



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pakiet Pierwszej Pomocy dla osób migrujących zarobkowo



Redakcja:
Aleksandra Grzymała-Kazłowska, Aneta Piekut,
Kamil Sijko, Dorota Wiszejko-Wierzbička

Pakiet Pierwszej Pomocy dla osób migrujących zarobkowo

Publikacja powstała w ramach projektu
Powrót do domu – psychospołeczne mechanizmy adaptacyjne
migrantów zarobkowych z terenu województwa warmińsko-mazurskiego
współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt został zrealizowany w ramach umowy
z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie
przez Grupę IQS w Warszawie

Warszawa, Olsztyn 2010

Spis treści

Wstęp	5
1. Fakty na temat migracji w województwie warmińsko-mazurskim (Aneta Piekut)	9
1.1. Globalna mobilność	9
1.2. Migracje zagraniczne w Polsce	9
1.3. Migracje w województwie warmińsko-mazurskim na tle Polski	11
2. Jakie problemy wiążą się z migracją zarobkową? (Kamil Sijko)	15
2.1. Rodzina i bliskie związki	16
2.2. Praca „tu” i „tam”	22
2.3. Społeczność, przyjaciele i znajomi	29
2.4. Problemy – co z nimi zrobić?	31
2.5 Podsumowanie	34
3. Różne grupy osób wyjeżdżających zarobkowo (Aleksandra Grzymała-Kazłowska, Aneta Piekut)	37
3.1. Opis migrantów zdesperowanych	37
3.2. Opis migrantów zachowawczych	46
3.3. Opis migrantów rozwojowych	55
3.4. Rozmieszczenie różnych grup migrantów w powiatach województwa warmińsko-mazurskiego	63
4. Jak pomóc? Rozwiązania na teraz. Ogólny pakiet pomocy dla migrantów powrotnych (Aneta Piekut)	67
4.1. „Pierwsza pomoc”/Pierwszy kontakt – pakiet pomocy w powiatowym urzędzie pracy	68
4.2. Rozmowa z osobami planującymi wyjazd za granicę	72

4.3. Rozmowa z osobami, które wróciły z migracji zagranicznej	75
4.4. Informowanie na temat legalnego podejmowania pracy za granicą	77
4.5. Ogólne informowanie na temat możliwości uzyskania pomocy	79
5. Pomoc horyzontalna, czyli pomysły długofalowe (Aneta Piekut)	85
5.1. Zorganizowanie grup samopomocowych	85
5.2. Ruchome punkty informacyjne	86
5.3. Stanowisko z komputerem i internetem dla klientów PUP oraz zakładka na stronie PUP	87
5.4. Rozwinięcie pomocy i współpracy ogólnopolskiej w ramach programu Zielona Linia	89
5.5. Promowanie Banków Czasu	90
6. Pomoc dla różnych grup migrantów (Aleksandra Grzymała-Kazłowska, Aneta Piekut)	93
6.1. Pomoc dla migrantów zdesperowanych	93
6.2. Pomoc dla migrantów zachowawczych	99
6.3. Pomoc dla migrantów rozwojowych	104
7. Zakończenie	113
Literatura	115
Aneks: Informacje o badaniu	118
Załączniki:	
– Karta Bezpiecznej Migracji	
– Ankieta Migracyjna	
– Karta zagrożeń i obszarów problemowych	

Wstęp

Oddajemy w Państwa ręce publikację, której celem jest przybliżenie sytuacji osób udających się na migracje (migrujących) i wracających z pracy za granicą, bądź z innego województwa Polski¹. Niniejsze opracowanie nazwaliśmy *Pakiem Pierwszej Pomocy* ponieważ to, co przyświecało jego powstaniu to przede wszystkim chęć wsparcia publicznych służb zatrudnienia w konfrontacji z problemami, jakie wiążą się z wyjazdami do pracy – członków tej samej społeczności, gminy czy powiatu, często sąsiadów i znajomych. Pole rażenia tych problemów jest szerokie. Często odnosi się do różnych sfer życia: pracy i kariery zawodowej, rodziny, związków, otoczenia społecznego, np. kręgu bliższych i dalszych znajomych. Te problemy są prawdziwe i dlatego wymagają realnych rozwiązań.

Rozwiązania jakie proponujemy z jednej strony odpowiadają na pytanie – co można zrobić od zaraz w ramach kontaktu osoby migrującej zarobkowo z przedstawicielem powiatowego urzędu pracy²? Z drugiej strony odnoszą się do szerszej perspektywy. Są to tzw. rozwiązania horyzontalne zakładające współdziałanie powiatowego urzędu pracy z innymi organizacjami bądź instytucjami, jak np. ośrodek pomocy społecznej, lokalna parafia czy organizacje pozarządowe. Rozwiązania horyzontalne, aby mogły zaistnieć, wymagają spełnienia pewnych

1 Z przeprowadzonego przez nas badania wynika, że wśród osób, które wróciły z migracji zarobkowej, zdecydowanie przeważają te, które przebywały za granicą.

2 Nasze badanie pokazało, że jest to instytucja, do której taka osoba zwróciłaby się w pierwszej kolejności po pomoc.

warunków do zmiany i przejścia z obecnych rozwiązań do szerzej rozumianej synergii działania. Propozycje te często odnoszą się do podejmowania przez powiatowe urzędy pracy działań pro-aktywnych, w pewnym sensie nawet pionierskich.

Ktoś mógłby zapytać: a po co coś zmieniać? Ludzie wyjeżdżają i będą wyjeżdżać; odpowiedź brzmi: po to, aby osoba, która podejmując wysiłek wyjazdu, a często nawet duże ryzyko związane z pracą za granicą lub w innym województwie, mogła liczyć na swoje otoczenie, dla którego jest wartością. Jej otoczenie społeczne, instytucjonalne, może zapobiec wielu zagrożeniom i sprawić, że wyjazd będzie bezpieczny a powrót do domu i na regionalny rynek pracy – możliwy.

Nasze propozycje rozwiązań to efekt wyników badania i dyskusji z ekspertami, jakie przeprowadziliśmy w ramach projektu *Powrót do domu – psychospołeczne mechanizmy adaptacyjne migrantów zarobkowych z terenu województwa warmińsko-mazurskiego* współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Badaniem objęliśmy ponad dwa tysiące osób migrujących zarobkowo z województwa warmińsko-mazurskiego. Rozmawialiśmy ponadto z bliskimi, rodzinami tych osób, a także pracodawcami oraz pracownikami powiatowych urzędów pracy. Dokładny opis badania znajduje się w aneksie. Najważniejsze wnioski z badania można ująć w trzech ogólnych punktach:

- po pierwsze – osoby podejmujące migracje zarobkowe biorą sprawy w swoje ręce. Często wraz ze wszystkimi negatywnymi obciążeniami, jakie na nie spadają, a których często nie są świadomi wyjeżdżając;

- po drugie – zwykle na jednym wyjeździe się nie kończy, gdyż jednorazowo podjęta praca za granicą często nie rozwiązuje problemów finansowych;
- po trzecie – osoby, które migrują nie stanowią jednej spójnej grupy. Są to osoby bardzo różne pod względem wieku, płci, motywacji wyjazdu, oczekiwań, a także potrzeb.

Dlatego dostarczana im pomoc z jednej strony powinna dotyczyć kwestii podstawowych – rozwiązania takie same dla wszystkich, z drugiej zaś – powinna być dopasowana do indywidualnych potrzeb. Innego rodzaju wsparcia będzie przykładowo potrzebowała osoba czynna zawodowo, której zarobki nie wystarczają na utrzymanie rodziny, innej zaś ktoś, kto pragnie rozwijać się i zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe za granicą. Stąd mówimy o różnych grupach osób migrujących zarobkowo, których sytuację można metaforycznie porównać do: Syzyfa, ze względu na powtarzalność migracji, nie rozwiązujących trwale trudnej sytuacji materialnej; Odyseusza, który migruje w sposób nieprzewidywalny oraz Prometeusza w przypadku osób powracających do regionu z nowymi pomysłami czy Ikara, któremu migracja „podcięła skrzydła”. Mimo tych mitologicznych odniesień zapoznając się z *Pakiem Pierwszej Pomocy* warto jednak pamiętać, że mówimy o prawdziwych ludziach i realnych problemach, w których rozwiązaniu choć trochę możemy pomóc.

Rekomendacje i rozwiązania zawarte w niniejszej publikacji tworzyliśmy w gronie ekspertów ds. migracji z Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, Instytutu Polityki Społecznej, Insty-

tutu Stosunków Międzynarodowych oraz pracowników służb zatrudnienia i pomocy społecznej z województwa warmińsko-mazurskiego, a także województwa podlaskiego. Robocza wersja gotowych rekomendacji i rozwiązań, zawartych po pewnych modyfikacjach w niniejszej publikacji, była także przedmiotem konsultacji przeprowadzonych wśród powiatowych urzędów pracy w województwie warmińsko-mazurskim.

Wszystkim osobom, które wzięły udział w procesie tworzenia i konsultowania *Pakietu Pierwszej Pomocy*, chcielibyśmy serdecznie podziękować.

Dorota Wiszejko-Wierzbicka

Warszawa, Olsztyn, czerwiec 2010

1. Fakty na temat migracji w województwie warmińsko-mazurskim (*Aneta Piekut*)

Choć mobilność przestrzenna towarzyszyła człowiekowi od zawsze, od kilku dekad wzrasta liczba i różnorodność migracji, a prawo do swobodnego przemieszczania się stanowi jedno z podstawowych praw człowieka. Polacy migrujący w ramach granic kraju, jak i do innych państw czynią to głównie z jednego powodu – poszukiwania lepszych warunków życia i pracy.

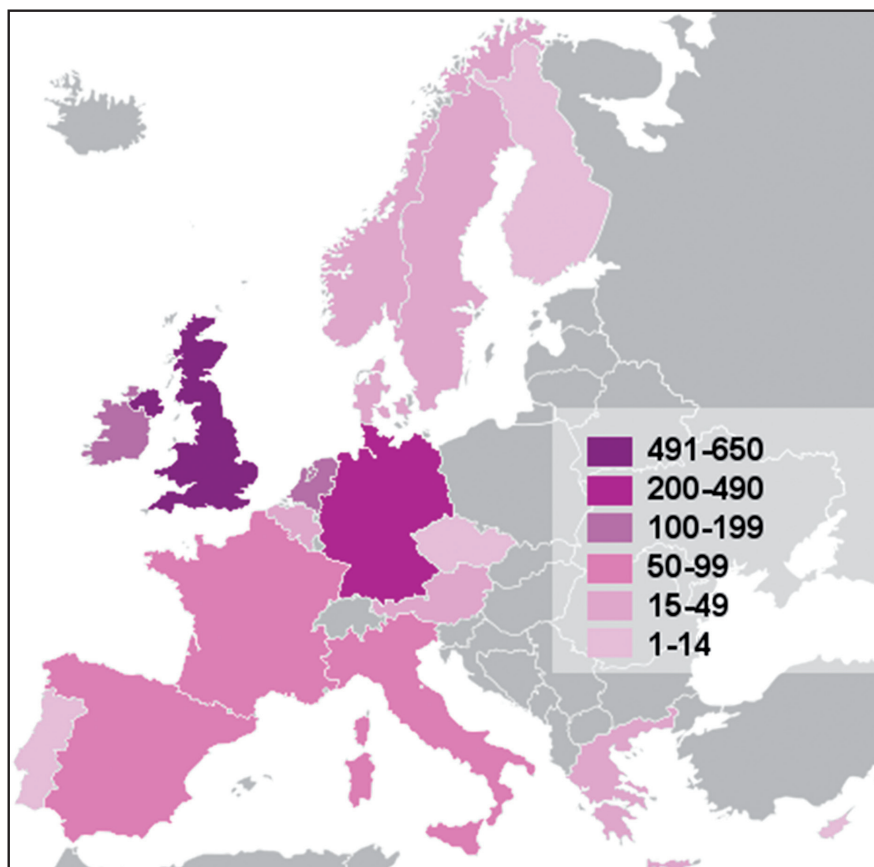
1.1. Globalna mobilność

- Liczbę osób migrujących na świecie szacuje się na 214 milionów, co stanowi ponad 3% światowej populacji (IOM, 2010; UN, 2008).
- Niemal cztery razy większą grupę stanowią migranci wewnętrzni – 740 mln – czyli osoby migrujące wewnątrz granic własnego kraju (UNDP, 2009).
- Największa liczba osób podejmujących migracje międzynarodowe pochodzi z Chin (35 mln), Indii (20 mln) i Filipin (7 mln).
- Najwięcej migrantów trafia do: Stanów Zjednoczonych (43 mln), Rosji (12 mln), Niemiec (11 mln), Arabii Saudyjskiej (7 mln), Kanady (7 mln), Francji (7 mln), Wielkiej Brytanii (6 mln) i Hiszpanii (6 mln) (UN, 2008).

1.2. Migracje zagraniczne w Polsce

- Polska jest ciągle krajem bardziej wysyłającym migrantów (emigracji), niż przyjmującym (imigracji), choć w 2009

roku saldo migracji zagranicznych było rekordowo niskie – zbliżona liczba dotyczyła osób, które przybyły do Polski, co z niej wyjechały (Biuletyn Migracyjny, 2010). Według oficjalnych rejestrów ewidencji ludności w Polsce (dane z 2009 roku z Głównego Urzędu Statystycznego) jedynie 15 tys. osób wyjechało z Polski, a 16 tys. przyjechało do naszego kraju. **Dane te pokazują jednak tylko niewielką część migracji.**



Rysunek 1. Emigracja z Polski na pobyt czasowy w latach 2004-2008 (w tys.). Źródło: Źródło: opracowanie Aneta Piekut na podstawie GUS, 2009.

- Według rejestru Urzędu ds. Cudzoziemców w 2009 r. w Polsce mieszkało ok. 100 tys. obcokrajowców.
- Liczbę Polaków przebywających poza Polską w 2008 r. szacuje się na 2,2 mln osób (GUS, 2009).
- Liczba Polaków przebywających w krajach UE w 2008 r. była ponad dwukrotnie większa w stosunku do początkowego okresu członkostwa Polski w UE. Najwięcej osób przebywało w Wielkiej Brytanii (650 tys.), Niemczech (490 tys.), Irlandii (180 tys.) i Holandii (108 tys.).
- Ze wzmożonymi wyjazdami za granicę związana jest fala migracji powrotnych. Szacunki mówią o 580 tys. powrotach Polaków zza granicy w latach 2004-2008 (Anacka, 2010 na podst. GUS/BAEL).

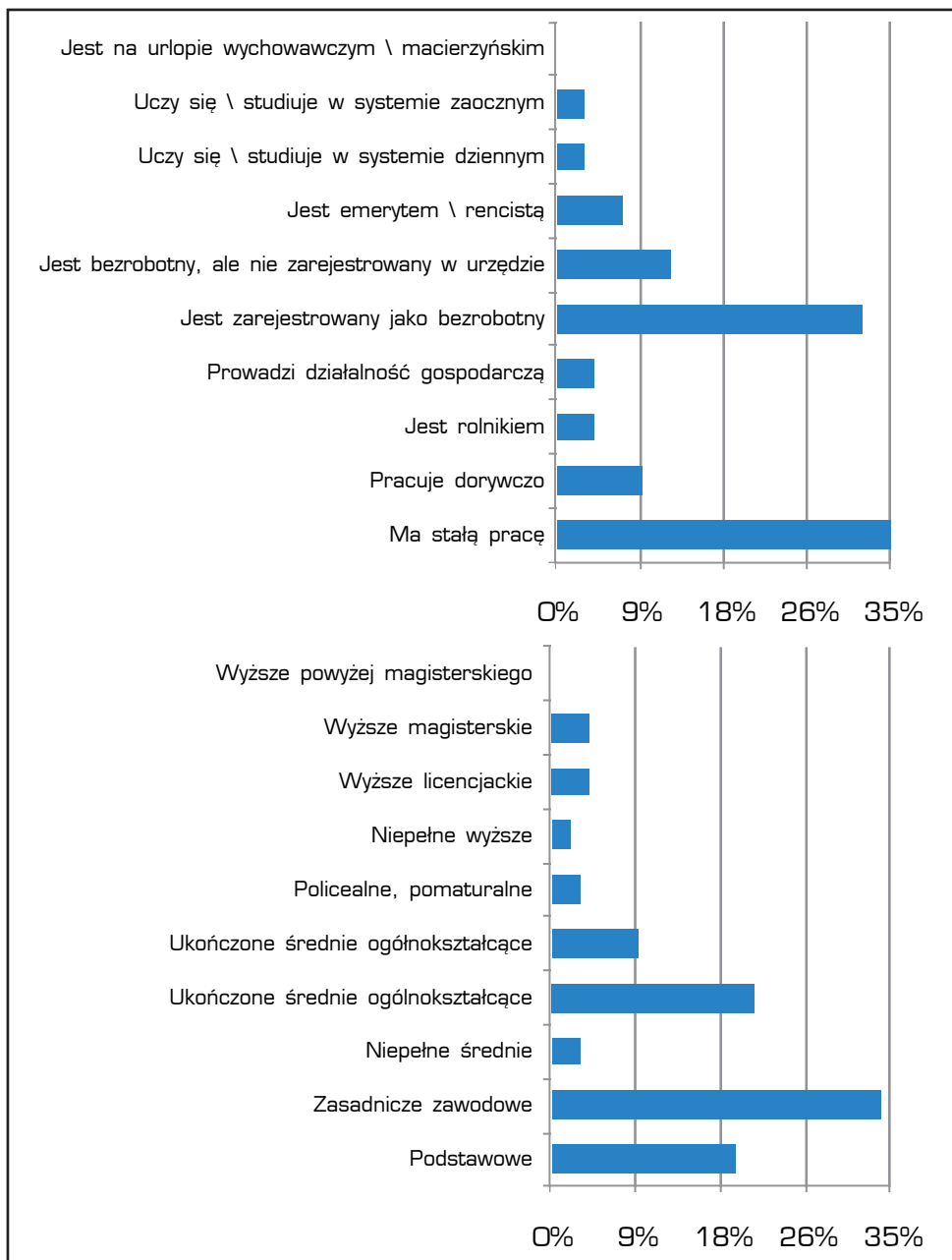
1.3. Migracje w województwie warmińsko-mazurskim na tle Polski³

- W migracjach wewnętrznych w Polsce w 2008 r. udział wzięło 406 tys. osób. Warto jednak dodać, że z uwagi na niedopełnianie obowiązku meldunkowego przez migrujących, szacunki migracji są raczej nieprecyzyjne i zaniżone (Fihel i in., 2008). Oznacza to, że na 1000 mieszkańców Polski 11 osób zmieniło miejsce zamieszkania.
- W wyniku wewnętrznych przemieszczeń ludności w Polsce w 2008 roku zyskały województwa: mazowieckie,

³ Więcej informacji na temat migracji w województwie warmińsko-mazurskim znajdziesz w raporcie eksperckim, pt. *Migracje zarobkowe i powrotne w Polsce oraz w województwie warmińsko-mazurskim*. Raport dostępny na stronach internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna ⇒ Statystyki i analizy ⇒ Badania

małopolskie, wielkopolskie i pomorskie, natomiast województwa lubelskie, śląskie i warmińsko-mazurskie odnotowały ujemne saldo migracji (GUS, 2010).

- 4% migrantów wewnętrznych zameldowało się na pobyt stały w województwie warmińsko-mazurskim (dokładnie 17 tys.), a wymeldowało się około 20 tys. osób. Był to ubytek 1,7 osoby na 1000 mieszkańców regionu.
- W województwie warmińsko-mazurskim więcej osób zameldowało się niż wymeldowało jedynie w powiatach olsztyńskim i ełckim oraz w Olsztynie. Osoby opuszczające województwo warmińsko-mazurskie na stałe najczęściej przenosiły się do województwa mazowieckiego i pomorskiego. Ponad 75% migrujących stanowiła ludność przemieszczająca się w granicach regionu.
- Od 2004 r. za granicę z województwa warmińsko-mazurskiego wyjeżdżają częściej mieszkańcy miast niż wsi oraz osoby coraz młodsze i lepiej wykształcone. Zmniejsza się liczba migrujących mężczyzn oraz rodzin wielodzietnych (Anacka, 2008).
- W 2008 r. mieszkańcy regionu najczęściej kierowali się do Wielkiej Brytanii (ok. 44%), Niemiec (ok. 13%), Irlandii (ok. 11%) i Stanów Zjednoczonych Ameryki (ok. 9%) (*tamże*).
- Według wyników badania przeprowadzonego w województwie warmińsko-mazurskim, wśród mieszkańców regionu wracających z migracji zarobkowych przeważały osoby z wykształceniem podstawowym, zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym lub technicznym. Co trze-



Rysunek 2. Migranci powrotni według wykształcenia i sytuacji zawodowej, N=2101. Źródło: opracowanie Aneta Piekut na podstawie badania ilościowego przeprowadzonego w ramach projektu.

ci migrant powrotny posiadał stałą pracę. Zbliżona liczba badanych była zarejestrowana jako bezrobotni.

2. Jakie problemy wiążą się z migracją zarobkową? (Kamil Sijko)

Tam, to dopiero można się dorobić..., tak to się robi na zachodzie. Takie i podobne opinie można usłyszeć w związku z migracjami zarobkowymi. Lata olbrzymich dysproporcji gospodarczych pomiędzy Polską a krajami zachodnimi, utrwaliły w głowach wielu osób obraz migranta jako osoby osiągającej olbrzymi sukces finansowy – nawet krótkotrwały pobyt „tam” i powrót „tutaj” skutkowało często kupnem samochodu, budową domu czy przynajmniej poważnym remontem. W pewnym okresie kilkuletni wyjazd mógł „ustawić” rodzinę na bardzo długi czas.

Jednocześnie wyjeżdżający wykonywali zwykle proste prace – jako budowlańcy, opiekujący się dziećmi lub osobami starszymi czy sprzątający. Sytuacja, w której praca w Polsce nawet na średnich i wyższych stanowiskach bywała gorzej płatna niż najprostsza praca na Zachodzie, budziła w wielu osobach pozostających w kraju negatywne uczucia. Wydaje się, że to właśnie z tego powodu „oberwało się” samym migrującym, którym zaczęto przypisywać cechy negatywne: niezaradność życiową (bo widocznie nie umieli poradzić sobie w kraju), skłonność do unikania problemów, wygodnictwo (zamiast normalnie pracować idą na łatwiznę i pracują tam) lub wręcz lenistwo.

Tymczasem przeprowadzone badanie pokazuje drastycznie inny obraz migranta i jego sytuacji: zysków i strat. Łukasz (l. 23) o motywacji do swojego wyjazdu powiedział nam tak:

[...] mam jeszcze dwójkę rodzeństwa i wszyscy z rodziny byli za granicą. A ja ostatni zacząłem emigrować, chciało się zobaczyć jak to wygląda. Bo

w telewizji wygląda tak, a w rzeczywistości jest inaczej. Nie jest tak różowo i kolorowo jak człowiek zobaczy i posmakuje...

(mężczyzna, lat 23, powiat ełcki)

W czym zatem różni się obraz, który osoby nigdy nie opuszczające kraju i nie mające styczności z tym zjawiskiem mają w głowie od rzeczywistości? Skonfrontujmy popularne mity na temat migracji z wynikami badania.

2.1. Rodzina i bliskie związki

Rodzina i bliskie związki nie były nigdy celem rozmów, które odbyliśmy z migrantami. Mimo to w większości z wywiadów rozmowa pręcej czy później kierowała się ku tej tematyce i w końcu pojawiła się niemal we wszystkich dyskusjach! Często nasi rozmówcy wymieniali kwestie rodzinne jako wręcz najważniejszy aspekt swoich wyjazdów. Jedna z naszych rozmówczyń (lat 30) już po pierwszym pytaniu opowiadała tak:

— Na początek chciałem panią zapytać jak pani sły-

szy wyjazd, migracje to co pani się kojarzy z tym?
— No, po prostu porzucenie rodziny. To od razu pierwsza rzecz, która rzuca się, że człowiek no pozostawia to co jest najważniejsze i musi po prostu wyjeżdżać za rzeczą, która jest dla rodziny też ważnym problemem. No bo wiadomo, brak finansów i jest rozłąka. I to jest właśnie główny problem tych ludzi.

(kobieta lat 30, powiat gołdapski)

Rzeczywiście, wyjazdy całą rodziną zdarzają się rzadko. Również wyjazdy osób nieposiadających w ogóle rodziny nie należą

do najczęstszych. Zatem w zdecydowanej większości przypadków wyjazd będzie równał się krótszej lub dłuższej rozłące członków rodziny. Z czym to się wiąże? Okazuje się, że problemy, jakie generuje taka rozłąka zależą od struktury rodziny. Jeżeli w rodzinie znajdują się małe dzieci, to problemy zdają się być największe. Psychologowie już dawno temu zauważyli, że pierwsze kilka lat życia dziecka to okres zdecydowanie kluczowy dla rozwoju, w którym „dzieje się” najwięcej i w którym kształtuje się osobowość. W ten sposób rozwój człowieka postrzegali np. tacy uczeni jak Zygmunt Freud, Jean Piaget, Lew Wygotsky. Freud przykładowo za najważniejszy okres w życiu dziecka uważał okres od urodzenia do ukończenia czwartego roku życia. Wszelkie urazy psychiczne nabyte w tym wieku – jego zdaniem – miały olbrzymie, negatywne znaczenie. Często to właśnie z powodu problemów „z dzieciństwa” odbywały się słynne już sesje terapeutyczne na koczce. Zresztą nie trzeba być psychologiem, żeby wiedzieć, że małe dzieci potrzebują bliskości rodziców. Częste wyjazdy mogą powodować utratę poczucia bezpieczeństwa u dziecka.

Niestety wśród naszych rozmówców znalazło się kilka matek małych dzieci, które mimo wszystko wyjeżdżały. Jaki był skutek takich wyjazdów? Jedna z naszych rozmówczyń (lat 32) opowiada tak:

Bardzo się źle odbiło na moim dziecku [migracje], (...) nawet dziwne odbieranie telefonów: dawniej wygadał mi wszystkie minuty, a potem nie chciał rozmawiać. Telefon teraz odbiera jak ma 5 lat. On teraz mnie pilnuje, musi wiedzieć gdzie ja idę, gdzie jestem. Od tamtej pory przychodzi do nas w nocy, nie wiem, czy nas pilnuje.

(kobieta, lat 32, powiat olsztyński)

Inna kobieta (l. 43) opowiada o podobnych objawach:

— **Są jakieś skutki potem takiego wyjazdu?** — *On, Piotruś, najmłodszy to najgorzej przeżył. Później nawet nie mogłam nigdzie wyjść, bo chodził za mną (...). W zeszłym roku do zerówki chodził. Przez jakiś miesiąc na krok nie odchodził ode mnie, bał się żebym go nie zostawiła znowu.*

(kobieta, lat 43, powiat ełcki)

Szczególnie przykre musiało być to, że część z naszych rozmówczyń, które wyjechały do pracy zostawiając w domu swoje dzieci, pracowała za granicą opiekując się obcymi dziećmi. Można sobie tylko wyobrazić, jakim obciążeniem dla matki jest rozmowa telefoniczna z własnym dzieckiem (które albo zapyta „kiedy wrócisz?” albo powie że tęskni – a najprawdopodobniej jedno i drugie), gdy ona akurat opiekuje się cudzym...

Widać zatem, że wyjazd ma ogromny, destrukcyjny wpływ na małe dzieci pozostające w kraju. Nie jest też bez znaczenia dla psychiki matki (poczucie winy, tęsknota za dzieckiem). Obserwowaliśmy to co dzieje się w chwili obecnej. Możemy jednak postawić pytanie: a co będzie za 10 lat? 20? Niestety należy podejrzewać, że pozostawienie dziecka w takim wieku będzie jeszcze przez długie lata objawiało się negatywnymi konsekwencjami.

W przypadku dzieci starszych problem również istnieje, ale skutki wyjazdu nie są już tak jaskrawo widoczne, co nie znaczy, że nie są dotkliwe. Na dzieci pozostające w kraju, podczas kiedy rodzic lub rodzice wyjeżdżają za granicę do pracy, ukuło się specjalne określenie: *eurosieroty*⁴. Nasze badanie

⁴ Jest to termin ukuty w dużej mierze dzięki (i poprzez) publikacjom Gazety Wyborczej, dostępnym np. pod adresem <http://tematy.wyborcza.pl/E/2191,Eurosieroty/> (dostęp z dnia 26.05.2010).

potwierdziło, że na dzieciach takich również odbijają się konsekwencje rozłąki. Bywają one różne – począwszy od „zamknięcia się w sobie”, poprzez kłopoty w szkole, a skończywszy na problemach z uzależnieniami od alkoholu i narkotyków czy konfliktach z prawem. Jeden z naszych respondentów, ojciec rodziny (l. 35), opowiadał o konsekwencjach swojego wyjazdu tak:

Potem zaczęły się delikatne problemy syna w szkole. Nie tyle w szkole, ale nauczyciele sygnalizowali, że ta rozłąka ze mną go hamuje, dołuje, on był w zerówce ale one to widziały, że jak dwa tygodnie, tydzień przed przyjazdem, to on z dnia na dzień potem z godziny na godzinę wigoru dostawał, był aktywny, tryskał radością, a jak jechałem, to coraz gorzej, coraz gorzej, potem tydzień płaczu. (...) Ten mały ma potem kłopoty w szkole. Dzieci przestały się słuchać matki, a jak ja jestem to całkiem inne dzieci.

(mężczyzna, lat 35, powiat braniewski)

W przypadku starszych dzieci, po pierwsze istnieje kłopot ze wskazaniem bezpośrednich konsekwencji wyjazdu, bowiem są one czasem subtelne i trudne do wychwycenia „na pierwszy rzut oka”. Z drugiej strony, nawet jak uda się je wskazać, to podobnie jak i w przypadku małych dzieci trudno jest określić kiedy konsekwencje ustaną i jak głęboko wniknęły w psychikę. Weźmy przykład wspomnianego wyżej ojca: jeżeli wyjazdy będą się utrzymywać, to kłopoty w szkole mogą przejść – poprzez złe towarzystwo – w kłopoty z prawem, uzależnienie i rozmaite inne negatywne konsekwencje.

Problem rozłąki dzieci i rodziców oczywiście nie zawsze przebiega z komplikacjami po stronie dzieci – są takie rodziny, w których udaje się przejść cały proces bez widocznych strat.

Również rodzice mogą cierpieć na takim rozstaniu. Poza do-
rażną tęsknotą, którą odczuwa chyba każdy rodzic, możliwe są
również niespodziewane konsekwencje. Najdobitniej powiedział
o tym ojciec (lat 42) pełnoletniego już syna:

**— A taki wyjazd to ma więcej plusów czy minu-
sów?** — *Największym minusem dla mnie było to,
że całe dzieciństwo syna to mnie przeleciało i nie
mamy ze sobą kontaktu teraz prawie. (...) Ma 18
lat. I jak patrzę na innych, to ojciec z synem się
dogadują tak normalnie, a my jesteśmy między sobą
jak obcy, jak byśmy się zwracali do siebie tylko służ-
bowo. On przychodzi, tylko cześć, swój pokój, ani
nie przyjdzie, tu nie usiądzie, on ma swój telewizor,
komputer, mało tego, jedynak jest, to już może nie
to tak mnie najbardziej boli, ale nie widziałem tego
jego dzieciństwa, to mi wszystko przeleciało. Tego
żałuję najbardziej.*

(mężczyzna, lat 42, powiat elbląski)

Zatem nawet jeżeli początkowo wydaje się, że mamy do
czynienia z prostą sprawą – wyjazd dla pieniędzy, „poświęcę
trochę czasu”, „zyskam kapitał” – to po ostatecznym powro-
cie może się okazać, że takich „ukrytych” kosztów mogło
być więcej i rachunek sumaryczny wcale nie musi wychodzić
na plus. Niestety to jeszcze nie koniec listy problemów
z jakimi spotkaliśmy się w naszych rozmowach. Kolejna ich
grupa wiązała się z uzależnieniami. W niektórych rozmowach
pojawiały się wątki uzależnień, na które wyjazd działał jak
katalizator – sprawiał, że stawały się widoczne, a jeżeli były
już widoczne – potęgował ich siłę. Z sytuacją taką spotkała
się jedna z naszych respondentek (lat 59), która wyjeżdżała
do Włoch:

Jak ja wyjeżdżam, to mąż pije, on „z tęsknoty, że tak kocha mnie” i pije. (...) Tak, są minusy i plusy, ale i alkoholizm. Mnie rodzina oskarżała, bo się mąż znalazł w szpitalu, (...) okazało się, że to była padaczka alkoholowa. (...) ja zaczęłam dbać o siebie, poszłam na grupy, chodzę na grupy wsparcia. I wiem, że to nie jest moja wina, że mąż pije, on był alkoholikiem weekendowym, bo pił piątek, sobota, niedziela. A jak potem to, jak ja byłam, to nie pije, tak się trzyma, a potem dopiero.

(kobieta, lat 59, powiat giżycki)

Nie można powiedzieć, że to właśnie wyjazd jest jedyną przyczyną problemów alkoholowych w tej rodzinie. Ale z drugiej strony możliwe jest, że tendencje, o których mówiła respondentka, nie powiększyłyby się gdyby wyjazdu nie było.

Problemy w bliskich związkach mogą jednak przybierać jeszcze inne formy. Wielu respondentów donosiło o problemach z dochowaniem wierności za granicą, szczególnie podczas długotrwałych pobytów „tam”. Niekiedy praca ma taki charakter, że wymaga długich serii pobytów, co sprawia, że więcej czasu w roku spędza się na wyjeździe, a mniej w Polsce, z rodziną. Taka sytuacja w naturalny sposób prowadzi do wygasania więzi pomiędzy partnerami – coraz mniej jest się w związku. Jedna z respondentek mówi w taki sposób:

Kobieta jak wyjeżdża i jak jest mądra, to wraca normalnie. A potem to euro, mojej siostry córki obie, to jedna po rozwodzie, druga w trakcie. (...) tak to jest jak dziewczyny młode jadą, a wino musujące uderzy do głowy. Ja tłumaczyłam: wrócisz do domu, bo cały czas tam nie będziesz. I jeden rok nie pojechałam, Basia pojechała sama, narozrabiła, wróciła do domu, a mąż poinformowany był, co się stało. Ona

teraz siedzi tu, a Andrzej wyjechał do Belgii, a dzieci znowu zostały same na 2 miesiące...

(kobieta, powiat lidzbarski)

Podsumowując: ryzyko związane z rodziną migrującego respondenta narusza fundamenty rodziny, dobro dzieci i partnera, w efekcie czego czasem – wcale nierzadko – na szali znajdują się dalsze losy rodziny, jej trwałość. Najlepiej podsumowuje to jedna z respondentek (l. 25):

Teraz mama jest w trakcie rozwodu z ojcem. Przez wyjazdy, dopóki nie wyjeżdżała było OK, wyjechała, zarobiła, a rodzina na tym ucierpiała. Lepiej żyć skromnie, ale rodzina to rodzina. A ja bym nie zaryzykowała własnej rodziny dla pieniędzy.

(kobieta, lat 25, powiat gołdapski)

2.2. Praca „tu” i „tam”

Jednym z najbardziej zaskakujących wyników badania była skala szarej strefy, która narosła wokół migracji i migrujących. Oszustwa różnego kalibru zdarzało się w głosach migrantów słyszeć zdecydowanie zbyt często. Mogły one przybierać postać niedomówień, drobnych przeinaczeń, niedopowiedzeń, jak na przykład, kiedy miejsce zamieszkania zapewnione przez pracodawcę odbiega od umówionych standardów. Z taką właśnie sytuacją spotkała się jedna z respondentek (lat 25):

*Warunki to był barak. — **A w Polsce znałaś warunki czy tam dopiero je poznałaś?** — Nic nie wiedzieliśmy, na początku to miał być domek, ileś tam rodzinny, gdzie będzie 4 czy 5 osób w jednym pokoju i całe to mieszkanie wyposażone w sprzęt kuchenny i tak dalej. Co się okazało: zajechaliśmy to był barak, gdzie nie było szyb, tylko takie drzwi jak w garażu*

metalowe. I pręty wsadzone w okno. Drzwi tak samo, a kuchnia to jeden plastikowy stół. 7 krzesel, to jeden garnek przyznany, (...) szafa to typowy namiot dziecięcy, gdzie się składało ubrania.

(kobieta, lat 25, powiat gołdapski)

Co interesujące, w tym przypadku respondentka nie poszukiwała pracy „na własną rękę”, a dostała taką właśnie ofertę z powiatowego urzędu pracy. Odmowa pracy wg respondentki wiązałaby się z konsekwencjami w postaci skreślenia z listy bezrobotnych. Wskazuje to na potrzebę zbierania informacji na temat warunków wyjazdu i zatrudniania „tam” jeszcze przed wyjazdem. Zdecydowanie częściej jednak tego typu sytuację miały miejsce w przypadku wyjazdów, które nie były organizowane za pośrednictwem urzędów pracy.

Inna kwestia dotyczy relacji pomiędzy samymi Polakami za granicą. Często niestety potwierdzały się w wywiadach potoczne opinie wg których Polak Polakowi za granicą wilkiem. Klasycznym nadużyciem jest zatrudnianie krajanów za granicą i nie wypłacanie im pensji wcale lub tylko jej niewielkiej części. Właśnie w taki sposób oszukano jednego z respondentów (l. 31):

No i nie dać się oszukać, jak było w moim przypadku (...). Dzięki Polakowi, rodakowi no (...). Oszukał na grube pieniądze. (...) wyjechałem do Anglii, (...) poszedłem jako malarz z ogłoszenia do Polaka pośrednika, chciałem wypłacić pieniądze, przelać na konto rodziny i się nie udało (...). [on] pracował u Anglika, ale miał udział w firmie, zatrudniał malarzy, budowlańców (...), wypłacał po 100 funtów, 150, na przeżycie, ale nie tyle, co się umawialiśmy (...), próbowałem odzyskać, ale się nie udało.

(mężczyzna, lat 31, powiat olecki)

Wśród naszych rozmówców znalazły się również osoby, które trafiły do tzw. „obozów pracy.” Przykładem jest jedna z respondentek (lat 48):

— Kiedy pani pojechała po raz pierwszy? — Jezu, synek miał 3 lata, to 600 ludzi, to najgorsze. Później pojechałam do Włoch, tam to przeżyłam. To obóz koncentracyjny. Paszport zabrali. Nie miałam powrotu do domu. Każdy mówi – jedź i zgłoś się. Ja z autobusu wychodząc, już stał facet i musiałam dać mu pieniądze. I to też Polak. 200 euro. Tu dzieci i mąż czuli po mnie, że się dzieje coś złego, początkowo im nie mówiłam. Na kłódki byliśmy pozamykani i chcąc wyjechać stamtąd, ja na kolanach całowałam, po rękach. Żeby mnie zawiózł... [płacz]

(kobieta, lat 48, powiat olecki)

Jak widać duże ryzyko wiąże się z osobą lub instytucją pośredniczącą w organizowaniu pracy. Również jednak osoby, które wyjeżdżają „w ciemno”, bez pośrednika, licząc na znalezienie pracy już na miejscu, trafiają na trudne, niebezpieczne sytuacje. Zdarza się, że wyjeżdżające osoby nie znają języka kraju docelowego, nie znają również nikogo „na miejscu”. Jeden z respondentów (lat 39) przeżył sam taką sytuację:

Pojechaliśmy w ciemno, 8 miesięcy się mordowaliśmy. Spali my w samochodach. Sporo było, taki duży parking jak sklep duży i ludzie poustawiani, samochód norweski pod przód przyjeżdża, to znaczy, że chce do pracy. (...) Zaczynałam to we czterech spaliśmy w Poloniezie na siedząco, głowa bolała.

(mężczyzna, lat 39, powiat olecki)

Jednak cały wyjazd zakończył się w tym przypadku sukcesem – respondent dostał w końcu dobrą pracę, zarobił i wrócił

do Polski. Niestety tego typu historie nie zawsze kończą się dobrze. Nasi respondenci, którzy powrócili z zagranicy mówili o osobach, które za granicą sobie nie poradziły:

(...) dużo było takich historii, tylko niezwiązanych z naszą grupą, tam na miejscu, no płakać się chciało, nawet nie mieli gdzie mieszkać, a wiedzieliśmy, że dla nich też ratunku nie ma, jak oni z tego dołka wyjdą, ale widziałem tam, że alkohol zaczął się pojawiać, zaczęli pić.

(mężczyzna, l. 51, powiat olsztyński)

Dość często słyszeliśmy w takim kontekście o wyjazdach osób zdesperowanych, kiedy sytuacja materialna jest tak zła, że trzeba wziąć (kolejny) kredyt na bilet na wyjazd. Wyjazd jest wówczas sytuacją typu: „być albo nie być”, spłacić długi, albo na zawsze się w nich pograżyć. W takiej sytuacji, jeżeli nie udaje się znaleźć pracy, często pojawia się alkohol i z każdym dniem do Polski jakby dalej.

Pozostawmy jednak na boku oszustwa, przestępstwa i problemy rodzinne. Okazuje się, że nawet kiedy odłożymy to wszystko na bok, to nie wyczerpujemy nawet połowy zagrożeń, jakie niesie ze sobą wyjazd. Kolejne zagrożenia kryją się w samej pracy. Jak już wspomnieliśmy, większość migrantów pracuje przy pracach prostych – w rolnictwie, budownictwie, pracach sezonowych. Prace te są niestety niezwykle obciążające fizycznie. Dobrze obrazuje to historia, którą opowiedział nam jeden z respondentów (lat 33):

(...) ludzie, którzy, żeby zarobić parę groszy (...) przeciwbólowe leki dla koni brali. Ja pamiętam, jak byłem po 3 tygodniach, bolały mnie plecy od schylania się i ja byłem zdziwiony, że wszyscy jakoś tak idą i robią dalej tę pracę, zbierali te truskawki. Ja mówię, powiedzcie mi, jak to robicie, a oni mówią, słuchaj, my

na dwa tygodnie przed przyjazdem tutaj już dajemy sobie taką dawkę leków dla zwierząt, że po prostu. Ja mówię, to jest niemożliwe (...) jakieś tam leki dla koni.

(mężczyzna, lat 33, powiat działdowski)

Duże obciążenie fizyczne w połączeniu ze stresem wynikającym z pobytu w nowym miejscu, tęsknota oraz inne czynniki, często składają się na skrajną mobilizację, a następnie wyczerpanie organizmu. Energii starcza często tylko na to, żeby po pracy przyrządzić sobie posiłek, odbyć wieczorną toaletę i dojść do łóżka. Można by zakładać, że przynajmniej w dniach wolnych (np. w niedziele) migranci mają chwilę dla siebie, żeby „pocieszyć się” krajobrazami np. Włoch czy Hiszpanii. Wiele osób kieruje się jednak nawet w dni wolne żelazną logiką: przecież przyjechali tutaj, żeby zarabiać pieniądze, a nie je wydawać. Szczególnie, że w zasadzie każda rozrywka po przeliczeniu na złotówki wydaje się niezwykle droga. W związku z tym wiele osób po powrocie z Hiszpanii nie może powiedzieć, że widziało Hiszpanię. Niewiele osób będąc w Niemczech może powiedzieć, że widziało Niemcy... Widziało raczej pole truskawkowe i ekrany tłumiące dźwięki, które zasłaniają wszelkie widoki na autostradzie – i tak aż do Polski...

Po szczęśliwym dotarciu do miejsca pracy oraz wytrwaniu do umówionego terminu następuje powrót do Polski. Zwykle jest to moment bardzo przyjemny, czasem najprzyjemniejszy z całego pobytu – spotykamy się z rodziną, „w kieszeni” mamy gotówkę zarobioną na wyjeździe. Starczy na jakiś czas.

Po kilku dniach, czasem tygodniach aklimatyzacji rozpoczyna się czas poszukiwania pracy. I tu mogą znowu pojawić się specyficzne dla migrujących problemy. Pierwszy z nich to

problem uznawania doświadczenia i kompetencji zdobytych za granicą. Okazuje się, że osoby wyjeżdżające często mają później problemy z „udowodnieniem”, że rzeczywiście robiły za granicą coś wartościowego. Dla wielu pracodawców okres migracyjny to po prostu przerwa w życiorysie, w której „nic się nie działo”. Spowodowane jest to częściowo różnymi systemami uznawania kwalifikacji (np. sytuacja, gdy w danym kraju nie trzeba przechodzić egzaminów na dane stanowisko, a w Polsce tak), po części zaś przez nieznamość języka w którym np. wypisano zaświadczenie. Jeżeli mamy do czynienia z osobą, która za granicą spędziła kilka miesięcy, to problem ten nie jest być może dotkliwy. Staje się taki w przypadku osoby, która tuż po szkole wyjechała do Niemiec, aby pracować tam przez 20 lat. Opisany problem nie dotyczy jednak wszystkich migrantów i pracodawców, natomiast kolejny już tak. Jest nim dysproporcja dochodów na takichsamiych stanowiskach „tutaj” i „tam”. Co prawda być może wiedzieliśmy już o tym i przed wyjazdem, ale kiedy odczuliśmy „na własnej skórze” jak to jest – stało się to bardziej frustrujące. Problem ten dotyka szczególnie osoby wykonujące prace budowlane i rolne, a także piastujące wyższe stanowiska. W sytuacji takiej znalazł się jeden z naszych rozmówców (lat 50), który emigrował do Islandii:

— ***A te wyjazdy, jak pan słyszy wyjazd, migracja, to co się panu kojarzy, jak pan słyszy? — Lepszy zarobek, inne życie. Lepsze. (...) u nas nie jest to osiągalne. U nas pracuje się częśćkę dla siebie, a większą dla kogoś. A na emigracji, za granicą to jest inaczej. Tam się pracuje i tam się ma i można kupić i dla nas, zwykłych ludzi to duża osiągalność. (...) tam mnie stać, a tu nie. I tak jak się jest, to jest inne życie, inaczej człowiek myśli. Bez stresu, bez***

niczego. Praca jest nieporównywalna z naszą, tam wszystko masz. Przywileje, wszystko, a u nas nie ma. U nas mają, ale bogaci, a my nie mamy nic. I praca. Atmosfera: u nas to ze stresem, czy to, czy tamto, a tam to inaczej. To tak jak w swoim zawodzie i się umie i pracuje, tak jak tutaj, to tam mam, miałem 7 razy tyle co tu. Tak, tak...

(mężczyzna, lat 50, powiat ełcki)

Osoby takie po powrocie do kraju, na lokalny rynek pracy mogą mieć kłopot z uzasadnieniem przed samym sobą oraz innymi ludźmi, dlaczego tkwią w Polsce, kiedy za granicą żyje się łatwiej. Wspomniany respondent w momencie wywiadu deklarował wyjazd z całą rodziną zagranicę, o ile tylko warunki na to pozwolą. Jeżeli jednak warunki ułożą się niepomyślnie, to być może będzie zmuszony zostać w Polsce i w jakiś sposób „uzasadnić sobie” dlaczego pracuje tutaj za taką pensję i w takich warunkach.

W przypadku osób pracujących z kolei przy pracach sezonowych możliwe jest nieco inne rozwiązanie, nazywane „pętlą migracyjną” (Iglicka, 2009). W związku z sezonowością pracy i wysokimi kosztami utrzymania „tam” osoba pozostaje w zawieszaniu pomiędzy byciem „tam” i „tu”. Najlepiej oddać w tej sprawie głos respondentce (lat 37), która jest akurat w takiej sytuacji:

[...] jedziesz po to, żeby tu włożyć jakieś pieniądze, czyli powiedzmy przywieziesz około 20 tysięcy na polskie, to się bardzo szybko rozchodzi, bo jest dużo potrzeb, zostawiasz sobie powiedzmy 5 tysięcy i wtedy myślisz albo jadę, albo szukam pracy... Powinno starczyć, bo jeżeli tutaj w ciągu roku zarabiam około 12 tys., czyli powinno mi starczyć, ale nie starczy, (...) opłaca się,

dalej się będzie opłacało [wyjeżdżać], dopóki w kraju będziemy tak mało zarabiali.

(kobieta, lat 37, powiat olsztyński)

Z biegiem czasu sytuacja, gdy „dorabia się” wyjazdem do pensji, renty, czy zasiłku staje się sytuacją, która powtarza się z roku na rok. Ze wszystkimi pozytywnymi, ale i negatywnymi tego konsekwencjami.

2.3. Społeczność, przyjaciele i znajomi

Pomimo swoich licznych wad, wyjazdy zarobkowe ciągle cieszą się wielką popularnością (co pokazują zgodnie: opinia pracodawców, „zwykłych ludzi” oraz wyniki badania). Dzieje się tak, bowiem dają one możliwość zarobienia większych pieniędzy niż te możliwe do zarobienia w Polsce, bądź po prostu – zarobienia na utrzymanie siebie i rodziny w sytuacji braku pracy w miejscu zamieszkania. Oczywiście nie jest już tak dobrze jak „kiedyś”, o czym mówili sami badani:

No to można tak przyrównać, jak kiedyś ktoś wracał i powiedzmy ten dom stawiał, czy kupował mieszkanie, tak teraz sobie pralkę kupują. Na dzień dzisiejszy, no już ewentualnie, jak ktoś tam ciulał dłuższy czas, no to tam średniej klasy samochód czy coś. Aczkolwiek no dużo jest takich ludzi, że część kredytu spłaca, czy, ale tak żeby zauważalnie, ten to przyjechał, to chyba już nie.

(AFG – z j. ang. *Affinity Focus Group*, czyli zogniskowany wywiad grupowy z udziałem bliskich i znajomych, powiat olsztyński)

Jednak otoczenie powracających nie ma tak dobrych informacji i często oczekuje, że skoro ktoś wrócił z zagranicy, to

na pewno ma odpowiednie środki finansowe, a skoro tak, to może pożyczyć. Oddajmy głos jednemu z badanych:

Wtedy ma się bardzo dużo przyjaciół. A jeżeli nie pożyczysz, to już masz wielu wrogów. Bo już tak każdy sobie myśli. Bo jak wrócisz skądś, to już masz dużo. Bo coś sobie kupiłeś, to jesteś ktoś. A tak wcale nie jest.

(AFG, powiat mrańowski)

Powyższy fragment pokazuje też kolejny problem: zazdrość i zawiść – niestety jest to przykra, ale ciągle spotykana ludzka reakcja na cudzy sukces. W przypadku migracji często jest przecież jednak tak, że to „co widać” jest tylko fragmentem obrazu, zaś niewidoczne dla sąsiadów koszty migracji mogą sprawiać, że wielu z nich stwierdziłoby, że nie ma czego zazdrościć? Być może.

Ostatnią kwestią są problemy związane z dość długimi pobytami za granicą. W przypadku takich – co najmniej kilkuletnich wyjazdów – człowiek długo obraca się w kulturze zupełnie innego kraju. Czasami źle to znosi – nie smakują mu zagraniczne potrawy i wolałby w końcu schabowego; nie odpowiadają mu zagraniczne obyczaje, wolałby np. pójść „na grila” zamiast na święto św. Patryka; nie czuje się dobrze w tamtejszym klimacie, nie lubi atmosfery panującej na ulicy, itd., itp. W takim wypadku powrót jest doświadczeniem przyjemnym, wraca się „w końcu do swoich”. Sytuacja komplikuje się natomiast jeśli jest odwrotnie, kiedy człowiekowi ta obca kultura się właśnie podoba – smak potraw, uśmiech na twarzach przechodniów, przyjazne prawo, inne podejście urzędników itd. Wówczas – podobnie jak nasz respondent

(lat 56) można mieć kłopoty z odnalezieniem się w otaczającej rzeczywistości:

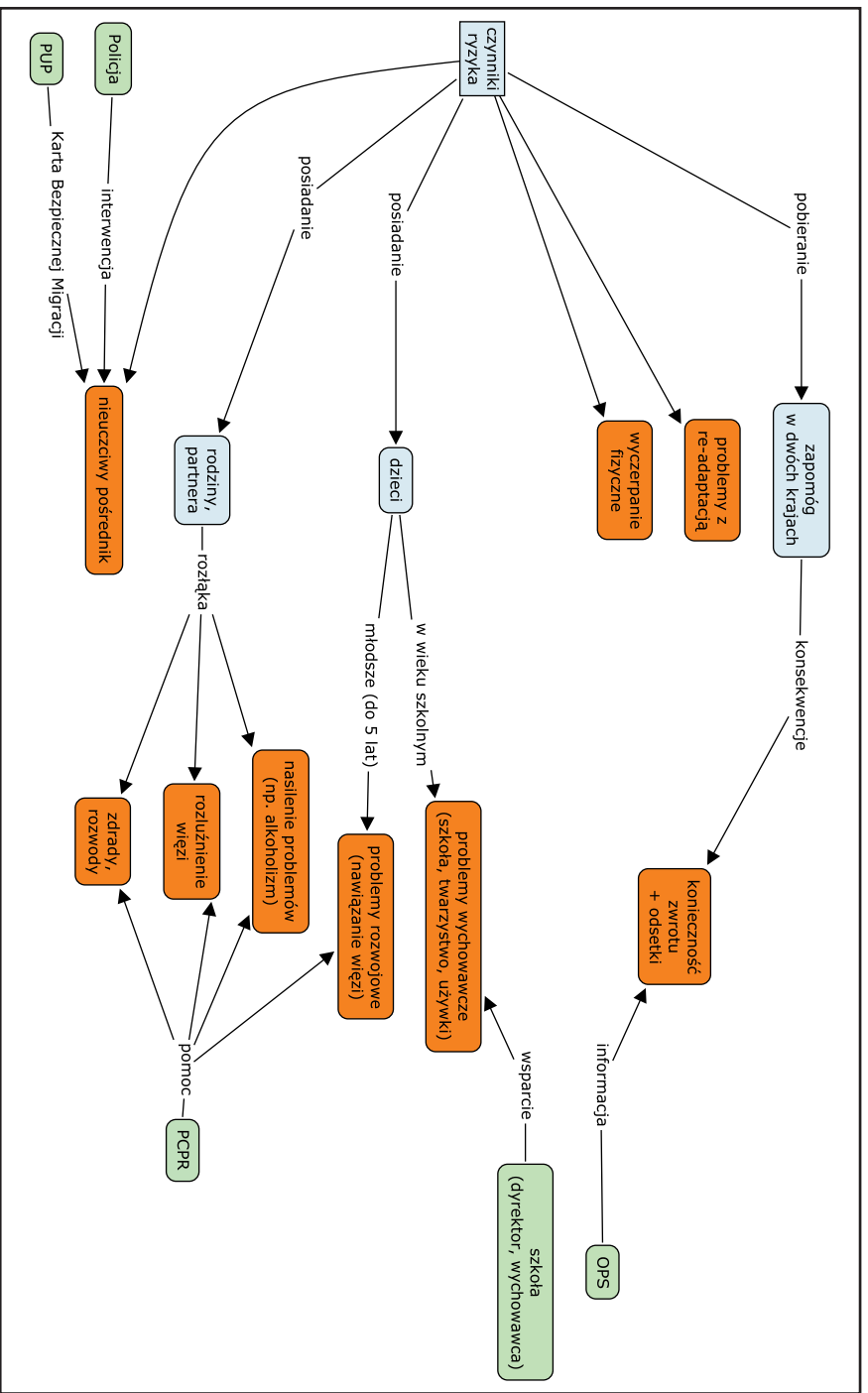
Polska, jak się tam pomieszało siedem lat i przyjechało tutaj, to od razu włosy na głowie stają. To nie jest kraj dla normalnych ludzi tutaj. Trzeba mieć znajomości, mieć dojścia. Żeby obojętnie co załatwić, chodzisz do urzędu, to on cię ma w nosie „Słucham?” A tam się pyta: „Jak mogę Ci pomóc?”. Jest taka różnica. To jest kolosalna różnica. Tam króluje informacja, u nas jak się przyjeżdża, od razu się rzuca w oczy kraj zakazów. Tylko się przejść po osiedlu, nie wolno tego, zakaz wyprowadzania psów, takich bzdur, nie. Zakaz gry w piłkę, zakaz parkowania. I tak wszyscy parkują.... I nikt tego nie przestrzega. A tam raczej króluje informacja. Tam wychodzisz na ulicę i od numeru domu do numeru domu można powiedzieć, że są takie numery. Stoi hydrant, obok hydranta stoi znak, że to jest hydrant, nie wolno tu parkować. A tutaj jest tak... Coś niesamowitego.

(mężczyzna, lat 56, powiat ełcki)

2.4. Problemy – co z nimi zrobić?

Duże nasilenie problemów wśród osób migrujących otwiera pytanie o to, jak sobie z nimi radzić? Analiza natury najczęściej spotykanych problemów pokazała, że większość z nich może być niwelowana poprzez odpowiednie działania. Część problemów wymaga jednak zewnętrznego wsparcia. Ogólną mapę najważniejszych problemów związanych z migracjami oraz instytucji, które wydają się adekwatne do pracy z nimi, przedstawia rysunek na następnej stronie.

Niniejszy poradnik kierowany jest do pracowników powiatowych urzędów pracy. Jak widać powyżej, nie wszystkie problemy



Rysunek 3. Najważniejsze problemy osób migrujących zarobkowo i odpowiednie instytucje wsparcia.
 Źródło: opracowanie Kamili Sijko na podstawie badania.

mogą być przez PUPy rozwiązywane i rozwiązane. Można nawet powiedzieć więcej – większość z tych problemów nie należy do kręgu problemów, jakimi według odpowiednich ustaw powinny się zajmować służby zatrudnienia. Mimo to postanowiliśmy o tym opowiedzieć w tym poradniku oraz umieścić tu opis tych problemów – po części tłumaczą to same wyniki badania. Badacze nie koncentrowali się wcale na „wychwytywaniu problemów” rodzinnych i podobnych – najczęściej to sami badani zaczęli o tym mówić, często był to jeden z pierwszych tematów. Dodatkowo otrzymane wyniki badań wskazują, że powiatowe urzędy pracy są często miejscem, do którego migranci kierują swoje pierwsze kroki. Pokazuje to, że problemy, które nominalnie nie powinny interesować urzędników z powiatowych urzędów pracy, często są nierozłączną całością „problemów życiowych” klienta i chcąc nie chcąc należy się do nich „jakoś” odnieść, ponieważ najczęściej pomoc może być skuteczna jedynie w przypadku kiedy jest udzielana całościowo. Stąd główną rekomendacją jest zachęta do co najmniej informowania innych instytucji o możliwych problemach, które wiążą się z migracjami, a być może również aktywna z nimi współpraca. Mapa problemów pokazuje (Rys. 3), że takimi partnerami mogłoby być powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR) oraz lokalne szkoły, które mogłyby próbować przeciwdziałać negatywnym skutkom migracji dla rodziny, m.in. poprzez konsultacje psychologiczne (PCPR), czy obserwację i wsparcie w ramach szkoły. Inną ważną instytucją są ośrodki pomocy społecznej (OPS), które mogą zająć się bardzo przykrą w skutkach praktyką pobierania podwójnych zasiłków. Dalej policja, która niestety – jak pokazują badania – często jest właściwą instytucją do rozwiązywania problemów







z nieuczciwymi pośrednikami, oszustwami oraz przestępstwami popełnianymi „wokół” migracji. Ostatnią, choć nie najmniej ważną instytucją są same urzędy pracy.





Podstawą do skutecznego rozwiązywania problemów jest zawsze ich szybka i trafna diagnoza. Jak pokazują badania (szczególnie ilościowe) powiatowe urzędy pracy są często instytucjami, do których migranci kierują swoje pierwsze kroki. Stąd dobrze byłoby, żeby pracownicy PUP byli zaopatrzeni w podstawowe informacje oraz narzędzia, które umożliwiłyby im diagnozę i ew. przekierowanie klientów do właściwych instytucji. W tym celu stworzyliśmy kartę, która ma przypominać o najważniejszych obszarach zagrożeń oraz tym, w jaki sposób się przejawiają. (patrz tab. 1)

2.5 Podsumowanie

Migracje na pierwszy rzut oka mogą wydawać się świetnym pomysłem na zdobycie dodatkowych środków, które wspomogą domowy budżet. W wielu przypadkach tak się rzeczywiście dzieje, jednak – niestety – nie we wszystkich. Badania pokazują, że migracja zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia problemów, które dotyczą wszystkich ludzi (np. nałogi, problemy wychowawcze, problemy w bliskich związkach) oraz sprzyja pojawieniu się problemów specyficznych dla osób migrujących (np. problemy z adaptacją po powrocie). Związane są one z brakiem pracy lub zbyt niskim wynagrodzeniem za pracę w Polsce. Migracje, choć umożliwiają zdobycie pewnych funduszy, rzadko kiedy pozwalają w trwały sposób rozwiązać problemy na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim. Prowadzą za to do kolejnych problemów, zwłaszcza ro-

Tabela 1. Karta zagrożeń i obszarów problemowych

Jaki problem?	Czy problem mnie dotyczy?	Na co powinienem zwrócić uwagę!
Dzieci w wieku przedszkolnym/ szkolnym	<p>TAK</p>  <p>NIE</p> 	<p>Warto abyś o sytuacji migracji powiadomił szkołę – nauczyciela / psychologa szkolnego / dyrektora, aby mogli reagować w trudnych dla dziecka sytuacjach, bądź mieć pełniejszy obraz sytuacji, jeśli spotykają Twoje dziecko niepowodzenia w szkole.</p>
Pobieranie świadczeń społecznych	<p>TAK</p>  <p>NIE</p> 	<p>Pomiędzy służbami pomocy społecznej w Unii Europejskiej istnieje sprawny system komunikacji, jeśli pobierasz zapomogę w kraju i za granicą równocześnie – wcześniej czy później urząd dowie się o tym a wówczas możesz być zmuszony do oddania całej kwoty zapomogi z okresu „podwójnego finansowania”.</p>
Posiadanie małżonka/ małżonki bądź partnera	<p>TAK</p>  <p>NIE</p> 	<p>Dłuższa rozłąka często w sposób nieunikniony prowadzi do rozluźnienia więzi pomiędzy partnerami. Skutki takiego rozluźnienia są oczywiście w dużej mierze kwestią indywidualną, ale z pewnością powodują zwiększone ryzyko niedochowania wierności oraz całkowitego zaniku związku, a w konsekwencji rozvodu. Istnieją sposoby na przynajmniej częściowe poradzenie sobie z tym problemem – tanie linie telefoniczne, komunikacja przez internet mogą pomóc. O szczegóły zapytaj w powiatowym centrum pomocy rodzinie.</p>

<p>Świadomość zagrożeń związanych z migracją (bezpieczna migracja)</p>	<p>TAK  →</p> <p>NIE  ←</p>	<p>Osoby decydujące się na migrację są często w bardzo złej sytuacji ekonomicznej. Migracja jawi się wówczas jako jedyna i ostatnia szansa na przetrwanie, „dar” od losu. W takiej sytuacji otwiera się pole dla wszelkiej maści oszustów i naciągaczy, którzy desperację migrantów wykorzystują jako szansę szybkiego zarobku „na cudzym nieszczęściu”. Zastanów się, czy jesteś bezpieczny – w tym celu poproś urzędnika o Kartę Bezpiecznej Migracji i wypełnij ją samodzielnie. W razie wątpliwości możesz się skonsultować z urzędnikiem.</p>
<p>Praca w trudnych warunkach, wyczerpująca fizycznie</p>	<p>TAK  →</p> <p>NIE </p>	<p>Kolejną pułapką związaną z migracjami jest podejmowanie pracy w bardzo trudnych i obciążających warunkach fizycznych. Jest to chwilowe podreperowanie budżetu, jednak należy zawsze rozważyć, czy chwilowy „zastrzyk pieniędzy” jest warty spłacania później kredytu, który zaciągamy na własnym zdrowiu?</p>

dzinnych (np. trudności wychowawcze, konflikty w rodzinie, rozpad związków) i następstw natury psychologicznej (np. wzrost aspiracji, pojawienie się frustracji, problemy emocjonalne).

Problemy, jakie pojawiają się w związku z migracjami mogą wystąpić łącznie, jednak pewne grupy są narażone na niektóre z nich częściej niż inne. Wynika to zwykle z odmiennej sytuacji ekonomicznej i osobistej osób wyjeżdżających. W kolejnym rozdziale postaramy się przybliżyć Państwu różne grupy osób migrujących zarobkowo.

3. Różne grupy osób wyjeżdżających zarobkowo (*Aleksandra Grzymała-Kazłowska, Aneta Piekut*)

Mimo, że osoby migrujące zarobkowo mają wiele wspólnych, opisanych wyżej problemów, wśród migrantów znajdują się ludzie o zasadniczo odmiennej sytuacji w Polsce, różnych motywacjach migracji czy innych potrzebach po powrocie do kraju. Analiza danych uzyskanych w badaniu pokazała, że w oparciu o położenie w Polsce i cel migracji⁵ można wyróżnić trzy grupy migrantów: migrantów zdesperowanych, migrantów zachowawczych oraz migrantów rozwojowych⁶. Grupy te zostaną omówione w poniższej części opracowania.

3.1. Opis migrantów zdesperowanych

Wybrany cytat:

— *Teraz pan też się zastanawia nad wyjazdem?*
— *Ja nawet się nie zastanawiam, ja tylko czekam. Jak babka zadzwoni, to zawijam rogale i jadę. Nad niczym więcej się nie zastanawiam*

(mężczyzna, 49 lat, powiat lidzbarski)

⁵ Ze względu na brak miejsca i charakter niniejszej publikacji nie zawarto tu przeglądu literatury na temat typologii migrantów powrotnych. Szersze omówienie teoretyczne znaleźć można w: „Powrót do domu – psychospołeczne mechanizmy adaptacyjne migrantów powrotnych z terenu województwa warmińsko-mazurskiego”. Raport z badania jakościowego, dostępny na stronach internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna ⇒ Statystyki i analizy ⇒ „Badania”

⁶ Dla całego projektu przyjęte zostały mitologiczne, metaforyczne określenia stosowane pomocniczo dla poszczególnych grup migrantów: Syzyfowie (migranci zdesperowani), Odyseusze (migranci zachowawczy), Ikarowie i Prometeusze (migranci rozwojowi).

Podstawowa charakterystyka

Migranci zdesperowani to generalnie osoby, które podejmują migrację, żeby przeżyć. Ludzie ci mają trudności z utrzymaniem się w Polsce. Cechuje ich niestabilna sytuacja zawodowa, a często i życiowa. Wyjazd stanowi dla nich „naturalną” strategię przystosowawczą. Migracja nie umożliwia zdesperowanym migrantom trwałej zmiany sytuacji, a brak stabilizacji zwiększa ich skłonność do ponownych wyjazdów zarobkowych. Przykładem takiej osoby może być pani Jadwiga, której historia jest przedstawiona w Ramce 1.

Ramka 1. Opis sytuacji pani Jadwigi

HISTORIA PANI JADWIGI

Pani Jadwiga (lat 39) nie pracuje; posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe; ma męża i czworo dzieci; mieszka na wsi w okolicach Braniewa; jej rodzina utrzymuje się z zasiłku rodzinnego i renty męża.

Sytuacja przed migracją i motyw wyjazdu

Bezrobotna długo uczęszczała na kurs w centrum integracji społecznej, gdzie uzyskała przeszkolenie jako opiekunka osób starszych i niepełnosprawnych.

— Ale dlaczego pani poszła do CISu, a nie do powiatowego urzędu pracy? — Bo tam płacili chociaż pieniądze.

Pani Jadwiga zarabiała około 500 zł miesięcznie, co wraz z rentą męża nie wystarczało na utrzymanie sześćoosobowej rodziny. Zrezygnowała z pracy

opiekunki, by wyjechać za granicę. Wyjechała do pracy w ogrodnictwie w Niemczech. Pracę znalazła dzięki pomocy koleżanki, która jeździ do pracy za granicę od 11 lat.

Sytuacja po powrocie

Pieniądze zarobione w Niemczech pozwoliły pani Jadwidze spłacić długi. Pani Jadwiga odzyskała też wiarę we własne możliwości na rynku pracy:

Jakaś taka podbudowana jestem bardziej.

Lecz poprawa sytuacji materialnej była tymczasowa i w obliczu braku alternatywy na polskim rynku pracy, pani Jadwiga planuje już kolejny wyjazd:

Wiedziałam, że znowu mnie ta bieda spotka, nie? Bo wiadomo, człowiek te pieniądze i tak wyda i znowu ich nie ma. (...) ale już jestem z taką myślą znowu, że za jakiś czas się pojedzie i znowu się troszeczkę zarobi, znowu się podbuduje.

ODPOWIEDŹ NA PYTANIE, CO POKAZUJE PRZYPADEK PANI JADWIGI I JAK MOŻNA JEJ POMÓC MOŻNA ZNALEŹĆ W RAMCE NR 4 W ROZDZ. 6.

Profil migrantów

Migranci zdesperowani to zdecydowanie najliczniejsza grupa wyjeżdżających (62%). To najczęściej osoby o zawodowym (23%) lub o podstawowym (38%) wykształceniu. Jest to relatywnie

najstarsza grupa wśród wyjeżdżających (40% ma ponad 40 lat), wśród których najwięcej osób posiada już własne rodziny (jedynie niespełna co trzeci badany deklaruował się jako kawaler/panna). W tej grupie jest też największy odsetek osób rozwiedzionych i owdowiałych, a więc ludzi po trudnych i bolesnych przejściach. Wśród migrantów zdesperowanych nieznacznie przeważają mężczyźni (53%). Co bardzo istotne, wyraźnie więcej niż w innych grupach, bo połowa migrantów zdesperowanych mieszka na wsi.

Migranci zdesperowani to ludzie, dla których wyjazdy zarobkowe stanowią podstawowy dochód. Choć wśród migrantów zdesperowanych więcej jest osób bez pracy niż posiadających zatrudnienie, to właśnie oni najczęściej wnoszą główny wkład do domowego budżetu. Oprócz dochodów z migracji innymi źródłami utrzymania osób bez stałej pracy są: zasiłki, krótkotrwałe legalne zatrudnienie (podjęte głównie w celu uzyskania zasiłku) lub dorywcze prace w szarej strefie gospodarki. Jak opowiada jedna z badanych:

Pracowałam w różnych miejscach. Bo mam ukończony kurs kelnerski, to pracowałam na czarno w restauracjach. Wesela, pogrzeby czy jakieś inne. To sezonowo albo w pralni kilka lat, wszystko na czarno, nigdzie legalnie.

(kobieta, 25 lat, powiat gołdapski)

Dalej wspomniana kobieta dodaje, że dorabiała też przewożąc rowerem przez granicę różne towary.

Migracja nie zmienia zasadniczo i trwale sytuacji migrantów zdesperowanych. Pieniądze z wyjazdu przeznaczają oni na bieżące potrzeby i spłatę długów. Tak to przedstawia opisana w Ramce 1 pani Jadwiga z braniewskiej wsi:

Pojechałam z tego względu, żeby troszeczkę na nogi stanąć (...). Okna, długów żeśmy trochę pospłacali. Już było tak, że mieli nam światło odciąć. Także tylko przyjechałam od razu żeśmy uregulowali wszystko, nie? Ciężko było, naprawdę ciężko. (...) Jak mąż ma tylko 600 zł renty, a ja miałam 500 zł, co pracowałam tam przy tych starszych kobietach, to jeszcze czworo dzieci do szkoły. A i buty chcą i kurtki (...). Wszystko dla domu, dla dzieci.

(kobieta, 39 lat, powiat braniewski)

Gdy zarobione na emigracji środki się kończą, migranci zdesperowani wracają do punktu wyjścia. Nadal pozostają bez pracy. Najczęściej nie są oni w stanie znaleźć pracy w miejscu zamieszkania, więc dalsza migracja jest dla nich koniecznością. Dlatego w tej grupie przeważają migranci, którzy migrują wielokrotnie i dalej zamierzają to robić.

Motywacje migracyjne

Dla migrantów zdesperowanych migracja zarobkowa stanowi główne źródło dochodów. Mimo posiadanych źródeł utrzymania, nie są oni w stanie bez migracji zaspokoić swoich podstawowych potrzeb. Ludzie ci mają problem ze znalezieniem pracy w regionie lub praca dostępna dla nich w województwie warmińsko-mazurskim nie pozwala im na pokrycie podstawowych wydatków związanych z utrzymaniem się. Czasem przyczyną podjęcia migracji wewnętrznej bywa w tej grupie również chęć odbycia stażu zawodowego upoważniającego do uzyskania zasiłku dla bezrobotnych. Pieniądze zarobione na emigracji są wydawane przez migrantów zdesperowanych na podstawowe potrzeby rodziny, takie jak: utrzymanie się, spłata długów, zakup odzieży dla dzieci:

(...) żeby przeżyć, żeby opłacić, żeby przeżyć bo i leki i takie inne rzeczy, to i tamto i opłacić mieszkanie, to jest wszystko drogie i kosztuje, ja po prostu nie miałabym z czego żyć, z czego się utrzymać, byłoby mi bardzo trudno i ciężko.

(kobieta, 54 lata, powiat olsztyński)

Powtarzające się na ogół krótkoterminowe migracje stają się strategią przystosowawczą, pozwalającą osobom zdesperowanym na przetrwanie, sposobem na życie wpisany w ich funkcjonowanie. Pobyt w warmińsko-mazurskim to czas wyczekiwania na oferty wyjazdu i pojawiającą się możliwość uzyskania dochodu pozwalającego na przeżycie. Czasem prowadzi to do umocnienia się postawy zawieszenia, życia w oczekiwaniu. To, wraz z niskimi kompetencjami i małymi zasobami migrantów zdesperowanych, przyczynia się do ich trudnego położenia i niewielkich możliwości zmiany sytuacji (nawet przy wsparciu).

Pobyt poza województwem warmińsko-mazurskim

Główne kraje wyjazdów migrantów zdesperowanych to: Niemcy (39%), Włochy (9%), Wielka Brytania (8%) i Holandia (8%). Włochy i Norwegia to kraje, gdzie grupa ta wyjeżdża istotnie częściej niż inni migranci. Migranci zdesperowani wykonują poza województwem zwykle proste prace – nie wymagające żadnych kwalifikacji lub wymagające niewielkich umiejętności. Na emigracji częściej niż inni migranci pracują oni w rolnictwie, budownictwie lub opiekują się starszymi osobami. Kobiety podejmujące migracje wewnętrzne dość często pracują też jako krawcowe lub kucharki.

Choć osoby te często podejmują w Polsce pracę „na czarno”, to bywa, że za granicą mają legalne zatrudnienie (np.

załatwione dzięki pomocy znajomych lub pośredników). Mimo, że legalność zatrudnienia oraz korzystanie z pomocy znajomych i poleconych przez znajomych pośredników zwiększają bezpieczeństwo na emigracji, to zdesperowanym migrantom zdarza się znaleźć się za granicą w bardzo trudnej sytuacji (np. natrafić na nieuczciwych pośredników i doświadczyć eksploatacji, a nawet przemocy). Warto tutaj podkreślić, że z powodu swoich charakterystyk jest to grupa szczególnie narażona na wyzysk i zagrożenie.

Pobyty na migracji jest dla migrantów zdesperowanych okresem dużych wyrzeczeń. Mieszkają w ciężkich, spartańskich warunkach, po kilka osób w wynajmowanych pokojach, hotelach robotniczych, barakach czy nawet koczują na działkach lub w samochodach. Oto wspomnienia jednego z migrantów:

Nikt nie chciałby mieszkać w takich warunkach, w jakich ja mieszkałem. (...) mieszkaliśmy na działce w baraku, jak to można wytłumaczyć. Stary wagon towarowy i przerobiony na łóżka takie. I się spało ze szczurami i ze wszystkim. Nas było osiem osób. Wynajął dla nas nasz pracodawca. Było uzgodnione, że będziemy mieszkać u niego w domu, tam miał taki domek letniskowy, miał dla nas to. A tak wyszło, że mieszkaliśmy na wschodnim, tu są działki obok dworca towarowego. Obok dworca PKP. A zależało mi na pieniądzach, by rodzinę utrzymać.

(mężczyzna, 36 lat, powiat gołdapski)

Życie migrantów zdesperowanych jest często na emigracji zredukowane do pracy, gdzie migranci spędzają nieraz nawet po kilkanaście godzin dziennie. W wypadku pobytu za granicą

lub w innym miejscu poza regionem, to zwykle czas maksymalnego oszczędzania, to okres tymczasowości. Towarzyszy mu często brak kontaktów z otaczającym światem (poza pracodawcą i współpracownikami) oraz poczucie osamotnienia odczuwane przez migrantów.

Co po powrocie?

W wypadku migrantów zdesperowanych czasem trudno jest mówić o powrocie, ponieważ cykl wyjazdów i powrotów bywa wpisany w rytm ich życia. Migracja zarobkowa nie przynosi rozwiązań problemów, które mają w miejscowości zamieszkania. Problemy te związane są z ich indywidualnymi charakterystykami (brak wykształcenia, brak doświadczenia zawodowego, brak zasobów materialnych i społecznych), jak i z warunkami obecnymi w miejscu ich zamieszkania, a nawet w całym regionie (np. brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy, względnie ofert adekwatnych do oczekiwań i predyspozycji osób bezrobotnych, niskie wynagrodzenia). Zdaniem migrantów zdesperowanych ich zła sytuacja na lokalnym rynku pracy wiąże się też z istnieniem niepożądanych zjawisk w regionie, takich jak: częste zwolnienia pracowników, kumoterstwo, trudności w uzyskaniu zatrudnienia na etat i możliwości jedynie pracy na czarno lub zatrudniania w oparciu o umowę cywilno-prawną.

Czasem problemem migrantów zdesperowanych jest nie tyle brak jakiegokolwiek pracy w województwie, czy nawet brak ofert pracy odpowiadających kwalifikacjom danej osoby, ale zbyt niskie wynagrodzenie za pracę w stosunku do kosztów utrzymania. Np. pewna respondentka, z zawodu krawcowa, tam gdzie mieszka zarabia tyle, że nie wystarcza jej to na

pokrycie podstawowych wydatków na życie. Pracuje więc ona dotąd, aż nie wyda zarobionych na emigracji pieniędzy, którymi uzupełnia domowy budżet. Potem powtarza cykl migracyjny: wyjazd – praca – powrót.

Osoby zdesperowane cechuje relatywnie największa liczba wyjazdów i najkrótszy czas ich trwania (60% wyjazdów w tej grupie trwało do 4 miesięcy). Jak widać, powtarzane krajowe i zagraniczne wyjazdy zarobkowe są strategią pozwalającą na przetrwanie w tej grupie. Tym bardziej, że sezonowa praca za granicą pozwala nieraz zarobić tyle, ile przez cały rok w Polsce:

Nie, ja nie pracowałem tutaj, tylko takie sezonowe w Niemczech, dwa wyjazdy w roku, to tyle samo zarabiał się w Polsce przez cały rok. Dwa wyjazdy w roku i tak normalnie można było cały rok przeżyć.

(mężczyzna, 36 lat, powiat gołdapski)

Nic więc dziwnego, że jak mówi jedna z badanych:

[Ludzie] czekają, kiedy się trafi za rok wyjazd, czekają jak zbawienia.

(kobieta, powiat lidzbarski)

Wyjazdy zarobkowe pozwalają migrantom zarobkowym utrzymać się, by nie spaść poniżej minimum, które zapewnia im przetrwanie. Poniżej tej kreski czeka ich skrajne ubóstwo. Migracje mogą być w tym przypadku przerwane jedynie wtedy, jeśli poprawi się sytuacja ekonomiczna migrantów – uda się migrantowi lub jego partnerowi znaleźć bardziej stabilną pracę lub zmniejszą się ich potrzeby finansowe, np. gdy usamodzielniają się ich dorosłe dzieci. W wypadku braku realizacji celu migracji – zdobycia pieniędzy potrzebnych na podstawo-

we potrzeby – migranci zdesperowani tracą szansę uzyskania większych funduszy na utrzymanie.

Jak określić migranta zdesperowanego?

Migranci zdesperowani to osoby mające ogólnie problem ze znalezieniem zatrudnienia i uzyskaniem w regionie dochodów pozwalających na utrzymanie się. Ich peryferyjne zamieszkanie (w co drugim przypadku na wsi) i inne cechy społeczno-demograficzne (np. niski poziom wykształcenia, relatywnie najstarszy wiek) to czynniki przyczyniające się do ich trudnej sytuacji na rynku pracy w miejscu zamieszkania. Dla tych ludzi wyjazdy poza region są strategią przystosowawczą pozwalającą na osiągnięcie minimum finansowego umożliwiającego przetrwanie. Migracja w ich przypadku ma często powtarzalny charakter. W przypadku tej grupy należy zwrócić uwagę na istnienie dość wysokiego ryzyka związanego z migracją. Z jednej strony zdesperowani migranci mogą być bardziej skłonni podejmować ryzykowne zachowania migracyjne (np. wyjeżdżając w niesprawdzone miejsce). Z drugiej strony to grupa, która nie tylko ze względu na swoje położenie, ale i wspomniane cechy może być szczególnie narażona na niebezpieczeństwo, oszustwa i wykorzystanie. Obserwować można niską świadomość prawną i zapobiegliwość wśród jej członków.

3.2. Opis migrantów zachowawczych

Wybrany cytat:

Wcześniej na półtora miesiąca czy na miesiąc do Niemiec to było tak, że pracowałem, brałem urlop, żeby

coś konkretnego kupić. Później, żeby po prostu, jak starczy, to na życie, ewentualnie zaoszczędzić, coś kupić.

(mężczyzna, 37 lat, powiat nidzicki)

Podstawowa charakterystyka

Migranci zachowawczy na ogół podejmują migrację by zdobyć uzupełniający dochód. Powszechnym zjawiskiem wśród pracujących w Polsce migrantów zachowawczych jest łączenie stałej pracy z okazjonalnymi migracjami. W ich przypadku migracja zarobkowa stanowi rozwiązanie szczególnych trudności lub szansę na realizację jakichś dodatkowych wydatków. Ta grupa migrantów często podejmuje migracje w efekcie tego, że nadarzyła się odpowiednia okazja. Przykładem migranta zachowawczego jest pan Krzysztof, którego historia przedstawiona jest w Ramce 2.

Ramka 2. Opis sytuacji pana Krzysztofa

HISTORIA PANA KRZYSZTOFA

Pan Krzysztof ma 37 lat, posiada pracującą żonę, mieszka na wsi w powiecie nidzickim. Obecnie pracuje.

Sytuacja przed migracją i motyw wyjazdu

Przed wyjazdem podejmował prace dorywcze lub pracował z przerwami. W trakcie bezpłatnych urlopów lub przerw w pracy pan Krzysztof podejmował krótkie wyjazdy zarobkowe do Niemiec i do Danii, trwające od jednego do czterech miesięcy.

Wcześniej na półtora miesiąca czy na miesiąc

do Niemiec, to było tak, że pracowałem, brałem urlop, żeby coś konkretnego kupić (...). Trochę zainwestowanie, remont, trochę bieżące wydatki. Potrzebne. Z bieżących wypłat ciężko odłożyć, nawet jeśli żona pracuje.

Pan Krzysztof pracy za granicą szukał poprzez europejskie pośrednictwo pracy – EURES. Chwali sobie ten system, oferowane świadczenia, bezpieczeństwo i możliwość podjęcia „sprawdzonej” pracy.

Sytuacja po powrocie

Po ostatnim powrocie z zagranicy pan Krzysztof nie zdołał zatrudnić się w poprzednim miejscu pracy i zarejestrował się jako bezrobotny na zasiłku. Rozważał on podjęcie kolejnego wyjazdu zarobkowego, tym razem w celu zdobycia środków na życie, a nie na większe wydatki. Jednakże dzięki szkoleniu odbytemu w organizacji pozarządowej, jeszcze przed wyjazdem, zdobył zatrudnienie w nowopowstałym zakładzie pracy w okolicy.

CO POKAZUJE PRZYPADEK PANA KRZYSZTOFA? JAK MOŻNA MU POMÓC? Odpowiedź znajduje się w Ramce 5 w rozdziale 6.

Profil migrantów

Migranci zachowawczy stanowią mniejszą grupę wśród wyjeżdżających niż migranci zdesperowani – 26%. W odróżnieniu od tych drugich migranci zachowawczy to przeważnie osoby pracujące albo będące na utrzymaniu pracującego małżonka lub mające inne źródła utrzymania, takie jak: emerytura,

renta, zasiłki (odsetek bezrobotnych w tej grupie to 33%). Osoby te na ogół posiadają podstawowe dochody, które pozwalają im na przeżycie, lecz przychody te są za małe, by poczynić oszczędności i zrealizować dodatkowe potrzeby. Większe dodatkowe wydatki migranci zachowawczy mogą pokryć jedynie z pieniędzy zarobionych podczas migracji.

Wśród migrantów zachowawczych również często spotkać można kobiety i mężczyzn. Są to osoby lepiej wykształcone (przeważają osoby ze średnim i wyższym wykształceniem – 54%) i młodsze niż migranci zdesperowani (58% ma nie więcej niż 35 lat), choć mniej wykształcone i starsze niż migranci rozwojowi. Większość z migrantów zachowawczych jest w związkach małżeńskich lub partnerskich (53%). Najrzadziej ze wszystkich grup zamieszkują oni wieś (37%).

W przypadku tej grupy migrantów istnieje największa różnica między popularnością wyjazdów zagranicznych i krajowych. Zdecydowanie częściej (i najczęściej) wyjeżdżają oni do pracy za granicą (93%) niż do innych województw w Polsce (7%). Wynika to z wysokich (i czysto finansowych) oczekiwań migrantów zachowawczych, które to wymagania łatwiej jest im zaspokoić, gdy podejmują zatrudnienie poza Polską niż w kraju. Migracje w tej grupie to często sezonowe wyjazdy do wykonywania prostych prac w prywatnych domach (sprzątanie, opieka nad osobami starszymi) oraz w przemyśle i w rolnictwie.

Motywacja migracji

Migranci zachowawczy wyjeżdżają by zdobyć środki na konkretne cele, dodatkowe wydatki: „na centralne”, „na łazienkę”, „na ganek”, „na remont”, „na kredyty”, „na zaległości”,

„na studia”, „na kredyt studencki”, „na wesele”. Często w ten sposób chcą pokryć wydatki związane z zakupem mieszkania – jego spłatą lub częściową spłatą kredytu hipotecznego. Czasami migranci zachowawczy to rodzice pomagający finansowo dorosłym dzieciom (np. kupić mieszkanie, spłacić samochód). Typowym przykładem migrantki zachowawczej może być kobieta, która tak opowiada o wykorzystaniu środków zdobytych za pracę poza krajem:

A drugi raz jak pojechałam i przyjechałam, to zrobiliśmy remont. (...) w tamtym roku jak przyjechałam, bo syn sobie zmienił samochód. To ja dokładam do koła, a syn: „Mamo koła mamy, to będziecie zabierać mnie na zimowisko”. No i pomogłam trochę swojej siostrzenicy, bo mieszkanie im się spaliło, to trochę im pomogłam. Przyjechałam, to też trochę im dałam. I tak o, pomagam. I sobie też. (...) A tak człowiek nie oszczędza, nie liczy się, a jak trzeba, to z kupki się bierze. Jestem na luzie.

(kobieta, 41 lat, powiat giżycki)

W grupie migrantów zachowawczych wyróżnić można dwie grupy osób: młodych wyjeżdżających by zarobić „na start” i osoby, które z powodu swojego wieku nie mogą w regionie znaleźć dodatkowego źródła zarobków. Młodzi migranci podejmują migrację po lub w trakcie studiów (w okresie wakacyjnym lub podczas urlopu dziekańskiego). Pieniądze zarobione na emigracji przeznaczają na opłacenie studiów, spłatę kredytu studenckiego, wynajem mieszkania lub dokonanie innych zakupów potrzebnych do kontynuowania edukacji, np. zakupu sprzętu komputerowego. Pieniądze zarobione na emigracji pomagają też nieraz odciążać budżet gospodarstwa domowego w ich domu rodzinnym.

Druga grupa migrantów zachowawczych to osoby, które nie są już na tyle młode, żeby zdobyć pracę w regionie. Obrazuje to następująca wypowiedź niespełna pięćdziesięcioletniego mieszkańca spod olsztyńskiej wsi:

Tutaj jak usłyszą, że 49 lat to już wydaje się, że do niczego się nie nadaje. Tam, na przykład w Anglii, nikt mnie nie spytał o wiek, ich tam nie interesuje, ile ja mam lat, on widzi, jak ja pracuję.

(mężczyzna, 49 lat, powiat olsztyński)

Badani migranci zachowawczy twierdzą, że z uwagi na ich wiek, trudno im uzyskać nowe kwalifikacje i zmienić pracę na lepiej płatną lub znaleźć dodatkową pracę w Polsce by dorobić do swoich przychodów (z pracy, renty czy emerytury). Takie osoby wyjeżdżają, gdy pojawią się możliwości, by mogły zdobyć dodatkowe fundusze.

Pobyt poza województwem warmińsko-mazurskim

Migranci zachowawczy są osobami, które relatywnie najczęściej wśród wyjeżdżających migrantów kierują się do Niemiec (44%), Wielkiej Brytanii (14%) i Włoch (9%). Przedstawiciele tej grupy istotnie częściej niż inni migranci wyjeżdżają do pracy do Niemiec. Migranci zachowawczy podejmują poza domem najczęściej najprostsze prace fizyczne przy zbiorze warzyw i owoców (38%), w budownictwie (15%) i w gastronomii (11%). Częściej niż przedstawiciele innych grup migranci zachowawczy wykonują prace porządkowe (8%). Nieliczni podejmują prace wymagające kwalifikacji (biurowe, w handlu).

Migranci zachowawczy wykonują jednak głównie prace poniżej swoich kwalifikacji, ponieważ posiadają oni znacznie lep-

sze wykształcenie niż migranci zdesperowani. Odmienna praca, często pociągająca za sobą duży wysiłek fizyczny, bywa trudnym wyzwaniem dla migrantów:

— **A było łatwo się przyzwyczać?** — *No wie pan, ja siedziałam sobie tutaj przy okienku, udzielałam kredyty, a tam były gary, zmywanie, sprzątanie sal po i przed otwarciem. Nie wiem czy chciałabym akurat na dłuższą metę to robić [to], co tam. Ciężko było w tym czasie. Nie za bardzo się mogłam odnaleźć w tej pracy.*

(kobieta, 41 lat, powiat giżycki)

W związku z tym migranci zachowawczy odczuwają szczególnie silną frustrację i rozdźwięk między relatywnie dobrze z ich perspektywy opłacanymi prostymi pracami fizycznymi za granicą, a ich znacznie niższym wynagrodzeniem mimo wyższej pozycji społeczno-zawodowej w Polsce:

[...] w naszych okolicach pracodawcy wiedzą, że nie ma tutaj pracy i dlatego się pracuje za najniższą krajową, mimo, że pracujesz w swoim kraju, to jesteś taki poniżany i dołuje się dlatego ludzi chyba, żeby pokazać, że na twoje miejsce jest 10 innych.

(kobieta, 37 lat, powiat olsztyński)

Jak stwierdza w zamieszczonym wyżej cytacie mieszkanka okolic Olsztyna, poziom zarobków i warunki oferowane w województwie warmińsko-mazurskim bywają upokarzające dla pracowników.

Co ważne, w wielu przypadkach migrację zagraniczną podejmują osoby posiadające stałe zatrudnienie w Polsce. W tym celu korzystają na przykład z urlopów i zwolnień. Pokazuje to poniższy cytat.

Wcześniej na półtora miesiąca czy na miesiąc do Niemiec to było tak, że pracowałem, brałem urlop, żeby coś konkretnego kupić. Później, żeby po prostu, jak starczy, to na życie, ewentualnie zaoszczędzić, coś kupić.

(mężczyzna, 37 lat, powiat nidzicki)

Przeprowadzone w ramach projektu badania pokazały, że w przypadku połowy badanych firm w województwie warmińsko-mazurskim miała miejsce sytuacja zwalniania się lub brania przez pracowników bezpłatnego urlopu w celu wyjazdu do pracy poza region.

Co po powrocie?

Migranci zachowawczy podejmują z założenia migracje krótkookresowe – na określony czas i w celu zdobycia określonej ilości pieniędzy. Czasem są to migracje jednorazowe, czasem wielokrotne. Migracja zarobkowa poza region pozwala im na doraźne poprawienie sytuacji finansowej, lecz raczej nie prowadzi do pojawienia się nowych perspektyw zawodowych i trwałej zmiany w ich życiu.

W przypadku powtórnych wyjazdów migranci ponownie udają się do pracy za granicę, bo ich sytuacja ekonomiczna nie poprawia się po migracji w trwały sposób. To powoduje, że skłonni są oni podejmować kolejne okazje migracyjne, by ponownie „podreperować” domowy budżet lub zarobić dodatkowe pieniądze na kolejne wydatki. Tak to opisuje jeden z badanych:

Kryzys finansowy. Tak, to było moim głównym celem. Tak że jak ja pojechałem akurat w zimie, to żona pojechała latem, to, to jak żeśmy się troszeczkę odkuli, odepchnęli od pewnych problemów finansowych.

(mężczyzna, 45 lat, powiat giżycki)

Migracja pozwala odetchnąć migrantowi na pewien czas, lecz brak poprawy sytuacji gospodarczej w regionie – która pozytywnie wpłynęłaby na status ekonomiczny migranta – sprawia, że po jakimś czasie pojawiają się kolejne większe wydatki, których migrant nie jest w stanie pokryć bez wyjazdu.

Co bardzo istotne, zagraniczne doświadczenia migracyjne rozbudzają oczekiwania finansowe migrantów zachowawczych, zarówno te dotyczące poziomu zarobków, jak i te odnoszące się do standardu życia (w tym do stylu życia). Często nawet jednorazowe wyjazdy zarobkowe pozwalają migrantom na zobaczenie realiów pracy w innych krajach – z perspektywy sytuacji w Polsce bardziej atrakcyjnych zarobków za pracę wymagającą znacznie niższych kwalifikacji. Incydentalne migracje zagraniczne mogą więc, przy braku odpowiednich możliwości na lokalnym rynku pracy, przekształcić się w wyjazdy cykliczne lub nawet w wyjazdy długookresowe czy osiedleńcze poza region. Zwłaszcza dotyczy to młodych osób, mniej zakorzenionych w regionie, które szczególnie, gdy nie udaje im się znaleźć odpowiedniej pracy w miejscu pochodzenia, mogą na stałe wyjechać z województwa warmińsko-mazurskiego.

Jak określić migranta zachowawczego?

Migranci zachowawczy to zwykle osoby o dość stabilnej sytuacji życiowej w Polsce, które traktują migrację jako uzupełniające źródło dochodu. Mimo posiadania pracy i przynajmniej średniego wykształcenia ludzie ci podejmują migrację, by zarobić na dodatkowe wydatki. Jest to kategoria migrantów, wśród których zdecydowanie więcej osób wyjeżdża do pracy za granicę niż do innych województw w Polsce. Konieczność podejmowania migracji i pracy za granicą poniżej kwalifikacji może pogłębiać u migrantów

zachowawczych frustrację. Wśród migrantów zachowawczych jest największa grupa osób (33%), które nie chciałyby powtarzać wyjazdów zarobkowych, mimo że podobny jak w innych grupach (i wysoki) jest tam odsetek osób planujących dalszy wyjazd (36%)⁷.

3.3. Opis migrantów rozwojowych

Wybrany cytat:

Dla mnie każdy wyjazd to jest rozwój.

(mężczyzna, 57 lat, powiat elbląski)

Podstawowa charakterystyka

Dla migrantów rozwojowych czynniki czysto finansowe nie są jedynymi, a często również głównymi motywami migracji. Migracja jest dla nich inwestycją w siebie oraz w swój rozwój osobisty i zawodowy, możliwością poznania świata. Migranci rozwojowi dzielą się na tych, którym udaje się po powrocie odnaleźć dla siebie satysfakcjonujące miejsce na regionalnym rynku pracy oraz na tych, którzy doświadczają rozczarowania. Przykładem migranta rozwojowego jest pan Marcin, którego sytuacja opisana jest w Ramce 3.

Ramka 3. Opis sytuacji pana Marcina

HISTORIA PANA MARCINA

Pan Marcin, lat 28, mieszka z partnerką, wykształcenie wyższe, prowadzi własną działalność gospodarczą, żyje w Olsztynie.

⁷ Pozostałe 31% osób nie wie, czy będzie jeszcze podejmować migracje zarobkowe.

Sytuacja przed migracją i motyw wyjazdu

Przed wyjazdem zarobkowym pan Marcin był zatrudniony w dużej państwowej firmie, ale

nowe obowiązki dochodziły, a nie było perspektyw w tej firmie, nie było typu awansu. (...) to nie jest firma która jakoś specjalnie stawia na indywidualność, mimo że pracowaliśmy z kolegą w takim dziale, gdzie trzeba było te decyzje podejmować to bardzo często te podjęte przez nas decyzje, gdy były przedstawiane wyżej, no to były tak ścinane.

Praca nie dawała mu satysfakcji zawodowej.

Chcąc się rozwinąć zawodowo oraz zdobyć potrzebny kapitał, pan Marcin zdecydował się na podjęcie migracji do Anglii. Wpierw znalazł pracę znacznie poniżej swoich kwalifikacji, lecz po kilku miesiącach awansował na stanowisko menedżera. Dzięki temu, że odpowiedzialny był za samodzielne podejmowanie decyzji, zdobył nowe umiejętności oraz nauczył się zarządzać grupą ludzi.

Sytuacja po powrocie

Umiejętności zdobyte na wyjeździe oraz zgromadzony kapitał pozwoliły na założenie własnej działalności gospodarczej, a dzięki temu wykonywanie pracy zgodnej z wyuczonym zawodem i zainteresowaniami.

Przede wszystkim odwagi się nauczyłem, podejmowania decyzji, to chyba najważniejsze, umiejętność podejmowania decyzji, to chyba wpłynęło na to, że założyłem działalność gospodarczą, bo jednak w naszym kraju to nie jest prosta sprawa.

Pan Marcin jest osobą bardzo przywiązaną do regionu, chciałby poprawić jakość życia mieszkańców swojego miasta. Ma wiele pomysłów, jak można poprawić funkcjonowanie Olsztyna.

***CO POKAZUJE PRZYPADEK PANA MARCINA?
JAK MOŻNA GO WESPRZEĆ? Odpowiedź znajduje się w Ramce 6 w rozdziale 6.***

Profil migrantów

Migranci rozwojowi podejmują migracje w celu zdobycia funduszy lub doświadczenia, by zainwestować w siebie lub zebrać kapitał potrzebny do działalności gospodarczej. Stanowią oni zdecydowanie mniej liczną grupę niż inni migranci (12%).

Wśród migrantów rozwojowych przeważają osoby z wykształceniem wyższym lub średnim (60%). Wśród migrantów rozwojowych zdecydowanie dominują ludzie młodzi (75% nie przekroczyło 35 lat). Większość z nich nie założyła jeszcze własnej rodziny – aż 53% deklaruje się jako kawalerowie lub panny. Aż 19% w tej grupie jeszcze się uczy lub studiuje. Wielu migrantów rozwojowych mieszka jeszcze ze swoimi rodzicami. Choć migranci rozwojowi zamieszkują głównie miasta, to istnieje też spora grupa pochodząca ze wsi (42%), skąd często emigrują do miast.

Wśród migrantów rozwojowych – tak jak w innych grupach przeważają migracje zagraniczne, choć spotkać można i wyjazdy krajowe, które nieraz łatwiej pozwalają zrealizować cel migracyjny (nie tylko związany ze sferą czysto ekonomicz-

ną, ale i potrzebą rozwoju zawodowego oraz osobistego). Ich migracje wyróżniają się najdłuższym czasem trwania. Wspólną cechą migrantów rozwojowych jest też fakt, że posiadają pracę po powrocie z migracji, choć nie wszyscy mieli ją przed wyjazdem z regionu. Mimo posiadania pracy nie wszyscy są jednak z niej zadowoleni i zaspokojeni w swojej potrzebie rozwoju. Choć większość migrantów rozwojowych nie chciałaby kontynuować migracji, niektórzy rozważają taką możliwość.

Motywacja migracji

Podobnie jak było to w wypadku innych grup, głównym motywem wyjazdu migrantów rozwojowych poza województwo warmińsko-mazurskie, jest podjęcie pracy zarobkowej. Jednakże w wypadku tej grupy, element finansowy nie stanowi jedynej czy wręcz głównej przyczyny migracji. Osobom z tej grupy zależy, by podczas wyjazdu zainwestować w swój rozwój zawodowy, zdobyć nowe umiejętności czy ciekawe doświadczenia. Tak mówi o tym jedna z badanych:

No mnie co ciągnęło? No atrakcyjność tej pracy.

(kobieta, 55 lat, powiat szczycieński)

Migracje osób o postawie rozwojowej, to przede wszystkim wynik braku możliwości ich rozwoju w regionie pochodzenia. Migranci rozwojowi narzekają na brak satysfakcji z pracy w regionie, brak ciekawych ofert pracy czy brak perspektyw na rozwój zawodowy. Jeden z respondentów skarżył się, że zamiast możliwości prawdziwego rozwoju pracodawcy wykorzystują zapał ambitnych pracowników do większego obciążania ich pracą bez zapewniania awansu zawodowego i ekonomicznego:

(...) możliwości rozwoju tam polegały na tym, że co roku dostawałbym parę złotych więcej i parę obowiązków więcej, (...) ale to nie był rozwój zawodowy, tylko rozwój zakresu obowiązków, nie służyło to jakiejś nauce, tylko po prostu zauważono, że nam zależy i jesteśmy ambitni, więc w zasadzie zrobimy wszystko. Dochodziły nowe obowiązki, ale żadnych korzyści z tego, że te obowiązki dochodziły. Nie było perspektyw w tej firmie (...) mi jednak chodziło, żeby coś więcej tam robić.

(mężczyzna, 28 lat, powiat olsztyński)

Pobyt poza województwem warmińsko-mazurskim

Główne kraje wyjazdów migrantów rozwojowych to Niemcy (28%), Wielka Brytania (21%) i Holandia (11%), przy czym należy zauważyć, że reprezentanci tej grupy znacznie rzadziej niż inni migranci wyjeżdżają do pierwszego wymienionego kraju, a częściej do dwóch pozostałych. Oprócz prostych, poniżej swoich kwalifikacji, prac podobnych jak w wypadku innych grup mieszkańców województwa, migranci rozwojowi na emigracji podejmują też prace bardziej odpowiadające swojemu wykształceniu, np. wykonują pracę w biurze, zajmują się wystrojem wnętrz, są wykwalifikowanymi pracownikami budowlanymi lub podejmują zadania niezwiązane z poprzednio wykonywanym zawodem lub wykształceniem, ale wymagające pewnych umiejętności, np. menedżer.

Ich życie na emigracji nie różni się zbytnio od sposobu życia w regionie pochodzenia. Za granicą udaje im się poznać nowych znajomych i przyjaciół, zatem pobyt ich nie jest ograniczony tylko do części zawodowej i zarobkowej. Wyjazdy migrantów rozwojowych przynoszą wartość dodaną dla ich życia osobistego, zawodowego, ale i niekiedy także towarzyskiego. Po-

maga w tym długość ich migracji (49% przebywa poza domem nie krócej niż pół roku, z czego aż 24% mieszka tam dłużej niż rok), znajomość języków obcych oraz otwarta postawa – chęć poznawania nowych ludzi, odmiennych kultur czy zamiłowanie do podróży. Tak o tym mówi trzydziestoletnia Olsztynianka:

Miałam jakieś większe możliwości rozwoju, więcej kursów, więcej się działo, tutaj zdecydowanie mniej. (...) Ja potraktowałam to jako nowe doświadczenie, poznałam nowe miejsca, nowych ludzi, doświadczenie zawodowe.

(kobieta, 30 lat, powiat olsztyński)

Co po powrocie?

Powroty migrantów rozwojowych to często powroty z pomysłami i z nadziejami. Mieszkanca Szczytna w następujący sposób opisuje wyjazdy:

...dodają mi skrzydeł, ale ja lubię zmiany i się nie boję. Uwielbiam poznawać nowych ludzi, nowe miejsca. To jest na pewno kwestia charakteru.

(kobieta, 35 lat, powiat szczytyński)

Choć migranci rozwojowi na ogół negatywnie oceniają lokalny rynek pracy, to wracają do regionu głównie z powodów rodzinnych i przywiązania do społeczności lokalnej. Innym motywem powrotów może być posiadanie mieszkania, które odziedziczyli po rodzicach lub po dziadkach.

W grupie tej znajdują się też osoby, które podczas migracji nie tylko inwestują w siebie, ale również zdobywają fundusze na założenie własnego biznesu. Zatem jednym z powodów powrotu takich osób jest uzbieranie odpowiedniej sumy pieniędzy koniecznej do założenia firmy. W zrealizowaniu planów inwe-

stycyjnych może im pomóc posiadanie wyższego wykształcenia oraz inne cenne kompetencje. W niektórych wypadkach wyjazd pozwala im aktywizować posiadane umiejętności i zdobyć nowe kwalifikacje, które mogą być przez nich wykorzystane, by realizować swoje cele zawodowe.

Jeśli po powrocie udaje im się znaleźć satysfakcjonującą pracę lub założyć własną działalność gospodarczą, to wykluczają kolejne wyjazdy. Jeżeli jednak ich sytuacja nie ustabilizowała się na pożądanym przez nich poziomie, mogą rozważać kolejną migrację jako „wyjście awaryjne”. Powroty jednych migrantów rozwojowych są bardziej udane, a innych mniej. Podczas gdy ci pierwsi lepiej odnajdują się po powrocie w realiach regionu i mogą się tam rozwijać, to ci drudzy mimo swojego kapitału, napotykać trudności, by go wykorzystać. Czasami już sama migracja i konfrontacja wcześniejszych marzeń o możliwościach na emigracji z twardymi realiami życia za granicą prowadzą do końca ambitnych planów i spadku motywacji do działania. Kiedy indziej zniechęcenie pojawia się na skutek doświadczeń po powrocie do Polski. Może mieć miejsce sytuacja, gdy mimo planów i pomysłów (np. na swój biznes), niektórzy migranci napotykać po powrocie do domu zbyt duże bariery – „podcięte” zostają im skrzydła. W poniższej wypowiedzi badany opisuje, jak problemy biurokratyczne zniechęciły go do działania:

— A jak pan wrócił, to w którym momencie się pojawił pomysł na własną działalność? — *Od razu jak przyjechałem. Ale to załatwianie tych formalności zniechęca.* **— A w którym momencie pan poszedł do pośredniaka?** — *Jak papiery z tego PFRON już chciałem zdać po 2 miesiącach załatwiania i się okazało, że nie ma pieniędzy, to wtedy poszedłem. Ale*

tam zobaczyłem, że ten plik papierów jest jeszcze większy to sobie odpuściłem. Najlepiej to byłoby wyjechać i zarobić trochę pieniędzy i wtedy coś zrobić.

(mężczyzna, 48 lat, powiat elbląski)

Nieraz jednak trudy na emigracji hartują i pozwalają pokonać trudności w realizacji swoich zamierzeń w Polsce, tak jak w następującym przypadku:

Przede wszystkim odwagi się nauczyłem, podejmowania decyzji, to chyba najważniejsze – umiejętność podejmowania decyzji. To chyba wpłynęło na to, że założyłem działalność gospodarczą, bo jednak w naszym kraju, to nie jest prosta sprawa.

(mężczyzna, 28 lat, powiat olsztyński)

Kolejne migracje skłonni są podejmować też ci migranci rozwojowi, którzy podczas wyjazdu realizują zakładane cele migracyjne, ale po powrocie do kraju napotkają bariery na drodze rozwoju zawodowego. Dla migrantów rozwojowych nie tyle jest problemem znalezienie w Polsce zatrudnienia jako takiego, ale pracy dającej możliwość rozwoju i zdobycia nowych doświadczeń. To jednak bywa trudne w regionie pochodzenia migrantów z powodu braku otwartości pracodawców na nowe pomysły, które mogłyby być realizowane w firmach czy z powodu niedostatecznej elastyczności rozwiązań na rynku pracy, np. tych dotyczących prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Jak określić migranta rozwojowego?

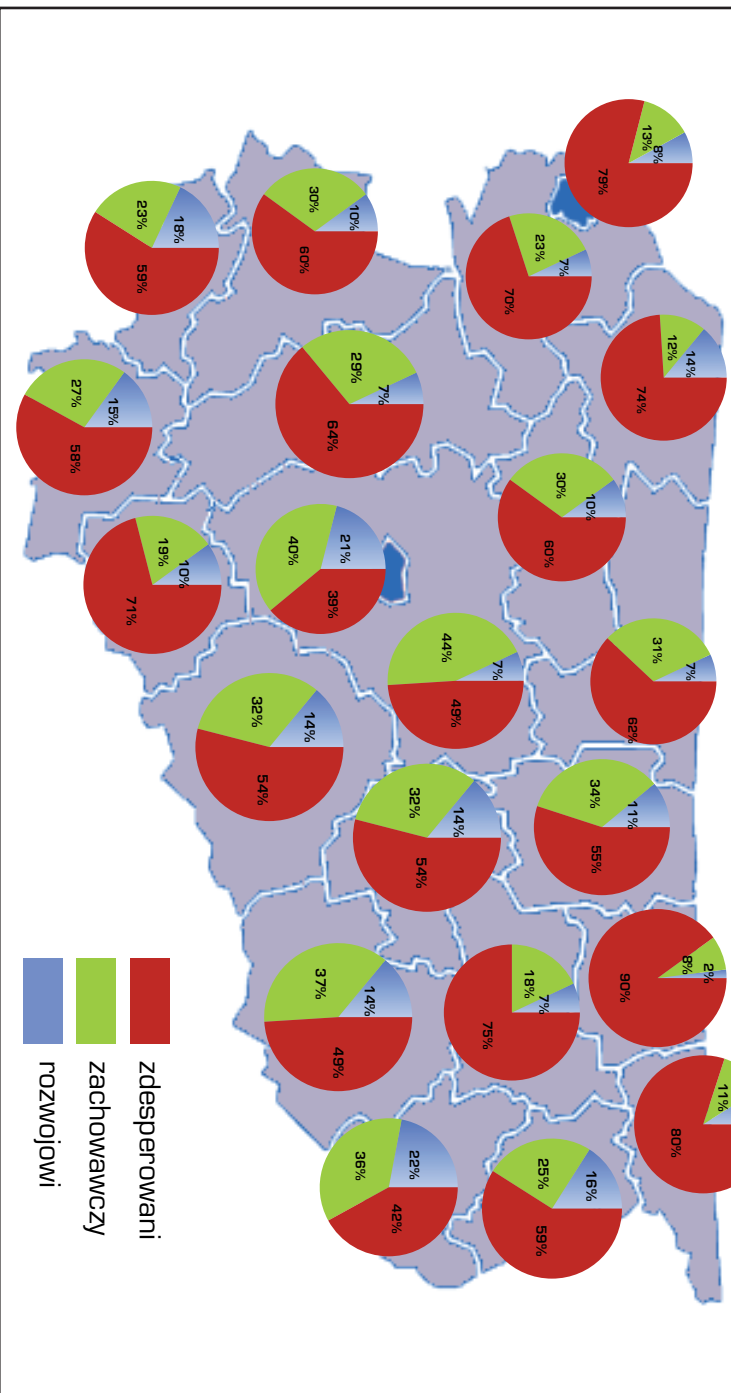
Migranci rozwojowi stanowią najmniej liczną grupę. Są to przeważnie osoby o przynajmniej średnim wykształceniu, pochodzące przeważnie z miast. Zdecydowanie dominują wśród nich ludzie młodzi. W przypadku tej kategorii migracja nie

jest motywowana tylko względami czysto ekonomicznymi, ale i chęcią rozwoju zawodowego oraz osobistego. Często postrzegana jest jako inwestycja, która ma zwiększyć kapitał ludzki lub finansowy potrzebny do rozwoju zawodowego migranta. Z tego powodu w grupie tej nie ma aż tak dużych rozbieżności między migracjami zewnętrznymi a wewnętrznymi (które nieraz dają większe możliwości rozwoju zawodowego), jak w przypadku migrantów zachowawczych. Choć wielu migrantów rozwojowych wyjeżdża, by zdobyć doświadczenie zawodowe, to bywa, że po powrocie to czego się nauczyli za granicą, nie liczy się. Można metaforycznie powiedzieć, że „rzeczywistość podcina im skrzydła”. Co więcej, często migranci ci wpadają w pułapkę przerwy w życiorysie i w karierze zawodowej. Na skutek migracji ludzie tracą pewne umiejętności, wypadają z planowanej wcześniej ścieżki kariery zawodowej lub odraczają wejście na lokalny rynek pracy, a epizod migracji zarobkowej bywa minusem, a nie plusem w oczach potencjalnych pracodawców. Część migrantów, mimo posiadanego kapitału, nie osiąga sukcesu na lokalnym rynku pracy – popadają we frustrację lub rozważają kolejną migrację. Inni, którym udało się po powrocie do Polski osiągnąć satysfakcjonującą pozycję, nie zamierzają kontynuować migracji.

3.4. Rozmieszczenie różnych grup migrantów w powiatach województwa warmińsko-mazurskiego

Badania pokazały, że powiaty województwa warmińsko-mazurskiego różnią się pod względem proporcji osób należących do poszczególnych grup migrantów (por. Rys. 4). Największy procent migrantów zdesperowanych znajduje się na

Typy migrantów powrotnych w powiatach



Rysunek 4. Rozmieszczenie różnych grup migrantów w poszczególnych powiatach województwa warszawo-mazurskiego. Źródło: opracowanie na podstawie danych z badania ilościowego przeprowadzonego w ramach projektu.

krańcach północno-wschodnich (w powiatach: węgorzewskim 90%, gołdapskim 88% i giżyckim 75%) oraz północno-zachodnich województwa (w Elblągu 79% oraz powiatach elbląskim 70% i braniewskim 74%). Największy odsetek migrantów zachowawczych mieszka w centralnej (w Olsztynie 40% i powiecie olsztyńskim 44%) i południowej (piskim 37% i ełckim 36%) części województwa. W tym ostatnim występuje też największa grupa migrantów rozwojowych (22%), którzy oprócz tego najczęściej spotykani są w Olsztynie (21%).

4. Jak pomóc? Rozwiązania na teraz.

Ogólny pakiet pomocy dla migrantów powrotnych (*Aneta Piekut*)

Migracje zagraniczne mogą przynieść społeczności lokalnej, a także samej osobie migrującej w celach zarobkowych, więcej korzyści niż szkód. Pod jednym jednak warunkiem – nauczymy się traktować zagraniczne wyjazdy zarobkowe jako jeden z naturalnych etapów kariery zawodowej.

Pomoc osobom migrującym zarobkowo powinna stanowić istotną część działań urzędów pracy, a kwestie migracyjne powinny zostać uwzględnione w przygotowywanym przez PUP programie promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy (por. art. 9 *Ustawy o promocji zatrudnienia...*). Dlatego proponowane przez nas pakiety pomocy podzieliliśmy na trzy części. Po pierwsze, kluczowa jest pomoc, którą każda osoba zgłaszająca się do urzędu powinna uzyskać podczas pierwszego kontaktu z pracownikiem PUP. Specjalnie przygotowanymi narzędziami pomocy są ankiety, nazwane przez nas *Kartą Bezpiecznej Migracji*, w skrócie KBM (Załącznik 1) i *Ankieta Migracyjną* w skrócie AM (Załącznik 2).

Po drugie, proponujemy kilka narzędzi pomocy, które mogą być wdrożone w urzędzie lub w społeczności lokalnej. Wierzymy, że pracownicy urzędów, jako osoby pełniące ważną rolę w kreowaniu procesów rynku pracy, mogą owe idee upowszechnić na lokalnym gruncie, a także uwzględniać je w swoich strategiach działania. Choć niektóre z zaproponowanych

przez nas pomysłów nie mogą być od razu zrealizowane (np. z powodu braku odpowiedniego umocowania w prawie, środków finansowych czy kadr), to ich zaprezentowanie ma również na celu zainspirowanie pracowników urzędów pracy do tworzenia kolejnych narzędzi.

Po trzecie, z uwagi na fakt, że migranci nie stanowią grupy jednorodnej, lecz ich sytuacja na rynku pracy i potrzeby są różne, w dalszej części proponujemy również pakiety pomocy specjalnie skrojone dla trzech wyróżnionych segmentów migracyjnych opisanych w poprzedniej części.

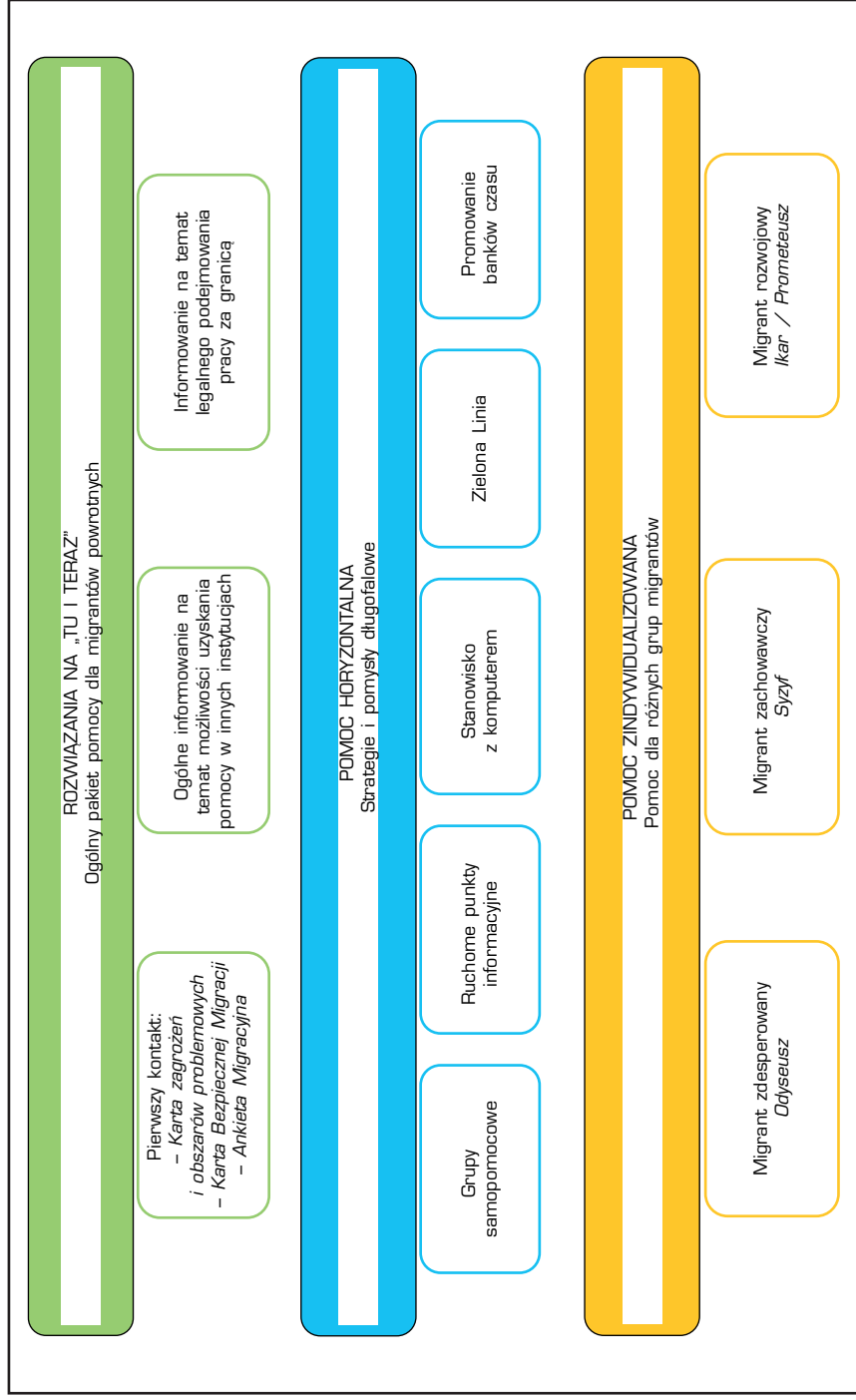
Proponowane rozwiązania stanowią uzupełnienie standardowych działań realizowanych przez służby zatrudnienia w celu aktywizacji zawodowej mieszkańców regionu (m.in. pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego, czy szkoleń), gdyż dla zdecydowanej większości migrantów kluczowym problemem jest trudność ze znalezieniem jakiegokolwiek (względnie satysfakcjonującej) pracy w najbliższej okolicy miejsca zamieszkania, co niejako zmusza ich do podejmowania decyzji o migracji.

Schemat na sąsiedniej stronie obrazuje trzy wyżej opisane linie pomocy, które proponujemy w *Pakiecie Pierwszej Pomocy*. (Rys. 5).

4.1. „Pierwsza pomoc”/Pierwszy kontakt

– pakiet pomocy w powiatowym urzędzie pracy

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, podstawowymi usługami rynku pracy są: poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacja szkoleń.



Rysunek 5. Pakiety pomocy dla osób wyjeżdżających za granicę. Źródło: opracowanie Aneta Piekut na podstawie badania przeprowadzonego w ramach projektu.

Proponowane rozwiązania stanowią uzupełnienie standardowych działań realizowanych przez służby zatrudnienia w celu aktywizacji zawodowej mieszkańców regionu (m.in. pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego, czy szkoleń), gdyż dla zdecydowanej większości migrantów kluczowym problemem jest trudność ze znalezieniem jakiegokolwiek (względnie satysfakcjonującej) pracy w najbliższej okolicy miejsca zamieszkania, co niejako zmusza ich do podejmowania decyzji o migracji.

Wobec powyższego bezpośredni kontakt z klientem w urzędzie pracy jest bardzo ważny – od ilości i rodzaju przekazanej informacji zależy w dużej mierze dalszy los osoby, która powróciła z pracy z zagranicy lub planuje kolejne wyjazdy zarobkowe.

Dlatego celem pierwszego kontaktu w urzędzie pracy powinno być przekazanie migrantowi powrotnemu możliwie największej ilości podstawowych informacji oraz zmotywowanie do dalszego, aktywnego poszukiwania pomocy poza urzędem pracy.

W pierwszym kontakcie:

- Wręcz klientowi: *Kartę Bezpiecznej Migracji* lub *Ankiętę Migracyjną* (⇒ patrz części 4.2 i 4.3 oraz Załączniki 1 i 2).
- Podnieś kwestię legalności zatrudnienia za granicą (⇒ patrz część 4.4).
- Poinformuj go o możliwości uzyskania pomocy w innych urzędach i organizacjach (⇒ patrz część 4.5).
- Skieruj do doradcy zawodowego lub psychologa.

Podczas pierwszego spotkania warto ustalić czy można klienta zaliczyć do kategorii byłych lub potencjalnych migrantów.

tów oraz do którego segmentu migracyjnego należy. Podczas dłuższej rozmowy warto w przypadku:

- osób planujących wyjazd zarobkowy za granicę – poinformować osobę wyjeżdżającą o problemach i zagrożeniach migracyjnych oraz sposobach ich minimalizowania np. przekazując jej kartę pytań sprawdzających *Kartę Bezpiecznej Migracji*.
- osób powracających z migracji zagranicznej – zadać bardziej szczegółowe pytania odnośnie przeszłych wyjazdów zagranicznych oraz zaproponować wypełnienie *Ankiety Migracyjnej*.



WSKAZÓWKI

Praca za granicą może być dla niektórych osób kwestią drażliwą. Zwłaszcza, jeśli osoba została oszukana przez nieuczciwego pośrednika, doświadczała przemocy za granicą czy doświadcza problemów już po powrocie do domu. Wyjazd do pracy za granicę niesie duży ładunek doświadczeń – zarówno pozytywnych, jak i negatywnych. Staraj się stworzyć przyjazną atmosferę i wykazać się zrozumieniem. Wskazówki:

- lepiej informuj niż dopytuj;
- przekazuj informacje w sposób spokojny, konkretny i zrozumiały;
- bądź wyrozumiały dla zdenerwowania i zniecierpliwienia osoby;
- nie traktuj klienta w jakiś „specjalny” sposób, ale zachowuj elastyczność i otwartość;

- szanuj samodzielność klienta i zachęcaj go do aktywności.

W celu lepszego poznania specyfiki migracji międzynarodowych proponujemy zorganizowanie szkolenia/szkoleń dla pracowników urzędu pracy. Szkolenie mógłby prowadzić ekspert zajmujący się zawodowo emigracją Polaków. Innym rozwiązaniem jest dofinansowanie szkolenia pracowników w ramach studiów podyplomowych⁸.

4.2. Rozmowa z osobami planującymi wyjazd za granicę

Podczas standardowego spotkania z klientem urzędu pracy warto wy badać, czy dana osoba rozważa podjęcie pracy za granicą – potencjalnym migrantem jest każda osoba zgłaszająca się do urzędu. Pytania na temat bezpiecznej migracji można zadać w swobodnej, pogłębionej rozmowie lub proponując klientowi wypełnienie ankiety pt. *Karta Bezpiecznej Migracji*.

Pytania te diagnozują kluczowe obszary ryzyka, związane z wyjazdem. Pozwól klientowi samodzielnie ustosunkować się do pytań zawartych w *Karcie* i zaoferuj mu pomoc w uzyskaniu informacji, wyjaśnień, jeśli klient uzna, że czegoś nie rozumie, bądź chciałby się dowiedzieć więcej na jakiś temat. Pamiętaj, że KBM jest przede wszystkim dla klienta, jeśli uzna on, że nie chce na ten temat rozmawiać – należy uszanować jego decyzję i nie nalegać na wypełnienie ankiety. W sytuacji natomiast, jeśli klient chciałby pogłębić swoją wiedzę w jakimś zakresie,

⁸ Na przykład Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego prowadzi studia podyplomowe pt. „Współczesne Migracje Międzynarodowe”: <http://www.migracje.uw.edu.pl/pl/post/new/>.

powinien on zostać przekierowany „dalej” w celu zasięgnięcia wyczerpujących informacji.

Lista pytań, która ma pomóc przygotować się do wyjazdu zarobkowego za granicę, tzw. *Karta Bezpiecznej Migracji* (KBM):

- W jaki sposób planuje Pan(i) zorganizować wyjazd? Czy wyjeżdża Pan(i) do pracy za pośrednictwem znajomych czy korzysta Pan(i) z usług pośrednika?
- Jeśli korzysta Pan(i) z usługi pośrednika, to czy sprawdził(a) Pan(i) jego wiarygodność?
 - * Czy zna Pan(i) osoby, które korzystały już z usług tej osoby/firmy? Czy rozmawiał(a) Pan(i) z nimi?
- Czy ma Pan(i) już zapewnioną pracę za granicą czy będzie jej dopiero szukać?
- Czy warunki pracy są już umówione?
 - * Jaka będzie dokładnie pensja?
 - Czy to już pensja „na czysto”, do ręki, czy jeszcze trzeba odprowadzić opłaty? Ile opłat?
 - * Ile będzie kosztowało mieszkanie?
 - * Ile będzie kosztowało „życie” (np. jedzenie, środki higieny)?
- Czy pośrednik lub przyszły pracodawca za granicą zapewni Panu(i) „bezpieczne zatrudnienie”, tj. podpisaną umowę o pracę? (omówienie – patrz część 4.3 tego rozdziału)
- Czy wie Pan(i) co robić, gdyby po dotarciu na miejsce okazało się, że pomimo ustaleń nie ma pracy?

- * Czy zabiera Pan(i) ze sobą pieniądze „na czarną godzinę”?
- Czy zna Pan(i) adres swojego pobytu za granicą?
 - * Czy podał(a) Pan(i) ten adres komuś bliskiemu?
- Czy ma Pan(i) zapewnione mieszkanie za granicą?
 - * Jaki będzie standard tego mieszkania? Ile osób będzie mieszkało razem? Ile będzie kosztowało mieszkanie? Czy jest toaleta?
- Czy posiada Pan(i) telefon komórkowy lub może zostawić inny numer telefonu, pod którym możliwy będzie kontakt z Panem(nią) podczas pobytu za granicą?
- Czy wie Pan(i) co robić, gdyby padł(a) Pan(i) ofiarą przestępstwa, np. stracił(a) dokumenty, pieniądze, telefon?
- Czy wie Pan(i) co robić, gdyby przydarzył się Panu(i) wypadek lub choroba?
 - * Czy ma Pan(i) wyrobioną Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego?
- Czy pobiera Pan(i) jakieś zasiłki, których należy się zrzec przed wyjazdem?

 **GDZIE UDOSTĘPNIĆ „KARTY BEZPIECZNEJ MIGRACJI” (KBM)?**

Przykłady zastosowań:

1) Podczas indywidualnego spotkania z doradcą zawodowym, grupowego poradnictwa zawodowego lub podczas spotkań z innymi specjalistami w centrum aktywizacji zawodowej działającym w ramach urzędu pracy.

2) W trakcie specjalnie zorganizowanych spotkań informacyjnych na temat podejmowania pracy za granicą w urzędzie pracy.

3) W punktach konsultacyjnych powiatowego urzędu pracy utworzonych podczas lokalnych imprez: festynów, festiwali, dożynek i innych imprez kulturalnych.

4) Dystrybucja KBM w miejscach często uczęszczanych przez mieszkańców (np. sklepy, instytucje publiczne, urząd miasta, lokalny ośrodek pomocy społecznej, organizacje pozarządowe) lub w których istnieje większa szansa spotkania osób wyjeżdżających zarobkowo, np. autobusy/busy, które wożą mieszkańców regionu do pracy za granicę.

5) Udostępnienie *Karty Bezpiecznej Migracji* w internecie, np. na stronach potarli: Zielona Linia: <http://zielonalinia.gov.pl/> i Powroty: <http://powroty.gov.pl> oraz na stronie internetowej urzędu pracy.

4.3. Rozmowa z osobami, które wróciły z migracji zagranicznej

Pytania na temat doświadczeń migracyjnych można zadać w swobodnej, pogłębionej rozmowie lub proponując samodzielne wypełnienie ankiety, którą nazwalismy *Ankieta Migracyjną* (Załącznik 2).

Zbierane informacje podczas takiego spotkania ograniczają się tylko do takich, które albo będą pomocne w dostarczeniu bezpośredniej pomocy przez urząd pracy, albo pozwolą na udzielenie pomocy w drugim kierunku – przez powracającego migranta innym osobom, planującym wyjazd w strony z których on wraca.

Lista pytań, która ma pomóc ocenić sytuację osoby posiadającej doświadczenie w migracjach zagranicznych, tzw. *Ankieta Migracyjna (AM)*:

- W jakim kraju pracował(a) Pan(i) za granicą?
- Czy był to Pana(i) pierwszy wyjazd zarobkowy za granicę?
- Jak długo pracował(a) Pan(i) za granicą?
- W jakiej branży Pan(i) pracował(a)?
- Czy zechciał(a)by się Pan(i) podzielić swoim doświadczeniem z osobami planującymi wyjazd do tego kraju? (⇒ patrz część 5.1 kolejnego rozdziału)

 **JAK WYKORZYSTAĆ INFORMACJE ZEBRANE ZA POMOCĄ ANKIETY MIGRACYJNEJ?**

Wypełnianie *Ankiety Migracyjnej* powinno być dobrowolne, a zbieranie danych powinno odbywać się z zachowaniem standardów dotyczących zbierania i przechowywania danych osobowych.

Za pomocą tych pytań będzie możliwe określenie typu migranta (zachowawczy, zdesperowany, rozwojowy) i w konsekwencji lepsze, bo bardziej adekwatne do potrzeb dobranie sposobu pomocy. Jak już było powiedziane wcześniej, migranci różną się między sobą dlatego warto dopytać o:

- kraj migracji – osoby planujące wyjazd do danego kraju mogą skorzystać z wiedzy osób, które już w tym kraju pracowały (patrz część 5.1 kolejnego rozdziału);
- doświadczenie zawodowe – ułatwi to zorganizowanie szko-

leń zawodowych skierowanych do grupy osób o podobnym doświadczeniu zdobytym za granicą. Szkolenia te umożliwią uzyskanie poświadczenia umiejętności zdobytych podczas pracy za granicą.

4.4. Informowanie na temat legalnego podejmowania pracy za granicą

Wyjazd do pracy za granicę może być dla niektórych osób jedynym możliwym w danym momencie sposobem uzyskania środków do życia. Coraz większa grupa ludzi traktuje możliwość podejmowania pracy za granicą jako naturalny krok w karierze zawodowej. Wyjeżdżający zarówno „by przeżyć”, jak i ci by „się rozwijać” mogą paść ofiarą nieuczciwych praktyk czy nawet nieświadomie nie dopełnić pewnych kroków, by legalnie podjąć pracę za granicą.

Co możesz zrobić jako pracownik urzędu pracy, by podnieść bezpieczeństwo podczas kolejnych wyjazdów zagranicznych?

- **Uświadom, dlaczego podejmowanie legalnego zatrudnienia za granicą jest ważne** i przekaz pewne elementarne informacje. Legalnie zatrudniony pracownik, m.in.:
 - * ma dostęp do takich samych świadczeń społecznych jak pracownicy lokalni w danym kraju, np. opieka zdrowotna, pomoc społeczna, zasiłki;
 - * w razie wypadku w pracy otrzyma bezpłatną pomoc za granicą;
 - * nie narusza prawa podatkowego w Polsce i za granicą;
 - * podnosi swoją emeryturę, ponieważ dzięki koordynacji

systemów zabezpieczeń społecznych jego składki są przekazywane do Polski;

* ma pewność, że będą respektowane jego prawa pracownicze, a jeśli znajdzie się w trudnej sytuacji, ma prawo domagać się swoich praw za pomocą litery prawa.

- **Świadomy wyjazd** – w szczególności poleć migrantowi, by przed wyjazdem za granicę sprawdził wiarygodność pośrednika i zatrudniającej go firmy (by popytał wśród znajomych, innych migrantów, poszukał w internecie itp.). Podkreśl zwłaszcza, by wyjeżdżając za granicę, pozostawił kontakt telefoniczny oraz przekazał adres pobytu rodzinie (m.in. w tym celu możesz wykorzystać *Kartę Bezpiecznej Migracji* z części 4.2).

*Zachęć do dzielenia się doświadczeniem z innymi potencjalnymi migrantami – swoją wiedzą mogą się dzielić na specjalnie założonych forach np. na portalu <http://poworty.gov.pl/forum>. Podobnie można zachęcać migrantów do odbywania w tym celu spotkań (np. w centrach aktywizacji zawodowej) z osobami planującymi wyjazdy do pracy za granicę (m.in. w tym celu możesz wykorzystać *Ankiety Migracyjną* z części 4.3).*

Na temat bezpiecznego pobytu za granicą czytaj „Poradnik Polaka za granicą” na stronie Ministerstwa Spraw Zagranicznych: <http://www.msz.gov.pl/Poradnik,Polak,za,granica,20735.html>, a tam:

- ✓ Jak zadbać o własne bezpieczeństwo?
- ✓ Sprawdź ostrzeżenia dla podróżujących
- ✓ Przeczytaj opis kraju, który chcesz odwiedzić
- ✓ Pomyśl o ubezpieczeniu
- ✓ Poznaj miejscowe zwyczaje
- ✓ Bądź przezorny przed podróżą... ...i w trakcie podróży
- ✓ Sporty ekstremalne
- ✓ Narkotyki
- ✓ Terroryzm
- ✓ Co zrobić w trudnej sytuacji?
- ✓ Napadnięto mnie lub okradziono
- ✓ Zachorowałem, miałem wypadek
- ✓ Utraciłem dokumenty
- ✓ Aresztowano mnie
- ✓ W kraju, w którym jestem, nie ma polskiego przedstawicielstwa
- ✓ Bliska mi osoba zaginęła za granicą
- ✓ Jak możemy Ci pomóc?
- ✓ W sprawach nadzwyczajnych
- ✓ Kiedy konsul nie może pomóc?
- ✓ Adresy polskich placówek za granicą

4.5. Ogólne informowanie na temat możliwości uzyskania pomocy

Osoby powracające po kilkumiesięcznym czy nawet kilkutygodniowym okresie pracy za granicą borykają się z licznymi trudnościami (patrz rozdz. 2). Problemy te nie są związane tylko i wyłącznie z rynkiem pracy i poszukiwaniem zatrudnienia. Mogą dotyczyć sytuacji rodzinnej, kwestii psychologicznych czy sytuacji prawnej. Migranci po powrocie do domu

mogą być rozczarowani trudnościami ze znalezieniem pracy w Polsce. Pomoc psychologa może okazać się niezbędną, by „poukładać” sobie na nowo sytuację zawodową i relacje rodzinne oraz odzyskać motywację i pozytywne nastawienie.

 **ZMIENĆ PERSPEKTYWĘ!**

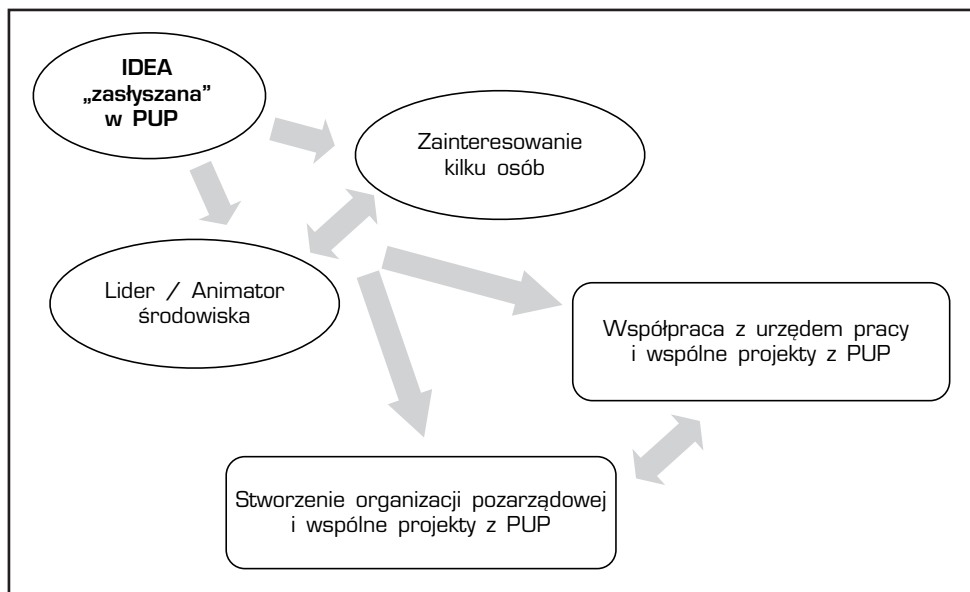
Proponujemy, by powiatowy urząd pracy ustanowił współpracę międzyinstytucjonalną jako priorytet swoich działań. Prowadzone badania w województwie warmińsko-mazurskim pokazały, że urzędy pracy stanowią dla wielu migrantów powrotnych pierwsze miejsce, do którego się kierują szukając pomocy w ponownym przystosowaniu do życia w miejscu zamieszkania. Warto maksymalnie wykorzystać te spotkania i przekazywać informacje nie tylko o działalności PUP, ale i innych instytucji, w tym organizacji pozarządowych. Zdobycie dodatkowych informacji wymaga czasu, ale wraz z jego upływem współpraca międzyinstytucjonalna stanie się naturalna, z racji tego, że przyczyniać się będzie do poprawy sytuacji życiowej społeczności lokalnej.

Warto poinformować klienta – nawet jeśli o owych problemach nie wspomina – gdzie może uzyskać podstawową pomoc dotyczącą różnych kwestii.

- **Jeśli klient znalazł się w trudnej sytuacji materialnej, pomoże mu lokalny ośrodek pomocy społecznej, który udziela wsparcia w zakresie:**

- * pomocy socjalnej – która obejmuje udzielanie informacji i pomocy osobom będących w trudnej sytuacji życiowej, np. materialnej, uzależnionym;

- * poradnictwa specjalistycznego, w szczególności poradnictwa psychologicznego i poradnictwo prawne.
- **Jeśli migracja wpłynęła negatywnie na sytuację rodzinną danej osoby, powiatowe centrum pomocy rodzinie udzieli jej wsparcia w zakresie:**
 - * prowadzenia specjalistycznego poradnictwa, co obejmuje poradnictwo psychologiczne dotyczące relacji rodzinnych;
 - * tworzenia i wdrażania programów pomocy dziecku i rodzinie;
 - * poradnictwa prawnego – udziela informacji o prawach i uprawnieniach.
- **Jeśli osoba planuje kolejne wyjazdy za granicę, skieruj go do pracownika EURES, który:**
 - * pomaga bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia za granicą;
 - * udziela informacji na temat warunków życia i pracy w krajach objętych systemem EURES, takich jak: ogólne informacje o emigracji, systemie politycznym, poziomach płac i wynagrodzeń, kosztach utrzymania, podatkach, szkolnictwie, zasiłkach socjalnych i praktykach rekrutacyjnych.
- **Lokalne organizacje pozarządowe** udzielają często podobnej pomocy co PUP, OPS, PCPR czy EURES. Sprawdź, jakie działają na terenie Twojego powiatu i przejrzyj ich ofertę pomocy.



Rysunek 5. Etapy organizacji grup samopomocowych (przykład). Źródło: opracowanie Aneta Piekut.



WIEDZA W ZASIĘGU RĘKI

„Powrotnik” dostępny na stronie www.powroty.gov.pl pomaga uniknąć wielu kłopotów natury formalnej i organizacyjnej, związanych z wyjazdem za granicę, a następnie z powrotem do Polski. Na portalu znajdziesz informacje na temat:

Formalności przed powrotem: skrótowy opis zamykania spraw za granicą, takich jak: uregulowanie podatków, zdanie mieszkania, zamknięcie konta itp.

Przeprowadzka: zasady przewożenia mienia, pieniędzy, zażytków, zwierząt i roślin do Polski.

Formalności po powrocie: załatwienie dokumentów tożsamości, które utraciły ważność, sprawy meldunkowe, stosu-

nek do służby wojskowej, legalizacja zagranicznych dokumentów urzędowych.

Praca: jak szukać w Polsce pracy z zagranicy, kwestia uznania kwalifikacji i stażu pracy za granicą.

Działalność gospodarcza: założenie lub przeniesienie firmy do Polski, wsparcie dla nowych podmiotów gospodarczych, kwestie podatkowe.

Podatki: rozliczenia z fiskusem, opodatkowanie zagranicznych dochodów, zaległości, ulgi oraz abolicja podatkowa.

Finanse osobiste: konto w banku zagranicznym po powrocie do Polski, kwestia wkładów w zagraniczne fundusze inwestycyjne i emerytalne.

Rodzina: rejestracja małżeństwa z cudzoziemcem, legalizacja pobytu obcokrajowców, kwestie obywatelstwa dziecka urodzonego za granicą, rozwody i pochówki.

Zdrowie: korzystanie z bezpłatnej opieki zdrowotnej po powrocie, Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego, honorowanie zagranicznego ubezpieczenia w Polsce.

Świadczenia społeczne: działalność zarobkowa w kilku krajach a ubezpieczenia społeczne, naliczanie emerytury w przypadku pracy za granicą, transfer zasiłków dla bezrobotnych czy rent rodzinnych pomiędzy krajami UE, mieszkanie komunalne po powrocie z zagranicy.

😊 Masz pytanie – zadaj je na stronie http://powrotnik.gov.pl/zadaj_pytanie lub napisz do eksperta na adres: info@powroty.gov.pl

5. Pomoc horyzontalna, czyli pomysły długofalowe (*Aneta Piekut*)

Wiele działań które pomogą w ponownym wejściu na lokalny rynek pracy, powinno odbywać się bliżej społeczności lokalnych – poniżej poziomu powiatu, np. na poziomie gminy. Oto kilka pomysłów na bardziej rozbudowane działania, które mogą być zaszczerpione przez pracowników urzędów pracy na gruncie lokalnym. Ich realizacja wymaga nawiązania współpracy z innymi instytucjami publicznymi, zdobycia dodatkowych środków finansowych oraz dodatkowego wkładu pracy.

Człowiek rozsądny dostosowuje się do świata. Człowiek nierozsądny usiłuje dostosować świat do siebie. Dlatego wielki postęp dokonuje się dzięki ludziom nierozsądnym (Shaw, 1903). Poniższe pomysły ułożyliśmy w kolejności od tych, które najłatwiej będzie wdrożyć, do tych, których realizacja wymaga czasu i dodatkowych środków.

5.1. Zorganizowanie grup samopomocowych

Jako osoba mająca kontakt w urzędzie pracy z migrantami szukającymi pomocy na rynku pracy, możesz wiele, np. inspirować do dalszych działań. Zapytaj osoby, które wyjeżdżały lub wyjeżdżają za granicę, czy nie chciałyby spotkać się z innymi migrantami, by wymienić się informacjami i doświadczeniami. W zebraniu deklaracji pomocy posłużyć może *Ankieta Migracyjna* (opisana w części 4.3). Platformę dla takich spotkań stanowić może centrum aktywizacji zawodowej działające w ramach urzędu pracy lub warsztaty prowadzone w ramach grupowego poradnictwa zawodowego.

W sytuacji, jeśli pomysł spodoba się kilku osobom, może uda zorganizować się migracyjne grupy samopomocowe – grupy migrantów regularnie spotykających i wspierających się. Kto, jak nie sam migrant, najlepiej zrozumie drugiego migranta? Czasem wystarczy, że istnieje możliwość, by porozmawiać z innymi na temat doświadczeń migracyjnych i dzięki temu można poczuć się lepiej.

Pojawienie się nieformalnych grup samopomocowych może być początkiem dalszych, już bardziej sformalizowanych działań. Jedna lub kilka osób mogą rozpocząć współpracę z PUP, tworzyć projekty i organizować ich finansowanie lub mogą stworzyć organizację pozarządową działającą na tym polu. Proces ten przyspieszy wyłonienie się lidera, lokalnego animatora w zakresie kwestii migracji, którym może być osoba posiadająca doświadczenie migracyjne (patrz również Rozdział 6. w części dotyczącej migrantów rozwojowych).

5.2. Ruchome punkty informacyjne

Przekazywanie wszystkich wyżej opisanych informacji jedynie w urzędach pracy może okazać się niewystarczające. Są osoby, które mogą nie wiedzieć, że urząd pracy to nie tylko miejsce, gdzie można zarejestrować się jako bezrobotny, ale także uzyskać informacje na temat bezpiecznych migracji. Aktualni i potencjalni migranci często są nieświadomi, że w urzędzie pracy dostępni są doradcy zawodowi, którzy dostarczają kompleksowej wiedzy w temacie podejmowania pracy za granicą i poszukiwania pracy po powrocie z zagranicy.

Rozwiązaniem jest utworzenie ruchomych punktów informacyjnych. Ruchome punkty informacyjne mogłyby cyklicznie dyżurować we wszystkich gminach powiatu, co pozwoliłoby na skuteczne dotarcie z informacją do ludzi. W punktach możliwe byłoby uzyskanie informacji, które zwykle klienci urzędów pracy zdobywają w PUP. Do udzielania porad w ramach specjalnego projektu ruchomych punktów informacyjnych mogłyby zostać zaangażowane, obok fachowców, także same osoby migrujące zarobkowo – najlepiej pochodzące z danej społeczności lokalnej. Poszerzy to zasięg oddziaływania urzędu i sprawi, że informacje będą przekazywane dla „swoich” przez jednego ze „swoich”.

W ruchomych punktach informacyjnych osoby zainteresowane wypełniałyby *Karty Bezpiecznej Migracji* i *Ankiety Migracyjne*, uzyskiwałyby informacje na temat pomocy udzielanej w różnych instytucjach i podstawową wiedzę na temat kwestii formalnych związanych z podejmowaniem pracy za granicą.

 **TO DZIAŁA**

Ruchome punkty konsultacyjne to praktyka znana i z powodzeniem stosowana. Podobnym udanym pomysłem, choć z dziedziny medycyny, są mammobusy, które umożliwiają wykonywanie badań mammograficznych na obszarach, w których dostęp do takich badań jest utrudniony. W wielu regionach kraju wykonują one więcej badań niż punkty stacjonarne.

5.3. Stanowisko z komputerem i internetem dla klientów PUP oraz zakładka na stronie PUP

Wiele osób nie posiada komputera oraz nie ma stałego dostępu do internetu. Proponujemy udostępnienie kilku stanowisk komputerowych w PUP, dzięki którym powrót na rynek pracy może być łatwiejszy. Strona internetowa PUP powinna być wyposażona w informacje zawarte w niniejszej broszurze. Sugerujemy wyodrębnienie na stronie PUP oddzielnej podstrony „PRACA ZA GRANICĄ I POWRÓT DO KRAJU” zawierającej:

- informacje na temat pomocy, jaką może uzyskać migrant w PUP i innych instytucjach;
- wersje elektroniczne *Karty Bezpiecznej Migracji* i *Ankiety Migracyjnej*;
- link do strony <http://powroty.gov.pl>;
- link do strony EURES <http://ec.europa.eu/eures>;
- link do strony Zielona Linia <http://zielonalinia.gov.pl>;
- link do strony „Poradnik Polaka za granicą” MSZ <http://www.msz.gov.pl/Poradnik,Polak,za,granica,20735.html>;
- listę lokalnych organizacji pozarządowych oraz ich projektów skierowanych do osób wyjeżdżających i powracających z zagranicy;
- telefon do pracownika PUP, który specjalizuje się w pomocy pracującym za granicą oraz telefon „Zielonej Linii” – 19524;
- terminy i miejsca działania ruchomych punktów informacyjnych (jeśli pomysł został wdrożony);

- forum dla migrantów powrotnych (jeśli zostało stworzone);
- dostęp do portalu banków czasu (patrz część 5.5).

5.4. Rozwinięcie pomocy i współpracy ogólnopolskiej w ramach programu „Zielona Linia”

Rozwijanie nowych inicjatyw powinno następować etapami. Nie wszystkie pomysły można zrealizować od razu, mogą być one zbyt kosztowne lub bez odpowiedniej promocji – nieefektywne. Dlatego najlepiej jest wykorzystywać istniejące już inicjatywy, takie jak Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia „Zielona Linia” (ZL).

Na stronach ZL umieszczony jest *Poradnik dla osób powracających z zagranicy* (<http://zielonalinia.gov.pl/upload/poradniki/poradnikO2.pdf>), jednakże zawiera on wyłącznie podstawowe informacje na temat formalności o których należy pamiętać po powrocie do kraju. Warto pomyśleć, by rozwinąć pomoc udzielaną przez system Zielona Linia. Urzędy pracy, które współpracują z ZL jako tzw. Punkty Abonencko-Kontaktowe (PAK), mogą zaproponować zmiany w funkcjonowaniu systemu.

- **Konsultanci PAK specjalizujący się w pracy za granicą i w powrotach** – wybrani konsultanci PAK, którzy odbierają rozmowy z centrum ZL i udzielają szczegółowych informacji, powinni być przeszkoleni w zakresie pomocy osobom powracającym z zagranicy.
- **Podstrona na temat migracji powrotnych** – bazę takiej strony może stanowić przygotowany *Pakiet Pierwszej Pomocy*. Podstrona na portalu ZL mogłaby stanowić ogólnopolską platformę dla powiatowych urzędów pracy, które wymienia-

łyby się doświadczeniami w pomocy osobom wracającym z zagranicy i efektywności poszczególnych narzędzi.

5.5. Promowanie Banków Czasu

Kolejnym pomysłem, który może być zaszczerpiiony w środowisku lokalnym przez pracowników urzędów pracy jest uczestnictwo w tzw. bankach czasu, czyli nieformalnych instytucjach samopomocowych, opierających się na bezgotówkowej wymianie usług pomiędzy jej członkami⁹.

Okres pozostawania bez pracy (np. tuż po powrocie do kraju) nie powinien być okresem bezczynności – warto go zagospodarować. Banki czasu mogą pomóc w aktywizacji zawodowej bezrobotnych. W bankach tych osoby posiadające pewne umiejętności i kwalifikacje mogą się dzielić swoim czasem wolnym z innymi osobami. Idea banków czasu zakłada bezgotówkową wymianę usług i jest rozpowszechnioną w krajach zachodniej Europy formą wolontariatu. Uczestnictwo w bankach czasu nie jest bezpośrednim rozwiązaniem trudnego położenia osoby pozostającej bez pracy, jednakże umożliwia nawiązanie kontaktów, poprzez które można znaleźć pracę lub pomysł na własną działalność gospodarczą.

Jak działają banki czasu?

- W bankach czasu zakładają konta osoby, które są w stanie udzielić różnorodnej pomocy np. w domu, w pracach w ogrodzie, podczas remontu, przy drobnych naprawach itd.

⁹ Więcej o Bankach Czasu można przeczytać w Wikipedii: http://pl.wikipedia.org/wiki/Bank_czasu

- Osoby udzielające pomocy zdobywają w ten sposób punkty/kredyty w banku, które mogą wykorzystać prosząc o pomoc inne osoby.

Banki czasu pełniłyby szczególną funkcję dla osób powracających z migracji zagranicznych. Osoby te miałyby możliwość przetestowania i sprawdzenia zdobytych umiejętności na polskim rynku pracy.

6. Pomoc dla różnych grup migrantów **(Aleksandra Grzymała-Kazłowska,** **Aneta Piekut)**

Mimo, że migrujących z województwa warmińsko-mazurskiego łączy ten sam – najczęściej ekonomiczny – cel wyjazdu oraz wiele wspólnych problemów związanych z migracją, wśród nich znajdują się osoby o odmiennej sytuacji w Polsce, motywacjach migracji i potrzebach po powrocie do kraju. W trzecim rozdziale przedstawione zostały trzy odmienne grupy migrantów zarobkowych: 1. migranci zdesperowani, 2. migranci zachowawczy, 3. migranci rozwojowi.

Rozwiązania wspierające adaptację migrantów zarobkowych warto odpowiednio sprofilować ze względu na specyfikę każdej grupy, jej położenie i potrzeby.

6.1. Pomoc dla migrantów zdesperowanych

- Cechuje ich niestabilna sytuacja zawodowa i życiowa.
- Najczęściej to: osoby o niskim wykształceniu, relatywnie najstarsi migranci, osoby posiadające już rodziny. Częściej niż w przypadku innych grup to mieszkańcy wsi.
- Zamierzają dalej podejmować migracje zarobkowe, bo jest to ich strategia przetrwania.
- Najczęściej ze wszystkich wyjeżdżających kontaktują się z powiatowym urzędem pracy. W największym

stopniu oczekują pomocy od urzędu pracy i innych instytucji (np. w znalezieniu pracy).

- Najrzadziej mają dostęp do internetu (35% nigdy z niego nie korzysta).

NAJWAŻNIEJSZE ZADANIA:

- Zmniejszenie ryzyka podczas migracji.
- Edukacja i zapewnienie dostępu do informacji.
- Pomoc instytucjonalna i ochrona przed marginalizacją.
- Aktywizacja zawodowa i motywowanie do stałej i legalnej pracy w Polsce.

WYBRANE DZIAŁANIA I INSTRUMENTY:

Migranci zdesperowani są osobami, które odznaczają się szczególnym deficytem wiedzy potrzebnej podczas wyjazdów zarobkowych i utrudnionym dostępem do informacji. Nie jest to grupa, która sama jest w stanie poszukiwać informacji, aktywnie je przetwarzać i wykorzystywać. W przypadku tej grupy istnieje więc wyjątkowa potrzeba edukacji i wyjścia przez urząd pracy z informacją do migrantów zdesperowanych, zwłaszcza do tych, którzy chcą powtórzyć wyjazd zarobkowy oraz do tych, którzy są potencjalnymi nowymi migrantami.

Informacja ta powinna dotyczyć obszarów wskazanych jako kluczowe w odniesieniu do tej grupy migrantów:

- zwiększenia bezpieczeństwa wyjazdów zarobkowych i optymalizacji migracji;

- poprawy sytuacji migranta i jego gospodarstwa domowego na rynku pracy w Polsce;
- pomocy w uzyskaniu przez migranta i jego rodzinę wsparcia ze strony innych wyspecjalizowanych instytucji publicznych i pozarządowych.

Z informacjami dotyczącymi powyższych kwestii powinno się aktywnie i bezpośrednio docierać do faktycznych lub potencjalnych migrantów zdesperowanych, za pomocą różnorodnych kanałów informacyjnych:

- W czasie bezpośredniego indywidualnego kontaktu z pracownikami w PUP (pośrednikami pracy, doradcami zawodowymi, pracownikami EURES).
- Poprzez dostarczane w urzędzie pracy ulotki informacyjne i informacje o możliwościach wsparcia instytucjonalnego (przekierowanie do innych instytucji).
- W czasie szkoleń i kursów organizowanych przez PUP (łatwo dostępnych dla faktycznych i potencjalnych migrantów zdesperowanych).
- Poprzez organizację ruchomych punktów informacyjnych.
- Poprzez docieranie z podstawową informacją o bezpiecznych migracjach i ich optymalizowaniu, wykorzystując przy tym różne zgromadzenia publiczne np. w kościołach, szkołach (organizując choćby dyżury i prelekcje pracowników PUP skorelowane z zebraniem rodziców w szkole i/lub zajęciami szkolnymi dla młodzieży) oraz wykorzystując lokalne media.
- A także przy użyciu bardziej horyzontalnych instrumentów:

- * poprzez zapewnienie dostępu do stałych stanowisk internetowych i (co bardzo istotne) informacyjno-konsultacyjnych z odpowiednią obsługą;
- * poprzez zapewnienie dostępu do przynajmniej cyklicznie działających mini-klubów/świetlic będących miejscem spotkań osób zaangażowanych w migrację lub planujących wyjazdy zarobkowe z ekspertami.

W przypadku migrantów zdesperowanych szczególnie ważne jest, by przekazywanie informacji było jak najbardziej zrozumiałe, konkretne, użyteczne i kompleksowe.

Edukacja i informacja powinna dotyczyć:

- Migracji – potencjalni migranci lub migranci powrotni planujący powtórny migrację powinni być poinformowani o:
 - * istniejących możliwościach uzyskania pomocy w wyjeździe zarobkowym i podczas pobytu za granicą np. korzystania z programu EURES;
 - * sposobach przygotowania do migracji, m.in. poprzez:
 - uświadomienie potencjalnym migrantom i bliskim migrantów zagrożeń i środków zabezpieczających (np. zapewnienie dostępu do *Karty Bezpiecznej Migracji*);
 - dostarczenie wskazówek dotyczących sprawdzenia pośrednika i przyszłego pracodawcy;
 - zapewnienie sobie przez wyjeżdżających możliwości kontaktu z rodziną w kraju i zagwarantowanie sobie funduszy na sytuacje awaryjne;
 - uwrażliwienie osób podejmujących migrację, że po-

winni przed wyjazdem dowiedzieć się, w jakich instytucjach i u jakich osób prywatnych mogą w razie czego szukać pomocy;

- możliwościach uzyskania informacji i pomocy w trakcie pobytu za granicą – np. o telefonach alarmowych (możliwościach zgłaszania problemów, informowania o niebezpieczeństwie i nadużyciach);
- * konieczności regularnego kontaktu z rodziną i przekazywania jej ważnych informacji;
- * zaletach korzystania z usług licencjonowanych pośredników i sposobach efektywnego podejmowania za granicą legalnej pracy;
- * możliwościach samodzielnego poszukiwania pracy za granicą przed wyjazdem z Polski i wskazówkach jak szukać bezpiecznej i dobrej pracy;
- * problemach formalnych związanych z migracjami i dodatkowych zabezpieczeniach, takich jak: dostępne ubezpieczenia (w tym oferta ubezpieczeń dodatkowych), dokumenty potrzebne za granicą (np. te uprawniające do bezpłatnego korzystania z opieki medycznej), konieczność zrzeczenia się podwójnych świadczeń zabezpieczenia społecznego.
- Pracy w Polsce – w przypadku tej grupy dużą rolę odgrywa postawa pracowników PUP w motywowaniu klientów do aktywności i poszukiwania stałej oraz legalnej pracy w regionie. Doradztwo i pośrednictwo pracy powinno być spersonalizowane i obejmować aktywną po-

moc w wejściu/powrocie na rynek pracy i planowaniu drogi zawodowej klienta (doradztwo w wyborze zawodu, przekwalifikowywaniu się, szkoleniach zawodowych i innych, np. szczególnie ważnych w tej grupie migrantów kursach psychologiczno-motywacyjnych). Zadaniem PUP byłoby stworzenie odpowiednich programów aktywizacyjnych migrantów zdesperowanych i osoby potencjalnie mogące znaleźć się w tej grupie (czyli głównie mieszkańców wsi i osoby bezrobotne) oraz pozyskanie funduszy na realizację takich programów.

Ze względu na cechy migrantów zdesperowanych działania i finansowanie mogą być powiązane z istniejącymi instytucjami i programami dotyczącymi osób bezrobotnych i mieszkańców obszarów wiejskich, takimi jak np.: Fundacja Wspomagania Wsi, Europejski Fundusz Rozwoju Wsi Polskiej.

- Możliwości wsparcia ze strony innych instytucji – migranci zdesperowani są grupą migrantów, którzy z powodu swojej sytuacji i charakterystyk powinni być otoczeni szczególnym wsparciem. Jak pokazują badania, PUP jest pierwszą instytucją w której ludzie szukają pomocy, a takie zagrożone marginalizacją grupy jak migranci zdesperowani są w regularnym kontakcie. Ze tego powodu PUP odgrywać może nie tylko rolę edukacyjno-informacyjną (np. edukując o bezpiecznych migracjach), ale i zapewniać dostęp do informacji o formach pomocy w innych instytucjach wspierających, np. przekierowując klientów do wyspecjalizowanych instytucji publicznych i pozarządowych, które mogą pomóc faktycznym i potencjalnym migrantom zdesperowanym w rozmaitych

problemach (np. informując o możliwościach konsultacji z psychologiem, pedagogiem, postępowaniu w przypadku przemocy domowej itp.).

Ramka 4. Co pokazuje przypadek pani Jadwigi, której historia przedstawiona jest w Ramce 1 (patrz rozdział 3.1)

6.2. Pomoc dla migrantów zachowawczych

ROZWIĄZANIA DLA PANI JADWIGI

- Uzyskanie dostępu do informacji – pani Jadwiga uważa, że nikt w urzędzie pracy nie proponował jej żadnych kursów doszkalających. Okazuje się jednak, że czasem tacy klienci jak migranci zdesperowani po prostu nawet nie wiedzą, gdzie i jakie pytania powinni zadać, by zdobyć ważne dla siebie informacje. Dlatego istotne jest, by to urzędy pierwsze wychodziły z informacją o możliwościach wsparcia i pomocy.
- Nie kojarzenie instytucji tylko z jedyną formą pomocy i działalności – osoby powracające z migracji zarobkowej unikają kontaktów z ośrodkami pomocy społecznej, myśląc, że nie uzyskają tam pomocy finansowej: *ci co wracają z zagranicy, to wracają z pieniędzmi i przez najbliższe pół roku i nawet nie mają co się pokazywać w opiece o pomoc. Warto ich informować, że poza wsparciem finansowym w takich ośrodkach klienci mogą liczyć na wsparcie psychologiczne czy prawne. Pani Jadwidze brakuje też wiedzy na temat tego, jak mogłaby uzyskać pomoc dla niepełnospraw-*

nego męża: *z gminy coś mu się należy jako niepełnosprawnemu. Z Unii coś mu się należy, dużo, tylko oni [w urzędzie gminy] nie chcą mi tego powiedzieć.*

- *Podjęmowanie za granicą legalnej pracy – czas pracy za granicą nie wlicza się pani Jadwidze do stażu pracy. — A podatki się odprowadzało od tego? — Nie. To było tak wiesz... (...) Jak ja bym to zgłosiła, przecież to by mi odtrącili z podatku, ja bym musiała ile pieniędzy zwracać do Urzędu Skarbowego. Nie znany jest jej system pośrednictwa pracy EURES, a zagraniczne oferty pracy w urzędach uważa za mało wiarygodne – woli wyjechać do pracy, nawet nielegalnej, lecz za pośrednictwem znajomych.*

Jak można zmienić sytuację pani Jadwigi?

Wiele problemów pani Jadwigi wynikało z niewiedzy i braku doinformowania. Dlatego jej sytuacja znacznie by się poprawiła, gdyby pani Jadwiga miała przekazaną kompleksową informację na temat:

- *możliwości pomocy, jaką oferuje PUP, np. spotkania z doradcą zawodowym, kursy, szkolenia;*
- *działań podejmowanych przez lokalne organizacje pozarządowe, które mogłyby poprawić jej sytuację;*
- *pomocy, jakiej mogą jej udzielić inne instytucje publiczne niż PUP, a w szczególności lokalny ośrodek pomocy społecznej;*
- *ryzyka, jakie może nieść zarobkowy wyjazd zagraniczny.*

NAJWAŻNIEJSZE ZADANIA:

MIGRANCI ZACHOWAWCZY – PRZYPOMNIENIE:

- Migrują, żeby zdobyć dodatkowy dochód.
- Często mają stałą pracę, którą łączą z okazjonalnymi migracjami lub posiadają inne źródła dochodów.
- Najczęściej są to: osoby ze średnim lub wyższym wykształceniem, ludzie relatywnie młodszy niż migranci zdesperowani, mieszkańcy miast, migranci będący w związkach i posiadający rodzinę.
- Zdecydowanie częściej podejmują migrację międzynarodową niż krajową i wyjeżdżają, gdy nadarza się odpowiednia okazja.
- Choć często deklarują, że nie chcieliby powtarzać migracji, czasami to robią.
- Są mniej liczni od migrantów zdesperowanych, choć to też bardzo znacząca liczebnie grupa.

Oprócz działań informacyjno-edukacyjnych, które mogą podnieść bezpieczeństwo i korzyści migracyjne, w przypadku tej grupy migrantów główne zadania, to:

- Informowanie o możliwych negatywnych konsekwencjach migracji.
- Informowanie o alternatywnych wobec migracji możliwościach zdobycia środków finansowych w województwie warmińsko-mazurskim.

- Inicjowanie działań stwarzających alternatywne źródła zarobkowania w kraju dla potencjalnych migrantów zachowawczych.

WYBRANE DZIAŁANIA I INSTRUMENTY:

Migranci zachowawczy są osobami, których motywacje migracyjne mają charakter czysto ekonomiczny, ale migracje nie są dla nich koniecznością potrzebną do przeżycia. Innymi słowy, ludzi tych cechuje względnie stabilna sytuacja życiowa i zawodowa, którą na ogół chcieliby zachować, podnosząc jedynie poziom swojego życia i zaspokajając pewne dodatkowe potrzeby. W przypadku tej grupy migracja jest najbardziej niepożądanym zjawiskiem, gdyż nie jest konieczna, a niesie za sobą szereg negatywnych konsekwencji – często destabilizuje życie migrantów i ich rodzin (np. wywołuje problemy i konflikty w rodzinie, powoduje wzrost aspiracji i konsumpcji, wywołuje frustrację związaną z poziomem zarobków i jakością życia w Polsce, prowadzi do zjawiska „pętli migracyjnej”). Rozszerzona funkcja pracowników PUP (np. doradców zawodowych czy specjalnie powoływanych pracowników będących doradcami migracyjnymi) mogłaby zawierać m.in. informowanie o możliwych negatywnych konsekwencjach migracji i proponowanie alternatywnych zachowań służących realizacji wyznaczonego celu – uzyskania dodatkowych środków. Oprócz informowania o istniejących możliwościach, PUP jest instytucją, która mogłaby proponować i wspierać inicjatywy, które stwarzałyby alternatywne źródła zarobkowania w regionie dla potencjalnych migrantów zachowawczych.

Rozważyć należy w szczególności:

- Rozwój programów pozwalających na przekwalifikowanie

i/lub podnoszenie kwalifikacji potencjalnych migrantów zachowawczych, co mogłoby wpłynąć na wzrost płac osób należących do omawianej grupy lub pozwolić jej członkom na zmianę pracy albo znalezienie dodatkowego zatrudnienia.

- Zainicjowanie odrębnej dla województwa strony z aktualnymi ofertami pracy oraz informacją o kursach, szkoleniach i różnych formach wsparcia. Ważne, by strona ta była przejrzysta i łatwa w obsłudze oraz pozwalała na szybkie i bezpłatne umieszczanie ogłoszeń o pracy zarówno przez pracodawców, jak i potencjalnych pracowników. Istotne jest również, żeby oferowane prace miały różny charakter (praca stała na cały etat, praca stała na część etatu, prace sezonowe, prace jednorazowe).
- Warto byłoby pomyśleć o specjalnych rozwiązaniach skierowanych szczególnie do młodych potencjalnych migrantów zachowawczych. Przykładem mogą być instrumenty zapewniające wsparcie we wchodzeniu na lokalny rynek pracy młodych ludzi (np. poprzez popularyzację bezzwrotnych dotacji i nisko oprocentowanych pożyczek na własną działalność gospodarczą czy finansowanie programów subsydiujących zatrudnienie).
- Niektórzy migranci zachowawczy z racji na swój kapitał ludzki (wykształcenie) i stabilizację życiową, mogą być osobami, które można zachęcić do dalszego rozwoju zawodowego i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. W tym celu pożyteczne byłoby wspomniane wcześniej odpowiednie doradztwo zawodowe oraz kursy stymulowania przedsię-

biorczości i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

- Warto byłoby też zachęcać migrantów zachowawczych, by fundusze uzyskane z pracy za granicą potraktowali jako środki na inwestycje i zaktywizowali ów kapitał w regionie. W tym celu przydałaby się odpowiednie szkolenia, w co i jak bezpieczne inwestować.

Ramka 5. Co pokazuje przypadek Pana Krzysztofa, którego sytuacja opisana jest w Ramce 2 (patrz rozdział 3.2)

6.3. Pomoc dla migrantów rozwojowych

ROZWIĄZANIA DLA PANA KRZYSZTOFA

- Wykorzystanie umiejętności zdobytych za granicą w pracy w Polsce – pan Krzysztof z przykrością stwierdził, że w obecnie wykonywanej pracy nie wykorzystuje umiejętności, które nabył za granicą. *Umiejętności można nabyć, mi się akurat teraz nie przydają, ale doświadczenia, można przebywając z innymi ludźmi, czegoś się ciekawego dowiedzieć, poduczyć się języka.*
- Łatwiejszy dostęp do informacji o możliwości dodatkowego finansowania i szkoleń na ten temat – Choć pan Krzysztof nie zgromadził za granicą większego kapitału, by go zainwestować w Polsce, to poza obecnie wykonywaną pracą chciałby podjąć dodatkową działalność, „dorobić”. Jednakże w gąszczu możliwości gubi się: *Żeby zorientować się o wnio-*

skach, skomplikowane to rzeczy, zawsze jakaś wiedza zostaje. Dotrzeć do tych osób i poinformować o możliwości szkoleń, dałyby wiedzę, w jaki sposób na miejscu jakąś działalność tworzyć. (...) Biurokracja odstrasza. (...) Skomplikowane wnioski, dotarcie do odpowiedniej dotacji, uzyskanie jej. Pan Krzysztof polega więc głównie na informacjach przekazywanych przez znajomych, ponieważ: takie rozmowy są najlepsze, najwięcej można się dowiedzieć. Jedna osoba od drugiej. Ktoś tam coś usłyszy, najlepiej między sobą rozmawiać.

Jak można zmienić sytuację pana Krzysztofa?

Pomimo że pan Krzysztof posiada pracę, która pozwala mu się utrzymać, co jakiś czas wyjeżdża, by zdobyć dodatkowe środki na większe wydatki. Jednakże uwikłanie w ową pętlę migracyjną wpływa negatywnie na jego karierę zawodową – zagraża jego stabilizacji i rozwojowi na polskim rynku pracy.

- Zachęcanie do walidacji kwalifikacji, czyli podejmowania kursów zawodowych, które pozwolą na potwierdzenie posiadanych umiejętności i otrzymanie stosownego certyfikatu.
- Zapewnienie kompleksowego wsparcia doradcy zawodowego, który pomógłby panu Krzysztofowi ocenić swoją sytuację zawodową, obrać nowe cele w karierze zawodowej oraz pomógł w ich realizacji

np. wsparł w uruchamianiu własnej działalności gospodarczej (informacja o zasadach przygotowania biznesplanu, aplikowania o dofinansowanie itd.).

NAJWAŻNIEJSZE ZADANIA:

MIGRANCI ROZWOJOWI – PRZYPOMNIENIE:

- Czynniki finansowe nie są jedynymi, a często również głównymi motywami ich migracji.
- Migracja jest dla nich często inwestycją w siebie i swój rozwój (osobisty i zawodowy).
- Najczęściej to osoby przynajmniej ze średnim wykształceniem, młodzi ludzie, nie posiadający jeszcze własnych rodzin, mieszkańcy miast.
- Podejmują najdłuższe migracje.
- Są w stanie znaleźć pracę na regionalnym rynku, ale nie zawsze jest to praca, która im odpowiada i pozwala na rozwój. Dzielą się na mniej liczną grupę tych, którym udaje się po powrocie odnaleźć dla siebie satysfakcjonujące miejsce w regionie oraz bardziej liczną grupę tych, którzy po powrocie doświadczają rozczarowania.

- Pomoc w optymalizacji migracji.
- Stworzenie możliwości i wsparcie w rozwoju zawodowym w regionie.

- Aktualizacja i wykorzystanie potencjału członków tej grupy do rozwoju regionu.

WYBRANE DZIAŁANIA I INSTRUMENTY:

Migranci rozwojowi nie są grupą, która szczególnie wymaga podstawowych, przedmigracyjnych działań edukacyjnych np. dotyczących bezpieczeństwa w czasie migracji czy fundamentalnych kwestii prawnych (choć oczywiście potencjalni migranci rozwojowi mogą też być objęci takimi działaniami). Ze względu na cele migracyjne tej grupy, ważną rolę odgrywa tu przygotowanie do migracji związane ze znajomością języków obcych. Warto też wzmocnić w potencjalnych migrantach rozwojowych myślenie o migracji w kategoriach nie tylko „przygody” czy „ciekawego doświadczenia”, ale możliwie zoptymalizowanego działania służącego do zdobycia cennego kapitału na przyszłość (kulturowego: język obcy, nowe umiejętności, doświadczenia zawodowe, dyplomy; społecznego: „dobre” kontakty, w tym te międzynarodowe; ekonomicznego: kapitał finansowy). Odpowiednie doradztwo i kampanie informacyjne mogłyby przekonać młodych ludzi, że na przykład zamiast rocznej pracy „na zmywaku”, a wolnych chwilach imprezowania i shoppingu, warto poszukać „ambitniejszej” pracy związanej z planowanym rozwojem kariery zawodowej oraz zainwestować za granicą w zdobywanie określonych umiejętności i kwalifikacji.

Warto, by urząd pracy, a także inne instytucje (np. wspierające rozwój lokalnej przedsiębiorczości) podejmowały i inicjowały działania mające na celu stworzenie możliwości i wsparcie rozwoju zawodowego migrantów rozwojowych w regionie. Oto

przykłady konkretnych działań, które mogłyby być podjęte.

- Organizowanie kursów językowych (otwartych też dla innych grup, np. migrantów zachowawczych, co pozwoliłoby migrantom na pracę bardziej zgodną z kwalifikacjami).
- Wsparcie migrantów w walidacji umiejętności i kwalifikacji uzyskanych za granicą.
- Pomoc w przekwalifikowaniu się migrantów rozwojowych zgodnie z zaplanowanym kierunkiem rozwoju zawodowego migranta i uwarunkowaniami regionalnego rynku pracy.
- Zindywidualizowana pomoc i wsparcie w planowaniu kariery przez doradców zawodowych na zasadzie indywidualnego tutoring.
- Stymulowanie i wspieranie przedsiębiorczości migrantów rozwojowych poprzez:
 - * organizację szkoleń z zakresu przedsiębiorczości i kursów „Jak zaprojektować, uruchomić i z sukcesem prowadzić własną firmę?”;
 - * inicjowanie i wspieranie przedsięwzięć typu „inkubatory przedsiębiorczości”;
 - * wsparcie prawne oraz pomoc finansową w zakładaniu i w prowadzeniu własnych firm (zwłaszcza tych oferujących dodatkowe miejsca pracy);
 - * zwiększenie pomocy w pozyskiwaniu środków na założenie i prowadzenie działalności gospodarczej;
 - * informowanie o dostępnych formach wsparcia i programach.

- Stymulowanie i wspieranie aktywności migrantów rozwojowych w trzecim sektorze. Osoby z tej grupy mogą się realizować zawodowo i życiowo w sektorze inicjatyw obywatelskich i organizacji pozarządowych. W tym celu urząd pracy (we współpracy z organizacjami pozarządowymi) może:
 - * w miarę możliwości zapewnić szkolenia i pomoc w rozpoczęciu działalności w trzecim sektorze (np. pomoc w samodzielnym zakładaniu stowarzyszeń, kontakt z już istniejącymi organizacjami pozarządowymi);
 - * informować o dostępnych formach pomocy i programach.
- Wykorzystywanie potencjału migrantów rozwojowych do rozwoju działalności urzędu pracy i jego oferty poprzez:
 - * zatrudnianie migrantów rozwojowych w charakterze doradców specjalizujących się we wsparciu byłych lub potencjalnych migrantów;
 - * zatrudniania kontraktowego przy nowych projektach, gdzie migranci rozwojowi mogliby pełnić ważną rolę już na etapie tworzenia tych projektów i uzyskiwaniu na nie funduszy.

Migranci rozwojowi to osoby, które posiadają duży kapitał ludzki (np. w postaci wyższego wykształcenia, motywacji do rozwoju, znajomości języków obcych i innych krajów). Urząd pracy może starać się otwierać możliwości, by potencjał migrantów rozwojowych był wykorzystany do rozwoju regionu i rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim. Szczególną uwagę należy

poświęcić możliwości wykorzystania potencjału tej grupy do rozwoju infrastruktury turystycznej miejsc atrakcyjnych turystycznie, promocji regionu w Polsce i w Europie, rozwoju internetu oraz oferty kulturalno-edukacyjnej i trzeciego sektora.

Migranci rozwojowi mogliby odgrywać ważną rolę w budowaniu partnerstwa do spraw konkretnych projektów współ-angażujących urzędy pracy, gminy, NGO-sy, pracodawców i lokalne społeczności wraz z ich liderami. Ważne, aby działania te były skorelowane z lokalnymi uwarunkowaniami, strategiami lokalnego rozwoju oraz już istniejącymi programami, np. „odnowy wsi”.

Aby zmiany były możliwe, WUP i PUP powinny się przekształcać i rozwijać. Ważne byłoby zwiększenie efektywności pracy i zintensyfikowanie działań na rzecz pozyskania środków na własny rozwój (np. na szkolenia dla urzędników, dodatkowe programy, rozwój infrastruktury) i rozwój regionu.

Ramka 6. Co pokazuje przypadek pana Marcina opisany w Ramce 3 (patrz rozdział 3.3)

ROZWIĄZANIA DLA PANA MARCINA

- Czasem łatwiej może być założyć własną firmę bez dofinansowania – pan Marcin nie korzystał ze wsparcia dla osób chcących otworzyć działalność gospodarczą. Zależało mu na czasie, a korzystanie z programu pomocowego spowolniłoby ten proces: *Byłem w urzędzie pracy dopytywać się o te środki unijne na założenie firmy, ale tam zostałem szybko na ziemię postawiony, terminy, papiery.*

- Poszukiwanie pracodawców otwartych na rozwój i innowacyjność pracowników – pan Marcin zdecydował się porzucić dotychczas posiadaną pracę, ponieważ jego ówczesny pracodawca nie był przychylnie nastawiony do innowacyjnych pomysłów młodszych pracowników firmy. By rozwinąć skrzydła wyjechał za granicę. Wyjazd zarobkowy przyniósł mu więcej korzyści niż kosztów, ale dla jego poprzedniego pracodawcy była to strata wartościowego pracownika.

Jak można zmienić sytuację pana Marcina?

Osoby posiadające wysokie kwalifikacje zgłaszając się do urzędu pracy mogą oczekiwać bardziej zaawansowanego wsparcia, niż tylko przekazania dostępnych ofert pracy czy zapoznania z ofertą szkoleń. Przykład pana Marcina pokazuje, że:

- łatwiej byłoby mu założyć działalność gospodarczą, gdyby uzyskał pomoc (lub informację, gdzie taką pomoc uzyskać) dotyczącą potrzebnych dokumentów i innych formalności niezbędnych do skorzystania z programu dofinansowania dla zakładających działalność gospodarczą
- warto zastanowić się, jak urząd pracy może skorzystać z jego doświadczeń migracyjnych i tych związanych z założeniem własnej działalności gospodarczej. Pan Marcin – jako osoba otwarta i dynamiczna – prawdopodobnie z chęcią nawiązałby współpracę z PUP.

W przypadku migrantów rozwojowych, którzy doświadczyli porażki na emigracji lub po powrocie do Polski potrzebne mogą się okazać działania aktywizacyjno-mobilizujące (np. szkolenia motywacyjno-psychologiczne), aby mimo negatywnych doświadczeń, wrócili do swojej aktywnej i prorozwojowej postawy. Zmotywowanym migrantom rozwojowym może wystarczyć umożliwienie swobodnego działania i rozwoju.

7. Zakończenie

Niniejsza broszura została przygotowana w ramach projektu *Powrót do domu – psychospołeczne mechanizmy adaptacyjne migrantów zarobkowych z terenu województwa warmińsko-mazurskiego* współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Prosimy traktować zaprezentowany *Pakiet Pierwszej Pomocy* jako inspirację dla dalszych działań w urzędzie pracy. Zawiera on bowiem garść pomysłów na kompleksową pomoc dla osób wyjeżdżających za granicę oraz powracających „do domu”. Naszym celem jest przede wszystkim podpowiedzenie Państwu kilku realnych rozwiązań, które z łatwością mogą być zastosowane „tu i teraz” w urzędzie – podniosą efektywność udzielanej pomocy klientom powiatowych urzędów pracy, a jednocześnie nie będą stanowić dodatkowego obciążenia dla obowiązków pośrednika pracy czy doradcy zawodowego. Wiele można zrobić już teraz w ramach kontaktu osoby migrującej zarobkowo z urzędnikiem powiatowego urzędu pracy.

W *Pakiecie Pierwszej Pomocy* zarysowaliśmy również rozwiązania o szerszym horyzoncie działania, bardziej długofalowe, zakładające współdziałanie powiatowego urzędu pracy z innymi organizacjami, bądź instytucjami, jak np. ośrodek pomocy społecznej, lokalna parafia czy organizacje pozarządowe. Z powodów niezależnych od urzędów pracy (np. konieczności posiadania zwiększonego budżetu) nie mogą być one teraz wdrożone. Jednakże wydaje nam się, że powiatowy urząd pracy może stanowić pierwsze ogniwo, poprzez które popłynie energia do dalszych działań.

Przedstawiony pakiet działań jest elastyczny. Poszczególne narzędzia mogą być swobodnie przez Państwa modyfikowane, łączone, dostosowywane do lokalnych potrzeb. Migracje są zjawiskiem dynamicznym – po pewnym czasie owe narzędzia mogą okazać się niewystarczające, dlatego zachęcamy Państwa do tworzenia nowych, ulepszonych i – zapewne – bardziej doskonałych.

Jednocześnie warto dodać, że efekty podejmowanych przez Państwa działań nie będą od razu widoczne. Wiele jest do zrobienia również poza sferą rynku pracy. Jeśli jednak działania pomocowe będą konsekwentnie stosowane przez powiatowe urzędy pracy, jesteśmy pewni, że *Pakiet Pierwszej Pomocy* pomoże nie jednej osobie wyjeżdżającej i powracającej do kraju.

Pozostaje nam tylko życzyć Państwu powodzenia oraz przyjemnej pracy z *Pakiem Pierwszej Pomocy!*

Literatura

Anacka M. (2010). „Poakcesyjni migranci powrotni w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności”. W: I. Grabowska-Lusińska (red.). *Poakcesyjne powroty Polaków. CMR Working Papers* Nr 43/(101). Ośrodek Badań nad Migracjami UW: Warszawa.

Anacka M. (2008). „Najnowsze migracje z Polski w świetle danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności”. *CMR Working Papers* Nr 36/(94). Ośrodek Badań nad Migracjami UW: Warszawa.

Biuletyn Migracyjny (2010). „Jedynie tysiąc na minusie”. URL: <http://www.biuletynmigracyjny.uw.edu.pl>

Fihel A., Tyrowicz J., Kaczmarczyk P. (2008). *Migracje powrotne Polaków*. Warszawa: FISE.

GUS (2009). *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004 – 2008*. Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych. Warszawa: GUS.

Iglicka K. (2009). „Powroty Polaków w okresie kryzysu gospodarczego. W pętli pułapki migracyjnej”. *Raporty i analizy* nr 1/09. Warszawa: Centrum Stosunków Międzynarodowych.

IOM (2010). *Facts and figures*. International Organization for Migration. URL: <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/facts-and-figures/lang/en>

OECD (2008). *International Migration Outlook*. Paryż: OECD Publishing.

Shaw George Bernard (1903). *Man and Superman*. Westminster: Archibald Constable & Co. URL: <http://www.archive>.

org/details/mansupermancomedOOshawrich

UN (2008). *Trends in Migrant Stock: The 2008 Revision*. United Nations. URL: <http://esa.un.org/migration/>

UNDP (2009). *Human Development Report 2009. Overcoming barriers: Human mobility and development*. Nowy Jork: United Nation Development Programme.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415).

Niepublikowane raporty powstałe w ramach projektu:

Migracje zarobkowe i powrotne w Polsce oraz w województwie warmińsko-mazurskim. Raport dostępny na stronach internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna / Statystyki i analizy / „Badania”

Postrzegane bariery i szanse powrotu migrantów zarobkowych na regionalny rynek pracy w opinii pracodawców. Raport z badania CATI. Raport dostępny na stronach internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna / Statystyki i analizy / „Badania”

Raport z badania jakościowego - ogólny oraz raporty cząstkowe dla każdego powiatu województwa warmińsko-mazurskiego. Raporty dostępne na stronach internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna / Statystyki i analizy / „Badania”

Raport z badania ilościowego. Raport dostępny na stronach internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna / Statystyki i analizy / „Badania”

Raport z badania jakości usług powiatowych urzędów pracy w województwie warmińsko-mazurskim. Raport dostępny na stronach internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna / Statystyki i analizy / „Badania”

ANEKS: INFORMACJE O BADANIU

W ramach projektu „Powrót Powrót do domu – psychospołeczne mechanizmy adaptacyjne migrantów powrotnych z terenu województwa warmińsko-mazurskiego” przeprowadziliśmy kompleksowe badania jakościowe, jak i ilościowe.

Celem projektu było:

- zdiagnozowanie głównych problemów pojawiających się po powrocie z zagranicy;
- rozpoznanie segmentów migracyjnych, tj. grup powracających różniących się pod względem sytuacji społeczno-ekonomicznej;
- wsparcie służb zatrudnienia w opracowaniu mechanizmów i narzędzi ułatwiających proces adaptacji migrantów zarobkowych.

Projekt realizowany był w okresie wrzesień 2009 – czerwiec 2010 roku.

I. Badanie eksploracyjne – kwerenda i wywiady z ekspertami [IX – X 2009]

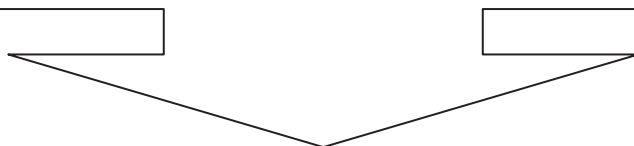
- Analiza trendów migracyjnych w oparciu o materiały zastane (dane statystyczne BAEL, GUS, analizę literatury przedmiotu).
- Pozyskiwanie informacji w ramach pięciu wywiadów z ekspertami. Rozmówcami byli eksperci ds. migracji – pracownicy naukowcy (w tym autor programu „Powroty”), związani z: Ośrodkiem Badań nad Migracjami UW, Uniwersytetem Warszawskim, Szkołą Wyższą Psychologii Społecznej oraz Biurem Rzecznika Praw Obywatelskich.

Raport: *Migracje zarobkowe i powrotne w Polsce oraz w województwie warmińsko-mazurskim.* Raport dostępny na stronach

internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna
⇒ Statystyki i analizy ⇒ „Badania”

Badanie jakościowe z migrantami i ich bliskimi [X.2009 – I.2010]

- 147 indywidualnych wywiadów pogłębionych (z ang. skrót *IDI – In-Depth Interview*) – po 7 IDI w każdym z powiatów.
- 21 zogniskowanych wywiadów grupowych z udziałem bliskich i znajomych (z ang. *AFG – Affinity Focus Group*) – po 1 AFG w powiecie.
- Wywiady przeprowadzane były na próbie celowej migrantów wewnętrznych i zagranicznych w wieku produkcyjnym pochodzących z województwa warmińsko-mazurskiego, którzy w celach zarobkowych przebywali minimum 3 miesiące poza swoim województwem.
- Analiza wywiadów (w sumie 168 transkrypcji) przeprowadzana była za pomocą programu Maxqda.



Raport: *Raport z badania jakościowego* – ogólny oraz raporty cząstkowe dla każdego powiatu województwa warmińsko-mazurskiego. Raporty dostępne na stronach internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna ⇒ Statystyki i analizy ⇒ „Badania”

Badanie ilościowe z osobami migrującymi zarobkowo [II.2010 – IV.2010]

- 2100 wywiadów ankietowych PAPI (z ang. *Paper and Pencil Interview*).
- Kryterium doboru respondentów był wiek produkcyjny oraz

fakt wyjazdu poza swoje województwo w celach zarobkowych w latach 2005-2010. Okres ostatniej migracji wynosił powyżej 3 miesięcy oraz respondent od co najmniej 3 miesięcy przebywał w miejscu swojego zamieszkania.

- Badanie było realizowane metodą *random route* opartą o adresy startowe wylosowane z operatu PESEL z kontrolowaniem parametru miejsce zamieszkania (powiat).

Raport: *Raport z badania ilościowego*. Raport dostępny na stronach internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna ⇒ Statystyki i analizy ⇒ „Badania”

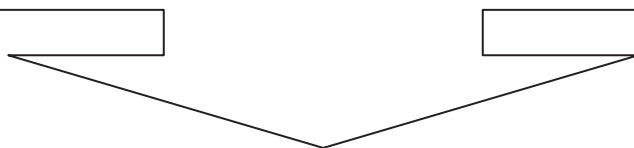
Badanie pracodawców w województwie warmińsko-mazurskim [III 2010]

- 120 wywiadów telefonicznych CATI (z ang. *Computer Assisted Telephone Interviews*). Badanie zostało zrealizowane z przedsiębiorstwami małymi, średnimi i dużymi z obszaru województwa warmińsko-mazurskiego.
- Dobór przedsiębiorstw do badania został przeprowadzony w oparciu o procedurę losowania warstwowego nieproporcjonalnego z bazy przedsiębiorstw HBI.
- Wywiady zostały zrealizowane z osobami odpowiedzialnymi w poszczególnych firmach za kwestie personalne (właściciele firm, specjaliści do spraw kadrowych, specjaliści do spraw administracji, dyrektorzy zarządzający, prezesi, kierownicy).

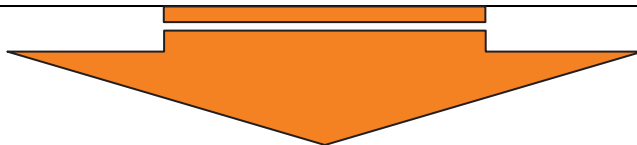
Raport: *Postrzegane bariery i szanse powrotu migrantów zarobkowych na regionalny rynek pracy w opinii pracodawców. Raport z badania CATI.* Raport dostępny na stronach internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna ⇒ Statystyki i analizy ⇒ „Badania”

Badanie jakości usług powiatowych urzędów pracy w województwie warmińsko-mazurskim [III 2010]

- 30 wywiadów telefonicznych w powiatowych urzędach pracy oraz filiach – CATI.
- Metoda „Tajemniczego klienta”. Ankieterzy dzwonili do powiatowych urzędów pracy, udając osoby które wróciły właśnie z zagranicy, przebywając tam na migracji zarobkowej. Dysponowali przy tym różnymi scenariuszami dotyczącymi ich sytuacji i doświadczenia zdobytego za granicą.
- Rozmowy oceniane były przy wykorzystaniu kwestionariusza ilościowego z pytaniami otwartymi i zamkniętymi.



Raport: *Raport z badania jakości usług powiatowych urzędów pracy w województwie warmińsko-mazurskim.* Raport dostępny na stronach internetowych WUP Olsztyn; ścieżka dostępu: Strona główna ⇒ Statystyki i analizy ⇒ „Badania”



Pakiet Pierwszej Pomocy dla osób migrujących zarobkowo

Załącznik 1

Karta Bezpiecznej Migracji

Karta Bezpiecznej Migracji

1. W jaki sposób planuje Pan(i) zorganizować wyjazd? Czy wyjeżdża Pan(i) do pracy poprzez znajomych czy korzysta Pan(i) z usług pośrednika?

a) korzystam z usług pośrednika	⇒ przejdź do pyt. 3
b) korzystam z własnych kontaktów – rodziny, znajomych	

2. Czy sprawdził(a) Pan(i) wiarygodność tego pośrednika?

a) tak	b) nie
--------	--------

2.1 Czy zna Pan(i) osoby, które korzystały już z usług tej osoby/firmy? Czy rozmawiał(a) Pan(i) z nimi?

a) tak	b) nie
--------	--------

3. Czy warunki pracy są już umówione?

a) tak	b) nie
--------	--------

3.1 Jaka będzie dokładnie pensja?

a) wiem	⇒ przejdź do pyt. 3.2
b) jeszcze nie wiem	

3.1.1 Czy to już pensja „na czysto”, do ręki, czy jeszcze trzeba odprowadzić opłaty? Ile opłat?

a) na czysto	b) przed podatkiem
c) nie wiem	

3.2 Ile będzie kosztowało mieszkanie?

a) wiem	b) nie wiem
---------	-------------

3.3 Ile będzie kosztowało „życie” (np. jedzenie, środki higieny itp.)?

a) wiem	b) nie wiem
---------	-------------

4. Czy zna Pan(i) adres swojego pobytu za granicą?

a) znam	⇒ przejdź do pyt. 5
b) jeszcze nie	

4.1 Czy podał(a) Pani ten adres komuś bliskiemu?

a) tak	b) jeszcze nie
--------	----------------

5. Czy ma Pan(i) zapewnione mieszkanie za granicą?

a) tak	⇒ przejdź do pyt. 6
b) nie	

5.1 Jaki będzie standard tego mieszkania? Ile osób będzie mieszkało razem? Ile będzie kosztowało mieszkanie? Czy jest toaleta?

a) wiem	b) nie wiem
---------	-------------

6. Czy posiada Pan(i) telefon komórkowy lub może zostawić inny numer telefonu, pod którym możliwy będzie kontakt z Panem(ią) podczas pobytu za granicą?

a) tak	b) nie
--------	--------

7. Czy pośrednik lub przyszły pracodawca za granicą zapewni Panu(i) „bezpieczne zatrudnienie”, tj. podpisaną umowę o pracę?

a) tak	b) nie	c) nie wiem
--------	--------	-------------

8. Czy wie Pan(i) co robić, gdyby po dotarciu na miejsce okazało się, że pomimo ustaleń nie ma pracy?

a) wiem	b) nie wiem
---------	-------------

8.1 Czy zabiera Pan(i) ze sobą pieniądze „na czarną godzinę”?

a) tak	b) nie
--------	--------

9. Czy wie Pan(i) co robić, gdyby padł(a) Pan(i) ofiarą przestępstwa, np. stracił(a) dokumenty, pieniądze, telefon?

a) wiem	b) nie wiem
---------	-------------

10. Czy wie Pan(i) co robić, gdyby przydarzył się Panu(i) wypadek lub choroba?

a) wiem	b) nie wiem
---------	-------------

10.1 Czy ma Pan wyrobioną Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego?

a) tak, mam	b) nie mam
-------------	------------

11. Czy pobiera Pan(i) jakieś zasiłki, których należy się zrzec przed wyjazdem?

a) tak	b) nie
--------	--------

Załącznik 2

Ankieta Migracyjna

Ankieta dla osób powracających z migracji

W jakim kraju pracował(a) Pan(i) za granicą?

Czy był to Pan(i) pierwszy wyjazd zarobkowy za granicę?

pierwszy	drugi	kolejny
----------	-------	---------

Jak długo trwał Pan(i) najdłuższy wyjazd za granicę?

do dwóch miesięcy	dwa-trzy miesiące	trzy miesiące – rok	więcej niż rok
-------------------	-------------------	---------------------	----------------

W jakiej branży Pan(i) pracował(a)?

budowlana	rolnictwo, ogrodnictwo	opieka nad osobami	gastronomia	inne
-----------	---------------------------	-----------------------	-------------	------

Czy zechciał(a)by Pan(i) podzielić się swoim doświadczeniem z osobami planującymi wyjazd do tego kraju?

Spotkania te mają na celu poinformowanie innych osób o tym z czym naprawdę wiąże się wyjazd, przekazaniu wskazówek, tak aby osoby decydujące się na migracje nie popełniały częstych błędów „początkujących”.




















Spotkania takie nie będą częste.

tak	nie
-----	-----

Załącznik 3

Karta zagrożeń
i obszarów problemowych

Karta zagrożeń i obszarów problemowych

Jaki problem?	Czy problem mnie dotyczy?	Na co powinienem zwrócić uwagę!
Dzieci w wieku przedszkolnym/ szkolnym	  NIE TAK  	<p>Warto abyś o sytuacji migracji powiadomił szkołę – nauczyciela / psychologa szkolnego / dyrektora, aby mogli reagować w trudnych dla dziecka sytuacjach, bądź mieć pełniejszy obraz sytuacji, jeśli Twoje dziecko spotykają niepowodzenia w szkole.</p>
Pobieranie świadczeń socjalnych	  NIE TAK  	<p>Pomiędzy służbami pomocy społecznej w Unii Europejskiej istnieje sprawny system komunikacji, jeśli pobierasz zapomogę w kraju i za granicą równocześnie – wcześniej czy później urząd dowie się o tym, a wówczas możesz być zmuszony do oddania całej kwoty zapomogi z okresu „podwójnego finansowania”.</p>
Posiadanie małżonka/ małżonki bądź partnera	  NIE TAK  	<p>Dłuższa rozłąka często w sposób nieunikniony prowadzi do rozluźnienia więzi pomiędzy partnerami. Skutki takiego rozluźnienia są oczywiście w dużej mierze kwestią indywidualną, ale z pewnością powodują zwiększone ryzyko niedochowania wierności oraz całkowitego zaniku związku, a w konsekwencji rozwodu. Istnieją sposoby na przynajmniej częściowe poradzenie sobie z tym problemem – pomoc mogą np. tanie linie telefoniczne czy komunikacja przez internet. O szczegóły zapytaj w powiatowym centrum pomocy rodzinie.</p>
Świadomość zagrożeń związanych z migracją (bezpieczna migracja)	  NIE TAK  	<p>Osoby decydujące się na migrację są często w bardzo złej sytuacji ekonomicznej. Migracja jawi się wówczas jako jedyna i ostatnia szansa na przetrwanie, „dar” od losu. W takiej sytuacji otwiera się pole dla wszelkiej maści oszustów i naciągaczy, którzy desperację migrantów wykorzystują jako szansę szybkiego zarobku „na cudzym nieszczęściu”. Zastanów się, czy jesteś bezpieczny – w tym celu poproś urzędnika o Kartę Bezpiecznej Migracji i wypełnij ją samodzielnie. W razie wątpliwości możesz się skonsultować z urzędnikiem.</p>
Praca w trudnych warunkach, wyczerpująca fizycznie	  NIE TAK 	<p>Kolejną pułapką związaną z migracjami jest podejmowanie pracy w bardzo trudnych i obciążających warunkach fizycznych. Jest to chwilowe podreperowanie budżetu, jednak należy zawsze rozważyć, czy chwilowy „zastrzyk pieniędzy” jest warty spłacania później kredytu, który zaciągamy na własnym zdrowiu?</p>

Aleksandra Grzymała-Kazłowska: doktor socjologii, absolwentka Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz Katolickiego Uniwersytetu w Leuven. Pracuje w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, od 1998 roku współpracuje z Ośrodkiem Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego. Zajmuje się problematyką tożsamości i różnorodnymi zagadnieniami związanymi z migracją, w tym problemami i strategiami adaptacyjnymi migrantów. Jest autorką kilkudziesięciu artykułów naukowych zamieszczonych m.in. w znanych czasopiśmie międzynarodowych (*Journal of Ethnic and Migration Studies*, *Journal of Migration and Refugee Studies*, *Canadian Diversity*) i polskich (*Kultura i Społeczeństwo*, *Studia Regionalne i Lokalne*), a także książek *Konstruowanie <innego>*. *Wizerunki imigrantów w Polsce, Między jednością a wielością. Integracja odmiennych grup i kategorii imigrantów w Polsce* (redaktor), *Problemy integracji imigrantów. Koncepcje, badania, polityki* (współredaktor z S. Łodzińskim).

Kamil Sijko: magister psychologii, absolwent Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie. Pracuje naukowo jako asystent w Pracowni Analiz Społecznych na Wydziale Socjologii SWPS w Warszawie. Autor publikacji na temat aktywności społecznej i zawodowej osób z ograniczeniami sprawności, bliskich związków i metodologii badań społecznych (*Wyzwania metodologiczne. Diagnoza potrzeb i ewaluacja wsparcia wśród osób z ograniczeniami sprawności*).

Aneta Piekut: doktor socjologii, absolwentka Wydziału Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Od 2005 roku jest członkiem Ośrodka Badań nad Migracjami UW, a od 2009 roku zasiada w Radzie Fundacji "Wiedza Lokalna". Jej zainteresowania badawcze obejmują socjologię miasta, migrację międzynarodową wysoko wykwalifikowanych pracowników, integrację imigrantów i społeczno-przestrzenną segregację imigrantów. Obecnie pracuje jako badacz w projekcie *Living with difference in Europe: making communities out of strangers in an era of super-mobility and super-diversity*, realizowanym na Uniwersytecie w Leeds.

Dorota Wiszejko-Wierzbicka: doktor psychologii, absolwentka Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz Szkoły Nauk Społecznych Polskiej Akademii Nauk. Kierownik projektu *Powrót do domu – psychospołeczne mechanizmy adaptacyjne migrantów powrotnych z terenu województwa warmińsko-mazurskiego*. Obecnie pracownik Instytutu Badań Edukacyjnych. Doświadczenie zawodowe zdobywała w Instytucie Psychiatrii i Neurologii oraz agencjach badawczych – Millward Brown SMG/KRC, Grupa IQS. Współpracownik Instytutu Spraw Publicznych oraz koordynator ds. badań w stowarzyszeniu Olimpiady Specjalne Polska. Autorka publikacji na temat aktywności społecznej osób z ograniczeniami sprawności (*Niewykorzystana sfera. Partycypacja społeczna i obywatelska osób z ograniczeniami sprawności*, 2010), psychospołecznych oraz instytucjonalnych aspektów dotyczących alkoholizmu (*Prawne i epidemiologiczne aspekty alkoholizmu w Polsce*, 2009) i narkomanii (*Karanie za posiadanie. Artykuł 62 ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii – koszty, czas, opinie*, 2010).