



UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ AZYLU,
MIGRACJI I INTEGRACJI

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

BEZPIECZNA PRZYSTAŃ

Imigranci w województwie zachodniopomorskim

Podręcznik dla osób pracujących
z imigrantami

Redakcja:
Małgorzata Budyta-Budzyńska





UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ AZYLU,
MIGRACJI I INTEGRACJI

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

BEZPIECZNA PRZYSTAŃ

Imigranci w województwie zachodniopomorskim

Podręcznik dla osób pracujących
z imigrantami

Redakcja:

Małgorzata Budyta-Budzyńska

Recenzja: dr. hab. Patrycja Matusz, prof UWr



**UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ AZYLU,
MIGRACJI I INTEGRACJI**

**Publikacja jest finansowana z Programu Krajowego Funduszu Azylu,
Migracji i Integracji oraz budżetu Państwa i powstawała w ramach
projektu „Kompleksowy system wsparcia w zakresie adaptacji
i integracji ze społeczeństwem obywateli państw trzecich na terenie
woj. zachodniopomorskiego” realizowanego przez Wojewodę
Zachodniopomorskiego oraz Caritas Polska.**



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

ISBN:978-83-64225-18-5

© Copyright by Caritas Polska

Warszawa 2020

Skład i druk

Drukarnia „KOLUMB”, ul. Kaliny 7, 41-506 Chorzów

www.drukarniakolumb.pl

Spis treści

WSTĘP (MAŁGORZATA BUDYTA-BUDZYŃSKA) 6

CZĘŚĆ I – INTEGRACJA IMIGRANTÓW.....11

1. RÓŻNICE MIĘDZYKULTUROWE – ŹRÓDŁO NIEPOROZUMIEŃ ORAZ BŁĘDNYCH INTERPRETACJI ZACHOWAŃ I POSTAW (MAŁGORZATA BUDYTA-BUDZYŃSKA)..... 11
 - 1.1. BEZGŁOŚNY JĘZYK KULTURY 12
 - 1.2. WYMIARY KULTURY 16
 - 1.3. SZOK KULTUROWY 34
2. „WCHODZENIE” IMIGRANTA W SPOŁECZEŃSTWO PRZYJMUJĄCE (MAŁGORZATA BUDYTA-BUDZYŃSKA) 39
 - 2.1. CZTERY ETAPY „WCHODZENIA” IMIGRANTA W SPOŁECZEŃSTWO PRZYJMUJĄCE..... 39
 - 2.2. CZTERY WYMIARY „WCHODZENIA” IMIGRANTA W SPOŁECZEŃSTWO PRZYJMUJĄCE 41
3. POLSKIE DOŚWIADCZENIA W INTEGROWANIU IMIGRANTÓW A WYBRANE ELEMENTY POLITYK INTEGRACYJNYCH PAŃSTW EUROPEJSKICH (DOMINIK WACH)..... 51
 - 3.1. POLSKIE PODEJŚCIE DO INTEGRACJI 52
 - 3.2. STRATEGIE I DZIAŁANIA INTEGRACYJNE W WYBRANYCH KRAJACH EUROPEJSKICH 59

CZĘŚĆ II – UREGULOWANIA PRAWNE POBYTU, PRACY, POMOCY SPOŁECZNEJ IMIGRANTÓW.....66

4. INSTYTUCJONALIZACJA POBYTU, PRAWA DO PRACY I INTEGRACJI CUDZOZIEMCÓW ORAZ KORZYSTANIA PRZEZ NICH Z OPIEKI SPOŁECZNEJ (AGNIESZKA KOSOWICZ, MAŁGORZATA BUDYTA-BUDZYŃSKA)..... 66
 - 4.1. INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ CUDZOZIEMCÓW – LEGALIZACJA POBYTU... 67
 - 4.2. INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ CUDZOZIEMCÓW - LEGALIZACJA PRAWA DO PRACY I KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA 70
 - 4.3. INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ CUDZOZIEMCÓW - INTEGRACJA IMIGRANTÓW I POMOC SPOŁECZNA DLA IMIGRANTÓW..... 72
 - 4.4. INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ CUDZOZIEMCÓW – EDUKACJA 74

4.5.	INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ CUDZOZIEMCÓW – PODATKI I OCHRONA ZDROWIA	75
5.	CUDZOZIEMIEC W POLSCE – POBYT, PRACA, ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE (MAŁGORZATA BUDYTA-BUDZYŃSKA, LECH ANTKOWIAK, AGNIESZKA KOSOWICZ)	76
5.1.	LEGALNY POBYT CUDZOZIEMCÓW W POLSCE	76
5.2.	RODZAJE WYDAWANYCH DOKUMENTÓW I UPRAWNIENIA Z NICH WYNIKAJĄCE	77
5.3.	GŁÓWNE PROBLEMY IMIGRANTÓW DOTYCZĄCE LEGALIZACJI POBYTU	92
5.4.	LEGALNA PRACA CUDZOZIEMCÓW W POLSCE	93
5.5.	ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE	123
5.6.	PROBLEMY, Z JAKIMI SPOTYKAJĄ SIĘ URZĘDNIICY ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ ORAZ PRACOWNICY ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH OBSŁUGUJĄCY CUDZOZIEMCÓW	130
5.7.	PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK W PRACY Z OSOBAMI POCHODZĄCYMI Z INNYCH KRAJÓW I KRĘGÓW KULTUROWYCH	134
5.8.	DOBRE RADY	139
6.	DZIECKO Z DOŚWIADCZENIEM MIGRACYJNYM W POLSCE – SYSTEM EDUKACJI (MAŁGORZATA BUDYTA-BUDZYŃSKA, KRYSZTOF BARZYKOWSKI, AGNIESZKA CZEKAŁSKA, JOANNA JAŁOSIŃSKA)	141
6.1.	DZIECI Z DOŚWIADCZENIEM MIGRACJI – CZYNNIKI WARUNKUJĄCE SYTUACJĘ SZKOLNĄ UCZNIA	143
6.2.	KSZTAŁCENIE DZIECI CUDZOZIEMSKICH W POLSKIM SYSTEMIE OŚWIATY	152
6.3.	ZASADY PRZYJMOWANIA DZIECI Z DOŚWIADCZENIEM MIGRACYJNYM DO POLSKICH SZKÓŁ	152
6.4.	PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK	165
6.5.	POSTĘPOWANIE Z DZIECKIEM Z DOŚWIADCZENIEM MIGRACYJNYM I SPOSOBY WDRAŻANIA GO DO NAUKI W POLSKIEJ SZKOLE	171
6.6.	DOBRE RADY	174
CZĘŚĆ III – IMIGRANCY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM		179
7.	IMIGRANCY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM – STATYSTYKI (MAŁGORZATA BUDYTA-BUDZYŃSKA)	179
7.1.	OBYWATELE PAŃSTW TRZECICH W POLSCE – STATYSTYKI	179
7.2.	OBYWATELE PAŃSTW TRZECICH W WOJEWÓDZTWIE WARMIŃSKO-MAZURSKIM – STATYSTYKI	181

8.	BADANIA IMIGRANTÓW Z PAŃSTW TRZECICH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM (MAŁGORZATA BUDYTA-BUDZYŃSKA)	182
8.1.	METODOLOGIA BADANIA	183
8.2.	CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ	184
8.3.	KLUCZOWE WNIOSKI Z BADANIA IMIGRANTÓW MIESZKAJĄCYCH I PRACUJĄCYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM	188
9.	W POLSCE ZNALEŻLI DOM. FOTOREPORTAŻE „BLISKIE I DALEKIE PODRÓŻE”	206
9.1.	HANNA	206
9.2.	DAVID	208
9.3.	GUILENE	210
9.4.	BOTIR	213
9.5.	ZURA	216
	BIBLIOGRAFIA	219

Wstęp (Małgorzata Budyta-Budzyńska)

Od połowy XIX wieku z terytorium Polski emigrowano do Francji, Włoch, Anglii, zagłębia Ruhry w Niemczech i do obu Ameryk, a sezonowo do Czech, Niemiec i na Węgry. Przez wiele dekad Polska była państwem emigracji, aż do początków XXI wieku, kiedy sytuacja zaczęła się zmieniać, Polska zaczęła stawać się również krajem imigracji. Na przełomie drugiej i trzeciej dekady XXI wieku Polska jest w fazie przejściowej: ciągle jest krajem emigracji – około 2 milionów naszych rodaków, którzy wyjechali już w XXI wieku pozostaje za granicą, ale stopniowo staje się również krajem, w którym osiedlają się – tymczasowo, ale i na stałe - zarówno obywatele państw Unii Europejskiej i EFTA (Norwegia, Islandia, Szwajcaria, Lichtenstein), jak i z pozostałych krajów europejskich i innych rejonów świata.

Do obu grup imigrantów mieszkających i pracujących w Polsce stosują się inne przepisy. Obywateli UE/EFTA oraz członków ich rodzin niebędących obywatelami UE/EFTA obowiązują przepisy unijne o prawie do swobodnego przemieszczania się po terytorium UE/EFTA oraz podejmowania pracy w każdym kraju unijnym bez uzyskiwania pozwoleń. Prawo to sformułowane zostało w traktacie o Unii Europejskiej z Maastricht (TUE1992) i traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE 2009), a uszczegółowione w kilku dyrektywach i rozporządzeniach Rady Europejskiej i Parlamentu Europejskiego.

W stosunku do obywateli państw europejskich nienależących do UE ani EFTA oraz obywateli z innych kontynentów, tzw. obywateli państw trzecich (OPT) ustawodawstwo unijne nie ma zastosowania. Obowiązują wobec nich inne przepisy, w Polsce jest to przede wszystkim ustawa o cudzoziemcach.

Niniejszy podręcznik omawia zagadnienia związane z pobytem i pracą w Polsce cudzoziemców – obywateli państw trzecich. Z powodu wzrastającej liczby cudzoziemców do ważnych zadań państwa i władz samorządowych należy obecnie tworzenie polityk mających na celu wsparcie imigrantów oraz przygotowanie urzędników instytucji państwowych, samorządowych i pracowników orga-

nizacji pozarządowych do jak najlepszej ich obsługi. Bardzo ważnym zadaniem staje się przygotowanie systemu oświaty do przyjęcia dzieci cudzoziemskich, i to zarówno w zakresie metodyki nauczania, jak i pomocy pedagogiczno-psychologicznej.

Od września 2018 roku do grudnia 2020 roku w województwie zachodniopomorskim realizowany był projekt „Kompleksowy system wsparcia w zakresie adaptacji i integracji ze społeczeństwem obywateli państw trzecich przebywających na terenie województwa zachodniopomorskiego”¹. Jego intencją było podniesienie standardu usług integracyjnych na rzecz obywateli państw trzecich (tzw. OPT) w województwie zachodniopomorskim. W tym celu w ramach Projektu zaplanowano organizację specjalistycznych szkoleń dla pracowników urzędów państwowych i organizacji pozarządowych zajmujących się obsługą lub wsparciem imigrantów, warsztatów dla nauczycieli ze szkół w województwie, przygotowujących ich do pracy z dziećmi cudzoziemskimi, a także badań ankietowych wśród imigrantów zamieszkujących województwo zachodniopomorskie.

Niniejszy podręcznik opracowano wykorzystując treści zawarte w skryptach do szkoleń i warsztatów oraz wyniki z przeprowadzonych badań. Przeznaczony jest on dla pracowników administracji publicznej, wolontariuszy, liderów organizacji pozarządowych i nauczycieli pracujących na rzecz obywateli państw trzecich, ma być praktyczną pomocą dla tych grup zawodowych w ich codziennej pracy.

Podręcznik składa się z trzech części, każda z trzech rozdziałów. Części podręcznika można czytać w dowolnej kolejności, zostały one napisane tak, by stanowiły odrębne całości.

Pierwsza część dotyczy integracji imigrantów. W rozdziale pierwszym „Różnice międzykulturowe – źródło nieporozumień oraz błędnych interpretacji”

1. Projekt był realizowany w ramach Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI), numer projektu 4/8-2017/OG-FAMI

zachowań i postaw" opisano problemy związane z różnicami międzykulturowymi. Prowadzą one niekiedy do nieporozumień - czasami zabawnych, ale nierzadko poważnych - między imigrantami a członkami społeczeństwa przyjmującego, zdarza się, że mogą wywołać konflikt. Różnice międzykulturowe są powodem szoku kulturowego, którego doświadcza wielu cudzoziemców przybywając do kraju odmiennego kulturowo, z czego członkowie społeczeństwa przyjmującego na ogół nie zdają sobie sprawy.

Drugi rozdział tej części pt. „„Wchodzenie" imigranta w społeczeństwo przyjmujące" dotyczy integracji imigrantów. Omówiono w nim kolejne etapy „wchodzenia" imigrantów w społeczeństwo i kulturę gospodarzy. W różnych obszarach życia to „wchodzenie" często przebiega inaczej, dlatego opisano kilkanaście możliwych sytuacji, w jakich mogą znaleźć się cudzoziemcy. Przeanalizowano, które z nich są najkorzystniejsze dla imigranta, a które dla państwa; które mogą rodzić frustrację i lęk u imigrantów, a które problemy dla gospodarzy.

W rozdziale trzecim „Polskie doświadczenia w integrowaniu imigrantów a wybrane elementy polityk integracyjnych państw europejskich" przedstawiono ewolucję polskiego podejścia do integracji oraz opisano wybrane aspekty polityki integracyjnej niektórych państw europejskich, które to rozwiązania mogą stanowić inspirację dla polskich rozwiązań w wymiarze lokalnym.

Część druga podręcznika dotyczy uregulowań prawnych związanych z pobytem i pracą cudzoziemców w Polsce. W rozdziale czwartym „Instytucjonalizacja pobytu, prawa do pracy i integracji cudzoziemców oraz korzystania przez nich z opieki społecznej" opisano instytucje państwowe zajmujące się sprawami imigrantów. Dwie z nich dedykowane są wyłącznie imigrantom, pozostałe obsługują przede wszystkim obywateli polskich, ale i imigrantów w sprawach pobytowych, związanych z pracą lub świadczeniami społecznymi. W rozdziale wymieniono również organizacje pozarządowe pomagające imigrantom oraz zakres ich działalności.

W rozdziale piątym pt. „Cudzoziemiec w Polsce – pobyt, praca, świadczenia społeczne” przedstawiono zasady prawne dotyczące legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców z państw trzecich oraz otrzymywania przez nich świadczeń społecznych. W końcowej części tego rozdziału omówiono problemy, z jakimi stykają się imigranci oraz dobre praktyki i rady, które mogą być wprowadzone przez instytucje administracji państwowej oraz organizacje pozarządowe w celu ułatwienia adaptacji imigrantów i usprawnienia ich obsługi.

W rozdziale szóstym pt. „Dziecko z doświadczeniem migracyjnym w Polsce – system edukacji” omówiono czynniki warunkujące sytuację szkolną dziecka z doświadczeniem migracyjnym, zasady przyjęć do szkoły i klasyfikacji do klasy oraz sposoby pomocy dziecku. W rozdziale mowa jest nie tylko o dzieciach imigranckich czy cudzoziemskich, ale również o dzieciach polskich powracających z emigracji, dlatego używane jest ogólniejsze określenie – dziecko z doświadczeniem migracyjnym. Szczegółowo opisano rodzaje wsparcia, jakie takiemu dziecku może zapewnić szkoła i system edukacji. W końcowej części rozdziału, podobnie jak w rozdziale piątym, przedstawiono przykłady dobrych praktyk i dobre rady, których wprowadzenie pomoże dziecku z doświadczeniem migracyjnym szybciej zaadaptować się w szkole, a nauczycielowi lepiej je uczyć.

Trzecia część podręcznik opisuje imigrantów – obywateli państw trzecich w województwie zachodniopomorskim pod koniec drugiej dekady XXI wieku. W rozdziale siódmym „Imigranci w województwie zachodniopomorskim - statystyki” przedstawiono dane dotyczące liczebności imigrantów z państw trzecich w województwie zachodniopomorskim na tle ogólnej liczby imigrantów – OPT w Polsce. Żaden urząd nie dysponuje całościowymi i pełnymi statystykami dotyczącymi imigracji do Polski, różne instytucje posiadają jedynie dane cząstkowe, systematycznie zbierają dane Urząd ds. Cudzoziemców i Zakład Ubezpieczeń Społecznych, ale dotyczą one tylko szczególnych statystyk – wydawanych dokumentów legalizujących pobyt i pracę oraz składek ubezpieczeniowych.

W rozdziale ósmym „Wyniki badania imigrantów z państw trzecich w województwie zachodniopomorskim” zaprezentowano rezultaty badania socjologicznego przeprowadzonego wśród imigrantów w Szczecinie na temat ich życia i pracy w Polsce oraz problemów i trudności, z jakimi się stykają, jak również oczekiwań, jakie mają wobec państwa polskiego i jego instytucji. W rozdziale dziewiątym, ostatnim pt. „Fotoreportaże o życiu imigrantów w województwie zachodniopomorskim” zamieszczono fotoreportaż opisujący konkretne biografie imigrantów mieszkających i pracujących w Szczecinie.

Na końcu podręcznika zamieszczono dane bibliograficzne artykułów, książek i stron internetowych, które mogą być pomocne w pracy z cudzoziemcami i dziećmi z doświadczeniem migracyjnym.

Część I – Integracja imigrantów

1. Różnice międzykulturowe – źródło nieporozumień oraz błędnych interpretacji zachowań i postaw (Małgorzata Budyta-Budzyńska)

Źródłem wielu nieporozumień między imigrantami a społeczeństwem przyjmującym są różnice kulturowe istniejące między obiema społecznościami. Często nie zdajemy sobie sprawy z wielkich odmienności kulturowych, a jeśli nawet są one dostrzegane to niekoniecznie wpływają na większą tolerancję wobec niekonwencjonalnych - dla naszej kultury - zachowań obcokrajowców i na próby zrozumienia takich zachowań oraz ich wyjaśnienia.

Potocznie rozumie się kulturę jako sferę wartości, dobre obyczaje, życie artystyczne, dzieła sztuki, termin odnosi się do wyższych form rozrywki. Istnieje jednak drugie rozumienie kultury – jako całości przekazywanych społecznie wzorców zachowania, przekonań, instytucji oraz wytworów ludzkiej pracy i myśli. Do kultury należałoby zatem wszystko, co wytwarza człowiek, a co nie jest naturą i jego indywidualnym przyzwyczajeniem, np. fobią, namiętnością, warunkowym nawykiem. Tak szerokie rozumienie kultury oznacza, że zawiera ona rozmaite elementy mające bardzo różnorodny status, dlatego badacze kultury wyróżniają cztery jej aspekty:

- **MATERIALNY, CZYLI KULTURĘ MATERIALNĄ** – są to rezultaty ludzkiego wytwarzania, przedmioty wymyślone lub skonstruowane przez człowieka, którymi się posługujemy oraz cała widoczna sztuka;
- **BEHAWIORALNY, ZWIĄZANY Z ZACHOWANIAMI** – są to obyczaje, powtarzalne praktyki i rytuały;

- **SYMBOLICZNY, CZYLI KULTURA DUCHOWA** – jest to wiedza, znaczenia nadawane przedmiotom i zachowaniom, symbole ustalające sens zjawisk i zdarzeń, uznane przekonania, poglądy i idee;
- **AKSJONORMATYWNY, CZYLI KULTURA NORMATYWNA** – jest to system aksjologiczny uzewnętrzniany przez zachowania, reguły, normy i zalecenia, dotyczące działań pożądanych oraz zbiorów zakazów.

O kulturze można mówić w znaczeniu uniwersalnym – wtedy mówimy o kulturze ludzkiej – i o kulturach partykularnych, poszczególnych zbiorowości, np. kulturze młodzieżowej, punkowej, kibicowskiej; kulturze regionalnej, np. góralskiej, kaszubskiej; kulturze narodowej, np. ukraińskiej, polskiej.

1.1. Bezgłośny język kultury

Kultura wyposaża każdego człowieka w tzw. przesłony kulturowe – nieformułowane i nieartykułowane założenia dotyczące życia jednostkowego i społecznego, z których nie zdajemy sobie do końca sprawy, a które ukierunkowują nasze myśli i wpływają na nasze zachowania. Tych przesłon trudno się pozbyć, nie można ich zdjąć, przez okulary własnej kultury postrzega się inne kultury i trzeba sobie zdawać sprawę z ich stałego używania. Spotykając osobę z innej kultury trzeba pamiętać, że może ona mieć innym system wartości, norm, obyczajów i dlatego może odmiennie, niekiedy dziwnie, czy nawet dziwacznie się zachowywać. Zachowania ludzkie i wypowiedzi trzeba widzieć przez pryzmat kultury, do której one należą.

Kultury różnych grup narodowych mogą być do siebie bardzo podobne, mówimy wtedy o małym dystansie kulturowym między osobami reprezentującymi te kultury, ale mogą się też bardzo różnić, co określane jest jako duży dystans kulturowy. Duży dystans kulturowy często powoduje duży dystans społeczny, czyli niechęć do nawiązywania kontaktów, niezyczliwość, a nawet awersję do członków tej grupy.

Pewne różnice kulturowe są oczywiste, ponieważ są widoczne, zauważalne, zdajemy sobie z nich sprawę: np. z odmienności tradycyjnych strojów, muzyki i architektury domów, innych przyzwyczajęń jedzeniowych, reguł związanych z okazywaniem szacunku i sposobów świętowania oraz komunikowania się z bliskimi i obcymi. Ale istnieją elementy kultury, które rzadko łączy się z kulturą, np. sposobów wyrażania emocji: radości, rozpacz czy wściekłości, sposobów myślenia, percepcji i doświadczania rzeczywistości przyrodniczej i społecznej.

Angielski antropolog kultury Edward Hall omawiając te nieuświadomiane i utajone wymiary formy kultury pisał o ukrytym wymiarze kultury lub o bezgłośnym języku kultury. Inni antropolodzy proponują, by kulturę wyobrazić sobie jako górę lodową, której tylko niewielka część - ta nad wodą - jest widoczna, są to właśnie stroje, zwyczaje, dania kulinarne, sposoby powitania i okazywania szacunku; a której główny korpus skrywa ocean, trzeba dopiero przyrzędów, by go określić. Zasadniczy trzon kultury nie jest widoczny, a składają się na niego: zachowania w rozmaitych sytuacjach interpersonalnych i społecznych, sposoby wyrażania emocji, dążenia, przekonania, język ciała, wyznawana hierarchia wartości, sposób postrzegania świata i narracje o nim oraz metody konstruowania relacji z innymi – swoimi i obcymi. Trzeba pamiętać, że wiele zachowań pozornie nie związanych z kulturą ma jednak silne uwarunkowania kulturowe.

Ilustracja 1. Niektórzy badacze porównują kulturę do góry lodowej, której tylko niewielka część – ta nad wodą – jest widoczna.



Źródło: Adobe Stock

Od imigrantów oczekuje się dostosowania do większości – i to stwierdzenie jest dość oczywiste. Są oni przybyszami w nowym kraju i powinien szanować prawa i zasady społeczeństwa, wśród którego przyszło im zamieszkać. Jednak obecność imigrantów wymusza również zadania dla większości. Jeśli chce się im pomóc w ich adaptacji do nowego środowiska społecznego i kulturowego, trzeba zdamować sobie sprawę z odmienności kulturowych w wielu aspektach życia i starać się te odmienności poznać.

Częstym błędem stosowanym przez członków większości jest percepcja grupy imigranckiej jako grupy jednolitej, a jej członków jako ludzi do siebie podobnych. Taki mechanizm postrzegania osób mniej znanych jest uwarunkowane psychologicznie – osoby mniej znane widzi się jako członków grupy, którym przypisuje się stereotypowe cechy grupowe, samą zaś grupę postrzega się jako mało zróżnicowaną i niewiele się zmieniającą w czasie. Grupę obcą na ogół zna się dużo słabiej niż własną, dlatego nie dostrzega się w niej wewnętrznego zróżnicowania i zachodzących w niej zmian. Inaczej podchodzi się do grupy własnej, którą się

dobrze zna i widzi się w niej rozmaite frakcje, odłamy, podgrupy oraz dostrzega jej ewolucję. Trzeba pamiętać, że grupy imigranckie pochodzące z tego samego kraju często są bardzo zróżnicowane, niekiedy istnieją między nimi trudne do zrozumienia przez osoby z zewnątrz animozje i konflikty, np. Ukraińcy ze wschodniej i zachodniej Ukrainy mówią innymi językami, ci pierwsi po rosyjsku, drudzy po ukraińsku, pierwsi wyznają prawosławie, drudzy na ogół są grekokatolikami.

Należy też brać pod uwagę przemiany kultur. To, co wiemy na temat obcych kultur, często pochodzi z badań i książek sprzed wielu lat. A proces globalizacji sprawia, że wszystkie kultury ulegają ewolucji, w pewnych obszarach upodabniając się do siebie. Trzeba też pamiętać, że imigranci, zanim przybyli do Polski, często mieli już kontakt z przedstawicielami innych kultur i zetknęli się z odmiennosciami kulturowymi. Pod ich wpływem niekiedy też zmienili niektóre swoje przyzwyczajenia i sposób myślenia. Nie zawsze zatem „dziwne” zachowanie imigranta wynika z jego kultury (we współczesnym wydaniu) lub nieznaności kultury kraju osiedlenia, niekiedy jest przejawem jego cech indywidualnych albo służy jako wymówka usprawiedliwiająca nieakceptowane w kraju pobytu zachowania.

„Zanurzenie” we własnej kulturze zawsze ma charakter indywidualny, tzn. każdy człowiek przeżywa swoją ojczystą kulturę odmiennie, w różnym stopniu, na ogół wybiórczo zachowuje kulturowe rytuały. Dotyczy to zarówno Polaków, jak i imigrantów. Nie w każdym polskim domu jest zwyczaj łamania się opłatkiem, nie każdy Polak na 3 Maja wywiesza flagę narodową. Podobnie jest z imigrantami, mogą oni znać zasady i obyczaje obowiązujące w ich kulturach, ale się do nich nie stosować. Na imigrantów, podobnie jak na rodaków, należy patrzeć w sposób indywidualny, jednostkowy.

1.2. Wymiary kultury

Kultury mogą się różnić pod wieloma względami, które określane są jako „wymiary kultury”. Niektóre z nich są istotne z punktu widzenia kontaktów imigrantów z przedstawicielami lokalnej społeczności i urzędnikami.

1.2.1. Wymiar kultury związany z podejściem do czasu

Kultury różnią się podejściem do czasu – można wymienić kultury monochroniczne i polichroniczne. W kulturach **monochronicznych** przywiązuje się duże znaczenie do dokładnego odmierzania czasu, do pracy w oparciu o harmonogram, dominuje w nich myślenie linearne, ciągłe, uporządkowane, czas jest podzielony na odcinki występujące jeden po drugim, między którymi jest zależność przyczynowo-skutkowa. W tych kulturach ważna jest punktualność, bycie nie na czas jest nieakceptowane i jest ważnym komunikatem dla partnera interakcji. W kulturach **polichronicznych** nie przywiązuje się wielkiej wagi do dokładnego odmierzania czasu, harmonogram prac i spotkań nie jest ściśle przestrzegany i nikt się z powodu spóźnienia nie oburza. W tym samym czasie podejmuje się wiele działań, dominuje jednoczesność zdarzeń, odbywa wiele spotkań z różnymi osobami. Spóźnienia ani nagła zmiana planów nie są traktowane nagannie. Kraje monochroniczne to przede wszystkim Niemcy i kraje skandynawskie; polichroniczne to, na przykład Włochy, Hiszpania, Grecja, Indie i wiele krajów afrykańskich. Wiedza na temat różnic w podejściu do czasu w różnych kulturach nie oznacza, że każdy spóźnialski imigrant może być usprawiedliwiony i że należy akceptować spóźnienia. Trzeba zdawać sobie sprawę z różnego podejścia imigrantów do czasu, ale również informować ich o podejściu do czasu w Polsce i oczekiwaniach, jakie się z związku z tym kieruje do imigrantów.

Ilustracja 2. W kulturach monochronicznych przywiązuje się duże znaczenie do dokładnego odmierzenia czasu, ważna jest punktualność.



Źródło: Adobe Stock

1.2.2. Wymiar kultury związany ze sposobem posługiwania się przestrzenią

Wymiar kultury związany ze sposobem posługiwania się przestrzenią określany jest jako proksemika. W jednych kulturach istnieje duża sfera prywatna, której nie należy przekraczać – widać to w odległościach przestrzennych w czasie relacji interpersonalnych, kiedy rozmówcy **zachowują dystans na wyciągnięcie wyprostowanej ręki**. W innych kulturach ten **dystans jest znacznie mniejszy**, np. w kulturze arabskiej charakterystyczne jest przepychanie się i ścisk w miejscach publicznych. Kiedy Arabowie – mężczyźni rozmawiają ze sobą są bardzo blisko siebie. Mechanizmem regulującym dystans jest granica zapachowa. Czucie zapachu to rodzaj nawiązywania kontaktu, dlatego ważne jest stawanie w obrębie czyjejś strefy zapachowej. W kulturze niemieckiej przestrzeń wokół jednostki jest przedłużeniem jej prywatności, dlatego zbyt zbliżenie się jest niegrzecznością (ubliżeniem). W kulturze polskiej też wolimy zachować dystans osobisty co najmniej długości

wyprostowanego ramienia. Wiedza na temat dystansów przestrzennych w kontaktach interpersonalnych jest niezbędna osobom pracującym z imigrantami. Jeśli imigrant nie zachowuje należytej odległości, to, być może, wynika to z modelu relacji w jego kulturze, a nie z poufałości czy chęci nawiązania przez niego jakichś bliższych stosunków. I odwrotnie, jeśli urzędnik „trzyma dystans” wobec interesanta, niekoniecznie oznacza to unikanie z nim kontaktu.

Ilustracja 3. Wymiar kultury związany ze sposobem posługiwania się przestrzenią określany jest jako proksemika. Np. Arabowie – mężczyźni rozmawiając ze sobą, znajdują się bardzo blisko siebie.



Źródło: Adobe Stock

1.2.3. Wymiar kultury związany ze sposobem okazywania emocji

W pewnych kulturach należy być **powściągliwym**, panować nad sobą, nie pokazywać emocji, nie afiszować się zbytnio z uczuciami; w innych kulturach przeciwnie, **okazywanie uczuć** jest jak najbardziej pożądane: w chwilach radości należy pokazywać entuzjazm, rzucać się sobie w ramiona, a w chwilach rozpaczy wskazane jest lamentowanie i zawodzenie. Kultury o niskim poziomie okazywania

emocji wydają się chłodne, a jednostki w nich zsocjalizowane postrzegane są jako zdystansowane, nieuczuciowe i mało ekspresyjne. W kulturach o wysokim poziomie wyrażania uczuć akceptowane jest silne gestykulowanie, podnoszenie głosu, pokazywania emocji, niekiedy nawet bardzo przesadne. Do pierwszego typu kultur należy kultura angielska, niemiecka i raczej polska, do drugiej kultury kaukaskie, bliskowschodnie i niektóre afrykańskie.

Ilustracja 4. Kultury różnią się także okazywaniem emocji – w jednych należy być powściągliwym, w innych przeciwnie – okazywanie uczuć jest pożądane.



Źródło: Adobe Stock

1.2.4. Wymiar kultury związany z otwartością na odmienną kulturę

Wymiar kultury związany ze stopniem otwartości na odmienną kulturę przejawia się w zdolności do adaptacji wzorów kulturowych z innych kultur oraz stopniem tolerancji na odchylenia wobec tradycji i przyjętych zachowań traktowanych jako norma. Z tym wymiarem związany jest stopień kontroli społecznej: jaki zakres życia jednostki jest kontrolowany przez członków jej społeczności. Kultury kaukaskie to przykład kultur, w których przywiązuje się dużą wagę do zwyczajów

i tradycji, w których kontrola, np. życia kobiet, mimo przebywania na emigracji, jest bardzo duża. Ten aspekt trzeba brać pod uwagę w działaniach pomocowych dla kobiet z tych rejonów. Nie każda pomoc zostanie przyjęta, niekiedy może być potraktowana jako zbytne ingerowanie w sprawy prywatne, które zwyczajowo kontrolowane są przez społeczność etniczną. Niektóre kultury stawiają wysokie granice między „swoimi” i „obcymi” (np. kultury wysokiego kontekstu, o czym dalej), których nie można przekraczać w kontaktach interpersonalnych, np. muzułmanin nie może podać ręki na powitanie czy pożegnanie kobiecie niebędącej z nim w relacji rodzinnej. Ta cecha wpływa na **otwartość** lub **zamkniętość** danej społeczności, np. skłonność jego członków do zakładania rodzin mieszanych. Istnieją społeczności imigranckie, które bardzo silnie trzymają się razem, nie ma wśród nich, albo jest bardzo niewiele, małżeństw mieszanych; w innych społecznościach małżeństwa mieszane są częste, jest ich nawet więcej niż małżeństw endogamicznych.

Ilustracja 5. Wymiar kultury związany z otwartością na odmienność kulturową wpływa na otwartość lub zamkniętość danego społeczeństwa, np. skłonność jego członków do zakładania rodzin mieszanych.



Źródło: Adobe Stock

1.2.5. Wymiar kultury związany z przejawami statusu

O statusie, czyli pozycji jednostki w strukturze społecznej mogą świadczyć różne czynniki, generalnie takie na które mamy wpływ lub/i na które wpływu nie mamy. Może to być samochód, wielkość domu czy gabinetu, ale może też być pochodzenie lub indywidualne osiągnięcia, niekoniecznie przekładające się na bogactwo materialne. Dlatego w socjologii wyróżniamy **status osiągnany** (na który mamy wpływ) i **status przypisany** (na który wpływu nie mamy). Istnieją kultury, w których decydujący jest pierwszy, np. kultura amerykańska, niektóre kultury europejskie; a są takie, w których ważniejszy jest status przypisany, np. kultury tradycyjne w społecznościach afrykańskich. Są kultury, w których status musi być pokazywany – ekternalizowany, np. w kulturze amerykańskiej w postaci dużego domu z basenem w „dobrej” części miasta; w innych kulturach, przeciwnie, nie należy się obnosić z bogactwem, np. w kulturze skandynawskiej ostentacyjne pokazywanie zamożności może być potraktowane jako zachowanie prymitywne, liczą się osiągnięcia człowieka, które nie zawsze dają się przełożyć na wizualne atrybuty statusu.

Ilustracja 6. W niektórych kulturach, np. w kulturze amerykańskiej, status musi być widoczny.



Źródło: Adobe Stock

1.2.6. Wymiar kultury związany ze stosunkiem do jednostki i wspólnoty

Istnieją kultury indywidualistyczne i kolektywne. W kulturach **indywidualistycznych** dobro jednostki jest nadrzędne wobec dobra grupy, w kulturach **kolektywistycznych** dobro grupy jest priorytetem i to grupa jest źródłem identyfikacji oraz ostoją bezpieczeństwa dla jednostki. Indywidualizm jest właściwy społeczeństwom, w którym więzi społeczne są luźne, jednostka definiuje się jako niepowtarzalne „ja”. W kulturach kolektywistycznych silne są więzi grupowe, jednostka określa się przez odniesienie do identyfikacji grupowej jako „my”. W indywidualistycznych ceniony i pożądanym jest własny sukces i rozwój kariery, od jednostki wymaga się odpowiedzialności za siebie i swoją rodzinę; w kulturach kolektywistycznych jednostka jest przede wszystkim jest członkiem wspólnoty i oczekuje się od niej podporządkowania wspólnocie i dbania o jej dobro i pomyślność. W kulturach kolektywistycznych człowiek funkcjonuje w sieci zobowiązań wobec innych: bliskiej rodziny, dalszych krewnych, sąsiadów, członków swojego klanu czy grupy etnicznej. Przykładem kultury indywidualistycznej jest kultura amerykańska, zaś kolektywistycznej – kultury azjatyckie, np. japońska, wietnamska czy kultury afrykańskie.

1.2.7. Wymiar kultury związany z relacjami rodzinnymi

W niektórych kulturach relacje rodzinne są absolutnie pierwszoplanowe i najważniejsze, w innych zdecydowanie dominują relacje zawodowe i przyjacielskie. W socjologii te pierwsze określa się jako **więzi pierwotne**, drugie jako **więzi stanowione**. W kulturach rodzinnych, o silnych więziach pierwotnych jednostka zawsze może liczyć na pomoc bliskich, ale jednocześnie, jeśli dobrze jej się powodzi, musi im również pomagać. W kulturach z dominacją więzi stanowionych nie ma takich obowiązków. Siła więzi rodzinnych może zasadniczo wpływać na sposób funkcjonowania jednostki w codziennym życiu: w kulturach rodzinnych sprawy

bliskich zawsze będą na pierwszym planie w stosunku do spraw zawodowych czy publicznych.

Ilustracja 7. W niektórych kulturach relacje rodzinne są pierwszoplanowe.



Źródło: Adobe Stock

1.2.8. Wymiar kultury związany z precyzją określenia ról męskich i kobiecych

W jednych kulturach istnieje wymóg zachowywania się zgodnie z **rolami społecznymi przypisanymi płciom**, w innych takie wymagania są znacznie mniejsze albo w ogóle nie są stawiane. W pierwszych od mężczyzn oczekuje się zarabiania na rodzinę, robienia kariery, podejmowania wyzwań i bycia twardym; od kobiet wymaga się dbałości o dom i rodzinę, łagodności, skromności i troskliwości; w drugich role społeczne męskie i kobiece nie są tak dokładnie określone, przenikają się, kobiety i mężczyźni mogą podejmować różne zadania i można wobec nich mieć takie same oczekiwania, np. akceptowana jest sytuacja, gdy to kobieta jest głównym żywicielem rodziny a mąż lub partner zajmuje się domem. Przykładem pierwszego typu kultur są tradycyjne kultury kaukaskie i azjatyckie, przykładem drugiego typu kultury skandynawskie. Świadomość odrębności ról społecznych

kobiet i mężczyzn w różnych kulturach jest niestychanie ważna, ponieważ wyjaśnia, dlaczego w niektórych społecznościach to matka zawsze będzie zajmowała się domem i dziećmi i afromem dla mężczyzny byłoby, gdyby to ona utrzymywała rodzinę. Skrypty kulturowe dotyczące zachowań w rolach męskich i kobiecych pozwalają też zrozumieć frustrację imigranta mężczyzny – głowy rodziny i głównego albo jedyne jej żywiciela, który w nowym kraju musi się zdać na pomoc nieletniego syna albo żony, by załatwić najdrobniejsze sprawy w urzędzie lub zrobić zakupy, ponieważ syn lub żona lepiej niż on mówi w języku kraju osiedlenia.

Ilustracja 8. W niektórych kulturach role społeczne przypisywane są płciom.



Źródło: Adobe Stock

Ilustracja 9. W niektórych kulturach role społeczne przypisywane są płciom.



Źródło: Adobe Stock

1.2.9. Wymiar kultury związany z męskim lub żeńskim typem kultury

Istnieją kultury określane jako męskie i kultury określane jako kobiece. W kulturach męskich dużą wagę przywiązuje się do osiągnięcia sukcesu, rywalizacji, konfrontacji, pokonania rywala, nawet wtedy, gdy w tym celu konieczne jest użycia przemocy.

Ilustracja 10. W kulturach męskich dużą wagę przywiązuje się do osiągnięcia sukcesu czy rywalizacji.



Źródło: Adobe Stock

W **kulturach kobiecych** natomiast ważne są relacje interpersonalne, nie rywalizacja, lecz współpraca, nie wygrana, a kompromis. Unika się konfrontacji, raczej dąży się do tego, by prowadzić dialog. Istotne jest nawiązywanie i utrzymywanie dobrych kontaktów oraz dbanie o przyjazną atmosferę. W tych różnych typach kultur odmienne są hierarchie wartości. W męskich chodzi o zdobywanie, osiągnięcie i wyścig; w kobiecych o współdzielenie. Ten wymiar generuje często emocje w kontaktach klient-mężczyzna z kultury męskiej z urzędniczkami-kobietami. Imigrant – mężczyzna może mieć trudność w dostosowaniu się do zaleceń formułowanych przez urzędnika-kobietę, ona z kolei może odbierać jego zachowanie nie tylko jako niegrzeczne, ale wręcz agresywne.

Ilustracja 11. W kulturach żeńskich ważne są relacje interpersonalne i współpraca.



Źródło: Adobe Stock

1.2.10. Wymiar kultury związany z wysokim lub niskim kontekstem

Aby zrozumieć przekaz kulturowy **kultury wysokiego kontekstu** wymagają dogłębnego poznania okoliczności i szczegółów sytuacji, ponieważ informacja w znacznej części zawarta jest właśnie w kontekście, a tylko niewielka część mie-

ści się w zakodowanej bezpośredniej formie przekazu. W niektórych z tych kultur dobre wychowanie wymaga, by mówić w sposób zawołany, przekaz wprost jest interpretowany jako przejaw złego albo infantylnego zachowania. W **kulturach niskiego** kontekstu cała informacja zawarta jest w przekazie, do jego zrozumienia nie są wymagane dodatkowe informacje. Komunikat formułowany jest wprost, bez „owijania w bawełnę”. Kraje z kulturami niskiego kontekstu to, np. Stany Zjednoczone, Kanada; kultury wysokiego kontekstu to kraje Bliskiego Wschodu, a także południowo-wschodniej Azji. Ten wymiar kulturowy jest bardzo ważny, ponieważ rozmowa osoby reprezentującej kulturę wysokiego kontekstu z osobą wychowaną w kulturze niskiego kontekstu może łatwo prowadzić do błędnej interpretacji intencji zachowania drugiej osoby i całkiem mylnego jej postrzegania: szczerość i bezpośredniość może być odebrana jako brak szacunku i taktu, natomiast przekaz nie wprost, w intencji mówiącego świadczący o uprzejmości, może zostać odebrany jako kręactwo i nieszczerłość.

1.2.11. Wymiar kultury związany z dystansem do władzy

Kultury różnicuje też podejście do hierarchii w społeczeństwie, co przejawia się również stosunkiem do władzy. W niektórych kulturach, bez względu na status społeczny, ludzie komunikują się ze sobą w ten sam sposób, podkreślanie wysokiego statusu w komunikacji międzyludzkiej jest uważane za pretensjonalne. Można mówić o **egalitaryzmie w komunikacji**. W innych odwrotnie, o **braku egalitaryzmu w komunikacji**, w takich kulturach oczekuje się podkreślenia statusu przez odpowiednie formy zachowania i używanie tytułów. Niektóre języki, np. japoński czy wietnamski, mają w swojej gramatyce tzw. honoryfy, czyli zaimki honoryfikacyjne wskazujące na stosunek osoby mówiącej do osoby, do której się zwraca. Zależą one od relacji rodzinnych, wieku rozmówców oraz od pozycji społecznej osób wchodzących w interakcję. W języku wietnamskim używa się innego zaimka na określenie „ja” w zależności od tego, czy rozmawia się z osobą starszą od siebie.

bie czy młodszą, podobnie jest z zaimkiem „ty”, będzie on inny w zależności od tego, czy „Ty” jest starszy wiekiem czy młodszy od „Ja”. A jak różnica wieku jest znaczna, osoby należące do innych generacji, to „Ty” określane jest przez jeszcze inne słowo. Takie różnice mogą być źródłem nieporozumień, np. imigranci z **kultur z małym dystansem do władzy** będą oczekiwali, że urzędnik lub pracownik organizacji pomocowej będzie partnerem w rozmowie, a przede wszystkim pomocnikiem w sprawie. Dla imigrantów socjalizowanych w **kulturach z dużym dystansem do władzy**, urzędnik jest przedstawicielem władzy, jest wysoką instancją, o której względy trzeba zabiegać i do którego trzeba się w szczególny sposób zwracać. Zrozumiałe jest, że dostęp do niego jest utrudniony, jako do osoby wysoko postawionej. Z tym zagadnieniem wiąże się stosunek do podziękowań dla urzędnika. W niektórych krajach przyjęte jest wręczanie prezentów urzędnikowi, który załatwia sprawę, dlatego dla przedstawicieli tych kultur odrzucanie prezentu przez urzędnika jest zachowaniem niezrozumiałym, a nawet niegrzecznym. W Polsce ten rodzaj gratyfikacji za załatwienie sprawy urzędowej nie jest przyjęty i jest traktowany jak łapówka. Trzeba umieć wyjaśnić te różnice imigrantowi i przekonać go do stosowania innych standardów w relacjach z urzędnikami, które obowiązują w Polsce.

Ilustracja 12. Kultury różnicuje też podejście do hierarchii w społeczeństwie, co przejawia się stosunkiem do władzy.



Źródło: Adobe Stock

1.2.12. Wymiar kultury związany z zaufaniem

Istnieją kultury wysokiego poziomu zaufania: do instytucji państwa i obywateli nawzajem do siebie oraz kultury niskiego poziomu zaufania. W zależności od tego, jaki jest poziom zaufania w danej kulturze, inny jest stosunek np. do uzgodnień ustnych. W **kulturach wysokiego zaufania** umowa ustna jest wiążąca, nie musi być spisana, jest ona tak samo ważna jak kontrakt spisany lub potwierdzony przez urzędnika. Kultura taka funkcjonuje w państwach skandynawskich. W **kulturach o niskim poziomie zaufania** wymaga się spisania umowy i nierzadko jeszcze świadków. Ten aspekt jest ważny, ponieważ imigrant z kultury niskiego zaufania nie musi serio traktować tego, co mówi mu urzędnik albo ustnie zleca mu pracodawca.

Dlatego należy imigrantom przekazywać informacje pisemnie, po pierwsze dlatego, że lepiej je zrozumieją i będą mogli ponownie je przeczytać; po drugie, że jeśli należą do kultur o niskim poziomie zaufania, to informacja pisemna będzie dla nich bardziej wiążąca.

Ilustracja 13. W kulturach o niskim poziomie zaufania wymaga się spisania umowy i nierzadko dodatkowo świadków.



Źródło: Adobe Stock

1.2.13. Kultury z innym kalendarzem świąt religijnych

Coraz więcej cudzoziemców w Polsce jest wyznania grekokatolickiego i prawosławnego, a to za sprawą imigracji do Polski osób z Ukrainy, Białorusi i Rosji. W obrządku grekokatolickim i prawosławiu święta Bożego Narodzenia i Wielkanoc obchodzona jest według kalendarza juliańskiego. Oznacza to, że Boże Narodzenie zawsze wypada w katolickie święto Trzech Króli – 6 stycznia, a data Wielkanocy jako święta ruchomego tylko co kilkanaście lat pokrywa się z datą Wielkanocy według kalendarza gregoriańskiego obowiązującego w kościele katolickim. Takie rozbieżności w świętowaniu mogą niekiedy prowadzić do konfliktów, jeśli chodzi o dzień wolny w pracy lub w szkole. Trzeba jednak przyznać, że ze względu na

obecność mniejszości ukraińskiej i białoruskiej w Polsce, ten problem zupełnie nie występuje we wschodniej części kraju. W innych rejonach Polacy muszą nauczyć się, że ukraińscy, białoruscy, rosyjscy i mołdawscy pracownicy i uczniowie mają święta Bożego Narodzenia i Wielkanocy w innym terminie niż polska większość.

Ilustracja 14. Coraz więcej cudzoziemców w Polsce jest wyznania grekokatolickiego i prawosławnego.



Źródło: Adobe Stock

Inne problemy mają muzułmanie. Ich religia wymaga pięciokrotnego modlenia się w ciągu doby, a nie zawsze – w miejscu pracy lub szkole - jest do tego odpowiednie miejsce. W czasie muzułmańskiego ramadanu posiłek można zjeść dopiero po zachodzie słońca. Ta zasada obowiązuje również starsze dzieci. Bywają one w szkole głodne i trzeba wielkiego taktu i zrozumienia, by zadbać o takie dziecko, a jednocześnie go nie urazić.

Ilustracja 15. Religia muzułmańska wymaga pięciokrotnego modlenia się w ciągu dnia, a nie zawsze jest do tego odpowiednie miejsce.



Źródło: Adobe Stock

1.2.14. Różnice znaczeniowe podobnie brzmiących słów

Języki słowiańskie – co jest oczywiste - są dla Polaków bardziej zrozumiałe niż języki z innych grup językowych, z wieloma obcokrajowcami z krajów słowiańskich możemy się bez większych problemów porozumieć. Trzeba jednak pamiętać, że niekiedy całkiem podobnie brzmiące słowa, a czasami wręcz identycznie brzmiące, w różnych językach słowiańskich znaczą co innego. Może to prowadzić do zabawnych sytuacji, ale może też do poważniejszych nieporozumień. W języku rosyjskim słowo *писа́ть* – rozumiane jest przez Polaków jako pisać, może znaczyć dwie całkiem inne czynności, w zależności od akcentu – *писа́ть* z akcentem na „a” oznacza pisać, z akcentem na „i” – *писа́ть* tłumaczy się jako robić siku siku (po ukraińsku odpowiednio: *писати́* z akcentem na „a” oznacza pisać, a *писати́* z akcentem na „i” - *писа́ть* tłumaczy się jako robić siku). *Сутки* po rosyjsku znaczy dobę, a więc zdanie: *Ja rabotaju czerez tri sutki* należałoby przetłumaczyć „Pracuję co trzy doby”. *Dowolno* po rosyjsku nie znaczy wolno, ale „jestem zadowolony”, *utro* to nie jutro a rano, czyli *ja rabotaju utrom* to „Pracuję rano”, a nie jutro. *Kresto* to

po rosyjsku i ukraińsku fotel, a polskie „krzesło” na język rosyjski tłumaczy się jako *stul*. Ukraińcy przychodząc do przychodni albo innego urzędu w Polsce czytają na drzwiach: „Proszę pukać”, co w ich języku znaczy: „Proszę prukać, puszczać gazy”. *Sklep* po ukraińsku i rosyjsku to po polsku - grobowiec, czyli *rodzinny sklep* nie tłumaczy się jako prowadzony przez rodzinę punkt sprzedaży, ale jako „rodzinny grobowiec”. Ukraińskie *ruchajsja* nie ma żadnego podtekstu seksualnego, powinno być po polsku rozumiane jako „ruszaj się szybciej”. *Pacan* – po ukraińsku i rosyjsku to równy gość, prawdziwy mężczyzna, który dotrzymuje słowa, więc jak Ukrainiec skomplementuje Polaka – *ty pacan*, to oznacza pochwałę.

Podobne zabawne różnice dotyczą języków słowackiego i czeskiego. *Frajer* to po słowacku po prostu chłopak i słowo to nie zawiera negatywnej oceny. *Stolice* – to po czesku stolec, (stolica po czesku to *hlavni mesto*), czerstwe tłumaczy się na język polski jako świeże, a więc gdy czytamy: *czerstwe peczywo* to tyle co „świeże pieczywo”. Herbata po czesku, jak po rosyjsku, nazywa się *czaj*. Gdy proponujemy Czechowi *herbatę*, Czech może zrozumieć, że proponujemy jakąś garbatą (*hrbatý, znaczy garbaty*). *Zachod* to po czesku „toaleta”, w więc Warszawa Zachodnia dla Czechów to

Opisane różnice kulturowe mogą wpływać na problemy w kontaktach z cudzoziemcami, nie zawsze jednak brak porozumienia z cudzoziemcem jest efektem różnic kulturowych. Może wynikać z jego osobowości albo być wynikiem jego przeżyć. W przeszłości mógł on doświadczyć sytuacji bezpośredniego lub pośredniego zagrożenia życia, np. uciekając z kraju pogrążonego w konflikcie zbrojnym i tego typu traumatyczne przeżycia mogą wykształcić w nim zespół stresu pourazowego (PTSD). Niektórzy imigranci odczuwają syndrom ocalonych, czyli poczucie winy, że przeżyli, podczas gdy ich bliskich spotkała krzywda. Osoby, których wyjazd nie był dobrowolny, mogą przeżywać żalobę kulturową, doświadczając żalu za kulturą i środowiskiem, które zmuszeni byli porzucić.

1.3. Szok kulturowy

1.3.1. Emigracja jako ponowna socjalizacja

Imigranci często odczuwają frustrację z powodu „zaczynania życia od nowa”. Zostawili za granicą dorobek życia: pozycję zawodową, społeczną, niekiedy własny dom, znajomych, przyjaciół i sieć budowanych przez lata kontaktów. Na emigracji ponownie rozpoczynają swoją drogę zawodową, poza tym muszą nauczyć się żyć w nowym środowisku społecznym i kulturowym. Nie bez powodu emigracja nazywana jest ponowną socjalizacją.

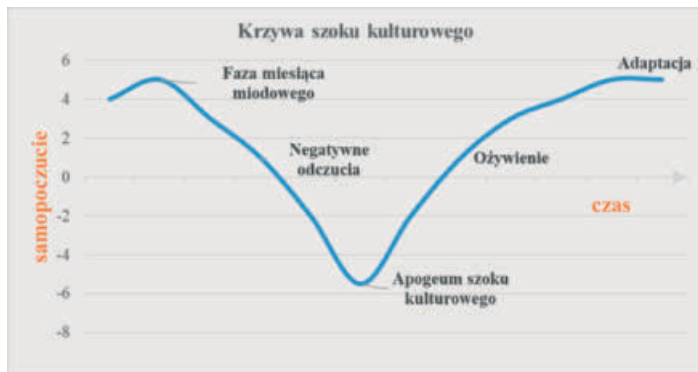
Dima Garbowski, imigrant z Ukrainy w książce „Polak z Ukrainy. Historia Dimy, jednego z miliona, który zamieszkał nad Wisłą” tak pisze o tej sytuacji: (...)

jesteś jak niemowlak (dosłownie: nie-mow-lak): nie umiesz mówić, ani nie rozumiesz czego inni od ciebie chcą. Nie potrafisz kupić biletu w autobusie (20 minutowe?), nie wiesz, jak umówić wizytę u lekarza. Wszystkiego uczysz się od początku.

1.3.2. Krzywa „U” szoku kulturowego

Po przybyciu do nowego kraju imigrant zaczyna funkcjonować w dwóch światach – ciągle jeszcze w starym, sprzed emigracji, ale również i w nowym, który dopiero poznaje. Zanim zaadaptuje się do nowego środowiska społecznego, mija pewien okres, w czasie którego doświadcza zmiany nastrojów: od entuzjazmu, po załamanie, pogodzenie się z sytuacją i akceptację nowych warunków. Proces ten psychologowie międzykulturowi nazwali „szokiem kulturowym”. Ze względu na przemiany nastrojów podzielili go na pięć faz i przedstawili w postaci tzw. krzywej „U”:

Ilustracja 16. Krzywa „U”.



Źródło: opracowanie własne

I etap – Faza Miesiąca Miodowego: to sam początek imigracji, towarzyszy mu euforia i zadowolenie z przybycia do nowego kraju. Zwykle imigrant jest zachwycony nowym miejscem i możliwościami, jakie wyobraża sobie, że ono daje.

II etap – Faza Negatywnych Odczuć: to moment, kiedy pojawiają się negatywne odczucia związane ze zderzeniem oczekiwań i wyobrażeń z rzeczywistością. Imigrant dostrzega trudności życia na obczyźnie, doświadcza rozczarowania w związku ze swoją sytuacją emigracyjną. Czuje się niezrozumiany i często samotny. Relacje z ludźmi w nowym środowisku okazują się niełatwe, przyczyniają się do stresu, wywołują niekiedy lęki i depresję.

III etap – Faza Apogeum Szoku Kulturowego: to czas odrzucenia nowej kultury, na tym etapie pojawia się gniew i nienawiść do nowych miejsc i nowego środowiska.

IV etap – Faza Ożywienia: to początek procesu akulturacji, czyli uczenie się funkcjonowania w nowym środowisku, stopniowego nabywania kompetencji do życia w nowej kulturze połączonego z akceptacją swojej sytuacji.

V etap – Faza Adaptacji: to przystosowanie się do nowych warunków społecznych i kulturowych, kiedy imigrant odzyskuje emocjonalną stabilizację, czuje,

że kontroluje własne życie i może wybierać zachowania z jednej bądź drugiej kultury w zależności od kontekstu, w jakim przyszło mu funkcjonować. Imigrant zyskuje umiejętność życia w nowym środowisku społecznym i kulturowym, codzienna egzystencja przestaje być dla niego stresująca i uciążliwa.

Szok kulturowy jest doświadczeniem niemal wszystkich imigrantów. Natomiast jego przebieg i czas trwania mogą być różne i zależą od wielu czynników: wieku, płci i wykształcenia imigranta, jego statusu społecznego w okresie poprzedzającym emigrację i na emigracji, motywacji do wyjazdu, oczekiwań co do kraju pobytu, odmienności językowej, religijnej i kulturowej kraju osiedlenia w stosunku do kraju pochodzenia, a także sposobu, w jaki imigrant został przyjęty w nowym miejscu i jak jest traktowany oraz od indywidualnych sieci wsparcia (rodziny, przyjaciół, znajomych).

Wspomniany wyżej Dima Garbowski tak pisze o kolejnych fazach szoku kulturowego, które były udziałem jego i jego rodziny:

Najpierw euforia. Wszystko wokół było idealne. Zachwycali nas wszyscy i wszystko. Budynki – piękne, autobusy – czyste, ludzie – jedynie dobrzy i mili. Dostrzegaliśmy same plusy. I zdawało się, że tak będzie już zawsze. Potem ten entuzjazm zaczął trochę odpuszczać, trochę się uspokoiiliśmy. Przyzwyczailiśmy się do nowości i nowych ludzi. Od pewnego czasu zaczęliśmy zauważać minusy. A gdy pojawiły się pierwsze trudności, po pierwotnym bezbrzeżnym szczęściu nie było już śladu. Emocje opadły. Prawda jest taka, że gdy nie możemy szybko rozwiązać swojego problemu, uświadamiamy sobie, że życie w obcym kraju jest trudne (.....). I właśnie będąc na tym emocjonalnym dniu, wielu decyduje się na powrót do kraju. Niektórzy jednak zostają i zaczynają sobie wszystko układać od nowa i żyć na własnych warunkach.

Niektórzy imigranci, zwłaszcza po pobycie w ośrodkach dla uchodźców, prezentują syndrom wyuczonej bezradności. Przez wiele miesięcy mieli wszystko zapewnione, o nic nie musieli się starać i odczyli się być odpowiedzialni za siebie i swoje rodziny.

Kiedy procedury związane z pobytem bardzo się przedłużają, dominującym poczuciem zaczyna być tymczasowość. Pojawia się wówczas frustracja, depresja, zniechęcenie oraz brak energii i chęci, by coś zmienić w życiu.

1.3.3. Krzywa "UU" szoku kulturowego emigrantów powracających

Szok kulturowy dotyczy imigrantów, ale również powracających emigrantów. Ta sama krzywa „U” opisuje emocje odczuwane po powrocie z emigracji, dlatego całą historię migracyjną powracających z emigracji opisuje się przez podwójną krzywą „U” – krzywą „UU”.

Ilustracja 17. Krzywa „UU”.



Źródło: opracowanie własne

Ilustracja 18. Szok kulturowy jest doświadczeniem niemal wszystkich imigrantów.



Źródło: Adobe Stock

Szok kulturowy jest doświadczeniem bardzo typowym, dlatego należy o nim mówić imigrantom. W ten sposób uświadamia się im, że ich odczucia: tęsknoły, bólu, rozpacz z powodu rozłąki z bliskimi czy lęku przed nowym są normalne. Dzięki zrozumieniu tego procesu imigranci mogą przestać czuć się dziwni i niedostosowani. Dodatkowo, przez opisywanie kolejnych etapów szoku kulturowego, pokazuje się im tymczasowość każdego stanu emocjonalnego i daje nadzieję, że trudny okres się skończy.

2. „Wchodzenie” imigranta w społeczeństwo przyjmujące (Małgorzata Budyta-Budzyńska)

Imigranci w różnym stopniu i tempie „wchodzą” w społeczeństwo przyjmujące, w ramach tej samej rodziny jej członkowie mogą być na innych etapach znajomości kultury i społeczeństwa gospodarzy. Proces ten zależy od wielu czynników. Można wyróżnić kilka etapów „wchodzenia”, lub jak się niekiedy mówi „zanurzania”, imigrantów w społeczeństwo przyjmujące. Trudno określić jednoznacznie granicę między nimi, ponieważ proces ten może przebiegać odmiennie w różnych wymiarach życia².

2.1. Cztery etapy „wchodzenia” imigranta w społeczeństwo przyjmujące

Początkowym etapem, na którym wielu imigrantów się zatrzymuje i którego nigdy nie przekracza, jest separacja. **Separacja** jest procesem i stanem, w którym imigrant sam się izoluje (marginalizuje) lub jest izolowany od większości społeczeństwa, nie wchodzi w relacje z członkami większości albo wchodzi w nie sporadycznie, kiedy jest do tego zmuszony. Izolacja może być osobistą decyzją, ale może też być wymuszona oficjalną polityką realizowaną przez państwo lub konkretną ekipę rządzącą.

Adaptacja to kolejny etap „wchodzenia” imigrantów w nową społeczność i znaczy tyle, co przystosowanie do nowego środowiska. Podobnie jak separacja, adaptacja jest zarówno procesem, który zachodzi w czasie, jak i stanem, czyli rezultatem tego procesu. Można wyróżnić adaptację ekonomiczną związaną z rynkiem pracy, kulturową dotyczącą kompetencji językowo-kulturowych odnoszących się do kraju osiedlenia oraz społeczną, określoną przez kontakty

2. Bywają imigranci kosmopolici, którzy wszędzie czują się dobrze, wszędzie są u siebie i zarazem nigdzie nie są u siebie. Trudno w takim wypadku mówić o „zanurzeniu” w konkretną społeczność czy w konkretną kulturę.

społeczne z gospodarzami. Adaptacja jako najmniej zaawansowany stopień „wchodzenia” w nową społeczność nie wymaga bliskich kontaktów, nie jest konieczne zadziergnięcie więzi rodzinnych z osobami ze społeczeństwa przyjmującego. Adaptacja zakłada przyjęcie jedynie w pewnych dziedzinach, na ogół związanych z pracą i sferą publiczną, wzorów zachowań i norm dominujących w środowisku gospodarzy, przy jednoczesnym utrzymaniu własnych wzorów zachowań i wartości dotyczących sfery prywatnej.

Następny etap „wchodzenia” imigrantów w grupę większościową to integracja. **Integracja**, podobnie jak dwa wcześniejsze etapy, jest procesem i stanem, w którym jednostka nawiązuje relatywnie trwałe związki z członkami społeczeństwa przyjmującego i uczestniczy w różnych obszarach jego życia, nie rezygnując przy tym z własnej odrębności narodowej. Integracja odnosi się głównie do relacji społecznych i kompetencji językowo-kulturowych związanych z krajem osiedlenia na co najmniej średnim poziomie. Integracja, poza opanowaniem pewnych umiejętności, to przede wszystkim dążenie do stania się częścią danego społeczeństwa. Nie jest to możliwe bez pomocy ze strony tego społeczeństwa, dlatego konieczne jest przyzwolenie na takie „włączenie” i wsparcie ze strony grupy większościowej. Ważna jest w tym procesie aktywna rola państwa, władz lokalnych i samorządowych.

Ostatnim etapem „włączania się” w społeczność gospodarzy jest asymilacja. **Asymilacja** etymologicznie oznacza upodobnienie. Jest to proces i stan będący wynikiem kontaktów z inną grupą etniczno-kulturową, w których rezultacie następuje zmiana zachowań imigranta i przyjęcie przez niego kultury i identyfikacji grupy dominującej. Imigrant stopniowo przestaje się odróżniać kulturowo i społecznie od gospodarzy, a zanik różnic etnicznych potoczony jest z wolą zmiany tożsamości i na ogół z akceptacją tej zmiany ze strony większości. Asymilacja jest procesem jednokierunkowym, jej celem jest włączenie osób należących do

grupy imigranckiej w społeczeństwo większości, ale większość musi się na to włączyć i zgodzić.

Tabela 1. Cztery etapy „wchodzenia” imigranta w społeczeństwo przyjmujące.

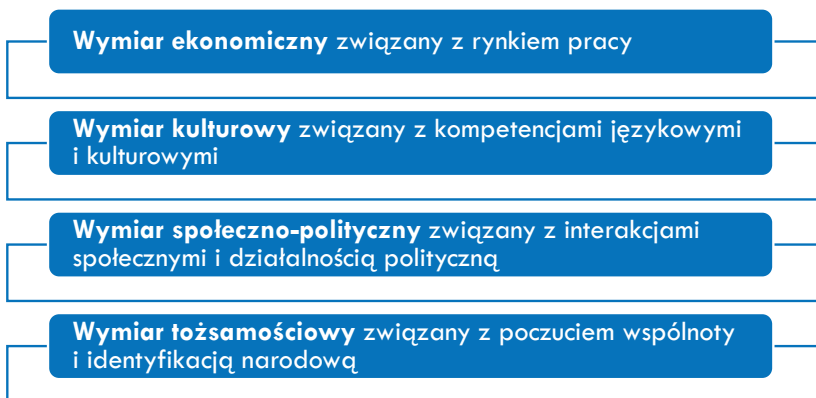


Źródło: opracowanie własne

2.2. Cztery wymiary „wchodzenia” imigranta w społeczeństwo przyjmujące

Proces „wchodzenia” imigranta w społeczeństwo przyjmujące może być różny w różnych wymiarach jego życia: ekonomicznym, kulturowym, społeczno-politycznym i tożsamościowym.

Tabela 2. Cztery wymiary życia imigranta w społeczeństwie przyjmującym.



Źródło: opracowanie własne

Cztery wymiary życia i cztery etapy „wchodzenia” imigrantów w społeczność większościową tworzą 16 potencjalnych sytuacji (4x4).

Tabela 3. Etapy i wymiary życia imigranta w społeczeństwie przyjmującym.

Wymiar „wchodzenia”	Ekonomiczny	Kulturowy	Społeczno-polityczny	Tożsamościowy
Etap „wchodzenia”				
separacja	-	-	-	-
adaptacja	+	+/-	+/-	-
integracja	+	+	+	-
asymilacja	+	+	+	+

Opis: plus oznacza „wchodzenie” w społeczeństwo gospodarzy, minus – brak „wchodzenia”.

Źródło: opracowanie własne

2.2.1. Wymiar ekonomiczny

Wymiar ekonomiczny związany jest z zatrudnieniem. Umiejętność odnalezienia się na rynku pracy oznacza, że imigrant jest w stanie zabezpieczyć materialnie siebie i swoją rodzinę pracując, a nie korzystając z opieki społecznej czy wsparcia organizacji pozarządowych. Aktywność zawodowa zmusza do wchodzenia w społeczeństwo przyjmujące i daje możliwość nabycia kompetencji językowo-kulturowych związanych z krajem przyjmującym, przynajmniej w zakresie zawodowym. W odniesieniu do wymiaru ekonomicznego możemy mówić o czterech rodzajach sytuacji:

- **Całkowitym wycofaniu z rynku pracy społeczeństwa przyjmującego**, co oznacza albo rezygnację z pracy i zdanie się na opiekę społeczną, albo zatrudnienie w firmie imigranckiej, czyli pracę w swoim środowisku etnicznym. Taki rodzaj zatrudnienia nie wymaga kontaktów z członkami społeczeństwa przyjmującego, można przeżyć wiele lat, nie znając jego przedstawicieli i nie poznając ani ich języka, ani kultury. Takim zachowaniom ekonomicznym to-

warzyszy zwykle zamknięcie się we własnej grupie narodowej, swoista gettyzacja i marginalizacja.

- **Pracy poniżej kwalifikacji**, nie w zawodzie wyuczonym, często w usługach i profesjach niechętnie podejmowanych przez obywateli państwa przyjmującego, określanych jako prace „3D” (ang. *dull, dirty, dangerous*, czyli nudne, brudne, niebezpieczne). W tym wypadku funkcjonowanie na rynku pracy wymaga pewnych minimalnych kontaktów z miejscową ludnością, ale zwykle ograniczają się one do spraw zawodowych. Przykładem są osoby dobrze wykształcone, zajmujące się np. opieką nad seniorami lub pracujące w fabrykach przetwórstwa drobiu, firmach sprzątających lub na budowach.
- **Pracy w zawodzie, zgodnej z wykształceniem i kwalifikacjami**, w której trzeba się wykazać znajomością języka i kultury gospodarzy – i to nie tylko tej związanej z pracą – oraz rozbudowanymi kontaktami z gospodarzami. Przykładem jest coraz liczniejsza grupa imigrantów pracująca jako doradcy klienta, w działach HR, w bankach, domach mediowych, usługach, organizacjach pozarządowych.
- **Awansie niemożliwym albo trudnym w kraju ojczystym**, gdy zdobyte kompetencje językowe i kulturowe związane z krajem osiedlenia, często również uzupełniona edukacja, dają możliwość znaczącego awansu zawodowego i osiągnięcia wyższej pozycji społecznej niż w ojczyźnie.

2.2.2. Wymiar kulturowy

Wymiar kulturowy związany jest z akulturacją, czyli oddziaływaniem na imigranta kultury kraju osiedlenia, w wyniku czego przyswaja on częściowo lub całkowicie wzory kultury, nowe praktyki obyczajowe oraz nowy styl życia. Tradycyjnie uważano, że akulturacja ma charakter jednokierunkowy, jest jednostronnym kulturowym dostosowaniem imigranta do gospodarzy: współcześnie akulturację opisuje się inaczej, wskazując jej dwustronny charakter, ponieważ dotyczy ona również spo-

łeczeństwa przyjmującego, które ulega przeobrażeniom pod wpływem imigrantów, np. zmienia swoje przyzwyczajenia żywieniowe. Stopień akulturacji zależy od tego, czy imigrant chce zachować własną kulturę, czy chce przyjąć kulturę społeczeństwa przyjmującego we wszystkich jej wymiarach, ponieważ tu przyjechał i zamierza w przyszłości żyć. W rzeczywistości żaden imigrant nie dokonuje takiej autorefleksji, ale odpowiedzi na te pytania można szukać w jego postawach i wyborach: czy uczy się języka nowego kraju, poznaje jego kulturę i tradycję oraz jest chętny do nawiązywania kontaktów z gospodarzami, czy przeciwnie, utrzymuje relacje wyłącznie albo niemal wyłącznie z osobami ze swojego kraju pochodzenia, gotuje narodowe potrawy i ogląda telewizję tylko w rodzimym języku. Czy uczy dzieci swojego ojczystego języka i kultury, ponieważ chce, by znali język i kraj swoich dziadków, czy raczej uważa, że język kraju, do którego on i jego rodzina już nie wróca, jest niepotrzebnym balastem, dlatego nie warto obciążać nim dzieci. W wyniku odpowiedzi na powyższe pytania, wyłaniają się cztery możliwe postawy wobec kultury własnej i kultury kraju osiedlenia, naukowo określane jako strategie *akulturacyjne*:

- **Natywizm**, kiedy imigrant zamyka się na wpływy kultury kraju osiedlenia i pozostaje przy swojej kulturze (Tak dla kultury własnej, Nie dla kultury obcej społeczeństwa przyjmującego). Takie nastawienie często połączone jest z jej wręcz obsesyjnym pielęgnowaniem i szukaniem kontaktów tylko ze swoimi, organizowaniem całego życia w ramach społeczności imigranckiej. Może też pojawić się zobojętnienie kulturowe, kiedy imigrantowi jest obojętne, w jakim kręgu kulturowym żyje, i w jednym i w drugim czuje się źle, pierwszy – rodzimy, już nie jest jego, drugi – kraju osiedlenia, wciąż nie jest jego, pozostaje obcy (Nie dla kultury własnej, Nie dla kultury kraju przyjmującego). Takie zobojętnienie najczęściej wynika z nieudanej akulturacji.

- **Przystosowanie kulturowe**, kiedy imigrant przyjmuje wzory kulturowe i organizacyjne kraju osiedlenia w ograniczonym zakresie, zwykle te dotyczące pracy i zachowań w sferze publicznej.
- **Synergia kulturowa**, inaczej wielokulturowość, kiedy imigrant ze znanych mu i dostępnych sposobów zachowań w różnych sytuacjach wybiera te, które wydają mu się odpowiednie, czyli dokonuje kontekstowego wyboru zachowania. Naukowo możliwość taka nazywana jest przestawianiem zwrotnicy behawioralnej i polega na umiejętności stosowania różnych kodów kulturowych w kontaktach z przedstawicielami różnych środowisk i negocjowania z nimi kodu kulturowego, w jakim będzie się toczyć interakcja. Takie wybory są możliwe tylko dzięki dużemu doświadczeniu w wielokulturowości. (Tak dla własnej kultury i Tak dla kultury społeczeństwa przyjmującego). Wielu autorów uważa, że taka postawa jest najbardziej pożądana, ponieważ imigrant zaczyna odnajdywać się w nowym środowisku kulturowym i społecznym, jednocześnie nie tracąc korzeni etnicznych.
- **Dekulturacja**, czyli asymilacja kulturowa, kiedy imigrant porzuca własną kulturę i przyjmuje kulturę większości (Tak dla kultury społeczeństwa przyjmującego, Nie dla kultury własnej). Wielu badaczy emigracji i polityków uważa, że taka postawa jest najbardziej korzystna zarówno dla jednostki - ponieważ staje się ona w pełni członkiem większości - jak i dla społeczeństwa przyjmującego - ponieważ staje się ono jednolite kulturowo.

2.2.3. Wymiar społeczno-polityczny

Wymiar społeczno-polityczny związany jest z relacjami społecznymi imigranta, oraz korzystaniem przez niego z praw politycznych. W tym wymiarze można wyróżnić cztery sytuacje:

- **Izolacji społecznej**, kiedy imigrant całkowicie rezygnuje z kontaktów z miejscową ludnością. Izolacja oznacza pozostawanie wyłącznie we własnym środowisku etnicznym.
- **Przystosowania społecznego**, kiedy imigrant w ograniczonym stopniu wchodzi w relacje z niektórymi grupami społecznymi społeczeństwa przyjmującego, najczęściej tymi, które są związane z wykonywaną przez niego pracą. Posiada ograniczone, a czasami na średnim poziomie kompetencje językowe i kulturowe związane z krajem osiedlenia.
- **Integracji społecznej częściowej**, kiedy imigrant swobodnie funkcjonuje w społeczeństwie przyjmującym i jednocześnie kultywuje więzi ze wspólnotą pochodzenia. Taka sytuacja zakłada nabycie przez niego kompetencji językowych i kulturowych związanych ze społeczeństwem gospodarzy oraz wchodzenie w grupy sąsiedzkie i przyjacielskie z przedstawicielami społeczeństwa osiedlenia, ale nie zakłada przyjęcia ich tożsamości narodowej ani ich obyczajów w sferze prywatnej.
- **Integracji społecznej pełnej**, kiedy imigrant zawiązuje relacje rodzinne z członkami społeczeństwa gospodarzy oraz przyjmuje ich zwyczaje w życiu prywatnym.

2.2.4. Wymiar tożsamościowy

Wymiar tożsamościowy związany jest ze zmianami w poczuciu identyfikacji narodowej, określany jest niekiedy jako akulturacja psychologiczna, która zawiera aspekt poznawczy, emocjonalny i behawioralny. Aspekt poznawczy łączy się ze znajomością kanonu kulturowego oraz tradycji i historii kraju osiedlenia. W wielu krajach przy staraniu się o obywatelstwo stawia się wymóg znajomości nie tylko języka, ale i historii, i kultury kraju osiedlenia. Aspekt emocjonalny wiąże się z deklaracjami przynależności narodowej i wyraża się w wypowiedziach imigranta i okazywanych przez niego uczuciach wobec wspólnoty osiedlenia. Aspekt be-

hawioralny dotyczy zachowań i praktyk kulturowych związanych z nowym krajem, ale również zaangażowania na rzecz wspólnoty osiedlenia.

Emigracja często jest stanem „zawieszenia” i niepewności dotyczącej tożsamości, ponieważ nie wykształciły się jeszcze dostatecznie silne więzi lojalności i solidarności z nową wspólnotą państwową, a stare więzi z krajem pochodzenia zostały już przerwane. Imigrant jest wyłączonej ze wspólnoty pochodzenia – choć dzisiaj, dzięki internetowi, nie tak bardzo jak kiedyś – a jednocześnie nie stał się członkiem nowej wspólnoty. W takiej sytuacji jego tożsamość staje się wyborem, zależnym od kilku czynników: polityki imigracyjnej i integracyjnej państwa przyjmującego, polityki emigracyjnej państwa macierzystego, postaw społeczeństwa przyjmującego, które mogą wynikać z koniunktury politycznej i gospodarczej, ale historii i tradycji kraju osiedlenia, oraz indywidualnego sukcesu imigranta w nowej rzeczywistości społecznej. Imigrant może przyjąć jedną z czterech postaw określających swoją identyfikację narodową:

- **Utrwalanie tożsamości imigranckiej**, czyli pozostanie przy tożsamości narodowej z kraju pochodzenia i odrzucanie wszelkie przejawów nowej tożsamości związanej z krajem osiedlenia.
- **Zagubienie i niepewność dotycząca tego, kim się jest**, poczucie nieprzynależenia nigdzie, które może wywoływać stres, lęki i depresję.
- **Lojalność wobec nowej ojczyzny**, kiedy imigrant ma poczucie solidarności ze społeczeństwem przyjmującym oraz chce uczestniczyć w jego życiu politycznym i społecznym, pozostając jednak członkiem swojej wspólnoty pochodzenia. Niekiedy imigrant prezentuje tzw. tożsamość kreskową, podwójną, np. Polak-Ukrainiec.
- **Całkowitą zmianę tożsamości narodowej**, określanej jako asymilacja identyfikacyjna, kiedy imigrant przyjmuje nową identyfikację narodową związaną z krajem osiedlenia.

Tabela 4. Opis etapów i wymiarów życia imigranta w społeczeństwie przyjmującym.

Wymiar „wchodzenia”	Ekonomiczny	Kulturowy	Społeczno-polityczny	Tożsamościowy
Etap „wchodzenia”				
separacja	Całkowite wycofanie z rynku pracy społeczeństwa przyjmującego albo praca w swoim środowisku etnicznym	Natywizm albo zobojętnienie kulturowe	Izolacja społeczna wobec społeczeństwa przyjmującego	Umocnienie starej tożsamości etnicznej
adaptacja	Praca poniżej kwalifikacji, w profesjach i zawodach niechętnie wykonywanych przez autochtonów, niekiedy praca w swoim zawodzie wyuczonym	Przystosowanie kulturowe na pewnym ograniczonym poziomie - kompetencje językowo-kulturowe na co najwyżej średnim poziomie, związane z pracą	Przystosowanie społeczne – relacje społeczne z członkami społeczeństwa przyjmującego, głównie dotyczące sfery zawodowej	Poczucie zagubienia związane z niepewnością dotyczącą tego, kim jestem
integracja	Praca w zawodzie, zgodna z kwalifikacjami	Synergia kulturowa – przyjęcie norm i zwyczajów grupy większościowej, również tych dotyczących sfery prywatnej, z jednoczesnym zachowaniem wzorów kultury pochodzenia, czyli funkcjonowanie w kulturze synkretycznej	Integracja społeczna częściowa – wchodzenie w relacje sąsiedzkie i towarzyskie z przedstawicielami społeczeństwa przyjmującego, ale w sferze rodzinnej dominacja relacji z osobami z kraju pochodzenia	Poczucie lojalności i solidarności ze społeczeństwem przyjmującym i jednocześnie zachowanie starej identyfikacji narodowej
asymilacja	Praca w zawodzie	Dekulturacja, czyli asymilacja kulturowa – całkowite przyjęcie kultury społeczeństwa przyjmującego	Integracja społeczna pełna – wchodzenie w związki rodzinne z osobami z kraju przyjmującego oraz aktywność obywatelska i społeczna w kraju osiedlenia	Całkowita zmiana tożsamości, czyli asymilacja identyfikacyjna

Źródło: opracowanie własne

2.3. Polityki państw wobec imigrantów

Państwa stosują różne polityki wobec przebywających na ich terytorium imigrantów. Zinstytucjonalizowana separacja występuje niezwykle rzadko, częściej istnieje separacja zwyczajowa, dotycząca np. przestrzeni mieszkaniowej lub sfery edukacyjnej. Żadne państwo w Europie nie może sobie dzisiaj pozwolić na prowadzenie jawnej polityki segregacyjnej, ale podziały przestrzenne nie są rzadkie, np. w Republice Czeskiej istnieją izolowane osiedla romskie, na przedmieściach miast francuskich są blokowiska zamieszkałe wyłącznie przez kolejne pokolenia imigrantów z Maghrebu, w Amsterdamie pewne rejony miasta są zdominowane przez mniejszość marokańską.

Wiele państw stosuje politykę adaptacji, czyli wprowadza pewne przepisy i regulacje dotyczące pobytu i pracy imigrantów. Chodzi o to, by funkcjonowali oni na rynku pracy kraju przyjmującego, ale nie muszą stać się częścią społeczeństwa. Państwa do pewnego stopnia akceptuje różnice kulturowe, behawioralne i systemów wartości, ale nie wspiera cudzoziemców i nie realizuje dla nich żadnych programów pomocowych i integracyjnych. Jest to w zasadzie tolerancja negatywna względem odmienności. Nie pomaga się imigrantom, ale daje się im prawa do manifestowania odmienności w pewnych granicach.

Polityka integracyjna lub asymilacyjna wydaje się najlepsza, zarówno dla państwa, jak i dla imigrantów, ale oceny, co do tego, która jest lepsza, są podzielone. Niektórzy, np. znany psycholog międzykulturowy John Berry, uważają, że najbardziej pożądanym sposobem „wchodzenia” w społeczeństwo gospodarzy jest integracja, ponieważ imigrant zanurza się w społeczeństwo przyjmujące, jednocześnie nie tracąc swoich korzeni. Jednak krytycy integracji zwracają uwagę, że może ona stygmatyzować imigranta, ponieważ przez stosowanie praktyk integracyjnych w sposób niezamierzony wytwarza się „obcego”. Przez narzucenie obowiązku uczestnictwa w zajęciach integracyjnych, podkreśla się „odmienność” imigrantów (mechanizm podobny do tego, kiedy tylko uczniom biednym daje

się zapomogę). Każda forma niejednakowego traktowania wynikająca z etnicznego pochodzenia wyróżnia te osoby (stygmatyzuje) i – co dodatkowo ważne – nierzadko uzależnia je od pomocy. Imigranci korzystający z programów integracyjnych pozostają ciągle „inni” niż gospodarze i zaczynają być również „inni” niż imigranci, którzy się nie integrują. W takiej sytuacji może pojawić się wyobcowanie z obu społeczności, tzw. podwójne doświadczenie „inności”. Paradoksalnie zatem, polityka integracyjna zamiast ułatwiać „wchodzenie” w społeczeństwo gospodarzy, może wywoływać stres i frustrację. Warto o tym pamiętać.

Niektórzy autorzy dowodzą, że stanem najbardziej stabilnym, zarówno dla imigranta, jak i dla państwa przyjmującego, jest asymilacja, czyli sytuacja, kiedy imigrant przestaje się odróżniać od członków społeczeństwa gospodarzy, a nawet przyjmuje ich identyfikację narodową. Przez wyjście z etnicznego getta i zanik tzw. etno-klas asymilacja postrzegana jest jako szansa na lepsze życie dla imigrantów i dla całego społeczeństwa, ponieważ stwarza wspólnotę bez mniejszości. Ale takie podejście też jest krytykowane, ponieważ wspólnota narodowa tylko pozornie staje się jednolita kulturowa, co może być odczytywane jako zagrożenie dla spójności kulturowej i narodowej społeczeństwa przyjmującego, a w przypadku imigrantów tracą oni własne korzenie etniczne. Skutki asymilacji mogą być też oceniane różnie: duże przystosowanie powoduje na ogół zwiększoną satysfakcję z życia, ale może być ona okupiona lękiem i ogromnym stresem.

3. Polskie doświadczenia w integrowaniu imigrantów a wybrane elementy polityk integracyjnych państw europejskich

(Dominik Wach)

Podczas tworzenia polityki integracyjnej, czy to na szczeblu centralnym czy też lokalnym, decydenci często odwołują się do dorobku innych państw mających większe doświadczenie w tym obszarze. Podejście to jest szczególnie często obserwowane w krajach, takich jak Polska i inne kraje byłego bloku wschodniego, które dopiero od niedawna zetknęły się z kwestią wzmożonego napływu cudzoziemców. Koncepcja uczenia się na błędach innych i próby wdrażania funkcjonujących od lat i przynoszących pożądane efekty rozwiązań jest w takim przypadku nie tylko zrozumiała, ale należy ją uznać także za pożądaną. Co więcej wymiana i promocja tzw. dobrych praktyk w dziedzinie integracji imigrantów jest jednym z głównych celów Komisji Europejskiej, która poprzez Europejską Sieć Integracyjną stara się ułatwiać wymianę doświadczeń. Mimo niekwestionowanych korzyści wynikających z implementowania już istniejących i przetestowanych rozwiązań integracyjnych nie należy jednak zapominać o specyfice każdego z krajów czy nawet wyraźnych różnicach pomiędzy jego regionami, które to różnie w kwestii integracji cudzoziemców stają się często kluczowe dla powodzenia danego rozwiązania czy polityki. W związku z powyższym w celu implementacji możliwie skutecznego działania integracyjnego należy najpierw zapoznać się ze specyfiką danego kraju lub regionu, a przede wszystkim z już istniejącymi rozwiązaniami jak i ich ewolucją. Dzięki prześledzeniu przebiegu zmian w polityce integracyjnej możliwe jest dostrzeżenie kierunku jej rozwoju jak i zidentyfikowanie możliwych przeszkód mogących się pojawić podczas prób jej tworzenia na szczeblu lokalnym.

Niezwykle istotną kwestią wpływającą na możliwość implementowania zapożyczonych z innych krajów rozwiązań integracyjnych jest także samo zdefiniowanie integracji. Choć pojęcie to nie jest nowe i w kontekście integracji cu-

dzwoziemców badacze zgłębiali je już przynajmniej od połowy XIX wieku, to do dziś istnieje wiele, niekiedy znacząco odbiegających od siebie definicji tego zjawiska. W sytuacji braku jednej, spójnej definicji integracji poszczególne państwa stosują odmienne polityki w tym zakresie, a część z nich, w tym Polska, nie posiada polityki integracyjnej wyrażonej w dokumencie strategicznym.

3.1. Polskie podejście do integracji

Po 1989 roku polski system prawny, jak i instytucje centralne i lokalne, nie był przygotowany na przyjmowanie ani imigrantów, ani uchodźców. Do 1989 roku to Polski Czerwony Krzyż zajmował się nielicznymi osobami szukającymi azylu w Polsce i to PCK w 1990 roku zajął się 1000 osób deportowanych ze Szwecji, które zostały cofnięte do Polski jako pierwszego bezpiecznego kraju, koszty utrzymania deportowanych cudzoziemców pokryły władze Świnoujścia. Choć ta sytuacja uwidoczniła władzom państwowym konieczność regulacji w zakresie ochrony międzynarodowej, a także integracji cudzoziemców, niewielka skala zjawiska spowodowała, iż prace legislacyjne dotyczące tych tematów były prowadzone z sposób bardzo opieszaty. W 1991 roku Polska stała się sygnatariuszem Konwencji dotyczącej statusu uchodźców z 1951 roku oraz tzw. Protokołu Nowojorskiego z 1967 roku, przez co w polskim systemie prawnym pojawiła się kategoria „status uchodźcy”. Migracje do Polski miały w tamtym okresie charakter tranzytowy, były związane niemal wyłącznie z przyjazdami uchodźców i to oni byli postrzegani jako cudzoziemcy, którzy mogą na dłuższy czas pozostać w Polsce i wymagać działań integracyjnych.

Wyrazem takiego postrzeżenia była idea stworzenia w 1991 roku przez Katolicki Uniwersytet Lubelski tzw. „Programu lubelskiego”. Zakładał on objęcie wsparciem integracyjnym grupy 40 uchodźców, którym zapewniona miała być możliwość nauki języka polskiego z elementami kultury polskiej, szkolenia zawodowego oraz wsparcia w samodzielnym prowadzeniu gospodarstwa domowego.

Osoby, które po zakończeniu programu podjęłyby próbę usamodzielnienia się, mogły liczyć na roczne wsparcie finansowe. Rozwiązanie to nie spotkało się jednak z zainteresowaniem cudzoziemców i ostatecznie żaden z nich nie skorzystał z programu.

W obliczu niezwykle niskiej liczby cudzoziemców osiedlających się w Polsce jak i tych występujących o status uchodźcy władze Polski wciąż nie postrzegały problemu integracji imigrantów jako zadania pilnego. Co więcej, część decydentów postrzegała efektywną politykę integracyjną, znaną z państw Europy Zachodniej, jako czynnik mogący przyciągać imigrantów i dodatkowo obciążać budżet centralny. Konsekwencją takiego podejścia były działania ad hoc względem grupy obywateli byłej Jugosławii, która w 1994 roku dotarła do Polski z powodu wojny na Bałkanach. Dzięki wsparciu Biura Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do Spraw Uchodźców (UNHCR) zainicjowano program adaptacyjny lub integracyjny względem ww. cudzoziemców. Program adaptacyjny dedykowany był dla osób, które planowały powrócić do ojczyzny po zakończeniu konfliktu. Jego celem było umożliwienie zachowania tożsamości i silnych więzi ze swoją grupą etniczną przez naukę języka ojczystego oraz dostęp do prasy i literatury z kraju pochodzenia. Program integracyjny natomiast kierowany był do osób pragnących pozostać w Polsce. Cudzoziemcy mieli być przygotowywani do samodzielnego funkcjonowania w nowym środowisku społecznym: uczyć się języka polskiego oraz uzyskać lub podwyższyć swoje kwalifikacje zawodowe. Podjęte działania nie znalazły jednak większego zainteresowania wśród cudzoziemców, którzy w przeciągu kilku miesięcy od przyjazdu do Polski wyjechali do innych krajów Europy Zachodniej (głównie do Niemiec).

Rok później, w 1995 roku w Ośrodku dla Cudzoziemców w Podkowie Leśnej-Dębaku zaczęto wprowadzać nowy program integracyjny dla cudzoziemców, którym nadano status uchodźcy - Program Indywidualnej Adaptacji (PIA). Przez wsparcie finansowe, naukę języka polskiego, asystowanie w znalezieniu

mieszkania i pracy, a także pomoc rzeczową i nawiązanie współpracy z organizacjami pozarządowymi wspierającymi uchodźców starano się zwiększyć aktywność i przyjąć z pomocą w usamodzielnianiu się uchodźców. Zakładano, że dzięki PIA trwającemu maksymalnie 15 miesięcy będzie możliwe przygotowanie cudzoziemca do rozpoczęcia samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie polskim. Program Indywidualnej Adaptacji stał się podstawą późniejszych rozwiązań w zakresie polityki integracyjnej, zakładał włączenie w działania wspomagające cudzoziemców organizacji pozarządowych, które w obliczu braku rozwiązań prawnych i wyspecjalizowanych instytucji państwowych i samorządowych w tym zakresie, realizowały założone zadania. Jednak trudna sytuacja na rynku mieszkaniowym i na rynku pracy ograniczała możliwość powodzenia tej inicjatywy, a sami uchodźcy wykorzystywali często uzyskane wsparcie po to, by przygotować się do wyjazdu do Europy Zachodniej. Poza tym działania były kierowane do bardzo wąskiej grupy migrantów przymusowych ubiegających się o ochronę międzynarodową.

Po pierwszej dekadzie prób wdrożenia pilotażowych rozwiązań integracyjnych w stosunku do uchodźców (m.in. ówczesnych lokalnych rozwiązań holenderskich), które ostatecznie nie przyniosły oczekiwanych rezultatów, w kolejnych latach pojawiły się pierwsze systemowe rozwiązania integracyjne i nowe źródła finansowania integracji cudzoziemców ze środków europejskich, które wpłynęły na szybki rozwój sektora organizacji pozarządowych działających w tym zakresie.

Jednym z kluczowych elementów budowanego systemu integracji okazały się indywidualne programy integracji (IPI) kierowane do cudzoziemców, którzy otrzymali ochronę międzynarodową w Polsce. Początkowo tą formą wsparcia objęci byli jedynie cudzoziemcy, którym nadano status uchodźcy, ale od 2008 roku również osoby z udzieloną ochroną uzupełniającą, a od 2014 roku osoby legitymujące się zezwoleniem na pobyt czasowy ze względu na łączenie rodzin ze wspomnianymi wcześniej kategoriami cudzoziemców. Na formę IPI miały wpływ

wcześniejsze, pilotażowe programy integracji z lat 90. XX wieku, które były wzorowane na rozwiązaniach znanych z Europy Zachodniej. Założeniem indywidualnego programu integracji było wspólne ustalenie z cudzoziemcem zakresu i rodzaju pomocy uzależnionej od indywidualnej sytuacji życiowej wspieranej osoby. Instytucjami odpowiedzialnymi za prowadzenie ww. programów zostały, powstałe w 1999 roku w efekcie nowego podziału administracyjnego Polski, Powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR). To na tych nowych instytucjach samorządowych ciążył obowiązek współpracy z cudzoziemcem, udzielania mu informacji dotyczącej form i zakresu pomocy w ramach IPI oraz wspierania go w kontaktach ze środowiskiem lokalnym i instytucjami pomocowymi. Pracownicy socjalni odpowiedzialni zostali za pomoc w uzyskaniu miejsca zamieszkania, w tym – jeśli to możliwe – w mieszkaniu chronionym, prowadzenia z uchodźcą pracy socjalnej oraz innych działań mogących wesprzeć jego proces integracji. Wsparcie w ramach IPI przewidziano na okres do 12 miesięcy. Dość szybko się jednak okazało, że nowopowstałe Centra pomocy rodzinie nie posiadały ani doświadczenia, ani niezbędnego zaplecza pozwalającego na skuteczną realizację powierzonego im zadania. Mimo jednak trudności i dużej krytyki dotyczącej realizacji programów, głównie w obszarze aktywizacji zawodowej i wsparcia mieszkaniowego, IPI stały się pierwszym konkretnym i stabilnym instrumentem polityki integracyjnej państwa. Należy jednak podkreślić, że wsparcie to było kierowane jedynie do stosunkowo niewielkiej grupy migrantów przymusowych. Cudzoziemcy przebywający w Polsce na podstawie innych dokumentów niż status uchodźcy czy ochrona uzupełniająca nie mogli liczyć na tego typu pomoc.

Lukę tą zaczęły stopniowo wypełniać organizacje pozarządowe działające w dziedzinie integracji cudzoziemców, nie tylko tych posiadających ochronę międzynarodową. Kluczowym momentem okazało się przystąpienie Polski w 2004 roku do Unii Europejskiej i możliwość korzystania ze środków finansowych przeznaczonych na integrację imigrantów. Początkowo głównym źródłem, z które-

go organizacje pozarządowe czerpały środki na swą działalność, był Europejski Fundusz Uchodźczy, później zmieniony na Europejski Fundusz na rzecz Uchodźców (EFU). Ze środków EFU mogły być finansowane działania w zakresie poprawy warunków przyjmowania uchodźców i procedur azylowych, wspierania integracji ze społeczeństwem przyjmującym, poprawy zdolności rozwijania, monitorowania i oceniania polityki azylowej, rozwoju programów przesiedleń i przemieszczania migrantów przymusowych między państwami Unii Europejskiej. Innymi obszarami finansowanymi w ramach EFU były projekty tworzące sieci współpracy międzynarodowej w zakresie integracji migrantów przymusowych i kampanie podnoszące poziom świadomości społecznej na temat imigrantów i promowanie dobrych praktyk.

Istotnym, choć cieszącym się mniejszym zainteresowaniem wśród instytucji i organizacji pozarządowych, był realizowany w latach 2004-2008 Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i w jego ramach projekt „Pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy”. Środki przeznaczone na integrację w ramach EQUAL nie zostały w pełni wykorzystane z powodu niewielkiej liczby wyspecjalizowanych organizacji pozarządowych zajmujących się imigrantami oraz wysokich wymagań, jakie stawiane były projektom. Niemniej, dzięki zrealizowanym projektom uzyskano doświadczenia niezbędne przy planowaniu kolejnych działań integracyjnych.

Członkostwo Polski w Unii Europejskiej umożliwiło finansowanie organizacji pozarządowych specjalizujących się we wspieraniu integracji cudzoziemców. Nowy Europejski Fundusz na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich (EFI) dał możliwość finansowania działań integracyjnych dla zdecydowanie szerszej grupy cudzoziemców, nie tylko uchodźców. Fundusz zawierał również środki mające na celu wprowadzanie procedur ułatwiających przyjmowanie i integrowanie imigrantów, jak również monitorowanie i ewaluację stosowanych polityk integracyjnych oraz wymianę najlepszych praktyk. Europejski Fundusz na rzecz Integra-

cji Obywateli Państw Trzecich stał się podstawą finansowania niemal wszystkich działań integracyjnych skierowanych do imigrantów innych niż migranci przymusowi. Jednocześnie brak działań instytucji państwowych w tym zakresie spowodował, że obszar ten niemal całkowicie został zdominowany przez organizacje pozarządowe. Negatywnym skutkiem takiego rozwiązania była całkowita zależność organizacji pozarządowych zajmujących się imigrantami, a co w tym przypadku oznacza programów integracyjnych, od finansowania unijnego.

W 2012 roku Polska przyjęła pierwszy, i jak dotąd jedyny, dokument strategiczny w zakresie migracji i integracji „Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania”. W dokumencie diagnozowano sytuację Polski w zakresie rozwiązań migracyjnych i integracyjnych, sygnalizowano, że sytuacja demograficzna i ekonomiczna Polski może skutkować koniecznością otworzenia się kraju na imigrantów w przyszłości. Zauważono konieczność większej współpracy i wymiany informacji pomiędzy poszczególnymi instytucjami, podkreślona również rola organizacji pozarządowych, a nawet postulowano jej zwiększenie. Rola instytucji państwowych i samorządowych miała się nadal ograniczać do integracji imigrantów przymusowych, natomiast integracją pozostałych cudzoziemców nadal miały zajmować się głównie organizacje pozarządowe. Istotną kwestią poruszoną w dokumencie była potrzeba zwiększenia zakresu działań skierowanych do społeczeństwa przyjmującego: edukacji międzykulturowej i antydyskryminacyjnej oraz podnoszenia świadomości w kwestii integracji. Polityka integracyjna miała być kreowana na szczeblu centralnym, natomiast władze lokalne oraz organizacje pozarządowe miały zajmować się jej realizacją, przy czym środki z funduszy europejskich miały stanowić główne źródło finansowania działań integracyjnych.

Nowe źródła finansowania w połączeniu z przyjęciem dokumentu strategicznego dawały nadzieję na rozwijanie dotychczas wypracowanych rozwiązań i możliwość budowania dalszych elementów systemu integrowania imigrantów. Jednak w 2015 roku w wyniku tzw. kryzysu migracyjnego i uchodźczego oraz zmia-

ny polityki rządu w kwestii imigracji i integracji dotychczasowy kierunek polityki integracyjnej w Polsce został zakwestionowany. W rezultacie warunki dla integracji cudzoziemców w Polsce znacząco się pogorszyły, szczególnie dla imigrantów pochodzących z dalszych kręgów kulturowych.

Jesienią 2016 r. z Rada Ministrów unieważniła dokument strategiczny „Polityka Migracyjna Polski”. Poza odejściem od dotychczasowej strategii migracyjnej, w której miejsce nie zaproponowano nowych rozwiązań, zauważalny był zwrot w rozumieniu potrzeby integracji cudzoziemców oraz wsparcia cudzoziemców wymagających ochrony międzynarodowej. Wyrazem tego zwrotu były wypowiedzi reprezentantów administracji rządowej postulujące przełożenie ciężaru wsparcia na pomoc humanitarną i wspieranie uchodźców poza Polską, jak też otwarta krytyka wymierzona w przyjmowanie uchodźców napływających do Europy, postrzegane jako nieskuteczna metoda pomocy ludziom dotkniętym konfliktami zbrojnymi.

Zmiany w zakresie polityki integracji cudzoziemców zaobserwować również można było w działalności organizacji pozarządowych, będących jak dotąd głównymi podmiotami wspierającymi cudzoziemców nie posiadających jednej z form ochrony międzynarodowej. Źródła finansowania integracji z Funduszu Azylu, Migracji i Integracji początkowo dawały nadzieję na kolejny okres rozwoju organizacji i prowadzonych przez nie działań, jednak nowe zasady wnioskowania wprowadzone po 2015 roku i problemy z rozstrzygnięciem konkursów doprowadziły do problemów finansowych wielu organizacji pozarządowych. W niektórych przypadkach konkursy na projekty zostały całkowicie wstrzymane, a następnie skierowane jedynie do urzędów wojewódzkich. W rezultacie część organizacji zawiesiła częściowo lub całkowicie swoją działalność, co, w połączeniu z szybko rosnącą liczbą cudzoziemców poszukujących w Polsce zatrudnienia (głównie migrantów krótkoterminowych z pobliskiej Ukrainy i innych państw byłego „bloku

wschodniego"), spowodowało ogromną lukę w systemie integracji cudzoziemców.

3.2. Strategie i działania integracyjne w wybranych krajach europejskich

Skuteczna polityka integracji cudzoziemców postrzegana jest często jako jeden z kluczowych elementów pozwalających na włączanie imigrantów i ich aktywną partycypację w nowym miejscu zamieszkania. Poprzez skuteczną politykę integracyjną cudzoziemcy mają szansę wyraźnie oddziaływać na rozwój i zwiększenie innowacyjności społeczeństwa przyjmującego, którego stają się ważną częścią. Sytuacja ta dotyczy zarówno państw o długiej historii imigracji i dużej liczbie cudzoziemców, jak również tych, które z tym wyzwaniem zetknęły się stosunkowo niedawno i nadal postrzegają je bardziej jako problem do rozwiązania niż okazję, która może wzbogacić i wzmocnić gospodarkę i kulturę kraju przyjmującego.

Polska do niedawna była postrzegana jako kraj tranzytowy dla cudzoziemców migrujących dalej na zachód i północ jak również kraj, którego obywatele zasillali zachodnioeuropejskie rynki pracy. Jednak ostatnie lata charakteryzujące się masowym napływem cudzoziemców poszukujących zatrudnienia, głównie z Ukrainy, pokazały, że niezbędne jest wprowadzenie nowych rozwiązań pozwalających na integrację stale rosnącej liczby obcokrajowców. Pomocne mogą się w tej sytuacji okazać rozwiązania przyjęte w innych krajach europejskich, przy jednoczesnym uwzględnieniu specyfiki Polski jako kraju, ale też uwarunkowań lokalnych. Zaprezentowane poniżej przykłady polityk i rozwiązań integracyjnych należy zatem traktować raczej jako wskazujące postulowane działania, a nie gotowe do implementacji rozwiązania.

3.2.1. Szwecja

Szwecja od wielu lat postrzegana jest jako kraj promujący otwarte i liberalne podejście do zamieszkujących w nim cudzoziemców. Dobrym przykładem przyjaznej cudzoziemcom polityki, mogącej stanowić istotną wskazówkę do rozwiązań przyjmowanych na terenie Polski, mogą być kursy językowe prowadzone w ramach programów umożliwiających cudzoziemcom odnalezienie się w nowym środowisku. Kursy takie są realizowane przez jednostki samorządowe, ale mogą być zlecane innym podmiotom specjalizującym się w takich działaniach (np. organizacje pozarządowe czy też szkoły i firmy szkoleniowe). Na uwagę zasługuje uwzględnienie specyficznych potrzeb kursantów, w tym dostosowanie zajęć do osób, które nie posiadały umiejętności pisania i czytania. W rezultacie kursy są prowadzone na trzech poziomach, różniących się intensywnością i założonym celem. W warunkach szwedzkich element ten ma często kluczowe znaczenie, gdyż w latach 2003-2012 blisko 20% cudzoziemców zamieszkujących ten kraj przybyło do niego z powodów humanitarnych, wymagających innego podejścia niż imigranci poszukujący zatrudnienia czy też studenci, a w wyniku „kryzysu migracyjnego i uchodźczego” liczba ta jeszcze się zwiększyła.

Zaawansowana polityka integracyjna nie oznacza, że przyjęty model nie wymaga udoskonaleń i dalszego rozwoju. Dzięki zaangażowaniu praktyków z szerokiego spektrum podmiotów społecznych, a także biznesu, podejmowane są próby diagnozy obszarów wymagających ulepszenia. Należy jednak pamiętać, że Szwecja jako kraj będący jednym z modelowych „państw opiekuńczych” znacząco różni się swoimi możliwościami w zakresie pomocy społecznej od krajów takich jak Polska i przyjmowane tam rozwiązania powinny być postrzegane jako część systemu wsparcia społecznego.

3.2.2. Republika Federalna Niemiec

Krajem posiadającym wieloletnie doświadczenia związane z masowym napływem imigrantów oraz dużą liczbą cudzoziemców w nim się osiedlających są Niemcy. Specyfika Niemiec polega na ich ogromnej sile gospodarczej przyciągającej dużą liczbę pracowników zagranicznych.

W kontekście polskim przykład Niemiec jest o tyle istotny, że obecne podejście władz polskich wydaje się zbliżone do niemieckiego sprzed siedemdziesięciu laty (system *gastarbeiterski*) i opiera się na założeniu, że pracownicy sezonowi po wykonaniu swojej pracy wrócą do kraju pochodzenia, a na ich miejsce pojawią się kolejni. Jak pokazują doświadczenia niemieckie z lat 70. XX wieku, nawet mimo kryzysu ekonomicznego, ogromna część imigrantów nie była skłonna wrócić do swojej ojczyzny. Co więcej, ci cudzoziemcy, którzy zdołali sprowadzić swoje rodziny i których dzieci zostały wykształcone w lokalnych szkołach, mogą czuć porównywalną, a nawet większą więź z krajem, do którego przyjechali, niż ze swoją ojczyzną. To właśnie w latach 70. poprzedniego wieku wprowadzono w Niemczech pierwsze działania integracyjne finansowane ze środków publicznych skierowane do cudzoziemców. Początkowo przeważały zdecentralizowane programy prowadzone przez władze lokalne i organizacje pozarządowe, które miały lepsze rozeznanie w potrzebach społeczności lokalnej, na szczeblu centralnym ciągle jeszcze nie dostrzegano problemu. Istotnym czynnikiem determinującym zakres i obszar działań integracyjnych był fakt, iż zdecydowana większość cudzoziemców wymagających wsparcia integracyjnego przyjechała do Niemiec w celu poszukiwania pracy. W rezultacie dominowały działania i programy skupiające się na rynku pracy i funkcjonowaniu na nim cudzoziemców. Skuteczna i efektywna integracja ekonomiczna pozwoliła na uniknięcie większych konfliktów społecznych, lecz nie doprowadziła do integracji kulturowej i inkluzji prawnej (możliwości uzyskania obywatelstwa RFN). Efektem takiego podejścia był poważ-

ny problem samoidentyfikacji dużych grup cudzoziemców jak i obywateli Niemiec o cudzoziemskim pochodzeniu oraz drugiego i trzeciego pokolenia imigrantów.

Na uwagę zasługuje obecne podejście Niemiec do integracji, będące swego rodzaju „mapą drogową” wskazującą pożądaną kierunek i cel działań integracyjnych. Zakłada on pięć faz integracji, począwszy od momentu, gdy cudzoziemiec dopiero rozważa przyjazd do RFN, aż do uzyskania pełnej integracji.

■ PRZYCIĄGANIE

Ta faza odbywa się jeszcze przed przyjazdem do RFN, powinno wtedy nastąpić przekazanie cudzoziemcom informacji pozwalających na poznanie i zareklamowanie Niemiec w celu przyciągnięcia specjalistów poszukiwanych na niemieckim rynku pracy. Kluczowe jest organizowanie kursów języka niemieckiego w kraju pochodzenia migranta, a także współpraca z rządami krajów wysyłających w zakresie migracji.

■ WSTĘPNA INTEGRACJA

Faza druga zakłada wspieranie imigrantów przez prowadzenie poradni zawodowych, dzięki którym mogą oni zorientować się w możliwościach uznania kwalifikacji zawodowych i wykształcenia w Niemczech, co w efekcie ma imigrantom ułatwić wejście na rynek pracy.

■ INTEGRACJA

Właściwa integracja ma miejsce już po przyjeździe i dotyczy przede wszystkim wejścia na rynek pracy i dostępu do edukacji. Elementem integrującym jest też namawianie do wolontariatu.

■ WŁĄCZENIE

Zintegrowani cudzoziemcy powinni być aktywnie włączani do społeczeństwa przyjmującego poprzez pełną partycypację w sporcie, rozwoju społeczności lokalnych przez nich zamieszkiwanych, kulturze i mediach.

■ SPÓJNOŚĆ

Spójność społeczną ma zapewnić przeciwdziałanie dyskryminacji, międzykulturowe i otwarte podejście w usługach publicznych, edukacja polityczna i partycypacja w partiach politycznych i organach lokalnych oraz równe szanse w biznesie i dostęp do obywatelstwa.

Ewolucja podejścia niemieckiego do cudzoziemców pokazuje, że skupienie na aktywizacji zawodowej i traktowanie cudzoziemców jako źródła siły roboczej jest niewystarczające nawet do niepełnej integracji, musi być uzupełnione o dodatkowe elementy, takie jak integracja kulturowa i społeczna oraz jasna ścieżka związana nie tylko z legalizacją pobytu, ale również możliwością uzyskania obywatelstwa. W rozwiązaniach niemieckich na uwagę zasługuje klarowny, podzielony na wyraźne etapy plan działania mający nie tylko przyciągać cudzoziemców i pomagać im w znalezieniu pracy, lecz także umożliwiać im pełną partycypację w społeczeństwie.

3.2.3. Austria

Podejście do imigrantów jako „gastarbeiterów”, podobne do niemieckiego, przez lata stosowała również Austria. Do lat 90. XX wieku na szczeblu centralnym kraj ten nie posiadał spójnej polityki regulującej kwestie integracji cudzoziemców, takie powstawały na szczeblu lokalnym. W Austrii miasta i samorządy realizują politykę integracji, a przyjęte rozwiązania często stawiane są jako modelowe i godne naśladowania.

Na szczególną uwagę zasługują władze Wiednia, które od lat aktywnie prowadzą niezależną od centralnej strategię integracyjną. Chodzi głównie o zrównywanie dostępu do świadczonych usług dla wszystkich mieszkańców. Takie podejście ma na celu likwidowanie barier dla osób mogących doświadczać wykluczenia ze względu na pochodzenie. W strukturach miasta utworzono specjalny departament ds. integracji i zróżnicowania, którego zadaniem jest sta-

te kontrolowanie i wykrywanie problemów w dostępności do kluczowych świadczeń i usług dla cudzoziemców zamieszkujących Wiedeń. Dzięki stałej obecności przedstawicieli ww. departamentu w komitetach i ciałach zarządczych mających wpływ na tworzenie rozwiązań lokalnych, możliwe stało się szybkie i efektywne dostosowanie funkcjonujących rozwiązań tak, by były zgodne z lokalną polityką integracyjną.

Kolejnym ciekawym rozwiązaniem jest wiedeńskie centrum informacyjne mające na celu wspieranie przedsiębiorczości wśród imigrantów. Dzięki współpracy z władzami lokalnymi i ministerialnymi centrum jest w stanie prowadzić szeroką działalność informacyjną i wspierać małe przedsiębiorstwa, start-upy, freelancerów lub osoby prowadzące przedsiębiorstwa jednoosobowe. Centrum prowadzi dodatkowo warsztaty i doradztwo biznesowe, oferuje tanią powierzchnię biurową dla nowych firm zakładanych przez imigrantów.

3.2.4. Portugalia

W przeciwieństwie do przytoczonych powyżej państw mających wieloletnie doświadczenia w zakresie integracji cudzoziemców, Portugalia zaliczana jest do krajów południa Europy, które nieco później doświadczyły znaczącego napływu imigrantów. Jednak w relatywnie krótkim okresie Portugalia wypracowała system integracji, uważany za jeden z najefektywniejszych w Europie, dzięki któremu w ostatnich dwóch dekadach Portugalia uplasowała się na wysokiej pozycji, tuż za Szwecją, w rankingu porównującym warunki integracji migrantów MIPEX.

Ciekawym rozwiązaniem przyjętym w Lizbonie, a następnie implementowanym w różnych innych miastach europejskich jest centrum pomocy imigrantom. Jest to instytucja, której celem jest załatwienie spraw istotnych dla imigrantów w jednym miejscu bez potrzeby krążenia między różnymi urzędami i placówkami. Wsparcie ze strony centrum dotyczy spraw związanych z mieszkalnictwem, służbą

zdrowia, legalizacją pobytu, nauką języka i kwestiami wynikającymi z procedury łączenia rodzin oraz pomocy ze strony mediatorów międzykulturowych.

3.2.5. Republika Czeska

Za lidera w zakresie rozwiązań integracyjnych przyjętych w krajach, które przystąpiły do Unii Europejskiej po 2004 roku, uważa się Republikę Czeską. Podobne wyzwania, z jakimi Republika Czeska musiała się zmierzyć po transformacji ustrojowej oraz kwestie związane z akcesją do Unii Europejskiej powodują, że rozwiązania czeskie mogą być szczególnie przydatne. Stosunkowo homogeniczne narodowościowo społeczeństwo i relatywnie niewielka liczba imigrantów, których największa grupa pochodzi z Ukrainy, to kolejne cechy upodabniające Republikę Czeską do Polski.

W przeciwieństwie jednak do Polski, Czechy konsekwentnie rozwijają politykę integracyjną. Na początku XXI wieku w Czechach stworzono konsorcjum organizacji pozarządowych, którego zadaniem jest wspieranie cudzoziemców w integracji. Osiemnaście organizacji pozarządowych i społecznych postawiło sobie za zadanie zwiększenie swego oddziaływania na politykę integracyjną poprzez koordynowanie działań w tym zakresie i wzajemne wspieranie się i szkolenie kadry. Istotnym elementem działalności konsorcjum jest dostarczanie danych z pracy z imigrantami i stała ewaluacja funkcjonujących rozwiązań oraz testowanie i wprowadzanie nowych, innowacyjnych działań integracyjnych. Dzięki takiej skoordynowanej współpracy organizacji pozarządowych działających w tym samym obszarze można było uniknąć dublowania działań i niezdrowej rywalizacji o środki finansowe niezbędne na prowadzenie zadań.

Część II – Uregulowania prawne pobytu, pracy, pomocy społecznej imigrantów

4. Instytucjonalizacja pobytu, prawa do pracy i integracji cudzoziemców oraz korzystania przez nich z opieki społecznej (Agnieszka Kosowicz, Małgorzata Budyta-Budzyńska)

Imigranci w różnych sytuacjach życiowych potrzebują kontaktować się z polskimi instytucjami. Niektóre z takich instytucji dedykowane są imigrantom, zostały powołane wyłącznie do ich obsługi, inne pracują dla wszystkich mieszkańców Polski: obywateli polskich i obcokrajowców zarówno z UE, jak i cudzoziemców z państw trzecich zamieszkujących w Polsce. Wraz ze spodziewanym wzrostem liczby imigrantów w Polsce pracownicy tych instytucji coraz częściej będą mieli kontakty z obcokrajowcami i będą musieli zajmować się ich sprawami.

Obcokrajowcy z Unii Europejskiej i EFTA (Norwegia, Islandia, Szwajcaria, Lichtenstein) podlegają pod ustawodawstwo unijne związane ze swobodnym przepływem pracowników (SPP), jest ono inne niż ustawodawstwo, jakiemu podlegają cudzoziemcy z tzw. państw trzecich (spoza UE i EFTA, czyli ogólnie spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego – EOG). W podręczniku opisano regulacje dotyczące tych ostatnich, to do nich stosuje się ustawa o cudzoziemcach z grudnia 2013 roku i to wobec nich używa się w sensie prawnym określenia cudzoziemcy.

Efektywność działania instytucji państwowych obsługujących obcokrajowców w Polsce rzadko jest wystarczająca i zadowalająca. Po pierwsze dlatego,

że nie zawsze dostęp cudzoziemców do usługi jest uregulowany prawnie. W niektórych sprawach nie ma przyjętych przepisów, prawodawca nie przewidział, że dana sytuacja będzie udziałem cudzoziemca, np. nie jest jednoznacznie określone, jaki status prawny uprawnia cudzoziemca do wnioskowania o orzeczenie o niepełnosprawności w Polsce. Po drugie, na realizację przepisów w praktyce wpływa ich znajomość przez urzędników, która jest bardzo zróżnicowana, a czasem także ich osobiste poglądy na temat migracji. Cudzoziemcy niekiedy spotykają się z odmową załatwienia sprawy, np. przyjęcia wniosku o PESEL, ponieważ urzędnik nie akceptuje obecności imigrantów w Polsce. Po trzecie, brak jest narzędzi komunikacji między instytucjami, urzędnikiem a cudzoziemcem. Jeśli nawet jest dobra wola załatwienia sprawy ze strony urzędnika, to kłopotem w dostępie do usługi bywa bariera językowa, kulturowa, brak formularzy w innych językach niż polski i brak innych narzędzi do pracy z osobą z innej kultury, np. testów diagnostycznych w badaniu dziecka cudzoziemskiego w poradni pedagogicznej.

Cudzoziemcom często doskwiera brak dostępu do informacji. Nie wiedzą, jakie są ich prawa, jakie obowiązki, kto i gdzie załatwia daną sprawę, jakie dokumenty są potrzebne, jak procedura będzie wyglądała. Bywa, że brak informacji budzi irytację i sprawia, że kontakt w urzędzie jest stresującym doświadczeniem dla obu stron.

Rozeznanie się imigranta w gąszczu instytucji administracyjnych nie jest łatwe, ponieważ to, dokąd imigrant ma się udać, by załatwić swoją sprawę zależy nie tylko od charakteru sprawy, ale również od statusu pobytowego imigranta i rodzaju jego pozwolenia na pracę.

4.1. Instytucje działające na rzecz cudzoziemców – legalizacja pobytu

Podstawową kwestią, z którą cudzoziemcy zgłaszają się do polskich instytucji jest legalizacja pobytu. Polski system administracyjny przewiduje dwie osobne ścież-

ki działania w tej sprawie. Jedną to legalizacja pobytu osób ubiegających się w Polsce o ochronę międzynarodową (status uchodźcy i inne) – jest ona prowadzona na poziomie centralnym przez Urząd do Spraw Cudzoziemców. Drugą to legalizacja pobytu osób, które przybywają w Polsce w innych celach: edukacyjnych, zarobkowych czy z powodu łączenia rodziny. Te procedury prowadzone są na poziomie wojewódzkim.

4.1.1. Ochrona międzynarodowa

Procedura wnioskowania o ochronę międzynarodową w Polsce obejmuje kilka instytucji. Jej efektem może być nadanie cudzoziemcowi statusu uchodźcy lub udzielenie ochrony uzupełniającej. Jest też możliwe udzielenie cudzoziemcowi ochrony czasowej albo azylu, pierwsza forma nie została w Polsce jeszcze wykorzystana, druga jest wykorzystywana rzadko.

Podmioty zaangażowane w procedurę ochrony cudzoziemców to:

- **Straż graniczna** – jej zadaniem jest przyjęcie wniosku od cudzoziemca, co z reguły odbywa się na granicy Polski, a także pobranie od niego odcisków palców i sprawdzenie tych danych w europejskim systemie danych pod kątem weryfikacji tożsamości oraz bezpieczeństwa.
- **Urząd do Spraw Cudzoziemców** – to jeden z dwóch w Polsce urzędów powołanych wyłącznie do obsługi cudzoziemców. W kontekście procedury azylowej UDSC ma dwa zadania: rozpatrywanie wniosków o status uchodźcy (polega to na prowadzeniu wywiadów z cudzoziemcami oraz ustalaniu czy potrzebują ochrony) oraz prowadzenie sieci wyspecjalizowanych ośrodków dla osób, które oczekują na rozpatrzenie swojej sprawy. Takich ośrodków jest obecnie w Polsce 10, jest w nich około 3000 miejsc. Aby realizować te działania UDSC posiada też dział zbierania informacji o sytuacji w krajach pochodzenia cudzoziemców. Dane te są konieczne, aby móc ocenić, czy wniosek danej osoby o ochronę jest zasadny. Kolejny dział UDSC gromadzi

dane statystyczne na temat imigracji i dokonuje analiz trendów imigracyjnych w Polsce.

- **Rada do Spraw Cudzoziemców** – to drugie ciało powołane wyłącznie do zajmowania się sprawami cudzoziemców. Jest instytucją odwoławczą od decyzji UDSC w sprawie nadania statusu uchodźcy. Rada może zmienić decyzję UDSC w sprawie nadania statusu uchodźcy w Polsce, może utrzymać decyzję UDSC w mocy lub odesłać sprawę do UDSC do ponownego rozpatrzenia.
- **Wojewódzki Sąd Administracyjny** – stanowi trzecią instancję odwoławczą w procedurze azylowej. Nie podejmuje jednak decyzji w sprawach azylowych, ale rozstrzyga jedynie, czy wcześniejsza procedura została przeprowadzona właściwie. Może zatem utrzymać poprzednie decyzje w mocy lub przekazać je do ponownego rozpatrzenia.
- **Naczelny Sąd Administracyjny** – jest ostateczną, lecz niewykorzystywaną w praktyce instancją rozstrzygającą kwestie ochrony międzynarodowej.

4.1.2. Migracje

Znakomita większość cudzoziemców przybywających do Polski nie wnosi o ochronę, ale przyjeżdża tu dobrowolnie, poszukując możliwości zarobku, rozwoju lub edukacji. Legalizacja ich pobytu odbywa się inaczej niż uchodźców – na poziomie wojewódzkim, choć w procedurach legalizacyjnych uczestniczą też urzędy centralne, jako podmioty dokonujące weryfikacji danych cudzoziemca lub dostarczyciele niezbędnych dokumentów.

Instytucjami zajmującymi się legalizacją pobytu cudzoziemców i wydawaniem Kart Pobytu są:

- **Wydziały ds. Cudzoziemców Urzędów Wojewódzkich** – jest ich w Polsce tyle, ile województw – 16. W niektórych województwach wydziały zajmują się też sprawami obywatelskimi, dlatego ich nazwa to Wydział Spraw Obywatel-

skich i Cudzoziemców. Wojewodowie są też organem nadającym cudzoziemcom polskie obywatelstwo.

- **Urząd Spraw Cudzoziemców** – jest instancją odwoławczą od decyzji Wydziałów ds. Cudzoziemców, czyli osoba niezadowolona z wyniku procedury dotyczącej wydania zezwolenia na pobyt ma możliwość złożenia odwołania do organu II instancji – UDSC.
- **Konsulaty RP** – zajmują się rozpatrywaniem wniosków o wize, wydawaniem wiz, a także – w zależności od państwa – odpowiadają za potwierdzanie autentyczności zagranicznych dokumentów (np. stanu cywilnego). Konsulowie prowadzą także postępowania w sprawie przyznania Karty Polaka.
- **Straż Graniczna** – ma w swoich kompetencjach kontrolę legalności pobytu, tzn. weryfikuje poprawność dokumentów posiadanych przez cudzoziemców w czasie przekraczania granicy, wyciąga konsekwencje wobec osób, które naruszyły polskie przepisy migracyjne (np. przedłużając pobyt w RP poza czas ważności wize), weryfikuje też daty wjazdu/wyjazdu z Polski osób, które wnioskuje o kolejne zezwolenia na pobyt w Polsce. Straż graniczna prowadzi też sieć aresztów deportacyjnych czy w celu wydalenia – placówek, w których umieszczane są osoby oczekujące na deportację z Polski, przebywające w Polsce bez ważnych dokumentów lub wobec których zachodzi podejrzenie powodowania zagrożenia bezpieczeństwa państwa. W niektórych wypadkach w aresztach przebywają osoby ubiegające się o status uchodźcy.

4.2. Instytucje działające na rzecz cudzoziemców - legalizacja prawa do pracy i kontrola legalności zatrudnienia

Podejmowanie przez cudzoziemców pracy w Polsce na ogół wymaga zezwolenia (o sytuacjach, gdy nie jest wymagane w dalszej części rozdziału). Zezwolenia na pracę – w zależności od typu zezwolenia wydają dwie instytucje:

- **Wydziały ds. Cudzoziemców Urzędów Wojewódzkich** – wydają zezwolenia na pracę typu: A, B, C, D, E.
- **Powiatowe Urzędy Pracy** – wydają zezwolenia na pracę sezonową – typu S oraz wpisują do ewidencji oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Oba rozwiązania to tzw. procedura uproszczona (o której szczegółowo w następnym rozdziale).
- **Państwowa Inspekcja Pracy** – jest instytucją, która ma kompetencje kontrolne dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców. Ma ona również uprawnienia do karania za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców i to zarówno pracodawcę powierzającego pracę nielegalnie, jak i cudzoziemców. PIP może również badać warunki zatrudnienia cudzoziemca oraz aktualność jego badań lekarskich i kursów BHP. Państwowa Inspekcja Pracy zawiadamia Straż Graniczną o naruszeniu przepisów dotyczących cudzoziemców, jak również wojewodę, w razie stwierdzenia przypadków naruszenia przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców, w szczególności informuje o okolicznościach, na podstawie których wojewoda uchyla wydane zezwolenie na pracę lub wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę.

Straż Graniczna – ma w swoich kompetencjach kontrolę legalności zatrudnienia, może przeprowadzać kontrole firm, gospodarstw domowych i osób fizycznych zatrudniających cudzoziemców, jak również cudzoziemców prowadzących własną działalność gospodarczą w Polsce. Kontroluje legalność wykonywania pracy przez cudzoziemców, prowadzenia przez nich działalności gospodarczej oraz powierzenia im wykonywania pracy. Zakres uprawnień Straży Granicznej jest szerszy niż w przypadku Państwowej Inspekcji Pracy, ponieważ Straż Graniczna może stosować środki przymusu bezpośredniego, zatrzymać cudzoziemca lub wsząć postępowanie o wydalenie takiej osoby z kraju.

4.3. Instytucje działające na rzecz cudzoziemców - integracja imigrantów i pomoc społeczna dla imigrantów

Cudzoziemcy w Polsce mogą korzystać z różnych form pomocy społecznej, zależy to od jego i jego rodziny sytuacji materialnej oraz od statusu pobytowego. Zasady korzystania z opieki społecznej regulują trzy ustawy: o pomocy społecznej (Dz.U. z 20119 r. poz. 1507), o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 111) oraz o pomocy państwa w wychowaniu dzieci (Dz. U. z 2019 r. poz. 2407). Kilka instytucji zajmuje się weryfikacją potrzeb cudzoziemców i przydzielaniem im pomocy społecznej, są to:

- **Miejskie Ośrodki Pomocy Rodzinie i Ośrodki Pomocy Społecznej** – są instytucjami, które realizują programy socjalne dla cudzoziemców. Wydziały polityki społecznej urzędów wojewódzkich akceptują przygotowane na szczeblu powiatowym programy i udostępniają na nie środki, za realizację świadczeń społecznych, rodzinnych i innych dla imigrantów odpowiadają Miejskie Ośrodki Pomocy Rodzinie i Powiatowe Ośrodki Pomocy Społecznej.
- **Organizacje pozarządowe** – w Polsce działa około 30-40 organizacji pozarządowych, które udzielają pomocy cudzoziemcom. Ich działania są bardzo zróżnicowane. Typowe obszary pracy takich organizacji to: informacja – szczególnie ważna, gdy w instytucjach administracyjnych jest niedostępna lub trudno ją uzyskać, pomoc prawna, wsparcie w załatwianiu codziennych spraw, nauka języka polskiego, pomoc psychologiczna, poradnictwo zawodowe i wsparcie na rynku pracy oraz pomoc materialna. Niektóre organizacje zapewniają wyspecjalizowane usługi, np. pomoc pielęgniarki środowiskowej, pomoc w tłumaczeniu w urzędach czy szpitalach, wsparcie w rozliczaniu podatku PIT albo szkoły rodzenia w obcych językach. Działania organizacji pozarządowych mają jednak dwa zasadnicze mankamenty: pomoc nie jest powszechnie dostępna - organizacje działają tylko w więk-

szych miastach - oraz ich sytuacja ekonomiczna, a w rezultacie systematyczność oferowanego przez nie wsparcia, są niestabilne, ponieważ działają one w oparciu o pozyskiwane dotacje i granty. Jeśli grant się kończy i nie ma możliwości przedłużenia go ani możliwości pozyskania kolejnego, pomoc imigrantom zostaje zawieszona. Z tego powodu organizacje te nie planują działań systemowych i wieloletnich, a tylko doraźne. W ostatnich latach fundusze dla organizacji pozarządowych zostały ograniczone, nie są one wystarczające, zwłaszcza przy bardzo szybkim wzroście liczebności imigrantów.

- **Punkt informacyjno-doradczy w Szczecinie** prowadzony przez Caritas Polska w ramach projektu finansowanego z Funduszu Azylu Migracji i Integracji (FAMI) oraz budżetu państwa. Punkt informacyjno-doradczy prowadzi kursy adaptacyjne dla imigrantów, organizuje kursy języka polskiego, które prowadzone są przez wyspecjalizowaną szkołę językową, w Punkcie można otrzymać poradę psychologiczną, prawną lub zawodową. Pracownicy Punktu oferują również wsparcie ekonomiczne w postaci okresowych dopłat do wynajmu mieszkania, refundacji kosztu leków, drobnych zabiegów medycznych i niektórych zakupów odzieżowych. Beneficjenci projektu dostają też pomoc materialną w postaci paczek z produktami chemicznymi. Latem 2019 roku pracownicy Punktu zorganizowali kolonie integracyjne dla dzieci imigrantów i dzieci polskich.
- **Centrum Wielokulturowe** – organizacja pozarządowa działająca w Warszawie, która prowadzi poradnictwo prawne i zawodowe oraz organizuje spotkania dla imigrantów i osób ich wspierających, na których, np. wyświetlane są filmy o tematyce migracyjnej. Problemem Centrum jest jego lokalizacja na obrzeżach Warszawy, przez co dostęp do niego jest utrudniony.
- **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** – organizacja działająca w Warszawie udzielająca bezpłatnych porad prawnych cudzoziemcom oraz reprezentująca ich przed organami państwowymi. SIP prowadzi też aktywności, które

mają na celu wprowadzenie zmian systemowych w prawie i polityce społecznej, np. poprzez udział w konferencjach, konsultacjach aktów prawnych, komentowanie przepisów prawa, sporządzanie ekspertyz i opinii dotyczących migrantów, uchodźców i osób ubiegających się o ten status.

- **Fundacja na rzecz Somalii** – organizacja z siedzibą w Warszawie zajmująca się wsparciem imigrantów na rynku pracy, prowadząca szkolenia dotyczące zakładania firm, poradnictwo zawodowe i podatkowe, a także działająca na rzecz promowania dialogu międzykulturowego oraz integracji imigrantów ze społeczeństwem polskim i propagowania różnorodności kulturowej w miejscu pracy.
- **Fundacja Ocalenie** – organizacja pomagająca uchodźcom, imigrantom i repatriantom w integracji ze społeczeństwem i indywidualnym rozwoju. Prowadzi Centrum Pomocy Cudzoziemcom w Warszawie i w Łomży oraz świetlicę dla dzieci uchodźczych w Łomży. Ponadto realizuje kursy języka polskiego dla cudzoziemców a dla Polaków warsztaty o uchodźcach i antydyskryminacyjne oraz organizuje wydarzenia integracyjne.

4.4. Instytucje działające na rzecz cudzoziemców – edukacja

Każde dziecko w Polsce ma prawo do edukacji, bez względu na status prawny swój i swoich rodziców. Dotyczy to również dzieci cudzoziemskich. Instytucjami zajmującymi się dziećmi cudzoziemskimi są:

- **Szkoły i inne placówki edukacyjne** – dzieci cudzoziemskie uczęszczają do szkół polskich, ale potrzebują czasem placówek wyspecjalizowanych: szkół dla dzieci głuchych, niewidomych czy z innymi niepełnosprawnościami (o zasadach uczęszczania dzieci cudzoziemskich do polskich szkół w dalszej części podręcznika).

- **Poradnie specjalistyczne** – dzieci cudzoziemskie potrzebują też niekiedy pomocy Poradni Pedagogiczno-Psychologicznych i przystosowanych do swoich potrzeb metod diagnostyki i terapii.

4.5. Instytucje działające na rzecz cudzoziemców – podatki i ochrona zdrowia

Cudzoziemcy rozliczają się z podatków, gdy pracują legalnie w Polsce. Uregulowanie zobowiązań wobec urzędu skarbowego jest konieczne do przedłużenia legalności pobytu we wszystkich przypadkach, gdy podstawą legalizacji jest praca w Polsce. Instytucją, która, jak w przypadku obywateli polskich, zajmuje się zbieraniem należnych podatków jest:

- **ZUS** – cudzoziemcy pracujący w Polsce są klientami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Według danych ZUS w maju 2019 roku było zarejestrowanych w Polsce ponad 600 tys. płatników ZUS, którzy byli cudzoziemcami.
- **Przychodnie i szpitale** – imigranci potrzebują kontaktu zarówno z ZUS, jak i z wszystkimi instytucjami związanymi z ubezpieczeniami i ochroną zdrowia.

5. Cudzoziemiec w Polsce – pobyt, praca, świadczenia społeczne (Małgorzata Budyta-Budyńska, Lech Antkowiak, Agnieszka Kosowicz)

Boom na legalizację pobytu nastąpił w 2014 roku, gdy zmieniała się ustawa o cudzoziemcach. Poza zmianą przepisów nie bez znaczenia był też konflikt na Ukrainie, który spowodował przybycie wielu cudzoziemców zza wschodniej granicy. Zmiana przepisów dała możliwość ubiegania się o legalizację pobytu na dłuższy czas ze względu na wykonywaną w Polsce pracę oraz w jednym postępowaniu dokonania legalizacji pobytu i uzyskania zezwolenia na pracę.

5.1. Legalny pobyt cudzoziemców w Polsce

Przepisy prawne regulujące pobyt cudzoziemców na terytorium Polski zawarte są w:

- ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach³,
- ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁴,
- rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 kwietnia 2019 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców⁵,
- ustawie z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka⁶.

Przyjazd do Polski obywateli państw trzecich (tzw. OPT) jest możliwy na podstawie wizy lub, w niektórych przypadkach, w ramach ruchu bezwizowego. **Ruch bezwizowy** umożliwia pobyt w Polsce na okres do 90 dni w ciągu każdego 180-dniowe-

3. Dz.U. 2020 poz. 35:

<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU2020000035/O/D20200035.pdf>

4. Dz.U. 2019 poz. 1666:

<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001666/U/D20191666Lj.pdf>

5. Dz.U. 2019 poz. 782:

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000782/O/D20190782.pdf>

6. Dz.U. 2019 poz. 1598:

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001598/O/D20191598.pdf>

go okresu. **Przyjazd na podstawie wizy** jest możliwy na czas ważności wizy – najwyżej na jeden rok. Osoba, która zamierza przebywać w Polsce przez okres dłuższy niż rok, musi uzyskać **zezwolenie na pobyt** i potwierdzającą fakt posiadania tego zezwolenia **Kartę Pobytu**. Można uzyskać **zezwolenie na pobyt czasowy** – do trzech lat. Bezterminowa legalizacja pobytu w postaci np. **status rezydenta długoterminowego UE** jest możliwa dopiero po określonym czasie pobytu w Polsce i pod warunkiem, że cudzoziemiec ma w Polsce regularne źródło dochodu. Inny rodzaj bezterminowej legalizacja pobytu to **zezwolenie na pobyt stały**. Można je otrzymać, gdy cudzoziemca wiąże z Polską więzi rodzinne, np. prawo stałego pobytu mogą uzyskać dzieci polskich obywateli oraz ich małżonkowie.

5.2. Rodzaje wydawanych dokumentów i uprawnienia z nich wynikające

5.2.1. Ruch bezwizowy

Niektórzy cudzoziemcy, np. Albańczycy, Czarnogórcy, Gruzini, Mołdawianie, Ukraińcy, jeśli posiadają paszport biometryczny, mogą podróżować do Polski w ramach ruchu bezwizowego, tzn. są zwolnieni z obowiązku posiadania wizy lub innego dokumentu uprawniającego do wjazdu do Polski i pobytu w niej, ale muszą posiadać wystarczające środki utrzymania lub możliwość ich uzyskania zgodnie z prawem. Całkowity pobyt na terytorium wszystkich państw członkowskich obszaru Schengen (w tym Polski) bez konieczności uzyskania wizy w tym wypadku nie może przekroczyć 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu⁷.

7. Komisja Europejska zamieściła specjalny kalkulator służący do samodzielnego obliczania pobytów krótkoterminowych w ramach ruchu bezwizowego. Po wpisaniu wszystkich danych kalkulator automatycznie oblicza i pokazuje, ile dni zostało już wykorzystanych (z dopuszczalnego limitu 90 dni pobytu w każdym okresie 180-dniowym). Ponadto kalkulator automatycznie pokazuje najwcześniejszą dozwoloną datę ponownego wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen. Adres kalkulatora Schengen: https://ec.europa.eu/home-affairs/content/visa-calculator_en

5.2.2. Wiza, rodzaje wiz

Zgodnie z polskim i unijnym prawem, cudzoziemcowi można wydać jedną z trzech rodzajów wiz:

- **WIZĘ KRAJOWĄ** – na naklejce wizowej w rubryce „rodzaj wizej” widnieje symbol „D” – wydawana jest ona na okres powyżej 90 dni, ale nie dłuższy niż 1 rok,
- **WIZĘ SCHENGEN** – na naklejce wizowej w rubryce „rodzaj wizej” widnieje symbol „C” – jest ona ważna na terenie wszystkich państw w strefie Schengen, może być wydana w tym samym celu, co wiza krajowa, tzn. w celu wykonywania pracy, prowadzenia działalności gospodarczej lub realizacji studiów,
- **WIZĘ LOTNISKOWĄ** – na naklejce wizowej w rubryce „rodzaj wizej” widnieje symbol „A” – jest ona ważna na czas przejazdu przez międzynarodową strefę tranzytową portów lotniczych znajdujących się na terytorium państw członkowskich UE i uprawnia tylko do pobytu w strefie tranzytowej lotniska.

Wizy D i C mogą być wydawane w różnych celach i cele te mają swoje oznaczenia w naklejkach wizowych w rubryce „cel wydania wizej”: 01 – gdy wiza jest wydawana w celu turystycznym; 02 – gdy wiza jest wydawana w celu odwiedzin u rodziny lub przyjaciół; 04 – gdy wiza jest wydawana w celu prowadzenia działalności gospodarczej; 05a – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy, w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi; 05b – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy, w okresie nieprzekraczającym 9 miesięcy w roku kalendarzowym, na podstawie wpisanego do ewidencji wniosku na zezwolenie na pracę sezonową; 06 – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy innej niż praca, na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi lub zezwolenia na pracę sezonową; 09 – gdy wiza jest wydawana w celu odbycia studiów albo kształcenia się w szkole doktorskiej; 17 – gdy wiza jest wydawana w celu przybycia

na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jako członek najbliższej rodziny repatrianta; 17a – gdy wiza jest wydawana w celu przybycia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jako członek najbliższej rodziny osoby przebywającej tu na podstawie zezwolenia na pobyt stały uzyskanego na podstawie Karty Polaka; 18 – gdy wiza jest wydawana w celu korzystania z uprawnień wynikających z posiadania Karty Polaka⁸.

Ilustracja 19. Naklejka wizowa.



Źródło: Adobe Stock

Wizę zazwyczaj umieszcza się w dokumencie podróży cudzoziemca (np. paszporcie), w szczególnych przypadkach uzasadnionych interesem cudzoziemca wiza krajowa może zostać umieszczona na osobnym blankiecie wizowym. Wizy wydane osobom wpisanym do dokumentu podróży osoby ubiegającej się o wizę (np. dzieci) umieszcza się w tym samym dokumencie podróży. Jeśli wiza jest ograniczona terytorialnie, w rubryce „ważna na” wpisuje się nazwy lub kody państw, na których terytorium może przebywać cudzoziemiec. W rubryce „od do” wskazuje się okres ważności danej wizeny (w formacie dzień-miesiąc-rok). W rubryce „ilość

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

wjazdów" wpisuje się liczbę możliwych wjazdów na podstawie wizy, jeśli jest to 1 – można tylko jednokrotnie wjechać i niezależnie od czasu trwania uprawnienia po wyjeździe z Polski wiza traci ważność. W przypadku zapisu „MULTI” można wielokrotnie wjeżdżać do Polski i wyjeżdżać z niej w okresie ważności wizy. Wszystkie wpisy na naklejce wizowej nanoszone są drukiem, nie dokonuje się żadnych odręcznych zmian we wpisach.

5.2.3. Dokumenty tożsamości cudzoziemców

Cudzoziemcy w Polsce mogą się legitymować różnymi dokumentami tożsamości (art. 226 ustawy o cudzoziemcach):

- Kartą Pobytu,
- polskim dokumentem podróży dla cudzoziemca,
- polskim dokumentem tożsamości cudzoziemca,
- tymczasowym polskim dokumentem podróży dla cudzoziemca,
- dokumentem potwierdzającym posiadanie zgody na pobyt tolerowany o nazwie „zgoda na pobyt tolerowany”.

Karta Pobytu

Karta Pobytu to zabezpieczony dokument z fotografią, który potwierdza tożsamość cudzoziemca podczas jego pobytu w Polsce. Dokument, wraz z ważnym paszportem zagranicznym, uprawnia do pobytu w Polsce oraz wielokrotnego przekraczania granicy polskiej bez konieczności posiadania wizy. Karta Pobytu jest dokumentem pobytowym wydawanym cudzoziemcom, którym udzielono w Polsce:

- **ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY** – karta jest ważna przez okres, na który udzielono cudzoziemcowi zezwolenia (nie dłuższy niż 3 lata);

- **ZEZWOLENIA NA POBYT STAŁY** – karta jest ważna przez 10 lat od dnia wydania, jednak uprawnienie do przebywania na terytorium Polski wydawane jest bezterminowo;
- **ZEZWOLENIA NA POBYT REZYDENTA DŁUGOTERMINOWEGO UE** – karta jest ważna przez 5 lat od dnia wydania, jednak uprawnienie wydawane jest bezterminowo;
- **OCHRONY MIĘDZYNARODOWEJ** – tzn. nadano cudzoziemcowi w Polsce status uchodźcy lub udzielono ochrony uzupełniającej;
- **ZGODY NA POBYT ZE WZGLĘDÓW HUMANITARNYCH** – karta jest ważna przez 2 lata od dnia wydania;
- **ZGODY NA POBYT TOLEROWANY** – karta jest ważna przez 2 lata od dnia wydania, jednak uprawnienie wydawane jest bezterminowo.

Na Karcie Pobytu, w rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia”, umieszczona jest informacja o rodzaju zezwolenia na pobyt. Dzięki temu można zidentyfikować podstawę prawną pobytu cudzoziemca w Polsce i w konsekwencji ustalić rodzaj praw i obowiązków związanych z posiadaniem tego typu zezwolenia.

W przypadku, gdy cudzoziemiec uzyskał zezwolenie na pracę w Polsce lub jest uprawniony do pracy bez zezwolenia, wówczas w Karcie Pobytu umieszcza się adnotację: „dostęp do rynku pracy”.

Ilustracja 20. Wzór Karty Pobytu.



Źródło: <http://www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty>

Zezwolenie na pobyt czasowy

O udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy można ubiegać się, jeżeli zachodzą okoliczności uzasadniające zamieszkiwanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres dłuższy niż 3 miesiące, z wyjątkiem zezwolenia na pobyt czasowy udzielanego ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu oraz ze względu na pracę sezonową. Zezwolenie na pobyt czasowy co do zasady udzielane jest maksymalnie na okres do 3 lat.

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę

Jak już wspomniano, od 2014 roku można uzyskać jedno zezwolenie na pobyt i pracę. Tego rodzaju zezwolenia udziela się, gdy celem pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy. Cudzoziemiec, by je uzyskać, musi spełniać określone warunki:

- posiadać ubezpieczenie zdrowotne,

- mieć stabilny i regularny dochód wystarczający na pokrycie kosztów utrzymania swoich i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu,
- mieć zapewnione miejsce zamieszkania,
- podmiot powierzający wykonywanie pracy nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, czyli pracodawca musi zwrócić się o „informację od starosty”, co oznacza, że w jego imieniu powiatowy urząd pracy musi wykonać tzw. test pracy (co zostanie bardziej szczegółowo wyjaśnione w podrozdziale dotyczącym zezwoleń na pracę)⁹.

Zezwolenie na pobyt stały

Zezwolenia na pobyt stały udziela się cudzoziemcowi na czas nieoznaczony m.in., jeżeli:

- jest dzieckiem cudzoziemca, któremu udzielono zezwolenia na pobyt stały lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, na podstawie zgody na pobyt ze względów humanitarnych lub zgody na pobyt tolerowany albo w związku z nadaniem mu statusu uchodźcy lub udzieleniem ochrony uzupełniającej, pozostającym pod jego władzą rodzicielską;
- jest dzieckiem obywatela polskiego pozostającym pod jego władzą rodzicielską;
- jest osobą o polskim pochodzeniu i zamierza osiedlić się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stałe;
- posiada ważną Kartę Polaka i zamierza osiedlić się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stałe¹⁰.

9. 114 Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2020 poz. 35)

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

Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE

W przypadku wydania zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE wydaje się Kartę Pobytu na okres 5 lat, w rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia” wpisuje się „pobyt rezydenta długoterminowego UE”. Zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE udziela się cudzoziemcowi na czas nieoznaczony, jeżeli przebywa na terytorium RP legalnie i nieprzerwanie co najmniej przez 5 lat bezpośrednio przed złożeniem wniosku i spełnia łącznie następujące warunki:

- posiada źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania swoich i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu,
- posiada ubezpieczenie zdrowotne,
- posiada potwierdzoną znajomość języka polskiego (znajomość języka polskiego potwierdza się jednym z trzech dokumentów:
 - certyfikatem znajomości języka polskiego na poziomie B1,
 - świadectwem ukończenia szkoły podstawowej lub ponadpodstawowej lub szkoły wyższej z wykładowym językiem polskim,
 - świadectwem ukończenia szkoły lub uczelni z wykładowym językiem polskim za granicą.

5.2.4. Ochrona międzynarodowa

Na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemcowi udziela się ochrony przez:

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

Status uchodźcy

Cudzoziemcowi nadaje się status uchodźcy, jeżeli na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem w kraju pochodzenia z powodu rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej nie może lub nie chce on korzystać z ochrony tego kraju¹¹. Osoba, posiadająca decyzję o nadaniu statusu uchodźcy może ubiegać się o wydanie dokumentu podróży przewidzianego w Konwencji Genewskiej (Genewski Dokument Podróży – GDP) oraz Karty Pobytu, na której w rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia” widnieje zapis: status uchodźcy.

Tymczasowe zaświadczenie tożsamości cudzoziemca

Jest to dokument wydawany cudzoziemcom ubiegającym się o nadanie statusu uchodźcy w okresie trwania postępowania statusowego. Tymczasowe zaświadczenie tożsamości cudzoziemca, w okresie swojej ważności, potwierdza tożsamość osoby, której zostało wydane i uprawnia tę osobę oraz małoletnie dzieci, których dane zostały tam wpisane, do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Pierwszy dokument TZTC wydaje z urzędu organ Straży Granicznej, który przyjął wniosek o nadanie statusu uchodźcy. Kolejne dokumenty TZTC wydaje Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców na wniosek cudzoziemca.

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

Ilustracja 21. Wzór Tymczasowego Zaświadczenia Tożsamości Cudzoziemca wydanego przez organ straży granicznej.



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

Ilustracja 22. Wzór Tymczasowego Zaświadczenia Tożsamości Cudzoziemca wydanego przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców



Źródło: <http://www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty>

Genewski Dokument Podróży

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

Ilustracja 23. Wzór Genewskiego Dokumentu Podróży.



Okladka i strona personalizacyjna

Źródło: <http://www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty>

Ochrona uzupełniająca

Cudzoziemcowi, który nie spełnia warunków do nadania statusu uchodźcy, udziela się ochrony uzupełniającej w przypadku, gdy powrót do kraju pochodzenia może narazić go na rzeczywiste ryzyko doznania poważnej krzywdy przez: orzeczenie kary śmierci lub wykonanie egzekucji, tortury, nieludzkie lub poniżające traktowanie, zagrożenie dla życia lub zdrowia wynikające z powszechnego

stosowania przemocy wobec ludności cywilnej w sytuacji międzynarodowego lub wewnętrznego konfliktu zbrojnego. Ze względu na to ryzyko nie może lub nie chce on korzystać z ochrony kraju pochodzenia¹². Osoba posiadająca decyzję o udzieleniu ochrony uzupełniającej może ubiegać się o wydanie Karty Pobytu. W rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia”, widnieje w niej zapis: udzielenie ochrony uzupełniającej.

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

Pobyt ze względów humanitarnych

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

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

- może nastąpić jedynie do państwa, w którym:
 - zagrożone byłoby jego prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa osobistego,
 - mógłby zostać poddany torturom albo nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu,

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

- mógłby być zmuszony do pracy,
 - mógłby być pozbawiony prawa do rzetelnego procesu sądowego albo ukarany bez podstawy prawnej;
- 2naruszałoby jego prawo do życia rodzinnego lub prywatnego¹³.

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

Zgoda na pobyt tolerowany

Zgoda na Pobyt Tolerowany jest to nazwa osobnego rodzaju dokumentu, wydanego od 1 maja 2014 r., w związku z decyzją udzielenia cudzoziemcowi zgody na pobyt tolerowany. Zgoda na Pobyt Tolerowany jako dokument jest wydawana każdorazowo na okres 2 lat. Upływ terminu ważności dokumentu nie oznacza, że pobyt cudzoziemca jest nielegalny, nawet, jeśli nie uzyskał on jeszcze kolejnego dokumentu, ponieważ zgoda na pobyt tolerowany w postaci decyzji jest udzielana na czas nieoznaczony.

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

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

13. www.udsc.gov.pl

Ilustracja 24. Wzór dokumentu Zgoda na Pobyt Tolerowany.



Źródło: <http://www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty>

5.2.5. Karta Polaka

Karta Polaka może być wydana osobom, które posiadają więzi z Polską i pochodzą z krajów byłych republik sowieckich. Jest to dokument potwierdzający przynależność do narodu polskiego, ale nie jest dokumentem legalizującym pobyt.

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

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

ne zaangażowanie w działalność na rzecz języka i kultury polskiej lub polskiej mniejszości narodowej przez okres co najmniej ostatnich trzech lat¹⁴.

Osoby mające Kartę Polaka mogą podejmować pracę bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę oraz podejmować i wykonywać działalność gospodarczą na takich samych zasadach, jak obywatele polscy. Karta Polaka umożliwia podejmowanie i odbywanie studiów w Polsce na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz kształcenia na zasadach określonych w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe. Nie oznacza jednak nadania cudzoziemcowi obywatelstwa polskiego, przyznania mu prawa pobytu czasowego czy stałego w Polsce ani prawa przekraczania granic Polski.

Ilustracja 25. Wzór Karty Polaka.



Źródło: <http://www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty>

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

Tabela 5 Cudzoziemcy posiadający ważne dokumenty pobytowe w latach 2018 i 2019 w Polsce

Typ dokumentu	Rok 2018	Rok 2019
Pobyt czasowy	186 566	243 918
Pobyt stały	61 248	77 471
Zarejestrowanie pobytu ob. UE	72 138	73 955
Pobyt rezydenta długoterminowego UE	11 084	13 995
Pobyt stały obywatela Unii Europejskiej	7943	8413
Pobyt ze względów humanitarnych	1643	1934
Ochrona uzupełniająca	1814	1755
Status uchodźcy	1317	1278
Pobyt członka rodziny obywatela Unii Europejskiej	866	1037
Pobyt tolerowany	255	273
Pobyt stały członka rodziny obywatela Unii Europejskiej	78	89

Źródło: www.migracje.gov.pl (16.02.2020)

5.3. Główne problemy imigrantów dotyczące legalizacji pobytu

Główne problemy imigrantów dotyczące legalizacji pobytu wynikają z:

- trudności ze złożeniem wniosków i długiego czasu oczekiwania na decyzję (nawet kilkanaście miesięcy) pomimo jednoznacznie określonych ustawowych terminów załatwiania spraw legalizujących pobyt i dostęp do rynku pracy, co częściowo jest spowodowane zbyt małą liczbą urzędników,
- przeciągających się terminów realizacji spraw w urzędach, co może w niektórych przypadkach powodować, że pobyt cudzoziemca staje się nielegalny,
- braku możliwości ustalenia terminu osobistego złożenia wniosku w urzędzie w związku z brakiem miejsc w internetowych systemach organizacji kolejek,
- braku możliwości kontaktu z inspektorem prowadzącym sprawę i dowiedzenia się, na jakim etapie rozpatrywania jest wniosek.

5.4. Legalna praca cudzoziemców w Polsce

Najważniejszym aktem prawnym regulującym zasady podejmowania i wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2019 poz. 1482) oraz rozporządzenia wykonawcze do niej. Ustawa precyzuje, jakie prawa na rynku pracy mają cudzoziemcy o różnych statusach prawnych, zawiera też przepisy określające, którzy cudzoziemcy mają uprawnienia do pracy w Polsce bez potrzeby uzyskania zezwolenia.

5.4.1. Zezwolenia na pracę oraz typy zezwoleń

Legalne powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi (obywatelowi państwa trzeciego) na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wymaga uzyskania odpowiedniego zezwolenia (lub oświadczenia) oraz – jednocześnie – odpowiedniego, ważnego tytułu pobytowego. Od tych ogólnych zasad są wyjątki: np. beneficjenci ochrony międzynarodowej, osoby posiadające zezwolenie na pobyt stały czy małżonkowie obywateli polskich mogą podejmować pracę w Polsce bez dodatkowych warunków.

Zezwolenia na pracę (typu A, B, C, D, E)

O zezwolenie na pracę (typu: A, B, C, D i E) występuje pracodawca do właściwego dla miejsca wykonywania pracy wojewody, w rzeczywistości do Wydziału ds. Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego. Zezwolenie typu A – to zezwolenie dla pracownika wykonującego pracę na terytorium Polski na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium RP; typu B – dla cudzoziemca pełniącego funkcje w zarządzie firmy; typu C – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmio-

tu zagranicznego; typu D – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium RP i jest delegowany na terytorium RP w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa); typu E – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu w przypadku zezwolenia typu B, C i D.

Od 1 maja 2014 r. możliwe jest również zatrudnienie cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Wniosek o takie zezwolenie składa cudzoziemiec już przebywający legalnie na terytorium Polski, posiadający ubezpieczenie zdrowotne, źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania swojego i członków rodziny, zapewnione na terytorium Polski miejsce zamieszkania, a podmiot powierzający wykonywanie pracy nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy.

Wniosek o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca typu A (taki typ zezwoleń jest najczęstszy) może być złożony przez pracodawcę osobiście, ale bardziej powszechne jest składanie wniosków przez internet, np. przez portal praca.gov.pl. Zwykle jest to zezwolenie na pracę dla osób, których w Polsce jeszcze nie ma, a pracodawca dopiero planuje je zatrudnić. Jest ono potrzebne, by cudzoziemiec nie tylko mógł wykonywać w Polsce pracę legalnie, ale przede wszystkim, by mógł się starać o wizę pracowniczą. Cudzoziemiec wjeżdża wtedy do Polski, mając wizę z prawem do pracy. Zezwolenie typu A może obejmować okres 3 lat, ale zwykle wydaje się je na okres od roku do 2 lat, w zależności od tego, na jak długo pracodawca planuje zatrudnić cudzoziemca. Jest to zezwolenie na pracę u konkretnego pracodawcy, na określony czas i określone stanowisko (w tym zakresie pracownik i pracodawca mogą być kontrolowani przez Straż Graniczną i Państwową Inspekcję Pracy). Po skończeniu zezwolenia pracodawca może wystąpić o nowe, na inne stanowisko i inny czas. Procedura zezwoleń na pracę typu

A wykorzystywana jest przez pracodawców również dla pracowników, którzy już przebywają w Polsce. By cudzoziemcy mogli w czasie oczekiwania na legalizację pobytu podjąć pracę i przebywać na terytorium Polski legalnie, dostają stempel w paszporcie, który potwierdza, że są w trakcie uzyskiwania pozwolenia na pobyt. Cała procedura związana z pozwoleniem na pracę typu A trwa zwykle od 1 do 3 miesięcy.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, składając wniosek o wydanie zezwolenia na pracę typu A, dołącza do wniosku m.in.:

- ważny dowód osobisty lub ważny dokument podróży albo, jeżeli takiego dokumentu nie posiada i nie może go uzyskać, inny ważny dokument potwierdzający tożsamość – w przypadku gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest osoba fizyczna,
- umowę spółki – w przypadku, gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji lub spółka cywilna, albo akty notarialne o zawarciu spółki – jeżeli podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest spółka akcyjna w organizacji,
- kopię wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wniosek, a w przypadku, gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania – kopię innego ważnego dokumentu potwierdzającego jego tożsamość,
- informację starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania przez cudzoziemca pracy, o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku organizowanej rekrutacji, sporządzoną z uwzględnieniem pierwszeństwa dostępu do rynku pracy dla obywateli polskich oraz cudzoziemców zwolnionych z obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę (zgodnie z art. 88c ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach

rynku pracy), wydaną nie wcześniej niż 180 dni przed dniem złożenia wniosku, a w przypadkach uzasadnionych przez starostę – 90 dni przed dniem złożenia wniosku – jeżeli jest ona wymagana,

- dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań stawianych kandydatom do pracy przez podmiot powierzający wykonywanie pracy, określonych w informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy – jeżeli informacja starosty była wymagana¹⁵.

Zezwolenie na pracę wydawane jest pracodawcy (podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi) w formie papierowej – w 2 egzemplarzach. Jeden egzemplarz zachowuje on dla siebie, a drugi ma obowiązek przekazać cudzoziemcowi. Pracodawca ma również obowiązek uwzględnienia w pisemnej umowie z cudzoziemcem warunków, w tym wysokości wynagrodzenia, nie gorszych niż w uzyskanym zezwoleniu na pracę.

5.4.2. Informacja starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych

O zezwolenie na pracę dla cudzoziemca występuje pracodawca po uzyskaniu informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, czyli wykonaniu tzw. „testu rynku pracy”. Jest to procedura mająca na celu uzyskanie informacji na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy, potwierdzająca brak możliwości zatrudnienia na dane stanowisko obywatela Polski, UE lub cudzoziemca zwolnionego z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę (np. posiadającego status uchodźcy lub zezwolenie na pobyt stały, albo rezydenta długoterminowego UE). Oznacza to, że cudzoziemiec może uzyskać

15. § 7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz.U. 2017 poz. 2345): <http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170002345>

zezwolenie na określoną pracę u danego pracodawcy w sytuacji, gdy okaże się, że wśród osób zarejestrowanych we właściwym powiatowym urzędzie pracy nie ma takich, które spełniałyby wymagania pracodawcy. W tym celu Wydziały Pośrednictwa Pracy PUP sprawdzają w bazie bezrobotnych, czy nie ma odpowiednich pracowników i ewentualnie przeprowadzają rekrutację. Informacja starosty wydawana jest w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w powiatowym urzędzie pracy, jeżeli z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wynika, że istnieje możliwość zorganizowania rekrutacji, oraz nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku organizowania rekrutacji wśród bezrobotnych i poszukujących pracy. Wynik poszukiwań pracownika nazywany jest informacją starosty, choć w imieniu starosty postępowanie przeprowadzane jest przez PUP. Do wniosku do wojewody o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca pracodawca dołącza taką informację od urzędu pracy. Jeżeli na lokalnym rynku pracy są osoby spełniające warunki kompetencyjne określone we wniosku i są zarejestrowane jako bezrobotne, to Wydział Pośrednictwa Pracy ma obowiązek najpierw zaproponować im tę pracę, co powoduje przedłużenie procedury do 21 dni. U cudzoziemca mogą być z kolei sprawdzane kwalifikacje.

Informacja starosty nie jest wymagana w przypadku, gdy zezwolenie na pracę dotyczy:

- cudzoziemca upoważnionego do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale lub przedstawicielstwie znajdującym się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- obywatela Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, wykonującego prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym,
- obywatela Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, który w okresie bezpośrednio

poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 3 miesiące u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku zgodnie z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń – pod warunkiem przedstawienia oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń i umowy o pracy oraz dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne,

- cudzoziemca – trenera sportowego lub sportowca wykonującego pracę na rzecz klubów sportowych i innych podmiotów, których działalność statutowa obejmuje upowszechnianie kultury fizycznej i sportu,
- lekarza i lekarza dentystry odbywającego szkolenie lub realizującego program specjalizacji na podstawie przepisów w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyistów,
- zawodu, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę, lub rodzaj pracy, która ma być mu powierzona, znajduje się w wykazie zawodów i rodzajów pracy, w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga uwzględnienia informacji starosty, określonym przez wojewodę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy¹⁶,
- występowania przez podmiot powierzający wykonywanie pracy o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę dla tego samego cudzoziemca i na tym samym stanowisku,
- cudzoziemca, który w okresie trzech lat poprzedzających złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę ukończył studia w uczelni mającej siedzibę

16. Wykaz zawodów znajduje się w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. 2019 poz. 154): <http://isip.sejm.gov.pl/isip.nsf/download.xsp/WDU20190000154/O/D20190154.pdf>

na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej albo jest doktorantem w szkole doktorskiej prowadzonej przez podmiot mający siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Tabela 6 Liczba zezwoleń na pracę wydanych w roku 2018 według województw.

Województwo	Zezwolenia na pracę
dolnośląskie	19 333
kujawsko-pomorskie	26 158
lubelskie	8284
lubuskie	10 931
łódzkie	32 648
małopolskie	27 671
mazowieckie	81 822
opolskie	9627
podkarpackie	5491
podlaskie	5360
pomorskie	21 073
śląskie	22 209
świętokrzyskie	4118
warmińsko-mazurskie	6 800
wielkopolskie	37 541
zachodniopomorskie	14 925
Razem	333 991

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

Tabela 7 Liczba zezwoleń na pracę wydanych w roku 2018 według obywatelstwa.

Obywatelstwo cudzoziemca	Zezwolenia na pracę
Ukraina	242 163
Nepal	20 219
Białoruś	19 439
Bangladesz	8517
Indie	8482
Mołdawia	6226

Obywatelstwo cudzoziemca	Zezwolenia na pracę
Azerbejdżan	3338
Gruzja	2789
Uzbekistan	2664
Filipiny	2071
Rosja	1922
Chiny	1500
Turcja	1499
Wietnam	1358
Pakistan	1082
Kosowo	950
Tadżykistan	889
Kazachstan	810
Korea Południowa	727
Kirgistan	674
Gibraltar	526
Stany Zjednoczone	492
Brazylia	467
Tajlandia	388
Indonezja	351
Etiopia	329
Armenia	284
Mongolia	277
Sri Lanka	258
Egipt	252
Wyspa Man	237
Japonia	236
Maroko	220
Albania	208
Algieria	145
Ghana	127
Irak	126
Kanada	125
Iran	118
Tunezja	110
Pozostałe poniżej 100 na kraj	
Razem	333 991

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPIPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

Tabela 8. Liczba zezwoleń na pracę wydanych w roku 2018 według wielkich grup klasyfikacji zawodów i specjalności.

Wielkie grupy klasyfikacji zawodów i specjalności	Zezwolenia na pracę
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2015
Specjaliści	9255
Technicy i inny średni personel	10 080
Pracownicy biurowi	12 513
Pracownicy usług i sprzedawcy	10 919
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1786
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	119 087
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	70 384
Pracownicy przy pracach prostych	97 952
Sily zbrojne	0
Razem	333 991

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

5.4.3. Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

Inną procedurą zezwalającą na pracę jest oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi lub wiosek o zezwolenie na pracę sezonową (typu S) składane przez pracodawcę w Powiatowym Urzędzie Pracy (PUP). Należą one do tzw. procedury uproszczonej uzyskiwania pozwoleń na pracę, która jest istotnym elementem polityki migracyjnej państwa. Przez mechanizm rejestracji oświadczeń o powierzeniu pracy przez pracodawcę i wniosków o zezwolenie na pracę sezonową (typu S) jest sposobem kontroli napływu cudzoziemców i ruchów migracyjnych na rynku pracy.

Procedura uproszczona polega na tym, że po pierwsze, zatrudniając cudzoziemca nie trzeba, jak to jest w przypadku zezwoleń na pracę, przeprowadzać tzw. testu rynku pracy – jest to bardzo istotna zmiana, uproszczająca uzyskiwanie legalności zatrudnienia; po drugie, rejestrację oświadczeń o powierzeniu pracy prowadzą Powiatowe Urzędy Pracy, a nie, jak w przypadku zezwoleń, Urzędy wo-

jewódzkie, co sprawia, że wprowadzenie okresu pozwolenia na pracę jest krótsze, ale, wymagane jest mniej dokumentów; po trzecie, procedura jest prostsza i najważniejsze – na wpis do ewidencji oświadczeń i wniosków o zezwolenie typu S czeka się znacznie krócej.

Procedura uproszczona funkcjonuje od blisko 15 lat, ale od momentu jej wprowadzenia zaszły w niej liczne zmiany i to zarówno w zakresie rodzaju prac, do których się stosuje, czasu pracy, w jakim można korzystając z niej pracować, jak i warunków administracyjnych, jakie muszą spełniać, zarówno pracownik, jak i pracodawca, by można było z niej skorzystać.

Procedurę uproszczoną wprowadzono w 2006 roku w odniesieniu do sektora rolnego, ale już rok później rozszerzono ją na inne sektory rynku pracy. Do 2014 roku z procedury uproszczonej korzystano w sposób umiarkowany, nie była zbyt popularna wśród pracodawców, choć stanowiła istotne ułatwienie, jeśli chodzi o szybki sposób pozyskiwania zagranicznych pracowników. Zmiana nastąpiła w 2014 roku z powodu nowych, bardziej liberalnych regulacji prawnych zapisanych w ustawie o cudzoziemcach z grudnia 2013 roku, co było odpowiedzią na wzrastający popyt na pracę cudzoziemską i na wydarzenia na Ukrainie, tzn. wybuch wojny, najpierw na Krymie, a później w Donbasie, który skutkowałam liczną emigracją Ukraińców do Polski.

W 2016 roku wprowadzono wymóg zapisania w oświadczeniu stawki minimalnej wynagrodzenia cudzoziemca (ustawa z dnia 22 lipca 2016 roku o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2016 roku, poz. 1265). Od 2017 roku obowiązek zagwarantowania tej stawki stał się powszechny. Chodziło o to, by cudzoziemcy nie pracowali poniżej obowiązującej stawki minimalnej, bo pierwsze i przede wszystkim jest to nieludzkie, po drugie, niezgodne z kodeksem pracy i po trzecie, „psuje” rynek pracy prowadząc do zaniżania płac, również pracowników polskich. Trzeba jednak zaznaczyć, że nie zawsze płace cudzoziemców są tak niskie, jak to jest zapisane w oświadcze-

niu, niekiedy oświadczeniodawcy zapisują bardzo niskie kwoty wynagrodzenia w oświadczeniu chcąc w ten sposób obniżyć ewentualną podstawę opodatkowania, w rzeczywistości wypłacają wynagrodzenie wyższe¹⁷.

Przepisy dotyczące procedury uproszczonej nie zawierały warunków odmowy rejestracji oświadczenia. Pracownicy PUP - ów niejednokrotnie zgłaszali zastrzeżenia co do prawdziwości zapisów w oświadczeniach, ale w sensie formalnym nie mogli ich zakwestionować. Kontrole oświadczeń wskazywały, że zdarzały się duże nadużycia: np. zaniżano wynagrodzenia za wykonywaną pracę w stosunku do obowiązujących na rynku w regionie, rejestrowano oświadczenie dla „pozoru”, bez rzeczywistego zamiaru zatrudnienia cudzoziemca. Urzędnicy PUP zwykle dobrze orientują się w sytuacji na lokalnym rynku pracy i zdawali sobie sprawę z nieprawdziwości wpisów w oświadczeniach, ale nie mieli instrumentu prawnego do ich weryfikacji. Poza tym oświadczenie nie zobowiązywało pracodawcy do zatrudnienia cudzoziemca, a jedynie do zamiaru powierzenia mu pracy, a zamiary zawsze mogą ulec zmianie, i to zarówno ze strony pracodawcy, jak i pracownika. Oświadczenie dawało za to prawo do starania się o wizę wjazdową do Polski i to była niekiedy jego główna wartość. Składanych było dużo fikcyjnych oświadczeń, które służyły jedynie do uzyskania wizej i wjazdu do Polski, czyli tym samym strefy Schengen. Dodatkowo część oświadczeń była wystawiana „na zapas”, dla znacznie większej liczby osób niż wynikałoby to z potrzeb kadrowych lub możliwości zatrudnienia pracowników przez danego pracodawcę, ponieważ pracodawcy liczyli się z tym, że nie wszyscy pracownicy dojadą – niektórzy w ogóle nie przyjadą do Polski, inni zaczną pracować u innego pracodawcy. Część oświadczeń rejestrowana była przez podmioty, które w ogóle nie miały ani możliwości, ani zamiaru zatrudnienia cudzoziemca, ale za opłatą pomagały

17. Górný A. Kaczmarczyk P. i inni Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców. Warszawa, 2018

cudzoziemcom uzyskać wizę wjazdową do Polski i innych państw UE, poprzez dostarczenie im oświadczeń rejestrowanych przez polskich pracodawców.

Wszystkie te nadużycia spowodowały, że władze zdecydowały o nowelizacji procedury uproszczonej od 1 stycznia 2018 roku. By ograniczyć proceder oświadczeń „pozornych” zamiast oświadczeń o *zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi* wprowadzono oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, uszczegółowiono warunki składania oświadczeń: dodano szereg obostrzeń, jakie musi spełnić pracodawca, np. dostarczyć oświadczenie o niekaralności i niezaleganiu ze składkami w ZUS (efektem ubocznym tych przepisów jest zwiększenie systematyczności w opłacaniu składek przez pracodawców; by ograniczyć niefrasobliwe składanie oświadczeń z błędami, co przydawało dodatkowej pracy urzędnikom, wprowadzono opłatę administracyjną 30zł. za złożenie oświadczenia lub wniosku; wprowadzono obowiązek poinformowania urzędu przez pracodawcę, czy pracownik podjął pracę, w jakim terminie ją rozpoczął i zakończył.

Procedurę rozszerzono wprowadzając zezwolenia na pracę sezonową na okres do 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego dla prac sezonowych z określonych sekcji PKD. Podobnie jak dla oświadczeń, obowiązuje rejestracja wniosków o zezwolenie na pracę, której dokonują Powiatowe Urzędy Pracy. Określono warunki, w których można odmówić wpisu oświadczenia do ewidencji lub wydania zezwolenia na pracę sezonową. Tym samym urzędnicy dostali instrument prawny pozwalający im na niezarejestrowanie oświadczenia lub niewydanie zezwolenia na pracę sezonową.

Wszystkie te zmiany miały na celu wyeliminowanie lub chociażby ograniczenie działalności pozornych pracodawców, czyli podmiotów odpłatnie wspierających cudzoziemców w uzyskiwaniu wiz na podstawie dokumentów zawierających fikcyjną ofertę pracy.

W ciągu blisko 15 lat od wprowadzenia procedury uproszczonej zaszły też zmiany popytu na pracowników zagranicznych i sektorów rynku pracy, do których pracownicy ci są poszukiwani. To nie rolnictwo, jak było na początku wprowadzania procedury, jest obecnie główną branżą zatrudniającą pracowników zagranicznych, ale przemysł, budownictwo i usługi. W 2006 roku procedura została wprowadzona ze względu na braki pracowników w sektorze rolnym. Miała ona pomóc polskim rolnikom, borykającym się z niedostateczną podażą pracowników rolnych, sezonowo uporać się z tym problemem. W 2019 roku zdecydowana większość pracowników pracujących "na oświadczeniach" nie pracowała w rolnictwie, ale w innych branżach.

5.4.4. Procedura uproszczona - zasady

Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nie dotyczy wszystkich cudzoziemców – to ważne ograniczenie – ale ma zastosowanie jedynie w przypadku obywateli takich krajów, jak: Ukraina, Białoruś, Gruzja, Armenia, Mołdawia i Rosja. Daje prawo do wykonywania pracy niesezonowej bez dodatkowego zezwolenia przez okres 180 dni na przestrzeni kolejnych 12 miesięcy. Uprawnia cudzoziemca do wykonywania pracy bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, jeżeli praca wykonywana jest na warunkach określonych w tym oświadczeniu.

Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi składa pracodawca we właściwym – ze względu na siedzibę firmy bądź miejsce swojego stałego zameldowania - urzędzie PUP, gdzie jest ono rejestrowane. We wniosku wpisuje okres, na jaki chciałby powierzyć pracę cudzoziemcowi, dołącza kopię jego paszportu – ze wszystkimi wypełnionymi stronami, jeśli przebywa w Polsce lub tylko stronę paszportu z danymi osobowymi, jeśli cudzoziemca nie ma w Polsce, oraz składa oświadczenie o swojej niekaralności. Pracodawca może złożyć dowolną liczbę oświadczeń, jedynym ograniczeniem jest 180 dni w ciągu 12 miesięcy liczonych wstecz od daty końcowej zatrudnienia wskazanej w oświadczeniu. Wnio-

ski o powierzeniu pracy można składać przez internet albo w formie papierowej przez stanowisko podawcze lub osobiście. Wniosek pracodawca musi podpisać osobiście albo przez profil zaufany, ale dopuszcza się też złożenie wniosku bez uwierzytelnienia, podpisuje się go w momencie odbioru dokumentu. Na rozpatrzenie wniosku PUP ma 7 dni roboczych, chyba że wymagane są wyjaśnienia lub uzupełnienie dokumentów. Jeśli jest prowadzone postępowanie wyjaśniające – a takich przypadków jest coraz więcej – wtedy urząd ma 30 dni na załatwienie sprawy. W ciągu 7 dni PUP sprawdza przedsiębiorcę i cudzoziemca. Przedsiębiorcę sprawdza w:

- rejestrach ZUS, ewentualnie KRUS – czy nie zalega ze składkami. Jeśli ma zaległości w płaceniu składek, wtedy nie może zatrudnić cudzoziemca. (Niekiedy wychodzą nieścisłości, bo raporty z ZUS, którymi dysponuje PUP są sporządzane raz w miesiącu, więc mogą nie być aktualne);
- we własnych rejestrach PUP – czy pracodawca składał już oświadczenia (każdy PUP ma dostęp do centralnej bazy oświadczeń).

Cudzoziemiec sprawdzany jest:

- w rejestrach straży granicznej (w oświadczeniach wpisuje się podstawę legalności pobytu cudzoziemca, ale PUP tej informacji nie sprawdza, może to zrobić jedynie straż graniczna),
- w centralnym rejestrze oświadczeń z PUP – czy były już na nazwisko cudzoziemca oświadczenia i czy wobec tego nie przekroczył on limitu 180 dni w ciągu 12 miesięcy liczonych wstecz od daty końcowej zatrudnienia wskazanej w oświadczeniu. System nie zlicza okresów wskazanych w oświadczeniach, robią to pracownicy PUP, zgodnie z tym, co zadeklarował pracodawca.

Po 7 dniach roboczych od złożenia wniosku urzędnicy dzwonią do pracodawcy i informują o zakończeniu lub przedłużeniu postępowania. Oświadczenie rejestrowane jest w ewidencji oświadczeń, a pracodawcy wydawany jest jeden egzemplarz oświadczenia, który przekazuje cudzoziemcowi i który jest podstawą

ubiegania się przez niego o tytuł pobytowy pozwalający na pracę w Polsce (np. odpowiednią wizę lub zezwolenie na pobyt czasowy). Cudzoziemiec, pracując już w Polsce, powinien mieć oświadczenie przy sobie, by móc je pokazać w razie rutynowej kontroli, np. w miejscu pracy. Pracodawca w swojej dokumentacji przechowuje jedynie kopię oświadczenia. Urzędnik może odmówić wpisu oświadczenia do ewidencji z powodu m.in. wcześniejszej kary za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców, zaległości w opłacaniu składek ZUS czy podatków.

Podmiot powierzający pracę jest zobowiązany do informowania urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu jej rozpoczęcia oraz o jej niepodjęciu w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. Niedopełnienie obowiązku informowania o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca podlega karze grzywny.

Jeżeli cudzoziemiec nie podjął pracy lub zakończył ją wcześniej, a pracodawca nie poinformował PUP, że nie doszło do zatrudnienia lub faktyczny czas zatrudnienia był krótszy, to urzędnicy zakładają, że w czasie zadeklarowanym w oświadczeniu cudzoziemiec pracował.

W trakcie pracy na podstawie oświadczenia cudzoziemiec może zmienić pracodawcę. Nowy pracodawca musi jednak uzyskać dla cudzoziemca nowy dokument dopuszczający do rynku pracy, ponieważ cudzoziemiec może wykonywać pracę wyłącznie na rzecz pracodawcy wskazanego w oświadczeniu. W sumie na oświadczeniach od różnych pracodawców cudzoziemiec może pracować przez okres 180 dni w ciągu 12 miesięcy.

Jeśli cudzoziemiec został zatrudniony w związku z oświadczeniem na podstawie umowy o pracę, a pracodawca chce kontynuować z nim współpracę przez dłuższy czas, może złożyć do wojewody wnioski o wydanie zezwolenia na pracę na prostszych zasadach. Istnieje też możliwość, by sam cudzoziemiec złożył wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt i pracę.

Pracodawca ma obowiązek zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz przedstawienia mu przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na zrozumiały dla niego język. W umowie pracodawca jest zobowiązany uwzględnić warunki pracy zawarte w oświadczeniu.

Procedura oświadczeniowa, ze względu na względną prostotę i szybki czas załatwiania, jest obecnie bardzo popularna, korzystają z niej zarówno przedsiębiorcy, osoby prywatne (np. do opieki nad seniorami), jak i przede wszystkim agencje pracy tymczasowej zatrudniające bezpośrednio cudzoziemców, których leasingują przedsiębiorcom. Zwykle agencje ogłaszają oferty pracy za granicą i rekrutują tam pracowników, a następnie optacają im koszty przyjazdu do Polski. Pracownicy podpisują umowę o pracę nie bezpośrednio z pracodawcą, a z agencją. Niektóre agencje dysponują własnymi hotelami dla pracowników, co jest dużym plusem pracy przez agencje, ale jednocześnie, jak skarżą się cudzoziemscy pracownicy zatrudniani przez agencje, wprowadzają one wysokie kary dla pracowników za różne drobne przewinienia, w ten sposób odbierając im część ciężko zarobionych pieniędzy. Generalnie w dużych zakładach pracy pracownicy cudzoziemscy zatrudniani są za pośrednictwem agencji, co urzędy pracy, prowadząc szkolenia dla pracodawców, muszą brać pod uwagę. To agencje głównie kontaktują się z urzędami pracy i to od przedstawicieli agencji działających w imieniu pracodawców głównie przyjmowane są oświadczenia w PUP. W przypadku zmiany pracodawcy agencja nie musi się starać o nowe oświadczenie dla pracownika, jeżeli pozostałe warunki pracy – w szczególności wynagrodzenie, czas pracy i rodzaj pracy, nie uległy zmianie.

Ze względu na limit 180 dni zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy, pracownicy zatrudniani na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi muszą wyjeżdżać z Polski po 6 miesiącach. Powoduje to dużą rotację pracowników i dlatego pracodawcom nie optaca się w nich inwestować, a zwłaszcza uczyć ich języka. Jak wskazują badania prowadzone w połowie 2018 roku,

ponad trzy czwarte wszystkich wykorzystywanych oświadczeń, to te, w których deklarowano zawód należący do jednej z grup: zatrudnieni przy pracach prostych, pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy¹⁸. Nic nie wskazuje na to, by na początku 2020 roku proporcje te się zmieniły.

Tabela 9. Liczba oświadczeń wpisanych do ewidencji w poszczególnych województwach w 2018 r. – według obywatelstwa.

Województwa	Obywatelstwo						RAZEM
	Białoruś	Rosja	Ukraina	Mołdawia	Gruzja	Armenia	
dolnośląskie	4065	652	161 812	1 014	2 925	280	170 748
kujawsko-pomorskie	2015	208	64 016	1572	901	46	68 758
lubelskie	3144	141	30 299	193	376	76	34 229
lubuskie	1805	353	90 452	3400	1848	70	97 928
łódzkie	2504	312	125 468	1177	2360	106	131 927
małopolskie	1791	521	99 734	4000	2205	87	108 338
mazowieckie	17 497	1487	234 460	8941	4430	464	267 279
opolskie	1154	184	59 988	1510	819	36	63 691
podkarpackie	423	57	21 009	434	91	18	22 032
podlaskie	6515	134	19 270	187	268	17	26 391
pomorskie	7906	907	117 424	3168	2387	166	131 958
śląskie	3711	743	173 177	2844	3796	67	184 338
świętokrzyskie	690	42	22 053	1883	723	20	25 411
warmińsko-mazurskie	2190	266	19 636	1116	697	16	23 921
wielkopolskie	5358	471	153 326	3859	2988	132	166 134
zachodniopomorskie	2037	240	54 180	1444	1194	47	59 142
Ogółem	62 805	6 718	1 446 304	36 742	28 008	1 648	1 582 225

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

18. Górný A. Kaczmarczyk P. i inni Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców. Warszawa, 2018, s. 57

5.4.5. Zezwolenie na pracę sezonową

Zezwolenie na pracę sezonową (typu S) to procedura, jak wspomniano wyżej, wprowadzona 1 stycznia 2018 r. Ma ona na celu dostosowanie polskiego prawa do prawa unijnego (dyrektywa 2014/36/UE) dotyczącego dostępności polskiego rynku pracy dla obywateli państw trzecich. Jest to również odpowiedź na postulaty przedsiębiorców i przede wszystkim rolników domagających się skrócenia czasu oczekiwania na zezwolenia na pracę dla pracowników cudzoziemskich i jednocześnie wydłużenia ich czasu pracy w Polsce.

Zezwolenie na pracę sezonową można uzyskać, jeśli cudzoziemiec będzie wykonywał w Polsce pracę w zakresie działalności określonych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca¹⁹. Najczęściej praca sezonowa podejmowana jest w rolnictwie, ogrodnictwie lub turystyce.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane przez starostę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy na wniosek pracodawcy dla określonego cudzoziemca na okresy oznaczone datami we wniosku. Wydaje się je na czas określony, który nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Okres ten liczony jest od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym, natomiast w przypadku cudzoziemca przebywającego na terytorium RP, okres ten liczy się łącznie z okresami określonymi w poprzednio wydanych zezwoleniach na pracę sezonową dla tego cudzoziemca.

19. Dz.U. 2019 poz. 1845: <http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001845/O/D20191845.pdf>

W zezwoleniach sezonowych w rozliczeniu czasu pracy bierze się pod uwagę rok kalendarzowy, a nie ostatnie 12 miesięcy, jak w procedurze oświadczeń. Oznacza to, że można skończyć 9-miesięczną pracę 31 grudnia i już następnego dnia ponownie zacząć kolejną 9-miesięczną pracę na podstawie nowego wniosku, który rejestrowany jest już na kolejny rok.

Składając wniosek o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, pracodawca jest zobowiązany dołączyć również informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych, czyli wyniku tzw. „testu rynku pracy”, który w rzeczywistości przeprowadza PUP. Taka informacja nie jest wymagana w przypadku, gdy wykonywanie pracy powierzane jest cudzoziemcom – obywatelom Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy. Pracodawca, składając wniosek, musi uiścić opłatę w wysokości 30 złotych.

Podobnie jak w przypadku oświadczenia o powierzeniu pracy, tak i przy wnioskach o zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemiec i pracodawca są sprawdzani: cudzoziemiec – czy jest w Polsce pożądanym, czy nie ma zastrzeżeń do jego pobytu – jest to sprawdzane w rejestrach Urzędu ds. Cudzoziemców i straży granicznej; pracodawca – czy płaci składki do ZUS i czy nie otrzymał kar od Państwowej Inspekcji Pracy. Instancją odwoławczą dla decyzji z PUP dotyczących zezwoleń sezonowych jest minister właściwy do spraw pracy, zabezpieczenia społecznego i rodziny.

Starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, w rzeczywistości robią to Powiatowe urzędy Pracy, i wydaje pracodawcy zaświadczenie o wpisie. W imieniu starosty te czynności wykonują odpowiednie działy w PUP-ach.

Podobnie jak w przypadku oświadczenia o powierzeniu pracy, istnieją dwie ścieżki postępowania:

- krajowa – jeżeli cudzoziemiec przebywa w Polsce,
- zagraniczna – gdy cudzoziemiec przebywa za granicą i pracodawca chce go dopiero do pracy ściągnąć. W tym przypadku, na podstawie zaświadczenia o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, które pracodawca przekazuje cudzoziemcowi, może on w organie konsularnym otrzymać wizę na pracę sezonową.

Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków, zezwolenie na pracę sezonową wydaje się, jeżeli pracodawca przedstawił właściwemu staroście:

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

Zezwolenie wydaje się w formie papierowej i zawiera ono informację o pracodawcy, najniższym wynagrodzeniu cudzoziemca, wymiarze czasu pracy albo liczbie godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaju umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okresie ważności zezwolenia. Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego (w przypadku zatrudnienia przez agencję pracy tymczasowej), w zezwoleniu na pracę jest określony także pracodawca użytkownik.

Procedura wprowadziła możliwość powierzenia cudzoziemcowi przez danego pracodawcę każdej pracy sezonowej oraz innej pracy niesezonowej, tej ostatniej w okresie do 30 dni w czasie ważności zezwolenia (np. w czasie złej pogody) bez konieczności ubiegania się o nowe zezwolenie o pracę sezonową. Dodatkowo wprowadziła możliwość uzyskania – w przypadku pozytywnej historii legalnej pracy – obywatelom z 6 wspomnianych państw tzw. wielosezonowego wpisu do ewidencji pracy sezonowej na okres do 3 lat, dzięki czemu można znacz-

nie skrócić czas na załatwienie formalności administracyjnych w drugim i trzecim roku pracy w Polsce.

Dzięki tej procedurze pracodawcy mogą zachować większą płynność zatrudnienia, ale ograniczeniem jest prowadzenie działalności sezonowej, czyli związanej z porami roku (budownictwo jest wyłączone z tego rodzaju pozwoleń, podobnie opieka nad seniorami).

Tabela 10. Liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, które wpłynęły do powiatowych urzędów pracy w 2018 r. – według województw.

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

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

Liczby oświadczeń i sezonowych zezwoleń na pracę są zróżnicowane, z bardzo wyraźną przewagą oświadczeń. Duże różnice w liczbach między zezwoleniami na pracę sezonową i oświadczeniami nie wynikają z niewiedzy pracodawców dotyczącej „sezonówek”, ale z niedużej liczby branż, do których zezwolenia na

pracę sezonową mogą być wykorzystane. W 2019 r. wydanych zostało ok. 445 tys. zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, 184 tys. zezwoleń na pracę sezonową, a do ewidencji wpisano blisko 1.7 mln oświadczeń o powierzeniu krótkoterminowego wykonywania pracy przez cudzoziemców²⁰. W przypadku oświadczeń dominują mężczyźni (pracują głównie w budownictwie), na podstawie zezwoleń typu S w większości pracują kobiety – stanowią prawie dwie trzecie ogółu zatrudnionych, pracują głównie w rolnictwie²¹. Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców jest obecnie szczególnie wysokie w budownictwie, transporcie i przetwórstwie przemysłowym (zwłaszcza spożywczym), rolnictwie, ale także w gastronomii, handlu i niektórych usługach (np. sprzętaniu, logistyce).

Trzeba zwrócić uwagę, że liczba składanych dokumentów – czy to oświadczeń o powierzeniu pracy czy wniosków o zezwolenie na pracę sezonową jest mniejsza niż liczba faktycznie pracujących w danym okresie imigrantów ze względu na fakt, że na podstawie jednego oświadczenia cudzoziemiec może pracować do sześciu miesięcy w ciągu 12 miesięcy, a w przypadku zezwoleń typu S – do 9 miesięcy w roku kalendarzowym. Następuje więc kumulacja nowo zarejestrowanych imigrantów i tych już pracujących na podstawie wcześniej zarejestrowanych dokumentów. Jednocześnie trzeba pamiętać, że wskaźniki wykorzystania oświadczeń mówiące o tym, jaka jest relacja pomiędzy liczbą pracowników, którzy podjęli pracę na podstawie oświadczeń zarejestrowanych w danym roku, do liczby oświadczeń zarejestrowanych w tym roku, są zdecydowanie poniżej 100%. Według badań, w 2016 roku średnia wartość takiego wskaźnika dla Polski wyniosła około 68%, a jego zróżnicowanie pomiędzy wartościami średnimi dla poszczególnych sektorów było stosunkowo niewielkie. W przemyśle i usługach stopień wykorzystania oświadczeń był nieco wyższy – około 70% - niż średnia wartość,

20. Dane Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

21. Górny A. Kaczmarczyk P. i inni Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców. Warszawa, 2018, s. 51

a w rolnictwie i budownictwie osiągał wartości poniżej przeciętnego poziomu. Widoczne były wyraźne różnice w wykorzystaniu oświadczeń między województwami: średnie wskaźniki wykorzystania oświadczeń w województwach łódzkim, małopolskim i warmińsko-mazurskim nie sięgały 55%, podczas gdy w województwach lubuskim, pomorskim i zachodniopomorskim przekroczyły 80%²².

22. Górny A. Kaczmarczyk P. i inni Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców. Warszawa, 2018, s. 75-76

Tabela 7. Dokumenty zezwalające cudzoziemcom z państw trzecich na pracę w Polsce.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (wpisuje do ewidencji urząd pracy)	Zezwolenie na pracę sezonową (wydaje urząd pracy)	Zezwolenie na pracę typ A (wydaje wojewoda)	Zezwolenie na pobyt czasowy w związku z pracą (wydaje wojewoda)
<ul style="list-style-type: none"> ■ druk oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi ■ oświadczenie o niekaralności pracodawcy ■ dowód wpłaty ■ kopia paszportu cudzoziemca ■ ważny dokument tożsamości pracodawcy (jeśli pracodawcą jest osoba fizyczna) ■ oryginał pełnomocnictwa (jeśli pracodawca działa przez pełnomocnika)* <p>Termin ustawy na rozpatrzenie: 7 dni roboczych</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ wniosek ■ oświadczenie o niekaralności pracodawcy ■ dowód wpłaty ■ kopia paszportu cudzoziemca ■ ważny dokument tożsamości pracodawcy (jeśli pracodawcą jest osoba fizyczna) ■ informacja starosty (jeśli jest wymagana) ■ dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań z informacji starosty, jeśli była wymagana ■ oryginał pełnomocnictwa (jeśli pracodawca działa przez pełnomocnika)* <p>Termin ustawy na rozpatrzenie: 7 dni roboczych</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ wniosek ■ oświadczenie o niekaralności pracodawcy ■ dowód wpłaty ■ umowa spółki (jeśli pracodawcą jest spółka) ■ kopia paszportu cudzoziemca ■ ważny dokument tożsamości pracodawcy (jeśli pracodawcą jest osoba fizyczna) ■ informacja starosty (jeśli jest wymagana) ■ dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań z informacji starosty, jeśli była wymagana ■ oryginał pełnomocnictwa (jeśli pracodawca działa przez pełnomocnika)* <p>Termin ustawy na rozpatrzenie: 1 miesiąc</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ wniosek ■ dowód wpłaty ■ kopia paszportu cudzoziemca ■ załącznik, w którym pracodawca deklaruje zamiar zatrudnienia cudzoziemca ■ informacja starosty (jeśli jest wymagana) ■ dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań z informacji starosty, jeśli była wymagana ■ rozliczenie podatkowe, np. PIT ■ zaświadczenie o niezaleganiu w podatkach ■ dokumenty potwierdzające posiadanie przez cudzoziemca ubezpieczenia ■ dokumenty potwierdzające posiadanie przez cudzoziemca miejsca zamieszkania w Polsce ■ oryginał pełnomocnictwa (jeśli cudzoziemiec działa przez pełnomocnika)* <p>Termin ustawy na rozpatrzenie: 1 miesiąc</p>

Źródło: Opracowanie Urzędu m. st. Warszawy

Podsumowując, podstawą legalnej pracy w Polsce obywatela z tzw. kraju trzeciego (OPT) jest:

- posiadanie przez niego dokumentów pobytowych, z którymi wiąże się uprawnienie do wykonywania pracy (np. odpowiednia wiza, korzystanie z ruchu bezwizowego lub zezwolenie na pobyt),
- posiadanie przez niego dokumentów dopuszczających do polskiego rynku pracy – zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową, oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi lub zezwolenia jednolitego na pobyt czasowy i pracę (ewentualnie można być zwolnionym z tego wymogu na podstawie szczególnych przepisów).

Przepisy znowelizowanej w 2018 r. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprawiły ochronę praw pracowników migrujących do Polski, poprzez m.in. wprowadzenie obowiązku przedstawienia cudzoziemcowi umowy przetłumaczonej na język dla niego zrozumiały, wprowadzenie zasady, że wysokość miesięcznego wynagrodzenia cudzoziemca wykonującego pracę na podstawie zezwolenia na pracę nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia krajowego (także gdy praca jest świadczona na podstawie umowy cywilnoprawnej), a w przypadku pracy sezonowej – niż wynagrodzenie za pracę podobnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

W maju 2018 r. weszła w życie ustawa wprowadzająca nowy typ umowy cywilnoprawnej – umowa o pomocy przy zbiorach²³. Ustawa jest reakcją na potrzeby rolników, którzy zgłaszali poważne niedobory pracowników. Taką formę zatrudnienia mogą zastosować rolnicy, którzy zawrą z pomocnikiem pisemną umowę o pomocy przy zbiorach. Pomoc przy zbiorach nie jest zatrudnieniem w znaczeniu Kodeksu Pracy. Do pracy wykonywanej na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie mają też zastosowania przepisy dotyczące minimalnej

23. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 10 maja 2018 r., poz. 858).

stawki godzinowej. Pomocnikiem rolnika może być zarówno obywatel Polski, jak i cudzoziemiec, który posiada uprawnienia do wykonywania pracy w Polsce. Pomocnik może być zatrudniony do pomocy przy zbiorach produktów rolnych takich jak: owoce, warzywa, chmiel, tytoń, zioła i rośliny zielarskie. Pomocnik rolnika może być zatrudniony na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach maksymalnie 180 dni w roku kalendarzowym. Umowa powinna być zawarta na piśmie. Pracodawca ma obowiązek zgłosić pomocnika rolnika do ubezpieczenia zdrowotnego, wypadkowego, chorobowego i macierzyńskiego w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) w terminie 7 dni – licząc od dnia zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach.

5.4.6. Praca cudzoziemców bez zezwolenia

Cudzoziemcy z krajów Unii Europejskiej są traktowani na rynku pracy tak jak Polacy, podobnie obywatele Islandii, Norwegii, Lichtensteinu i Szwajcarii. Cudzoziemiec niebędący obywatelem UE może pracować w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu potwierdzającego możliwość pracy w Polsce, jeżeli m.in.:

- posiada status uchodźcy nadany w Polsce,
- otrzymał ochronę uzupełniającą w Polsce,
- posiada zezwolenie na pobyt stały,
- posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
- posiada zgodę na pobyt tolerowany w RP,
- korzysta z ochrony czasowej w RP,
- ubiega się o nadanie statusu uchodźcy, pod warunkiem posiadania odpowiedniego zaświadczenia (można je uzyskać, gdy procedura w sprawie statusu uchodźcy przedłuża się powyżej 6 miesięcy a opóźnienie nie nastąpiła z winy cudzoziemca),

- posiada zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce udzielone w związku z zawarciem małżeństwa z obywatelem polskim,
- posiada zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce udzielone w związku z zawarciem małżeństwa z cudzoziemcem posiadającym status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, zezwolenie na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE, pobyt tolerowany lub ochronę czasową nadaną mu w Polsce,
- przebywa na terytorium Polski na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę,
- posiada ważną Kartę Polaka,
- posiada zezwolenie na pobyt czasowy wydany w celu połączenia z rodziną.

5.4.7. Warunki rejestracji cudzoziemców w urzędzie pracy jako osób bezrobotnych lub poszukujących pracy

W Polsce status osoby bezrobotnej na rynku pracy określa wspomniana już wcześniej Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁴ oraz rozporządzenia wykonawcze do tej ustawy. Ustawa ma zastosowanie do obywateli polskich oraz do określonych grup cudzoziemców, którzy zamierzają wykonywać lub wykonują pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej²⁵. Osoba bezrobotna to osoba niezatrudniona i niewykonywająca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia.

Cudzoziemcy z UE, EOG lub Konfederacji Szwajcarskiej mogą rejestrować się jako osoby bezrobotne na takich samych zasadach, jak obywatele polscy.

24. Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2019 poz. 1482).

25. Ibidem, art. 2. ust. 1. pkt 2.

Cudzoziemcy z krajów trzecich, którzy utracili pracę, mają prawo zarejestrować się w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne, jeżeli posiadają m.in. jeden ze wskazanych poniżej tytułów pobytowych w Polsce:

- status uchodźcy,
- zezwolenie na pobyt stały,
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu przeprowadzenia badań naukowych,
- z powodu posiadania zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE w innym państwie UE w związku z tym, że zamierzają w Polsce wykonywać pracę lub prowadzić działalność gospodarczą, podjąć bądź kontynuować studia lub szkolenie zawodowe, albo wykażą inne okoliczności uzasadniające pobyt w Polsce,
- zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub zgodę na pobyt tolerowany,
- ochronę czasową lub ochronę uzupełniającą,
- zezwolenie na pobyt czasowy dla członka rodziny obywatela polskiego,
- stempel w dokumencie podróży potwierdzający złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy, stały lub rezydenta długoterminowego UE, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku posiadali zezwolenie na pobyt czasowy udzielony dla członka rodziny obywatela polskiego,
- zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, gdy celem pobytu cudzoziemca jest wykonywanie pracy lub pełnienie funkcji w zarządzie osoby prawnej, pod warunkiem, że nie posiadają w niej żadnych udziałów ani akcji, i bezpośrednio przed rejestracją jako bezrobotni byli nieprzerwanie zatrudnieni w Polsce

przez okres co najmniej 6 miesięcy oraz spełnią warunki określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

- Cudzoziemcy, którzy nie spełniają warunków niezbędnych do rejestracji jako osoby bezrobotne, mogą zarejestrować się jako osoby poszukujące pracy. Uzyskują oni dostęp do usług świadczonych przez urzędy pracy, m.in. do pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.
- Jako osoby poszukujące pracy mogą zarejestrować się wszyscy cudzoziemcy, którym przysługuje rejestracja jako osobom bezrobotnym, a także dodatkowo m.in.:
- cudzoziemcy, którzy posiadają w Polsce zgodę na pobyt czasowy i pracę w celu wykonywania pracy bądź w celu pełnienia funkcji w zarządzie osoby prawnej, pod warunkiem, że nie posiadają w niej żadnych udziałów lub akcji,
- cudzoziemcy posiadający wizę wydaną w celu wykonywania pracy w Polsce,
- cudzoziemcy ubiegający się o nadanie statusu uchodźcy lub ich małżonkowie, pod warunkiem posiadania odpowiedniego zaświadczenia (można je uzyskać, gdy procedura w sprawie statusu uchodźcy przedłuży się powyżej 6 miesięcy, a opóźnienie nie nastąpiło z winy cudzoziemca)
- cudzoziemcy – członkowie rodzin obywatela polskiego, poszukujący zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub innej formy pomocy określonej w ustawie,
- cudzoziemcy posiadający w Rzeczypospolitej Polskiej wizę wydaną w celu wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową,
- cudzoziemcy posiadający w Polsce zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową²⁶.

26. <https://zielonalinia.gov.pl>

5.4.8. Problemy imigrantów na rynku pracy

Zdarzają się przypadki dyskryminacji pracowników cudzoziemskich, np. niezawieranie z nimi umów na piśmie albo zawieranie umowy cywilnoprawnej, podczas gdy powinna być zawarta umowa o pracę (w sytuacji pracy pod nadzorem, w stałych godzinach oraz w określonym miejscu), choć trzeba zaznaczyć, że liczba umów o pracę dla pracowników cudzoziemskich systematycznie wzrasta kosztem umów o dzieło, co jest wynikiem przyjętych w ostatnim czasie regulacji. Pojawiają się też przypadki dłuższego dobowego i tygodniowego czasu pracy oraz niższego wynagrodzenia pracowników cudzoziemskich w stosunku do Polaków. Z raportu Narodowego Banku Polskiego z 2016 r. wynika, że w Warszawie cudzoziemcy zarabiali około 34% mniej niż osoby z polskim obywatelstwem. Z analiz Ośrodka Badań nad Migracjami UW wynika, że migranci zarabiają przeciętnie mniej niż wynoszą ogólne zarobki w Polsce; średnie miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2016 roku wynosiło ponad 4 tys. złotych brutto, podczas gdy średnie wynagrodzenie deklarowane w oświadczeniach zarejestrowanych w pierwszej połowie 2018 roku to niecałe 2,6 tys. złotych brutto, a we wnioskach o zezwolenia na pracę sezonową – 2,3 tys. złotych brutto (Imigranci ...2018: 59).

Trzeba jednak pamiętać, że różnice w zarobkach między Polakami a imigrantami w dużej mierze wynikają z faktu, że cudzoziemcy pracują z reguły na innych stanowiskach, gorzej opłacanych niż przeciętnie Polacy. Również różnica w zarobkach między imigrantami pracującymi na podstawie oświadczeń a imigrantami pracującymi na podstawie zezwoleń typu S może wynikać z charakteru podejmowanej pracy. Zdecydowana większość prac wykonywanych w oparciu o zezwolenia na pracę sezonową to proste prace rolnicze, zazwyczaj relatywnie słabo wynagradzane. Poza tym, jak piszą autorzy raportu o procedurze uproszczonej z OBM UW, analizy wynagrodzeń przeprowadza się odnośnie do deklaracji pracodawców, którzy zazwyczaj wpisują najniższe wynagrodzenie, rzeczywiste

wynagrodzenie cudzoziemskich pracowników – zgodnie z prawem – mogą być wyższe od tych z oświadczeń i wniosków. Poza tym różnice w wynagrodzeniach są nieco mniejsze, jeżeli weźmiemy pod uwagę nie średnią, a medianę zarobków.

Przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy pracowników z zagranicy wynosił 54 godziny, ale niektórzy z nich pracowali po 60 godzin tygodniowo. Wyraźniejsza była także różnica w stawkach godzinowych – Polak za godzinę pracy otrzymywał średnio 6 zł więcej niż pracownik cudzoziemski²⁷.

5.5. Świadczenia społeczne

Pieniężne i niepieniężne formy wsparcia dla cudzoziemców, podobnie jak dla obywateli polskich, na zlecenie urzędów wojewódzkich realizują Działy Świadczeń Socjalnych i Działy Świadczeń Rodziny w ośrodkach pomocy społecznej. Procedury związane z przyznawaniem pomocy społecznej i świadczeń rodzinnych uprawnionym do nich cudzoziemcom są takie same, jak procedury przyznawania pomocy obywatelom RP, i regulują je trzy ustawy:

- zakres i rodzaj pomocy społecznej dla cudzoziemców zamieszkujących w Polsce reguluje ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2019 r. poz. 1507),
- zakres i rodzaj świadczeń rodzinnych dla cudzoziemców reguluje ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. 2020 poz. 111),
- uprawnienia do wsparcia finansowego w ramach tzw. „500+” reguluje ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowaniu dzieci (Dz.U. 2019 poz. 2407).

27. Kwartalny raport o rynku pracy – I kw. 2016 r., Narodowy Bank Polski, Warszawa 2016, http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy.html (wejście: 11.09.2019 r.).

5.5.1. Świadczenia z pomocy społecznej

Pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Pomoc społeczna wspiera osoby i rodziny w formie finansowej, rzeczowej oraz w formie usług. System świadczeń pomocy społecznej wspiera finansowo osoby i rodziny o niskich dochodach oraz pozbawione dochodu. Do narzędzi, jakimi posługuje się pomoc społeczna, należy przede wszystkim praca socjalna, różnego rodzaju zasiłki, pomoc i doradztwo.

Świadczeniami z pomocy społecznej są:

- świadczenia pieniężne (np. zasiłek stały, zasiłek okresowy, świadczenie pieniężne na utrzymanie i pokrycie wydatków związanych z nauką języka polskiego dla cudzoziemców, którzy uzyskali w Polsce status uchodźcy, ochronę uzupełniającą lub zezwolenie na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną uchodźcy),
- świadczenia niepieniężne (np. składki na ubezpieczenie zdrowotne, składki na ubezpieczenie społeczne, schronienie, posiłek, niezbędne ubranie).

UWAGA! Procedury związane z przyznawaniem pomocy uprawnionym do niej cudzoziemcom są DOKŁADNIE takie same, jak procedury przyznawania pomocy obywatelom RP.

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

- na podstawie zezwolenia na pobyt stały,
- 2. na podstawie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE,

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

Osoba lub rodzina ubiegająca się o pomoc społeczną zgłasza się do ośrodka pomocy społecznej w miejscu zamieszkania (ośrodki znajdują się w każdej gminie). Decyzje o przyznaniu lub odmowie przyznania pomocy, poprzedzone przeprowadzonym przez pracownika socjalnego wywiadem środowiskowym, wydawane są w formie pisemnej.

Świadczenia z pomocy społecznej mogą mieć formę pieniężną, są to różne formy zasiłku: stały, okresowy, celowy – przeznaczony na zaspokojenie konkretnej potrzeby bytowej lub inne świadczenie pieniężne, np. na pokrycie wydatków związanych z nauką języka polskiego. Prawo do świadczeń pieniężnych przysługuje osobom i rodzinom, których posiadane dochody nie przekraczają ustalonych kryteriów dochodowych. Od dnia 1 października 2018 r. kryterium dochodowe dla osoby samotnie gospodarującej nie może przekroczyć kwoty 701 zł, natomiast dla osoby w rodzinie 528 zł.

Pomoc integracyjna

Cudzoziemiec, który uzyskał w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy, ochronę uzupełniającą lub przybywa na terytorium RP w celu połączenia się z rodziną i jest członkiem rodziny cudzoziemca posiadającego status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, ma prawo skorzystać z pomocy mającej na celu wspieranie procesu jego integracji. Pomoc ta jest udzielana zgodnie z miejscem zamieszkania

cudzoziemca w ramach indywidualnego programu integracji, uzgodnionego pomiędzy powiatowym centrum pomocy rodzinie a cudzoziemcem. Indywidualny program integracji określa wysokość, zakres i formy pomocy, w zależności od sytuacji życiowej cudzoziemca i jego rodziny. Pomocy udziela starosta na wniosek, który powinien być złożony w terminie 60 dni od dnia uzyskania w Rzeczypospolitej Polskiej statusu uchodźcy, ochrony uzupełniającej lub zezwolenia na pobyt czasowy w celu połączenia się z rodziną (dotyczy wydania zezwolenia na pobyt czasowy w celu połączenia z cudzoziemcem zamieszkującym w Polsce i posiadającym status uchodźcy lub udzieloną ochronę uzupełniającą).

Świadczenia pieniężne dla osób posiadających Kartę Polaka

Osoby posiadające Kartę Polaka, które po 1 stycznia 2017 r. złożyły wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt stały na terenie Polski – mogą złożyć wniosek o przyznanie okresowego świadczenia pieniężnego. Świadczeniem mogą być dodatkowo objęci współmałżonek takiej osoby przebywający w Polsce i jej małoletnie dzieci przebywające w Polsce.

Wniosek o przyznanie świadczenia pieniężnego składa się (osobiście, przez pełnomocnika lub za pośrednictwem poczty) do wojewody, do którego złożono wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt stały na terenie Polski. Należy go złożyć w terminie do 3 miesięcy od daty złożenia do wojewody wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt stały.

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

Jak to wygląda w praktyce?

Do olsztyńskiego MOPS w ciągu dwóch lat tylko 2 rodziny i jedna osoba samotna posiadające zgodę na pobyt tolerowany uzyskały wsparcie z pomocy społecznej. W praktyce procedura wygląda tak, że do Działu Świadczeń Socjalnych trafia podanie cudzoziemca, następnie pracownik MOPS sprawdza jego sytuację pobytową, przeprowadza wywiad środowiskowy, bada sytuację mieszkaniową, zdrowotną i dochodową. W wyniku wywiadu pracownicy MOPS decydują, jaka pomoc jest potrzebna i co cudzoziemcowi trzeba przede wszystkim zapewnić, czyli decyzja o świadczeniach ma charakter uznaniowy. Następnie MOPS występuje do urzędu wojewódzkiego o środki finansowe na pomoc dla osób wnioskujących.

Jeśli chodzi o pomoc integracyjną, to w olsztyńskim Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w ostatnich kilku latach trzy rodziny mające status uchodźczy lub ochronę uzupełniającą (głównie z Czeczenii) uzyskały wsparcie z pomocy społecznej w postaci Indywidualnego Programu Integracji. Ustawa o pomocy społecznej określa dość dokładnie etapy w przyznawaniu pomocy w tym przypadku. Najpierw podpisywany jest z cudzoziemcem (i jego rodziną) mającym przyznany status uchodźczy lub ochronę uzupełniającą kontrakt na program integracyjny. Musi być on następnie zatwierdzony przez urząd wojewódzki. Program trwa rok i nie można go przedłużyć. Jest to rodzaj dwustronnej umowy między rodziną a PCPR, w której wyszczególnione są zobowiązania, jakich wymaga się od cudzoziemca i jego rodziny oraz świadczenia, jakie otrzyma ona w tym czasie od PCPR. Rodzina przez cały okres kontraktu podlega monitoringowi. PCPR zobowiązuje się m.in. do pomocy cudzoziemcowi w uzyskaniu możliwości zamieszkania, w tym w miarę możliwości w mieszkaniu chronionym, czy do innych uzgodnionych z cudzoziemcem działań wynikających z jego sytuacji życiowej. Cudzoziemiec natomiast zobowiązuje się m.in. do zarejestrowania się w powiatowym urzędzie

pracy oraz aktywnego poszukiwania pracy, a także do obowiązkowego uczestnictwa w kursach języka polskiego w przypadku, gdy zachodzi taka potrzeba.

Jeśli chodzi o Kartę Polaka, to w 2018 r. MOPS w Olsztynie na pomoc dla osób z Kartą Polaka wydał 80 tys. zł, w pierwszym kwartale 2019 r. zostało zarejestrowanych 11 wniosków na świadczenia społeczne wynikające z posiadania Karty Polaka. Do Polski zwykle przyjeżdża osoba z rodziny mająca Kartę Polaka, szuka pracy i zakwaterowania, a następnie, gdy ma już lokum i zatrudnienie, sprawdza resztę rodziny. Ośrodki pomocy społecznej pomagają takim osobom znaleźć mieszkanie i szkołę dla dzieci (które na ogół znają język polski). Kiedy rodziny te się usamodzielniają, ośrodki przestają monitorować ich losy. Z doświadczeń pracowników z olsztyńskiego MOPS wynika, że osoby z Kartą Polaka decydują się na osiedlenie w Olsztynie tylko na jakiś czas, później wyjeżdżają do większych miast, ponieważ tam mają większe możliwości znalezienia zadowalającej pracy.

5.5.2. Świadczenia rodzinne

Świadczeniami rodzinnymi są:

- zasiłek rodzinny wraz z dodatkami,
- jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia dziecka,
- świadczenia opiekuńcze:
 - zasiłek pielęgnacyjny,
 - świadczenie pielęgnacyjne,
 - specjalny zasiłek opiekuńczy,
- zasiłek dla opiekuna,
- świadczenia rodzicielskie.

Świadczenia rodzinne przysługują pewnym grupom cudzoziemców, do których stosuje się przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, jeśli wynika to z wiążących RP umów dwustronnych o zabezpieczeniu społecznym i cudzoziemcom przebywającym w Polsce na podstawie m.in:

- zezwolenia na pobyt stały,
- zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- uzyskanego w RP statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej
- oraz cudzoziemcom, jeżeli zamieszkują z członkami rodzin na terytorium RP i posiadają Kartę Pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy” (z wyłączeniem obywateli państw trzecich, którzy uzyskali zezwolenie na pracę na terytorium państwa członkowskiego na okres nieprzekraczający 6 miesięcy, obywateli państw trzecich, którzy przyjechali w celu podjęcia studiów lub pracy sezonowej).

Świadczenia rodzinne przysługują ww. osobom, jeżeli zamieszkują one na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres zasiłkowy, w którym otrzymują świadczenia rodzinne, chyba że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.

5.5.3. Pomoc państwa w wychowaniu dzieci – tzw. 500+

Świadczenie wychowawcze przysługuje pewnym grupom cudzoziemców, do których stosuje się przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, jeśli wynika to z wiążących w RP umów dwustronnych o zabezpieczeniu społecznym i cudzoziemcom przebywającym w Polsce na podstawie m.in:

- zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, jeżeli zamieszkują z dziećmi na terytorium RP,
- Karty Pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy”, jeżeli zamieszkują z dziećmi na terytorium RP (z wyłączeniem obywateli państw trzecich, którzy uzyskali zezwolenie na pracę na terytorium państwa członkowskiego na okres

nieprzekraczający 6 miesięcy, obywatele państw trzecich przyjętych w celu podjęcia studiów lub pracy sezonowej).

Prawo do świadczenia wychowawczego przysługuje ww. osobom, jeżeli zamieszkują na terytorium RP przez okres, w jakim mają otrzymywać świadczenie wychowawcze, tzw. „500+”, chyba że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.

Jak to wygląda w praktyce?

Nie zawsze osoby, które posiadają w Polsce ochronę uzupełniającą, mają adnotację w swoich dokumentach „dostęp do rynku pracy”, ponieważ taki zapis nie jest wymagany przez prawo. Osoby mające ochronę uzupełniającą, mają niejako automatycznie dostęp do rynku pracy. Nie wszyscy urzędnicy o tym wiedzą, co prowadzi do niejasnych sytuacji przy ubieganiu się o świadczenie wychowawcze. Często sprawy tego typu kończą się koniecznością zmiany Karty Pobytu i uzupełnienia jej o adnotację „dostęp do rynku pracy”.

5.6. Problemy, z jakimi spotykają się urzędnicy administracji państwowej oraz pracownicy organizacji pozarządowych obsługujący cudzoziemców

W celu lepszego poznania procedur związanych z legalnością pobytu i zatrudnienia oraz ze wsparciem socjalnym imigrantów przeprowadzono wywiady z urzędnikami administracji państwowej oraz pracownikami organizacji pozarządowej zajmującej się pomocą imigrantom. Wynikiem tych wywiadów był spis problemów, z jakimi stykają się urzędnicy warmińsko-mazurskiego urzędu wojewódzkiego, Powiatowego Urzędu Pracy, Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, Powiatowego

Centrum Pomocy Rodzinie oraz pracownicy organizacji pozarządowych obsługujący imigrantów. Główne problemy to:

- **Skomplikowanie i zmienność przepisów dotyczących pobytu i pracy cudzoziemców oraz świadczeń społecznych, o które mogą się oni starać.** Niektóre przepisy prawne dotyczące cudzoziemców są tak zawite, że sami urzędnicy ich nie rozumieją i mają problemy z ich interpretacją, dlatego trudno im niekiedy wyjaśnić je cudzoziemcom. Poza tym regulacje prawne często się zmieniają, wymagają stałego śledzenia i nieustannej nauki, na ogół indywidualnej – ponieważ brak jest w tym zakresie szkoleń dla pracowników urzędów administracji państwowej i samorządowej zajmujących się cudzoziemcami, organizowanych przez organy nadrzędne, tj. Urząd ds. Cudzoziemców dla UW, MRPiPS dla PUP oraz MOPS i PCPR. Zdarza się, że urzędnicy w różnych urzędach niejednakowo interpretują przepisy, co wynika z braku szkoleń.
- **Bariera językowa w pracy z klientem cudzoziemskim.** Dla niektórych starszych urzędników problemem jest kontakt z cudzoziemcami spoza byłego ZSRR, ponieważ z Ukraińcami i Białorusinami potrafią się porozumieć albo po polsku, albo po rosyjsku. Młodszy wiekiem urzędnicy mają odwrotne problemy, z cudzoziemcami z innych krajów niż były republiki postsowieckie potrafią się porozumieć po angielsku, gorzej z Ukraińcami i Białorusinami, ponieważ mało który z młodszych pracowników urzędu mówi po rosyjsku. Przy zróżnicowaniu wiekowym urzędników, ich kompetencje dotyczące języków obcych mogą się zatem uzupełniać, ale w rzeczywistości takie sytuacje są rzadkie. Pewnym problemem bywają polecenia w kwestionariuszach. Na przykład cudzoziemcy z byłego ZSRR przez „nazwisko rodowe” rozumieją najczęściej „otczestwo”, czyli imię ojca – tradycyjny w kulturze rosyjskiej i na terenie całego byłego ZSRR element identyfikacji osobistej. Niezrozumiałym określeniem jest też dla niektórych stan cywilny, rozumiany niekiedy jako określenie płci lub wieku, np. kobieta, chłopiec.

- **Zbyt mała liczba urzędników obsługujących cudzoziemców.** Problemem jest zbyt mała liczba urzędników zajmujących się sprawami cudzoziemców, przez co czas oczekiwania na załatwienie sprawy jest długi. Innym problemem jest wielka rotacja urzędników. Jak tłumaczyła jedna z urzędniczek: „Pracujemy pod wielką presją czasu, z trudnym klientem, a zarabiamy niewiele, dlatego często ludzie odchodzą”. Duża fluktuacja pracowników jest problemem wszystkim kierownikom wydziałów ds. obywatelskich i cudzoziemców urzędów wojewódzkich.
- **Specyficzne zachowania cudzoziemców.** Jak opisano w rozdziale dotyczącym różnic międzykulturowych, urzędnicy spotykają się niekiedy z zaskakującymi i nietypowymi zachowaniami ze strony cudzoziemców. Niektórzy z nich, wychowani w kulturze z dużym dystansem do władzy, traktują urzędników jak przedstawicieli władzy i czują się zobowiązani okazywać im wielki szacunek – co jest godne pochwały – ale może też przejawiać się w przesadnych podziękowaniach i zwyczajach powitalno-pożegnalnych. Inni są przyzwyczajeni do życia w systemach o wysokim stopniu korupcji, w których za załatwienie każdej, nawet najdrobniejszej sprawy urzędnikowi należy się materialna gratyfikacja. Kolejnym problemem jest postawa cudzoziemców, która wyraża się w wierze, że wiele spraw można załatwić „na skróty”, poza procedurami i bez kolejki. „Szybko, niech mi Pani załatwi, bo muszę uciekać do pracy”, to typowy tekst, jaki słyszą urzędnicy.
- **Postawy roszczeniowe cudzoziemców.** Niekiedy urzędnicy mają problem z postawami roszczeniowymi cudzoziemców, szczególnie pracownicy MOPS, PCPR i organizacji pozarządowych. Zdarza się, że cudzoziemcy oczekują bardzo dużej pomocy, zwłaszcza uchodźcy, którzy przechodzą w Polsce przez różne ośrodki detencji, w których mówi się im, do czego mają prawo. W ten sposób rozbudza się ich nadzieje i oczekiwania. Pracownicy z urzędów pracy muszą się niekiedy mierzyć z ich wyolbrzymionymi oczekiwaniami dotyczący-

mi pracy, np. oczekują oni takiej samej pracy, w tym samym zawodzie i na tym samym stanowisku, jak w swojej ojczyźnie, nie chcą np. podejmować pracy w systemie zmianowym.

- **Utrudniony kontakt z cudzoziemcem.** Niekiedy kontakt urzędowy z cudzoziemcem jest utrudniony, ponieważ podaje on w urzędzie oficjalny adres, pod którym jednak faktycznie nie przebywa. Urzędnicy mają trudności z zawiadomieniem go o finalizacji jego sprawy. Zdarza się, że w miejscu zamieszkania pismo odbiera inna osoba, np. współlokator, która nie przekazuje go zainteresowanemu. Formalnie zatem pismo z urzędu zostało doręczone, ale faktycznie zainteresowany go nie otrzymał. Urzędnik czeka na cudzoziemca w podanym w piśmie terminie, ale ten nie stawia się w urzędzie, bo nic o piśmie nie wie.
- **Nieterminowość i niesłowność cudzoziemców.** Jak zostało opisane w rozdziale o różnicach międzykulturowych, w różnych kulturach podchodzi się różnie do kwestii czasu. W jednych nie przywiązując do terminów zbytnej wagi, w innych traktując niedotrzymanie terminu i spóźnianie jako przejaw lekceważenia i arogancji. Dla urzędników i dla pracowników organizacji pozarządowych dużym problemem jest niedotrzymywanie przez cudzoziemców terminów spotkań lub konsultacji albo duże spóźnienia na nie bez wcześniejszego uprzedzenia. Utrudnia to i dezorganizuje pracę urzędników i doradców w punktach informacyjno-konsultacyjnych.
- **Nieścisłości w deklaracjach składanych przez imigrantów.** Niekiedy problemem są nieprecyzyjne lub wręcz fałszywe informacje podawane przez cudzoziemców. Dotyczą one np. faktycznych warunków życia, stanu cywilnego, wykształcenia. Niekiedy wynikają z nieporozumienia lub niezrozumienia, ale czasami są przekłamywane celowo, dla uzyskania dodatkowych świadczeń.

- **Stan emocjonalny cudzoziemców.** Zdarza się, że cudzoziemcy przychodzą do urzędników PUP, MOPS, PCPS i pracowników NGO poskarżyć się na pracodawcę (często, gdy są odnajmowani przez agencje pracy tymczasowej); niekiedy są wściekli i zdenerwowani, pracownicy urzędów czy NGO muszą ich przede wszystkim uspokajać. Jak mówiła jedna z pracownic z punktu informacyjno-konsultacyjnego: „czuję się niekiedy, jakbym pracowała na linii alarmowej”.

5.7. Przykłady dobrych praktyk w pracy z osobami pochodzącymi z innych krajów i kręgów kulturowych

Na szczeblu ogólnopaństwowym nie jest prowadzona żadna polityka integracyjna wobec imigrantów, nieobecne jest myślenie systemowe i holistyczne o sposobach wchodzenia imigrantów w polskie społeczeństwo. W niektórych miastach realizowane są za to praktyki i działania lokalne mające na celu wsparcie imigrantów w ich integracji ze społeczeństwem polskim, ale istnieją w tej dziedzinie ogromne różnice zarówno między regionami, jak i miastami.

5.7.1. Lokalne i firmowe polityki integracyjne

Kilka miast przygotowało własne strategie dotyczące integracji imigrantów. Model taki opracował Gdańsk²⁸, strategię rozwiązywania problemów społecznych ma również Wrocław²⁹. Dokumenty zawierające lokalne podejście do kwestii migracyjnych są tworzone także w Lublinie, Warszawie i Białymstoku. W szkołach powstają regulaminy dotyczące równości uczniów bez względu na pochodzenie. Polityki równościowe realizują też niektóre firmy (np. Ikea). Należy zachęcać

28. <https://www.gdansk.pl/migracje/model-integracji-imigrantow,a,61064>,

29. <https://www.wroclaw.pl › files › Strategia VRO 2016 - ver LAST 8.1.pdf>

osoby z własnego środowiska pracowniczego do refleksji nad tym, jak właściwie przyjąć migrantów i migrantki, i w jaki sposób ułożyć relacje z nimi.

5.7.2. Pakiety powitalne

Dobłą praktyką, sprawdzoną na świecie, jest przygotowywanie kluczowych informacji ważnych dla nowo przybyłych osób, w postaci tzw. pakietów powitalnych. W Polsce takie pakiety tworzone są w szkołach i dla szkół, o czym mowa będzie bardziej szczegółowo w rozdziale piątym. Przykładem może być materiał Biura Edukacji Miasta st. Warszawy przeznaczony dla uczniów cudzoziemskich³⁰. Warto pomysł upowszechnić i pakiety powitalne przygotowywać również dla dorosłych imigrantów.

5.7.3. Wyspecjalizowane punkty informacyjne

Cudzoziemcy potrzebują orientacji w nowej rzeczywistości, a więc niezbędne im są informacje o tym, jak załatwić potrzebne sprawy, gdzie szukać wsparcia w różnych dziedzinach życia, jak np. uzyskać PESEL, NIP, jak zapisać dziecko do szkoły. Warto organizować dla cudzoziemców punkty informacyjne, w których mogliby oni uzyskać wiedzę. Jednak, by punkty takie pełniły swoją funkcję, muszą być zorganizowane w dogodnych dla cudzoziemców lokalizacjach, nie na obrzeżach miasta, gdzie czynsz za wynajem lokalu jest wprawdzie tańszy niż w centrum i warunki pracy mogą być też lepsze, ale dojazd jest trudny, wymaga przesiadek, a sam punkt trudno znaleźć. Kluczowe dla skutecznego działania punktu informacyjnego są również godziny jego otwarcia. Jeśli będzie on czynny w godzinach pracy imigrantów i na dodatek znajdzie się na peryferiach miasta, będzie rzadko odwiedzany i nie będzie spełniał swojej funkcji. Planując punkt informacyjny trzeba brać pod uwagę te uwarunkowania. Kolejna sprawa to ciągłość funk-

30. <https://edukacja.warszawa.pl/dla-uczni-i-rodzica/edukacja-cudzoziemcow>

cjonowania takiego punktu, a to jest możliwe tylko wtedy, gdy jest ciągłość jego finansowania. Czasami punkty informacyjne prowadzone są przez władze miast, najczęściej jednak prowadzą je organizacje pozarządowe, np. Polskie Forum Migracyjne, Caritas, Fundacja Ocalenie w Warszawie, Migrant Info Point w Poznaniu. To ostatnie rozwiązanie nie jest korzystne, ponieważ zależy od wygranych przez organizacje pozarządowe projektów. Punkty informacyjne powinny być rozwiązaniem systemowym i stałym punktem na imigranckim planie miasta.

5.7.4. Asystenci rodziny

Bardzo efektywnym systemem wsparcia dla migrantów jest kompleksowe wsparcie rodzin imigranckich przez dwujęzyczną osobę, która zna polskie realia i jednocześnie uwarunkowania społeczno-polityczne kraju, skąd przybywa imigrant i jego rodzina, więc ma możliwość przekazania informacji cudzoziemcom w ich języku. Niektóre kraje praktykują wsparcie rodziny imigranckiej przez rodzinę lokalną lub przez grupę lokalnych mieszkańców (tak jest np. na Islandii, w Kanadzie, Włoszech). Pomaga to przybyszom tworzyć pierwsze znajomości i stanowi realne wsparcie w codziennym życiu. W Polsce takie wsparcie rodzinom oferuje np. Nomada we Wrocławiu, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej i Fundacja dla Somalii.

5.7.5. Wsparcie na rynku pracy

Jednym z filarów integracji cudzoziemców w Polsce jest uzyskanie ekonomicznej samowystarczalności, czyli znalezienie pracy, założenie firmy, zrozumienie realiów lokalnego rynku pracy. Wartościowe i warte wdrożenia na większą skalę jest poradnictwo w tej dziedzinie, ale też organizowanie szkoleń, staży i konkretnych usług: np. warsztatów dotyczących poszukiwania pracy, pisania CV albo rozliczania się z fiskusem. W Warszawie prowadzą je np. Fundacja dla Somalii i Centrum Wsparcia Zawodowego.

5.7.6. Nauka języka

Kolejny kluczowy aspekt włączania migrantów w życie lokalnej społeczności to język. Możliwość porozumienia się jest niezbędna, żeby uczestniczyć w życiu społecznym w nowym miejscu. Dobrą praktyką jest organizowanie bezpłatnych lub niskopłatnych kursów języka polskiego (niekiedy również kultury polskiej). Warto pamiętać o godzinach, w których takie kursy powinny być organizowane (chodzi o to, by były one dostępne dla osób pracujących) oraz o miejscu zajęć, by było one dostępne dla migrantów. W niektórych przypadkach możliwość uczestniczenia w kursie zależy od zapewnienia opieki dzieciom na czas trwania zajęć kursowych. Kluczowym elementem jest też jakość zajęć – aby przynosiły one pożądane skutki, muszą odbywać się regularnie i być prowadzone przez profesjonalistów – osoby uczące języka polskiego dorosłych cudzoziemców. Takie kursy prowadzone są w Warszawie przez Fundację Linguae Mundi, Fundację dla Somalii, a w Olsztynie przez Punkt informacyjno-doradczy prowadzony przez Caritas Polska.

5.7.7. Języki obce w komunikacji

Nauczenie się języka polskiego jest ważne dla imigrantów, natomiast nie jest to tylko kwestia decyzji cudzoziemca, a wynik jego wieloletniej pracy. Nieracjonalne jest więc oczekiwanie, że wszyscy imigranci szybko nauczą się języka polskiego. Zanim nauczą się języka polskiego, muszą jakoś funkcjonować w Polsce, dlatego wartościowe jest przygotowanie obcojęzycznych informacji tam, gdzie jest to potrzebne, szczególnie w sprawach, które często dotyczą cudzoziemców. Takie wielojęzyczne napisy i komunikaty powinny być w urzędach, ale też we wszystkich instytucjach, do których mogą trafić imigranci: bankach, przychodniach, szpitalach i szkołach.

5.7.8. Wsparcie psychologiczne

Migracja wiąże się z emocjonalnym obciążeniem i stresem, który wpływa na funkcjonowanie człowieka. Wsparcie psychologiczne często jest niezbędne dla rozwiązania trudności związanych z pobytem i pracą w nowym środowisku. Dlatego, myśląc o wsparciu dla imigrantów, trzeba myśleć również o wsparciu psychologicznym. Planując tego typu działania trzeba uwzględniać różnice kulturowe i odmienne podejście do psychologa w innych kulturach, np. zdarza się, że psycholog utożsamiany jest z psychiatrą i kojarzony z chorobą psychiczną. Bardzo często pomocy psychologicznej potrzebują dzieci imigrantów. Taką pomoc oferuje, np. Polskie Forum Migracje, Fundacja Ocalenie w Warszawie, a w Olsztynie Punkt informacyjno-doradczy prowadzony przez Caritas Polska. Ale miejsc takich potrzeba zdecydowanie więcej.

5.7.9. Wolontariat

Wiele spraw (ale nie wszystkie) można załatwić przy pomocy wolontariuszy. Częstym błędem jest założenie, że praca wolontariuszy „dzieje się sama” i opiera tylko na dobrej woli ludzi. Tymczasem efektywny wolontariat wymaga zarządzania, monitorowania i wsparcia. Wolontariusze potrzebują przygotowania kulturowego do pracy z imigrantami, a także planu działania. Ważny jest odpowiedni dobór wolontariuszy, by były to osoby empatyczne, zaznajomione z problemami imigrantów i świadome różnic kulturowych. Konieczne jest określenie zasad współpracy z wolontariuszami i przemyślenie, które zadania mogą oni realizować. Przykładem działań wolontariatu są działania wolontariuszy w Fundacji „Chlebem i solą”, Polskim Forum Migracyjnym i Migrant Info Point w Poznaniu.

5.7.10. Szkoły rodzenia – grupy wsparcia (PFM)

Przykładem dobrej praktyki skierowanej dla konkretnej grupy kobiet, które warto propagować, są szkoły rodzenia dla imigrantek w ciąży w ich języku. Zorganizo-

wanie takich zajęć pozwala kobietom zorientować się w swojej sytuacji w nowym kraju, np. uzyskać informację o szpitalu, koniecznych badaniach, organizacji porodu i opiece poporodowej w Polsce. Kobiety – imigrantki chętnie też korzystają z grup wsparcia dla młodych mam. Są to grupy złożone z imigrantek, które nie tylko spotykają się we własnym gronie, ale mają też spotkania z położną, dietetykiem, logopedą czy innymi specjalistami wspierającymi rozwój małych dzieci.

Podobne wyspecjalizowane wsparcie potrzebne jest imigrantom z niepełnosprawnościami lub problemami onkologicznymi. Takie sytuacje także wymagają specjalistycznego wsparcia. Polskie Forum Migracyjne od niedawna próbuje zając się tymi tematami.

5.7.11. Przyjazna przestrzeń

Bardzo dobrą praktyką jest organizowanie specjalnej przestrzeni w mieście, gdzie imigranci mogą się poczuć swobodnie, są mile widziani, mogą się spotkać ze sobą i bez skrępowania mówić w swoim języku. Taka przestrzeń potrzebna jest zarówno dzieciom, jak i dorosłym. Imigranci szukają kontaktu ze swoimi, z którymi mogliby porozmawiać we własnym języku. Dlatego warto w przestrzeni miejskiej, np. opłacanej przez miasto lub organizację pozarządową, wygospodarować takie miejsce. W Warszawie istnieje tego typu lokal przy ul. Zamenhoffa Fundacji Nasz Wybór, podobnym dysponuje również warszawska Fundacja dla Somalii, Homo Faber z Lublina i Migrant Info Point w Poznaniu.

5.8. Dobre rady

- 1. Wszystkie zawilości prawne związane z pobylem i pracą oraz inne nalezy tłumaczyc cudzoziemcowi nie tyle glosno i z przesadna artykulacja, ile wolno, uzywajac prostych, zrozumialych dla niego slow.**

2. Nie należy pytać cudzoziemca, czy rozumiał, tylko sprawdzić, jak odpowie na konkretne pytania, np. jakie dokumenty należy posiadać w konkretnych sytuacjach.
3. Jeśli cudzoziemiec nie mówi po polsku, a w innym języku, w którym się z nim komunikujemy słabo, należy mu dawać informację na piśmie. Będzie je mógł przeanalizować jeszcze raz, powoli, w miejscu pobytu. Zawsze należy starać się dawać informacje na piśmie, nawet wtedy, gdy cudzoziemiec kiwa głową na znak, że rozumiał.
4. W komunikacji z cudzoziemcem nie należy używać skrótów, np. PKP, MOPS, ale albo pełnych nazw instytucji albo jednego słowa określającego instytucję z wyjaśnieniem, jak oficjalnie się nazywa.
5. W informacji udzielanej cudzoziemcowi należy unikać używania języka urzędowego. Taką oficjalną informację cudzoziemiec, jeśli będzie chciał, znajdzie na stronie urzędu, chodzi o to, by przełożyć ją na konkretny i zrozumiały dla niego język.
6. W kontaktach z cudzoziemcem należy być cierpliwym, nie irytować się, nie okazywać znużenia. Jak wspomniano w części poświęconej różnicom międzykulturowym, takie okazywanie emocji w niektórych kulturach może być odczytane jako skrajnie niegrzeczne i nieuprzejme.
7. Należy cudzoziemcowi mówić o pewnych typowych odczuciach i zachowaniach związanych z życiem na emigracji, np. o często doświadczanym przez imigrantów szoku kulturowym. Informacja, że niemal każdy imigrant go przeżywa, może być istotna, bo uświadomi mu, że jego odczucia są czymś typowym i normalnym. Dzięki temu przestanie czuć się dziwolągiem, nieudacznikiem, kimś, kto sobie nie radzi. Poza tym opis zjawiska może przekonać go, że sytuacja się zmieni, jest tymczasowa.

8. Należy proponować cudzoziemcowi, jeśli to możliwe, uprawianie sportu. Ten rodzaj aktywności po pierwsze, jest dobry na odstresowanie; po drugie, na złapanie nowych kontaktów towarzyskich; po trzecie, na zajęcie umysłu czymś innym niż problemy związane z pracą i imigracją.

6. Dziecko z doświadczeniem migracyjnym w Polsce – system edukacji

(Małgorzata Budyta-Budzyńska, Krystian Barzykowski,

Agnieszka Czekalska, Joanna Jałosińska)

Wraz ze zmieniającą się sytuacją ekonomiczną Polski, a także skomplikowaną sytuacją polityczno-ekonomiczną w innych krajach, m.in. konfliktem zbrojnym na Ukrainie, do Polski przyjeżdża wielu imigrantów, przybywają również uchodźcy. Polska z kraju wysyłającego staje się stopniowo krajem przyjmującym migrantów. Ich liczba stale rośnie, a wraz z nimi liczba dzieci, które im towarzyszą. Posyłane są one do polskich szkół, które nie są przygotowane na przyjmowanie dzieci obcokrajowców.

Poza dziećmi cudzoziemskimi są jeszcze dzieci polskie powracające z emigracji. W różnym stopniu znają one język polski, polskie obyczaje i kulturę. Niektóre z nich przed emigracją chodziły do polskiej szkoły, inne zupełnie nie znają polskiej edukacji, ponieważ albo wyjechały z Polski jako małe dzieci i nie zdążyły chodzić wcześniej do polskiej szkoły, albo urodziły się już za granicą, w czasie emigracji swoich rodziców. W obu przypadkach jest to ich pierwszy kontakt z polskim systemem edukacji. Jeżeli nie znają języka polskiego albo znają go słabo, ich problemy są podobne do problemów dzieci cudzoziemskich. Z tego powodu w rozdziale o adaptacji dziecka do systemu szkolnego mowa będzie zarówno o dzieciach cudzoziemskich, jak i dzieciach polskich powracających z emigracji, czyli ogólnie o dzieciach z doświadczeniem migracyjnym.

Tabela 11. Liczba uczniów niebędących obywatelami polskimi, korzystających z dodatkowych zajęć z języka polskiego.

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

Źródło: System Informacji Oświatowej

Tabela 12. Liczba uczniów będących obywatelami polskimi, którzy nie znają lub słabo znają język polski i korzystają z dodatkowych zajęć z języka polskiego lub zajęć wyrównawczych.

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

Źródło: System Informacji Oświatowej

6.1. Dzieci z doświadczeniem migracji – czynniki warunkujące sytuację szkolną ucznia

Sytuacja ucznia z doświadczeniem migracyjnym znacznie różni się od sytuacji dziecka polskiego. Wynika to z wielu specyficznych uwarunkowań, którym ono podlega, w pracy edukacyjnej i wychowawczej ważne jest ich rozpoznanie. Pozwoli to na lepsze zrozumienie zachowań dziecka, jego postaw, wypowiedzi i ewentualnych trudności, jakie napotyka. Wśród czynników mających wpływ na sytuację szkolną dziecka z doświadczeniem migracyjnym można wymienić: przyczyny przyjazdu/powrotu do Polski, okres w jego życiu, na który przypada emigracja/powrót, sytuacja prawna jego i jego rodziny, różnice kulturowe oraz związany z nimi system edukacji w kraju pochodzenia i emigracji, uwarunkowania społeczne i psychologiczne. Każdy z tych aspektów zostanie pokrótce omówiony.

6.1.1. Przyczyny przyjazdu/powrotu do Polski

Przygotowując się do udzielenia wsparcia dziecku, warto uświadomić sobie zarówno kontekst przeżyć migracyjnych, jak i charakter doświadczeń towarzyszących wyjazdowi z kraju lub powrotowi do kraju ojczystego. Ważne jest poznanie przyczyn emigracji lub powrotu rodziny dziecka do Polski. Mogą być one bardzo różne, tworząc odmienny kontekst przyjazdu dziecka. Wśród przyczyn przyjazdu/powrotu rodziny można wymienić między innymi te, które wynikają np. z rozpoczęcia nowej pracy, czy też zebrania wystarczających środków finansowych potrzebnych do realizacji planów w Polsce. Taki kontekst przyjazdu jest prawdopodobnie pozytywny i wiąże się z sytuacją wyczekiwaną i pożądaną przez osoby przyjeżdżające/powracające do Polski. Inną przyczyną przyjazdów jest utrata zatrudnienia w kraju rodzinnym/emigracji i brak perspektyw na atrakcyjną pracę zarobkową dającą możliwość utrzymania rodziny. Taki kontekst przyjazdu niekoniecznie jest pozytywny, rodzina jest zmuszona emigrować/powrócić z powodów ekonomicz-

nych. Wśród przyczyn przyjazdu/powrotu występują również ważne i często negatywne wydarzenia, takie jak rozwód rodziców, a w przypadku powracających do Polski, choroba kogoś z członków rodziny w Polsce. W końcu powodem wyjazdu z kraju pochodzenia może być trudna sytuacja społeczno-polityczna, kataklizm czy konflikt zbrojny. Każdy z tych scenariuszy niesie za sobą inne konsekwencje, w każdej z wymienionych sytuacji dziecko inaczej postrzega powód wyjazdu ze swojego kraju, inaczej też jest do niego przygotowywane (lub nieprzygotowywane). Przyjazd wcześniej zaplanowany jest mniejszym zaskoczeniem i dzięki temu dziecko bywa lepiej zaznajomione z nowymi warunkami. Wcześniejsza znajomość realiów kraju pobytu ułatwia adaptację w nowym środowisku, gdy zaś migrujący nie zna kraju osiedlenia, często nie spodziewa się problemów, które może napotkać po przyjeździe. To spostrzeżenie dotyczy również dzieci. Uprzedzone o wyjeździe, mogą się z tą myślą oswoić. Jeśli natomiast wyjazd z kraju organizowany jest pośpiesznie, pod wpływem utraty zatrudnienia przez rodziców, rozpadu ich małżeństwa lub też konfliktu zbrojnego, w sposób istotny taki kontekst wpływa na poczucie bezpieczeństwa dziecka. W bardzo krótkim czasie musi ono zerwać dotychczasowe relacje i podjąć wysiłek adaptacji do nowego środowiska społecznego.

Ważną rolę w tej zmianie odgrywają zasoby finansowe, z którymi rodzina przyjeżdża. Niekiedy jest to powrót do kraju z emigracji ze znacznymi środkami finansowymi, ale czasami rodzina musi korzystać z zasiłków i pomocy opieki społecznej, a dziecko z dotowanych posiłków w szkole.

W szczególnej sytuacji znajduje się dziecko wracające z emigracji, które często ma za sobą doświadczenie dwukrotnego wykorzenienia. Pierwsze jest związane z wyjazdem z rodzicami z Polski, co wiąże się z pozostawieniem szkoły, członków bliższej i dalszej rodziny oraz grupy przyjacielskiej w Polsce. Drugie ma miejsce przy okazji powrotu, któremu towarzyszy ponowne pozostawienie, tym razem w kraju emigracji, swojego środowiska szkolnego i grupy przyjacielsko-

rówieśniczej. W zależności od wieku dziecka długość pobytu za granicą może stanowić mniejszą lub większą część jego życia. Dla 12latka trzyletni pobyt za granicą to $\frac{1}{4}$ jego życia i niemal połowa życia, które pamięta. Te trzy lata to dla niego bardzo długi okres.

6.1.2. Czas emigracji w życiu dziecka

Ważnym czynnikiem wpływającym na adaptację dziecka do nowego otoczenia społecznego jest okres w jego życiu, w którym dochodzi do emigracji. Wyjazd za granicę zwykle jest łatwiejszy dla dziecka młodszego (w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym) niż dla dziecka w późnym dzieciństwie lub w wieku adolescencji. Różnica wynika ze zmian zachodzących w relacjach społecznych. Dla dzieci młodszych rodzice stanowią najważniejszą grupę wsparcia, a relacje z rówieśnikami (czy pojawiające się pierwsze przyjaźnie) nie są zbyt trwałe, na ogół szybko się zmieniają. W okresie późnego dzieciństwa przyjaźnie stają się bardziej stabilne, a ważnym, obok relacji z rodzicami, źródłem wsparcia dla dziecka stają się dalsi członkowie rodziny i przyjaciele. W okresie jeszcze późniejszym – dorastania – to właśnie rówieśnicy postrzegani są jako najważniejsze źródło wsparcia społecznego. W tym okresie pojawiają się również pierwsze poważniejsze związki. Wyjazd do innego kraju dla dziecka w wieku późnoszkolnym lub okresie dorastania oznacza zerwanie więzi z osobami dla niego ważnymi, stanowiącymi jego grupę identyfikacyjną. Przez emigrację nie tylko traci swoje środowisko, ale trafia do nowego, które jest już ukształtowane, w którym istnieją już względnie trwałe relacje interpersonalne i dla osoby z zewnątrz wejście w nie i nawiązanie głębokich więzi może być zadaniem trudnym. Dodatkową barierą jest zwykle nieznamość języka oraz reguł społeczno-kulturowego funkcjonowania w nowej grupie rówieśniczej.

6.1.3. Sytuacja prawna dziecka

Znajomość sytuacji prawnej ucznia ma szczególne znaczenie, ponieważ determinuje zachowania jego rodziny i wpływa na poziom stresu jej członków. Rodzina dziecka z doświadczeniem uchodźstwa może znajdować się w jednej z możliwych sytuacji prawnych:

- być w procedurze o nadanie statusu uchodźcy,
- posiadać jedną z form ochrony międzynarodowej: status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą,
- posiadać zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub zgodę na pobyt tolerowany.

Szczególnie stresogenny jest dla rodziny dziecka okres oczekiwania na status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, ponieważ nie wiadomo, kiedy i jak cała procedura się zakończy. Jest to czas wielkiej niepewności dla rodziny, który odczuwają również dzieci. W tym okresie rodziny mieszkają na ogół w ośrodkach dla uchodźców i przynajmniej problemy zakwaterowania i wyżywienia ich nie dotyczą, ale towarzyszy im stres wiążący się z niepewnością co do przyszłości.

Po przyznaniu rodzinie statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej jej sytuacja się zmienia o tyle, że zna już ona decyzję prawną co do swojej przyszłości, znika niepewność związana ze statusem prawnym, ale pojawiają się inne trudności. Rodzina musi wyprowadzić się z ośrodka i znaleźć sobie mieszkanie oraz źródło dochodu. Dostaje jeszcze przez rok wsparcie finansowe ze strony Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w postaci Indywidualnego Programu Integracji i w tym czasie musi zorganizować sobie życie w nowym kraju. Jest to również bardzo trudny czas dla dziecka: na ogół zmienia ono szkołę, ponieważ przestaje uczęszczać do tej blisko ośrodka dla uchodźców, gdzie były dzieci cudzoziemskie, a zaczyna chodzić do szkoły blisko miejsca zamieszkania, w której takich dzieci może być mało albo nie być ich wcale. To kolejny stres, już nie związany

z niepewnością co do sytuacji prawnej rodziny, ale adaptacją do kolejnego nowego miejsca.

W trudniejszej sytuacji materialnej są rodziny, którym przyznano zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub zgodę na pobyt tolerowany. Mogą one przebywać legalnie na terenie Polski, ale nie dostają wsparcia w postaci Indywidualnych Programów Integracji ani innych świadczeń z pomocy społecznej, muszą radzić sobie same. Taka sytuacja odbija się na dziecku. Doświadczyło ono trudnego, niekiedy traumatycznego życia w swoim kraju, później trudów podróży, udzielał mu się stres związany z oczekiwaniem na decyzję administracyjną, a na koniec spada na nie ogrom problemów związanych z adaptacją do nowych warunków, a dodatkowo jest świadkiem kłopotów materialnych rodziny.

Dziecko może trafić do szkoły po okresie pobytu w polskim areszcie deportacyjnym, do którego zostało skierowane wraz z rodzicami w chwili przekraczania granicy Polski bez ważnych dokumentów tożsamości. Doświadczenie to również może znaleźć odzwierciedlenie w niepokojących szkołę zachowaniach dziecka, takich jak zamknięcie w sobie, nieufność, niechęć do odpowiadania na pytania dotyczące jego rodziny.

Opisane powyżej sytuacje nie dotyczą dzieci imigrantów ekonomicznych, niemniej sytuacja prawna, związana z oczekiwaniem rodziny na dokumenty pobytowe i upoważniające do podjęcia pracy, też może być bardzo stresująca i oddziaływać na dziecko.

6.1.4. Różnice kulturowe

Sytuacja osób z doświadczeniem zmiany otoczenia kulturowego jest co najmniej wyzwaniem, a nierzadko stanowi również źródło stresu i dyskomfortu. Osoba taka napotyka na swojej drodze wiele barier i trudności, które mogą nie być dostrzegane przez członków społeczeństwa przyjmującego. Osoba z doświadczeniem migracyjnym doświadcza braku znajomości miejsc, osób, zasad i reguł panu-

jących w społeczeństwie osiedlenia. Może pojawić się w związku z tym poczucie wyobcowania, braku bezpieczeństwa, powodujące z kolei ciągłe napięcie i przesadnie wyęźnione skupiania się na sytuacjach nowych i nie do końca zrozumiałych. W sytuacji, w której trudności wynikające z doświadczania tzw. szoku kulturowego, przeżywają rodzice lub jeden z rodziców, może się to również odbijać na samopoczuciu dziecka i na jego zachowaniu. Może być też tak, że samo dziecko doznaje szoku kulturowego związanego, np. z innym funkcjonowaniem szkoły, rolami przypisywanymi różnym płciom oraz relacjom pomiędzy nimi, sposobem traktowania chłopców i dziewczynek, kwestiami związanymi z dotykiem, sposobem traktowania dzieci przez dorosłych i zadaniami, jakie są dzieciom stawiane, np. czeczeńscy rodzice są przekonani, że ich 12-13-letnie dzieci są już na tyle samodzielne, iż powinny umieć same zadbać o siebie, dlatego nie widzą powodu do częstych kontaktów ze szkołą.

Różnice kulturowe mogą być związane z wyznawaną przez dziecko religią i dotyczyć np. jedzenia, terminu i sposobu obchodzenia świąt, ubioru. W zależności od tego, na jakim etapie życia jest dziecko z doświadczeniem migracyjnym trafiające do szkoły, może mieć ono nie tylko trudności poznawcze, ale również trudności emocjonalne np. w radzeniu sobie z obowiązkami szkolnymi. Dlatego za każdym razem mając do czynienia z dzieckiem, które znalazło się w sytuacji zmiany kultury, należy brać pod uwagę fakt, że może ono przechodzić przez którąś z bardzo trudnych i bolesnych faz szoku kulturowego. Z tego powodu może być zmęczone i rozdrażnione, może mieć problemy z koncentracją i wyrażaniem emocji.

Fazy szoku kulturowego nie muszą występować zawsze w tej samej kolejności ani nie muszą być wypełnione tą samą treścią u każdego imigranta. W wypadku dzieci uchodźców znalezienie się w nowym kraju nie wywołuje reakcji typowych dla „miesiąca miodowego” (ciekawości i fascynacji nowością). Dzieci te są najczęściej strauatyzowane doświadczeniami, które były ich udziałem

przed opuszczeniem kraju ojczystego (wojna, czystki etniczne) oraz przeżyciami podczas ucieczki (długotrwała niekiedy bezdomność, wielokrotne ocieranie się o śmierć lub bycie świadkiem śmierci innych osób). Niektóre dzieci cierpią też z powodu rozłąki z rodzicami i przebywania pod opieką krewnych lub innych niespokrewnionych osób. Im bardziej kultura, z której pochodzi dziecko, różni się od kultury kraju osiedlenia pod względem systemu wartości, relacji międzyludzkich czy sposobu funkcjonowania szkoły, tym trudniejsze będzie dla niego dostosowanie się do nowego środowiska kulturowego i szkolnego. Należy pamiętać, że nawet pozornie niewielkie różnice kulturowe pomiędzy krajami mogą wywoływać stres związany ze zmianą środowiska.

Wszystkie odmienności kulturowe, jakie dostrzega dziecko, mogą wpływać na nie destrukcyjnie. Spośród najczęstszych objawów trudności związanych z sytuacją zmiany kultury wymienia się: (1) objawy psychosomatyczne (reakcje uczuleniowe, gorączki, migreny, ogólne obniżenie stanu zdrowia i odporności, zaburzenia snu, moczenie się), (2) zaburzenia nastroju: obniżenie nastroju i samopoczucia, płaczliwość, lęk, depresja, (3) zaburzenia zachowania: brak lub ograniczenie mowy (mutyzm całkowity lub częściowy), autoagresja (skubanie, wrywanie włosów, samookaleczenia), agresja wobec innych osób (zarówno bliskich, rówieśników, rówieśniczek, jak również kadry szkolnej) lub przedmiotów (niszczenie, akty wandalizmu), angażowanie się w kompulsywne granie lub oglądanie telewizji, (4) zaburzenia interakcji społecznych: izolacja, wycofanie się, ograniczenie wchodzenia w interakcje z innymi osobami, lub wprost przeciwnie, nadmierne angażowanie się w interakcje motywowane zdobyciem akceptacji otoczenia niezależnie od kosztów (w tym wchodzenie w określone grupy, subkultury młodzieżowe i/lub religijne), konfliktowość, (5) buntowniczość, negatywizm, rozumiane jako sprzeciw i negatywne nastawienie wobec istniejącego porządku, osób, sytuacji, instytucji, kultury, zaniedbywanie obowiązku szkolnego (6) angażowanie się w zachowania niebezpieczne i ryzykowne: próby samobójcze, zaburzenia

odżywiania (bulimia), ucieczki z domu, spożywanie alkoholu, przyjmowanie substancji psychoaktywnych (np. używek, narkotyków), podejmowanie ryzykownych zachowań seksualnych lub uprawianie ryzykownych sportów.

6.1.5. Różnice w systemach edukacyjnych

Kolejnym czynnikiem wpływającym na sytuację dziecka cudzoziemskiego lub dziecka powracającego jest odmiennosc systemu nauczania w kraju pochodzenia/emigracji dziecka w stosunku do systemu edukacyjnego w Polsce. Odmiennosc systemów oświatowych zwykle dotyczy nie tylko typów szkół, liczby lat nauczania na poszczególnych etapach edukacji czy organizacji roku szkolnego, ale również metod nauczania, sposobu prowadzenia zajęć, motywowania do nauki i podejścia do ucznia, czyli relacji nauczyciel-uczeń. W systemie edukacyjnym poprzedniego pobytu dziecka podlegało ono pewnym uwarunkowaniom i presjom, było nauczone pewnych zachowań i przyzwyczajone do określonych oczekiwań, jakie miało spełniać, natomiast w polskiej szkole mogą być one zupełnie inne.

Znaczne odmiennosci w systemach nauczania mogą sprawiać, że dziecko nie rozumie, dlaczego w jednej szkole nagradzano jego pilność i zdyscyplinowanie, a w drugiej takie zachowania wcale nie są doceniane. Do tego dochodzą odmiennosci treści nauczania poszczególnych przedmiotów. Może się zdarzyć, że dziecko nigdy nie miało okazji uczyć się w języku polskim. Problemem jest więc nie tylko brak znajomości określonej partii materiału, ale również nieznanosc polskiej terminologii, np. z zakresu chemii, fizyki czy biologii. W prawidłowej ocenie sytuacji ważne jest więc porównanie zakresu materiału szkolnego, który dziecko poznało w szkole za granicą i ocena umiejętności operowania tym materiałem w języku polskim.

6.1.6. Uwarunkowania społeczne

Czynniki społeczne warunkujące sytuację szkolną dziecka cudzoziemskiego lub dziecka powracającego zbliżone są do tych, którym podlegają dzieci polskie. Istotne znaczenie ma to, czy dziecko wychowuje się w rodzinie pełnej oraz – nawet jeśli pochodzi z rodziny pełnej – czy oboje rodzice mieszkają z nim w Polsce. Ważna jest też atmosfera panująca w domu rodzinnym, na którą w przypadku rodzin imigranckich może bezpośrednio wpływać zarówno jej sytuacja prawna, jak i sposób radzenia sobie z adaptacją do życia w nowym kraju. Do ważnych czynników należą warunki materialne i mieszkaniowe rodziny dziecka. Trudna sytuacja materialna rodziny może wpływać na niemożność uczestnictwa dziecka w pozaobowiązkowych aktywnościach, np. wycieczkach. Podobnie jak uczniowie pochodzący z ubogich rodzin, tak i dzieci imigrantów mogą ich unikać.

Osoby migrujące do Polski niekiedy podlegają społecznej izolacji i marginalizacji, a nawet mniej lub bardziej jawnej dyskryminacji. Takie sytuacje nie mogą mieć miejsca w szkole, a jeśli się zdarzą, to konsekwentnie należy im przeciwdziałać.

6.1.7. Uwarunkowania psychologiczne

Do każdego dziecka należy podchodzić w indywidualny sposób i ta zasada dotyczy szczególnie dziecka z doświadczeniem migracyjnym. Należy na takie dziecko patrzeć jak na oryginalną jednostkę socjalizowaną w odmiennej od polskiej kulturze, a nie przez pryzmat stereotypów narodowych. Dzieci cudzoziemskie – to oczywiste, ale często umyka uwadze – też mają swoje własne cechy psychologiczne, przyzwyczajenia, swój indywidualny charakter. Błędem powtarzanym w kontaktach z cudzoziemcami jest postrzeganie ich wyłącznie przez pryzmat ich kultury i ich środowiska społecznego, jako reprezentantów określonego narodu czy grupy etnicznej. Ten sam błąd powtarzany jest w stosunku do dzieci.

6.2. Kształcenie dzieci cudzoziemskich w polskim systemie oświaty

Polskie prawodawstwo umożliwia dzieciom cudzoziemskim dostęp do nauki w publicznych szkołach na takich samych zasadach, jak dzieciom obywateli Polski. Ustawa *Prawo oświatowe*³¹ (art. 165 i 166) i odpowiednie rozporządzenie MEN w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi oraz osób będących obywatelami polskimi, które pobierały naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw³² określają zasady nauczania dzieci cudzoziemskich w Polsce, jak również możliwe formy wsparcia, z których mogą one korzystać.

6.3. Zasady przyjmowania dzieci z doświadczeniem migracyjnym do polskich szkół

Do szkoły podstawowej i szkoły ponadpodstawowej ucznia cudzoziemskiego, jak również polskiego powracającego z emigracji przyjmuje się na podstawie jego zagranicznych dokumentów. Wymagane jest, aby były one przetłumaczone. W rzeczywistości różnie z tym bywa, rodzice często obiecują, że doniosą tłumaczenia, ale rzadko to robią. Z dokumentów wynika liczba lat nauki dziecka. Nie jest ona

31. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. *Prawo oświatowe* (Dz.U. 2019 poz. 1148 ze zm.):
<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001148/U/D20191148Lj.pdf>
<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001681/U/D20191681Lj.pdf>
<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190002248/O/D20192248.pdf>

32. Dla przedszkoli i szkół nowego systemu rozporządzenie z 23 sierpnia 2017 r. (Dz.U. 2017, poz. 1655) z późn. zm. (Dz.U. z 2019 r. poz. 685), dla starego systemu z 9 września 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1453) z późn. zm. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1634 i Dz.U. z 2019 r. poz. 666)
<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20160001453/O/D20161453.pdf>
<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001634/O/D20171634.pdf>
<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001655/O/D20171655.pdf>
<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000666/O/D20190666.pdf>
<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000685/O/D20190685.pdf>

jednak wystarczającym wskaźnikiem do przydzielenia go do odpowiedniej klasy. Pod uwagę bierze się jego znajomość języka polskiego, programu przedmiotów obowiązujących w polskiej szkole, wiek oraz opinię rodziców. Dziecko może być przyjęte do szkoły zarówno na początku roku szkolnego, jak i w jego trakcie.

Rozwiązaniem, które bywało w przeszłości praktykowane przez szkoły, było umieszczanie dziecka z doświadczeniem migracyjnym w niższej klasie po to, aby mogło nadrobić braki programowe i językowe. Taka sytuacja nie zawsze była korzystna dla dziecka. Nadrobienie braków programowych może bowiem zachodzić kosztem rozwoju emocjonalnospołecznego dziecka, które borykając się z trudnościami ponownej adaptacji do nowej kultury, może mieć dodatkowo trudności w nawiązaniu interakcji z młodszymi od siebie kolegami i koleżankami z klasy. Umieszczenie dziecka w niższej klasie niż wskazuje jego wiek, dodatkowo akcentuje jego odmienność od polskich dzieci, a więc prowadzi do podwyższenia i tak już wysokiej i trudnej do pokonania bariery adaptacyjnej, przy jednoczesnym obniżeniu motywacji do uczęszczania do szkoły. Takie rozwiązanie nie jest wskazane bez dokładnego rozpoznania zasobu wiedzy ucznia. Brak znajomości czy niewystarczająca znajomość języka polskiego nie jest tożsama z nieznaną treścią przedmiotowych. Umieszczenie dziecka w niższej klasie, w której jest omawiany już znany mu materiał, może je nudzić i zniechęcać. Dużo lepszym rozwiązaniem jest zapewnienie dziecku pomocy w opanowaniu treści przedmiotowych poprzez zajęcia dodatkowe, przygotowywane wspólnie przez nauczyciela danego przedmiotu i specjalistę od nauczania języka polskiego jako obcego.

W przypadku braku dokumentów potwierdzających liczbę lat nauki szkolnej, co zdarza się często w przypadku dzieci uchodźczych, które mogą w ogóle mieć lukę edukacyjną, uczeń powinien być kwalifikowany na odpowiedni poziom nauczania na podstawie rozmowy przeprowadzonej w języku polskim lub języku obcym, którym się posługuje, ale nie więcej niż 2 lata niżej. Rodzice zwykle

naciskają, by dziecko chodziło do klasy zgodnie z wiekiem, ale przy dużych różnicach kulturowych i przerwie w edukacji jest to zwykle trudne.

W momencie przyjmowania ucznia do szkoły warto skorzystać z tłumacza, który pomoże rodzicom lub opiekunom w pełnym zrozumieniu treści rozmowy. Decyzja o przyjęcia do szkoły dziecka cudzoziemskiego należy do dyrektora placówki, ale dobrą praktyką jest poradzenie się w tej sprawie grona pedagogicznego.

Prawo do kształcenia cudzoziemców w polskich szkołach mówi, że dzieci, które nie posiadają polskiego obywatelstwa korzystają z nauki i opieki w przedszkolach lub innych formach wychowania przedszkolnego, a dzieci podlegające obowiązkowi szkolnemu, korzystają z nauki i opieki w publicznych szkołach podstawowych, publicznych szkołach artystycznych oraz w innych publicznych placówkach NA TAKICH SAMYCH WARUNKACH JAK OBYWATELE POLSCY.

6.3.1. Formy wsparcia i ułatwienia w szkołach dla dzieci z doświadczeniem migracyjnym

Dziecko z doświadczeniem migracyjnym to dziecko ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE). Oznacza to, że może ono mieć trudności z realizacją programu wymaganego na danym etapie edukacji i potrzebuje dodatkowej pomocy. Problemy, z jakimi stykają się takie dzieci, często są tymczasowe, ich deficyty mają charakter przejściowy i podlegają kompensacji, inaczej niż innych dzieci ze SPE można je przepracować i wyeliminować dzięki różnym metodom wsparcia.

Myśląc o pomocy dla dziecka z doświadczeniem migracyjnym trzeba pamiętać o trzech sprawach: języku, samopoczuciu i jego relacjach w grupie.

Po pierwsze, wsparcia wymaga kompetencja językowa dziecka, która warunkuje całościowość jego funkcjonowania. Jednym z pierwszych etapów zdiagnozowania kompetencji edukacyjnych jest trafne określenie jego znajomości języka polskiego. Pierwsze działania powinny być ukierunkowane właśnie na

podniesienie kompetencji w obszarze rozumienia i mówienia. Trudności w posługiwaniu się językiem mogą nie być bezpośrednio widoczne np. ze względu na odczuwany wstyd związany z niezajomością języka dziecko może nie przyznawać się, że nie rozumie poleceń. Poza intensywną pracą nad wyrównaniem deficytów językowych, ważne jest również objęcie dziecka swoistą ochroną, np. reagowanie na wszelkiego rodzaju próby wyśmiewania go przez rówieśników z powodu gorszej znajomości języka, jak również zrezygnowanie z oceniania poprawności gramatycznej i ortograficznej jego wypowiedzi ustnych i pisemnych.

Po drugie trzeba pamiętać, że dziecko poza doświadczanymi trudnościami, które są widoczne i oczywiste dla niego i dla otoczenia, posiada również swoje „mocne” strony: umiejętności i talenty, których rozpoznanie i wykorzystywanie w pracy może pozytywnie wpłynąć na jego samopoczucie, co będzie się przejawiało w wyższej samoocenie. W pracy z takim dzieckiem warto nawiązywać do jego pozaszkolnych aktywności, w których jest dobre i w których czuje się kompetentne, np. znajomości języka, historii i kultury kraju pochodzenia, zainteresowań i pasji sportowej, plastycznej czy tanecznej. Dzięki temu dostarcz się mu pozytywnego wzmocnienia związanego z jego umiejętnościami. Możliwe też będzie budowanie w dziecku własnej tożsamości nie przez odniesienie do deficytów w ramach szkoły, ale przez odwołanie do jego mocnych stron: jego umiejętności i zdolności. Może to pomóc dziecku zaprezentować się klasie, pokazać, w czym jest dobre i czym się wyróżnia, a w rezultacie nawiązać życzliwe relacji z rówieśnikami, którzy na przykład dzielą jego zainteresowania i pasje.

Po trzecie, konieczne jest tworzenie atmosfery akceptacji, bezpieczeństwa, otwartości i ufności w klasie. Sposób traktowania dziecka przez nauczyciela często jest naśladowany przez uczniów. Z tego też powodu niezwykle ważne jest prezentowanie życzliwej, serdecznej i pełnej zrozumienia postawy wobec dziecka.

Jednak nawet najprzychylniejsze traktowanie nie doprowadzi do wyrównania braków edukacyjnych dziecka, dlatego w polskim systemie edukacyjnym stworzono kilka form wsparcia dla dzieci z doświadczeniem migracyjnym. Są to formy dość zróżnicowane, niektóre mogą być stosowane łącznie, ich wykorzystanie zależy od sytuacji ucznia, jego potrzeb, tzn. deficytów edukacyjnych, ale przede wszystkim od możliwości szkoły i organu ją prowadzącego. Wsparcie dziecka z doświadczeniem migracyjnym może polegać na przykład na zorganizowaniu mu dodatkowych godzin języka polskiego lub zajęć wyrównawczych z konkretnych przedmiotów, z którymi ma problem. W obu przypadkach naliczana jest wyższa subwencja oświatowa niż w przypadku dziecka polskiego. Rodzajem wsparcia dla dzieci cudzoziemskich są ułatwienia dotyczące zdawania egzaminów zewnętrznych: ósmoklasisty i maturalnego czy zatrudnienie asystenta nauczyciela, który pomaga mu w pracy z dzieckiem cudzoziemskim. Inną formą wsparcia są oddziały przygotowawcze dla dzieci cudzoziemskich w szkołach. Wszystkie te formy pomocy zostały zinstytucjonalizowane, tzn. uregulowane dokładnymi przepisami w polskim systemie edukacji. Poniżej dokładniejsze omówienie wszystkich tych form.

Dodatkowe godziny języka polskiego

Jednym z najważniejszych czynników warunkujących sytuację szkolną dziecka cudzoziemskiego jest stopień znajomości języka polskiego. Wpływa on na wszystkie sfery funkcjonowania dziecka w roli ucznia: jego wyniki w nauce, relacje z nauczycielami i rówieśnikami, motywację do nauki, samopoczucie i samoocenę.

Szkoła może zorganizować dodatkowe godziny języka polskiego dla uczniów przybywających z zagranicy. Odbywają się one indywidualnie lub w grupach, w wymiarze nie niższym niż 2 godziny lekcyjne tygodniowo. Dla osób niebędących obywatelami polskimi mogą być one organizowane bez ograniczeń czasowych, tak długo, jak długo istnieje potrzeba. Dla uczniów z polskim obywa-

telstwem, którzy powracają z emigracji, zajęcia takie organizuje się na czas 12 miesięcy.

Dodatkowe godziny zajęć wyrównawczych

Na wniosek nauczyciela prowadzącego zajęcia edukacyjne szkoła może zorganizować dodatkowe godziny zajęć wyrównawczych z poszczególnych przedmiotów dla uczniów przybywających z zagranicy, u których nauczyciel stwierdził konieczność uzupełnienia różnic programowych. Mogą się one odbywać indywidualnie lub w grupach, w wymiarze 1 godziny lekcyjnej tygodniowo przez 12 miesięcy.

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

Liczba dodatkowych godzin języka polskiego i zajęć wyrównawczych dla dzieci z doświadczeniem migracyjnym powinna zależeć od ich potrzeb, ale w rzeczywistości zależy od funduszy i zaplecza, jakimi dysponuje szkoła i organ ją prowadzący.

Pomoc dla nauczyciela

Bardzo ważną formą wsparcia przewidzianą w prawie oświatowym jest możliwość zatrudnienia osoby władającej tym samym językiem co dziecko, w charakterze tak zwanej pomocy nauczyciela (inna nazwa tego stanowiska to asystent kulturowy lub asystent międzykulturowy). Ustawa nie precyzuje szczegółowo zakresu jego zadań, może on: uczestniczyć w zajęciach lekcyjnych (zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez nauczycieli poszczególnych przedmiotów), pomagać dzieciom w odrabianiu prac domowych, pośredniczyć w codziennych relacjach pomiędzy uczniami, nauczycielami i rodzicami, pomagać nowo przyjętym ucz-

niom w adaptacji do szkolnej rzeczywistości, prowadzić monitoring ich frekwencji i postępów edukacyjnych. Może także uczestniczyć w zebraniach z rodzicami, by w razie potrzeby wytłumaczyć im zaistniały problem. Specyfika jego pracy jest dostosowana do potrzeb danej placówki. Osoby zatrudnione w charakterze pomocy nauczyciela zazwyczaj wywodzą się ze społeczności imigranckich, często mają wykształcenie pedagogiczne lub psychologiczne. Doświadczenia szkół zatrudniających asystentów pokazują wiele korzyści płynących z takiego rozwiązania: zmniejszenie liczby konfliktów i napięć w relacjach pomiędzy dziećmi imigrantów a ich rówieśnikami, poprawa frekwencji uczniów cudzoziemskich w szkole i ich wyników w nauce, lepsze odnajdywanie się dzieci cudzoziemskich w realiach szkolnych, a także większe zaangażowanie rodziców cudzoziemskich w życie szkoły i poprawa postrzegania cudzoziemców przez społeczność szkolną.

Oddział przygotowawczy

Zgodnie z zapisami ustawy Prawo oświatowe istnieje możliwość powoływania w szkołach tzw. oddziałów przygotowawczych dla dzieci przybywających z zagranicy, i to zarówno dla dzieci cudzoziemskich, jak i polskich, które pobierały naukę w szkołach zagranicznych. Celem oddziałów jest zapewnienie odpowiednich warunków kształcenia oraz dostosowanie ich formy do potrzeb i możliwości dzieci dopiero adaptujących się do nauki w polskiej szkole. Oddział przygotowawczy można otworzyć już dla jednego dziecka, jeśli rodzic zwróci się z taką prośbą do szkoły (w 2017 r. został otwarty oddział przygotowawczy w szkole podstawowej nr 221 w Warszawie dla dwojga dzieci). Zwykle oddziały przygotowawcze są organizowane dla grupy dzieci, np. wtedy, gdy pojawia się ich więcej w szkole. Szkoła zwraca się wtedy z wnioskiem do organu prowadzącego o możliwość prowadzenia oddziału przygotowawczego.

Oddział przygotowawczy ma pomóc dziecku jak najszybciej opanować język polski, po czym zostaje ono przeniesione do regularnej klasy. Zaletą oddziału

przygotowawczego jest jednoczesna nauka języka i nauka konkretnych przedmiotów. Nauczanie w oddziałach przygotowawczych prowadzone jest według realizowanych w szkole programów nauczania, jednak z dostosowaniem metod i form nauczania do indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych uczniów. Oznacza to, że w oddziałach wyższych niż pierwszy, zajęcia prowadzone są przez nauczycieli konkretnych przedmiotów, czyli z dziećmi pracuje cały zespół nauczycieli. W przypadku oddziału pierwszego jest to jeden nauczyciel nauczania początkowego, ewentualnie drugi, który jest nauczycielem języka obcego.

Okres nauki w oddziale przygotowawczym trwa, co do zasady, do zakończenia zajęć w roku szkolnym, w którym uczeń został zakwalifikowany do oddziału przygotowawczego, z tymże okres ten, w zależności od postępów i potrzeb, może zostać skrócony albo przedłużony, nie dłużej jednak niż o jeden rok szkolny. Przedłużenie nauki w oddziale przygotowawczym możliwe jest tylko w sytuacji, gdy dziecko po zakończeniu roku szkolnego, w którym zostało przyjęte do oddziału przygotowawczego, nadal sobie nie radzi. Do oddziału przygotowawczego można przyjąć dziecko w ciągu trwania roku szkolnego, nie musi rozpoczynać w nim nauki wraz z początkiem roku szkolnego. W ciągu roku można dziecko również przenieść do regularnej klasy, jeśli nabyło wystarczających kompetencji językowych. Dzieci posługujące się językami słowiańskimi zwykle nie muszą uczęszczać do oddziału przygotowawczego cały rok szkolny, ale np. dla dzieci wietnamskich czy chińskich 10 miesięcy to zwykle okres za krótki, by nauczyły się języka polskiego na poziomie wystarczającym, by uczęszczać do regularnej klasy w polskiej szkole.

Zajęcia w oddziałach mogą być prowadzone przy wsparciu osoby władającej językiem znanym przez dzieci, czyli z pomocą asystenta kulturowego (i tak się często dzieje w oddziałach przygotowawczych). Uczniów w oddziale może być maksymalnie 15, większa liczba dzieci uniemożliwiłaby efektywne prowadzenie lekcji. W oddziale przygotowawczym nauczyciel realizuje indywidualny tok

nauczania z każdym dzieckiem, inaczej nie da się pracować, ponieważ dzieci są zróżnicowane wiekowo, pochodzą z różnych krajów i kultur, mają inne przeżycia migracyjne i przede wszystkim inny stopień znajomości języka polskiego.

W oddziałach przygotowawczych nauka prowadzona jest na czterech poziomach:

- w szkole podstawowej dla klas I–III, gdzie przeznaczona jest w rozkładzie zajęć liczbę godzin nie mniejszą niż 20 godzin tygodniowo;
- w szkole podstawowej dla klas IV–VI – gdzie przeznaczona jest w rozkładzie zajęć liczbę godzin nie mniejszą niż 23 godziny tygodniowo;
- w szkole podstawowej dla klas VII i VIII – gdzie przeznaczona jest w rozkładzie zajęć liczbę godzin nie mniejszą niż 25 godzin tygodniowo;
- w szkole ponadpodstawowej – gdzie przeznaczona jest w rozkładzie zajęć liczbę godzin nie mniejszą niż 26 godzin tygodniowo.

Jakie są zatem możliwości realizacji obowiązku szkolnego przez ucznia z doświadczeniem migracyjnym?

Wariant pierwszy: uczeń trafia do klasy regularnej

Zalecane jest w tym wypadku, aby przy klasyfikowaniu dziecka do klasy nie przekraczać różnicy dwóch lat między dzieckiem a dziećmi z klasy, tzn. dziecko zostaje skierowane do klasy młodszej, ale nie więcej niż 2 lata. Najważniejszym kryterium przyjęcia do klasy powinien być wiek.

Uczeń trafiający do klasy regularnej ma prawo do wsparcia w postaci:

- dodatkowych zajęć z języka polskiego jako obcego – w wymiarze nie mniejszym niż 2 godziny lekcyjne w tygodniu,
- zajęć wyrównawczych indywidualnych lub grupowych – w wymiarze 1 godziny lekcyjnej tygodniowo z przedmiotu, jednak łącznie dla zajęć z języka polskiego i zajęć wyrównawczych nie więcej niż 5 godzin lekcyjnych tygodniowo,

- pomocy osoby władającej językiem, który uczeń rozumie.

Zaletą uczęszczania do klasy jest fakt, że jest to docelowe miejsce nauki. Uczeń za kilka miesięcy nie zmieni grupy rówieśników, ale najprawdopodobniej będzie w niej do końca edukacji w tej szkole. Od początku poznaje wymagania nauczycieli z innych przedmiotów i uczy się funkcjonowania w polskiej klasie.

Wariant drugi – oddział przygotowawczy

Nie ma tu godzin dodatkowych ani z języka polskiego, ani z konkretnych przedmiotów, ponieważ cały okres edukacji w oddziale przygotowawczym pomyślany jest jako nauka języka polskiego i przedmiotów w formie i treści odpowiednio dostosowanej do możliwości i kompetencji językowych ucznia. Zaletą oddziału jest to, że dziecko ma czas na adaptację do nowych warunków i możliwość pokazania, kim jest. Dla wielu dzieci oddział przygotowawczy jest jedynym sposobem zaistnienia, ponieważ początkowo małe możliwości językowe blokują ich potencjał intelektualny i osobowościowy, a dzięki pobytowi w oddziale przygotowawczym mogą łatwiej się otworzyć i pokazać swoje talenty i zdolności z innych dziedzinach. Uczniowie oddziałów przygotowawczych są w podobnej sytuacji, mają te same trudności, nierzadko wzajemnie się wspierają i obdarzają pomocą. To na początku drogi edukacyjnej ogromny plus.

Oddział przygotowawczy daje też nauczycielom większe możliwości pracy indywidualnej z dzieckiem i w efekcie pozwala trafniej umieścić je później w odpowiedniej klasie. Oddział przygotowawczy nie musi oznaczać straty roku, ponieważ, jeśli okaże się, że dziecko dobrze sobie radzi z językiem polskim, przeniesienie do klasy regularnej może odbyć się w trakcie roku szkolnego. Podobnie jak w wariantcie pierwszym zalecane jest, by klasa, do której po skończeniu edukacji w oddziale przygotowawczym trafi dziecko, nie była młodsza od niego o więcej niż dwa lata.

Mimo niewątpliwych zalet oddziały przygotowawcze istnieją w kilku zaledwie szkołach w Polsce, w roku szkolnym 2018/2019 funkcjonowały w 6 szkołach, w sumie uczyło się w nich nieco ponad 200 uczniów³³. Szkoły najczęściej organizują dla dzieci z doświadczeniem migracyjnym dodatkowe zajęcia z języka polskiego oraz zajęcia wyrównawcze. Rzadko, pomimo niewątpliwych korzyści płynących z zatrudniania na terenie szkół osób władających tym samym językiem co dzieci cudzoziemskie, szkoły korzystają z asystentów kulturowych. Dużo częściej zadanie to przejmują organizacje pozarządowe (np. Polskie Forum Migracyjne) jednak długofalowo nie jest to korzystne, ponieważ nie jest to rozwiązanie systemowe. Organizacje pozarządowe zazwyczaj zatrudniają asystentów kulturowych w ramach realizowanych przez siebie projektów, ale te nie zapewniają stałości i ciągłości działań, ponieważ fundusze na asystentów kulturowych są tylko wtedy, gdy organizacja wygra konkurs.

Nauka języka i kultury kraju pochodzenia

Istnieje możliwość zorganizowania nauki języka i kultury kraju pochodzenia dziecka w szkole, do której na co dzień ono uczęszcza, przez placówkę dyplomatyczną lub konsularną kraju pochodzenia dziecka działającą w Polsce albo stowarzyszenie kulturalno-oświatowe danej narodowości. Koszty związane z zatrudnieniem nauczyciela i zakupem podręczników pokrywa organizujący naukę, a szkoła jedynie udostępnia na takie zajęcia nieodpłatnie pomieszczenia i pomoce dydaktyczne. Zajęcia takie można organizować, jeżeli do udziału w tym rodzaju kształcenia zostanie zgłoszonych co najmniej 7 uczniów. Łączny wymiar godzin nauki

33. W 2018/19 roku najwięcej dzieci uczyło się w oddziałach przygotowawczych na Mazowszu i w Warszawie (Warszawa SP 221 - 85 uczniów w czterech oddziałach, Warszawa SP 58 - 37 uczniów, szkoła jest przy ośrodku dla uchodźców i do oddziału przygotowawczego chodzą dzieci uchodźców), Poznań SP 10 - 23 uczniów, Poznań ZS 7 - 53 uczniów, Gdańsk SP 81 - 9 uczniów, Raszyn SP - 22 uczniów, Józefów NSP - 15 uczniów)

języka i kultury kraju pochodzenia nie może być wyższy niż 5 godzin lekcyjnych tygodniowo.

Mentoring rówieśniczy jako metoda wsparcia dziecka z doświadczeniem migracji w środowisku szkolnym

Jeszcze innym sposobem wsparcia dzieci z doświadczeniem migracyjnym, o którym nie wspomina prawo oświatowe, ale które zaczyna być stosowane, jest mentoring rówieśniczy. Słowo mentoring oznacza partnerską relację między mistrzem-mentorem a podopiecznym zorientowaną na rozwijanie potencjału podopiecznego. Mentoring opiera się nie tyle na nauczaniu, ile na inspirowaniu i stymulowaniu do rozwoju podopiecznego. W tej relacji mentor jest niejako przewodnikiem dla osoby, której pomaga.

Odmianą mentoringu jest mentoring rówieśniczy, który może mieć zastosowanie w szkołach i innych placówkach edukacyjnych, gdzie uczą się dzieci z doświadczeniem migracyjnym. W ramach relacji mentoringu starszy (lub w tym samym wieku) uczeń staje się mentorem dziecka, które – z różnych powodów – potrzebuje wsparcia. Zazwyczaj rolę mentora pełni dziecko, które jest dobrym uczniem, wykazuje postawę prospołeczną i jest otwarte na innych. Z kolei podopiecznym (tzw. mentee) jest uczeń, który ma problemy z nauką lub adaptacją, dziecko cudzoziemskie lub powracające z emigracji, z niepełnosprawnością lub takie, które z innych względów nie radzi sobie w szkole.

Program Mentoringu Rówieśniczego w odniesieniu do dzieci cudzoziemskich powstał jako odpowiedź na trudną sytuację dzieci-imigrantów w białostockich szkołach. Dzieci te (przede wszystkim czeczeńskie) miały trudności z adaptacją do polskiej szkoły, problemy z nauką i relacjami z rówieśnikami. Chodziło o to, by dzięki tej metodzie, zmniejszyć ich poczucie osamotnienia i izolacji, poszerzyć ich sieć kontaktów, a dzięki temu przyspieszyć też naukę języka polskiego.

Mentoring rówieśniczy jest metodą integrowania uczniów-cudzoziemskich z uczniami polskimi, przy aktywnym wsparciu tych ostatnich.

Istotą programu jest wolontarystyczne i dobrowolne zaangażowanie polskich uczniów w pomoc dzieciom cudzoziemskim. Mentor systematycznie spotyka się ze swoim podopiecznym i wdraża go w realia polskiej szkoły, pomaga mu w nauce i rozwijaniu kompetencji językowych oraz rozumieniu polskiej kultury. Konieczne jest zaangażowanie i otwartość obu stron. Sprzyjać temu może odpowiednie dobranie mentora i *mentee* tak, aby łączyły ich wspólne zainteresowania, sposób spędzania wolnego czasu, podobny wiek i – najlepiej – ta sama płeć.

Ważną rolę w programie Mentoringu Rówieśniczego pełnią opiekunowie. Mogą to być nauczyciele lub inni pracownicy szkoły. Ich zadaniem jest czuwanie nad realizacją programu, wspieranie mentorów i ich motywowanie (przede wszystkim w ramach cyklicznych spotkań) oraz monitorowanie wdrażania programu oraz jego ewaluacja.

Zarówno mentorzy, jak i opiekunowie powinni być wcześniej przygotowani do pełnienia swoich ról, na przykład w ramach szkoleń dotyczących idei mentoringu rówieśniczego oraz pracy z dziećmi cudzoziemskimi. Istotne jest, aby każda ze stron biorących udział w programie, zaangażowała się z własnej woli i motywacji, aby nikt do takiej roli nie był przymuszany ani wyznaczany.

Program Mentoringu Rówieśniczego w szkołach realizowany jest w określonych etapach, które przedstawiają się następująco:

- przeprowadzenie szkolenia dotyczącego istoty mentoringu i pracy z dziećmi cudzoziemskimi dla nauczycieli, pedagogów i wychowawców chcących pełnić rolę opiekunów;
- wyłonienie mentorów spośród polskich dzieci;
- przeprowadzenie szkolenia dla kandydatów na mentorów dotyczącego istoty mentoringu oraz tematyki międzykulturowej (przede wszystkim różnic kul-

turowych, specyfik kultury dzieci cudzoziemskich, które będą objęte wsparciem w programie);

- wyłonienie dzieci cudzoziemskich potrzebujących wsparcia;
- łączenie dzieci w pary przy uwzględnieniu wspólnych zainteresowań, wieku oraz płci mentorów i mentee;
- regularne spotkania mentor – mentee (minimum raz w tygodniu) w uzgodnionych wcześniej miejscach;
- spotkania z opiekunami wspierające mentorów (raz w miesiącu);
- stały monitoring prowadzony przez opiekunów;
- zakończenie relacji mentoringowej³⁴.

6.4. Przykłady dobrych praktyk

Do dobrych praktyk stosowanych w szkołach kształcących dzieci z doświadczeniem migracyjnym należą te związane w wprowadzaniem nowych uczniów oraz ich rodziców do szkolnej rzeczywistości. Niektóre z tych praktyk zostaną dalej omówione.

6.4.1. Współpraca z rodzicami cudzoziemskimi

Rodzice każdego dziecka, w tym szczególnie dziecka cudzoziemskiego, powinni mieć poczucie, że ich dziecko będzie w szkole bezpieczne oraz że znajdzie w niej dobrą opiekę pedagogów. W tym celu dobrze jest zorganizować spotkanie informacyjne dla rodziców-imigrantów i w zrozumiałym dla nich języku lub przy wsparciu tłumacza lub asystenta oprowadzić ich po szkole, zaznajomić ich ze struk-

34. O metodzie traktuje praca A. Butarewicz, K. Potoniec, Mentoring rówieśniczy w szkole. Od teorii do praktycznego zastosowania wobec uczniów cudzoziemskich, Białystok 2013. W książce zawarte są wszystkie praktyczne aspekty realizacji programu i niezbędne dokumenty, refleksje z pilotażu w czterech białostockich szkołach, wnioski z ewaluacji, a także teoretyczne podstawy. Publikacja jest do pobrania na stronie: http://fundacjadialog.pl/wp-content/uploads/2017/03/MENTORING_ROWIESNICZY.pdf

turą organizacyjną, zasadami funkcjonowania i regulaminem placówki. Należy wyjaśnić, jakich przedmiotów ich dziecko będzie się uczyć i kto będzie prowadził lekcje. Warto dopytać o system edukacji w ich kraju pochodzenia lub kraju, gdzie dziecko pobierało naukę wcześniej oraz wyjaśnić różnice między tamtym systemem a polskim. Aby uspokoić rodziców, że nie wszystko będzie nowe, należy wskazać podobieństwa występujące w obu systemach edukacyjnych.

Dobłą praktyką jest przygotowanie materiałów na temat zasad nauki oraz funkcjonowania szkoły. Sposób przygotowania tych materiałów i sam pomysł na wprowadzenie rodzica w świat polskiej szkoły nie jest przez nikogo narzucony, zależy wyłącznie od kreatywności pedagogów i dyrekcji szkoły. Można to zrobić w postaci tzw. pakietu powitalnego.

Pakiet powitalny to książeczka, która może mieć formę gotowej publikacji lub być przygotowana przez kadrę szkoły (także przy zaangażowaniu uczniów). Ma na celu ułatwienie startu w szkole uczniom cudzoziemskim. W trakcie pierwszej rozmowy należy ją przekazać rodzicom i dziecku. Celem pakietów powitalnych jest przedstawienie podstawowych informacji na temat szkoły w sposób prosty i zrozumiały dla osób, które nie znają języka polskiego lub znają go w minimalnym zakresie (np. rozkładu dnia w szkole, organizacji roku szkolnego, podstawowych zasad obowiązujących w szkole, planu budynku, osób odpowiedzialnych za podstawowe sprawy oraz sposobów kontaktu z nimi). Pakiety powitalne są bardzo dobrą formą wsparcia dla nowego ucznia i jego rodziców, ponieważ z jednej strony wyrażają postawę otwartości na nowo przybyłą osobę, z drugiej zaś zmniejszają poczucie zagubienia, dostarczając najważniejszych informacji dotyczących klasy, szkoły i zasad w nich obowiązujących w przystępny sposób.

W pakiecie powitalnym dla rodziców, poza informacjami o zwyczajach panujących w szkole i planem budynku, powinny znajdować się wzory pism wykorzystywanych w różnych szkolnych sytuacjach, np. usprawiedliwienia, prośby

o zwolnienie z zajęć. Powinna znajdować się też informacja o legitymacji szkolnej, obowiązkowych szczepieniach, okresowych badaniach lekarskich.

Przykładowy pakiet powitalny (w kilku językach) można znaleźć na stronach Warszawskiego Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń (WCIES)³⁵. Publikacja w sposób zrozumiały wyjaśnia nowo przybyłym dzieciom i ich rodzicom podstawowe kwestie związane z nauką w polskiej szkole.

Aby poznać lepiej dziecko i przygotować się do pracy z nim, wskazane jest przeprowadzenie wstępnego wywiadu z jego rodzicami dotyczącego sytuacji dziecka (również prawnej, jeśli zachodzi taka potrzeba). Rozmowa powinna odbyć się w języku dla nich zrozumiałym lub w obecności tłumacza albo asystenta kulturowego. Nie należy wahać się z zakomunikowaniem rodzicom, że dziecko potrzebuje fachowej pomocy, np. psychologa. Przeciwnie, należy przekonywać rodziców, że wizyta u psychologa to normalna procedura, zwyczajne spotkanie, jak u lekarza, w niczym nie naznacza ani dziecka, ani rodzica, a ma na celu jedynie pomoc dziecku i nierzadko również rodzicowi w zrozumieniu z czym się ono zмага. Należy mówić rodzicom o naturalności doświadczanych przez dziecko problemów, wskazując im jednocześnie ich tymczasowy charakter.

Przez cały okres edukacji dziecka w szkole ważny jest kontakt z jego rodzicami lub opiekunami. Chodzi o to, aby orientowali się oni w tym, co dzieje się w szkole i klasie. Warto wysyłać im maile z planem zebrań rodziców, mogą wtedy przetłumaczyć sobie plan spotkania i dowiedzieć się, o czym będzie mowa, jakie tematy będą poruszane.

35. <https://www.wcies.edu.pl/punkt-kontaktowy-oraz-zespol-ds-nauczania-dzieci-cudzoziemskich>

6.4.2. Przygotowanie polskich rodziców na przyjęcie do klasy dziecka cudzoziemskiego

Tak samo, jak w przypadku klasy, którą nauczyciel przygotowuje na przyjęcie ucznia z doświadczeniem migracyjnym, również polskich rodziców warto poinformować o fakcie przyjęcia nowego ucznia, najlepiej zanim trafi on do klasy. Jest to bardzo ważne, ponieważ rodzice mogą prezentować bardzo różnorodne postawy względem osób odmiennych kulturowo i etnicznie, a chodzi o to, by takie postawy skonfrontować podczas zebrania. Rodzice powinni być poinformowani o kwestiach związanych z przyjęciem nowego dziecka, jego kulturą pochodzenia oraz zapleczem i doświadczeniem kulturowym. Mogą oni być podatni na stereotypy w postrzeganiu osób pochodzących z odmiennych kręgów kulturowych i etnicznych. W tym kontekście mogą ujawnić się uprzedzenia oraz negatywne emocje związane z obecnością w Polsce osób odmiennych kulturowo. Należy stworzyć rodzicom przestrzeń do ujawnienia ich obaw i emocji tak, aby możliwe było ich odpowiednie przepracowanie. Szczególnie w odniesieniu do postaw negatywnych należy wyrazić stanowczy sprzeciw, by nie tworzyć atmosfery przyzwolenia na wyrażanie stereotypowych i/lub krzywdzących poglądów. Warto również zapewnić rodziców o możliwości objęcia dzieci odpowiednią opieką psychologiczno-pedagogiczną, która może im pomóc przyjąć do społeczności klasowej osoby odmiennie kulturowo, a samym rodzicom można zaproponować odbycie warsztatów na temat odmienności kulturowych. Należy pokazać rodzicom korzyści związane z funkcjonowaniem dzieci w klasie różnorodnej kulturowo, które polegają m.in. na kształtowaniu postaw akceptacji oraz tolerancji względem osób odmiennych.

Praca z rodzicami jest niestety ważna, ponieważ ma przeciwdziałać powstawaniu i propagowaniu negatywnych postaw, stereotypów i niechęci wobec osób odmiennej kultury, które to postawy mogą być następnie przejmowane i propagowane przez dzieci w klasie.

6.4.3. Przygotowanie klasy na przyjęcie dziecka cudzoziemskiego

Ważne jest również przygotowanie dzieci polskich do spotkania z uczniem cudzoziemskim, zwłaszcza w sytuacji jego odmienności kulturowej. Warte rozważenia jest przeprowadzenie w klasie warsztatu wrażliwości kulturowej, empatii oraz tolerancji. Istnieje już wiele programów mających na celu uwrażliwienie uczniów na odmienną kulturę, etniczną i inną. Jedną z takich propozycji jest Program Kształtowanie Wrażliwości na Odmienną „Przygody Innego”. Powstał on jako odpowiedź na potrzebę prowadzenia działań edukacyjnych dotyczących międzykulturowości, skierowanych do najmłodszych dzieci. Bazuje on na autorskiej formule bajek międzykulturowych, do których stworzono scenariusze zajęć, wraz z różnorodnymi ćwiczeniami, grami i zabawami. Bajki międzykulturowe zawarte w programie poruszają zagadnienia dotyczące odmienności związanych z: otyłością, niepełnosprawnością, ubóstwem, starością, migracjami oraz różnicami kulturowymi, religijnymi i narodowościowymi (bajki na temat Żydów, muzułmanów, Romów, Czeczenów, Chińczyków, Białorusinów, Ormian, Turków i Wietnamczyków). Program został przeprowadzony w formie pilotażu w białostockich przedszkolach i szkołach podstawowych. Jego podsumowaniem są dwie publikacje zawierające założenia teoretyczne oraz bajki międzykulturowe wraz ze scenariuszami zajęć proponowanych na ich kanwie³⁶.

36. Młynarczuk-Sokołowska, K. Połonec, K. Szostak-Król (red.), Przygody Innego. Bajki w edukacji międzykulturowej, Białystok 2011.

https://www.researchgate.net/publication/319433974_PRZYGODY_INNEGO_BAJKI_W_EDUKACJI_MIEDZYKULTUROWEJ oraz Młynarczuk-Sokołowska, K. Połonec, K. Szostak-Król (red.), Przygody Innego. Bajki międzykulturowe na rzecz integracji dzieci cudzoziemskich, Białystok 2015.

https://www.researchgate.net/publication/319434317_Przygody_Innego_Bajki_miedzykulturowe_na_rzecz_integracji_dzieci_cudzoziemskich. Integralnym elementem książek jest film instruktażowy który zawiera metodyczne wskazówki dotyczące realizacji programu i prowadzenia zajęć w jego ramach Film dostępny jest w serwisie You Tube pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=HPN2R3MnG1c&t=551s>

Niesłuchanie istotny jest sposób wprowadzenie ucznia cudzoziemskiego do klasy. Wszystkie dzieci, które dołączają do klasy już po rozpoczęciu roku szkolnego, potrzebują specjalnej prezentacji. Dotyczy to szczególnie uczniów uchodźców i imigrantów. Wprowadzenie ucznia do klasy powinno odbywać się w sposób zaplanowany, kontrolowany i przemyślany. Należy unikać nadmiernego skupiania uwagi na nowo przybyłym dziecku angażując raczej wszystkich uczniów i uczennice do powitania, np. poprzez kolejne przedstawianie się i opowiadanie o sobie. Dzięki temu pierwsze spotkanie nie będzie zorientowane tylko na nowym uczniu, dla którego sytuacja i tak jest wystarczająco trudna i stresująca.

Warto pokazywać dzieciom podobieństwa między kulturami i narodami. Integracja dziecka cudzoziemskiego z klasą jest procesem dwustronnym, polega na wzajemnym oddziaływaniu dziecka z innymi dziećmi i przejawia się zmianami w zachowaniu wszystkich uczestników.

Interesującym i przynoszącym dobre efekty pomysłem jest wprowadzenie funkcji klasowej „opiekuna” nowego dziecka. Można to zrobić albo przez dyżury tygodniowe – wtedy opiekunowie się zmieniają, albo opiekun jest jeden – ktoś z polskich uczniów, albo z uczniów cudzoziemskich, który już poradził sobie z trudnościami i dobrze funkcjonuje w szkole. Taka inicjatywa może przyspieszyć integrację nowo przybyłego dziecka z klasą i ułatwić mu odnalezienie się w nieznanym otoczeniu. Działanie takie jest również dobre dla całej klasy, ponieważ stanowi formę włączania społeczności klasowej w harmonijne i życzliwe przyjęcie nowej osoby.

Podobny do koncepcji „opiekuna klasowego” jest omawiany już wcześniej mentoring rówieśniczy. Jest on jednak rozwiązaniem znacznie bardziej instytucjonalizowanym niż „opiekun klasowy”. Jest to całościowy program, który wymaga odpowiedniego przeszkolenia zarówno uczniów, jak i nauczycieli.

6.5. Postępowanie z dzieckiem z doświadczeniem migracyjnym i sposoby wdrażania go do nauki w polskiej szkole

Poniżej sformułowano podstawowe zasady dobrego funkcjonowania dziecka z doświadczeniem migracyjnym w polskiej szkole:

- Nauczyciel musi rozmawiać z dzieckiem, słuchać tego, co ono mówi i traktować zarówno informacje, jak i sposób komunikacji z uczniem bardzo poważnie. Dzieci imigrantów i uchodźców potrzebują wsparcia, ale aby było ono skuteczne, trzeba te dzieci poznać. Bez poznania dziecka, jego ojczyzny, kultury i zwyczajów, rodziny i jej szczególnej sytuacji, nie ma mowy o trafiającej w potrzeby dziecka pomocy. Wsparcie na początku polega na słuchaniu i empatii.
- Nauczyciel musi zwracać uwagę na szczególne doświadczenia dziecka oraz szukać ich możliwego związku z tym, jak zachowuje się ono w różnych sytuacjach. Powinien powstrzymać się przed potępieniem dziecka przy jednoczesnym wyrażaniu braku akceptacji dla jego niewłaściwych zachowań, np. agresywnych. Ważne jest, aby dziecko dostrzegało, że jego agresywne zachowanie nie jest akceptowane, ale ono samo nie jest skreślane i potępiane.
- Nauczyciel powinien starać się zapewnić dziecku samodzielność w szkole. Chodzi o to, by dziecko orientowało się w rozkładzie sal i zwyczajach obowiązujących w szkole. W tym celu nauczyciel powinien indywidualnie oprowadzić dziecko po szkole, pokazać, gdzie jest toaleta, sekretariat, świetlica, stołówka, poinformować, jakie są zwyczaje dotyczące zmiany obuwia (np. dzieci hinduskie tego nie robią, z kolei dzieci mużułmańskie zdejmują buty przed każdą klasą), zostawiania rzeczy w szkole, pozostawiania okryć zewnętrznych w szatni, zwyczajach w stołówce i w świetlicy, powiedzieć o zakazie stosowania przemocy. Informacje te powinny być przekazywane w zrozumiałym dla dziecka sposób. W tym celu można skorzystać z tłumacza

lub asystenta kulturowego, można, np. o zakazach poinformować dziecko odwołując się do piktogramów - rysunków przedstawiających zachowania naganne. Uczenie się nowych zwyczajów i funkcjonowania w nowym otoczeniu wymaga czasu, nie należy więc oczekiwać od ucznia, że od razu zapamięta i zaakceptuje wszystkie przekazane mu informacje.

- Szczególna rola, zwłaszcza w przypadku dzieci młodszych, przypada wychowawcom w świetlicy. Nauczyciel dziecka musi zadbać, aby wychowawca w świetlicy miał możliwość podstawowej komunikacji z dzieckiem i jego rodzicami. W tym celu powinien omówić sytuację dziecka oraz sposoby ewentualnej pomocy z wychowawcą świetlicy.
- Dobrą praktyką, tak jak w przypadku rodziców, jest przygotowanie dla dziecka pakietu powitalnego w postaci książeczki. Powinny być w niej zawarte najważniejsze informacje dotyczące zasad obowiązujących w szkole, plan lekcji, informacje o salach, w których dziecko ma zajęcia, o świetlicy, szatni i stołówce. Dla młodszych dzieci pakiet powitalny może mieć postać książeczki z piktogramami.
- W pierwszych dniach pobytu dziecka w szkole nauczyciel powinien nauczyć go podstawowych zwrotów, które umożliwią dziecku funkcjonowanie w nowym miejscu, takich jak: *chcę, muszę, potrzebuję, proszę, dziękuję, boli mnie, proszę zadzwonić do mamy, jestem z... tak, nie, chcę pić, chcę jeść, nazywam się..., gdzie jest toaleta, gdzie jest szatnia, gdzie jest świetlica, gdzie jest stołówka, pomóż mi, nie rozumiem, boję się, przepraszam*. Są to słowa i zwroty, dzięki którym dziecko nie zginie w szkole.

- Nauczyciel powinien otoczyć ucznia indywidualną opieką psychologiczno-pedagogiczną, zgodnie z zapisami rozporządzenia³⁷.
- Wiele dzieci dotkniętych doświadczeniem migracyjnym przechodzi na początku okres niemówienia. Onieśmiałe nową sytuacją i kulturą, zamykają się w sobie, ograniczają komunikowanie ze światem do potakiwania głową i gestykulacji. Nauczyciel powinien zaakceptować ten sposób porozumiewania się dziecka w początkowym okresie jego pobytu w szkole.
- Nauczyciel powinien pokazywać dziecku przebytą przez nie drogę. Wskazywać, co już dziecko osiągnęło, jak dobrze poradziło sobie w nowej klasie. Ważne jest docenianie i dowartościowywanie włożonego przez dziecko wysiłku. Dzięki temu wzmacnia się wiarę dziecka w to, że można sobie poradzić z przeciwnościami i trudnościami.

Nauczyciel może wykorzystać innych uczniów cudzoziemskich, szczególnie tych porozumiewających się tym samym językiem co nowo przybyłe do szkoły dziecko, którzy zaaklimatyzowali się w już szkole, by pomagali nowemu dziecku komunikować się z pracownikami szkoły. Takie dzieci-tłumacze, w razie potrzeby, mogą pełnić funkcje pomocowe w sekretariacie, gabinecie lekarskim czy w stołówce.

- Bardzo dobrą praktyką jest pokazywanie i wykorzystywanie w klasie mocnych stron dziecka, jego talentów, zdolności i pasji. W tym celu nauczyciel powinien rozeznaczyć się w zainteresowaniach i umiejętnościach dziecka, by stworzyć przestrzeń dla jego aktywności będących źródłem satysfakcji i poczucia kompetencji dla dziecka.

37. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. poz. 1591, z 2018 r. poz. 1647 oraz z 2019 r. poz. 323)

- Nauczyciel powinien mówić dziecku o trudnościach, jakie przechodziły inne dzieci z doświadczeniem migracyjnym, by wytłumaczyć mu, że jego kłopoty są dość typowe, a jednocześnie pokazywać, że są one tymczasowe.
- Jeżeli istnieje taka potrzeba, nauczyciel powinien pomóc w organizacji wyprowadki szkolnej dziecka oraz dopilnować dofinansowania posiłków dla niego.
- Warto, aby dyrekcja szkoły wyznaczyła jednego nauczyciela, który będzie odpowiedzialny za koordynowanie działań na rzecz wszystkich uczniów z doświadczeniem migracyjnym, do którego mogliby też zwracać się ich rodzice w sprawach dotyczących ich dzieci.
- Dyrektor szkoły powinien zadbać o przygotowanie merytoryczne kadry pedagogicznej do przyjęcia i kształcenia dzieci z doświadczeniem migracyjnym.

6.6. Dobre Rady³⁸

Ważne jest korzystanie przez nauczycieli w pracy z dzieckiem z doświadczeniem migracyjnym z wiedzy i doświadczenia specjalistów np. nauczania początkowego, glottodydaktyków i metodyków, każdy z tych specjalistów może zaproponować pomocne przy pracy z dzieckiem cudzoziemskim metody. Poniższej wypisano kilka ogólnych zaleceń, które jednak warto przestrzegać.

6.6.1. Przygotowanie nauczyciela do pracy z dzieckiem cudzoziemskim

1. **Dbaj o swoją wrażliwość i kompetencje kulturowe: zdobywaj wiedzę na temat innych kultur i języków, wymieniaj się doświadczeniami i refleksjami z osobami ze swojego otoczenia profesjonalnego, które pracują w zróżnicowanym kulturowo środowisku.**
-

38. Podane wskazówki pochodzą z doświadczeń P. Agnieszki Czekalskiej – nauczycielki w oddziale przygotowawczym w jednej z warszawskich szkół, pracującej z dużą grupą cudzoziemców różnych narodowości

-
2. Nie wstydź się pytać, jeśli nie wiesz, jak zachować się w danej sytuacji w sposób wrażliwy kulturowo. Możesz zapytać o to osobę z danej kultury, a nawet samo dziecko, formułując na przykład pytanie: „A jak wyglądała lekcja w twojej dawnej klasie?”.
 3. Staraj się uświadamiać sobie swoje stereotypy i uprzedzenia. Ich pojawianie się jest zupełnie naturalnym procesem, a tylko mając ich świadomość, możesz nad nimi zapanować, by nie kierowały twoimi zachowaniami. Wrażliwość kulturowa nie powinna jednak prowadzić do pełnego relatywizmu i przekonania, że różnicami kulturowymi można i należy wyjaśniać każde zachowanie. Jeśli jakieś zachowanie dziecka budzi twoje poważne zaniepokojenie, podejmij takie działania, jakie byłyby standardem w przypadku dziecka polskiego.
 4. Bądź cierpliwy i nie irytuj się. Nie okazuj znudzenia, w innej kulturze może być ono odczytane jako zachowanie skrajnie niegrzeczne. Rozumienie i budowanie wypowiedzi w nowym języku trwa dłużej niż w języku pierwszym, weź to pod uwagę.
-

6.6.2. Metody pracy z uczniem cudzoziemskim i nieznającym języka polskiego

1. Odwołuj się do tego, co uczeń już umie. W tym celu przed rozpoczęciem nauki przygotuj test diagnostyczny, żeby zobaczyć, z jakimi zasobami uczeń przychodzi do klasy. Niekiedy dużym problemem jest zdiagnozowanie możliwości intelektualnych dziecka cudzoziemskiego, podobnie jak zdiagnozowanie jego dysfunkcji.
2. Przygotuj dokładne wymagania edukacyjne dla ucznia z każdego nauczanego w klasie przedmiotu, nie tylko z języka polskiego.
3. Dostosuj metody nauczania do sytuacji, umiejętności i możliwości dziecka, czasami niewielka pomoc, np. wyraźniejsze

formułowanie poleceń, może korzystnie wpłynąć na jego aktywność podczas lekcji.

4. Stosuj odrębne kryteria i narzędzia służące ocenianiu ucznia z doświadczeniem migracyjnym, który rozpoczyna edukację w polskiej szkole od tych, które wykorzystujesz w przypadku ucznia polskiego.
5. Współpracuj z zespołem nauczycieli pracujących w klasie, szczególnie z nauczycielem języka polskiego jako „obcego” w celu np. przygotowania słownictwa niezbędnego do zrozumienia tematów z przedmiotów nauczanych w klasie.
6. Przygotuj dla ucznia obcojęzycznego instrukcje do zadań w sposób krótki, jasny i prosty.
7. Nie wyręczaj ucznia w odpowiedziach.
8. Organizuj pracę w zespole z innymi uczniami. Uczniowie często uczą się lepiej od siebie niż od nauczyciela.
9. Ułatwiał pracę z nowym słownictwem, wspierając proces uczenia się przez stosowanie różnorodnych metod i technik nauczania.
10. Sprawdzaj rozumienie języka polskiego przez ucznia cudzoziemskiego przez wyznaczanie mu różnych zadań.
11. Udzielaj uczniowi cudzoziemskiemu informacji zwrotnej w postaci pochwały za każdy, nawet drobny sukces.
12. Nie wymagaj od ucznia cudzoziemskiego czytania tekstów zapisanych w podstawie programowej, np. czytania i interpretacji utworów lirycznych. Nie oceniał umiejętności gramatycznych, nie wymagaj pisania dłuższych form wypowiedzi. Na podstawie materiałów programowych przygotuj krótkie, proste streszczenia lektur i innych tekstów, dostosowanych do znajomości języka polskiego przez ucznia. Gramatykę traktuj funkcjonalnie, w wypowiedziach pisemnych oceniał elementy merytoryczne. Stosuj wobec ucznia język prostych instrukcji

i pozwól mu na korzystanie podczas lekcji ze słownika dwujęzycznego w smartfonie.

13. Bądź cierpliwy w tłumaczeniu uczniowi jego sytuacji. Niektórzy uczniowie z innych obszarów kulturowych znają litery, umieją się posługiwać językiem, potrafią czytać i pisać, czyli wykonali już swoją pracę, nie rozumieją, dlaczego mają ją zaczynać od początku, ponownie mają się uczyć czytać i pisać. Wydaje się im, że się cofają i trudno im się z tą sytuacją pogodzić. Trzeba im cierpliwie tłumaczyć, dlaczego muszą się uczyć nowego języka, a często i innego alfabetu.
14. Ucz uczniów cudzoziemskich miłości i szacunku do Polski, nie zmuszaj ich jednak, aby byli Polakami. Nie wykluczaj ich z polskiej wspólnoty, ale też jej nie narzucaj. Zapraszaj ich do bycia z nami, ale nie pozbawiaj ich tożsamości i przywiązania do swoich ojczyzn. Pamiętaj, by nie tworzyć gradacji „Polska jest lepsza”. Bardzo ważne jest wciąganie w nasz krąg kulturowy dzieci cudzoziemskich, ale warto uatrakcyjnić lekcje, zwłaszcza w oddziałach przygotowawczych, i mówić również o ich kraju, np. przy okazji świąt, zwyczajów, hymnu. Ważne jest, by dziecko było nie tylko odbiorcą, ale czuło się również dawcą, mogło opowiedzieć o swoim kraju pochodzenia. Metodą integracji dzieci cudzoziemskich i ich rodziców z klasą może być zorganizowanie dni kultury danego kraju w szkole.

6.6.3. Elementy metodyki nauczania języka polskiego dzieci cudzoziemskich

1. Skracaj tekst oryginalny, np. do 10 zdań.
2. Upraszczej zdania do zdań prostych, zdania złożone podziel na proste.
3. Dawaj dziecku omawiany na następnej lekcji tekst do przeczytania w domu. Dziecko przed lekcją powinno się z nim zapoznać i sprawdzić nieznanne słowa w słowniku. W ten sposób przygotowuje się do lekcji i będzie lepiej zorientowane w tym, o czym jest mowa w klasie.

-
4. **Metodą nauczania rozumienia tekstu pisanego jest wyszukiwanie słów kluczowych. Zachęcaj, by dziecko znalazło i zakreśliło w tekście słowa mające zasadnicze znaczenie dla jego zrozumienia.**
 5. **Aby pokazać dziecku fleksyjność języka polskiego, poleć mu znaleźć i zakreślić słowa, które znaczą to samo, ale ich forma w różnych miejscach tekstu jest inna.**
 6. **Czytaj tekst na głos, by dziecko poznało brzmienie języka.**
 7. **Oglądaj z dziećmi wspólnie filmy, to bardzo pomocna forma nauki języka.**
 8. **Używaj podręczników polskich do nauczania początkowego, pomagają one bardzo w nauce języka polskiego jako obcego. Nauczanie początkowe oparte jest na konkrety, dlatego każda strona zawiera bardzo dużo ilustracji, które służą jako pierwszy słowniczek polsko-wietnamski, chiński, gruziński, filipiński, hinduski...**
 9. **Na każdej lekcji powtarzaj słownictwo z poprzedniej lekcji. Jest to tzw. rozgrzewka i powinna być ona pierwszym elementem każdej lekcji.**
 10. **Z uczniem cudzoziemskim wskazane jest pracować metodami nauczania wczesnoszkolnego, nawet z uczniem starszym, ale też w równej mierze metodyką nauczania języków obcych, jak i ćwiczeń z terapii pedagogicznej - reedukacji. Można też wykorzystywać materiały do nauczania dzieci głuchoniemych.**
 11. **W klasie warto powiesić karton, na którym wypisane będą polecenia zobrazowane ilustracjami. Polecenia można wypisać z książki od matematyki np. połącz - i odpowiedni rysunek lub zakreśl – i rysunek, dalej: wklej, otocz pętlą, podkreśl, pokoloruj.**
 12. **Regularnie używaj pomocy wizualnych pomagających w rozumieniu lub utrwalaniu przekazywanego materiału, np. rysuj i ilustruj wypowiedzi w trakcie wyjaśniania nowych zagadnień.**
-

Część III – Imigranci w województwie zachodniopomorskim

7. Imigranci w województwie zachodniopomorskim – statystyki

(Małgorzata Budyta-Budzyńska)

7.1. Obywatele państw trzecich w Polsce – statystyki

Według danych Urzędu ds. Cudzoziemców w połowie 2020 roku ważne zezwolenia na pobyt w Polsce posiadało prawie 450 tys. cudzoziemców, w ciągu roku, mimo pandemii koronawirusa, liczba ta wzrosła o 35 tys. Największy wzrost wśród obcokrajowców osiedlających się w Polsce dotyczył obywateli Ukrainy (w stosunku do 2019 roku wzrost o 25 tys. osób, do 236.4 tys. osób), Białorusi (o 3.8 tys. do blisko 25,6 tys.) i Gruzji (o 1.6 tys. do 7 tys.). Niezmiennie najwięcej cudzoziemców posiadało zezwolenia na pobyt czasowy (maksymalnie do 3 lat), w połowie 2020 roku osób takich było 266 tys. - w 2015 roku było 60.6 tys. a w 2010 roku 26.6 tys., podczas gdy grupa obcokrajowców uprawnionych do pobytu stałego wynosiła 81 tys. i w stosunku do 2015 roku zwiększyła się o 50 tys. a w stosunku do 2010 roku o 63.5 tys. Powyższe dane nie uwzględniają osób przebywających w Polsce tymczasowo w ramach ruchu bezwizowego lub na podstawie wiz, więc rzeczywiste liczby cudzoziemców są znacznie wyższe, ale trudne do oszacowania.

Regionami, które są najbardziej popularną destynacją dla cudzoziemców są województwa: mazowieckie – w połowie 2020 roku 119.6 tys. osób posiadało zezwolenie na pobyt wydane przez wojewodę mazowieckiego, kolejnymi woje-

wódtwami były: małopolskie – 51.4 tys. wielkopolskie – 38.3 i dolnośląskie – 36.2 osób miało ważne dokumenty pobytowe wydane przez wojewodów.

Z badań prowadzonych przed pandemią wśród pracodawców przez firmę Personnel Service wynika, że zainteresowanie zatrudnianiem pracowników z zagranicy było duże. Raport „Barometr Imigracji Zarobkowej” wskazuje, że pracowników zza wschodniej granicy chciała zatrudnić co piąta firma w Polsce, natomiast wśród dużych przedsiębiorstw wskaźnik ten wynosił aż 40%³⁹.

W rejestrach ZUS na koniec pierwszego kwartału 2020 roku widniało 662 tys. obcokrajowców, w tym 485 tys. Ukraińców, za których opłacane były składki na ubezpieczenia społeczne⁴⁰. Dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczące zezwoleń i oświadczeń o zatrudnianiu cudzoziemców również potwierdzają rosnącą liczbę cudzoziemców w Polsce. Według danych MR-PIPS pod koniec czwartego kwartału 2019 roku zarejestrowano ponad 1 723 tys. oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi⁴¹, wydano 445 tys. różnego typu zezwoleń na pracę dla cudzoziemców⁴² oraz przeszło 184 tys. zaświadczeń o wpisaniu do ewidencji zezwoleń na pracę sezonową⁴³. Wśród cudzoziemców, dla których pracodawcy wystąpili o dokumenty legalizujące pracę, zdecydowanie przeważali Ukraińcy, wg danych MRPIPS wydaje się dla nich ponad 70% zezwoleń na pracę oraz ponad 90% oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz niemal 100 % zezwoleń na pracę sezonową.

39. Barometr Imigracji Zarobkowej II półrocze 2018 „Ukraiński pracownik w Polsce”: <http://personnel-service.pl/pl/biuro-prasowe/raporty>

40. <https://psz.zus.pl/kategorie/ubezpieczeni/ubezpieczenia-emerytalne-i-rentowe>

41. <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r>

42. <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180075-zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow>

43. <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180228-zezwolenia-na-prace-sezonowa-cudzoziemca>

Według badań przeprowadzonych w sierpniu 2018 roku przez Międzynarodową Organizację do Spraw Migracji (IOM) w 124 firmach działających w różnych branżach głównym powodem (dla 85% ankietowanych) zatrudniania migrantów jest brak polskich pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Największą trudność dla pracodawców stanowią skomplikowane i niedostosowane do sytuacji na rynku pracy procedury zatrudniania cudzoziemców (83% ankietowanych) i długi czas oczekiwania na uzyskanie stosownych zezwoleń, na co wskazało 81% ankietowanych. Aż 77% firm przyznało, że nie udało się zatrudnić pracownika w odpowiednim czasie i 29% ankietowanych przedsiębiorców zanotowało utratę zleceń. Wśród innych wyzwań związanych z zatrudnianiem cudzoziemców pracodawcy wskazywali brak znajomości języka polskiego przez cudzoziemców oraz brak systemowych działań ze strony państwa wspierających integrację cudzoziemców do społeczeństwa polskiego.

7.2. Obywatele państw trzecich w województwie warmińsko-mazurskim – statystyki

Liczba cudzoziemców mieszkających i pracujących, jak w całej Polsce, w województwie zachodniopomorskim wzrasta. W połowie 2020 roku 24.5 tys. cudzoziemców posiadało ważne dokumenty pobytowe wydane przez Wojewodę Zachodniopomorskiego (w roku 2019 było to 23.5 tys., w 2015 roku 12.6, a w 2010 5.8 tys. osób)⁴⁴. Województwo Zachodniopomorskie należy do województw ze średnią liczbą cudzoziemców mających ważne dokumenty pobytowe, jest tu pięciokrotnie więcej cudzoziemców niż w województwie świętokrzyskim, i trzykrotnie więcej niż w województwie warmińsko-mazurskim, ale i pięciokrotnie mniej niż absolutnym liderze pod tym względem w województwie mazowieckim. Odsetek

44. www.migracje.gov.pl

firm korzystających z cudzoziemskiej siły roboczej zbliża się do 10%, podobnie jak w innych województwach o wysokim nasyceniu rynku pracy imigrantami (jak województwo Mazowieckie, Warmińsko-Mazurskie, Opolskie, Małopolskie)⁴⁵.

Wymiernym, choć niepełnym wskaźnikiem liczby zatrudnionych cudzoziemców, są dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W województwie zachodniopomorskim na koniec pierwszego kwartału 2020 roku w ZUS było ubezpieczonych 29 tys. obcokrajowców, z czego 23 tys. (prawie 80%) stanowili obywatele Ukrainy⁴⁶.

Trzeba jednak pamiętać, że liczba legalnie pracujących obcokrajowców jest większa, gdyż część może pracować w ramach np. umowy o dzieło, a taka nie podlega zgłoszeniom do ZUS. Wiele wskazuje na to, że w nadchodzących latach tendencja wzrostowa liczby cudzoziemców pracujących w województwie utrzyma się, co obok korzyści dla rynku pracy, stanowi również wyzwanie w kontekście adaptacji i integracji społecznej.

8. Badania imigrantów z państw trzecich w województwie zachodniopomorskim

(Małgorzata Budyta-Budzyńska)

W Szczecinie w 2019 roku przeprowadzono badanie ankietowe z pracującymi w województwie warmińsko-mazurskim imigrantami. Badanie było realizowane w ramach projektu „System wsparcia cudzoziemców przebywających na terenie województwa zachodniopomorskiego w obszarze adaptacji i integracji społecznej” współfinansowanego z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa, realizowanego przez Wojewodę Zachodniopomor-

45. Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców, Agata Górny, Paweł Kaczmarczyk, Monika Szulecka, Maciej Bitner, Marek Okólski, Urszula Siedlecka, Aneta Stefańczyk, Warszawa, 2018

46. <https://psz.zus.pl/kategorie/ubezpieczeni/ubezpieczenia-emerytalne-i-rentowe>

skiego oraz Caritas Polska. Jego celem było poznanie opinii imigrantów na temat ich życia i pracy w Polsce, problemów, z jakimi się stykają oraz ewentualnych oczekiwań, jakie mają wobec władz, administracji państwowej i organizacji społecznych. Chodziło też o dowiedzenie się, jak imigranci spoza Unii Europejskiej integrują się ze społeczeństwem polskim, co może przejawiać się ich udziałem w polskich imprezach i świętach, korzystaniem z polskich mediów - tradycyjnych i elektronicznych, posiadaniem licznych kontaktów z Polakami i znajomością języka polskiego.

8.1. Metodologia badania

Badanie imigrantów zostało przeprowadzone metodami ilościowymi. Posłużono się kwestionariuszem złożonym z 22 pytań zamkniętych dotyczących powodów emigracji do Polski, spraw pracowniczych i problemów związanych z adaptacją imigrantów do społeczeństwa polskiego. Respondenci mieli za zadanie wybrać jedną z sugerowanych odpowiedzi, w niektórych pytaniach istniała możliwość udzielania więcej niż jednej odpowiedzi, co było zaznaczone w pytaniu. Kwestionariusz zawierał dodatkowe pytania tzw. metryczkę respondenta.

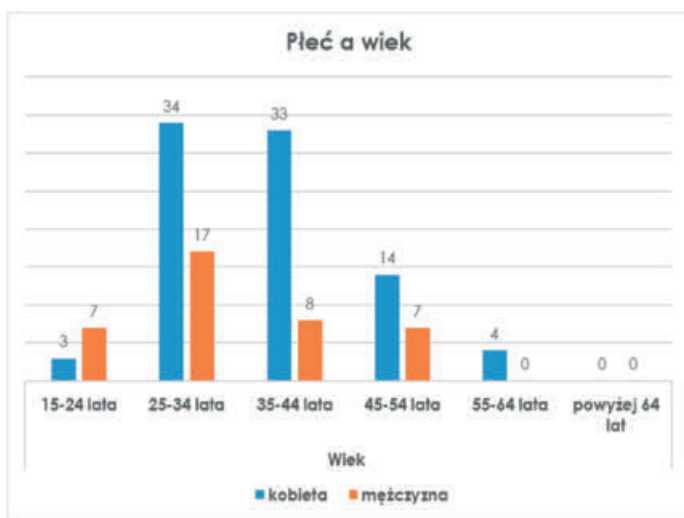
Osoby do badania zostały wybrane spośród imigrantów odwiedzających Centrum Pomocy Migrantom i Uchodźcom w Szczecinie i zgodziły się przystąpić do badania ankietowego. Było ono przeprowadzone w okresie marzec – wrzesień 2019 roku metodą CAPI (*Computer Assisted Web Interviewing*). Respondent zaznaczał odpowiedzi w kwestionariuszu internetowym umieszczonym na stronach: www projektu prowadzonej przez Caritas Polska (<http://migranci-uchodzcy-szczecin.caritas.pl/>) lub na stronie Zachodniopomorskiego Urzędu Wojewódzkiego (<https://www.szczecin.uw.gov.pl/>). Ankieta była dostępna w czterech językach: ukraińskim, rosyjskim, angielskim i polskim (zamieszczono odpowiednie linki do ankiety w różnych językach). Niektórzy respondenci wypełnili ankietę w formie papierowej. W Centrum Pomocy Migrantom i Uchodźcom w Szczecinie

były wyłożone ankiety papierowe, imigranci czekając w kolejce na załatwienie swojej sprawy byli zachęcani do wypełnienia ankiety. W przypadku wypełnienia ankiety papierowej pracownik projektu wpisywał wyniki ankiety do bazy wyników w komputerze. Badanie miało charakter anonimowy.

8.2. Charakterystyka próby badawczej

W badaniu wzięty udział **127 osób**: 88 kobiet i 39 mężczyzn. Badani reprezentowali różne kategorie wiekowe, od kategorii wiekowej 15-24 lata do kategorii 55-64 lata, najwięcej osób było w wieku 25-34 lata. W próbie badawczej wyraźnie malała liczba kobiet w kolejnych grupach wiekowych, powyżej 64 lat nie było ich wcale.

Wykres 1. Respondenci w podziale ze względu na płeć i wiek



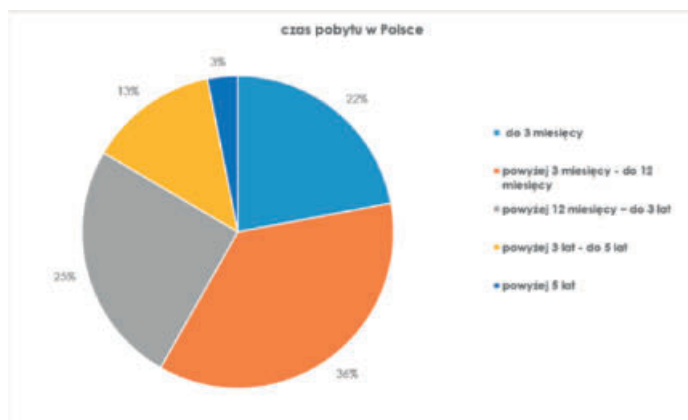
źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

Zdecydowana większość badanych (119) miała obywatelstwo ukraińskie, 4 osób legitymowały się obywatelstwem białoruskim, 2 rosyjskim, a 2 imigrantów pochodziło z 2 innych krajów.

Niemal wszyscy imigranci deklarowali wykształcenie co najmniej średnie, najwięcej osób było z wykształceniem wyższym magisterskim lub licencjackim (69 osób), 8 osób miało niepełne wyższe, 32 osoby miały wykształcenie średnie zawodowe (collage, technikum) i 10 średnie ogólne - po 9 lub 10 latach nauki. Tylko 1 osoba deklarowała, że nie ma średniego wykształcenia, co w realiach postsowieckich oznacza, że nie skończyła dziesięciolatki (która daje średnie wykształcenie bazowe lub ogólne).

Największa grupa badanych przebywała w Polsce od 3 do 12 miesięcy (46 osób), 32 osoby dłużej niż rok, ale nie dłużej niż 3 lata; osób przebywających w Polsce dłużej niż 3 lata, ale krócej niż 5 było 17, tylko 4 osoby miały staż pobytowy w Polsce dłuższy niż 5 lat; 28 osób mieszkało w Polsce krócej niż 3 miesiące.

Wykres 2. Respondenci w podziale ze względu na czas pobytu w Polsce

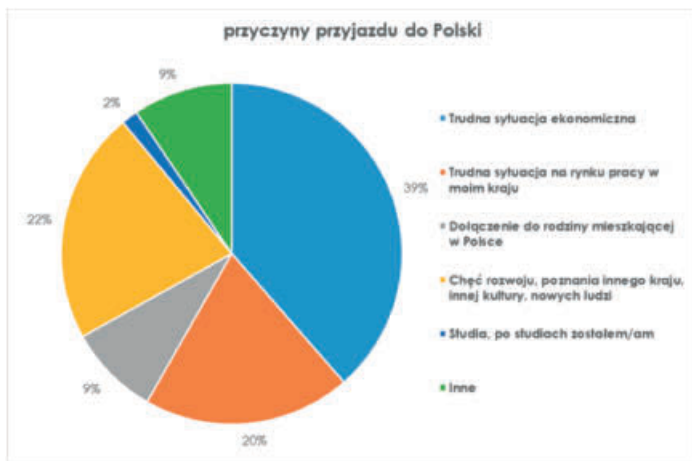


źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

Jak przewidywano, większość badanych przyjechała do Polski z powodów ekonomicznych: czy to ciężkiej sytuacji ekonomicznej swojej lub rodziny czy trudnej sytuacji na rynku pracy w kraju pochodzenia (74 osób); 11 osób przyjechało, by dołączyć do swojej rodziny mieszkającej w Polsce; 28 osób deklarowało, że przyjazd do Polski wiązał się z chęcią rozwoju, poznania innego kraju, innej kultury

i nowych ludzi, ale tylko 2 z nich podjęto w Polsce studia; 12 osób podało inny powód przyjazdu do Polski. Przeszło połowa badanych miała w Polsce co najmniej jednego członka swojej rodziny.

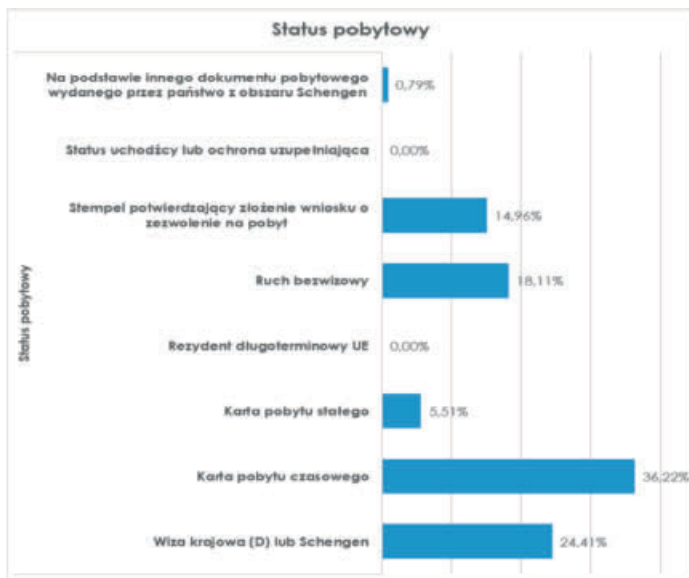
Wykres 3. Respondenci w podziale ze względu na przyczyny przyjazdu do Polski



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

Najwięcej osób z badanych (46) przebywało w Polsce na podstawie karty pobytu czasowego; 31 na podstawie wizy krajowej lub wizy Schengen; 23 osoby przebywały na podstawie ruchu bezwizowego; 19 spośród badanych złożyło wniosek o pozwolenie na pobyt, co mieli udokumentowane stemplem w paszporcie i 7 osób miało pozwolenie na pobyt stały.

Wykres 4. Respondenci w podziale ze względu na status pobytowy



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

Przeszło połowa badanych deklarowała, że ma umowę o pracę, co szósty stwierdził, że ma umowę o dzieło lub zlecenie, co dziesiąta badana osoba była na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, 7% deklarowało, że poszukuje pracy; i tyle samo pracowało bez żadnej umowy. Trzeba zaznaczyć, że próba badawcza nie była w tym zakresie reprezentatywna, ponieważ badani rekrutowali się spośród beneficjentów Punktu Informacyjno-Konsultacyjnego w Szczecinie, do którego zgłaszają się o pomoc na ogół osoby przebywające i pracujące w Polsce legalnie. Z tego powodu wyników dotyczących legalności zatrudnienia nie można uogólniać, choć, jak wskazują inne badania⁴⁷, wzrasta liczba imigrantów pracujących w Polsce legalnie.

47. Górny, A. Kaczmarczyk P. Szulecka M. Biłner M. Okólski M. Siedlecka U. Stęfańczyk A. Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców, OBM UW, Warszawa, 2018

Wśród badanych najwięcej osób deklarowało, że pracują jako robotnicy przemysłowi lub budowlani albo operatorzy lub monterzy maszyn (20%), i jak można było przewidzieć, byli to przeważnie mężczyźni; kolejną kategorią były osoby sprzątające (9%) i były to wyłącznie kobiety; 8% badanych określiło się jako specjaliści i tyle samo jako pracownicy szeroko pojmowanych usług: gastronomicznych, handlowych i innych. Tę niereprezentatywną strukturę profesji i stanowisk można wyjaśnić, podobnie jak poprzedni wykres, sposobem pozyskiwania respondentów. Rekrutowali się oni spośród beneficjentów miejskiego NGO-su, nie było wśród nich osób zatrudnionych w rolnictwie lub leśnictwie. Beneficjentami Caritasu najczęściej nie są też osoby pracujące w swoich zawodach: jako personel biurowy, trenerzy, nauczyciele, co nie znaczy, że takich wśród imigrantów nie ma. Nie byli oni jednak reprezentowani w próbie badawczej.

8.3. Kluczowe wnioski z badania imigrantów mieszkających i pracujących w województwie zachodniopomorskim

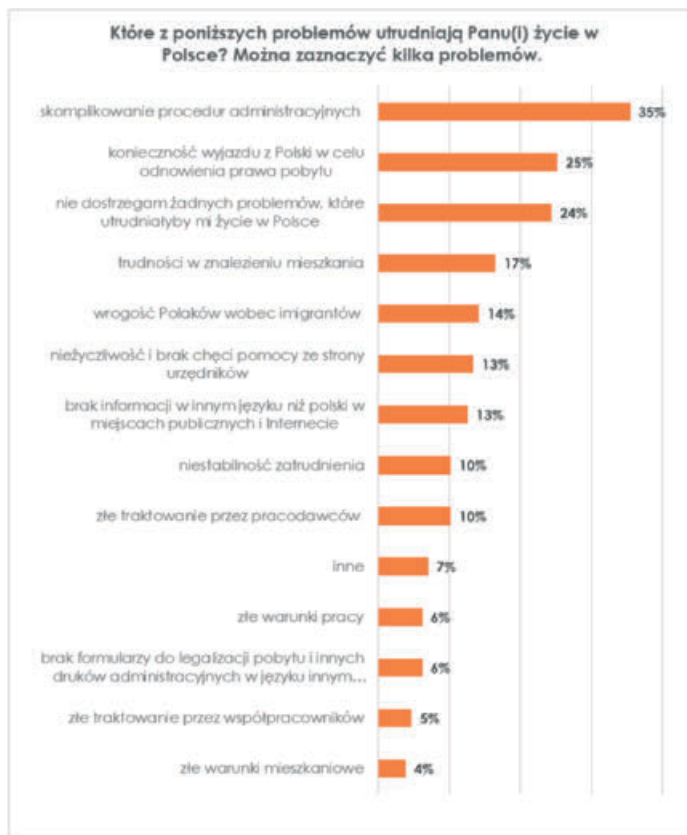
- Zdecydowana większość spośród badanych (68%) czuła się w Polsce bezpiecznie, generalnie nie spotykała się z przejawami niechęci ze strony Polaków, chociaż kilkanaście procent badanych przypominała sobie 2-3 sytuacje w ciągu swego pobytu w Polsce, kiedy okazano im niechęć w autobusie, w restauracji, kawiarni lub barze, jak również w pracy. Bardzo rzadko imigranci spotkali się z niechęcią ze strony personelu przedszkolnego czy szkolnego. Ten pozytywny obraz może być zniekształcony przez wybór respondentów – z Punktu konsultacyjno-informacyjny Caritasu. Beneficjenci Punktu będąc wdzięcznymi za pomoc materialną, wsparcie psychologiczne i prawne udzielane im przez pracowników Punktu mogli czuć się zobligowani do wyrażania pozytywnych odpowiedzi dotyczących kraju pobytu, wbrew rzeczywistym ocenom. Nie można jednak wykluczyć, że dzięki wsparciu z Punktu

czuli się autentycznie „zaopiekowani” i to przekładało się na ich pozytywne postrzeganie kraju.

- Generalnie imigranci mieli pozytywne opinie na temat działania polskich instytucji administracyjnych i publicznych, takich jak: szpital, przychodnia rejonowa, policja, urząd skarbowy, ZUS, urząd ds. Cudzoziemców, urząd wojewódzki, urząd gminy i urząd pracy. Zdecydowana większość oceniała, że byli w nich traktowani dobrze lub nawet bardzo dobrze. Pewne zastrzeżenia imigranci zgłaszali do tych instytucji, z którymi największa ich liczba się kontaktuje, czyli urzędem wojewódzkim i urzędem ds. cudzoziemców. Wynik jest zaskakujący, ponieważ często słyszy się mało empatycznym podchodzeniu do cudzoziemców w instytucjach publicznych. Badanie pokazuje, że w tej dziedzinie zaszły zmiany, nastąpiła wyraźna poprawa. By jednak upewnić się, że tak jest w istocie, należałoby przeprowadzić badania weryfikujące tę opinię na próbie imigrantów rekrutowanych w inny sposób, nie przez organizację pozarządową, której działalność może łagodzić sądy imigrantów dotyczące działania polskich instytucji publicznych. Dodatkowo na rezultaty może wpływać miejsce badania - w Szczecinie, mieście tolerancyjnym i przychylnym imigrantom, gdzie wszyscy mieszkańcy są migrantami albo potomkami powojennych migrantów i być może ta pamięć mobilności obecnych mieszkańców sprawia, że imigranci dobrze się tu czują i są dobrze traktowani.
- Najczęściej wskazywanym problemem było skomplikowanie procedur administracyjnych, co dowodzi potrzeby szkoleń w tym zakresie. Drugim najczęściej wymienianym problemem, podawanym przez co czwartego imigranta, była konieczność wyjazdu z Polski w celu odnowienia pobytu, czyli, jak powiedziała w czasie wywiadu jedna z urzędniczek z instytucji zajmującej się sprawami imigrantów: „obrócenia się wokół słupa granicznego”, dla 17% badanych problemem było wynajęcie mieszkania, a 14% wskazało na niechęć Polaków do nich, podobny procent zwrócił uwagę na nieżyczliwość urzędników

i brak informacji w języku innym niż polski w urzędach i miejscach publicznych oraz brak formularzy i druków urzędowych w innym języku niż polski. Ale co czwarty z badanych stwierdził, że nie dostrzega żadnych problemów, które utrudniałyby mu życie w Polsce, co może świadczyć albo o rzeczywiście dobrej integracji imigrantów, albo o braku szczerości z ich strony spowodowanej obawami, że jeśli się poskarżą, mogą ich dotknąć jakieś sankcje.

Wykres 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Które z poniższych problemów utrudniają Panu(i) życie w Polsce? Można było zaznaczyć kilka odpowiedzi.

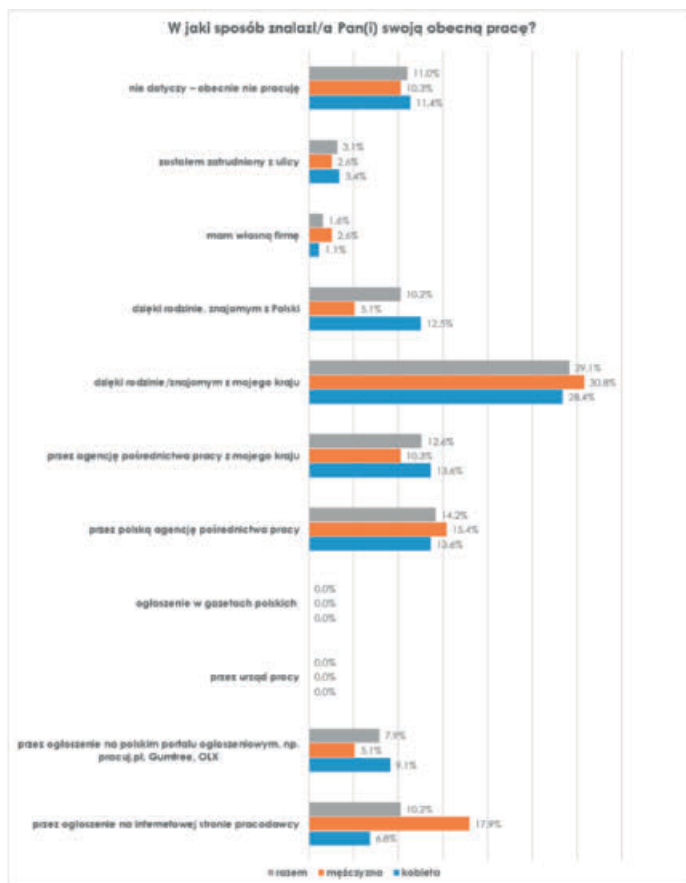


źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

- Pewne problemy badani imigranci mieli z wynajmowaniem mieszkań, 40% badanych przyznawało, że oni lub ich bliscy spotkali się z odmową ze strony właścicieli wynajęcia mieszkania, co dziesiąty przyznał, że taka sytuacja zdarzała się mu często. Co trzeci przyznał również, że spotkał się z zawyżaniem cen wynajmu w stosunku do cen proponowanych Polakom. Z jednej strony skala tego zjawiska nie była duża i ostatecznie imigranci znajdowali mieszkania, ale z drugiej strony, mimo narastającej liczby imigrantów wielu właścicieli mieszkań obawia się wynajmować je imigrantom. W wywiadach indywidualnych niektórzy imigranci próbowali usprawiedliwiać gospodarzy wskazując, że nie zawsze mogą być oni pewni zapłaty za wynajem, poza tym niektórzy imigranci nie szanują swojego locum, nie dbają o mieszkanie, a nawet je niszczą.
- Jeśli chodzi o problemy pracownicze, to co czwarty badany przyznał, że spotkał się z sytuacją niewypłacenia wynagrodzenia w ustalonym terminie lub niewypłacenia pieniędzy za nadgodziny lub pracę dodatkową, ale tylko kilku badanych przyznawało, że takie sytuacje były częste. Bardzo rzadko zdarzało się, by pracodawca nie zgłosił pracownika do ubezpieczenia zdrowotnego.
- Badani imigranci znaleźli aktualną pracę najczęściej dzięki rodzinie lub znajomym – czy to Polakom czy krajanom (40%), ogólnie przez własne sieci kontaktów. Kobiety częściej przez znajomych i rodzinę z Polski, mężczyźni zdecydowanie częściej przez rodaków, co można wytłumaczyć charakterem wykonywanych przez nich prac. Kobiety częściej pracują w usługach, sprzątaniu, opiece nad dziećmi lub seniorami – a w takich branżach pracę znajduje się głównie przez polecenie Polaków. Mężczyźni jako robotnicy budowlani, przemysłowi i monterzy, korzystają częściej z własnych sieci kontaktów. Co piąty badany znalazł pracę przez agencje pracy – czy to działające w kraju pochodzenia imigranta, czy z Polski. Innym sposobem znajdowania pracy,

znacznie jednak mniej popularnym, okazały się ogłoszenia na stronach pracodawcy, w taki sposób pracę znalazł co dziesiąty badany, tylko 8% skorzystało z ogłoszeń na portalach: pracuj.pl, olx, czy Gumtree.

Wykres 6. Rozkład odpowiedzi w podziale na płeć na pytanie: W jaki sposób znalazł(a) Pan/i swoją obecną pracę?



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

- Przeszło połowa badanych nigdy nie spotkała się z odmową przyjęcia do pracy z powodu swojego zagranicznego pochodzenia, co z jednej strony może być interpretowane jako pozytywne nastawienie pracowników i pra-

codawców do cudzoziemców, ale z drugiej strony może być wyjaśniane faktem, że często imigranci byli przyjmowani na stanowiska dedykowane cudzoziemcom, więc pozytywne nastawienie współpracowników i pracodawców nie jest zaskakujące; blisko 30% badanych spotkał się z odmową zatrudnienia ze względu na pochodzenie, najczęściej nie była ona formułowana wprost, raczej w sposób zawołowany. Jednocześnie blisko dwie trzecie badanych przyznało, że pracodawcy, zatrudniając ich, nie brali pod uwagę ich wykształcenia i doświadczenia zdobytego poza Polską.

Wykres 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy kiedykolwiek spotkał(a) się Pan(i) z odmową przyjęcia do pracy dlatego, że jest Pan(i) obcokrajowcem?

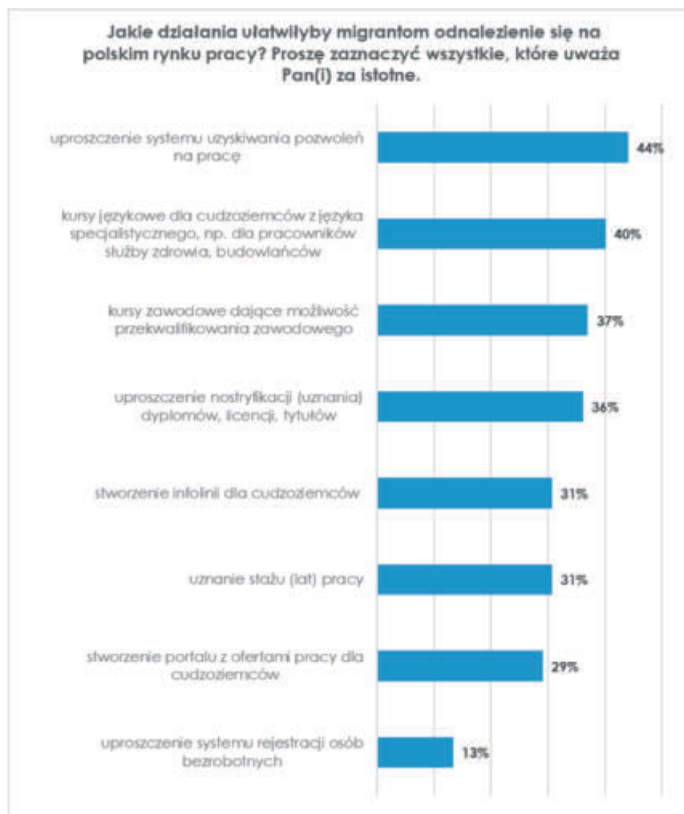


źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

- Zdaniem badanych, najbardziej pożądanym działaniem ułatwiającym migrantom życie w Polsce byłoby uproszczenie systemu uzyskiwania pozwoleń na pracę, uważało tak 44 % badanych. Niemal tak samo ważne dla biorących udział w ankiecie było organizowanie kursów z języka specjalistycznego dla obcokrajowców, co dowodzi chęci podejmowania przez nich pracy

w zawodzie. Inne działania ułatwiające odnajdywanie się imigrantów na rynku pracy, na które wskazywano, dotyczyły kursów zawodowych, które dawałyby możliwość przekwalifikowania zawodowego oraz ułatwień w nostryfikacji dyplomów, licencji i świadectw. Niemal co trzeci badany uważał, że lepsza polityka informacyjna ułatwiłaby odnalezienie się imigrantów na polskim rynku pracy, np. gdyby stworzono dedykowaną cudzoziemcom infolinię lub założono portal z ofertami pracy tylko dla cudzoziemców. Z badania wynika, że wielu imigrantów nie porzuca myśli o powrocie do swojego wyuczonego zawodu, dlatego chcieliby ułatwień w nostryfikacji dyplomów. Niektórzy zdają sobie sprawę z nieprzystawalności swojego wykształcenia i doświadczenia do polskiego rynku pracy, dlatego chcieliby zdobyć nowy zawód na kursach przekwalifikowania zawodowego. Otrzymane rezultaty z badania ankietowego są istotnym wskazaniem, jakie działania powinny być podejmowane przez instytucje zajmujące się imigrantami, które ułatwiłyby im odnalezienie się na polskim rynku pracy. Takie działania powinny dotyczyć, po pierwsze, ułatwień w otrzymywaniu zezwoleń na pracę; po drugie, ułatwień w nostryfikacji dyplomów; po trzecie, dostępności kursów z języka specjalistycznego dla specjalności medycznych, budowlanych oraz kursów przekwalifikowania zawodowego.

Wykres 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie działania ułatwiłyby migrantom odnalezienie się na polskim rynku pracy. Można było zaznaczyć kilka odpowiedzi.

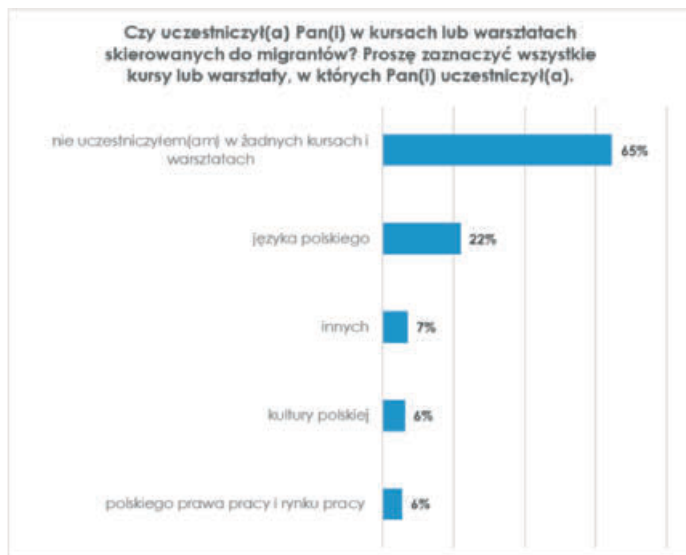


źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

- Udział imigrantów w kursach adaptacyjnych, zawodowych, językowych i kulturowych jest generalnie niski, dwie trzecie badanych imigrantów nie uczestniczyła w żadnych kursach, a i tak można podejrzewać, że procent ten był wyższy niż w całej populacji imigrantów, ponieważ badani byli rekrutowani spośród beneficjentów NGO- su prowadzącego takie kursy. Mimo to tylko co piąty badany brał udział w kursie języka polskiego, a co szesnasty w kursie

kultury polskiej i podobnie co szesnasty w kursach z polskiego prawa i rynku pracy.

Wykres 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy uczestniczył(a) Pan(i) w kursach lub warsztatach skierowanych do migrantów? Można było zaznaczyć kilka odpowiedzi.

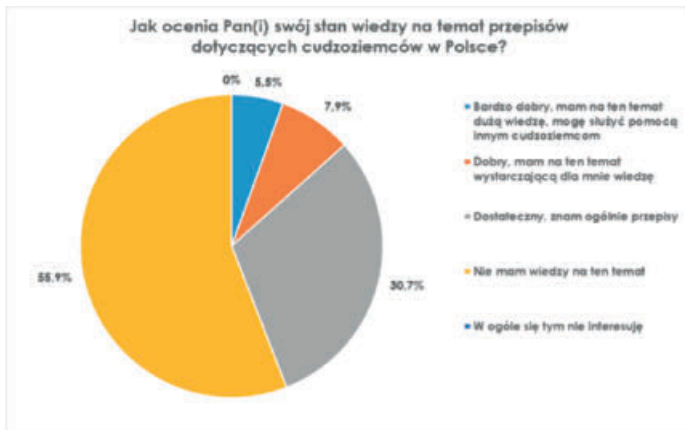


źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

- W kwestionariuszu ankiety zadano pytanie o znajomość przez imigrantów przepisów dotyczących pobytu i pracy w Polsce. Wiedza imigrantów na te tematy jest istotna, ponieważ to wpływa na zdolność poradzenia sobie w sytuacji migracyjnej. Kiedy imigranci słabo orientują się w prawie i procedurach ich obowiązujących, zachodzi potrzeba zapoznania ich z nimi i wymyślenia najlepszych metod dotarcia do nich z takim przekazem. Pytanie zadane w kwestionariuszu służyło zdiagnozowaniu sytuacji. Z przeprowadzonego badania wynika, że imigranci słabo orientują się w przepisach ich obowiązujących, blisko 60% respondentów przyznawało, że nie ma wiedzy na ten temat; co trzeci, że zna je bardzo ogólnie, a jedynie 13% stwierdziło, że jego wiedza

na temat przepisów dotyczących imigrantów jest wystarczająca, z tego 5.5% przyznało, że na tyle duża, że mogą oni służyć radą innym imigrantom.

Wykres 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak ocenia Pan(i) swój stan wiedzy na temat przepisów dotyczących cudzoziemców w Polsce?

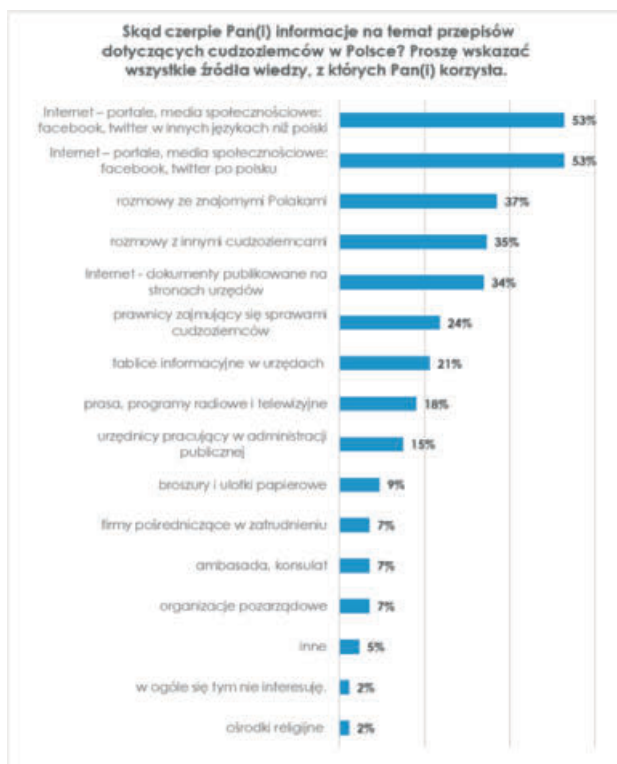


źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

- Słaba znajomość przepisów przez imigrantów nie musi oznaczać, że są one źle przekazywane albo w zbyt małej liczbie instytucji można się o nich dowiedzieć, może wynikać z faktu, że imigranci się tymi sprawami po prostu nie interesują, polegając np. na znajomych Polakach albo innych, lepiej zorientowanych z prawie migracyjnym i pracowniczym imigrantach. Nie zostało zbadane, z czego wynika słaba znajomość przepisów przez imigrantów, ale niezależnie od przyczyny, wynik badania wskazuje, że po pierwsze, należy lepiej upowszechniać przepisy dotyczące imigrantów; po drugie i przede wszystkim, zwracać uwagę imigrantom, że to w ich własnym interesie jest je znać. W czasie szkoleń, kursów adaptacyjnych i warsztatów dla imigrantów należy kłaść szczególny nacisk na znajomość przez imigrantów ich praw oraz ogólnych przepisów prawa pracy obowiązujących w Polsce. Tym bardziej jest to ważne, że połowa badanych swoją wiedzę na temat przepisów czer-

pie z Internetu, ale nie z oficjalnych stron urzędów publicznych, ale portali i mediów społecznościowych lub – w mniejszym stopniu – od swoich znajomych Polaków lub innych cudzoziemców, nie jest to zatem wiedza zawsze pewna. Tylko co trzeci badany sprawdzał, jakie przepisy go obowiązują na stronach urzędów; a co piąty na tablicach informacyjnych w urzędach, co siódmy przyznał, że pytał bezpośrednio urzędników; a tylko co 10 dowiedział się o przepisach z ulotek i broszur wydawanych przez instytucje publiczne, co wskazuje na ich bardzo małą skuteczność informacyjną.

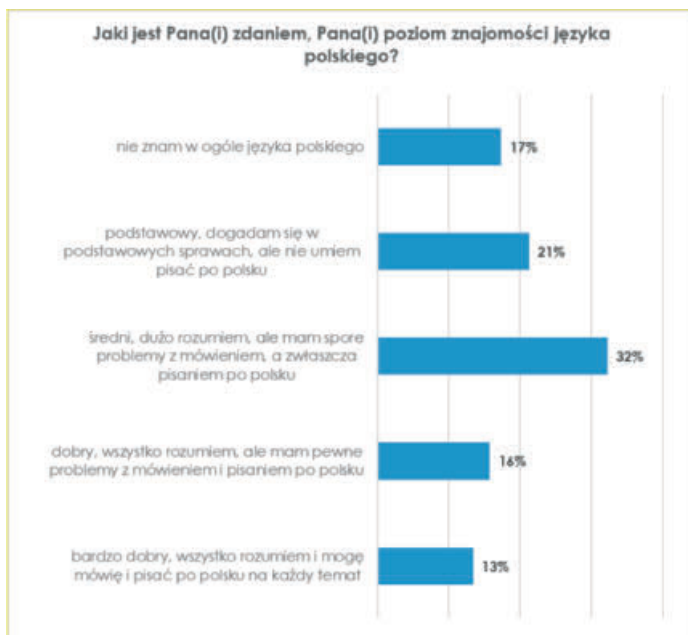
Wykres 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Skąd czerpie Pan(i) informacje na temat przepisów dotyczących cudzoziemców w Polsce? Można było wybrać kilka odpowiedzi.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polsk

- Druga część kwestionariusza dotyczyła „wchodzenia” imigrantów w społeczeństwo polskie. Jednym ze wskaźników integracji imigrantów ze społeczeństwem przyjmującym są kompetencje językowe związane z krajem pobytu, czyli znajomość języka kraju zamieszkania. Zdecydowana większość badanych deklaruowała znajomość języka polskiego, przeszło połowa na poziomie co najmniej komunikatywnym, a blisko 30% oceniała, że zna język polski całkiem nieźle, a nawet bardzo dobrze; 17 % badanych przyznało, że nie zna języka polskiego. Wyniki badania potwierdzają intuicyjne przypuszczenia, że imigranci zza wschodniej granicy, a tacy zdecydowanie dominowali w badaniu, dobrze radzą sobie w komunikacji z Polakami, problemem jest pisanie po polsku (o czym wiadomo z indywidualnych wywiadów z imigrantami). Po pierwsze, w pisowni w swoich językach najczęściej używają cyrylicy i przejście na alfabet łaciński było dla niektórych z nich problemem. Po drugie, w języku polskim w zapisie występują głoski kilk-literowe, które w ich językach nie występują i z nimi imigranci z krajów postsowieckich mieli pewien problem. Po trzecie, w Polsce wielu z nich wykonuje prace fizyczne i nie miało okazji nauczyć się pisać po polsku.

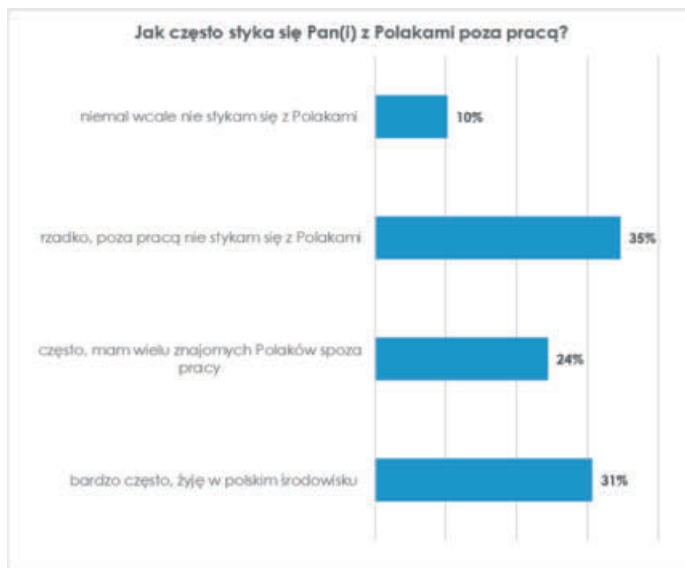
Wykres 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki jest Pana(i) zdaniem, Pana(i) poziom znajomości języka polskiego?



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

- Języka można się nauczyć przez kontakty, jedna trzecia badanych poza pracą rzadko styka się z Polakami, ale 55% deklarowało, że ma wielu znajomych Polaków, a nawet żyje w polskim środowisku.

Wykres 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak często styka się Pan(i) z Polakami poza pracą?

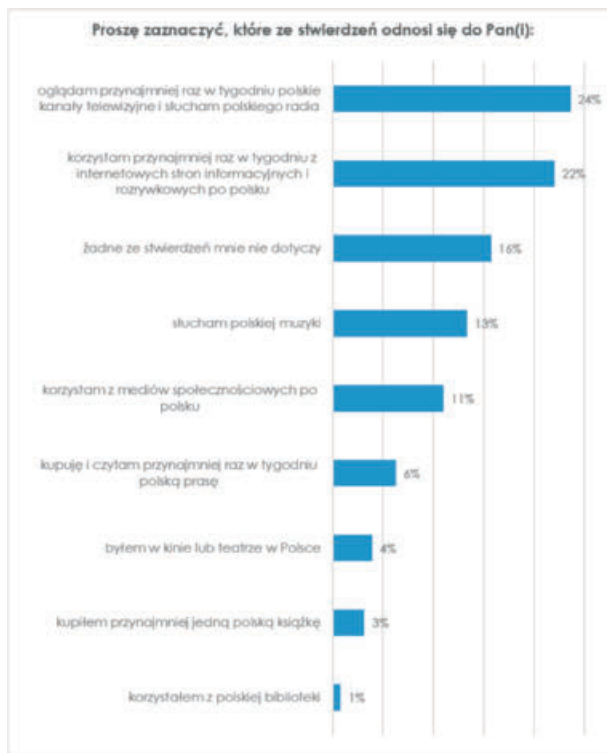


źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

- Innym sposobem sprawdzenia, jak imigranci wchodzą w społeczeństwo przyjmujące, jest stwierdzenie, na ile korzystają oni z kultury społeczeństwa przyjmującego, tzn. oglądają polską telewizję, słuchają polskiego radia, korzystają z portali informacyjnych i rozrywkowych stron internetowych po polsku, mediów społecznościowych w języku polskim. Czy słuchają muzyki polskiej, chodzą do kina na polskie filmy, kupują i czytają polskie gazety i tygodniki. Niemal co czwarty badany korzystał z polskich kanałów tv lub radiowych przynajmniej raz w tygodniu, a co piąty przynajmniej raz w tygodniu czytał polskie portale informacyjne. Znacznie rzadziej imigranci korzystali z polskich mediów społecznościowych i słuchali polskiej muzyki, bardzo niewiele było w teatrze lub kinie, co akurat nie jest szczególnym wyróżnikiem imigrantów, Polacy też rzadko chodzą do teatru lub kina. Niewiele imigran-

tów kupiło i przeczytało chociaż jedną polską książkę lub przynajmniej raz w tygodniu czytało polską prasę. Generalnie można powiedzieć, że w sferze rozrywki i relaksu, imigranci w znacznie mniejszym stopniu korzystali z mediów polskich – czy to tradycyjnych (gazety, kino teatr), czy elektronicznych (media społecznościowe). Taki wynik nie jest zaskakujący, w sferze prywatnej, domowej imigranci często kultywują kulturę i obyczaje kraju pochodzenia. Korzystanie w sferze prywatnej i związanej z czasem wolnym z mediów kraju przyjmującego świadczy o daleko posuniętej integracji czy nawet asymilacji imigranta do kultury kraju przyjmującego.

Wykres 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Które ze stwierdzeń odnosi się do Pana(i)? Można było zaznaczyć kilka odpowiedzi.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

- By poznać, jak imigranci integrują się ze społeczeństwem polskim, zadano im pytania dotyczące ich udziału w życiu społeczności lokalnych oraz zainteresowania regionem zamieszkania i sytuacją w Polsce. Połowa z respondentów uczestniczyła w lokalnych festynach i imprezach plenerowych organizowanych przez mieszkańców lub władze miejscowości, w której mieszkała, niemal jedna trzecia partycypowała w polskich świątach narodowych, co piąty badany brał udział w uroczystościach religijnych i niemal co piąty w imprezach środowiskowych organizowanych w zakładzie pracy lub szkole. Był to niemal zawsze udział bierny, imigranci byli co najwyżej odbiorcami działań a nie ich współuczestnikami, ale ważne jest, że niezależnie od motywów (dzień wolny i nie ma co robić, ciekawość: co oni tak tam hałasują, może czymś częstują, sposób spędzenia wolnego czasu) imigranci wychodzili w czasie wolnym poza swój krąg przebywania. Niewielu imigrantów angażowało się w działania lokalne, np. zbiórkę śmieci, biegi uliczne, zbieranie podpisów, protesty, a to taki rodzaj działalności świadczy o wchodzeniu imigrantów w lokalną społeczność, ale też niewielu Polaków angażuje się w tego typu działalność, w tym sensie imigranci nie odstają specjalnie od średniej w Polsce pod tym względem.

Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy uczestniczył(a) Pan(i) w następujących imprezach odbywających się w okolicy, w której Pan(i) mieszka? Można było zaznaczyć kilka odpowiedzi.

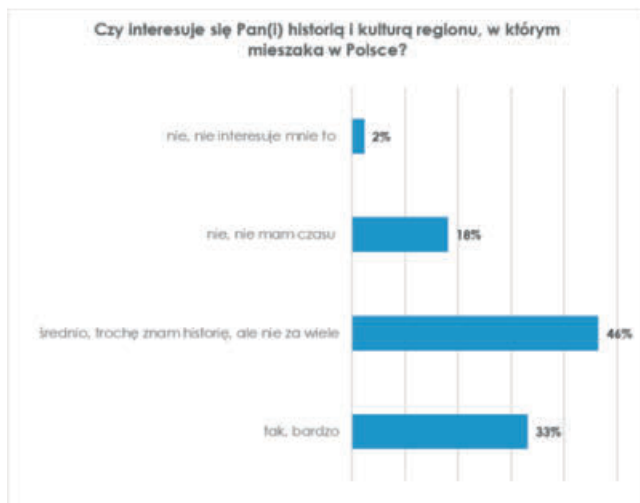


źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

- Pewnym wskaźnikiem zanurzenia imigrantów w społeczność lokalną jest stopień znajomości historii i kultury regionu, w którym mieszkają. Niemal połowa badanych deklarowała jakąś wiedzę na ten temat, ale była ona raczej bardzo ogólną, powierzchowną; co trzeci stwierdził, że bardzo interesuje się miejscem, w którym mieszka, co piąty przyznał, że nie ma czasu na zgłębianie historii i kultury regionu, ale tylko 2% przyznało, że kompletnie ich to nie interesuje. Podobny wynik otrzymano w pytaniu o sytuację polityczną w Polsce. Oba rezultaty świadczą o wielkim potencjale adaptacyjnym imigrantów, ponieważ zainteresowanie miejscem zamieszkania, jego historią i kulturą

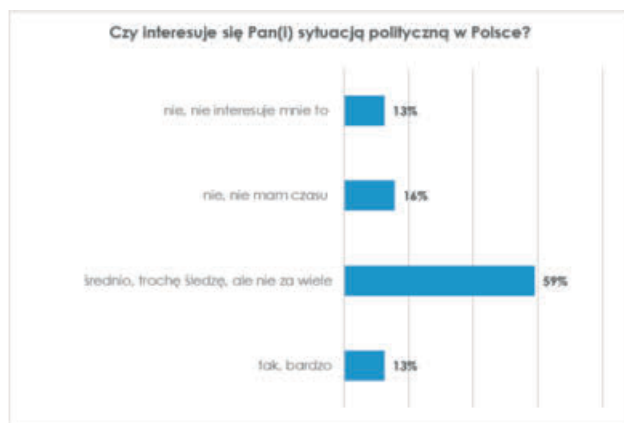
oraz sytuacją polityczną w kraju osiedlenia wskazują pośrednio na chęć przystosowania się do nowego otoczenia.

Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy interesuje się Pan(i) historią i kulturą regionu, w którym mieszaka w Polsce?



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

Wykres 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy interesuje się Pan(i) sytuacją polityczną w Polsce?



źródło: opracowanie własne na podstawie danych Caritas Polska

9. W Polsce znaleźli dom. Fotoreportaże „Bliskie i dalekie podróże”

W ramach projektu został zrealizowany cykl reportaży oraz sesja zdjęciowa pod hasłem „Bliskie i dalekie podróże” W tym rozdziale zostaną przedstawione historie migrantów, którzy przyjechali do Polski i tu znaleźli swoje miejsce na ziemi. Fotoreportaże ukazują sylwetki cudzoziemców i historie ich życia, a także przyczyny, często zewnątrz, które skłoniły ich do przyjazdu do Polski.

9.1. Hanna

Hanna na Ukrainie mieszkała w Słowiańsku w Obwodzie Donieckim. Tam zostawiła swój sklep, dwa domy i auto. Śmieje się, że w ojczyźnie przez lata wypracowała emeryturę wartą 200 złotych. Uciekła do Polski od wojny, która dotknęła wschodnią Ukrainę. Wyjechała w 2015 roku, kiedy zaczęło być bardzo niebezpiecznie i kiedy lęk przed wojną był już bardzo duży. Hanna doświadczyła strzelaniny tuż obok jej domu. Pewnego dnia otrzymała informację, że jest możliwość wydostania się z tego rejonu. Wraz z jeszcze jedną rodziną udało się uciec. Przez 10 dni mieszkała wraz ze znajomymi w lesie – w namiocie i samochodzie. Wyczekiwali momentu, gdy ustaną działania wojenne. Najbardziej zapamiętała ostatnią noc, ulewę i strzały, które ustały dopiero niedługo przed północą. Wczesnym rankiem zaskoczyła ją cisza. Mogli wydostać się z niebezpiecznego rejonu dzięki utworzonemu korytarzowi. Najpierw wyjechała do Kijowa, gdzie zajmowała się usługami kosmetycznymi i dorabiała szcieniem. Ostatecznie jednak w 2016 roku przybyła do Polski, dokąd wcześniej przyjechał jej syn – Illa – obecnie student dietyki na poznańskiej uczelni. Pytana czy nie żałuje dóbr materialnych, które pozostawiła w swoim kraju, uśmiecha się i odpowiada, że nie, bo najważniejszy jest spokój i bezpieczeństwo. „Tam nie było normalności i spokoju, który jest w Polsce” – dodaje pani Hania. W jej miejscu zamieszkania na Ukrainie wieczorem strach wyjść na ulicę, a i w ciągu dni trzeba zamykać dom, bo grasują złodzieje.

Ilustracja 26. Marzeniem Pani Hanny był zakup maszyny overlock, na której potrafi uszyć niemal wszystko.



W Polsce Hania skończyła kurs opiekunki medycznej i zajmuje się osobami starszymi. Obecnie pod jej opieką jest starsza osoba w ramach projektu Caritas. Jednak wciąż uczy się czegoś nowego. Wielką radością był dla niej zakup specjalnej maszyny do szycia – overlocka. To było jej marzenie – posiadać taki wielofunkcyjny sprzęt do szycia. Potrafi uszyć wszystko a szczególną praktykę ma w damskich strojach: „wyczaruje” sukienkę, płaszcz czy inne części garderoby. Posiada wiele talentów, potrafi pięknie pomalować paznokcie i dobrze gotuje. Popularyzuje wśród polskich znajomych ukraińską kuchnię. Często jest proszona o przygotowanie jej narodowych potraw. Jak mówi – Polakom smakują najbardziej jej smażone bakłażany, które kryją wewnątrz jogurtowy sos czosnkowy i pomidory.

Wśród Polaków czuje się bardzo dobrze, ma tu wielu przyjaciół, być może za sprawą niezwykłej otwartości i uśmiechu, który nieustannie gości na twarzy Pani Hani. Czy tęskni za Ukrainą? Odpowiada, że jedynie za pogodą, która w jej mieście Słowiańsku była bardziej słoneczna, rzadziej padał deszcz. W Polsce jest już zakotwiczona, a to za sprawą polskich znajomych, którzy potrafią pomagać

także wtedy, gdy pojawiają się problemy zdrowotne. Pytana o marzenia odpowiada, że chce normalności, stabilizacji i spokoju, bo dobrych ludzi wokół siebie już ma.

Ilustracja 27. Hanna pytana o marzenia odpowiada, że chce normalności, stabilizacji i spokoju, bo dobrych ludzi wokół siebie już ma.



9.2. David

David do Polski przyjechał w 2016 roku z Gruzji, z Tbilisi. Jego pasją jest gotowanie, którego nauczył się w rodzinnym domu, a dopiero później ukończył studia podyplomowe w tej dziedzinie. Jednak jego wykształcenie nie od razu było związane z gastronomią. Jest absolwentem średniej szkoły muzycznej w klasie skrzypiec oraz konserwatorium muzycznego w klasie śpiewu operowego. Jednak nie chce się przyznać do prób wokalnych przy gotowaniu. Twierdzi, że nie ma teraz na to czasu. W swojej restauracji w Szczecinie zwykle gotuje sam, czasami pomagają mu rodzice. Podkreśla, że wszystko musi być świeże. Jego restauracja w centrum Szczecina nazywa się Imereti – tak jak region w Gruzji.

Ilustracja 28. David w Szczecinie prowadzi restaurację Imereti, w której gotuje sam, czasami pomagają mu rodzice. Podkreśla, że wszystko musi być świeże.



Swój kraj opuścił w poszukiwaniu lepszego życia, choć jego kulinarne doświadczenia są niemałe. Gotował między innymi dla prezydenta Gruzji Micheiła Saakaszwili. Podobnie jak wielu Gruzinów bardzo lubi Polaków, ale bardzo przeszkadza mu biurokracją, z którą jako przedsiębiorca musi się mierzyć w Polsce.

Chaczapuri, czyli gruziński placek-pizza cieszy się największą popularnością w restauracji David. Konsumenci lubią także jagnięcinę i pierożki. W czasie naszego spotkania parzy herbatę, udowadniając, że prawdziwa gruzińska herbata jest mocna i aromatyczna. Została przywieziona z Gruzji, podobnie jak przyprawy, których David używa do przygotowanych przez siebie potraw. Co go dziwi w Polsce? To, że Polacy osobno za siebie płacą, w Gruzji po konsumpcji w restauracji zwykle płaci jedna osoba.

Marzenie Davida? To mniej biurokracji, pobyt w Polsce na stałe i remont swojej restauracji. Na pewno wykona go własnoręcznie. Bo David to człowiek-orkiestra. Nie tylko artysta, ale i pragmatyk, który potrafi niemal wszystko zrobić

własnoręcznie. Już rozpoczął zakup materiałów budowlanych i zaplanował renowację. Na ścianach jego restauracji nie mogło zabraknąć bliskich jego sercu akcentów, które odkrywają jego artystyczną duszę. Można zobaczyć fotografie ciekawych miejsc w stolicy Gruzji. Jest między innymi czarno-białe zdjęcie mostu w Tbilisi i centrum myślistwa z termami, są również reprodukcje prac gruzińskich artystów-plastyków. David wierzy, że spotka w Polsce wkrótce swoją drugą połowę. Czy wróci do Gruzji? Mówi, że na razie nie bardzo w to wierzy, choć zostawił w kraju dom i mieszkanie.

Ilustracja 29. Na ścianach restauracji prowadzonej przez David nie mogło zabraknąć bliskich jego sercu akcentów. Można zobaczyć tam fotografie ciekawych miejsc w stolicy Gruzji czy reprodukcje prac gruzińskich artystów-plastyków.



9.3. Guilene

Guilene przyjechała do Szczecina z Republiki Kongo w 2017 roku wraz ze swoim polskim narzeczonym. W swoim kraju pracowała w hotelu. W Polsce na razie czeka na pozwolenie na pracę. Procedury legalizacji pracy dla Afrykańczyków trwają bardzo długo. Czekają także na ślub, a nie jest łatwo zawrzeć w Polsce związek

małżeński z obywatelem afrykańskiego kraju. Procedury nie dość, że długotrwałe to dodatkowo są bardzo kosztowne.

Na razie Guilene powoli uczy się języka polskiego, choć nie jest to proste dla kogoś kto włada językiem francuskim. Brała udział w kursie języka polskiego organizowanym w ramach projektu, teraz stara się po prostu rozmawiać z Polkami, by doskonalić język i ogląda filmy z napisami. Czy bąta się przybyć do Polski? Raczej nie, jedynym problemem był kosztowny lot samolotem. Codziennie kontaktuje się ze swoją rodziną za pośrednictwem Internetu. Pytana o to co ją zdziwiło w Polsce odpowiada ze śmiechem: „to że wszyscy są biali i że w ogóle nie ma ciemnoskórych osób” i dodaje „no i jest bardzo zimno”. Ale mimo chłodu nie nosi skarpetek i wybiera raczej lekkie stroje. Jak ją przyjęli Polacy? Dobrze, wielu z zaciekawieniem przygląda się jej, a imię wymawiają bardzo różnie. Nierzadko w kolejnych dokumentach pobytowych urzędnicy zmieniają jej państwo pochodzenia lub niepoprawnie piszą nazwisko.

Ilustracja 30. Guliene kocha życie i modę. Z chęcią pozuje do zdjęć i zmienia stroje, wybiera różne stylizacje.



Guliene kocha życie i modę. W Polsce zdarza jej się nosić typowe afrykańskie nakrycia głowy, czy popularne w jej kraju peruki. Z chęcią pozuje do zdjęć i zmienia stroje, wybiera różne stylizacje. W wolnych chwilach robi na szydełku ubranka dla niemowlaków, takie dzieła zrobione własnymi rękoma wysyła przyjaciółkom mieszkającym między innymi we Francji. To czapki, szaliki czy sweterki. Niezwykłą radość sprawia jej twórczość w kuchni. Jej przystawki jajka-mikołaje to prawdziwe dzieła sztuki. Dopracowany jest każdy szczegół. Uwielbia też piec ciasta i torty, których dekoracyjność zaskakuje. Guliene gotuje także potrawy popularne w Kongo. Niestety nie wszystkie składniki można kupić w Polsce. Na przykład zu-

pełnie nie do zdobycia są liście manioku oraz niektóre przyprawy. Nierzadko dekoruje własnoręcznie przygotowane dania czerwono-żółto-zieloną flagą Kongo.

Ilustracja 31. W Polsce zdarza się, że Guliene nosi typowe afrykańskie nakrycia głowy, czy popularne w jej kraju peruki.



9.4. Botir

Botir pochodzi z Taszkientu w Uzbekistanie. W swojej ojczyźnie angażował się w działalność polityczną i bronił praw człowieka. Już od ósmego roku życia grał w piłkę nożną, nie jest więc dziwne, że w dorosłym życiu awansował do stanowiska wiceprezesa Związku Piłki Nożnej obwodu taszkienckiego. Udawało mu się zapraszać do pracy w uzbeckiej drużynie piłkarskiej najlepszych specjalistów w tej dziedzinie sportu. Jest absolwentem politologii. W Uzbekistanie był wycho-

wawcą w jednostce wojskowej, instruktorem sportowym, prezesem związku kombatanów.

Ilustracja 32. Botir pochodzi z Taszkientu w Uzbekistanie. W swojej ojczyźnie angażował się w działalność polityczną i bronił praw człowieka.



Po raz pierwszy przyjechał do Polski w 2001 roku razem z całą rodziną. W naszym kraju otrzymał pozwolenie na pobyt i kartę stałego pobytu. Ponieważ jego wielką pasją jest nauka języków – a samodzielnie nauczył się francuskiego i flamandzkiego – w 2008 roku wyjechał do Belgii, gdzie podjął pracę w zakładach samochodowych w Lier. Przydało się wówczas wykształcenie w zakresie mechaniki pojazdów. Do Polski wrócił w 2019 roku na zaproszenie przyjaciela, który zaprosił go do współpracy w agencji pośrednictwa pracy. Zna język polski, ale wciąż się go uczy. Obecnie stara się też pomagać ludziom – takim jak on przed blisko dwudziestu laty – zintegrować się z nowym środowiskiem.

Botir podkreśla, że Uzbeki dobrze znają Polskę i Polaków i darzą ich wielką sympatią. O naszym kraju wiele dowiedział się jeszcze mieszkając w Uzbekistanie. Obydwa narody połączyła historia. W XIX wieku car wysłał blisko 10 tysięcy Polaków na budowę kolei w Uzbekistanie, ich potomkowie do dziś mieszkają w Tasz-

kiencie, gdzie znajduje się największy w Azji kościół rzymskokatolicki. Przedstawiciele obydwu narodów naprawdę się lubią, znają polską kulturę, oglądają polskie filmy. Dlatego Botir nie obawiał się przyjazdu do Polski, gdzie naprawdę dobrze go przyjęto. Uważa, że to najlepsze miejsce na ziemi do osiedlenia się, bo Polacy mają podobną mentalność i kulturę.

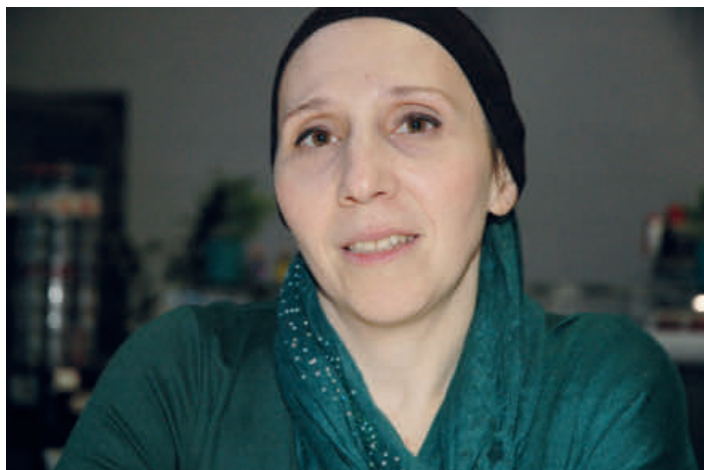
Obecnie z Polską łączy go także więzy rodzinne. Jego córka wyszła za mąż za Polaka. Botir doczekał się także dwóch wnuczek – Julii i Amelii. Wszyscy mieszkają w Szczecinie. Pasja do szachów pomogła Botirowi zintegrować się z Polakami, wśród których odnalazł wielu partnerów do gry. Dziś stali się jego prawdziwymi przyjaciółmi.

Ilustracja 33. Dzięki swojej pasji jaką do gry w szachy Botir zintegrował się z Polakami, wśród których odnalazł wielu partnerów do gry.



9.5. Zura

Ilustracja 34. Zura pochodzi z Czeczenia a do Polski przyjechała w lipcu 2006 roku, kiedy w jej kraju trwała wojna.



Zura pochodzi z Czeczeni. Urodziła się i wychowała w Groznm. Ukończyła tam studia inżynierskie w dziedzinie technologii żywienia i browarnictwa. W zawodzie nie zdążyła popracować, bo w doświadczonym wojną kraju z powodu zniszczeń nie było dla niej pracy. Do Polski przyjechała w lipcu 2006 roku wraz z mężem. Wtedy w jej kraju trwała wojna. Powracała myśl, by wrócić do Czeczenie, ale ostatecznie wspólnie z mężem postanowili, że dla dobra dzieci zostaną w Polsce.

W nowym kraju zaskoczył ją porządek i czystość oraz inny tryb życia – pełen spokoju i systematyczności. „Tego w Czeczenii nie było, tam był pośpiech i lęk” – mówi Zura. Początki w Polsce nie były łatwe. Nie znała języka, były trudności z formalnościami dotyczącymi karty pobytu, brakowało pieniędzy. Zamieszkała w ośrodku dla uchodźców w Łukowie. Ciężko było znaleźć mieszkanie, ludzie wtedy bali się wynajmować obcokrajowcom. „Nie było pracy, mąż wcześniej rano jechał do Warszawy na giełdę w poszukiwaniu zatrudnienia, trzeba było po-

żyć pieniądze" – dodaje Zura. Jednak w tej trudnej sytuacji pomogła ciocia mieszkająca w Łomży.

Ilustracja 35. Zura szybko nauczyła się mówić płynnie po polsku i uważa, że w obcym kraju najważniejsze jest to, by integrować się jego mieszkańcami, nie zamykać się w grupie rodaków i być otwartym na kontakty.



Dzięki zdolnościom językowym Zura szybko nauczyła się mówić płynnie po polsku. Według niej w obcym kraju najważniejsze jest to, by integrować się jego mieszkańcami, nie zamykać się w grupie swojego narodu i być otwartym na kontakty. Jacy są Polacy? Trochę boją się obcokrajowców, ale gdy przekonają się do kogoś są bardzo pomocni i otwarci. „I choć mówią o sobie, że są nietolerancyjni – to nieprawda” – uważa Zura. Dodaje, że Polacy są zbyt krytyczni wobec siebie, ale z doświadczenia wie, że mimo, iż nie są zbyt bogaci zawsze można na nich liczyć. Wielokrotnie tego doświadczyła.

Dzięki swojej otwartości, zdolnościom organizacyjnym oraz znajomości języka polskiego Zura została w Caritas doradcą kulturowym. Zajmuje się pomocą cudzoziemcom i uchodźcom, którzy przyjeżdżają do Polski, dzieli się z nimi własnym doświadczeniem, pomaga odnaleźć się w nowej rzeczywistości. Zura

jest muzulmanką, ale nie przeszkadza jej to pracować w katolickiej organizacji. Z działalnością organizacji zapoznała się jeszcze w Czeczenii i dobrze zapamiętała logo Caritas, która niosła pomoc w czasie wojny. Mówi, że Bóg jest jeden, każdy wierzy po swojemu. „A i tak wszyscy jesteśmy tu na ziemi tylko pewien czas” – mówi Zura i cieszy się, że spotyka w Polsce dobrych ludzi.

Dziś Zura ma w Polsce wielu przyjaciół. Jej najlepszą przyjaciółką jest Jola, która od razu była bardzo otwarta wobec niej i zawsze można było na nią liczyć. Co jest najważniejsze w życiu mieszkającej w Szczecinie Czeczenki? Oczywiście rodzina. Jest mamą sporej gromadki – ma dwie córki i dwóch synów. To Sofija, Muhamed, Maxelina i Ahmed. Troje chodzi do polskiej szkoły, najmłodszy jest w przedszkolu, wszyscy dobrze mówią po polsku. Dwójka trenuje judo i ma spore osiągnięcia w tej dziedzinie. Mama systematycznie zawozi ich na treningi i kibicuje w czasie zawodów. Jakie są marzenia Zury? Aby jej pociechy zdobyły złote medale w polskiej reprezentacji w judo.

Bibliografia

Lektury uzupełniające do części I

1. Boski P. (2009) Psychologia akulturacji, w: P. Boski Kulturowe ramy zachowań społecznych: podręcznik psychologii międzykulturowej. Warszawa: PWN, s. 505-564
2. Budyta-Budzyńska (2011) *Adaptacja, integracja, asymilacja – próba ujęcia teoretycznego*, w: (red) M. Budyta-Budzyńska *Integracja czy asymilacja? Polscy imigranci w Islandii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 44-65
3. Garbowski D. (2018), *Polak z Ukrainy. Historia Dimy, jednego z miliona, który zamieszkał nad Wisłą*. Warszawa: Wydawnictwo WAB
4. Grzymała-Kazłowska A., Łodziński S. (2008) *Problemy integracji imigrantów: koncepcje, badania, polityki*. Warszawa: Wydawnictwa UW z serii Prace Migracyjne
5. Hall E. (2005) *Ukryty wymiar*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza, s. 167-208
6. Hall E. (2001) *Poza kulturą*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
7. Hofstede G. (2007) *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: PWE, s. 51-248
8. Pachocka M. , Wach D. (2018), *Migracja a integracja (imigrantów) w Unii Europejskiej – w poszukiwaniu rozwiązania*, w: (red.) E. Latoszek, M. Proczek, A. Szczerba-Zawada, A. Mastoń-Oracz, K. Zajączkowski, Unia Europejska. Istota, szanse, wyzwania. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu
9. Wach D. (2018), *Ewolucja polskiej polityki integracji cudzoziemców po 1989 roku*, w: (red.) H. Chałupczak, M. Lesińska, E. Pogorzała, T. Browarek, Polityka migracyjna w obliczu współczesnych wyzwań. Teoria i praktyka. Lublin: Wydawnictwo UMCS.

Lektury uzupełniające do części II

1. Barzykowski K., Durlik J. i Grzymała-Moszczyńska H. (2018). *Rola i znaczenie odmienności kulturowej i językowej w procesie diagnozy. Wybrane zagadnienia*, w: (red) E. Czaplewska Logopedia międzykulturowa. Gdańsk: Harmonia Universalis, s. 176-208
2. Barzykowski K., Grzymała-Moszczyńska H., Dzida D., Grzymała-Moszczyńska J. Kosno M. (2013). *Wybrane zagadnienia diagnozy psychologicznej dzieci i młodzieży w kontekście wielokulturowości oraz wielojęzyczności*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji:
https://www.researchgate.net/publication/323150931_Rola_i_znaczenie_odmiennosci_kulturowej_i_jezykowej_w_procesie_diagnozy_Wybrane_zagadnienia_Multicultural_and_multilingual_issues_in_the_diagnostic_process
3. Butarewicz K., Połoniec K. (2013), *Mentoring rówieśniczy w szkole. Od teorii do praktycznego zastosowania wobec uczniów cudzoziemskich*. Białystok: Fundacja Edukacji i Twórczości:
http://fundacjadialog.pl/wp-content/uploads/2017/03/MENTORING_ROWIESNICZY.pdf
4. Górny A. , Kaczmarczyk P. , Szulecka M. , Biłner M., Okólski M., Siedlecka U., Stęfańczyk A. (2018), *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*. Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami UW
5. Grzymała-Moszczyńska H., Grzymała-Moszczyńska J., Durlik J, i Szydłowska P. (2015). *(Nie)łatwe powroty do domu? Funkcjonowanie dzieci i młodzieży powracających z emigracji*. Warszawa: Fundacja Centrum im. prof. Bronisława Geremka:
https://geremek.pl/assets/files/Powroty/niełatwe_powroty_raport_koncowy.pdf

6. *Inny w polskiej szkole. Poradnik dla nauczycieli pracujących z uczniami cudzoziemskimi* (2010). Warszawa: Biuro Edukacji Urzędu m.st. Warszawy, Polskie Forum Migracyjne
7. *Ku wielokulturowej szkole w Polsce Pakiet edukacyjny z programem nauczania języka polskiego jako drugiego dla I, II i III etapu kształcenia (w szkołach m.st. Warszawy)* (2010). Warszawa: Biuro Edukacji Urzędu m.st. Warszawy
8. Jurek A. (2015), *Psychologiczne aspekty doświadczeń migracyjnych u dzieci i młodzieży*, w: (red) N. Klorek i K. Kubin *Migracja, tożsamość, dojrzewanie. Adaptacja kulturowa dzieci i młodzieży z doświadczeniem migracyjnym*. Warszawa: Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej, s. 27–64
9. Młynarczuk-Sokołowska K., Potoniec K., Szostak-Król K. (red.) (2011), *Przygody Innego. Bajki w edukacji międzykulturowej*. Białystok: Fundacja Uniwersytetu w Białymstoku, Fundacja Edukacji i Twórczości:
https://www.researchgate.net/publication/319433974_PRZYGODY_INNEGO_BAJKI_W_EDUKACJI_MIEDZYKULTUROWEJ
10. Młynarczuk-Sokołowska K., Potoniec K., Szostak-Król K. (red.), (2015) *Przygody Innego. Bajki międzykulturowe na rzecz integracji dzieci cudzoziemskich*. Białystok: Fundacja Uniwersytetu w Białymstoku, Fundacja Dialog:
https://www.researchgate.net/publication/319434317_Przygody_Innego_Bajki_miedzykulturowe_na_rzecz_integracji_dzieci_cudzoziemskich.
Film o projekcie Przygody Innego dostępny w serwisie You Tube pod adresem:
<https://www.youtube.com/watch?v=HPN2R3MnG1c&t=551s>
11. Pamuła-Behreus M., Szymańska M. *Metodyka nauczania języka w edukacji szkolnej uczniów z doświadczeniem migracyjnym*
https://www.researchgate.net/publication/330140792_Metoda_JES-PL_nauczanie_uczniow_z_doswiadczeniem_migracji_jezyka_edukacji_szkolnej_Wprowadzenie

12. Popiel A. (2009). *Zorientowana na traumę psychoterapia poznawczo-behavioralna zaburzeń stresowych pourazowych*. „Psychiatria”, 6(4), 124-133:
https://www.researchgate.net/publication/279786593_Zorientowana_na_traume_psychoterapia_poznawczo-behavioralna_zaburzen_stresowych_pourazowych_Trauma-focused_cognitive-behavioural_therapies_for_post-traumatic_stress_disorder
13. Skatłbania B. (2017) *Dziecko rodziny migracyjnej w systemie oświaty. Materiał informacyjny dla dyrektorów szkół i rad pedagogicznych*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji
14. Smoter K. (2016). *Wspomaganie edukacyjne uczniów przeżywających trudności adaptacyjne związane z różnicami kulturowymi*, „Edukacja Elementarna w Teorii i Praktyce”, 4(42), 51-66.
15. Szydłowska P., Durlik J. (2018). *Psychologiczne aspekty pracy z uczniem z doświadczeniem migracyjnym*. „Postscriptum Polonistyczne”, 2(22), 157-169.
<http://www.postscriptum.us.edu.pl/wp-content/uploads/2019/01/Szyd%C5%82owska-Paulina-Durlik-Joanna.pdf>
<https://czasopisma.ignatianum.edu.pl/eetp/article/view/667/786>
16. Weigl B. (2008), *Stereotypy i uprzedzenia etniczne dzieci i młodzieży – istota zjawiska i przestanki*, w: (red.) K. Biątek, T. Halik, A. Marek, R. Szuchta, B. Weigl *Edukacja przeciw dyskryminacji*, Warszawa

Przydatne strony

1. Bezpłatna i dostępna online publikacja, która rozwija i bardziej wyczerpująco omawia wiele wątków dotyczących wielokulturowości i wielojęzyczności w kontekście diagnozy psychologicznej. Co ważne, w publikacji można znaleźć wyczerpujący i bogaty spis opracowań i materiałów pogłębiających tematykę wielokulturowości:
<http://www.bc.ore.edu.pl/dlibra/doccontent?id=583>

2. Strona Ośrodka Rozwoju Edukacji poświęcona wielokulturowości w szkole z bogatą bazą tekstów i materiałów dostępnych online:
<https://www.ore.edu.pl/2015/03/wielokulturowosc-w-szkole-uczen-cudzoziemski/>
3. Projekt integracji uczniów - „Caerdydd – Warsaw Integracja Projekt”:
<http://www.comenius.org.pl/galeria-projektow/pps-regio-wiu/caerdydd-warsaw-integracja-projekt.html>
4. Dziecko migranckie w naszej klasie:
http://biblioteka.womczest.edu.pl/images/stories/webowa_biblioteka/przedszkole/dziecko_migranckie_w_naszej_klasie.pdf
5. Biuro Edukacji m.st. Warszawy, Pakiet powitalny dla uczniów i rodziców, Warszawa 2011:
http://edukacja.warszawa.pl/sites/edukacja/files/strona/4316/attachments/pakiet_powitalny_-_wersja_polska_gimnazjum.pdf

Akty prawne

1. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2020 poz. 35),
2. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 kwietnia 2019 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców (Dz.U. 2019 poz. 782),
3. ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz.U. 2019 poz. 1598),
4. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2019 poz.),
5. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. 2019 r. poz. 1507),
6. Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. 2020 poz. 111),
7. Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowaniu dzieci (Dz.U. 2019 poz. 2407),

8. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2019 poz. 1666),
9. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2019 poz. 1148 ze zm.)
10. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 września 2016 r. w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi oraz osób będących obywatelami polskimi, które pobierały naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw (Dz.U. 2016 poz. 1453 ze zm.)

ISBN 978-83-64225-18-5



9 788364 225185

