



## Sukcesy i wyzwania integracji międzykulturowej na Dolnym Śląsku

Biuletyn podsumowujący konferencję  
ForUM – For Unity of Migrants 2019

# SPIS TREŚCI

## 1. Część konferencyjna

|  |    |
|--|----|
| 1.1. Wstęp.....                        | 5  |
| 1.2. Panel konferencyjny „Biznes”..... | 6  |
| 1.3. Panel konferencyjny „NGO”.....    | 9  |
| 1.4. Panel konferencyjny „Władza”..... | 14 |

## 2. Wyniki pracy grup roboczych

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 2.1. Wstęp.....                  | 18 |
| 2.2. Grupa „Ustawodawstwo”.....  | 19 |
| 2.3. Grupa „Zatrudnienie”.....   | 24 |
| 2.4. Grupa „Bezpieczeństwo”..... | 27 |
| 2.5. Grupa „Partnerstwo”.....    | 30 |

## 3. Artykuły

|   |    |
|---|----|
| 3.1. Migranci ukraińscy we Wrocławiu - wstępny raport<br>K. Kołodziejczyk, Fundacja Ośrodek Badań nad Migracjami..... | 32 |
| 3.2. O języku zrozumiałym słów kilka -<br>B. Potocki, Fundacja Ukraina.....   | 38 |
| 3.3. Obywatele i obywatelki Ukrainy na polskim rynku pracy<br>dr Ignacy Józwiak, Ośrodek Badań nad Migracjami UW..... | 41 |
| 3.4. Pracodawca jako aktywny uczestnik procesu adaptacyjnego<br>rozmowa z M. Kuna, SoftServe Poland.....              | 45 |
| 3.5. Wsparcie migrantów - perspektywa organizacji pozarządowej<br>M. Nazimek, Stowarzyszenie „NOMADA”.....            | 47 |

### Wydawca:

Fundacja Ukraina,  
ul. Rуска 46A/201,  
Wrocław, 50-079  
[www.fundacjaукраина.eu](http://www.fundacjaукраина.eu)  
[www.fb.com/fundacja.ukraina/](http://www.fb.com/fundacja.ukraina/)

### Redakcja i korekta językowa:

Marta Gołębiowska



Jako Prezes Fundacji Ukraina, zawsze chciałem, aby była ona miejscem współpracy i rozwoju wartościowych pomysłów. Działamy we Wrocławiu, który znajduje się w czołowie miast otwartych i prężnie rozwijających się. Dlatego, odpowiadając na jego potrzeby wynikające z dynamicznego rozwoju, Fundacja postawiła sobie ambitny cel, którym było stworzenie platformy współpracy różnych sektorów na rzecz integracji migrantów oraz zrównoważonego rozwoju

społeczeństwa wielokulturowego. W taki sposób w 2017 roku zrodził się pomysł zorganizowania pilotażowej edycji ForUM For Ukrainians Migrants.

Niespełna dwa lata później ponownie zaprosiliśmy przedstawicieli lokalnych i regionalnych władz, sfery biznesu, wrocławian oraz samych imigrantów, żeby wymienić się doświadczeniami wynikającymi z pracy z migrantami i na ich rzecz, nazwać najistotniejsze problemy w dziedzinie legalizacji pracy i pobytu, zatrudnienia i partnerstwa. Następnie chcieliśmy zainicjować proces nie tylko ich rozwiązywania, ale też zarządzania działaniami mającymi zapobiegać problemom związanym z migracją w przyszłości, rozpoczynając od poziomu gmin i miast po całe województwo. Rozszerzyliśmy również dyskusję o pozostałe narodowości, przebywające na Dolnym Śląsku, czego wyrazem była zmiana nazwy wydarzenia na ForUM For Unity of Migrants.

Dzisiaj przekazujemy do Państwa dyspozycji podsumowanie naszej wspólnej pracy w czasie ForUM. Wierzymy, iż przedstawione tutaj dobre praktyki oraz zasygnalizowane problemy i propozycje ich rozwiązań pomogą Państwu w usprawnieniu własnej pracy z migrantami.

**Artem Zozulia**  
Prezes Fundacji Ukraina

## PARTNERZY FORUM 2019



WOJEWODA  
DOLNOŚLĄSKI



**DOLNY  
ŚLĄSK**



KONSULAT  
HONOROWY  
UKRAINY  
we Wrocławiu



UNIA EUROPEJSKA  
FUNDUSZ AZYLU,  
MIGRACJI I INTEGRACJI



**RECEPCJA**

B  
A W  
Wrocław



 [www.wroclaw.pl](http://www.wroclaw.pl)



## PODZIĘKOWANIA

Dziękujemy wszystkim osobom, których zaangażowanie, wiedza i doświadczenie w dziedzinie integracji migrantów stanowiły istotne wsparcie w procesie powstawania niniejszej publikacji. Szczególnie podziękowania składamy na ręce Pani Katarzyny Kołodziejczyk oraz Pana dra Ignacego Jóźwiaka z Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego oraz Pani Magdaleny Nazimek za wkład merytoryczny i przygotowanie artykułów, które znalazły się w broszurze. Jednocześnie ogromnie dziękujemy Panu Mikołajowi Kunie z firmy SoftServe za udzielenie wywiadu i podzielenie się doświadczeniem w zakresie zatrudnienia migrantów.



## CZĘŚĆ KONFERENCYJNA

Od 6 lat działamy na rzecz integracji i adaptacji migrantów we Wrocławiu, ale widzimy, że w celu rozszerzenia skali naszych działań, musimy wyjść poza obszar doraźnej pomocy. Chcieliśmy zorganizować spotkanie przedstawicieli samorządów i instytucji, biznesu i społeczeństwa z różnych miast i gmin Dolnego Śląska w celu nagłośnienia działań na rzecz migracji i rozwoju społeczeństwa wielokulturowego, wymiany doświadczeń, a także identyfikacji problemów i wypracowania metod ich rozwiązania i przeciwdziałania. W tym celu podjęliśmy się organizacji ForUM 2019 - For Unity of Migrants.

Tegoroczne ForUM jest drugim wydarzeniem tego typu. Jest ono kontynuacją konferencji ForUM - For Ukrainian Migrants, która miała miejsce w 2017 roku. Zidentyfikowaliśmy problemy dotyczące migrantów ukraińskich, gdyż fala emigracji była i nadal jest duża. Wybraliśmy koncepcję pracy w grupach roboczych, która przyniosła oczekiwane efekty: zostały wypracowane propozycje rozwiązań i rekomendacje, a część z nich stała się już rzeczywistością. Podjęliśmy ścisłą współpracę z Dolnośląskim Urzędem Wojewódzkim, udało nam się też zostać partnerem w projekcie, który obecnie realizujemy dzięki finansowaniu Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa. Uruchomiliśmy stały punkt informacyjno-konsultacyjny dla migrantów, w którym tylko w zeszłym roku udzieliliśmy konsultacji ponad 700 osobom. Rozpoczęliśmy kursy języka polskiego, za które pobieramy symboliczną opłatę, a to zapewniło nam bardzo wysoką frekwencję, migrantom natomiast umożliwiło korzystanie z wysokiej jakości zajęć w cenie 3 zł za godzinę lekcyjną.

W grupach roboczych poprzedniego ForUM brali udział nie tylko migranci, ale też przedstawiciele biznesu, władz samorządowych i państwowych, instytucji i organizacji miejskich, NGO oraz społeczności wrocławskiej. Taka koncepcja współpracy międzysektorowej okazała się bardzo owocna, dlatego przetrwała ona do dzisiaj. Postanowiliśmy w tym roku rozszerzyć tę wizję, wdrażając panele eksperckie, na których wystąpią specjaliści w swoich dziedzinach i zaprezentują problemy, które dotyczą obszarów ich działalności i są związane z migracją na Dolnym Śląsku. Chcieliśmy, żeby wskazano nam możliwe rozwiązania, podzielono się swoim doświadczeniem i zaprezentowano użyteczne pomysły, które możemy wykorzystać w pracy. Na podstawie wniosków z ForUM 2017 oraz obecnych potrzeb migrantów, wyłoniliśmy trzy priorytetowe grupy ekspertów, którzy mają wpływ na życie migrantów: przedstawiciele biznesu (pracodawcy), władzy oraz organizacji pozarządowych (NGO).

# Część I. Pracownik cudzoziemski: praktyczne aspekty zatrudnienia. Potrzeby i trudności na polskim rynku pracy.

**Moderator:**

**Marek Pasztetnik** - Prezes Zarządu, Zachodnia Izba Gospodarcza

**Uczestnicy Panelu:**

**Małgorzata Walat** - Dyrektor Rynków Zagranicznych, SanPro Job Service

**Maciej Smoliński** - Senior Global Mobility Specialist, IBM

**Jarosław Jackowiak** - External Relations Leader, IBM

**Mikołaj Kuna** - Intermedia HR Operations Specialist, SoftServe

**Karolina Grzyb** - Dyrektor Centrum Wspierania Biznesu ARAW

## Pracownicy ciągle poszukiwani

Polska zajmuje 3. miejsce w Unii Europejskiej pod względem aktywności poszukiwania pracowników. Takie branże jak: transport, produkcja, finanse oraz sektor IT aktualnie mają ogromne zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemskich. Niektóre firmy produkcyjne zgłaszają, że ich firma zatrudnia nawet 50% cudzoziemców. Jednocześnie, dostrzegana jest walka o pracowników - według badań Work Service 60% pracowników chciałoby pracować w Niemczech (pod warunkiem, że zmieni się tam polityka kadrowa). Tylko 9% pracowników z Ukrainy odrzuca możliwość wyjazdu za granicę. Oprócz tego, że w Polsce jest wciąż odczuwalny brak pracowników, możliwy jest jeszcze dodatkowy ich spadek w związku z wyjazdem do krajów sąsiednich. Dlatego kwestie państwowej polityki migracyjnej są jak najbardziej aktualne, gdyż pojawiają się także utrudnienia w praktycznych aspektach procesów legalizacji pracy w Polsce.

## Zmiany, które nie są wygodne

Od roku obowiązują nowe przepisy dotyczące zatrudnienia pracowników w procedurze uproszczonej. Miały być one pomocne dla pracodawców. Jednak wielu z nich twierdzi, że utrudniają one efektywne zatrudnienie pracowników. Warto wspomnieć, że ta wydłużona droga do zatrudnienia przekłada się na obłożenie w powiatowych urzędach pracy. Warto przytoczyć przykład firmy SanPro, która zatrudnia blisko 150 osób miesięcznie. Podmiot zmuszony był przenieść siedzibę firmy do miejsca, gdzie obłożenie w urzędzie jest zdecydowanie mniejsze. Procedura zatrudnienia jest dzisiaj płatna, a w związku z wydłużeniem czasu oczekiwania na oświadczenie, pracownicy często rezygnują z podjęcia pracy. Statystycznie więc pracodawca traci nie 30 PLN, a 120 PLN, gdyż na każde cztery oświadczenia tylko jeden pracownik podejmuje zatrudnienie.



Wiele problemów pojawia się w momencie, kiedy pracownik nie może być zatrudniony na podstawie procedury uproszczonej. Wówczas czas oczekiwania na zezwolenie na pracę wynosi około 4 miesięcy, nie licząc czasu oczekiwania na badania rynku pracy. Jeżeli termin ten nie zostanie skrócony, szczególnie dla osób wyłączonej z obowiązku przeprowadzenia badania rynku, dolnośląskie firmy będą ciągle tracić utalentowanych kandydatów. Dodatkowo, ostatnie nowelizacje wykluczyły pracodawcę jako stronę postępowania, dlatego nie ma on wpływu ani dostępu do informacji o postępowaniu. Warto dodać, że pracodawca ponosi też karę, jeżeli postępowanie pozostanie bez rozpoznania, a cudzoziemiec jest zatrudniony nielegalnie. Obecnie problem polega również na tym, że już istniejące ustawy są ciągle aktualizowane i zmieniane, a to powoduje ogromne komplikacje w przepisach. Aby uniknąć chaosu, ustawa musi być stworzona praktycznie od początku.

“Obowiązki pracodawcy w zakresie zatrudniania pracowników z zagranicy oznaczają konieczność sprostania wielu wymogom formalnym. Przewidziana przepisami dokumentacja jest tak rozległa, że jej skompletowanie oznacza ogrom zaangażowania po stronie pracodawcy. Informowanie o statusie zawodowym cudzoziemca, dostarczenie oryginałów ze stosownymi podpisami bardzo mocno wydłużają proces zatrudnienia. W efekcie zatrudnienie cudzoziemców jest dużo bardziej czasochłonne, a co za tym idzie również kosztowne. Wiemy jednak, że tak duże zaangażowanie jest konieczne, by zadbać o pełne bezpieczeństwo procesu legalnego zatrudnienia obcokrajowca i osiągnąć zadowolenie i pracodawcy oraz pracownika”

– Małgorzata Walat, Dyrektor Rynków Zagranicznych, Sanpro Interim BPO Sp. z o.o. Sp.k.

## Nowe wyzwania dla instytucji otoczenia biznesu

Nie da się szybko rozwiązać problemów systemowych. W międzyczasie pracodawcy muszą działać i potrzebują wszystkich możliwych narzędzi do dialogu z władzą. Wspierają ich w tym różnorodne instytucje otoczenia biznesu, takie jak izby gospodarcze i specjalne strefy ekonomiczne. Próbuje one lobbować i informować, a także pozostawać w kontakcie z organami, które są odpowiedzialne za ulepszanie procesów.

Przykładem skutecznej współpracy mogą być wspólne działania Agencji Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej (ARAW) oraz Polskiej Agencji Inwestycji Handlu (PAIH), podczas których zostały zebrane informacje od przedsiębiorców na temat tego, z jakimi borykają się problemami, zatrudniając obcokrajowców. Wszystko to PAIH raportowała bezpośrednio do Ministerstwa. ARAW wraz z Dolnośląskim Urzędem Wojewódzkim (DUW) organizują spotkania dla przedsiębiorców, które mają na celu umożliwienie im dialogu. Mimo tego, że problemy są znane i nagłaśniane, na co dzień przedsiębiorca nie jest świadom tego, jak aktualnie wygląda sytuacja po stronie urzędu. Można odnotować widoczne postępy, np. DUW w międzyczasie wprowadza internetowy program wypełniania wniosków, a później dzięki temu systemowi zostanie wprowadzona możliwość dostępu do sprawy online.

## Wielokulturowość jako atut, wielojęzyczność jako przewaga

Międzynarodowe firmy tworzą oczywiście wokół siebie wielokulturowe środowisko. Wynika to z potrzeb osób porozumiewających się w językach obcych. Nie jest to jednak utrudnienie czy skutek negatywny. Wielokulturowość ubogaca miejsce pracy i środowisko lokalne, przynosząc to, co najlepsze w innych kulturach.

Pojawienie się wielokulturowości we Wrocławiu i radzenie sobie z nią w miejscach pracy może być odpowiedzią na zagrożenia płynące z konkurencyjnego niemieckiego rynku pracy. Wynagrodzenie na zachodzie jest wyższe, ale koszty życia też. Poza tym wielu z zagranicznych pracowników przebywa tutaj ze swoimi rodzinami, już zainwestowało w mieszkanie, a dzieci zaadaptowały się w przedszkolach i szkołach. Komfort życia rodzinnego wraz z możliwością rozwoju na ciągle zmieniającym się polskim rynku pracy jest przeważającym atutem Wrocławia jako miejsca pracy i życia dla migrantów.

Warto wspomnieć też o programach integracyjnych i adaptacyjnych, wdrażanych przez Gminę, na rzecz społeczności cudzoziemskiej i o postępach w polepszeniu warunków obsługi cudzoziemców w DUW.



## **Część II. Cudzoziemiec w społeczeństwie polskim: jak wspomagać integrację na poziomie osiedla i miasta? Oferta organizacji pozarządowych na rzecz migracji i rozwoju społeczeństwa wielokulturowego**

**Moderator:**

**Anna Ochmańska** - Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji

**Uczestnicy Panelu:**

**Magdalena Nazimek** - Stowarzyszenie Na Rzecz Integracji  
Społeczeństwa Wielokulturowego NOMADA;

**Myroslava Keryk** - Prezes Fundacji Nasz Wybór;

**Radosław Bednarski** - Regionalne Centrum  
Wspierania Organizacji Pozarządowych;

Od jakiegoś czasu miasta w Polsce zaczęły podejmować aktywne działania nakierowane na stworzenie przestrzeni do integracji, gdzie każdy mieszkaniec mógłby uczestniczyć w inicjatywach społecznych oraz realizować swoje pomysły. Dobrym przykładem jest Wrocław, który w 2018 roku przyjął Strategię Dialogu Międzykulturowego oraz realizuje liczne programy wspierające integrację wspólnoty lokalnej, a także Warszawa, która mocno propaguje organizacje pozarządowe. Dlatego inspirujemy się działaniami organizacji pozarządowych z tych miast, które są przykładem skutecznego wspomagania procesu migracji na poziomie lokalnym.

### **Miejsce dla integracji społeczeństwa**

- Myroslawa Keryk, Nasz Wybór

Fundacja Nasz Wybór działa w Warszawie od 10 lat i miała okazję przez dłuższy czas współpracować z miastem i innymi NGO podczas realizacji programów na rzecz integracji mieszkańców. Znaleźliśmy się w gronie inicjatorów powstania Centrum Wielokulturowego w Warszawie. Wkrótce inicjatywa ta została przejęta miasto. Centrum Wielokulturowe działa już od 5 lat, wspierając małe organizacje, które mają bogatą ofertę, ale nie mają swojego miejsca, żeby przeprowadzić spotkanie czy wydarzenie. Jest to niezwykle ważne dla cudzoziemców, gdyż w porównaniu z Polakami nie mają znajomości, które ułatwiają życie.

Od 5 lat Nasz wybór wynajmuje pomieszczenie od miasta – „Ukraiński Dom”. Aktywnie realizuje projekty edukacyjne i integracyjne, np. prowadzi klub „Interakcja po sąsiedzku”, gdzie są omawiane różne tematy, np. książki – polskie i ukraińskie. „Ukraiński Dom” jest też często nie tylko miejscem spotkań wielu kultur, lecz daje także migrantom możliwość kontaktu z własną kulturą i zaspokojenia potrzeby obcowania z osobami tej samej tożsamości.





## Dobre praktyki polityki integracyjnej na poziomie miejskim:

- ◆ wprowadzenie języka ukraińskiego w biletomatach miejskiej komunikacji publicznej we Wrocławiu,
- ◆ otwarty nie tylko dla Polaków dostęp do filii miejskich bibliotek, do których można się zapisać, można korzystać z Internetu, czytać książki, wypożyczać je,
- ◆ aktywizacja województw (np. dolnośląskie, mazowieckie i inne) we wsparciu inicjatyw integracji i adaptacji migrantów,
- ◆ włączenie przez Warszawę cudzoziemców do udziału w budżecie partycypacyjnym, dzięki któremu każdy ma wkład do zmian w miejscu swojego zamieszkania

## Na co jest zapotrzebowanie na poziomie miast:

- ◆ Istnieje potrzeba zwiększenia działań informacyjnych, na przykład poprzez funkcjonowanie sieci punktów informacyjnych, dokąd można się zwrócić po podstawową informację: jak funkcjonować w mieście, jak się zameldować, jak zapisać dziecko do szkoły, gdzie znaleźć wsparcie w legalizacji.

- Warto wspierać ludzi w ich integracji ze społecznością lokalną, ponieważ przynosi to realne efekty. Kursy językowe pomagają czuć się bezpiecznie, informacje, jak nostryfikować dyplomy i jak wykorzystywać swoją wiedzę pomagają osiągać awanse zawodowe.

## Walka z uprzedzeniami

- Magdalena Nazimek, NOMADA

Stowarzyszenie Nomada działa we Wrocławiu od 10 lat, wspierając migrantów i skupiając się na następujących obszarach:

- wsparcie osób dotkniętych przemocą motywowaną uprzedzeniami;
- wsparcie społeczności romskich, w szczególności kobiet i dzieci. Dzieci wspieramy edukacją formalną poprzez zajęcia wyrównawcze i dodatkowe zajęcia z nauki języka polskiego jako obcego, staramy się działać poprzez rzecznictwo edukacji społeczeństwa przyjmującego również poprzez szkolenia, wykłady, wystąpienia publiczne, kampanie w mediach społecznościowych;
- poradnictwo informacyjne, w ramach którego stowarzyszenie pomaga przygotować wnioski, zebrać załączniki i asystuje w urzędach;
- wsparcie w sprawach sądowych, podczas wizyty na policji, wizyty w Straży Granicznej, szczególnie dla osób, które mają zobowiązania powrotu, czy poszukują ochrony międzynarodowej w Polsce;
- wsparcie w sytuacjach, które dotyczą prawa rodzinnego.

Bardzo ważnym obszarem działań Nomady jest przeciwdziałanie przemocy motywowanej uprzedzeniami. Jest to każde przestępstwo wymierzone w ludzi i mienie, w wyniku którego osoba lub inny cel przestępstwa są dobierane ze względu na ich faktyczne bądź domniemane powiązanie lub udzielanie wsparcia grupie wyróżnionej na podstawie cech charakterystycznych wspólnych dla jej członków. To mogą być również przejawy alternatywnego stylu życia, warto wspomnieć, że bezdomni są również ofiarami przemocy motywowanej uprzedzeniami. W Polsce są 3 przepisy, które mówią o tych przestępstwach. Wyróżniane są nie tylko cechy narodowości, pochodzenia, przynależności etnicznej lub rasowej, wyznania lub niewyznania, w jednym przepisie mamy też poglądy polityczne.

Nomada w takich sytuacjach stara się merytorycznie i psychologicznie wspierać osobę, która została dotknięta takim przestępstwem poprzez informowanie, że doszło do takiej sytuacji, bo migranci często nie są świadomi, co się kwalifikuje do takich przestępstw, a co nie; otaczać opieką przy raportowaniu na policji; śledzić, żeby doszło do zakończenia sprawy. Zdarzają się także wypadki



asystentury, czyli bycia pewnego rodzaju mediatorem między instytucją a osobą poszukującą pomocy, tłumaczem i wsparciem samej instytucji, kiedy ona nie wie, jak z tę sprawę rozwiązać.

## Zasygnalizowane potrzeby

- ◆ w pełni darmowe lekcje języka polskiego dla osób, które jeszcze nie mają uregulowanej w pełni sytuacji pobytowej,
- ◆ wspomniana wcześniej asystentura, czyli nie informowanie, lecz wsparcie w nawigacji pewnych zawiłości systemu, procedur w urzędzie czy jakiegokolwiek instytucji,
- ◆ wsparcie cudzoziemców przechodzących przez proces deportacji,
- ◆ walka ze stereotypami, walka z uprzedzeniami i szkolenia antydyskryminacyjne, edukacja migrantów na temat własnych praw i o możliwości ich obrony.

## Problem braku raportowania

W zeszłym roku Rzecznik Praw Obywatelskich przeprowadził badania, według których raportowanych jest jedynie 5% przestępstw z nienawiści. Ważna jest kwestia znalezienia sprawcy, ale jeśli taki przypadek nie będzie raportowany, sprawa nie zostanie założona. Z doświadczenia Nomady wiemy, że w wielu przypadkach osoby często lekceważą objawy przemocy i nie są świadome, kiedy ktoś łamie ich prawa. Inne zgłaszają potrzebę przeprowadzenia akcji informacyjnej o swojej kulturze, o swojej religii, ponieważ właściwie cały czas w przestrzeni publicznej dotknięte są przemocą. Nie oznacza to, że ktoś zostaje pobity, jednak bardzo często jest to różnego rodzaju znieważenie. Jeśli ktoś ściąga bez pozwolenia czyjeś symbole religijne, jest to jak najbardziej przemoc, która koniecznie musi być zgłaszana.

## Wsparcie merytoryczne dla NGO

- Radosław Bednarski, RCWIP

Regionalne Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych (RCWIP) od 19 lat zajmuje się wsparciem wszelkich inicjatyw społecznych na Dolnym Śląsku, w tym oddolnych społeczności lokalnych. W tych społecznościach - na osiedlach, dzielnicach i podwórkach mieszkańcami są nie tylko Polacy, ale też cudzoziemcy. Czują się oni częścią tych miejsc, a to sprawia, że również chcą uczestniczyć aktywnie w tworzeniu pozytywnego i wspólnego miejsca do życia. Po rozmowach z cudzoziemcami, okazało się, że przyjeżdżają oni nie tylko do pracy, ale też w poszukiwaniu rozwoju. Dlatego chcą zrealizować projekt lokalnych warsztatów

skierowanych na pracę ze swoimi sąsiadami, angażowanie współobywateli i społeczności do różnych działań na rzecz własnego miejsca zamieszkania.

Od 3 lat RCWIP prowadzi program, w ramach którego nowe NGO mogą otrzymać wsparcie i dotacje na działanie i rozwój. Od poziomu konsultacji statutu organizacji poprzez wsparcie na poziomie funkcjonowania, ponieważ na każdym etapie prawo regulujące organizacje pozarządowe jest bardzo skomplikowane. Jednym ze strategicznych działań centrum jest bycie organizacją, inkubatorem, który pomaga wspierać organizacje pozarządowe, a także grupy nieformalne w ich funkcjonowaniu. Obecnie w samym Wrocławiu funkcjonuje kilka tysięcy organizacji pozarządowych. W całym województwie - kilkanaście. Wszystkie potrzebują wsparcia. Do RCWIP często przychodzą z pomysłem i otrzymują wsparcie informacyjne, gdzie znaleźć źródło finansowania, gdzie złożyć wniosek i jak go napisać, gdyż każdy wniosek jest inny. Są też szkolenia z tworzenia i pisania projektów, pisania wniosków, podstaw księgowości, promocji. RCWIP jest także zaangażowane w ogólnopolską sieć „Splot”. Jest to sieć ośrodków, które wspierają inicjatywy społeczne: od powstania poprzez wszystkie poszczególne aspekty prawne, pozyskiwanie środków, finansowanie swoich działań, księgowość, promocję itd.

W tej chwili w samym Wrocławiu funkcjonuje kilka tysięcy organizacji pozarządowych. W województwie kilkanaście. Wszyscy oni często potrzebują wsparcia. Do RCWIP często przychodzą z pomysłem, i otrzymują wsparcie odnośnie tego gdzie znaleźć źródło finansowania, gdzie złożyć wniosek i jak go napisać gdyż każdy wniosek jest inny. Też są szkolenia z tworzenia projektów, pisania projektów, pisania wniosków też podstaw księgowości, promocji. RCWIP jest także zaangażowany w ogólnopolską sieć “Splot” - to jest sieć ośrodków, które wspierają inicjatywy społeczne: od początku od powstania poprzez wszystkie poszczególne aspekty prawne, aspekty pozyskiwania środków, finansowania swoich działań, księgowość, jak promować swoje działania i tak dalej. Oni działają wśród różnych inicjatyw - organizacji pozarządowych, ale także grup nieformalnych.



## Część III. Lokalna polityka migracyjna: zagadnienia administracyjne, prawne i integracyjne

**Moderator:**

**Jan Andrzej Dąbrowski** - Prezes Zarządu, Kolegium Europy Wschodniej

**Uczestnicy:**

**Paulina Babis** - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

**Katarzyna Stępień-Idzikowska** - Zastępca Dyrektora

Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców,

Dolnośląski Urząd Wojewódzki

**Karol Przywara** - Dyrektor Wydziału Współpracy z Zagranicą,

Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego

**Manuela Plizga-Jonarska** - Koordynator Dialogu Międzykulturowego,

Wrocławskie Centrum Rozwoju Społecznego

### Polityka migracyjna - od skali państwa do lokalnych władz

Od kilku lat obserwujemy sytuację rosnącego zróżnicowania wśród narodowości zamieszkujących Polskę. Taka zmiana rozwija społeczeństwo, otwierając je na inność. Podobne zmiany pociągają za sobą jednak możliwe komplikacje. Dlatego warto wypracować pewne narzędzia służące rozwiązaniu możliwych problemów i wyciągnięciu korzyści z wielokulturowości, które oferują procesy migracyjne. Tym instrumentem mogłaby zostać ogólnopolska polityka migracyjna, ale dokument ten jeszcze znajduje się na etapie przygotowania. Oczekując na stworzenie takiej strategii, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) aktywnie pracuje nad polityką integracyjną, implementując inicjatywę „Budowanie struktury dla integracji cudzoziemców w Polsce”. W ramach tego projektu, współfinansowanego ze środków Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Ministerstwo stara się stworzyć system integracji, który będzie miał za zadanie ułatwić cudzoziemcom przebywającym w Polsce proces integracji. Planowane są wizyty w miastach w celu zapoznania się z pomysłami, stanem faktycznym integracji lokalnej i sukcesami projektów prowadzonych w ramach FAMI.

Jeśli chodzi o działania na poziomie regionu dolnośląskiego, to widoczne są problemy z legalizacją cudzoziemców. Wojewoda Dolnośląski jest drugim Wojewodą, jeśli chodzi o ilość składanych wniosków w zakresie legalizacji zarówno pobytu jak i pracy. W roku 2018 do Wojewody wpłynęło ponad 20 tys. wniosków o legalizację pobytu. Liczba wniosków dotyczących legalizacji pracy wynosi 26 tys. Pod względem ilości zezwoleń pobytowych z 2018 roku, ubiegły rok zakończył się ponad 500 tysiącami zbadanych wniosków. W związku z tak dużym obłożeniem podejmowany jest szereg przedsięwzięć w celu zapobiegania negatyw-

nym skutkom lawinowego wzrostu składanych wniosków. Są to m.in. najnowsze inwestycje DUW, pochodzące także z FAMI:

- ◆ zbudowana nowoczesna strefa obsługi klienta w DUW;
- ◆ wyremontowana delegatura urzędu w Legnicy;
- ◆ implementowane nowoczesne urządzenie kolejkowe do lepszej organizacji pracy;
- ◆ portal operacyjno-informacyjny, dzięki któremu każdy cudzoziemiec, który złożył wniosek, będzie mógł na bieżąco sprawdzać status swojej sprawy;
- ◆ zatrudnienie 47 nowych pracowników w Wydziale ds. Obywatelskich i Cudzoziemców;
- ◆ wzmocnienie kadry, która jest odpowiedzialna za prowadzenie postępowań i szkolenie pracowników, zajmujących się bezpośrednio obsługą klienta urzędu.

Jeżeli chodzi o perspektywę Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego (UMWD), to zadań z zakresu integracji migrantów i rynku pracy nie ma zbyt wiele. UMWD dysponuje tylko jedną trzecią budżetu, który ma Gmina Wrocław. Dlatego środki na działania związane z kulturą, edukacją, nauką nowych



mieszkańców są niezbyt okazałe. Niemniej jednak, UMWD finansuje kulturę, w tym remont teatru, wprowadzenie obsługi w językach popularnych, dopasowanie repertuaru do obecnych potrzeb, wsparcie inicjatyw lokalnych, które dotyczą też rozwoju dolnośląskiej polityki migracyjnej.

Więszym zasięgiem działań na rzecz integracji cudzoziemców na Dolnym Śląsku może pochwalić się Gmina Wrocław. Nie czekając na uformowanie się państwowej polityki, władze lokalne tworzą własne rozwiązania, które zostały spisane w dokumencie „Wrocławska Strategia Dialogu Międzykulturowego”. Polska nigdy nie była krajem ludzi przyjeżdżających, tylko ludzi emigrujących i nie posiada takich doświadczeń. Obecnie jednak staje się coraz bardziej atrakcyjnym krajem - ilość obcokrajowców we Wrocławiu wzrasta, aktualnie w mieście mieszkają przedstawiciele ponad 120 krajów. Trudno podać dokładną liczbę migrantów, ale szacuje się, że co ósmy mieszkaniec jest osobą z innego kraju. W szkołach

FUNDACJA  
UKRAINA



“

*Budujemy Wrocław otwarty i tolerancyjny. Chcemy miasta bez hejtu, miasta, w którym wszyscy będą się czuć dobrze. Chciałbym bardzo, żeby przyjeżdżający tutaj migranci nie tylko pracowali i zamykali się w swoim środowisku, ale żeby aktywnie korzystali z miejskiej oferty i czuli się pełnoprawnymi obywatelami Wrocławia i Dolnego Śląska.”*

- Jacek Sutryk, Prezydent Wrocławia





*Bardzo zależy nam, aby Wrocław był miejscem do życia dla wszystkich migrantów - mówię oczywiście w swoim imieniu, ale jestem przekonany, że również w imieniu Pana Prezydenta.*

*Chcemy, abyście zapuścili korzenie, a nie tylko traktowali swój pobyt tymczasowo. Polska ma ogromną dynamikę i perspektywę wzrostu i ten potencjał między innymi Wy wnosicie."*

**- Grzegorz Dzik,**  
Konsul Honorowy  
Ukrainy we Wrocławiu



i przedszkolach jest ponad 2500 dzieci z innych krajów. Planowane jest powstanie klas przygotowawczych w szkołach na terenie Wrocławia - jest to 7 szkół dla dzieci, które dopiero przyjechały do miasta bez znajomości języka polskiego.

Wrocław wdraża Strategię dialogu międzykulturowego, które obejmuje 4 cele strategiczne: edukacja społeczeństwa przyjmującego, integracja obcokrajowców, dbałość o bezpieczeństwo wszystkich w mieście i rozwijanie współpracy międzyinstytucjonalnej. Powstał zespół do wdrażania tej strategii, który sam w sobie też jest bardzo różnorodny.

Jeśli chodzi o inne działania, Gmina Wrocław prowadzi konkursy dla organizacji pozarządowych, działania integracyjne na osiedlach, kursy dla dzieci w wakacje i weekendy. Ważnym celem jest powołanie doradcy ds. tolerancji i przeciwdziałaniu ksenofobii oraz realizowanie wspólnych inicjatyw z otoczeniem biznesu. Gmina prowadzi także Security Platform, gdzie w ramach spotkań i szkoleń wypracowuje się dobre praktyki na temat bezpieczeństwa obcokrajowców, którzy mieszkają we Wrocławiu. Dodatkowo od paru lat organizowany jest projekt „Wrocław na językach świata”, w którym bierze udział około 2 tys. uczestników oraz 1,5 tys. wolontariuszy. Spotykają się oni w 80 miejscach, by nauczyć się innego języka.

## WYNIKI PRACY GRUP ROBOCZYCH OPIS PROCESU KROK PO KROKU



Kulminacyjną częścią ForUM for Unity of Migrants stała się praca grup roboczych, z których każda miała za zadanie zidentyfikować problemy dotyczące migrantów oraz wypracować własne propozycje ich rozwiązania. „Koncepcja pracy została wymyślona, opracowana i sprawdzona w tej formie podczas pilotażowej edycji ForUM w roku 2017- wspomina Igor Lisin (Fundacja Ukraina). Wtedy przyniosła ona pożądane skutki, dlatego postawiliśmy ją też dziś”. Aby głębiej poznać potrzeby migrantów i tym samym zwiększyć efektywność pracy grup roboczych, pracownicy Fundacji Ukraina przeprowadzili badanie ankietowe wśród cudzoziemskiej społeczności Wrocławia. Badanie realizowano w czterech języ-

kach (polski, ukraiński, rosyjski oraz angielski) metodą zarówno elektroniczną, jak i papierową. Wybór języków motywowany był pochodzeniem największej liczby obcokrajowców mieszkających na Dolnym Śląsku (według danych statystycznych z kilku ostatnich lat).

Na podstawie opracowanych wyników badania oraz obserwacji pracowników Punktu Informacyjnego Fundacji wybrane zostały trzy obszary tematyczne do dyskusji: „Ustawodawstwo”, „Zatrudnienie”, „Bezpieczeństwo”. W celu zjednoczenia instytucji oraz organizacji działających na różnych poziomach na rzecz pomocy migrantom została wprowadzona dodatkowa grupa „Partnerstwo”. Jej głównym zadaniem było wypracowanie zasad współpracy różnych podmiotów w celu osiągnięcia zamierzonych efektów, czyli stworzenia najbardziej przyjaznych warunków życia dla migrantów w Polsce.

Uczestnicy byli dobierani do grup na zasadzie międzysektorowości, co oznacza, że w zespołach byli przedstawiciele władzy, biznesu, organizacji pozarządowych i, oczywiście, migranci. Pogląd każdego sektora był bardzo ważny i wносił swój unikatowy punkt widzenia na dany problem. Każdą grupą zarządzał moderator, który pilnował czasu oraz zasad pracy w grupie, a także zachęcał wszystkich do aktywnej dyskusji.



Praca w zespołach odbywała się według zaproponowanej przez Fundację Ukraina zasady burzy mózgów, która polega na generowaniu jak największej liczby pomysłów w krótkim czasie. Ważną zaletą tej metody jest to, że każdy pomysł jest dobry, nie ma wstępnej selekcji, dzielenia na lepsze i gorsze wypowiedzi. Przez co uczestnicy czują się bardziej komfortowo podczas pracy, gdyż każdy punkt widzenia jest doceniony. Pod koniec każda grupa prezentowała wyniki swojej pracy pozostałym uczestnikom, odpowiadała na pytania i wszyscy wspólnie próbowali znaleźć sposób na implementację zaproponowanych rozwiązań.

## GRUPA “USTAWODAWSTWO”



Grupa pod nazwą „Ustawodawstwo” otrzymała do omówienia jeden z najważniejszych obszarów dotyczących każdego przybywającego do Polski cudzoziemca. Od momentu przekroczenia granicy migrant musi zadbać o swój legalny pobyt, żeby nie otrzymać nakazu deportacji. Kwestie związane z przepisami prawnymi nie zawsze są jednak zrozumiałe dla obcokrajowców, To powoduje nieświadome ich złamanie lub niedotrzymanie.

Uczestnicy tej grupy zastanawiali się, jak temu zaradzić i przeciwdziałać pośrednikom zarabiającym na niewiedzy cudzoziemców.



### Moderator

**Dorota Whitten,**  
Fundacja Dom Pokoju



### Uczestnicy

#### Sektor: Władza

**Monika Andrzejewska,**  
Straż Graniczna

**Paulina Muchła,**  
Dolnośląski Urząd  
Wojewódzki

#### Sektor: NGO

**Bartłomiej Potocki,**  
Fundacja Ukraina

**Dmytro Zozulia,**  
Fundacja Ukraina

**Mariia Kulakevych,**  
Fundacja Ukraina



## PROBLEM

## Powierzenie legalizacji pobytu/pracy osobom trzecim



Korzystanie z usług firm pośredniczących nie jest rozwiązaniem złym samym w sobie, ale często takie firmy zakładają migranci oraz osoby, które nie są na bieżąco z aktualnymi zmianami w prawie. Skorzystanie z usług takiego pośrednika nie tylko może wydłużyć postępowanie, ale również pogorszyć istniejącą sytuację obcokrajowca. Nie warto również ukrywać, iż cudzoziemcy są ofiarami oszustów, którzy działają pod przykryciem „chęci pomocy”.



## Propozycje rozwiązań

Kampania informacyjno-edukacyjna wśród cudzoziemców pomogłaby uświadomić migrantom, że jakikolwiek pośrednik nie załatwi wszystkich spraw, że nie można powierzać swojego postępowania osobom niesprawdzonym. Poprzez różne kanały dotarcia można by było wykryć nieuczciwe firmy, a tym samym ostrzec cudzoziemców przed oddawaniem pieniędzy nieuczciwym osobom

Sprawdzenie przez odpowiedni organ prawa firm świadczących płatną pomoc prawną zminimalizowałoby liczbę nieuczciwych pośredników. Zamknięcie firmy oraz kara pieniężna nałożona na nielegalną działalność pomoże zmniejszyć ilość takich podmiotów

Innym proponowanym rozwiązaniem były darmowe cykliczne szkolenia informacyjne dla migrantów, które będą dotyczyć rozwiązania spraw związanych z legalizacją pobytu, zatrudnieniem, kodeksem administracyjnym itd. Te spotkania przygotują cudzoziemców do samodzielnego radzenia sobie w codziennych sytuacjach związanych z prawem. Dodatkowo dostęp do informacji zmniejszyłby potrzebę skorzystania z usług firm pośredniczących

Grupa robocza zaproponowała przypisanie postępowania administracyjnego adwokatom i radcom prawnym, gdyż oni mogą udzielać profesjonalnej pomocy, ich działalność jest ściśle kontrolowana i często mają niższe stawki niż firmy pośredniczące. W tym wypadku migranci otrzymają pomoc na odpowiednim poziomie i nie zostaną oszukani.



## PROBLEM

### Nierozumienie przepisów prawnych przez cudzoziemców



Obowiązująca ustawa o cudzoziemcach oraz pouczenia na jej podstawie są napisane zawiłym językiem prawnym, którego większość obcokrajowców nie rozumie. Z tego powodu większość wniosków wpływających do Urzędu posiada braki formalne. Czas stracony na uzupełnienie tych braków wydłuża postępowanie oraz otrzymanie decyzji.



## Propozycja rozwiązań

Zmiana języka ustawy o cudzoziemcach i kodeksu postępowania administracyjnego na bardziej uproszczony, zrozumiały dla migrantów. Efektem tego będą mniejsze błędy formalne popełniane przez cudzoziemców, a wówczas nie będą oni potrzebowali dodatkowych konsultacji urzędu



## PROBLEM

### Luki w wiedzy pracodawców i pracowników na temat prawnej strony zatrudnienia



Dość często zarówno pracodawcy, jak i pracownicy stają się ofiarami pośredników ze względu na brak własnej wiedzy na temat zatrudnienia migrantów. To powoduje też nieświadome łamanie prawa, a w konsekwencji pociągnięcie do odpowiedzialności.



## Propozycję rozwiązań

Przymusowe szkolenia z aktualnych przepisów prawnych dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców mogą wyedukować małe i średnie firmy w zakresie zatrudnienia obcokrajowców. Po odbyciu takiego szkolenia przedsiębiorstwa będą bardziej przygotowane do zatrudnienia migranta, ponieważ będą miały niezbędną do tego wiedzę



### Darmowe cykliczne szkolenia informacyjne dla migrantów

Darmowe informatory dotyczące prawnych aspektów zatrudnienia dostępne dla pracodawców i pracowników. Informatory w wersji elektronicznej będą się znajdować na różnych stronach często odwiedzanych przez migrantów, np. portal miejski, strona Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego itp. Przewidziane są również wersje papierowe, które będzie można znaleźć w miejscach, gdzie często przebywają cudzoziemcy, na przykład Punkt Informacyjny na Dworcu PKP czy punkt informacyjny InfoCUKR w siedzibie Fundacji Ukraina



## PROBLEM

### Przewlekłość terminów wydawania dokumentów/pieczątek w Urzędzie Wojewódzkim



Niedostateczna ilość kadry powoduje wydłużenie czasu oczekiwania na decyzję przez cudzoziemców. Często inspektorzy zwalniali się w trakcie postępowania, co też generuje dodatkowe problemy.



## Propozycje rozwiązań

Stworzenie bazy spraw niedokończonych oraz działu odpowiedzialnego za nią. Do działu trafiałyby wnioski, które nie zostały rozpatrzone przed zwolnieniem inspektora. Byłyby one zebrane w jednej bazie, do której każdy inspektor miałby dostęp w razie potrzeby. Wnioski byłyby zgromadzone według terminów wpływów. Takie rozwiązanie pozwoliłoby uniknąć problemu gubienia wniosków i przedłużenia czasu ich rozpatrywania. Zniknąłby także problem kilkukrotnego złożenia wniosków przez jedną osobę



## PROBLEM

### Niedostateczna ilość informacji zwrotnych od Urzędu



W trakcie rozpatrzenia spraw komunikacja migrantów z Urzędem Wojewódzkim ogranicza się do wezwań z powodu doniesienia braków w dokumentach. Cudzoziemcy nie wiedzą na jakim etapie jest ich sprawa, co powoduje w nich zdenerwowanie, irytację. Dodatkowo często cudzoziemcy zapominają o przedłużeniu swojej karty pobytu.



## Propozycja rozwiązania

Stworzenie systemu internetowego do komunikacji migrantów z Urzędem, który po zalogowaniu będzie pokazywać, na którym etapie jest konkretna sprawa oraz przewidywany termin rozpatrzenia wniosku. Oprócz tego w tym systemie Urząd mógłby kontrolować, do kiedy jest ważny pobyt konkretnego cudzoziemcy i wyznaczać datę złożenia przedłużenia wniosku. Każdy cudzoziemiec dostawałby powiadomienie i na pewno nie przegapiłby terminu swojego legalnego pobytu



## PROBLEM

### Brak kontroli cudzoziemców po wydaniu decyzji



Głównie problem dotyczy sytuacji, kiedy cudzoziemiec zmienia pracodawcę, na którego ma wypisaną kartę. W tym przypadku Wojewoda musi cofnąć postępowanie i karta traci swoją ważność.



## Propozycje rozwiązań

Weryfikacja oświadczeń cudzoziemca lub pracodawcy przed i po wydaniu decyzji. Sprawdzenie podejrzanych cudzoziemców przed wydaniem decyzji oraz anulowanie postępowania w razie potwierdzenia obaw pomogłoby zmniejszyć problem wydawania kart migrantom, którzy de facto nie pracują u konkretnego pracodawcy. Takie działania również pomoże odciążyć Straż Graniczną. Należy wprowadzić odczuwalne kary dla pracodawców, którzy nielegalnie zatrudniają migrantów.



## PROBLEM

### Niedoskonałości w prawie związanym z migrantami



Pod tym hasłem należy rozumieć zbyt dużą kazuistyczność ustawy o cudzoziemcach oraz brak kodyfikacji prawa o migrantach.



## Propozycje rozwiązań

Zebranie wszystkich ustaw oraz rozporządzeń dotyczących cudzoziemców w jeden dokument, tak zwany kodeks przepisów o migrantach oraz rozpowszechnienie go wśród cudzoziemców. Taki dokument powinien mieć w sobie informacje związane z legalizacją pobytu, nabywaniem nieruchomości, zakładaniem działalności gospodarczej, pomocą społeczną oraz zatrudnieniem obcokrajowców

Zmniejszenie ilości wzorów zezwoleń. Na dany moment (marzec 2019) ustawa o cudzoziemcach przewiduje 13 różnych wzorów zezwoleń. Według grupy roboczej jest ich zdecydowanie za dużo, generują one niepotrzebne braki w składanych przez cudzoziemców dokumentach. Drugim sposobem rozwiązania problemów związanych z ilością zezwoleń jest wydawanie kart pobytu bez wpisania konkretnego pracodawcy. Mógłby pojawić się natomiast „cel pobytu” - na przykład: praca, studia itd.

## GRUPA „ZATRUDNIENIE”



Kolejnym ważnym aspektem w życiu nowych mieszkańców Dolnego Śląska jest zatrudnienie. Niemal wszyscy migranci przyjeżdżają do Polski w celach zarobkowych. Jednak znalezienie legalnej, dobrze opłacanej pracy dla cudzoziemca jest wyzwaniem, ponieważ nadal istnieje ryzyko, że trafi się na nieuczciwego pracodawcę. Problemy zatrudnieniem tym obszarem dotyczą także pracodawców, którzy nie zawsze wiedzą, jak postępować z cudzoziemcami i boją się podjęcia ryzyka ich zatrudnienia.

Grupa robocza „Zatrudnienie” próbowała dojść wspólnie do sedna wyżej opisanych kwestii i zaproponować własne metody polepszenia obecnego stanu rzeczy.



**Moderator**

**Tadeusz Mincer,**  
Fundacja na Rzecz  
Studiów europejskich



**Uczestnicy**

**Sektor: NGO**

**Sergiusz Czułkow,**  
Szwajcarskie  
Centrum Edukacji

**Yuliia Diachenko,**  
Fundacja Ukraina

**Sektor: Władza**

**Karolina Skarbek,**  
Wrocławskie Centrum  
Rozwoju Społecznego

**Sektor: Biznes**

**Maciej Stasiński,**  
Kancelaria Radcy  
Prawnego Radosza  
Pawlikowskiego

**Anton Ruban,**  
WOODEN.CITY

**Małgorzata Walat,**  
SanPro Job Service

**Maciej Smoliński,**  
IBM



## PROBLEM

### Brak kompetencji/ wiedzy specjalistycznej wśród pracodawców na temat zatrudnienia migrantów



Nieznajomość przez pracowników prawa powoduje różnice w interpretacji przepisów, co generuje dodatkowe kłopoty. Małe przedsiębiorstwa często rezygnują z zatrudnienia obcokrajowców, dlatego że nie wiedzą, jak z nimi prawidłowo postępować.



## Propozycje rozwiązania

Szkolenia dla pracodawców, które mogliby prowadzić zarówno eksperci w tej dziedzinie, prawnicy, jak i wyedukowani pracodawcy, bazując na swoim przykładzie. Wiedza dotycząca zatrudnienia migrantów pomoże rozwiązać problem braku kadr w małych firmach. Szkolenia mogą być także skierowane do instytucji rynku pracy, Straży Granicznej oraz Inspekcji Pracy.

Aby wesprzeć małe i średnie firmy, grupa robocza „Zatrudnienie” proponuje stworzenie ośrodka pomocy przedsiębiorcom, gdzie mogliby oni otrzymać wiedzę na temat zatrudnienia migrantów w pigułce. Co więcej, uczestnicy grupy sugerują uruchomienie specjalnej Infolinii dla pracodawców, którzy potrzebują pomocy w zatrudnieniu cudzoziemca.



## PROBLEM

### Niski poziom edukacji wśród pracowników



Pracownicy często poszukują odpowiedzi na pojawiające się pytania na grupach na Facebooku oraz różnych forach. Są to wątpliwe źródła wiedzy, które wprowadzają migrantów w błąd.



## Propozycje rozwiązania

Uczestnicy grupy roboczej proponują wprowadzić do oferty organizacji wspierających migrantów cykl szkoleń „Jak znaleźć legalną pracę?”. Na takich szkoleniach mogłyby być pokazywane filmiki instruktażowe, mające dodatkowy walor edukacyjny. Te filmiki byłyby częścią kampanii edukacyjnej w internecie. Oprócz tego dobrym rozwiązaniem według zespołu „Zatrudnienie” byłoby wprowadzenie obowiązkowych szkoleń (BHP) w każdej firmie.







## PROBLEM

## Trudności we współpracy z Urzędem Wojewódzkim



Uczestnicy grupy roboczej zauważyli szereg niedoskonałości pojawiających się na linii migrant - Urząd/instytucja kontrolna. Należy wśród nich wymienić: łamanie Kodeksu postępowania administracyjnego, brak możliwości złożenia przez migrantów wniosków online, wolne rozpatrywanie wniosków przez pracowników Urzędu. Oprócz tego, grupa zauważyła, że cudzoziemcy są nieufni wobec pracowników Urzędu oraz instytucji kontrolnych (inspekcji pracy lub straży granicznej), co powoduje strach przed zwróceniem się do tych organów w razie kryzysowej sytuacji.



## Propozycje rozwiązań

Grupa robocza „Zatrudnienie” zaproponowała, by spróbować nakłonić Urząd Wojewódzki do drobnych zmian z wykorzystaniem lobbingu. Przykładowo, gdyby opisy procedur w Urzędzie były bardziej precyzyjne, wówczas samym migrantom łatwiej byłoby je zrozumieć i przynieść wszystkie dokumenty bez braków. Grupa zaproponowała również, by inspirować Urząd stylem zarządzania, co pozwoli doprowadzić go do automatyzacji

### Centra aktywności zawodowej dla migrantów

W takich centrach migranci mogliby dowiedzieć się, jak załatwić sprawę związaną z legalnością pobytu i zatrudnienia. Konsultanci na miejscu udzieliliby cudzoziemcom wsparcia informacyjnego

### Budowanie współpracy NGO z instytucjami rynku pracy.

Ostatnie rozwiązanie zaproponowane przez zespół „Zatrudnienie” polega na nawiązaniu ścisłej współpracy instytucji rynku pracy z organizacjami pozarządowymi. NGO na co dzień zajmują się wsparciem migrantów, a więc ma dotarcie lepszy dostęp do tej grupy docelowej. Z kolei instytucje rynku pracy pomagają przeciwdziałać bezrobociu. Współpraca tych dwóch kategorii podmiotów przyniosłaby same korzyści obcokrajowcom, którzy szukają wsparcia i pracy



## GRUPA „BEZPIECZEŃSTWO”



Trzecia grupa robocza zajmowała się zagadnieniem bezpieczeństwa migrantów na terenie Dolnego Śląska. Jest to bardzo ważna, wręcz podstawowa, kwestia w życiu każdego człowieka, w szczególności przybysza z innego kraju.

Według hierarchii potrzeb Masłowa bezpieczeństwo zajmuje drugie miejsce, zaraz po zaspokojeniu potrzeb fizjologicznych. Poczucie stabilności jest kluczowe w przypadku chęci migranta, aby pozostać w Polsce. Uczestnicy tej grupy roboczej próbowali znaleźć przyczyny braku poczucia bezpieczeństwa wśród migrantów i zaproponować sposoby naprawy tych niedoskonałości.



### Moderator

Magdalena Nazimek,  
NOMADA



### Uczestnicy

#### Sektor: Władza

Urszula Szarek,  
Wrocławskie Centrum  
Rozwoju Społecznego

Barbara Lorenc-Żelisko,  
Komenda Policji  
we Wrocławiu

Danuta Czechmanowska,  
Urząd Miasta Krakowa

Grzegorz Muchorowski,  
Straż Miejska

#### Sektor: Biznes

Kazia Lubińska,  
Ubezpieczenia Unum

#### Sektor: NGO

Aleksandra Zapolska,  
Fundacja Zustricz

Mariia Protsyuk,  
Fundacja Ukraina

#### Społeczeństwo

Aleksander Bondar,  
Migrant

David Graciano Pequeno,  
Migrant



## PROBLEM

## Brak rozwiązań systemowych



Uczestnicy grupy roboczej zwrócili uwagę na to, że brakuje rozwiązań systemowych, które pomogłyby migrantom czuć się bezpiecznie. Poniżej znajdują się przykłady, jak można dany problem rozwiązać.



## Propozycje rozwiązań

Stworzenie bazy ekspertów, którzy mogą wesprzeć migrantów, tj. lista kontaktów do psychologów, psychiatrów, lekarzy oraz innych specjalistów, którzy mogą udzielić pomocy migrantom. Dodatkowo, specjaliści posługujący się językami obcymi, takimi jak angielski lub ukraiński, ew. rosyjski, byłiby odpowiednio oznaczeni. Grupa zaproponowała również, by wykorzystać potencjał rezydentów po studiach medycznych, w celu zwiększenia liczby specjalistów, co pomogłoby zmniejszyć czas oczekiwania na konsultację z lekarzem

Procedury reagowania na dyskryminację w szkołach, które pomogą wesprzeć najmłodszych, nowych mieszkańców Wrocławia w kontakcie z nowym otoczeniem

Stworzenie instrukcji - ścieżki reagowania na podejrzenie popełnienia przestępstwa dla pracowników instytucji publicznych - pomoże odpowiedzieć na pytania, jak zareagować w momencie, gdy podejrzewa się przestępstwo

Opublikowanie listy szkół, gdzie występują Ambasadorzy Dialogu. Taka lista mogłaby służyć pomocą dla rodziców na etapie wyboru szkoły dla swojego dziecka

Nie wszyscy migranci rozmawiają w języku polskim, zwłaszcza w sytuacji stresowej. Dlatego grupa robocza zaproponowała, by zatrudnić dodatkowych, posługujących się językami obcymi konsultantów w centrum powiadamiania ratunkowego (numery 112/116) oraz w ogólnoeuropejskiej infolinii dla dzieci i rodziców, którzy znaleźli się w niebezpieczeństwie i chcą szybko wezwać pomoc.

Rozdzielenie odpowiedzialności pracownika od pracodawcy w Państwowej Inspekcji Pracy. Ważne, aby pracownik nie odpowiadał za nieuczciwego pracodawcę i nie ponosił kary za to, że został ofiarą

Podnoszenie kompetencji międzykulturowych funkcjonariuszy i urzędników (ZUS/NFZ) przy pomocy np. obowiązkowych szkoleń lub filmików instruktażowych



## PROBLEM

### Brak wiedzy wśród migrantów na temat ośrodków wsparcia i pomocy



Dość często cudzoziemcy nie wiedzą, do kogo zwrócić się w przypadku dyskryminacji czy przemocy psychicznej wobec nich. Jest to bardzo rozpowszechniony problem, z którym, jak uznał zespół „Bezpieczeństwo”, trzeba natychmiast walczyć.



## Propozycje rozwiązania

Kampania informacyjno-edukacyjna wśród migrantów, która pomoże uświadomić migrantom, że nie powinni zostawać sam na sam z problemem. Celem kampanii będzie pokazanie miejsc, do których mogą zwrócić się o pomoc oraz dokładnej instrukcji, jak to zrobić. Za pomocą haseł reklamowych, kampanii społecznych w Internecie, akcji informacyjnych we Wrocławiu uda się trafić do niemal każdego migranta. Grupa zaproponowała, by przeprowadzić także cykl spotkań, podczas których będzie okazja do rozmowy o przemocy motywowanej uprzedzeniami, o stereotypach narodowych oraz dyskryminacji



## PROBLEM

### Zamknięcie społeczeństwa polskiego na „inność”



Niestety obywatele Polski nadal są podatni na stereotypy, uprzedzenia wobec przedstawicieli społeczności migranckiej. Brakuje jeszcze edukacji wśród Polaków na temat międzykulturowości.



## Propozycje rozwiązania

Edukacja różnych grup społeczeństwa polskiego: kształcenie dzieci na temat wielokulturowości w otaczającym ich społeczeństwie. Wychowując dzieci, rodzice powinni zwracać uwagę na rozwinięcie w nich poczucia empatii i inteligencji emocjonalnej oraz chęci integracji. Drugim krokiem będzie uświadomienie korzyści obecności migrantów w społeczeństwie i przestrzeni miejskiej. W szczególności, według opinii grupy roboczej, kampania edukacyjna powinna być skierowana do seniorów, którzy mają konserwatywne poglądy i odczuwają niechęć wobec cudzoziemców

Problem zamknięcia społeczeństwa polskiego na „inność” można rozwiązać nie tylko przy pomocy walki ze stereotypami krążącymi wokół cudzoziemców. Zlikwidowanie obojętności w sytuacji, kiedy człowiek jest świadkiem przemocy jednej osoby wobec drugiej, jest również bardzo istotne. Pokazanie dobrych praktyk, jak uratować ofiarę, nie narażając się przy tym na niebezpieczeństwo, pomoże zlikwidować problem znieczulicy na przemoc wobec migrantów

## GRUPA „PARTNERSTWO”



Grupa robocza „Partnerstwo” nie zajmowała się stricte problemami migrantów. Miała ona za zadanie wypracować zasady współpracy dla organizacji związanych z cudzoziemcami. Ciągły brak czasu powoduje, że partnerzy nie zawsze ustalają reguły współpracy, co jest błędem i prowadzi do niezgodności działań w momencie realizacji projektu.

Dlatego zespół „Partnerstwo” podjął wyzwanie i zidentyfikował przeszkody na drodze zawarcia współpracy kilku podmiotów i zaproponował własne metody ich minimalizacji.

### ★ Moderator

**Dorota Kozak-Rybska,**  
Wrocławskie Centrum  
Rozwoju Społecznego



### Uczestnicy

#### Sektor: Władza

**Mirosław Lebieź,**  
ARAW, „Teraz Wrocław”

**Aleksandra  
Mirowska - Piałucha,**  
Urząd Marszałkowski  
Województwa  
Dolnośląskiego

#### Sektor: NGO

**Anna Ursulenko,**  
Uniwersytet Wrocławski

**Radosław Bednarski,**  
Regionalne Centrum  
Wspierania Inicjatyw  
Pozarządowych

**Olga Chrebor,**  
Fundacja „Kalejdoskop  
Kultur”, FAMA

**Daryna Mihdal,**  
Fundacja Ukraina

#### Społeczeństwo

**Justyna Rodzińska-Nair,**  
Migrantka

**Zaid Abou Saleh,**  
Doktor Socjologii



## PROBLEM

## Niezrozumienie celów partnerstwa



Problem ten może wynikać z faktu, iż partnerzy pełnią różne społeczne role społeczne lub po prostu mają różne priorytety. Dodatkową przeszkodą może być roszczeniowość i stawianie celów konkretnej jednostki ponad cele wspólne.



## Propozycje rozwiązań

Przy realizacji projektu partnerskiego najważniejsze powinny być cele wspólne, do nich powinien dążyć każdy podmiot. Partnerzy muszą być również szczerzy od początku nawiązywania współpracy, nie ukrywać niczego przed drugą stroną, budując przy tym wzajemne zaufanie. Jeśli strony będą traktować się po partnersku, znikną powody do kłótni. Co więcej, komunikacja między partnerami odgrywa ważną rolę we współpracy, musi ona być stała od początku współpracy aż do końca. Jeśli partnerzy realizują wspólny projekt, warto też zadbać o spójność przekazu



## PROBLEM

## Niechęć do dzielenia się pomysłami i tym co robią inni



Tak zwany egoizm organizacyjny, czyli strach przed konkurencyjnością działań, powoduje unikanie współpracy między instytucjami wspierającymi migrantów.



## Propozycje rozwiązań

Grupa robocza proponuje stworzenie integracyjnego pakietu informacyjnego z wiadomościami o tym, co każda instytucja wspierająca migrantów organizuje w danym miesiącu. Potencjalny migrant mógłby dowiedzieć się o wydarzeniach kilku organizacji, wybrać coś dla siebie. Pakiet ten mógłby istnieć jako jedna strona www, która gromadzi wszystkie informacje.

Grupa proponuje również, by skupić się na współpracy i zacząć wzajemną promocję partnerów, zamiast traktować ich jako konkurencję. Partnerzy powinni dzielić się wiedzą i czerpać wspólne korzyści ze współpracy.

Po zakończeniu ForUM 2019 zwróciliśmy się do ekspertów i najbardziej aktywnych uczestników o przekazanie informacji zwrotnej dotyczącej konferencji. Gromadząc te informacje, postanowiliśmy dodać sekcję artykułów w celu wyszczególnienia i omówienia niektórych ważnych kwestii poruszonych konferencji podczas wydarzenia. Wszystkie artykuły, za wyjątkiem jednego, powstały dzięki ekspertom, którzy wzięli udział w konferencji.

### Migranci ukraińscy we Wrocławiu

Katarzyna Kołodziejczyk  
Fundacja Ośrodek Badań nad Migracjami

Pod koniec 2018 roku Fundacja Ośrodek Badań nad Migracjami we współpracy z Fundacją Ukraina zrealizowała we Wrocławiu badanie migrantów ukraińskich (zwanych dalej migrantami). Wybór Wrocławia nie był przypadkowy, gdyż dane ogólnopolskie wskazywały na dynamiczny wzrost imigracji z Ukrainy do tego miasta po 2014 roku. Wrocław jest przykładem dużego miasta o stosunkowo szerokim i chłonnym rynku pracy z dużym znaczeniem sektora akademickiego.

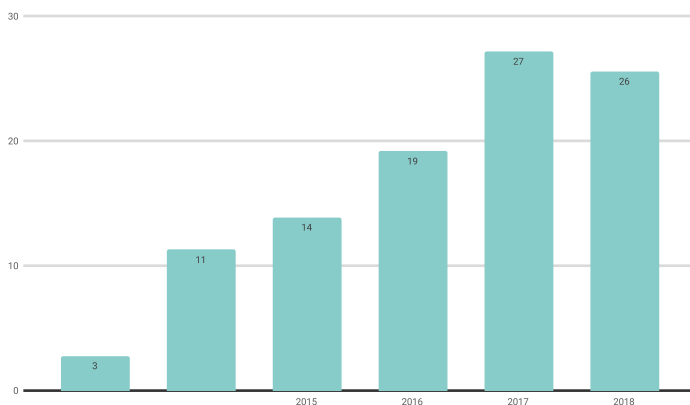
Zbadano 500 dorosłych obywateli Ukrainy, przebywających w aglomeracji wrocławskiej, którzy przyjechali do Polski po raz pierwszy nie później niż 3 miesiące przed rozpoczęciem badania w celu innych niż turystyczno-wypoczynkowy, odwiedzin znajomych lub leczenie i w momencie badania nie studiowali w trybie dziennym lub wieczorowym. Badanie zrealizowano metodą doboru sterowanego przez respondentów (RDS - Respondent Driven Sampling) będącego modyfikacją metody kuli śnieżkowej.

Podczas wywiadów kwestionariuszowych pytano respondentów o najważniejsze wymiary obecności migrantów w Polsce, których część postaram się przybliżyć.



## Charakterystyka migrantów

Badanie potwierdziło lawinowy wzrost przyjazdów migrantów w ostatnich dwóch latach. W badanej próbie osoby o doświadczeniu migracyjnym nie dłuższym niż 2 lata stanowiły ponad połowę badanych (Wykres 1).



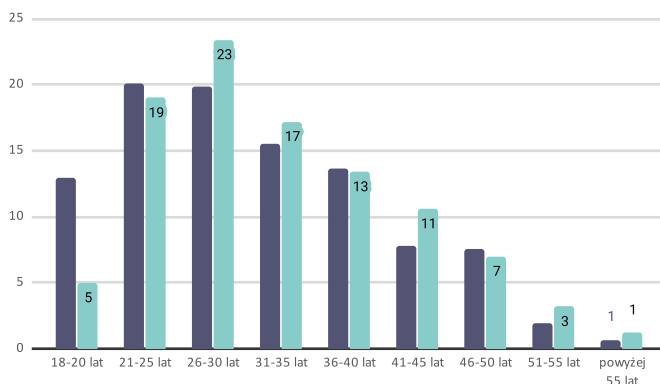
**Wykres 1: WMigranci według roku pierwszego przyjazdu do Polski (dane w %)**

Źródło: dane FOBM z badania RDS Wrocław 2018.

W populacji migrantów we Wrocławiu nieznacznie przeważały kobiety (52%). Średni wiek badanych migrantów to 33 lata. Na Wykresie 2 widać, że pomimo iż z badania wykluczeni byli studenci, to wśród migrantów przeważały osoby młode w wieku 18-30 lat, stanowiące 47% badanych, a najliczniej reprezentowane były osoby w wieku 26-30 lat. Im starsza grupa wiekowa tym mniej miała swoich przedstawicieli.

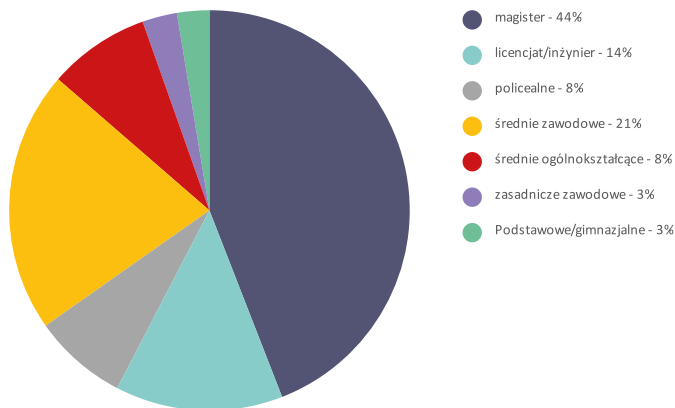
Ponad jedna trzecia respondentów była stanu wolnego a ponad połowa w związku małżeńskim lub partnerskim. Jedną z miar integracji ze społeczeństwem przyjmującym jest występowanie małżeństw mieszanych. Wśród badanych małżeństwa z Polakami stanowiły znikomy odsetek (2%), a znakomita większość (95%) małżonków migrantów, miało również ukraińskie obywatelstwo. Do niedawna migracja Ukraińców do Polski była postrzegana jako typowo ekonomiczna, mająca na celu wspieranie gospodarstw domowych na Ukrainie. Jednak rosnąca liczba przyjazdów całych rodzin świadczy o zachodzącej zmianie w modelu migracji. W badaniu 49% respondentów deklarowało, że zamieszkuje w Polsce wspólnie z małżonkiem/partnerem, a 29% przynajmniej z jednym dzieckiem, co wskazuje, że ta część migrantów silniej związała swoje życie z Polską.

**Wykres 2: Wiek migrantów w momencie badania (słupki prawe) i w momencie pierwszego przyjazdu do Polski (słupki lewe) – dane w %**  
**Źródło: dane FOBM z badania RDS Wrocław 2018.**



Co ciekawe, blisko połowa badanych odpowiedziała, że aktualnie nie pozostawiła żadnych członków rodziny w gospodarstwie domowym na Ukrainie. Patrząc na Wykres 3 widzimy znaczny udział osób z wykształceniem wyższym - aż 58% migrantów we Wrocławiu ukończyło przynajmniej studia pierwszego stopnia, w tym 44% magisterskie. Tak wysoki udział osób z wyższym wykształceniem nie był notowany we wcześniejszych badaniach migrantów. Kolejną liczną grupą były osoby z wykształceniem średnim zawodowym (21%), co może być wyrazem zapotrzebowania części przedsiębiorstw poszukujących pracowników ukraińskich do prac w przemyśle.

Dane wskazują, że większość migrantów z wyższym wykształceniem etap studiów miała za sobą już w momencie przyjazdu do Polski, co świadczy to o tym, że decyzja o migracji była po części spowodowana rozczarowaniem

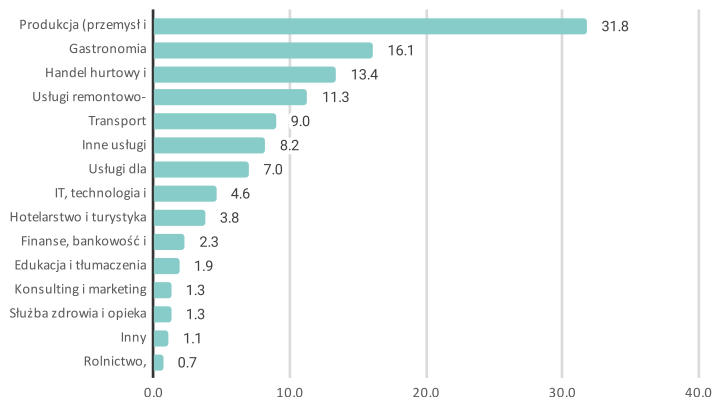


**Wykres 3: Wykształcenie migrantów – dane w %**  
**Źródło: dane FOBM z badania RDS Wrocław 2018.**

możliwościami jakie oferuje Ukraina osobom z wyższym wykształceniem. Na studia w Polsce decydowały się jedynie niektóre osoby, które były w odpowiednim do tego wieku, tj. w momencie przyjazdu miały mniej niż 25 lat (9%).

## Sytuacja migrantów na rynku pracy

Ciekawych informacji dostarczają dane dotyczące sektorów, w których migranci podejmują pracę (Wykres 4). We Wrocławiu mieliśmy do czynienia bardzo zróżnicowaną sytuacją. Tylko co trzeci migrant był zatrudniony w sektorze przemysłowym, a inne najczęściej wskazywane sektory to gastronomia, handel, usługi remontowe i budownictwo oraz transport. Rolnictwo, bardzo istotne w skali całego kraju, praktycznie nie odgrywa żadnej roli. Warto odnotowania jest zatrudnianie we Wrocławiu migrantów w usługach specjalistycznych, które nie



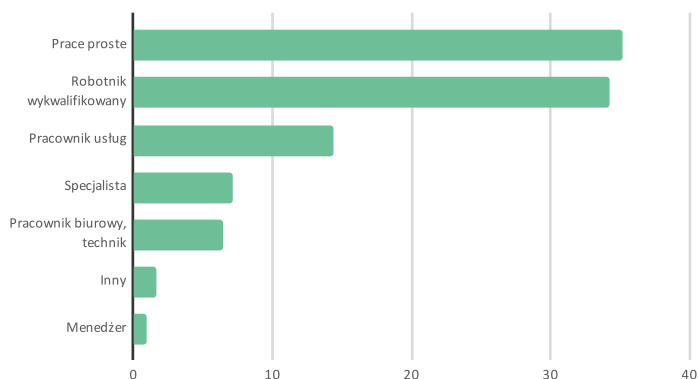
**Wykres 4. Migranci według zatrudnienia w poszczególnych sektorach (dane w %)**

Źródło: dane FOBM z badania RDS Wrocław 2018.

są tradycyjnie z kojarzone z migrantami. Chodzi tu o takie sektory jak IT, technologia i komunikacja, finanse, bankowość i księgowość oraz konsulting i marketing. Szczególnie dotyczy to migrantów z dłuższym stażem migracyjnym.

Jeśli chodzi o wykonywany zawód (Wykres 5), to prace proste zadeklarowało 35% migrantów. Warto zwrócić uwagę na dość duże udziały osób deklarujących zatrudnienie w charakterze pracowników usług, biur, specjalistów i menadżerów, którzy stanowili blisko 30% badanych. Co oznacza, że istnieje duża grupa migrantów posiadająca wysokie kompetencje pozwalające na szybszą integrację ze społeczeństwem polskim. Pamiętając jednak o dużym udziale

migrantów z wykształceniem wyższym, nie dziwią wyniki subiektywnej oceny migrantów, co do zgodności ich aktualnej pracy z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi. Duża część badanych (55%) oceniło, iż wykonują pracę poniżej posiadanych kwalifikacji, co oznacza, że problemem jest dopasowaniem posiadanych przez migrantów umiejętności do potrzeb polskiego rynku pracy.

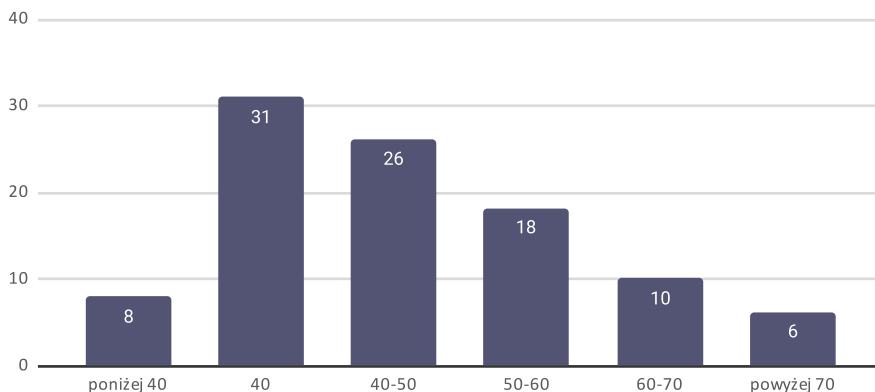


**Wykres 5: Charakter pracy migrantów (dane w %)**  
**Źródło: dane FOBM z badania RDS Wrocław 2018.**

Dwie trzecie migrantów miało stałą umowę, a 16% pracowało dorywczo na umowy zlecenia lub o dzieło. Spośród badanych osiem procent w czasie badania pozostawało bez pracy, z czego sześć procent aktywnie jej poszukiwało. Nieco ponad trzy procent prowadziło własne jednoosobowe lub większe firmy. Średnie wynagrodzenie za godzinę wynosiło około 15,00 zł a średnia tygodniowa liczba godzin pracy - 50 godzin. Jak pokazuje Wykres 6 - 60% migrantów pracowało więcej niż 40 godzin tygodniowo, a pracę w niepełnym wymiarze deklarowało tylko osiem procent respondentów.

Interesujące jest przyjrzenie się praktykom pracodawców i pracowników. Większość respondentów miało podpisane umowy z wszystkimi pracodawcami, jednak 17% deklarowało, że umowę podpisało tylko w niektórymi, a sześć procent z żadnym. Część migrantów spotkała się w czasie pobytów w Polsce z łamaniem praw pracownika. Wobec sześciu procent, mimo obietnicy, pracodawca nie dopełnił formalności związanych z zatrudnieniem, a u 13% formalna umowa nie odpowiadała rzeczywistym warunkom pracy (np. pod względem czasu pracy lub wysokości wynagrodzenia). Dziewięciu procent nie wypłacono wynagrodzenia w uzgodnionej wysokości, a 14% w czasie trwania zatrudnienia zwiększano zakres obowiązków bez zwiększania wynagrodzenia.

Wykres 6. Tygodniowa liczba godzin pracy migrantów (dane w %)  
Źródło: dane FOBM z badania RDS Wrocław 2018.



Nurtującym pytaniem jest, jak zatrzymać pracowników ukraińskich w obliczu małych zasobów siły roboczej w Polsce. Respondenci mogli wyrazić opinię na temat przeszkód w zamieszkananiu na stałe, jakie napotykają cudzoziemcy w Polsce. Trzy czwarte badanych wskazało na trudności z pozyskaniem dokumentów zezwalających na długoterminowy pobyt w Polsce, a nieco ponad połowa na wysokie ceny wynajmu lub kupna mieszkań. Na trudności językowe wskazało 43% badanych. Pewnym problemem był też brak dobrze płatnej (29%) i legalnej pracy (20%). 14% zgodziło się z twierdzeniem, że problemem jest nieprzyjazne nastawienie Polaków do migrantów. Mimo tych niedogodności, 48% respondentów widzi swoją przyszłość w Polsce, a 30% uważa, że w ciągu najbliższych lat nadal będzie jeździć w celach zarobkowych pomiędzy Polską a Ukrainą. Tylko osiem procent planuje powrót na stałe do kraju pochodzenia.

Podsumowując historia imigracji Ukraińców do Wrocławia nie jest długa i dotyczy głównie ostatnich dziesięciu lat. Charakterystyczne dla migrantów we Wrocławiu jest ich wysokie wykształcenie, co pozwala im na zatrudnienie także w sektorach wymagających specjalistycznej wiedzy. Migranci na ogół nie mają problemu z legalnym zatrudnieniem i pracują intensywnie. Uzyskane w badaniu dane pokazują, że część migrantów wiąże swoją najbliższą przyszłość z Polską.

Szczegółowe omówienie metody RDS oraz wyników z odniesieniem do wcześniejszych badań będzie dostępne w tym roku w publikacji Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego.

## O języku zrozumiałym słów kilka

Bartłomiej Potocki  
Fundacja Ukraina

Każdy język ma swoje odmiany, często są to dialekty, gwary czy narzęcza, jednak w tym felietonie nie będziemy zajmować się takim językiem. Oczywiście ciągle będziemy wokół niego krążyć, ale zajmiemy się innym typem języka.

Dla cudzoziemca regulacja dotycząca języka jest bardzo ważna, bo to bariera językowa jest pierwszą i tą najbardziej uchwytą po przyjeździe do obcego kraju. Polska jasno w swoim prawodawstwie określa język państwowy. Mówi o tym zarówno art. 27 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak i art. 4 ustawy o języku polskim. Jest to, jednak rzecz zrozumiała, każde państwo określa suwerennie swój język państwowy. Ważniejszą jednak kwestią jest to jak ustawodawstwo, organy administracji publicznej czy społeczeństwo kraju przyjmującego reaguje na języki obce, niebędące językiem urzędowym.

Cudzoziemcy przebywający w Polsce spotykają się z dwoma wyrażeniami dotyczącymi języka w polskim prawie. Jeden dotyczy dokumentów przedstawianych urzędom i otrzymywanym od urzędów i brzmi: dokumenty sporządza się w języku polskim. To jest proste jasne i czytelne, znaczy, tyle że każdy dokument wydany w innym języku innym niż polski powinien być przetłumaczony na język polski przez tłumacza przysięgłego. Drugim sformułowaniem, z którym spotyka się cudzoziemiec, jest wyrażenie: język zrozumiały dla cudzoziemca.

Cudzoziemiec z wyrażeniem język zrozumiały, może spotkać się przynajmniej w kilku miejscach. W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, gdzie mowa o języku umów między pracodawcą a pracownikiem, a pracownik ten jest cudzoziemcem. Drugim przykładem jest art. 7 ustawy o cudzoziemcach, mówiący o tym, że językiem do pouczeń cudzoziemca, jest język dla niego zrozumiały. Zasadniczy akt prawny regulujący kwestie publicznoprawne to Kodeks postępowania administracyjnego, wprost nie używa on takiego sfor-



mułowania, natomiast art. 9 mówi o należyтым i wyczerpującym informowaniu stron, a także o czuwaniu funkcjonariuszy publicznych nad tym, aby strony i inne osoby nie poniosły szkody z powodu nieznajomości prawa i w tym celu udzielają niezbędnych wyjaśnień i wskazówek.

Te trzy przepisy dosyć szeroko opisują to, jak powinno postępować się w sytuacji, w której stroną jest cudzoziemiec. Język zrozumiały to język, którym cudzoziemiec się porozumiewa na poziomie umożliwiającym wzajemne zrozumienie. Nie ma konieczności, aby był to język ojczysty cudzoziemca, nie można doprowadzić sytuacji do absurdu, ponieważ w każdym urzędzie musieliby funkcjonować lingwiści ze znajomością języków świata. Wystarczy sprowadzić sytuację do języka angielskiego, który jest lingua franca współczesnego świata. Dodatkowym językiem, który powinien być znany w urzędzie, będzie język lub języki potrzebne i często używane. W obecnej sytuacji imigracji do RP takimi językami będą Rosyjski i Ukraiński. Prawdą jest, że to obywatele Ukrainy stanowią przytłaczającą większość imigrantów do Polski, natomiast należy pamiętać, że pozostali cudzoziemcy stanowią osoby pochodzące z Białorusi, Rosji, Mołdawii, Kazachstanu czy Gruzji, w krajach tych językiem często używanym jest język rosyjski.





Jeżeli już wiemy, że język zrozumiały to język znany cudzoziemcowi to zastanówmy się nad jego strukturą. Zwłaszcza Kodeks postępowania administracyjnego, w przytoczonym wcześniej przepisie, sugeruje jaką musi mieć strukturę. Ma być to język, który cudzoziemiec rozumie, w sensie używanego słownictwa. Tak naprawdę, to mało który stosunek prawny, zawierany czy to w sferze prawa prywatnego, czy to będący wynikiem stosunku administracyjnoprawnego, wymaga używania specjalistycznego słownictwa.

Największym problemem w tej kwestii są pouczenia w decyzjach i postanowieniach wydawanych przez organy administracji publicznej. Najczęściej spotyka się w pouczeniach skopiowane normy z aktów prawnych. Jest to coś skrajnie niewłaściwego, ponieważ coś z tego, że poinformujemy cudzoziemca o 14-dniowym terminie do odwołania, skoro cudzoziemiec nie wie, jak liczy się terminy w postępowaniu administracyjnym.

Cóż z tego, że przysługuje mu odwołanie do organu II stopnia, skoro nie ma pojęcia, kto jest tym organem i jak się skontaktować z tym urzędem. Nie wspominając nawet o sposobie wniesienia odwołania przez organ I instancji do organu II instancji, cudzoziemiec nie ma o tym bladego pojęcia. Nie wymagajmy tego od niego, od informowania jest właśnie pouczenie.

Pouczenie nie ma być kopiowaniem aktu normatywnego ani pisaniem glos czy komentarzy do ustaw, pouczenie ma służyć stronie postępowania i tylko jej. Powinno być dostosowane do jego znajomości języka, prawa, a także do wykształcenia i sytuacji społecznej. Zrozumienie jest podstawą zaufania. A cudzoziemcy powinni czuć, że w tym obcym kraju osobami, którym mogą zaufać, są właśnie urzędnicy, to spowoduje, że będą działali tylko zgodnie z prawem i wyrzuci bezprawność i działania nielegalne, na które tak bardzo narażeni są cudzoziemcy.




## Obywatele i obywatelki Ukrainy na polskim rynku pracy - aktualne trendy i obserwowane zmiany

dr Ignacy Jóźwiak

Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego

Ukraińcy stanowią dziś jeden z najbardziej mobilnych narodów w Europie. Brakuje na tym polu ujednoliconych danych liczbowych, które w zależności od przyjętej metodologii oraz branego pod uwagę okresu liczbę pracujących za granicą obywateli i obywaterek Ukrainy plasują między 2 a 7 milionów osób. Skala emigracji, geograficzna bliskość kraju wysyłającego do krajów przyjmujących oraz znaczenie migracji dla kraju wysyłającego i krajów przyjmujących sprawia, że Ukraina określana bywa mianem “Meksyku Europy”. Według szacunkowych danych Banku Światowego, w 2018 roku suma przekazów pieniężnych od osób pracujących za granicą wynosiła 16 miliardów USD, co odpowiadało 13,8% PKB Ukrainy. Główne kierunki migracji zarobkowej obywateli i obywaterek Ukrainy to Polska, Czechy, Włochy, Portugalia, Hiszpania oraz Rosja. Polska nie tylko znajduje się wśród głównych krajów docelowych ukraińskich migrantek i migrantów, ale również obywatele i obywatelki tego kraju stanowią tu najliczniejszą grupę migrujących pracowników. Ocenia się, że około 8% polskich przedsiębiorstw zatrudnia bądź zatrudniało cudzoziemców (głównie Ukraińców). Same liczby w wartościach bezwzględnych w latach 2014-2018 rosły z roku na rok, a nawet z kwartału na kwartał.

Przewaga migracji czasowej (w trybie cyrkulacyjnym lub sezonowym) sprawia, że trudno jest podać wartości liczbowe, czy też ujmując rzecz prościej, dokładnie “policzyć” pracujących w Polsce Ukraińców. Czasowa forma pracy wiąże się nie tylko z sezonowością zapotrzebowania na określony rodzaj pracy (co ma to uzasadnienie w rolnictwie, sadownictwie i turystyce), ale przede wszystkim w dostępnych mechanizmach prawnych. Większość Ukraińców przebywa i pracuje w Polsce na podstawie tzw. “oświadczenia o zamiarze powierzenia wy-



konywania pracy cudzoziemcowi” zwanego potocznie “procedurą uproszczoną”. Jest to procedura wprowadzona w 2006 (na przestrzeni 12 lat była poddawana modyfikacjom), zezwalająca obywatelom i obywatelkom Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii na pracę (bez konieczności wyrabiania dodatkowych zezwoleń) w czasie do sześciu miesięcy w ciągu kolejnych dwunastu na podstawie oświadczenia składanego przez pracodawcę w lokalnym urzędzie pracy. W pierwszym (2007) roku obowiązywania procedury, w całej Polsce zarejestrowano 20 260 takich oświadczeń o zamiarze zatrudnienia obywateli Ukrainy (93% wszystkich oświadczeń). W trzy lata później (2010) było ich już 169 490 (94% wszystkich). Trzy lata później (2013) było ich 217 571 (92%). W ciągu kolejnych trzech lat liczba wzrosła blisko pięciokrotnie - w 2016 roku liczba zarejestrowanych oświadczeń to 1 262 845 (96% wszystkich). Nie dysponujemy jeszcze danymi za pierwszy kwartał 2019 ani pełnymi danymi za rok 2018. Jednak w samym pierwszym półroczu 2018 zarejestrowano 692 466 (91%).

Przywołując dane o oświadczeniach, należy jednak pamiętać o dwóch kwestiach, po pierwsze – liczba oświadczeń nie jest tożsama z liczbą pracujących w Polsce cudzoziemców (zdarza się, że nie docierają oni do wskazanego pracodawcy), po drugie - nie oznaczają one również legalności zatrudnienia (pracodawcy zobowiązani są do zawarcia z cudzoziemcem umowy o pracę lub umowy cywilno-prawnej). System oświadczeń dla wielu osób stał się swego rodzaju uchyloną furtką do Polski, a pośrednio do Unii Europejskiej. Samo oświadczenie często służyło jedynie wyrobieniu wizy i przekroczeniu granicy, na Ukrainie rozwinął się również system pośrednictwa i nielegalnego handlu oświadczeniami. Cudzoziemcom pracującym (lub planującym pracować) u więcej niż jednego pracodawcy wystawiano więcej niż jedno oświadczenie. Z kolei obeznani w realiach rynku pracy cudzoziemców pracodawcy często składali więcej oświadczeń niż ich przedsiębiorstwa i gospodarstwa rolne faktycznie potrzebowały. Zastosowanie czasu przeszłego wynika ze zmian, jakie wprowadzono w tym systemie z początkiem zeszłego (2018) roku, które między innymi wprowadziły obowiązek zgłoszenia porzucenia miejsca pracy lub niestawienia się do urzędu odpowiedzialnego za rejestrację.

Niezależnie od, znów – trudnych do wyliczenia, rozbieżności, widoczny jest wzrost zainteresowań przyjazdami do Polski po wydarzeniach 2014 roku na Ukrainie. Podobny trend daje się zaobserwować odnośnie zezwoleń na pracę. W 2008 roku obywatelkom i obywatelom Ukrainy wydano 5400 (30% wszystkich) zezwoleń, w 2010 liczba ta wynosiła już 12 894 (35% wszystkich), w 2013 – 21 252 (52%), w trzy lata później (2016) dał się zaobserwować blisko pięciokrotny wzrost – 106 223 (udział obywateli i obywaterek Ukrainy w całościowej liczbie wzrósł do 86%). W zeszłym (2018) roku wydano 238 334 zezwoleń (72% wszystkich). W ciągu ostatnich pięciu lat (2013 – 2018) wzrosła również liczba wydawanych kart pobytu. I tak, w roku 2013 było to 37 679 (31%), a w 2017 – 145 252 (45%).

Liczyby te nie oddają jednak w pełni stanu faktycznego. Po pierwsze, istnieje możliwość, że jedna osoba w ciągu roku uzyskuje więcej niż jeden rodzaj dokumentu uprawniającego do pracy w Polsce. Po drugie, wraz z wprowadzeniem ruchu bezwizowego między Ukrainą i Unią Europejską (czerwiec 2017) zwiększają się techniczne możliwości wyjazdu do pracy „na czarno”. Niezależnie od tych zastrzeżeń, obserwujemy nie tylko stały wzrost zainteresowania polskim rynkiem pracy wśród Ukrainek i Ukraińców (świadczą o tym wszystkie dostępne dane), ale również planowane osiedlenie się w Polsce na dłuższy czas (o czym świadczy liczba wydawanych kart pobytu) oraz dominację obywateli Ukrainy wśród cudzoziemców mieszkających i pracujących w Polsce.

Na całym świecie przyjęło się mówić i pisać o migrantach jako grupie pracowników najbardziej narażonej na wyzysk i nieuczciwe traktowanie przez pracodawców i pośredników. Podobne tendencje dają się zaobserwować wśród pracujących w Polsce Ukraińców i Ukrainek. Do najczęstszych przykładów łamania praw pracowniczych należą tu: pobieranie przez pośredników opłat za znalezienie pracy lub skontaktowanie z pracodawcą, przedstawianie umów w języku niezrozumiałym dla pracownika, praca bez żadnych umów („na czarno”), nienormowany czas pracy i nieewidencjonowane nadgodziny, bezpłatne okresy próbne oraz wypłacanie mniejszego wynagrodzenia niż uzgodnione z pracownikiem.

Badania realizowane w latach 2016-2018 przez zespół Ośrodka Badań nad Migracjami wykazały stopniowe przechodzenie od migracji czasowych do osiedleńczych oraz rolę systemu oświadczeń jako narzędzia umożliwiającego pierwsze kroki na polskim rynku pracy. W podobny sposób postrzegane były agencje pracy, z których większość imigrantów rezygnuje wraz z nabywanym doświadczeniem oraz „lepszymi”, upoważniającymi do długoterminowego pobytu i pracy, dokumentami. Odchodzeniu od migracji czasowych towarzyszy również większa mobilność zawodowa, podnoszenie kwalifikacji lub zatrudnienie zgodne z doświadczeniem i kwalifikacjami z kraju pochodzenia. Wiąże się z tym również większa znajomość realiów polskiego rynku pracy oraz świadomość przysługujących praw. Większość uczestników i uczestniczek badania preferowała również kartę pobytu jako podstawę zamieszkania w Polsce oraz umowę o pracę jako podstawę zatrudnienia. Ta ostatnia dając mocniejszą gwarancję zatrudnienia pośrednio ma również zagwarantować prawo do pozostania w Polsce.

Obecność imigrantów i imigrantek z Ukrainy stała się w Polsce faktem łatwym do zaobserwowania nie tylko w dużych miastach. Wiele wskazuje na to, że tendencja ta się utrzyma. Dlatego też tak zwane „społeczeństwo przyjmujące” powinno zadbać o to by mogli się oni poczuć tu jak ludzie, a nie tylko niezbędna dla polskiej gospodarki „siła robocza”.

### **Na podstawie własnych doświadczeń i obserwacji oraz: danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Urzędu do spraw Cudzoziemców.**

1. A. Górny, P. Kaczmarczyk, M. Szulecka, M. Bitner, M. Okólski, U. Siedlecka, A. Stefańczyk, *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2018.

2. M. Keryk, *Working in Poland: violations of the labour rights of Ukrainian migrants in the construction and services sectors*, Fundacja Nasz Wybór, Warszawa 2018.

# „Nie samym chlebem...” Pracodawca jako aktywny uczestnik procesu adaptacyjnego migranta na przykładzie SoftServe Poland

## softserve

Mikołaj Kuna,  
SoftServe Poland

Ze wszystkich podmiotów, z którymi mają styczność migranci w nowym miejscu zamieszkania, największy wpływ na ich dalsze losy mają najczęściej nie przedstawiciele urzędów czy organizacji pozarządowych, lecz pracodawcy. To właśnie od nich może zależeć, czy obcokrajowcy zdomowią się w nowym kraju i zdecydują się w nim zostać na dłużej.

Dynamicznie rozwijające się firmy coraz chętniej poszukują pracowników za granicą oferując im pomoc w relokacji. Jedną z takich organizacji jest wywodząca się z Ukrainy, międzynarodowa firma technologiczna SoftServe, specjalizująca się w usługach doradczych w zakresie rozwoju oprogramowania w obszarze Big Data, IoT, Cloud, DevOps, e-commerce, bezpieczeństwa informatycznego oraz Experience Design, która na polskim rynku obecna jest od 2014 roku. Firma zatrudnia obecnie w Polsce ponad 350 osób, a dużą część zespołu stanowią obywatele Ukrainy. O tym, jak wygląda proces adaptacji obcokrajowców w Soft-serve, opowiedział Mikołaj Kuna, Specjalista ds. HR i Relokacji.



*O tym, czy dana osoba dołączy do zespołu SoftServe, decydują jej kompetencje. Nie przywiązujemy wagi do jej pochodzenia - traktujemy równo wszystkich pracowników. Migrantom zapewniamy takie same prawa i wynagrodzenie, jak Polakom. Najczęściej podpisujemy z nimi umowę o pracę na okres do 3 lat tak, by zagwarantować im poczucie bezpieczeństwa i stabilność, oraz ułatwić proces legalizacji pobytu”*

Firma posiada obecnie pięć biur w Polsce, a jedno z nich znajduje się we Wrocławiu, który cieszy się popularnością wśród migrantów zza wschodniej granicy. Dlatego nie jest zaskoczeniem, że tak wielu z nich zasiliło szeregi zespołu SoftServe.



**“** *Komunikacja w firmie prowadzona jest w języku angielskim, realizujemy też wspólne polsko-ukraińskie inicjatywy, jak np. szkolenia dla pracowników. Składy zespołów projektowych zawsze dobierane są na podstawie kompetencji pracowników i często stanowią ciekawą mieszankę narodowości i kultur”* – wyjaśnia Mikołaj Kuna.

Trudności mogą pojawić się już na samym początku – przyszli pracownicy muszą zmierzyć się z takimi wyzwaniami, jak przeprowadzka do Polski czy zdobycie pozwolenia na podjęcie pracy. W sprawach formalnych może jednak wesprzeć ich prężnie działająca komórka działu HR odpowiedzialna za współpracę z obcokrajowcami.



**“** *W momencie, kiedy migrant trafia do Polski i podpisuje umowę, otrzymuje dostęp do bazy wiedzy stworzonej z myślą o cudzoziemcach pracujących w firmie. Jest ona ciągle aktualizowana i zawiera przydatne informacje dotyczące legalizacji pobytu i pracy, edukacji w Polsce, opieki medycznej, kwestii rodzinnych i życia codziennego”* - opowiada Mikołaj Kuna. Pracownicy mogą także wymieniać się własnymi doświadczeniami. „*Na naszej wewnętrznej platformie stworzyliśmy bloga oraz przestrzeń dla obcokrajowców, gdzie mogą dzielić się informacjami. Rozwiązanie cieszy się dużą popularnością wśród pracowników*”.

Rozwiązania wspomagające proces adaptacji cudzoziemców wymagają ciągłego ulepszania. Wspieranie w trudach relokacji i reagowanie na zgłaszane problemy, jest czymś oczywistym dla pracowników działu HR firmy SoftServe. Zdarzają się jednak nieprzewidziane sytuacje, z którymi również trzeba się zmierzyć.



**“** *Dla polskiego zespołu HR nie było na początku zrozumiałe, dlaczego niektórzy pracownicy proszą o przeliczenie, a nawet wypłacanie wynagrodzenia w dolarach. Jak się okazało, miało to związek z niestabilną sytuacją ekonomiczną na Ukrainie. Kolejną kwestią było rozwiązanie tego problemu tak, by wszyscy byli zadowoleni”*



Jednak największym problemem, z którym zmagają się pracodawcy zatrudniający obcokrajowców, to długie terminy oczekiwania na legalizację pobytu i pracy. SoftServe wraz z innymi wrocławskimi firmami IT (m.in. IBM, Google, Luxoft) stworzyła grupę, której celem jest nawiązanie dialogu z władzami, szczególnie z Wojewodą Dolnośląskim, i znalezienie wyjścia z tej trudnej sytuacji. Pracodawca nie wyręczy cudzoziemca we wszystkich kwestiach związanych z podjęciem pracy w Polsce, nie ma również wpływu na polskie prawo migracyjne. Jednak na przykładzie firmy SoftServe widać, że wystarczy kilka zmian strukturalnych i otwarte nastawienie, aby ułatwić proces adaptacji migrantów w nowym miejscu pracy.

**Rozmowę z Mikołajem Kuną przeprowadził Dmytro Zozulia**

## **Wsparcie migrantów - perspektywa organizacji pozarządowej**

**Magdalena Nazimek,  
Stowarzyszenie NOMADA**

Obywatel Kamerunu został pobity w centrum miasta na tle rasistowskim. W wyniku pobicia stracił wzrok. Studentka z Brazylii nie wiedziała o tym, że jej sprawa w Urzędzie Wojewódzkim została pozostawiona bez rozpoznania. Otrzymała zobowiązanie do powrotu, musi przerwać studia i wracać do swojego kraju. Obywatelowi Wietnamu agencja pośrednictwa pracy zabrała paszport. Nie ma żadnego dowodu tożsamości. Pracowniczką z Ukrainy jest codziennie obrażana w pracy. Znosi to, bo z pracodawcą związany jest jej legalny pobyt. To tylko przykładowe problemy z jakimi zmagają się migrantki i migranci w Polsce. Z uwagi na ograniczone wsparcie oferowane przez instytucje państwowe, działania organizacji pozarządowych w zakresie wsparcia cudzoziemców i cudzoziemców oraz działania wspierające proces integracji są szczególnie istotne. Należy zatem podkreślić wagę dwóch filarów, dzięki którym wsparcie migrantów i migrantek jest najbardziej wszechstronne i skuteczne.



Obecnie najwięcej problemów migrantek i migrantów w Polsce dotyczy legalizacji pobytu i pracy. Są one związane ze skomplikowanymi i przedłużającymi się procedurami. Jednakże wsparcie oferowane migrantom nie może ograniczać się jedynie do tego typu spraw, ponieważ potrzebne jest ono w wielu innych dziedzinach i płaszczyznach, które dotyczą ich życia codziennego. Sygnalizowane problemy coraz częściej dotyczą sporów w szkołach i na uczelniach, problemów zdrowotnych, prawa rodzinnego, prawa karnego, dyskryminacji, w tym dyskryminacji w miejscu pracy, a w szczególności mowy nienawiści i przestępstw motywowanych uprzedzeniami. Punkt poradniczy organizacji pozarządowej oferującej wsparcie dla migrantów i migrantek winien być miejscem, do którego osoba poszukująca pomocy może przyjść z każdym rodzajem problemu, miejscem w którym zostanie wysłuchana i poinstruowana, jak z tym problemem można sobie poradzić.

### Praca w terenie

W wielu przypadkach samo udzielenie porady, objaśnienie procedur, pomoc w wypełnieniu dokumentów, czy zredagowanie pisma procesowego jest niewystarczające dla pełnego wsparcia migranta. Dlatego tak ważną metodą pracy członków organizacji pozarządowych jest asystentura, która polega na wsparciu migranta poza biurem organizacji - w urzędzie, sądzie, na uniwersytecie czy na komisariacie policji. Członek organizacji pozarządowej, pełniący rolę tłumacza językowego, czasem również i kulturowego, oprócz pomocy oferowanej migrantowi, wspiera tym samym również urzędników i urzędniczki, pracowników i pracowniczki socjalne, czy kadre pedagogiczną w sytuacji, która często jest trudna także dla nich. Jest to szczególnie ważne w przypadku przemocy motywowanej uprzedzeniami, inaczej przestępstw z nienawiści, gdyż wówczas asystowanie w pierwszym etapie, jakim jest raportowanie danego zdarzenia na policji, jest kluczowe. Według badań biura RPO i biura ODIHR/OBWE jedynie 5% przestępstw motywowanych uprzedzeniami jest zgłaszanych policji\*.

\*Badania RPO i ODIHR/OBWE, <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/jedynie-5-przestepstw-motywowanych-nienawiscia-jest-zglaszanych-na-policje-badania-rpo-i-odihrobwe?fbclid=IwAR0l1r-uutdJa4OS-I-gFWV1EZKZpzte6HoV2EocvQKVPCIR5c6lit0111qQ>, dostęp na dzień 14.05.2019r.



Powodów jest wiele, m.in. brak zaufania do służb publicznych, dlatego tak ważne jest zaoferowanie asysty podczas czynności dokonywanych przez policję. Jeżeli uda się wskazać sprawców i sprawa trafi do sądu, asystentura może być wówczas kontynuowana w postaci wsparcia migrantki bądź migranta podczas rozpraw sądowych.

Istotnym uzupełnieniem do oferty wsparcia migrantów, polegającej na prowadzeniu stacjonarnego punktu porad oraz na asystowaniu migrantom poza tym punktem, jest metoda pracy nazywana *community working*, która zbliżona jest w swoich założeniach do *streetworkingu*. Ma ona na celu przede wszystkim dotarcie do osób i grup narażonych na przemoc motywowaną uprzedzeniami oraz nawiązanie kontaktów z migrantami i migrantkami. Pozwala to na skierowanie oferty wsparcia do jak najliczniejszej grupy osób, oraz na szybką reakcję w sytuacjach zagrażających zdrowiu, życiu bądź wolności cudzoziemców i cudzoziemek. Dzięki takiej metodzie pracy, wśród migrantów i migrantek, wzrasta również poziom świadomości przysługujących im praw.



### Większy zakres dyskusji

ForUM 2019 jako platforma dyskusji, wymiany doświadczeń i współpracy rozszerzyło perspektywę postrzegania tematyki społeczeństwa wielokulturowego. Oprócz Ukraińców na Dolnym Śląsku zamieszkują również migranci z Indii, Czech, USA, Rosji, Turcji, Niemiec, RPA, Portugalii, Argentyny i Gruzji. Tegoroczne wydanie otworzyło się na wszystkie narodowości. Do pracy w grupach roboczych zaprosiliśmy więc migrantów z różnych krajów.

### Nie tylko wrocławskie doświadczenia

Udział w konferencji wzięli nie tylko przedstawiciele dolnośląskich i wrocławskich władz oraz organizacji pozarządowych działających w regionie. Swoimi doświadczeniami podzielili się również goście z Warszawy, Krakowa i Lublina: główny specjalista z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Paulina Babis, Danuta Czechmanowska z Urzędu Miejskiego w Krakowie, Prezes Fundacji Nasz Wybór Mirosław Keryk oraz Patrycja Cap z Fundacji na Rzecz Państwa Prawa.

### Dyskusja i edukacja

Poza konferencją i pracą grup roboczych postawiliśmy także na edukowanie i wymianę doświadczeń. Dr Ignacy Jóźwiak, Ekspert z Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Wrocławskiego, przeprowadził prelekcję „Obywatele i obywatelki Ukrainy na polskim rynku pracy. Obserwowane zmiany, aktualne trendy i związane z nimi problemy”, która wniosła ogromny walor edukacyjny.

### Wnioski i plany

W wyniku spotkania networkingowego organizatorów z kilkoma podmiotami uczestniczącymi w ForUM zrodziła się idea nawiązania szerokiego, wielosektorowego partnerstwa na rzecz społeczeństwa wielokulturowego. Wspólne wysiłki organizacji pozarządowych, Wrocławskiego Centrum Rozwoju Społecznego działającego w strukturze Gminy Wrocław i ARAW sp. z o.o. pod przewodnictwem Fundacji Ukraina, jako lidera, zaowocowały projektem reSTART. W przypadku uzyskania dofinansowania z FAMI rozpoczęcie przedsięwzięcia planowa-



ne jest na styczeń 2020, a w ramach oferty znalazły się działania wspierające w obszarze integracji, adaptacji i edukacji migrantów na terenie województwa dolnośląskiego oraz dla grup zawodowych pracujących z nimi.

W naszych planach jest uczynienie z ForUM wydarzenia cyklicznego. Do udziału w części konferencyjnej w kolejnej edycji chcemy zaprosić także przedstawicieli wrocławskich placówek konsularnych. Jednocześnie chcielibyśmy zaprosić reprezentantów największych gmin na Dolnym Śląsku oraz innych województw, by doświadczenia dużych miast (nie tylko Wrocławia) dotarły do mniejszych miejscowości, które są dopiero na początku drogi w integrowaniu nowych mieszkańców, pochodzących z zagranicy, ze społeczeństwem przyjmującym.

Liczymy na to, że niniejsza broszura informacyjna stanie się przewodnikiem po ofercie wsparcia dla migrantów, podręcznikiem dobrych praktyk oraz poradnikiem, jak unikać najczęstszych błędów w zarządzaniu wielokulturową społecznością.





# FORUM OF MIGRANTS

ForUM - For Unity of Migrants 2019 - to platforma współpracy wielokulturowej na poziomie regionu dolnośląskiego, miejsce spotkania przedstawicieli samorządów i instytucji, biznesu i społeczeństwa z różnych miast i gmin Dolnego Śląska w celu nagłośnienia działań na rzecz migracji i rozwoju społeczeństwa wielokulturowego, wymiany doświadczeń, a także identyfikacji problemów i wypracowania metod ich rozwiązania i przeciwdziałania.

W celu utrwalenia i rozpowszechnienia rezultatów konferencji, zostało opracowane podsumowanie, zawierające najważniejsze informacje, tematy i rozwiązania zaproponowane podczas dyskusji i wystąpień na ForUM 2019.

 FUNDACJA  
UKRAINA

Integracja | Współpraca | Edukacja

ul. Ruska 46A/201, 50-079 Wrocław

biuro@fundacijaukraina.eu

www.fundacijaukraina.eu



UNIA EUROPEJSKA  
FUNDUSZ AZYLU,  
MIGRACJI I INTEGRACJI

Bezpieczna przystań



WOJEWODA  
DOLNOŚLĄSKI

LIDER PROJEKTU

Projekt „Integracja, adaptacja, akceptacja. Wsparcie obywateli państw trzecich zamieszkających na Dolnym Śląsku” współfinansowany jest z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa.

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