

WPŁYW PANDEMII NA ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW NA TERENIE DUŻEJ AGLOMERACJI MIEJSKIEJ

– prezentacja wyników badania i rekomendacje dla praktyki społecznej

Poznań 2021

SPIS TREŚCI

04	Założenia, cele, uczestnicy
06	Ważne definicje
07	Strategie adaptacyjne migrantów ekonomicznych z Ukrainy do lokalnego rynku pracy w aglomeracji poznańskiej w trakcie pandemii COVID-19
18	Zasoby – jakimi kapitałami dysponują cudzoziemcy?
25	Rekomendacje



Broszura została opracowana na podstawie wniosków z badania pt.: „Wpływ pandemii na zatrudnienie cudzoziemców na terenie dużej aglomeracji miejskiej” zrealizowanego przez Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej działające przy Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży i Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Kierujemy ją do cudzoziemców, zrzeszających ich lub działających na ich rzecz organizacji i grup nieformalnych, przedsiębiorców, a także instytucji publicznych, w tym jednostek samorządu terytorialnego oraz pomocniczego, np. do Rad Osiedli.

Serdecznie dziękujemy za inspirację i zaangażowanie uczestnikom naszych wywiadów – obywatelom Ukrainy funkcjonującym na rynku pracy aglomeracji poznańskiej, badaczom prowadzącym wywiady, a także pani prof. dr hab. Guldanie Osmonkulovej, panu prof. dr hab. Pawłowi Churskiemu, pani dyrektor Bognie Frąszczak oraz przedstawicielom cudzoziemców mieszkających w Poznaniu – pani dr Olenie Kowalewskiej, pani Tetyanie Repuzhynskiej i panu Maksatowi Turgunalievowi.

ZAŁOŻENIA, CELE, UCZESTNICY

Projekt „Wpływ pandemii na zatrudnienie cudzoziemców na terenie dużej aglomeracji miejskiej" był realizowany we współpracy z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu w okresie grudzień 2020 – czerwiec 2021. Bezpośrednim przyczynkiem do realizacji badania były jakościowe i strukturalne zmiany zachodzące na rynku pracy aglomeracji poznańskiej, w tym pandemia COVID-19.

W ostatnich latach lokalnym pracodawcom coraz trudniej było znaleźć krajowych pracowników, dlatego zaczęli intensywnie poszukiwać imigrantów do obsadzenia wolnych wakatów. W krótkim czasie województwo wielkopolskie stało się jednym z liderów zatrudnienia cudzoziemców, wśród których największą grupę stanowią obecnie obywatele Ukrainy[1]. Wybuch globalnej pandemii COVID-19 spowodował, że sytuacja na rynku pracy stała się niestabilna i trudna do przewidzenia nawet w krótkiej perspektywie czasowej. Firmy w niektórych branżach zaczęły ograniczać, zawieszać lub nawet zamykać swoją działalność. Konsekwencje takiego stanu rzeczy dotknęły nie tylko krajowych, ale również zagranicznych pracowników, czyniąc ich pobyt i zatrudnienie w aglomeracji niepewnymi.

W części jakościowej badania koncentrowaliśmy się przede wszystkim na identyfikacji strategii adaptacyjnych, jakie obywatele Ukrainy realizują w toku funkcjonowania na rynku pracy, a także na określeniu zasobów, jakie do tego wykorzystują.

Poszukiwaliśmy odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jakie strategie adaptacyjne do rynku pracy aglomeracji poznańskiej podejmują migranci ekonomiczni z Ukrainy w sytuacji pandemii COVID-19?

2. Jakimi kapitałami (zasobami) dysponują migranci ekonomiczni z Ukrainy? W jaki sposób je wytwarzają, wykorzystują oraz poddają wzajemnym konwersjom (przekształceniom) w toku realizacji własnych strategii adaptacyjnych do rynku pracy?

1 W Wielkopolsce w 2020 r. wydano 39.941 zezwoleń na pracę dla obywateli Ukrainy. [dostęp: 02.07.2021]

Na podstawie wywiadów z obywatelami Ukrainy legalnie zatrudnionymi lub poszukującymi pracy w aglomeracji poznańskiej określiliśmy ich obecne i przyszłe cele zawodowe oraz zidentyfikowaliśmy zasoby. Następnie opracowaliśmy osiem typów strategii adaptacyjnych do rynku pracy.



WAŻNE DEFINICJE

Strategię adaptacyjną migranta do rynku pracy rozumieliśmy jako mniej lub bardziej złożony i uświadomiony plan działań imigranta pochodzenia ukraińskiego ukierunkowany na **realizację i osiągnięcie określonych celów poprzez wykorzystanie własnych kapitałów** w warunkach **oczekiwań pracodawców oraz szans i ograniczeń** (czynników ułatwiających i ograniczających wejście oraz funkcjonowanie) **na rynku pracy aglomeracji poznańskiej**.



Kapitały migrantów to w naszym rozumieniu zasoby, jakimi dysponują oni na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej. Wyróżniliśmy:

- **kapitał symboliczny** – miejsce migranta w strukturze społecznej kraju pobytu;
- **kapitał ekonomiczny** – posiadane lub będące w dyspozycji migranta zasoby materialne;
- **kapitał kulturowy** – wiedza i umiejętności migranta;
- **kapitał społeczny** – sieć relacji społecznych migranta.

Kapitały migranta ulegają **konwersji**, czyli **przekształcaniu** jednego rodzaju/ jednej formy kapitału (zasobu) w inny, np. kapitał ekonomiczny (np. zarobione pieniądze) jest przekształcany w kapitał kulturowy (np. opłacenie kursu zawodowego i uzyskanie nowych kwalifikacji w kraju pobytu)[2].

2 Szczegółowy opis konwersji kapitałów został zamieszczony w artykule, dostępnym w języku polskim na stronie CDZdM: https://www.cdzdm.pl/PL-H5/aktualnosci/2450/wplyw-pandemii-na-zatrudnienie-cudzoziemcow-na-terenie-duzej-aglomeracji-miejskiej.html.



STRATEGIE ADAPTACYJNE MIGRANTÓW EKONOMICZNYCH Z UKRAINY DO LOKALNEGO RYNKU PRACY W AGLOMERACJI POZNAŃSKIEJ W TRAKCIE PANDEMII COVID-19

STRATEGIA 1: WYTRWAŁA WSPINACZKA

CELE:

- rozwój zawodowy
- rozwój osobisty
- ogólna poprawa sytuacji życiowej

ZASOBY:

- wytrwałość w dążeniu do realizacji celów zawodowych
- szczegółowy plan działania
- wysokie kompetencje zawodowe
- dobra znajomość języka polskiego

Historia pana Igora[3]

Pan Igor przyjechał do Polski 12 lat temu w celu kontynuowania studiów uniwersyteckich. Uczestnik badania uzyskał w Polsce najpierw tytuł magistra, a następnie tytuł doktora. Obecnie pracuje na uczelni jako wykładowca oraz jako pracownik działu spraw międzynarodowych. Badany z entuzjazmem podchodzi do swojej pracy, poświęca na nią dużo czasu, stara się podejmować różnorodne inicjatywy mające na celu rozwój uczelni, jak i jego własny. Pan Igor silnie identyfikuje się ze swoim miejscem pracy i stara się, aby pozycja uczelni, na której jest zatrudniony, była jak najwyższa.

Pan Igor twierdzi, że wybuch pandemii pozytywnie wpłynął zarówno na jego umiejętność realizacji celów zawodowych, jak i poprawę warunków materialnych. W czasie pandemii pan Igor może skupić się na rozwoju projektów i planowaniu strategii rozwoju zawodowego. Najbardziej dotkliwym skutkiem pandemii dla pana Igora były ograniczenie kontaktów społecznych ze współpracownikami oraz restrykcje dotyczące swobody podróżowania. Sytuacja pandemii nie jest przez niego postrzegana jako zagrożenie, ale jako okazja do skupienia się na własnym rozwoju zawodowym.

3 Imiona uczestników zostały zmienione.



Zakup własnego mieszkania przyczynił się do zwiększenia poczucia pewności siebie.

Dyscyplina, samodzielność i kreatywność przełożyła się na docenienie przez pracodawcę i awans oraz zwiększenie wynagrodzenia.

Znajomość języków obcych pomogła w znalezieniu obecnego miejsca pracy (dział relacji międzynarodowych).

(…) stopniowo zaczynam budować wizję przyszłości, aby się rozwijać, coś robić, na przykład za 2 lata lub 5 lat. Zmienić miejsce pracy na wyższe w hierarchii.

Historia pani Danieli

Pani Daniela przyjechała do Polski razem z dzieckiem 2,5 roku temu. Dołączyła do męża, który już pracował w Polsce. Cel pani Danieli jest ściśle określony: osiągnięcie wyższej jakości życia (rozumianej jako poprawa warunków materialnych).

Kluczowym elementem strategii jest podnoszenie własnych kwalifikacji, które z kolei mają pomóc w otwarciu własnego biznesu. Realizacja celów edukacyjnych wymaga zainwestowania środków finansowych, które mają zwrócić się z zyskiem w przyszłości.

Przed pandemią pani Daniela sukcesywnie realizowała swoją strategię (brała udział w kursach, osiągała wyższe zarobki). Plan został zachwiany w wyniku pandemii COVID-19 (mniejsza liczba klientów, niższe dochody). Dalsze działania (zmiana miejsca pracy, otwarcie własnego biznesu) zostały odroczone w czasie. Pani Daniela szanse realizacji swojego projektu określa „50/50".

Dzięki wyższym kwalifikacjom ceny oferowanych usług wzrastają i zwiększa się liczba klientów. W konsekwencji rosną również zarobki, a samoocena w stosunku do współpracowników jest wzmocniona.

Wsparcie ze strony ukraińskich koleżanek w opiece nad dzieckiem umożliwia pójście do pracy i zarabianie pieniędzy.

Zarobione i zaoszczędzone pieniądze mają w przyszłości pozwolić na otwarcie własnego biznesu.



STRATEGIA 2: GORĄCZKA ZŁOTA

CELE:

- zarabianie pieniędzy
- akumulacja kapitału ekonomicznego
- osiągnięcie wyższej jakości życia
- realistyczne krótko- lub średnioterminowe cele zawodowe

ZASOBY:

- wzrastające wynagrodzenie
- inwestowanie w rozwój swoich kwalifikacji w celu uzyskania w przyszłości wyższych zarobków
- kontakty społeczne głównie z Ukraińcami
- zasoby finansowe przekazywane na Ukrainę

(…) zainwestowałam w siebie pieniądze, nauczyłam się, chciałam więcej zarobić, iść dalej (…) trzeba też zainwestować w siebie, jeździć, uczyć się (…). Za każdym razem gdy idziesz na szkolenia, dodatkowe szkolenia, podnosisz cenę swoich usług, rozwijasz się jako mistrz.

Historia pani Niny

Pani Nina przyjechała razem z rodziną do Polski 5 lat temu. Chciała osiągnąć stabilizację życiową i mieć perspektywy rozwoju dla siebie i najbliższych. Z czasem jej plany zostały uszczegółowione.

Kluczowym elementem strategii pani Niny jest „zakorzenienie" w dużym mieście. Pani Nina postrzega Poznań jako dobre miejsce do życia, sprzyjające osiągnięciu stabilizacji życiowej na różnych polach.

Przed pandemią pani Nina osiągnęła swój główny cel. Jednak stan „zakorzenienia" został zburzony przez skutki pandemii COVID-19 (mniejsza ilość pracy do wykonania, niższe dochody, zablokowanie możliwości realizacji planów edukacyjnych).

Pani Nina wykazuje determinację do rozwoju, gotowość do zwiększania posiadanych zasobów, ale przełom - wybuch pandemii - okazał się czynnikiem znacznie ograniczającym jej możliwości w tym zakresie.



(…) byłam ukorzeniona. (…) Było to normalne życie. Moim zdaniem takie, jakim miało być. Podczas epidemii, od samego jej początku, od marca dużo firm zostało zamkniętych. Zrobiło się mniej pracy, wynagrodzenie również się zmniejszyło, nastąpiło pogorszenie stanu materialnego w 2020.

STRATEGIA 3: ZAPUSZCZANIE KORZENI

CELE:

- stabilizacja życiowa i bezpieczeństwo ekonomiczne (ważne są perspektywy dla rodziny)
- asymilacja ze społeczeństwem kraju pobytu (Polska postrzegana jako dobre miejsce do życia)

ZASOBY:

- dobra znajomość języka polskiego
- dyplom ukończenia studiów i certyfikaty umiejętności zawodowych uzyskane w kraju pobytu

Dysponowanie kartą pobytu i wynikającymi z tego przywilejami: poczucie pewności przynajmniej czasowego pobytu, awans w hierarchii społecznej oraz dostęp do świadczenia socjalnego 500+.

Poleganie na kontaktach z rodziną i przyjaciółmi z Ukrainy, ale jednocześnie pozyskanie klientów na usługi sprzątania w Polsce.

Wsparcie i opinie innych osób wzmacniają samoocenę. Trudna sytuacja ekonomiczna wzmacnia zaradność i gospodarność.



STRATEGIA 4:
INSIDER – OUTSIDER/ OFIARA

CELE:

- indywidualne zmaganie o swoje prawa na rynku pracy (spowodowane przekonaniem o gorszej sytuacji migrantów na rynku pracy oraz doświadczaniem „miękkiej” dyskryminacji)

ZASOBY (deficyt):

- brak lub marginalny kontakt społeczny z Polakami

Koncentrowanie się na różnicach społecznych między Polakami a migrantami powoduje obniżenie zarówno statusu społecznego, zaufania w relacjach z innymi, jak i własnego poczucia bezpieczeństwa.

Brak znajomości języka wpływa na brak lub ograniczone relacje ze współpracownikami i poczucie „patrzenia z góry” przez Polaków.

Motywacja do pracy, dokładność, staranność, szybkość, zaangażowanie pomagają w utrzymaniu zatrudnienia i polepszeniu relacji ze współpracownikami.

Chciałabym zyskać więcej szacunku, aby iść dalej w karierze. W samej piekarni jest potrzebna ciężka praca i trzeba wykazać, że możesz pracować dużo lepiej niż inni.

Historia pani Natalii

Pani Natalia przyjechała do Polski, aby dołączyć do męża, który już pracował w Polsce. Jej celem jest zapewnienie córce dobrej edukacji. Pani Natalia wykonuje pracę poniżej swoich kwalifikacji. Jej aspiracje zawodowe nie są wysokie. Nie mówi dobrze po polsku, ale zauważa, że komunikacja w języku polskim jest pomocna w relacjach w miejscu pracy.

Pani Natalia doświadcza nierównego traktowania (niższa pensja męża, nieuprzejmość, ignorancja, dystans w relacjach ze współpracownikami). Poczucie dyskryminacji zostało wzmocnione przez przedłużające się postępowanie administracyjne dotyczące wydania dokumentów pobytu w Polsce. Sytuacja nie jest jednak „czarno-biała”. Pani Natalia otrzymała też znaczące wsparcie ze strony przełożonego (zaoferowanie zakwaterowania, pomoc w znalezieniu mieszkania, pomoc w przyjęciu córki do szkoły).

Pani Natalia próbuje przezwyciężyć nierówności i poprawić swoją sytuację poprzez udowodnianie otoczeniu, że jest „wartościowym” pracownikiem.

Pandemia spowodowała jednak znaczną niepewność zatrudnienia.



STRATEGIA 5: CZEKANIE NA SŁOŃCE (STAGNACJA)

CELE:

- przyjmowanie tego, co przyniesie los (silna zależność od okoliczności zewnętrznych, postawa „nic nie zależy ode mnie”)
- życie dniem dzisiejszym

ZASOBY (deficyt):

- brak lub ograniczona aktywność edukacyjna
- pozorna stabilizacja

Mogę to tak opisać: coś mnie nieustannie gnębi. Swoją drogą, coś w rodzaju niebezpieczeństwa. Trudno z tym żyć na co dzień.

Na przykład chłopaki z mojego technikum, w którym się uczyłem. Kiedy służyłem w wojsku, poznałem też wielu dobrych ludzi. Też chciałbym ich [tutaj] ściągnąć.

STRATEGIA 5: CZEKANIE NA SŁOŃCE (STAGNACJA) c.d.

Sieć kontaktów zawodowych zapewnia poczucie stabilnej pozycji w firmie i pomaga w opanowaniu nowych umiejętności zawodowych.

Zacieśnianie kontaktów ze znajomymi z Ukrainy.

Poczucie niepewności związane z pandemią COVID-19 nie przyczynia się do podejmowania działań mających na celu przezwyciężenie trudności, ale raczej podtrzymuje bierność w codziennym życiu.



Historia pana Oleksandra

Pan Oleksander przyjechał do Polski w celach zarobkowych. Pracował w różnych miastach w Polsce. Kiedy wreszcie ułożył sobie życie i przeniósł się do Poznania, zaprosił swoją rodzinę i brata do Polski. Obecnie jest zatrudniony w firmie budowlanej, w której pracują również jego nieliczni przyjaciele z Ukrainy.

Głównym zasobem pana Oleksandra jest doświadczenie zawodowe, które uzyskał po przyjeździe do Polski, a także wiedza i umiejętności, które nabył w dotychczasowej pracy (nauczył się obsługi maszyny tynkarskiej). Pan Oleksander samodzielnie nauczył się języka polskiego. Dzięki znajomości języka kraju pobytu szybko awansował w pierwszym miejscu pracy.

Pan Oleksander planuje osiedlić się w przyszłości na stałe w Polsce. Jego głównym celem jest rozwój zawodowy (podkreśla, że nie chce do końca życia pracować fizycznie). Badany myśli także o założeniu własnej firmy i zaproszeniu do Polski swoich ukraińskich przyjaciół. Jego cele dotyczące rozwoju zawodowego nie są jednak sprecyzowane, a badany nie podejmuje konkretnych kroków, aby je osiągnąć.

Pan Oleksander dostrzega wpływ pandemii na funkcjonowanie instytucji publicznych (np. długie kolejki w urzędach), ale także na branżę budowlaną (opóźnienia w dostawach materiałów powodujące przestoje, zlikwidowanie premii za dodatkową pracę), co sprawia, że czuje się niepewnie.



STRATEGIA 6: ZAGUBIENIE W PRZYSZŁOŚCI

Historia pani Anny

Pani Anna przyjechała do Polski, aby uzyskać wyższe wykształcenie. Trzykrotnie rozpoczynała studia, ale za każdym razem z nich rezygnowała. Pani Anna, pomimo młodego wieku, stara się podejmować jak najwłaściwsze decyzje. Jej wybory wydają się jednak nieprzemyślane i obarczone ryzykiem błędów wynikających z braku doświadczenia życiowego i zagubienia. Po wznowieniu pracy w restauracji latem 2020 r. zdecydowała się na zmianę mieszkania na droższe, nie przewidując, że restauracja, w której jest zatrudniona, zostanie ponownie zamknięta jesienią.
Zamknięcie restauracji zmobilizowało panią Annę do podjęcia alternatywnej pracy - świadczenia usług manicure. Nowe zajęcie przynosi dochody (co świadczy o jej zaradności, umiejętności radzenia sobie z trudnościami finansowymi), jednak wybór branży budzi wątpliwości (branża kosmetyczna - podobnie jak gastronomiczna - jest silnie dotknięta skutkami pandemii; działalność prowadzona jest nielegalnie: pani Anna nie ma wiedzy na temat podatków, działalność jest prowadzona wbrew ograniczeniom sanitarnym dla branży kosmetycznej).

Pani Anna, mając obniżone dochody, podjęła studia płatne (na kierunku obarczonym dużą niepewnością co do przyszłości - turystyka i rekreacja).

STRATEGIA 6:
ZAGUBIENIE W PRZYSZŁOŚCI c.d.

CELE:

- brak konkretnego pomysłu na swoją karierę
- nierealistyczne lub zmienne plany zawodowe
- podejmowanie wyborów między opcjami z góry skazanymi na porażkę
- nieuwzględnianie konsekwencji lub skutków ubocznych swoich wyborów

ZASOBY (deficyt):

- kwalifikacje i umiejętności zawodowe nieadekwatne do celów zawodowych
- brak bezpieczeństwa ekonomicznego

Wsparcie ze strony innych osób pozwala na przezwyciężenie strachu, pozytywnie myślenie, zwiększa poczucie bezpieczeństwa co do przyszłości, stanowi zachętę do działania.

Większe i wygodniejsze mieszkanie pozwala na dysponowanie miejscem do prowadzenia usług manicure i otrzymywanie wynagrodzenia za świadczone usługi.

Relacje z przełożonymi i ze współpracownikami wpływają na zwiększenie motywacji do pracy.

(…) latem [2020 r.] przeprowadziłam się do nowego mieszkania, które jest większe i droższe. Jest w centrum Poznania i kosztuje więcej, ale nie oczekiwaliśmy, że znowu wróci ta sama sytuacja co w marcu [2020 r.]. Teraz jest nam ciężko za nie zapłacić (…).

Dlatego robię to [usługi manicure] teraz tylko i wyłącznie w domu. Jak przyjmujesz klientów u siebie w domu, to zawsze musi być czysto, czyli muszę mieć środki do dezynfekcji, środki do mycia podłogi, do kurzu itp.

Zawsze uważałem swoją obecną pracę za tymczasową. Chciałem dostać się na Uniwersytet [w Poznaniu]. Ale to nie jest takie proste. Musisz zapłacić za utrzymanie, życie, wydatki, wyjazdy na Ukrainę. Tak więc praca tymczasowa stała się stałą.



STRATEGIA 7: COFANIE SIĘ

CELE:

- „płynąć z prądem”
- świadoma degradacja własnej pozycji społeczno-zawodowej

ZASOBY (deficyt):

- praca poniżej kwalifikacji
- brak rozwoju zawodowego

Degradacja ze stanowiska kierowniczego na stanowisko kierowcy w celu uzyskania wyższych zarobków.

Życiowy pragmatyzm i „twarde stąpanie po ziemi” są w stanie (przynajmniej na jakiś czas) rekompensować zajmowanie niższego miejsca w hierarchii społeczno-zawodowej.

Rozbudowana sieć kontaktów nie przyczyniła się do awansu społeczno-zawodowego.

Historia pana Vasyla

Pan Vasyl wie, że jego kwalifikacje techniczne są więcej warte niż tytuł magistra. Chciałby uzyskać wykształcenie wyższe w Polsce, jednak jest świadomy trudności „wyróżnienia się” na rynku pracy spośród dużej grupy rodzimych absolwentów. Choć stagnacja w życiu zawodowym pana Vasyla utrzymuje się od kilku lat, to jest on przekonany, że nigdy nie porzucił swoich aspiracji rozwoju.

Niemożność realizacji planów rozwoju zawodowego (uzyskanie wyższego wykształcenia w Polsce, znalezienie dobrze płatnej pracy zgodnej z kwalifikacjami zawodowymi) dotyczy osoby o szerokim kręgu przyjaciół i rodziny oraz wspierających współpracowników, a także licznych znajomościach z osobami o dość wysokim statusie społecznym.

Pan Vasyl ma wysokie umiejętności miękkie, wykształcenie prawnicze uzyskane na Ukrainie, oraz techniczne kwalifikacje zawodowe. Jest świadomy własnych zasobów i ma wysoką samoocenę. Pan Vasyl jest przekonany, że jego kwalifikacje pozwolą mu znaleźć lepsze zatrudnienie, jednak wątpi w możliwość, ale i sens ubiegania się o wyższe wykształcenie.

Sytuacje napotykane w Polsce na każdym etapie jego historii zmuszają go do wybierania jednego rodzaju kapitału zamiast innego. Choć jest człowiekiem wykwalifikowanym i ambitnym, racjonalnie ocenia sytuację i znosi pracę poniżej własnych kompetencji po to, by zapewnić sobie i swojej rodzinie przyzwoite warunki bytowe, spychając na dalszy plan swoje marzenia o samorozwoju.



STRATEGIA 8: BEZ NIESPODZIANEK

CELE:
- brak szczególnych oczekiwań i aspiracji
- praca na stanowisku zgodnym z wykształceniem/ doświadczeniem zawodowym
- bezpieczeństwo ekonomiczne

ZASOBY (deficyt):
- zamknięcie we „własnym" świecie

Historia pana Ivana

Pan Ivan przyjechał do Poznania w celu znalezienia pracy i poprawy sytuacji finansowej swojej rodziny. Ma wykształcenie zawodowe i jest zatrudniony w branży odpowiadającej jego formalnym kwalifikacjom. Nie ma planów dotyczących rozwoju zawodowego.

Pan Ivan jest zadowolony z dotychczasowej pracy i poziomu wynagrodzenia. Podstawowe umiejętności językowe uzyskał zanim rozpoczął pracę w Polsce.

Pan Ivan nie ma wygórowanych oczekiwań dotyczących przyszłości. Nie ma wysokich oczekiwań dotyczących kariery zawodowe. Jest zadowolony ze świadczeń socjalnych oferowanych przez pracodawcę (np. premia świąteczna).

Ważne są świadczenia socjalne oferowane przez pracodawcę i przez państwo pobytu.

Znajomość języka polskiego umożliwiła otrzymanie zatrudnienia. Doskonalenie kompetencji językowych ma na celu zwiększenie bezpieczeństwa zatrudnienia.

Zakup mieszkania jako szansa na poprawę swojej sytuacji materialnej.

Nie mamy możliwości awansu po szczeblach kariery. Sam rozumiesz, że Ukrainiec nie zajdzie wysoko. Operator linii produkcyjnej - a innej kariery nie ma.

Chciałbym mieć lepszą znajomość języka polskiego. Jeśli dobrze mówisz po polsku, możesz znaleźć lepszą pracę. (…) W Poznaniu są kursy języka polskiego dla obcokrajowców.

Jeśli Polacy mają własne mieszkanie, to lepiej dla nich. [Dostają] 500 zł i oszczędzają.

ZASOBY – JAKIMI KAPITAŁAMI DYSPONUJĄ CUDZOZIEMCY?

CHARAKTERYSTYKA CUDZOZIEMCÓW

(…) jeśli człowiek jest optymistą, osobą, która umie wierzyć, czekać – to dużo daje. Zawsze należy w coś wierzyć. Zawsze wierzę w najlepsze, traktuję wszystko pozytywnie (…).

(…) jestem komunikatywną osobą, która zawsze znajdzie wspólny język z każdym.



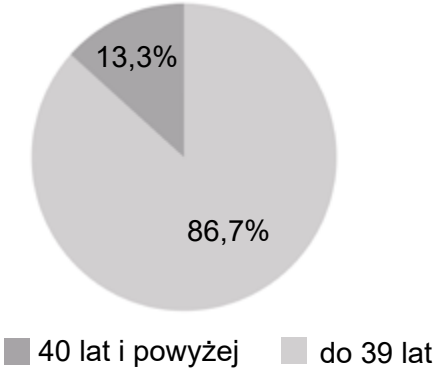
Nigdy nie lubiłem być drugi. Ta cecha charakteru mi pomogła. Chcę być pierwszy.

(…) pewnie, że bliscy ludzie – matka, ojciec, może i są na Ukrainie, jednak zawsze mogę zadzwonić i wiem, że będą mnie wspierali. To samo z przyjaciółmi tutaj na miejscu. Wydaje mi się, że najważniejsze to jest wsparcie bliskich ludzi i połączenie z nimi.

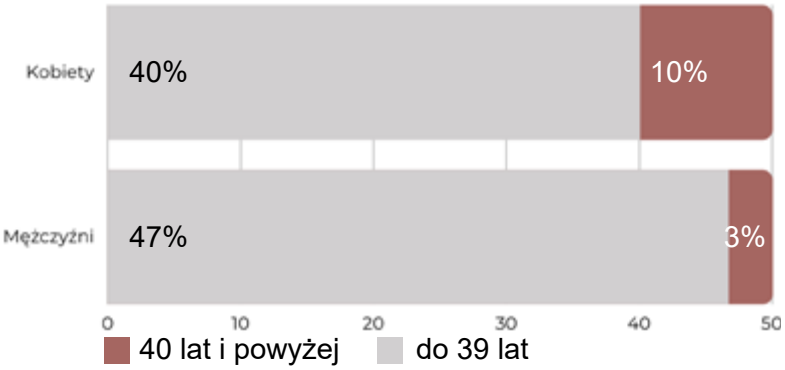
Dane do analizy zostały zebrane za pomocą indywidualnych wywiadówpogłębionych (IDI) w grupie 30 aktywnych zawodowo migrantów ekonomicznych z Ukrainy. Osoby do badania wybierano pod kątem kryterium wieku, płci, wykształcenia oraz sektora gospodarki, w jakim pracują. Udział procentowy badanych w poszczególnych kategoriach, z wyjątkiem płci, uwzględnia strukturę imigrantów w aglomeracji poznańskiej określoną na podstawie dostępnych danych statystycznych.

STRUKTURA BADANEJ GRUPY

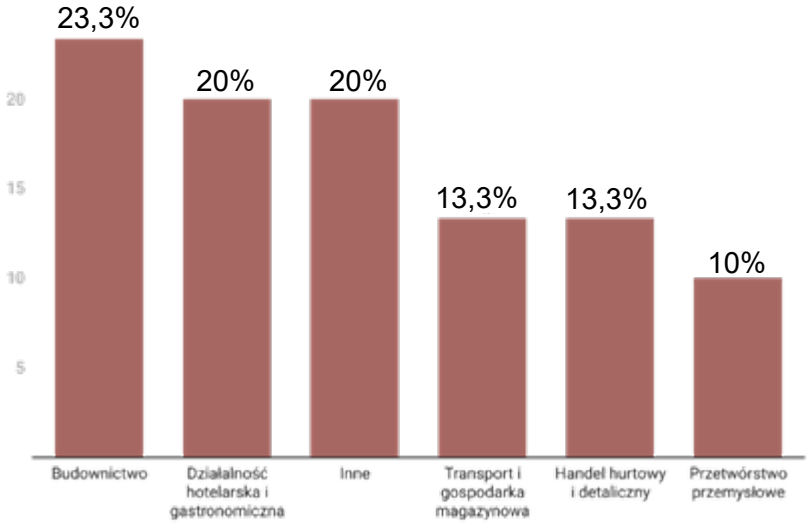
WIEK



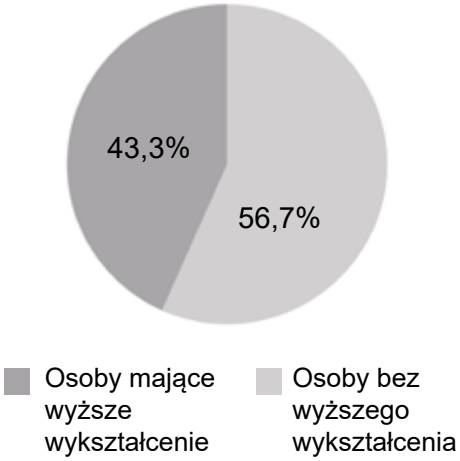
WIEK VS PŁEĆ



SEKTOR ZATRUDNIENIA



WYKSZTAŁCENIE



Badani cudzoziemcy z Ukrainy przebywający na terenie aglomeracji poznańskiej to głównie osoby w wieku do 40 lat, często „młode rodziny" przybywające tutaj w poszukiwaniu atrakcyjnych perspektyw dla rozwoju dorosłych, a także lepszej przyszłości dla dzieci. Cechują się relatywnie wysokim poziomem wykształcenia, odwagą, determinacją, motywacją do pracy i uczenia się, zaradnością, pracowitością i ambicją, a w przyszłość patrzą z nadzieją. Poszukują raczej stabilności życiowej i pewnego zatrudnienia niż możliwości okazjonalnego zarobku – w większości pragną się osiedlić w aglomeracji i chcą być traktowani jak ci, którzy tutaj zostaną i będą współtworzyć lokalną społeczność.

ZASOBY CUDZOZIEMCÓW JAKO SZANSA DLA ORGANIZACJI I PRACODAWCÓW

Przedstawiamy zbiór zasobów wykorzystywanych przez naszych badanych na rynku pracy aglomeracji w ostatnich latach. Dla organizacji i jednostek współpracujących z cudzoziemcami, a przede wszystkim dla pracodawców jest to wartościowy zasób wiedzy dotyczącej potencjałów do zagospodarowania. Jak pokazują nasze badania, dzięki zatrudnieniu cudzoziemców firmy zyskują nowe możliwości rozwoju – np. znajomość języka rosyjskiego lub ukraińskiego w zespole to szansa nawiązania nowych kontaktów zagranicznych.



ZASOBY CUDZOZIEMCÓW: KAPITAŁ SYMBOLICZNY

MIEJSCE W FORMALNEJ HIERARCHII PRACOWNICZEJ:

- forma zatrudnienia: umowa o pracę, umowa cywilnoprawna, freelancing, samozatrudnienie,
- pełny lub niepełny wymiar czasu pracy,
- zajmowane stanowisko w hierarchii pracowniczej, awans lub degradacja zawodowa.

STATUS SPOŁECZNY:

- postrzeganie własnej pozycji społeczno-ekonomicznej w porównaniu z: obywatelami Polski, Ukraińcami mieszkającymi w Polsce lub na Ukrainie, własną wcześniejszą pozycją w Polsce lub na Ukrainie,
- ogólny potencjał jednostki w oczach innych (opinia pracodawcy, współpracownika, rodziny).

SAMOOCENA:

- poczucie własnej wartości jako pracownika, ocena własnych możliwości, umiejętności i kwalifikacji,
- poczucie: niezależności, komfortu, stabilizacji, właściwego postępowania.

POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA:

- pobytu (podstawa prawna pobytu w Polsce: wiza, karta pobytu (czasowa lub stała), Karta Polaka,
- ekonomicznego (samowystarczalność ekonomiczna jednostki lub rodziny, utrzymanie zatrudnienia),
- socjalnego (np. dostęp dzieci do przedszkola),
- zdrowotnego (dostęp do opieki zdrowotnej, obawa przed zarażeniem COVID-19).

ZASOBY CUDZOZIEMCÓW: KAPITAŁ EKONOMICZNY

ZATRUDNIENIE:

- poziom zatrudnienia w zależności od satysfakcji z zarobków (np. lepiej lub gorzej płatna praca, różny wymiar czasu pracy zależnie od różnych uwarunkowań, np. ograniczeń wprowadzanych w związku z pandemią, dodatkowe zatrudnienie).

FINANSE:

- dochody z pracy,
- inne: kredyt bankowy, oszczędności, darowizny, świadczenia socjalne (np. 500+).

INNE DOBRA MATERIALNE:

- mieszkanie zapewnione przez pracodawcę,
- wynajmowane mieszkanie,
- własne mieszkanie,
- wyposażenie mieszkania,
- samochód służbowy do dyspozycji pracownika,
- własny samochód,
- sprzęt roboczy: komputer, dostęp do Internetu, materiały i narzędzia.

CZAS:

- czas spędzony na pracy,
- posiadanie oraz formy spędzania wolnego czasu,
- czas poświęcony na wytworzenie jednego rodzaju kapitału kosztem innego.

ZASOBY CUDZOZIEMCÓW: KAPITAŁ KULTUROWY

ZNAJOMOŚĆ KULTURY:

- polskiej (znajomość wartości, norm, wzorców zachowania np. w miejscu pracy, znajomość języka, wiedza o miastach, znajomość infrastruktury społecznej i kulturowej),
- ukraińskiej (w danym kontekście zawodowym, w tym znajomość języka ukraińskiego i rosyjskiego),
- znajomość innych języków obcych.

KWALIFIKACJE ZAWODOWE:

- dyplom ukończenia szkoły i uczelni,
- dyplom ukończenia kursów zawodowych,
- inne dyplomy i certyfikaty,
- specyficzne umiejętności,
- doświadczenie zawodowe,
- wiedza branżowa i zawodowa.

KOMPETENCJE MIĘKKIE:

- motywacja,
- determinacja,
- samoorganizacja,
- opanowanie,
- odporność na stres,
- zaradność,
- kompetencje komunikacyjne,
- odwaga,
- itp.

ZASOBY CUDZOZIEMCÓW: KAPITAŁ SPOŁECZNY

RODZINA:

- bliscy krewni (małżonek, partner, rodzice, rodzeństwo),
- krewni z Polski.

PRZYJAŹNIE:

- bliscy przyjaciele z Ukrainy na Ukrainie, w Polsce i innych krajach,
- bliscy przyjaciele z Polski,
- przyjaciele z innych krajów.

ZNAJOMOŚCI:

- polscy znajomi z pracy,
- ukraińscy znajomi z pracy lub z kursów języka polskiego,
- okazjonalni znajomi, np. klienci, wynajmujący, współlokatorzy.

RELACJE ZAWODOWE:

- pracodawcy,
- współpracownicy z różnych szczebli hierarchii zawodowej.

WSPARCIE PROFESJONALNE:

- polscy nauczyciele, psychologowie, mentorzy wśród znajomych z pracy.



REKOMENDACJE

SIEĆ INSTYTUCJI – ZINTEGROWANE DZIAŁANIA NA RZECZ CUDZOZIEMCÓW

Wnioski z naszych badań, a także z dyskusji toczących się w ostatnim czasie między przedstawicielami imigrantów oraz instytucji aglomeracji poznańskiej wskazują, że tylko włączenie do współpracy szerokiej grupy interesariuszy życia politycznego, społecznego i gospodarczego w działania na rzecz cudzoziemców pozwolić stworzyć warunki do ich sprawnej adaptacji do rynku pracy.

Na terenie aglomeracji poznańskiej działa sieć instytucji zajmujących się wsparciem cudzoziemców, wśród których najważniejsze to:

• Wydział Spraw Cudzoziemców Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu – miejsce, w którym cudzoziemiec załatwia podstawowe sprawy formalne związane z pobytem i zatrudnieniem w aglomeracji oraz może otrzymać niezbędne informacje,

• Wydział Spraw Obywatelskich Urzędu Miasta Poznania – tutaj obcokrajowiec dokonuje zameldowania oraz uzyskuje numer PESEL,

• Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu – służy wsparciem informacyjnym na swojej stronie internetowej oraz na miejscu w murach instytucji,

• organizacje pozarządowe. Część z nich zajmuje się świadczeniem usług pomocy prawnej, inne pomagają w podjęciu nauki języka polskiego, jeszcze inne służą pomocą w szukaniu pracy.

WYKORZYSTANIE ZASOBÓW - OBSZARY ZINTEGROWANEGO WSPARCIA CUDZOZIEMCÓW

Cudzoziemcy w aglomeracji poznańskiej to nie tylko nowa siła robocza i szanse dla pracodawców. To także ludzie, którzy już na starcie potrzebują dobrych warunków bytowych, jasnej sytuacji prawnej, wspierających kontaktów społecznych oraz profesjonalnej pomocy w rozwoju zawodowym.

Poniżej przedstawiamy poparte wnioskami z naszych badań pomysły na to, kto i w jaki sposób może zagospodarować zasoby oraz wspierać w zaspokajaniu potrzeb cudzoziemców przebywających w aglomeracji poznańskiej. Ujęliśmy je w ramach kilku kluczowych obszarów, które odzwierciedlają najważniejsze aspekty funkcjonowania imigrantów na naszym rynku pracy. Zaproponowane rozwiązania zawierają również wskazówki odnośnie tego, jak cudzoziemcy mogą lepiej wykorzystać swoje zasoby oraz w jaki sposób mogą uzupełnić swoje niedobory, aby jeszcze lepiej zafunkcjonować na lokalnym rynku pracy.



OBSZAR 1. WSPARCIE (DLA I OD) PRACODAWCÓW

Nasza szefowa wierzy, że dam radę. Wpływa na mnie w taki sposób, że chcę pracować jeszcze więcej, dążyć do celu, dawać rekomendacje i co do pracowników, i co można zmienić w pracy, jak usprawnić miejsce pracy itp. I cieszę się, że szefowa bierze pod uwagę moją opinię.

Jak tylko przyjechałem, pracodawca dał mi wszystko. Samochód, odzież roboczą, narzędzia. Przyjechałem z gołymi rękami. Muszę podziękować za wszystko mojemu szefowi.

[Szef] odnosi się do mnie jak ojciec. Zawsze zapyta, jak się czuję, czy wszystko jest w porządku, jak mi się pracuje. Pomoże w każdej sytuacji życiowej, gdy potrzebuję pomocy.



Głównym celem przyjazdu uczestników badania - migrantów ekonomicznych z Ukrainy jest podjęcie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Kluczową osobą (główną osobą kontaktową) w nowym kraju pobytu jest pracodawca. Co istotne, w żadnym z wywiadów nie pojawiła się informacja, że respondentów wspierali urzędnicy, organizacje pozarządowe itp. Respondenci nie wyrażali także takich oczekiwań.

Z wypowiedzi uczestników badania wynika, że pracodawca:

- oferuje pracę i wypłaca wynagrodzenie (zapewnia bezpieczeństwo ekonomiczne),
- pomaga przy wypełnianiu dokumentów dot. legalizacji zatrudnienia i pobytu (zapewnienia bezpieczeństwo pobytu),
- pomaga w znalezieniu pracy dla męża/żony (aktywnie uczestniczy w procesie łączenia rodzin),
- pomaga w przyjęciu dziecka do szkoły (aktywnie uczestniczy w stabilizacji życia całej rodziny),
- pomaga w wynajęciu mieszkania/pokoju, czasami oferuje zakwaterowanie i zapewnia przedmioty pierwszej potrzeby (zapewnia bezpieczeństwo ekonomiczne),
- jest tą osobą, która motywuje do pracy, do nauki języka polskiego i do podwyższania kwalifikacji, oferując awans pozwala na osiągnięcie wyższej pozycji społeczno-ekonomicznej i wpływa na wyższą samoocenę migranta.

Ponadto w szerszym kontekście można zauważyć, że pracodawca wprowadza do miejsca pracy i angażuje w procesy pracy, a tym samym:

- wspiera profesjonalny rozwój cudzoziemca,
- umożliwia wejście do polskiej kultury i systemu społecznego (cudzoziemiec poznaje zwyczaje panujące w zespołach pracowniczych, które są główną przestrzenią jego kontaktu z Polakami i komunikacji w języku polskim),
- pełni ważną rolę w integracji z polskim społeczeństwem (w mikroskali: zespołem pracowników) poprzez sprawiedliwy podział obowiązków pomiędzy członkami zespołu, równe traktowanie i wynagrodzenie pracowników.

CZEGO POTRZEBUJE PRACODAWCA?	KTO MOŻE WSPOMÓC PRACODAWCĘ?	W JAKI SPOSÓB?
Potrzebuje wiedzieć w jaki sposób zatrudnić cudzoziemca, mieć dostęp do wszystkich aktualnych zmian w prawie, procedur i warunków formalnych, jakie cudzoziemiec musi spełnić.	Powiatowy Urząd Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy	• Organizacja koordynowanych przez Urząd Miasta spotkań dla przedsiębiorców, w trakcie których np. zaproszony ekspert będzie omawiał dany temat lub pracodawcy będą dokonywali między sobą wymiany doświadczeń, zadawali pytania, budowali sieci kontaktów. • Przygotowanie strony internetowej: upublicznianie wszystkich ważnych informacji w jednym miejscu, bieżąca aktualizacja informacji dotyczących zmian w przepisach prawnych oraz zmian wprowadzanych z związku z pandemią COVID-19.
Potrzebuje wiedzieć w jaki sposób cudzoziemiec musi zalegalizować swój pobyt.	Wielkopolski Urząd Wojewódzki	
Potrzebuje wiedzieć w jaki sposób odbywa się przyjęcie dzieci do żłobków, przedszkoli i szkół wszystkich szczebli.	Wydział Oświaty Urzędu Miasta, Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży	
Potrzebuje wiedzieć jakie są możliwości i zasady wynajęcia mieszkania przez cudzoziemców (w tym jak uniknąć współpracy z nieuczciwym właścicielem i opłacenia podatku).	Zespół Radców Prawnych Urzędu Miasta, Wielkopolskie Stowarzyszenie Pośredników w Obrocie Nieruchomościami	
Potrzebuje wiedzieć jakie są możliwości i zasady zakupu mieszkania przez cudzoziemców (oferta pożyczek, pośrednicy nieruchomości, deweloperzy).	Zespół Radców Prawnych Urzędu Miasta, Wielkopolskie Stowarzyszenie Pośredników w Obrocie Nieruchomościami	

CZEGO POTRZEBUJE PRACODAWCA?	KTO MOŻE WSPOMÓC PRACODAWCĘ?	W JAKI SPOSÓB?
Potrzebuje nowych pracowników, czyli potrzebuje sprawdzonych i pewnych kanałów rekrutacji pracowników cudzoziemskich.	Lokalna społeczność cudzoziemców	Udostępnianie ofert pracy wiarygodnych i sprawdzonych pracodawców w nieformalnych grupach i sieciach cudzoziemców.
Potrzebuje komunikować się ze swoimi pracownikami, czyli przydałaby mu się znajomość języka w którym może się z nimi komunikować.	Szkoły językowe, native speakerzy, Powiatowy Urząd Pracy/Urząd Miasta	Oferowanie atrakcyjnie cenowo kursów podstawowej znajomości języka cudzoziemca ukierunkowany na komunikację z pracownikiem.
Potrzebuje pracowników, którzy pozostaną w firmie na dłużej i chcą podnosić swoje kwalifikacje.	Powiatowy Urząd Pracy, szkoły językowe, szkoły policealne, centra kształcenia praktycznego i ustawicznego, firmy szkoleniowe	Opracowanie we współpracy z pracodawcami oferty kursów i szkoleń finansowanych ze środków publicznych.

OBSZAR 2. ROZWÓJ ZAWODOWY MIGRANTÓW EKONOMICZNYCH: DOSKONALENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

(…) miałam takie plany, gdyby pandemia na to nie wpłynęła, to chciałam się doskonalić, robić jakieś praktyki. (…) Niestety w związku z panującą sytuacją brak jest takich możliwości, dlatego na czas nieokreślony to wszystko zostało zatrzymane.

(…) zrozumiałam, że trzeba studiować, bo tak jest łatwiej przebywać tutaj. Łatwiej nawiązać znajomości, a później dyplom również przyda się w życiu, w przyszłości, w pracy i tak dalej.

[Ważne są] cechy charakteru i to, jak pokażesz siebie przed ludźmi. Jeśli przyjdziesz, usiądziesz z uśmiechem, porozmawiasz z ludźmi, opowiesz im o swoich celach i planach, pokażesz, że trzymasz równowagę, to pewnie, że zwrócą na ciebie uwagę. To zawsze pomaga.

To był ciągły rozwój zawodowy. Trzy razy był to kurs kolorystyki w Szczecinie. Trzy razy na kursach, na czwartym poszłam na egzamin. I ostatni raz byłam na kursie fryzur damskich w Gdańsku. Miałam bardzo fajnego profesjonalistę przez trzy dni w szkole. Inwestowanie w siebie pomogło mi zebrać liczbę klientów, których mam teraz i dalej się rozwijać.



Szeroko rozumiany rozwój zawodowy to jeden z priorytetów badanych cudzoziemców. Istotnym jego elementem jest doskonalenie kwalifikacji zawodowych, które umożliwia znalezienie (lepszego) zatrudnienia w sytuacji niedopasowania kwalifikacyjnego, pozwala przygotować się do realizacji alternatywnych planów zawodowych w sytuacji niepewności zatrudnienia związanej z pandemią COVID-19, a także pomaga budować poczucie własnej wartości imigranta jako uczestnika rynku pracy.

Zgodnie z prawem obowiązującym w naszym kraju dokształcanie się może się również przyczynić do zabezpieczenia pobytu imigranta. Na przykład ukończenie szkoły policealnej pozwala cudzoziemcom uzyskać kartę pobytu, a co za tym idzie, szereg nowych przywilejów, m.in. możliwość założenia działalności gospodarczej.

Badani migranci wykazują motywację do podjęcia takich działań oraz przekonanie o ich słuszności. Często jednak ich znajomość języka polskiego nie jest wystarczająca do podjęcia kursów zawodowych w naszym kraju, a niepewność zatrudnienia w dobie COVID powoduje, że brakuje na to czasu i pieniędzy (trzeba się bardziej skupić na dotychczasowych obowiązkach zawodowych).

Uzyskanie finansowania dokształcania od pracodawcy bywa z kolei utrudnione – wyniki najnowszej edycji badania pt. „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej" ujawniają pewną niechęć pracodawców wynikającą z obawy o odejście młodego, rozwijającego się pracownika po krótkim czasie pracy w firmie.

Jakie działania wspierające mogą zostać podjęte w tym obszarze?

- Kursy kwalifikacji zawodowych i kompetencji miękkich finansowane przez samorządy – offline lub online w języku polskim z napisami w językach angielskim, ukraińskim i rosyjskim, rodzaje i zakres dostosowane do realnych potrzeb rynku pracy aglomeracji poznańskiej[4].
- Kursy języka polskiego organizowane przez samorządy i instytucje edukacyjne (szkoły, uczelnie wyższe) jako integralny element oferowanego programu nauczania.
- Inicjatywy integracyjno-edukacyjne realizowane przez samorządy, instytucje edukacyjne oraz zakłady pracy – np. zorganizowanie przestrzeni i cyklicznych spotkań w celu wymiany językowej (tzw. tandemy językowe) oraz wymiany wiedzy i umiejętności (samopomoc pracownicza, banki czasu).

4 Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy zajmuje się bieżącym monitoringiem szeroko rozumianych potrzeb pracodawców, pracowników i innych podmiotów funkcjonujących na rynku pracy. Więcej na ten temat w publikacjach na naszej stronie, m.in. „Potrzeby kadrowe przedsiębiorców aglomeracji poznańskiej", „Popyt pracodawców na kompetencje zatrudnianych cudzoziemców", „Zapotrzebowanie na pracownika w branżach na terenie aglomeracji poznańskiej".

Kto może podjąć działania wspierające w tym obszarze?

Wydział Oświaty Urzędu Miasta Poznania, Wydział Działalności Gospodarczej i Rolnictwa Urzędu Miasta Poznania, Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości, instytucje szkoleniowe, szkoły językowe, centra kształcenia praktycznego i ustawicznego, szkoły policealne, uczelnie wyższe.



OBSZAR 3. ROZWÓJ ZAWODOWY MIGRANTÓW EKONOMICZNYCH: PORADNICTWO KARIERY

Kiedy powiedziałem znajomym, żonie, że zamierzam otworzyć własną firmę, rozpocząć działalność, pojawiły się pytania „Dlaczego?", „Jak to zrobisz?". Negatywnych ocen było wiele. Czekałem na wsparcie, żeby ktoś powiedział: „to nic, musisz wziąć sprawy w swoje ręce".

Kiedy szefowa zaproponowała mi posadę koordynatora, wszyscy zaczęli mówić: "Ukrainka koordynatorem?"

(…) otrzymałem od nich porady, jak uchronić się przed problemami, jak nie wpaść na klienta, który cię wykorzystuje i nie płaci. Tak, to są Polacy, którzy od dawna pracują we własnym biznesie. Wciąż mi pomagają, zarówno od strony materialnej, jak i wsparcia informacyjnego, porad.

Po pierwsze, to jakość pracy. Ponieważ jeśli dobrze wykonujesz swoją pracę, twoja reputacja jest przekazywana ustnie. Ludzie dają sobie nawzajem kontakty, żebyśmy mogli coś dla nich zrobić, jakieś usługi z naszej sfery.

Chciałabym się rozwijać. Praca w fabryce w wieku 25 lat nie wchodzi w grę. Chcę założyć własną firmę. Ale to wymaga kosztów początkowych. A teraz jest mało pracy i jest to trudne. Na początek chciałam robić przedłużanie paznokci, ponieważ to zawsze jest aktualne, bardziej niż rzęsy. (…) Teraz nad tym pracuję, biorę udział w kursie, kupiłam materiały i już robię własne paznokcie. W branży, gdzie naprawdę chcę być, która mi się podoba.

Otworzyłem firmę, pracowałem jako pracownik, a potem zająłem się własną działalnością. A kiedy zaczęła się epidemia, nie było zamówień i znowu musiałem szukać takiej stałej pracy. Aby zapewnić sobie, mojej rodzinie utrzymanie.

Studiowałam na różnych uczelniach. Najpierw przyjechałam do Łodzi. Spędziłam tam pierwszy rok. (…) Wystąpiły jednak problemy z egzaminem z gospodarki i rzuciłam naukę tam w Łodzi i latem znalazłam w Poznaniu, na UAMie (…). Studiowałam tam i zrozumiałam, że coś jest nie tak, coś mi nie pasuje i je również rzuciłam. Później poszłam na filologię rosyjską i się stało, co się stało. Przyszłam wtedy do tej branży, gdzie naprawdę chcę być, która mi się podoba.



(…) zapomnij o doświadczeniu, możesz zrobić inne. Kiedy jednak jesteś elastyczny, możesz dostosować się do pracy, możesz wykonywać nową pracę bardzo dobrze na poziomie.

[W trakcie pandemii] Całą księgowość i wszystkie dokumenty, przywieziono mi do domu. wszystko robiłam w domu. Wszystko co było mi potrzebne to komputer, który mam w domu. Mogłam więc zdalnie pracować i nawet nie potrzebne mi były drukarki czy inne urządzenia, na przykład skanery. Wszystko mogłam wykonać przez telefon.

Zarządzanie własną karierą zawodową to w przypadku uczestników badania proces przeprowadzany świadomie i w oparciu o naukę płynącą z przebytych doświadczeń. Nasi rozmówcy starają się dopasowywać do warunków rynku pracy, są skoncentrowani na poszukiwaniu lepszych źródeł zarobku i częstokroć odważnie zmieniają kierunek swojej ścieżki zawodowej. Wielu z nich w wywiadach wspominało, że podejmuje dodatkową pracę w innej branży niż główna praca zarobkowa (np. usługi kosmetyczne), a także ma ambicje prowadzenia własnej firmy w przyszłości i podejmuje kroki w tym kierunku.

Niestety jednak ograniczony dostęp do informacji na temat uwarunkowań rynku pracy aglomeracji poznańskiej, a także brak stosownego wsparcia instytucjonalnego utrudniają ten proces i przyczyniają się do popełniania rozmaitych błędów. O ile badani cudzoziemcy stosunkowo łatwo zacieśniają relacje, w których otrzymują pomoc niezbędną do funkcjonowania na rynku pracy (o charakterze mentoringu, np. z szefem, kierownikiem, współpracownikami wyższego szczebla), o tyle dotkliwym problemem dla wielu z nich jest dyskryminacja wynikająca z niedostatecznej znajomości języka oraz z nieznajomości prawa pracy.

Z powodu barier językowych pracownicy cudzoziemscy nie mogą w pełni uczestniczyć w wielu rozmowach i inicjatywach. Często też nie znają własnych praw i obowiązków, nie wiedzą, dokąd się zwrócić po pomoc, nie mają dostępu do informacji w zrozumiałym dla siebie języku dotyczących m.in. odprowadzania składek, rodzajów umów zawieranych w Polsce czy świadczeń przysługujących w ramach ubezpieczenia społecznego. Problemem wielu z nich jest przedłużające się wykonywanie pracy niezgodnej z kwalifikacjami zawodowymi (zazwyczaj poniżej) oraz utrudnienia w uzyskaniu awansu zawodowego, co wciąż (choć zdaniem naszych rozmówców coraz rzadziej) ma związek ze stereotypowym postrzeganiem cudzoziemców jako pracowników niższej kategorii.

W ostatnim czasie także negatywne konsekwencje pandemii wzbudzają poczucie niepewności i destabilizacji, niejednokrotnie zmuszając badanych cudzoziemców do rezygnacji z dodatkowych aktywności i planów zawodowych. Wśród pozytywnych następstw pandemicznych obostrzeń można wskazać natomiast otwarcie nowych możliwości organizacji pracy i czasu, np. wprowadzenie pracy zdalnej.

Jakie działania wspierające mogą zostać podjęte w tym obszarze?

1. Warsztaty z zakresu:
- planowania kariery (jakie są moje cele, jakie zasoby, jak mogę to osiągnąć),
- poszukiwania pracy i aplikowania o pracę,
- autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej,
- przygotowania dokumentów aplikacyjnych,
- praw i obowiązków pracodawcy i pracownika (m.in. rodzaje umów o pracę, świadectwo pracy, ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne, transfer ubezpieczenia),
- jak się pracuje w Polsce (jakie są w Polsce zwyczaje np. dotyczące przerw, brania urlopów, spóźnień, ubioru, zwolnienia lekarskiego; jak komunikować się z pracodawcą/współpracownikami),
- asertywności (jak nie poddać się „miękkiej” dyskryminacji w pracy),
- nielegalnych praktyk stosowanych przez niektórych pracodawców i niektóre agencje pracy,
- motywacji i wzmocnienia samooceny,
- warsztaty opracowane specjalnie dla kobiet uwzględniające powyższe, a także dodatkowe zakresy tematyczne, np. łączenie pracy i opieki nad dziećmi, kwestie zdrowotne.

2. Programy i spotkania informacyjne dla cudzoziemców dot. realiów rynku pracy, przedsiębiorczości, gospodarności i możliwości przekwalifikowania, zakładania i prowadzenia własnej firmy w językach ukraińskim, rosyjskim i angielskim.

3. Kontynuacja dobrych praktyk oraz poszerzenie zakresu usług skierowanych do cudzoziemców: bezpłatnej pomocy prawnej i spotkań informacyjnych, bezpłatnego wsparcia psychologicznego, bezpłatnego doradztwa zawodowego (zwłaszcza dla osób zagubionych, pogrążonych w stagnacji).



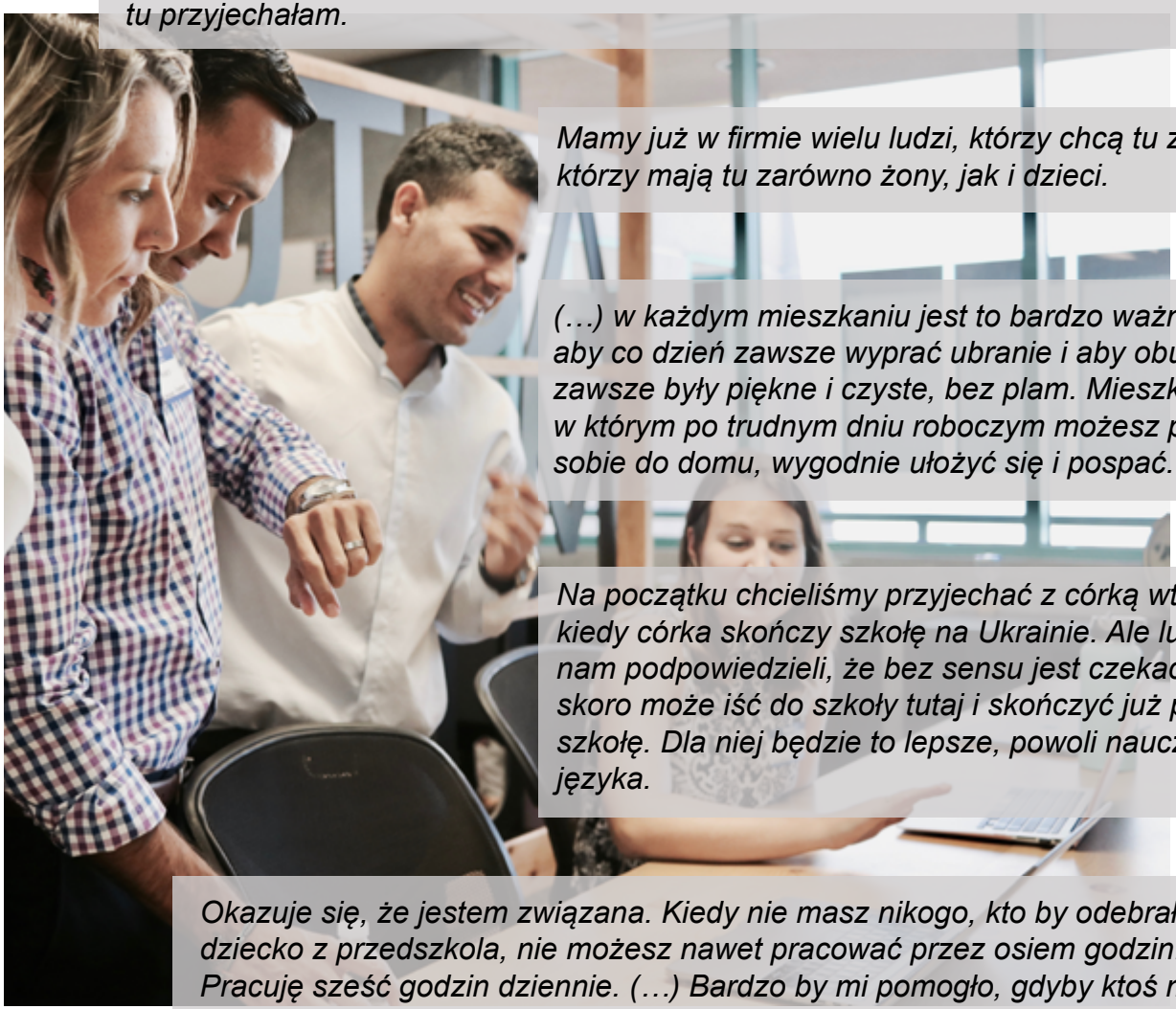


Kto może podjąć działania wspierające w tym obszarze?

Wydział Działalności Gospodarczej i Rolnictwa Urzędu Miasta Poznania, Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowy Urząd Pracy, Migrant Info Point, organizacje pozarządowe, akademickie biura karier, pracodawca i zespół pracowniczy.

OBSZAR 4. STABILIZACJA ŻYCIOWA MIGRANTÓW EKONOMICZNYCH – OTOCZENIE RYNKU PRACY

Polska to dobra opcja. Sami Polacy często narzekają. Ale my mamy z czym porównać. Ukraińcy wierzą, że w Polsce można mieszkać, pracować, tworzyć i tak dalej. Jeśli porównamy to, co miałam z tym, co mam teraz, to bardzo się cieszę, że tu przyjechałam.



Mamy już w firmie wielu ludzi, którzy chcą tu zostać, którzy mają tu zarówno żony, jak i dzieci.

(…) w każdym mieszkaniu jest to bardzo ważne, aby co dzień zawsze wyprać ubranie i aby obuwie zawsze były piękne i czyste, bez plam. Mieszkanie, w którym po trudnym dniu roboczym możesz przyjść sobie do domu, wygodnie ułożyć się i pospać.

Na początku chcieliśmy przyjechać z córką wtedy, kiedy córka skończy szkołę na Ukrainie. Ale ludzie nam podpowiedzieli, że bez sensu jest czekać, skoro może iść do szkoły tutaj i skończyć już polską szkołę. Dla niej będzie to lepsze, powoli nauczy się języka.

Okazuje się, że jestem związana. Kiedy nie masz nikogo, kto by odebrał dziecko z przedszkola, nie możesz nawet pracować przez osiem godzin. Pracuję sześć godzin dziennie. (…) Bardzo by mi pomogło, gdyby ktoś mógł zaopiekować się [córką]. Rozumiem, że mogę zatrudnić nianię. Ale czy to się opłaci? Myślę że nie. Nie wiem.

(…) moja matka i dwie babcie zawsze do mnie dzwonią i zawsze się pytają, czy u mnie wszystko dobrze. Zawsze jak potrzebuję jakiejś pomocy, mogę się z nimi połączyć i bardzo mi pomagają. Mam też przyjaciół tutaj, w Poznaniu, faceta, wszystkich ludzi, którzy byli i są teraz ze mną i mnie wspierają.

Jest samochód, gdzieś bym pojechała, ale ciągle sama. Nie wiem, gdzie mam się zapoznać z ludźmi. Wcześniej byłam zajęta pracą, szkoleniem na Kartę Polaka, bo trzeba wiedzieć wszystko - geografię, zwyczaje, tradycje, historię. A teraz jest pandemia. Nigdzie nie pójdziesz.

Uczestnicy badania w zdecydowanej większości planują zostać w Polsce na stałe. Życiowy start w naszym kraju wiąże się z akcentowaną przez nich potrzebą jak najszybszego zapewnienia sobie, a często również swoim bliskim warunków bytowych na odpowiednim poziomie. Ważne jest nie tylko dysponowanie komfortowym mieszkaniem oraz własnym samochodem, ale też uzyskanie podstawy pobytu gwarantującej przywileje, jak karta stałego pobytu czy Karta Polaka.

Od samego początku istotne jest dla nich wsparcie zwłaszcza najbliższych z Ukrainy, ale dla większości z nich równie ważna okazuje się pomoc i życzliwość Polaków: nowopoznanych kolegów z pracy i klientów, nauczycieli języka polskiego, członków rodziny badanych pochodzących z Polski. Kto nie ma bliskich w Polsce, temu trudno jest pogodzić życie rodzinne z zawodowym. W efekcie badani cudzoziemcy często starają się nawiązać nowe bliskie relacje i grupę przyjaciół lub zgrany zespół współpracowników nazywają swoją „polską rodziną”.

Istotnym niedoborem, jaki odczuwają uczestnicy badania, jest brak „życia poza pracą”. Osobom, które wiele czasu i energii poświęcają na rozwój zawodowy oraz zabezpieczenie materialnego bytu własnego lub rodziny, brakuje zasobów na prowadzenie życia kulturalnego i społecznego, zdobycie wiedzy na temat dostępnej infrastruktury do spędzania czasu wolnego.

W związku z tym spora część naszych badanych przyznawała, że czuje się samotna, przeciążona pracą oraz pozbawiona rozrywki. Do pogłębienia takiego stanu rzeczy przyczyniły się w ostatnim czasie pandemiczne obostrzenia nałożone na sektor gastronomii i rekreacji.

Jakie działania wspierające mogą zostać podjęte w tym obszarze?

- Dostosowanie benefitów pracowniczych do realnych potrzeb pracowników cudzoziemskich: elastyczne formy organizacji harmonogramu pracy oraz planu urlopowego, dodatki na wyjazd do domu oraz inne ułatwienia po stronie pracodawcy (np. kierowca ciężarówki może zjechać do domu na Ukrainie na koszt pracodawcy, „karta stałego klienta" na wyjazd lub przelot do domu z danym przewoźnikiem).
- Wsparcie dla rodzin lub tych którzy planują założenie rodziny (otwarcie szkoły rodzenia dostępny w języku rosyjskim i ukraińskim, wsparcie opieki nad dziećmi poprzez udostępnienie w języku rosyjskim i ukraińskim oferty publicznych placówek opiekuńczych i oświatowych oraz prywatnych żłobków i agencji niań, spotkania dla rodziców dotyczące polskiego systemu edukacji i rekrutacji do żłobków, przedszkoli i szkół, przygotowanie dyrektorów szkół i nauczycieli do pracy z rodzicami i uczniami cudzoziemskimi, zapewnienie uczniom lekcji języka polskiego i lekcji wyrównawczych z przedmiotów szkolnych, doradztwo edukacyjno-zawodowe dla uczniów).
- Wsparcie informacyjne dot. funkcjonowania systemu ochrony zdrowia w Polsce (wybór lekarza rodzinnego, podpisanie deklaracji, świadczenia zdrowotne itp.).
- Przygotowanie pakietu informacyjnego dot. codziennego użytkowania przestrzeni miejskiej w czasie wolnym.
- Organizacja wycieczek miejskich z przewodnikiem (dostępnych w językach ukraińskim i rosyjskim) dla cudzoziemców mieszkających w aglomeracji poznańskiej dot. codziennego użytkowania przestrzeni w czasie wolnym.
- Organizacja zbiorowych form spędzania wolnego czasu dla mieszkańców poszczególnych dzielnic miasta uwzględniająca udział cudzoziemców (funkcjonowanie integracyjnych klubów i świetlic, organizacja festynów osiedlowych, imprez plenerowych, spacerów krajoznawczych i wycieczek rowerowych etc.).

Kto może podjąć działania wspierające w tym obszarze?

Wydział Oświaty Urzędu Miasta Poznania, Wydział Zdrowia i Spraw Społecznych Urzędu Miasta, rady osiedli, Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży, Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, żłobki, przedszkola i szkoły, właściciele prywatnych żłobków i agencje niań, agencje pośrednictwa nieruchomości, Migrant Info Point, Koło Przewodników PTTK im. Marcelego Mottego przy Oddziale Poznańskim.

OBSZAR 5.
MIGRANCI EKONOMICZNI W SPOŁECZEŃSTWIE OBYWATELSKIM - ORGANIZACJA CUDZOZIEMCÓW

Brakuje mi wsparcia swoich ludzi, bo tutaj mam więcej znajomości z Polakami, niż z Ukraińcami.

(…) tutaj nie mam dużo znajomych Ukraińców, ale my staramy się każdemu pomagać, na przykład moralnie, wsparciem, komunikacją.



W narracji naszych badanych uwagę zwraca to, że choć wielokrotnie padają wzmianki o wsparciu ze strony rodziny, przyjaciół z Ukrainy oraz Polaków, to nie pojawiają się jasne komunikaty o wzajemnej pomocy w obrębie społeczności ukraińskiej. Na terenie aglomeracji poznańskiej brakuje zrzeszeń powstałych z inicjatywy cudzoziemców, które działałyby w ich własnym interesie, wzmocniłyby ich głos jako nowych mieszkańców miasta i skoordynowałyby ich działania w lokalnej społeczności.

Jakie działania wspierające mogą zostać podjęte w tym obszarze?

Obecnie konsulat honorowy Ukrainy nie ma swojej siedziby w Poznaniu. Jeżeli nie ma formalnej organizacji reprezentującej interesy dane społeczności, głos cudzoziemców jest słabo słyszalny przez władze miasta, uczelni, szkół, urzędów. Przedstawiciele cudzoziemców mieszkający w Poznaniu, najlepiej znają wyzwania z którymi borykają się oni sami i ich rodacy będący w podobnej sytuacji i to właśnie oni są w stanie proponować i podejmować działania adekwatne do potrzeb coraz liczniejszej społeczności ukraińskiej w Poznaniu. Oprócz reprezentowania własnych interesów w relacjach ze społecznością przyjmującą, brakuje inicjatyw samopomocy w zakresie tłumaczeń, wymiany informacji praktycznych i wiedzy branżowej, ale także wspólnego świętowania ukraińskich uroczystości czy organizacji zajęć dla dzieci w języku ojczystym.

Kto może podjąć działania wspierające w tym obszarze?

Wydział Zdrowia i Spraw Społecznych Urzędu Miasta Poznania - Oddział Koordynacji Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi, Stowarzyszenie Społeczno-Kulturalne „Polska-Ukraina”, Migrant Info Point.



Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej działa przy Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu. Celem OGiRPAP jest dostarczanie informacji na temat sytuacji społeczno-gospodarczej regionu oraz kondycji lokalnego rynku pracy instytucjom zajmującym się wyznaczaniem kierunków rozwoju edukacji i gospodarki, doradcom zawodowym, a także rodzimym przedsiębiorcom.

Autorzy: Hanna Kroczak, Marta Łuczak, Olena Shelest-Szumilas, Marcin Woźniak

Koncept i skad: Ewelina Szymańska

Źródło zdjęć:
Str. 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 24, 26, 27, 31, 33, 35, 37, 38, 41, 42: www. unsplash.com
Okładka, str. 2, 20, 38: www.freepik.com
Grafika na str. 5: Aleksandra Krawczyk, studio filmowe SketchMovie

Źródło wykresów 1-4: canva.com

POZnań

centrum

Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej