśród migrantów i migrantek z Ukrainy. Dane z przeprowadzonych badań są w nim miejscami zestawione z badaniami ogólnopolskimi. W piątym rozdziale przedstawiona jest perspektywa Polski jako kraju goszczącego, zawiera on opinie mieszkańców oraz pracodawców województwa pomorskiego na temat zatrudniania obywateli/lek z Ukrainy, na temat ich pracy oraz barier związanych z integracją. W rozdziale szóstym zamieszczone zostały dobre praktyki i diagnoza wsparcia oraz jego ocena, a także potrzeby migrantów i bariery utrudniające funkcjonowanie na pomorskim rynku pracy. W ostatnim, siódmym rozdziale, spisano wnioski z badań i płynące z nich rekomendacje, a także wskazano działania dotyczące integracji i wsparcia migrantów i migrantek, wynikające z badań socjologów/socjolożek migracji ukraińskiej i praktyków/praktyczek pracujących na co dzień z migrantami/kami.

Raport odpowiada na tytułowe pytanie o „kotwice” migracji ukraińskiej na Pomorzu. Kto przyjeżdża do Gdańska i na Pomorze? Dlaczego? Czy i dlaczego osoby te planują tu zostać na dłużej?

1. Wprowadzenie do zagadnienia migracji

Znany brytyjski socjolog, profesor Anthony Giddens stwierdził ostatnio, że wszyscy jesteśmy dziś migrantami, niezależnie od tego, czy przenosimy się fizycznie z jednej części świata do drugiej, czy, dzięki technologii cyfrowej, jesteśmy w kontakcie z różnorodnością kultur i opinii. Dystans nie stanowi już żadnej bariery dla natychmiastowej komunikacji, napędzanej ogromnym wzrostem rozwoju technologii. Migracja fizyczna przybiera wiele różnych postaci, ale zwykle ma element globalny. Na przykład, około 2 miliony Filipińczyków żyje i pracuje w innych krajach na całym świecie. Zdecydowana większość to kobiety i dzieci. Używają środków komunikacji cyfrowej do wspierania globalnych rodzin. Można więc powiedzieć, że sieci współmałżonków i innych krewnych rozciągają się na całym świecie.

Badacze migracji rodzin w książce „Miłość na odległość. Modele życia w epoce globalnej” twierdzą, że mamy obecnie nowe zjawisko „rodzin światowych” (Beck, Beck-Gernsheim, 2014: 19) i piszą: „Rodziny światowe niosą w sobie sprzeczności świata. Nie wszystkie rodziny wszystkie sprzeczności, ale każda z nich jakiś ich fragment. Dwunarodowe pary doświadczają *przeciwieństw* między dwoma narodami albo między większością społeczeństwa a jego mniejszościami. Rodziny imigrantów doświadczają przeciwieństw między Pierwszym a Trzecim Światem - globalnych

nierówności wraz z całą ich kolonialną historią, która do dziś pokutuje w duszach żyjących, u jednych wzbudzając pragnienie zapomnienia o wszystkim u innych rodząc gniew i zwątpienie”.

W wypadku migracji obywateli i obywaterek Ukrainy do Polski oba stwierdzenia („wszyscy jesteśmy migrantami” i „rodziny światowe”) mają szczególne znaczenie. Po pierwsze Ukraińcy i Ukrainki przyjeżdżają do Polski, do kraju o olbrzymiej tradycji emigracyjnej, a po drugie zamieszkując wśród Polek i Polaków stwarzają okazję do refleksji na temat różnic kulturowych, dziedzictwa historycznego i zarządzania bardziej różnorodną przyszłością.

W Narodowym Spisie Powszechnym w 2011 roku zanotowano 13 572 tys. gospodarstw domowych w Polsce, z których 9,6% tj. 1 307,2 tys. stanowią gospodarstwa domowe z migrantem (osobą czasowo przebywającą za granicą powyżej trzech miesięcy). Można więc powiedzieć, że co dziesiąte gospodarstwo domowe jest gospodarstwem migranckim. Rośnie także w Polsce ilość odnotowywanych w rocznikach statystycznych małżeństw mieszanych, polsko-ukraińskich. 30% mężczyzn będących w związkach dwukulturowych za żony wybiera kobiety pochodzące z Ukrainy (31%) (Roczniki Demograficzne 2011).

Według danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców Polska jest europejskim liderem pod względem liczby wiz długoterminowych oraz zezwoleń pobytowych dla cudzoziemców z państw trzecich (spoza UE) wydanych w związku z pracą. Od 2016 r. polskie placówki konsularne i dyplomatyczne wydały obywatelom Ukrainy 1,9 mln wiz, II kwartale 2017 roku przebywało w Polsce 128 tys. obywateli Ukrainy z długoterminowymi pozwoleniami na pobyt.

Obywatele Ukrainy korzystają również z ułatwionego dostępu do polskiego rynku pracy i przez okres 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy mogą wykonywać pracę bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Warunkiem jest posiadanie pisemnego oświadczenia podmiotu powierzającego wykonywanie pracy zarejestrowanego we właściwym powiatowym urzędzie pracy i pisemnej umowy. Według danych MRPiPS w 2015 r. zarejestrowano w Polsce 763 tys. oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, w 2016 r. było ich 1,26 mln, a w 2017 r. 1,8 mln. Również w województwie pomorskim liczba zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy przez obywateli Ukrainy zwiększa się z roku na rok. W roku 2013 zarejestrowano 2,9 tys. takich oświadczeń, w 2014 – 5,5 tys., a w 2015 już 24,7 tys. oświadczeń tego typu. W 2016 r. w porównaniu do roku poprzedniego odnotowano ponad 2,5-krotny wzrost zarejestrowanych oświadczeń dotyczących obywateli Ukrainy. Pomorscy pracodawcy w 2016 r. deklarowali chęć zatrudnienia ponad 62,9 tys. obywateli Ukrainy, tj. średnio 5,2 tys. osób miesięcznie. Natomiast w roku 2017 r. zarejestrowano ponad 120,2 tys. oświadczeń dotyczących obywateli Ukrainy, tj. średnio 10,0 tys. miesięcznie.

Należy przy tym pamiętać, że liczba cudzoziemców, którzy rzeczywiście podjęli pracę w związku z zarejestrowanym oświadczeniem nie musi być tożsama z liczbą zarejestrowanych oświadczeń.

Według najnowszych dostępnych danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składki do polskiego systemu odprowadzało na koniec trzeciego kwartału 2017 roku 307,8 tys. Ukraińców.

Do polskich domów i miejsc pracy docierają osoby odmienne kulturowo, nie zawsze płynnie posługujące się językiem polskim, które z jednej strony aktywizują mechanizmy związane ze spotkaniem „innego/innej” takie jak stereotypy, uprzedzenia i w konsekwencji dyskryminację, a z drugiej strony są szansą po pierwsze dla rozwoju polskich przedsiębiorstw, zaspokajania potrzeb rynku pracy czy ratowania sytuacji polskiej służby zdrowia, a po drugie dla Polek i Polaków mogących ćwiczyć i ulepszać własne kompetencje międzykulturowe potrzebne na globalnym rynku pracy.

2. Metodologia badań.

Celem głównym badania było określenie pożądanego kierunku i zasad wspierania imigrantów z Ukrainy i ich zatrudnienia w Pomorskiem.

W ramach celu głównego zostały określone cele szczegółowe badania a w ich ramach następujące pytania badawcze:

Cel szczegółowy 1. Charakterystyka obywateli Ukrainy przyjeżdżających do województwa pomorskiego

- **Skala i struktura imigracji ukraińskiej oraz jej wpływ na rynek pracy**
 - ✓ Jaka jest koncentracja przestrzenna imigrantów w województwie pomorskim (dzielnice/obszary o dużej koncentracji imigrantów)?
 - ✓ W jakich branżach najczęściej zatrudniani są obywatele Ukrainy w województwie pomorskim?
 - ✓ Czy obywatele Ukrainy konkurują o miejsca pracy z mieszkańcami Pomorza?
 - ✓ Jak migracje wpływają na pomorski rynek pracy, w tym na kształtowanie się presji płacowej?
 - ✓ Jaki wpływ ma zatrudnianie obcokrajowców na rozwój regionu?
 - ✓ Jak rynek pracy (popyt na pracowników) wpływa na wielkość migracji (napływ imigrantów)?
- **Charakterystyka społeczno-demograficzna Ukraińców**
 - ✓ Płeć
 - ✓ Wiek
 - ✓ Wykształcenie
 - ✓ Kwalifikacje
 - ✓ Znajomość języków
 - ✓ Zawód wyuczony
- Porównanie pracy wykonywanej na Ukrainie i w Polsce pod względem m.in. zawodu, wymaganych kwalifikacji oraz warunków pracy
- **Sytuacja, potrzeby i postawy imigrantów- Ukraińców**
 - ✓ Jakie są główne powody ich przyjazdu? Dlaczego wybrali województwo pomorskie jako miejsce pobytu/osiedlenia? Z jakiego rejonu Ukrainy pochodzą?
 - ✓ Jakie płace są możliwe do uzyskania na Ukrainie? Jaka jest sytuacja/stopa bezrobocia/średnie krajowe wynagrodzenie na Ukrainie?
 - ✓ Jakie są warunki pracy i życia imigrantów w województwie pomorskim?

- ✓ Jakie wsparcie imigranci otrzymują i jakiego wsparcia jeszcze potrzebują? Z pomocy jakich instytucji korzystają? Jak oceniają tę pomoc?
- ✓ Jakie są ich plany? Na jak długo zamierzają zostać? Czy zamierzają wrócić do swojego kraju czy też wyemigrować do innego kraju? (szczególnie w kontekście zniesienia wiz do krajów UE) Czy mają już doświadczenie w pracy w innych krajach?
- ✓ Czy obywatele Ukrainy przyjeżdżają z rodzinami? Jakie czynniki mogłyby ich skłonić do osiedlenia się na stałe?
- ✓ Jak przebiega asymilacja obywateli Ukrainy do życia i pracy w województwie pomorskim? Czy uczą się języka polskiego? Czy chcą się asymilować? Czy podejmują jakąś aktywność społeczną? Czy spotykają się/ angażują w działania wewnątrz swojej społeczności?
- ✓ Czy obywatele Ukrainy czują się dyskryminowani?
- ✓ Czy pracują zgodnie ze swoimi kwalifikacjami?
- ✓ Jak długo starali się o pracę, jak długo było rozpatrywane ich pozwolenie na pracę?

Cel szczegółowy 2. Poznanie opinii mieszkańców oraz pracodawców województwa pomorskiego na temat zatrudniania obywateli Ukrainy.

- **Postawy mieszkańców Pomorza wobec zatrudniania Ukraińców**
- ✓ Jaki jest stosunek mieszkańców województwa pomorskiego do podejmowania pracy przez obywateli Ukrainy w Polsce? Czy uważają, że cudzoziemcom powinno się pozwolić na podejmowanie pracy w Polsce?
- ✓ Jaki jest obraz obywateli Ukrainy w oczach mieszkańców Pomorza?
- ✓ Czy respondenci mają obywateli Ukrainy w swoim najbliższym otoczeniu? Czy są otwarci na kontakt? Czy integrują się z sąsiadami?
- **Postrzeganie obywateli Ukrainy (jako pracowników) przez pracodawców**
- ✓ Jaka część pracodawców w województwie pomorskim zatrudnia Ukraińców? Jaka jest liczba pracujących Ukraińców w przebadanych przedsiębiorstwach? Na jakich stanowiskach pracują Ukraińcy? Czy pracodawcy mają potrzeby/planują zatrudnić obcokrajowców? Jeśli tak to na jakie stanowiska/w jakich zawodach? Jakich kwalifikacji potrzebują?
- ✓ Czy pracodawcy chętnie zatrudniają Ukraińców? Dlaczego? Jakie czynniki mają najważniejszy wpływ na decyzje o ich zatrudnieniu? Jakie są zalety zatrudniania Ukraińców?
- ✓ Czy pracodawcy napotykają na jakieś bariery przy zatrudnianiu Ukraińców? Jeśli tak to jak można je zniwelować?

- ✓ Jak pracodawcy oceniają pracowników – Ukraińców (cechy osobowościowe, umiejętności interpersonalne, umiejętności i doświadczenie zawodowe, motywację do pracy, wykonywanie obowiązków służbowych)?
- ✓ Czy pomorscy pracodawcy inwestują w szkolenia pracowników z zagranicy?
- ✓ Czy pracodawcy wspierają obywateli Ukrainy w działaniach mających na celu m.in. legalizację ich pobytu, znalezienia zakwaterowania?
- ✓ Jak obywatele Ukrainy postrzegani są przez swoich współpracowników? Czy dobrze im się współpracuje?

Cel szczegółowy 3. Diagnoza zakresu wsparcia instytucjonalnego

- **Zakres wiedzy i zarządzanie informacją dotyczącą obywateli Ukrainy**
- ✓ Czy, a jeżeli tak, to w jaki sposób gromadzone są dane o obywatelach Ukrainy w badanych instytucjach? Jakie dane są gromadzone? Czy umożliwiają one określenie liczby i struktury społeczno-demograficznej obywateli Ukrainy w województwie pomorskim?
- **Instytucje zajmujące się wspieraniem cudzoziemców**
- ✓ Jakie instytucje publiczne /organizacje pozarządowe w województwie pomorskim zajmują się wspieraniem imigrantów? Jakie projekty/programy/strategie/polityki/badania mające na celu wsparcie imigrantów są realizowane w województwie pomorskim? Czy oferowane wsparcie jest wystarczające w stosunku do zapotrzebowania? Czy odpowiada ono na realne potrzeby imigrantów? Czy prowadzona jest koordynacja działań na rzecz imigrantów?
- **Personel pracujący na rzecz cudzoziemców**
- ✓ Jakie jest wykształcenie i doświadczenie osób pracujących z cudzoziemcami? Jakie są zakresy czynności tych osób? Jaki jest stopień przeszkolenia związany z tematem pracy? Czy personel jest przeszkolony w obsłudze zróżnicowanych kulturowo i religijnie klientów, zna języki umożliwiające swobodną komunikację z imigrantami ?

W celu pozyskania odpowiedzi na postawione pytania badawcze przeprowadzono badania ilościowe i jakościowe następujących grup respondentów:

1. Obywatele Ukrainy przebywający na terenie województwa pomorskiego

- badanie ilościowe zrealizowane na próbie N= 1 006 respondentów za pomocą bezpośredniego wywiadu w kwestionariuszowym wspomaganym komputerowo (CATI). Podczas realizacji badania zastosowano technikę RDS (Respondent Driven Sampling) z proporcjonalną liczbą pierwszych respondentów w danym podregionie województwa (względem liczby oświadczeń składanych przez pracodawców do pomorskich powiatowych urzędów pracy).

- badanie jakościowe – przeprowadzono 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych. Dobór respondentów do badania był celowy, uwzględniający branże, w których zatrudnieni byli

respondenci, płeć, posiadanie dzieci, długość zamieszkania w Polsce. Wywiady, w zależności od preferencji respondenta, prowadzone były w języku polskim lub ukraińskim.

2. pracodawcy województwa pomorskiego

Badanie zostało zrealizowane na próbie N=2002 podmiotów gospodarczych z terenu województwa pomorskiego. Reprezentatywność badania została zapewniona na poziomie województwa z uwagi na następujące cechy: lokalizację (5 podregionów), wielkość przedsiębiorstwa (firmy zatrudniające 0-9 pracowników, 10-49 pracowników, 50-249 pracowników oraz 250 i więcej pracowników) oraz sektor działalności firmy (rolnictwo, przemysł, budownictwo, usługi rynkowe i nierynkowe), przy czym zwiększono liczbę podmiotów zatrudniających 10 i więcej pracowników względem ich udziału w populacji (boost).

Badanie zrealizowane zostało za pomocą bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CAPI).

3. mieszkańcy województwa pomorskiego

Badanie za pomocą bezpośredniego wywiadu telefonicznego (CATI) zostało zrealizowane na próbie N=400 respondentów.

4. przedstawiciele instytucji/organizacji z terenu województwa pomorskiego prowadzących działania na rzecz imigrantów oraz pracodawcy i agencje zatrudnienia.

Zrealizowano 22 indywidualne wywiady pogłębione oraz 1 wywiad grupowy. Dobór respondentów do badania był celowy.

3. Migracja obywateli ukraińskich do Polski na tle współczesnych migracji

3.1. Rodzaje migracji

Na potrzeby niniejszego Raportu wykorzystane zostały cztery zmienne pozwalające zróżnicować współczesne migracje: czas, cel i motywację, dobrowolność oraz płeć i strukturę rodzinną migracji (Walczak 2016).

3.1.1. Czas a rodzaj migracji

Według Zofii Kawczyńskiej-Butrym (2009: 21) ze względu na czas trwania, wyróżniamy migrację **osiedleńczą** i **okresową**. Migracja okresowa może przybierać formę: **krótkotrwałą** - poniżej roku i **dlugotrwałą** - powyżej 12 miesięcy. Poza tym wyróżnia się **migrację sezonową** i **cyrkulacyjną o charakterze cyklicznym** (Kawczyńska-Butrym 2009) zwaną też **migracją wahadłową** (Grabowska-Lusińska, Okólski, 2009: 25).

W 1987 zespół Massey'a wyróżnił trzy typy podobne typy migracji ze względu na czas, z następującymi definicjami:

- **periodyczne**, których celem jest szybkie zarobienie pieniędzy i możliwie szybki powrót do domu;
- **wahadłowe**, gdy migracje są stałym elementem strategii przyjmowanej przez gospodarstwo domowe;
- **osiedleńcze**, związane z planem trwałego osiedlenia się w kraju docelowym.

Typologie migracji ze względu na czas pozwalają lepiej zrozumieć różnice praktyk życia codziennego, celów i motywów podejmowania różnego rodzaju pracy wśród migrantów/ek. Kategoria czasu jest też związana z momentem historycznym, który dzieli migracje na „przed” i „po”. Na przykład w wypadku migrujących Polaków i Polek mówimy o migracji przedakcesyjnej i poakcesyjnej (kluczowa jest data przystąpienia Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku, albo o migracji przed i po 1989 roku).

3.1.2. Cel i motywacja

Ze względu na cel migracji i motywację do podjęcia decyzji migracyjnej dzielimy migracje na **ekonomiczne** i **pozaekonomiczne** (Walczak 2016). Pozaekonomiczne migracje są związane z relacją intymną, rozwojem osobistym, edukacją czy emancypacją i karierą zawodową (czasem trudno całkowicie rozdzielić je od powodów ekonomicznych). Migracje ekonomiczne wiążą się natomiast przede wszystkim z brakiem wystarczających środków ekonomicznych. Dzieli się na następujące typy (Danilewicz 2010):

- migracje **przetrwania** - związane z trudnościami w zaspokajaniu podstawowych potrzeb rodziny

- migracje **szans** - związane ze specyficznymi potrzebami, zakup, remont mieszkania, spłata kredytu, edukacja dzieci, aspiracje związane ze standardami życia
- migracje **eskapistyczne** - chęć zmiany dotychczasowego stylu życia, inna wizja konsumpcji, czasem związane z również z zaburzonymi relacjami małżeńskimi czy rodzinnymi.

Cel i motywacja migracji może się oczywiście zmieniać w zależności od czasu trwania migracji, a także od momentu interpretacji własnej historii migracyjnej. Najczęściej decyzja migracyjna ma kilka źródeł, a motywacja może być wypadkową dwóch czy trzech przyczyn.

3.1.3. Dobrowolność

Niektórzy z autorów i autorek (np. Kawczyńska-Butrym 2009) zwracają uwagę na przymusowość i dobrowolność migracji i w związku z tym dzielą migracje na:

- **dobrowolne**, inaczej po prostu **migracje** - bo stanowią samodzielny wybór własnej nowej drogi życiowej (w różnych aspektach czasowych);
- przymusowe, **uchodźstwo** - wyjazd jest przymusowy, głównie ze względów politycznych (wojna, prześladowanie) lub klimatycznych (klęska żywiołowa, susza). Najczęściej uchodźstwo łączy się ze staraniem się o status uchodźcy.

3.1.4. Płeć i struktura rodzinna migracji

Współczesne migracje charakteryzują się dużym zróżnicowaniem ze względu na płeć i sytuację rodzinną. Tradycyjnie migracja miała twarz mężczyzny. Od lat 60-tych rośnie jednak ilość migracji kobiet i w literaturze przedmiotu pisze się o **feminizacji migracji**. Udział kobiet w strumieniach migracyjnych niektórych krajów, w niektórych okresach jest nawet wyższy niż udział mężczyzn. Migracje kobiece niosą za sobą zmiany społeczne, zmiany ról rodzicielskich, emancypację kobiet i utrwalają a czasem wzmacniają zjawisko kryzysu tradycyjnej męskości. Kobiety stają się bowiem często głównymi żywicielkami (żywicielkami) rodziny nie tylko nuklearnej¹ ale i poszerzonej². W związku z badaniem perspektywy płci w migracji coraz większą wagę przywiązuje się też do relacji „nieobecnych ojców” z dziećmi i do badań nad łączeniem rodzin i wpływem polityk rodzinnych państw goszczących na satysfakcję z migracji i na podejmowanie decyzji o osiedlaniu się. Niezwykle popularne stają się badania rodzin światowych (Beck, Beck-Gernsheim 2013), czy transnarodowych (Ducu 2016; Walczak 2016; Slany i in. 2017).

Niektórzy badacze piszą też dziś o migracjach niedokończonych, niekompletnych (Okólski 2001) i płynnych (*liquid migration* Engebergsen 2011).

¹ rodzina nuklearna - dwoje dorosłych ludzi tworzących gospodarstwo domowe wraz ze swymi dziećmi

² rodzina poszerzona - grupa rodzinna składająca się oprócz pary i jej dzieci z bliskich krewnych z dziećmi, żyjąca pod jednym dachem lub w pobliżu, pozostająca w bliskich stosunkach

3.2. Kluczowe koncepcje teoretyczne dotyczące migracji

W poniższym podrozdziale wyjaśnione zostaną trzy koncepcje teoretyczne, wokół których w następnej części Raportu omówiona zostanie dynamika migracji obywateli/lek Ukrainy do Polski. Są to koncepcja **zakotwiczenia**, zjawisko **relatywnej deprivacji** związanej z migracją i koncepcja wpływu **statusu prawnego** na sukces społeczno-ekonomiczny.

3.2.1. Koncepcja zakotwiczenia

Zakotwiczenie definiuje się jako proces poszukiwania punktów oparcia i punktów odniesienia, który pozwala jednostkom uzyskać stabilność i bezpieczeństwo społeczno-psychologiczne i skutecznie funkcjonować w nowym życiu i środowisku. Takie podejście oferuje szerszą perspektywę niż pojęcie integracji, bo łączy pojęcie tożsamości, integrację i sieci społecznościowe. Uwzględnia też kwestię bezpieczeństwa i podkreślając psychologiczne i emocjonalne aspekty ustanawiania nowych punktów odniesienia na migracji, pokazuje też **kotwice i ograniczenia strukturalne**. **Kotwice** to inaczej **życiowe punkty oparcia**, które pozwalają jednostkom na osiągnięcie psychospołecznej stabilizacji i efektywne funkcjonowanie w nowych warunkach (Brzozowska i Grzymała-Kazłowska 2016; Brzozowska 2017).

Anita Brzozowska wyróżnia kilka typów takich kotwic:

- subiektywne i wewnętrzne (wiążące się z cechami osobowości jednostki i jej koncepcją samej siebie, z własnymi ideami i wartościami oraz z pamięcią jednostkową)
- obiektywne i zewnętrzne (takie jak zasoby materialne czy dokumenty osobiste)
- mieszane - tkwiące w relacjach społecznych (role społeczno-zawodowe, pozycja w strukturze społecznej, przynależność grupowa)
- osadzone w kulturze (m.in. języki, przekazy kulturowe, normy, obyczaje).
- podtrzymujące więź z krajem wysyłającym m.in. poprzez pielęgnowanie tożsamości narodowej i więzi wewnątrzgrupowych
- wytwarzane na emigracji - łączące migrantów z krajem przyjmującym, ułatwiające ich integrację (Brzozowska 2017).

Na podstawie tej typologii analizować będziemy powody i perspektywy migracji Ukraińców i Ukrainek.

3.2.2. Zjawisko relatywnej deprivacji

Zjawisko relatywnej deprivacji wywodzi się z Nowej Ekonomicznej Teorii Migracji (NETM). Jak piszą Agata Górny i Paweł Kaczmarczyk (2003) zjawisko to polega na tym, że satysfakcja danej jednostki z osiąganego dochodu jest funkcją własnego dochodu i rozkładu dochodów innych osób (w grupie odniesienia). Zazwyczaj migrant/migrantka porównując się do mieszkańców kraju goszczącego odczuwają deprivację zawodową czy statusową (mają to samo wykształcenie, a pracują na dużo niższym stanowisku lub w zawodzie nie wymagającym takiego wykształcenia lub wymaga się od nich większej ilości godzin pracy czy większego zaangażowania). Mechanizm relatywnej deprivacji pokazuje, że są też inne grupy odniesienia, wobec których migrant/ka okazuje się uzyskać porównanie bardziej satysfakcjonujące (np. znajomi, którzy zostali w kraju). Migracja może być wobec tego postrzegana jako działanie zmierzające do zmiany pozycji w takim układzie lub też konsekwencja, zwykle długotrwałego, niezadowolenia z własnych działań i ich wyników na tle pewnej grupy (grupy pochodzenia, grupy znajomych w kraju). Migracje czasowe dają szansę na tymczasową zmianę aktywności ekonomicznych przy zachowaniu względnie stabilnej grupy odniesienia w postaci społeczności lokalnej i dlatego mogą być przez niektórych preferowane. Wyjazd migracyjny wiąże się wtedy bowiem z uzyskaniem awansu ekonomicznego względem grupy odniesienia, do której się aspiruje, a bez konieczności porównywania się z nowymi grupami odniesienia.

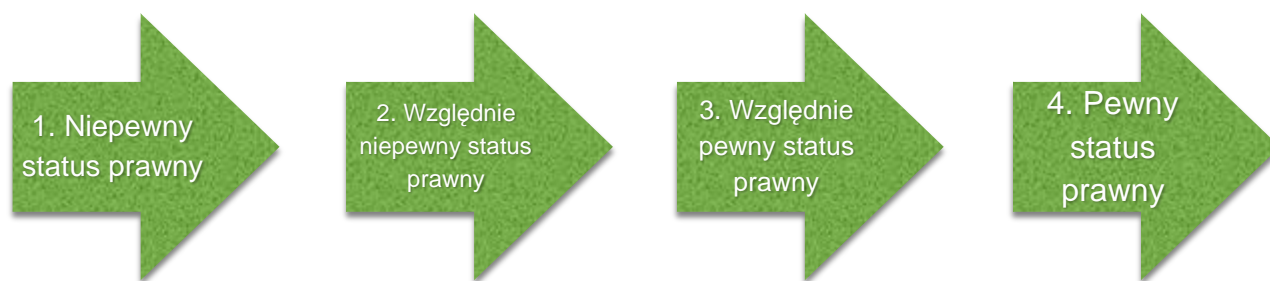
Powyższe pojęcia wydają się pasować do sytuacji migrantów i migrantek z Ukrainy w Polsce ze względu na ciągle zmieniające się regulacje prawne związane tak z integracją Polski z Unią Europejską, jak i z nieustannymi zmianami prawa dotyczącego zatrudniania cudzoziemców w Polsce.

Dodatkowo wymienione wyżej rodzaje migracji nie są rozdzielne (Walczak 2016). Po pierwsze charakteryzuje je zmienność na poziomie jednostkowym; pozaekonomiczne (wyjazd na studia) stają się ekonomicznymi (znalezienie pracy); wahadłowe (praca sezonowa) stają się osiedleńczymi (wynajęcie/kupno mieszkania, sprowadzenie partnera/partnerki, założenie rodziny). Po drugie zmienność i zależność od zmieniających się warunków politycznych i społecznych np. wojna na Ukrainie. Ważne, by przyglądać się im jako procesom dynamicznym i złożonym, uwzględniając do tego tło polityczne, społeczne i kulturowe.

3.2.3. Znaczenie statusu prawnego

Renata Stefańska i Monika Szulecka (2013) proponują widzieć sytuację prawną migrantów jako oś (por. rysunek poniżej), na której imigrant/ka przesuwają się w zależności od posiadanych dokumentów pobytowych. Za każdym kolejnym „krokiem” zmierza w kierunku większej

stabilizacji i bezpieczeństwa, najczęściej wraz z wydłużaniem się czasu pobytu na migracji i okresu ważności jego/jej dokumentów pobytowych. Zmiany statusu prawnego nie przebiegają wyłącznie jednokierunkowo. Jak zauważają Autorki, możemy mieć do czynienia z uzyskiwaniem coraz bardziej bezpiecznych statusów prawnych, jak i z ich utratą. Imigranci/teki mogą przez długi czas znajdować się w danej sytuacji prawnej, która niekoniecznie wiąże się z posiadaniem bezpiecznego statusu prawnego, ale oznacza swoistą stabilizację prawną, rozumianą jako brak zmian. Każda z tych sytuacji prawnych ma wpływ na to, jak imigranci radzą sobie w nowym kraju, czy i jak zmiany w zakresie ich statusu prawnego – będące bądź awansem prawnym, bądź degradacją prawną – mogą powodować zmiany w ich statusie ekonomiczno-zawodowym. Analizując status ekonomiczno-zawodowy należy mieć zatem na uwadze sytuację prawną i perspektywę jej ewentualnych zmian.



1. Niepewny status prawny to nieuregulowany status pobytu, brak prawa do pracy, brak prawa do zasiłku dla bezrobotnych i do pomocy społecznej.

2. Względnie niepewny status prawny to pobyt na podstawie wizy lub zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, nie dających nieograniczonego dostępu do rynku pracy, brak prawa do zasiłku dla bezrobotnych i do pomocy społecznej.

3. Względnie pewny status prawny to pobyt na podstawie zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony dającego prawie nieograniczony dostęp do rynku pracy (np. małżonkowie obywateli polskich, studenci studiów dziennych), w niektórych przypadkach prawo do zasiłku dla bezrobotnych (np. małżonkowie obywateli polskich), brak prawa do pomocy społecznej.

4. Pewny status prawny to pobyt na podstawie zezwolenia na osiedlenie się lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich albo w związku z posiadaniem obywatelstwa polskiego, dających nieograniczony dostęp do polskiego rynku pracy, prawo do zasiłku dla bezrobotnych i do pomocy społecznej.

Autorki uważają, że pozytywne zmiany w statusie prawnym (wyższy status) powinny wpływać na sytuację ekonomiczno-społeczną migrantów. Tym samym migranci i migrantki powinni zabiegać o uzyskanie wyższego statusu w nowym kraju, a śledzenie zmian w statusie prawnym i możliwości ich osiągnięcia byłoby ważnym narzędziem monitorowania migracji.

3.3. Prawne aspekty pracy i pobytu migrantów i migrantek z Ukrainy w Polsce

Urząd do Spraw Cudzoziemców wymienia następujące rodzaje pobytu cudzoziemców w Polsce:

- pobyt stały (liczba Ukraińców na dzień 01.01.2016 - 20 252),
- pobyt długo terminowy rezydenta Unii Europejskiej (j.w. - 2 796),
- pobyt czasowy (j.w. - 42 451),
- prawo pobytu obywatela UE (j.w. - 0),
- prawo stałego pobytu obywatela UE (j.w. - 0),
- prawo pobytu członka rodziny obywatela UE (j.w. - 1020),
- prawo stałego pobytu członka rodziny obywatela UE (j.w. - 23),
- azyl³ (j.w. - 0),
- status uchodźcy⁴ (j.w. - 2),
- ochrona uzupełniająca⁵ (j.w. - 35),
- pobyt humanitarny (j.w. - 3),
- pobyt tolerowany (j.w. - 202).

Przed przyjazdem do Polski cudzoziemcy z państw trzecich (spoza UE) muszą zadbać o posiadanie dokumentów uprawniających do wjazdu. Oprócz paszportu najczęściej jest to **wiza**, wydawana przez polskiego konsula jako wiza Schengen albo krajowa. W celu uzyskania wizy należy zwrócić się do właściwej polskiej placówki dyplomatycznej lub konsularnej.

Wiza Schengen (oznaczona symbolem C) – wydawana jest gdy planowany pobyt na terytorium państw członkowskich obszaru Schengen nie przekracza 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.

³ w terminologii polskiej – krajowa forma ochrony udzielana cudzoziemcom w sytuacji, gdy jest to niezbędne do zapewnienia im ochrony oraz gdy przemawia za tym ważny interes Rzeczypospolitej Polskiej. Nie mylić ze ochroną międzynarodową – statusem uchodźcy i ochroną uzupełniającą. W terminologii europejskiej synonim słowa status uchodźcy.

⁴ międzynarodowa forma ochrony udzielana osobom, które na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem w kraju pochodzenia z powodu rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej nie mogą lub nie chcą korzystać z ochrony tego kraju.

⁵ międzynarodowa forma ochrony udzielana osobom, którym odmówiono nadania statusu uchodźcy, lecz którzy w przypadku powrotu do kraju pochodzenia będą realnie narażeni na ryzyko doznania poważnej krzywdy poprzez: orzeczenie kary śmierci lub egzekucję; tortury, nieludzkie lub poniżające traktowanie; poważne i zindywidualizowane zagrożenie dla życia lub zdrowia, wynikające z powszechnego stosowania przemocy wobec ludności cywilnej w sytuacji wewnętrznego lub międzynarodowego konfliktu zbrojnego.

Wiza krajowa (długoterminowa - oznaczona symbolem D) – uprawnia do wjazdu i ciągłego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub kilku pobytów następujących po sobie, trwających łącznie dłużej niż 90 dni. Okres ważności wizen krajowych nie może przekroczyć 1 roku. Ostateczną decyzję o umożliwieniu wjazdu do Polski podejmuje funkcjonariusz Straży Granicznej podczas odprawy na przejściu granicznym.

Cudzoziemcy chcący osiedlić się i przedłużyć swój pobyt w Polsce (na okres dłuższy niż zezwala na to wiza) powinni uzyskać odpowiednie **zezwolenie na pobyt – czasowy, stały lub rezydenta długoterminowego UE**. Procedury prowadzą urzędy wojewódzkie właściwe ze względu na miejsce zamieszkania cudzoziemca. Przykładowo, jeśli dana osoba mieszka w Gdyni, wówczas wniosek o pozwolenie na pobyt powinna złożyć w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim.

Jeśli wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt został złożony w terminie oraz nie zawierał braków formalnych (lub zostały one uzupełnione w terminie), wówczas w dokumencie podróży wnioskodawcy zostaje umieszczany stempel.

Pobyt cudzoziemca na terytorium Polski będzie uważany za legalny podczas trwania postępowania o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy.

Obywatele 6 państw – **Ukrainy, Rosji, Białorusi, Gruzji, Armenii i Mołdawii** korzystają z **ułatwionego dostępu do polskiego rynku pracy**. Oznacza to, że przez okres **6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy mogą wykonywać pracę bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę**. Warunkiem jest posiadanie pisemnego oświadczenia podmiotu powierzającego wykonywanie pracy zarejestrowanego we właściwym powiatowym urzędzie pracy i pisemnej umowy. W sytuacji gdy pracodawca chce zatrudnić cudzoziemca przez dłuższy czas wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę albo zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Jeśli cudzoziemiec pracował u danego pracodawcy w związku z zarejestrowanym oświadczeniem, pracodawca ten może wystąpić o wydanie zezwolenia na pracę (na tym samym stanowisku) w **trybie uproszczonym** (bez konieczności uzyskania informacji starosty nt. możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy).

11 czerwca 2017 roku zniesiony został obowiązek wizowy dla obywateli Ukrainy podróżujących do Unii Europejskiej. Warunkiem jest posiadanie **paszportu biometrycznego i spełnienie pozostałych warunków wjazdu określonych w przepisach**.

Zniesienie obowiązku wizowego nie oznacza zwolnienia z konieczności spełnienia pozostałych warunków wjazdu określonych w Kodeksie Granicznym Schengen. Obywatele Ukrainy, **aby przekroczyć granicę w ruchu bezwizowym, muszą nie tylko posiadać ważny paszport biometryczny** ale również uzasadnić **cel i warunki** planowanego pobytu oraz posiadać wymagane środki finansowe. Nie mogą także widnieć w bazach danych jako osoby, wobec których dokonano

wpisu do celów odmowy wjazdu i stanowić zagrożenia dla porządku publicznego oraz bezpieczeństwa wewnętrznego.

Pobyt w ramach ruchu bezwizowego nie może trwać dłużej niż **90 dni w ciągu 180-dniowego okresu**. Do 90 dni wlicza się również poprzednie pobyty krótkoterminowe cudzoziemca np. na podstawie uprzednio posiadanej wizy Schengen (również sprzed 11 czerwca 2017 r.). Zgodnie z regulacjami unijnymi wszystkie pobyty krótkoterminowe są sumowane.

Obywatele Ukrainy będą mogli wykonywać pracę na terytorium Polski pod warunkiem posiadania odpowiednich dokumentów do realizacji tego celu, **np. oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy lub odpowiedniego zezwolenia na pracę.**

Ważną kwestią jest pobyt na terytorium Polski cudzoziemców w trakcie toczącego się przed wojewodą postępowania o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE. Jeśli wniosek został złożony w terminie oraz nie zawiera braków formalnych (lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie), wówczas w dokumencie podróży wnioskodawcy zostaje umieszczana stosowna stampila.

Posiadanie w paszporcie stampili, potwierdzającej złożenie w terminie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt, nie jest podstawą do przekroczenia granicy państwowej na wjazd do Polski. Cudzoziemiec posiadający w dokumencie podróży ww. stampilę może wjechać na terytorium Polski w ruchu bezwizowym pod warunkiem, że nie wykorzystał – w okresie przed procedurą i w jej trakcie – 90 dni pobytu w okresie 180-dniowym. Jeżeli okres pobytu w ruchu bezwizowym został wykorzystany, ponowny wjazd może nastąpić na podstawie wizy długoterminowej.

Do obliczenia dozwolonego okresu pobytu w ramach ruchu bezwizowego nie wlicza się okresu pobytu na samej stampili, natomiast należy mieć na uwadze, że okres pobytu na stampili nie rozpoczyna się z dniem jej otrzymania, ale z dniem wyczerpania okresu pobytu, do którego cudzoziemiec był uprawniony w ramach ruchu bezwizowego. To oznacza, że dopiero po wykorzystaniu całego okresu pobytu przysługującego w ramach ruchu bezwizowego, następuje płynne przejście na uprawnienia wynikające ze złożenia w terminie wniosku na pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE.

Liberalizacja przepisów nie dotyczy wjazdu do Wielkiej Brytanii i Irlandii.

1 stycznia 2018 roku wejdą w życie zapisy ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i niektórych innych ustaw, które ograniczają kategorie sytuacji, w których można pracować na podstawie oświadczenia na rzecz nowego typu zezwolenia na pracę sezonową.

3.4. Ukraińcy i Ukrainki w Polsce - pleć migracji i plany na przyszłość

Jeszcze w 2012 roku, według Zuzanny Brunarskiej (Brunarska, Grotte, Lesińska 2012) nic nie wskazywało na to, żeby migranci z Ukrainy w Polsce mieli się masowo decydować na przejście **od typowo zarobkowej migracji cyrkulacyjnej do osiedleńczej**. Co więcej Brunarska twierdziła, że można spodziewać się, że w sytuacji poprawy sytuacji gospodarczej na Ukrainie osoby pracujące w Polsce wrócą na stałe do kraju. Negatywnym aspektem tego odpływu pracowników byłby fakt, że największą mobilnością charakteryzują się z reguły jednostki najbardziej przedsiębiorcze.

Na pytanie **Czy zmiana typu migracji z krótkookresowej na osiedleńczą jest możliwa na większą skalę niż dotychczas?** Magdalena Lesińska odpowiadała również, że teoretycznie tak, ale w praktyce bardzo mało prawdopodobna. Za przyczyny takiego stanu rzeczy podawała nie tylko trudności formalno-prawne, które napotykał potencjalny zainteresowany, ale także fakt, że Polska **nie była jeszcze** atrakcyjnym krajem docelowym dla obywateli Ukrainy w porównaniu z innymi krajami UE czy Rosją. Obywatele przybywający do Polski z krajów sąsiednich utrzymywali bowiem strategię posiadania swego „centrum życiowego” w swoich ojczyznach, traktując Polskę jako miejsce tymczasowej pracy tylko i wyłącznie z powodu wyższych zarobków.

Zakotwiczenie Ukraińców i Ukrainek w Polsce

Aby wyjaśnić sytuację Ukraińców i Ukrainek w Polsce i na polskim rynku pracy (a także perspektywy jej zmian), dobrze będzie odnieść się ponownie do teorii zakotwiczenia omówionej na początku Raportu. Jak twierdzi Anita Brzozowska (2017)⁶ „migranci z Ukrainy zakotwiczą się mentalnie w wyobrażonych wspólnotach, konstruując klasowo-etniczne tożsamości, które stanowią ich punkty odniesienia w nowych warunkach społeczno-kulturowych”. Przeprowadzone badanie wskazało nie tylko na rolę **kotwic obiektywnych**, takich jak praca zarobkowa, zasoby materialne i warunki instytucjonalne kraju przyjmującego, lecz także na **znaczącą rolę kotwic osadzonych w relacjach społecznych**. Migranci z Ukrainy konstruują tożsamości w odniesieniu do wartości europejskich oraz przedstawicieli społeczeństwa przyjmującego w warunkach znoszenia wszelkich różnic związanych z ich pozycją społeczno-ekonomiczną. W analizowanych narracjach preferowane są postawy pro- integracyjne.

⁶ Badanie terenowe zostało przeprowadzone przez Autorkę w ramach projektu Social Anchoring in Transnational Social Spaces (SAST). W jego ramach przeprowadzono 40 indywidualnych wywiadów pogłębionych i kwestionariuszowych z migrantami z Ukrainy mieszkającymi w Warszawie i okolicach. Badaniem objęte zostały osoby w wieku 30-49 lat, które mieszkały w kraju przyjmującym od roku do 10 lat. Respondenci byli zróżnicowani pod względem statusu społeczno-ekonomicznego oraz sytuacji rodzinnej. Ponadto Anita Brzozowska analizowała media społecznościowe i tzw. media etniczne.

Jak wyjaśnia Anita Brzozowska Ukraińcy definiowali się przede wszystkim w kategoriach **dobrych pracowników**, a stabilna praca pozwalająca na godne życie stanowiła dla nich wartość samą w sobie - kotwice subiektywne i wewnętrzne.

Nie bez znaczenia pozostawały także **możliwości rozwoju zawodowego i awansu**, nawet jeśli nie oznaczał on spektakularnych sukcesów ze względu na ograniczenia na rynku pracy, jakie pojawiają się przed cudzoziemcami - kotwice mieszane, tkwiące w relacjach społecznych.

Przejrzyste działanie instytucji oraz przewidywalność warunków instytucjonalnych okazały się ważną kotwicą obiektywną i zewnętrzną. Opisywana przewidywalność dotyczyła, obok relatywnie stałych zasad funkcjonowania biurokracji, także spraw związanych z codziennym życiem w nowym miejscu osiedlenia, takich jak chociażby **punktualność komunikacji miejskiej** czy relatywnie **stały kurs walut i stałe ceny najczęściej kupowanych produktów**. Za kotwicę obiektywną Brzozowska uważa też **posiadanie stałego zatrudnienia**, dzięki któremu migranci osiągają poczucie stabilizacji w nowym kraju. Do kotwic obiektywno-zewnętrznych kwalifikuje też zakotwiczenie instytucjonalno-prawne, czyli **posiadanie dokumentów oraz pewnego statusu prawnego** w kraju przyjmującym.

Kolejną ważną obiektywną i zewnętrzną kotwicę w kraju przyjmującym stanowią **szkoły**, do których uczęszczają dzieci migrantów. Nawiązywanie kontaktów z rówieśnikami przyspiesza naukę języka, dzięki czemu ich aklimatyzacja w nowym środowisku przebiega stosunkowo sprawnie. Szkoła jest też ważnym miejscem spotkań i budowania relacji ze społeczeństwem goszczącym (por. wyniki badań w województwie pomorskim - rozdział 5 Raportu). Nauka języka polskiego to kolejna **kotwica**. Jest ona kluczowa tak dla dzieci, jak i dla dorosłych migrantów, którzy, jak pokazuje Anita Brzozowska w swojej analizie, „na forach i w grupach dyskusyjnych podkreślają konieczność znajomości języka kraju przyjmującego nie tylko w kontekście poszukiwania pracy, lecz także nawiązywania satysfakcjonujących kontaktów towarzyskich i integracji”.

Imigranci z Ukrainy rozumieją **integrację** jako proces wymagający czasu i proces wieloetapowy. Naczelną zasadą jest według nich **poszanowanie i przestrzeganie norm obowiązujących w kraju docelowym**. Dlatego piętnowane są próby łamania porządku opartego na tych wartościach w kraju przyjmującym, jak chociażby jazda na gapę czy unikanie płacenia mandatów. Uważa się to za **praktyki łamiące reguły zachowania „dobrego” gościa w kraju przyjmującym** i godzące w reputację całej grupy.

Ponadto, elementem preferowanej strategii jest **nawiązanie kontaktów z przedstawicielami społeczeństwa przyjmującego**, co stanowi kotwicę wytwarzaną na migracji, łączącą migrantów z krajem przyjmującym. Dzięki temu sami migranci widzą, że szybciej zachodzi proces internalizacji nowych wzorów zachowań, systemów norm, wartości i znaczeń obowiązujących w kulturze dominującej i wytwarzają się kotwice kulturowe.

Z jednej strony z badań Brzozowskiej wynika, że Ukraińcy podkreślają swoją pracowitość i wytykają lenistwo czy lekceważące podejście do pracy Polaków z drugiej strony w internetowych dyskusjach (i także w wywiadach) przewija się wątek braku znaczących różnic kulturowych (w tym bliskości językowej) między Ukraińcami a Polakami, co ułatwia ich codzienne funkcjonowanie w nowych warunkach, a co za tym idzie integrację. Ta rozbieżność może wynikać ze specyfiki kultury ukraińskiej, bardziej kolektywistycznej i mniej indywidualistycznej niż kultura Polska⁷, Ukraińcy jako goście są też mniej krytyczni, gdy gospodarze pytają ich o porównania (por. rozdział 5 Raportu).

Powstawanie kotwic subiektywnych komplikuje fakt, że jak twierdzi Brzozowska, migranci z Ukrainy jako najliczniej reprezentowani i rozpoznawalni „obcy” w homogenicznym społeczeństwie polskim rekonstruując tożsamości, odnoszą się przede wszystkim do Polaków. Z drugiej strony ich istotnym punktem odniesienia pozostają wartości demokratyczne utożsamiane z Unią Europejską: prawa i wolności obywatelskie, uczciwość, przejrzystość, praworządność, wartości stawiane w opozycji do kondycji Ukrainy. Obserwując Polaków, Ukraińcy widzą ogólną nieufność i nieprzygotowanie polskiego społeczeństwa na spotkanie z „innymi”, a czasami wręcz otwartą niechęć wobec obcokrajowców. Ukraińcy zwracali ponadto uwagę, że nie wszyscy polscy pracodawcy są gotowi na zatrudnianie cudzoziemców. Opowiadali o spotkaniu się z negatywnym nastawieniem, z lekceważeniem i protekcjonalizmem w sytuacjach nieformalnych, a także w polskich urzędach i kontaktach ze służbą zdrowia. Szczególnie widoczne było to, jak pisze Brzozowska, w narracjach kobiet, którym przypisuje się pracę w sektorze usług domowych, a słowo „Ukrainka” stało się synonimem pomocy domowej i sprzątaczką, o czym pisała już Weronika Kloc-Nowak 10 lat temu. Takie nastawienie Polaków do Ukraińców i Ukrainek (niezależnie od ich pozycji społecznej) odbierane jest przez Ukraińców jako upokarzające i agresywne. Migranci z Ukrainy czują się wtłaczani w etniczne ramy, w których znoszone są wszelkie różnice związane z pozycją społeczno-ekonomiczną. Ich wyobrażenia o Polsce wiązały się z wartościami Unii Europejskiej, demokracją i tolerancją. W związku z taką sprzecznością na poziomie poznawczym mają trudność z budowaniem nowej tożsamości i z poczuciem zakotwiczenia się w Polsce. Takie wnioski Brzozowska uzyskała głównie z analizy mediów etnicznych i mediów społecznościowych. Dużego wysiłku na poziomie badawczym wymaga uzyskanie takich informacji w badaniach ilościowych i w wywiadach prowadzonych przez polskich badaczy i badaczki (por. rozdział 6 Raportu).

⁷ Według typologii Geerta Hofstede wyniki dla wymiaru kolektywizm-indywidualizm dla Polski wynoszą 40:60, a dla Ukrainy 75:25, Polska to kraj bardziej indywidualistyczny w tym porównaniu, a Ukraina mocno kolektywistyczny.

Na forach internetowych Ukraińcy podkreślają również poczucie bezpieczeństwa ze względu na brak wojny z jednej strony i brak ataków terrorystycznych z drugiej, co wpływa na uzyskania stosunkowo szybko poczucia bezpieczeństwa.

Status prawny a status ekonomiczny

Badaczki migracji ukraińskiej w Polsce - Renata Stefańska i Monika Szulecka⁸ wyszły z założenia, że uzyskiwane kolejno statusy prawne – od niepewnego do bezpiecznego (por. opis na stronie 16) – powinny sukcesywnie przyczyniać się do poprawy tej sytuacji ekonomicznej migrantów i migrantek z Ukrainy. Wraz z osiągnięciem coraz wyższych szczebli w hierarchii statusów prawnych powinien według nich zwiększać się dostęp imigrantów do polskiego rynku pracy, a także rosnąć zakres ich uprawnień w innych sferach powiązanych z pracą. Za przykład podają utratę pracy, która wraz z osiągnięciem bezpiecznego statusu prawnego powinna przestać być równoznaczna z koniecznością wyjazdu z Polski i dawać prawo do zasiłku dla bezrobotnych (przy spełnieniu określonych warunków). W takiej sytuacji imigrant może poszukiwać pracy, bez ryzyka bycia wydalonym, jeśli jej nie znajdzie, a nawet korzystać ze świadczeń z pomocy społecznej. Na decyzje imigrantów o staraniu się o poszczególne, coraz bezpieczniejsze, statusy prawne, ma według Auterek, wpływ subiektywna ocena roli awansu prawnego między innymi w życiu zawodowym.

Badania Stefańskiej i Szuleckiej pokazały, że

1. **niepewny status prawny** dla większości imigrantów znajdujących się w takiej sytuacji był postrzegany negatywnie, głównie ze względu na **brak poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji**. Wynikało z tego ciągłe poczucie **ryzyka kontroli, ryzyka zatrzymania czy wydalenia i tym samym ryzyka utraty źródła utrzymania siebie i rodziny**. Istotne dla migrantów/ek było **przejście od niepewnego do względnie niepewnego statusu prawnego, a więc zalegalizowanie pobytu**. Imigranci mieli różne strategie radzenia sobie z niedogodnościami wynikającymi z niepewnego statusu prawnego. Zdarzało się, że tak organizowali swoje życie w Polsce, by pozostawać w ukryciu, nie zwracać na siebie uwagi. Chęć zmiany statusu na bardziej pewny wiązała się jednak przede wszystkim z poczuciem bezpieczeństwa a nie z wyższymi zarobkami czy mobilnością zawodową
2. **względnie niepewny status prawny** utrudniał imigrantom/kom swobodę wyjazdów na Ukrainę z możliwością powrotu do Polski i kontynuowania prac podjętych w Polsce (potrzeba wyjazdów na Ukrainę najczęściej była motywowana względami rodzinnymi). Uregulowana sytuacja

⁸ Na analizowany materiał badania Renaty Stefańskiej i Moniki Szuleckiej składały się 63 wywiady pogłębione z imigrantami ekonomicznymi z Ukrainy (33 mężczyzn i 30 kobiet), o różnym statusie prawnym, przeprowadzone w latach 2006-2010. W chwili badania 11 Ukraińców przebywało w Polsce nielegalnie, 9 miało różnego rodzaju wize, 12 – zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, 21 – zezwolenia na pobyt stały, a 8 – obywatelstwo polskie. Status prawny dwóch osób nie był określony, choć z kontekstu można przypuszczać, że miały prawo do pobytu czasowego.

prawna dawała imigrantom możliwość dalszego awansu prawnego oraz budowania poczucia bezpieczeństwa i stabilności pobytu. Ukraińcy byli przeświadczeni o dużej wartości posiadania zezwolenia na pobyt stały ze względu na to, jak wiele praw im dawało. Co ciekawe, prawo stałego pobytu w zupełności im wystarczało. Uzasadniali to tym, że, po pierwsze, posiadanie obywatelstwa polskiego nie dawało im wiele więcej praw niż te, które przysługiwały im z tytułu zezwolenia na pobyt stały. Niewielu wiedziało o takich udogodnieniach ważnych z punktu widzenia integracji na rynku pracy, jak na przykład możliwość podjęcia pracy w zawodach zastrzeżonych tylko dla obywateli polskich

3. **względnie pewny status prawny** - jak pokazały wywiady coraz większe możliwości dostępu do polskiego rynku pracy i awansu zawodowego, posiadane dzięki osiągnięciu coraz bezpieczniejszego statusu prawnego, nie zawsze były przez imigrantów wykorzystywane, a często też nie mogły być wykorzystywane ze względu na przykład na postawę pracodawców czy trudności związane z uznawaniem kwalifikacji zawodowych
4. **pewny status prawny** - w wymiarze zawodowym uzyskanie obywatelstwa polskiego, które można uznać za najbardziej bezpieczny status prawny, **nie było aż tak atrakcyjne z perspektywy badanych imigrantów**. Zasadniczo imigranci ukraińscy z pewnym statusem prawnym mieli szansę być zatrudnieni czy wykonywać działalność gospodarczą również w pierwszorzędnym sektorze rynku pracy, w którym mogli na równi konkurować z obywatelami polskimi. Autorki podkreślają, że z ich analizy, jak i innych badań, jasno wynika, że posiadanie **bezpiecznego statusu prawnego nie oznaczało, że imigranci podejmowali pracę na stanowiskach zgodnych z ich kwalifikacjami**. Formalny dostęp do możliwości podejmowania pracy w Polsce musi wiązać się z odpowiednim kapitałem kulturowym, by imigranci mogli z powodzeniem ubiegać się o pracę w pierwszorzędnym sektorze, zwłaszcza jeśli obowiązującym językiem jest język polski.

Hipoteza o awansie ekonomiczno-społecznym jako bezpośredniej konsekwencji lepszego, pewniejszego statusu prawnego nie została w pełni potwierdzona. Awans prawny badanych imigrantów, tj. osiągnięcie przez nich bardziej pewnego statusu prawnego – dającego im jednocześnie coraz większy zakres uprawnień i coraz większe poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji – stosunkowo rzadko przyczyniał się do znaczącej poprawy ich sytuacji ekonomiczno-zawodowej.

Badania pokazały, że migrantom/kom z Ukrainy, zależało na pewnym statusie prawnym, ale tylko w postaci zezwolenia **na pobyt stały**, które dawało im **stabilność pobytu** bez konieczności uczestniczenia w **czasochłonnym, kosztownym i niedającym gwarancji sukcesu** procesie ubiegania się w urzędach o kolejne zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Wnioski Stefańskiej i Szuleckiej wydają się być bardzo ważne dla polityk integracyjnych, migracyjnych, polityk rynku pracy i zmian w legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce.

Awans prawny – poszerzając strukturę możliwości – może odgrywać **ważną rolę** w adaptacji imigrantów z Ukrainy w polskiej gospodarce. W pierwszym rzędzie należy go jednak traktować w kategoriach **środka dającego szansę na powodzenie** imigrantów w tej sferze. Innymi słowy, prawa przypisane do poszczególnych statusów prawnych to jedynie **element, który może, ale nie musi sprzyjać poprawie sytuacji ekonomiczno-zawodowej cudzoziemców**.

Trzeba pamiętać, jak twierdzą Autorki, że decyzje migrantów – choć czasem zaskakujące z punktu widzenia dostępnych możliwości – stanowią jednak rezultat rachunku kosztów i korzyści oraz są przejawem dążenia do maksymalizowania dochodów, często niezależnie od tego, czy decyzje te pozostają w zgodzie z prawem państwa przyjmującego, czy nie.

4. Ukraińcy i Ukrainki w województwie pomorskim

4.1. Profil demograficzno-społeczny

W przeprowadzonym w lipcu 2017 roku w województwie pomorskim badaniu (por. rozdział 2 Metodologia badań) **56,1% badanych z Ukrainy stanowili mężczyźni, a 43,9% kobiety**. Odzwierciedla to proporcje tzw. „nowej migracji” czyli osób, które przyjeżdżają z Ukrainy od 2014 roku do Polski.

Średnia wieku respondentów badania wynosiła 37,5 roku. Połowę badanych stanowiły osoby pomiędzy 35 a 49 rokiem życia (50,4%). Niespełna jedna trzecia ankietowanych obywateli Ukrainy to osoby w wieku od 25 do 34 lat (32,2%). Osoby po 50. roku życia stanowią 11,0%, zaś najmniej reprezentowana jest grupa najmłodsza –6,4% obywateli Ukrainy to osoby między 18 a 24 rokiem życia.

Wśród osób objętych badaniem zbliżony odsetek stanowią osoby legitymujące się wykształceniem średnim zawodowym (29,0%) i średnim ogólnokształcącym (31,0%). Co czwarty cudzoziemiec ma wykształcenie podstawowe (24,3%), zaś co siódmy – **wyższe (14,2%)**.

Analizując wykształcenie w podziale na płeć respondentów można zaobserwować, iż przebywające w województwie pomorskim kobiety częściej deklarują posiadanie wykształcenia podstawowego (33,3% w porównaniu do 17,2% mężczyzn). **Odsetek osób, które ukończyły studia wyższe w obu grupach (mężczyźni i kobiety) jest podobny (odpowiednio 13,6% i 14,7%)**. Mężczyźni z kolei częściej zdobywali wykształcenie w szkołach średnich o profilu zawodowym (34,4% w porównaniu do 22,2% kobiet).

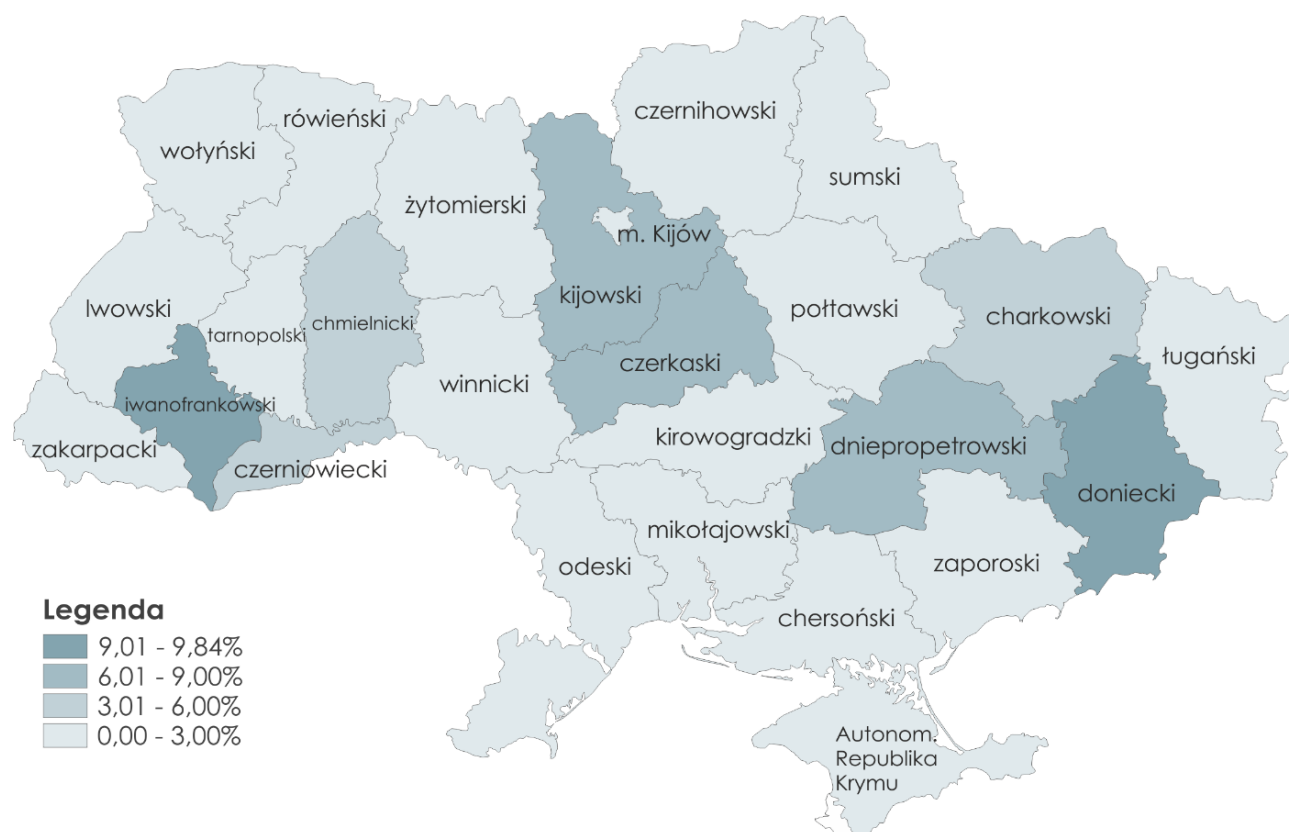
Niemal wszyscy pytani w stopniu komunikatywnym deklarowali znajomość języka polskiego (90,6%). Oprócz rodzimego języka ukraińskiego, znakomita część obywateli Ukrainy (96,5%) deklarowała posługiwanie się również językiem rosyjskim. Więcej niż czterech na dziesięciu pytanych porozumiewało się w języku angielskim (44,6%). W przypadku znajomości języka polskiego większe znaczenie niż wykształcenie badanych, miała długość pobytu w Polsce, a także wiek. Z kolei znajomość języka angielskiego była najniższa w najstarszej grupie wiekowej (28,2%), lepiej język ten znały osoby należące do tzw. „nowej migracji”. Zaobserwowano też najwyższą znajomość tego języka obcego u osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym. 72,2% cudzoziemców posiada dodatkowe kwalifikacje, potwierdzone dyplomami czy certyfikatami. Najczęściej jest to prawo jazdy (61,6%), a następnie licencja (18,6%) i dodatkowe uprawnienia zawodowe (18,5%). Badanie obywateli i obywaterek Ukrainy na Pomorzu nie diagnozowało jednak potencjału zawodowego (rodzaj i poziom posiadanych kompetencji, co można by porównać z zapotrzebowaniem Pracodawców - por. rozdział 5 Raportu).

Zmienne wieku, wykształcenia i płci w porównaniu z migrantami zamieszkałymi w innych województwach Polski mogą wskazywać różnice adresowanej polityki integracyjnej. Przygotowując taką wartość zastanowić się czy i dlaczego przyjeżdżają do danego regionu osoby prezentujące konkretne cechy demograficzne oraz czy i dlaczego można mieć na to wpływ. Można też w perspektywie lat monitorować te zmienne.

4.2. Pochodzenie i zamieszkanie migrantów ukraińskich

Badani pochodzą z różnych części Ukrainy. Nieco większa jest grupa osób przyjezdnych z obwodu iwanofrankowskiego (9,8%), czyli położonego stosunkowo blisko granicy z Polską, a także obwodu donieckiego (9,6%), zlokalizowanego we wschodniej Ukrainie (to tam od 2014 roku toczą się działania wojenne). Trzecim pod względem liczby przyjezdnych regionem jest obwód kijowski (8,1%). Więcej niż co dwudziesty respondent przyjechał do województwa pomorskiego z takich obwodów jak: charkowski, chmielnicki, czerkaski, czerniowiecki oraz dnipropropetrowski (między 5,4% a 6,9% badanych). Udział pozostałych lokalizacji nie przekroczył 5%.

Wykres 1. Pochodzenie migrantów z Ukrainy.



Zgodnie z założeniami dotyczącymi doboru próby, badaniem objęci zostali obywatele Ukrainy we wszystkich podregionach województwa pomorskiego. Zdecydowanie najwięcej cudzoziemców przebywa na obszarze Trójmiasta, gdzie skupia się 71,6% obywateli Ukrainy, przy czym dominuje pod tym względem **miasto Gdańsk**, gdzie **zamieszkuje 60,9% wszystkich obywateli Ukrainy**.

W podregionie gdańskim, w drugim co do częstotliwości występowania, znalazło się 15,2% badanych. Kolejno (co odpowiada liczbie składanych przez pracodawców wniosków) znalazł się podregion słupecki (6,3%), starogardzki (4,5%), zaś najmniejszy odsetek zamieszkiwał podregion chojnicki (2,3%). Poza wspomnianym powiatem miastem Gdańsk, więcej niż 7% obywateli Ukrainy zamieszkiwało powiat miasto Gdynia oraz gdański (kolejno 7,3% i 7,2%). W pierwszej piątce powiatów znalazły się również słupecki (5,4%) oraz starogardzki (4,4%). Schodząc na poziom gmin, poza miastem Gdańsk i Gdynia, ponad 30 osób pochodziło z takich gmin jak Wejherowo, Sopot i gmina miejska Słupsk. Ponad 20 obywateli Ukrainy reprezentowało takie obszary jak Cedry Wielkie, Starogard Gdański (wiejska), Pruszcz Gdański (wiejska) czy Kobylnica. **Łącznie przebadani obywatele Ukrainy zamieszkiwali 45 miejsc.**

4.3. Motywy migracji - przetrwanie czy zmiana życia?

Ukraińcy i Ukrainki wybierają województwo pomorskie ze względu na kulturowe podobieństwo i jakość życia:

*„Polska to jest kraj **podobny** do Ukrainy, 38 mln obywateli, język **podobny** do ukraińskiego i rozmiar terytorialny też **podobny**. To są kraje bardzo podobne. Ale **poziom życia** dwa lub trzy razy wyższy niż na Ukrainie”* (mężczyzna, student, 21 lat).

Decydującą kwestią przy wyborze Polski jako miejsca (tymczasowego) zamieszkania była atrakcyjność rynku pracy, pod którą w pierwszej kolejności kryły się wyższe zarobki, wskazane przez 42,3% pytanych. Na decyzję o przyjeździe do Polski wpływ miało również bezrobocie w Ukrainie – na brak możliwości znalezienia pracy wskazało 40,4% respondentów. Równie istotnym czynnikiem była chęć ogólnej poprawy warunków życia i postrzeganie Polski jako bardziej atrakcyjnego pod tym względem miejsca (37,5% wskazań). Nie bez znaczenia pozostawała kwestia sytuacji politycznej i gospodarczej w ojczyźnie przyjezdnych (28,9% i 28,7%). Nieco mniejsze znaczenie w kontekście przyciągania obywateli Ukrainy nadaje się celom edukacyjnym (13,5%), powodom rodzinnym (przyjazd w celach rodzinnych, połączenie z bliskimi wskazało 12,3%) czy dłuższym pobytom w celach turystycznych (12,0%). Warto zaznaczyć, iż przed zniesieniem ruchu wizowego, wiza turystyczna była wydawana na nieco innych zasadach niż pozostałe pozwolenia, co dla obywateli Ukrainy stanowić mogło przepustkę do pobytu w Polsce. Powodem wskazywanym przez 12,3% był tranzyt do Europy Zachodniej, o który obawiano się w kontekście niedawnych zmian w polityce wizowej. Relatywnie niski odsetek wskazań o traktowanie Polski jako kraju tranzytowego może być wynikiem wspomnianej stosunkowo słabej znajomości innych języków obcych, jak również podobieństwa kulturowego Polski i Ukrainy. Niemniej należy mieć na uwadze również to, że grupa obywateli będących jedynie przejazdem jest również trudniejsza do uchwycenia.

Znając powody przyjazdu cudzoziemców do Polski, warto przyjrzeć się motywom, które skłaniają obywateli Ukrainy do zamieszkania na terenie województwa pomorskiego. W pierwszej kolejności jest to atrakcyjność oferty pracy, którą otrzymali respondenci (33,2%), niemal na równi z postrzeganą dużą szansą na znalezienie zatrudnienia w tej części Polski (31,2%). Ważnym czynnikiem przyciągającym do naszego regionu jest obecność kogoś znajomego czy bliskiego, kto już wcześniej zdecydował się na taki krok (**łącznie 40,7% wskazań, w tym 22,7% na obecność kogoś z przyjaciół/znajomych i 18,0% na kogoś z rodziny**). Jeśli nawet badani sami nie mieli w tym rejonie nikogo bliskiego, istotne znaczenia miało dla nich przekonanie o występowaniu dużej mniejszości ukraińskiej na tym terenie – 23,1% badanych. Podobieństwo społeczeństw i poczucie tożsamości to jedne z ważniejszych motywów, dla których obywatele Ukrainy decydują się na pozostanie w Europie Środkowo-Wschodniej (wprost na podobieństwo kulturowe wskazało 18,6% pytanych).

„Zaproponowali mi pracę w tej okolicy, więc się zdecydowałem, bo już czekała firma, czekała praca, więc przyjechałem tutaj” (mężczyzna, wykształcenie wyższe, 32 lata, inżynier programowania).

Dodatkowo o wyborze województwa pomorskiego decydują szanse na zdobycie czy podniesienie kwalifikacji zawodowych (19,0%), przekonanie o przyjaznej i tolerancyjnej postawie mieszkańców (17,9%), jak również walory turystyczne, w tym przede wszystkim **obecność morza (14,8%)**. 16,4% obywateli Ukrainy zadeklarowało wcześniejszą wizytę w tym rejonie (przy czym nie musiała ona oznaczać zamieszkiwania), która skłoniła do podjęcia wyboru.

*„Mój mąż tu pracował, **przyjechałam do męża**. (...) Dlaczego tak zdecydowałam? Ponieważ w moim kraju **jest wojna** i nie miałam innej opcji”* (kobieta, 34 lata, wykształcenie wyższe, personel sprzątający).

*„Powietrze przez to jest dobre, ale skorzystać z **morza** w pełnym wymiarze ciężko. Ono jest niesolone i zimne. **Las** tu jest dobry, jeden z najlepszych które ja widziałem, dla mnie to dużo znaczy. Drugi walor to **logistyka**. **Stąd można wylecieć samolotem w jakieś kraje znajdujące się obok**. Nie we wszystkie, ale póki mi starczy tego, co ja mogę stąd gdzieś wylecieć. Natomiast ja nie próbowałem specjalnie gdzieś wyjechać stamtąd, czyli ta **alternatywa pojawiła się przypadkiem** i ja zrozumiałem, że dla mnie to generalnie ciekawie, dlatego wyjechałem”* (mężczyzna 34 lata, wykształcenie wyższe, programista, korporacja informatyczna).

*„Ze względu na **morze**. A Polska, bo mam **pochodzenie polskie** i zostałam wychowana z polską tradycją. Taki plan na życie miałam, że przyjadę do Polski studiować. Znałam język, nie miałam obaw, że sobie nie poradzę. Bardzo pozytywnie [oceniłam], to była najlepsza decyzja w moim życiu”* (kobieta, 25 lat, wykształcenie wyższe, specjalistka ds szkoleń i kursów decyzja o migracji)

„Podoba mi się przyroda, że jest morze tutaj bardzo blisko i lubię morze i pochodzę z nad morza sam, więc przez większość życia byłem w jakiś sposób połączony z morzem, tu jest morze też i to mi się podoba bardzo” (mężczyzna, 32 lata, wykształcenie wyższe, inżynier oprogramowania).

Zarówno z badań ilościowych, jak i z wywiadów pogłębionych wyłania się obraz Pomorza jako miejsca atrakcyjnego z względu nie tylko na możliwość znalezienia pracy (w stosunkowo łatwy sposób), ale też na atrakcyjność ofert pracy. Nie bez znaczenia jest też położenie (natura; lasy i morze, transport; lotnisko i autostrada, możliwości kształcenia; uczelnie wyższe) co stanowi o **motywacji mieszanej**: migranci podejmują decyzję o migracji ze względu na niskie zarobki na Ukrainie i brak pracy ale przyjechawszy na Pomorze znaczna ich część docenia **zmianę stylu życia, podniesienie jakości życia** i perspektywy rozwoju. **Może przekładać się to na decyzje o osiedleniu.**

4.4. Zatrudnienie Ukraińców i Ukrainek w województwie pomorskim

Niemal wszyscy badani obywatele Ukrainy podjęli pracę zawodową, przy czym zazwyczaj była to praca regularna - 82,7% odpowiedzi. Deklarowali, że w tygodniu poprzedzającym realizację wywiadu wykonywali pracę przynoszącą zarobek (98,5%). Mniej niż co dziesiąta osoba (8,2%) posiadała dorywcze zajęcie (wykonywane od czasu do czasu), a niemal analogiczny odsetek pracował sezonowo (7,0%). Pięciu respondentów prowadziło własną działalność gospodarczą, zaś jedynie 15 osób pozostawało bez pracy (w tym 11 było na etapie jej poszukiwań). Jako powody, dla których nie podejmowano pracy zarobkowej, wskazywano przede wszystkim ubieganie się o pozwolenie o pracę, podejmowanie nauki/studiów lub też trudności ze znalezieniem odpowiednio płatnej pracy.

Praca, którą wykonują, jest zgodna z **kwalifikacjami (44,3%)** lub **wykonywana jest poniżej kwalifikacji (43,6%)**. Sami obywatele Ukrainy wykazują zadowolenie zarówno z warunków pracy, jak i życia w Polsce. Wysoko oceniane były wszystkie aspekty, zaś **największą aprobatę uzyskały ogólne warunki pracy (90,7% zadowolonych)**. Porównanie pracy w Polsce i w Ukrainie zdecydowanie rysuje się na korzyść Polski, która w każdej z analizowanych kategorii uzyskała ponad trzy czwarte wskazań na swoją korzyść.

Gdyby przyjrzeć się jedynie najczęściej wskazywanym rodzajom aktywności zarobkowej z perspektywy wieku respondentów, okazuje się, że **praca sezonowa jest domeną osób młodych (18-24 lata – 23,4%)**. Na regularne źródło dochodów minimalnie częściej wskazuje grupa osób po 50. roku życia – tu wskaźnik odpowiedzi osiąga 92,7%. Doświadczenie w pracy w innych krajach niż Polska i Ukraina należy uznać za rzadkość – deklarowało je zaledwie 2% obywateli Ukrainy.

Przeważa zatrudnienie w handlu i usługach (45,6%), a w dalszej kolejności w sektorze przemysłowym, w którym pracę deklaruje blisko trzech na dziesięciu pytanych (29,2%). W obu

tych sektorach obserwowana **jest przewaga płci żeńskiej** – ponad połowa kobiet pracuje w **handlu i usługach (55,1%)**, cztery na dziesięć pytanych respondentek znalazło zatrudnienie w przemyśle (39,8%). Co piąty (22,4%) obywatel Ukrainy zatrudniony jest w budownictwie (gdzie prym wiodą mężczyźni), zaś 2,7% pracuje w sektorze rolniczym.

Przyglądając się danym nieco bardziej szczegółowo, to jest z punktu widzenia konkretnej branży, zaobserwować można dominację trzech rodzajów działalności, odpowiadającym wyróżnionym sektorom ekonomicznym. Na pierwszym miejscu wśród zatrudnionych obywateli Ukrainy znajduje się **handel hurtowy i detaliczny (27,6%)**, któremu dorównuje **przetwórstwo przemysłowe (produkcja) – 27,3%**, ze znaczną **przewagą kobiet**. Za sprawą wysokiego odsetka mężczyzn pracujących w **branży budowlanej**, działalność ta znalazła się na trzecim miejscu (**22,3%**). Na uwagę zasługują również inne branże, choć odnotowano w nich znacznie niższe zatrudnienie. Należą do nich: hotelarstwo i gastronomia (4,5%), pozostała działalność usługowa (4,5%), transport i gospodarka magazynowa (3,8%) oraz rolnictwo i leśnictwo (2,7%). Szczegółowe dane dotyczące zatrudnienia w danej branży w podziale na płeć przedstawiono w tabeli.

Tabela 1. Zatrudnienie osób z Ukrainy z podziałem na płeć

SEKTOR	SKRÓCONA NAZWA SEKTORA	OGÓŁEM (N=991)	M	K
SEKCJA A	Rolnictwo, leśnictwo	2,7%	2,0%	3,7%
SEKCJA B	Górnictwo i wydobywanie	1,1%	1,4%	0,7%
SEKCJA C	Przetwórstwo przemysłowe	27,3%	18,8%	38,4%
SEKCJA D	Wytwarzanie i zaopatrywanie (energia, gaz, woda)	0,6%	0,7%	0,5%
SEKCJA E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0,1%	0,0%	0,2%
SEKCJA F	Budownictwo	22,3%	38,5%	1,4%
SEKCJA G	Handel hurtowy i detaliczny	27,6%	24,2%	32,2%
SEKCJA H	Transport i gospodarka magazynowa	3,8%	6,3%	0,7%
SEKCJA I	Hotelarstwo i gastronomia	4,5%	2,5%	7,2%
SEKCJA J	Informacja i komunikacja	0,2%	0,2%	0,2%
SEKCJA K	Finanse i ubezpieczeniowa	0,5%	0,2%	0,9%
SEKCJA L	Obsługa rynku nieruchomości	0,0%	0,0%	0,0%
SEKCJA M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	0,0%	0,0%
SEKCJA N	Usługi administrowania	0,6%	0,5%	0,7%
SEKCJA O	Administracja, obrona, zabezpieczenia społeczne	0,1%	0,0%	0,2%
Sekcja P	Edukacja	0,3%	0,0%	0,7%
SEKCJA Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,1%	0,5%	1,9%
SEKCJA R	Kultura, rozrywka i rekreacja	0,3%	0,0%	0,7%
SEKCJA S	Pozostała działalność usługowa	4,5%	3,2%	6,3%
SEKCJA T	Gospodarstwa domowe	1,5%	0,4%	3,0%

4.5. Pomorski rynek pracy a różnice płci

Po 2014 roku zmienia się proporcja płci, z Ukrainy przyjeżdża do Polski więcej mężczyzn niż kobiet. Biorąc pod uwagę statystyki pobytowe, wśród migrantów z Ukrainy dominują jeszcze cały czas kobiety (w niższym stopniu niż miało to miejsce przed 2014 rokiem), ale już statystyki dotyczące pracy (legalnego zatrudnienia) świadczą o przewadze mężczyzn.

Przeprowadzone w województwie pomorskim badania nie uwzględniają różnicy płci w statystykach pobytowych i demograficznych w perspektywie porównawczej - do okresu sprzed 2014 roku. Dane NBP pokazują, że „nowa migracja” jest bardziej zmaskulinizowana. Nie oznacza to, że w następnej kolejności do mężów i partnerów nie dołączają żony. Po drugie przewaga kobiet wśród imigrantów może pojawić się też już i w przyszłości w grupie studentów (w Polsce na przykład więcej kobiet niż mężczyzn podejmuje edukację wyższą) i wśród singli.

Migracja powodowana potrzebami ekonomicznymi, niezależnie czy osoby jadą samodzielnie, w parach, czy z rodzinami, skutkuje wysokim wskaźnikiem zatrudnienia kobiet, szczególnie przed urodzeniem dzieci, lub gdy dzieci są już w wieku szkolnym. Zatrudnienie kobiet przekłada się na **integrację, zakotwiczenie relacyjne**, łatwość funkcjonowania w społeczeństwie goszczącym (kompetencje i sieci kobiet i mężczyzn uzupełniają się i łączą). Efektem migracji i zatrudnienia kobiet jest też bardzo często uniezależnienie się, poczucie autonomii i emancypacja.

Oprócz zmian w strukturze migracji związanych z płcią, zmienia się też rodzaj podejmowanej pracy. Coraz więcej kobiet podejmuje pracę legalnie, dominują przetwórstwo przemysłowe (**38,4%**) i handel hurtowo-detaliczny (**32,2%**).

O niskim wskaźniku zatrudnień w gospodarstwach domowych (**3% kobiet** według badania przeprowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy) świadczyć może trudność z pozyskaniem (zarówno do badania ilościowego jak i jakościowego) respondentek pracujących i często mieszkających w domach rodzin, u których pracują, najczęściej nielegalnie. Ponad to zauważa się zmianę związaną z zatrudnianiem kobiet do pełnienia coraz bardziej odpowiedzialnych funkcji. Przed 2014 rokiem (badanie przeprowadzone przez Narodowy Bank Polski w 2012) dominowały wyłącznie najprostsze prace takie jak sprzątanie. Zmiana ta, polegająca na pełnieniu coraz bardziej złożonej roli w gospodarstwach domowych przez imigrantów jest podobną drogą do tej, którą przeszli polscy emigranci wspomagający gospodarstwa domowe w krajach zachodniej Europy.

Nie zmienia to faktu, że jak pisała 10 lat temu Kloc-Nowak (2007) wśród kobiet świadczących usługi sprzątania i opieki dominacja obywaterek Ukrainy jest tak znaczna, że słowo „Ukrainka” stało się niemal synonimem pomocy domowej, co do dziś skutkuje negatywnym stereotypem mającym wpływ na sytuację Ukrainek na polskim rynku pracy. Cudzoziemki były dziesięć lat temu (i często są nadal) zatrudniane przede wszystkim ze względu na taniość (jako, że ich poziomem odniesienia są niskie zarobki na Ukrainie), dyspozycyjność i jakość ich usług (wynikająca

z silniejszej motywacji do realizacji celu migracyjnego, czyli jak największego zarobku w krótkim czasie). Kobiety wykonujące ten typ pracy, zwykle mają wykształcenie średnie lub zawodowe, a ich migracja była wynikiem bezrobocia lub niewypłacania pensji przez zakład pracy na Ukrainie.

Z wcześniejszych badań nad Ukrainkami w Polsce (Kloc-Nowak 2007) wynikało kilka ważnych kwestii, które prawdopodobnie także dziś, w województwie pomorskim, przekładają się na konkretne rekomendacje dla kobiet w różnych grupach wiekowych i o różnym statusie rodzinnym.

Jak twierdzą Autorki raportu: „Kobiety na pomorskim rynku pracy – wybrane aspekty” (Stowarzyszenia WAGA, Barbara Kijewska 2017) aktywność zawodowa kobiet jest ściśle powiązana z podziałem pracy i obowiązków rodzinnych. Dane pomorskie odzwierciedlają trendy ogólnopolskie. **Kobiety posiadające dzieci** pracują mniej godzin i spędzają więcej czasu w domu realizując obowiązki opiekuńcze. Częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu 12 pracy, gdzie różnica w wynagrodzeniu wynosi ponad 37%. Długoterminowe usługi opiekuńcze są wciąż słabo rozwinięte zwłaszcza wobec dzieci do 3 roku życia i osób dorosłych. W związku z tym, **obecny system umacnia rolę kobiet jako głównych opiekunów dla dzieci i osób w podeszłym wieku**. Dodatkowo ma na to wpływ polityka rodzinna (500 plus i roczny urlop rodzicielski). Nie mamy danych o młodych matkach Ukrainkach, bliskość kulturowa do Polek może, aczkolwiek nie musi sprawiać, że będą w podobnej w sytuacji dokonywały podobnych wyborów i konsekwencje funkcjonowania w takim systemie będą skutkować niższym udziałem w rynku pracy i niższymi wynagrodzeniami w porównaniu do mężczyzn. W badaniach Weroniki Kloc-Nowak macierzyństwo stanowiło barierę w zatrudnieniu i mobilności kobiet ukraińskich na rynku pracy. Autorka sugerowała, że bariery rynku pracy, z którymi spotykają się Polki będą tak samo uderzały w Ukrainki. Dla kobiet z Ukrainy charakterystyczna była rezygnacja z pracy zawodowej w okresie wychowywania dziecka, mniejsza ilość godzin pracy i tłumaczenie pracy w ograniczonym wymiarze koniecznością prowadzenia domu.

O ile spadek bezrobocia w ostatnich 10 latach w Polsce powoli wpływa na łatwiejszy powrót na rynek pracy po urlopach macierzyńskich, o tyle stereotyp nieprzyjaznego matkom rynku pracy utrzymuje się i dalej ma znaczącą rolę w podejmowaniu decyzji prokreacyjnych (odsuwaniu macierzyństwa czy rodzicielstwa na później). Na pewno barierą w dalszym ciągu będzie mała ilość żłobków i przedszkoli, poruszana w wywiadach tak z Ukraińcami i Ukrainkami, jak i z przedstawicielami różnych instytucji województwa pomorskiego.

„Ja też mam własne doświadczenie oczekując.. oczekiwałem, właśnie, we Wrocławiu [poprzednie miejsce zamieszkania respondenta] na miejsce w przedszkolu niepublicznym. Nie było miejsc i przewidywalnie nie byłoby miejsc jeszcze dwa lata potem.. (...) to wiąże się z dodatkowym kosztem, czyli kosztem najmu niani, koszt opłaty składek na przedszkole niepubliczne i też się wiąże z np. tym, że partner osoby przeprowadzającej się musi siedzieć w domu z dzieckiem. Więc nie

rozwija się zawodowo, socjalnie itd.” (pracownik dużej korporacji informatycznej zatrudniającej około 30 osób z Ukrainy”.

Relacje płci na rynku pracy i w relacjach społecznych mogą stanowić wyzwanie dla migrantek i migrantów (interpretacja różnic zależeć będzie od kapitału kulturowego, może być wykorzystana emancypacyjnie - wyższy kapitał, albo przyczynić się do reprodukcji wzorców kulturowych - niższy kapitał kulturowy):

„To było takie niezwykle bardzo, takie trochę dziwne, dziewczyny tutaj same płaca za siebie w kawiarniach i to jakoś tak dziwnie dla mnie, bo u nas na Ukrainie mężczyzna płaci za kobietę, nie że kobieta płaci za mężczyznę. To dziwne jest naprawdę” (kobieta, 34 lata wykształcenie wyższe, personel sprząający biura).

„Typowe Polki można powiedzieć, że są bardziej feministyczne. Chcą mieć równe prawa z mężczyznami, co ja w sumie popieram, to jest dobrze” (mężczyzna, 23 lata, wykształcenie wyższe, student, operator desk-service).

Deprywacja zawodowa będzie w wypadku kobiet związana po pierwsze z kwestią **nieznajomości języka polskiego**.

„Jestem pielęgniarką, muszę opanować język i wtedy chcę pracować w szpitalu jako pielęgniarka” (kobieta, 23 lata, wykształcenie średnie, obecnie pracuje w przetwórni ogórków).

A po drugie z wykonywania zawodów należących do grupy obarczonych zjawiskiem „**lepiej podłogi**”, gdzie sfeminizowane środowisko blokuje awans kobiet (w tym wypadku dodatkowo migrantek do pracy na wyższych stanowiskach) mimo posiadanych kompetencji i kwalifikacji. Silną rolę odgrywają tu stereotypy związane z płcią „kobiety nadają się do określonych ról, bo są empatyczne i opiekuńcze czy bo lubią czystość”, pochodzeniem „stereotyp Ukrainki”, z zawodem „sprzątaczką czy kasjerka to zawody sfeminizowane, bez możliwości awansu” oraz pozycją zawodową i wynagrodzeniem (niższe proporcjonalnie wynagrodzenie kobiet od mężczyzn i mniejszy udział kobiet w grupach mających władzę).

„Na rynku pracy kobiety zarabiają mniej i są niedoceniane. Nie podoba mi się, że urlop macierzyński w Polsce jest krótki. Na Ukrainie jest 3 lata i płatny w państwowym [sektorze]. Kobiety w Polsce mają niższe wynagrodzenie. Dyskryminacja kobiet na umowach o pracę młodych kobiet, bo zaraz pracodawca mówi, że kobieta pójdzie na urlop macierzyński” (kobieta, Ukrainka, wykształcenie wyższe, 25 lat, specjalistka d.s. szkoleń i kursów).

Niektóre kobiety są świadome tych zjawisk i same dbają o własny rozwój, decyzja migracyjna motywuje je do dbania o swoją karierę:

*„Znalazłam na niania.pl taką rodzinę, parę bloków dalej ode mnie. Ich syn miał 2,5 roku jak zaczęłam się nim opiekować i jak z nimi byłam 3 lata. Potem urodzili mi drugie dziecko. I opiekowałam się Anią od małego. To była rodzina, z którą miałam bardzo dobry kontakt. **Przestałam pracować, bo sprzątnięcie i pilnowanie dzieci bym nie wpisała do CV. I kończyłam studia, więc potrzebowałam pracy stabilnej**” (kobieta, Ukrainka, wykształcenie wyższe, 25 lat, specjalistka ds. szkoleń i kursów).*

Ważnym aspektem jest też kwestia wieku i płci. W Polsce kobiety po pierwsze wcześniej od mężczyzn idą na emeryturę, a emerytury ich są niższe. Jest to ważny aspekt planowania kariery i emerytury dla ukraińskich kobiet. Pamiętać również należy, że Ukrainki, przyjeżdżające do Polski do pracy jako pomoce domowe, niańki czy opiekunki, przyczyniają się pośrednio do wzrostu aktywizacji zawodowej polskich kobiet. Beck i Beck-Gernsheim (2013) nazywają to „łańcuchem migracyjnym” - Ukrainki mają swój udział w emancypacji zawodowej Polek, a Polki w karierach Niemek. Pokazane trendy związane z różnicą płci będą się zapewne utrzymywać, dlatego bardzo ważne jest monitorowanie ich oraz docieranie do kobiet zatrudnionych w gospodarstwach domowych, szczególnie w ramach nielegalnej formy pracy.

5. Pomorzanie i Pomorzanki wobec migracji z Ukrainy

W tej części zostanie omówiona perspektywa społeczności goszczącej zarówno Polek i Polaków jako i mieszkańców oraz pracodawców i instytucji otoczenia biznesu w województwie pomorskim. Dotyczyć ona będzie obrazu i charakterystyki pracowników z Ukrainy, wsparcia im oferowanego oraz potrzeb Ukraińców i Ukrainek związanych z rynkiem pracy i pobytem lub zamieszkaniem w województwie pomorskim.

5.1. Społeczność goszcząca

Wyniki badań CBOS, dotyczące stosunku Polaków do Ukraińców z lat 1993–2015, są najlepszą ilustracją tego, jak wiele zmieniło się w relacjach obu narodów w badanym okresie. Wśród Polaków i Polek w 1993 r. było 65% odczuwających niechęć, a tylko **12% odczuwających sympatię do obywateli Ukrainy**. W roku 2015 odsetek **wyrażających sympatię** do Ukraińców był natomiast wyższy (**36%**) od odsetka odnoszących się do nich z niechęcią (32%). Za swoisty paradoks stosunków między Polakami a Ukraińcami, z przełomu XX i XXI wieku, uznać można nie tylko przyrost liczby ukraińskich pracowników, ale także role zawodowe, które ci pracownicy najczęściej pełnili. Weszli oni bowiem do sektora usług domowych – kobiety zajmowały się opieką nad dziećmi i osobami starszymi oraz sprzątaniami, a mężczyźni – wykonywaniem drobniejszych i większych remontów w mieszkaniach. Jak uważa Justyna Konieczna-Słamatin, paradoks polega na tym, że trudno pogodzić stereotyp „agresywnych i zawziętych” Ukraińców z powierzaniem im prac, wymagających pewnego rodzaju poświęcenia i empatii, jak to jest przy usługach opiekuńczych. Osobiste kontakty między Polakami a Ukraińcami sprawiły, że ci pierwsi zaczęli różnicować między swoją opinią o Ukraińcach, jako zbiorowości, a stosunkiem do konkretnej osoby, która sprząta w domu lub opiekuje się dziećmi (Konieczna-Słamatin 2003).

Postawy Polaków/ek wobec Ukraińców/ek charakteryzuje charakterystyczna dwoistość – inaczej kształtowały się **postawy wobec państwa, a inaczej – wobec jego mieszkańców**. W postawach tych wiele jest niespójności i paradoksów – państwo ukraińskie oceniane jest jako nieefektywne, a urzędnicy skorumpowani, ale jednocześnie Polacy chcieliby, aby Ukraina stała się członkiem Unii Europejskiej. Na polskich skojarzeniach z Ukrainą ciąży widmo tragicznych wydarzeń z czasów wojny. Dwie trzecie Polaków wierzy w możliwość pojednania polsko-ukraińskiego. Mają oni coraz intensywniejsze i bardziej różnorodne kontakty z Ukraińcami, którzy są najliczniejszą w Polsce grupą imigrantów, otrzymują najwięcej zezwoleń na pracę oraz stanowią najliczniejszą grupę wśród cudzoziemskich studentów polskich uczelni. Kontakty między przedstawicielami obu narodów spowodowały, że wizerunek Ukraińców w oczach Polaków **wyraźnie się ocieplil i przestał być tak głęboko zakorzeniony w historii**. Polacy dostrzegli wspólne z Ukraińcami wartości – jak np.

przywiązanie do wolności i godności. Wizerunek Polski i Polaków w oczach Ukraińców ma wiele cech bardzo pozytywnych – Polacy są według Ukraińców nowocześni, sprawni i tolerancyjni, a Polska jest państwem, które dba o obywateli, szanuje ich wolności i szybko rozwija się gospodarczo. Taki obraz Polski kształtują ukraińskie media i jest on w znacznym stopniu „na wyrost”. Warto zdawać sobie sprawę z tego, że bardzo pozytywny wizerunek wysoko stawia poprzeczkę oczekiwań i w kontaktach z „realną” Polską może prowadzić do rozczarowań. Należy uświadomić sobie także to, że dzisiejsze postawy Polaków i Ukraińców do siebie nawzajem kształtują się w rzeczywistości, która bardzo różni się od stanu rzeczy z 2013 r., gdy przeprowadzano większość z cytowanych w niniejszym Raporcie badań. Wydaje się jednak, że kontakty i współpraca polsko-ukraińska spowodowała, że wzajemne postrzeganie obu narodów nie jest dziś gorsze niż przed pięcioma laty. Najważniejsze elementy tego nowego kontekstu są następujące: rewolucja godności na Ukrainie (2013/2014), aneksja Krymu i wojna na wschodzie Ukrainy w 2014 roku i tzw. kryzys migracyjny w Europie i jego reprezentacja w polskich mediach, czy szerzej – w dyskursie publicznym. Ten problem bardzo wyraźnie wpłynął na postawy Polaków wobec samej idei imigracji ekonomicznej i wobec imigrantów oraz stał się przyczyną bardziej sceptycznego – by nie rzec wrogiego – stosunku do imigrantów. Realnie przebywający w Polsce Ukraińcy są, na tle potencjalnych przybyszów z bardziej egzotycznych regionów świata, uznawani za „swoich”. Sytuacja ta może się jednak odwrócić w obliczu rosnącego napięcia społecznego zarówno wokół kwestii imigracji, jak i przyjmowania uchodźców. Nie można wreszcie zapominać o wewnętrznej sytuacji w obu krajach. W ostatnim czasie do publicznego dyskursu powraca historia: zarówno Polska, jak Ukraina zaczęły bardziej intensywnie niż dotychczas prowadzić politykę wobec pamięci. Punktem spornym jest w szczególności ocena antypolskiej akcji OUN-UPA w latach 1943–1944. Echa tych sporów i ożywionej dyskusji wokół wspólnej historii zapewne wkrótce można będzie dostrzec we wzajemnych postawach Polaków i Ukraińców.

5.2 Opinie mieszkańców województwa pomorskiego.

O to, w jaki sposób postrzegani są obywatele Ukrainy zapytano mieszkańców województwa pomorskiego. Obraz ten rysuje się **pozytywnie** (warto nadmienić, iż o ocenę proszone były tylko te osoby, które mają do czynienia z cudzoziemcami w swoim otoczeniu – w pracy czy okolicy miejsca zamieszkania), a podejmowanie pracy przez migrantów/ki z Ukrainy interpretowane jest jako zatrudnienie do prac, których Polacy i Polki nie chcą wykonywać.

Najczęściej przypisywaną cechą była pracowitość, wskazana przez blisko siedmiu na dziesięciu pytanych (67,3%). Obywatele Ukrainy postrzegani są również jako osoby sympatyczne (miłe, kulturalne, uprzejme i dobrze wychowane) – 30,2%. Zdaniem więcej niż jednej piątej (21,0%) to osoby otwarte i komunikatywne, a dla 17% rzetelne (uczciwe i sumienne). Około 8% wskazań

uzyskały takie cechy jak: (opozycyjnie do poprzednich) zamknięci i skromni, leniwi, zdeterminowani (co miało zarówno pozytywny, jak i negatywny wydźwięk). Na kolejnych miejscach wskazywano na bezkonfliktowość (spokój), chęć zarobienia w Polsce oraz podobieństwo do nas („normalni”) – 6-8% wskazań. Wspominano również o braku rzetelności (też: niedokładne, niezdyscyplinowane – 5,2%), jak również o zaradności i sprycie obywateli Ukrainy oraz ich wysokich kompetencjach (kolejno 3,6% i 3,2%). Wśród pierwszych piętnastu najczęściej wymienianych cech wskazano również na skłonność do alkoholu (3,2%) oraz agresywność i kłótność (2,8%).

Zapytano też mieszkańców województwa pomorskiego o fakt integracji z przebywającymi w najbliższym otoczeniu obywatelami Ukrainy. Możliwość kontaktu w pracy czy też w sąsiedztwie dotyczyła 74,9% mieszkańców, bowiem taki odsetek wskazał na obecność obywateli Ukrainy w najbliższym otoczeniu (lub też prawdopodobną obecność ze względu na trudność z rozróżnieniem obywateli Ukrainy od innych sąsiednich nacji). Odsetek ten nieco się różnił w zależności od tego, czy respondenci zamieszkiwali tereny miejskie (79,1% miało obywateli Ukrainy w sąsiedztwie), czy też wiejskie (66,4%), a także czy rozmówca był z Trójmiasta czy spoza Gdańska, Sopotu czy Gdyni – ci pierwsi mieli więcej okazji do kontaktów z cudzoziemcami, jako że 87,3% widuje ich w najbliższym otoczeniu. Mniej niż połowa wszystkich mieszkańców województwa twierdziła, że jest otwarta na kontakt z obywatelami Ukrainy, natomiast nie miała okazji integracji (45,2%). Niemal czterech na dziesięciu pytanym deklaroowało, że nie czuje potrzeby integracji z cudzoziemcami (38,2%), natomiast 15,6% przyznało, że spotykają się, rozmawiają czy organizują wyjścia wspólnie z obywatelami Ukrainy.

Mieszkańców zapytano również o stosunek do coraz większego napływu ludności z Ukrainy na teren województwa pomorskiego. Zdania w tej kwestii były podzielone – blisko połowa (48,8%) oceniła to zjawisko pozytywnie, przy czym co piąty respondent (19,2%) określił je jako zdecydowanie pozytywne. 26,9% pytanym miało obojętny stosunek do podejmowania u nas pracy przez obywateli Ukrainy („ani pozytywnie, ani negatywnie”).

Przychylniej nastawieni do obywateli Ukrainy byli starsi mieszkańcy – 57,3% pytanym powyżej 60 roku życia wyraziło pozytywną opinię, przy czym jedna trzecia respondentów (32,3%) 60+ uznała podejmowanie pracy przez cudzoziemców jako zdecydowanie pozytywny przejaw. Mniej otwarci na przyjezdnych okazali się ludzie młodzi – w kategorii wiekowej 18-24 lata odsetek wyrażających aprobatę wyniósł 39,1% (z czego 6,5% to „zdecydowanie pozytywne”), a wśród grupy wiekowej 25-44 lata 45,1% (14,8% „zdecydowanie pozytywne”).

O wpływ coraz większej liczby obywateli Ukrainy na konkurencyjność na pomorskim rynku pracy zapytano mieszkańców województwa, prosząc o ustosunkowanie się do wybranych stwierdzeń. Co trzeci (32,1%) mieszkaniec województwa pomorskiego jest zdania, że „obywatele Ukrainy

zabierają mieszkańcom Pomorza ich miejsca pracy”, w tym 13,4% wyraża zdecydowane przekonanie w tej kwestii. Nieco częściej poczucie konkurencji ze strony cudzoziemców deklarują osoby mieszkające poza Trójmiastem (zgodnych jest odpowiednio 36,6% osób spoza Trójmiasta w porównaniu do 23,1% w Trójmieście). Zagrożenie to w najmniejszym stopniu budzi obawy respondentów z wyższym wykształceniem (75% wskazań przeczących).

Sześciu na dziesięciu pytanym (60,7%) zgadza się, że Obywatele Ukrainy wypełniają lukę, pracując w zawodach, w których u nas brakuje specjalistów, przy czym częściej pogląd ten wyraża najstarsza grupa wiekowa niż młodszy respondenci – dla porównania wskaźnik odpowiedzi twierdzących w grupie osób 60+ wynosi 67,7%, w kategorii 18-24 lata: 52,2%.

W badaniu zadano również pytanie weryfikujące przekonania ekspertów rynku pracy - **czy obywatele Ukrainy wykonują prace niechętnie podejmowane przez Polaków?**

Zgodnych z tym stwierdzeniem jest **68,7%** mieszkańców, przy czym 40,8% jest o tym przekonanych („zdecydowanie tak”). Największy problem z ustosunkowaniem się do tego zjawiska mają osoby starsze (11,5% wskazań „nie wiem”) oraz osoby z niższym wykształceniem (13,8%). Pogląd, iż cudzoziemcy mają niższe oczekiwania płacowe niż polscy pracownicy znalazł 65,7% zwolenników. Niezależnie od analizowanej kategorii, odsetek mieszkańców mających przeciwne zdanie waha się od 21,7% (osoby najmłodsze i z wyższym wykształceniem) do 29,2% (osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym). Podzielone są zdania odnośnie pytania wprost o konkurencję ze strony obywateli Ukrainy – niespełna połowa respondentów (49,0%) jest zdania, iż obywatele Ukrainy „nie stanowią żadnej konkurencji dla mieszkańców Pomorza”, jednak 45,3% nie zgadza się z tą opinią.

Potwierdzenie znajdujemy także w wywiadach przeprowadzonych z pracownikami agencji pracy, instytucji rynku pracy oraz stowarzyszeń. O to kilka przykładowych cytatów:

„Nie ma w tym momencie Polaków zainteresowanych tą pracą na tych prostych stanowiskach za niewielkie pieniądze” (respondent/ka z jednej z agencji pracy).

„Najważniejszym powodem są braki kadrowe na rynku polskim, gdybyśmy mogli znaleźć odpowiednią liczbę polskich pracowników nie byłoby zatrudniania obcokrajowców. Rynek jest w tej chwili tak chłonny, że jesteśmy w stanie dużą liczbę ludzi przyjąć i zatrudnić. Nie ma na to wpływu ani branża ani lokalizacja” (respondent/ka z jednej z agencji pracy).

„W Polsce wszystkie miejsca pracy, które oferuje się pracownikom z Ukrainy, albo większości, to są miejsca, na które brakuje Polaków, czyli to są miejsca najtrudniejsze pracy, ciężka praca fizyczna, w warunkach na które nie można pozyskać pracownika polskiego i tutaj wypełniają tę lukę pracownicy z Ukrainy” (respondent/ka z jednej z agencji pracy).

W badaniu w województwie pomorskim wśród respondentów nie znaleźli się pracownicy przedsiębiorstw, w których pracują osoby z Ukrainy i nie został zmierzony stosunek do nich. Wyniki badania Barometru realizowane przez Personel Service w 2017 roku, mogą rzucić światło na ten aspekt widzenia różnorodności zatrudnienia w firmach.

Według badań Barometru 41% zatrudnionych (w Polsce) ma pozytywny stosunek do pracowników z Ukrainy, połowa zapytanych pracowników ma neutralny stosunek, a do negatywnego przyznaje się jedynie 7% Polaków.

Nastawienie do pracowników z Ukrainy zmienia się wraz z wykształceniem oraz wiekiem. Najwięcej osób o negatywnym nastawieniu do obywateli Ukrainy znajdziemy wśród najmłodszych respondentów w wieku od 18 do 34 lat – 11% oraz wśród osób z wykształceniem podstawowym – 10%. Najlepsze nastawienie mają za to osoby z wykształceniem wyższym (50%) oraz osoby, które przekroczyły 55 rok życia (48%).

Wbrew istniejącym mitom, 88% pracowników nie obawia się, że Ukraińcy mogą im odebrać pracę. Ma to oczywiście swoje uzasadnienie ekonomiczno-logistyczne - pracownicy z Ukrainy głównie wypełniają wakaty w tych branżach, w których występują niedobory kadrowe, co powoduje, że polscy pracownicy nie powinni czuć się zagrożeni. Jedynie co dziesiąty badany pracownik jest zdania, że obywatele z Ukrainy odbiorą pracę Polakom. Największe obawy związane z utratą pracy na rzecz Ukraińców mają osoby z wykształceniem podstawowym – 28%. Ta niepewność zapewne wynika z faktu, że obywatele Ukrainy zajmują głównie stanowiska niższego szczebla.

Natomiast co ważne dla sytuacji osób z Ukrainy na polskim rynku pracy **42% pracowników obawia się, że napływ Ukraińców zahamuje wzrost wynagrodzeń.** Przeciwnie uważa połowa pracujących, a 8% nie ma zdania. Obawy, że napływ pracowników z Ukrainy zahamuje wzrost płac są częstsze wśród osób słabiej zarabiających (49% osób z dochodami poniżej 2 tys. zł w porównaniu do 33% wśród zarabiających ponad 4 tys. zł) oraz słabiej wykształconych (53% osób o podstawowym wykształceniu w stosunku do 35% pracowników o wyższym wykształceniu).

Według badań Barometru rosnące zapotrzebowanie na kadrę ze Wschodu zaostrza konkurencję między firmami. Stąd pracownikom z Ukrainy oferuje się dodatkowe benefity, które mają ich skłonić do wyboru danego pracodawcy. Najczęściej oferuje się im pomoc w załatwieniu formalności (37%), świadczenia socjalne, np. opiekę zdrowotną (25%), mieszkanie (24%) oraz transport do miejsca pracy (19%). Tylko 12% pracodawców decyduje się na opłacenie pracownikowi Internetu, a 9% wyżywienia. Z danych Personnel Service (autor badań Barometru) wynika, że dodatkowe świadczenia pojawiają się już w 90% ofert pracy - **co ciekawe nie widać tego jeszcze na Pomorzu w wywiadach (badanie jakościowe) mówią o tym jedynie specjaliści i menedżerowie (por. rozdziały 5 i 6).**

5.3 Pracodawcy i pracownicy o zatrudnianiu Ukraińców w województwie pomorskim

W niniejszym podrozdziale przyjrzymy się danym pokazującym kto i dlaczego zatrudnia pracowników z Ukrainy i jakie jest na nich zapotrzebowanie. W dalszej części przedstawione zostaną opinie pomorskich pracodawców, agencji zatrudnienia i instytucji mających kontakt z migrantami na temat osób z Ukrainy, a także opinie na temat pracowników ukraińskich wyrażane przez polskich pracodawców. W ostatniej części rozdziału zastanowimy się nad kotwicami związanymi z osiedlaniem się w województwie pomorskim oraz przedstawimy podsumowanie dotyczące charakteru migracji.

5.3.1. Zatrudnienie i zapotrzebowanie na obywateli Ukrainy na pomorskim rynku pracy

Zgodnie z deklaracjami badanych, niespełna 1% firm z województwa pomorskiego zatrudnia obywateli Ukrainy (0,8%). Na wynik ten ma wpływ bardzo wysoki udział jednoosobowych działalności gospodarczych oraz mikroprzedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 pracowników w strukturze województwa. Liczba przedsiębiorców zatrudniających pracowników Ukrainy w niniejszym badaniu wyniosła N=77 na 2002 badanych podmiotów (zatem wynik nieważony, uwzględniający wysoką nadreprezentację przedsiębiorców o zatrudnieniu 10+ to 3,8%).

Blisko siedmiu na dziesięciu pytanym pracodawców województwa pomorskiego (66,8%), którzy nie zatrudniają obecnie przyjezdnych z Ukrainy, zaprzecza by miało takie plany w najbliższej perspektywie. Twierdząco odpowiedziało 0,4% pytanym przedstawicieli firm (n=16), zaś blisko co trzecia firma nie wyklucza takiej możliwości (32,4%, w tym 8,0% zadeklarowało „być może”, natomiast 24,4% „trudno powiedzieć”).

5.3.2. Poszukiwane kwalifikacje i zajmowane stanowiska

Przedsiębiorców, którzy rozważają zatrudnienie obywateli Ukrainy, poproszono o doprecyzowanie stanowisk, na które jest wakat oraz o wskazanie poszukiwanych u pracowników z Ukrainy kwalifikacji i kompetencji.

Ponad połowa firm zastanawiających się nad włączeniem w swoje szeregi pracowników Ukrainy, deklaruje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych robotników, rzemieślników (np. spawacz, operator maszyny, wykwalifikowany murarz, krawiec czy fryzjer) – 53,6%. Jedna trzecia spośród tych przedsiębiorstw poszukuje pracowników do prac prostych (33,1%), a co czwarta firma widzi u siebie pracowników Ukrainy na stanowiskach specjalistycznych (24,5%). 4% wskazało wprost na zawody, w jakich istnieje zapotrzebowanie (pojawiają się tu sprzedawcy, mechanicy i elektrycy samochodowi, graficy, kierowcy, magazynierzy, pracownicy hotelarstwa i gastronomii). 1,6% zatrudniałoby cudzoziemców na stanowiskach kierowniczych.

Ewentualne plany zatrudnieniowe **różnicują się w zależności od analizowanej branży** – przedstawiciele firm z branży przemysłowej i budowlanej nieco częściej biorą pod rozwagę możliwość zatrudnienia obcokrajowców (odpowiednio 16,9% i 11,1% dla odpowiedzi „być może”). Świadczy to o większym zapotrzebowaniu na siłę roboczą w tych sektorach, które może być wynikiem braku specjalistów na polskim rynku. Przedstawiciele podmiotów działających w sektorze usług nierynkowych najczęściej zaprzeczają, by planowali zatrudnienie obywateli Ukrainy (85,6% wskazań dla odpowiedzi „nie”).

Przedsiębiorcy rozważający zatrudnienie obywateli Ukrainy, wskazywali również kwalifikacje, jakich potrzebują od potencjalnych pracowników. Zdecydowanie najczęściej wskazywano na kwalifikacje budowlane (blisko trzy na dziesięć odpowiedzi – 29,1%). W drugiej kolejności brakowało kwalifikacji związanych z transportem (26,2%), w tym 13,0% to uprawnienia w branży transportowej. Więcej niż jedno na dziesięć wskazań (12,1%) to pozwolenia na operowanie maszynami urządzeniami.

Powyżej 5% odpowiedzi stanowiły także wskazania na kwalifikacje w zakresie ochrony zdrowia (9,0%), specjalistyczne kwalifikacje (8,2%), kwalifikacje inżynierskie i techniczne, tj. uprawnienia elektryczne, energetyczne, ciepłne, gazowe czy spawalnicze – 6,4%) oraz kwalifikacje informatyczne (5,7%). W dalszej kolejności wskazano na uprawnienia i doświadczenie z zakresu gastronomii (4,7%) oraz turystyki (3,8%). Wśród innych odpowiedzi pojawiały się takie wskazania jak kwalifikacje rzemieślnicze, rolnicze, specjalistyczna praca w laboratorium, stolarka meblowa, kwalifikacje w zakresie mechaniki i elektryki pojazdowej, obsługa kasy, umiejętności kuśnierskie, czy animatorskie. Znaczący odsetek dotyczył odpowiedzi „trudno powiedzieć” – 10,8%.

Wyniki badań ilościowych potwierdzają też pracownicy agencji zatrudnienia:

*„Są to czynności około produkcyjne na stanowiska podstawowe jak młodszy **operator produkcji, operator montażu i też spawacze**, którzy są poszukiwani i brakuje ich w Polsce”.*

*„Zdecydowanie najbardziej na tych najprostszych, które nie wymagają zbytnich umiejętności i kwalifikacji, firmy produkcyjne przede wszystkim **produkcja spożywcza**, również w magazynach bo mamy w Gdańsku duże centra logistyczne”.*

*„Na duże braki narzeka **przetwórstwo spożywcze** w przypadku ryb np. konserwy, sałatki itd. Przemysł mięsny i drobiarski, produkcja mięsa, wędlin czy kurczaków”.*

*„Przede wszystkim **branża budowlana**, jeżeli miałoby się wskazywać na kwalifikacje pracownika to branża budowlana. **Branża metalurgiczna**, tutaj też są osoby wyspecjalizowane, czyli od spawaczy, przez monterów, ślusarzy etc. I trzecia branża to myślę, **branża gastronomiczna**”.*

5.3.3. Czynniki wpływające na decyzję o zatrudnieniu osób z Ukrainy

Przedsiębiorców zatrudniających lub rozważających zatrudnienie przyjezdnych zza wschodniej granicy poproszono o wskazanie głównych czynników, które mają wpływ na decyzje o zatrudnianiu Ukraińców. Za największą zaletę uważa się **pracowitość** (cecha ta pokrywa się z przekonaniem mieszkańców województwa pomorskiego), wskazaną przez ponad połowę pytanym (52,1%). Blisko jedna trzecia za czynnik decydujący o zatrudnieniu cudzoziemców uważa ich **dyspozycyjność** (31,8%), nie bez znaczenia jest również przekonanie, iż ich kwalifikacje pozwalają na wypełnienie luki poprzez pracę w tych zawodach, w których u nas brakuje specjalistów (28,2%). Ponad jedna czwarta pytanym uważał, iż **obywatele Ukrainy wykonują prace, które Polacy robią niechętnie (21,9%), jak również, że mają niższe oczekiwania płacowe w porównaniu do polskich pracowników (20,4%)**. Za zaletę 12,7% uważa również wysoką mobilność pracowników z zagranicy.

Potwierdzają to rekrutryzy, doradcy i pracownicy agencji zatrudnienia:

„Są to osoby zdeterminowane, zależy im na pracy, mają znacznie niższą absencję względem Polaków (...) no i pracują więcej godzin niż Polacy. (...) Pracownicy z Ukrainy są bardzo pracowici, bardzo komunikatywni i bardzo oszczędni” (respondent/ka z jednej z agencji pracy).

Z drugiej strony chciano poznać także bariery występujące przy zatrudnianiu obywateli Ukrainy postrzegane przez zarówno tych przedsiębiorców, którzy w swoich szeregach kadrowych mają obywateli zza wschodniej granicy, jak i tych, którzy nie zdecydowali się na ich zatrudnienie. **Odstraszające dla firm były przede wszystkim bariery formalne, tj. organizacja zezwoleń na pracę czy oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców – 28,0%**. Niemal taki sam odsetek wskazał na brak komunikacji w języku polskim (26,5%). Za problematyczną uważano również organizację zakwaterowania dla cudzoziemców (18,0%). Niektórzy przedsiębiorcy obawiają się większych kontroli zewnętrznych w firmie w tego tytułu (15,9%), oraz wyzwań związanych z koniecznością organizacji dojazdu do miejsca pracy i zamieszkania (15,7%).

Bariery formalne pojawiały się w każdym wywiadzie z pracodawcami (por. Rozdział 5). Dobrze podsumowuje je cytat przedstawiciela korporacji informatycznej zatrudniającej około 40 osób z Ukrainy:

„Jednym z problemów, który obserwujemy obecnie, jest trudność w otrzymywaniu przez obywateli wszystkich Państw, Kart Pobytu w województwie pomorskim. Wiemy, że to się wiąże obecnie z oczekiwaniem od 7-8 miesięcy (...) Dla naszych pracowników powoduje to różne niedogodności, takie jak niemożliwość wyjazdów do domu, niemożliwość wysłania pracownika w delegację na życzenie klienta, gdyby to już się odbyło po upływie terminów, w których pracownik jest uprawniony do podróży i w ramach UE np. przez Tryb Bezwizowy lub przez Wizę polską

nacjonalną itd. To też się wiąże z problemami połączenia rodzin, gdyby np. pracownik wyjechał sam do Polski, a później zamierzał przywieźć ze sobą rodzinę” (respondent/ka z jednej z agencji pracy).

Patrząc w sposób jakościowy na inne pojawiające się odpowiedzi, wśród trudności wymieniane są takie kwestie jak brak zaufania do obywateli tego kraju, złe doświadczenia związane z zatrudnianiem Ukraińców czy nieuregulowana sytuacja na rynku pracy osób przyjezdnych. Istotnym problemem w niektórych zawodach jest również kwestia uznawalności kwalifikacji zdobywanych na ukraińskich uczelniach – nie wszystkie z nich honorowane są na rynku europejskim, a brak akredytacji uniemożliwia wykonywanie danego zawodu. Wśród negatywnych stwierdzeń pojawiają się zbyt wygórowane oczekiwania finansowe, nieodpowiednie podejście do pracy i brak odpowiedzialności.

Z badania Personnel Service „Barometr Imigracji Zawodów” wynika, że większość badanych pracodawców (77%) nie zamierza płacić pracownikowi z Ukrainy więcej niż pracownikowi z Polski, nawet jeżeli pojawią się trudności rekrutacyjne. Na zaoferowanie wyższej stawki zdecydowałoby się tylko niewielki odsetek badanych firm (7%).

Dla niektórych pracodawców barierą jest niewystarczająca wiedza na temat możliwości zatrudnienia Ukraińców – obywatele ci sami się nie zgłaszają, a nie mając kontaktu ze stroną ukraińską, sami nie wiedzą gdzie takich pracowników szukać. Pojawiła się również opinia o zbyt wysokich prowizjach pobieranych przez pośredników odpowiedzialnych za sprowadzanie pracowników ze wschodu.

5.3.4. Jak zatrudniani są pracownicy z Ukrainy?

Według badania Personnel Service „Barometr Imigracji Zawodów” prawie połowa firm, która poszukuje pracowników z Ukrainy, zgłasza się do agencji zatrudnienia w celu rekrutacji. Wynika to m.in. z tego, że agencje zatrudnienia mają swoje przedstawicielstwa na Ukrainie, co ułatwia im prowadzenie procesu naboru. Dodatkowo, zajmują się też kwestiami formalnymi związanymi z zatrudnieniem cudzoziemca, co firmy chętnie delegują. Drugim najpopularniejszym kanałem dotarcia do osób z Ukrainy są polskie urzędy pracy (38%), a trzecim rodzina i znajomi Ukraińców, którzy już są w Polsce (35%) (por. sieci społeczne migrantów i ich rola w znajdowaniu pracy i miejsca pobytu). Pracodawcy wykorzystują również internetowe serwisy z ogłoszeniami o pracę na Ukrainie (23%), urzędy pracy na Ukrainie (15%) oraz media społecznościowe (10%).

5.4. Obraz i charakterystyka pracowników z Ukrainy w oczach pomorskich pracodawców

We wszystkich analizowanych aspektach obywatele Ukrainy uzyskiwali pozytywne opinie ze strony zatrudniających ich pracodawców. Więcej niż dziewięciu na dziesięciu pracodawców miała

dobrze zdanie na temat wykonywania przez Ukraińców obowiązków służbowych (90,4%), a także o ich cechach osobowościowych (90,1%). W wypowiedziach otwartych (wywiady indywidualne i wywiad grupowy) pojawiają się porównania pracy osób z Ukrainy do pracowników polskich, analizowana jest motywacja do pracy i decyzje przyjazdowe.

„Jakieś 50% wie po co przyjeżdża, że przyjechało do pracy. Z tych 50 % część chciała by tu zostać, chcą się zintegrować z naszym społeczeństwem, szukają sobie rodziny . Jeżeli jest to wartościowy pracownik to my staramy mu się w tym pomóc”

(menedżer działu produkcji, zatrudnia 20 osób z Ukrainy).

„Ukraińcy są bardziej nastawieni na konkrety, na wyniki pracy i na rozwój zawodowy. Polacy, powiedziałbym, też nastawieni na rozwój zawodowy, są też bardziej nastawieni na taki raczej, na taki spokój, na taki tryb, który się bardziej wiąże z „work-life balance” i też są nastawieni na wzrost finansowy, karierę, na osiągnięcie jakichś celów osobistych, zawodowych”(przedstawiciel korporacji informatycznej zatrudniającej około 40 osób z Ukrainy).

Ponad 85% wskazań pozytywnych uzyskały również takie aspekty jak: posiadane doświadczenie (89,9%), kwalifikacje zawodowe (88,9%) oraz stosunek do zmian (87,9%).

Najgorzej (choć to wciąż mniej niż 17% odpowiedzi) oceniano motywację do pracy (16,8%), znajomość języków obcych (13,6%) oraz stosunek do podnoszenia kwalifikacji (13,2%) i kwalifikacje zawodowe przyjezdnych (11,1%). Najtrudniejsze dla pracodawców było ustosunkowanie się do stwierdzeń dotyczących umiejętności interpersonalnych Ukraińców (10,4%), a także ich stosunku do zmian (9,6%).

„Powiedziałbym, że Ukraińcy są bardziej przyzwyczajeni do sytuacji stresowych w pracy. Polacy są bardziej przyzwyczajeni do spokoju, do jakiegoś pewnego rytmu pracy, rytmu życia. Ukraińcy są bardziej otwarci na wyzwania, na zmiany. Nawet gdyby zostali poproszeni o wyrzucenie do kosza pracy z ostatniego tygodnia i do przepisania całego systemu od zera – to są bardziej otwarci na podobne wyzwania” (przedstawiciel korporacji informatycznej zatrudniającej około 40 osób z Ukrainy).

Co znamienne, niemal we wszystkich analizowanych aspektach związanych z oceną pracowników, nad umiarkowanie pochlebny opiniami dominowały zdecydowanie pozytywne wskazania (sytuacja ta nie dotyczyła jedynie oceny kwalifikacji, znajomości języków czy stosunku do zmian, gdzie przeważały odpowiedzi „raczej dobrze”).

Według badanych pracodawców, również przez współpracowników obywatele Ukrainy postrzegani są w pozytywny sposób, przy czym w tym wypadku przeważają opinie umiarkowanie przychylnie – 69,9% stanowiły odpowiedzi „raczej dobre”, zaś 12,6% „zdecydowanie dobrze”. Zagregowane

wskazania negatywne pojawiały się w opinii niespełna co szóstego pytanego (16,9%), przy czym rozkład między odpowiedziami umiarkowanie i zdecydowanie nieprzychylnie był równomierny. W większości przypadków wywiady z pracodawcami województwa pomorskiego, którzy zatrudniają osoby z Ukrainy potwierdzają **pracowitość i dyspozycyjność** migrantów/ek.

„Generalnie największa różnica odczuwalna dla nas to jest taka, że jak przyjeżdżają tutaj bez rodzin, w celu zarobkowym, to jakby chętniej pracują czy dłużej pracują” (menedżer działu produkcji, zatrudnia 20 osób z Ukrainy).

„Mamy tutaj spawaczy i jak mówimy, że praca może być 20 km od Trójmiasta, 30, 50, bo mamy akurat taki kontrakt. Nie, on nie, nie pojedzie, a Ukraińcy pojedą. I tak samo łatwość z Ukraińcami jest taka, że Polacy nie pojedą na te kwatery służbowe, a oni tak”(rekruterka i zarządzająca HR w dużej firmie stoczniowej, zatrudniającej około 40 mężczyzn z Ukrainy).

„To też ma dobre i złe strony, bo to też wiąże się z tym, że bardzo często są przemęczeni, ponieważ pracując u nas szukają jeszcze dodatkowych zajęć, nawet poza i to później wiąże się z tym, że są mniej wydajni” (rekruterka i zarządzająca HR w dużej firmie stoczniowej, zatrudniającej około 40 mężczyzn z Ukrainy).

Podobnie uważają przedstawiciele agencji zatrudnienia:

„Ukraińcy pracują poniżej kwalifikacji ze względu na bariery językowe mają utrudniony awans, na pewno pracują ponad wymiarowo, bo przyjeżdża się tu żeby zarobić jak najwięcej, w jak najkrótszym czasie. Na pewno są trudności z wyeksploatowaniem fizycznym, bo rozmawiałem ostatnio z takim pracodawcą, który mówił mi, że bardzo nie lubi zatrudniać Ukraińców, bo po miesiącu brania nadgodzin, taka osoba jest wyeksploatowana fizycznie i nie jest w stanie dalej pracować, więc w dłuższej perspektywie czasu pracodawcy zauważają, że to jest nawet nieekonomiczne, bo w momencie kiedy człowiek przyuczy się do pracy i potrafi pracować okazuje się, że nie jest zdolny do pracy ze względu na to, że jest wyczerpany fizycznie”.

Pojawiały się jednak krytyczne uwagi na temat motywacji do pracy, argumentowane też niepewnością utrzymania relacji pracy ze strony pracowników-migrantów. Może to być powodowane rodzajem pracodawców i rodzajem wykonywanej pracy - która jest na przykład nowo zdobytym, a nie wyuczonym zawodem.

Dla pracodawców biorących udział w badaniu jakościowym ważnymi cechami pracowników z Ukrainy utrudniającymi ich zatrudnianie są:

1. Dysproporcje w rodzaju posiadanych umiejętności i wiedzy w stosunku do wymagań obowiązujących na polskim rynku pracy – imigranci uczeni są przez rodzimych pracodawców wykonywania pewnych czynności w nieco inny sposób, przez co zaczynając pracę w polskiej

firmie, muszą poświęcić czas na wdrożenie się i nauczenie zasad panujących w danym zakładzie. Pracodawcy stwierdzili także duże braki w kwestii technologii. Z drugiej strony dość znaczna liczba imigrantów pracuje na stanowiskach niższych niż ich wyuczony zawód czy wykształcenie.

„Dobrze by było, aby cokolwiek potrafili w tej naszej gałęzi, przyjeżdżają kompletnie zieloni. Główny czynnik dla nas ważny to to, że chcą pracować i mają chęć do pracy” (pracodawca z branży budowlanej zatrudniający tylko i wyłącznie Ukraińców, 35 osób).

„Generalnie najczęściej przyjeżdżają niedouczeni (niedouczeni w sensie do naszych potrzeb) i po prostu ich douczamy, czyli jak przyjeżdżają nie do końca są samodzielni. Gdzieś około miesiąca potrzebujemy żeby takiego pracownika doszkolić” (menedżer działu produkcji, zatrudnia 20 osób z Ukrainy).

2. Nastawienie i zróżnicowany poziom motywacji – w opinii pracodawców, częstą postawą jest unikanie obowiązków i minimalizowanie zadań oraz wykonywanie poleceń najmniejszym nakładem pracy. Respondenci wskazują, że często spotykają się z **postawą roszczeniową pracowników z Ukrainy**, co spowodowane jest m.in. wspomnianym wcześniej niezrozumieniem przez nich mnogości zasad (np. potrzeby płacenia podatku). Pracodawcy przeciwdziałają występującym trudnościom związanym z zatrudnianiem imigrantów z Ukrainy poprzez rozmowę i wyjaśnianie wszelkich nieporozumień. W opinii badanych osób bardzo istotną kwestią jest przedstawienie przyszłym pracownikom klarownych warunków pracy oraz dokładnego zakresu obowiązków.

„Bo bardzo często jest tak, że chcieliby zarobić, ale niekoniecznie pracować (...) Roszczeniowi - na przykład ustalamy stawkę godzinową, przy czym godzi się, a po miesiącu pracy uważa, że należy jej się znacznie więcej i egzekwuje” (właścicielka sklepu spożywczego zatrudniająca klika osób z Ukrainy).

3. Niestalość zatrudnienia i rotacja – zdarza się, że pracownicy rezygnują z pracy po kilku dniach zatrudnienia. Częstym zachowaniem w takiej sytuacji jest brak informacji o planowanym odejściu z pracy, pracownik z dnia na dzień rezygnuje i nie pojawia się w pracy. Bardzo zniechęca to pracodawców, którzy inwestują w zatrudnienie cudzoziemca (poprzez m.in. otrzymanie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, wynajem mieszkania, przeszkolenie).

„No właśnie, trzeba wszystko palcem pokazać, bo tak jakby albo nie chcą albo udają że nie rozumieją o co chodzi, są chyba na tyle leniwi, że po prostu trzeba za każdym razem palcem

pokazywać bo można mówić czasami parę razy, dopiero coś tam dotrze ale żeby sami coś od siebie wyszli no to na tyle osób, które tam miałam zatrudnione na sklepie, to może z jedna góra dwie były takie w miarę, w miarę tak” (właścicielka sklepu spożywczego zatrudniająca 7 osób z Ukrainy).

„Na 10 to 60 % brakuje chęci do pracy. Przyjeżdżają zarobić, my jako firma na początku inwestujemy w nich poprzez odpowiednie badania, trzeba ich ubrać w strój roboczy, trzeba zapewnić zakwaterowanie. Niektórzy potrafią popracować trzy dni i uciec” (pracodawca zatrudniający tylko i wyłącznie Ukraińców, 35 osób).

„No te niedociągnięcia, więcej trzeba im czasu poświęcić na nauczenie się i generalnie to jest tak, że jak ich nauczymy to już muszą wyjeżdżać, bo im się kończą wizy (...) aczkolwiek zdarza się dosyć często tak, że wynikają jakieś problemy rodzinne u nich i dosyć często wyjeżdżają natychmiastowo i to się dosyć często zdarza” (właścicielka sklepu spożywczego zatrudniająca kilka osób z Ukrainy).

4. Nadużywanie alkoholu – nadużywanie alkoholu wiąże się z niedyspozycją. Zdarza się najczęściej w dniu następującym po wypłacie. Zdaniem pracodawców w tego typu przypadkach najczęściej wystarcza upomnienie oraz wskazanie, że w przypadku czasu wolnego pracodawcy nie interesuje sposób spędzania czasu przez ich pracowników, ale w godzinach pracy muszą oni być w dobrej dyspozycji, aby móc wypełniać swoje obowiązki służbowe.

„Nasi już przestali. Na początku to był problem, teraz już przestali. Oni po prostu będą tak sfrustrowani i oni nie to, że oni wypiją, oni muszą się napić do nieprzytomności”

(rekruterka i zarządzająca HR w dużej firmie stoczniowej, zatrudniającej około 40 mężczyzn z Ukrainy).

5.5. Kotwice - rozważania o zakotwiczeniu Ukraińców i Ukrainek w woj. pomorskim

Żeby zrozumieć przyczyny zamieszkiwania Ukraińców i Ukrainek na Pomorzu spójrzmy na wyniki badań z punktu widzenia teorii zakotwiczenia, wyodrębniając zidentyfikowane **kotwice**.

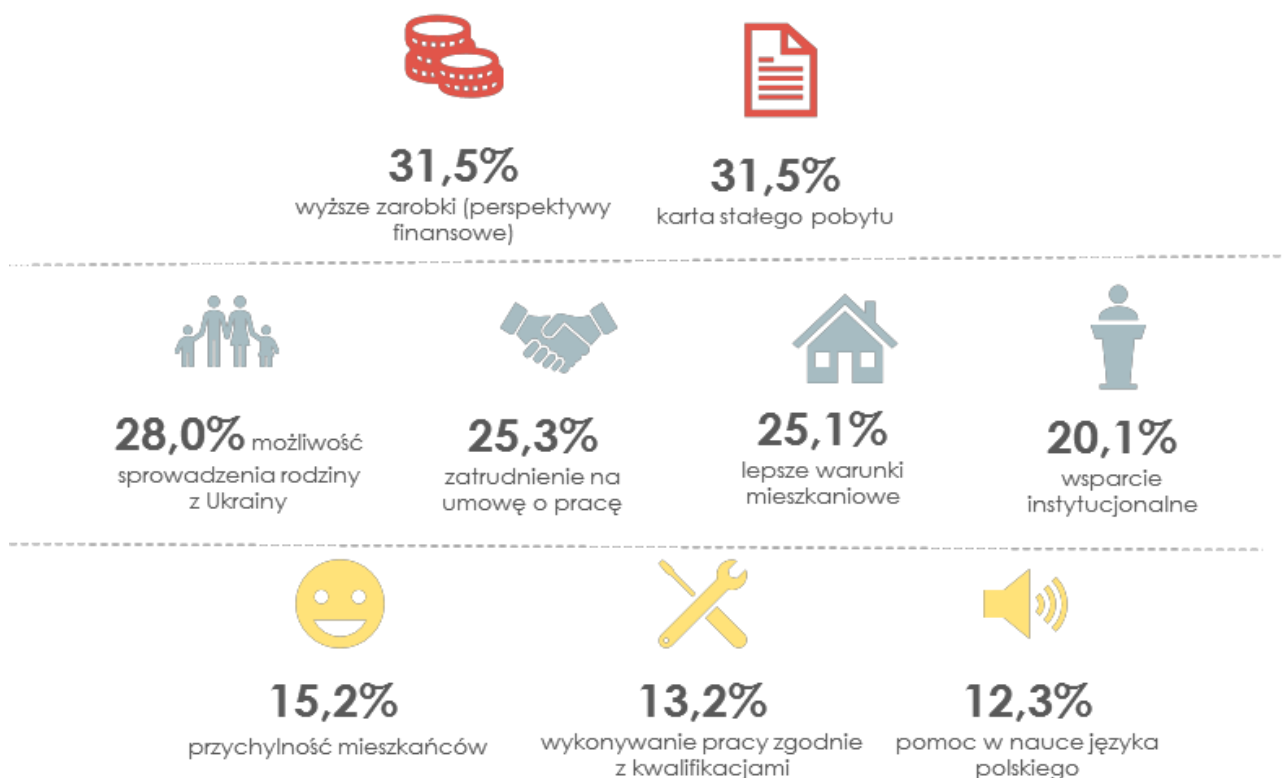
1. Subiektywne kotwice wewnętrzne - rozwój własny i subiektywna jakość życia

Istotną kwestią w kontekście wdrażania polityki mającej na celu zachęcenie obywateli Ukrainy do osiedlania się w województwie pomorskim, jest przyjrzenie się poczuciu zadowolenia z różnych aspektów pracy i subiektywnej ocenie warunków życia.

W badaniu poziom zadowolenia z różnych aspektów pracy i warunków życia mierzono za pomocą 13 kategorii, spośród których najlepiej oceniane były ogólne **warunki pracy** (90,7% dla sumy odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze”), **rodzaj wykonywanej pracy** (odpowiednio 80,7%), **stabilność zatrudnienia** (79,7%) oraz **wysokość zarobków** (78,5%).

Badanie subiektywnych kotwic to także pytanie o powody, które wpłynęłyby na podjęcie decyzji o zamieszkaniu w województwie pomorskim.

W przeprowadzonym badaniu okazały się nimi w pierwszej kolejności lepsze perspektywy finansowe, to jest wyższe zarobki (31,5%) oraz na warunek formalny jakim jest uzyskanie karty stałego pobytu (31,5%). Następnymi pod względem istotności czynnikami są: możliwość sprowadzenia rodziny z Ukrainy, zatrudnienie na umowę o pracę (pod którym kryje się pewność i stabilność zatrudnienia), a także poprawa warunków mieszkaniowych – od 25,1% do 28,0% wskazań. Co piąty pytany, który nie planuje pozostać na stałe w Pomorskiem, deklaruje, że zachęciłoby go uzyskanie większego wsparcia instytucjonalnego.



Wykres 2. Zachęty do pozostania w województwie pomorskim na stałe.

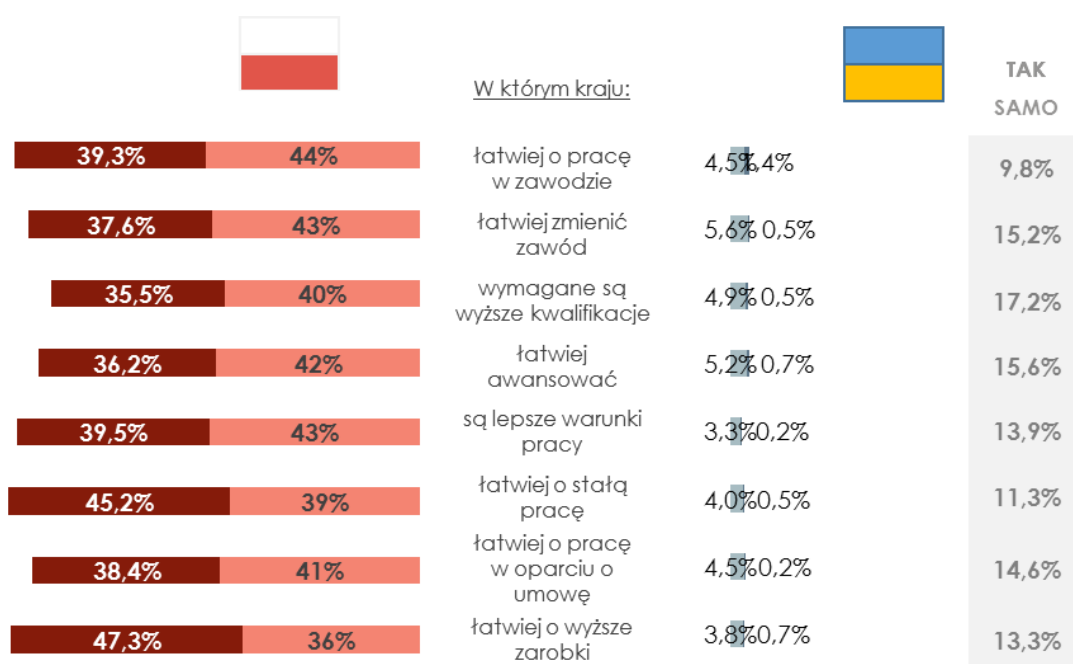
2. POLSKA a UKRAINA - subiektywna kotwica porównawcza?

Ważną kotwicą wpływającą na decyzje o migracji i pozostaniu jest subiektywna kotwica porównawcza. Dlaczego obywatele Ukrainy decydują się na podjęcie pracy za granicą? Jakie aspekty dotyczące zatrudnienia lepiej oceniane są w Polsce, a jakie na Ukrainie? Przyjrano się 8 różnym kwestiom związanych z pracą. Wyniki pokazują jednoznacznie, iż w każdym z analizowanych kryteriów Polska oceniana jest przez cudzoziemców znacznie wyższej niż rodzima Ukraina. 85,4% respondentów jest zdania, iż w naszym kraju łatwiej jest dostać pracę w zawodzie, a 79,8% uważa, że łatwiej o stałą pracę oraz wyższe zarobki (82%). Ponadto respondenci uważają, że lepsze są również warunki pracy (81,9%). Odsetek wskazań stwierdzających wyższość pracy

w Polsce nad zatrudnieniem na Ukrainie pod względem takich cech jak: możliwość przekwalifikowania się, znalezienia pracy w oparciu o umowę, możliwość awansu czy wymagań odnośnie posiadanych kwalifikacji, waha się od 76% do 80%.

W żadnym z analizowanych aspektów Ukraina nie odnotowała więcej niż 6% wskazań pozytywnych (po zagregowaniu odpowiedzi „raczej” oraz „zdecydowanie”). Najrzadziej pojawiały się opinie, zgodnie z którymi między obydwoma krajami nie ma różnic. W najwyższym stopniu dotyczyło to wymogu odnośnie posiadanych kwalifikacji – 17,2% badanych uznało, iż stawiane wymagania są analogiczne w Polsce i w Ukrainie. 15,6% było zdania, iż możliwości awansu, a 14,6% iż szanse uzyskania pracy w oparciu o umowę są w obu krajach takie same.

Podobnie oceniano kwestię warunków pracy (13,9%), wysokości zarobków (13,3%) czy zmiany zawodu (15,2%).



Wykres 3. Porównanie Polski do Ukrainy.

Dobrze pokazuje to kilka cytatów o relacjach i atmosferze w pracy:

*„Porównywając do tego, co ja widzę w Polsce i krajach byłego Związku Radzieckiego w firmach, nie w IT, ale tak być może ogólnie. Tu jest **spokojniej i generalnie bardziej luźno**. Dress-kodu nie ma, nikt za tobą nie stoi, nikt nie oblicza twój każdy krok, nie ma tam jakiegoś tępego (głupiego) managementu, jaki bardzo często spotyka się w takich firmach nie komputerowych. Sądzę, że w tym planie wszystko jest dobrze”* (mężczyzna, 34 lata, wykształcenie wyższe, programista, korporacja informatyczna).

„Mogę tak powiedzieć, że szef nasz nie jest taki, jak wszystkie szefy, jakiś zły, jakiś taki groźny. Jest taki samy bardzo towarzyski. Tak samo z nami wszystkimi rozmawia spokojnie. Oczywiście,

że rozumiemy, że to jest nasz szef, ale nie jest taka duża różnica między nami. On mówi do nas na „ty”, ale możemy do niego tak na „wy” [Pan]. (...) Bo „jeśliby” nie ludzie, które jest.. to chyba ja mógłbym i nie zostać tam.. bo chyba wynagrodzenie jest dla mnie nie bardzo wysokie, ale bardzo jest bardzo to, że kierownik, bardzo dobry szef kuchni.. mi to bardzo się podoba...”

„ (...) Nie ma takiego, że jest tu taki chłopak z Ukrainy o to niech będzie na zmywaku pracować i tak do końca swojego życia będzie tam pracować. Takiego nie ma” (mężczyzna, 21 lat, student, pizzaiolo w pizzerii).

3. Język i kotwice kulturowe

W ramach integracji obywatele Ukrainy uczęszczają na kursy języka polskiego, które finansowane są przez pracodawców lub organizacje pozarządowe. Ponadto, część pracodawców wskazała, że organizuje wspólne dla wszystkich pracowników inicjatywy sportowe (piłka nożna, piłka ręczna, joga) czy spotkania integracyjne. W spotkaniach zaangażowani są nie tylko sami pracownicy, ale także ich rodziny, dzięki czemu nawiązywane są przyjaźnie, a pracownicy poznają się także na gruncie pozazawodowym. Pracodawcy podkreślają, że są to działania podejmowane nie tylko ze względu na obecność cudzoziemców, ale ze względu na chęć zintegrowania wszystkich pracowników. Przedstawiciele organizacji prowadzący działania na rzecz imigrantów wskazali, że Ukraińcy, często właśnie w ramach organizacji, organizują się sami jako społeczność. Jedną z ważniejszych kwestii świadczących o wnikaniu w daną społeczność jest nauka jej języka. 82,8% badanych deklaruje, że uczy się języka polskiego, przy czym 44,9% robi to regularnie, a 37,9% od czasu do czasu. Więcej niż co dziesiąty pytany (11,7%) wcześniej pobierał takie nauki. **Regularną aktywność jeśli chodzi o naukę języka polskiego częściej podejmuje najstarsza grupa wiekowa tj. osoby w wieku 50 lat i więcej (52,7% w porównaniu do 34,4% wśród osób w wieku 18-24 lata).** Z drugiej strony 82,8% badanych deklaruje, że uczy się języka polskiego, przy czym 44,9% robi to regularnie.

Jeśli chodzi o uczestnictwo w kulturze i rozrywce, 22,5% badanych deklaruje, że podejmuje tę aktywność regularnie, 41,2% od czasu do czasu. Więcej niż trzech na dziesięciu pytanych (35,9%) nie decyduje się na nią (ani obecnie, ani wcześniej). **Regularną aktywność kulturalną czy rozrywkową częściej podejmują kobiety, które uzyskały o 11 p.p. więcej wskazań zarówno w tej kategorii, jak i w ogólnym poziomie uczestnictwa, rozumianego jako regularne i okazjonalne wyjścia do kina, teatru czy na koncerty (69,2% w porównaniu do 59,2% mężczyzn).**

4. Relacje z Polakami - kotwice wytwarzane na migracji, ułatwiające integrację

Obywatele Ukrainy deklarują, że są otwarci na integrację z Polakami – **92,0% oświadczyło, że czuje taką potrzebę** (aż 92,1% odpowiedziało pozytywnie, przy czym 22,0% zadeklarowało, iż

„zdecydowanie tak”, natomiast 70,1% wyraziło umiarkowaną aprobatę dla tego stwierdzenia „raczej tak”).

Zapytani o **powody niechęci** wskazują najczęściej:

- *wystarczającą liczbę kontaktów z Polakami w pracy (40,0%)*
- *brak czasu ze względu na pracę (37,1%)*
- *chęć zaoszczędzenia pieniędzy (25,7%)*
- *wystarczające kontakty z rodakami (22,9%)*

Jednocześnie 79,0% integruje się ze współpracownikami z Polski, 75,8% z sąsiadami czy znajomymi Polakami. Najrzadziej natomiast uczestniczą oni w spotkaniach wspólnoty religijnej. Jeśli chodzi o proces integracji (pod którym rozumiane są rozmowy, spotkania czy wspólne wyjścia) z mieszkańcami Polski, 34,8% obywateli Ukrainy regularnie kontaktuje się z polskimi współpracownikami, a 29,3% z sąsiadami czy znajomymi z Polski. Od czasu do czasu aktywność taką podejmuje odpowiednio 44,2% i 46,5% pytanym. 8,4% obywateli Ukrainy nie integrowało ani nie integruje się z polskimi współpracownikami, a 11,0% - z sąsiadami czy znajomymi Polakami. 89,1% pytanym z najmłodszej grupy wiekowej (18-24 lata) utrzymuje kontakt ze współpracownikami z Polski, zaś wśród osób 50+ odsetek ten wynosi o 19 p.p. mniej.

Zbliżony odsetek obywateli Ukrainy przejawia aktywność związaną z obecnością na spotkaniach wspólnoty religijnej (44,2%) i jakiejś organizacji (związku, stowarzyszenia czy fundacji – 49,4%), co często może być traktowane łącznie. Nieuczestniczących w tego typu aktywnościach jest odpowiednio 38,1% i 40,5%. Aktywność religijna nie jest warunkowana przez wiek czy płeć pytanym, natomiast w kategorii analitycznej jaką jest wykształcenie, osoby legitymujące się wykształceniem wyższym znacznie częściej uczestniczą lub uczestniczyły w spotkaniach wspólnoty religijnej niż osoby z wykształceniem podstawowym (69,6% w odniesieniu do 39,3%).

Zdaniem pracodawców mających doświadczenie w zarządzaniu zespołami, w których pracują osoby z Ukrainy warto prowadzić działania wpływające na integrację pracowników.

„Powiedziałbym, że raczej się sprawdza integracja łącznie z rodzinami pracowników. Czyli jak pracownicy poznają się rodzinami lepiej, czyli jak się poznają w zakresie jakichkolwiek interesów, takich pozazawodowych, jak się bardziej integrują rodziny pracowników. To się nam najbardziej sprawdza. No i oczywiście, że szkolenia z języka polskiego to też pomagają w zrozumieniu języka, kultury, historii kraju” (pracownik korporacji informatycznej, zatrudniającej około 30 osób z Ukrainy, stanowisko menedżerskie).

Bardzo ważnym, niedocenianym przez instytucje czynnikiem zachęcającym do osiedlania się w danym miejscu są, zdaniem respondentów zza granicy, stosunki sąsiedzkie i lokalne (**tzw. kotwice relacyjne**). Mimo braku dyskryminacji, Polakom wciąż brakuje otwartości i chęci

spędzania czasu z imigrantami, zapraszania ich do siebie, przez co dwie nacje mieszkają obok siebie, ale nie integrują się.

Powodem mogą być przyzwyczajenia i odmienne style spędzania czasu wolnego:

„Polacy bardzo lubią takie aktywne życie. No nawet jak chodzi o tym, żeby pobiegać sobie, coś tak dla zdrowia, coś zrobić. A Ukraińcy np. tego nie bardzo lubią, lepiej iść do jakiegoś klubu i tam już... spędzać swój czas (...)” (mężczyzna 21 lat, student, pizzaiolo w pizzerii).

„Polacy chyba piją piwo cały czas i na grillach tam odpoczywają. Przepraszam. A Ukraińcy spędzają czas tak jak ja opowiedziałam minutę wcześniej, przed chwilą. Kulturowo. Moje znajome tak spędzają czas. Chociaż nie mam tak dużo znajomych i teraz więcej mam znajomych z Ukrainy chociaż wcześniej było tak, że nie miałam wcale znajomych z Ukrainy. No tak. Oni bardziej na grillach, a ja bardziej w teatrze” (kobieta, 37 lat, wykształcenie wyższe, personel sprząający).

Sprzeczność dwóch powyższych cytatów wskazuje bardziej na zagubienie i brak wyjścia do integracji ze strony Polaków i Polek oraz efekty deprivacji zawodowej - czyli pracy (a stamtąd pochodzą główne kontakty) wśród osób o innym (niższym) kapitale kulturowym.

Część migrantów dużo mówiła o możliwościach wykorzystania sytuacji migracji dla polepszenia jakości życia, z czym wiąże się np. dbanie o atrakcyjność czasu wolnego (choć niełatwe jest znalezienie odpowiedniej jego ilości):

„(...) staram się wychodzić co tydzień gdzieś, ale ze względu na grafik może się nie udać, staram się być na wydarzeniach związanych z branżą, z kolegami, zwykła siłownia. Ze znajomymi... Jak już mówiłem to bardziej na siłowni, bo moi znajomi to bardzo zajęci ludzie. Głównie na siłowni, albo możemy się spotkać na uniwersytecie. Możemy się spotkać w lokalu lub u kogoś w domu. Tak mniej więcej raz na 2 tygodnie. Chyba że coś związane ze studiami to częściej” (mężczyzna, 23 lata, wykształcenie wyższe, student, .operator desk-service).

Na pewno na znalezienie sobie okazji i pomysłów na spędzanie czasu wolnego wpływ okres przebywania w Polsce i zasobność portfela:

„Teraz intensywniej [spędzam wolny czas - przyp. Autorki]. Rozrywka urozmaicona, pierwszy raz byłam w teatrze. Samo przebywanie w mieście, gdzie jest bogata historia, to zachęca do poznania tej historii. Czytam książki, chodzę na spacer, rajdy nocne. Siłownia, jak mam chwilę. Kocham trampoliny. Niedużo wydaję w skali miesiąca. Nie chodzę do restauracji, bo dobrze gotuję i robię fajne rzeczy jak mam czas. I staramy się nie chodzić. I najwięcej jedzenie mnie kosztuje. Na książki wydaję gdzieś 100zł miesięcznie. Bo kupuję dwie w Empiku. Karnet na siłownię 140zł można powiedzieć, że 400zł miesięcznie razem wydaję” (kobieta, 25 lat, wykształcenie wyższe, od 5 lat w Polsce, specjalista ds szkoleń i kursów).

5. Kotwice powstałe poprzez relacje z kulturą pochodzenia - jak wynika z badania jakościowego często organizowane są na Pomorzu dni kultury ukraińskiej w szkołach, na uczelniach czy w plenerze. Te spotkania organizowane są nie tylko dla samych Ukraińców, ale także dla Polaków, którzy chcieliby poznać kulturę swoich sąsiadów, zaprzyjaźnić się z nimi, poznać ich kuchnię czy zwyczaje. Badani zauważyli także, że na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje także kilka szkół objętych programem integracyjnym, dzięki czemu najmłodszy imigranci mogą uczyć się języka, integrować się z rówieśnikami, zdobywać nowych kolegów i koleżanki. Taka adaptacja ma swoje przełożenie w późniejszym funkcjonowaniu w pracy czy życiu codziennym. Integracja obywateli Ukrainy we własnym gronie rysuje się podobnie – blisko trzy czwarte pytanych (72,2%) spotyka się, rozmawia czy wspólnie spędza czas z obywatelami swojego kraju, przy czym 31,8% podejmuje tę aktywność regularnie, a 40,4% od czasu do czasu. 16,2% pytanych nie wykazywało ani nie wykazuje tego typu działalności. Ta niechęć czy też brak okazji do kontaktu z rodakami widoczne są przede wszystkim wśród osób po 50. roku życia (29,1%) oraz osób z wykształceniem podstawowym (35,7%).

Odwołując się do teorii zakotwiczania migrantów (omówionej w trzecim rozdziale) należy podkreślić jak ważne jest dbanie przez społeczność goszczącą o możliwość zakotwiczania we wszystkich wyżej wymienionych aspektach. Zarówno badania jakościowe, jak i ilościowe wykazały, że dużo dzieje się w tej kwestii na Pomorzu, ale w rekomendacjach (rozdział 7 Raportu) przedstawiona zostanie analiza potrzebnych zmian w tym zakresie. Przede wszystkim dotyczą one regularności i systematyczności zdarzeń, „szycia na miarę” czy odpowiedniego adresowania działań (Ukraińcy i Ukrainki na Pomorzu to dziś grupa bardzo zróżnicowana) oraz dokładnego określenia celów polityki regionalnej: „kogo i po co chcemy do nas zaprosić?”

5.6. Bariery zakotwiczania się w Polsce i na Pomorzu

Migranci, których przyjazd do Polski był motywowany aspiracjami (chęć osiągnięcia sukcesu zawodowego i polepszenia jakości życia) bardzo często porównują się do innych migrantów, innych Polaków oraz do grup odniesienia na Ukrainie - znajomych, którzy nie zdecydowali się na migrację.

Mogą często mieć poczucie **relatywnej deprivacji**:

*„No przeprowadzka do nowego kraju, niezależnie czy to Polska czy nie Polska, być może nawet zmiana firmy wewnątrz każdego kraju, to tak czy inaczej **jakiś stoper dla Ciebie**. Czyli ja widzę, że ludzie, z którymi ja pracowałem w Kijowie, oni teraz znajdują się powyżej generalnie i ja też byłbym wyżej tam. Czyli chyba pierwsze rok-dwa tu ja traciłem na to, żeby znajdować swój jakiś*

szlak. Teraz, teraz ja już jego znalazłem. Mam już wizję swojego wzrostu, ja znam kroki, co mam zrobić i jakby to wszystko idzie po kolei” (mężczyzna, 33 lata, wykształcenie wyższe, programista, korporacja informatyczna)

Porównywanie się z innymi pozwala kontrolować swoją ścieżkę kariery: *„Skończę studia, no chyba nie tak jak skończę, może jeszcze rok lub dwa rok, chyba mógł będę tutaj pracować, ale potem chcę oczywiście zmienić sobie pracę i pracować w swoim zawodzie, który studiuje. **Bo to jest ważne dla mnie, i ja chcę pracować w zawodzie, w którym tyle lat już studiowałem. No i chciałbym pracować na takim w budowlanej firmie z projektami”**(mężczyzna, 21 lat, student, pizzaiolo w pizzerii).*

*„Tak jak najbardziej zastanawiam się nad zmianą pracy, ponieważ jak już mówiłem to nie jest to bardzo rozwojowa praca, **chciałbym się rozwijać dalej w swojej branży**, chciałbym pracować jako programista, studiuje i podciągam swoje kompetencje techniczne z tym powiązane. W najbliższym czasie myślę że będę zmieniał pracę, staram się zmienić pracę. Jakie warunki? Jestem realistą i rozumiem, że dla mnie jak dla juniora w tej branży, to nie będą jakieś bardzo duże warunki, jakieś bardzo, bardzo duże pieniądze, albo jakieś zbyt fajne warunki, ale ja się z tym mogę pogodzić. Chciałbym pracować najpierw na jakimś stanowisku kierowniczym w zespole programistów, to by była moja wymarzona praca a dalej mógłbym już pracować na siebie”*(mężczyzna, 23, wyższe, operator service-desk).

Zapytani o subiektywną ocenę tego czy wykonywana praca jest zgodna z kwalifikacjami, obywatele Ukrainy równie często byli zdania, iż pracują zgodnie ze swoimi kwalifikacjami (44,3%), co oceniali, iż pracują poniżej swojej wiedzy i umiejętności (43,7%), przy czym 5,3% pytanych było zdania, iż jego zakres obowiązków i odpowiedzialności był znacznie niższy. 8,7% badanych uznało, iż powierzana im praca przewyższa posiadane kwalifikacje, przy czym opinię tę wyrażały przede wszystkim osoby o wykształceniu podstawowym.

Zapytano obywateli Ukrainy o **wykonywany przez nich w Polsce zawód**, jak również zadano im pytanie o zawód wyuczony. Jeśli chodzi o zawód wykonywany, najczęściej wskazań odnotowały osoby określające siebie jako „handlowcy” (10,1%), gdzie dodatkowo na 4. miejscu znalazła się pokrewna kategoria –sprzedawcy (7,7%). Znaczący udział mieli również pracownicy przemysłowi (ogólnie – 10,0%) oraz pracownicy budowlani (8,2%), przy czym osobno traktowano konkretne zawody w branży budowlanej czy przemysłowej. Pierwszą piątkę zawodów, w których pracowali obywatele Ukrainy, zamykali pracownicy fizyczni (ogółem – 5,1%). W pierwszej dziesiątce znalazły się również: magazynier (31 osób), malarz (21 osób), kierowca (też: autobusowy) – 20 osób, elektryk, kasjer handlowy, ogrodnik, pokojowa, sprzątaczką i tynkarz (po 13 osób).

Analizując czołowe **zawody w kategorii wyuczonych**, pierwsze wskazania pozostają bez zmian: handlowcy (10,3%), pracownicy przemysłowi (9,5%), pracownicy budowlani (8,6%) oraz

sprzedawcy (3,6%). Na 5. miejscu pojawiają się elektrycy (1,8%), a następnie ekonomiści (co może sugerować problem ze znalezieniem pracy w tym zawodzie zagranicą) i kucharze 1,3%). Co piąty (20,1%) pytany wskazał na brak wyuczonego zawodu.

Powyższe wyniki badań wskazują, że jeśli chodzi o stosunek migrantów do legalizacji pobytu i zatrudnienia, wydaje się, że część osób będzie też dbać o swój **status prawny**, który mimo braku potwierdzenia hipotezy w badaniach Renaty Stefańskiej i Moniki Szuleckiej (por. punkt 3.2.3), będzie bardzo ważny dla niektórych migrantów, a bariery instytucjonalne, tj. biurokracja, złe funkcjonowanie polskiego systemu (por. Wsparcie migrantów) będą determinowały przyszłość migracji.

*„Tak. Bo wiązę swoją przyszłość z HR. Ale tutaj jest tego za mało. **Tutaj nie mam umowy o pracę i mi to przeszkadza.** Pod kątem dzieci, jak będę kiedyś miała, to potrzebuję stabilizacji w pracy, żeby mieć podłoże finansowe”* (kobieta, 25 lat, w. wyższe, specjalistka ds szkoleń i kursów).

5.7. Perspektywy migracji - wahadłowa czy osiedleńcza?

Do niedawna uważano, że migracja z Ukrainy do Polski dla znacznej ilości osób nie oznacza stałej zmiany miejsca (kraju) zamieszkania, wprost przeciwnie, centrum życiowe migranta pozostaje w kraju pochodzenia, do którego od początku planuje on powrócić. Jak pisał Paweł Kaczmarczyk: „Kluczem do zrozumienia istoty tego typu aktywności [migracyjnej i zarobkowej] jest dom - miejsce, z którego się wyjeżdża, ale którego nie chce się porzucić całkowicie i zamierza doń kiedyś powrócić” (Kaczmarczyk 2002: 9).

Jak twierdzą badacze migracji (Kaczmarczyk 2002, Kawczyńska-Butrym 2009, Walczak 2016) cyrkulacja czy wahadłowość to bardzo powszechna forma migracji. Nie zakłada ona trwałej zmiany miejsca zamieszkania (ryzyko, koszty), ale podjęcie czasowego (często powtarzalnego) zatrudnienia zagranicą w celach zarobkowych. Według badań NBP przeprowadzonych w 2015 roku przeciętny migrant z Ukrainy był w Polsce już 9 razy, a średnia długość obecnego pobytu wynosi 5 miesięcy. **Cyrkulacja ekonomiczna** jest procesem, w którym ludzie okresowo opuszczają miejsca swojego zamieszkania w poszukiwaniu zatrudnienia w miejscach, które są zbyt odległe, by można do nich dojeżdżać codziennie. Osoby pozostają w tych "centrach zatrudnienia" przez dłuższy okres czasu, a potem powracają do domów (Kaczmarczyk 2002). Pomimo opuszczenia kraju migrant nie przestaje być aktywną częścią swojego gospodarstwa domowego, utrzymuje z nim ścisły kontakt, ale także powraca regularnie do swojego miejsca zamieszkania, jego zarobki zaś są integralną częścią budżetu domowego (Lesińska 2012).

Aspektu **czasu** może też być analizowany jako moment wyjazdu na migrację. Według raportu opracowanego dla Narodowego Banku Polskiego nowa fala imigracji ma zdecydowanie odmienną strukturę od tej, która przyjeżdżała do Polski przed rokiem 2014. Znacznie większą część stanowią

w niej mężczyźni, dominują osoby młode, większy jest też udział osób ze wschodniej części Ukrainy – regionów zagrożonych konfliktem zbrojnym. Mniej wśród nowych migrantów jest także osób posiadających dzieci, co może prowadzić do sytuacji, jak twierdzą Autorzy raportu, w której część z tych osób, nie będzie miała motywacji, by powrócić na Ukrainę i będzie chciała pozostać w Polsce na stałe, zakładać tu rodzinę lub migrować dalej do innych krajów Unii Europejskiej.

Dlatego mamy więc do czynienia z pojawieniem się **zupełnie nowej fali imigrantów**, która nie posiada doświadczenia w pracy zarobkowej w Polsce. Co więcej, osoby te w większości nie podejmowały zatrudnienia także w żadnym innym kraju.

Rośnie wskaźnik wykształcenia osób przybywających z Ukrainy. Dodatkowo pamiętać należy o dużym udziale studentów w grupie nowoprzybyłych, którzy niebawem zdobędą wykształcenie wyższe.

Z badań przeprowadzonych w województwie pomorskim wynika, że **coraz więcej migrantów to przedstawiciele „nowej migracji”(po 2014 roku) ponieważ:**

- Przeciętna długość pobytu obywateli Ukrainy w Pomorskiem wynosi 35 miesięcy (**2 lata i 9 miesięcy**). W próbie badanych znalazły się zarówno osoby, które mieszkają w regionie niespełna **miesiąc**, jak i zamieszkujący w tym województwie **od 20 lat**.
- **Najliczniejszą grupą** są osoby zamieszkujące w województwie pomorskim od **powyżej roku do 3 lat**.
- **Dla znaczącej większości** pytanym jest to **pierwsza wizyta w naszym kraju (92,7%) oraz województwie (95,7%)**.

Czy jesteśmy w związku z tym obserwowanymi zmianami typu migracji z wahadłowej na osiedleńczą?

O wahadłowości i cyrkulacji migracji świadczą następujące wyniki badań:

1. W ocenie pracodawców biorących udział w wywiadach jakościowych pracownicy z Ukrainy:
 - **chcą jak najwięcej zarobić, dlatego większość czasu spędzają w pracy** – zainteresowani są pracą 12-godzinną, często pracują dodatkowo w ramach nadgodzin, nie korzystają z dni wolnych czy zwolnień lekarskich, co sprawia, że miesięcznie przepracowują nawet 280 godzin (dla porównania, Polacy przepracowują średnio 168 godzin).
 - po pracy spędzają raczej czas w wynajętych mieszkaniach lub kwaterach, najczęściej w towarzystwie innych obywateli Ukrainy, z którymi pracują i mieszkają. **Rzadko wychodzą z domu, nie chcą bowiem wydawać pieniędzy na zbędne ich zdaniem rozrywki.**

2. 13,7% badanych obywateli Ukrainy zapytanych o plany na przyszłość związane z pobytem w województwie pomorskim przyznaje, że zamierza regularnie przyjeżdżać (na przykład w celach zarobkowych), a 25% że zamierza pozostać do końca trwania wizy.

O długofalowych planach migracji w Polsce świadczą następujące wyniki badań:

1. Dane z województwa pomorskiego pokazują, że największa grupa migrantów i migrantek jest w Polsce od roku do 3 lat (46,3%) i że jest to ich pierwszy przyjazd (95,7%). Polska uważana jest za kraj atrakcyjny do osiedlenia się:

*„Polska konkretnie to, ja myślę, że to jest dobre miejsce dla życia, tam dla pracy. **Zostać obojętnie na zawsze, ja myślę kupić tu nieruchomości, ale ceny teraz jakieś bardzo wysokie i wariantów naprawdę jakichś dobrych jest mało. No to dlatego póki co, odłożyłem tę kwestię. Natomiast powiedzmy raz na rok u mnie pojawia się myśl, gdzieś stąd wyjechać**”*
(mężczyzna 34 lata, wykształcenie wyższe, programista, korporacja informatyczna).

2. O stopniu **niewahadłowości** migracji świadczy również to, czy obywatele Ukrainy **decydują się na (czasową) przeprowadzkę z rodziną**, czy też ich bliscy pozostają w Ukrainie. 12,9% przyjechało z rodziną z Ukrainy, 17,6% zdecydowało się na przyjazd samodzielny, ale następnie sprowadziło rodzinę tutaj, zaś 14,6% założyło lub planuje założyć rodzinę w województwie pomorskim. Dodatkowo, 14,9% pytanych wiąże swoje plany ze sprowadzeniem rodziny z Ukrainy.

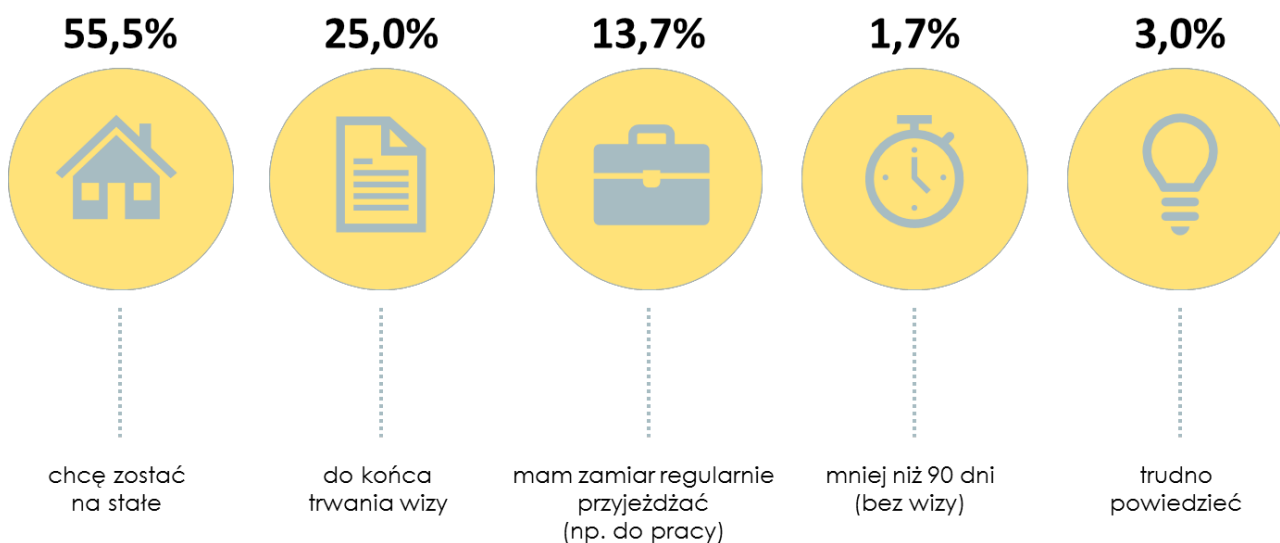
3. Na perspektywy osiedlenia wpływa też **regularny charakter pracy** deklarowany przez Badanych (por. rozdz. 4.4. dotyczący zatrudnienia).

Powyższe wyniki wskazują na **relatywnie wysoką chęć zakorzenienia się cudzoziemców w Polsce**. Potwierdza to bardzo ważny i niespodziewany wynik - **ponad połowa badanych (55,5%) planuje pozostać w województwie pomorskim na stałe**. Jest to wynik zastanawiający w świetle badań sprzed 5 lat (Brunarska, Grotte, Lesińska 2012). Zuzanna Brunarska i Magdalena Lesińska uważały zmiany migracji z wahadłowej na osiedleńczą za mało prawdopodobne. Możliwe i wielce prawdopodobne, że na zmianę typu migracji ukraińskiej wpływa „nowa migracja” po 2014 roku. Najprawdopodobniej będziemy mieli do czynienia, przez najbliższe lata z obydwooma typami migracji: **wahadłową i osiedleńczą** w zależności od motywów, wieku i sytuacji rodzinnej migrantów i migrantek. A także, oczywiście, od zmian geopolitycznych w Europie.

Dobrze obrazuje to następujący cytat:

„Gdańsk. Czyli **rozwój**, który tu jest przez ostatnie lata. Ja widzę, ono [miasto] idzie bardziej wysokimi tempami, niż ogólnie w kraju, bo 3 lata temu Gdańsk był wsią. Brakuje takiej prędkości..
czyli póki co, tu jeszcze wieś, ale jeśli to będzie szło szybciej – lepiej. **To da więcej dla mnie argumentów, żeby zostać tu** (mężczyzna, 34 lata, wykształcenie wyższe, programista w korporacji informatycznej).

Jak wspomniano powyżej ponad połowa badanych (55,5%) deklaruje chęć pozostania w województwie pomorskim na stałe. 25,0% obywateli Ukrainy pozostanie w Polsce do czasu zakończenia ważności uzyskanej wizy (czy też upływu terminu zgody na pobyt czasowy). Sytuacja ta dotyczy przede wszystkim najkrócej zamieszkujących na terenie województwa (wśród obywateli Ukrainy przebywających w województwie do 3 miesięcy odsetek ten wynosi 64,3%). Co siódmy pytany (13,7%) zamierza regularnie przyjeżdżać do Polski (na przykład w celach zarobkowych). Zaledwie 1,7% pytanych zamierza wyjechać w momencie upływu 90 dni, w trakcie których posiadanie wizy nie jest konieczne w świetle nowych przepisów (co może oznaczać, iż objęte badaniem osoby nie zdążyły jeszcze skorzystać z nowych uprawnień).



Wykres 4. Plan pozostania w Polsce.

Dla tych, którzy planują wyjazd z województwa pomorskiego, najczęstszym kierunkiem jest wyjazd do **innego kraju w Europie (36,6%)** lub **powrót na Ukrainę (34,6%)**. O planach dotyczących powrotu na Ukrainę nieco częściej wspominają osoby z wykształceniem średnim zawodowym (48,2%). Niespełna połowa pytanych, którzy legitymują się wykształceniem wyższym (45,8%) i średnim ogólnokształcącym (48,0%) deklaruje z kolei chęć wyjazdu do innego kraju Europy (co zapewne wiąże się również z lepszą znajomością języka angielskiego).

Co jak nie Polska? (Ekspertyza Ośrodka Badań Wschodnich, październik 2017)

Według danych Eurostatu pod koniec 2016 roku w UE-28 obywatele ukraińscy posiadali 1 mln 110 tys. ważnych kart pobytu, z czego 403 tys. przypadły na Polskę, reszta – na **Włochy** (234 tys.), gdzie do czasu kryzysu gospodarczego 2008 roku przebywała znacznie większa liczba Ukraińców (m.in. pracowali w budownictwie i rolnictwie). Od kilku lat liczba ta ustabilizowała się na tym samym poziomie i obejmuje głównie **kobiety w średnim wieku** pracujące w sektorze usług domowych, w tym szczególnie w sektorze opieki nad ludźmi starszymi. Podobny profil migracyjny prezentują obywatele Ukrainy legalnie przebywający w **Hiszpanii czy w Portugalii**. W Niemczech pod koniec 2016 roku liczba legalnie przebywających Ukraińców wynosiła 114 tysięcy. Obecnie Ukraińcy jako cudzoziemcy mający zezwolenie na pracę w Niemczech są praktycznie nieobecni. Przebywają oni tam na podstawie zezwolenia do celów edukacyjnych lub z powodów rodzinnych. Pod koniec 2016 roku natomiast 119 tysięcy Ukraińców przebywało legalnie w Czechach. Od kilku miesięcy na czeskim rynku pracy rośnie liczba obywateli Ukrainy z polskimi wizami, którzy trafiają do Czech za pośrednictwem polskich firm. Zdecydowana większość (kilka tysięcy) legitymuje się polską wizą do pracy krótkoterminowej wydaną w ramach systemu oświadczeń i jest wysyłana do Czech przez polskie agencje pracy. Część ukraińskich migrantów przebywa w Czechach również w charakterze pracowników delegowanych przez polskich pracodawców (Ośrodek Studiów Wschodnich 2017 Ekspertyza dla UDSC). Z powyższych wymienionych krajów tylko Czechy zdają się wydawać krajem porównania przy dokonywaniu wyboru na temat nowej migracji zarobkowej z Ukrainy. Z powyższych ale też i innych powodów (bliskość kulturowa i geograficzna) większa „konkurencja” dotycząca atrakcyjności regionu jest teoretycznie między województwami i miastami w Polsce niż między Polską a innymi krajami.

Podsumowując powyższe wnioski, na chęć zostania w Gdańsku i na Pomorzu wpływa jakość życia, perspektywy rozwoju (własne i regionu), poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji (por. zakotwiczenie) a także czas migracji:

„Ostatni rok zaczęłam myśleć o tym, że właśnie Polska jest takim moim krajem”

(kobieta, 23 lata, studentka, **od 5 lat w Polsce**).

Migranci, zapytani komu i dlaczego poleciliby migrację na Pomorze mówią:

„Młodym parom małżeńskim szczególnie” (kobieta, 36 lat, wykształcenie wyższe).

„No myślę, że bym polecił, bo jest dużo pracy i jest wydaje mi się porównywalnie łatwo znaleźć pracę w tej chwili bo jest wielkie zapotrzebowanie” (mężczyzna, 32 lata, wykształcenie wyższe).

Co więcej, migranci sami są najlepszymi ambasadorami Polski i Pomorza, co dobrze widać w kanałach internetowych, gdzie emitują swoje porady dla nowych i przyszłych migrantów, (**Polak z Ukrainy czy Lisa&** na [youtube.com](https://www.youtube.com)) jak i w ich opowieściach:

*„No właśnie tak już zrobiłem dla wielu osób, bo dużo takich moich kolegów w moim wieku, oni też na Ukrainie byli jakiś czas w pracy i bardzo małe zarobki mają i zawsze pytają mnie co tam w Polsce, co tam w Polsce, **mówię, w porządku w Polsce, możesz przyjechać, zobaczysz. A dla rodziny, wiesz co, połowa mojej rodziny jest już za granicą, taka jest sytuacja na Ukrainie, że tam ciężko mieszkać ludziom”*** (mężczyzna, 21 lat, wykształcenie średnie).

6. Sytuacja migrantów ukraińskich w województwie pomorskim - wsparcie i potrzeby

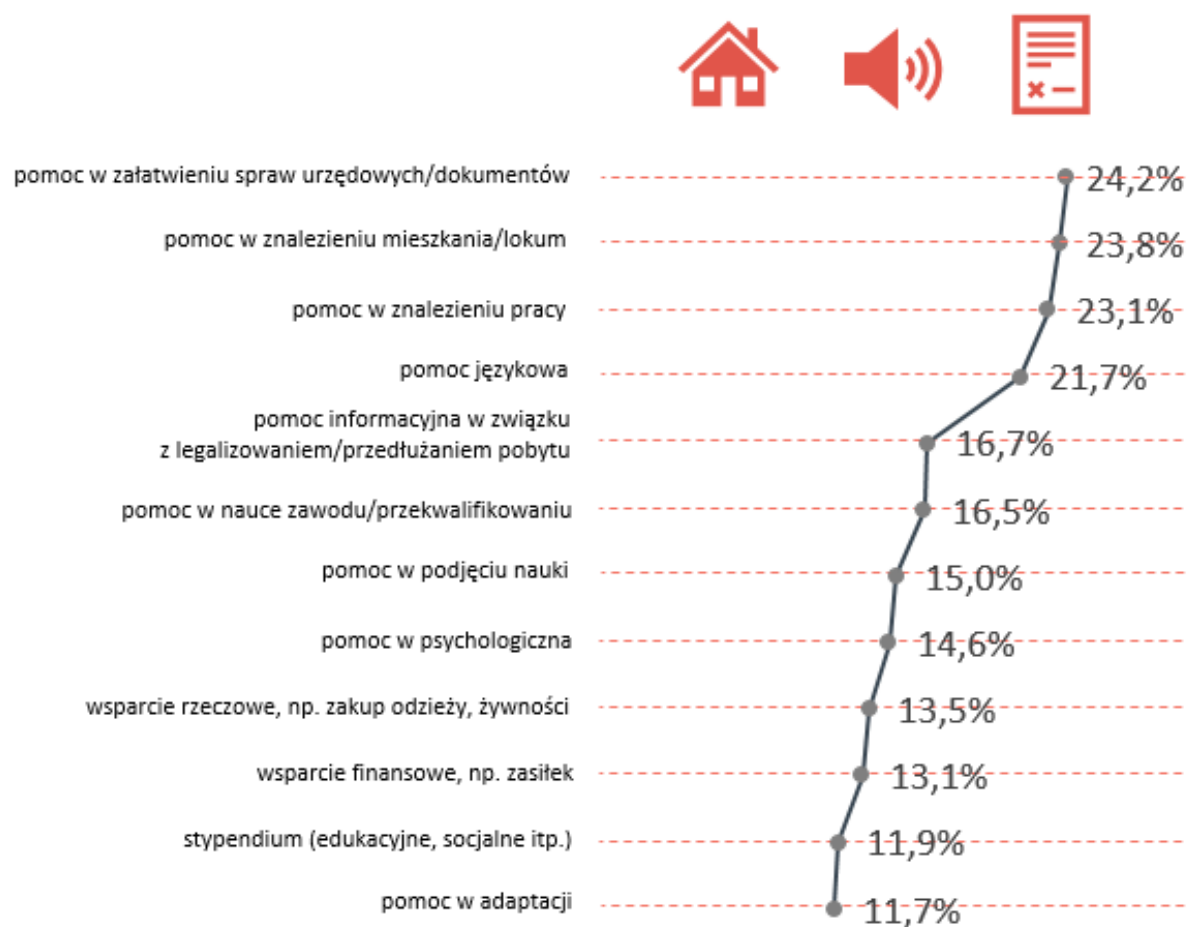
6.1. Wsparcie oferowane migrantom i migrantom z Ukrainy na terenie woj. pomorskiego

Temat wsparcia migrantów jest tematem bardzo złożonym. Badania przeprowadzone w województwie pomorskim starały się go uchwycić z różnych perspektyw pytając zarówno samych zainteresowanych (migrantów i migrantki z Ukrainy), jak i pracodawców oraz przedstawicieli różnego rodzaju instytucji zajmujących się ich wspieraniem. W tej części Raportu przedstawiamy opinie na temat uzyskanego wsparcia i działań podejmowanych przez instytucje w tym obszarze, jaką uzyskano od Ukraińców i Ukrainek.

Otrzymanie pomocy po przyjeździe do województwa pomorskiego deklaruje niemal połowa badanych (47,7%), z czego prawie jedna czwarta (24,2%) skorzystała z pomocy w załatwieniu spraw urzędowych a (23,8%) z pomocy w znalezieniu mieszkania/lokum. W dalszej kolejności korzystano ze wsparcia podczas szukania pracy (23,1%), a także porady językowej (21,7%). Pomoc instytucjonalna udzielana była najczęściej przez urzędy pracy oraz agencje pośrednictwa pracy, przy czym udzielone wsparcie oceniane było bardzo wysoko (95,4% wskazań pozytywnych). Jeśli jakiejś formy pomocy brakowało, najczęściej wymieniano opiekę medyczną (19,2%) czy pomoc językową (18,3%).

Wraz z wiekiem spada odsetek osób, które skorzystały ze wsparcia (z 53,1% w przypadku grupy wiekowej 18-24 lata do 34,5% w kohorcie 50 lat i więcej). Poziom wykształcenia jest aspektem, który także znacznie różnicuje wyniki. Aż 84,4% obywateli Ukrainy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym deklaruje, że otrzymało pomoc. Także osoby z wykształceniem wyższym odpowiedziały w większości, iż zostało im zaoferowane wsparcie, z którego skorzystały (54,5%). Co trzeci badany (33,2%) z wykształceniem średnim zawodowym potwierdza, że skorzystał z którejś z oferowanych formy wsparcia. Najniższy odsetek deklarowanej otrzymanej pomocy zaobserwowano wśród cudzoziemców z podstawowym wykształceniem (16%). Pomoc otrzymała ponad połowa osób potrafiących porozumieć się w języku polskim (51,0%), w przypadku obywateli Ukrainy nie znających tego języka jest to 15,8%. Największy odsetek osób otrzymujących pomoc zaobserwowano w przypadku osób przebywających w Polsce powyżej 3 lat (58,2%). Prawie połowa respondentów (48,7%), którzy mieszkają tutaj powyżej roku, ale do 3 lat odpowiedziała tak samo. Nieco niższy odsetek dostających wsparcie występuje wśród obywateli Ukrainy mieszkających w Polsce powyżej pół roku do roku oraz do 3 miesięcy (odpowiednio: 35,7% i 31,0%). Najniższy odsetek (19,4%) dotyczy osób przebywających na terenie Polski od 3 miesięcy do pół roku.

Wykres 5. Formy otrzymywanego wsparcia

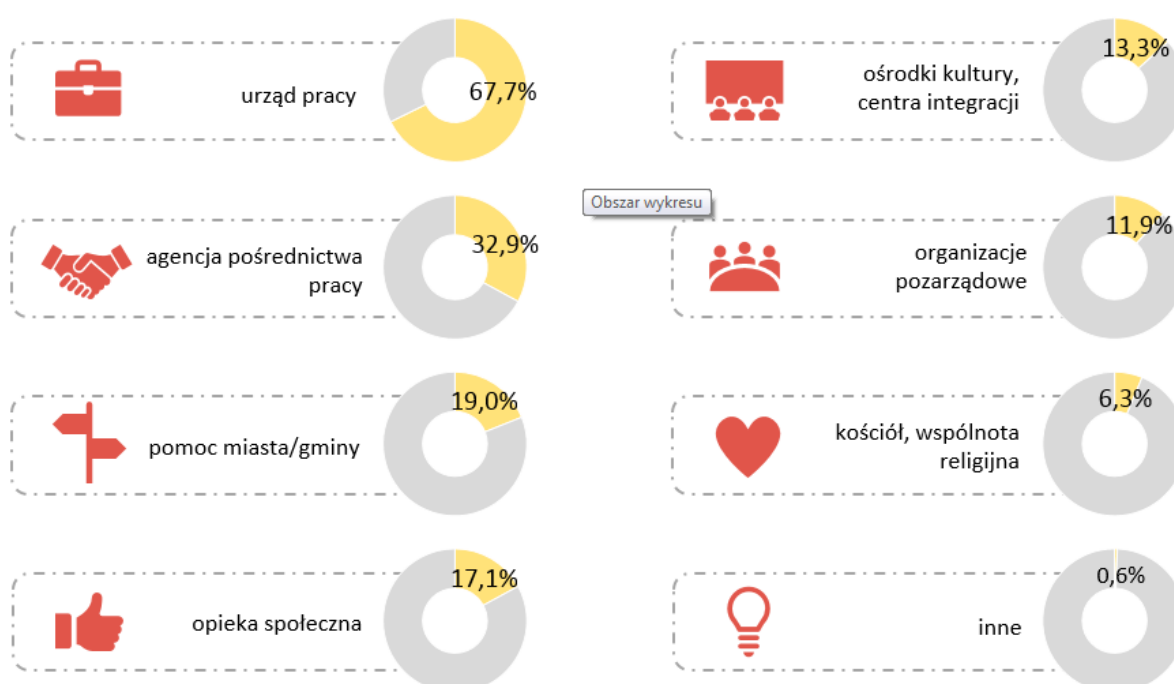


Załatwianie spraw urzędowych/dokumentów okazało się najbardziej kłopotliwe dla najmłodszej grupy wiekowej (44,1%) oraz dla osób z podstawowym wykształceniem (41,0%). Warto dodać, że wszyscy badani (100,0%), którzy przebywają w Polsce do 3 miesięcy odpowiedzieli, że skorzystali z pomocy w załatwianiu spraw urzędowych lub/i dokumentów. Wraz z wydłużaniem się pobytu w Polsce, zmniejsza się odsetek osób, które przyjęły taką formę pomocy (ze 100,0% w przypadku przebywania tutaj do 3 miesięcy do 14,1% w przypadku pobytu powyżej 3 lat). Asysta w załatwianiu urzędowych spraw była także potrzebna wielu osobom nie posługującym się językiem polskim (86,7%), znacznie mniejszy odsetek osób korzystających z tego wsparcia stanowią polskojęzyczni cudzoziemcy (22,2%). Duże zróżnicowanie wyników ma miejsce również w przypadku pomocy w znalezieniu mieszkania/lokum – większość (60,0%) osób, które nie mówią po polsku przyjęła takie wsparcie, w przypadku osób władających naszym językiem jest to 22,6%. Wyniki pokazują, że najmłodszy badani korzystają z pomocy dotyczącej pierwszych kroków w funkcjonowaniu w nowym kraju. Oprócz wsparcia w załatwianiu spraw urzędowych oraz legalizowaniu pobytu (23,5%), respondenci w wieku 18-24 lata chętnie korzystają również z pomocy w znalezieniu pracy (44,1%). Szukanie pracy to czynność, która bywa kłopotliwa także dla osób z wykształceniem średnim zawodowym oraz podstawowym (42,3% i 41,0%). Wyniki

pokazują, że takiej podpory potrzebuje także co piąty obywatel Ukrainy z wykształceniem wyższym (20,5%). Wraz ze wzrostem czasu przebywania w Polsce, zmniejsza się odsetek osób korzystającej z tej formy wsparcia (z **92,3% w przypadku badanych mieszkających w Polsce do 3 miesięcy** do 13,5% dla osób żyjących tu powyżej 3 lat). Długość pobytu różnicuje wyniki również w kwestii otrzymywania stypendium naukowego lub socjalnego. Żaden z respondentów, który mieszka w Polsce do pół roku, nie otrzymał takiej pomocy (dla porównania – największy odsetek osób otrzymujących stypendium, mieszka w Polsce powyżej roku do 3 lat – 14,3%). **Okazuje się, że bariera językowa jest dla obywateli Ukrainy dużą przeszkodą w uzyskiwaniu wsparcia** – osoby, które nie władają naszym językiem nie skorzystały z pomocy w uzyskaniu stypendium, podjęciu nauki, pomocy psychologicznej, a także ze wsparcia finansowego w formie np. zaliczek. Zróznicowanie wyników w przypadku korzystania z pomocy językowej wśród osób o różnej długości pobytu w Polsce jest minimalne. Z takiego wsparcia skorzystał co czwarty obywatel Ukrainy, który mieszka w naszym kraju od 3 miesięcy do roku (25,0%) oraz prawie tyle samo osób przebywających tu powyżej roku do 3 lat (23,9%), a także z najmniejszym stażem pobytu (23,1%). Najmniejszy odsetek korzystających z pomocy językowej stanowi grupa najbardziej zaaklimatyzowana – osoby żyjące w Polsce ponad 3 lata (17,8%).

Podczas wywiadu obywatele Ukrainy udzielili odpowiedzi także na pytanie dotyczące instytucji lub/i organizacji, z których pomocy skorzystali. Znaczna część respondentów (67,7%) otrzymała pomoc **od urzędu pracy**. Co trzeci respondent (32,9%) zwrócił się o pomoc w znalezieniu pracy (i otrzymał tę pomoc) do agencji pośrednictwa pracy. Prawie co piąty badany (19,0%) został objęty programem pomocy ze strony miasta/gminy.

Wykres 6. Instytucje wspierające.



6.2. Wsparcie oferowane pracownikom z Ukrainy przez pracodawców

Jedną z obaw przy zatrudnianiu obywateli Ukrainy, wskazywaną przez pracodawców, była konieczność wsparcia w postaci zakwaterowania czy zapewnienia dojazdów do pracy. Dlatego też przyjrzano się, jakie wsparcie zapewniają firmy zatrudniające obywateli Ukrainy.

Najczęstszą z nich jest pomoc przy załatwieniu formalności związanych z pobytem i pracą w Polsce – 45,5%. Jedna trzecia pracodawców zapewniała cudzoziemcom mieszkanie (33,1%), co czwarte opłacało opiekę medyczną (24,8%), a nieco ponad jeden na pięciu respondentów zadeklarował wsparcie w postaci kursów językowych (21,7%). Mniejszy udział miało finansowanie dojazdów do i z miejsca pracy do miejsca zamieszkania (7,4%) czy wyżywienie pracowników (6,4%) lub inne, dodatkowe świadczenia (1,2%). 4,1% deklaruje, że nie zapewnia dodatkowego wsparcia w związku z zatrudnianiem obywateli Ukrainy.

Oprócz szkoleń o charakterze zawodowym (szkolenia pracownicze) istnieje szereg innych form wsparcia pracowników z Ukrainy, wykorzystywanych przez pracodawców. Część pracodawców, wśród których przeprowadzono badanie jakościowe, deklarowała wsparcie językowe, mieszkaniowe, zdrowotne, rozwojowe i inne.

*„Jedynym właściwie dodatkowym wsparciem jest **organizacja kursów językowych języka polskiego, które są w 70% finansowane przez pracodawcę, a pracownicy innych narodowości mogą w nich wziąć udział**” (pracownik korporacji międzynarodowej).*

*„**Mają zakwaterowanie u nas, wynajmujemy dom w którym mieszkają, dowozimy ich do pracy na nasz koszt no i są wszyscy obowiązkowo ubezpieczeni. W razie choroby odwozimy ich do lekarza bo nie wszyscy mówią po polsku. Wyżywić się muszą sami**” (menedżer działu produkcji, zatrudnia 20 osób z Ukrainy).*

*„**Też zapewniamy kursy językowe, także zapewniamy wsparcie przez dział HR i dział prawniczy w zakresie wszystkich działań związanych z emigracją**” (przedstawiciel korporacji informatycznej zatrudniającej około 40 osób z Ukrainy).*

Przedstawiciel organizacji pracodawców podkreślał nawet, że:

*„**Poza płacowe świadczenia są już bardzo popularne w tej chwili w sektorze firm dużych, jednak zależy to od pracodawcy co chce pracownikom zapewnić poza wynagrodzeniem**”.*

6.3. Ocena wsparcia i pomocy

Istotną kwestią w ramach pomocy dla cudzoziemców jest dokonana przez nich ocena, odnosząca się do uzyskanego wsparcia. Ogólna ocena otrzymanej pomocy jest bardzo wysoka. Prawie wszyscy badani pozytywnie ocenili oferowane wsparcie (95,4%). Jedynie 4,6% respondentów nie jest zadowolonych z form pomocy lub/i instytucji, które ją zaoferowały. **Wszyscy respondenci**

(100,0%) przebywający w Polsce od 3 miesięcy do roku odpowiedzieli, że oceniają polską pomoc pozytywnie (**bardzo dobrze i raczej dobrze**). Taka sama sytuacja (100,0%) ma miejsce w przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym. W przyszłych badaniach warto skupić się na ocenie poszczególnych form pomocy po to, aby dowiedzieć się, jakie wsparcie zostało źle odebrane i ocenione. Taka informacja może być użyteczna w kontekście planowania wsparcia dla cudzoziemców.

W ocenie migrantów i migrantek instytucje na Pomorzu działają bardzo dobrze za wyjątkiem **Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego**.

Poniższe kilka cytatów prezentuje ocenę, która powtarzała się w większości wywiadów, a także w ocenie respondentów/ek badania ilościowego:

*„Byłem we wszystkich Urzędach, i poza Urzędem Wojewódzkim, bo to jest naprawdę masakra, we wszystkich innych urzędach jest bardzo fajna atmosfera, załatwiłem wszystkie potrzebne sprawy, żadnych problemów. W Urzędzie Wojewódzkim to jest wiadomy problem, tam jest **albo za mało pracowników, albo pracownicy pracują jak żółwie i nie chcą wykonywać dobrze swojej pracy. Tam są takie duże kolejki, że ludzie naprawdę nie potrafią dobrze wykonywać swojej pracy.**”*(mężczyzna, 23 lata, wykształcenie wyższe, asystent architekta).

*„**Najgorsze karta pobytu wyrabiana w Gdańsku. Czekałam na kartę 1 rok i 8 miesięcy. Przeprowadziłam się na 4 miesiące do Warszawy i tam uzyskałam kartę w ciągu 4 miesięcy tak, jak powinno być. W Gdańsku to jest masakra. Ten urząd to straszne miejsce**”*(kobieta, 25 lat, wykształcenie wyższe, personel sprzątający biuro).

Tak jak wynika z poprzedniego i następnych cytatów z kontaktu z innymi urzędami migranci i migrantki są bardziej zadowoleni.

„Rok temu pierwszy raz byłam w Urzędzie, bardzo mi się podobało, żadnych problemów nie miałam, było wszystko super. Była kolejka, ale ona była 5 min do zniesienia. Wyrabiałam fakt... to było o dochodach, oświadczenie... dokładnie już nie pamiętam.. pamiętam, PITy. Tak, to był Urząd Skarbowy, a w Urzędzie Wojewódzkim nie byłam” (kobieta, 23 lata, studentka).

Krytyczną ocenę Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego wystawiali też sfrustrowani pracodawcy i pracownicy agencji pracy:

„Mogę powiedzieć, że największą trudnością, na którą się napotykamy i się rozbijamy to jest czas realizacji formalności w Urzędzie Wojewódzkim. Czyli zezwolenia na pracę, ponieważ nam zależy na tym żeby ich zatrudniać na dłużej. Chcemy mieć dla nich zezwolenie na pracę. Czas oczekiwania formalnie jeden miesiąc tak. Zgodnie z ustawą - pięć miesięcy. My przez to tracimy bardzo dużo ludzi. (...) Połowę ludzi tracimy i to akurat bardzo dobrych fachowców. Bo oni pojechali w połowie

czerwca do domu i myśleli, że w połowie lipca wrócą. I później to się odkładało, odkładało, odkładało i we wrześniu się pytam czy przyjedziesz czy nie, on mówi, że już nie przyjedzie. Podejrzewam, że może poszedł do innej firmy, może w innym województwie gdzie to się robi dużo szybciej. **Pomorskie województwo to jest jakaś katastrofa generalnie**” (rekruterka i zarządzająca HR w dużej firmie stoczniowej, zatrudniającej około 40 mężczyzn z Ukrainy).

„**Proceduralne, czas oczekiwania na zezwolenie od wojewody jest koszmarny, to jest do 6 miesięcy, robi to się bezsensowne. Na dzień dzisiejszy mam dla nich tę pracę, natomiast za pół roku nie jestem w stanie tego przewidzieć. Nie wynika to z opieszałości urzędników tylko z ilości wniosków, i to jest największa nasza bolączka**” (przedstawicielka agencji zatrudnienia).

„Przede wszystkim to **Urząd Wojewódzki i wydawanie wszelkiego rodzaju pozwoleń, kart pobytu, to za długo trwa. Pracodawca jak już zatrudni Ukrainka i nauczy go konkretnego fachu, ten pracownik po 2-3 miesiącach pracy wyjeżdża i żeby go sprowadzić z powrotem czas jest nie przyzwoicie długi i pracodawcy na to narzekają. Chcielibyśmy jak pracownik przepracuje pół roku na oświadczeniu, nauczył się pracować i żeby mógł zostać płynnie na to kolejne oświadczenie roczne. Natomiast nie ma takiej możliwości, musi wyjechać i odczekać swoje na Ukrainie**” (przedstawiciel agencji zatrudnienia).

Pojawiają się też głosy narzekające na biurokrację i tempo załatwiania spraw, czyli bardziej na system niż na obsługę, która jak w cytacie powyżej, oceniana jest zazwyczaj bardzo pozytywnie:

„**Konkretnie sami ludzie we wszystkich tam służbach, serwisach, z którymi miałem styczność, zawsze bardzo uprzejmi. Oni zawsze robią co mogą i wszystko dobrze. Jakby narzekań osobistych na nich u mnie nie ma. Ale generalnie w ogóle jakaś rzecz, która wymaga rozwiązania, ona czasem jest zaciągnięta i przyczyn do tego nie ma. Ja sądzę, że można było by robić rzeczy szybciej. To dotyczy i Kart (Pobytu), meldunku, który my też kiedyś robiliśmy jakoś długi, i jakoś to wszystko denerwuje**” (mężczyzna, 34 lata, wykształcenie wyższe, programista w korporacji informatycznej).

Za interesujący można uznać fakt rekomendacji dla godzin i dni otwarcia urzędów. Tu głosy są podzielone. Dla jednych respondentów czas pracy instytucji jest niewystarczający, nie daje im możliwości skorzystania z usług lub załatwienia swoich spraw bez konieczności brania urlopu, dla innych, którzy zdają się doceniać wartość czasu wolnego godziny otwarcia nie są problematyczne.

„**Co prawidłowo to ludzie, co nieprawidłowo to system. (...) moja dziewczyna jest zmuszona brać wolne, dlatego że do Urzędu można przyjechać wyłącznie w jakichś tam godzinach w środku dnia, a u niej z tym wszystkim gorzej niż ja to czuję w mojej firmie Dlatego jej było trudno**” (mężczyzna, 34 lata, wykształcenie wyższe, programista w korporacji informatycznej).

„Czas pracy instytucji jest bardzo skrócony, bo od 9 do 14 działają, po tej godzinie już nikogo nie można znaleźć, to dotyczy i urzędów i szkół itd” (mężczyzna, student 21 lat).

„Mi się wydaje, że takie jednostki powinny pracować od poniedziałku do piątku, i tak jak wszyscy odpoczywamy w sobotę-niedzielę i każdy wie, że wszystkie sprawy może załatwić w poniedziałek-piątek” (kobieta, 23 lata, studentka).

Poza jednogłośnie krytyką Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego i biurokracji tzw. „**przyjazdowej**” czy „**migracyjnej**” krytyczne oceny pojawiały się w stosunku do polskiej i pomorskiej **szuflby zdrowia**:

„Był jeden raz, kiedy przyszedłem do... no byłem chyba chory.. i musiałem wziąć przyjsć do lekarza, żeby wziąć zwolnienie lekarskie. I mówi mi o tym, że **nie ma Pan ubezpieczenia zdrowotnego**, no i musiałem zapłacić za lekarza, żeby mnie przyjął i zrobił to zwolnienie. I dlatego mi się trochę nie spodobało, bo myślałem, że jestem studentem i nie muszę mieć jakiegoś „zdrowowe” ubezpieczenia studenckie, i coś mi tu tak zdziwiło mi trochę „jak tak nie mam tego?” (mężczyzna, migrant z Ukrainy, 21 lat, student, pracuje w pizzerii jako pizzaiolo).

„Nie byłem zadowolona. Po pierwsze, **nie mogłam zarejestrować się w przychodni, ponieważ nikt z 4 przychodni nie wiedział, jak zarejestrować obcokrajowca bez PESELu**. Musiałam pójść do NFZ, żeby tam dali mi kartkę, na której jest napisane według jakiego artykułu muszę mnie zarejestrować. Potem znowu poszłam, żeby zarejestrować się. W końcu, zapisałam się do lekarza, ale termin był za miesiąc. Tak, chyba za miesiąc. Kiedy trafiłam do lekarza, już nie miałam tego problemu i nie było możliwości zdiagnozować, jaki był problem.” (kobieta, 37 lat, migrantka z Ukrainy, wykształcenie wyższe).

Migranci przyznają się też do **trudności ze znalezieniem właściwego wsparcia i pomocy**, chociaż samo wsparcie oceniają dość pozytywnie.

„No trudności to takie, że **nie wiem gdzie mam iść dokładnie ze swoim problemem**, więc muszę najpierw zapytać, albo kolegów, albo na jakiejś stronie internetowej to wyczytać, Nie wiem gdzie się melduję np., albo gdzie auto się rejestruje. (...)Problem był taki że nie wiedziałem jak wypełnić te wnioski (...) Jakie dokumenty są potrzebne do karty pobytu, więc te rzeczy były trochę trudne do odnalezienia (...)jakby był taki przewodnik urzędu, który byłby prosty w obsłudze, w jednym miejscu wyjaśnienia rzeczy dla obcokrajowców, to by było dobrze. (...) **przewodniki po instytucjach**, czym się zajmują, jakie dokumenty są potrzebne do najważniejszych rzeczy, których obcokrajowiec potrzebuje, jak się zameldować, jak dostać kartę pobytu, z pozwoleniem, czy 1 i 2.” (mężczyzna 32 lata, wykształcenie wyższe).

Z drugiej strony w niektórych wypowiedziach widać frustrację i brak umiejętności albo możliwości znalezienia specjalistycznego wsparcia:

*„Nas nikt nie chce słuchać. W Centrum Imigrantów mogą z Tobą porozmawiać, ale nic innego Tobie nie poradzą. Tylko takie psychologiczne, że **wszystko będzie w porządku**”*(kobieta, 25 lat, wykształcenie wyższe, personel sprzątający biuro).

Cytat pochodzi od osoby młodej, zatrudnionej w Polsce poniżej kwalifikacji (deprywacja zawodowa), pewnie zdeterminowanej na poprawę statusu i rozwój, a nie potrafiącej znaleźć takiego rodzaju wsparcia czy wzorów do naśladowania.

Wśród potrzeb, o czym zapominają respondenci z Polski, a co podkreślają badani pochodzący z Ukrainy, znajduje się także wsparcie w zakresie opieki nad małymi dziećmi. Imigranci wielokrotnie mają problem z otrzymaniem miejsca w przedszkolu, przez co któreś z rodziców (w zdecydowanej większości kobiety) muszą pozostać w domu, zawieszając karierę zawodową (por. 4.5. Pomorski rynek pracy a różnice płci).

Do możliwych form wsparcia, respondenci z agencji pracy zajmującej się pośrednictwem w zatrudnianiu cudzoziemców dodali także system premii pracy (co dodatkowo zmotywuje ich do bycia jeszcze lepszym pracownikiem) oraz zapewnianie pracy dla żony imigranta, dzięki czemu pracownik będzie mógł zostać w Polsce na dłużej i będzie bardziej lojalny.

„Bardzo często Ukraińcy przyjeżdżają rodzinami jednak załatwić te wszystkie formalności nie jest takie łatwe jak załatwić szkołę dla dzieci, przygotować sobie mieszkanie, nie są w stanie sobie tego zorganizować wiedząc że mogą pracować tylko pół roku”
(pracownik/ca agencji pracy).

6.4. Dobre praktyki

Z wywiadów jakościowych i zogniskowanego wywiadu grupowego wybrane zostały dwa rozwiązania międzyinstytucjonalne (omówione szerzej) i kilka przykładów praktyk sprawdzających się wewnątrz instytucji.

Pierwszą dobrą praktyką jest Gdański **Model Integracji Imigrantów**.

Gdański Model Integracji Imigrantów to wynik prac międzysektorowego i interdyscyplinarnego zespołu, który prezydent miasta, Paweł Adamowicz powołał w maju 2015 roku. Jest to pierwszy w Polsce międzysektorowy i interdyscyplinarny zespół wypracowujący i wdrażający model integracji imigrantów. W jego skład weszło ponad 140 osób reprezentujących ponad 80 różnorodnych podmiotów. Celem prac zespołu było przygotowanie strategii integracji nowych mieszkańców miasta pochodzących z różnych części świata. Proces opracowania i implementacji działań ten odbywał i odbywa się z możliwie jak najszerszym zaangażowaniem wszystkich

potencjalnych interesariuszy, wykorzystując jednocześnie dotychczasową szeroką współpracę środowisk pozarządowych, akademickich i publicznych w zakresie migracji i integracji w Gdańsku. **Celem opracowywanego modelu jest wzmocnienie koordynacji i współdziałania różnorodnych podmiotów, a także podniesienie jakości usług skierowanych do imigrantów.**

Gdański Model Integracji Imigrantów jest dokumentem pokazującym główne obszary i kierunki działań zmierzających do prowadzenia skutecznej i efektywnej polityki integracyjnej w samorządzie lokalnym, w dłuższym wymiarze czasowym. Podjęte działania i udane nawiązanie współpracy znajdują swoje odzwierciedlenie w wywiadach z respondentami - na żywą współpracę, wypracowywanie standardów i pozyskiwanie oraz dzielenie się informacjami wskazywało wiele instytucji.

„[Współpracujemy] w Modelu Integracji, który działa w wielu obszarach, w różnych aspektach, jeżeli chodzi o mieszkalnictwo, o zdrowie, kulturę, integrację, właśnie na tym to polega, że pracujemy systemowo.(...) Powiem szczerze, że dopóki nie zaczął działać ten nasz Model gdański to trudno było dogadać się z różnymi organizacjami czy instytucjami, bo każdy chciał działać tylko na swoim rynku pracować, każdy drapał swoje. Teraz pracujemy wielopłaszczyznowo, jest to dużo łatwiejsze, bo myślimy o innych instytucjach, które mogą nam pomóc w tej naszej pracy, a nie działały tylko my jedyni. W urzędzie pracy powstał specjalny referat pomocy cudzoziemcom i to nam bardzo ułatwia. Tym bardziej, że nastąpiło wielkie sieciowanie, znamy się i to też jest dużo łatwiejsza praca, która nam pomaga, a nie utrudnia. A o to chodzi, bo jak mamy partnerów to łatwiej zadzwonić i z kimś się skontaktować, aniżeli drapać co chwile o coś nowego” (pracownik MOPR Gdańsk).

Model jest rozwiązaniem unikatowym w skali kraju, wiedzą o nim sami migranci i wzorują się na nim przedstawiciele instytucji z innych miast Polski. W efekcie działań Modelu powstała Rada Migrantów zajmująca się m.in. monitorowaniem i reagowaniem na problemy migracji w Gdańsku. Drugim międzyinstytucjonalnym rozwiązaniem jest inicjatywa **Łączy nas Gdańsk**. Jest to kampania społeczna, w której Gdańsk pokazany jest jako miejsce, gdzie mieszkają ludzie, różniący się poglądami, miejscem pochodzenia, językiem, kulturą, orientacją seksualną, kolorem skóry czy religią. Kampania budowana jest wokół strony internetowej www.laczynaszgdansk.pl oraz fanpage na Facebooku, powstała we wrześniu 2017 roku jako kompendium wiedzy, jako narzędzie, które zbiera i dzieli się informacjami, a także dostarcza wiedzy na temat różnorodności w Gdańsku. Zarówno strona internetowa jak i profil społecznościowy są przestrzenią, którą można wykorzystać do realizacji działań, o których mowa w Rekomendacjach Raportu w rozdziale 7.

Do wymienionych w badaniu praktyk wewnątrz instytucjonalnych należą:

1. Zatrudnienie rosyjskojęzycznych i/lub ukraińsko-języcznych pracowników. Na przykład doradca z wykształceniem prawniczym w Gdańskim Urzędzie Pracy.

2. W wielu instytucjach realizowane są projekty informacyjne i szkoleniowe zaadresowane do pracodawców i pracowników polskich i ukraińskich, a często wszystkich cudzoziemców, dotyczące:

- zatrudnienia
- integracji
- BHP, prawa pracy, kompetencji międzykulturowych i innych
- kursów języka polskiego
- praktyk obywatelskich
- imprez integracyjnych
- tematów wymagających wykładów otwartych i konferencji organizowane przez Europejskie Centrum Solidarności, Uniwersytet Gdański, Forum Migracji i Integracji i inne
- informacji dla pracodawców i dla Ukraińców dotyczące praw i obowiązków pracowniczych, zasad ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, np. w starostwach powiatów
- regionu pomorskiego jako przyjaznego miejsca pracy np. Pracodawcy Pomorza, Brandscope Gdynia
- polityki „przyzwoitej konkurencji” na rynku pracy np. Pracodawcy Pomorza, Brandscope Gdynia.

3. W firmach stosuje się też wiele rozwiązań wewnętrznych:

- stosując politykę różnorodności przywiązuje się szczególną wagę do integracji (spotkania dla pracowników i ich rodzin, wspólne warsztaty, uwzględnianie potrzeb i perspektyw związanych z innością kulturową) i do antydyskryminacji np. tworzone są „skrzynki etyczne” stwarzające możliwość anonimowej informacji zwrotnej o mobbingu czy dyskryminacji w firmie
- tłumaczone są dokumentacje dotyczące procedur i zasad w miejscu pracy na język ukraiński
- grafiki zatrudnienia uwzględniające różnice w dniach wolnych od pracy w zależności od wyznawanej religii.

4. Dobrą praktyką jest też promowanie dobrych przykładów - odwoływanie się do przykładów osób przyjezdnych i pracodawców, którzy mieszkają w Gdańsku, w województwie pomorskim i pokazują jak integrować się z Polakami i dlaczego dobrze żyje im się w Gdańsku.

WSZYSTKIE PRAKTYKI NADAJĄ SIĘ DO REPLIKACJI I INSPIRACJI.

Wspomnieć należy, że uczestnicy wywiadu zogniskowanego rekomendowali stworzenie **PODRĘCZNIKA DOBRYCH PRAKTYK.**

W poszukiwaniu przykładów ciekawych działań w zakresie integracji imigrantów, realizowanych przez pomorskie firmy, warto zorganizować np. konkurs na „przyjaznego pracodawcę” albo „różnorodne miejsce pracy”, który zachęciłby tak pracodawców, jak i pracowników (i polskich i cudzoziemskich - w tym ukraińskich) do podzielenia rozwiązaniami z własnego miejsca pracy.

Warto także przyjrzeć się różnego rodzaju działaniom w zakresie wspierania imigrantów prowadzonych w innych regionach.

6.5. Zjawisko dyskryminacji

Poczucie dyskryminacji⁹ jako wynik przeprowadzonych badań okazało się zjawiskiem marginalnym.

Zjawisko **dyskryminacji** jest bardzo trudnym przedmiotem badań. Dyskryminacja jest bowiem bardzo często nie zauważana lub nie nazywana dyskryminacją, tak przez dyskryminowanych, jak i przez dyskryminujących. Przykładem jest wypowiedź respondenta z jednej z gdańskich urzędów:

„Każdy z nas ma w tej chwili sąsiadów mówiących po rosyjsku czy po ukraińsku. Nie zauważyłem, nawet z mojego najbliższego otoczenia, przejawów dyskryminacji. Jest życzliwość, otwartość, kultura również ze strony cudzoziemców, którzy do nas przyjeżdżają. Dostosowują się do norm, zachowują się w sposób przyzwoity i tych konfliktów nie ma, wierzę w to, że nie ma”.

Także w subiektywnej ocenie obywateli Ukrainy zjawisko dyskryminacji ma raczej incydentalny charakter – z przejawami złego traktowania spotkało się łącznie **4,1% pytanym**.

Cenną informacją jest to, w jaki sposób dyskryminacja ta się przejawia. Z jednej strony są to zaczepki słowne i obraźliwe komentarze ze strony Polaków, z drugiej – dyskryminacja na rynku pracy, przejawiająca się w nierówności płac czy innym zakresie obowiązków. Skargi dotyczą również problemów z wynajęciem mieszkania, niedopełnienia umowy przez pośrednika czy brakiem tłumaczenia z języka polskiego.

„Czasami były takie sytuacje gdy mówiłam po ukraińsku lub rosyjsku, i ktoś mi zwracał uwagę „jesteś w Polsce mów po polsku”, ale odpowiadałam czystym polskim. To był taki przejaw dyskryminacji” (kobieta, 21 lata, wykształcenie wyższe, pokojówka w hotelu).

„Jak wczoraj dostałem mandat, nieduży, to musiałem zapłacić gotówką, bo pan policjant mówił że, obcokrajowcy płacą gotówkę. Pytałem się, dlaczego, przecież mam tu, mam gdzie mieszkać, to dlaczego mam szukać teraz pieniędzy, dlaczego Nie mogę zrobić po prostu przelewu, lub w jakiś inny sposób to zapłacić. Trzeba gotówką i koniec, bo jest pan obcokrajowcem”
(mężczyzna, 32 lata, wykształcenie wyższe, inżynier oprogramowania).

⁹ Dyskryminacja to nieuzasadniona marginalizacja i gorsze traktowanie ze względu na daną cechę (w tym wypadku narodowość).

Niezadowolenie klientów z obsługi personelu, który nie włada dobrze językiem polskim potwierdzają także pracodawcy.

„Aczkolwiek zdarza się, że czasem klienci mają pretensje, że nie mogą porozumieć się z personelem, że nie są do końca rozumiani, są oburzeni. (...) No przychodzą i się skarżą, że na przykład pytają o dany produkt, a pani z sali nie potrafi wskazać, bo nie rozumie. No i są oburzeni tą sytuacją. Dlatego też bardzo ważna jest ta bariera językowa [przełamanie bariery językowej - przyp. Autorki], żeby przynajmniej podstawy znać” (pracodawca z sieci małych sklepów spożywczych, zatrudnia 2-3 osoby z Ukrainy).

Podobnie w wywiadzie z właścicielką sklepu spożywczego, sieciowego, w którym pracuje 7 osób z Ukrainy, widać opór i niechęć niektórych klientów, ale jak twierdzi respondentka jest to kwestia przyzwyczajenia.

*„Znacząca agresja, no taka może tak bezpośrednio do nich to nie, ale to jak mnie widzieli to najczęściej właśnie były takie teksty, że „Co to już Polaków nie ma?”, ale wie Pan co (...) **Przyzwyczaili się**, że są Ukraińcy, zresztą idą obok do [nazwa innego sklepu spożywczego] gdzie tam też byli [Ukraińcy]”.*

W wywiadach z pracodawcami i pracownikami agencji zatrudnienia pojawiły się już natomiast częstsze głosy o dyskryminacji ze względu na pochodzenie i o złym traktowaniu pracowników z Ukrainy w porównaniu z pracownikami polskimi.

*„**Bardzo źle ich brygadziści traktują.** Wyzywają, przeklinają, dla nich to był taki szok na początku i co chwilę mówią: nie podoba ci się to tam do domu tak. (...) Oni mają tą wojnę, o której się nie mówi, że to jest wojna, ale to jest wojna. Jeżeli komuś się powie, że nie podoba ci się to może na Donbas chcesz. (...) takich rzeczy się nie mówi. Może Donieck mówią, a może do Doniecku chcesz. To, no i on nie może nic odpowiedzieć” (rekruterka i zarządzająca HR w dużej firmie stoczniowej, zatrudniającej około 40 mężczyzn z Ukrainy).*

Najwięcej przykładów gorszego traktowania migrantów i migrantek z Ukrainy pojawiło się natomiast w wywiadach z pracownikami instytucji, do których zgłaszają się migranci, by opowiedzieć o trudnych sytuacjach z życia w Polsce.

*„Dużo ludzi którzy przyjeżdżają tutaj oni przechodzą tą drogę, oni **stykać się z licznymi oszustwami** na tej drodze i jest ta nieufność uzasadniona, ale ona zawsze jest **problemem w komunikacji**” (Ukrainiec, pracownik portalu informacyjnego dla Ukraińców).*

„W województwie pomorskim wcale nie jest tak źle, w dyskryminacji na tle ogólnopolskim. Obcokrajowiec traktowany jest z góry jako gorszy, tańszy pracownik. Bardzo często pracodawca

wykazuje wątpliwości co do kwalifikacji tylko dlatego, że pracownik jest obcokrajowcem”

(Ukrainiec, pracownik portalu informacyjnego dla Ukraińców).

*„Jest różne traktowanie pracowników z Ukrainy, **niektórzy w otwarty sposób mobbingują tych ludzi, traktują jak osoby gorsze**”*(doradca zawodowy z centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek).

„(...) zgodnie z przepisami, jeżeli osoba otrzyma kartę pobytu na konkretną pracę to wtedy ciężko tą pracę zmienić i ta osoba jest już przywiązana do tego pracodawcy. Często pracodawcy szantażują, mówią, że jeżeli nie będziesz mnie słuchał, zachowywał się tak jak ja ci powiem to stracisz możliwość bycia w Polsce. Niestety tak jest”(doradca zawodowy z centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek).

*„Nie prowadzimy żadnych takich badań i trudno żeby to sprawdzić, ale to jest przede wszystkim **dyskryminacja zarobkowa**. Za tą samą pracę Ukraińcy zarabiają mniej niż nasi obywatele. Jest to też dyskryminacja ze względu na brak umiejętności komunikacyjnych, czyli **bariera językowa** nie pozwala awansować i nie pozwala Ukraińcom pozyskiwać takiej pracy, w której są kształceni, w której posiadają umiejętności. Czyli ta podstawowa **bariera językowa** wzbudza największą dyskryminację”* (pracownik Starostwa w Kartuzach).

„Trzeba powiedzieć że wzrasta liczba przestępstw z nienawiści w Gdańsku i województwie pomorskim, to jest sytuacja przemocy, ataków fizycznych, wypisywanie różnego rodzaju hasel przestrzeni publicznej, niszczenie mienia, ataki na wolontariuszy. W zeszłym roku było ponad 100 spraw prowadzonych i część z nich dotyczy tej społeczności ukraińskiej”(pracownik Urzędu Miasta Gdańska).

Zarówno pracodawcy, jak i agencje pracy deklarują odpowiednie reagowanie, w sytuacji zgłoszenia przypadku dyskryminacji bądź mobbingu.

„Była jedna sytuacja gdzie w szatni w jednej z firm z którą współpracujemy ktoś napisał mazakiem na ścianie Polska dla Polaków, Ukraińcy won na Ukrainę. Była to jednostkowa sytuacja została przeprowadzona rozmowa, został zebrany cały zespół i zostało powiedziane że jeżeli komuś nie odpowiada to, że pracują Ukraińcy to może poszukać sobie innej pracy” (pracownik agencji pracy).

Na pytanie: „Czy był Pan/i dyskryminowany/a?” bardzo rzadko da się usłyszeć odpowiedź twierdzącą. Przejawy dyskryminacji powinny być odczytywane z historii, w tym wypadku migrantów i migrantek, z ich relacji z dostępem do różnego rodzaju usług (w tym do służby zdrowia czy oferty dla dzieci), z porównania wynagrodzeń, szans na zatrudnienie i awans.

Dlatego dobrze pytać o konkretne sytuacje, o to czy wszyscy jesteśmy równo traktowani i wtedy możemy uzyskać szersze podejście do tematu dyskryminacji.

„Mamy dużą społeczność ukraińską, Ale w dużej mierze informacje publiczne nie są tłumaczone na język zrozumiały dla nich, rosyjski czy ukraiński. Jest masa takich drobnych rzeczy które mają znaczenie, np. w naszych szkołach jak jest pasowanie na pierwszoklasistę, te dzieci w naszych szkołach przyrzekają podczas tego pasowania, że będą wzorowymi Polakami i w kontekście tego, że konstytucja gwarantuje zachowanie tożsamości religijnej i narodowej itd cudzoziemcom i migrantom (...) to jest nierówne traktowanie (...)” (pracownik Urzędu Miasta Gdańska).

Możemy też sprawdzać warunki równouprawnienia pytając przedstawicieli instytucji i osób wchodzących w zawodowy i inny kontakt z daną grupą, np. mającymi kontakt z osobami wymagającymi wsparcia instytucjonalnego. Respondentka z MOPRu w Gdańsku na pytanie o dyskryminację udzieliła pogłębionej wypowiedzi:

*„Różne mogą być przyczyny dyskryminacji (...), może być wykorzystanie nieznajomości języka, bo **umowy są podpisywane w języku polskim**, a oni często nie wiedzą, że to jest umowa o dzieło, że wtedy muszą się sami ubezpieczać. Zdarza się tak, że w stoczni, tam bardzo wielu pracuje Ukraińców, są wykorzystywani. (...) horrorem było, jak pan spadł z rusztowania w czerwcu, leżał pół roku albo jeszcze leży w szpitalu i nie można go przewieźć na Ukrainę, ani tu nie ma go jak leczyć, także są tylko pewnie działania ratujące życie. Pan dostał umowę o dzieło, z niej wynika, że trzeba się samemu ubezpieczyć, a Ukraińcy nie wiedzą o tym, bo nie znają tych przepisów. Teraz już jest tak, że są firmy ukraińskie w stoczni na przykład i tam pracują osoby które już mają pobyt stały, także tłumaczą, chodzą z pracownikami do urzędów także jest to łatwiej. Ale dopiero ten rynek się rozkręca. Często są dyskryminowani, uważam, że **są wykorzystywani, pracują w nieludzkich warunkach czasami**. W ogrodnictwie mieszkają już pewnie nie o tej porze, ale latem w namiotach, można mieszkać w namiocie owszem, ale to jak wyjedziemy na biwak. To że przyjechali z Ukrainy i chcą u nas pracować to nie znaczy, że mają być jak w obozach”*.

Przeciwdziałanie dyskryminacji to stosowanie się do rekomendacji związanych z informowaniem społeczności o skali i przyczynach zjawiska, działania związane z przełamywaniem stereotypów i budowanie wrażliwości i postaw reagowania na nierówne traktowanie.

6.6. Potrzeby migrantów i migrantek

Większość badanych (56,2%) twierdzi, że nie brakuje im żadnego wsparcia poprawiającego jakość życia.

W przypadku podziału na grupy wiekowe, okazuje się, że aż 72,7% obywateli Ukrainy w wieku 50+ uważa, że nie brakuje im żadnej pomocy. Niewiele mniej osób z pozostałych grup wiekowych jest tego samego zdania. Duże zróżnicowanie w odpowiedziach można zauważyć w zależności od poziomu wykształcenia. 82,5% osób ze średnim ogólnokształcącym wykształceniem podaje, że brakuje pomocy w różnych formach. Podobna sytuacja ma miejsc w kontekście osób z wykształceniem wyższym – większość (60,1%) uważa, że oferowana pomoc jest niewystarczająca, natomiast w przypadku respondentów z wykształceniem podstawowym – jest to 6,1%. Analiza wyników pokazuje, że najczęściej wskazywaną odpowiedzią na pytanie o formy brakującego wsparcia jest **pomoc w znalezieniu pracy (19,9%)**. Prawie tyle samo respondentów wskazało na **opiekę medyczną (19,2%)**, a tylko kilka osób mniej (**18,3%**) na **pomoc językową**, wsparcie w załatwieniu spraw urzędowych/dokumentów (17,9%) oraz w znalezieniu mieszkania (17,9%). 17,4% ankietowanych uważa, że pomoc informacyjna w związku z legalizowaniem lub przedłużaniem pobytu w Polsce jest niewystarczająca bądź nie ma jej w ogóle. Podobny odsetek osób jest tego samego zdania w kwestii pomocy związanej z konsultacjami z doradcą zawodowym, a także w aspekcie podjęcia nauki (16,3% i 15,4%). Co siódmy badany informuje, że brakujące formy pomocy w Polsce to: wsparcie finansowe (14,5%), pomoc w adaptacji (14,3%), pomoc psychologiczna (14,0%), a także wsparcie rzeczowe w formie zakupu odzieży i żywności (12,7%). Najmniej osób uważa, że brakuje wsparcia w nauce zawodu (12,4%).



Wykres.7. Potrzebne wsparcie.

Pomoc w załatwieniu spraw urzędowych/dokumentów jest niewystarczająca dla najmłodszej grupy wiekowej (29,2%). Ta sama grupa uważa także, że brakuje wsparcia informacyjnego w związku z legalizowaniem lub/i przedłużaniem pobytu w Polsce (29,2%). W przypadku pomocy w znalezieniu mieszkania/lokum duże zróżnicowanie widoczne jest w przełamaniu na wykształcenie. Aż 40,0% osób o wykształceniu podstawowym zauważa ten brak, dla porównania – podobnego zdania jest 22,2% badanych z wykształceniem średnim zawodowym, 8,6% z wykształceniem wyższym oraz 15,0% z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Ciekawą informacją jest to, że osoby z podstawowym wykształceniem uważają, że nie brakuje pomocy związanej ze znalezieniem pracy (0,0%), w przypadku pozostałych poziomów wykształcenia odsetek osób, których zdaniem takiego wsparcia brakuje oscyluje wokół 21,2%. Potwierdzają to wyniki badania jakościowego.

Pomoc w znalezieniu pracy to także kwestia pośrednictwa. Rola pośrednictwa pracy jest szczególnie ważna w początkowym okresie migracji, aby zapobiegać trudnym sytuacjom i nieuczciwym rozwiązaniom obecnym na rynku pracy. Wielu pracodawców zatrudnia Ukraińców, aby wykorzystać ich niewiedzę i brak znajomości polskiego rynku pracy. Dość powszechne jest, że zatrudniają ich nielegalnie, na umowy o dzieło lub formalnie zaniżają etat. Zdarza się także (szczególnie wśród pracowników pracujących nielegalnie), że pracodawcy nie płacą za nadgodziny, płacą połowę stawki godzinowej lub nie płacą wcale. Należy podkreślić, że temat nieuczciwości pracodawców podobnie jak i temat dyskryminacji nie był poruszany przez migrantów tylko przez pracowników agencji pracy i instytucji otoczenia rynku pracy.

Opieka medyczna - respondenci wskazują również na problemy z uzyskaniem pomocy zdrowotnej i z przykładaniem wagi do dbania o zdrowie i o posiadanie ważnego ubezpieczenia.

„Niektóre szpitale alarmują, że mają rachunki w wysokości 200-250 tys. za skomplikowane leczenie pracowników, którzy ulegli wypadkowi, a byli nieubezpieczeni, pracowali na czarno, a ich zdrowie i życie jest bardzo zagrożone, nie ma rehabilitacji. A więc to są bardzo poważne sytuacje” (pracownik Urzędu Miasta Gdańska).

„Powiatowe Centrum Zdrowia mówi, że wypadkom ulegają osoby, które nie są odpowiednio zabezpieczone w miejscu pracy, nieposiadające odpowiednich kwalifikacji, nie przestrzegające przepisów BHP, nieposiadające odpowiednich ubezpieczeń i szkoleń itd” (pracownik Starostwa w Kartuzach).

„Najbardziej widoczne jest to w przypadku służby zdrowia, ponieważ mimo tego, że jest ona bardzo skomplikowana z ubezpieczeniem ZUS itd. To nawet człowiek, który ma ubezpieczenie zdrowotne i NFZ, nie każdy potrafi się zapisać prawidłowo do przychodni. Państwo od jakiegoś czasu nie przyznaje obcokrajowcom PESELu, więc takie proste działanie jak zapisać się do przychodni przez

Internet jest niedostępne. Obcokrajowcy nie wiedzą jaką drogą mają iść, by dostać się np. do lekarza specjalisty, jakie prawa mają w przypadku korzystania z służby zdrowia.” (Ukrainiec, pracownik portalu informacyjnego dla Ukraińców).

„Problem jest wtedy, kiedy stanie się nieszczęście, jest wypadek i taka osoba trafia do szpitala. Takich osób w tym roku do sierpnia było w szpitalach hospitalizowanych tylko 29 z Ukrainy i różnych. I ta łączna kwota kosztów leczenia to około pół miliona złotych było. Straszne koszty ponoszą szpitale i to jest największą bolączką, nie jest to uregulowane umowami międzynarodowymi. Ukraińcy przyjeżdżając do Polski kupują w firmach krzak różne ubezpieczenia, ale one obowiązują tylko na terenie Ukrainy, ale oni nawet nie wiedzą o tym. Nie mają takich kart EKUZ jak u nas i jeżeli chodzi o leczenie to jest makabra” (pracowniczka MOPRu Gdańsk).

Zapytani o największe potrzeby w ramach dostosowywania się do nowych warunków życia, obywatele Ukrainy zdecydowanie wskazali **na naukę języka polskiego**. Jest on potrzebny w pracy, by porozumiewać się z współpracownikami i klientami, ale także w życiu codziennym, by móc wykonywać podstawowe czynności, szczególnie zaś przydaje się w momencie załatwiania formalności w urzędach czy w trakcie wizyt medycznych. Znajomość języka polskiego jest też podstawą do nawiązywania nowych znajomości i integracji ze społeczeństwem. Brak znajomości języka polskiego utrudnia porozumiewanie się oraz załatwianie niezbędnych formalności, bywa także powodem nieporozumień i braku integracji.

„Największy problem to jest komunikacja, ale generalnie języki są na tyle podobne, że po dwóch, trzech miesiącach już komunikacja jest na tyle że dają sobie radę. Też jest tak, że zazwyczaj ktoś jest dłużej, lepiej rozmawia po polsku, więc jak ktoś nie rozumie to się po prostu bierze pracownika, który trochę lepiej rozumie i on tłumaczy” (menedżer działu produkcji, zatrudnia 20 osób z Ukrainy).

„Najbardziej dotkliwe jest to, że nie mogą się dogadać z lekarzem, bo to nie jest kwestia kupienia jedzenia w Biedronce, bo tam możesz palcem wyjaśnić, a co boli to jest kwestia zdrowia, to jest specjalna terminologia medyczna” (Ukrainiec, pracownik portalu informacyjnego dla Ukraińców).

Respondenci reprezentujący różne instytucje wskazują, że wśród zgłaszanych potrzeb są też oczywiście pieniądze (po to imigranci głównie przyjeżdżają do Polski), ale także **potrzeba rozwoju, edukacji i awansu**. Ukraińcy chcą się rozwijać, zarabiać coraz więcej pieniędzy, ale także zajmować coraz wyższe stanowiska.

Pracownicy instytucji wspierających migrantów lub zajmujących się kwestiami polityki socjalnej zwracali uwagę na **trudności jakie mają obywatele Ukrainy z wynajęciem mieszkania**. Brakuje w tym aspekcie informacji i wsparcia dla migrantów. Z jednej strony mamy do czynienia z obawami i uprzedzeniami. Mieszkańcy Pomorza nie chcą wynajmować mieszkań

obcokrajowcom, zdarza się, że gdy słyszą wschodni akcent mówią, że ogłoszenie jest już nieaktualne.

Z drugiej strony niektórzy chcieliby wynająć swoje mieszkanie obcokrajowcom, ale nie wiedzą jak:

„(...) jest duża ilość najemców, którzy chętnie by wynajęli obcokrajowcom mieszkanie, bo uważają, że to są ludzie którzy są atrakcyjni jako wynajmujący, bo oni pracują, zarabiają, nie robią bałaganu, są na pewno bardziej atrakcyjni niż studenci”

(Ukrainiec, pracownik portalu informacyjnego dla Ukraińców).

Znalezienie i zapewnienie mieszkania jawi się jako ważny czynnik zwiększający atrakcyjność pracodawców:

„Zakwaterowanie to główne, co mogą zapewnić pracodawcy pracownikom z Ukrainy. Dzięki pracy w tym kierunku można ulepszyć warunki dla przyjeżdżających pracowników z Ukrainy, zachęcić do podjęcia pracy w tych firmach” (przedstawiciel cerkwi).

Część pracodawców wie o tym i oferuje mieszkania, ale warunki mieszkaniowe pozostawiają wiele do życzenia. Mieszkania są przepelnione i nie stwarzają warunków do dobrego odpoczynku i regeneracji.

Respondenci pochodzący z Ukrainy (zarówno ci będący pracownikami, jak i ci, którzy sami zapewniają pracę i wspierają imigrantów) wskazali także, że **dużą potrzebą jest zapewnienie oferty kulturalnej i spotkań integracyjnych**. O ile taka oferta występuje w dużych miastach (zdecydowanie najczęściej wydarzeń kulturalnych, także tych otwierających na inne kultury, ma miejsce w Trójmieście), to **na wsiach i mniejszych miejscowościach oferta ta jest na bardzo niskim poziomie**. Brak możliwości spotkania się na imprezie w plenerze czy zorganizowanym spotkaniu, powoduje brak integracji i pogłębienie dystansu między „swoimi” a „obcymi”.

„Ja miałem problem z nawiązaniem relacji. W Gdańsku jest bogata oferta kulturalna, bardziej potrzeba tego na wsi, potrzebne są spotkania integracyjne i spotkania w instytucjach, spotkania o różnicach kulturowych”(przedstawiciel organizacji prowadzący działania na rzecz imigrantów (wywiad zogniskowany)).

Wyniki badań naukowych, badań ilościowych i jakościowych, wszystkie są zgodne co do potrzeby związanej z integracją migrantów rozumianą jako strategię akulturacji, która pozwala na oparte na równych prawach funkcjonowanie w społeczności goszczącej przy jednoczesnym prawie do zachowania własnych wartości i tradycji i dbałości o ich przetrwanie.

Pracodawcy rozumieją integrację jako dbałość o dobre relacje obcokrajowców z Polakami w miejscu pracy i czasem poza nią:

„Powiedziałbym tak, że przez problemy w integracji i adaptacji w lokalną społeczność, część pracowników podejmuje decyzje o powrocie, do swojego kraju łącznie z Ukraińcami. Część przeprowadza się do innych krajów”(pracownik korporacji informatycznej).

*„Też uprawiamy różne inicjatywy sportowe. Takie jako piłka nożna, piłka ręczna, joga, które pozwalają pracownikom lepiej się zintegrować. Mamy też w ofercie naszej firmy wiele różnych działań integracyjnych związanych z **szkoleniem dzieci pracowników zarówno Polaków, jak i obcokrajowców** np. szkolimy ich w oprogramowaniu, w bardziej takich podstawach oprogramowania, organizujemy **imprezy integracyjne dla pracowników, dla ich rodzin, dla ich dzieci i mamy**, tak naprawdę, wiele mamy takich klubów dla osób z różnymi zainteresowaniami”*
(pracownik korporacji informatycznej).

Idea integracji nie jest jednak jeszcze pojęciem i procesem w powyższy sposób zrozumiałym. Nie jest stawiana za cel działań wielu instytucji mających styczność z migrantami o czym świadczą poniższe dwa cytaty z badania jakościowego:

„Ogólnie to oni przyjeżdżają tu zarobić i ta integracja nie za bardzo ich interesuje ponieważ jest to pobyt krótki a soboty i niedziele spędzają w swoim gronie” (pracowniczka Urzędu Pracy w Gdańsku)

„Wraz z długotrwałym pobytem zyskuje się pozycje, wchodzi się w relacje z mieszkańcami danego kraju. Następuje to co nazywamy integracją. Nie jest to coś co można sztucznie popchnąć do przodu, to jest proces naturalny. No i dodatkowo ten cudzoziemiec musi chcieć tej integracji”
(pracownik Wydziału Spraw Obywatelskich w Gdańsku).

Potrzeba integracja rozumiana jako wyżej opisany rodzaj funkcjonowania w społeczności goszczącej uwzględniona została w działaniach instytucji i organizacji zrzeszonych wokół gdańskiego Modelu Integracji Migrantów. Pracownicy i pracowniczki tych podmiotów podkreślają ważność działań skierowanych na integrację.

*„[Integracja], jest to problem, który dotyczy wielu obszarów, ta integracja zaczyna się od momentu kiedy dzieci idą do szkoły, niewiele szkół jest objętych tym programem integracyjnym to jest 5 czy 6 szkół. Później przenosi się to na obszar pracy. (...) Musimy stworzyć im takie warunki i to w każdej sferze tzw. optymalnego komfortu, żeby się u nas dobrze czuli zarówno w mieście jak i w urzędzie .
Żeby pracodawca wypłacił wynagrodzenie w odpowiednim czasie , otworzył mu ścieżkę dokształcania czy kariery zawodowej. Również wzajemne stosunki sąsiedzkie i lokalne. Na przykładzie naszych znajomych zaobserwowałam że bardzo im brakuje takich kontaktów sąsiedzkich. U nas nie ma jeszcze tej otwartości i chęci spędzenia czasu z tymi ludźmi, zapraszania ich do siebie. Tego chyba najbardziej nam brakuje”* (przedstawiciel Pracodawców Pomorza).

*„Integracja zaczyna się z **komunikacji**, poznania się. **Po pierwsze język polski** - realizujemy kursy języka polskiego już któryś rok, ostatnio było zapisane ponad 200 osób i ta liczba się zwiększa. **Niestety nie każdy chętny dostał się na nasze kursy, nie było wystarczająco miejsc. Myślę, że zaczynamy przez język**” (doradca zawodowy z Centrum Wspierania Imigrantów i Imigrantek).*

W następnym rozdziale omówione zostaną rekomendacje mające na celu zaspokojenie wyżej wymienionych potrzeb, a także realizację głównego zadania - wpłynięcia na osiedlanie się migrantów z Ukrainy w województwie pomorskim. Rekomendacje będą dotyczyć między innymi właśnie **integracji**.

7. Wnioski i rekomendacje

Na podstawie wywiadów z pracodawcami i pracownikami instytucji otoczenia biznesu oraz tych osób, które posiadają bezpośredni kontakt z obywatelami Ukrainy i służą im wsparciem oraz informacją, opracowano wnioski i rekomendacje.

7.1. Wnioski

1. Liczba migrantów - w związku ze skomplikowaną sytuacją możliwości pobytowych dla osób z Ukrainy na terenie województwa pomorskiego **trudno jest dokładnie oszacować liczbę osób przebywających, zamieszkałych i pracujących w województwie pomorskim**. Potrzebne jest narzędzie i współpraca międzyinstytucjonalna do monitorowania migracji.
2. Rok 2014, wybuch wojny na Ukrainie jest ważną cezurą zmian w profilu społeczno-demograficznym, w motywacji i planach migracyjnych.
3. Płeć migracji - **zmienia się struktura płci migrantów**. Do województwa pomorskiego przyjeżdża więcej mężczyzn niż miało to miejsce przed 2014 rokiem. Najprawdopodobniej w ślad za nimi będą jednak podążać żony czy partnerki, również z dziećmi. Istnieje potrzeba monitorowania migracji także biorąc pod uwagę perspektywę płci.
4. Wiek migrantów - na Pomorzu **pojawia się coraz więcej młodych osób z Ukrainy**, taka tendencja będzie się utrzymywać w szczególności jeśli ośrodki akademickie zintensyfikują swoją działalność w tym zakresie (a takie plany i strategie są w trakcie implementacji).
5. **Migracja, wbrew wcześniejszym prognozom (sprzed 2014 roku), nabiera charakteru osiedleńczego**. Nie znaczy to, że znikną migracje wahadłowe, szczególnie te cykliczne. Oznacza to, że planując działania związane z rynkiem pracy należy adresować je osobno do migrantów osiedleńczych lub myślących o osiedleniu się i do migrantów wahadłowych.
6. **Zatrudnienie migrantów ma miejsce w coraz większym spektrum branż i sektorów działalności**. Mamy do czynienia z migracją ekonomiczną, dobrowolną o charakterze wahadłowym i osiedleńczym.
7. Wykształcenie migrantów jest zróżnicowane, **rośnie liczba osób z wykształceniem wyższym i osób studiujących, pracujących jednak poniżej kwalifikacji i doświadczających deprivacji zawodowej**. Grupa ta (głównie osoby z wyższym wykształceniem i kobiety) to tzw. „marnowany kapitał ludzki”.
8. **Bardzo często migranci (tak w badaniach, jak i w mediach czy nawet w programach wsparcia) „wrzucani są do jednego worka”**. Z perspektywy długofalowej województwo (a także wszelkie organizacje zaangażowane we współpracę z migrantami i migrantkami) powinno mieć na uwadze złożoność demograficzną (wiek, płeć, stan cywilny, wykształcenie)

migrantów jak i uwzględniać ich plany (rodzaj migracji wahadłowy czy osiedleńczy) przy projektowaniu działań.

9. Migranci ukraińscy w województwie pomorskim są przez mieszkańców odbierani pozytywnie, natomiast **brakuje integracji i wydarzeń na nią zorientowanych**. Z Raportu wynika konieczność przyjęcia **integracji jako drogowskazu i perspektywy** myślenia o migrantach/kach **w województwie pomorskim**. Jeżeli nie będziemy dbać o integrację na poziomie szkół, zakładów pracy, przestrzeni publicznej to w alternatywie mamy strategię **separacji migrantów**, a ta zawsze zmierza do konfliktów lub strategię **marginalizacji** skutkującą brakiem zaangażowania, byciem TU na chwilę, nie inwestowaniem i nie dbaniem o wspólną przestrzeń do życia.
10. Migranci korzystają z oferowanego wsparcia, **aż 67,7%** badanych miało kontakt z powiatowymi urzędami pracy na początku pobytu w Polsce, warto wykorzystać te „punkty” w celach informacyjnych i upowszechniających praktyki czy wydarzenia.
11. Cały czas **brakuje kursów języka polskiego i oferty kulturalnej szczególnie poza Gdańskiem**.

Oferta kulturalna dla mieszkańców z Ukrainy rośnie, ale ma to miejsce przede wszystkim w Trójmieście. Poza aglomeracją brakuje rozrywek i wydarzeń kulturalnych przeznaczonych i włączających do uczestnictwa osoby z Ukrainy. W bibliotekach praktycznie nie ma książek w języku ukraińskim, oferta książek w języku rosyjskim jest niewielka. Jeśli chodzi o inne formy spędzania czasu wolnego, Ukraińcom podoba się praktykowanie przez Polaków aktywnego wypoczynku. Jak pokazują doświadczenia polskich migrantów z Norwegii prawdopodobnie i oni będą przejmować wzorce wykorzystywania regionu do aktywnego wypoczynku.
13. Raport zwraca dużą uwagę na przyczynę przyjazdu do Polski jaką jest szukanie poczucia bezpieczeństwa. Jednym z aspektów osiągnięcia takiego stanu jest posiadanie umowy o pracę i stworzenie warunków umożliwiających uzyskanie odpowiedzi na nurtujące pytania i sprawy bieżące związane z migracją.
14. Z badań wiemy, że **pracownicy z Ukrainy pracują bardzo długo i bardzo ciężko i że w związku z tym w efekcie są przemęczeni i mniej wydajni**. Z racji prowadzenia oszczędnego trybu życia źle jedzą i nie regenerują sił. W interesie samych pracodawców jest wywieranie wpływu i wspomaganie zmiany takich postaw i zachowań.
15. Za główne bariery **migranci uznają** załatwienie spraw administracyjnych, bezpieczeństwo zatrudnienia i ubezpieczenia zdrowotnego, a co za tym idzie opieki zdrowotnej oraz problemy ze znalezieniem mieszkania.

16. Za główne bariery zatrudniania migrantów **pracodawcy uznają** załatwienie spraw administracyjnych, rotację pracowników i brak adekwatnego doświadczenia zawodowego.
17. Za główne bariery artykułowane przez **pracowników instytucji otoczenia biznesu** uważa się brak współpracy międzyinstytucjonalnej w skali województwa na wzór gdańskiego Modelu Integracji Migrantów.
18. „Edukacja, edukacja i jeszcze raz edukacja” takie zdanie pojawiało się w wielu wypowiedziach. Chodzi zarówno o **szkolenie migrantów, ale też szkolenie pracodawców, pracowników polskich, urzędników, nauczycieli, rodziców uczniów**. Badani wskazywali na potrzeby kampanii informacyjnych, ulotek, drożnych kanałów rzetelnej informacji.
19. **Brakuje informacji na tematy związane z zatrudnianiem cudzoziemców** (dla pracodawców) i informacji związanych z legalizacją pobytu, znalezieniem zatrudnienia dla migrantów, także dla przyszłych migrantów.
20. **Brakuje informacji na temat inicjatyw kulturalnych adresowanych do cudzoziemców**, mających na celu integrację. Szczególnie takich wydarzeń brakuje w mniejszych ośrodkach województwa pomorskiego.
21. **Nie wystarczający jest jeszcze zasięg kampanii społecznych** np. *Łączy nas Gdańsk*, mających na celu przełamywanie stereotypu migrantów i migrantek z Ukrainy, przeciwdziałających tworzeniu się uprzedzeń czy promujących dobre praktyki i historie sukcesu.
22. Brakuje kotwic relacyjnych - kontaktów społecznych z przedstawicielami społeczności goszczącej i kotwic subiektywnych związanych z osiągnięciem satysfakcji z migracji dzięki osiągnięciu celów rozwojowych dla siebie i/lub swoich dzieci i bliskich.
23. **Brakuje badań** nad pracownikami zatrudnionymi w szarej strefie (szczególnie w gospodarstwach domowych), pracownikami sezonowymi, ścieżkami migracyjnymi jednostek i rodzin, badań wśród inspektorów pracy i systematycznego śledzenia zmian społeczno-demograficznych.

7.2. Rekomendacje

Zebrane rekomendacje dotyczą barier i potrzeb migracji ukraińskiej wynikających z badań przeprowadzonych w województwie pomorskim oraz szerszej perspektywy rozpoznania tego zjawiska w Polsce.

7.2.1. Wsparcie bezpośrednie

W ramach INTEGRACJI należy:

- podejmować działania mające na celu umożliwianie spotkań, poznania się i nawiązania długotrwałych relacji z mieszkańcami w tym spotkania sąsiedzkie
- organizować wydarzenia kulturalne i sportowe mające za grupę docelową również migrantów z Ukrainy, szczególnie poza Gdańskiem,
- popularyzować ideę integracji imigrantów wśród instytucji i organizacji kultury,
- zadbać o wyposażenie bibliotek miejskich w książki ukraińskie (ukraińskich autorów) po polsku i ukraińsku,
- informować imigrantów o darmowych wydarzeniach kulturalnych i sportowych w województwie i w najbliższej okolicy,
- organizować szkolenia dla imigrantów/ek z języka polskiego oraz z prawa pracy.

W ramach zagadnień związanych z MIESZKALNICTWEM należy:

- zadbać o informację na temat skali migracji i różnic kulturowych oraz statusu pobytowego migrantów dla właścicieli mieszkań zainteresowanych wynajmem,
- zorganizować (i poszerzyć zasięg już istniejącego) wsparcie prawne i językowe dla migrantów szukających lokali do wynajęcia,
- wspomóc wspólnoty mieszkaniowe i zaproponować rozwiązania ograniczające nielegalne bądź niekomfortowe rozwiązania związane z powstawaniem mieszkań pracowniczych (np. propozycją zmian kwalifikacji mieszkań, ustawami o dodatkowych opłatach etc),
- uświadomić pracodawców, jak ważne jest zapewnienie godnych warunków życia i mieszkania w celu zachęcenia do podjęcia pracy i osiedlania się pracowników z Ukrainy w województwie pomorskim.

W ramach zagadnień związanych ze ZDROWIEM i DBANIEM O SIEBIE należy:

- zadbać o scentralizowane i odgórne działania, które wymuszą na pracodawcach ubezpieczanie pracowników i uświadamianie imigrantów o procedurach związanych ze służbą zdrowia w Polsce,
- promować oferowanie benefitów związanych z dbaniem o zdrowie fizyczne. Migranci i migrantki powinni mieć łatwość z dotarciem do oferty i usług związanych z dbaniem o swoje zdrowie i kondycję psycho-fizyczną.

W ramach zagadnień związanych z EDUKACJĄ i INFORMACJĄ należy:

- organizować kampanie informacyjne, przygotowywać ulotki, udrożnić kanały rzetelnej informacji,
- organizować szkolenia (dla urzędników, służb mundurowych, lekarzy i pracowników służby zdrowia, pracodawców nauczycieli) z zakresu:
 - dialogu międzykulturowego,
 - znajomości innych religii,
 - znajomości innych kultur i zwyczajów,
- organizować szkolenia z prawa pracy dotyczące zatrudniania migrantów dla pracodawców, doradców zawodowych i konsultantów rynku pracy,
- zadbać o programy wspierające pracodawców w organizacji szkoleń uzupełniających kwalifikacje pracowników imigrantów.

Dodatkowo w ramach Wsparcia bezpośredniego zaleca się:

- powołanie **REGIONALNEJ RADY POLITYKI MIGRACYJNEJ** z udziałem m.in. pracodawców, przedstawicieli migrantów (z Ukrainy i nie tylko), przedstawicieli instytucji wspierających migrantów oraz z koniecznością zapewnienia patronatu i udziału Marszałka województwa pomorskiego (dla podkreślenia wagi i rangi podejmowania działań w tym obszarze),
- **utworzenie PUNKTU KONSULTACYJNEGO dla migrantów,**
- uaktualniać **INFORMATORY DLA PRACODAWCÓW** województwa pomorskiego oraz ich **promocję,**
- wykorzystanie **powiatowych urzędów pracy** jako punktów pierwszego kontaktu z migrantami i zatrudnienie w nich specjalistów ze znajomością języka ukraińskiego, również osób pochodzących z Ukrainy,

7.2.2. Diagnoza

Zaleca się:

• **RÓŻNICOWANIE PODEJMOWANYCH DZIAŁAŃ WSPIERAJĄCYCH W ZALEŻNOŚCI OD GRUP MIGRANTÓW**

Zaleca się różnicowanie grup docelowych migrantów we wszystkich aspektach działań. Obok płci, wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania ważne jest też planowanie innych działań dla osób planujących zamieszkanie w Polsce i innych dla migrantów wahadłowych.

W interesie regionu jest minimalizowanie migracji wahadłowej o charakterze nielegalnym i tymczasowym na rzecz migracji sezonowej i osiedleńczej

W ramach wsparcia **MIGRACJI OSIEDLEŃCZEJ** zaleca się:

- podejmowanie działań ułatwiających łączenie i zakładanie rodzin w Polsce poprzez:
 - usprawnienie działań polityki rodzinnej m.in. w zakresie otwierania żłobków i przedszkoli,
 - dbanie o otwartość i pro-integracyjne nastawienie szkół,
 - wspieranie reintegracji kobiet z rynkiem pracy po urloпах rodzicielskich,
- skrócenie czasu trwania procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pobyt, z zatrudnianiem i z uznawaniem dyplomów,
- promowanie wśród pracodawców zatrudniania na umowę o pracę,
- komunikowanie otwartości regionu na przybycie nowych mieszkańców,
- wspieranie i rozwijanie polityki rekrutacji i przyjmowania studentów/ek z Ukrainy.

Migracje sezonowe na pewno będą stanowić część migracji z Ukrainy, dlatego też prowadzić działania mające na celu usprawnienie komunikacji, zatrudniania i legalizacji pobytu oraz pracy.

W ramach wsparcia **MIGRANTÓW WAHADŁOWYCH** warto zadbać o:

- monitorowanie ilości pracowników sezonowych,
- uproszczenie procedur zatrudniania,
- stworzenie warunków pobytu i pracy, by chcieli przyjeżdżać ponownie, by namawiali innych (polecanie miejsc pracy jest jednym z głównych narzędzi pozyskiwania pracowników).

• **STWORZENIE MIĘDZYINSTYTUCJONALNEGO NARZĘDZIA DO MONITOROWANIA MIGRACJI**

• DALSZE BADANIA ORGANIZOWANE PRZEZ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY

Jako kontynuację monitorowania migracji ukraińskiej w województwie pomorskim i docierania do wniosków wpływających na budowanie długotrwałych strategii pozyskiwania wartościowych pracowników odpowiednich dla pomorskiego rynku pracy, a także osiedlania się ich na dłużej lub na stałe proponuje się dalsze badania w zakresie dodatkowych metod i nowych tematów z celowo dobranymi adresatami.

1. Metody badań

a) etnografia (ukryta obserwacja uczestnicząca) - polegająca na zatrudnieniu się badaczy w miejscach pracy migrantów (na wzór badań włoskich w obozach pracy) celem dotarcia do rzeczywistej sytuacji traktowania migrantów w miejscu pracy,

b) jakościowe badania longitudinalne (podłużne) - powrót do badanej grupy respondentów badania jakościowego (Ukraińców) po roku i po dwóch latach pobytu na migracji,

c) jakościowe badania longitudinalne (podłużne) - powrót do badanej grupy respondentów badania jakościowego (pracodawcy i przedstawiciele instytucji) po dwóch latach celem ewaluacji zmian rekomendowanych do wdrożenia na pomorskim rynku pracy,

c) wywiady z parami Ukraińców (rodzinami z dziećmi i bez), uzupełnione innymi technikami badawczymi np. mapami emocji,

d) dalsze monitorowanie na poziomie ilościowym zmian demograficznych i pobytowych (rodzaju migracji) migrantów na pomorskim rynku pracy, obserwowanie zmian w tzw. nowej grupie migrantów przybyłych po 2014 roku,

e) analiza treści - badanie portali społecznościowych i informacyjnych oraz innych sieci w internecie zrzeszających migrantów z Ukrainy np. filmy relacjonujące złe warunki pracy w Polsce: <https://www.youtube.com/watch?v=FY-bh6hflqI> czy wypowiedzi Ukraińców o Polsce i Polakach np. kanał Polak z Ukrainy na youtube.com,

f) prowadzenie wywiadów również przez Ukraińców i po ukraińsku celem redukcji dystansu i dotarcia do trudnych treści.

2. Tematy i zróżnicowane grupy docelowe

a) szara strefa - badanie migrantów i migrantek z Ukrainy zatrudnionych w szarej strefie,

b) nierównego traktowanie i nielegalne praktyki w zatrudnianiu migrantów - badanie wśród pracowników Inspekcji Pracy,

c) śledzenie ścieżki migracyjnej par i rodzin - badanie wpływu migracji do Polski na jakość życia rodziny, na problemy i dysfunkcje w funkcjonowaniu rodziny, w planowaniu potomstwa, na rodzicielstwo i style wychowywania dzieci,

- d) motywacje pobytu, trudności w osiedlaniu się, przyczyny podejmowania decyzji o wyjeździe - badanie sieci (internet) zrzeszających Ukraińców i Ukrainki mieszkających w Polsce,
- e) motywacje przyjazdu, trudności i bariery dla Ukraińców i Ukrainki planujących przyjazd do Polski- badanie sieci (internet),
- f) studenci jako temat grupy potencjalnych nowych mieszkańców i mieszkanki województwa pomorskiego,
- g) potrzeby pracowników goszczących - badanie potrzeb szkoleniowych i organizacyjnych wśród pracowników Pomorza związanych z polityką migracyjną i budowanie różnorodnego środowiska pracy na poziomie województwa i w organizacjach,
- h) monitorowanie nastawienia społeczności goszczącej wobec Ukraińców i migrantów.

7.2.3. Kompetencje

W ramach podnoszenia kompetencji w zakresie FORMALNOŚCI i ADMINISTRACJA zaleca się:

- usprawnienie stosowania procedur związanych z legalizacją pobytu i zatrudnienia,
- szkolenie i poszerzanie kompetencji pracowników administracyjnych,
- zatrudnianie migrantów/ek z Ukrainy w urzędach przy załatwianiu formalności i administrowaniu spraw migrantów,
- zmiany prawne co do kwestii zatrudnienia obcokrajowców polegające przede wszystkim na uproszczeniu procedur.

W zakresie BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA zaleca się:

- zatrudnienie w instytucjach otoczenia biznesu doradców, bądź korzystanie z doradców zewnętrznych, posiadających wiedzę i konieczne informacje (także o zdrowiu, zamieszkaniu, szkole dla dzieci i procedurach związanych z legalnym pobytom), a także i znających język ukraiński lub/i rosyjski celem towarzyszenia przy podpisywaniu umów cywilno-prawnych i pomocy w razie sytuacji trudnych związanych z zatrudnieniem imigrantów.

W zakresie POSZERZANIA WSPÓLPRACY MIĘDZYINSTYTUCJONALNEJ zaleca się:

- stworzenie działań jak w Modelu Integracji Imigrantów na poziomie województwa, czego zaczątkiem jest współpraca w ramach sieci współdziałania - Miasta Integrujące,
- współpracę z publicznymi służbami zatrudnienia Ukrainy na wzór EURESu, związaną ze szkoleniami pracowników, ujednoczaniem standardów, reagowaniem na sytuacje trudne, minimalizowanie istnienia nadużyć, korupcji i oszustw związanych tak z pośrednictwem pracy, jak i nielegalnym zatrudnieniem czy łamaniem praw pracowniczych.

7.2.4. Upowszechnianie

W zakresie PODNOSZENIA ŚWIADOMOŚCI rekomenduje się nieustanną pracę nad podnoszeniem świadomości **wszystkich mieszkańców** Pomorza na temat:

- sytuacji na rynku pracy w województwie pomorskim i w Polsce i konieczności otwarcia rynku pracy jako gwarancji utrzymania tempa rozwoju województwa, a także zadbania o system ubezpieczeń społecznych
- przyczyn i charakteru migracji z Ukrainy, a dalej procesów migracyjnych we współczesnym świecie
- różnic kulturowych i korzyści wynikających z otwierania się regionu na migrantów/ki
- korzyści wynikających z osiedlania się migrantów i ich rodzin, a nie tylko z tworzenia rynku pracy wahałowej, sezonowej i dorywczej
- funkcjonowania migrantów w województwie, poprzez podawanie przykładów **awansu społecznego cudzoziemców**, poprzez rozpowszechnianie pozytywnych wypowiedzi cudzoziemców o naszym regionie, o wyższej jakości życia, o jakości edukacji, o pięknie regionu i bezpieczeństwie życia
- mechanizmów funkcjonowania stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz świadomości, że zapobieganie im przynosi pozytywne skutki nie tylko dla osób przyjezdnych ale przede wszystkim dla mieszkańców
- zadbanie o to, aby istniejące stereotypy wynikające z braku wiedzy, nie wpływały na deprywację zawodową migrantów czyli na pomijanie ich przy awansach i proponowaniu rozwoju, niedocenianie ich kompetencji i wykształcenia, to najbliższa droga do **marnowania talentów i potencjału**.

W zakresie ANTYDYSKRYMINACJI rekomenduje się:

- stworzenie komórki/stanowiska (może przy Radzie Migrantów albo Radzie ds Równości, ale jednocześnie na poziomie regionu nie tylko miasta Gdańska), którego celem będzie reagowanie na przejawy dyskryminacji. Komórka/stanowisko takie powinno być w stałej współpracy z władzami miast, powiatów, województwa a także z policją, ośrodkami specjalistycznego wsparcia psychologicznego, psychoterapeutycznego i prawnego.
- opracowanie i wdrożenie polityki antydyskryminacyjnej i równościowej na poziomie regionu.
- zadbanie o upowszechnianie wypowiedzi i wystąpień liderów politycznych, liderów opinii publicznej, liderów społecznych czy ruchów religijnych i wyznaniowych, którzy jasno stawiają na wartość jaką jest otwartość.
- objąć szczególną wrażliwością relacjonowanie informacji o migracjach zwracając uwagę na nie utrwalanie stereotypów i docieranie do wszystkich grup, także migrantów.

- tłumaczenie i komunikowanie jak największej ilości informacji w językach ukraińskim, rosyjskim i angielskim. W ramach zasady „nic o Was bez Was” również artykuły i strony internetowe poświęcone tematowi migracji powinny być dostępne w językach grup docelowych, których dotyczą. Materiały relacjonujące badania, np. niniejszy Raport i jego streszczenia powinny być dostępne w języku ukraińskim.

7.2.5. Pozostałe rekomendacje

Pozostałe rekomendacje pochodzą z artykułów naukowych opracowanych w Polsce w poprzednich latach. Badania przeprowadzone w województwie pomorskim w 2017 nie uwzględniały perspektywy, która pozwoliłaby wysnuć identyczne wnioski, ale wiedza ekspercka o temat imigracji ukraińskiej w Polsce i na Pomorzu pozwala twierdzić, że znajdują zastosowanie także w województwie pomorskim.

1. Za Brunarską, Grotte, Lesińską (2012) rekomenduje się też dalsze dążenie do likwidacji szarej strefy poprzez:

- prowadzenie kampanii informacyjnej, mającej na celu poinformowanie Ukraińców o możliwościach legalnego zatrudnienia w Polsce oraz konsekwencjach pracy nielegalnej;
- zwiększenie kontroli nad systemem oświadczeń (uniemożliwienie handlu oświadczeniami, monitoring realizacji deklaracji zawartych w oświadczeniach);
- sprawienie, by nielegalne zatrudnienie przestało się opłacać zarówno pracodawcom jak i samym migrantom;
- ściganie nieuczciwych pośredników;
- uproszczenie procedury otrzymywania pozwoleń na pracę lub wydłużenie maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie oświadczeń (np. do roku w ciągu kolejnych 18 miesięcy)
- uelastycznienie systemu zatrudniania cudzoziemców m.in. zapewnienie im łatwej zmiany pracodawcy oraz do maksymalnego ułatwienia migrantom cyrkulacji.

2. Za Brunarską, Grotte, Lesińską (2012) rekomenduje się bliższe powiązanie polityki migracyjnej z polityką zagraniczną poprzez instytucję albo zaangażowanie w Partnerstwo Wschodnie albo współpracę z miastami, regionami Ukrainy. Migracje powinny być traktowane w szerszym wymiarze niż jedynie przez pryzmat potrzeb rynku pracy, stanowią one także ważny element polityki rozwoju, zbliżenia, współpracy i otwartości na kraje mające dla Polski strategiczne znaczenie, do których należy Ukraina.

3. Za Weroniką Kloc-Nowak (badającą pomoce domowe z Ukrainy, 2007) rekomenduje się wprowadzenie realnych ułatwień i zachęt do legalizacji tej formy zatrudnienia dałoby imigrantkom poczucie ochrony prawnej przed nadużyciami, jakie zdarzają się wobec osób mieszkających

z pracodawcami. Pewnym pomysłem na uregulowanie statusu młodych imigrantek pracujących jako opiekunki byłaby organizacja programów na wzór popularnych na Zachodzie au pair.

4. Za Weroniką Kloc-Nowak (2007) rekomenduje się zastosowanie mechanizmów przyciągania różnych specjalności, szczególnie pracowników systemu opieki zdrowotnej. W tej dziedzinie nie udaje się tak łatwo wypełnić braków na naszym rynku pracy. W wyścigu o pozyskanie lekarzy i pielęgniarek. Polska pozostaje w tyle za państwami rozwiniętymi, które oferują dużo lepsze warunki pracy i specjalne programy imigracji dla personelu medycznego, także z państw spoza Unii. Jest to obszar wymagający pilnych działań.

5. Za Weroniką Kloc-Nowak (badającą pomoce domowe z Ukrainy, 2007) rekomenduje się:

- Promowanie i wspieranie otwierania działalności gospodarczej szczególnie wśród Ukrainek. Jest to droga do wyjścia z nielegalności i do osiągnięcia niezależności finansowej dla długotrwale bezrobotnych imigrantek osiedleńczych. Ukrainki dużo rzadziej prowadzą własną działalność, niż np. Wietnamki. Dlatego warto byłoby podjąć działania promujące przedsiębiorczość (w idealnym wypadku – wspomagać takie firmy na początku, wspierać w uzyskiwaniu kredytu) imigrantek z Ukrainy.
- Nakłanianie imigrantek do rejestracji zatrudnienia. W ten sposób nie tylko zasilony zostanie polski system ubezpieczeń społecznych, ale także zapewnione będzie minimum bezpieczeństwa socjalnego dla tych kobiet na przyszłość i tym samym zabezpieczenie imigrantek na starość. Wiele z tych kobiet unika rejestrowanego zatrudnienia, a więc nie ma odprowadzanych składek emerytalnych.

Bibliografia

Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth. 2013. *Miłość na odległość. Modele życia w epoce globalnej*. Warszawa: PWN.

Brunarska, Zuzanna; Grotte, Małgorzata i Lesińska, Magdalena. 2012. *Migracje obywateli Ukrainy do Polski w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego: stan obecny, polityka, transfery pieniężne* Ośrodek Badań nad Migracjami CMR Working Papers s. 60/118, Uniwersytet Warszawski

Brzozowska, Anita. 2018. *Spoleczne zakotwiczenie w klasowo-etnicznych tożsamościach a integracja polskich i ukraińskich migrantów* w Studia Migracyjne Przegląd Polonijny. 1/2018. Komitet Badań nad Migracjami

Danilewicz, Wioleta. 2010. *Rodzina ponad granicami. Transnarodowe doświadczenia wspólnoty rodzinnej*. Białystok: TransHumana.

Ducu, Viorella. 2016. *Managing Difference in Eastern-European Transnational Families*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.

Engbersen, Godfried. 2011. *The rise of liquid migration? Old and new patterns of migration after EU Enlargement*. https://cream.conference-services.net/resources/952/2371/pdf/MECSC2011_0320_paper.pdf

Górny, Agata i Kaczmarczyk, Paweł. 2003. *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*. Seria: PRACE MIGRACYJNE, nr 49 Instytut Studiów Społecznych UW.

Grabowska-Lusińska, Izabela; Okólski, Marek. 2009. *Emigracja ostatnia?* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

Grzymała-Kazłowska, Aleksandra i Brzozowska, Anita. 2017. *From Drifting to Anchoring. Capturing the Experience of Ukrainian Migrants in Poland*. w: Central and Eastern European Migration Review pp. 1–22 doi: 10.17467/ceemr.2017.04.

Kaczmarczyk, Paweł. 2005. *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*. Warszawa: Wydawnictwo UW.

Kawczyńska-Butrym, Zofia. 2009. *Migracje Wybrane zagadnienia*. Lublin: Wydawnictwo UMCS

Kloc-Nowak, Weronika . 2007. *Funkcjonowanie Imigrantek z Ukrainy na polskim rynku pracy - sytuacja obecna i rekomendacje dla społeczeństwa przyjmującego*. 9/2007 ANALIZY, RAPORTY EKSPERTYZY, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.

Konieczna-Sałamatin, Joanna. 2016. *Kontakty polsko-ukraińskie a zmiany wzajemnego postrzegania Polaków i Ukraińców*. Państwo i Społeczeństwo 2016 (XVI) nr 1. e-ISSN 2451-0858

Massey, Douglas S.; Arango, Joaquin; Hugo, Graeme; Kouaouci, Ali; Pellegrino, Adela; Taylor, J. Edward. 1987. *Theories of International Migration*.

Okólski, Marek. 2001. *Mobilność przestrzenna z perspektywy koncepcji migracji niepełnej*. Warszawa: SCHOLAR.

Stefańska, Renata i Szulecka, Monika. 2013. *Bezpieczny status prawny jako determinanta awansu ekonomiczno-zawodowego odmiennych grup imigrantów w Polsce*. w Central and Eastern European Migration Review, red: Górny, Agata. Vol. 2, No. 1, June 2013 s. 91-116.

Walczak, Bartłomiej. 2016. *Rodzina transnarodowa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.

Raporty z badań:

2017. Stowarzyszenie WAGA. Kijewska, Barbara. *Kobiety na pomorskim rynku pracy – wybrane aspekty*. Wydział Rozwoju Społecznego Urzędu Miasta Gdańsk 2017.

2017. GUS. *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym*. Stan w dniu 30.06.2017 r.

2017. GUS. *Polska w liczbach*. Wydział Opracowań Bieżących w Departamencie Analiz i Opracowań Zbiorczych GUS, pod kierunkiem Renaty Bielak.

2017. *Ukraiński pracownik w Polsce*. BAROMETR IMIGRACJI ZAROBKOWEJ II półrocze 2017, Raport z badań Personnel Service.

2017. Urząd do Spraw Cudzoziemskich Biuletyn I kwartał 2017.

2017. Urząd do Spraw Cudzoziemskich Biuletyn II kwartał 2017.

2017. *Zniesienie obowiązku wizowego wobec obywateli Ukrainy – konsekwencje migracyjne dla Unii Europejskiej*. Ekspertyza Ośrodka Studiów Wschodnich Materiał opracowany przez Ośrodek Studiów Wschodnich im. Marka Karpia 2017

2016. *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania*. Chmielewska, Iza; Dobroczycki, Grzegorz i Puzynkiewicz, Jan. Departament Statystyki NBP Warszawa, 2016 r. Badanie zrealizowane w 2015 r.

2015. *Przybysze z bliska i z daleka czyli o imigrantach w Polsce*. Opr. Krystyna Kowalczyk, CBOS 93/2015.

www.porp.pl

Regionalny portal wiedzy o rynku pracy

Dołącz do nas na FB

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU

ul. Podwale Przedmiejskie 30

80-824 Gdańsk

porp@wup.gdansk.pl