

ŁUKASZ KISZKIEL

INSTYTUT SOCJOLOGII

UNIwersytet w Białymstoku

EMAIL: LUKASZKISZKIEL@GMAIL.COM

RAFAŁ JULIAN MEJSAK

INSTYTUT HISTORII I NAUK POLITYCZNYCH

UNIwersytet w Białymstoku

EMAIL: RAFALMEJSAK@OP.PL

PRAWO MIGRANTÓW PRZYMUSOWYCH DO PRACY W POLSCE – ZAKRES OCHRONY ORAZ OCENA EFEKTYWNOŚCI W ŚWIETLE BADAŃ W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Wprowadzenie

Opieka nad osobami poszukującymi ochrony międzynarodowej z powodu prześladowań zdefiniowanych w Konwencji Genewskiej dotyczącej statusu uchodźców z 1951 roku oraz Protokole Dodatkowym z 1967 roku realizowana jest w Polsce od 27 września 1991 roku¹. Prześladowaniem jest zawsze zagrożenie życia lub wolności z powodu rasy, religii, narodowości, poglądów politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej [zob. Kmak, Tokarz 2006: 42]. Rzeczypospolita Polska stając się stroną Konwencji Genewskiej przyjęła na siebie konkretne obowiązki względem migrantów przymusowych [por. Wierzbicki 1993]. Wieruszewski zwraca uwagę, że „ratyfikacja tego dokumentu spowodowała, że Polska stanęła przed koniecznością stworzenia od podstaw systemu prawnego w tej dziedzinie, określenia struktur administracyjnych, które miały zająć się problematyką uchodźczą” [2006: 109]. 21 lat doświadczeń w zakresie stosowania przywołanej umowy międzynarodowej zaowocowało

¹ Zob. Oświadczenie rządowe w sprawie przystąpienia przez Polskę do Konwencji i Protokołu z 26 listopada 1991 r., Dz. U., nr 119, poz.517 i 518. Pełna lista sygnatariuszy Konwencji z 1951 roku wraz z Protokołem Dodatkowym z 1967 roku aktualna na 1 kwietnia 2011 roku, wskazuje, iż Konwencję Genewską ratyfikowało 144 państwa, 145 państw podpisało Protokół Dodatkowy, 142 podmioty prawa międzynarodowego są sygnatariuszami obu dokumentów. Lista dostępna na stronie: <http://www.unhcr.org/3b73b0d63.html> (4.03.2013).

ukształtowaniem spójnego całościowego systemu polityki imigracyjnej [zob. Szymańska-Zybertowicz 2011: 129-172]. Jego architektura ewoluowała wraz ze wzrostem zjawiska uchodźstwa w Polsce, a także poprzez odgórny proces ujednolicania podejścia do kwestii problemowej na poziomie Unii Europejskiej.

Głównym zadaniem rzeczzonego systemu jest wsparcie beneficjentów ochrony międzynarodowej na terytorium państw w kształtowaniu ich zdolności do funkcjonowania w ramach społeczeństwa przyjmującego. Zadanie to nie jest zadaniem łatwym. Obiektywnie można wskazać kilka problemów zagrażających zdolności integracji cudzoziemców wśród których główne to: problemy psychiczne i psychologiczne wynikające z doświadczeń w kraju pochodzenia, trudności adaptacyjne w nowym środowisku kulturowym, bariera językowa czy stereotypowe podejście społeczeństwa przyjmującego [zob. Chrzanowska, Gracz, Gutkowska 2007]. Katalog barier adaptacyjnych pozostaje otwarty i ma zindywidualizowany charakter - może być różny dla każdej jednostki. Wskazane problemy w momencie ich wystąpienia i utrwalania determinują zjawisko wykluczenia społecznego. Wykluczenie społeczne jest pojęciem kształtującym się na skutek definiowania obszarów deprivacji, ograniczeń czy też niedoborów w wielu obszarach życia jednostki, grup i społeczeństw [Jasińska-Kania, Łodziński 2008: 10]. Osoba wykluczona to osoba, która pozostaje w obszarze geograficznej przynależności określonej grupy, ale pomimo chęci nie może uczestniczyć w normalnym w danym społeczeństwie sprawowaniu ról [por. Le Grand 2003]. Zjawisko to jest niepożądane z punktu widzenia prawidłowego funkcjonowania państwa z jednej strony, a także rzetelnego wywiązywania się z obowiązku opieki państwa nad uchodźcami z drugiej.

Celem opracowania jest diagnoza zakresu oraz próba oceny efektywności systemu ochrony przed wykluczeniem uchodźców z perspektywy korzystania z prawa do pracy. Analiza została dokonana w oparciu przegląd źródeł prawa międzynarodowego, prawa Unii Europejskiej oraz polskiego oraz wyniki badania przeprowadzonego wśród beneficjentów ochrony międzynarodowej zamieszkujących województwo podlaskie oraz pracowników systemu ochrony, z którego mają prawo korzystać.

Prawo do pracy migrantów przymusowych

We współczesnym świecie praca jest *conditio sine qua non* zapewniającym zdolność funkcjonowania jednostki. Prawo do pracy jest emanacją prawa do życia, a jego zabezpieczenie uprawdopodobnia godziwą egzystencję człowieka

[Szewczyk 2000: 129]. W zaproponowanej przez K. Vasaka typologii stanowi ono jedno z praw drugiej generacji [Michalska 1991: 11]. Pod pojęciem prawa do pracy rozumie się prawo, każdego chętnego i zdolnego do pracy w swym zawodzie, do korzystania z pomocy państwa w poszukiwaniu odpowiedniego zatrudnienia. Zgodnie z konkluzjami Komitetu Wykonawczego nr 50 (XXXIX 1988 rok)² pracę uznaje się za podstawowe prawo ekonomiczno-społeczne, istotne dla osiągnięcia samowystarczalności i bezpieczeństwa rodziny uchodźców. Rozważając dostęp osób poszukujących ochrony międzynarodowej do rynku pracy należy wyraźnie oddzielić gwarancje prawne przysługujące im w tym zakresie na etapie ubiegania się o ochronę oraz po jej otrzymaniu.

Sytuację osób w procedurze uchodźczej, w ramach której ocenia się podleganie kryteriom korzystania z ochrony konwencyjnej, regulują przepisy prawa Unii Europejskiej oraz prawa krajowego (polskiego)³.

W prawie Unii Europejskiej, będącej jednocześnie standardem minimalnym do implementacji przez państwa członkowskie, podstawowym źródłem prawa poruszającym kwestie dostępu osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy do rynku pracy jest dyrektywa Rady 2003/9/WE z dnia 27 stycznia 2003 r. ustanawiającą minimalne normy dotyczące przyjmowania osób ubiegających się o azyl⁴. Zgodnie z jej art.11 państwa członkowskie wyznaczają termin biegnący od momentu złożenia wniosku o udzielenie ochrony międzynarodowej, w którym wnioskodawca pozbawiony jest dostępu do rynku pracy⁵. Przywołany przepis *de facto* ogranicza zdolność korzystania z dostępu do analizowanego prawa w pierwszym etapie obecności migranta w kraju przyjmującym. Okoliczność ta wynika z faktu, gwarancji zabezpieczenia socjalnego, świadczonego na rzecz osób, które złożyły wniosek uchodźczy. Ograniczenie trwa maksymalnie przez rok⁶. Jeżeli przed upływem 12 miesięcy państwo odpowiedzialne za rozpatrzenie sprawy lub w którym wniosek został złożony nie wyda decyzji w pierwszej instancji, winna być wydana decyzja przyznająca wnioskodawcy dostęp do rynku pracy⁷. Pewną okolicznością łagodzącą niekorzystne położenie osób pozostających w procedurze uchodźczej jest gwarancja dostępu do kształcenia zawodowego pomimo braku dostępu do rynku pracy.

Polskie przepisy prawa w zakresie dostępu osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy do rynku pracy są mniej restrykcyjne. Zgodnie z art. 36 ust.

² Executive Committee Conclusion, No. 50 (XXXIX) *General Conclusion on International Protection*

³ Konwencja Genewska z 1951 roku reguluje bowiem pozycję prawną osób, które uzyskały status uchodźcy.

⁴ Dz. U. L 31 nr 31, z dnia 27.0.2003, s.18.

⁵ Art. 11 dyrektywy Rady 2003/9/WE

⁶ W terminie tym powinna zostać wydana decyzja regulująca sytuację aplikanta.

⁷ Art. 11 ust. 2 dyrektywy Rady 2003/9/WE

1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁸, brak rozstrzygnięcia, o przyznaniu lub nie ochrony, w terminie 6 miesięcy skutkuje wydaniem przez Szefa Urzędu do spraw Cudzoziemców zaświadczenia, które wraz z tymczasowym zaświadczeniem tożsamości cudzoziemca stanowi podstawę dla wnioskodawcy i małżonka, w imieniu którego wnioskodawca występuje, do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Uprawnienie to nabywa się na wniosek, zaś jego realizację określają przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁹. Wnioskowy tryb nabycia prawa do pracy przez osoby poszukujące ochrony w Polsce, należy uznać za okoliczność utrudniającą korzystanie z tego prawa. Problem wyraża się przede wszystkim w niskiej skłonności zainteresowanych dostępem do prawa do występowania przed organami administracyjnymi. Lęk ten ma charakter zrozumiały i wynika z nieufności, a także strachu migrantów przed organami władz w państwie przyjmującym. Pożądaną w tym zakresie kwestią byłoby automatyczne, po upływie oznaczonego terminu, uzyskanie prawa do pracy przez cudzoziemca.

Prawo do pracy uznanych uchodźców wynika bezpośrednio z przepisów Konwencji Genewskiej z 1951 roku. Umowa międzynarodowa przewiduje trzy standardy traktowania uchodźców na terytorium kraju przyjmującego:

- standard narodowy, polegający na traktowaniu osób, którym przyznano status uchodźcy w odniesieniu do pewnych praw, w taki sposób jak własnych obywateli;
- traktowanie uchodźców w sposób nie mniej korzystny niż w tych samych okolicznościach pozostałych cudzoziemców;
- traktowanie zgodne z klauzulą najwyższego uprzywilejowania, która polega na przyznaniu uchodźcom, takich praw, jakie posiada lub będzie posiadała w przyszłości w takich samych okolicznościach grupa cudzoziemców najbardziej uprzywilejowana w danej dziedzinie [Zdanowicz 2007: 224].

Zgodnie z art.17 KG w kwestii dostępu do pracy najemnej strony zobowiązują się do zabezpieczenia standardu najkorzystniejszego traktowania uchodźców. Najkorzystniejsze traktowanie oznacza traktowanie na równi z obywatelami obcego państwa w dostępie do pracy najemnej. W podobny sposób zagwarantowane jest prawo uchodźców do samozatrudnienia¹⁰. Poza ochroną konwencyjną zabezpieczenie prawa do pracy uchodźców świetle prawa międzynarodowego, przysługuje na podstawie Powszechnej Deklaracji Praw Czło-

⁸ Dz. U. nr 128 poz. 1176.

⁹ Dz. U. nr 99 poz. 1001.

¹⁰ Art. 18 Konwencji dotyczącej statusu uchodźcy.

wieka ONZ z 1948 roku. Zgodnie z art.23 ust.1 każdemu człowiekowi przysługuje prawo do pracy, do swobodnego wyboru zatrudnienia, do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy oraz ochrony przed bezrobociem. Przepis deklaracji potwierdził Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 roku¹¹ W świetle jego zapisów strony uznają prawo do pracy, które obejmuje prawo każdego człowieka do możliwości uzyskania możliwości utrzymania się poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą¹².

Na poziomie regulacji UE prawo do pracy jednostki zostało wyrażone *expressis verbis* w Karcie Praw Podstawowych (KPP)¹³, której art. 15 stanowi, iż każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu. Karta zawiera zakaz rozróżnienia w kwestii zatrudnienia i wynagrodzenia oraz kształcenia pracownika¹⁴. Przywołane normy ogólne znalazły potwierdzenie w dyrektywie Rady 2004/83/WE w sprawie minimalnych norm dla kwalifikacji i statusu obywateli państw trzecich lub bezpaństwowców jako uchodźców lub jako osoby, które z innych względów potrzebują międzynarodowej ochrony oraz zawartości przyznawanej ochrony¹⁵. Art. 26 dyrektywy stanowi, iż państwa członkowskie zobowiązują się umożliwić udział w zatrudnieniu lub samozatrudnieniu beneficjentom statusu uchodźcy oraz ochrony uzupełniającej zgodnie z zasadami ogólnie stosowanymi do danego zawodu oraz do usług publicznych. Przepis nie ma charakteru bezwzględnego, gdyż uzależnia jego realizację od zasad ogólnych stosowanych do danego zawodu lub usług publicznych. W konsekwencji istnieją zawody i usługi, z dostępu do których uchodźcy są wykluczeni. Wyłączenie odnosi się do zawodów, których wykonywanie zależy od posiadania obywatelstwa danego kraju. Wraz z przyznaniem odpowiedniego statusu cudzoziemiec na terenie UE korzysta z pozostałych praw odnoszących się do rynku pracy. Tym samym migranci przymusowi są beneficjentami dyrektywy 2006/54/WE z 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy¹⁶. Celem dyrektywy jest eliminacja wszelkich przejawów dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej¹⁷. Zagadnienie dyskryminacji podnosi również dyrektywa Rady

¹¹ Dz. U. 1977 nr 38 poz.169.

¹² Art. 6 MPPGSiK.

¹³ Dz. U. 2007/C 303/01, <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303PL.01000101.htm>.

¹⁴ Zob. art.14 ust. 1 art. 21 oraz art.23 KPP.

¹⁵ Dz. U. L 304 z 30.09.2004, s.12-23.

¹⁶ Dz. U. L 204/23 z 5.07.2006.

¹⁷ Dyrektywa definiuje dyskryminację bezpośrednią jako sytuację, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywal-

2000/43 wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne¹⁸. Zatem kwestia możliwości korzystania z prawa do pracy migrantów przymusowych w państwie przyjmującym w UE w większości podlega regulacjom tego państwa. Porządek prawa międzynarodowego oraz UE stanowi jedynie stosunkowo ogólny punkt odniesienia.

Analizując na tym tle polskie rozwiązania prawne, trzeba stwierdzić, że są one zgodne z prawem międzynarodowym oraz prawem UE. Ochrona właściwa dostępu do pracy migrantów przymusowych w Polsce realizowana jest w dwóch etapach. Pierwszy etap trwa maksymalnie dwanaście miesięcy i wyraża się w realizacji indywidualnego programu integracji, drugi, bez ograniczeń czasowych, po jego zakończeniu. Roczny okres przejściowy ma służyć nabyciu umiejętności funkcjonowania cudzoziemca w nowym środowisku i jest konsekwencją standardu prawa UE. Adaptacja, choć realizowana przy wysokim wsparciu socjalnym, dotyczy także obszaru rynku pracy. W Polsce realizując taki program, cudzoziemcy mają obowiązek zameldowania się w miejscu zamieszkania, zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy, aktywnego szukania pracy, a także uczestniczenia w kursach języka polskiego [Frelak i in. 2009: 16]. Podstawowa trudność z jaką muszą się zmierzyć na tym etapie odnosi się do braku znajomości języka polskiego oraz braku dokumentów poświadczających kwalifikacje do wykonywania zawodu. Wskazane bariery, najczęściej skutkują niepowodzeniem w możliwości skorzystania z ofert urzędu pracy. Wymienione czynniki sprawiają, że migranci przymusowi często zasilają szarą strefę, podejmując nielegalną pracę.

Na gruncie prawa polskiego podstawowym aktem prawa w zakresie prawa do pracy jest ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Na podstawie jej art. 87 cudzoziemcy, którzy uzyskali status uchodźcy, lub ochronę uzupełniającą, jak również członkowie rodzin obywateli polskich, mają nieograniczony dostęp do rynku pracy. Stawia to wymienione kategorie osób w uprzywilejowanej pozycji względem pozostałych cudzoziemców, którzy do legalnego zatrudnienia wymagają zezwolenia na pracę wydawanego przez wojewodę. Zgodnie z przepisami prawa polskiego, stosunek pracy, którego stroną są wskazane osoby podlega ochronie wynikającej z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy¹⁹. Standard kodeksowy gwarantuje ochronę przed

nej sytuacji. Dyskryminacja pośrednia to sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne.

¹⁸ Dz. U. L. 180 z 19.07.2000, s.22-26.

¹⁹ Dz. U. nr 24 poz.141.

dyskryminacją, zarówno pośrednią jak i bezpośrednią, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną

Migranci przymusowi, na podstawie kodeksu pracy, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Ponadto przysługują im pozostałe prawa pracy, czyli prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, urlopów, dni wolnych od pracy oraz minimalnego wynagrodzenia za pracę. W przypadku gdy prawa pracownicze są łamane można ich dochodzić przed sądem pracy.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa obowiązki państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Zgodnie z jej postanowieniami osoby objęte ochroną na terytorium RP mogą korzystać z pośrednictwa rynku pracy, poradnictwa zawodowego, sfinansowania kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu. Wskazane grupy podmiotowe mogą ubiegać się także o pożyczki na sfinansowanie kosztów specjalistycznego szkolenia w celu podjęcia zatrudnienia wymagającego szczególnych kwalifikacji oraz przyznania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Mają oni także prawo korzystać z ubezpieczenia oraz zasiłku dla bezrobotnych,

Analizowana ochrona prawa do pracy wyraża się także w zapewnieniu realizacji swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Ustawa z 2 lipca 2004 r. o swobodzie prowadzenia działalności gospodarczej²⁰ przyznaje uchodźcom - obok cudzoziemców posiadających zezwolenie na osiedlenie się, zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony, zgodę na pobyt tolerowany; korzystających z ochrony czasowej lub uzupełniającej na terenie RP - prawo do wykonywania i prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Polski na zasadach przysługujących obywatelowi polskiemu²¹.

Migranci przymusowi na podlaskim rynku pracy

Próba identyfikacji efektywności ochrony przed wykluczeniem społecznym osób znajdujących schronienie w Polsce w obszarze ich dostępu do rynku pracy

²⁰ Dz. U. nr 173 poz. 1807.

²¹ Art.13 ust. 2. ustawy o swobodzie prowadzenia działalności gospodarczej.

została podjęta w ramach badania wśród beneficjentów ochrony oraz pracowników instytucji rynku pracy. Badanie miało charakter zarówno ilościowy – kierowany do cudzoziemców²², jak i jakościowy adresowany do pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku. Zrealizowano je w 2010 roku.

Do zdiagnozowania sytuacji beneficjentów ochrony przyznanej przez państwo polskie zastosowano technikę kwestionariuszową, a uściślając, zestandaryzowaną, samowypełnialną ankietę. Użycie narzędzia w postaci ankiety uzupełnianej przez respondenta z pominięciem ankietera, wynikało ze specyfiki badanej populacji. Populacja migrantów przymusowych na terenie województwa podlaskiego stanowi homogeniczną²³, zamkniętą grupę społeczną. W wszelkie formy dotarcia do jej członków są odbierane podejrzliwie, a kierowane do nich ankiety najczęściej traktowane są jako źródło zagrożenia i niepotrzebnych kłopotów. Uwzględniając wskazane trudności, badanie ilościowe zrealizowano z pomocą dwóch osób pochodzących z badanej populacji²⁴. Ankiety zostały przetłumaczone na język rosyjski. Dobór próby miał charakter celowy. Nie użyto probabilistycznych metod konstruowania próby, zapewniającej reprezentatywność, ze względu na eksploracyjny charakter badania (nie natrafiono na badania prowadzone na terenie województwa podlaskiego, które poruszałyby kwestię dostępności uchodźców do rynku pracy) oraz specyfikę respondentów (homogeniczność i wycofanie grupy). Łącznie w badaniu ilościowym wzięło udział 204 respondentów, którzy rekrutowani byli w kilku miejscach w zależności od posiadanego statusu prawnego. Ankiety wręczono wszystkim osobom pochodzenia czeczeńskiego zamieszkującym zlokalizowane na terenie województwa podlaskiego ośrodki dla uchodźców: w Białymstoku i Łomży. Ponadto, zaangażowane w rekrutację respondentów Czeczenki, rozdystrybuowały ankietę poza ośrodkami, wśród osób posiadających już status uchodźcy, ochrony uzupełniającej bądź objętych indywidualnym programem integracyjnym. Dość dużym mankamentem były natomiast braki danych. Część respondentów celowo nie udzielała odpowiedzi na pytania, które ich zdaniem mogły przysporzyć im nieprzyjemności. Dlatego w tabelach prezentowanych w artykule podstawy liczebności zmieniają się w zależności od treści pytania bądź stwierdzenia.

²² Respondentami były osoby zamieszkujące w ośrodkach dla uchodźców (w zestawieniu zidentyfikowani jako osoby w procedurze) a także poza nimi (w zestawieniu zidentyfikowani jako uchodźcy, w tym osoby realizujące indywidualny program integracyjny, oraz osoby z przyznanym statusem ochrony uzupełniającej).

²³ Blisko 100% migrantów przymusowych zamieszkujących na terenie województwa pochodzi z Czeczenii.

²⁴ Pomoc w realizacji badania zaoferowały dwie kobiety pochodzenia czeczeńskiego, które wywodziły się z diagnozowanego środowiska.

Równolegle posłużono się w badaniu metodą jakościową, a konkretnie zrealizowano 6 indywidualnych wywiadów pogłębionych z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku.

W artykule tabele prezentujące rozkłady częstości i liczebności wybranych zmiennych zawierają symbole (+/-). Oznaczają one istotności statystyczne na poziomie ufności 95% i ukazują znaczące różnice (w ujęciu %) między porównywanymi wartościami zmiennych statystycznych. Co więcej, w wybranych tabelach zamieszczono kumulatywne wartości stwierdzeń w postaci: raczej i zdecydowanie się zgadzam oraz raczej i zdecydowanie się nie zgadzam. Interpretując tabelę należy pamiętać, aby nie sumować tych wartości do podstawy (liczebności i częstości).

Tabela 1. Posiadany status prawny w ujęciu liczbowym i procentowym

R2. Status uchodźcy:	Próba całkowita		Płeć			
			Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]
W procedurze	53	26	24	25	29	28
Indywidualny program integracyjny	45	22	25	26	19	17
Status uchodźcy	15	7	6	6	9	9
Ochrona uzupełniająca	91	45	41	43	48	46
Razem	204	100	96	100	105	100

Źródło: badania własne.

Rozkład liczebności badanej populacji oraz zmiennej płeć ze względu na posiadany status prawny prezentuje tabela 1. Modalną (91 osób) stanowili respondenci posiadający ochronę uzupełniającą; 53 osoby pozostawały w procedurze, 45 badanych realizowało IPI, a 15 posiadało status uchodźcy. Nie odnotowano istotnych różnic statystycznych ze względu na posiadany status prawny a płeć respondenta.

Proces integracji uchodźców ma wymiar dwukierunkowy. Oznacza to, że dla jego powodzenia niezbędne jest równe zaangażowanie dwóch jego stron. Jest to o tyle ważne, że bez rzeczywistego uczestnictwa cudzoziemców system integracji ma postać pozorną i jest nieefektywny. Pewnym wskaźnikiem (tabela 2) obrazującym nastawienie migrantów do realizacji założonego celu jest chęć do pozostania na stałe w aktualnym kraju schronienia.

Tabela 2. Polska jako kraj docelowy pobytu wśród badanej populacji imigrantów

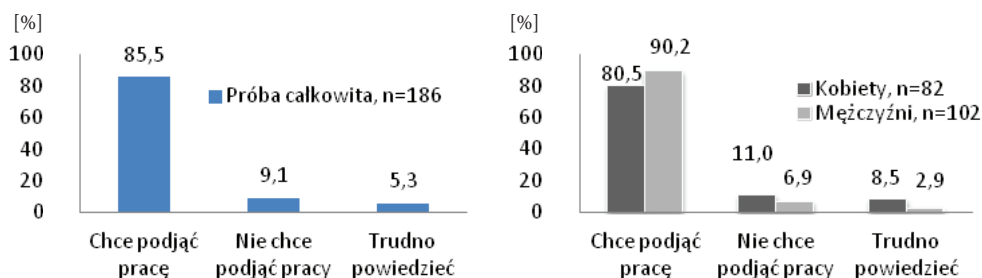
R5. Czy Polska jest krajem docelowym w którym chciał/a\by Pan/i mieszkać	Próba całkowita		Posiadany status:								Płeć			
			W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status uchodźcy		Ochrona Uzupełniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Tak	89	44,9	20	38,5	28	62,2+	3	27,3	38	42,2	46	49,5	42	41,2
Nie	109	55,1	32	61,5	17	37,8-	8	72,7	52	57,8	47	50,5	60	58,8
Razem	198	100	52	100	45	100	11	100	90	100	93	100	102	100

Źródło: badania własne.

Okazuje się, że dla większości badanych (55%) Polska nie jest docelowym krajem pobytu. Wśród respondentów pozostających w procedurze, posiadających status uchodźcy oraz objętych ochroną uzupełniającą dominuje przekonanie, iż Polska nie jest krajem docelowym ich pobytu: twierdzi tak adekwatnie 61,5%, 72,7% i 57,8%. Jedynie w przypadku osób realizujących IPI zarysowuje się istotna statystycznie różnica i odmienność poglądów. W tej grupie zdecydowana większość badanych (62,2%) przyznaje, że Polska jest miejscem ich docelowego pobytu. Niemniej jednak, z punktu widzenia celowości podejmowanych działań względem migrantów przymusowych wyniki przyjmują niesatysfakcjonującą, a wręcz niepokojącą postać. Zgodnie z powszechną opinią, na taki stan rzeczy duży wpływ ma relatywnie niższy poziom zabezpieczenia socjalnego, względem innych krajów UE, oferowanego migrantom w Polsce.

Negatywny stosunek do perspektywy stałego osiedlenia się w Polsce nie znajduje odzwierciedlenia w chęci podjęcia zatrudnienia na jej terenie. Ponad 85% respondentów deklaruje chęć podjęcia pracy w Polsce. Zmienną wpływającą na deklaracyjną chęć rozpoczęcia pracy jest płeć. Istotnie częściej na znalezieniu pracy zależy mężczyznom niż kobietom (rysunek 1).

Rysunek 1. Chęć podjęcia pracy w badanej populacji imigrantów



Źródło: badania własne.

Biorąc pod uwagę status uchodźcy najmniej zainteresowani, choć i tak wskaźnik zainteresowania wynosi 80%, są realizatorzy IPI. Odnosząc się do powyższych wyników można postawić następującą tezę. Zdecydowana większość badanych chce pracować, aby polepszyć swoją sytuację społeczną i niezależnić się od środków otrzymywanych od instytucji państwowych zajmujących się kwestią uchodźców. Zgodnie z przytoczoną argumentacją, osobom realizującym IPI, które otrzymują wysokie świadczenia pieniężne, nie zależy w takim samym stopniu na znalezieniu pracy jak pozostałym. To, że istotnie więcej mężczyzn deklaruje chęć do pracy niż kobiet, jest typowym uwarunkowaniem kulturowym, określającym podział ról w rodzinie. W kulturze czeczeńskiej, głównie mężczyzna odpowiedzialny jest za utrzymanie bliskich, kobieta zaś zajmuje się gospodarstwem domowym.

Tabela 3. Dopasowanie kwalifikacji zawodowych migrantów do potrzeb rynku pracy

Moje kwalifikacje zawodowe są dopasowane do potrzeb rynku w Polsce	Próba całkowita		R2. Jaki jest status:								Płeć			
			W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status uchodźcy		Ochrona Uzupelniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Zdecydowanie i raczej się zgadzam	82	45,5	16	34,8	18	43,9	7	58,3	41	51,3	30	38	51	51,5
Zdecydowanie się zgadzam(a)	38	21,2	7	15,2	8	19,5	3	25	20	25	16	20,3	22	22,2

Raczej się zgadzam(a)	44	24,6	9	19,6	10	24,4	4	33,3	21	26,3	14	17,7	29	29,3
Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	62	34,6	19	41,3	17	41,5	3	25	23	28,8	32	40,5	30	30,3
Raczej się nie zgadzam	21	11,7	6	13	2	4,9	2	16,7	11	13,8	9	11,4	12	12,1
Zdecydowanie się nie zgadzam	14	7,8	5	10,9	4	9,8	-	-	5	6,3	8	10,1	6	6,1
Zdecydowanie i raczej się nie zgadzam	35	19,6	11	23,9	6	14,6	2	16,7	16	20	17	21,5	18	18,2
Razem	179	100	46	100	41	100	12	100	80	100	79	100	99	100

Źródło: badania własne.

Odnosząc się do dopasowania swoich kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy (tabela 3) prawie 46% badanych uważa je za właściwe (odpowiedzi raczej i zdecydowanie się zgadzam). Blisko co piąty badany (19,6%) jest jednak zdania, iż posiadane przez niego kwalifikacje zawodowe są niewystarczające do tego, aby móc podjąć określony zawód w Polsce (kumulacja odpowiedzi raczej bądź zdecydowanie się nie zgadzam). Jednocześnie niespełna 70% respondentów uważa, że w Polsce, o ile w ogóle dostaliby pracę, byłaby ona wyłącznie poniżej ich kwalifikacji (tabela 4).

Tabela 4. Kwalifikacje zawodowe a perspektywa zatrudnienia

W Polsce mogą wykonywać pracę tylko poniżej swoich kwalifikacji	Próba całkowita		Posiadany status								Płeć			
			W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status uchodźczy		Ochrona Uzupełniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Zdecydowanie i raczej się zgadzam	126	68,1	20	45,5	32	74,4	8	66,7	66	76,7	57	69,5	67	66,3
Zdecydowanie się zgadzam(a)	77	41,6	13	29,5	18	41,9	3	25	43	50+	39	47,6	37	36,6

Raczej się zgadzam(a)	49	26,5	7	15,9-	14	32,6	5	41,7	23	26,7	18	22	30	29,7
Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	37	20	16	36,4+	7	16,3	1	8,3	13	15,1	16	19,5	21	20,8
Raczej się nie zgadzam	11	5,9	4	9,1	2	4,7	2	16,7	3	3,5	3	3,7	8	7,9
Zdecydowanie się nie zgadzam	11	5,9	4	9,1	2	4,7	1	8,3	4	4,7	6	7,3	5	5
Zdecydowanie i raczej się nie zgadzam	22	11,9	8	18,2	4	9,3	3	25	7	8,1	9	11	13	12,9
Razem	185	100	44	100	43	100	12	100	86	100	82	100	101	100

Źródło: badania własne.

Istotnie częściej ze stwierdzeniem, iż wykonywana praca będzie poniżej kwalifikacji badanych zgadzają się osoby objęte ochroną uzupełniającą – ponad 76%. Wynik ten wskazuje na większą nadzieję i zaufanie we własne siły na wstępnym etapie przebywania na terenie RP. Obiektywnie jest to skutek braku możliwości weryfikacji swojego stanowiska z uwagi na prawne ograniczenia w dostępie do pracy w pierwszych sześciu miesiącach pobytu. Taka struktura odpowiedzi jest również odzwierciedleniem rzeczywistości, w której faktycznie uchodźcy, o ile w ogóle, wykonują najczęściej pracę fizyczną.

Odmienne oceniają dopasowanie kwalifikacji zawodowych migrantów przymusowych do rynku pracy pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku. Ich zdaniem, w zdecydowanej większości nie dysponują oni potencjałem poszukiwanym aktualnie przez pracodawców. „Uchodźcy nie posiadają kwalifikacji na miarę dzisiejszego rynku pracy”²⁵ twierdzi jeden z badanych urzędników. Dodatkowo podkreśla „nie ma żadnych dokumentów potwierdzających kwalifikacje, więc tak naprawdę nie wiemy, co potrafią...” Problem braku dokumentacji nabytych wcześniej kwalifikacji oraz świadectw ilustrujących poziom wykształcenia jest istotny z punktu widzenia efektywnego poszukiwania pracy. Tradycyjnie bowiem zarówno instytucje pośredniczące, jak i sami pracodawcy wymagają udokumentowania przygotowania do pracy. Dotyczy to szczególnie oczekiwań odnośnie posiadania innych niż podstawowa praca fizyczna.

²⁵ Pracownik PUP w Białymstoku, wykształcenie wyższe, staż pracy 6 lat, wywiad z 14 VII 2010 roku.

Tabela 5. Przewidywana przez cudzoziemca wysokość wynagrodzenia za tą samą pracę w porównaniu do pracownika z obywatelstwem polskim

Uważam, że za tą samą pracę otrzymałbym mniejsze wynagrodzenie niż obywatel Polski	Próba całkowita		Posiadany status								Płeć			
			W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status uchodźczy		Ochrona Uzupełniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Zdecydowanie i raczej się zgadzam	147	82,6	24	60-	36	94,7+	10	76,9	77	88,5+	64	82,1	81	82,7
Zdecydowanie się zgadzam(a)	117	65,7	22	55	29	76,3	7	53,8	59	67,8	55	70,5	61	62,2
Raczej się zgadzam(a)	30	16,9	2	5-	7	18,4	3	23,1	18	20,7	9	11,5	20	20,4
Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	15	8,4	10	25+	-	-	-	-	5	5,7	8	10,3	7	7,1
Raczej się nie zgadzam	5	2,8	2	5	-	-	1	7,7	2	2,3	1	1,3	4	4,1
Zdecydowanie się nie zgadzam	11	6,2	4	10	2	5,3	2	15,4	3	3,4	5	6,4	6	6,1
Zdecydowanie i raczej się nie zgadzam	16	9	6	15	2	5,3	3	23,1	5	5,7	6	7,7	10	10,2
Razem	178	100	40	100	38	100	13	100	87	100	78	100	98	100

Źródło: opracowanie własne.

Ponad 80% ankietowanych pozytywnie (zdecydowanie bądź raczej się zgadza) odnosi się do stwierdzenia, że za tą samą pracę otrzymają niższe wynagrodzenie niż obywatel RP (tabela 5). Osoby pozostające w procedurze istotnie częściej (25%) nie potrafiły zająć jednoznacznego stanowiska względem przedłożonego im w ankiecie stwierdzenia, dodatkowo mniejszy odsetek w tej grupie aprobował odpowiedzi pozytywne (zdecydowanie bądź raczej się zgadzam) w porównaniu do respondentów z odmiennym statusem (IPI czy ochrona uzupełniająca). Formułując tezę, można założyć, że osoby pozostające w proce-

durze, nie znając uwarunkowań prawnych i aspektów związanych z rynkiem pracy, z większą dozą niepewności wypowiedzieli się odnośnie sprawiedliwości wynagrodzeń niż uznani uchodźcy oraz beneficjenci ochrony uzupełniającej. Reasumując można stwierdzić, że cudzoziemcy posiadają świadomość, która jest specyfiką każdej emigracji zarówno dobrowolnej, jak i przymusowej, że najczęściej zmuszeni będą wykonywać pracę poniżej swoich kwalifikacji za wynagrodzenie niższe niż autochtoni.

Omawiane przeświadczenie uchodźców znajduje również odzwierciedlenie w opinii pracowników PUP. Uzasadniając ją nie odnoszą się jednak do kwestii dyskryminacji płacowej, którą podnoszą uchodźcy. W opinii pracowników PUP jest to pochodna wyboru nielegalnej formy zatrudnienia oraz społecznej postawy dwóch stron stosunku pracy. Praca w szarej strefie z reguły jest niżej płatna. Opłacalność procedury jest atrakcyjna do pewnego momentu dla dwóch stron. Uchodźcy bardzo często nielegalnie pracując, legalnie są beneficjentami opieki społecznej. Pracodawca zaś w ten sposób obniża koszt bieżącego funkcjonowania z uwagi na unikanie opłat związanymi z fiskalnymi kosztami pracy. Odnosząc się do cech zjawiska można mówić o powszechnym przyzwoleniu i akceptacji funkcjonowania niższych stawek dla cudzoziemców niż autochtonów, których obecność na obcym terytorium związana jest właśnie z ekonomicznym czynnikiem migracji. Funkcjonujący w świadomości społecznej brak rozróżnienia podstaw obecności cudzoziemców na terenie RP rzutuje, w opinii pracowników PUP, na wspólne w konsekwencji niekorzystne traktowanie uchodźców, tak jak innych cudzoziemców.

Oprócz chęci i oczekiwań odnośnie pracy istotnym czynnikiem pozyskania zatrudnienia jest zdolność jego poszukiwania (tabela 6).

Tabela 6. Deklarowana wiedza cudzoziemców na temat instytucji pośrednictwa rynku pracy

Wiem, gdzie trzeba się udać aby znaleźć pracę	Próba całkowita		Posiadany status								Płeć			
			W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status		Ochrona Uzupełniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Zdecydowanie i raczej się zgadzam	78	57,8	10	41,7	17	65,4	7	70	44	58,7	31	54,4	46	60,5

Zdecydowanie się zgadzam(a)	32	23,7	4	16,7	4	15,4	5	50	19	25,3	15	26,3	16	21,1
Raczej się zgadzam(a)	46	34,1	6	25	13	50	2	20	25	33,3	16	28,1	30	39,5
Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	27	20	5	20,8	4	15,4	1	10	17	22,7	13	22,8	13	17,1
Raczej się nie zgadzam	11	8,1	5	20,8	1	3,8	–	–	5	6,7	4	7	7	9,2
Zdecydowanie się nie zgadzam	19	14,1	4	16,7	4	15,4	2	20	9	12	9	15,8	10	13,2
Zdecydowanie i raczej się nie zgadzam	30	22,2	9	37,5	5	19,2	2	20	14	18,7	13	22,8	17	22,4
Razem	135	100	24	100	26	100	10	100	75	100	57	100	76	100

Źródło: opracowanie własne.

Blisko 60% ankietowanych zorientowanych jest gdzie należy się udać w poszukiwaniu pracy. Choć niskie liczebności wpłynęły na niemożność wskazania istotności statystycznych, to rozkłady procentowe mogą stanowić podstawę do postawienia kilku tez. Odnotowane wyższe wskazania w grupie osób dłużej przebywających na terenie Polski uprawnia do następujących wniosków. Po pierwsze, co zostało już podniesione, praca jest podstawową potrzebą człowieka. Z tego powodu w pierwszej kolejności zaspokajana jest potrzeba informacji, gdzie należy się udać, aby teoretycznie pracę dostać. Po drugie, jest to pochodna nałożonego na uchodźców obowiązku rejestracji we właściwym urzędzie, determinującego korzystanie ze świadczeń pomocowych. Zwłaszcza drugi z przytoczonych argumentów znajduje silne odzwierciedlenie w opinii pracowników PUP. Ilustruje to cytat z wywiadu „przychodzą tylko po to, bo muszą dopełnić formalności związanych z wypłatą świadczeń”²⁶ Dotarcie do instytucji rynku pracy nie zawsze skutkuje satysfakcjonującym rezultatem. Istotnym czynnikiem sukcesu jest efektywna komunikacja i wola współpracy pomiędzy cudzoziemcem i pracownikiem (tabela 7).

²⁶ Pracownik PUP w Białymstoku, wykształcenie wyższe, staż pracy 4 lata, wywiad z 14 VII 2010 roku.

Tabela 7. Opinia cudzoziemców odnośnie znajomości języka rosyjskiego przez pracowników PUP

Z urzędnikami urzędu pracy mogę rozmawiać w moim języku	Próba całkowita		Posiadany status								Płeć			
			W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status uchodźczy		Ochrona Uzupełniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Zdecydowanie i raczej się zgadzam	33	22,9	6	26,1	8	27,6	1	10	18	22	18	28,6	15	19
Zdecydowanie się zgadzam(a)	19	13,2	2	8,7	4	13,8	1	10	12	14,6	12	19	7	8,9
Raczej się zgadzam(a)	14	9,7	4	17,4	4	13,8	–	–	6	7,3	6	9,5	8	10,1
Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	16	11,1	5	21,7	5	17,2	–	–	6	7,3	9	14,3	6	7,6
Raczej się nie zgadzam	25	17,4	2	8,7	5	17,2	2	20	16	19,5	9	14,3	15	19
Zdecydowanie się nie zgadzam	70	48,6	10	43,5	11	37,9	7	70	42	51,2	27	42,9	43	54,4
Zdecydowanie i raczej się nie zgadzam	95	66	12	52,2	16	55,2	9	90+	58	70,7	36	57,1-	58	73,4+
Razem	144	100	23	100	29	100	10	100	82	100	63	100	79	100

Źródło: opracowanie własne.

Aż 66% ankietowanych nie zgadza się z twierdzeniem, iż pracownicy urzędu pracy posługują się językiem zrozumiałym dla większości migrantów przymusowych zamieszkujących Podlasie. Zgodnie z procentowym rozkładem, liczba opinii negatywnych jest proporcjonalna do czasu przebywania na terenie RP. Takie wyniki znajdują odzwierciedlenie w deklarowanej znajomości języka rosyjskiego przez pracowników PUP. Jak twierdzą, znają język rosyjski słabo, bazując na wiedzy z czasów szkolnych. Potwierdzenie potencjalnych trudności w komunikowaniu się można również wnioskować z braku w strukturze urzędu pracownika dedykowanego obsłudze cudzoziemców posługujących się językiem rosyjskim. W myśl przepisów prawa, uchodźcom, a także osobom ze statusem ochrony uzupełniającej na rynku pracy przysługują takie same prawa jak obywatelom, jednak realizacja tych praw napotyka faktyczne trud-

ności. Jedną z nich jest właśnie brak znajomości języka. Gwarantowanie prawa równego dostępu do instytucji rynku pracy przy jednoczesnym braku zabezpieczenia zdolności komunikacyjnej jest obiektywną barierą o charakterze wykluczeniowym.

Bariera ta pozostaje aktualna również na poziomie korzystania z instrumentów rynku pracy jakim są szkolenia i kursy oferowane osobom bezrobotnym (tabela 8).

Tabela 8. Opinia cudzoziemców na temat dostępności kursów w rodzimym języku w PUP

W urzędzie pracy dostępne są kursy w moim języku	Próba całkowita		Posiadany status								Płeć			
			W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status uchodźczy		Ochrona Uzupełniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Zdecydowanie i raczej się zgadzam	10	7,1	4	21,1	2	6,7	-	-	4	4,8	8	12,9+	2	2,6-
Zdecydowanie się zgadzam(a)	6	4,3	1	5,3	2	6,7	-	-	3	3,6	4	6,5	2	2,6
Raczej się zgadzam(a)	4	2,9	3	15,8	-	-	-	-	1	1,2	4	6,5+	-	-
Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	14	10	2	10,5	6	20	-	-	6	7,2	8	12,9	5	6,6
Raczej się nie zgadzam	24	17,1	2	10,5	2	6,7-	2	25	18	21,7	11	17,7	12	15,8
Zdecydowanie się nie zgadzam	92	65,7	11	57,9	20	66,7	6	75	55	66,3	35	56,5-	57	75+
Zdecydowanie i raczej się nie zgadzam	116	82,9	13	68,4	22	73,3	8	100+	73	88	46	74,2-	69	90,8+
Razem	140	100	19	100	30	100	8	100	83	100	62	100	76	100

Źródło: opracowanie własne.

Ponad 80% respondentów wskazuje na brak dostępności kursów zawodowych prowadzonych w języku rosyjskim. Jest to odzwierciedlenie stanu fak-

tycznego, gdyż na postawione tak pytanie urzędnicy wprost mówią, że takich kursów po prostu nie ma²⁷.

Prawie 66% badanych zdecydowanie nie zgadza się z opinią o dostępności indywidualnych szkoleń dla uchodźców w urzędach pracy. Biorąc pod uwagę zmienną płeć, widoczne jest, że mężczyźni istotnie częściej aniżeli kobiety nie zgadzają się z faktem dostępności kursów w rodzimym języku.

Szczególnym przypadkiem ograniczającym efektywność akceptacji ofert urzędów pracy kierowanych do cudzoziemców jest niedopasowanie kulturowe (tabela 9).

Tabela 9. Opinia cudzoziemców na temat kierowanych do nich ofert pracy sprzecznych z rodzimym modelem destynacji prac

Urzędnicy nie proponują mi prac uznanych w mojej kulturze za niegodziwe	Próba całkowita		Posiadany status								Płeć			
			W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status		Ochrona Uzupełniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Zdecydowanie i raczej się zgadzam	83	61,9	13	61,9	23	74,2	8	88,9+	39	53,4-	40	66,7	42	57,5
Zdecydowanie się zgadzam(a)	43	32,1	6	28,6	6	19,4	5	55,6	26	35,6	25	41,7+	18	24,7-
Raczej się zgadzam(a)	40	29,9	7	33,3	17	54,8+	3	33,3	13	17,8-	15	25	24	32,9
Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	18	13,4	2	9,5	2	6,5	-	-	14	19,2+	10	16,7	8	11
Raczej się nie zgadzam	18	13,4	4	19	3	9,7	1	11,1	10	13,7	5	8,3	13	17,8
Zdecydowanie się nie zgadzam	15	11,2	2	9,5	3	9,7	-	-	10	13,7	5	8,3	10	13,7
Zdecydowanie i raczej się nie zgadzam	33	24,6	6	28,6	6	19,4	1	11,1	20	27,4	10	16,7-	23	31,5+
Razem	134	100	21	100	31	100	9	100	73	100	60	100	73	100

Źródło: opracowanie własne.

²⁷ Pracownik PUP w Białymstoku, wykształcenie wyższe, staż pracy 3 lata, wywiad z 19 VII 2010 roku.

Ponad 60% badanych zdecydowanie bądź raczej zgadza się z opinią, że nie proponuje się im prac uznanych w ich kulturze za niegodziwe. Istotnie więcej kobiet zdecydowanie zgadza się z tą opinią w porównaniu do mężczyzn. Pracownicy PUP zdają sobie sprawę ze społeczno-kulturowych uwarunkowań ograniczających podejmowanie pracy. Uwzględnienie tych kryteriów pomaga uwiarygodnić instytucję w oczach uchodźców, jako podmiotu znającego kulturę cudzoziemca. Obrazują to wypowiedzi pracowników PUP: „My wiemy czego oni nie mogą robić ze względu na kulturę czy religię”²⁸ czy też „nie oferujemy np. sprzątanania mężczyznom”²⁹. Właściwa postawa, jak podkreślają pracownicy, wynika z uczestnictwa w szkoleniach z kultury czeczeńskiej i przekazywaniu ich treści pozostałym współpracownikom. Zobrazowanie takiej praktyki znajduje odzwierciedlenie w wypowiedzi jednej z pracownic PUP: „Koleżanka była na takim szkoleniu i potem opowiadała (...) to pomaga(...) teraz inaczej patrzę na Czeczenów”³⁰.

Prawie 63% ankietowanych nie zgadza się z opinią, że urzędnicy chętnie udzielają pomocy w znalezieniu pracy (tabela 10). Sytuacja ta jest pochodną braku faktycznych możliwości ze strony urzędu do zaoferowania konkretnej oferty.

Tabela 10. Opinia cudzoziemców na temat chęci urzędników w pomocy w znajdowaniu pracy cudzoziemcom

Urzędnicy chętnie służą pomocą w znalezieniu pracy	Próba całkowita		Posiadany status								Płeć			
			W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status uchodźcy		Ochrona Uzupełniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Zdecydowanie i raczej się zgadzam	42	28,4	7	28	4	13,3	4	33,3	27	33,3	22	33,8	20	24,7
Zdecydowanie się zgadzam(a)	21	14,2	2	8	2	6,7	3	25	14	17,3	9	13,8	12	14,8
Raczej się zgadzam(a)	21	14,2	5	20	2	6,7	1	8,3	13	16	13	20	8	9,9
Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	13	8,8	2	8	5	16,7	–	–	6	7,4	6	9,2	6	7,4

²⁸ Pracownik PUP w Białymstoku, wykształcenie wyższe, staż pracy 5 lat, wywiad z 14 VII 2010 roku.

²⁹ Pracownik PUP w Białymstoku, wykształcenie wyższe, staż pracy 5 lat, wywiad z 14 VII 2010 roku.

³⁰ Pracownik PUP w Białymstoku, wykształcenie wyższe, staż pracy 5 lat, wywiad z 14 VII 2010 roku.

Raczej się nie zgadzam	24	16,2	3	12	3	10	1	8,3	17	21	7	10,8	16	19,8
Zdecydowanie się nie zgadzam	69	46,6	13	52	18	60	7	58,3	31	38,3-	30	46,2	39	48,1
Zdecydowanie i raczej się nie zgadzam	93	62,8	16	64	21	70	8	66,7	48	59,3	37	56,9	55	67,9
Razem	148	100	25	100	30	100	12	100	81	100	65	100	81	100

Źródło: opracowanie własne.

Zaledwie 25% badanych odnosi wrażenie, że urzędy pracy nie interesują się szczerze ich sytuacją. Oznacza to, że mimo obiektywnych deficytów narzędzi dedykowanych pomocy migrantom przymusowym, pracownicy urzędu własnym staraniem i osobistymi predyspozycjami budują zaufanie co do szczerych intencji niesienia pomocy tej grupie.

Ponad połowa ankietowanych zdecydowanie bądź raczej zgadza się ze stwierdzeniem, że brak znajomości norm kulturowych jest czynnikiem ograniczającym możliwość znalezienia pracy (tabela 11). Istotnie częściej sądzą tak kobiety w porównaniu z mężczyznami.

Tabela 11. Nieznajomość norm kulturowych i wynikające z tego ograniczenia w znalezieniu pracy

Nieznajomość norm kulturowych często ogranicza moje możliwości znalezienia pracy	Próba całkowita		Posiadany status								Płeć			
			W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status uchodźcy		Ochrona Uzupełniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Zdecydowanie i raczej się zgadzam	87	51,2	25	56,8	21	60	4	33,3	37	46,8	46	64,8+	40	41,2-
Zdecydowanie się zgadzam	42	24,7	9	20,5	6	17,1	-	-	27	34,2+	27	38+	15	15,5-
Raczej się zgadzam	45	26,5	16	36,4	15	42,9+	4	33,3	10	12,7-	19	26,8	25	25,8
Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	37	21,8	4	9,1-	8	22,9	2	16,7	23	29,1+	13	18,3	23	23,7
Raczej się nie zgadzam	26	15,3	9	20,5	2	5,7-	3	25	12	15,2	8	11,3	18	18,6

Zdecydowanie się nie zgadzam	20	11,8	6	13,6	4	11,4	3	25	7	8,9	4	5,6-	16	16,5+
Zdecydowanie i raczej się nie zgadzam	46	27,1	15	34,1	6	17,1	6	50	19	24,1	12	16,9-	34	35,1+
Razem	170	100	44	100	35	100	12	100	79	100	71	100	97	100

Źródło: opracowanie własne.

Ten aspekt wymaga omówienia, gdyż uwarunkowanie to z jednej strony determinuje chęć zatrudnienia cudzoziemca przez polskiego pracodawcę, z drugiej wpływa na postawę cudzoziemca w pracy. Jak wynika z wywiadów z pracownikami urzędu podstawowym problemem jest tzw. kultura pracy. W Polsce, co należy uznać za standard, praca jest „dobrem”, które wymaga odpowiedniego podejścia. „Pod pojęciem odpowiedniego podejścia należy rozumieć kompilację takich postaw jak terminowość, rzetelność czy solidność wykonania obowiązków”³¹ twierdzi pracownik PUP. Wśród sygnalizowanych problemów pracy z cudzoziemcami, bardzo często wymienia się zwłaszcza brak punktualności oraz „luźny” stosunek do zakresu obowiązków. Pracownicy PUP korzeni zjawiska upatrują w wieloletnim funkcjonowaniu w systemie socjalistycznym, gdzie odmiennie w stosunku do systemu wolnorynkowego, rozumie się pojęcie kultury pracy czy szacunku do własności. Jeżeli do tego dodamy pewne postawy w pracy związane z wyznawaną religią, mamy istotnie dużo zagrożeń dla prawidłowych relacji pracownik-pracodawca. Wydaje się, że w tej materii zdecydowanie więcej wysiłku winno być podjęte przez cudzoziemców, którzy powinni własną postawę i poglądy bardziej dostosować do specyfiki polskiego rynku pracy. „Abstrahując od czynnika preferencji „rodzimego” pracownika, których nie wykluczamy, przedsiębiorca zawsze wybierze osobę w większym stopniu gwarantującą rzetelne wykonanie obowiązków”³² mówi pracownik PUP.

³¹ Pracownik PUP w Białymstoku, wykształcenie wyższe, staż pracy 3 lata, wywiad z 19 VII 2010 roku.

³² Pracownik PUP w Białymstoku, wykształcenie wyższe, staż pracy 3 lata, wywiad z 19 VII 2010 roku.

Tabela 12. Opinia cudzoziemców odnośnie uprzywilejowania obywateli polskich w dostępie do rynku pracy

Obywatele Polski są uprzywilejowani w podejmowaniu pracy	Próba całkowita		Posiadany status								Płeć			
			W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status uchodźcy		Ochrona Uzupełniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Zdecydowanie i raczej się zgadzam	178	96,7	44	100+	36	90	14	100+	84	97,7	79	96,3	97	97
Zdecydowanie się zgadzam	143	77,7	24	54,5-	32	80	9	64,3	78	90,7+	67	81,7	75	75
Raczej się zgadzam	35	19	20	45,5+	4	10	5	35,7	6	7-	12	14,6	22	22
Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	2	1,1	-	-	2	5	-	-	-	-	2	2,4	-	-
Raczej się nie zgadzam	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zdecydowanie się nie zgadzam	4	2,2	-	-	2	5	-	-	2	2,3	1	1,2	3	3
Zdecydowanie i raczej się nie zgadzam	4	2,2	-	-	2	5	-	-	2	2,3	1	1,2	3	3
Razem	184	100	44	100	40	100	14	100	86	100	82	100	100	100

Źródło: opracowanie własne.

Prawie 97% respondentów uważa, że obywatele Polscy są uprzywilejowani w podejmowaniu pracy (tabela 12). Omawiane różnice w kontekście standardu świadczenia pracy przez migrantów przymusowych, działają in minus w realnych szansach na znalezienie zatrudnienia w Polsce. Warto zaznaczyć, że przedsiębiorca zwyczajowo decyzje opiera o bilans dwóch grup zmiennych tj. szanse i korzyści oraz zagrożenia i ryzyko. Niestety w tym zestawieniu, jedyną korzyścią dla przedsiębiorcy, może być ewentualne obniżenie kosztów pracy z uwagi na niższe stawki proponowane cudzoziemcom. Naturalnie argument ten nie powinien mieć miejsca w kontekście rozważań o zagrożeniach wykluczeniem społecznym gdyż w istocie dyskryminacja płacowa jest realnym wyznacznikiem tego zjawiska. Niestety, jak podnoszą badani pracownicy PUP, istotnie większe jest ryzyko zatrudnienia cudzoziemca niż Polaka, a tym samym

prawdopodobieństwo zaistnienia takiej sytuacji mniejsze. Jeżeli do tych przedstawionych argumentów dodamy ogólne trudności na rynku pracy w Polsce związane z wysoką stopą bezrobocia, mniej dziwi chęć zatrudniania „swoich”. Zaznaczmy jednak, iż omawiane okoliczności pozostają poza skutecznymi możliwościami objęcia ich regulacją prawnoinstytucjonalną.

Tabela 13. Aktualne zatrudnienie badanych cudzoziemców

RP2. Czy aktualnie Pan/i pracuje?	Próba całkowita		Posiadany status								Płeć			
	próba całkowita		W procedurze		Indywidualny program integracyjny		Status uchodźcy		Ochrona Uzupełniająca		Kobieta		Mężczyzna	
	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]	N	[%]
Tak	41	20,2	8	15,1	5	11,1-	6	40	22	24,4	17	17,7	23	21,9
Nie	162	79,8	45	84,9	40	88,9+	9	60	68	75,6	79	82,3	82	78,1
Razem	203	100	53	100	45	100	15	100	90	100	96	100	105	100

Źródło: opracowanie własne.

Blisko 80% respondentów deklaruje, że aktualnie nie pracuje (tabela 13). Osoby objęte indywidualnym programem integracyjnym istotnie częściej deklarowały, że nie posiadają pracy; 63% cudzoziemców aktualnie pracujących, twierdzi, że pracuje krócej niż 6 miesięcy. W przypadku 68,9% osób pracujących wykonywana przez nich praca ma charakter pracy fizycznej. Zaledwie 15,8% pracujących respondentów deklaruje wykonywanie pracy umysłowej.

Analizując charakter wykonywanej przez uchodźców pracy należy zauważyć, iż w badanej grupie potwierdza się teza o wykonywaniu głównie prostych prac fizycznych. Nieliczne przypadki osób łączących pracę umysłową i fizyczną lub wykonujących wyłącznie pracę umysłową odnoszą się z reguły do osób pracujących czy współpracujących z instytucjami pośrednio zajmującymi się rozwiązywaniem kwestii uchodźstwa. Ich obecność, przy projektach, służyć ma zagwarantowaniu lepszemu kontaktowi i uwiarygodnieniu działań.

Charakter wykonywanej pracy znajduje odzwierciedlenie w wysokości wynagrodzenia za pracę; 90% respondentów deklarujących aktualnie zatrudnienie otrzymuje pensje niższe niż 1500 zł netto. Przy uwzględnieniu faktu, że niezwykle rzadko jest zatrudniana w rodzinie uchodźczej więcej niż jedna osoba doro-

sła, uzyskane środki finansowe, przy standardowym gospodarstwie domowym składającym się minimum z 4 osób, warunkują życie w ubóstwie. Obiektywnie trudna sytuacja finansowa czyni uchodźcę petentem instytucji odpowiedzialnych za udzielanie wsparcia w ramach pomocy społecznej

Podsumowanie

Realizacja prawa do pracy migrantów przymusowych, oprócz waloru ekonomicznych korzyści, które w normalnych okolicznościach przynosi, determinuje ich miejsce w społeczeństwie. Jego wykonywanie umożliwiłoby pełnienie normalnych ról społecznych. Z jednej strony stanowi podstawę zabezpieczenia określonego poziomu życia, przez co ogranicza podleganie ubóstwu, z drugiej pozwala jednostce na identyfikację ze strukturą społeczną. Oba te elementy stanowią o powodzeniu inkluzji społecznej. Przeprowadzona analiza dowodzi, iż istniejące przepisy prawa międzynarodowego i UE w stopniu wystarczającym chronią migrantów przymusowych przed niekorzystnym położeniem na rynku pracy. Jednocześnie należy potwierdzić ich raczej ograniczoną przydatność na poziomie definiowania konkretnych działań. Analiza źródeł prawa polskiego wskazuje na właściwe formalne zabezpieczenie równouprawnienia migrantów przymusowych w korzystaniu z prawa do pracy.

Gwarancje prawne nie przekładają się jednak na zdolność korzystania z prawa do pracy migrantów przymusowych w rzeczywistości. Zgodnie z wynikami zrealizowanego badania należy konsekwentnie przyznać, iż podstawowym problemem jest brak systemowego podejścia do próby ograniczenia wykluczenia społecznego uchodźców poprzez projektowanie i wdrażanie odpowiednich instrumentów w obszarze rynku pracy. Wyraźny deficyt w indywidualizacji podejścia do tej grupy, względem całej populacji osób bezrobotnych, skutkuje jego nieskutecznością. Podejmując działania na rzecz cudzoziemców, nad którymi opiekę przejęła RP nie można zapomnieć o wydarzeniach, które zmusiły ich do opuszczenia kraju pochodzenia. Wydarzenia te, niestety, nie pozwalają na prostą adaptację w nowym środowisku. Formalne równouprawnienie na rynku pracy nie uwzględnia obiektywnych trudności w dwóch wymiarach. W wymiarze wewnętrznym nie uwzględnia barier komunikacyjnych (brak znajomości języka) i kulturowych (różne standardy pracy). W wymiarze zewnętrznym pomija nieprzychylnie postawy społeczne wynikające z braku znajomości zagadnień związanych w fenomenem uchodźstwa. Kompozycja ta skutkuje faktycznym wykluczeniem migrantów przymusowych z rynku pracy.

Podjęjąc próbę konstrukcji rekomendacji wdrożeniowych należałoby zadbać o stworzenie specjalnych komórek organizacyjnych w ramach instytucji rynku pracy adresowanych do obsługi migrantów przymusowych. Wysoki stopień specjalizacji kadry dedykowanej oraz indywidualne podejście do migrantów przymusowych z pewnością zwiększyłyby efektywność prowadzonej polityki. Kwestią dodatkową pozostaje edukacja społeczeństwa. Wzrost świadomości na temat przyczyn obecności migrantów przymusowych na terytorium państwa przyjmującego, a także wiedza odnośnie kultury kraju pochodzenia przyczynić się mogą do zwiększenia ich zatrudnienia.

Bibliografia

- Chrzanowska A., Gracz K., Gutkowska A. (red.), [2007] *Uchodźcy w Polsce, Kulturowe-prawne bariery w procesie adaptacji*, Warszawa
- Frelak J. i in. [2009] *Praca z migrantami przymusowymi- doświadczenia warszawskich urzędów*, [w:] W. Kalus, J. Frelak (red.), *Ewaluacja funkcjonowania instytucji społecznego wsparcia m. st. Warszawy w zakresie właściwej realizacji praw przymusowych migrantów*, Warszawa
- Jasińska-Kania A., Łodziński S. [2008] *Obszary i formy wykluczenia etnicznego w Polsce, mniejszości narodowe, migranci, uchodźcy*, Warszawa
- Kmak M., Tokarz B. (red), [2006] *Klinika prawa uchodźczego i migracyjnego – organizacja i zasady funkcjonowania*, Warszawa
- Le Grand J. [2003] *Individual Choice and Social Exclusion*, CASEpaper 75
- Michalska A. [1991] *O pojęciu praw człowieka*, „Państwo i Prawo” nr 8
- Szewczyk H. [2000] *Prawo do pracy jako prawo człowieka*, „Humanistyczne Zeszyty Naukowe Prawa Człowieka”, nr 7
- Szymańska-Zybertowicz K. [2011] *Nieobecne wyzwanie? Integracja jako zadanie polityki społecznej wobec cudzoziemców w Polsce po roku 1989*, Toruń
- Wieruszewski R. [2006], *Pozycja prawna cudzoziemca, azylanta i uchodźcy- założenia konstytucyjne i praktyka prawna*, [w:] L. Wiśniewski (red.), *Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, Warszawa
- Wierzbicki B. [1993] *Sytuacja prawna uchodźców w systemie międzynarodowej ochrony praw człowieka*, Białystok.
- Zdanowicz M. [2007] *Formy ochrony cudzoziemców w Polsce*, „Białostockie Studia Prawnicze” z. 2

SUMMARY:**The right of compulsory migrants to work in Poland – the extent of protection and the evaluation of effectiveness in the light of research in Podlaskie voivodeship**

The purpose of this article is to present the right to work for refugees and persons seeking this status in Poland. The right to work has been presented as an important element reducing social exclusion of persons seeking international protection. The text is divided into two parts. In the first part we present law assuring access to work under international law, European Union law and the Polish law. The legal analysis is divided into two stages. The first stage refers to the determination of the rights of people applying for a refugee status, the second indicates the rights of refugees. The second part discusses the results of the survey conducted on access to work among these groups in Podlaskie.

Keywords:

right to work, refugees, asylum seekers, labor market