

Anna Dolińska*

Uniwersytet Warszawski

WYSOKO WYKWALIFIKOWANE MIGRANTKI Z UKRAINY I BIAŁORUSI NA PIERWOTNYM RYNKU PRACY W POLSCE – PRZYCZYNEK DO BADAŃ

Artykuł analizuje doświadczenia zawodowe kobiet – wysoko wykwalifikowanych migrantek z Ukrainy i Białorusi na pierwotnym rynku pracy w Polsce, które podejmują zatrudnienie w sektorach zdominowanych przez Polki i Polaków, cieszących się większym prestiżem społecznym lub też wymagających wykształcenia ukierunkowanego i kwalifikacji. Celem publikacji jest zaprezentowanie wyników badania eksploracyjnego pod kątem kontekstu migracji cudzoziemskich profesjonalistek z krajów poradzieckich do Polski, ich doświadczeń na polskim rynku pracy, oraz wypracowanych strategii radzenia sobie z nierównym traktowaniem w kontekście całokształtu doświadczeń migracyjnych. Artykuł napisany został na podstawie analizy materiałów empirycznych zebranych w toku wywiadów narracyjnych, skonfrontowanych z wybraną literaturą przedmiotu.

Słowa kluczowe: Ukraina, Białoruś, migracje zawodowe, migracje kobiet, cudzoziemscy specjaliści

WPROWADZENIE

W 1989 roku Polska weszła na drogę przemian demokratycznych, a rynek pracy stopniowo otworzył się na migrantów zarobkowych. Z kraju o polityce izolacjonistycznej (Stola 2010) Polska przekształcała się stopniowo w kraj emigracyjny, a następnie wyewoluowała w państwo emigracyjno-imigracyjne (Iglicka 2008), a badacze prognozują, że zapotrzebowanie naszego kraju na wykwalifikowanych migrantów będzie rosnąć (Slany i Ślusarczyk 2008; Włoch 2015).

Ze statystyk instytucjonalnych wynika, że migrantki ze Wschodu, zwłaszcza z Ukrainy, stanowią największe grupy migranckie w Polsce. Celowo używam formy żeńskiej, gdyż zdecydowaną większość osób migrujących do Polski z badanych przeze mnie krajów stanowią kobiety¹. W badaniach mobilności zawodowej Ukraińców i Ukrainek przeważa jednak

* Adres do korespondencji: Anna Dolińska, Instytut Studiów Społecznych im. Profesora Roberta B. Zajonca Uniwersytetu Warszawskiego, ul. Stawki 5/7, 00-183 Warszawa; e-mail: anna.dolinska@wp.pl.

¹ Na podstawie „Rocznika Demograficznego” Głównego Urzędu Statystycznego 2014 (Dział I. Stan i struktura ludności, tabl. 40. Ludność z obywatelstwem niepolskim), na podstawie danych z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011 widać, iż obywatele Ukrainy stanowią 24% obcokrajowców w Polsce, w tym 70% to kobiety, drugą co do liczebności grupą są Niemcy (9%), następnie Rosjanie (7,5%) natomiast czwartą co do wielkości grupą są Białorusini (7%), w tym 66% to kobiety. Oczywiście powyższe statystyki

tendencja do skupiania się na funkcjonowaniu tych osób w sektorach pracowników fizycznych lub pracy opiekuńczej (por. Golinowska 2004; Bojar et al. 2005; Kloc-Nowak 2007; Konieczna-Salamatin 2009; Wenzel 2009; Kordasiewicz 2010; Bieniecki i Pawlak 2010; Józwiak, Konieczna-Salamatin i Tudorowski 2010; Klimek 2015).

Odwołując się do teorii dwuzielnego lub segmentowego rynku pracy (Piore 1979, za: Castles i Miller 2011: 43), która wyróżnia rynek pracy pierwotny (charakteryzujący się stabilnością, możliwością awansu, wyższymi stawkami oraz popytem na wysoko wykwalifikowanych pracowników) i wtórny (odznaczający się zatrudnieniem krótkotrwałym, ograniczoną możliwością awansu lub jej brakiem, niższym wynagrodzeniem oraz przewagą nisko lub niewykwalifikowanych pracowników), można zauważyć, że analizy dotyczące migrantów z Ukrainy były przeprowadzane z perspektywy zatrudnienia ich na rynku wtórnym. Jeśli badano wyżej wykwalifikowane pracownice, to były to głównie nauczycielki języków obcych (np. Bojar et al. 2005; Kloc-Nowak 2007).

Wymieniona powyżej teoria wskazuje też na inne czynniki segmentujące rynek zatrudnienia, takie jak na przykład płeć, jednak w badaniach dotyczących wysoko wykwalifikowanych migrantów kobiety są albo niewidoczne, albo opisuje się je z perspektywy zawodów silnie sfeminizowanych, *ergo* gorzej płatnych, lub wymagających zwykłych kwalifikacji, a nie wysokich kompetencji tworzących kapitał ludzki napędzający gospodarkę opartą na wiedzy oraz dobrobyt kraju przyjmującego (Kofman 2000, 2011).

W przypadku innych, popularnych wśród Ukraińców kierunków migracyjnych, takich jak Grecja (Nikolova 2015), Czechy (Leontiyeva 2014), Włochy (Vianello 2014), można zauważyć podobne podejście badawcze. Badacze wskazują na silną feminizację migracji z Ukrainy, względnie wysokie wykształcenie migrantek oraz przeważający model podejmowania zatrudnienia w sektorach pracy fizycznej lub pracy w domu (*domestic work*), przeważnie poniżej swoich kwalifikacji (Hofmann i Reichel 2011). Natomiast opracowania dotyczące możliwości awansu zawodowego migrantów z Europy Środkowo-Wschodniej lub też transferu wysoko wykwalifikowanych migrantów skupiają się bardziej na analizie danych instytucjonalnych z perspektywy krajów przyjmujących i nie uwzględniają doświadczeń samych migrantek (Salt 1992; Coyle 2007; Kofman 2011; Frattini 2014).

W przypadku Białorusinek i Białorusinów brak jest osobnych opracowań dotyczących tej grupy w kontekście migranckim. Badacze polscy do tej pory skupiali się głównie na nich w ujęciu historycznym lub też w kontekście studiów nad mniejszościami w Polsce (por. Dolińska 2014). Wysoko wykwalifikowane Ukrainki i Białorusinki, pracujące w Polsce na pierwotnym rynku pracy stanowią mały procent populacji migranckiej. Celowo nazywam moje rozmówczynie cudzoziemskimi specjalistkami, profesjonalistkami lub ekspatriantkami, aby podkreślić, iż badana przeze mnie grupa kobiet jest na swój sposób elitarna, uprzywilejowana względem większości swoich współrodaczek², gdyż „migracji towarzyszy zwykle

nie uwzględniają migracji nieudokumentowanych czy cyrkulacyjnych, ale przez analogię do innych grup migranckich można zakładać, że rzeczywiste liczby są większe, niż wskazują na to oficjalne dane (por. Slany i Ślusarczyk 2008; Iglicka 2008, 2010; Górny, Grabowska-Lusińska, Lesińska i Okólski 2010: 131).

² Z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczących wydanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców według obywatelstwa oraz wybranych sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności wynika, że pozwolenia na podejmowanie zatrudnienia w sektorach takich jak: informacja i komunikacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, edukacja stanowiły marginalną część

– z wyjątkiem nielicznych uprzywilejowanych grup – utrata statusu, z którą związane jest wkroczenie do nowych systemów funkcyjnych na dużo niższym poziomie niż ten osiągnięty wcześniej w kraju pochodzenia” (Breckner 2011: 647). Włączenie perspektywy tych kobiet do badań aktywności zawodowej imigrantek wypełnia lukę w literaturze przedmiotu oraz pozwala pokazać bardziej zróżnicowany obraz społeczności kobiet ze Wschodu, co ma szczególne znaczenie w kontekście powszechnie wzrastającej mobilności (Morokvasic 2004) oraz postępującego procesu integracji Ukraińców i Białorusinów ze społeczeństwem polskim.

CELE ARTYKUŁU

We wstępie do najnowszego raportu dotyczącego wysoko wykwalifikowanych migrantów na polskim rynku pracy Joanna Konieczna-Sałamatin stwierdza, że sytuacja migrantów „podejmujących się prac prostych, niewymagających specjalnych kwalifikacji jest już dość dobrze opisana, natomiast niewiele wiadomo [...] o problemach osób, które przyjeżdżają do Polski z dyplomami wyższych uczelni i poszukują zgodnego z poziomem swoich kwalifikacji zatrudnienia” (Konieczna-Sałamatin 2015: 6).

Celem niniejszego artykułu jest prezentacja wyników badania eksploracyjnego dotyczącego wysoko wykwalifikowanych specjalistek ze Wschodu, pracujących w Polsce na pierwotnym rynku pracy, pod kątem dwóch aspektów. Po pierwsze, opiszę kontekst migracji Ukrainek i Białorusinek do Polski, czyli zaprezentuję motywy wyboru Polski jako kraju imigracji i podjęcia zatrudnienia bezpośrednio³ w sektorach zdominowanych przez Polki i Polaków, cieszących się większym prestiżem społecznym (CBOS 2013), lub też wymagających wykształcenia ukierunkowanego i kwalifikacji. Po drugie, zarysuję problemy, jakich doświadczają ekspatriantki ze Wschodu, odwołując się do teorii systemów-światów Immanuela Wallersteina, oraz przedstawię, jakie strategie radzenia sobie z (nie)równym traktowaniem wypracowują i przyjmują moje rozmówczynie.

POPYT NA CUDZOZIEMSKICH PRACOWNIKÓW

W raporcie dotyczącym (nie)równego traktowania imigrantów w Polsce Kinga Wysińska (2013: 27) konkluduje, że „analiza obecnych i przewidywanych tendencji demograficznych i ekonomicznych stała się podstawą założenia, że Polska będzie potrzebować cudzoziemskich pracowników i powinna prowadzić aktywne działania na rzecz ich pozyskiwania i integracji”, a Paweł Strzelecki (2012) prognozuje wręcz konieczność migracji zastępczej – przyjęcia dużej liczby pracowników zagranicznych, by zastąpić niedobór osób w wieku produkcyjnym, twierdząc,

wszystkich decyzji. W 2013 roku w ww. sektorach pozwolenia przyznane Ukraińcom oscyływały na poziomie 5%, a Białorusinom 6%. W 2014 roku było to odpowiednio: pozwolenia dla Ukraińców – 5%, dla Białorusinów – 4,5%.

³ Badacze migracji z krajów Europy Środkowo-Wschodniej wskazują, że często nawet dla wykształconych imigrantek podejmowanie pierwszych prac w sektorach poniżej ich kwalifikacji jest zazwyczaj punktem wyjścia do późniejszego awansu (Aziz 2015; White 2016).

że do 2060 roku Polska może potrzebować nawet do 5,3 miliona migrantów. Warto w tym miejscu zadać pytanie, na jakich pracowników ten wysoki popyt jest i być może będzie? Krystyna Slany i Magdalena Ślusarczyk twierdzą, że – przez analogię do innych krajów europejskich – jest to głównie zapotrzebowanie na nisko wykwalifikowaną siłę roboczą, generowaną z jednej strony przez demograficzne starzenie się społeczeństwa polskiego, a z drugiej przez odpływ siły roboczej wskutek otwarcia zachodnich rynków pracy dla Polaków po wejściu Polski do Unii Europejskiej. „Zapotrzebowanie uwidacznia się szczególnie w takich segmentach rynku pracy, jak: »sektor usług rodzinnych« (opiekunki, sprzątaczkę, nianie), catering, publiczny i prywatny system opieki zdrowotnej (pielęgniarki), rolnictwo (sezonowe pracownice), turystyka, przemysł tekstylny i przemysł erotyczno-rozrywkowy (*sex industry*)” (Slany i Ślusarczyk 2012: 14).

Kontrargumentem wobec prognoz przywołanych powyżej może być praca Carla Freya i Michaela Osborne’a (2013) dotycząca prawdopodobieństwa komputeryzacji poszczególnych zawodów, *ergo* zlikwidowania lub też znacznego zmniejszenia zapotrzebowania na ludzką siłę roboczą. Opracowano⁴ listę zawodów, które są najbardziej zagrożone ryzykiem automatyzacji i cyfryzacji w Wielkiej Brytanii w ciągu dwóch następnych dekad. Na podstawie wyników z wyszukiwarki⁵ powstałej wskutek tego projektu widać, że w przypadku północy Europy większość zawodów, o których wspominają badacze, cechować będzie niższy popyt na ludzką siłę roboczą⁶.

W kontekście teorii Wallersteina (2007) można uznać, że zawody plasujące się wyżej w hierarchii prestiżu będą więc „zarezerwowane” dla grup uprzywilejowanych. W związku z powyższym można wysnuć hipotezę, że z jednej strony popyt na pracownice z Ukrainy i Białorusi może być wyższy, lecz z drugiej – wysoko wykwalifikowane specjalistki, mimo że pochodzą z krajów, które w świetle założeń polityki migracyjnej Polski są traktowane preferencyjnie⁷, mogą stanowić potencjalną konkurencję na rynku pracy i być tą mniej pożądaną grupą mobilnych pracowników. Co więcej, wykształcone migrantki mogą się spotkać z normatywnym oczekiwaniem, że – analogicznie do Polek w Wielkiej Brytanii – będą wypełniać na rynku niszę nisko wykwalifikowanych pracowników fizycznych, nawet jeśli będą wykonywać zajęcia poniżej swoich kompetencji (Currie 2007; Aziz 2015).

METODOLOGIA BADANIA

Profesjonalistki z Ukrainy i Białorusi stanowią mały procent populacji migranckiej, a badaczki tematu wskazują, że nie jest im łatwo o zatrudnienie na pierwotnym rynku pracy

⁴ Projekt zrealizowany przez BBC, naukowców z Uniwersytetu Oksfordzkiego i firmę Deloitte.

⁵ Wyszukiwarka dostępna na stronie: <http://www.bbc.com/news/technology-34066941> [listopad 2015].

⁶ W Wielkiej Brytanii stopień ryzyka automatyzacji i komputeryzacji przez kolejne dwadzieścia lat w branżach takich jak rolnictwo, catering, przemysł tekstylny wynosi 82,5–86,5%, w pracach domowych 57%, w pracy opiekuńczej (w tym osób starszych) 40%. Zawody o niskim współczynniku ryzyka to nianie (8%) i pielęgniarki (1%) (opracowane przez autorkę na podstawie wyszukiwarki z łącznej puli 366 profesji).

⁷ W dokumencie „Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania”, przyjętym przez Radę Ministrów 31.07.2012 roku, autorzy wskazują, iż przyjmowanie osób z krajów bliskich kulturowo oraz historycznie (np. osoby o pochodzeniu polskim) nie niesie ze sobą trudności w kontaktach społecznych, a osoby te stosunkowo łatwo integrują się ze społeczeństwem polskim.

(Iglicka, Gmaj i Bąbiak 2012), tak więc badana przeze mnie próba jest nieliczna i ma formę badania eksploracyjnego, a wyniki analizy nie mają charakteru zagregowanych danych szacunkowych.

Podstawową techniką gromadzenia danych empirycznych są dla mnie wywiady narracyjne, których celem jest uzyskanie spontanicznej opowieści o życiu narratorki i jej doświadczeniach (Każmierska 1997). Taka swobodna narracja daje mi wgląd w świat społeczny ekspatriantek ze Wschodu oraz w procesualność ich doświadczeń zawodowych.

Jako że bardzo istotne jest zdobycie zaufania narratora, konieczne było przekazanie moim rozmówczyniom podstawowych informacji o tematyce badania, aby zgodziły się opowiedzieć mi swoje historie. Przedstawiłam się, opowiedziałam, kim jestem i czym się zajmuję, nie zdradzając przy tym techniki wywiadu. Zazwyczaj używałam następującej formuły: „Interesują mnie doświadczenia zawodowe kobiet – wysoko wykwalifikowanych migrantek z Ukrainy i Białorusi, które pracują w Polsce w zawodach wymagających wykształcenia ukierunkowanego i kwalifikacji. Czyli w takich zawodach, których Polacy nie kojarzą zazwyczaj z migrantami z krajów byłego ZSRR (np. pracownicy firm/biur/korporacji, specjaliści, przedsiębiorcy, wykładowcy, lekarze, artyści *etc.*)”. Prośba o spotkanie spotykała się przeważnie z bardzo życzliwą reakcją, gdyż fakt, iż ktoś chce pokazać pozytywną stronę funkcjonowania kobiet ze Wschodu w Polsce, powodował, że rozmówczynie chętnie wyrażały zgodę na rozmowę i jej nagranie. Z siedmioma kobietami udało mi się umówić w miejscu pracy, gdzie miałyśmy komfortowe warunki na przeprowadzenie rozmowy w osobnym pokoju, z trzema osobami przeprowadziłam wywiad w kawiarni. Następnie prosiłam rozmówczynie o opowiedzenie swojej historii, tak żebym mogła zrozumieć, jak się znalazły w Polsce i co sprawiło, że udało im się od razu podjąć pracę w zawodzie. Narratorki wiedziały, że badam ścieżki karier migrantek, więc osiã ich swobodnych i nieprzerywanych przeze mnie narracji były zazwyczaj studia, a następnie chronologiczna opowieść o historii zawodowej. Po zasygnalizowaniu końca, w kolejnej fazie wywiadu dopytywałam i pogłębiałam interesujące mnie wątki, dotyczące na przykład doświadczeń rozmówczyń w kontaktach z Polakami, problemów, czy też zetknięcia się ze stereotypami na temat migrantów ze Wschodu, oraz uzyskiwałam opinie narratorek na temat moich hipotez i intuicji badawczych. Rozmowy trwały od 40 minut do półtorej godziny.

Do wywiadów poszukiwałam kobiet z Ukrainy i Białorusi, które przebywają w Polsce nie krócej niż rok i skończyły studia wyższe w kraju pochodzenia⁸. Wstępnie przyjętym przeze mnie ograniczeniem było wykluczenie z badania osób, które przyjechały do Polski po skończeniu szkoły średniej, wyszłam bowiem z założenia, że absolwentkom z dyplomem polskich szkół wyższych łatwiej jest wejść na pierwotny rynek pracy – mają one szersze sieci społeczne i praca jest naturalną konsekwencją ukończenia studiów⁹. Nie wykluczam, że na dalszym etapie badań włączę do nich absolwentki polskich uczelni wyższych jako grupę kontrolną.

⁸ W niektórych przypadkach moje rozmówczynie legitymują się dyplomem polskiej uczelni, ale były to zawsze studia uzupełniające lub podyplomowe. Każda z moich rozmówczyń miała w momencie przyjazdu do Polski ukończony pewien etap studiów w kraju ojczystym.

⁹ Zakładam, że część kobiet z badanej przeze mnie grupy docelowej mogła przyjechać do Polski pierwotnie z powodów rodzinnych (np. poślubienie Polaka), a ich „uprzywilejowane” funkcjonowanie na rynku pracy było konsekwencją zamążpójścia (patrz: Iglicka, Gmaj i Bąbiak 2012). Jednak na chwilę obecną takich przypadków nie ma w puli zrealizowanych wywiadów.

Materiały poddane analizie pochodzą z dziesięciu wywiadów¹⁰ (pięć z Białorusinkami, pięć z Ukrainkami) w wieku 28–54 lata, które w czasie realizowania badania mieszkały i pracowały w Polsce (w Warszawie i Krakowie) od roku do 20 lat. Taka rozpiętość między długością pobytu w Polsce miała umożliwić mi wgląd w duże zróżnicowanie doświadczeń biograficznych badanych (zasada maksymalizacji i minimalizacji kontrastu) (Shütze 1997).

Nieliczną próbę tłumaczy fakt, że badane przeze mnie osoby nie stanowią grupy w sensie socjologicznym – są rozproszone, nie utrzymują stałego kontaktu z innymi reprezentantkami swojej narodowości, nie funkcjonują w obrębie sieci migranckich i przyjechały do Polski indywidualnie. W pierwszej fazie zbierania materiału empirycznego dotarłam do rozmówczyń dzięki prywatnym kontaktom, następnie w bardzo ograniczonym stopniu mogłam posłużyć się popularną w badaniach jakościowych metodą kuli śnieżnej (Babbie 2004: 205–206). Poszukiwania prowadziłam też na forach internetowych dla expatriantów w sieciach społecznościowych.

Wszystkie kobiety, z którymi rozmawiałam, są aktywne zawodowo i pracują w zawodach zgodnych ze swoim wykształceniem. Dwie trudnią się uczeniem języka angielskiego (zarówno w prywatnych szkołach językowych, jak i oświatowych), dwie pracują w zawodach artystycznych, cztery są zatrudnione w międzynarodowych firmach i korporacjach, a dwie to pracownice naukowe – jedna ze stopniem doktora, druga po habilitacji. Większość wywiadów przeprowadziłam w języku polskim, gdyż moje rozmówczynie biegle nim władają, i jedynie w przypadku trzech pań o najkrótszym stażu pobytu w Polsce rozmowa odbyła się w języku angielskim. Dwie narratorki w momencie przyjazdu do Polski były zamężne i miały dzieci, jedna jest matką samotnie wychowującą dziecko, pozostałe kobiety są niezamężne i bezdzietne.

Istotną rolę w życiu zawodowym wszystkich narratorek odgrywa wysoki kapitał kulturowy (Bourdieu 1985), który kobiety nabyły w kraju pochodzenia, między innymi dzięki pozycji rodziców i swojemu wykształceniu. Rodzice większości moich rozmówczyń też mieli zatrudnienie na pierwotnym rynku pracy związane z wykształceniem kierunkowym (profesor wyższej uczelni, inżynierowie, nauczyciele języków obcych, lekarze, muzycy, urzędnicy). Rozmówczynie ukończyły studia wyższe w kraju pochodzenia na kierunkach: ekonomia, finanse i bankowość, filologia angielska/germańska, slawistyka, sztuka, scenografia.

KONTEKST MIGRACJI UKRAINEK I BIAŁORUSINEK DO POLSKI

„Przyczyn, dla których ludzie decydują się opuścić swój kraj i osiąść w innym, nie da się wyjaśnić żadnym pojedynczym czynnikiem” (Castles i Miller 2011: 50). Tak samo więc powody, dla których moje rozmówczynie zdecydowały się wyemigrować, były różne, jednak w każdym przypadku wystąpił jakiś bodziec, który bezpośrednio przyczynił się do podjęcia decyzji o emigracji.

MOTYWACJE EKONOMICZNO-POLITYCZNE

Motywacje kobiet, które przyjechały do Polski jeszcze w latach 90. poprzedniego stulecia, były zakorzenione w sytuacji ekonomiczno-politycznej ich krajów pochodzenia. Mimo pracy

¹⁰ Badanie miało charakter eksploracyjny; po napisaniu pierwszej wersji tego artykułu kontynuowałam wywiady.

w zawodzie nie dostawały godnego uposażenia. Czterdziestoletnia Ukrainka mieszkająca w Polsce prawie połowę życia wspomina swój wyjazd tak:

W 1997 roku byłam już rok po studiach i na Ukrainie była taka sytuacja, że nie płacili pensji, zwłaszcza nauczycielom [...] byłam młoda dziewczyna [21 lat] [...] no i w tym czasie okazało się, że w Polsce język rosyjski wyemigrował ze szkół, jako język obcy [...] i że na peryferiach brakuje nauczycieli języka angielskiego i to w dużych ilościach [...] moi rodzice w sumie są lekarzami, więc w domu pieniądze były, ale ja to zawsze byłam samodzielna i nie chciałam tak siedzieć na garnuszku u rodziców, tylko sobie pojechałam. [wywiad 2]

Powyższy cytat wskazuje jednak, że migracja nie była podyktowana wyłącznie trudnymi warunkami ekonomicznymi, była również spowodowana chęcią przeżycia przygody, zasmakowania samodzielnego życia, zdobycia niezależności finansowej. Migrację tej Ukraince ułatwiły też sieci społeczne, ponieważ rodzice jej koleżanki ze studiów przetarli szlak migracyjny – pracowali już w Polsce jako nauczyciele i pomogli załatwić jej pracę w zespole szkół, w związku z czym przyjechała od razu na konkretne stanowisko do konkretnej pracy.

Białorusinka, która wyjechała ze swojego kraju w podobnym czasie i też trudni się nauczaniem języka angielskiego, wspomina przyjazd do Polski nieco inaczej:

Nie planowałam w ogóle przyjechać do Polski. [...] Przyjechałam w 1998 roku i to był pomysł mojego byłego męża, dlatego że wtedy na Białorusi zaczęło źle się dziać, biznesy, Łukaszenka zaczął bardzo ostro traktować różne rodzaje biznesów no i po prostu była to nie polityczna, ale coś w rodzaju ucieczki. [...] więc ja jako pierwsza z dzieckiem, czteroletnią córką wtedy, przyjechałam do Polski. [...] Było duże zapotrzebowanie na lektorów, nauczycieli angielskiego, więc błyskawicznie znalazłam w ogóle pracę. [wywiad 7]

Obie panie przypadkiem trafiły w koniunkturę, przyjechały pod koniec lat 90. XX wieku, kiedy zapotrzebowanie na wykwalifikowanych nauczycieli języka angielskiego było wysokie, a praca ta dobrze płatna, co zachęciło je do rozwoju zawodowego, inwestowania w siebie (obie rozmówczynie ukończyły w Polsce studia podyplomowe w celu poszerzenia swoich kwalifikacji) oraz pozwoliło na zebranie kapitału ekonomicznego, który w Polsce inwestują między innymi w nieruchomości lub w edukację dzieci. Po kilku latach pobytu w Polsce i adaptacji na lokalnym rynku pracy obie rozmówczynie postanowiły wykorzystać zdobyte doświadczenie i poszukać nowych wyzwań. Ukrainka znalazła z ogłoszenia pracę w banku (jej głównym atutem była biegła znajomość kilku języków obcych), postanowiła podjąć się nowego wyzwania i pracuje jako analityk. Białorusinka wspomina, że po kilku latach miała poczucie wypalenia zawodowego, chciała zmienić zawód i znowu przypadek zaważył na jej losie – zaczęła uczyć nastolatki i odkryła swoje powołanie, jak sama mówi „wstrzeliłam się, zaczęłam to robić. I odtąd nawet można powiedzieć, że specjalizuję się w nauczaniu nastolatków”. W kolejnym awansie „pomogły” dzieci:

Przyszłam, żeby zapisać, złożyć dokumenty, papiery córki i bardzo mi się spodobała atmosfera w tej szkole i po prostu, i bezczelnie skontaktowałam się z dyrektorką [...] i powiedziałam, że chcę u nich pracować. [wywiad 7]

W jej przypadku zadziałał efekt kuli śnieżnej – jedna praca ewoluowała w drugą, następnie moja rozmówczyni dostała propozycję awansu, obecnie ma pozycję ekspercką – nadzoruje pracę zespołu, pisze do pism branżowych, prowadzi szkolenia. Poddając refleksji swoje życie zawodowe, stwierdza, że sposób, w jaki się ono potoczyło, jest trochę dziełem przypadku i szczęścia (por. Aziz 2015: 100–101), ale że dobrze się stało, iż się znalazła w Polsce.

W POSZUKIWANIU WŁASNEJ TOŻSAMOŚCI

Dla kilku moich rozmówczyń kwestia finansowa była drugorzędna przy podejmowaniu decyzji o migracji. Przede wszystkim skończyły studia i być może trochę w obawie przed dorosłością postanowiły poszukać możliwości kontynuowania nauki za granicą:

Naprawdę przerażał mnie ten moment, że mniej więcej tego samego dnia będę już mieć dyplom, właśnie obronę [...] to też będę mieć urodziny i zakończę dwadzieścia jeden lat, więc wiedziałam, że mam jeszcze ten czas, żeby kontynuować studia, i właśnie ta szansa, że mogę pojechać do Polski. [wywiad 8]

Autorka tych słów, dwudziestodwuletnia Białorusinka, przyjechała do Polski w 2006 roku z zamiarem przedłużenia sobie „dzieciństwa”. Aktywnie szukała możliwości wyjazdu – padło na Polskę, skąd akurat przyszła oferta. Studiując, równolegle zaczęła pracować na zlecenie, a następnie dzięki nawiązanym kontaktom i nowym sieciom społecznym zaangażowała się jako wolny strzelec w różne projekty. Po kilku latach planowała powrót na Białoruś – miała propozycję pracy – ale jak sama wspomina: sytuacja gospodarcza w 2011 stała się kryzysowa i nie było sensu w takim momencie wracać. Obecnie od kilku lat pracuje dla dużej instytucji kulturalnej.

Inna, trzydziestoczteroletnia Białorusinka, która przyjechała do Polski w 2004 roku, wspomina, że po skończeniu studiów nie bardzo wiedziała, co robić dalej, i jak sama trochę ironizuje: „jak to część osób, które nie mają pomysłu na siebie, postanowiłam, że chcę iść na doktorat” [wywiad 1]. Ze studiów zrezygnowała jednak po pierwszym roku, gdyż równolegle musiała zacząć zarabiać na swoje utrzymanie i trudno jej było pogodzić wszystkie obowiązki. Przypadkiem została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną do agencji reklamowej, gdzie poszukiwano osoby z biegłą znajomością rosyjskiego. Z perspektywy czasu poddaje to refleksji, mówiąc:

Początki były dosyć trudne w sumie, dlatego że byłam absolutnie świeża i nowa, nie wiedziałam, na czym polega ten biznes, no ale potem okazało się, że w zasadzie trafiłam do jednej z najlepiej płatnych branż w Polsce tak, także, i w sumie jestem zadowolona i dobrze, że tak się stało, także mój los się potoczył wcale nie najgorzej, a potem zmieniałam tylko agencje, w kilku, się rozwijając. [wywiad 1]

W obu omówionych powyżej przypadkach widać, że kariera zawodowa była trochę efektem ubocznym innych działań kobiet – jednak każda z nich ma poczucie spełnienia i satysfakcji, ale trochę też się dziwią, że tak się „potoczył ich los”.

TRANSFERY KORPORACYJNE

W przypadku kobiet, które przyjechały do Polski w ostatnich kilku latach, można mówić o silnej strategii biograficznej zorientowanej na migrację, nierzadko wpisanej w plan emigracyjny całej rodziny. Polska nie była ich celem, raczej wyjazd nadarzył się jako okazja, a bliskość geograficzna, kulturowa i do pewnego stopnia językowa były dodatkowymi zaletami przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe. Drugą istotną kwestią jest też fakt, że na poziomie makrostruktur międzynarodowe korporacje czy środowiska pracy rozwinęły się w Polsce i na Ukrainie na tyle, że możliwość wymian pracowniczych stała się realna.

Trzy Ukrainki, z którymi rozmawiałam, pracują w międzynarodowych firmach dających perspektywę relokacji do biura w innym kraju – co było intencją moich rozmówczyń w długofalowej perspektywie kariery zawodowej. Co ciekawe, warunki życia i pracy tych kobiet w kraju ojczystym przewyższały średnią krajową na Ukrainie, niemniej jest to nowe pokolenie ambitnych, zdeterminowanych kobiet, które chcą zmaksymalizować korzyści, jakie daje im praca w międzynarodowych firmach.

Moje otoczenie, no wszyscy po prostu szukamy lepszej jakości życia. Bo ta jakość życia, którą mamy w moim kraju no to [...] jest inna. [...] Wszyscy zawsze chcieliśmy gdzieś wyjechać, coś zobaczyć. Jakiej lepszej jakości życie, żeby nie czuć się takim okłamanym cały czas, takim sfrustrowanym, żeby wszystko co jest takie proste nie wyprowadzało z równowagi. [wywiad 9]

Wyjazd na Zachód, do kraju Unii Europejskiej jest planem, do którego realizacji metodycznie się dąży, który uwarunkowuje wybór studiów czy motywuje do nauki języków obcych.

To się zaczęło na etapie wyboru zawodu, ponieważ ja i rodzice stworzyliśmy długofalowy plan, jak to się ma wszystko potoczyć, i emigracja była częścią planu. [wywiad 3]

Ukrainka mówiąca powyższe słowa wybrała studia na kierunku bankowość i zarządzanie, mając na uwadze cztery konkretne firmy, w których będzie potem starać się o pracę, a następnie skorzysta z możliwości, jakie oferuje zatrudnienie w międzynarodowej korporacji, i będzie zabiegać o transfer do oddziału tej firmy w kraju Unii Europejskiej. Mając już pracę, powtarzała przełożonym:

Jeśli będziecie mieć jakieś możliwości wysłania mnie za granicę, miejcie na uwadze, że jestem gotowa jechać. Jestem wolna i nic mnie tu nie trzyma. [wywiad 3]

Strategię zorientowaną na emigrację cechuje również rozwijanie sieci społecznych, międzynarodowych kontaktów, żeby efektywniej realizować biograficzny plan działania, nawet kosztem zdegradowania swojej pozycji zawodowej i podjęcia pracy na stanowisku plasującym się niżej w hierarchii firmy (por. Breckner 2011: 647). Z drugiej strony, mimo że podjęcie pracy w Polsce jest rodzajem kontrpromocji w karierze zawodowej, to rekompensowane jest dużo lepszymi zarobkami i warunkami pracy. Jedna z rozmówczyń zauważa, że w związku z pogorszeniem sytuacji gospodarczej na Ukrainie wskutek między innymi działań zbrojnych

na Donbasie, jej obecna pensja jest trzykrotnie wyższa niż jej odpowiednik w ukraińskim oddziale tej samej korporacji.

Inna Ukrainka, która wychowuje sama kilkuletnie dziecko, mówiąc o lepszych warunkach zatrudnienia, „ujawnia” kulisy wyczerpującej pracy na pierwotnym rynku pracy na Ukrainie, z której postanowiła wyemigrować. Tak wspomina powody, dla których przyjęła ofertę transferu do polskiego oddziału firmy:

To była pierwsza propozycja, a ja nie czułam się dobrze w mojej pracy. Dlaczego? Przeniosłam się z działu audytu do działu doradztwa, ponieważ chciałam zdobyć inne doświadczenie, ale dział audytu jest tak zorganizowany, że w gorącym okresie mają niedobory kadrowe, i „wypożyczają” (*outsources*) ludzi z innych działów. I w zasadzie to co przypieczętowało moją decyzję, że po raz kolejny zostałam „wypożyczona” do projektu [...] i nie byłam zadowolona. Wiedziałam, że zaproszą mnie do bardzo trudnego projektu. Dlaczego mówię, że trudnego? To tak, żeby dać ci pojęcie, nie byłam zadowolona, ponieważ w każdy weekend pracowałam po 12 godzin albo i więcej. Był jeden dzień, kiedy spędziłam w pracy 27 godzin, przyszłam do biura o dziewiątej rano, a wyszłam o dwunastej następnego dnia. Tak więc pracowałam niesamowicie dużo, nie widywałam mojego dziecka, i zrozumiałam, że nie mogę żyć w takich warunkach, nie chcę być zaangażowana w takie projekty. I muszę powiedzieć, że moi koledzy, utrzymuję z nimi kontakt, oni nadal pracują w takich warunkach w gorącym okresie. [wywiad 4]

Ukrainki, które zdecydowały się na przeniesienie do Polski, chwalą sobie lepsze warunki zatrudnienia – krótszy dzień pracy, płatne nadgodziny, możliwość pogodzenia pracy i opieki nad dzieckiem. Wskazują też na większą kulturę pracy – lepsze relacje z klientami, korzystniejszy podział obowiązków. Ponadto praca w Polsce, a głównie uregulowany status prawny, który z niej wynika, daje im możliwość częstych podróży służbowych i dużo większej swobody w planowaniu prywatnych wyjazdów w czasie wolnym – nie muszą ubiegać się o wizę, jeśli chcą na przykład spontanicznie spędzić weekend w innej stolicy europejskiej.

Wysoko wykwalifikowane specjalistki nie są to migrantki jadące „za chlebem”, znają swoją wartość, mają jasno określone cele, plan działania i wpisują się raczej w nurt kosmopolitycznych, mobilnych pracowników (por. Grabowska-Lusińska 2012, White 2016: 11).

PROBLEMY UKRAINEK I BIAŁORUSINEK NA PIERWOTNYM RYNKU PRACY

Drugim aspektem pracy Ukrainek i Białorusinek na pierwotnym rynku zatrudnienia jest interakcyjny charakter funkcjonowania ich w niemigranckich środowiskach pracy, czyli to, jakich problemów doświadczają ze względu na płeć i pochodzenie etniczne.

STOSUNEK POLAKÓW WOBEC MIGRANTÓW ZE WSCHODU

Mimo że Ukraińcy i Białorusini pochodzą z krajów sąsiedzkich, bliskich kulturowo, w badaniu stosunku Polaków do innych narodowości od ponad dwudziestu lat plasują się w grupie tych najmniej lubianych (CBOS: Stosunek do innych narodów, Komunikat z badań nr 14/2015).

W ostatnim badaniu ze stycznia 2015 roku na trzydzieści dwa sondowane narody i grupy etniczne Ukraińcy znaleźli się na 19 pozycji, Białorusini na 24 (miejsce w klasyfikacji było wyznaczone na podstawie wartości uśrednionych)¹¹. Pozytywnym trendem podkreślonym przez badaczy jest natomiast fakt, że porównując dane z ostatnich 20 lat, można zauważyć tendencję polepszenia nastawienia wobec wszystkich sąsiadów, co można interpretować również tak, że wizerunek naszych wschodnich sąsiadów się poprawia (por. Błuszkowski 2003).

Autorka raportu konkluduje, że „od lat obserwujemy generalną zależność: Polacy większą sympatią darzą narody cechujące się wyższym poziomem życia, stanowiące dla nich pozytywną grupę odniesienia, do której chcieliby należeć” (CBOS: Stosunek do innych narodów, Komunikat z badań nr 14/2015: 12. Odwołując się do teorii systemów-światów (Wallerstein 2007), można powyższy komentarz interpretować jako argument potwierdzający założenie, iż Polska/Polacy, z pozycji kraju półperyferyjnego, wykorzystuje/wykorzystują kapitał symboliczny wypracowany w toku dwudziestu pięciu lat transformacji do plasowania siebie w pozycji dominującej wobec migrantów z krajów sąsiedzkich, postrzeganych jako osoby o niższym statusie. Kraje byłego ZSRR są zatem dla wielu Polaków negatywnymi krajami odniesienia, zarówno przez pamięć o wspólnej przeszłości historyczno-politycznej, jak i przez niższy poziom życia. Takie nastawienie może generować różnego rodzaju napięcia w kontaktach z Polakami, zwłaszcza w sytuacjach, kiedy obecność wysoko wykwalifikowanych migrantek ze Wschodu będzie zaburzać porządek interakcyjny w miejscu pracy.

TYPOLOGIA DOŚWIADCZEŃ KOBIET ZE WSCHODU

W zbiorowej świadomości Polaków ugruntował się obraz imigrantów z krajów byłego ZSRR jako pracowników fizycznych, podejmujących się prac niewymagających specjalnego wykształcenia ani też szczególnych kwalifikacji (Grzymała-Kazłowska 2007), a kobiety często kojarzone są z pracą sprzątaczką lub opiekunki (Kordasiewicz 2010; Kindler 2011). Taki schemat myślowy znajduje odwzorowanie w wielu opracowaniach opublikowanych w ciągu ostatniej dekady, do których odnoszę się we wprowadzeniu do niniejszego artykułu. W badaniu interesowało mnie, w jakim stopniu tę etnicyzację¹² odczuwają wysoko wykwalifikowane kobiety z Ukrainy i Białorusi.

Wśród kobiet, z którymi rozmawiałam, można wyodrębnić trzy grupy:

- 1) niedoświadczających negatywnej atrybucji w związku z pochodzeniem,
- 2) doświadczających zdziwienia/zaskoczenia podczas konfrontacji z przedstawicielami społeczeństwa lokalnego,
- 3) doświadczających intensywnej konfrontacji ze stereotypem.

¹¹ Dla porównania: narodowością cieszącą się największą sympatią Polaków są Włosi, najmniejszą – Romowie.

¹² Przez etnicyzację rozumiem tu „powiązanie zajęcia czy sektora z grupą etniczną oraz o powstawaniu niszy etnicznych. [...] koncentracji osób o danym pochodzeniu w danym zawodzie lub sektorze” (Kordasiewicz 2010: 17).

Jeśli chodzi o pierwszą grupę, to zaliczam do niej naukowczynie i artystki.

W tych kołach naukowych nie ma takiego, właśnie nie ma różnicy i wszyscy traktują cię bardzo dobrze [...] tu w Polsce zauważyłam jest dosyć wysoko szanowany status, osoby, właśnie naukowca. [wywiad 6]

Zarówno świat nauki, jak i świat sztuki rządzą się nieco innymi prawami niż kapitalistyczny rynek pracy – pieniądze w mniejszym stopniu są wyznacznikiem pozycji społecznej i zawodowej. W związku z tym środowiska pracy są również bardziej otwarte na współpracę (por. Wagner 2010). Ponadto, kobiety te mają wyższy kapitał symboliczny – prestiż, status, poważanie, by skonfrontować ewentualną stereotypizację na przykład celną ripostą. Moje rozmówczynie, przyjeżdżając do Polski, korzystały z różnych stypendiów naukowych i programów wymiany, więc nie były w dosłownym sensie konkurencją na rynku pracy, i zawodowo obracały się wśród ludzi na podobnym poziomie społeczno-kulturowym. Oprócz naukowczyń i artystek w tej grupie znajdują się też kobiety, których imiona i nazwiska nie wskazują bezpośrednio na wschodnie pochodzenie oraz które płynnie posługują się językiem polskim, w związku z czym „miejscowi” nie mogą ich łatwo zaklasyfikować w pozycji „obcych” poprzez wschodni akcent.

Druga grupa, doświadczająca zdziwienia/zaskoczenia podczas konfrontacji z przedstawicielami społeczeństwa lokalnego, to ta, która częściej spotykała się z życzliwymi reakcjami, albo pozytywnym zdziwieniem „miejscowych”, mających możliwość skonfrontowania swojego wyobrażenia z reprezentantką danej nacji. Białorusinka mówi, że było to „po prostu takie zdziwienie, że jest to coś nietypowego [wywiad 7]”, natomiast Ukrainka opowiada anegdotę, jak sama obróciła stereotyp przeciwko osobie, która nim operowała:

Miałam kiedyś taką sytuację, ale to już jakby ja zagrałam tutaj, no już mówiłam dosyć dobrze po polsku i mieszkałam, wynajmowałam mieszkanie z Polkami, i przyszedł ich kolega, ja wróciłam ze sklepu i coś tam mówię, że o, że tutaj z siatami chodziłam po tym sklepie, i on mówi „no, jak ruska”, i ja mówię „wiesz, bo ja jestem ruska!” (śmiech) i po prostu wiesz, mina tego chłopaka, moje koleżanki dławiące się śmiechem, bezcenne! [wywiad 2]

Powyższy fragment pokazuje również, że im większe kompetencje językowe kobiet ze Wschodu, im mniejszy akcent obcy, tym pewniej wchodzi w konfrontację z wyobrażonym wizerunkiem dotyczącym swojej grupy etnicznej.

Trzecia grupa, która doświadcza najsilniej konfrontacji ze stereotypem, to pracownice korporacji lub dużych międzynarodowych firm. Dobrze obrazuje to doświadczenie 29-letniej Ukrainki, znającej biegle język angielski i pracującej w Polsce w dużej międzynarodowej firmie na stanowisku starszego specjalisty, która wzbudziła zdziwienie, zatrudniając polską nianię dla swojego dziecka – została *implicite* uznana za prostytutkę. Dla Polaków, pierwsze, „naturalne” skojarzenie dotyczące tego, jaka Ukrainka może potrzebować niani do dziecka, dotyczyło przemysłu erotycznego. Praca w korporacji na wysokim stanowisku, finansowo i edukacyjnie reprodukowanie stylu życia klasy średniej to atrybuty zarezerwowane dla cudzoziemców z Ameryki Północnej, Zachodniej

Europy lub bogatej Azji (por. Iglicka i Weinar 2005; Jóźwiak, Konieczna-Sałamatin i Tudorowski 2010).

Skrajnym przypadkiem jest doświadczanie kontroli moralnej ze strony młodszych pracowników korporacji, o której opowiada inna, dwudziestodziewięcioletnia Ukrainka. Rozmówczyni ceni sobie warunki pracy w Polsce, ale ma problem z relacjami międzyludzkimi – postrzega Polaków jako społeczeństwo zamknięte, mało spontaniczne, powściągliwe. Jest osobą pewną siebie, która systematycznie dąży do osiągnięcia jasno wytyczonych celów, nie odbierając sobie przy tym prawa do czerpania przyjemności z tego, czym się zajmuje. Jak sama mówi: „Ciężko pracuję, więc ostro imprezuję” [wywiad 3], i kiedy podczas pracowniczego wyjścia koleżdy szykują jej „wyzwanie” związane z piciem wódki, swego rodzaju prowokację osadzoną w stereotypie kulturowym, okazuje się, że może wypić więcej niż jej koleżdy z biura. Wówczas natychmiast jest reprimendowana: „jeśli chcesz znaleźć męża, nie możesz tak postępować!”, dziewczyna jednak, jak sama podkreśla, nie przyjechała do Polski w celach matrymonialnych. Inne komentarze, jakie ją spotykają „to nie zachowujesz się jak normalni ludzie”, czyli nie zachowujesz się zgodnie z naszymi normatywnymi oczekiwaniami wobec pracownicy z Ukrainy. Młodszy pracownicy jako reprezentanci grupy większościowej demonstrują relacje władzy, dominacji, hierarchii (por. Breckner 2011), moralnej wyższości. Nie ma w tym artykule miejsca na przytoczenie dłuższych fragmentów z tego wywiadu, niemniej narratorka takich komentarzy doświadcza regularnie.

Kobiety ze Wschodu muszą zdobywać uznanie, udowadniając swoje wysokie kompetencje i uodparniając się na „prowokacje” kulturowe, co często powoduje u nich zdziwienie, zaskoczenie, dyskomfort podczas konfrontacji z wyobrażonym wizerunkiem roli, jaką „powinny” odgrywać w polskim miejscu pracy. Ich ukraińscy rówieśnicy, koleżdy pracujący w dziale informatycznym budzą uznanie, że w tak młodym wieku już tyle osiągnęły, kobiety są „sprawdzone” pod względem kompetencji, muszą obronić swoją pozycję.

STRATEGIE RADZENIA SOBIE Z NIERÓWNYM TRAKTOWANIEM

Cechy, które łączą respondentki, to odwaga w podejmowaniu ryzyka, wysokie kompetencje kulturowo-językowe oraz takie cechy osobowościowe, jak pewność siebie, asertywność, wytrwałość w dążeniu do celu. Kobiety te nie zamykają się w gettach etnicznych, tylko budują swoje sieci społeczne na podstawie podobnego statusu, stylu życia i zainteresowań, nawiązując kontakty towarzyskie w międzynarodowych środowiskach expatriantów. Strategią uodporniającą je na wyżej opisane przypadki pejoratywnego traktowania jest pewność siebie, świadomość własnej wartości oraz wysokie kompetencje językowe¹³. Innym czynnikiem hartującym przeciw krzywdzącemu wizerunkowi swojej grupy narodowej jest doświadczenie podróży czy pracy poza Polską i porównanie swoich doświadczeń do tego, jak traktowane są polskie pracownice, na przykład w Norwegii czy w Wielkiej Brytanii.

¹³ Dobra znajomość języka oraz rozwinięte sieci społeczne są wskazywane jako kluczowe czynniki determinujące dostęp do nisz „zarezerwowanych” dla rodzimych pracowników (por. Kofman 2011; White 2016).

PODSUMOWANIE

„Członkowie tej samej wspólnoty imigrantów w różny sposób doświadczają migracji” (Breckner 2011: 622). Badane przeze mnie Ukrainki i Białorusinki nie stanowią jednorodnej grupy, a czynniki motywujące je do wyjazdu są inne, jak również strategie i proces adaptacji w życiu prywatnym oraz na rynku pracy. Większość z nich deklaruje otwartość do kolejnej migracji, jeśli wiązałaby się ona z pozytywną zmianą w życiu. Można więc ostrożnie zakładać, że specjalistki z krajów byłego ZSRR, podobnie jak młodzi migrujący Polacy, wpisują się w nurt rosnącej indywidualizacji w wyborze dróg życiowych (White 2016: 11).

Kobiety wybierają Polskę, ponieważ rynek pracy daje im możliwość rozwoju zawodowego, który idzie w parze z godnym wynagrodzeniem i umożliwia inwestowanie w siebie, w dzieci oraz w przyszłość, co jest trudniej osiągalne na pierwotnym rynku pracy w kraju ojczystym. Część kobiet przyjeżdża do Polski w poszukiwaniu pomysłu na siebie i planu na życie, a kariera zawodowa i związana z nią pozycja materialna są skutkiem przypadku czy też szczęścia. Nową strategią w przypadku migrantek z Ukrainy po 2010 roku jest to, że korzystają z możliwości, jakie daje im praca w środowiskach międzynarodowych korporacji, są silnie zorientowane na emigrację, a wyjazd jest elementem ich planu życiowego, realizowanego od wczesnej młodości przez naukę języków obcych i wybór studiów. One same czują się kosmopolitkami – lubią swoje życie w Polsce, doceniają wyższy poziom życia, możliwości i sprawczość, jakie im daje praca nad Wisłą, ale równie dobrze mogłyby spróbować życia w innym kraju Zachodu.

Każda z moich rozmówczyń zaznaczała w wywiadach, że tym, co stanowiło duże utrudnienie w ich życiu i pracy w Polsce, były problemy natury administracyjno-formalnej. Mimo że kilka kobiet deklarowało polskie korzenie, pokrewieństwo było zbyt odległe, by móc skorzystać z preferencyjnych warunków formalizacji pobytu, jakie daje Karta Polaka.

Czynnikiem ułatwiającym odnalezienie się w zawodach bardziej „prestżowych” jest migracja indywidualna. Większość kobiet jechała do Polski jak „w nieznane”, od początku „skazane” były one na intensywną naukę realiów administracyjno-społecznych i języka, zdane były głównie na swoją determinację, upór, ale również na łut szczęścia. Żadna z narratorek nie czuła potrzeby szukania kontaktów towarzyskich w swojej grupie etnicznej czy językowej, a tworząc nowe sieci społeczne, kierowały się kryterium podobnych zainteresowań. Strategie radzenia sobie z nierównym traktowaniem wypracowywane były na podstawie wysokiego kapitału kulturowego i kompetencji językowych oraz takich cech osobowościowych, jak pewność siebie, przebojowość, determinacja, poczucie własnej wartości. Konfrontacja swoich doświadczeń z wiedzą o tym, jak pracują polskie migrantki za granicą, pozwalała im zdystansować się od własnych sytuacji interakcyjnych z reprezentantami społeczeństwa goszczącego i rozpoznać, kiedy inne traktowanie jest efektem niewiedzy, a kiedy strategią Polaków do plasowania siebie w pozycji dominującej wobec migrantów z krajów sąsiedzkich w celu leczenia własnych kompleksów. Doświadczenia zdobyte przez Ukrainki i Białorusinki w pierwszych latach pobytu nierzadko prowadziły do zmiany lub redefiniowania priorytetów i początkowych założeń związanych z migracją i pracą w Polsce. Powyższe wnioski mają posłużyć za przyczynek do badań i stanowić pierwszy krok do stworzenia wnikliwszej analizy doświadczeń wysoko wykwalifikowanych Ukrainek i Białorusinek na polskim rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Aziz, Karima. 2015. *Female Migrants' Work Trajectories: Polish Women in the UK Labour Market*, „Central and Eastern European Migration Review” 4, 2: 87–105.
- Babbie, Earl. 2004. *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bieniecki, Mirosław i Mikołaj Pawlak. 2010. *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Błuszkowski, Jan. 2003. *Stereotypy narodowe w świadomości Polaków. Studium socjologiczno-pedagogiczne*, Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Bojar, Hanna, Anna Gąsior-Niemiec, Mirosław Bieniecki i Mikołaj Pawlak. 2005. *Migranci na rynku pracy w Polsce*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Bourdieu, Pierre. 1985. *The Forms of Capital*, w: Richardson J.G. (red.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood.
- Breckner, Roswitha. 2012. *Podejścia porównawcze zorientowane na przypadki: perspektywa biograficzna jako możliwość i wyzwanie w badaniach migracji*, w: Kaja Kaźmierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii*, Kraków: Nomos.
- Castles, Stephen i Mark J. Miller. 2011. *Migracje we współczesnym świecie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Coyle, Angela. 2007. *Resistance, Regulation and Rights. The Changing Status of Polish Women's Migration and Work in the 'New' Europe*, „European Journal of Women's Studies”, 14: 37–50.
- Currie, Samantha. 2007. *De-Skilled and Devalued: The Labour Market Experience of Polish Migrants in the UK Following EU Enlargement*, „International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations”, 1: 83–116.
- Dolińska, Anna. 2014. *Praktykowanie białoruskości w strategiach rodzicielskich migrantów*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”, 2: 203–218.
- Frattini, Tommaso. 2014. *Moving up the Ladder? Labor Market Outcomes in the United Kingdom amid Rising Immigration*, Washington DC – Geneva: Migration Policy Institute, International Labour Organisation.
- Frey, Carl B. i Michael A. Osborne. 2013. *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?* Oxford Martin School Publications, http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf [05.11.2015].
- Golinowska, Stanisława (red.). 2004. *Popyt na pracę cudzoziemców*, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Górny, Agata, Izabela Grabowska-Lusińska, Magdalena Lesińska i Marek Okólski (red.). 2010. *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj migracji*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Grabowska-Lusińska, Izabela. 2012. *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Grzymała-Kazłowska, Aleksandra. 2007. *Konstruowanie „innego”. Wizerunki imigrantów w Polsce*, Warszawa: WUW.
- Hofmann, Martin i David Reichel. 2011. *Ukrainian Migration: An Analysis of Migration Movements to, through and from Ukraine*, Österreichischer Integrationsfond [dostępny w internecie poprzez wyszukiwarkę scholar.google.pl].

- Iglicka, Krystyna, Katarzyna Gmaj i Iwona Bąbiak. 2012. *Integracja imigrantek – żon polskich obywateli. Wyniki badań i rekomendacje*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Iglicka, Krystyna i Katarzyna Gmaj. 2010. *Imigracja nielegalna w Polsce zarys problematyki i szacunki*, w: Marek Zubik (red.), *Ziemia obiecana czy przystanek w drodze?*, Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Iglicka, Krystyna. 2008. *Rola polityki migracyjnej Polski w kształtowaniu migracji z Ukrainy z perspektywy teorii systemów*, w: Krystyna Slany (red.), *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Iglicka, Krystyna i Agnieszka Weiner. 2005. *Cudzoziemscy specjaliści w aglomeracji warszawskiej*, w: Janusz Grzelak i Tomasz Zarycki (red.), *Społeczna mapa Warszawy*, Warszawa: ISS Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Jóźwiak, Ignacy, Joanna Konieczna-Sałamatin i Michał Tudorowski. 2010. *Bez cudzoziemców byłibyśmy ubożsi. Wizerunek obcokrajowców na łamach polskiej prasy*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Każmierska, Kaja. 1996. *Wywiad narracyjny – technika i pojęcia analityczne*, w: Marek Czyżewski, Andrzej Piotrowski i Alicja Rokuszewska-Pawełek (red.), *Biografia a tożsamość narodowa*, Łódź: Katedra Socjologii Kultury Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kindler, Marta. 2011. *A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Klimek, Dariusz. 2015. *Funkcja ekonomiczna migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski*, Łódź: Politechnika Łódzka.
- Kloc-Nowak, Weronika. 2007. *Funkcjonowanie imigrantek z Ukrainy na polskim rynku pracy – sytuacja obecna i rekomendacje dla społeczeństwa przyjmującego*, Warszawa: Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.
- Kofman, Eleonore. 2000. *The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe*, „International Journal of Population Geography”, 6: 45–59.
- Kofman, Eleonore. 2012. *Gender and skilled migration in Europe*, „Cuadernos de Relaciones Laborales”, 1.
- Konieczna-Sałamatin, Joanna (red.). 2015. *Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014–2015*, Warszawa: iSEE – Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz, Fundacja „Nasz Wybór”.
- Konieczna-Sałamatin, Joanna. 2009. *Strategie przetrwania. Integracja imigrantów z Ukrainy na polskim rynku pracy. Raport ze zogniskowanych wywiadów grupowych*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Kordasiewicz, Anna. 2010. *Etniczny wymiar funkcjonowania rynku usług domowych w Warszawie*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Leontiyeva, Yana. 2014. *The Education–Employment Mismatch among Ukrainian Migrants in the Czech Republic*, „Central and Eastern European Migration Review”, 3, 1: 63–84.
- Morokvasic, Mirjana. 2004. *Settled in Mobility: Engendering Post-Wall Migration in Europe*, „Feminist Review”, 77: 7–25.
- Nikolova, Marina. 2015. *Ukrainian Migration to Greece: Patterns and Challenges of Remaining and of Return*, „Central and Eastern European Migration Review”, 4, 2: 107–120.
- Piore, Michael J. 1979. *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.

- Polityka Migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania. Dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2012 r.* <https://bip.mswia.gov.pl/bip/polityka-migracyjna-po/19529,Polityka-migracyjna-Polski.html> [24.10.2016].
- Shütze, Fritz. 1997. *Trajektorie cierpienia jako przedmiot badań socjologii interpretatywnej*, „Studia Socjologiczne”, 1: 11–57.
- Slany, Krystyna i Magdalena Ślusarczyk. 2012. *Genderowa specyfika rynku pracy – na przykładzie imigrantek w Polsce*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”, 1: 9–30.
- Slany, Krystyna i Magdalena Ślusarczyk. 2008. *Analiza sytuacji imigrantek na polskim rynku pracy*, w: Krystyna Slany (red.), *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Slany, Krystyna i Magdalena Ślusarczyk. 2010. *Imigranci w Polsce 1989–2008. Analiza zjawiska z uwzględnieniem płci i ekonomii*, w: Marek Zubik (red.), *Ziemia obiecana czy przystanek w drodze?*, Warszawa: Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Stoła, Dariusz. 2010. *Kraj bez wyjścia*, Warszawa: Instytut Pamięci Narodowej.
- Strzelecki, Paweł. 2012. *Podaż pracy w długim okresie a stabilność systemu ubezpieczenia społecznego*, Warszawa: Narodowy Bank Polski, Instytut Statystyki i Demografii, SGH.
- Vianello, Francesca A. 2014. *Ukrainian Migrant Workers in Italy: Coping with and Reacting to Downward Mobility*, „Central and Eastern European Migration Review”, 3, 1: 85–98.
- Wagner, Izabela. 2010. *Transnarodowy profesjonalista i jego profesjonalna kultura*, w: Łukasz Krzyżowski i Sylwia Urbańska (red.), *Mozaiki przestrzeni transnarodowych*, Kraków: Nomos.
- Wallerstein, Immanuel. 2007. *Analiza systemów-światów. Wprowadzenie*, Warszawa: Dialog.
- Włoch, Renata. 2015. *Imigranci na rynku pracy. Wprowadzenie w problematykę*, w: Joanna Konieczna-Sałamatin (red.), *Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014–2015*, Warszawa: Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz – Fundacja „Nasz Wybór”.
- Wenzel, Michał. 2009. *Stosunek do obcokrajowców w Polsce*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- White, Anne. 2016. *Polish migration to the UK compared with migration elsewhere in Europe: a review of the literature*, „Social Identities”, 22, 1: 10–25.
- Wysieńska, Kinga i Katarzyna Wencel. 2013. *Status, Tożsamość, dyskryminacja o (nie)równym traktowaniu Imigrantów w Polsce*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

HIGHLY SKILLED FEMALE MIGRANTS FROM UKRAINE AND BELARUS
ON THE PRIMARY LABOUR MARKET IN POLAND – PRELIMINARY RESEARCH

The article analyzes the professional experiences of highly skilled female migrants from Ukraine and Belarus, who pursue employment in the sectors dominated by Polish nationals, in positions reputed to be of greater social prestige or requiring targeted education and qualifications on the primary labour market in Poland. The aim of the publication is to present the results of exploratory research in terms of the context of migration of expatriates from post-socialist countries to Poland, their experiences on the Polish labour market, and the strategies developed for dealing with unequal treatment in the context of the whole migration experience. The article was based on analysis of empirical material collected in the form of narrative interviews, which were later confronted with selected subject literature.

Keywords: Ukraine, Belarus, labour migration, female migration, expatriates