



UNIA EUROPEJSKA  
FUNDUSZ AZYLU,  
MIGRACJI I INTEGRACJI

Projekt współfinansowany z Programu Krajowego Funduszu Azylu,  
Migracji i Integracji oraz budżetu państwa

## BEZPIECZNA PRZYSTAŃ



# Cudzoziemcy w Polsce

Podręcznik dla osób pracujących  
z imigrantami

Redakcja  
Małgorzata Budyta-Budzyńska





UNIA EUROPEJSKA  
FUNDUSZ AZYLU,  
MIGRACJI I INTEGRACJI

Projekt współfinansowany z Programu Krajowego Funduszu  
Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa

**BEZPIECZNA PRZYSTAŃ**

# Cudzoziemcy w Polsce

Podręcznik dla osób pracujących  
z imigrantami

**Redakcja**

**Małgorzata Budyta-Budzyńska**

**Recenzja: ks. dr hab. Leon Szot, prof. UPJPII**

**Korekta: Anna Rudzińska**



**UNIA EUROPEJSKA  
FUNDUSZ AZYLU,  
MIGRACJI I INTEGRACJI**

**Publikacja jest współfinansowana z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa i powstawała w ramach projektu „System wsparcia cudzoziemców przebywających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w obszarze adaptacji i integracji społecznej” realizowanego przez Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego oraz Caritas Polska.**



**WOJEWODA  
WARMIŃSKO-MAZURSKI**



**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**

**ISBN: 978-83-64225-17-8**

**Data wydania: 12-03-2020 rok**

**© Copyright by Caritas Polska**

**Warszawa 2020**

# Spis treści

<b>WSTĘP .....</b>	<b>6</b>
<b>ROZDZIAŁ 1 – IMIGRACJA DO POLSKI I WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO – STATYSTYKI, PROBLEMY IMIGRANTÓW I BOLĄCZKI PRACODAWCÓW.....</b>	<b>10</b>
OBYWATELE PAŃSTW TRZECICH W POLSCE – STATYSTYKI .....	10
OBYWATELE PAŃSTW TRZECICH W WOJEWÓDZTWIE WARMIŃSKO-MAZURSKIM – STATYSTYKI.....	12
BADANIA IMIGRANTÓW .....	14
<i>Kluczowe wnioski z badania imigrantów mieszkających i pracujących w województwie warmińsko-mazurskim.....</i>	<i>17</i>
BADANIE PRACODAWCÓW .....	21
<i>Kluczowe wnioski z badania pracodawców z województwa warmińsko-mazurskiego.....</i>	<i>22</i>
<b>ROZDZIAŁ 2 – INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ OBYWATELI PAŃSTW TRZECICH .....</b>	<b>24</b>
LEGALIZACJA POBYTU .....	25
<i>Ochrona międzynarodowa .....</i>	<i>26</i>
<i>Migracje .....</i>	<i>27</i>
LEGALIZACJA PRAWA DO PRACY I KONTROLA LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA .....	29
INTEGRACJA IMIGRANTÓW I POMOC SPOŁECZNA DLA IMIGRANTÓW .....	30
POMOC ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH.....	31
EDUKACJA .....	33
PODATKI.....	34
<b>ROZDZIAŁ 3 – TROCHĘ TEORII – RÓŻNICE MIĘDZYKULTUROWE, SZOK KULTUROWY I ETAPY „WCHODZENIA” IMIGRANTA W SPOŁECZEŃSTWO PRZYJMUJĄCE .....</b>	<b>35</b>
RÓŻNICE MIĘDZYKULTUROWE .....	35
<i>Wymiar kultury .....</i>	<i>40</i>
SZOK KULTUROWY – KRZYWA „U” .....	57
„WCHODZENIE” IMIGRANTA W SPOŁECZEŃSTWO PRZYJMUJĄCE – SEPARACJA, ADAPTACJA, INTEGRACJA, ASYMILACJA .....	61

<i>Cztery etapy „wchodzenia” imigranta w społeczeństwo przyjmujące</i> .....	61
POLITYKI STOSOWANE WOBEC IMIGRANTÓW .....	73
<b>ROZDZIAŁ 4 – CUDZOZIEMIEC W POLSCE – POBYT, PRACA, ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE</b> .....	<b>75</b>
LEGALNY POBYT CUDZOZIEMCÓW W POLSCE .....	75
RODZAJE WYDAWANYCH DOKUMENTÓW I UPRAWNIENIA Z NICH WYNIKAJĄCE .....	77
<i>Ruch bezwizowy</i> .....	77
<i>Wiza, rodzaje wiz</i> .....	77
<i>Dokumenty tożsamości cudzoziemców</i> .....	80
<i>Ochrona międzynarodowa</i> .....	84
<i>Karta Polaka</i> .....	91
GŁÓWNE PROBLEMY IMIGRANTÓW DOTYCZĄCE LEGALIZACJI POBYTU .....	95
LEGALNA PRACA CUDZOZIEMCÓW W POLSCE .....	95
<i>Zezwolenia na pracę oraz typy zezwoleń</i> .....	96
<i>Informacja starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych</i> .....	100
<i>Oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi</i> .....	109
<i>Zezwolenie na pracę sezonową</i> .....	117
<i>Praca cudzoziemców bez zezwolenia</i> .....	129
<i>Warunki rejestracji cudzoziemców w urzędzie pracy jako osób bezrobotnych lub poszukujących pracy</i> .....	131
PROBLEMY IMIGRANTÓW NA RYNKU PRACY .....	133
ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE .....	134
<i>Świadczenia z pomocy społecznej</i> .....	135
<i>Świadczenia rodzinne</i> .....	140
<i>Pomoc państwa w wychowaniu dzieci – tzw. 500+</i> .....	142
PROBLEMY, Z JAKIMI SPOTYKAJĄ SIĘ URZĘDNIICY ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ ORAZ PRACOWNICY ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH OBSŁUGUJĄCY CUDZOZIEMCÓW ...	143
PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK W PRACY Z OSOBAMI POCODZĄCYMI Z INNYCH KRAJÓW I KRĘGÓW KULTUROWYCH .....	148
DOBRE RADY .....	155
<b>ROZDZIAŁ 5 – DZIECKO Z DOŚWIADCZENIEM MIGRACYJNYM W POLSCE – SYSTEM EDUKACJI</b> .....	<b>157</b>
UCZNIOWIE Z DOŚWIADCZENIEM MIGRACYJNYM W POLSCE – STATYSTYKI .....	158

DZIECI Z DOŚWIADCZENIEM MIGRACJI	
– CZYNNIKI WARUNKUJĄCE SYTUACJĘ SZKOLNĄ UCZNIA .....	159
<i>Przyczyny przyjazdu do Polski .....</i>	159
<i>Czas emigracji w życiu dziecka .....</i>	161
<i>Sytuacja prawna dziecka .....</i>	162
<i>Różnice kulturowe .....</i>	164
<i>Różnice w systemach oświaty .....</i>	167
<i>Uwarunkowania społeczne .....</i>	168
<i>Uwarunkowania psychologiczne .....</i>	169
KSZTAŁCENIE DZIECI CUDZOZIEMSKICH W POLSKIM SYSTEMIE OŚWIATY .....	170
<i>Zasady przyjmowania dzieci z doświadczeniem migracji</i> <i>do polskich szkół.....</i>	171
<i>Formy wsparcia i ułatwienia w szkołach dla dzieci</i> <i>z doświadczeniem migracyjnym .....</i>	173
PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK .....	186
<i>Współpraca z rodzicami cudzoziemskimi.....</i>	187
<i>Przygotowanie polskich rodziców na przyjęcie do klasy</i> <i>dziecka cudzoziemskiego .....</i>	189
<i>Przygotowanie klasy na przyjęcie dziecka cudzoziemskiego.....</i>	190
POSTĘPOWANIE Z DZIECKIEM Z DOŚWIADCZENIEM MIGRACYJNYM I SPOSOBY WDRAŻANIA GO DO NAUKI W SZKOLE POLSKIEJ .....	193
DOBRE RADY .....	197
<i>Przygotowanie nauczyciela do pracy z dzieckiem cudzoziemskim .</i>	197
<i>Metody pracy z uczniem cudzoziemskim i nieznanym</i> <i>języka polskiego .....</i>	199
<i>Elementy metodyki nauczania języka polskiego dzieci</i> <i>cudzoziemskich .....</i>	202
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>204</b>
<i>Lektury uzupełniające do rozdziału 3 .....</i>	204
<i>Lektury uzupełniające do rozdziału 5 .....</i>	204
<i>Przydatne strony .....</i>	206
<i>Akty prawne.....</i>	207

# Wstęp

**Małgorzata Budyta-Budzyńska**

Migracje są tak stare, jak ludzkość, bo czymże było wygnanie z raju, jak nie migracją z wcześniejszej siedziby. Czymże były wędrówki ludu Izraela, jak nie wielką migracją nazwaną poszukiwaniem ziemi obiecanej. Współczesne ludy europejskie przybyły na kontynent w wyniku migracji w pierwszym tysiącleciu naszej ery z Azji Środkowej, migracje wpisały się w historię ludzkości i nie są zjawiskiem nowym ani nietypowym. Ale refleksja nad migracjami, nad tym jak wspomagać imigrantów w ich wchodzeniu w społeczeństwo gospodarzy, pojawiła się stosunkowo niedawno, bo w XX wieku. Obecnie do ważnych zadań państwa, władz lokalnych i samorządowych należy tworzenie polityk mających na celu wsparcie imigrantów oraz przygotowanie urzędników instytucji państwowych, samorządowych i pracowników organizacji pozarządowych do jak najlepszej obsługi klientów – imigrantów. Bardzo ważnym zadaniem staje się przygotowanie systemu oświaty – i to zarówno w zakresie metodyki nauczania, jak i wsparcia pedagogiczno-psychologicznego – do przyjęcia dzieci imigranckich.

Od kwietnia 2018 roku do marca 2020 roku w województwie warmińsko-mazurskim, w ramach Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI), realizowany był projekt „System wsparcia cudzoziemców przebywających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w obszarze adaptacji i integracji społecznej”<sup>1</sup>. Jego intencją było podniesienie standardu usług integracyjnych na rzecz obywateli państw trzecich (tzw. OPT) w województwie warmińsko-mazurskim. W tym celu przeprowadzono specjalistyczne szkolenia dla pracowników urzędów

---

1. Numer projektu 15/8-2017/OG-FAMI



państwowych i organizacji pozarządowych zajmujących się obsługą lub wsparciem imigrantów, zorganizowano warsztaty dla nauczycieli ze szkół w województwie, przygotowujące ich do pracy z dziećmi cudzoziemskimi. Przeprowadzono także badania wśród imigrantów oraz wśród pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudniać imigrantów z państw trzecich.

Wykorzystując treści zawarte w skryptach do szkoleń i warsztatów oraz wyniki z przeprowadzonych badań, opracowano niniejszy podręcznik przeznaczony dla pracowników administracji publicznej, wolontariuszy, liderów organizacji pozarządowych i nauczycieli pracujących na rzecz obywateli państw trzecich. Ma on być praktyczną pomocą dla tych grup zawodowych w ich codziennej pracy. W podręczniku wykorzystano skrypty do szkoleń i warsztatów autorstwa: Lecha Antkowiaka, Pauliny Babis, dr Krystiana Barzykowskiego, Agnieszki Czekalskiej, Joanny Jałosińskiej, Agnieszki Kosowicz i Katarzyny Potoniec.

W rozdziale pierwszym podręcznika pt. „Imigracja do Polski i województwa warmińsko-mazurskiego – statystyki, problemy imigrantów i bolączki pracodawców” w pierwszej części przedstawiono dane dotyczące liczebności imigrantów z państw trzecich w Polsce. Żaden urząd w Polsce nie ma całościowych i pełnych statystyk dotyczących migracji do Polski, różne instytucje dysponują jedynie danymi częściowymi. W podręczniku przedstawiono statystyki z dwóch instytucji: Urzędu ds. Cudzoziemców i ZUS w odniesieniu do całego państwa oraz województwa warmińsko-mazurskiego. W drugiej części rozdziału zaprezentowano wyniki badania socjologicznego przeprowadzonego wśród imigrantów w Olsztynie na temat ich życia i pracy w Polsce oraz problemów i trudności, z jakimi się stykają, jak również oczekiwań, jakie mają wobec państwa polskiego i jego instytucji. Omówiono wyniki drugiego badania zrealizowanego wśród pracodawców z województwa

warmińsko-mazurskiego dotyczącego przyczyn zatrudniania imigrantów i problemów, z jakimi stykają się pracodawcy powierzający im pracę.

W drugim rozdziale „Instytucje działające na rzecz obywateli państw trzecich” opisano instytucje państwowe zajmujące się sprawami imigrantów. Dwie z nich dedykowane są wyłącznie imigrantom, pozostałe obsługują przede wszystkim obywateli polskich oraz imigrantów w sprawach pobytowych, związanych z pracą lub świadczeniami społecznymi. W rozdziale zaprezentowano również organizacje pozarządowe pomagające imigrantom oraz zakres ich działalności.

W rozdziale trzecim podręcznika pt. „Trochę teorii – różnice międzykulturowe, szok kulturowy i etapy wchodzenia imigranta w społeczeństwo przyjmujące” przedyskutowano trzy ważne zagadnienia związane z integracją osób z innych kultur ze społeczeństwem przyjmującym. W pierwszej części tego rozdziału omówiono różnice kulturowe, które mogą stać się źródłem nieporozumień, a niekiedy nawet konfliktów z imigrantami. Różnice międzykulturowe są powodem szoku kulturowego, którego doświadcza wielu cudzoziemców, a którego etapy zostały tu scharakteryzowane i wyjaśnione. W drugiej części rozdziału omówiono kolejne etapy „wchodzenia” imigrantów w społeczeństwo i kulturę gospodarzy. W różnych obszarach życia to „wchodzenie” może przebiegać inaczej, dlatego w rozdziale opisano kilkanaście możliwych sytuacji, przeanalizowano, które z nich są najkorzystniejsze dla imigranta, które dla państwa, a które mogą rodzić frustrację i lęki u imigrantów oraz problemy dla gospodarzy.

W rozdziale czwartym pt. „Cudzoziemiec w Polsce – pobyt, praca, świadczenia społeczne” przedstawiono zasady prawne dotyczące legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców z państw trzecich oraz otrzymywania przez nich świadczeń społecznych. Przytoczono statystyki

dotyczące wydanych zezwoleń na pobyt i różnych zezwoleń na pracę, by pokazać dynamikę migracji w Polsce. W końcowej części tego rozdziału omówiono problemy, z jakimi stykają się imigranci oraz dobre praktyki i rady, które mogą być wprowadzone przez instytucje administracji państwowej oraz organizacje pozarządowe w celu ułatwienia adaptacji imigrantów albo/i usprawnienia ich obsługi.

W rozdziale piątym pt. „Dziecko z doświadczeniem migracyjnym w Polsce – system edukacji” omówiono sytuację dziecka z doświadczeniem migracyjnym, zasady przyjęć do szkoły i klasyfikacji do klasy oraz sposoby pomocy dziecku. W rozdziale mowa jest nie tylko o dzieciach imigranckich czy cudzoziemskich, ale również o dzieciach polskich powracających do Polski z emigracji, dlatego używane jest ogólniejsze określenie – dziecko z doświadczeniem migracyjnym. Szczegółowo opisano rodzaje wsparcia, jakie takiemu dziecku może zapewnić szkoła i system edukacji. W końcowej części tego rozdziału, podobnie jak w rozdziale trzecim, przedstawiono przykłady dobrych praktyk i dobre rady, których wprowadzenie pomoże dziecku z doświadczeniem migracyjnym szybciej zaadaptować się w szkole, a nauczycielowi lepiej je uczyć.

Na końcu podręcznika zamieszczono dane bibliograficzne artykułów, książek i stron internetowych, które mogą być pomocne w pracy z cudzoziemcami i dziećmi z doświadczeniem migracyjnym.

# Rozdział 1 – Imigracja do Polski i województwa warmińsko-mazurskiego – statystyki, problemy imigrantów i bolączki pracodawców

Małgorzata Budyta-Budzyńska

## Obywatele państw trzecich w Polsce – statystyki

Według danych Urzędu ds. Cudzoziemców na początku 2020 roku ważne zezwolenia na pobyt w Polsce posiadało prawie 423 tys. cudzoziemców. W ciągu 2019 roku liczba ta wzrosła o nieco ponad 50 tys. osób. W 2019 r. największy wzrost wśród obcokrajowców osiedlających się w Polsce dotyczył obywateli Ukrainy (o 35,6 tys. do 214,7 tys. osób), Białorusi (o 5,5 tys. do 25,6 tys.), Gruzji (o 2,7 tys. do 5,5 tys.), Indii (o 1,1 tys. do 9,9 tys.) oraz Mołdawii (o 1,1 tys. do 2,4 tys.). Niezmiennie najwięcej cudzoziemców posiada zezwolenia na pobyt czasowy (maksymalnie do 3 lat). W 2019 roku liczba osób z tego typu dokumentami wzrosła z 202,7 tys. do 241,6 tys. Grupa obcokrajowców uprawnionych do pobytu stałego zwiększyła się natomiast z 69,3 tys. do 78,4 tys.

Powyższe dane nie uwzględniają osób przebywających w Polsce tymczasowo w ramach ruchu bezwizowego lub na podstawie wiz, więc oszacowanie rzeczywistej liczby cudzoziemców jest niezwykle trudne.

Regionami, które są najbardziej popularną destynacją dla cudzoziemców są województwa: mazowieckie – 117 tys. osób posiadających zezwolenie na pobyt, małopolskie – 45 tys. os., dolnośląskie – 34 tys. os. oraz wielkopolskie – 33,5 tys. os.

Napływ cudzoziemców do Polski związany jest głównie z migracją zarobkową. Z badań prowadzonych wśród pracodawców przez

firmę Personnel Service wynika, że zainteresowanie zatrudnianiem pracowników z zagranicy utrzymuje się. Raport „Barometr Imigracji Zarobkowej” wskazuje, że pracowników zza wschodniej granicy chce zatrudnić co piąta firma w Polsce, natomiast wśród dużych przedsiębiorstw wskaźnik ten wynosi aż 40%<sup>2</sup>.

W rejestrach ZUS w maju 2019 r. widniało 628 tys. obcokrajowców, za których opłacane były składki na ubezpieczenia społeczne (aż o jedną piątą więcej niż rok wcześniej). Dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczące zezwoleń i oświadczeń o zatrudnianiu cudzoziemców również potwierdzają rosnącą liczbę cudzoziemców w Polsce. Według MRPIPS od stycznia do kwietnia 2019 r. zarejestrowano ponad 570 tys. oświadczeń (wzrost o 23% w porównaniu z analogicznym okresem w 2018 r.), wydano ok. 100 tys. zezwoleń na pracę (wzrost o 46%) oraz ok. 13 tys. zezwoleń na pracę sezonową (wzrost o 26%). Dane resortu pracy pokazują również, że najwięcej osób pracuje na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi – w 2018 roku wydano 328 tys. zezwoleń i zarejestrowano 1,5 mln oświadczeń, co ma związek z dużo prostszą procedurą rejestracji oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w stosunku do uzyskania zezwolenia na pracę. Wśród cudzoziemców, dla których pracodawcy wystąpili o dokumenty legalizujące pracę, przeważają Ukraińcy (wg danych MRPIPS wydaje się dla nich ponad 70% zezwoleń na pracę oraz ponad 90% oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz znacznie powyżej 90% zezwoleń na pracę sezonową).

---

2. Barometr Imigracji Zarobkowej II półrocze 2018 „Ukraiński pracownik w Polsce”: <http://personnel-service.pl/pl/biuro-prasowe/raporty>

Według badań przeprowadzonych w sierpniu 2018 roku przez Międzynarodową Organizację do Spraw Migracji (IOM) w 124 firmach działających w różnych branżach głównym powodem (dla 85% ankietowanych) zatrudniania migrantów jest brak polskich pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Największą trudność stanowią natomiast skomplikowane i niedostosowane do sytuacji na rynku pracy procedury zatrudniania cudzoziemców (83% ankietowanych) i długi czas oczekiwania na uzyskanie stosownych zezwoleń, na co wskazało 81% ankietowanych. Aż 77% firm przyznało, że nie udało się zatrudnić pracownika w odpowiednim czasie, natomiast 29% zanotowało utratę zleceń. Wśród innych wyzwań związanych z zatrudnianiem cudzoziemców firmy wskazywały brak znajomości języka polskiego przez cudzoziemców oraz brak systemowych działań wspierających integrację.

## **Obywatele państw trzecich w województwie warmińsko-mazurskim – statystyki**

Z roku na rok atrakcyjność Polski jako miejsca pracy dla obcokrajowców spoza UE wzrasta. Również w woj. warmińsko-mazurskim zwiększa się liczba cudzoziemców. W 2019 roku 7623 cudzoziemców posiadało ważne dokumenty pobytowe wydane przez Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego (w roku 2018 było to 5018 osób)<sup>3</sup>. Mimo stosunkowo niewielkiej liczebności migrantów w województwie warmińsko-mazurskim w porównaniu do liczby imigrantów w innych województwach migranci zarobkowi na Warmii i Mazurach stanowili w 2017 r. 8,72% ogółu zatrudnionych i był to najwyższy wskaźnik w kraju. Również odsetek firm korzystających z cudzoziemskiej siły roboczej w roku 2017 roku w woj. warmiń-

---

3. [www.migracje.gov.pl](http://www.migracje.gov.pl)

sko-mazurskim wynosił 19,75% i również był to najwyższy wskaźnik w skali kraju. Jak stwierdzili badacze z Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego: „Tak wysoki odsetek firm odwołujących się do cudzoziemskiej siły roboczej wynika w tym przypadku – paradoksalnie – ze słabości lokalnego rynku pracy, który nie jest w stanie zatrzymać/przyciągnąć rodzimych pracowników. Z wiedzy anegdotycznej wynika również, że napływ pracowników z Ukrainy do tego województwa jest przynajmniej częściowo warunkowany relacjami etnicznymi (część pracodawców ma pochodzenie ukraińskie i fakt ten bywa obecnie uruchamiany w kontekście imigracyjnym)”<sup>4</sup>.

Wymiernym, choć niepełnym wskaźnikiem liczby zatrudnionych cudzoziemców, są dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W województwie warmińsko-mazurskim na koniec października 2019 r. w ZUS było ubezpieczonych ponad 11,6 tys. obcokrajowców, z czego ponad 73% stanowili obywatele Ukrainy<sup>5</sup>.

---

4. Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców, Agata Górny, Paweł Kaczmarczyk, Monika Szulecka, Maciej Bitner, Marek Okólski, Urszula Siedlecka, Aneta Stefańczyk, 10.2018

5. <http://gazetaolsztynska.pl/623259,Do-pracy-na-Warmii-i-Mazurach-przyjezdza-jak-z-calego-swiate.html>

Trzeba jednak pamiętać, że liczba legalnie pracujących obcokrajowców jest większa, gdyż część może pracować w ramach np. umowy o dzieło, a taka nie podlega zgłoszeniom do ZUS. Niemniej jednak wśród cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia emerytalno-rentowego w woj. warmińsko-mazurskim większość osób jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Część cudzoziemców zdecydowała się na założenie własnej działalności gospodarczej. Wiele wskazuje na to, że w nadchodzących latach tendencja wzrostowa liczby cudzoziemców pracujących w województwie utrzyma się, co obok korzyści dla rynku pracy, stanowi również wyzwanie w kontekście adaptacji i integracji społecznej.

## Badania imigrantów

W 2019 roku w Olsztynie w ramach projektu „System wsparcia cudzoziemców przebywających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w obszarze adaptacji i integracji społecznej” współfinansowanego z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa, realizowanego przez Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego oraz Caritas Polska, przeprowadzono badanie ankietowe z pracującymi w województwie warmińsko-mazurskim imigrantami oraz z pracodawcami ich zatrudniającymi lub zamierzającymi zatrudnić.

Badania imigrantów zrealizowano w okresie od marca do sierpnia 2019 roku. Jego celem było poznanie sytuacji imigrantów oraz problemów, z jakimi się stykają oraz poznanie ich opinii na temat życia i pracy w Polsce, a także ewentualnych oczekiwań, jakie mają wobec władz, administracji państwowej i organizacji społecznych. Chodziło też o dowiedzenie się, jak imigranci spoza Unii integrują się ze społeczeństwem polskim, co może przejawiać się udziałem w polskich impre-



zach i świętach, korzystaniem z polskich mediów, posiadaniem licznych kontaktów z Polakami i znajomością języka polskiego.

Imigranci uczestniczący w badaniu były to osoby, które korzystały z usług Punktu informacyjno-doradczego Caritas Polska w Olsztynie lub załatwiały swoje sprawy w Warmińsko-Mazurskim Urzędzie Wojewódzkim i zgodziły się przystąpić do badania. Było ono przeprowadzone metodami ilościowymi – CAWI<sup>6</sup> lub przy użyciu ankiety w formie papierowej. W Punkcie informacyjno-doradczym oraz Warmińsko-Mazurskim Urzędzie Wojewódzkim w punktach obsługi cudzoziemców wyłożone były ankiety papierowe i imigranci, czekając w kolejce na załatwienie swojej sprawy, byli zachęceni do jej wypełnienia. Ankieta była dostępna w czterech językach: ukraińskim, rosyjskim angielskim i polskim.

W badaniu wzięły udział 134 osoby: 77 mężczyzn i 57 kobiet, reprezentowały one różne kategorie wiekowe, od kategorii wiekowej 15-24 do kategorii 55-64, najwięcej osób było w przedziale wiekowym 25-34 lata. Zdecydowana większość miała obywatelstwo ukraińskie, 17 osób legitymowało się obywatelstwem jednego z krajów postsowieckich: białoruskim, mołdawskim lub rosyjskim, 7 imigrantów pochodziło z 7 innych krajów. Największa grupa badanych przebywała w Polsce od 1 roku do 3 lat, jedna czwarta dłużej niż 3 lata, ale krócej niż 5; tylko 4 osoby miały staż pobytowy w Polsce dłuższy niż 5 lat; nieco mniej niż jedna czwarta mieszkała w Polsce dłużej niż 3 miesiące, ale krócej niż rok, kilkanaście osób przebywało w Polsce krócej niż 3 miesiące.

Jak można się było spodziewać, większość badanych przyjechała do Polski z powodów ekonomicznych: czy to ciężkiej sytuacji ekonomicznej swojej lub rodziny czy trudnej sytuacji na rynku pracy w kraju

---

6. CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) – ankieta wypełniana internetowo przez respondenta, umieszczona pod wskazanym linkiem.

pochodzenia; kilkanaście osób przyjechało, by dołączyć do swojej rodziny mieszkającej w Polsce; jedna czwarta deklarowała, że przyjazd do Polski wiązał się z chęcią samorozwoju: poznania innego kraju, innej kultury i nowych ludzi, dwie osoby z badanych podjęły studia w Polsce.

Najwięcej badanych przebywało w Polsce na podstawie karty pobytu czasowego; co szósty na podstawie wizy krajowej lub wizy Schengen; kilkanaście osób złożyło wniosek o pozwolenie na pobyt, co mieli udokumentowane stemplem w paszporcie i mniej więcej tyle samo miało pozwolenie na pobyt stały.

Wśród badanych najwięcej osób było zatrudnionych jako robotnicy przemysłowi, budowlani lub operatorzy i monterzy maszyn. Kolejną grupę stanowili specjaliści, następnie pracownicy w szeroko pojmowanych usługach: gastronomicznych, handlowych i innych, 10 osób zadeklarowało, że pracuje na stanowisku kierowniczym, 5 kobiet przyznało, że zajmuje się sprzątnięciem, 4, że opiekują się seniorami, a 2 osoby były opiekunami do dzieci. Wśród badanych tylko 2 osoby były zatrudnione w rolnictwie lub leśnictwie – co jest zrozumiałe, ponieważ badanie przeprowadzono w mieście.

## Kluczowe wnioski z badania imigrantów mieszkających i pracujących w województwie warmińsko-mazurskim

1. Badani imigranci oceniali, że generalnie czują się w Polsce bezpiecznie, niekiedy spotykają się z przejawami niechęci ze strony Polaków, ale nie są to sytuacje częste, zdarzają się w autobusie, w restauracji, kawiarni lub barze, rzadziej w pracy. Bardzo rzadko spotykają się z niechęcią ze strony personelu przedszkolnego czy szkolnego.
2. Badani mieli pewną wiedzę na ten temat regionu, w którym mieszkają oraz na temat sytuacji politycznej w Polsce, ale najczęściej była ona bardzo ogólna i powierzchowna. Niektórzy przyznawali, że nie mają czasu na zgłębianie historii i kultury regionu, niewielu stwierdziło, że ich to kompletnie nie interesuje. Świadczy to o sporym potencjale adaptacyjnym imigrantów, ponieważ zainteresowanie miejscem zamieszkania oraz sytuacją polityczną w kraju osiedlenia wskazują pośrednio na chęć przystosowania się do nowego otoczenia społecznego.
3. Imigranci mieszkający w województwie warmińsko-mazurskim chętnie uczestniczyli w lokalnych festynach i imprezach plenerowych organizowanych przez mieszkańców lub władze miejscowości, w których mieszkają, podobnie chętnie brali udział w polskich świętach narodowych, rzadziej w uroczystościach religijnych i imprezach środowiskowych organizowanych w zakładzie pracy lub szkole. Niemal zawsze udział ten był bierny, imigranci byli co najwyżej odbiorcami działań, a nie ich współorganizatorami.
4. Tylko nieliczni z badanych oglądali polską telewizję i słuchali polskiego radia lub czytali polskie portale informacyjne. Bardzo rzadko korzystali z polskich mediów społecznościowych i słuchali polskiej muzyki. Niewielu kupiło i przeczytało chociaż jedną polską książkę

lub przynajmniej raz w tygodniu czytało polską prasę. Generalnie w sferze rozrywki i relaksu imigranci rzadko korzystali z mediów polskich – czy to tradycyjnych (gazety, kino, teatr), czy elektronicznych (media społecznościowe). Taki wynik nie jest zaskakujący – w sferze domowej imigranci często kultywują kulturę i obyczaje kraju pochodzenia.

5. Wielu badanych imigrantów deklarowało znajomość języka polskiego na poziomie co najmniej komunikatywnym, a spora część oceniała, że zna język polski całkiem nieźle, a nawet bardzo dobrze. Największym problemem dla imigrantów z krajów postsowieckich było pisanie i wynik ten nie jest zaskakujący. Imigranci zza wschodniej granicy, którzy zdecydowanie dominują w Polsce, w swoich językach ojczystych najczęściej używają cyrylicy i przejście na alfabet łaciński jest dla niektórych z nich, zwłaszcza starszych, trudne. Innym problemem są polskie głoski kilkukliterowe, których w ich językach nie ma. W Polsce wielu z nich wykonuje prace fizyczne i nie ma okazji ćwiczyć się w pisaniu po polsku.
6. Generalnie imigranci mieli pozytywne opinie na temat działania polskich instytucji administracyjnych i publicznych. Pewne zastrzeżenia zgłaszali do działania urzędu wojewódzkiego, urzędu ds. cudzoziemców, szpitala i przychodni.
7. Niektórzy z badanych nie dostrzegali żadnych problemów, które utrudniałyby im życie w Polsce, co może świadczyć albo o ich dobrej adaptacji, albo o braku szczerości z ich strony spowodowanej obawami, że gdyby się poskarżyli, dotknęłyby ich jakieś sankcje. Ci, którzy dostrzegali problemy, najczęściej mówili o skomplikowaniu procedur administracyjnych i konieczności wyjazdu z Polski w celu odnowienia pobytu. Niektórzy mieli problem z wynajęciem mieszkania, spotkali się z odmową wynajęcia ze względu na to, że

byli obcokrajowcami lub zawyżaniem czynszu w stosunku do czynszu płaconego przez Polaków.

8. W obszarze związanym z pracą problemy imigrantów dotyczyły niewypłacania wynagrodzeń w ustalonym terminie lub niewypłacania pieniędzy za nadgodziny lub pracę dodatkową, jednak takie sytuacje nie zdarzały się, zdaniem badanych, często. Bardzo rzadko miały miejsce przypadki niezgłoszenia pracownika do ubezpieczenia zdrowotnego.
9. Badani migranci najczęściej pierwszą pracę znajdowali dzięki firmom rekrutacyjnym, kolejne prace głównie dzięki rodzinie lub znajomym, ogólnie przez własne sieci kontaktów. Kobiety częściej przez znajomych i rodzinę z Polski, mężczyźni zdecydowanie częściej przez rodaków, co można wytłumaczyć charakterem wykonywanych przez nich prac. Kobiety częściej pracują w usługach, sprzątaniu, opiece nad dziećmi lub seniorami – a w takich branżach pracę znajduje się głównie przez polecenie Polaków. Mężczyźni jako robotnicy budowlani, przemysłowi i monterzy, korzystają częściej z własnych sieci kontaktów. Zdecydowanie mniej popularnym sposobem znajdowania pracy były ogłoszenia na stronach pracodawcy lub ogłoszenia na portalach: pracuj.pl, olx, czy Gumtree. Niewielu badanych imigrantów znalazło pracę dzięki pośrednictwu PUP i agencji zatrudnienia.
10. Zdaniem badanych imigrantów, najbardziej pożądanym działaniem ułatwiającym imigrantom odnalezienie się na polskim rynku prac byłoby uproszczenie systemu uzyskiwania pozwoleń na pracę oraz organizowanie kursów języka specjalistycznego dla obcokrajowców i wprowadzenie szybszej ścieżki w nostryfikacji dyplomów, licencji i świadectw, co dowodzi chęci podejmowania przez nich pracy w wyuczonym zawodzie. Inne działania ułatwiające

odnajdywanie się imigrantów na rynku pracy, na które wskazywali badani, to organizowanie kursów zawodowych, które dawałyby im możliwość przekwalifikowania zawodowego. Obecnie ich udział w kursach adaptacyjnych, zawodowych, językowych i kulturowych jest bardzo niski.

11. Generalnie imigranci słabo orientowali się w przepisach ich dotyczących, raczej mieli wiedzę bardzo ogólną. Pochodziła ona głównie z internetu, ale nie ze stron urzędów publicznych, a portali i mediów społecznościowych lub – w mniejszym stopniu – od znajomych Polaków lub innych cudzoziemców, i rzadko była sprawdzana z informacjami na stronach urzędów lub na tablicach informacyjnych w urzędach. Bardzo rzadko imigranci przyznawali, że czerpali wiedzę na temat przepisów z ulotek i broszur wydawanych przez instytucje publiczne.

## Badanie pracodawców

Badanie pracodawców zostało zrealizowane w okresie od maja do lipca 2019 roku metodą CATI lub CAWI<sup>7</sup>. Osoby odpowiadające na kwestionariusz pracowały w działach HR lub PR badanych firm, byli to szefowie lub zastępcy szefów tych działów. W badaniu wzięło udział 37 firm, w 32 pracowali imigranci spoza Unii, w 5 dopiero planowano ich zatrudnienie. Wśród biorących udział w badaniu były 3 firmy duże (zatrudniające więcej niż 250 osób), najwięcej było firm średnich – 28 (liczba zatrudnionych od 50 do 249 osób) i 6 małych (zatrudniających od 10 do 49 osób), nie było firm rodzinnych (zatrudniających do 10 pracowników). Wśród firm zatrudniających imigrantów były takie, których załoga w dużej części, niekiedy w połowie i więcej, składała się z cudzoziemców. Firmy reprezentowały różne branże, największa liczba firm reprezentowała branżę produkcyjną (15), następnie szeroko pojmowane usługi (10) i budownictwo (7).

Celem badania było poznanie problemów, na jakie napotykają pracodawcy zatrudniający pracowników zagranicznych spoza Unii Europejskiej. Taka diagnoza dałaby możliwość planowania działań pomocowych skierowanych do pracodawców zatrudniających imigrantów oraz pozwoliłaby na sformułowanie rekomendacji dla władz i urzędów mających na celu wprowadzenie ułatwień w zatrudnianiu cudzoziemców spoza UE.

---

7. W CATI (*Computer Assisted Telephone Interviewing*) pracownik Punktu informacyjno-doradczego prowadzonego przez Caritas Polska w Olsztynie przeprowadzał wywiad z przedstawicielem firmy przez telefon i zaznaczał odpowiedzi w elektronicznej wersji kwestionariusza; w CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*) respondent – pracownik firmy – sam zaznaczał odpowiedzi w kwestionariuszu internetowym zamieszczonym pod przesyłanym do firmy linkiem.

## Kluczowe wnioski z badania pracodawców z województwa warmińsko-mazurskiego

1. W Olsztynie, podobnie jak we wszystkich regionach Polski, najwięcej jest pracowników zagranicznych z Ukrainy. Kolejnymi krajami, z których pochodzą zagraniczni pracownicy są inne kraje postsowieckie: Białoruś, Rosja, Gruzja i Mołdawia, jest ich jednak łącznie znacznie mniej niż Ukraińców.
2. Głównym powodem zatrudniania cudzoziemców przez polskich pracodawców w Olsztynie był brak kandydatów do pracy na rynku krajowym. Mniej istotnym powodem była możliwość redukcji kosztów działalności gospodarczej przez zatrudnienie gorzej opłacanych pracowników cudzoziemskich.
3. Firmy w Olsztynie poszukiwały pracowników zagranicznych głównie przez agencje zatrudnienia, i dotyczyło to zarówno branży produkcyjnej i budownictwa, jak i usług, rzadziej rekrutacja pracowników odbywała się przez rodziny i znajomych, niemal nie zdarzało się, by firmy poszukiwały pracowników przez urzędy pracy czy to zagraniczne czy polskie.
4. Firmy z Olsztyna zatrudniające cudzoziemców oferowały im na ogół pomoc w załatwieniu formalności związanych z zatrudnieniem, duże i średnie deklarowały opiekę zdrowotną, a firmy z branży produkcyjnej i budowlanej często również mieszkanie, co świadczy o dużej determinacji pracodawców, by zatrudnić zagranicznych pracowników.
5. Cudzoziemcy spoza Unii najczęściej pracują w Olsztynie na stanowiskach fizycznych, ale byli też – na razie stosunkowo nieliczni – którzy pracowali na stanowiskach specjalisty, rzadko zdarzało się, by cudzoziemcy pracowali w działach obsługi klienta czy w administracji.



6. Problemy, na jakie wskazywali pracodawcy z Olsztyna, dotyczyły głównie spraw administracyjnych. Były to, według najczęściej wskazywanych: długi czas oczekiwania w urzędach wojewódzkich na zezwolenia na pobyt i pracę oraz w powiatowych urzędach pracy na wpis oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, skomplikowanie formalności administracyjnych, niewystarczająca informacja o przepisach i procedurach dotyczących zatrudniania cudzoziemców, brak informacji o rzeczywistych terminach zakończenia spraw urzędowych.
7. Badani pracodawcy wskazywali na: konieczność ułatwień w załatwianiu przedłużenia pobytu pracownika w Polsce i skrócenia czasu oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę i pobyt, potrzebę wydłużenia okresu przebywania pracownika zagranicznego w Polsce w oparciu o zezwolenie na pracę z 3 do 5 lat oraz odstąpienie od konieczności uzyskiwania nowego zezwolenia na pobyt i pracę przy zmianie pracodawcy czy stanowiska pracy.

## Rozdział 2 – Instytucje działające na rzecz obywateli państw trzecich

**Agnieszka Kosowicz, Małgorzata Budyta-Budzyńska**

Migranci w różnych sytuacjach życiowych potrzebują kontaktować się z polskimi instytucjami. Niektóre z takich instytucji dedykowane są imigrantom, zostały powołane wyłącznie do ich obsługi, inne obsługują również pozostałych mieszkańców Polski: obywateli polskich i obcokrajowców z UE zamieszkujących w Polsce. Wraz ze wzrostem liczby imigrantów pracownicy tych instytucji coraz częściej będą mieli kontakty z cudzoziemcami i będą musieli zajmować się ich sprawami.

Efektywność działania instytucji obsługujących cudzoziemców w Polsce rzadko jest wystarczająca i zadowalająca. Po pierwsze, nie zawsze dostęp cudzoziemców do usługi jest uregulowany prawnie. W niektórych sprawach nie ma przyjętych przepisów, prawodawca nie przewidział, że dana sytuacja będzie udziałem cudzoziemca, np. nie jest jednoznacznie określone, jaki status prawny uprawnia cudzoziemca do wnioskowania o orzeczenie o niepełnosprawności w Polsce. Po drugie, na realizację przepisów w praktyce wpływa ich znajomość przez urzędników, która jest bardzo zróżnicowana, a czasem także ich osobiste poglądy na temat migracji. Cudzoziemcy niekiedy spotykają się z odmową załatwienia sprawy, np. przyjęcia wniosku o PESEL, ponieważ urzędnik nie akceptuje obecności migrantów w Polsce. Po trzecie, brak jest narzędzi komunikacji między instytucjami, urzędnikiem a cudzoziemcem. Jeśli nawet jest dobra wola załatwienia sprawy ze strony urzędnika, to kłopotem w dostępie do usługi bywa bariera językowa, kulturowa, brak formularzy w innych językach niż polski i brak innych narzędzi do pracy z osobą z innej kultury, np. testów diagnostycznych w badaniu dziecka cudzoziemskiego w poradni pedagogicznej.

Cudzoziemcom często doskwiera brak dostępu do informacji. Nie wiedzą, jakie są ich prawa, jakie obowiązki, kto i gdzie załatwia daną sprawę, jakie dokumenty są potrzebne, jak procedura będzie wyglądała. Bywa, że brak informacji budzi irytację i sprawia, że kontakt w urzędzie jest stresującym doświadczeniem dla obu stron.

Rozeznanie się imigranta w gąszczu instytucji administracyjnych nie jest łatwe, ponieważ to, dokąd imigrant ma się udać, by załatwić swoją sprawę zależy nie tylko od sprawy, ale również od jego statusu pobytowego i rodzaju pozwolenia na pracę.

## Legalizacja pobytu

Podstawową kwestią, z którą cudzoziemcy zgłaszają się do polskich instytucji jest legalizacja pobytu. Polski system administracyjny przewiduje dwie osobne ścieżki działania w tej sprawie. Jedna to legalizacja pobytu osób ubiegających się w Polsce o ochronę międzynarodową (status uchodźcy i inne) – jest ona prowadzona na poziomie centralnym przez Urząd do Spraw Cudzoziemców. Druga to legalizacja pobytu osób, które przybywają w Polsce w innych celach: edukacyjnych, zarobkowych czy z powodu łączenia rodziny. Te procedury prowadzone są na poziomie wojewódzkim.

## Ochrona międzynarodowa

Procedura wnioskowania o ochronę międzynarodową w Polsce obejmuje kilka instytucji. Jej efektem może być nadanie cudzoziemcowi statusu uchodźcy lub udzielenie ochrony uzupełniającej. Jest też możliwe udzielenie cudzoziemcowi ochrony czasowej albo azylu (pierwsza forma nie została w Polsce jeszcze wykorzystana, druga jest wykorzystywana rzadko).

Podmioty zaangażowane w procedurę ochrony cudzoziemców to kolejno:

- **STRAŻ GRANICZNA** – jej zadaniem jest przyjęcie wniosku od cudzoziemca, co z reguły odbywa się na granicy Polski, a także pobranie od niego odcisków palców i sprawdzenie tych danych w europejskim systemie danych pod kątem weryfikacji tożsamości oraz bezpieczeństwa.
- **URZĄD DO SPRAW CUDZOZIEMCÓW** – to jeden z dwóch w Polsce urzędów powołanych wyłącznie do obsługi cudzoziemców. W kontekście procedury azylowej UDSC ma dwa zadania: rozpatrywanie wniosków o status uchodźcy (polega to na prowadzeniu wywiadów z cudzoziemcami oraz ustalaniu czy potrzebują ochrony) oraz prowadzenie sieci wyspecjalizowanych ośrodków dla osób, które oczekują na rozpatrzenie swojej sprawy. Takich ośrodków jest obecnie w Polsce 10, jest w nich około 3000 miejsc. Aby realizować te działania UDSC posiada też dział zbierania informacji o sytuacji w krajach pochodzenia cudzoziemców. Dane te są konieczne, aby móc ocenić, czy wniosek danej osoby o ochronę jest zasadny. Kolejny dział UDSC gromadzi dane statystyczne na temat migracji i dokonuje analiz trendów migracyjnych w Polsce.
- **RADA DO SPRAW CUDZOZIEMCÓW** – to drugie ciało powołane wyłącznie do zajmowania się sprawami cudzoziemców. Jest instytucją

odwoławczą od decyzji UDSC w sprawie nadania statusu uchodźcy. Rada może zmienić decyzję UDSC w sprawie nadania statusu uchodźcy w Polsce, może utrzymać decyzję UDSC w mocy lub odesłać sprawę do UDSC do ponownego rozpatrzenia.

- **WOJEWÓDZKI SĄD ADMINISTRACYJNY** – WSA stanowi trzecią instancję odwoławczą w procedurze azyłowej. Nie podejmuje jednak decyzji w sprawach azyłowych, ale rozstrzyga jedynie, czy wcześniejsza procedura została przeprowadzona właściwie. Może zatem utrzymać poprzednie decyzje w mocy lub przekazać je do ponownego rozpatrzenia.
- **NACZELNY SĄD ADMINISTRACYJNY** – jest ostateczną, lecz niewykorzystywaną w praktyce instancją rozstrzygającą kwestie ochrony międzynarodowej.

## Migracje

Znakomita większość cudzoziemców przybywających do Polski nie wnioskuje o ochronę, ale przyjeżdża tu dobrowolnie, poszukując możliwości zarobku, rozwoju lub edukacji. Legalizacja ich pobytu odbywa się inaczej niż uchodźców – na poziomie wojewódzkim, choć w procedurach legalizacyjnych uczestniczą też urzędy centralne, jako podmioty dokonujące weryfikacji danych cudzoziemca lub dostarczyciele niezbędnych dokumentów.

Instytucjami zajmującymi się legalizacją pobytu cudzoziemców i wydawaniem Kart Pobytu są:

- **WYDZIAŁY DS. CUDZOZIEMCÓW URZĘDÓW WOJEWÓDZKICH**, jest ich w Polsce tyle, ile województw – 16. W niektórych województwach wydziały zajmują się też sprawami obywatelskimi, jak jest to w województwie warmińsko-mazurskim, dlatego jego nazwa to Wydział Spraw

Obywatelskich i Cudzoziemców. Wojewodowie są też organem nadającym cudzoziemcom polskie obywatelstwo.

- **URZĄD DO SPRAW CUDZOZIEMCÓW** – jest instancją odwoławczą od decyzji Wydziałów ds. Cudzoziemców, czyli osoba niezadowolona z wyniku procedury o wydanie zezwolenia na pobyt ma możliwość złożenia odwołania do organu II instancji – UDSC.
- **KONSULATY RP** – zajmują się rozpatrywaniem wniosków o wize, wydawaniem wiz, a także – w zależności od państwa – odpowiadają za potwierdzanie autentyczności zagranicznych dokumentów (np. stanu cywilnego). Konsulowie prowadzą także postępowania w sprawie przyznania Karty Polaka.
- **STRAŻ GRANICZNA** – weryfikuje poprawność dokumentów posiadanych przez cudzoziemców w czasie przekraczania granicy, wyciąga konsekwencje wobec osób, które naruszyły polskie przepisy migracyjne (np. przedłużając pobyt w RP poza czas ważności wize), weryfikuje też daty wjazdu/wyjazdu z Polski osób, które wnioskuje o kolejne zezwolenia na pobyt w Polsce. Straż graniczna prowadzi też sieć aresztów deportacyjnych czy w celu wydalenia – placówek, w których umieszcza się osoby oczekujące na deportację z Polski, przebywające w Polsce bez ważnych dokumentów lub takich, wobec których zachodzi podejrzenie powodowania zagrożenia bezpieczeństwa państwa. W niektórych wypadkach w aresztach przebywają osoby ubiegające się o status uchodźcy.

# Legalizacja prawa do pracy i kontrola legalności zatrudnienia

Podjęmowanie przez cudzoziemców pracy w Polsce na ogół wymaga zezwolenia (o sytuacjach, gdy nie jest wymagane w dalszej części). Zezwolenia na pracę – w zależności od typu zezwolenia wydają dwie instytucje:

- **WYDZIAŁY DS. CUDZOZIEMCÓW URZĘDÓW WOJEWÓDZKICH** – wydają zezwolenia na pracę typu: A, B, C, D, E.
- **POWIATOWE URZĘDY PRACY** – wydają zezwolenia na pracę sezonową – typu S oraz wpisują do ewidencji oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Oba rozwiązania to tzw. procedura uproszczona.
- **PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY** – jest instytucją, która ma kompetencje do kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. Ma ona również uprawnienia do karania za nielegalne zatrudnienie i to zarówno pracodawcę powierzającego pracę nielegalnie, jak i cudzoziemca. PIP może również badać warunki zatrudnienia cudzoziemca oraz aktualność jego badań lekarskich i kursów BHP. Państwowa Inspekcja Pracy zawiadamia Straż Graniczną o naruszeniu przepisów dotyczących cudzoziemców, jak również wojewodę, w razie stwierdzenia przypadków naruszenia przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców, w szczególności informuje o okolicznościach, na podstawie których wojewoda uchyla wydane zezwolenie na pracę lub wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę.
- **STRAŻ GRANICZNA** – może przeprowadzać kontrole firm, gospodarstw domowych i osób fizycznych zatrudniających cudzoziemców, jak również cudzoziemców prowadzących własną działalność gospodarczą w Polsce. Kontroluje legalność wykonywania pracy przez cudzoziemców, prowadzenia przez nich działalności gospodarczej

oraz powierzenia im wykonywania pracy. Zakres uprawnień straży granicznej jest szerszy niż w przypadku Państwowej Inspekcji Pracy, ponieważ Straż Graniczna może stosować środki przymusu bezpośredniego, zatrzymać cudzoziemca lub wszcząć postępowanie o wydalenie takiej osoby z kraju.

## **Integracja imigrantów i pomoc społeczna dla imigrantów**

- **MIEJSKIE OŚRODKI POMOCY RODZINIE I OŚRODKI POMOCY SPOŁECZNEJ** – są instytucjami, które realizują programy socjalne dla cudzoziemców. Wydziały polityki społecznej urzędów wojewódzkich akceptują przygotowane na szczeblu powiatowym programy i udostępniają na nie środki. Miejskie Ośrodki Pomocy Rodzinie i Powiatowe Ośrodki Pomocy Społecznej realizują świadczenia społeczne, rodzinne i inne dla imigrantów, jeśli spełniają oni kryteria do ich otrzymania.



## Pomoc organizacji pozarządowych

W Polsce działa kilkadziesiąt (ok. 30-40) organizacji pozarządowych, które udzielają pomocy cudzoziemcom. Ich działania są bardzo zróżnicowane. Typowe obszary pracy takich organizacji to informacja – szczególnie ważna, gdy w instytucjach administracyjnych jest niedostępna lub trudno ją uzyskać, pomoc prawna, wsparcie w załatwianiu codziennych spraw, nauka języka polskiego, pomoc psychologiczna, poradnictwo zawodowe i wsparcie na rynku pracy oraz pomoc materialna. Niektóre organizacje zapewniają wyspecjalizowane usługi, np. pomoc pielęgniarki środowiskowej, pomoc w tłumaczeniu w urzędach czy szpitalach, wsparcie w rozliczaniu podatku PIT albo szkoły rodzenia w obcych językach. Wsparcie organizacji pozarządowych ma jednak dwa zasadnicze mankamenty: pomoc nie jest powszechnie dostępna (organizacje działają tylko w większych miastach) oraz ich sytuacja ekonomiczna, a w rezultacie systematyczność oferowanego przez nie wsparcia, są niestabilne, ponieważ działają one w oparciu o pozyskiwane dotacje i granty. Jeśli grant się kończy i nie ma możliwości przedłużenia go ani możliwości pozyskania kolejnego, pomoc imigrantom się kończy. Z tego powodu organizacje te nie planują działań systemowych i wieloletnich, tylko doraźne. W ostatnich latach fundusze dla organizacji pozarządowych zostały ograniczone, nie są one wystarczające, zwłaszcza przy bardzo szybkim wzroście liczebności imigrantów. W woj. warmińsko-mazurskim na rzecz migrantów działa:

- **PUNKT INFORMACYJNO-DORADCZY** prowadzony przez Caritas Polska w ramach projektu finansowanego z Funduszu Azylu Migracji i Integracji oraz budżetu państwa. Punkt informacyjno-doradczy prowadzi kursy adaptacyjne dla imigrantów, organizuje kursy języka polskiego, które prowadzone są przez wyspecjalizowaną szkołę językową, w siedzibie Punktu w Olsztynie można otrzymać konsulta-

cje psychologiczne, poradę prawną lub zawodową. Punkt oferuje również wsparcie ekonomiczne w postaci okresowych dopłat do wynajmu mieszkania, refundacji kosztu leków, drobnych zabiegów medycznych, niektórych zakupów odzieżowych. Beneficjenci projektu dostają też pomoc materialną w postaci paczek z produktami chemicznymi. Latem 2019 roku pracownicy Punktu zorganizowali kolonie integracyjne dla dzieci imigrantów i dzieci polskich.

Ponadto na terenie Polski działają na rzecz migrantów m.in.:

- **CENTRUM WIELOKULTUROWE** – organizacja pozarządowa działająca w Warszawie, która prowadzi poradnictwo prawne i zawodowe oraz organizuje spotkania dla imigrantów i osób ich wspierających, na których, np. wyświetlane są filmy o tematyce migracyjnej. Problemem Centrum jest jego lokalizacja na obrzeżach Warszawy, przez co dostęp do niego jest utrudniony.
- **STOWARZYSZENIE INTERWENCJI PRAWNEJ** – organizacja udzielająca bezpłatnych porad prawnych cudzoziemcom oraz reprezentująca ich przed organami państwowymi. SIP prowadzi też aktywności, które mają na celu wprowadzenie zmian systemowych w prawie i polityce społecznej, np. poprzez udział w konferencjach, konsultacjach aktów prawnych, komentowanie przepisów prawa, sporządzanie ekspertyz i opinii dotyczących migrantów, uchodźców i osób ubiegającym się o ten status.
- **FUNDACJA NA RZECZ SOMALII** – organizacja zajmująca się wsparciem imigrantów na rynku pracy, prowadząca szkolenia dotyczące zakładania firm, poradnictwo zawodowe i podatkowe, a także działająca na rzecz promowania dialogu międzykulturowego oraz integracji imigrantów ze społeczeństwem polskim i propagowania różnorodności kulturowej w miejscu pracy.

- **FUNDACJA OCALENIE** – organizacja pomagająca uchodźcom, imigrantom i repatriantom w integracji ze społeczeństwem i indywidualnym rozwoju. Fundacja prowadzi Centrum Pomocy Cudzoziemcom w Warszawie i w Łomży, świetlicę dla dzieci uchodźczych w Łomży, organizuje kursy języka polskiego. Ponadto prowadzi warsztaty o uchodźcach, antydyskryminacyjne, integracyjne oraz organizuje wydarzenia integracyjne.

## Edukacja

Każde dziecko w Polsce ma prawo do edukacji, bez względu na status prawny swój i swoich rodziców. Dotyczy to również dzieci cudzoziemskich.

- **SZKOŁY I INNE PLACÓWKI EDUKACYJNE** – Dzieci cudzoziemskie uczęszczają do szkół polskich, ale potrzebują czasem placówek wyspecjalizowanych: szkół dla dzieci głuchych, niewidomych czy z innymi niepełnosprawnościami.
- **PORADNIE SPECJALISTYCZNE** – Dzieci cudzoziemskie potrzebują też niekiedy pomocy Poradni Pedagogiczno-Psychologicznych i przystosowanych do swoich potrzeb metod diagnostyki i terapii.

## Podatki

Cudzoziemcy rozliczają się z podatków, gdy pracują w Polsce. Uregulowanie zobowiązań wobec urzędu skarbowego jest konieczne do przedłużenia legalności pobytu we wszystkich przypadkach, gdy podstawą legalizacji jest praca w Polsce.

- **ZUS** – Cudzoziemcy pracujący w Polsce są klientami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Według danych ZUS w maju 2019 roku było zarejestrowanych w Polsce ponad 600 tys. płatników ZUS, którzy byli cudzoziemcami. Migranci i migrantki potrzebują więc kontaktu zarówno z ZUS, jak i z wszystkimi instytucjami związanymi z ubezpieczeniami i ochroną zdrowia.

# Rozdział 3 – Trochę teorii – różnice międzykulturowe, szok kulturowy i etapy „wchodzenia” imigranta w społeczeństwo przyjmujące

Małgorzata Budyta-Budzyńska

## Różnice międzykulturowe

Jednym z większych problemów imigrantów są problemy związane ze zmianą kultury. Są one tym poważniejsze, im różnice kulturowe są większe. Mogą one prowadzić do zjawiska, z którym styka się niemal każdy imigrant, do tzw. szoku kulturowego.

Przed omówieniem problemu szoku kulturowego i innych kwestii adaptacyjnych imigrantów i ich dzieci należy określić, czym jest kultura, w jakich jej aspektach mogą pojawiać się istotne rozbieżności i dlaczego mogą wywoływać one zdziwienie, nieporozumienia, a nawet konflikty.

Potocznie rozumie się kulturę jako sferę wartości, dobre obyczaje, życie artystyczne, dzieła sztuki, termin odnosi się do wyższych form rozrywki. Istnieje jednak drugie rozumienie kultury – jako całości przekazywanych społecznie wzorców zachowania, przekonań, instytucji oraz wytworów ludzkiej pracy i myśli. Do kultury należałoby zatem wszystko, co wytwarza człowiek, a co nie jest naturą i jego indywidualnym przyzwyczajeniem, np. fobią, namiętnością, warunkowym nawykiem. Tak szerokie rozumienie kultury oznacza, że zawiera ona rozmaite elementy mające bardzo różnorodny status, dlatego badacze wyróżniają cztery jej aspekty:

- **MATERIALNY, CZYLI KULTURĘ MATERIALNĄ** – są to rezultaty ludzkiego wytwarzania, przedmioty wymyślone lub skonstruowane przez człowieka, którymi się posługujemy oraz cała widoczna sztuka;
- **BEHAWIORALNY, ZWIĄZANY Z ZACHOWANIAMI** – są to obyczaje, powtarzalne praktyki i rytuały;
- **SYMBOLICZNY, CZYLI KULTURA DUCHOWA** – jest to wiedza, znaczenia nadawane przedmiotom i zachowaniom, symbole ustalające sens zjawisk i zdarzeń, uznane przekonania, poglądy i idee;
- **AKSJONORMATYWNY, CZYLI KULTURA NORMATYWNA** – jest to system aksjologiczny uzewnętrzniany przez zachowania, reguły, normy i zalecenia dotyczące działań pożądaných oraz zbiorów zakazów.

O kulturze można mówić w znaczeniu uniwersalnym – wtedy mówimy o kulturze ludzkiej – i o kulturach partykularnych, poszczególnych zbiorowości, np. kulturze młodzieżowej, punkowej, kibicowskiej; kulturze regionalnej, np. góralskiej, kaszubskiej; kulturze narodowej, np. ukraińskiej, polskiej.

Z pewnych elementów kultury jej uczestnicy zdają sobie sprawę, np. są świadomi, że tradycyjne stroje, przyzwyczajenia kulinarne, architektura domów, muzyka, reguły związane z okazywaniem szacunku i sposoby świętowania oraz komunikacja z bliskimi i obcymi należą do kultury; innych nie łączą z kulturą, np. sposobów wyrażania emocji: radości, rozpaczy czy wściekłości, sposobów myślenia, percepcji i doświadczenia rzeczywistości przyrodniczej i społecznej. Z tego też powodu niektórzy badacze porównują kulturę do góry lodowej. Tylko jej niewielka część – ta nad wodą – jest widoczna, podobnie jak niektóre przejawy kultury takie jak stroje, zwyczaje, potrawy, sposoby powitania czy okazywania szacunku. Jednak główny korpus góry lodowej skrywa ocean. Podobnie jest z głównym trzonem kultury, który jest na pierwszy rzut oka niewidoczny. Te niewidoczne uwarunkowania kulturowe prze-

jawiają się w zachowaniach, wyrażaniu emocji, dążeniach, przekonaniach, języku ciała, hierarchii wartości, sposobie postrzegania świata i metodach konstruowania relacji z innymi. Trzeba pamiętać, że wiele zachowań pozornie nie związanych z kulturą jest jednak w niej głęboko zakorzenionych.

Kultura wyposaża każdego człowieka w tzw. przesłony kulturowe – nieformułowane i nieartykułowane założenia dotyczące życia jednostkowego i społecznego, z których nie zdajemy sobie do końca sprawy, a które ukierunkowują nasze myśli i wpływają na nasze zachowania. Tych przesłon trudno się pozbyć, nie można ich zdjąć, przez okulary własnej kultury postrzega się inne kultury i trzeba sobie zdawać sprawę z ich stałego używania. Spotykając osobę z innej kultury trzeba pamiętać, że może ona mieć innym system wartości, norm, obyczajów i dlatego może odmiennie, niekiedy dziwnie, czy nawet dziwacznie się zachowywać. Zachowania ludzkie i wypowiedzi trzeba widzieć przez pryzmat kultury, do której one należą.

---

**Trzeba jednak pamiętać, że „zanurzenie” we własnej kulturze zawsze ma charakter indywidualny, tzn. każdy człowiek przeżywa swoją ojczystą kulturę odmiennie, w różnym stopniu, na ogół wybiórczo zachowuje kulturowe rytuały. I ta uwaga dotyczy zarówno Polaków, jak i imigrantów. Nie w każdym polskim domu jest zwyczaj łamania się opłatkiem, nie każdy Polak na 3 Maja wywiesza flagę narodową. Podobnie jest z imigrantami, mogą oni znać zasady i obyczaje obowiązujące w ich kulturach, ale się do nich nie stosować. Na imigrantów, podobnie jak na rodaków, należy patrzeć w sposób jednostkowy, indywidualny.**

---

Od imigranta oczekuje się dostosowania do większości – i to stwierdzenie jest dość oczywiste. Jest on przybyszem w nowym kraju, gościem i powinien szanować prawa i zasady społeczeństwa, wśród którego przyszło mu mieszkać. Jednak obecność imigranta wymusza również zadania dla większości. Jeśli chce się pomóc imigrantowi w jego adaptacji do nowego środowiska społecznego i kulturowego, trzeba zdawać sobie sprawę z odmienności kulturowej imigranta w wielu aspektach życia i starać się te odmienności poznać.

Kultury różnych grup narodowych mogą być do siebie bardzo podobne, mówimy wtedy o małym dystansie kulturowym między osobami reprezentującymi te kultury, ale mogą się też bardzo różnić, co określane jest jako duży dystans kulturowy. Duży dystans kulturowy często powoduje duży dystans społeczny, czyli niechęć do nawiązywania kontaktów, niezyczliwość, a nawet awersję.

**Ilustracja 1. Niektórzy badacze porównują kulturę do góry lodowej, której tylko niewielka część – ta nad wodą – jest widoczna.**



Źródło: Adobe Stock



Częstym błędem stosowanym przez członków większości jest percepcja grupy imigranckiej jako grupy jednolitej, a jej członków jako ludzi do siebie podobnych. Taki mechanizm postrzegania osób mniej znanych jest uwarunkowane psychologicznie – osoby mniej znane widzi się jako członków grupy, którym przypisuje się stereotypowe cechy grupowe, samą zaś grupę postrzega się jako mało zróżnicowaną i niewiele się zmieniającą w czasie. Grupę obcą na ogół zna się dużo słabiej niż własną, dlatego nie dostrzega się w niej wewnętrznego zróżnicowania i zachodzących w niej zmian. Inaczej podchodzi się do grupy własnej, którą się dobrze zna i widzi się w niej rozmaite frakcje, odłamy, podgrupy oraz dostrzega jej ewolucję. Trzeba pamiętać, że grupy imigranckie pochodzące z tego samego kraju często są bardzo zróżnicowane, niekiedy istnieją między nimi trudne do zrozumienia przez gospodarzy animozje i konflikty, np. Ukraińcy ze wschodniej i zachodniej Ukrainy na ogół mówią innymi językami, ci pierwsi najczęściej po rosyjsku, drudzy po ukraińsku, pierwsi wyznają prawosławie, drudzy na ogół są grekokatolikami.

Należy też brać pod uwagę przemiany kultur. To, co wiemy na temat obcych kultur, pochodzi często z badań i książek sprzed wielu lat. Jednak proces globalizacji powoduje, że wszystkie kultury ulegają ewolucji, w pewnych obszarach upodabniają się do siebie. Kiedyś w danej kulturze nie przywiązywano uwagi do dokładnego odmierzania czasu, ale członkowie tej kultury korzystają obecnie z kolei i samolotów i wiedzą, że żaden przewoźnik nie będzie na nich czekał. Kiedyś pochodzenie decydowało o miejscu w strukturze społecznej, dzisiaj czynnikiem decydującym stało się bogactwo i z chęci posiadania bogactwa niektórzy emigrują ze swojego kraju. Trzeba też pamiętać, że imigranci, zanim przybyli do Polski, często mieli już kontakt z przedstawicielami innych kultur i zetknęli się z odmiennościami kulturowymi. Pod ich wpły-

wem niekiedy też zmienili niektóre swoje przyzwyczajenia i sposób myślenia. Nie zawsze dziwne zachowanie imigranta wynika z jego kultury (we współczesnym wydaniu) lub nieznanomości kultury kraju osiedlenia, niekiedy jest przejawem jego cech indywidualnych, albo służy jako wymówka usprawiedliwiająca nieakceptowane zachowania.

## Wymiar kultury

Kultury mogą się różnić pod wieloma względami, które określane są jako „wymiary kultury”. Niektóre z nich są istotne z punktu widzenia kontaktów imigrantów z przedstawicielami lokalnej społeczności i urzędnikami.

### Wymiar kultury związany z podejściem do czasu

Kultury różnią się podejściem do czasu – można wymienić kultury monochroniczne i polichroniczne. W kulturach **MONOCHRONICZNYCH** przywiązuje się duże znaczenie do dokładnego odmierzenia czasu, do pracy w oparciu o harmonogram. W tych kulturach ważna jest punktualność, bycie nie na czas jest nieakceptowane i jest ważnym komunikatem dla partnera interakcji. W kulturach **POLICHRONICZNYCH** nie przywiązuje się wielkiej wagi do dokładnego odmierzenia czasu, harmonogram prac i spotkań nie jest ściśle przestrzegany i nikt się z powodu spóźnienia nie oburza. W tym samym czasie podejmuje się wiele działań i odbywa wiele spotkań z różnymi osobami. Spóźnienia ani nagła zmiana planów nie są traktowane nagannie. Kraje monochroniczne to przede wszystkim Niemcy i kraje skandynawskie. Polichroniczne to, na przykład Włochy, Hiszpania, Grecja, Indie i wiele krajów afrykańskich. Nie znaczy to, że każdy spóźnialski imigrant może być usprawiedliwiony i że należy akceptować spóźnienia. Trzeba zdawać sobie sprawę z innego podejścia imigrantów do czasu, ale również informować ich o podejściu do czasu w kraju osiedlenia i oczekiwaniach w stosunku do ich zachowań.

**Ilustracja 2. W kulturach monochronicznych przywiązuje się duże znaczenie do dokładnego odmierzenia czasu, ważna jest punktualność.**



Źródło: Adobe Stock

## **Wymiar kultury związany ze sposobem posługiwania się przestrzenią**

Wymiar kultury związany ze sposobem posługiwania się przestrzenią określany jest jako **PROKSEMIKA**. W jednych kulturach jest duża sfera prywatna, której nie należy przekraczać – widać to w odległościach przestrzennych w relacjach interpersonalnych, kiedy rozmówcy zachowują dystans przestrzenny na wyciągnięcie wyprostowanej ręki. W innych kulturach ten dystans jest znacznie mniejszy, np. w kulturze arabskiej charakterystyczne jest przepychanie się i ścisk w miejscach publicznych. Kiedy Arabowie – mężczyźni rozmawiają ze sobą są bardzo blisko siebie. Mechanizmem regulującym dystans jest granica zapachowa. Czucie zapachu to rodzaj nawiązywania kontaktu, dlatego ważne jest

stawanie w obrębie czyjejś strefy zapachowej. W kulturze niemieckiej przestrzeń wokół jednostki jest przedłużeniem prywatności, dlatego zbyt zbliżenie się jest niegrzecznością (ubliżeniem). W kulturze polskiej też wolimy zachować dystans osobisty co najmniej długości wyprostowanego ramienia. Wiedza na temat dystansów przestrzennych w kontaktach interpersonalnych jest niezbędna osobom pracującym z imigrantami. Jeśli imigrant nie zachowuje należytej odległości, to, być może, wynika to z modelu relacji w jego kulturze, a nie z poufałości czy chęci nawiązania przez niego jakichś bliższych stosunków. I odwrotnie, jeśli urzędnik „trzyma dystans” wobec interesanta, niekoniecznie oznacza to unikanie z nim kontaktu.

**Ilustracja 3. Wymiar kultury związany ze sposobem posługiwania się przestrzenią określany jest jako proksemika, np. Arabowie – mężczyźni rozmawiając ze sobą, znajdują się bardzo blisko siebie.**



Źródło: Adobe Stock

## Wymiar kultury związany ze sposobem okazywania emocji

W pewnych kulturach należy być **POWŚCIGAŁLIWYM**, panować nad sobą, nie pokazywać emocji, nie afiszować się zbyt z uczuciami. W innych kulturach przeciwnie, **OKAZYWANIE UCZUĆ** jest jak najbardziej pożądane: w chwilach radości należy pokazywać entuzjazm, rzucać się sobie na szyję, a w chwilach rozpaczy wskazane jest lamentować i zawodzić. Do pierwszego typu kultur należy kultura angielska, niemiecka i raczej polska, do drugiej kultury kaukaskie, bliskowschodnie i niektóre afrykańskie.

**Ilustracja 4. Kultury różnią się także okazywaniem emocji – w jednych należy być powściągliwym, w innych przeciwnie – okazywanie uczuć jest pożądane.**



Źródło: Adobe Stock

## Wymiar kultury związany z otwartością na odmienną kulturę

Wymiar kultury związany ze stopniem otwartości na odmienną kulturę przejawia się w zdolności do adaptacji innych wzorów kulturowych oraz stopniem tolerancji na odchylenia wobec tradycji i przyjętych zachowań. Z tym wymiarem związany jest stopień kontroli społecznej: jaki zakres życia jednostki jest kontrolowany przez członków rodzimej społeczności. Kultury kaukaskie to przykład kultur, w których przywiązuje się dużą wagę do zwyczajów i tradycji, w których kontrola, np. życia kobiet, mimo przebywania na emigracji, jest bardzo duża. Ten aspekt trzeba brać pod uwagę w działaniach pomocowych dla kobiet z tych rejonów. Nie każda pomoc zostanie przyjęta, niekiedy może być potraktowana jako zbytne ingerowanie w sprawy prywatne, które zwyczajowo kontrolowane są przez społeczność etniczną. Ten wymiar wyznacza też granice między „swoimi” i „obcymi”. Niektóre kultury stawiają **WYSOKIE GRANICE MIĘDZY „SWOIMI” I „OBCYMI”**, których nie można przekraczać w kontaktach interpersonalnych – np. muzułmanin nie może podać ręki na powitanie czy pożegnanie kobiecie niebędącej z nim w relacji rodzinnej – inne takich granic nie stawiają. Ta cecha wpływa na **OTWARTOŚĆ LUB ZAMKNIĘTOŚĆ** danego społeczeństwa, np. skłonność jego członków do zakładania rodzin mieszanych. Istnieją społeczności imigranckie, które bardzo silnie trzymają się razem, jest wśród nich niewiele małżeństw mieszanych lub nie ma ich wcale, w innych małżeństwa mieszane są częste.

**Ilustracja 5. Wymiar kultury związany z otwartością na odmienną kulturę wpływa na otwartość lub zamkniętość danego społeczeństwa, np. skłonność jego członków do zakładania rodzin mieszanych.**



Źródło: Adobe Stock

### **Wymiar kultury związany z przejawami statusu**

O statusie, czyli pozycji jednostki w strukturze społecznej w pewnej kulturze może świadczyć samochód, wielkość domu czy gabinetu, w innej aspekt materialny nie jest istotny, ważne jest **POCHODZENIE**, a w jeszcze innej **INDYWIDUALNE OSIĄGNIĘCIA**, niekoniecznie przekładające się na bogactwo materialne. Istnieją kultury, gdzie status musi być pokazywany – **EKSTERNALIZOWANY**, np. w kulturze amerykańskiej w postaci dużego domu z basenem w „dobrej” części miasta; w innych nie należy się obnosić z bogactwem, np. w kulturze skandynawskiej ostentacyjne pokazywanie zamożności może być potraktowane jako zachowanie prymitywne. Liczą się osiągnięcia człowieka, które nie zawsze dają się przełożyć na wizualne atrybuty statusu.



**Ilustracja 6. W niektórych kulturach, np. w kulturze amerykańskiej, status musi być widoczny.**



Źródło: Adobe Stock

## **Wymiar kultury związany ze stosunkiem do jednostki i wspólnoty**

Istnieją kultury **INDYWIDUALISTYCZNE I KOLEKTYWNE**. W indywidualistycznych ceniony i pożądanym jest własny sukces i rozwój kariery, od jednostki wymaga się odpowiedzialności za siebie i swoją rodzinę; w kulturach kolektywistycznych jednostka jest przede wszystkim członkiem wspólnoty i oczekuje się od niej podporządkowania wspólnocie i dbania na pierwszym miejscu o jej dobro i pomyślność. W kulturach kolektywistycznych człowiek funkcjonuje w sieci zobowiązań wobec innych: bliskiej rodziny, ale też dalszych krewnych, sąsiadów, członków swojego klanu czy grupy etnicznej. Przykładem kultury indywidualistycznej jest kultura amerykańska, zaś kolektywistycznej – kultury azjatyckie, np. japońska, wietnamska czy afrykańskie.



## Wymiar kultury związany z relacjami rodzinnymi

W niektórych kulturach relacje rodzinne są absolutnie pierwszoplanowe i najważniejsze, w innych dominują relacje zawodowe i przyjacielskie. W kulturach rodzinnych jednostka zawsze może liczyć na pomoc bliskich, ale jednocześnie, jeśli dobrze jej się powodzi, musi im również pomagać. **SIŁA WIĘZI RODZINNYCH** może wpływać na sposób funkcjonowania jednostki w codziennym życiu, w kulturach rodzinnych sprawy bliskich zawsze będą na pierwszym planie w stosunku do spraw zawodowych czy publicznych.

**Ilustracja 7. W niektórych kulturach relacje rodzinne są pierwszoplanowe.**



Źródło: Adobe Stock

## Wymiar kultury związany z precyzją określenia ról męskich i kobiecych

W jednych kulturach istnieje wymóg zachowywania się zgodnie z **ROLAMI SPOŁECZNYMI PRZYPISANYMI PŁCIOM**, w innych takie wymagania są znacznie mniejsze albo w ogóle nie są stawiane. Świadomość odrębności ról społecznych kobiet i mężczyzn w różnych kulturach jest niestety ważna, ponieważ wyjaśnia, dlaczego w niektórych społecznościach to matka zawsze będzie zajmowała się domem i dziećmi, i afromentem dla mężczyzny byłoby, gdyby to ona utrzymywała rodzinę.

**Ilustracja 8. W niektórych kulturach role społeczne przypisywane są płciom.**



Źródło: Adobe Stock

Skrypty kulturowe dotyczące zachowań w rolach męskich i kobiecych pozwalają zrozumieć np. frustrację imigranta mężczyzny – głowy rodziny i głównego albo jedyne jej żywiciela, który w nowym kraju musi się zdać na pomoc nieletniego syna, by załatwić najdrobniejsze sprawy w urzędzie lub zrobić zakupy, ponieważ syn lepiej niż ojciec mówi w tułtejszym języku.

## Ilustracja 9. W niektórych kulturach role społeczne przypisywane są płciom



Źródło: Adobe Stock

## Wymiar kultury związany z typem męskim lub żeńskim kultury

Istnieją kultury określane jako męskie i kultury określane jako żeńskie. W **KULTURACH MĘSKICH** dużą wagę przywiązuje się do osiągnięcia sukcesu, rywalizacji, konfrontacji, pokonania rywala, nawet wtedy, gdy wymaga to użycia przemocy.

**Ilustracja 10. W kulturach męskich dużą wagę przywiązuje się do osiągnięcia sukcesu czy rywalizacji.**



Źródło: Adobe Stock

W **KULTURACH ŻEŃSKICH** natomiast ważne są relacje interpersonalne, nie rywalizacja, lecz współpraca, nie wygrana, a kompromis. Unika się konfrontacji, raczej dąży się do tego, by prowadzić dialog. Istotne jest nawiązywanie i utrzymywanie dobrych kontaktów oraz dbanie o przyjazną atmosferę. W tych różnych typach kultur odmienne są hierarchie wartości. W męskich chodzi o zdobywanie, osiąganie i wyścig; w kobiecych ważniejsze jest współdziałanie. Ten wymiar generuje często emocje w kontakcie klientów-mężczyzn z kultur męskich z urzędniczkami-kobietami. Imigrant – mężczyzna może mieć trudność w dostosowaniu się do zaleceń formułowanych przez urzędnika-kobietę, ona z kolei może odbierać jego zachowanie nie tylko jako niegrzeczne, ale wręcz agresywne.

**Ilustracja 11. W kulturach żeńskich ważne są relacje interpersonalne i współpraca.**



Źródło: Adobe Stock

## **Wymiar kultury związany z wysokim lub niskim kontekstem kultury**

Kultury wysokiego kontekstu wymagają dogłębnego poznania okoliczności i szczegółów sytuacji, by móc zrozumieć przekaz kulturowy, ponieważ informacja w znacznej części zawarta jest właśnie w kontekście. By zrozumieć komunikat, trzeba znać kontekst. W tych kulturach dobre wychowanie wymaga, by mówić w sposób zawołowany, „na około”; przekaz wprost jest interpretowany jako przejaw złego albo infantylnego zachowania. W kulturach niskiego kontekstu cała informacja zawarta jest w przekazie, do jego zrozumienia nie wymaga się dodatkowych założeń. Komunikat formułowany jest wprost, bez „owijania w bawełnę”. Kraje z kulturami niskiego kontekstu to, np. Stany Zjednoczone, Kanada; kultury wysokiego kontekstu to kraje Bliskiego Wschodu, a także południowo-wschodniej Azji. Ten wymiar kulturowy jest bardzo ważny, ponieważ rozmowa osób z kultur z różnych kontekstów może łatwo prowadzić do błędnej interpretacji intencji drugiej osoby: szczerłość i bezpośredniość może być odebrana jako brak szacunku i taktu, natomiast przekaz nie wprost, w intencji mówiącego świadczący o uprzejmości, może zostać odebrany jako kluczenie i krętactwo.

## **Wymiar kultury związany z dystansem do władzy**

Kultury różnicuje też podejście do **HIERARCHII** w społeczeństwie, co przejawia się również stosunkiem do władzy. W niektórych kulturach, bez względu na status społeczny, ludzie komunikują się ze sobą w ten sam sposób, podkreślanie wysokiego statusu w komunikacji międzyludzkiej jest uważane za pretensjonalne. W innych odwrotnie, oczekuje się podkreślenia statusu przez odpowiednie formy zachowania i używanie tytułów. Niektóre języki, np. japoński czy wietnamski, mają w swojej gramatyce tzw. honoryfy, czyli zaimki honoryfikacyjne wskazujące na stosunek

osoby mówiącej do osoby, do której się zwraca. Zależą one od relacji rodzinnych oraz od pozycji społecznej osób wchodzących w interakcję. Takie różnice mogą być źródłem nieporozumień, np. imigranci z kultur z małym dystansem do władzy będą oczekiwali, że urzędnik lub pracownik organizacji pomocowej będzie partnerem w rozmowie, a przede wszystkim pomocnikiem w sprawie. Dla imigrantów socjalizowanych w kulturach z dużym dystansem do władzy, urzędnik jest przedstawicielem władzy, jest wysoką instancją, o której względy trzeba zabiegać. Zrozumiałe jest, że dostęp do niego jest utrudniony, jako do osoby wysoce postawionej. Z tym zagadnieniem wiąże się stosunek do korupcji. W niektórych krajach oczywiste jest wręczanie prezentów urzędnikowi, który załatwia sprawę, dlatego dla przedstawicieli tych kultur odrzucanie prezentu przez urzędnika jest zachowaniem niezrozumiałym, a nawet niegrzecznym. W Polsce ten rodzaj gratyfikacji za załatwienie sprawy urzędowej nie jest przyjęty i jest traktowany jak łapówka. Trzeba umieć wyjaśnić te różnice imigrantowi i przekonać go do innych standardów w relacjach z urzędnikami.

**Ilustracja 12. Kultura różnicuje też podejście do hierarchii w społeczeństwie, co przejawia się stosunkiem do władzy.**



Źródło: Adobe Stock

## Wymiar kultury związany z zaufaniem

Istnieją kultury wysokiego poziomu zaufania: do instytucji państwa i obywateli nawzajem do siebie oraz kultury niskiego poziomu zaufania. W zależności od tego, jaki jest poziom zaufania w danej kulturze, inny jest stosunek np. do uzgodnień ustnych. W kulturach wysokiego zaufania umowa ustna jest wiążąca, nie musi być spisana, jest ona tak samo ważna jak kontrakt spisany lub potwierdzony przez urzędnika. Kultura taka funkcjonuje w państwach skandynawskich. W kulturach o niskim poziomie zaufania wymaga się spisania umowy i nierzadko jeszcze świadków. Ten aspekt jest ważny, ponieważ imigrant z kultury niskiego zaufania nie musi serio traktować tego, co mówi mu urzędnik albo ustnie zleca mu pracodawca. Dlatego należy imigrantom przekazywać informacje pisemnie, po pierwsze dlatego, że lepiej je zrozumieją i będą mogli ponownie je przeczytać; po drugie, że jeśli należą do kultur o niskim poziomie zaufania, to informacja pisemna będzie dla nich bardziej wiążąca.

**Ilustracja 13. W kulturach o niskim poziomie zaufania wymaga się spisania umowy i nierzadko dodatkowo świadków.**



Źródło: Adobe Stock



## Kultury z innym kalendarzem świąt religijnych

Coraz więcej cudzoziemców w Polsce jest wyznania grekokatolickiego i prawosławnego, a to za sprawą imigracji do Polski osób z Ukrainy i Białorusi. W obrządku grekokatolickim i prawosławiu święta Bożego Narodzenia i Wielkanoc obchodzi się według kalendarza juliańskiego. Oznacza to, że Boże Narodzenie wypada w katolickie święto Trzech Króli – 6 stycznia, a data Wielkanocy jako święta ruchomego tylko czasami pokrywa się z datą Wielkanocy według kalendarza gregoriańskiego. Takie rozbieżności w świętowaniu mogą niekiedy prowadzić do konfliktów, jeśli chodzi o dzień wolny w pracy lub w szkole. Trzeba jednak przyznać, że ze względu na obecność mniejszości ukraińskiej i białoruskiej w Polsce, ten problem zupełnie nie występuje we wschodniej części kraju. W innych rejonach Polacy muszą nauczyć się, że ukraińscy, białoruscy, rosyjscy pracownicy i uczniowie mają święta Bożego Narodzenia i Wielkanocy w innym terminie niż polska większość.

**Ilustracja 14. Coraz więcej cudzoziemców w Polsce jest wyznania grekokatolickiego i prawosławnego.**



Źródło: Adobe Stock



Inne problemy mają muzułmanie. Ich religia wymaga pięciokrotnego modlenia się w ciągu doby, a nie zawsze jest do tego odpowiednie miejsce. W czasie muzułmańskiego ramadanu posiłek można zjeść dopiero po zachodzie słońca. Ta zasada obowiązuje również starsze dzieci. Bywają one w szkole głodne i trzeba wielkiego taktu i zrozumienia, by zadbać o takie dziecko, a jednocześnie go nie urazić.

**Ilustracja 15. Religia muzułmańska wymaga pięciokrotnego modlenia się w ciągu dnia, a nie zawsze jest do tego odpowiednie miejsce.**



Źródło: Adobe Stock

---

Opisane różnice kulturowe mogą wpływać na problemy w kontaktach z cudzoziemcami, nie zawsze jednak brak porozumienia z cudzoziemcem jest efektem różnic kulturowych. Może wynikać z jego osobowości albo być wynikiem jego przeżyć. W przeszłości mógł on doświadczyć sytuacji bezpośredniego lub pośredniego zagrożenia życia, np. uciekając z kraju pogrążonego w konflikcie zbrojnym. Tego typu traumatyczne przeżycia mogą wykształcić w nim zespół stresu pourazowego (PTSD). Niektórzy imigranci mogą odczuwać syndrom ocalonych, czyli poczucie winy, że przeżyli, podczas gdy ich bliskich spotkała krzywda. Osoby, których wyjazd nie był dobrowolny, mogą przeżywać żalobę kulturową – doświadczają żalu za kulturą i środowiskiem, które zmuszeni byli porzucić.

Imigranci często odczuwają frustrację z powodu, w pewnym sensie, zaczynania życia od nowa. Zostawili za granicą dorobek życia: pozycję zawodową, społeczną, niekiedy własny dom, znajomych, przyjaciół i sieć budowanych przez lata kontaktów. Na emigracji ponownie rozpoczynają swoją drogę zawodową, poza tym muszą nauczyć się żyć w nowym środowisku społecznym i kulturowym. Nie bez powodu emigracja nazywana jest ponowną socjalizacją.

Niektórzy imigranci, zwłaszcza po pobycie w ośrodkach dla uchodźców, prezentują syndrom wyuczonej bezradności. Przez wiele miesięcy mieli wszystko zapewnione, o nic nie musieli się starać i odczyli się być odpowiedzialni za siebie i swoje rodziny. Kiedy procedury związane z pobytem bardzo się przedłużają, dominującym poczuciem zaczyna być tymczasowość. Pojawia się wówczas frustracja, depresja, zniechęcenie oraz brak energii i chęci, by coś zmienić w życiu.

---

## Szok kulturowy – krzywa „U”

Po przybyciu do nowego kraju imigrant zaczyna funkcjonować w dwóch światach – starym, sprzed emigracji i nowym, który dopiero poznaje. Zanim zaadaptuje się do nowego środowiska społecznego, mija pewien okres, w czasie którego doświadcza zmiany nastrojów, falowania emocji: od entuzjazmu, po załamanie, pogodzenie się z sytuacją i akceptację nowych warunków. Proces ten psychologowie międzykulturowi nazwali szokiem kulturowym. Ze względu na przemiany nastrojów podzielili go na pięć faz i przedstawili w postaci tzw. krzywej „U”:

Ilustracja 16. Krzywa „U”.



Źródło: opracowanie własne

**I ETAP – FAZA MIESIĄCA MIODOWEGO:** to sam początek imigracji, towarzyszy mu euforia i zadowolenie z przybycia do nowego kraju. Zwykle imigrant jest zauroczony nowym miejscem i możliwościami, jakie wyobraża sobie, że ono daje.

**II ETAP – FAZA NEGATYWNYCH ODCZUĆ:** to moment, kiedy pojawiają się negatywne odczucia związane ze zderzeniem oczekiwań i wyobrażeń z rzeczywistością. Imigrant dostrzega trudności życia na obczyźnie,

doświadcza rozczarowania w związku ze swoją sytuacją emigracyjną. Czuje się niezrozumiany i często samotny. Relacje z ludźmi w nowym środowisku okazują się niełatwe, przyczyniają się do stresu, wywołują niekiedy lęki i depresję.

**III ETAP – FAZA APOGEEUM SZOKU KULTUROWEGO:** to czas odrzucenia nowej kultury, pojawia się gniew i nienawiść do nowych miejsc i nowego środowiska.

**IV ETAP – FAZA OŻYWIENIA:** to początek procesu akulturacji, czyli uczenie się funkcjonowania w nowym środowisku, stopniowego nabywania kompetencji do życia w nowej kulturze, połączonego z akceptacją swojej sytuacji.

**V ETAP – FAZA ADAPTACJI:** to przystosowanie się do nowych warunków społecznych i kulturowych, kiedy imigrant odzyskuje emocjonalną stabilizację, czuje, że kontroluje własne życie i może wybierać zachowania z jednej bądź drugiej kultury w zależności od kontekstu, w jakim przyszło mu funkcjonować. Imigrant zyskuje umiejętność życia w nowym środowisku społecznym i kulturowym, codzienna egzystencja przestaje być dla niego stresująca i uciążliwa.

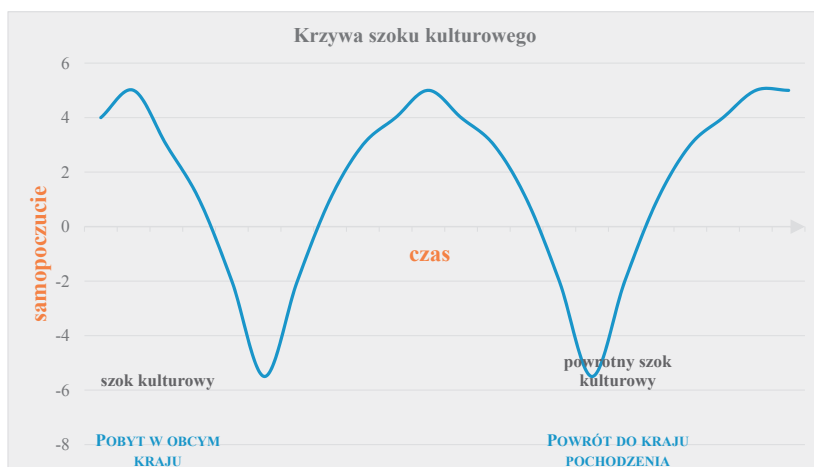
---

Szok kulturowy jest doświadczeniem niemal wszystkich imigrantów. Natomiast jego przebieg i czas trwania mogą być różne i zależą od wielu czynników: wieku, płci i wykształcenia imigranta, jego statusu społecznego w okresie poprzedzającym emigrację i na emigracji, motywacji do wyjazdu, oczekiwań co do kraju pobytu, odmierności językowej, religijnej i kulturowej kraju osiedlenia, a także sposobu, w jaki imigrant został przyjęty w nowym miejscu i jak jest traktowany oraz od indywidualnych sieci wsparcia (rodziny, przyjaciół, znajomych).

---

Szok kulturowy dotyczy imigrantów, ale również powracających emigrantów. Ta sama krzywa „U” opisuje emocje odczuwane po powrocie z emigracji, dlatego całą historię migracyjną opisuje się przez podwójną krzywą „U” – „UU”.

#### Ilustracja 17. Krzywa „UU”.



Źródło: opracowanie własne

---

Szok kulturowy jest doświadczeniem bardzo typowym, dlatego należy o nim mówić imigrantom. W ten sposób uświadamia się im, że ich odczucia: tęsknoty, bólu, rozpacz z powodu rozłąki z bliskimi czy lęku przed nowym, są normalne. Dzięki zrozumieniu tego procesu imigranci mogą przestać czuć się dziwni i niedostosowani. Dodatkowo, przez opisywanie kolejnych etapów szoku kulturowego, pokazuje się im tymczasowość każdego stanu emocjonalnego i daje nadzieję, że trudny okres się skończy.

---

Ilustracja 18. Szok kulturowy jest doświadczeniem niemal wszystkich imigrantów.



Źródło: Adobe Stock

# „Wchodzenie” imigranta w społeczeństwo przyjmujące – separacja, adaptacja, integracja, asymilacja

## Cztery etapy „wchodzenia” imigranta w społeczeństwo przyjmujące

Imigranci w różnym stopniu i tempie „wchodzą” w społeczeństwo przyjmujące, nawet w ramach tej samej rodziny jej członkowie mogą być na innych etapach znajomości kultury i społeczeństwa gospodarzy. Proces ten zależy od wielu czynników. Można wyróżnić kilka etapów „wchodzenia”, lub jak się niekiedy mówi „zanurzania”, imigrantów w społeczeństwo przyjmujące<sup>8</sup>. Trudno określić jednoznacznie granicę między nimi, bo proces ten może przebiegać odmiennie w różnych wymiarach życia.

Początkowym etapem, na którym wielu imigrantów się zatrzymuje i którego nigdy nie przekracza, jest separacja. SEPARACJA jest procesem i stanem, w którym imigrant sam się izoluje (marginalizuje) lub jest izolowany od większości społeczeństwa, nie wchodzi w relacje z członkami większości albo wchodzi w nie sporadycznie, kiedy jest do tego zmuszony. Izolacja może być osobistą decyzją, ale może też być wymuszona oficjalną polityką realizowaną przez państwo lub konkretną ekipę rządzącą.

---

8. Pomijamy sytuację bycia kosmopolitą, który wszędzie czuje się dobrze, wszędzie jest u siebie i zarazem nigdzie nie jest u siebie. Trudno w takim wypadku mówić o „zanurzeniu” w konkretnej społeczności czy w konkretnej kulturze.

**ADAPTACJA** to kolejny etap „wchodzenia” imigrantów w nową społeczność i znaczy tyle, co przystosowanie do nowego środowiska. Podobnie jak separacja, adaptacja jest zarówno procesem, który zachodzi w czasie, jak i stanem, czyli rezultatem tego procesu. Można wyróżnić adaptację ekonomiczną związaną z rynkiem pracy, kulturową dotyczącą kompetencji językowo-kulturowych odnoszących się do kraju osiedlenia oraz społeczną, określoną przez kontakty społeczne z gospodarzami. Adaptacja jako najmniej zaawansowany stopień „wchodzenia” w nową społeczność nie wymaga bliskich kontaktów, nie jest konieczne zadzierzgnięcie więzi rodzinnych z osobami ze społeczeństwa przyjmującego. Adaptacja zakłada przyjęcie w pewnych sferach, na ogół związanych z pracą i sferą publiczną, wzorów zachowań i norm dominujących w środowisku gospodarzy, przy jednoczesnym utrzymaniu własnych wzorów zachowań i wartości dotyczących sfery prywatnej.

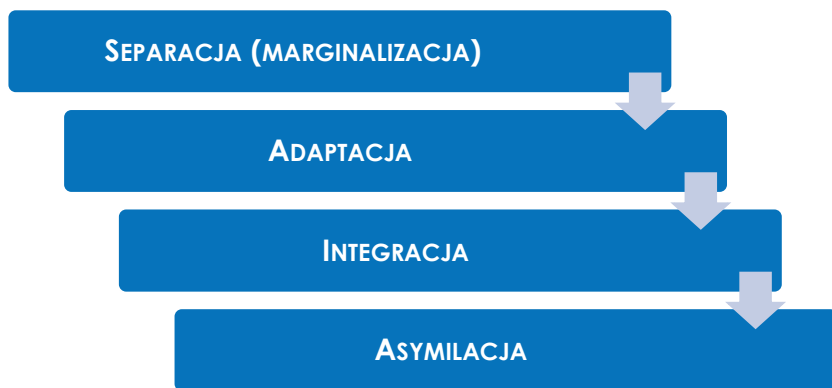
Następny etap „wchodzenia” imigrantów w grupę większościową to **INTEGRACJA**. Integracja, podobnie jak dwa wcześniejsze etapy, jest procesem i stanem, w którym jednostki i grupy imigranckie nawiązują relatywnie trwałe związki z członkami społeczeństwa przyjmującego i uczestniczą w różnych obszarach jego życia, nie rezygnując przy tym z własnej odrębności narodowej. Polega na włączeniu inności kulturowej do własnego repertuaru zachowań i konstrukcji świata, wymaga pozytywnej motywacji w zbliżeniu się do obcej kultury. Integracja odnosi się głównie do relacji społecznych i posiadania kompetencji językowo-kulturowych związanych z krajem osiedlenia na co najmniej średnim poziomie. Integracja, poza opanowaniem pewnych umiejętności, to przede wszystkim dążenie do stania się częścią danego społeczeństwa. Nie jest to możliwe bez pomocy ze strony tego społeczeństwa, dlatego konieczne tu jest przyzwolenie na takie włączanie i wsparcie ze strony



grupy większościowej. Ważna jest w tym procesie aktywna rola państwa, władz lokalnych i samorządowych.

Ostatnim etapem „włączania się” w społeczność gospodarzy jest **ASYMILACJA**. Asymilacja etymologicznie oznacza upodobnienie. Jest to proces i stan będący wynikiem kontaktów z inną grupą etniczno-kulturową, w których rezultacie następuje zmiana zachowań imigranta i przyjęcie przez niego kultury i identyfikacji grupy dominującej. Imigrant stopniowo przestaje się odróżniać kulturowo i społecznie od gospodarzy, a zanik różnic etnicznych połączony jest z wolą zmiany tożsamości i na ogół z akceptacją tej zmiany ze strony większości. Asymilacja jest procesem jednokierunkowym, jej celem jest włączenie osób należących do grupy imigranckiej w społeczeństwo większości, ale większość musi się na to włączenie zgodzić.

**Tabela 1. Cztery etapy „wchodzenia” imigranta w społeczeństwo przyjmujące.**



Źródło: opracowanie własne

Proces „wchodzenia” imigranta w społeczeństwo przyjmujące może być różny w różnych wymiarach jego życia: ekonomicznym, kulturowym, społeczno-politycznym i tożsamościowym.

**Tabela 2. Cztery wymiary życia imigranta w społeczeństwie przyjmującym.**



Źródło: opracowanie własne

Cztery wymiary życia i cztery etapy „wchodzenia” imigrantów w społeczność większościową tworzą 16 potencjalnych sytuacji.

**Tabela 3. Etapy i wymiary życia imigranta w społeczeństwie przyjmującym.**

Wymiar „wchodzenia”	EkONOMICZNY	KULTUROWY	SPOŁECZNO-POLITYCZNY	TOŻSAMOŚCIOWY
Etap „wchodzenia”				
SEPARACJA	-	-	-	-
ADAPTACJA	+	+/-	+/-	-
INTEGRACJA	+	+	+	-
ASYMILACJA	+	+	+	+

Opis: plus oznacza „wchodzenie” w społeczeństwo gospodarzy, minus – brak „wchodzenia”.

Źródło: opracowanie własne

**WYMIAR EKONOMICZNY** związany jest z zatrudnieniem. Umiejętność odnalezienia się na rynku pracy oznacza, że imigrant jest w stanie zabezpieczyć materialnie siebie i swoją rodzinę pracując, a nie korzystając z opieki społecznej czy wsparcia organizacji pozarządowych. Aktywność zawodowa zmusza do wchodzenia w społeczeństwo przyjmujące i daje możliwość nabycia kompetencji językowo-kulturowych związanych z krajem przyjmującym, przynajmniej w zakresie zawodowym. W odniesieniu do wymiaru ekonomicznego możemy mówić o czterech rodzajach sytuacji:

1. **Całkowitym wycofaniu z rynku pracy społeczeństwa przyjmującego**, co oznacza albo rezygnację z pracy i zdanie się na opiekę społeczną, albo zatrudnienie w firmie imigranckiej, czyli pracę w swoim środowisku etnicznym. Taki rodzaj zatrudnienia nie wymaga kontaktów z członkami społeczeństwa przyjmującego, można przeżyć wiele lat, nie znając jego przedstawicieli i nie poznając ani ich języka, ani kultury. Takim zachowaniem ekonomicznym towarzyszy zwykle zamknięcie się we własnej grupie narodowej, swoista gettyzacja i marginalizacja na własne życzenie.
2. **Pracy poniżej kwalifikacji**, nie w zawodzie wyuczonym, często w usługach i profesjach niechętnie podejmowanych przez obywateli państwa przyjmującego, określanych jako prace „3D” (ang. *dull, dirty, dangerous*, czyli nudne, brudne, niebezpieczne). W tym wypadku funkcjonowanie na rynku pracy wymaga pewnych minimalnych kontaktów z miejscową ludnością, ale zwykle ograniczają się one do spraw zawodowych. Przykładem są osoby dobrze wykształcone, zajmujące się np. opieką nad seniorami lub pracujące w fabrykach przetwórstwa drobiu, firmach sprzątających lub na budowach.

3. Pracy w zawodzie, zgodnej z wykształceniem i kwalifikacjami, w której trzeba się wykazać znajomością języka i kultury gospodarzy – i to nie tylko tej związanej z pracą – oraz rozbudowanymi kontaktami z gospodarzami. Przykładem jest coraz liczniejsza grupa imigrantów pracująca jako doradcy klienta, w działach HR, w bankach, domach mediowych, usługach, organizacjach pozarządowych.
4. Awansie niemożliwym albo trudnym w kraju ojczystym, gdy zdobyte kompetencje językowe i kulturowe związane z krajem osiedlenia, często również uzupełniona edukacja, dają możliwość znaczącego awansu zawodowego i osiągnięcia wyższej pozycji społecznej niż w ojczyźnie.

**WYMIAR KULTUROWY** związany jest z akulturacją, czyli oddziaływaniem na imigranta kultury kraju osiedlenia, w wyniku czego przyswaja on częściowo lub całkowicie wzory kultury, nowe praktyki obyczajowe oraz nowy styl życia. Tradycyjnie uważano, że akulturacja ma charakter jednokierunkowy, jest jednostronnym kulturowym dostosowaniem imigranta do gospodarzy: współcześnie akulturację opisuje się inaczej, wskazując jej dwustronny charakter, ponieważ dotyczy ona również społeczeństwa przyjmującego, które ulega przeobrażeniom pod wpływem imigrantów, np. zmienia swoje przyzwyczajenia żywieniowe czy elementy stroju. Stopień akulturacji zależy od tego, czy imigrant chce zachować własną kulturę, czy chce przyjąć kulturę społeczeństwa przyjmującego, ponieważ tu przyjechał i zamierza w przyszłości żyć. W rzeczywistości żaden imigrant nie dokonuje takiej autorefleksji, ale odpowiedzi na te pytania można szukać w jego postawach i wyborach: czy uczy się języka nowego kraju, poznaje jego kulturę i tradycję oraz jest chętny do nawiązywania kontaktów z gospodarzami, czy przeciwnie, utrzymuje relacje wyłącznie albo niemal wyłącznie z osobami ze swojego kraju pochodzenia, gotuje narodowe potrawy i ogląda telewizję tylko w rodzimym

języku. Czy uczy dzieci swojego rodzinnego języka i kultury, ponieważ chce, by znali język i kraj swoich dziadków, czy raczej uważa, że język kraju, do którego on i jego rodzina już nie wrócą jest niepotrzebnym balastem, dlatego nie warto obciążać nim dzieci. W wyniku odpowiedzi na powyższe pytania, wyłaniają się cztery możliwe postawy wobec kultury własnej i kultury kraju osiedlenia, naukowo określane jako strategie akulturacyjne:

- 1. Natywizm**, kiedy imigrant zamyka się na wpływy kultury kraju osiedlenia i pozostaje przy swojej kulturze (Tak dla kultury własnej, Nie dla kultury obcej społeczeństwa przyjmującego). Takie nastawienie często połączone jest z jej wręcz obsesyjnym pielęgnowaniem i szukaniem kontaktów tylko ze swoimi, organizowaniem całego życia w ramach społeczności imigranckiej. Może też pojawić się zobojętnienie kulturowe, kiedy imigrantowi jest obojętne, w jakim kręgu kulturowym żyje, i w jednym i w drugim czuje się źle, pierwszy – rodzimy, już nie jest jego, drugi – kraju osiedlenia, wciąż nie jest jego, pozostaje obcy (Nie dla kultury własnej, Nie dla kultury kraju przyjmującego). Takie zobojętnienie najczęściej wynika z nieudanej akulturacji.
- 2. Przystosowanie kulturowe**, kiedy imigrant przyjmuje wzory kulturowe i organizacyjne kraju osiedlenia w ograniczonym zakresie, zwykle te dotyczące pracy i zachowań w sferze publicznej.
- 3. Synergia kulturowa**, wielokulturowość, kiedy imigrant ze znanych mu i dostępnych sposobów zachowań w różnych sytuacjach wybiera te, które wydają mu się odpowiednie, czyli dokonuje kontekstowego wyboru zachowania. Naukowo możliwość taka nazywana jest przedstawianiem zwrotnicy behawioralnej i polega na umiejętności stosowania różnych kodów kulturowych w kontaktach z przedstawicielami różnych środowisk i negocjowania z nimi kodu kulturowego, w jakim będzie się toczyć interakcja. Takie wybory są możliwe tylko

dzięki dużemu doświadczeniu w wielokulturowości. (Tak dla własnej kultury i Tak dla kultury społeczeństwa przyjmującego). Wielu autorów uważa, że taka postawa jest najbardziej pożądana, ponieważ imigrant zaczyna odnajdywać się w nowym środowisku kulturowym i społecznym, jednocześnie nie tracąc korzeni etnicznych.

- 4. Dekulturacja** (asymilacja kulturowa), kiedy imigrant porzuca własną kulturę i przyjmuje kulturę większości (Tak dla kultury społeczeństwa przyjmującego, Nie dla kultury własnej). Wielu badaczy emigracji i polityków uważa, że taka postawa jest najbardziej korzystna zarówno dla jednostki, bo staje się ona w pełni członkiem większości, jak i dla społeczeństwa przyjmującego, ponieważ staje się ono bardziej jednolite.

**WYMIAR SPOŁECZNO-POLITYCZNY** związany jest z relacjami społecznymi imigranta, oraz korzystaniem przez niego z praw politycznych. W tym wymiarze można wyróżnić cztery sytuacje:

- 1. Izolacji społecznej**, kiedy imigrant całkowicie rezygnuje z kontaktów z miejscową ludnością. Izolacja oznacza pozostawanie wyłącznie we własnym środowisku etnicznym.
- 2. Przystosowania społecznego**, kiedy imigrant w ograniczonym stopniu wchodzi w relacje z niektórymi grupami społecznymi społeczeństwa przyjmującego, najczęściej tymi, które są związane z wykonywaną przez niego pracą. Posiada ograniczone, a czasami na średnim poziomie kompetencje językowe i kulturowe związane z krajem osiedlenia.
- 3. Integracji społecznej** częściowej, kiedy imigrant swobodnie funkcjonuje w społeczeństwie przyjmującym i jednocześnie kultywuje więzi ze wspólnotą pochodzenia. Taka sytuacja zakłada nabycie przez niego kompetencji językowych i kulturowych związanych ze społeczeństwem gospodarzy oraz wchodzenie w grupy sąsiedzkie

i przyjacielskie z przedstawicielami społeczeństwa osiedlenia, ale nie zakłada przyjęcia ich tożsamości narodowej ani ich obyczajów w sferze prywatnej.

- 4. Integracji społecznej pełnej**, kiedy imigrant zawiązuje relacje rodzinne z członkami społeczeństwa gospodarzy oraz przyjmuje ich zwyczaje w życiu prywatnym.

**WYMIAR TOŻSAMOŚCIOWY** związany jest ze zmianami w poczuciu identyfikacji narodowej, określany jest niekiedy jako akulturacja psychologiczna. Można w nim wyróżnić aspekt poznawczy, emocjonalny i behawioralny. Aspekt poznawczy łączy się ze znajomością kanonu kulturowego oraz tradycji i historii kraju osiedlenia. W wielu krajach przy staraniu się o obywatelstwo stawia się wymóg znajomości nie tylko języka, ale i historii, i kultury kraju osiedlenia. Aspekt emocjonalny wiąże się z deklaracjami przynależności narodowej i wyraża się w wypowiedziach imigranta i okazywanych przez niego uczuciach wobec wspólnoty osiedlenia. Aspekt behawioralny łączy się z zachowaniami i praktykami kulturowymi nowego kraju, ale również zaangażowaniem na rzecz wspólnoty osiedlenia.

Emigracja często jest stanem „zawieszenia” i niepewności dotyczącej tożsamości, ponieważ nie wykształciły się jeszcze dostatecznie silne więzi lojalności i solidarności z nową wspólnotą państwową, a stare więzi z krajem pochodzenia zostały już przerwane. Imigrant jest wyłączonej ze wspólnoty pochodzenia – choć dzisiaj, dzięki internetowi, nie tak bardzo jak kiedyś – a jednocześnie nie stał się członkiem nowych wspólnot. W takiej sytuacji jego tożsamość staje się wyborem, zależnym od kilku czynników: polityki migracyjnej państwa przyjmującego, polityki emigracyjnej państwa macierzystego, postaw społeczeństwa przyjmującego, które mogą wynikać z koniunktury politycznej i gospodarczej, historii i tradycji, oraz – indywidualnego sukcesu imigranta w nowych

warunkach. Imigrant może przyjąć jedną z czterech postaw określających jego identyfikację narodową:

- 1. Utrwalanie tożsamości imigranckiej**, czyli pozostanie przy tożsamości narodowej z kraju pochodzenia i odrzucanie wszelkie przejawów nowej tożsamości związanej z krajem osiedlenia.
- 2. Zagubienie i niepewność dotyczące tego, kim się jest**, poczucie nieprzynależenia nigdzie, które może wywoływać stres, lęki i depresję.
- 3. Lojalność wobec nowej ojczyzny**, kiedy imigrant ma poczucie solidarności ze społeczeństwem przyjmującym oraz chce uczestniczyć w jego życiu politycznym i społecznym, pozostając jednak członkiem swojej wspólnoty pochodzenia. Niekiedy imigrant prezentuje tzw. tożsamość kreskową, albo podwójną, np. Polak-Ukrainiec.
- 4. CAŁKOWITA ZMIANA TOŻSAMOŚCI NARODOWEJ** (asymilacja identyfikacyjna), kiedy imigrant przyjmuje nową identyfikację narodową związaną z krajem osiedlenia.



**Tabela 4. Opis etapów i wymiarów życia imigranta w społeczeństwie przyjmującym.**

Wymiar „wchodzenia”	EKONOMICZNY	KULTUROWY	SPOŁECZNO-POLITYCZNY	TOŻSAMOŚCIOWY
<p><b>ETAP „wchodzenia”</b></p> <p><b>SEPARACJA</b></p>	<p>Ciągłowie wycofanie z rynku pracy społeczeństwa przyjmującego albo praca w swoim środowisku etnicznym</p>	<p>Natywizm albo zubożenie kulturowe</p>	<p>Izolacja społeczna wobec społeczeństwa przyjmującego</p>	<p>Umocnienie starej tożsamości etnicznej</p>
<p><b>ADAPTACJA</b></p>	<p>Praca poniżej kwalifikacji, w profesjach i zawodach niechętnie wykonywanych przez autochtonów, niekiedy praca w swoim zawodzie wyuczonym</p>	<p>Przystosowanie kulturowe na pewnym ograniczonym poziomie - kompetencje językowo-kulturowe na co najwyżej średnim poziomie, związane z pracą</p>	<p>Przystosowanie społeczne – relacje społeczne z członkami społeczeństwa przyjmującego, głównie dotyczące sfery zawodowej</p>	<p>Poczucie zagubienia związane z niepewnością, dotyczącą tego, kim jestem</p>

<p style="text-align: center;"><b>INTEGRACJA</b></p>	<p style="text-align: center;">Praca w zawodzie, zgodna z kwalifikacjami</p>	<p>Synergia kulturowa – przyjęcie norm i zwyczajów grupy większościowej, również tych dotyczących sfery prywatnej, z jednoczesnym zachowaniem wzorów kultury pochodzenia, czyli funkcjonowanie w kulturze synkretycznej</p>	<p>Integracja społeczna częściowa – wchodzenie w relacje sąsiedzkie i towarzyskie z przedstawicielami społeczeństwa przyjmującego, ale w sferze rodzinnej dominacja relacji z osobami z kraju pochodzenia</p>	<p>Poczucie lojalności i solidarności ze społeczeństwem przyjmującym i jednoczesne zachowanie starej identyfikacji narodowej</p>
<p style="text-align: center;"><b>ASYMILACJA</b></p>	<p style="text-align: center;">Praca w zawodzie</p>	<p>Dekulturacja, czyli asymilacja kulturowa – całkowite przyjęcie kultury społeczeństwa przyjmującego</p>	<p>Integracja społeczna pełna – wchodzenie w związki rodzinne z osobami z kraju przyjmującego oraz aktywność obywatelska i społeczna w kraju osiedlenia</p>	<p>Całkowita zmiana tożsamości, czyli asymilacja identyfikacyjna</p>

Źródło: opracowanie własne

## Polityki stosowane wobec imigrantów

Państwa stosują rozmaite polityki wobec przebywających na ich terytorium imigrantów. Zinstytucjonalizowana separacja występuje niezwykle rzadko, częściej istnieje separacja zwyczajowa, dotycząca np. przestrzeni mieszkaniowej lub sfery edukacyjnej. Żadne państwo w Europie nie może sobie dzisiaj pozwolić na prowadzenie jawnej polityki segregacyjnej, ale podziały przestrzenne nie są rzadkie, np. w Republice Czeskiej istnieją izolowane osiedla romskie, na przedmieściach miast francuskich są blokowiska zamieszkałe wyłącznie przez kolejne pokolenia imigrantów z Maghrebu, w Amsterdamie pewne rejony miasta są zdominowane przez mniejszość marokańską.

Polityka akceptacji to polityka, kiedy różnice kulturowe, behawioralne i systemów wartości są zauważane przez władze i do pewnego stopnia akceptowane przez nie, ale państwo nie wspiera cudzoziemców i nie realizuje dla nich żadnych programów pomocowych i integracyjnych. Jest to w zasadzie tolerancja negatywna względem odmienności. Nie pomaga się imigrantom, ale daje się im prawa do manifestowania odmienności w pewnych granicach.

Wiele państw stosuje politykę adaptacji, czyli wprowadza pewne przepisy i regulacje dotyczące pobytu i pracy imigrantów. Chodzi o to, by funkcjonowali oni na rynku pracy kraju przyjmującego, ale nie muszą stać się częścią tego społeczeństwa.

Polityka integracyjna lub asymilacyjna wydaje się najlepsza, zarówno dla państwa, jak i dla imigrantów, ale oceny, co do tego, która jest lepsza, są podzielone. Niektórzy, np. znany psycholog międzykulturowy John Berry, uważają że najbardziej pożądanym sposobem „wchodzenia” w społeczeństwo gospodarzy jest integracja, ponieważ imigrant zanurza się w społeczeństwo przyjmujące, jednocześnie nie tracąc swoich korzeni. Jednak krytycy integracji zwracają uwagę, że

może ona stygmatyzować imigranta, ponieważ przez stosowanie rozmaitych praktyk integracyjnych w sposób niezamierzony wytwarza „obcego”. Przez narzucenie obowiązku uczestnictwa w zajęciach integracyjnych, jaki narzuca się imigrantom, podkreśla się ich „odmienność” (mechanizm podobny do tego, kiedy tylko uczniom biednym daje się zapomogę). Każda forma niejednakowego traktowania wynikająca z etnicznego pochodzenia wyróżnia te osoby (stygmatyzuje) i – co dodatkowo ważne – nierzadko uzależnia je od pomocy. Imigranci korzystający z programów integracyjnych pozostają ciągle „inni” niż gospodarze, i zaczynają być również „inni” niż imigranci, którzy się nie integrują. W takiej sytuacji może pojawić się wyobcowanie z obu społeczności, nienależenie do żadnej z nich, tzw. podwójne doświadczenie „inności”. Paradoksalnie zatem, polityka integracyjna, zamiast ułatwiać „wchodzenie” w społeczeństwo gospodarzy, może wywoływać stres i frustracje. Warto o tym pamiętać.

Niektórzy autorzy dowodzą, że stanem najbardziej stabilnym, zarówno dla imigranta, jak i dla państwa przyjmującego, jest asymilacja, czyli sytuacja, kiedy imigrant przestaje się odróżniać od członków społeczeństwa gospodarzy, a nawet przyjmuje ich identyfikację narodową. Podobnie jednak, jak w przypadku polityki integracyjnej, istnieją też różne oceny polityki asymilacyjnej. Jedni postrzegają asymilację jako szansę na lepsze życie dla imigrantów (wyjście z etnicznego getta, zanik etno-klas) – i dla całego społeczeństwa (stworzenie stabilnej wspólnoty). Inni widzą w niej zagrożenie dla większości i jej kultury (brak czystości etnicznej). Skutki asymilacji mogą być też oceniane różnie: duże przystosowanie powoduje na ogół zwiększoną satysfakcję z życia, ale może być ona okupiona lękami i stresem.

# Rozdział 4 – Cudzoziemiec w Polsce – pobyt, praca, świadczenia społeczne

Małgorzata Budyta-Budzyńska, Lech Antkowiak, Agnieszka Kosowicz

## Legalny pobyt cudzoziemców w Polsce

Boom na legalizację pobytu nastąpił w połowie 2014 roku, gdy zmieniła się ustawa o cudzoziemcach. Poza zmianą przepisów nie bez znaczenia był też konflikt na Ukrainie, który spowodował przybycie wielu cudzoziemców zza wschodniej granicy. Zmiana przepisów dała możliwość ubiegania się o legalizację pobytu na dłuższy czas ze względu na wykonywaną w Polsce pracę oraz w jednym postępowaniu dokonania legalizacji pobytu i uzyskania zezwolenia na pracę.

Przepisy prawne regulujące pobyt cudzoziemców na terytorium Polski zawarte są w:

- ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach<sup>9</sup>,
- ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej<sup>10</sup>,
- rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 kwietnia 2019 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców<sup>11</sup>,
- ustawie z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka<sup>12</sup>.

---

9. Dz.U. 2020 poz. 35:

<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20200000035/O/D20200035.pdf>

10. Dz.U. 2019 poz. 1666:

<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001666/U/D20191666Lj.pdf>

11. Dz.U. 2019 poz. 782:

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000782/O/D20190782.pdf>

12. Dz.U. 2019 poz. 1598:

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001598/O/D20191598.pdf>

Przyjazd do Polski obywateli państw trzecich (tzw. OPT) jest możliwy na podstawie wizy lub, w niektórych przypadkach, w ramach ruchu bezwizowego. **Ruch bezwizowy** umożliwia pobyt w Polsce na okres do 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu. **Przyjazd na podstawie wizy** jest możliwy na czas ważności wizy – najwyżej na jeden rok. Osoba, która zamierza przebywać w Polsce przez okres dłuższy niż rok, musi uzyskać **zezwolenie na pobyt** i potwierdzającą fakt posiadania tego zezwolenia Kartę Pobytu. Można uzyskać **zezwolenie na pobyt czasowy** – do trzech lat. Bezterminowa legalizacja pobytu w postaci np. **status rezydenta długoterminowego UE** jest możliwa dopiero po określonym czasie pobytu w Polsce i pod warunkiem, że cudzoziemiec ma w Polsce regularne źródło dochodu. Inny rodzaj bezterminowej legalizacji pobytu to **zezwolenie na pobyt stały**. Można je otrzymać, gdy cudzoziemca wiąże z Polską więzi rodzinne, np. prawo stałego pobytu mogą uzyskać dzieci polskich obywateli oraz ich małżonkowie.

# Rodzaje wydawanych dokumentów i uprawnienia z nich wynikające

## Ruch bezwizowy

Niektórzy cudzoziemcy, np. Albańczycy, Czarnogórcy, Gruzini, Mołdawianie, Ukraińcy, jeśli posiadają paszport biometryczny, mogą podróżować do Polski w ramach ruchu bezwizowego, tzn. są zwolnieni z obowiązku posiadania wizy lub innego dokumentu uprawniającego do wjazdu do Polski i pobytu w niej, ale muszą posiadać wystarczające środki utrzymania lub możliwość ich uzyskania zgodnie z prawem. Całkowity pobyt na terytorium wszystkich państw członkowskich obszaru Schengen (w tym Polski) bez konieczności uzyskania wizy w tym wypadku nie może przekroczyć 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu<sup>13</sup>.

## Wiza, rodzaje wiz

Zgodnie z polskim i unijnym prawem, cudzoziemcowi można wydać jedną z trzech rodzajów wiz:

- Wizę krajową – na naklejce wizowej w rubryce „rodzaj wizy” widnieje symbol „D” – wydawana jest ona na okres powyżej 90 dni, ale nie dłuższy niż 1 rok,

---

13. Komisja Europejska zamieściła specjalny kalkulator służący do samodzielnego obliczania pobytów krótkoterminowych w ramach ruchu bezwizowego. Po wpisaniu wszystkich danych kalkulator automatycznie oblicza i pokazuje, ile dni zostało już wykorzystanych (z dopuszczalnego limitu 90 dni pobytu w każdym okresie 180-dniowym). Ponadto kalkulator automatycznie pokazuje najwcześniejszą dozwoloną datę ponownego wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen. Adres kalkulatora Schengen: [https://ec.europa.eu/home-affairs/content/visa-calculator\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/content/visa-calculator_en)

- **WIZĘ SCHENGEN** – na naklejce wizowej w rubryce „rodzaj wizy” widnieje symbol „C” – jest ona ważna na terenie wszystkich państw w strefie Schengen, może być wydana w tym samym celu, co wiza krajowa, tzn. w celu wykonywania pracy, prowadzenia działalności gospodarczej lub realizacji studiów,
- **WIZĘ LOTNISKOWĄ** – na naklejce wizowej w rubryce „rodzaj wizy” widnieje symbol „A” – jest ona ważna na czas przejazdu przez międzynarodową strefę tranzytową portów lotniczych znajdujących się na terytorium państw członkowskich UE i uprawnia tylko do pobytu w strefie tranzytowej lotniska.

Wizy D i C mogą być wydawane w różnych celach i cele te mają swoje oznaczenia w naklejkach wizowych w rubryce „cel wydania wizy”: 01 – gdy wiza jest wydawana w celu turystycznym; 02 – gdy wiza jest wydawana w celu odwiedzin u rodziny lub przyjaciół; 04 – gdy wiza jest wydawana w celu prowadzenia działalności gospodarczej; 05a – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy, w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi; 05b – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy, o której mowa w art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm. 3), w okresie nieprzekraczającym 9 miesięcy w roku kalendarzowym; 06 – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy innej niż praca, na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi lub zezwolenia na prace sezonową; 09 – gdy wiza jest wydawana w celu odbycia studiów albo kształcenia się w szkole doktorskiej; 17 – gdy wiza jest wydawana w celu przybycia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jako członek najbliższej rodziny repatrianta; 17a – gdy wiza jest wydawana w celu przybycia na





ryce „ilość wjazdów” wpisuje się liczbę możliwych wjazdów, jeśli jest to 1 – można tylko jednokrotnie wjechać i niezależnie od czasu trwania uprawnienia po wyjeździe z Polski wiza traci ważność. W przypadku zapisu „MULTI” można wielokrotnie wjeżdżać do Polski i wyjeżdżać z niej w okresie ważności wizen. Wszystkie wpisy na naklejce wizowej nanoszone są drukiem, nie dokonuje się żadnych odręcznych zmian we wpisach.

## Dokumenty tożsamości cudzoziemców

Cudzoziemcy w Polsce mogą się legitymować różnymi dokumentami tożsamości (art. 226 ustawy o cudzoziemcach):

- Kartą Pobytu,
- polskim dokumentem podróży dla cudzoziemca,
- polskim dokumentem tożsamości cudzoziemca,
- tymczasowym polskim dokumentem podróży dla cudzoziemca,
- dokumentem potwierdzającym posiadanie zgody na pobyt tolerowany o nazwie „zgoda na pobyt tolerowany”.

### Karta Pobytu

Karta Pobytu to zabezpieczony dokument z fotografią, który potwierdza tożsamość cudzoziemca podczas jego pobytu w Polsce. Dokument, wraz z ważnym paszportem zagranicznym, uprawnia do pobytu w Polsce oraz wielokrotnego przekraczania granicy polskiej bez konieczności posiadania wizen. Karta Pobytu jest dokumentem pobytowym wydawanym cudzoziemcom, którym udzielono w Polsce:

- **ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY** – karta jest ważna przez okres, na który udzielono cudzoziemcowi zezwolenia (nie dłuższy niż 3 lata);
- **ZEZWOLENIA NA POBYT STAŁY** – karta jest ważna przez 10 lat od dnia wydania, jednak uprawnienie do przebywania na terytorium Polski wydawane jest bezterminowo;

- **ZEZWOLENIA NA POBYT REZYDENTA DŁUGOTERMINOWEGO UE** – karta jest ważna przez 5 lat od dnia wydania, jednak uprawnienie wydawane jest bezterminowo;
- **OCHRONY MIĘDZYNARODOWEJ** – tzn. nadano cudzoziemcowi w Polsce status uchodźcy lub udzielono ochrony uzupełniającej;
- **ZGODY NA POBYT ZE WZGLĘDÓW HUMANITARNYCH** – karta jest ważna przez 2 lata od dnia wydania;
- **ZGODY NA POBYT TOLEROWANY** – karta jest ważna przez 2 lata od dnia wydania, jednak uprawnienie wydawane jest bezterminowo.

Na Karcie Pobytu, w rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia”, umieszczona jest informacja o rodzaju zezwolenia na pobyt. Pozwala to na zidentyfikowanie podstawy pobytu cudzoziemca w Polsce i w konsekwencji ustalenie rodzaju praw i obowiązków związanych z posiadaniem tego typu zezwolenia.

W przypadku, gdy cudzoziemiec uzyskał zezwolenie na pracę w Polsce lub jest uprawniony do pracy bez zezwolenia, wówczas w Karcie Pobytu umieszcza się adnotację: „dostęp do rynku pracy”.

#### Ilustracja 20. Wzór Karty Pobytu.



Źródło: <http://www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty>

## **Zezwolenie na pobyt czasowy**

O udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy można ubiegać się, jeżeli zachodzą okoliczności uzasadniające zamieszkiwanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres dłuższy niż 3 miesiące, z wyjątkiem zezwolenia na pobyt czasowy udzielanego ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu oraz ze względu na pracę sezonową. Zezwolenie na pobyt czasowy co do zasady udzielane jest maksymalnie na okres do 3 lat.

## **Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę**

Jak już wspomniano, od 2014 roku można uzyskać jedno zezwolenie na pobyt i pracę. Tego rodzaju zezwolenia udziela się, gdy celem pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy. Cudzoziemiec, by je uzyskać, musi spełniać określone warunki:

1. posiadać ubezpieczenie zdrowotne,
2. mieć stabilny i regularny dochód wystarczający na pokrycie kosztów utrzymania swoich i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu,
3. mieć zapewnione miejsce zamieszkania,
4. podmiot powierzający wykonywanie pracy nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, czyli pracodawca musi zwrócić się o „informację od starosty”, co oznacza, że w jego imieniu powiatowy urząd pracy musi wykonać tzw. test pracy (co zostanie bardziej szczegółowo wyjaśnione w podrozdziale dotyczącym zezwoleń na pracę)<sup>15</sup>.

---

15. Art. 114 Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2020 poz. 35)

## **Zezwolenie na pobyt stały**

Zezwolenia na pobyt stały udziela się cudzoziemcowi na czas nieoznaczony m.in., jeżeli:

1. jest dzieckiem cudzoziemca, któremu udzielono zezwolenia na pobyt stały lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, na podstawie zgody na pobyt ze względów humanitarnych lub zgody na pobyt tolerowany albo w związku z nadaniem mu statusu uchodźcy lub udzieleniem ochrony uzupełniającej, pozostającym pod jego władzą rodzicielską;
2. jest dzieckiem obywatela polskiego pozostającym pod jego władzą rodzicielską;
3. jest osobą o polskim pochodzeniu i zamierza osiedlić się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stałe;
4. posiada ważną Kartę Polaka i zamierza osiedlić się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stałe<sup>16</sup>.

## **Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE**

W przypadku wydania zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE wydaje się Kartę Pobytu na okres 5 lat, w rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia” widnieje zapis „pobyt rezydenta długoterminowego UE”. Zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE udziela się cudzoziemcowi na czas nieoznaczony, jeżeli przebywa na terytorium RP legalnie i nieprzerwanie co najmniej przez 5 lat bezpośrednio przed złożeniem wniosku i spełnia łącznie następujące warunki:

1. posiada źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania swoich i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu,

---

16. Art. 195 Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2020 poz. 35)

2. posiada ubezpieczenie zdrowotne,
3. posiada potwierdzoną znajomość języka polskiego (znajomość języka polskiego potwierdza się jednym z trzech dokumentów:
  - certyfikatem znajomości języka polskiego na poziomie B1,
  - świadectwem ukończenia szkoły podstawowej lub ponadpodstawowej lub szkoły wyższej z wykładowym językiem polskim,
  - świadectwem ukończenia szkoły lub uczelni z wykładowym językiem polskim za granicą.

## Ochrona międzynarodowa

Na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemcowi udziela się ochrony przez:

- nadanie statusu uchodźcy,
- udzielenie ochrony uzupełniającej,
- udzielenie azylu,
- udzielenie ochrony czasowej.

## Status uchodźcy

Cudzoziemcowi nadaje się status uchodźcy, jeżeli na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem w kraju pochodzenia z powodu rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej nie może lub nie chce on korzystać z ochrony tego kraju<sup>17</sup>. Osoba, posiadająca decyzję o nadaniu statusu uchodźcy może ubiegać się o wydanie dokumentu podróży przewidzianego w Konwencji Genewskiej (Genewski Dokument Podróży – GDP) oraz Karty Pobytu, na której w rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia” widnieje zapis: status uchodźcy.

## Tymczasowe zaświadczenie tożsamości cudzoziemca

Jest to dokument wydawany cudzoziemcom ubiegającym się o nadanie statusu uchodźcy w okresie trwania postępowania statusowego. Tymczasowe zaświadczenie tożsamości cudzoziemca, w okresie swojej ważności, potwierdza tożsamość osoby, której zostało wydane i uprawnia tę osobę oraz małoletnie dzieci, których dane zostały tam wpisane, do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Pierwszy dokument TZTC wydaje z urzędu organ Straży Granicznej, który przyjął wniosek o nadanie statusu uchodźcy. Kolejne dokumenty TZTC wydaje Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców na wniosek cudzoziemca.

---

17. Art. 13 Ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2019 poz. 1666)

**Ilustracja 21. Wzór Tymczasowego Zaświadczenia Tożsamości Cudzoziemca wydanego przez organ straży granicznej.**



Źródło: <http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20150001856/O/D20151856.pdf>

**Ilustracja 22. Wzór Tymczasowego Zaświadczenia Tożsamości Cudzoziemca wydanego przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców**



Źródło: <http://www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty>





## Ochrona uzupełniająca

Cudzoziemcowi, który nie spełnia warunków do nadania statusu uchodźcy, udziela się ochrony uzupełniającej w przypadku, gdy powrót do kraju pochodzenia może narazić go na rzeczywiste ryzyko doznania poważnej krzywdy przez: orzeczenie kary śmierci lub wykonanie egzekucji, tortury, nieludzkie lub poniżające traktowanie, zagrożenie dla życia lub zdrowia wynikające z powszechnego stosowania przemocy wobec ludności cywilnej w sytuacji międzynarodowego lub wewnętrznego konfliktu zbrojnego. Ze względu na to ryzyko nie może lub nie chce on korzystać z ochrony kraju pochodzenia<sup>18</sup>. Osoba posiadająca decyzję o udzieleniu ochrony uzupełniającej może ubiegać się o wydanie Karty Pobytu. W rubryce „rodzaj wydanego zezwolenia”, widnieje na niej zapis: udzielenie ochrony uzupełniającej.

---

**Cudzoziemcy, którym przyznano w Polsce status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, uprawnieni są do wykonywania pracy bez konieczności uzyskiwania dodatkowo zezwolenia na pracę.**

---

## Pobyt ze względów humanitarnych

Cudzoziemcowi, któremu udzielono zgody na pobyt ze względów humanitarnych wydawana jest na jego wniosek Karta Pobytu, która jest ważna przez okres 2 lat od dnia wydania. Pierwszą kartę pobytu wydaje komendant placówki Straży Granicznej, który udzielił tej zgody. Przed upływem okresu ważności cudzoziemiec powinien uzyskać kolejną Kartę Pobytu. Karta Pobytu w okresie swojej ważności potwierdza tożsamość cudzoziemca podczas jego pobytu na terytorium Rzeczy-

---

18. Art. 15 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2019 poz. 1666)

pospolitej Polskiej oraz uprawnia go, wraz z dokumentem podróży, do wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy.

Cudzoziemcowi udziela się zgody na pobyt ze względów humanitarnych, jeżeli zobowiązanie go do powrotu:

- może nastąpić jedynie do państwa, w którym:
  - zagrożone byłoby jego prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa osobistego,
  - mógłby zostać poddany torturom albo nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu albo karaniu,
  - mógłby być zmuszony do pracy,
  - mógłby być pozbawiony prawa do rzetelnego procesu sądowego albo ukarany bez podstawy prawnej;
- naruszałoby jego prawo do życia rodzinnego lub prywatnego<sup>19</sup>.

---

**Cudzoziemcy, którym udzielono zgody na pobyt ze względów humanitarnych, uprawnieni są do wykonywania pracy bez konieczności uzyskiwania dodatkowo zezwolenia na pracę.**

---

## Zgoda na pobyt tolerowany

Zgoda na Pobyt Tolerowany jest to nazwa osobnego rodzaju dokumentu, wydawanego od 1 maja 2014 r., w związku z decyzją udzielenia cudzoziemcowi zgody na pobyt tolerowany. Zgoda na Pobyt Tolerowany jako dokument jest wydawana każdorazowo na okres 2 lat. Upływ terminu ważności dokumentu nie oznacza, że pobyt cudzoziemca jest nielegalny, nawet, jeśli nie uzyskał on jeszcze kolejnego dokumentu, ponieważ zgoda na pobyt tolerowany w postaci decyzji jest udzielana na czas nieoznaczony.

---

19. [www.udsc.gov.pl](http://www.udsc.gov.pl)

Dokument ten w okresie swojej ważności potwierdza tożsamość cudzoziemca podczas jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lecz nie potwierdza obywatelstwa cudzoziemca i nie uprawnia do przekroczenia granicy.

Zgody na pobyt tolerowany udziela się, gdy zgoda na pobyt ze względów humanitarnych nie może zostać udzielona. Udziela się jej zatem z tych samych przyczyn, z których udzielana jest zgoda na pobyt ze względów humanitarnych (z wyłączeniem naruszenia prawa do życia rodzinnego lub prywatnego i praw dziecka), w sytuacji, gdy jednocześnie występują okoliczności odmowy udzielenia zgody na pobyt ze względów humanitarnych.

#### Ilustracja 24. Wzór dokumentu Zgoda na Pobyt Tolerowany.



Źródło: <http://www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty>

## Karta Polaka

Karta Polaka może być wydana osobom, które posiadają więzi z Polską i pochodzą z krajów byłych republik sowieckich. Jest to dokument potwierdzający przynależność do narodu polskiego, ale nie jest dokumentem legalizującym pobyt.

Karta Polaka może być przyznana osobie, która deklaruje przynależność do Narodu Polskiego i spełni łącznie następujące warunki:

- wykaże swój związek z polskością przez przynajmniej podstawową znajomość języka polskiego, który uważa za język ojczysty, oraz znajomość i kultywowanie polskich tradycji i zwyczajów,
- w obecności konsula Rzeczypospolitej Polskiej albo wyznaczonego przez niego pracownika, złoży pisemną deklarację przynależności do Narodu Polskiego,
- wykaże, że jest narodowości polskiej lub co najmniej jedno z jej rodziców lub dziadków albo dwoje pradziadków było narodowości polskiej, albo przedstawi zaświadczenie organizacji polskiej lub polonijnej potwierdzające aktywne zaangażowanie w działalność na rzecz języka i kultury polskiej lub polskiej mniejszości narodowej przez okres co najmniej ostatnich trzech lat<sup>20</sup>.

---

20. Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz.U. 2019 poz. 1598)

Osoby mające Kartę Polaka mogą podejmować pracę bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę oraz podejmować i wykonywać działalność gospodarczą na takich samych zasadach jak obywatele polscy. Karta Polaka umożliwia podejmowanie i odbywanie studiów w Polsce na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz kształcenia na zasadach określonych w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe. Nie oznacza jednak nadania cudzoziemcowi obywatelstwa polskiego, przyznania mu prawa pobytu czasowego czy stałego w Polsce ani prawa przekraczania granic Polski.

#### Ilustracja 25. Wzór Karty Polaka.



Źródło: <http://www.cpd.mswia.gov.pl/dokumenty>

**Tabela 5. Cudzoziemcy posiadający ważne dokumenty pobytowe w latach 2018 i 2019 w Polsce**

<b>Typ dokumentu</b>	<b>Rok 2018</b>	<b>Rok 2019</b>
<b>Pobyt czasowy</b>	186 566	243 918
<b>Pobyt stały</b>	61 248	77 471
<b>Zarejestrowanie pobytu ob. UE</b>	72 138	73 955
<b>Pobyt rezydenta długoterminowego UE</b>	11 084	13 995
<b>Pobyt stały obywatela Unii Europejskiej</b>	7943	8413
<b>Pobyt ze względów humanitarnych</b>	1643	1934
<b>Ochrona uzupełniająca</b>	1814	1755
<b>Status uchodźcy</b>	1317	1278
<b>Pobyt członka rodziny obywatela Unii Europejskiej</b>	866	1037
<b>Pobyt tolerowany</b>	255	273
<b>Pobyt stały członka rodziny obywatela Unii Europejskiej</b>	78	89

Źródło: [www.migracje.gov.pl](http://www.migracje.gov.pl) (16.02.2020)

**Tabela 6. Cudzoziemcy posiadający ważne dokumenty pobytowe wydane przez Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego w latach 2018 i 2019.**

<b>Typ dokumentu</b>	<b>Rok 2018</b>	<b>Rok 2019</b>
<b>Pobyt czasowy</b>	2580	5071
<b>Pobyt stały</b>	1013	1164
<b>Zarejestrowanie pobytu ob. UE</b>	1017	954
<b>Pobyt rezydenta długoterminowego UE</b>	134	158
<b>Pobyt stały obywatela Unii Europejskiej</b>	247	242
<b>Pobyt ze względów humanitarnych</b>	1	-
<b>Ochrona uzupełniająca</b>	-	-
<b>Status uchodźcy</b>	-	-
<b>Pobyt członka rodziny obywatela Unii Europejskiej</b>	-	-
<b>Pobyt tolerowany</b>	-	-
<b>Pobyt stały członka rodziny obywatela Unii Europejskiej</b>	13	16

Źródło: [www.migracje.gov.pl](http://www.migracje.gov.pl) (16.02.2020)



## Główne problemy imigrantów dotyczące legalizacji pobytu

Główne problemy imigrantów dotyczące legalizacji pobytu wynikają z:

- trudności ze złożeniem wniosków i długiego czasu oczekiwania na decyzję (nawet kilkanaście miesięcy) pomimo jednoznacznie określonych ustawowych terminów załatwiania spraw legalizujących pobyt i dostęp do rynku pracy, co częściowo jest spowodowane zbyt małą liczbą urzędników,
- przeciągających się terminów realizacji spraw w urzędach, co może w niektórych przypadkach powodować, że pobyt cudzoziemca staje się nielegalny,
- braku możliwości ustalenia terminu osobistego złożenia wniosku w urzędzie w związku z brakiem miejsc w internetowych systemach organizacji kolejek,
- braku możliwości kontaktu z inspektorem prowadzącym sprawę i dowiedzenia się, na jakim etapie rozpatrywania jest wniosek.

## Legalna praca cudzoziemców w Polsce

Najważniejszym aktem prawnym regulującym zasady podejmowania i wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2019 poz. 1482) oraz rozporządzenia wykonawcze do niej. Ustawa precyzuje, jakie prawa na rynku pracy mają cudzoziemcy o różnych statusach prawnych, zawiera też przepisy określające, którzy cudzoziemcy mają uprawnienia do pracy w Polsce bez potrzeby uzyskania zezwolenia.

## Zezwolenia na pracę oraz typy zezwoleń

Legalne powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi (obywatelowi państwa trzeciego) na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wymaga uzyskania odpowiedniego zezwolenia (lub oświadczenia) oraz – jednocześnie – odpowiedniego, ważnego tytułu pobytowego. Od tych ogólnych zasad są wyjątki: np. beneficjenci ochrony międzynarodowej, osoby posiadające zezwolenie na pobyt stały czy małżonkowie obywateli polskich mogą podejmować pracę w Polsce bez dodatkowych warunków.

### Zezwolenia na pracę (typu A, B, C, D, E)

O zezwolenie na pracę (typu: A, B, C, D i E) występuje pracodawca do właściwego dla miejsca wykonywania pracy wojewody, w rzeczywistości do Wydziału ds. Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego. Zezwolenie typu A – to zezwolenie dla pracownika wykonującego pracę na terytorium Polski na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium RP; typu B – dla cudzoziemca pełniącego funkcje w zarządzie firmy; typu C – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego; typu D – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium RP i jest delegowany na terytorium RP w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa); typu E – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres przekraczający 30

dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu w przypadku zezwolenia typu B, C i D.

Od 1 maja 2014 r. możliwe jest również zatrudnienie cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Wniosek o takie zezwolenie składa cudzoziemiec już przebywający legalnie na terytorium Polski, posiadający ubezpieczenie zdrowotne, źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania swojego i członków rodziny, zapewnione na terytorium Polski miejsce zamieszkania, a podmiot powierzający wykonywanie pracy nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy.

**Tabela 7. Liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę, które wpłynęły do urzędów wojewódzkich oraz liczba zezwoleń na pracę wydanych w latach 2014-2018.**

Lata	Wnioski o wydanie zezwolenia na pracę	Zezwolenia na pracę
<b>2014</b>	47 239	43 469
<b>2015</b>	77 865	65 681
<b>2016</b>	150 139	129 414
<b>2017</b>	303 074	243 836
<b>2018</b>	355 524	333 991

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPIPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

Wniosek o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca typu A (taki typ zezwoleń jest najczęstszy) może być złożony przez pracodawcę osobiście, ale bardziej powszechne jest składanie wniosków przez internet, np. przez portal [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl). Zwykle jest to zezwolenie na pracę dla osób, których w Polsce jeszcze nie ma, a pracodawca dopiero planuje

je zatrudnić. Jest ono potrzebne, by cudzoziemiec nie tylko mógł wykonywać w Polsce pracę legalnie, ale przede wszystkim, by mógł się starać o wizę pracowniczą. Cudzoziemiec wjeżdża wtedy do Polski, mając wizę z prawem do pracy. Zezwolenie typu A może obejmować okres 3 lat, ale zwykle wydaje się je na okres od roku do 2 lat, w zależności od tego, na jak długo pracodawca planuje zatrudnić cudzoziemca. Jest to zezwolenie na pracę u konkretnego pracodawcy, na określony czas i określone stanowisko (w tym zakresie pracownik i pracodawca mogą być kontrolowani przez Straż Graniczną i Państwową Inspekcję Pracy). Po skończeniu zezwolenia pracodawca może wystąpić o nowe, na inne stanowisko i inny czas. Procedura zezwoleń na pracę typu A wykorzystywana jest przez pracodawców również dla pracowników, którzy już przebywają w Polsce. By cudzoziemcy mogli w czasie oczekiwania na legalizację pobytu podjąć pracę i przebywać na terytorium Polski legalnie, dostają stempel w paszporcie, który potwierdza, że są w trakcie uzyskiwania pozwolenia na pobyt. Cała procedura związana z pozwoleniem na pracę typu A trwa zwykle od 1 do 3 miesięcy.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, składając wniosek o wydanie zezwolenia na pracę typu A, dołącza do wniosku m.in.:

- ważny dowód osobisty lub ważny dokument podróży albo, jeżeli takiego dokumentu nie posiada i nie może go uzyskać, inny ważny dokument potwierdzający tożsamość – w przypadku gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest osoba fizyczna,
- umowę spółki – w przypadku, gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji lub spółka cywilna, albo akty notarialne o zawiązaniu spółki – jeżeli podmiotem powierzającym

wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest spółką akcyjną w organizacji,

- kopię wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wniosek, a w przypadku, gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania – kopię innego ważnego dokumentu potwierdzającego jego tożsamość,
- informację starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania przez cudzoziemca pracy, o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku organizowanej rekrutacji, sporządzoną z uwzględnieniem pierwszeństwa dostępu do rynku pracy dla obywateli polskich oraz cudzoziemców zwolnionych z obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę (zgodnie z art. 88c ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), wydaną nie wcześniej niż 180 dni przed dniem złożenia wniosku, a w przypadkach uzasadnionych przez starostę – 90 dni przed dniem złożenia wniosku – jeżeli jest ona wymagana,

- dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań stawianych kandydatom do pracy przez podmiot powierzający wykonywanie pracy, określonych w informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy – jeżeli informacja starosty była wymagana<sup>21</sup>.

Zezwolenie na pracę wydawane jest pracodawcy (podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi) w formie papierowej – w 2 egzemplarzach. Jeden egzemplarz zachowuje on dla siebie, a drugi ma obowiązek przekazać cudzoziemcowi. Pracodawca ma również obowiązek uwzględnienia w pisemnej umowie z cudzoziemcem warunków, w tym wysokości wynagrodzenia, nie gorszych niż w uzyskanym zezwoleniu na pracę.

## **Informacja starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych**

O zezwolenie na pracę dla cudzoziemca występuje pracodawca po uzyskaniu informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, czyli wykonaniu tzw. „testu rynku pracy”. Jest to procedura mająca na celu uzyskanie informacji na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy, potwierdzająca brak możliwości zatrudnienia na dane stanowisko obywatela Polski, UE lub cudzoziemca zwolnionego z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę (np. posiadającego status uchodźcy lub zezwolenie na pobyt stały, albo rezydenta długoterminowego UE). Oznacza to, że cudzoziemiec może uzyskać

---

21. § 7 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz.U. 2017 poz. 2345):  
<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170002345>

zezwolenie na określoną pracę u danego pracodawcy w sytuacji, gdy okaże się, że wśród osób zarejestrowanych we właściwym powiatowym urzędzie pracy nie ma takich, które spełniałyby wymagania pracodawcy. W tym celu Wydziały Pośrednictwa Pracy PUP sprawdzają w bazie bezrobotnych, czy nie ma odpowiednich pracowników i ewentualnie przeprowadzają rekrutację. Informacja starosty wydawana jest w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w powiatowym urzędzie pracy, jeżeli z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wynika, że istnieje możliwość zorganizowania rekrutacji, oraz nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku organizowania rekrutacji wśród bezrobotnych i poszukujących pracy. Wynik poszukiwań pracownika nazywany jest informacją starosty, choć w imieniu starosty postępowanie przeprowadzane jest przez PUP. Do wniosku do wojewody o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca pracodawca dołącza taką informację od urzędu pracy. Jeżeli na lokalnym rynku pracy są osoby spełniające warunki kompetencyjne określone we wniosku i są zarejestrowane jako bezrobotne, to Wydział Pośrednictwa Pracy ma obowiązek najpierw zaproponować im tę pracę, co powoduje przedłużenie procedury do 21 dni. U cudzoziemca mogą być z kolei sprawdzane kwalifikacje.

Informacja starosty nie jest wymagana w przypadku, gdy zezwolenie na pracę dotyczy:

- cudzoziemca upoważnionego do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale lub przedstawicielstwie znajdującym się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,

- obywatela Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, wykonującego prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym,
- obywatela Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, który w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 3 miesiące u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku zgodnie z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń – pod warunkiem przedstawienia oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń i umowy o pracy oraz dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne,
- cudzoziemca – trenera sportowego lub sportowca wykonującego pracę na rzecz klubów sportowych i innych podmiotów, których działalność statutowa obejmuje upowszechnianie kultury fizycznej i sportu,
- lekarza i lekarza dentystry odbywającego szkolenie lub realizującego program specjalizacji na podstawie przepisów w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentystów,



- zawodu, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę, lub rodzaj pracy, która ma być mu powierzona, znajduje się w wykazie zawodów i rodzajów pracy, w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga uwzględnienia informacji starosty, określonym przez wojewodę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy<sup>22</sup>,
- występowania przez podmiot powierzający wykonywanie pracy o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę dla tego samego cudzoziemca i na tym samym stanowisku,
- cudzoziemca, który w okresie trzech lat poprzedzających złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę ukończył studia w uczelni mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej albo jest doktorantem w szkole doktorskiej prowadzonej przez podmiot mający siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

---

22. Wykaz zawodów znajduje się w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. 2019 poz. 154):  
<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000154/O/D20190154.pdf>

**Tabela 8. Liczba zezwoleń na pracę wydanych w roku 2018 według województw.**

<b>Województwo</b>	<b>Zezwolenia na pracę</b>
dolnośląskie	19 333
kujawsko-pomorskie	26 158
lubelskie	8284
lubuskie	10 931
łódzkie	32 648
małopolskie	27 671
mazowieckie	81 822
opolskie	9627
podkarpackie	5491
podlaskie	5360
pomorskie	21 073
śląskie	22 209
świętokrzyskie	4118
warmińsko-mazurskie	6 800
wielkopolskie	37 541
zachodniopomorskie	14 925
<b>Razem</b>	<b>333 991</b>

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPIPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

**Tabela 9. Liczba zezwoleń na pracę wydanych w roku 2018 według płci i wieku cudzoziemca oraz typu zezwolenia i rodzaju umowy.**

<b>Wyszczególnienie</b>	<b>Zezwolenia na pracę</b>
<b>1. Ogółem w 2018 r.</b>	333 991
<b>w tym: liczba kobiet</b>	76 126
<b>2. Wiek pracownika</b>	
<b>2.1. do 24 lat</b>	50 679
<b>2.2. 25-34 lata</b>	125 836
<b>2.3. 35-44 lata</b>	92 310
<b>2.4. 45-54 lata</b>	52 112
<b>2.5. 55-59 lat</b>	10 148
<b>2.6. 60-64 lata</b>	2435
<b>2.7. powyżej 64 lat</b>	471
<b>3. Rodzaj umowy</b>	
<b>3.1. Umowa o pracę</b>	169 465
<b>3.2. Umowa zlecenie</b>	150 643
<b>3.3. Umowa o dzieło</b>	4202
<b>3.4. Inne</b>	9681
<b>4. Typ zezwolenia na pracę</b>	
<b>4.1. Typ A</b>	320 845
<b>4.2. Typ B</b>	491
<b>4.3. Typ C</b>	7551
<b>4.4. Typ D</b>	2639
<b>4.5. Typ E</b>	2465

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPIPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

**Tabela 10 Liczba zezwoleń na pracę wydanych w roku 2018 według obywatelstwa.**

Obywatelstwo cudzoziemca	Zezwolenia na pracę
Ukraina	242 163
Nepal	20 219
Białoruś	19 439
Bangladesz	8517
Indie	8482
Mołdawia	6226
Azerbejdżan	3338
Gruzja	2789
Uzbekistan	2664
Filipiny	2071
Rosja	1922
Chiny	1500
Turcja	1499
Wietnam	1358
Pakistan	1082
Kosowo	950
Tadżykistan	889
Kazachstan	810
Korea Południowa	727
Kirgistan	674
Gibraltar	526
Stany Zjednoczone	492
Brazylia	467
Tajlandia	388
Indonezja	351
Etiopia	329
Armenia	284
Mongolia	277
Sri Lanka	258

Egipt	252
Wyspa Man	237
Japonia	236
Maroko	220
Albania	208
Algieria	145
Ghana	127
Irak	126
Kanada	125
Iran	118
Tunezja	110
<b>Pozostałe poniżej 100 na kraj</b>	
<b>Razem</b>	<b>333 991</b>

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPIPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

**Tabela 11. Liczba zezwoleń na pracę wydanych w roku 2018 według wielkich grup klasyfikacji zawodów i specjalności.**

<b>Wielkie grupy klasyfikacji zawodów i specjalności</b>	<b>Zezwolenia na pracę</b>
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2015
Specjaliści	9255
Technicy i inny średni personel	10 080
Pracownicy biurowi	12 513
Pracownicy usług i sprzedawcy	10 919
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1786
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	119 087
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	70 384
Pracownicy przy pracach prostych	97 952
Siły zbrojne	0
<b>Razem</b>	<b>333 991</b>

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPIPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

Tabela 12. Liczba zezwoleń na pracę wydanych w roku 2018 według sekcji PKD.

Sekcje PKD	Zezwolenia na pracę
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3684
Górnictwo i wydobywanie	238
Przetwórstwo przemysłowe	71648
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	79
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1652
Budownictwo	77 114
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12 385
Transport i gospodarka magazynowa	53 080
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10 950
Informacja i komunikacja	3913
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	698
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	685
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5713
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	80 196
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	39
Edukacja	515
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1003
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	819
Pozostała działalność usługowa	2302
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	7277
Organizacje i zespoły eksterytorialne	1
<b>Razem</b>	<b>333 991</b>

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPIPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

## Oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi

Inną procedurą zezwalającą na pracę jest „Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi” składane przez pracodawcę w Powiatowym Urzędzie Pracy (PUP). Jest ono wpisywane przez PUP do ewidencji oświadczeń i ma zastosowanie w przypadku obywateli takich krajów, jak Ukraina, Białoruś, Gruzja, Armenia, Mołdawia i Rosja. Oświadczenie to daje prawo do wykonywania pracy niesezonowej bez dodatkowego zezwolenia przez okres 180 dni na przestrzeni kolejnych 12 miesięcy. Uprawnia cudzoziemca do wykonywania pracy bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, jeżeli praca wykonywana jest na warunkach określonych w tym oświadczeniu.

Od 1 stycznia 2018 roku w procedurze zaszły zmiany: wymaganych jest więcej dokumentów, obowiązuje rejestracja i weryfikacja oświadczeń oraz dodatkowe obostrzenia: deklaracja niekaralności pracodawcy, sprawdzanie w ZUS czy nie zalega on ze składkami (efektem ubocznym tych przepisów jest zwiększenie systematyczności w opłaceniu składek przez pracodawców), wymagana jest opłata 30 zł (wcześniej było bez opłat). Wprowadzone zmiany miały na celu uszczelnienie rynku, poprzednia procedura była bardzo prosta i umożliwiała nadużycia (np. handel oświadczeniami, teraz to też ma miejsce, ale jest trudniejsze).

Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi pracodawca składa we właściwym – ze względu na siedzibę firmy bądź miejsce swojego stałego zameldowania - urzędzie PUP, gdzie jest ono rejestrowane. We wniosku wpisuje okres, na jaki chciałby powierzyć pracę cudzoziemcowi, dołącza kopię jego paszportu – ze wszystkimi wypełnionymi stronami, jeśli przebywa w Polsce lub tylko stronę paszportu z danymi osobowymi, jeśli cudzoziemca nie ma w Polsce, oraz składa oświadczenie o swojej niekaralności.

Pracodawca może złożyć dowolną liczbę oświadczeń, jedynym ograniczeniem jest 180 dni w ciągu 12 miesięcy liczonych wstecz od daty końcowej zatrudnienia wskazanej w oświadczeniu.

Wnioski o powierzeniu pracy można składać przez internet albo w formie papierowej przez stanowisko podawcze lub osobiście. Wniosek pracodawca musi podpisać osobiście albo przez profil zaufany, ale dopuszcza się też złożenie wniosku bez uwierzytelnienia, podpisuje się go w momencie odbioru dokumentu. Na rozpatrzenie wniosku PUP ma 7 dni roboczych, chyba że wymagane są wyjaśnienia lub uzupełnienie dokumentów. Jeśli jest prowadzone postępowanie wyjaśniające – a takich przypadków jest coraz więcej – wtedy urząd ma 30 dni na załatwienie sprawy.

W ciągu 7 dni PUP sprawdza przedsiębiorcę i cudzoziemca. Przedsiębiorcę sprawdza w:

- rejestrach ZUS, ewentualnie KRUS – czy nie zalega ze składkami. Jeśli ma zaległości w płaceniu składek, wtedy nie może zatrudnić cudzoziemca. (Niekiedy wychodzą nieścisłości, bo raporty z ZUS, którymi dysponuje PUP są sporządzane raz w miesiącu, więc mogą nie być aktualne);



- we własnych rejestrach PUP – czy pracodawca składał już oświadczenia (każdy PUP ma dostęp do centralnej bazy oświadczeń).

Cudzoziemiec sprawdzany jest:

- w rejestrach Straży Granicznej (w oświadczeniach wpisuje się podstawę legalności pobytu cudzoziemca, ale PUP tej informacji nie sprawdza, może to zrobić jedynie straż graniczna),
- w centralnym rejestrze oświadczeń z PUP – czy były już na nazwisko cudzoziemca oświadczenia i czy wobec tego nie przekroczył on limitu 180 dni w ciągu 12 miesięcy liczonych wstecz od daty końcowej zatrudnienia wskazanej w oświadczeniu. System nie zlicza okresów wskazanych w oświadczeniach, robią to pracownicy PUP, zgodnie z tym, co zadeklarował pracodawca.

Po 7 dniach roboczych od złożenia wniosku urzędnicy dzwonią do pracodawcy i informują o zakończeniu lub przedłużeniu postępowania. Oświadczenie rejestrowane jest w ewidencji oświadczeń, a pracodawcy wydawany jest jeden egzemplarz oświadczenia, który przekazuje cudzoziemcowi i który jest podstawą ubiegania się przez niego o tytuł pobytowy pozwalający na pracę w Polsce (np. odpowiednią wizę lub zezwolenie na pobyt czasowy). Cudzoziemiec, pracując już w Polsce, powinien mieć oświadczenie przy sobie, by móc je pokazać w razie rutynowej kontroli, np. w miejscu pracy. Pracodawca w swojej dokumentacji przechowuje jedynie kopię oświadczenia. Urzędnik może odmówić wpisu oświadczenia do ewidencji z powodu m.in. wcześniejszej kary za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców, zaległości w opłaceniu składek ZUS czy podatków.

Podmiot powierzający pracę jest zobowiązany do informowania urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu jej rozpoczęcia oraz o jej niepodjęciu w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. Niedopełnienie obowiązku informowania o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca podlega karze grzywny.

Jeżeli cudzoziemiec nie podjął pracy lub zakończył ją wcześniej, a pracodawca nie poinformował PUP, że nie doszło do zatrudnienia lub faktyczny czas zatrudnienia był krótszy, to urzędnicy zakładają, że w czasie zadeklarowanym w oświadczeniu cudzoziemiec pracował.

W trakcie pracy na podstawie oświadczenia cudzoziemiec może zmienić pracodawcę. Nowy pracodawca musi jednak uzyskać dla cudzoziemca nowy dokument dopuszczający do rynku pracy, ponieważ cudzoziemiec może wykonywać pracę wyłącznie na rzecz pracodawcy wskazanego w oświadczeniu. W sumie na oświadczeniach od różnych pracodawców cudzoziemiec może pracować przez okres 180 dni w ciągu 12 miesięcy.

Jeśli cudzoziemiec został zatrudniony w związku z oświadczeniem na podstawie umowy o pracę, a pracodawca chce kontynuować z nim współpracę przez dłuższy czas, może złożyć do wojewody wnioski o wydanie zezwolenia na pracę na prostszych zasadach. Istnieje też możliwość, by sam cudzoziemiec złożył wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt i pracę.

Pracodawca ma obowiązek zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz przedstawienia mu przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na zrozumiały dla niego język. W umowie pracodawca jest zobowiązany uwzględnić warunki pracy zawarte w oświadczeniu.

Procedura oświadczeniowa, ze względu na względną prostotę i szybki czas załatwiania, jest bardzo popularna, korzystając z niej zarów-

no przedsiębiorcy, osoby prywatne (np. do opieki nad seniorami), jak i przede wszystkim agencje pracy tymczasowej zatrudniające bezpośrednio cudzoziemców, których leasingują przedsiębiorcom. Zwykle agencje ogłaszają oferty pracy za granicą i rekrutują tam pracowników, a następnie opłacają im koszty przyjazdu do Polski. Pracownicy podpisują umowę o pracę nie bezpośrednio z pracodawcą, a z agencją. Niektóre agencje dysponują własnymi hotelami dla pracowników, co jest dużym plusem pracy przez agencje, ale jednocześnie, jak skarżą się cudzoziemscy pracownicy zatrudniani przez agencje, wprowadzają one wysokie kary dla pracowników za różne drobne przewinienia, w ten sposób odbierając im część ciężko zarobionych pieniędzy. Generalnie w dużych zakładach pracy pracownicy cudzoziemscy zatrudniani są za pośrednictwem agencji, co urzędy pracy, prowadząc szkolenia dla pracodawców, muszą brać pod uwagę. To agencje głównie kontaktują się z urzędami pracy i to od przedstawicieli agencji działających w imieniu pracodawców głównie przyjmowane są oświadczenia w PUP. W przypadku zmiany pracodawcy agencja nie musi się starać o nowe oświadczenie dla pracownika, jeżeli pozostałe warunki pracy – w szczególności wynagrodzenie, czas pracy i rodzaj pracy, nie uległy zmianie.

Ze względu na limit 180 dni zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy, pracownicy zatrudniani na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi muszą wyjeżdżać z Polski po 6 miesiącach. Powoduje to dużą rotację pracowników i dlatego pracodawcom nie opłaca się w nich inwestować, a zwłaszcza uczyć ich języka.

Tabela 13. Liczba oświadczeń wpisanych do ewidencji w poszczególnych województwach w 2018 r. – według obywatelstwa.

Województwa	Obywatelstwo						RAZEM
	Białoruś	Rosja	Ukraina	Moldawia	Gruzja	Armenia	
dolnośląskie	4065	652	1 61 812	1 014	2 925	280	170 748
kujawsko-pomorskie	2015	208	64 016	1 572	901	46	68 758
lubelskie	3144	141	30 299	193	376	76	34 229
lubuskie	1805	353	90 452	3400	1848	70	97 928
łódzkie	2504	312	125 468	1 177	2360	106	131 927
małopolskie	1791	521	99 734	4000	2205	87	108 338
mazowieckie	17 497	1487	234 460	8941	4430	464	267 279
opolskie	1154	184	59 988	1510	819	36	63 691
podkarpackie	423	57	21 009	434	91	18	22 032
podlaskie	6515	134	19 270	187	268	17	26 391
pomorskie	7906	907	117 424	3168	2387	166	131 958
śląskie	3711	743	173 177	2844	3796	67	184 338
świętokrzyskie	690	42	22 053	1883	723	20	25 411
warmińsko-mazurskie	2190	266	19 636	1116	697	16	23 921
wielkopolskie	5358	471	153 326	3859	2988	132	166 134
zachodniopomorskie	2037	240	54 180	1444	1194	47	59 142
<b>Ogółem</b>	<b>62 805</b>	<b>6718</b>	<b>1 446 304</b>	<b>36 742</b>	<b>28 008</b>	<b>1648</b>	<b>1 582 225</b>

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MIRPIS, dane na dzień 28.01.2019 r.

**Tabela 14. Liczba oświadczeń wpisanych do ewidencji w 2018 r. – według obywatelstwa i sekcji PKD.**

Sekcje PKD	Obywatelstwo						RAZEM
	Białoruś	Rosja	Ukraina	Moldawia	Gruzja	Armenia	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	205	18	12 341	400	174	2	13 140
Przetwórstwo przemysłowe	17 233	1772	549 387	22 839	12 102	388	603 721
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	236	28	10 501	258	297	6	11 326
Budownictwo	22 621	1415	289 768	5090	7402	678	326 974
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2135	425	78 309	837	976	134	82 816
Transport i gospodarka magazynowa	11 637	1008	1 66 242	2895	2198	90	184 070
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1363	216	48 633	397	411	91	51 111
Informacja i komunikacja	310	302	2843	16	22	22	3515
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	40	43	356	1	5	4	449
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	128	32	3344	13	66	11	3594

<b>Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna</b>	448	157	15 291	181	205	10	<b>16 292</b>
<b>Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca</b>	5623	965	241 713	3436	3794	162	<b>255 693</b>
<b>Edukacja</b>	29	20	967	8	8	8	<b>1040</b>
<b>Opieka zdrowotna i pomoc społeczna</b>	126	44	7228	102	15	4	<b>7519</b>
<b>Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją</b>	107	64	2063	3	22	4	<b>2263</b>
<b>Pozostała działalność usługowa</b>	473	170	12 635	242	232	25	<b>13 777</b>
<b>Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby</b>	49	23	3626	12	17	9	<b>3736</b>

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPIPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

## Zezwolenie na pracę sezonową

Zezwolenie na pracę sezonową (typu S) to procedura wprowadzona 01 stycznia 2018 r. Ma ona na celu dostosowanie polskiego prawa do prawa unijnego (dyrektywa 2014/36/UE) dotyczącego dostępności polskiego rynku pracy dla obywateli państw trzecich. Jest to również odpowiedź na postulaty przedsiębiorców i przede wszystkim rolników domagających się skrócenia czasu oczekiwania na zezwolenia na pracę dla pracowników cudzoziemskich i jednocześnie wydłużenia ich czasu pracy w Polsce.

Zezwolenie na pracę sezonową można uzyskać, jeśli cudzoziemiec będzie wykonywał w Polsce pracę w zakresie działalności określonych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca<sup>23</sup>. Najczęściej praca sezonowa podejmowana jest w rolnictwie, ogrodnictwie lub turystyce.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane przez starostę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy na wniosek pracodawcy dla określonego cudzoziemca na okresy oznaczone datami we wniosku. Wydaje się je na czas określony, który nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

---

23. Dz.U. 2019 poz. 1845:

<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001845/O/D20191845.pdf>

Okres ten liczony jest od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym, natomiast w przypadku cudzoziemca przebywającego na terytorium RP, okres ten liczy się łącznie z okresami określonymi w poprzednio wydanych zezwoleniach na pracę sezonową dla tego cudzoziemca.

---

**W zezwoleniach sezonowych w rozliczeniu czasu pracy bierze się pod uwagę rok kalendarzowy, a nie ostatnie 12 miesięcy, jak w procedurze oświadczeń. Oznacza to, że można skończyć 9-miesięczną pracę 31 grudnia i już następnego dnia ponownie zacząć kolejną 9-miesięczną pracę na podstawie nowego wniosku, który rejestrowany jest już na kolejny rok.**

---

Składając wniosek o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, pracodawca jest zobowiązany dołączyć również informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych, czyli wyniki tzw. „testu rynku pracy”, które w rzeczywistości przeprowadza PUP. Taka informacja nie jest wymagana w przypadku, gdy wykonywanie pracy powierzane jest cudzoziemcom – obywatelom Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy. Pracodawca, składając wniosek, musi uiścić opłatę w wysokości 30 złotych.



Podobnie jak w przypadku oświadczenia o powierzeniu pracy, tak i przy wnioskach o zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemiec i pracodawca są sprawdzani: cudzoziemiec – czy jest w Polsce pożądanym, czy nie ma zastrzeżeń do jego pobytu – jest to sprawdzane w rejestrach Urzędu ds. Cudzoziemców i straży granicznej; pracodawca – czy płaci składki do ZUS i czy nie otrzymał kar od Państwowej Inspekcji Pracy. Instancją odwoławczą dla decyzji z PUP dotyczących zezwoleń sezonowych jest minister właściwy do spraw pracy, zabezpieczenia społecznego i rodziny.

Starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej i wydaje pracodawcy zaświadczenie o wpisie. W imieniu starosty te czynności wykonują odpowiednie działy w PUP-ach.

Podobnie jak w przypadku oświadczenia o powierzeniu pracy, istnieją dwie ścieżki postępowania:

- krajowa – jeżeli cudzoziemiec przebywa w Polsce,
- zagraniczna – gdy cudzoziemiec przebywa za granicą i pracodawca chce go dopiero do pracy ściągnąć. W tym przypadku, na podstawie zaświadczenia o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, które pracodawca przekazuje cudzoziemcowi, może on w organie konsularnym otrzymać wizę na pracę sezonową.

Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków, zezwolenie na pracę sezonową wydaje się, jeżeli pracodawca przedstawił właściwemu staroście:

- kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- informację o adresie zakwaterowania cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Zezwolenie wydaje się w formie papierowej i zawiera ono informację o pracodawcy, najniższym wynagrodzeniu cudzoziemca, wymiarze czasu pracy albo liczbie godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaju umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okresie ważności zezwolenia. Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego (w przypadku zatrudnienia przez agencję pracy tymczasowej), w zezwoleniu na pracę jest określany także pracodawca użytkownik.

Procedura wprowadziła możliwość powierzenia cudzoziemcowi przez danego pracodawcę każdej pracy sezonowej oraz innej pracy niesezonowej, tej ostatniej w okresie do 30 dni w czasie ważności zezwolenia (np. w czasie złej pogody) bez konieczności ubiegania się o nowe zezwolenie o pracę sezonową. Dodatkowo wprowadziła możliwość uzyskania – w przypadku pozytywnej historii legalnej pracy – obywatelom z 6 wspomnianych państw tzw. wielosezonowego wpisu do ewidencji pracy sezonowej na okres do 3 lat, dzięki czemu można znacznie skrócić czas na załatwienie formalności administracyjnych w drugim i trzecim roku pracy w Polsce.

Dzięki tej procedurze pracodawcy mogą zachować większą płynność zatrudnienia, ale ograniczeniem jest prowadzenie działalności sezonowej, czyli związanej z porami roku (budownictwo jest wyłączone z tego rodzaju pozwoleń, podobnie opieka nad seniorami).

**Tabela 15. Liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, które wpłynęły do powiatowych urzędów pracy w 2018 r. – według województw.**

<b>Województwo</b>	<b>Liczba wniosków</b>
dolnośląskie	10 749
kujawsko-pomorskie	2597
lubelskie	28 655
lubuskie	4095
łódzkie	15 395
małopolskie	3727
mazowieckie	126 991
opolskie	1 175
podkarpackie	1 380
podlaskie	2 261
pomorskie	2 234
śląskie	2 945
świętokrzyskie	9 877
warmińsko-mazurskie	1 109
wielkopolskie	14 051
zachodniopomorskie	8 053
<b>Razem</b>	<b>235 294</b>

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPIPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

**Tabela 16. Liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, które wpłynęły do powiatowych urzędów pracy w 2018 r. – według obywatelstwa.**

<b>Województwo</b>	<b>Liczba wniosków</b>
dolnośląskie	10 749
kujawsko-pomorskie	2597
lubelskie	28 655
lubuskie	4095
łódzkie	15 395
małopolskie	3727
mazowieckie	126 991
opolskie	1 175
podkarpackie	1 380
podlaskie	2 261
pomorskie	2 234
śląskie	2 945
świętokrzyskie	9 877
warmińsko-mazurskie	1 109
wielkopolskie	14 051
zachodniopomorskie	8 053
<b>Razem</b>	<b>235 294</b>

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPIPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

Tabela 17. Liczba zezwoleń na pracę sezonową wydanych w 2018 r. według płci, wieku, sekcji PKD, rodzaju umowy oraz okresu pracy.

Wyszczególnienie	Liczba zezwoleń na pracę sezonową
<b>1. Ogółem w 2018 r.</b>	121 436
w tym: liczba kobiet	74 938
<b>2. Wiek pracownika</b>	
2.1. do 24 lat	22 213
2.2. 25-34 lata	33 144
2.3. 35-44 lata	33 396
2.4. 45-54 lata	24 170
2.5. 55-59 lat	5960
2.6. 60-64 lata	2100
2.7. powyżej 64 lat	453
<b>3. Sekcje PKD</b>	
3.1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	118 768
3.2. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2668
<b>4. Rodzaj umowy</b>	
4.1. Umowa o pracę	4799
4.2. Umowa zlecenie	55 001
4.3. Umowa o dzieło	18 502
4.4. Umowa o pomocy przy zbiorach*	43 049
4.5. Inne	85
<b>5. Okres pracy wskazany w zezwoleniu na pracę sezonową</b>	
5.1. Do 30 dni	22 046
5.2. Od 31 do 90 dni	63 988
5.3. Od 91 do 180 dni	22 090
5.4. Powyżej 180 dni	13 312

\*nowy rodzaj umowy, obowiązuje od 18 maja 2018 r.

Źródło: Centralny System Analityczno-Raportowy MRPIPS, dane na dzień 28.01.2019 r.

Liczby oświadczeń i sezonowych zezwoleń na pracę są zróżnicowane, z bardzo wyraźną przewagą oświadczeń, np. w Olsztynie w Miejskim Urzędzie Pracy w ciągu trzech pierwszych miesięcy 2019 r. wydano tylko 2 pozwolenia na pracę sezonową, w Powiatowym Urzędzie Pracy w Olsztynie (na terenie którego są tereny rolnicze) takich zezwoleń sezonowych było więcej – 48, ale i tak było to mało w porównaniu z oświadczeniami o powierzeniu pracy, w Olsztynie w tym samym czasie wydano ich odpowiednio 1300, a dla powiatu 500, w całym 2018 r. w Olsztynie (MUP) oświadczeń zarejestrowano 7 tys., natomiast zezwoleń sezonowych tylko 10.

Duże różnice w liczbach między zezwoleniami na pracę sezonową i oświadczeniami nie wynikają z niewiedzy pracodawców dotyczącej nowej procedury, ale z niedużej liczby branż, do których zezwolenia na pracę sezonową mogą być wykorzystane.

**Tabela 18. Dokumenty zezwalające cudzoziemcom z państw trzecich na pracę w Polsce.**

<p>Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (wpisuje do ewidencji urzęd pracy)</p>	<p>Zezwolenie na pracę sezonową (wydaje urząd pracy)</p>	<p>Zezwolenie na pracę typ A (wydaje wojewoda)</p>	<p>Zezwolenie na pobyt czasowy w związku z pracą (wydaje wojewoda)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• druk oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi</li> <li>• oświadczenie o niekaralności pracodawcy</li> <li>• dowód wpłaty</li> <li>• kopia paszportu cudzoziemca</li> <li>• ważny dokument tożsamości pracodawcy (jeśli pracodawcą jest osoba fizyczna)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wniosek</li> <li>• oświadczenie o niekaralności pracodawcy</li> <li>• dowód wpłaty</li> <li>• kopia paszportu cudzoziemca</li> <li>• ważny dokument tożsamości pracodawcy (jeśli pracodawcą jest osoba fizyczna)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wniosek</li> <li>• oświadczenie o niekaralności pracodawcy</li> <li>• dowód wpłaty</li> <li>• umowa spółki (jeśli pracodawcą jest spółka)</li> <li>• kopia paszportu cudzoziemca</li> <li>• ważny dokument tożsamości pracodawcy (jeśli pracodawcą jest osoba fizyczna)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wniosek</li> <li>• dowód wpłaty</li> <li>• kopia paszportu cudzoziemca</li> <li>• załącznik, w którym pracodawca deklaruje zamiar zatrudnienia cudzoziemca</li> <li>• informacja starosty (jeśli jest wymagana)</li> <li>• dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań z informacji starosty, jeśli była wymagana</li> <li>• rozliczenie podatkowe, np. PIT</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• oryginał pełnomocnictwa (jeśli pracodawca działa przez pełnomocnika)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informacja starosty (jeśli jest wymagana) <ul style="list-style-type: none"> <li>• dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań z informacji starosty, jeśli była wymagana</li> </ul> </li> <li>• oryginał pełnomocnictwa pracodawca (jeśli pracodawca działa przez pełnomocnika)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informacja starosty (jeśli jest wymagana) <ul style="list-style-type: none"> <li>• dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań z informacji starosty, jeśli była wymagana</li> </ul> </li> <li>• oryginał pełnomocnictwa (jeśli pracodawca działa przez pełnomocnika)*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zaświadczenie o niezaleganiu w podatkach</li> <li>• dokumenty potwierdzające posiadanie przez cudzoziemca ubezpieczenia</li> <li>• dokumenty potwierdzające posiadanie przez cudzoziemca miejsca zamieszkania w Polsce</li> <li>• oryginał pełnomocnictwa (jeśli cudzoziemiec działa przez pełnomocnika)*</li> </ul>
<p><b>Termin ustawowy na rozpatrzenie: 7 dni roboczych</b></p>	<p><b>Termin ustawowy na rozpatrzenie: 7 dni roboczych</b></p>	<p><b>Termin ustawowy na rozpatrzenie: 1 miesiąc</b></p>	<p><b>Termin ustawowy na rozpatrzenie: 1 miesiąc</b></p>

Źródło: Opracowanie Urzędu m. st. Warszawy



W 2018 r. wydanych zostało ok. 330 tys. zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, 121 tys. zezwoleń na pracę sezonową, a do ewidencji wpisano blisko 1,6 mln oświadczeń o powierzeniu krótkoterminowego wykonywania pracy przez cudzoziemców<sup>24</sup>. W I półroczu 2019 r. wpisano do ewidencji ok. 846 tys. oświadczeń o powierzeniu pracy (wzrost w porównaniu do I półroczu 2018 r. o ok. 12%) oraz wydano ponad 217 tys. zezwoleń (wzrost o ok. 47%)<sup>25</sup>. Systematycznie rośnie liczba obcokrajowców zgłaszanych do ubezpieczenia w ZUS, 30 czerwca 2019 r. w rejestrze było ich 644 tys. Najczęściej zatrudnianymi cudzoziemcami w Polsce są obywatele Ukrainy. Wydaje się dla nich ponad 70% zezwoleń na pracę, rejestruje ponad 90% oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz wydaje znacznie powyżej 90% zezwoleń na pracę sezonową. Zaczyna być już jednak widoczny wzrost udziału pracowników z Białorusi oraz państw azjatyckich, takich jak Indie, Nepal i Bangladesz.

Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców jest obecnie szczególnie wysokie w budownictwie, transporcie, przemyśle spożywczym, rolnictwie, ale także w gastronomii, handlu i niektórych usługach (jak np. sprzątanie, logistyka).

Podsumowując, podstawą legalnej pracy w Polsce obywatela z tzw. kraju trzeciego (OPT) jest:

- posiadanie przez niego dokumentów pobytowych, z którymi wiąże się uprawnienie do wykonywania pracy (np. odpowiednia wiza, korzystanie z ruchu bezwizowego lub zezwolenie na pobyt),
- posiadanie przez niego dokumentów dopuszczających do polskiego rynku pracy – zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę

24. Dane Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

25. Ibidem

sezonową, oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi lub zezwolenia jednolitego na pobyt czasowy i pracę (ewentualnie można być zwolnionym z tego wymogu na podstawie szczególnych przepisów).

Przepisy znowelizowanej w 2018 r. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprawiły ochronę praw pracowników migrujących do Polski, poprzez m.in. wprowadzenie obowiązku przedstawienia cudzoziemcowi umowy przetłumaczonej na język dla niego zrozumiały, wprowadzenie zasady, że wysokość miesięcznego wynagrodzenia cudzoziemca wykonującego pracę na podstawie zezwolenia na pracę nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia krajowego (także gdy praca jest świadczona na podstawie umowy cywilnoprawnej), a w przypadku pracy sezonowej – niż wynagrodzenie za pracę podobnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

18 maja 2018 r. weszła również w życie ustawa wprowadzająca nowy typ umowy cywilnoprawnej – umowa o pomocy przy zbiorach<sup>26</sup>. Ustawa jest reakcją na potrzeby rolników, którzy zgłaszali poważne niedobory pracowników. Taką formę zatrudnienia mogą zastosować rolnicy, którzy zawrą z pomocnikiem pisemną umowę o pomocy przy zbiorach. Pomoc przy zbiorach nie jest zatrudnieniem w znaczeniu Kodeksu Pracy. Do pracy wykonywanej na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie mają też zastosowania przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej. Pomocnikiem rolnika może być zarówno obywatel Polski, jak i cudzoziemiec, który posiada uprawnienia do wykonywania pracy w Polsce. Pomocnik może być zatrudniony do pomocy przy zbiorach produktów rolnych takich jak: owoce, warzywa, chmiel, tytoń,

---

26. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 10 maja 2018 r., poz. 858).

ziółta i rośliny zielarskie. Pomocnik rolnika może być zatrudniony na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach maksymalnie 180 dni w roku kalendarzowym. Umowa powinna być zawarta na piśmie. Pracodawca ma obowiązek zgłosić pomocnika rolnika do ubezpieczenia zdrowotnego, wypadkowego, chorobowego i macierzyńskiego w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS) w terminie 7 dni – licząc od dnia zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach.

## **Praca cudzoziemców bez zezwolenia**

Cudzoziemcy z krajów Unii Europejskiej są traktowani na rynku pracy tak jak Polacy, podobnie obywatele Islandii, Norwegii, Lichtensteinu i Szwajcarii. Cudzoziemiec niebędący obywatelem UE może pracować w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu potwierdzającego możliwość pracy w Polsce, jeżeli m.in.:

- posiada status uchodźcy nadany w Polsce,
- otrzymał ochronę uzupełniającą w Polsce,
- posiada zezwolenie na pobyt stały,
- posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
- posiada zgodę na pobyt tolerowany w RP,
- korzysta z ochrony czasowej w RP,
- ubiega się o nadanie statusu uchodźcy, pod warunkiem posiadania odpowiedniego zaświadczenia (można je uzyskać, gdy procedura w sprawie statusu uchodźcy przedłuży się powyżej 6 miesięcy a opóźnienie nie nastąpiło z winy cudzoziemca),
- posiada zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce udzielone w związku z zawarciem małżeństwa z obywatelem polskim,

- posiada zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce udzielone w związku z zawarciem małżeństwa z cudzoziemcem posiadającym status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, zezwolenie na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE, pobyt tolerowany lub ochronę czasową nadaną mu w Polsce,
- przebywa na terytorium Polski na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę,
- posiada ważną Kartę Polaka,
- posiada zezwolenie na pobyt czasowy wydany w celu połączenia z rodziną.

## Warunki rejestracji cudzoziemców w urzędzie pracy jako osób bezrobotnych lub poszukujących pracy

W Polsce status osoby bezrobotnej na rynku pracy określa wspomniana już wcześniej Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>27</sup> oraz rozporządzenia wykonawcze do tej ustawy. Ustawa ma zastosowanie do obywateli polskich oraz do określonych grup cudzoziemców, którzy zamierzają wykonywać lub wykonują pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej<sup>28</sup>. Osoba bezrobotna to osoba niezatrudniona i niewykonywająca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia.

Cudzoziemcy z UE, EOG lub Konfederacji Szwajcarskiej mogą rejestrować się jako osoby bezrobotne na takich samych zasadach, jak obywatele polscy. Cudzoziemcy z krajów trzecich, którzy utracili pracę, mają prawo zarejestrować się w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne, jeżeli posiadają m.in. jeden ze wskazanych poniżej tytułów pobytowych w Polsce:

- status uchodźcy,
- zezwolenie na pobyt stały,
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w celu przeprowadzenia badań naukowych,

---

27. Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2019 poz. 1482).

28. Ibidem, art. 2. ust. 1. pkt 2.

- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE w innym państwie UE w związku z tym, że zamierzają w Polsce wykonywać pracę lub prowadzić działalność gospodarczą, podjąć bądź kontynuować studia lub szkolenie zawodowe, albo wykażą inne okoliczności uzasadniające pobyt w Polsce,
- zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub zgodę na pobyt tolerowany,
- ochronę czasową lub ochronę uzupełniającą,
- zezwolenie na pobyt czasowy dla członka rodziny obywatela polskiego,
- stempel w dokumencie podróży potwierdzający złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy, stały lub rezydenta długoterminowego UE, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku posiadali zezwolenie na pobyt czasowy udzielony dla członka rodziny obywatela polskiego,
- zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, gdy celem pobytu cudzoziemca jest wykonywanie pracy lub pełnienie funkcji w zarządzie osoby prawnej, pod warunkiem, że nie posiadają w niej żadnych udziałów ani akcji, i bezpośrednio przed rejestracją jako bezrobotni byli nieprzerwanie zatrudnieni w Polsce przez okres co najmniej 6 miesięcy oraz spełnią warunki określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Cudzoziemcy, którzy nie spełniają warunków niezbędnych do rejestracji jako osoby bezrobotne, mogą zarejestrować się jako osoby poszukujące pracy. Uzyskują oni dostęp do usług świadczonych przez urzędy pracy, m.in. do pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Jako osoby poszukujące pracy mogą zarejestrować się wszyscy cudzoziemcy, którym przysługuje rejestracja jako osobom bezrobotnym, a także dodatkowo m.in.:

- cudzoziemcy, którzy posiadają w Polsce zgodę na pobyt czasowy i pracę w celu wykonywania pracy bądź w celu pełnienia funkcji w zarządzie osoby prawnej, pod warunkiem, że nie posiadają w niej żadnych udziałów lub akcji,
- cudzoziemcy posiadający wizę wydaną w celu wykonywania pracy w Polsce,
- cudzoziemcy ubiegający się o nadanie statusu uchodźcy lub ich małżonkowie, pod warunkiem posiadania odpowiedniego zaświadczenia (można je uzyskać, gdy procedura w sprawie statusu uchodźcy przedłuża się powyżej 6 miesięcy, a opóźnienie nie nastąpiło z winy cudzoziemca)
- cudzoziemcy – członkowie rodzin obywatela polskiego, poszukujący zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub innej formy pomocy określonej w ustawie,
- cudzoziemcy posiadający w Rzeczypospolitej Polskiej wizę wydaną w celu wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową,
- cudzoziemcy posiadający w Polsce zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową<sup>29</sup>.

## Problemy imigrantów na rynku pracy

Zdarzają się przypadki dyskryminacji pracowników cudzoziemskich, np. niezawieranie z nimi umów na piśmie albo zawieranie umowy cywilno-

---

29. <https://zielonalinia.gov.pl>

prawnej, podczas gdy powinna być zawarta umowa o pracę (w sytuacji pracy pod nadzorem, w stałych godzinach oraz w określonym miejscu). Pojawiają się też przypadki dłuższego dobowego i tygodniowego czasu pracy oraz niższego wynagrodzenia pracowników cudzoziemskich w stosunku do Polaków. Z raportu Narodowego Banku Polskiego z 2016 r. wynika, że w Warszawie cudzoziemcy zarabiali około 34% mniej niż osoby z polskim obywatelstwem. Przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy pracowników z zagranicy wynosił 54 godziny, ale niektórzy z nich pracowali po 60 godzin tygodniowo. Wyraźniejsza była także różnica w stawkach godzinowych – Polak za godzinę pracy otrzymywał średnio 6 zł więcej niż pracownik cudzoziemski<sup>30</sup>.

## Świadczenia społeczne

Pieniężne i niepieniężne formy wsparcia dla cudzoziemców, podobnie jak dla obywateli polskich, na zlecenie urzędów wojewódzkich realizują Działy Świadczeń Socjalnych i Działy Świadczeń Rodziny w ośrodkach pomocy społecznej. Procedury związane z przyznawaniem pomocy społecznej i świadczeń rodzinnych uprawnionym do nich cudzoziemcom są takie same, jak procedury przyznawania pomocy obywatelom RP, i regulują je trzy ustawy:

- zakres i rodzaj pomocy społecznej dla cudzoziemców zamieszkujących w Polsce reguluje ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o **pomocy społecznej** (Dz.U. z 2019 r. poz. 1507),

---

30. Kwartalny raport o rynku pracy – I kw. 2016 r., Narodowy Bank Polski, Warszawa 2016, [http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/publikacje/rynek\\_pracy/rynek\\_pracy.html](http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/publikacje/rynek_pracy/rynek_pracy.html) (wejście: 11.09.2019 r.).



- zakres i rodzaj świadczeń rodzinnych dla cudzoziemców reguluje ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. 2020 poz. 111),
- uprawnienia do wsparcia finansowego w ramach tzw. „500+” reguluje ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowaniu dzieci (Dz.U. 2019 poz. 2407).

## Świadczenia z pomocy społecznej

Pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Pomoc społeczna wspiera osoby i rodziny w formie finansowej, rzeczowej oraz w formie usług. System świadczeń pomocy społecznej wspiera finansowo osoby i rodziny o niskich dochodach oraz pozbawione dochodu. Do narzędzi, jakimi posługuje się pomoc społeczna, należy przede wszystkim praca socjalna, różnego rodzaju zasiłki, pomoc i doradztwo.

Świadczeniami z pomocy społecznej są:

- świadczenia pieniężne (np. zasiłek stały, zasiłek okresowy, świadczenie pieniężne na utrzymanie i pokrycie wydatków związanych z nauką języka polskiego dla cudzoziemców, którzy uzyskali w Polsce status uchodźcy, ochronę uzupełniającą lub zezwolenie na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną uchodźcy),
- świadczenia niepieniężne (np. składki na ubezpieczenie zdrowotne, składki na ubezpieczenie społeczne, schronienie, posiłek, niezbędne ubranie).

---

**UWAGA! Procedury związane z przyznawaniem pomocy uprawnionym do niej cudzoziemcom są DOKŁADNIE takie same, jak procedury przyznawania pomocy obywatelom RP.**

---

Prawo do świadczeń z pomocy społecznej przysługuje mającym miejsce zamieszkania i przebywającym na terytorium Polski obywatelom polskim, cudzoziemcom będącym obywatelami UE, EOG lub Konfederacji Szwajcarskiej, a także cudzoziemcom z krajów trzecich (jeżeli umowy międzynarodowe nie stanowią inaczej) przebywającym w Polsce m.in.:

- na podstawie zezwolenia na pobyt stały,
- na podstawie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu połączenia się z rodziną, jeśli przybywa na terytorium Polski i jest członkiem rodziny cudzoziemca zamieszkującego na terenie Polski w związku z nadaniem mu statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej,
- w związku z uzyskaniem w RP statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej,
- w związku z uzyskaniem w Polsce zgody na pobyt ze względów humanitarnych lub zgody na pobyt tolerowany – w formie schronienia, posiłku, niezbędnego ubrania oraz zasiłku celowego.

Osoba lub rodzina ubiegająca się o pomoc społeczną zgłasza się do ośrodka pomocy społecznej w miejscu zamieszkania (ośrodki znajdują się w każdej gminie). Decyzje o przyznaniu lub odmowie przyznania pomocy, poprzedzone przeprowadzonym przez pracownika socjalnego wywiadem środowiskowym, wydawane są w formie pisemnej.

Świadczenia z pomocy społecznej mogą mieć formę pieniężną, są to różne formy zasiłku: stały, okresowy, celowy – przeznaczony na zaspokojenie konkretnej potrzeby bytowej lub inne świadczenie pieniężne, np. na pokrycie wydatków związanych z nauką języka polskiego. Prawo do świadczeń pieniężnych przysługuje osobom i rodzinom, których posiadane dochody nie przekraczają ustalonych kryteriów dochodowych. Od dnia 1 października 2018 r. kryterium dochodowe dla osoby samotnie gospodarującej nie może przekroczyć kwoty 701 zł, natomiast dla osoby w rodzinie 528 zł.

### **Pomoc integracyjna**

Cudzoziemiec, który uzyskał w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy, ochronę uzupełniającą lub przybywa na terytorium RP w celu połączenia się z rodziną i jest członkiem rodziny cudzoziemca posiadającego status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, ma prawo skorzystać z pomocy mającej na celu wspieranie procesu jego integracji. Pomoc ta jest udzielana zgodnie z miejscem zamieszkania cudzoziemca w ramach indywidualnego programu integracji, uzgodnionego pomiędzy powiatowym centrum pomocy rodzinie a cudzoziemcem. Indywidualny program integracji określa wysokość, zakres i formy pomocy, w zależności od sytuacji życiowej cudzoziemca i jego rodziny. Pomocy udziela starosta na wniosek, który powinien być złożony w terminie 60 dni od dnia uzyskania w Rzeczypospolitej Polskiej statusu uchodźcy, ochrony uzupełniającej lub zezwolenia na pobyt czasowy w celu połączenia

się z rodziną (dotyczy wydania zezwolenia na pobyt czasowy w celu połączenia z cudzoziemcem zamieszkującym w Polsce i posiadającym status uchodźcy lub udzieloną ochronę uzupełniającą).

## **Świadczenia pieniężne dla osób posiadających Kartę Polaka**

Osoby posiadające Kartę Polaka, które po 1 stycznia 2017 r. złożyły wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt stały na terenie Polski – mogą złożyć wniosek o przyznanie okresowego świadczenia pieniężnego. Świadczeniem mogą być dodatkowo objęci współmałżonek takiej osoby przebywający w Polsce i jej małoletnie dzieci przebywające w Polsce.

Wniosek o przyznanie świadczenia pieniężnego składa się (osobiście, przez pełnomocnika lub za pośrednictwem poczty) do wojewody, do którego złożono wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt stały na terenie Polski. Należy go złożyć w terminie do 3 miesięcy od daty złożenia do wojewody wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt stały.

Wysokość świadczeń pieniężnych to równowartość 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w roku złożenia wniosku – na wnioskodawcę i jego małżonka oraz równowartość 50% tej kwoty na każde małoletnie dziecko pozostające pod władzą rodzicielską wnioskodawcy lub jego małżonka a w okresie od 4. do 9. miesiąca – odpowiednio 60% ww. kwot.

## **Jak to wygląda w praktyce?**

Do olsztyńskiego MOPS w ciągu dwóch lat tylko 2 rodziny i jedna osoba samotna posiadające zgodę na pobyt tolerowany uzyskały wsparcie z pomocy społecznej. W praktyce procedura wygląda tak, że do Działu Świadczeń Socjalnych trafia podanie cudzoziemca, następnie pracownik MOPS sprawdza jego sytuację pobytową, przeprowadza wywiad środowiskowy, bada sytuację mieszkaniową, zdrowotną i dochodową.

W wyniku wywiadu pracownicy MOPS decydują, jaka pomoc jest potrzebna i co cudzoziemcowi trzeba przede wszystkim zapewnić, czyli decyzja o świadczeniach ma charakter uznaniowy. Następnie MOPS występuje do urzędu wojewódzkiego o środki finansowe na pomoc dla osób wnioskujących.

Jeśli chodzi o pomoc integracyjną, to w olsztyńskim Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w ostatnich kilku latach trzy rodziny mające status uchodźczy lub ochronę uzupełniającą (głównie z Czechenii) uzyskały wsparcie z pomocy społecznej w postaci Indywidualnego Programu Integracji. Ustawa o pomocy społecznej określa dość dokładnie etapy w przyznawaniu pomocy w tym przypadku. Najpierw podpisany jest z cudzoziemcem (i jego rodziną) mającym przyznany status uchodźczy lub ochronę uzupełniającą kontrakt na program integracyjny. Musi być on następnie zatwierdzony przez urząd wojewódzki. Program trwa rok i nie można go przedłużyć. Jest to rodzaj dwustronnej umowy między rodziną a PCPR, w której wyszczególnione są zobowiązania, jakich wymaga się od cudzoziemca i jego rodziny oraz świadczenia, jakie otrzyma ona w tym czasie od PCPR. Rodzina przez cały okres kontraktu podlega monitoringowi. PCPR zobowiązuje się m.in. do pomocy cudzoziemcowi w uzyskaniu możliwości zamieszkania, w tym w miarę możliwości w mieszkaniu chronionym, czy do innych uzgodnionych z cudzoziemcem działań wynikających z jego sytuacji życiowej. Cudzoziemiec natomiast zobowiązuje się m.in. do zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy oraz aktywnego poszukiwania pracy, a także do obowiązkowego uczestnictwa w kursach języka polskiego w przypadku, gdy zachodzi taka potrzeba.

Jeśli chodzi o Kartę Polaka, to w 2018 r. MOPS w Olsztynie na pomoc dla osób z Kartą Polaka wydał 80 tys. zł, w pierwszym kwartale 2019 r. zostało zarejestrowanych 11 wniosków na świadczenia społecz-

ne wynikające z posiadania Karty Polaka. Do Polski zwykle przyjeżdża osoba z rodziny mająca Kartę Polaka, szuka pracy i zakwaterowania, a następnie, gdy ma już lokum i zatrudnienie, sprowadza resztę rodziny. Ośrodki pomocy społecznej pomagają takim osobom znaleźć mieszkanie i szkołę dla dzieci (które na ogół znają język polski). Kiedy rodziny te się usamodzielniają, ośrodki przestają monitorować ich losy. Z doświadczeń pracowników z olsztyńskiego MOPS wynika, że osoby z Kartą Polaka decydują się na osiedlenie w Olsztynie tylko na jakiś czas, później wyjeżdżają do większych miast, ponieważ tam mają większe możliwości znalezienia zadowalającej pracy.

## Świadczenia rodzinne

Świadczeniami rodzinnymi są:

- zasiłek rodzinny wraz z dodatkami,
- jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia dziecka,
- świadczenia opiekuńcze:
  - zasiłek pielęgnacyjny,
  - świadczenie pielęgnacyjne,
  - specjalny zasiłek opiekuńczy,
- zasiłek dla opiekuna,
- świadczenia rodzicielskie.

Świadczenia rodzinne przysługują pewnym grupom cudzoziemców, do których stosuje się przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, jeśli wynika to z wiążących RP umów dwustronnych o zabezpieczeniu społecznym i cudzoziemcom przebywającym w Polsce na podstawie m.in:

- zezwolenia na pobyt stały,
- zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE,

- zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- uzyskanego w RP statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej, oraz cudzoziemcom, jeżeli zamieszkują z członkami rodzin na terytorium RP i posiadają Kartę Pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy” (z wyłączeniem obywateli państw trzecich, którzy uzyskali zezwolenie na pracę na terytorium państwa członkowskiego na okres nieprzekraczający 6 miesięcy, obywateli państw trzecich, którzy przyjechali w celu podjęcia studiów lub pracy sezonowej).

Świadczenia rodzinne przysługują ww. osobom, jeżeli zamieszkują one na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres zasiłkowy, w którym otrzymują świadczenia rodzinne, chyba że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.

## Pomoc państwa w wychowaniu dzieci – tzw. 500+

Świadczenie wychowawcze przysługuje pewnym grupom cudzoziemców, do których stosuje się przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, jeśli wynika to z wiążących w RP umów dwustronnych o zabezpieczeniu społecznym i cudzoziemcom przebywającym w Polsce na podstawie m.in:

- zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, jeżeli zamieszkują z dziećmi na terytorium RP,
- Karty Pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy”, jeżeli zamieszkują z dziećmi na terytorium RP (z wyłączeniem obywateli państw trzecich, którzy uzyskali zezwolenie na pracę na terytorium państwa członkowskiego na okres nieprzekraczający 6 miesięcy, obywateli państw trzecich przyjętych w celu podjęcia studiów lub pracy sezonowej).

Prawo do świadczenia wychowawczego przysługuje ww. osobom, jeżeli zamieszkują na terytorium RP przez okres, w jakim mają otrzymywać świadczenie wychowawcze, tzw. „500+”, chyba że przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym stanowią inaczej.



## Jak to wygląda w praktyce?

Nie zawsze osoby, które posiadają w Polsce ochronę uzupełniającą, mają adnotację w swoich dokumentach „dostęp do rynku pracy”, ponieważ taki zapis nie jest wymagany przez prawo. Osoby, którym przyznano ochronę uzupełniającą, mają niejako automatycznie dostęp do rynku pracy. Nie wszyscy urzędnicy o tym wiedzą, co prowadzi do niejasnych sytuacji przy ubieganiu się o świadczenie wychowawcze. Często sprawy tego typu kończą się koniecznością zmiany Karty Pobytu i uzupełnienia jej o adnotację „dostęp do rynku pracy”.

## **Problemy, z jakimi spotykają się urzędnicy administracji państwowej oraz pracownicy organizacji pozarządowych obsługujący cudzoziemców**

W celu lepszego poznania procedur związanych z legalnością pobytu i zatrudnienia oraz ze wsparciem socjalnym imigrantów przeprowadzono wywiady z urzędnikami administracji państwowej oraz pracownikami organizacji pozarządowej zajmującej się pomocą imigrantom. Wynikiem tych wywiadów był spis problemów, z jakimi stykają się urzędnicy warmińsko-mazurskiego urzędu wojewódzkiego, Powiatowego Urzędu Pracy, Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie oraz pracownicy organizacji pozarządowych obsługujący imigrantów. Główne problemy to:

- **Skomplikowanie i zmienność przepisów dotyczących pobytu i pracy cudzoziemców oraz świadczeń społecznych, o które mogą się oni starać.** Niektóre przepisy prawne dotyczące cudzoziemców są tak zawiłe, że sami urzędnicy ich nie rozumieją i mają problemy z ich interpretacją, dlatego trudno im niekiedy wyjaśnić je cudzoziemcom. Poza tym regulacje prawne często się zmieniają, wymagają stałego śledzenia i nieustannej nauki, na ogół indywidualnej – ponieważ brak jest w tym zakresie szkoleń dla pracowników urzędów administracji państwowej i samorządowej zajmujących się cudzoziemcami, organizowanych przez organy nadrzędne, tj. Urząd ds. Cudzoziemców dla UW, MRPiPS dla PUP oraz MOPS i PCPR. Zdarza się, że urzędnicy w różnych urzędach niejednakowo interpretują przepisy, co wynika z braku szkoleń.
- **Bariera językowa w pracy z klientem cudzoziemskim.** Dla niektórych starszych urzędników problemem jest kontakt z cudzoziemcami spoza byłego ZSRR, ponieważ z Ukraińcami i Białorusinami potrafią się porozumieć albo po polsku, albo po rosyjsku. Młodszy wiekiem urzędnicy mają odwrotne problemy, z cudzoziemcami z innych krajów niż były republiki postsowieckie potrafią się porozumieć po angielsku, gorzej z Ukraińcami i Białorusinami, ponieważ mało który z młodszych pracowników urzędu mówi po rosyjsku. Przy zróżnicowaniu wiekowym urzędników, ich kompetencje dotyczące języków obcych mogą się zatem uzupełniać, ale w rzeczywistości takie sytuacje są rzadkie. Pewnym problemem bywają polecenia w kwestionariuszach. Na przykład cudzoziemcy z byłego ZSRR przez „nazwisko rodowe” rozumieją najczęściej „otczestwo”, czyli imię ojca – tradycyjny w kulturze rosyjskiej i na terenie całego byłego ZSRR element identyfikacji osobistej. Niezrozumiałym określeniem jest też

dla niektórych stan cywilny, rozumiany niekiedy jako określenie płci lub wieku, np. kobieta, chłopiec.

- **Zbyt mała liczba urzędników obsługujących cudzoziemców.** Problemem jest zbyt mała liczba urzędników zajmujących się sprawami cudzoziemców, przez co czas oczekiwania na załatwienie sprawy jest długi. Innym problemem jest wielka rotacja urzędników. Jak tłumaczyła jedna z urzędniczek: „Pracujemy pod wielką presją czasu, z trudnym klientem, a zarabiamy niewiele, dlatego często ludzie odchodzą”. Duża fluktuacja pracowników jest problemem wszystkim kierownikom wydziałów ds. obywatelskich i cudzoziemców urzędów wojewódzkich.
- **Specyficzne zachowania cudzoziemców.** Jak opisano w rozdziale dotyczącym różnic międzykulturowych, urzędnicy spotykają się niekiedy z zaskakującymi i nietypowymi zachowaniami ze strony cudzoziemców. Niektórzy z nich, wychowani w kulturze z dużym dystansem do władzy, traktują urzędników jak przedstawicieli władzy i czują się zobowiązani okazywać im wielki szacunek – co jest godne pochwały – ale może też przejawiać się w przesadnych podziękowaniach i zwyczajach powitalno-pożegnalnych. Inni są przyzwyczajeni do życia w systemach o wysokim stopniu korupcji, w których za załatwienie każdej, nawet najdrobniejszej sprawy urzędnikowi należy się materialna gratyfikacja. Kolejnym problemem jest postawa cudzoziemców, która wyraża się w wierze, że wiele spraw można załatwić „na skróty”, poza procedurami i bez kolejki. „Szybko, niech mi Pani załatwi, bo muszę uciekać do pracy”, to typowy tekst, jaki słyszą urzędnicy.

- **Postawy roszczeniowe cudzoziemców.** Niekiedy urzędnicy mają problem z postawami roszczeniowymi cudzoziemców, szczególnie pracownicy MOPS, PCPR i organizacji pozarządowych. Zdarza się, że cudzoziemcy oczekują bardzo dużej pomocy, zwłaszcza uchodźcy, którzy przechodzą w Polsce przez różne ośrodki detencji, w których mówi się im, do czego mają prawo. W ten sposób rozbudza się ich nadzieje i oczekiwania. Pracownicy z urzędów pracy muszą się niekiedy mierzyć z ich wyolbrzymionymi oczekiwaniami dotyczącymi pracy, np. oczekują oni takiej samej pracy, w tym samym zawodzie i na tym samym stanowisku, jak w swojej ojczyźnie, nie chcą np. podejmować pracy w systemie zmianowym.
- **Utrudniony kontakt z cudzoziemcem.** Niekiedy kontakt urzędowy z cudzoziemcem jest utrudniony, ponieważ podaje on w urzędzie oficjalny adres, pod którym jednak faktycznie nie przebywa. Urzędnicy mają trudności z zawiadomieniem go o finalizacji jego sprawy. Zdarza się, że w miejscu zamieszkania pismo odbiera inna osoba, np. współlokator, która nie przekazuje go zainteresowanemu. Formalnie zatem pismo z urzędu zostało doręczone, ale faktycznie zainteresowany go nie otrzymał. Urzędnik czeka na cudzoziemca w podanym w piśmie terminie, ale ten nie stawia się w urzędzie, bo nic o piśmie nie wie.
- **Nieterminowość i niesłowność cudzoziemców.** Jak zostało opisane w rozdziale o różnicach międzykulturowych, w różnych kulturach podchodzi się różnie do kwestii czasu. W jednych nie przywiązując do terminów zbyt wagi, w innych traktując niedotrzymanie terminu i spóźnianie jako przejaw lekceważenia i arogancji. Dla urzędników i dla pracowników organizacji pozarządowych dużym problemem jest niedotrzymywanie przez cudzoziemców terminów spotkań lub konsultacji albo duże spóźnienia na nie bez wcześniej-

szego uprzedzenia. Utrudnia to i dezorganizuje pracę urzędników i doradców w punktach informacyjno-konsultacyjnych.

- **Nieścisłości w deklaracjach składanych przez imigrantów.** Niekiedy problemem są nieprecyzyjne lub wręcz fałszywe informacje podawane przez cudzoziemców. Dotyczą one np. faktycznych warunków życia, stanu cywilnego, wykształcenia. Niekiedy wynikają z nieporozumienia lub niezrozumienia, ale czasami są przekłamywane celowo, dla uzyskania dodatkowych świadczeń.
- **Stan emocjonalny cudzoziemców.** Zdarza się, że cudzoziemcy przychodzą do urzędników PUP, MOPS, PCPS i pracowników NGO poskarżyć się na pracodawcę (często, gdy są odnajmowani przez agencje pracy tymczasowej); niekiedy są wściekli i zdenerwowani, pracownicy urzędów czy NGO muszą ich przede wszystkim uspokajać. Jak mówiła jedna z pracownic z punktu informacyjno-konsultacyjnego: „czuję się niekiedy, jakbym pracowała na linii alarmowej”.

## Przykłady dobrych praktyk w pracy z osobami pochodzącymi z innych krajów i kręgów kulturowych

Na szczeblu ogólnopaństwowym nie jest prowadzona żadna polityka integracyjna wobec imigrantów, nieobecne jest myślenie systemowe i holistyczne o sposobach wchodzenia imigrantów w polskie społeczeństwo. W niektórych miastach realizowane są za to praktyki i działania lokalne mające na celu wsparcie imigrantów w ich integracji ze społeczeństwem polskim, ale istnieją w tej dziedzinie ogromne różnice zarówno między regionami, jak i miastami.

### Lokalne i firmowe polityki integracyjne

Kilka miast przygotowało własne strategie dotyczące integracji imigrantów. Model taki opracował Gdańsk<sup>31</sup>, strategię rozwiązywania problemów społecznych ma również Wrocław<sup>32</sup>. Dokumenty zawierające lokalne podejście do kwestii migracyjnych są tworzone także w Lublinie, Warszawie i Białymstoku. W szkołach powstają regulaminy dotyczące równości uczniów bez względu na pochodzenie. Polityki równościowe realizują też niektóre firmy (np. Ikea). Należy zachęcać osoby z własnego środowiska pracowniczego do refleksji nad tym, jak właściwie przyjąć migrantów i migrantki, i w jaki sposób utożyczyć relacje z nimi.

---

31. <https://www.gdansk.pl/migracje/model-integracji-imigrantow,a,61064>,

32. <https://www.wroclaw.pl › files › Strategia VRO 2016 - ver LAST 8.1.pdf>

## Pakiety powitalne

Dobłą praktyką, sprawdzoną na świecie, jest przygotowywanie kluczowych informacji ważnych dla nowo przybytych osób, w postaci tzw. pakietów powitalnych. W Polsce takie pakiety tworzone są w szkołach i dla szkół, o czym mowa będzie bardziej szczegółowo w rozdziale piątym. Przykładem może być materiał Biura Edukacji Miasta st. Warszawy przeznaczony dla uczniów cudzoziemskich<sup>33</sup>. Warto pomysł upowszechnić i pakiety powitalne przygotowywać również dla dorosłych imigrantów.

## Wyspecjalizowane punkty informacyjne

Cudzoziemcy potrzebują orientacji w nowej rzeczywistości, a więc niezbędne im są informacje o tym, jak załatwić potrzebne sprawy, gdzie szukać wsparcia w różnych dziedzinach życia, jak np. uzyskać PESEL, NIP, jak zapisać dziecko do szkoły. Warto organizować dla cudzoziemców punkty informacyjne, w których mogliby oni uzyskać taką wiedzę. Jednak, by punkty takie pełniły swoją funkcję, muszą być zorganizowane w dogodnych dla cudzoziemców lokalizacjach, nie na obrzeżach miasta, gdzie czynsz za wynajem lokalu jest wprawdzie tańszy niż w centrum i warunki pracy mogą być też lepsze, ale dojazd jest trudny, wymaga przesiadek, a sam punkt trudno znaleźć. Kluczowe dla skutecznego działania punktu informacyjnego są również godziny jego otwarcia. Jeśli będzie on czynny w godzinach pracy imigrantów i na dodatek znajdzie się na peryferiach miasta, będzie rzadko odwiedzany i nie będzie spełniał swojej funkcji. Planując punkt informacyjny trzeba brać pod uwagę te uwarunkowania. Kolejna sprawa to ciągłość funkcjonowania takiego punktu, a to jest możliwe tylko wtedy, gdy jest ciągłość jego finansowania. Czasami punkty informacyjne prowadzone są przez wła-

---

33. <https://edukacja.warszawa.pl/dla-uczni-i-rodzica/edukacja-cudzoziemcow>

dze miast, najczęściej jednak prowadzą je organizacje pozarządowe, np. Polskie Forum Migracyjne, Caritas, Fundacja Ocalenie w Warszawie, Migrant Info Point w Poznaniu. To ostatnie rozwiązanie nie jest korzystne, ponieważ zależy od wygranych przez organizacje pozarządowe projektów. Punkty informacyjne powinny być rozwiązaniem systemowym i stałym punktem na imigranckim planie miasta.

### **Asystenci rodziny**

Bardzo efektywnym systemem wsparcia dla migrantów jest kompleksowe wsparcie rodzin imigranckich przez dwujęzyczną osobę, która zna polskie realia i jednocześnie uwarunkowania społeczno-polityczne kraju, skąd przybywa imigrant i jego rodzina, więc ma możliwość przekazania informacji cudzoziemcom w ich języku. Niektóre kraje praktykują wsparcie rodziny imigranckiej przez rodzinę lokalną lub przez grupę lokalnych mieszkańców (tak jest np. na Islandii, w Kanadzie, Włoszech). Pomaga to przybyszom tworzyć pierwsze znajomości i stanowi realne wsparcie w codziennym życiu. W Polsce takie wsparcie rodzinom oferuje np. Nomada we Wrocławiu, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej i Fundacja dla Somalii.



## **Wsparcie na rynku pracy**

Jednym z filarów integracji cudzoziemców w Polsce jest uzyskanie ekonomicznej samowystarczalności, czyli znalezienie pracy, założenie firmy, zrozumienie realiów lokalnego rynku pracy. Wartościowe i warte wdrożenia na większą skalę jest poradnictwo w tej dziedzinie, ale też organizowanie szkoleń, staży i konkretnych usług: np. warsztatów dotyczących poszukiwania pracy, pisania CV albo rozliczania się z fiskusem. W Warszawie prowadzą je np. Fundacja dla Somalii i Centrum Wsparcia Zawodowego.

## **Nauka języka**

Kolejny kluczowy aspekt włączania migrantów w życie lokalnej społeczności to język. Możliwość porozumienia się jest niezbędna, żeby uczestniczyć w życiu społecznym w nowym miejscu. Dobrą praktyką jest organizowanie bezpłatnych lub niskopłatnych kursów języka polskiego (niekiedy również kultury polskiej). Warto pamiętać o godzinach, w których takie kursy powinny być organizowane (chodzi o to, by były one dostępne dla osób pracujących) oraz o miejscu zajęć, by było one dostępne dla migrantów. W niektórych przypadkach możliwość uczestniczenia w kursie zależy od zapewnienia opieki dzieciom na czas trwania zajęć kursowych. Kluczowym elementem jest też jakość zajęć – aby przynosiły one pożądane skutki, muszą odbywać się regularnie i być prowadzone przez profesjonalistów – osoby uczące języka polskiego dorosłych cudzoziemców. Takie kursy prowadzone są w Warszawie przez Fundację Linguae Mundi, Fundację dla Somalii, a w Olsztynie przez Punkt informacyjno-doradczy prowadzony przez Caritas Polska.

## **Języki obce w komunikacji**

Nauczenie się języka polskiego jest ważne dla imigrantów, natomiast nie jest to tylko kwestia decyzji cudzoziemca, a wynik jego wieloletniej pracy. Nieracjonalne jest więc oczekiwanie, że wszyscy imigranci szybko nauczą się języka polskiego. Zanim nauczą się języka polskiego, muszą jakoś funkcjonować w Polsce, dlatego wartościowe jest przygotowanie obcojęzycznych informacji tam, gdzie jest to potrzebne, szczególnie w sprawach, które często dotyczą cudzoziemców. Takie wielojęzyczne napisy i komunikaty powinny być w urzędach, ale też we wszystkich instytucjach, do których mogą trafić imigranci: bankach, przychodniach, szpitalach i szkołach.

## **Wsparcie psychologiczne**

Migracja wiąże się z emocjonalnym obciążeniem i stresem, który wpływa na funkcjonowanie człowieka. Wsparcie psychologiczne często jest niezbędne dla rozwiązania trudności związanych z pobytem i pracą w nowym środowisku. Dlatego, myśląc o wsparciu dla imigrantów, trzeba myśleć również o wsparciu psychologicznym. Planując tego typu działania trzeba uwzględniać różnice kulturowe i odmienne podejście do psychologa w innych kulturach, np. zdarza się, że psycholog utożsamiany jest z psychiatrą i kojarzony z chorobą psychiczną. Bardzo często pomocy psychologicznej potrzebują dzieci imigrantów. Taką pomoc oferuje, np. Polskie Forum Migracje, Fundacja Ocalenie w Warszawie, a w Olsztynie Punkt informacyjno-doradczy prowadzony przez Caritas Polska. Ale miejsc takich potrzeba zdecydowanie więcej.

## **Wolontariat**

Wiele spraw (ale nie wszystkie) można załatwić przy pomocy wolontariuszy. Często błędem jest założenie, że praca wolontariuszy „dzieje się sama” i opiera tylko na dobrej woli ludzi. Tymczasem efektywny wolontariat wymaga zarządzania, monitorowania i wsparcia. Wolontariusze potrzebują przygotowania kulturowego do pracy z imigrantami, a także planu działania. Ważny jest odpowiedni dobór wolontariuszy, by były to osoby empatyczne, zaznajomione z problemami imigrantów i świadome różnic kulturowych. Konieczne jest określenie zasad współpracy z wolontariuszami i przemyślenie, które zadania mogą oni realizować. Przykładem działań wolontariatu są działania wolontariuszy w Fundacji „Chlebem i solą”, Polskim Forum Migracyjnym i Migrant Info Point w Poznaniu.

## **Szkoły rodzenia – grupy wsparcia (PFM)**

Przykładem dobrej praktyki skierowanej dla konkretnej grupy kobiet, które warto propagować, są szkoły rodzenia dla imigrantek w ciąży w ich języku. Zorganizowanie takich zajęć pozwala kobietom zorientować się w swojej sytuacji w nowym kraju, np. uzyskać informację o szpitalu, koniecznych badaniach, organizacji porodu i opiece poporodowej w Polsce. Kobiety – imigrantki chętnie też korzystają z grup wsparcia dla młodych mam. Są to grupy złożone z imigrantek, które nie tylko spotykają się we własnym gronie, ale mają też spotkania z położną, dietetykiem, logopedą czy innymi specjalistami wspierającymi rozwój małych dzieci.

Podobne wyspecjalizowane wsparcie potrzebne jest imigrantom z niepełnosprawnościami lub problemami onkologicznymi. Takie sytuacje także wymagają specjalistycznego wsparcia. Polskie Forum Migracyjne od niedawna próbuje zająć się tymi tematami.

## Przyjazna przestrzeń

Bardzo dobrą praktyką jest organizowanie specjalnej przestrzeni w mieście, gdzie imigranci mogą się poczuć swobodnie, są mile widziani, mogą się spotkać ze sobą i bez skrępowania mówić w swoim języku. Taka przestrzeń potrzebna jest zarówno dzieciom, jak i dorosłym. Imigranci szukają kontaktu ze swoimi, z którymi mogliby porozmawiać we własnym języku. Dlatego warto w przestrzeni miejskiej, np. opłacanej przez miasto lub organizację pozarządową, wygospodarować takie miejsce. W Warszawie istnieje tego typu lokal przy ul. Zamenhoffa Fundacji Nasz Wybór, podobnym dysponuje również warszawska Fundacja dla Somalii, Homo Faber z Lublina i Migrant Info Point w Poznaniu.

## Dobre rady

---

1. Wszystkie zawilości prawne zwiqzane z pobytem i pracq oraz inne nalezy tłumaczy¢ cudzoziemcowi nie tyle glosno i z przesadna artykulacja, ile wolno, uzywajq prostych, zrozumialych dla niego sów.
  2. Nie nalezy pyta¢ cudzoziemca, czy rozumial, tylko sprawdzic, jak odpowie na konkretne pytania, np. jakie dokumenty nalezy posiada¢ w konkretnych sytuacjach.
  3. Jeeli cudzoziemiec nie mowi po polsku, a w innym jezyku, w ktorym sie z nim komunikujemy slabo, nalezy mu dawa¢ informacje na piśmie. Bedzie je mogl przeanalizowa¢ jeszcze raz, powoli, w miejscu pobytu. Zawsze nalezy stara¢ sie dawa¢ informacje na piśmie, nawet wtedy, gdy cudzoziemiec kiwa glowq na znak, ze rozumial.
  4. W komunikacji z cudzoziemcem nie nalezy uzywa¢ skrótów, np. PKP, MOPS, ale albo pelnych nazw instytucji albo jednego slowa okreslajqcego instytucje z wyjasnieniem, jak oficjalnie sie nazywa.
  5. W informacji udzielanej cudzoziemcowi nalezy unika¢ uzywania jezyka urzedowego. Takq oficjalna informacja cudzoziemiec, jeeli bedzie chcial, znajdzie na stronie urzedu, chodzi o to, by przelozy¢ ja na konkretny i zrozumialy dla niego jezyk.
  6. W kontaktach z cudzoziemcem nalezy by¢ cierpliwym, nie irytowa¢ sie, nie okazywa¢ znudzenia. Jak wspomniano w czesci poświęconej różnicom międzykulturowym, takie okazywanie emocji w niektórych kulturach moze by¢ odczytane jako skrajnie niegrzeczne i nieuprzejme.
-

---

7. Należy cudzoziemcowi mówić o pewnych typowych odczuciach i zachowaniach związanych z życiem na emigracji, np. o często doświadczanym przez imigrantów szoku kulturowym. Informacja, że niemal każdy imigrant go przeżywa, może być istotna, bo uświadomi mu, że jego odczucia są czymś typowym i normalnym. Dzięki temu przestanie czuć się dziwolągiem, nieudacznikiem, kimś, kto sobie nie radzi. Poza tym opis zjawiska może przekonać go, że sytuacja się zmieni, jest tymczasowa.

8. Należy proponować cudzoziemcowi, jeśli to możliwe, uprawianie sportu. Ten rodzaj aktywności po pierwsze, jest dobry na odstresowanie; po drugie, na złapanie nowych kontaktów towarzyskich; po trzecie, na zajęcie umysłu czymś innym niż problemy związane z pracą i imigracją.

---

# Rozdział 5 – Dziecko z doświadczeniem migracyjnym w Polsce – system edukacji

Małgorzata Budyta-Budzyńska, Krystian Barzykowski, Agnieszka Czekalska, Joanna Jałosińska, Katarzyna Potoniec

Wraz ze zmieniającą się sytuacją ekonomiczną Polski, a także skomplikowaną sytuacją polityczno-ekonomiczną w innych krajach, m.in. konfliktem zbrojnym na Ukrainie, do Polski przyjeżdża wielu migrantów, przybývają również uchodźcy. Polska z kraju wysyłającego staje się stopniowo krajem przyjmującym migrantów. Ich liczba stale rośnie, a wraz z nimi liczba dzieci, która im towarzyszy. Posyłane są one do szkół, które nie są przygotowane na przyjmowanie dzieci cudzoziemskich.

Poza dziećmi cudzoziemskimi są jeszcze dzieci polskie powracające z emigracji. W różnym stopniu znają one język polski, polskie obyczaje i kulturę. Niektóre z nich przed emigracją chodziły do polskiej szkoły, inne zupełnie nie znają polskiej edukacji, ponieważ albo wyjechały z Polski jako małe dzieci i nie zdążyły chodzić wcześniej do polskiej szkoły, albo urodziły się już za granicą, w czasie emigracji swoich rodziców. W obu przypadkach będzie to ich pierwszy kontakt z polskim systemem edukacji. Jeżeli nie znają języka polskiego albo znają go słabo, ich problemy będą podobne do problemów dzieci cudzoziemskich. Z tego powodu w rozdziale o adaptacji dziecka do systemu szkolnego mowa będzie zarówno o dzieciach cudzoziemskich, jak i dzieciach polskich powracających z emigracji, czyli ogólnie o dzieciach z doświadczeniem migracyjnym.

## Uczniowie z doświadczeniem migracyjnym w Polsce – statystyki

Tabela 19. Liczba uczniów niebędących obywatelami polskimi, korzystających z dodatkowych zajęć z języka polskiego.

Rok szkolny	Łącznie	W tym korzystających z dodatkowych zajęć z języka polskiego
2012/2013	7311	1402
2013/2014	8174	1807
2014/2015	10 064	2626
2015/2016	15 299	4106
2016/2017	20 911	6808
2017/2018	29 942	9780
2018/2019	44 410	14 353

Źródło: System Informacji Oświatowej

Tabela 20. Liczba uczniów będących obywatelami polskimi, którzy nie znają lub słabo znają język polski i korzystają z dodatkowych zajęć z języka polskiego lub zajęć wyrównawczych.

Rok szkolny	Korzystający z dodatkowych zajęć języka polskiego	Korzystający z dodatkowych zajęć wyrównawczych
2012/2013	280	196
2013/2014	380	227
2014/2015	438	305
2015/2016	807	479
2016/2017	1355	709
2017/2018	1786	929
2018/2019	2720	1131

Źródło: System Informacji Oświatowej



## **Dzieci z doświadczeniem migracji – czynniki warunkujące sytuację szkolną ucznia**

Sytuacja ucznia z doświadczeniem migracyjnym znacznie różni się od sytuacji dziecka polskiego. Wynika to z wielu specyficznych uwarunkowań, którym ono podlega. W pracy edukacyjnej i wychowawczej ważne jest rozpoznanie tych uwarunkowań. Pozwoli to na lepsze zrozumienie zachowań dziecka, jego postaw, wypowiedzi i ewentualnych trudności, z jakimi się spotyka. Wśród czynników mających wpływ na sytuację szkolną takiego dziecka można wymienić: przyczyny przyjazdu/powrotu do Polski, okres w jego życiu, na który przypada emigracja/powrót, sytuacja prawna jego i jego rodziny, różnice kulturowe oraz związane z nimi system edukacji w kraju pochodzenia/emigracji, uwarunkowania społeczne i psychologiczne. Każdy z tych aspektów zostanie pokrótce omówiony.

### **Przyczyny przyjazdu do Polski**

Przygotowując się do udzielenia wsparcia dziecku, warto uświadomić sobie zarówno kontekst przeżyć migracyjnych, jak i charakter doświadczeń towarzyszących wyjazdowi z kraju lub powrotowi do kraju ojczystego. Ważne jest poznanie przyczyn emigracji lub powrotu rodziny dziecka do Polski. Mogą one być rozmaite i tworzą odmienny kontekst przyjazdu dziecka. Wśród przyczyn przyjazdów rodzin można wymienić między innymi te, które wynikają z wcześniej zaplanowanych działań, np. rozpoczęcie nowej, atrakcyjnej pracy, czy też zebranie wystarczających środków finansowych potrzebnych do realizacji planów. Taki kontekst przyjazdu jest prawdopodobnie pozytywny i wiąże się z sytuacją wyczerpaną i pożądaną przez osoby przyjeżdżające/powracające do Polski. Inną przyczyną przyjazdów jest utrata zatrudnienia w kraju rodzinnym/emigracji i brak perspektyw na atrakcyjną pracę zarobkową dającą

możliwość utrzymania rodziny. Taki kontekst przyjazdu niekoniecznie jest pozytywny, rodzina jest zmuszona emigrować/powrócić z powodów ekonomicznych. Wśród przyczyn przyjazdu/powrotu występują również ważne i często negatywne wydarzenia, takie jak rozwód rodziców, a w przypadku powracających do Polski, choroba kogoś z członków rodziny w Polsce. W końcu powodem wyjazdu z kraju pochodzenia może być trudna sytuacja społeczno-polityczna, kataklizmy czy konflikt zbrojny. Każdy z tych scenariuszy niesie za sobą inne konsekwencje, w każdej z wymienionych sytuacji dziecko inaczej postrzega powód wyjazdu ze swojego kraju, inaczej też jest do niego przygotowywane (lub nieprzygotowywane). Przyjazd zaplanowany wcześniej jest mniejszym zaskoczeniem i dzięki temu dziecko bywa lepiej zaznajomione z nowymi warunkami. Jak wskazują badania nad migracjami, wcześniejsza znajomość realiów kraju pobytu ułatwia adaptację w nowym środowisku. Gdy migrujący nie zna kraju osiedlenia, zwykle nie docenia problemów, które może napotkać po przyjeździe. To spostrzeżenie dotyczy również dzieci. Upředzone o wyjeździe, mogą się z tą myślą oswoić. Jeśli wyjazd z kraju organizowany jest natomiast pośpiesznie, pod wpływem utraty zatrudnienia przez rodziców, rozpadu ich małżeństwa lub też konfliktu zbrojnego, w sposób istotny wpływa to na poczucie bezpieczeństwa dziecka. W bardzo krótkim czasie musi ono zerwać dotychczasowe relacje i podjąć wysiłek adaptacji do nowego środowiska społecznego. Ważną rolę w tej zmianie odgrywają zasoby finansowe, z którymi rodzina przyjeżdża. Niekiedy jest to powrót do kraju z emigracji ze znacznymi środkami finansowymi, ale czasami rodzina musi korzystać z zasiłków opieki społecznej, a dziecko z dotowanych posiłków w szkole.

W szczególnej sytuacji znajduje się dziecko wracające z emigracji, które często ma za sobą doświadczenie dwukrotnego wykorzenienia. Pierwsze jest związane z wyjazdem z rodzicami z Polski, co wiąże się

z pozostawieniem szkoły, członków bliższej i dalszej rodziny oraz grupy przyjacielskiej w Polsce. Drugie ma miejsce przy okazji powrotu, któremu towarzyszy ponowne pozostawienie, tym razem w kraju emigracji, swojego środowiska szkolnego i grupy przyjacielskorówieśniczej. W zależności od wieku dziecka długość pobytu za granicą może stanowić mniejszą lub większą część jego życia. Dla 12latka trzyletni pobyt za granicą to 1/4 jego życia i niemal połowa życia, które pamięta. Te trzy lata to dla niego bardzo długi okres.

## Czas emigracji w życiu dziecka

Ważnym czynnikiem wpływającym na adaptację dziecka do nowego otoczenia społecznego jest okres w jego życiu, kiedy dochodzi do emigracji. Wyjazd za granicę zwykle jest łatwiejszy dla dziecka młodszego (w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym) niż dla dziecka w późnym dzieciństwie lub w wieku adolescencji. Różnica ta wynika ze zmian zachodzących w relacjach społecznych. Dla dzieci młodszych rodzice stanowią najważniejszą grupę wsparcia, a relacje z rówieśnikami (czy pojawiające się pierwsze przyjaźnie) nie są zbyt trwałe, na ogół szybko się zmieniają. W okresie późnego dzieciństwa przyjaźnie stają się bardziej stabilne, a ważnym, obok relacji z rodzicami, źródłem wsparcia stają się dalsi członkowie rodziny i przyjaciele. W okresie jeszcze późniejszym – dorastania – to właśnie rówieśnicy postrzegani są jako najważniejsze źródło wsparcia społecznego. W tym okresie pojawiają się również pierwsze poważniejsze związki. Wyjazd do innego kraju dla dziecka w wieku późnoszkolnym lub okresie dorastania oznacza zerwanie więzi z osobami dla niego ważnymi, stanowiącymi jego grupę wsparcia oraz zapewniającymi mu poczucie bezpieczeństwa (np. grupa rówieśnicza, przyjacielska). Nie tylko traci ono swoje środowisko, ale trafia do nowego, które jest już ukształtowane, w którym istnieją już względnie trwałe

relacje interpersonalne i dla osoby z zewnątrz wejście w nie i nawiązanie nowych głębokich więzi może być zadaniem trudnym. Dodatkową barierą jest zwykle nieznanostwo języka oraz reguł społecznokulturowego funkcjonowania w nowej grupie rówieśniczej.

## Sytuacja prawna dziecka

Znajomość sytuacji prawnej ucznia ma szczególne znaczenie, ponieważ determinuje zachowania jego rodziny i wpływa na poziom stresu jej członków. Rodzina dziecka z doświadczeniem uchodźstwa może znajdować się w jednej z możliwych sytuacji prawnych:

- być w procedurze o nadanie statusu uchodźcy,
- posiadać jedną z form ochrony międzynarodowej: status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą,
- posiadać zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub zgodę na pobyt tolerowany.

Szczególnie stresogenny jest dla rodziny dziecka okres oczekiwania na status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, ponieważ nie wiadomo, kiedy i jak cała procedura się zakończy. Jest to czas wielkiej niepewności dla rodziny, który odczuwają również dzieci. W tym okresie rodziny mieszkają na ogół w ośrodkach dla uchodźców i przynajmniej problemy zakwaterowania i wyżywienia ich nie dotyczą, ale towarzyszący im stres wiąże się z niepewnością co do przyszłości po wyjściu z ośrodka.

Po przyznaniu rodzinie statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej jej sytuacja zmienia się o tyle, że zna już ona decyzję prawną co do swojej przyszłości, znika niepewność związana ze statusem prawnym, ale pojawiają się inne trudności. Rodzina musi wyprowadzić się z ośrodka i znaleźć sobie mieszkanie oraz źródło dochodu. Dostaje jeszcze przez rok wsparcie finansowe ze strony MOPS w postaci Indywidualnego Programu Integracji, ale w tym czasie musi zorganizować sobie życie w nowym kraju. Jest to również bardzo trudny czas dla dziecka: na ogół zmienia ono szkołę, ponieważ przestaje uczęszczać do tej blisko ośrodka dla uchodźców, gdzie były dzieci cudzoziemskie, a zaczyna chodzić do szkoły blisko miejsca zamieszkania, w której takich dzieci może być mało albo nie być ich wcale. To kolejny stres, już nie związany z niepewnością co do sytuacji prawnej rodziny, ale z szybką adaptacją do kolejnego nowego miejsca.

W trudniejszej sytuacji materialnej są rodziny, którym przyznano zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub zgodę na pobyt tolerowany. Mogą one przebywać legalnie na terenie Polski, ale nie dostają wsparcia w postaci Indywidualnych Programów Integracji ani innych świadczeń z pomocy społecznej, muszą radzić sobie same. Taka sytuacja odbija się na dziecku. Doświadczyło trudnego, niekiedy traumatycznego życia w swoim kraju, później trudów podróży, udzielał mu się stres związany z oczekiwaniem na decyzję administracyjną, a na koniec spada na nie ogrom problemów związanych z adaptacją, a dodatkowo jest świadkiem kłopotów materialnych rodziny.

Dziecko może trafić do szkoły po okresie pobytu w polskim areszcie deportacyjnym, do którego zostało skierowane wraz z rodzicami w chwili przekraczania granicy Polski bez ważnych dokumentów tożsamości. Doświadczenie to również może znaleźć odzwierciedlenie w niepokojących szkołę zachowaniach, takich jak zamknięcie w sobie, nieufność, niechęć do odpowiadania na pytania dotyczące jego sytuacji rodzinnej.

Opisane powyżej sytuacje nie dotyczą dzieci migrantów ekonomicznych, niemniej jednak sytuacja prawna, związana z oczekiwaniem rodzin na dokumenty pobytowe i upoważniające do podjęcia pracy, też może być bardzo stresująca.

## Różnice kulturowe

Sytuacja osób z doświadczeniem zmiany otoczenia kulturowego jest co najmniej wyzwaniem, a nierzadko stanowi również źródło stresu i dyskomfortu. Osoba taka napotyka na swojej drodze wiele barier i trudności, które mogą nie być dostrzegane przez członków społeczeństwa przyjmującego. Po pierwsze, osoba z doświadczeniem migracyjnym nie zna miejsc, osób, zasad i reguł panujących w społeczeństwie osiedlenia. Może pojawić się w związku z tym poczucie wyobcowania, braku bezpieczeństwa, powodujące z kolei ciągłe napięcie i przesadnie wyętvężone skupiania się na sytuacjach nowych i nie do końca zrozumiałych.

W sytuacji, w której trudności wynikające z doświadczania tzw. szoku kulturowego, przeżywają rodzice lub jeden z rodziców, może się to również odbijać na samopoczuciu dziecka i na jego zachowaniu. Może być też tak, że samo dziecko doznaje szoku kulturowego związanego, np. z innym funkcjonowaniem szkoły, rolami przypisywanymi różnym płciom oraz relacjom pomiędzy nimi, sposobem traktowania chłopców i dziewczynek, kwestiami związanymi z dotykiem, sposobem traktowania dzieci przez dorosłych i zadaniami, jakie są im stawiane (np. czeczeńscy rodzice są przekonani, że nawet ich 12-13-letnie dzieci są już na tyle samodzielne, iż powinny umieć same zadbać o siebie, dlatego nie widzą powodu do częstych kontaktów ze szkołą).

Różnice kulturowe mogą być związane z wyznawaną przez dziecko religią i dotyczyć np. jedzenia, terminu i sposobu obchodzenia świąt, ubioru.

W zależności od tego, na jakim etapie życia znajduje się dziecko z doświadczeniem migracyjnym trafiające do szkoły, może mieć ono nie tylko trudności poznawcze, ale również trudności emocjonalne np. w radzeniu sobie z zadaniami szkolnymi. Dlatego za każdym razem mając do czynienia z dzieckiem, które znalazło się w sytuacji zmiany kultury, należy brać pod uwagę fakt, że może ono przechodzić przez którąś z bardzo trudnych i bolesnych faz szoku kulturowego. Z tego powodu może być zmęczone i rozdrażnione, może mieć problemy ze skupieniem uwagi.

Fazy szoku kulturowego nie muszą występować zawsze w tej samej kolejności ani nie muszą być wypełnione tą samą treścią u każdego imigranta. W wypadku dzieci uchodźców znalezienie się w nowym kraju nie wywołuje reakcji typowych dla „miesiąca miodowego” (ciekawości i fascynacji nowością). Dzieci te są najczęściej strauumatyzowane doświadczeniami, które były ich udziałem przed opuszczeniem kraju ojczystego (wojna, czystki etniczne) oraz przeżyciami podczas ucieczki (długotrwała niekiedy bezdomność, wielokrotne ocieranie się o śmierć lub bycie świadkiem śmierci innych osób). Niektóre dzieci cierpią też z powodu rozłąki z rodzicami i przebywania pod opieką krewnych lub innych niespokrewnionych osób. Im bardziej kultura, z której pochodzi dziecko, różni się od kultury kraju osiedlenia pod względem systemu wartości, relacji międzyludzkich czy sposobu funkcjonowania szkoły, tym trudniejsze będzie dla niego dostosowanie się do nowego środowiska kulturowego i szkolnego. Należy pamiętać, że nawet pozornie niewielkie różnice kulturowe pomiędzy krajami mogą stres związany ze zmianą środowiska.

Wszystkie odmienności kulturowe, jakie dostrzega dziecko, mogą wpływać na nie destrukcyjnie. Spośród najczęstszych objawów trudności związanych z sytuacją zmiany kultury wymienia się: (1) objawy psychosomatyczne (reakcje uczuleniowe, gorączki, migreny, ogólne obniżenie stanu zdrowia i odporności, zaburzenia snu, moczenie się), (2) zaburzenia nastroju: obniżenie nastroju i samopoczucia, płaczliwość, lęk, depresja, (3) zaburzenia zachowania: brak lub ograniczenie mowy (mutyzm całkowity lub częściowy), autoagresja (skubanie, wrywanie włosów, samookaleczenia), agresja wobec innych osób (zarówno bliskich, rówieśników, rówieśniczek, jak również kadry szkolnej) lub przedmiotów (niszczenie, akty wandalizmu), angażowanie się w kompulsywne granie lub oglądanie telewizji, (4) zaburzenia interakcji społecznych:



izolacja, wycofanie się, ograniczenie wchodzenia w interakcje z innymi osobami, lub wprost przeciwnie, nadmierne angażowanie się w interakcje motywowane zdobyciem akceptacji otoczenia niezależnie od kosztów (w tym wchodzenie w określone grupy, subkultury młodzieżowe i/ lub religijne), konfliktowość, (5) buntowniczność, negatywizm, rozumiane jako sprzeciw i negatywne nastawienie wobec istniejącego porządku, osób, sytuacji, instytucji, kultury, zaniedbywanie obowiązku szkolnego (6) angażowanie się w zachowania niebezpieczne i ryzykowne: próby samobójcze, zaburzenia odżywiania (bulimią), ucieczki z domu, spożywanie alkoholu, przyjmowanie substancji psychoaktywnych (np. używek, narkotyków), podejmowanie ryzykownych zachowań seksualnych lub uprawianie ryzykownych sportów.

## Różnice w systemach oświaty

Kolejnym czynnikiem wpływającym na sytuację dziecka cudzoziemskiego lub dziecka powracającego jest odmienność systemu nauczania w kraju pochodzenia/emigracji dziecka w stosunku do systemu edukacyjnego w Polsce. Odmienność systemów oświatowych zwykle dotyczy nie tylko typów szkół, liczby lat nauczania na poszczególnych etapach edukacji czy organizacji roku szkolnego, ale również metod nauczania, sposobu prowadzenia zajęć, motywowania do nauki i podejścia do ucznia, czyli relacji nauczyciel-uczeń. W systemie edukacyjnym poprzedniego pobytu dziecka podlegało ono pewnym uwarunkowaniom i presjom, było nauczone pewnych zachowań i przyzwyczajone do określonych oczekiwań, jakie miało spełniać, natomiast w polskiej szkole mogą być one zupełnie inne.

Znaczne odmienności w systemach nauczania mogą sprawiać, że dziecko może nie rozumieć, dlaczego w jednej szkole nagradzano zdyscyplinowanie i posłuszeństwo, a w drugiej takie zachowania wcale nie są doceniane. Do tego dochodzą odmienności treści nauczania poszczególnych przedmiotów. Może się też zdarzyć, że dziecko nigdy nie miało okazji uczyć się w języku polskim. Problemem jest więc nie tylko brak znajomości określonej partii materiału, ale również nieznaną jomość polskiej terminologii (np. z zakresu chemii, fizyki czy biologii). W prawidłowej ocenie sytuacji ważne jest więc porównanie zakresu materiału szkolnego, który dziecko poznało w szkole za granicą i ocena umiejętności operowania tym materiałem w języku polskim.

## **Uwarunkowania społeczne**

Czynniki społeczne warunkujące sytuację szkolną dziecka cudzoziemskiego lub dziecka powracającego zbliżone są do tych, którym podlegają dzieci polskie. Istotne znaczenie ma to, czy dziecko wychowuje się w rodzinie pełnej oraz – nawet jeśli pochodzi z rodziny pełnej – czy oboje rodzice mieszkają z nim w Polsce. Ważna jest też atmosfera panująca w domu rodzinnym, na którą w przypadku rodzin imigranckich może bezpośrednio wpływać zarówno jej sytuacja prawna, jak i sposób radzenia sobie z adaptacją do życia w nowym kraju. Do ważnych czynników należą warunki materialne i mieszkaniowe rodziny dziecka. Trudna sytuacja materialna rodziny może warunkować uczestnictwo dziecka w pozaobowiązkowych aktywnościach, np. wycieczkach. Podobnie jak uczniowie pochodzący z ubogich rodzin, tak i dzieci imigrantów mogą ich unikać.

Osoby migrujące do Polski niekiedy podlegają społecznej izolacji i marginalizacji, a nawet mniej lub bardziej jawnej dyskryminacji. Takie sytuacje nie mogą mieć miejsca w szkole, a jeśli się zdarzą, to konsekwentnie należy im przeciwdziałać.

## **Uwarunkowania psychologiczne**

Do każdego dziecka należy podchodzić w indywidualny sposób i ta zasada dotyczy szczególnie dziecka z doświadczeniem migracyjnym. Należy na takie dziecko patrzeć jak na oryginalną jednostkę socjalizowaną w odmiennej od polskiej kulturze, a nie przez pryzmat stereotypów narodowych. Dzieci cudzoziemskie – to oczywiste, ale często umyka uwadze – też mają swoje własne cechy psychologiczne, przyzwyczajenia, swój indywidualny charakter. Błędem powtarzanym w kontaktach z cudzoziemcami jest postrzeganie ich wyłącznie przez pryzmat ich kultury i ich środowiska społecznego, jako reprezentantów określonego narodu czy grupy etnicznej. Ten sam błąd powtarzany jest w stosunku do dzieci.

## Kształcenie dzieci cudzoziemskich w polskim systemie oświaty

Polskie prawodawstwo umożliwia dzieciom cudzoziemskim dostęp do nauki w publicznych szkołach na takich samych zasadach, jak dzieciom obywateli Polski. Ustawa *Prawo oświatowe*<sup>34</sup> (art. 165 i 166) i odpowiednie rozporządzenie MEN w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi oraz osób będących obywatelami polskimi, które pobierały naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw<sup>35</sup> określają zasady nauczania dzieci cudzoziemskich w Polsce, jak również możliwe formy wsparcia, z których mogą one korzystać.

- 
34. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. *Prawo oświatowe* (Dz.U. 2019 poz. 1148 ze zm.):  
<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001148/U/D20191148Lj.pdf>  
<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190001681/U/D20191681Lj.pdf>  
<http://isip.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190002248/O/D20192248.pdf>
35. Dla przedszkoli i szkół nowego systemu rozporządzenie z 23 sierpnia 2017 r. (Dz.U. 2017, poz. 1655) z późn. zm. (Dz.U. z 2019 r. poz. 685), dla starego systemu z 9 września 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1453) z późn. zm. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1634 i Dz.U. z 2019 r. poz. 666)  
<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20160001453/O/D20161453.pdf>  
<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001634/O/D20171634.pdf>  
<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001655/O/D20171655.pdf>  
<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000666/O/D20190666.pdf>  
<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000685/O/D20190685.pdf>

## Zasady przyjmowania dzieci z doświadczeniem migracji do polskich szkół

Do szkoły podstawowej i szkoły ponadpodstawowej ucznia cudzoziemskiego, jak również polskiego (powracającego z emigracji) przyjmuje się na podstawie jego zagranicznych dokumentów. Wymagane jest, aby były one przetłumaczone. W rzeczywistości różnie z tym bywa, rodzice często obiecują, że doniosą tłumaczenia, ale rzadko to robią. Z dokumentów wynika liczba lat nauki dziecka. Nie jest ona jednak wystarczającym wskaźnikiem do przydzielenia go do odpowiedniej klasy. Pod uwagę bierze się jego znajomość języka polskiego, programu przedmiotów obowiązujących w polskiej szkole, wiek oraz opinię rodziców. Dziecko może być przyjęte do szkoły zarówno na początku roku szkolnego, jak i w jego trakcie.

Rozwiązaniem, które bywało w przeszłości praktykowane przez szkoły, było umieszczanie dziecka z doświadczeniem migracyjnym w niższej klasie po to, aby mogło nadrobić braki programowe i językowe. Taka sytuacja nie zawsze była korzystna dla dziecka. Nadrobienie braków programowych może bowiem zachodzić kosztem rozwoju emocjonalnospołecznego dziecka, które borykając się z trudnościami ponownej adaptacji do nowej kultury, może mieć dodatkowo trudności w nawiązaniu interakcji z młodszymi od siebie kolegami i koleżankami z klasy. Umieszczenie dziecka w niższej klasie niż wskazuje jego wiek, dodatkowo akcentuje jego odmienność od polskich dzieci, a więc prowadzi do podwyższenia i tak już wysokiej i trudnej do pokonania bariery adaptacyjnej, przy jednoczesnym obniżeniu motywacji do uczęszczania do szkoły. Takie rozwiązanie nie jest trafne bez dokładnego rozpoznania zasobu wiedzy ucznia. Brak znajomości czy niewystarczająca znajomość języka polskiego nie jest tożsama z nieznanymi treściami przedmiotowych. Umieszczenie dziecka w niższej klasie, w której jest

omawiany już znany mu materiał, może je nudzić i zniechęcać. Dużo lepszym rozwiązaniem jest zapewnienie dziecku pomocy w opanowaniu treści przedmiotowych poprzez zajęcia dodatkowe, przygotowywane wspólnie przez nauczyciela danego przedmiotu i specjalistę od nauczania języka polskiego jako obcego.

W przypadku braku dokumentów potwierdzających liczbę lat nauki szkolnej, co zdarza się często w przypadku dzieci uchodźczych, które mogą mieć lukę edukacyjną, uczeń powinien być kwalifikowany na odpowiedni poziom nauczania na podstawie rozmowy przeprowadzonej w języku polskim lub języku obcym, którym się posługuje, ale nie więcej niż 2 lata niżej. Rodzice zwykle naciskają, by dziecko chodziło do klasy zgodnie z wiekiem, ale przy dużych różnicach kulturowych i przeważnie w edukacji jest to zwykle trudne.

W momencie przyjmowania ucznia do szkoły warto skorzystać z tłumacza, który pomoże rodzicom lub opiekunom w pełnym zrozumieniu treści rozmowy. Decyzja o przyjęcia do szkoły dziecka cudzoziemskiego należy do dyrektora placówki, ale dobrą praktyką jest poradzenie się w tej sprawie grona pedagogicznego.

Prawo do kształcenia cudzoziemców w polskich szkołach mówi, że dzieci, które nie posiadają polskiego obywatelstwa korzystają z nauki i opieki w przedszkolach lub innych formach wychowania przedszkolnego, a dzieci podlegające obowiązkowi szkolnemu, korzystają z nauki i opieki w publicznych szkołach podstawowych, publicznych szkołach artystycznych oraz w innych publicznych placówkach **NA TAKICH SAMYCH WARUNKACH JAK OBYWATELE POLSCY**.

Osoby niebędące obywatelami polskimi, podlegające obowiązkowi nauki, korzystają z nauki i opieki w publicznych szkołach ponadpodstawowych na warunkach dotyczących obywateli polskich do ukończenia 18 lat lub ukończenia szkoły ponadpodstawowej.

## Formy wsparcia i ułatwienia w szkołach dla dzieci z doświadczeniem migracyjnym

Dziecko z doświadczeniem migracyjnym to dziecko ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE). Oznacza to, że może ono mieć trudności z realizacją programu wymaganego na danym etapie edukacji i potrzebuje dodatkowej pomocy. Problemy, z jakimi stykają się dzieci z doświadczeniem migracyjnym, często są tymczasowe, ich deficyty często mają charakter przejściowy i podlegają kompensacji, inaczej niż innych dzieci ze SPE, można je przepracować i wyeliminować dzięki różnym metodom wsparcia.

Myśląc o pomocy dla dziecka z doświadczeniem migracyjnym trzeba pamiętać o trzech sprawach: języku, samopoczuciu i jego relacjach w grupie.

Po pierwsze, wsparcia wymaga kompetencja językowa dziecka, która warunkuje całościowy kształt jego funkcjonowania. Jednym z pierwszych etapów zdiagnozowania kompetencji edukacyjnych jest trafne określenie jego znajomości języka polskiego. Pierwsze działania powinny być ukierunkowane właśnie na podniesienie kompetencji w obszarze rozumienia i mówienia. Trudności w posługiwaniu się językiem mogą nie być bezpośrednio widoczne (np. ze względu na odczuwany wstyd związany z nieznaną znajomością języka dziecko może nie przyznawać się, że nie rozumie poleceń). Poza intensywną pracą nad wyrównaniem deficytów językowych, ważne jest również objęcie dziecka swoją ochroną, np. reagowanie na wszelkiego rodzaju próby wyśmiewania go przez rówieśników z powodu gorszej znajomości języka, jak również zrezygnowanie z oceniania poprawności gramatycznej i ortograficznej jego wypowiedzi ustnych i pisemnych.

Po drugie trzeba pamiętać, że dziecko poza doświadczanymi trudnościami, które są widoczne i oczywiste dla niego i dla otoczenia,

posiada również swoje „mocne” strony: umiejętności i talenty, których rozpoznanie i wykorzystywanie w pracy może pozytywnie wpłynąć na jego samopoczucie, co będzie się przejawiało w wyższej samoocenie. W pracy z takim dzieckiem warto nawiązywać do jego pozaszkolnych aktywności, w których jest dobre i w których czuje się kompetentne, np. znajomości języka, historii i kultury kraju pochodzenia, zainteresowań, pasji sportowej, plastycznej czy tanecznej. Dzięki temu dostarcza się mu pozytywnego wzmocnienia związanego z jego umiejętnościami. Możliwe też będzie budowanie przez dziecko własnej tożsamości nie przez odniesienie do deficytów w ramach szkoły, ale przede wszystkim przez odwołanie do jego mocnych stron, umiejętności i zdolności. Może to pomóc dziecku zaprezentować się klasie, pokazać, w czym jest dobre i czym się wyróżnia, a w rezultacie nawiązać życzliwe relacji z rówieśnikami, którzy na przykład podzielają jego zainteresowania i pasje.

Po trzecie, konieczne jest tworzenie atmosfery akceptacji, bezpieczeństwa, otwartości i ufności w klasie. Sposób traktowania dziecka przez nauczyciela często jest naśladowany przez uczniów. Z tego też powodu niezwykle ważne jest prezentowanie życzliwej, serdecznej i pełnej zrozumienia postawy wobec dziecka.



Jednak nawet najprzychylniejsze traktowanie nie doprowadzi do wyrównania braków edukacyjnych dziecka, dlatego w polskim systemie edukacyjnym stworzono kilka form wsparcia dla dzieci z doświadczeniem migracyjnym. Są to formy dość zróżnicowane, niektóre mogą być stosowane łącznie, ich wykorzystanie zależy od sytuacji ucznia, jego potrzeb, tzn. deficytów edukacyjnych, ale przede wszystkim od możliwości szkoły i organu ją prowadzącego. Wsparcie dziecka z doświadczeniem migracyjnym może polegać na przykład na zorganizowaniu mu dodatkowych godzin języka polskiego lub zajęć wyrównawczych z konkretnych przedmiotów, z którymi ma problem. W obu przypadkach naliczana jest wyższa subwencja oświatowa niż w przypadku dziecka polskiego. Rodzajem wsparcia dla dzieci cudzoziemskich są ułatwienia dotyczące zdawania egzaminów zewnętrznych: ósmoklasisty i maturalnego czy zatrudnienie asystenta nauczyciela, który wspiera go w pracy. Inną formą wsparcia są oddziały przygotowawcze dla dzieci cudzoziemskich w szkołach. Wszystkie te formy pomocy zostały zinstytucjonalizowane, tzn. uregulowane dokładnymi przepisami w polskim systemie edukacji. Poniżej przedstawiono dokładniejsze omówienie wszystkich tych form.

### **Dodatkowe godziny języka polskiego**

Jednym z najważniejszych czynników warunkujących sytuację szkolną dziecka cudzoziemskiego jest stopień znajomości języka polskiego. Wpływa on na wszystkie sfery funkcjonowania dziecka w roli ucznia: jego wyniki w nauce, relacje z nauczycielami i rówieśnikami, motywację do nauki, samopoczucie i samoocenę.

Szkoła może zorganizować dodatkowe godziny języka polskiego dla uczniów przybywających z zagranicy. Odbywają się one indywidualnie lub w grupach, w wymiarze nie niższym niż 2 godziny lekcyjne tygodniowo. Dla osób niebędących obywatelami polskimi mogą być one organizowane bez ograniczeń czasowych, tak długo, jak długo istnieje potrzeba. Dla uczniów z polskim obywatelstwem, którzy powracają z emigracji, zajęcia takie organizuje się na czas 12 miesięcy.

### **Dodatkowe godziny zajęć wyrównawczych**

Na wniosek nauczyciela prowadzącego zajęcia edukacyjne szkoła może zorganizować dodatkowe godziny zajęć wyrównawczych z poszczególnych przedmiotów dla uczniów przybywających z zagranicy, u których nauczyciel stwierdzi konieczność uzupełnienia różnic programowych. Mogą się one odbywać indywidualnie lub w grupach, w wymiarze 1 godziny lekcyjnej tygodniowo przez 12 miesięcy.

---

**Łączny wymiar godzin zajęć lekcyjnych z języka polskiego i zajęć wyrównawczych nie może być wyższy niż 5 godzin lekcyjnych tygodniowo dla jednego ucznia.**

---

Liczba dodatkowych godzin języka polskiego i zajęć wyrównawczych dla dzieci z doświadczeniem migracyjnym powinna zależeć od ich potrzeb, ale w rzeczywistości zależy od funduszy i zaplecza, jakimi dysponuje szkoła i organ ją prowadzący.

## Pomoc dla nauczyciela

Bardzo ważną formą wsparcia przewidzianą w ustawie *Prawo oświatowe* jest możliwość zatrudnienia osoby władającej tym samym językiem co dziecko, w charakterze tak zwanej pomocy nauczyciela (inna nazwa tego stanowiska to asystent kulturowy lub asystent międzykulturowy). Ustawa nie precyzuje szczegółowo zakresu jego zadań – m.in. uczestniczy on w zajęciach lekcyjnych w (zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez nauczycieli poszczególnych przedmiotów) i pomaga dzieciom w odrabianiu prac domowych. Pośredniczy też w codziennych relacjach pomiędzy uczniami, nauczycielami i rodzicami, pomaga nowo przyjętym uczniom w adaptacji do szkolnej rzeczywistości, prowadzi monitoring ich frekwencji i postępów edukacyjnych. Uczestniczy także w zebraniach z rodzicami, by w razie potrzeby wytłumaczyć im zaistniały problem. Specyfika jego pracy jest dostosowana do potrzeb danej placówki. Osoby zatrudnione w charakterze pomocy nauczyciela zazwyczaj wywodzą się ze społeczności imigranckich, często mają wykształcenie pedagogiczne lub psychologiczne. Doświadczenia szkół zatrudniających asystentów pokazują wiele korzyści płynących z takiego rozwiązania: zmniejszenie liczby konfliktów i napięć w relacjach pomiędzy dziećmi migrantów a ich rówieśnikami, poprawa frekwencji uczniów cudzoziemskich i ich wyników w nauce, lepsze odnajdywanie się dzieci cudzoziemskich w realiach szkolnych, a także większe zaangażowanie rodziców cudzoziemskich w życie szkoły i poprawa postrzegania cudzoziemców przez społeczność szkolną.

## Oddział przygotowawczy

Zgodnie z zapisami ustawy *Prawo oświatowe* istnieje możliwość poływania w szkołach tzw. oddziałów przygotowawczych dla dzieci przybywających z zagranicy, i to zarówno dla dzieci cudzoziemskich, jak i polskich, które pobierały naukę w szkołach zagranicznych. Celem oddziałów jest zapewnienie odpowiednich warunków kształcenia oraz dostosowanie ich formy do potrzeb i możliwości dzieci dopiero adaptujących się do nauki w polskiej szkole. Oddział przygotowawczy można utworzyć dla jednego dziecka, jeśli rodzic zwróci się z taką prośbą do szkoły (np. w SP. nr 221 w Warszawie pierwszy oddział przygotowawczy w 2017 r. został otwarty dla dwojga dzieci). Zwykle oddziały przygotowawcze są organizowane dla grupy dzieci, np. wtedy, gdy pojawia się ich więcej w szkole. Szkoła zwraca się wtedy z wnioskiem do organu prowadzącego o możliwość prowadzenia oddziału przygotowawczego.

Oddział przygotowawczy ma pomóc dziecku jak najszybciej opanować język polski, po czym zostaje ono przeniesione do regularnej klasy. Zaletą oddziału przygotowawczego jest jednoczesna nauka języka i nauka konkretnych przedmiotów. Nauczanie w oddziałach przygotowawczych prowadzone jest według realizowanych w szkole programów nauczania, jednak z dostosowaniem metod i form nauczania do indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych uczniów. Oznacza to, że w oddziałach wyższych niż pierwszy, zajęcia prowadzone są przez nauczycieli konkretnych przedmiotów, czyli z dziećmi pracuje cały zespół nauczycieli. W przypadku oddziału pierwszego jest to jeden nauczyciel nauczania początkowego, ewentualnie drugi, który jest nauczycielem języka obcego.

Okres nauki w oddziale przygotowawczym trwa, co do zasady, do zakończenia zajęć w roku szkolnym, w którym uczeń został zakwalifikowany do oddziału przygotowawczego, z tym że okres ten, w zależności od postępów i potrzeb, może zostać skrócony albo przedłużony, nie dłużej jednak niż o jeden rok szkolny. Przedłużenie nauki w oddziale przygotowawczym możliwe jest tylko w sytuacji, gdy dziecko po zakończeniu roku szkolnego, w którym zostało przyjęte do oddziału przygotowawczego, nadal sobie nie radzi. Do oddziału przygotowawczego można przyjmując dziecko w ciągu trwania roku szkolnego, nie musi rozpoczynać w nim nauki wraz z początkiem roku szkolnego. W ciągu roku można dziecko również przenieść do regularnej klasy, jeśli nabyło wystarczających kompetencji językowych. Dzieci posługujące się językami słowiańskimi zwykle nie muszą uczęszczać do oddziału przygotowawczego cały rok szkolny, ale np. dla dzieci wietnamskich czy chińskich 10 miesięcy to zwykle okres za krótki, by nauczyły się języka polskiego na poziomie wystarczającym, by uczęszczać do regularnej klasy w polskiej szkole.

Zajęcia w oddziałach mogą być prowadzone przy wsparciu osoby władającej językiem znanym przez dzieci, czyli ze wsparciem asystenta kulturowego (i tak się często dzieje w oddziałach przygotowawczych). Uczniów w oddziale może być maksymalnie 15, większa liczba dzieci uniemożliwiłaby efektywne prowadzenie lekcji. W oddziale przygotowawczym nauczyciel realizuje indywidualny tok nauczania z każdym dzieckiem, inaczej nie da się pracować, ponieważ dzieci są zróżnicowane wiekowo, pochodzą z różnych krajów i kultur, mają inne przeżycia migracyjne i przede wszystkim inny stopień znajomości języka polskiego.

W oddziałach przygotowawczych nauka prowadzona jest na czterech poziomach:

- 1) w szkole podstawowej dla klas I–III, gdzie przeznaczona się w rozkładzie zajęć liczbę godzin nie mniejszą niż 20 godzin tygodniowo;
- 2) w szkole podstawowej dla klas IV–VI – gdzie przeznaczona się w rozkładzie zajęć liczbę godzin nie mniejszą niż 23 godziny tygodniowo;
- 3) w szkole podstawowej dla klas VII i VIII – gdzie przeznaczona się w rozkładzie zajęć liczbę godzin nie mniejszą niż 25 godzin tygodniowo;
- 4) w szkole ponadpodstawowej – gdzie przeznaczona się w rozkładzie zajęć liczbę godzin nie mniejszą niż 26 godzin tygodniowo.

Jakie są zatem możliwości realizacji obowiązku szkolnego przez ucznia z doświadczeniem migracyjnym?

### **Wariant pierwszy: uczeń trafia do klasy regularnej**

Zalecane jest w tym wypadku, aby przy klasyfikowaniu dziecka do klasy nie przekraczać różnicy dwóch lat między dzieckiem a dziećmi z klasy, tzn. dziecko zostaje skierowane do klasy młodszej, ale nie więcej niż 2 lata. Najważniejszym kryterium przyjęcia do klasy powinien być wiek.

Uczeń trafiający do klasy regularnej ma prawo do wsparcia w postaci:

- dodatkowych zajęć z języka polskiego jako obcego – w wymiarze nie mniejszym niż 2 godziny lekcyjne w tygodniu,
- zajęć wyrównawczych indywidualnych lub grupowych – w wymiarze 1 godziny lekcyjnej tygodniowo z przedmiotu, jednak łącznie dla zajęć z języka polskiego i zajęć wyrównawczych nie więcej niż 5 godzin lekcyjnych tygodniowo,
- pomocy osoby władającej językiem, który uczeń rozumie.

Zaletą uczęszczania do klasy jest fakt, że jest to docelowe miejsce nauki. Uczeń za kilka miesięcy nie zmieni grupy rówieśników, ale najprawdopodobniej będzie w niej do końca edukacji w tej szkole. Od początku

poznaje wymagania nauczycieli z innych przedmiotów i uczy się funkcjonowania w polskiej klasie.

### **Wariant drugi – oddział przygotowawczy**

Nie ma tu godzin dodatkowych ani z języka polskiego, ani z konkretnych przedmiotów, ponieważ cały okres edukacji w oddziale przygotowawczym pomyślany jest jako nauka języka polskiego i przedmiotów w formie i treści odpowiednio dostosowanej do możliwości i kompetencji językowych ucznia. Zaletą oddziału jest to, że dziecko ma czas na adaptację do nowych warunków i możliwość pokazania, kim jest. Dla wielu dzieci oddział przygotowawczy jest jedyną możliwością zaistnienia, ponieważ początkowo małe możliwości językowe blokują ich potencjał intelektualny i osobowościowy, a dzięki pobytowi w oddziale przygotowawczym mogą łatwiej się otworzyć i pokazać swoje talenty i zdolności z innych dziedzin. Uczniowie oddziałów przygotowawczych są w tej samej sytuacji, mają te same trudności, nierzadko wzajemnie się wspierają i obdarzają pomocą. To na początku drogi edukacyjnej ogromny plus.

Oddział przygotowawczy daje też nauczycielom większe możliwości pracy indywidualnej z dzieckiem i w efekcie pozwala trafniej umieścić je później w odpowiedniej klasie. Oddział przygotowawczy nie musi oznaczać straty roku, ponieważ, jeśli okaże się, że dziecko dobrze sobie radzi z językiem polskim, przeniesienie do klasy regularnej może odbyć się w trakcie roku szkolnego. Podobnie jak w wariantcie pierwszym zalecane jest, by klasa, do której po skończeniu edukacji w oddziale przygotowawczym trafi dziecko, nie była młodsza od niego o więcej niż dwa lata.

Mimo niewątpliwych zalet oddziały przygotowawcze istnieją w kilku zaledwie szkołach w Polsce, w roku szkolnym 2018/2019 funkcjonowały w 6 szkołach, w sumie uczyło się w nich nieco ponad 200 uczniów<sup>36</sup>. Szkoły najczęściej organizują dodatkowe zajęcia z języka polskiego oraz zajęcia wyrównawcze. Rzadko też, pomimo niewątpliwych korzyści płynących z zatrudniania na terenie szkół osób władających tym samym językiem co dzieci cudzoziemskie, szkoły korzystają z asystentów kulturowych. Dużo częściej zadanie to przejmują organizacje pozarządowe (np. Polskie Forum Migracyjne) jednak długofalowo nie jest to korzystne, ponieważ nie jest to rozwiązanie systemowe. Organizacje pozarządowe zazwyczaj zatrudniają asystentów kulturowych w ramach realizowanych przez siebie projektów, ale te nie zapewniają stałości i ciągłości działań. Fundusze na asystentów kulturowych są tylko wtedy, gdy organizacja wygra konkurs na projekt, w którym było przewidziane zatrudnienie asystenta kulturowego.

---

36. Najwięcej dzieci uczy się w oddziałach przygotowawczych na Mazowszu i w Warszawie (Warszawa SP 221 - 85 uczniów w czterech oddziałach, Warszawa SP 58 - 37 uczniów, szkoła jest przy ośrodku dla uchodźców i do oddziału przygotowawczego chodzą dzieci uchodźców), Poznań SP 10 – 23 uczniów, Poznań ZS 7 – 53 uczniów, Gdańsk SP 81 – 9 uczniów, Raszyn SP – 22 uczniów, Józefów NSP – 15 uczniów)



## **Nauka języka i kultury kraju pochodzenia**

Istnieje możliwość zorganizowania nauki języka i kultury kraju pochodzenia dziecka w szkole, do której na co dzień ono uczęszcza przez placówkę dyplomatyczną lub konsularną kraju pochodzenia dziecka działającą w Polsce albo stowarzyszenie kulturalno-oświatowe danej narodowości. Koszty związane z zatrudnieniem nauczyciela i zakupem podręczników pokrywa organizujący naukę, a szkoła udostępnia jedynie na takie zajęcia nieodpłatnie pomieszczenia i pomoce dydaktyczne. Zajęcia takie można organizować, jeżeli do udziału w tym kształceniu zostanie zgłoszonych co najmniej 7 uczniów. Łączny wymiar godzin nauki języka i kultury kraju pochodzenia nie może być wyższy niż 5 godzin lekcyjnych tygodniowo.

## **Mentoring rówieśniczy jako metoda wsparcia dziecka z doświadczeniem migracji w środowisku szkolnym**

Jeszcze innym sposobem wsparcia dzieci z doświadczeniem migracyjnym, o którym nie wspomina ustawa *Prawo oświatowe*, ale które zaczyna być stosowane, jest mentoring rówieśniczy. Słowo mentoring oznacza partnerską relację między mistrzem-mentorem a podopiecznym, zorientowaną na rozwijanie potencjału podopiecznego. Mentoring opiera się nie tyle na nauczaniu, ile na inspirowaniu i stymulowaniu do rozwoju. W tej relacji mentor jest niejako przewodnikiem dla osoby, której pomaga.

Odmianą mentoringu jest mentoring rówieśniczy, który może mieć zastosowanie w szkołach i innych placówkach edukacyjnych, gdzie uczą się dzieci z doświadczeniem migracyjnym. W ramach relacji mentoringu starszy (lub w tym samym wieku) uczeń staje się mentorem dziecka, które – z różnych powodów – potrzebuje wsparcia. Zazwyczaj rolę mentora pełni dziecko, które jest dobrym uczniem, wykazuje postawę prospołeczną i jest otwarte na innych. Z kolei podopiecznym (tzw. *mentee*) jest uczeń, który ma problemy z nauką lub adaptacją, dziecko cudzoziemskie lub powracające z emigracji, z niepełnosprawnością lub takie, które z innych względów nie radzi sobie w szkole.

Program Mentoringu Rówieśniczego w odniesieniu do dzieci cudzoziemskich powstał jako odpowiedź na trudną sytuację dzieci-imi-grantów w białostockich szkołach. Dzieci te (przede wszystkim czeczeńskie) miały trudności z adaptacją do polskiej szkoły, problemy z nauką i relacjami z rówieśnikami. Chodziło o to, by dzięki tej metodzie, zmniejszyć ich poczucie osamotnienia i izolacji, poszerzyć ich sieć kontaktów, a dzięki temu przyspieszyć też naukę języka polskiego. Mentoring rówieśniczy jest metodą integrowania uczniów-uchodźców z uczniami polskimi, przy aktywnym wsparciu tych ostatnich. W ten sposób rozwija ich umiejętności społeczne i międzykulturowe, więc uczestnicząc w nim korzystają obie strony.

Istotą programu jest wolontarystyczne i dobrowolne zaangażowanie polskich uczniów w pomoc dzieciom cudzoziemskim. Mentor systematycznie spotyka się ze swoim podopiecznym i wdraża go w realia polskiej szkoły. Pomaga w nauce, rozwijaniu kompetencji językowych, rozumieniu polskiej kultury i tradycji. Ważne tu jest zaangażowanie i otwartość obu stron. Sprzyjać temu może odpowiednie dobranie mentora i *mentee* tak, aby łączyły ich wspólne zainteresowania, sposób spędzania wolnego czasu, podobny wiek i – najlepiej – ta sama płeć.

Ważną rolę w programie Mentoringu Rówieśniczego pełnią opiekunowie. Mogą to być nauczyciele lub inni pracownicy szkoły. Ich zadaniem jest czuwanie nad realizacją programu, wspieranie mentorów i ich motywowanie (przede wszystkim w ramach cyklicznych spotkań) oraz monitorowanie wdrażania programu oraz jego ewaluacja.

Zarówno mentorzy, jak i opiekunowie powinni być wcześniej przygotowani do pełnienia swoich ról, na przykład w ramach szkoleń dotyczących idei mentoringu rówieśniczego oraz pracy z dziećmi cudzoziemskimi. Ważne jest, aby każda ze stron biorących udział w programie, angażowała się z własnej woli i motywacji, aby nikt do takiej roli nie był przymuszany ani wyznaczany.

Program Mentoringu Rówieśniczego w szkołach realizowany jest w określonych etapach, które przedstawiają się następująco:

- przeprowadzenie szkolenia dotyczącego istoty mentoringu i pracy z dziećmi cudzoziemskimi dla nauczycieli, pedagogów i wychowawców chcących pełnić rolę opiekunów;
- wyłonienie mentorów spośród polskich dzieci;
- przeprowadzenie szkolenia dla kandydatów na mentorów dotyczącego istoty mentoringu oraz tematyki międzykulturowej (przede wszystkim: różnice kulturowe, specyfika kultury dzieci cudzoziemskich, które będą objęte wsparciem w programie);

- wyłonienie dzieci cudzoziemskich potrzebujących wsparcia;
- łączenie w pary przy uwzględnieniu wspólnych zainteresowań, wieku oraz płci mentorów i *mentee*;
- regularne spotkania mentor – *mentee* (minimum raz w tygodniu) w uzgodnionych wcześniej miejscach;
- spotkania z opiekunami wspierające mentorów (raz w miesiącu);
- stały monitoring prowadzony przez opiekuna;
- zakończenie relacji mentoringowej<sup>37</sup>.

## Przykłady dobrych praktyk

Do dobrych praktyk stosowanych w szkołach kształcących dzieci z doświadczeniem migracyjnym należą te związane z wprowadzaniem nowych uczniów oraz ich rodziców do szkolnej rzeczywistości. Niektóre z tych praktyk zostaną dalej omówione.

---

37. O metodzie traktuje praca A. Butarewicz, K. Potoniec, *Mentoring rówieśniczy w szkole. Od teorii do praktycznego zastosowania wobec uczniów cudzoziemskich*, Białystok 2013. W książce zawarte są wszystkie praktyczne aspekty realizacji programu i niezbędne dokumenty, refleksje z pilotażu w czterech białostockich szkołach, wnioski z ewaluacji, a także teoretyczne podstawy. Publikacja jest do pobrania na stronie: [http://fundacjadialog.pl/wp-content/uploads/2017/03/MENTORING\\_ROWIESNICZY.pdf](http://fundacjadialog.pl/wp-content/uploads/2017/03/MENTORING_ROWIESNICZY.pdf)

## Współpraca z rodzicami cudzoziemskimi

Rodzice każdego dziecka, w tym szczególnie dziecka cudzoziemskiego, powinni mieć poczucie, że ich dziecko będzie w szkole bezpieczne oraz że znajdzie w niej dobrą opiekę pedagogów. W tym celu dobrze jest zorganizować spotkanie informacyjne dla rodziców-imigrantów i w zrozumiałym dla nich języku lub przy wsparciu tłumacza lub asystenta oprowadzić ich po szkole, zaznajomić ich ze strukturą organizacyjną, zasadami funkcjonowania i regulaminem szkoły. Należy wyjaśnić, jakich przedmiotów ich dzieci będą się uczyć i kto będzie prowadził lekcje. Warto dopytać o system edukacji w ich kraju pochodzenia lub kraju, gdzie dziecko pobierało naukę wcześniej oraz wyjaśnić różnice między tamtym systemem a polskim. Aby uspokoić rodziców, że nie wszystko będzie nowe, warto wskazać podobieństwa występujące w obu systemach edukacyjnych.

Dobłą praktyką jest przygotowanie materiałów na temat zasad nauki oraz funkcjonowania szkoły. Sposób przygotowania tych materiałów i sam pomysł na sposób wprowadzenia rodzica w świat polskiej szkoły jest dowolny i zależy tylko od kreatywności pedagogów i dyrekcji szkoły. Można to zrobić w postaci tzw. pakietu powitalnego.

Pakiet powitalny to książeczka, która może mieć formę gotowej publikacji lub być przygotowana przez kadrę szkoły (także przy zaangażowaniu uczniów). Ma na celu ułatwienie startu w szkole uczniom cudzoziemskim. W trakcie pierwszej rozmowy należy ją przekazać rodzicom i dziecku. Celem pakietów powitalnych jest przedstawienie podstawowych informacji na temat szkoły w sposób prosty i zrozumiały dla osób, które nie znają języka polskiego lub znają go w minimalnym zakresie (np. rozkładu dnia w szkole, organizacji roku szkolnego, podstawowych zasad obowiązujących w szkole, planu budynku, osób odpowiedzialnych za podstawowe sprawy oraz sposobów kontaktu z nimi). Pakiety powitalne są bardzo dobrą formą wsparcia dla nowego ucznia i jego rodziców, ponieważ z jednej strony wyrażają postawę otwartości na nowo przybyłą osobę, z drugiej zaś zmniejszają poczucie zagubienia, dostarczając najważniejszych informacji dotyczących klasy, szkoły i zasad w nich obowiązujących.

W pakiecie powitalnym dla rodziców, poza informacjami o zwyczajach panujących w szkole i planem budynku, powinny znajdować się wzory pism wykorzystywanych w różnych szkolnych sytuacjach, np. usprawiedliwienia, prośby o zwolnienie z zajęć. Powinna znajdować się informacja o legitymacji szkolnej, szczepieniach, okresowych badaniach lekarskich.

Przykładowy pakiet powitalny (w kilku językach) można znaleźć na stronach Warszawskiego Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń (WCIES)<sup>38</sup>. Publikacja w sposób zrozumiały wyjaśnia nowo przybyłym dzieciom i ich rodzicom podstawowe kwestie związane z nauką w polskiej szkole.

---

38. <https://www.wcies.edu.pl/punkt-kontaktowy-oraz-zespol-ds-nauczania-dzieci-cudzoziemskich>

Aby poznać lepiej dziecko i przygotować się do pracy z nim, wskazane jest przeprowadzenie wstępnego wywiadu z jego rodzicami dotyczącego jego sytuacji (również prawnej). Rozmowa powinna odbyć się w języku dla nich zrozumiałym lub w obecności tłumacza albo asystenta kulturowego. Nie należy wahać się z zakomunikowaniem rodzicom, że dziecko potrzebuje fachowej pomocy, np. psychologa. Przeciwnie, należy przekonywać rodziców, że wizyta u psychologa to normalna procedura, zwyczajne spotkanie, jak u lekarza, w niczym nie naznacza ani dziecka, ani rodzica, a ma na celu jedynie pomoc dziecku i nierzadko również rodzicowi, w zrozumieniu z czym się ono zmagają. Należy mówić rodzicom o naturalności doświadczanych przez dziecko problemów, wskazując im jednocześnie ich tymczasowy charakter.

Przez cały okres edukacji dziecka w szkole ważny jest kontakt z jego rodzicami lub opiekunami. Aby orientowali się oni w tym, co dzieje się w szkole i klasie, warto wysyłać im maile z planem zebrań. Rodzice mogą wtedy przetłumaczyć sobie plan spotkania i dowiedzieć się, o czym będzie mowa, jakie tematy będą poruszane, tak aby móc się przygotować.

## **Przygotowanie polskich rodziców na przyjęcie do klasy dziecka cudzoziemskiego**

Tak samo, jak w przypadku klasy, którą nauczyciel przygotowuje na przyjęcie ucznia z doświadczeniem migracyjnym, również rodziców warto poinformować o fakcie przyjęcia nowego ucznia, najlepiej zanim trafi on do klasy.

Jest to bardzo ważne, ponieważ rodzice mogą prezentować bardzo różnorodne postawy względem osób odmiennych kulturowo i etnicznie, a chodzi o to, by takie postawy skonfrontować podczas zebrania. Rodzice powinni być poinformowani o kwestiach związanych

z przyjęciem nowego dziecka, jego kulturą pochodzenia oraz zapleczem i doświadczeniem kulturowym. Mogą oni być podatni na stereotypy w postrzeganiu osób pochodzących z odmiennych kręgów kulturowych i etnicznych. W tym kontekście mogą ujawnić się uprzedzenia oraz negatywne emocje związane z obecnością w Polsce osób odmiennych kulturowo. Należy stworzyć rodzicom przestrzeń do ujawnienia ich obaw i emocji, tak aby możliwe było ich odpowiednie przepracowanie. Szczególnie w odniesieniu do postaw negatywnych należy wyrazić stanowczy sprzeciw, by nie tworzyć atmosfery przyzwolenia na wyrażanie stereotypowych i/lub krzywdzących poglądów. Warto również zapewnić rodziców o możliwości objęcia dzieci odpowiednią opieką psychologiczno-pedagogiczną, która może im pomóc przyjąć do społeczności klasowej osoby odmienne kulturowo, a samym rodzicom można zaproponować odbycie warsztatów na temat odmienności kulturowych. Należy pokazać rodzicom korzyści związane z funkcjonowaniem dzieci w klasie różnorodnej kulturowo, które polegają m.in. na kształtowaniu postaw akceptacji oraz tolerancji względem osób odmiennych.

Praca z rodzicami jest niesłychanie ważna, ponieważ ma przeciwdziałać powstawaniu i propagowaniu negatywnych postaw, stereotypów i niechęci wobec osób odmiennej kultury, które to postawy mogą być następnie przejmowane i propagowane przez dzieci w klasie.

## **Przygotowanie klasy na przyjęcie dziecka cudzoziemskiego**

Ważne jest również przygotowanie dzieci polskich do spotkania z uczniem cudzoziemskim, zwłaszcza w sytuacji jego odmienności kulturowej. Warte rozważenia jest przeprowadzenie w klasie warsztatu wrażeń



liwości kulturowej, empatii oraz tolerancji. Istnieje już wiele programów mających na celu uwrażliwienie uczniów na odmienność kulturową, etniczną i inną. Jedną z takich propozycji jest Program Kształtowanie Wrażliwości na Odmienność „Przygody Innego”. Powstał on jako odpowiedź na potrzebę prowadzenia działań edukacyjnych dotyczących międzykulturowości, skierowanych do najmłodszych dzieci. Bazuje on na autorskiej formule bajek międzykulturowych, do których stworzono scenariusze zajęć, wraz z różnorodnymi ćwiczeniami, grami i zabawami. Bajki międzykulturowe zawarte w programie poruszają zagadnienia dotyczące odmienności związanych z: otyłością, niepełnosprawnością, ubóstwem, starością, migracjami oraz różnicami kulturowymi, religijnymi i narodowościowymi (bajki na temat Żydów, muzułmanów, Romów, Czeczenów, Chińczyków, Białorusinów, Ormian, Turków i Wietnamczyków). Program został przeprowadzony w formie pilotażu w białostockich przedszkolach i szkołach podstawowych. Jego podsumowaniem są dwie publikacje zawierające założenia teoretyczne oraz bajki międzykulturowe wraz ze scenariuszami zajęć proponowanych na ich kanwie<sup>39</sup>.

---

39. Młynarczuk-Sokołowska, K. Połonec, K. Szostak-Król (red.), *Przygody Innego. Bajki w edukacji międzykulturowej*, Białystok 2011.

[https://www.researchgate.net/publication/319433974\\_PRZYGODY\\_INNEGO\\_BAJKI\\_W\\_EDUKACJI\\_MIEDZYKULTUROWEJ](https://www.researchgate.net/publication/319433974_PRZYGODY_INNEGO_BAJKI_W_EDUKACJI_MIEDZYKULTUROWEJ) oraz Młynarczuk-Sokołowska, K. Połonec, K. Szostak-Król (red.), *Przygody Innego. Bajki międzykulturowe na rzecz integracji dzieci cudzoziemskich*, Białystok 2015.

[https://www.researchgate.net/publication/319434317\\_Przygody\\_Innego\\_Bajki\\_miedzykulturowe\\_na\\_rzecz\\_integracji\\_dzieci\\_cudzoziemskich](https://www.researchgate.net/publication/319434317_Przygody_Innego_Bajki_miedzykulturowe_na_rzecz_integracji_dzieci_cudzoziemskich). Integralnym elementem książek jest film instruktażowy który zawiera metodyczne wskazówki dotyczące realizacji programu i prowadzenia zajęć w jego ramach Film dostępny jest w serwisie You Tube pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=HPN2R3MnG1c&t=551s>

Niestetychaniem istotny jest sposób wprowadzenia ucznia cudzoziemskiego do klasy. Wszystkie dzieci, które dołączają do klasy już po rozpoczęciu roku szkolnego, potrzebują specjalnej prezentacji. Dotyczy to szczególnie uczniów uchodźców i imigrantów. Wprowadzenie ucznia do klasy powinno odbywać się w sposób zaplanowany, kontrolowany i przemyślany. Należy unikać nadmiernego skupiania uwagi na nowo przybyłym dziecku angażując raczej wszystkich uczniów i uczennice do powitania, np. poprzez kolejne przedstawianie się i opowiadanie o sobie. Dzięki temu uwaga i ciężar pierwszego spotkania nie będzie spoczywać tylko na nowym uczniu, dla którego sytuacja i tak jest wystarczająco trudna i stresująca.

Warto pokazywać podobieństwa między kulturami i narodami. Integracja dziecka cudzoziemskiego z klasą jest procesem dwustronnym, polega na wzajemnym oddziaływaniu dziecka z innymi dziećmi i przejawia się zmianami w zachowaniu wszystkich uczestników. Aby proces ten przebiegał pomyślnie, warto pokazywać klasie podobieństwa między różnymi kulturami, w szczególności polską a kulturą ucznia cudzoziemskiego.

Interesującym i przynoszącym dobre efekty pomysłem jest wprowadzenie funkcji klasowej „opiekuna” nowego dziecka. Można to zrobić albo przez dyżury tygodniowe – wtedy opiekunowie się zmieniają, albo opiekun jest jeden – ktoś z polskich uczniów, albo z odmiennej kultury, kto poradził sobie z trudnościami i już dobrze funkcjonuje w szkole. Taka inicjatywa może przyspieszyć integrację nowo przybyłego dziecka z klasą i ułatwić mu funkcjonowanie w nieznanym otoczeniu. Działanie takie jest również dobre dla całej klasy, ponieważ stanowi formę włączenia społeczności klasowej w harmonijne i życzliwe przyjęcie nowej osoby.

Podobny do koncepcji „opiekuna klasowego” jest omawiany już wcześniej mentoring rówieśniczy. Jest on jednak rozwiązaniem znacznie bardziej zinstytucjonalizowanym niż „opiekun klasowy”. To całościowy program, który wymaga odpowiedniego przeszkolenia zarówno uczniów, jak i nauczycieli.

## **Postępowanie z dzieckiem z doświadczeniem migracyjnym i sposoby wdrażania go do nauki w szkole polskiej**

- 1.** Nauczyciel musi rozmawiać z dzieckiem, słuchać tego, co ono mówi i traktować zarówno informacje, jak i sposób komunikacji z uczniem bardzo poważnie. Dzieci imigrantów i uchodźców potrzebują wsparcia, ale aby było ono skuteczne, trzeba te dzieci poznać. Bez poznania dziecka, jego ojczyzny, kultury i zwyczajów, rodziny i jej szczególnej sytuacji, nie ma mowy o trafiającej w potrzeby dziecka pomocy. Wsparcie na początku polega na słuchaniu i empatii.
- 2.** Nauczyciel musi zwracać uwagę na szczególne doświadczenia dziecka oraz szukać ich możliwego związku z tym, jak zachowuje się ono w różnych sytuacjach. Powinien powstrzymać się przed potępieniem dziecka przy jednoczesnym wyrażaniu braku akceptacji dla jego niewłaściwych zachowań, np. agresywnych. Ważne jest, aby dziecko dostrzegало, że jego agresywne zachowanie nie jest akceptowane, ale ono samo nie jest skreślane i potępiane.
- 3.** Nauczyciel powinien starać się zapewnić dziecku samodzielność w szkole. Chodzi o to, by dziecko orientowało się w rozkładzie sal, zwyczajach, ważnych dla niego miejscach. W tym celu powinien indywidualnie oprowadzić dziecko po szkole, pokazać, gdzie jest

toaleta, sekretariat, świetlica, stołówka, poinformować, jakie są zwyczaje dotyczące zmiany obuwia (np. dzieci hinduskie tego nie robią, z kolei dzieci mużułmańskie zdejmują buty przed każdą klasą), zostawiania rzeczy w szkole, pozostawiania okryć zewnętrznych w szatni, zwyczajach w stołówce i świetlicy, powiedzieć o zakazie stosowania przemocy. Informacje te powinny być przekazywane w zrozumiałym dla dziecka sposób. W tym celu można skorzystać z tłumacza lub asystenta kulturowego, można, np. o zakazach poinformować dziecko odwołując się do piktogramów (rysunków przedstawiających zachowania naganne). Uczenie się nowych zwyczajów i funkcjonowania w nowym otoczeniu trwa, nie należy więc oczekiwać od ucznia, że od razu zapamięta i zaakceptuje wszystkie przekazane mu informacje.

4. Szczególna rola, zwłaszcza w przypadku dzieci młodszych, przypada wychowawcom w świetlicy. Nauczyciel dziecka musi zadbać, aby wychowawca w świetlicy miał możliwość podstawowej komunikacji z dzieckiem i jego rodzicami. W tym celu powinien omówić sytuację dziecka oraz sposoby ewentualnej pomocy z wychowawcą świetlicy.
5. Dobrą praktyką, tak jak w przypadku rodziców, jest przygotowanie dla dziecka pakietu powitalnego w postaci książeczki. Powinny być w niej zawarte najważniejsze informacje dotyczące zasad obowiązujących w szkole, plan lekcji, informacje o salach, w których dziecko ma zajęcia, o świetlicy, szatni. Dla młodszych dzieci pakiet powitalny może mieć postać książeczki z piktogramami (rysunkami).
6. W pierwszych dniach pobytu dziecka w szkole nauczyciel powinien nauczyć go podstawowych zwrotów, które umożliwią dziecku funkcjonowanie w nowym miejscu, takich jak: *chcę, muszę, potrzebuję, proszę, dziękuję, boli mnie, proszę zadzwonić do mamy, jestem z...*

*tak, nie, chcę pić, chcę jeść, nazywam się..., gdzie jest toaleta, gdzie jest szatnia, gdzie jest świetlica, gdzie jest stołówka, pomóż mi, nie rozumiem, boję się, przepraszam.* Są to słowa, dzięki którym dziecko nie zginie w szkole.

7. Nauczyciel powinien otoczyć ucznia indywidualną opieką psychologiczno-pedagogiczną, zgodnie z zapisami rozporządzenia<sup>40</sup>.
8. Wiele dzieci dotkniętych doświadczeniem migracyjnym przechodzi na początku okres niemówienia. Onieśmiałe nową sytuacją i kulturą, zamykają się w sobie, ograniczają komunikowanie ze światem do potakiwania głową i gestykulacji. Nauczyciel powinien zaakceptować ten sposób porozumiewania się dziecka w początkowym okresie jego pobytu w szkole.
9. Nauczyciel powinien pokazywać dziecku przebyty przez nie drogę. Wskazywać, co już osiągnęło, jak dobrze poradziło sobie w nowej klasie. Ważne jest docenienie i dowartościowanie włożonego przez dziecko wysiłku. Dzięki temu wzmacnia się wiarę dziecka, że można sobie poradzić z przeciwnościami i trudnościami.

---

40. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. poz. 1591, z 2018 r. poz. 1647 oraz z 2019 r. poz. 323)

---

**Nauczyciel może wykorzystać innych uczniów cudzoziemskich, szczególnie tych porozumiewających się tym samym językiem, którzy zaaklimatyzowali się w szkole, by pomagali nowemu dziecku komunikować się z pracownikami szkoły. Takie dzieci-tłumacze, w razie potrzeby mogą pełnić funkcje pomocowe w sekretariacie, gabinecie lekarskim czy w stołówce.**

---

10. Bardzo dobrą praktyką jest pokazywanie i wykorzystywanie w klasie mocnych stron dziecka, jego talentów, zdolności i pasji. W tym celu nauczyciel powinien rozeznaczyć się w jego zainteresowaniach i umiejętnościach, by stworzyć przestrzeń dla aktywności będących źródłem jego satysfakcji i poczucia kompetencji.
11. Nauczyciel powinien mówić dziecku o trudnościach, jakie przechodziły inne dzieci z doświadczeniem migracyjnym, by wytłumaczyć mu, że jego kłopoty są dość typowe, a jednocześnie pokazywać, że są one tymczasowe.
12. Jeżeli istnieje taka potrzeba, nauczyciel powinien pomóc w organizacji wyprawki szkolnej dziecka oraz dopilnować dofinansowania posiłków dla niego.
13. Warto, aby dyrekcja szkoły wyznaczyła jednego nauczyciela, który będzie odpowiedzialny za koordynowanie działań na rzecz wszystkich uczniów-imigrantów, do którego mogliby też zwracać się ich rodzice w sprawach dotyczących ich dzieci.
14. Dyrektor szkoły powinien zadbać o przygotowanie merytorycznej kadry pedagogicznej do przyjęcia i kształcenia dzieci cudzoziemskich.

## Dobre Rady<sup>41</sup>

Ważne jest korzystanie przez nauczycieli z wiedzy i doświadczenia specjalistów np. glottodydaktyków i metodyków. Poniższe wskazówki są jedynie ogólnymi zaleceniami.

### Przygotowanie nauczyciela do pracy z dzieckiem cudzoziemskim

---

**1. Dbaj o swoją wrażliwość i kompetencje kulturowe: zdobywaj wiedzę na temat innych kultur i języków, wymieniaj się doświadczeniami i refleksjami z osobami ze swojego otoczenia profesjonalnego, które pracują w zróżnicowanym kulturowo środowisku.**

**2. Nie wstydź się pytać, jeśli nie wiesz, jak zachować się w danej sytuacji w sposób wrażliwy kulturowo. Możesz zapytać o to osobę z danej kultury, a nawet samo dziecko, formułując na przykład pytanie: „A jak wyglądała lekcja w twojej dawnej klasie?”**

---

---

41. Podane wskazówki pochodzą z doświadczeń P. Agnieszki Czekalskiej – nauczycielki w oddziale przygotowawczym w jednej z warszawskich szkół, pracującej z dużą grupą cudzoziemców różnych narodowości.

---

3. Staraj się uświadamiać sobie swoje stereotypy i uprzedzenia. Ich pojawianie się jest zupełnie naturalnym procesem, a tylko mając ich świadomość, możesz nad nimi zapanować, by nie kierowały twoimi zachowaniami. Wrażliwość kulturowa nie powinna jednak prowadzić do pełnego relatywizmu i przekonania, że różnicami kulturowymi można i należy wyjaśniać każde zachowanie. Jeśli jakieś zachowanie dziecka budzi twoje poważne zaniepokojenie, podejmij takie działania, jakie byłyby standardem w przypadku dziecka polskiego.

4. Bądź cierpliwy i nie irytuj się. Nie okazuj znudzenia, w innej kulturze może być ono odczytane jako zachowanie skrajnie niegrzeczne. Rozumienie i budowanie wypowiedzi w nowym języku trwa dłużej niż w języku pierwszym, weź to pod uwagę.

---



## Metody pracy z uczniem cudzoziemskim i nieznaną języka polskiego

---

1. Odwołuj się do tego, co uczeń już umie. W tym celu przed rozpoczęciem nauki przygotuj test diagnostyczny, żeby zobaczyć, z jakimi zasobami uczeń przychodzi do klasy. Niekiedy dużym problemem jest zdiagnozowanie możliwości intelektualnych dziecka cudzoziemskiego, podobnie jak zdiagnozowanie jego dysfunkcji.
2. Przygotuj dokładne wymagania edukacyjne dla ucznia z każdego nauczanego w klasie przedmiotu, nie tylko z języka polskiego.
3. Dostosuj metody nauczania do sytuacji, umiejętności i możliwości dziecka, czasami niewielka pomoc (np. wyraźniejsze formułowanie poleceń) może korzystnie wpłynąć na jego aktywność podczas lekcji.
4. Stosuj odrębne kryteria i narzędzia służące ocenianiu ucznia z doświadczeniem migracyjnym, który rozpoczyna edukację w polskiej szkole od tych, które wykorzystujesz w przypadku ucznia polskiego.
5. Współpracuj z zespołem nauczycieli pracujących w klasie, szczególnie z nauczycielem języka polskiego jako „obcego” w celu np. przygotowania słownictwa niezbędnego do zrozumienia tematów z przedmiotów nauczanych w klasie.
6. Przygotuj dla ucznia obcojęzycznego instrukcje do zadań w sposób krótki, jasny i prosty.
7. Nie wyręczaj ucznia w odpowiedziach.

- 
8. Organizuj pracę w zespole, z innymi uczniami. Uczniowie często uczą się lepiej od siebie niż od nauczyciela.
9. Ułatwaj pracę z nowym słownictwem, wspierając proces uczenia się przez stosowanie różnorodnych metod i technik nauczania.
10. Sprawdzaj rozumienie języka polskiego przez ucznia cudzoziemskiego przez wyznaczanie mu różnych zadań.
11. Udzielaj uczniowi cudzoziemskiemu informacji zwrotnej w postaci pochwały za każdy, nawet drobny sukces.
12. Nie wymagaj od ucznia cudzoziemskiego czytania tekstów zapisanych w podstawie programowej, np. czytania i interpretacji utworów lirycznych. Nie oceniaj umiejętności gramatycznych, nie wymagaj pisania dłuższych form wypowiedzi. Na podstawie materiałów programowych przygotuj krótkie, proste streszczenia lektur i innych tekstów (dostosowanych do znajomości języka polskiego przez ucznia). Gramatykę traktuj funkcjonalnie, w wypowiedziach pisemnych oceniaj elementy merytoryczne. Stosuj wobec ucznia język prostych instrukcji i pozwól mu na korzystanie podczas lekcji ze słownika dwujęzycznego w smartfonie.
-

---

13. Bądź cierpliwy w tłumaczeniu uczniowi jego sytuacji. Niektórzy uczniowie z innych obszarów kulturowych znają litery, umieją się posługiwać językiem, potrafią czytać i pisać, czyli wykonali już swoją pracę, nie rozumieją, dlaczego mają ją zaczynać od początku, ponownie mają się uczyć czytać i pisać. Wydaje się im, że się cofają i trudno im się z tą sytuacją pogodzić. Trzeba im cierpliwie tłumaczyć, dlaczego muszą się uczyć nowego języka, a często i innego alfabetu.

14. Ucz uczniów cudzoziemskich miłości i szacunku do Polski, nie zmuszaj ich jednak, aby byli Polakami. Nie wykluczaj ich z polskiej wspólnoty, ale też jej nie narzucaj. Zapraszaj ich do bycia z nami, ale nie pozbawiaj ich tożsamości i przywiązania do swych ojczyzn. Pamiętaj, by nie tworzyć gradacji „Polska jest lepsza”. Bardzo ważne jest wciąganie w nasz krąg kulturowy dzieci cudzoziemskich, ale warto uatrakcyjniać lekcje, zwłaszcza w oddziałach przygotowawczych, i mówić również o ich kraju, np. przy okazji świąt, zwyczajów, hymnu. Ważne jest, by dziecko było nie tylko odbiorcą, ale czuło się również dawcą, mogło opowiedzieć o swoim kraju pochodzenia. Metodą integracji dzieci cudzoziemskich i ich rodziców z klasą może być zorganizowanie dni kultury danego kraju w szkole.

---

## Elementy metodyki nauczania języka polskiego dzieci cudzoziemskich

---

1. Skracaj tekst oryginalny, np. do 10 zdań.
  2. Upraszczaj zdania do zdań prostych, zdania złożone podziel na proste.
  3. Dawaj dziecku omawiany na następnej lekcji tekst do przeczytania w domu. Dziecko przed lekcją powinno się z nim zapoznać i sprawdzić nieznanne słowa w słowniku. W ten sposób przygotuje się do lekcji i będzie lepiej zorientowane w tym, o czym jest mowa w klasie.
  4. Metodą nauczania rozumienia tekstu pisanego jest wyszukiwanie słów kluczowych. Zachęcaj, by dziecko znalazło i zakreśliło w tekście słowa mające zasadnicze znaczenie dla jego zrozumienia.
  5. Aby pokazać dziecku fleksyjność języka polskiego, poleć mu znaleźć i zakreślić słowa, które znaczą to samo, ale ich forma w różnych miejscach tekstu jest inna.
  6. Czytaj tekst na głos, by dziecko poznało brzmienie języka.
  7. Oglądaj z dziećmi wspólnie filmy, to bardzo pomocna forma nauki języka.
-

---

8. Używaj podręczników polskich do nauczania początkowego, pomagają one bardzo w nauce języka polskiego jako obcego. Nauczanie początkowe oparte jest na konkrety, dlatego każda strona zawiera bardzo dużo ilustracji, które służą jako pierwszy słowniczek polsko-wietnamski, chiński, gruziński, filipiński, hinduski...

9. Na każdej lekcji powtarzaj słownictwo z poprzedniej lekcji. Jest to tzw. rozgrzewka i powinna być ona pierwszym elementem każdej lekcji.

10. Z uczniem cudzoziemskim wskazane jest pracować metodami nauczania wczesnoszkolnego, nawet z uczniem starszym, ale też w równej mierze metodyką nauczania języków obcych, jak i ćwiczeń z terapii pedagogicznej - reedukacji. Można też wykorzystywać materiały do nauczania dzieci głuchoniemych.

11. W klasie warto powiesić karton, na którym wypisane będą polecenia zobrazowane ilustracjami. Polecenia można wypisać z książki od matematyki np. połącz - i odpowiedni rysunek lub zakreśl - i rysunek, dalej: wklej, otocz pętlą, podkreśl, pokoloruj.

12. Regularnie używaj pomocy wizualnych pomagających w rozumieniu lub utrwalaniu przekazywanego materiału, np. rysuj i ilustruj wypowiedzi w trakcie wyjaśniania nowych zagadnień.

---

# Bibliografia

## Lektury uzupełniające do rozdziału 3

1. Boski P. (2009) *Psychologia akulturacji*, w: P. Boski *Kulturowe ramy zachowań społecznych: podręcznik psychologii międzykulturowej*. Warszawa: PWN, s. 505-564
2. Budyta-Budzyńska (2011) *Adaptacja, integracja, asymilacja – próba ujęcia teoretycznego*, w: (red) Budyta-Budzyńska M. *Integracja czy asymilacja? Polscy imigranci w Islandii*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 44-65
3. Grzymała-Kazłowska A., Łodziński S. (2008) *Problemy integracji imigrantów: koncepcje, badania, polityki*. Warszawa: Wydawnictwa UW z serii Prace Migracyjne
4. Hall E. (2005) *Ukryty wymiar*, Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza, s. 167-208
5. Hall E. (2001) *Poza kulturą*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
6. Hofstede G. (2007) *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Warszawa: PWE, s. 51-248
7. Nisbett R. (2015) *Geografia myślenia*, Sopot: Smak Słowa.

## Lektury uzupełniające do rozdziału 5

1. Barzykowski K., Durlik J. i Grzymała-Moszczyńska H. (2018). *Rola i znaczenie odmienności kulturowej i językowej w procesie diagnozy. Wybrane zagadnienia*, w: (red.) E. Czaplewska, *Logopedia międzykulturowa*, Gdańsk: Harmonia Universalis, s. 176-208
2. Barzykowski K., Grzymała-Moszczyńska H., Dzida D., Grzymała-Moszczyńska J. Kosno M. (2013). *Wybrane zagadnienia diagnozy psychologicznej dzieci i młodzieży w kontekście wielokulturowości oraz wielojęzyczności*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.  
[https://www.researchgate.net/publication/323150931\\_Rola\\_i\\_znaczenie\\_odmienności\\_kulturowej\\_i\\_językowej\\_w\\_procesie\\_diagnozy\\_Wybrane\\_zagadnienia\\_Multicultural\\_and\\_multilingual\\_issues\\_in\\_the\\_diagnostic\\_process](https://www.researchgate.net/publication/323150931_Rola_i_znaczenie_odmienności_kulturowej_i_językowej_w_procesie_diagnozy_Wybrane_zagadnienia_Multicultural_and_multilingual_issues_in_the_diagnostic_process)
3. Butarewicz K., Potoniec K. (2013), *Mentoring rówieśniczy w szkole. Od teorii do praktycznego zastosowania wobec uczniów cudzoziemskich*, Białystok: Fundacja Edukacji i Twórczości

[http://fundacjadialog.pl/wp-content/uploads/2017/03/MENTORING\\_ROWIESNICZY.pdf](http://fundacjadialog.pl/wp-content/uploads/2017/03/MENTORING_ROWIESNICZY.pdf)

4. Grzymała-Moszczyńska H., Grzymała-Moszczyńska J., Durlik J, i Szydłowska P. (2015). *(Nie)łatwe powroty do domu? Funkcjonowanie dzieci i młodzieży powracających z emigracji*. Warszawa: Fundacja Centrum im. prof. Bronisława Geremka  
[https://geremek.pl/assets/files/Powroty/niełatwe\\_powroty\\_raport\\_koncowy.pdf](https://geremek.pl/assets/files/Powroty/niełatwe_powroty_raport_koncowy.pdf)
5. *Inny w polskiej szkole. Poradnik dla nauczycieli pracujących z uczniami cudzoziemskimi*, (2010) Warszawa: Biuro Edukacji Urzędu m.st. Warszawy, Polskie Forum Migracyjne
6. *Ku wielokulturowej szkole w Polsce Pakiet edukacyjny z programem nauczania języka polskiego jako drugiego dla I, II i III etapu kształcenia (w szkołach m.st. Warszawy)* (2010), Warszawa: Biuro Edukacji Urzędu m.st. Warszawy
7. Jurek A. (2015), *Psychologiczne aspekty doświadczeń migracyjnych u dzieci i młodzieży*, w (red): N. Klorek i K. Kubin *Migracja, tożsamość, dojrzewanie. Adaptacja kulturowa dzieci i młodzieży z doświadczeniem migracyjnym*, Warszawa: Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej, s. 27–64
8. Młynarczuk-Sokołowska K., Potoniec K., Szostak-Król K. (red.) (2011), *Przygody Innego. Bajki w edukacji międzykulturowej*, Białystok: Fundacja Uniwersytetu w Białymstoku, Fundacja Edukacji i Twórczości  
[https://www.researchgate.net/publication/319433974\\_PRZYGODY\\_INNEGO\\_BAJKI\\_W\\_EDUKACJI\\_MIEDZYKULTUROWEJ](https://www.researchgate.net/publication/319433974_PRZYGODY_INNEGO_BAJKI_W_EDUKACJI_MIEDZYKULTUROWEJ)
9. Młynarczuk-Sokołowska K., Potoniec K., Szostak-Król K. (red.), (2015) *Przygody Innego. Bajki międzykulturowe na rzecz integracji dzieci cudzoziemskich*, Białystok: Fundacja Uniwersytetu w Białymstoku, Fundacja Dialog
  - a. [https://www.researchgate.net/publication/319434317\\_Przygody\\_Innego\\_Bajki\\_miedzykulturowe\\_na\\_rzecz\\_integracji\\_dzieci\\_cudzoziemskich](https://www.researchgate.net/publication/319434317_Przygody_Innego_Bajki_miedzykulturowe_na_rzecz_integracji_dzieci_cudzoziemskich).
  - b. Film o projekcie Przygody Innego dostępny w serwisie YouTube pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=HPN2R3MnG1c&t=551s>
10. Pamuła-Behreus M., Szymańska M *Metodyka nauczania języka w edukacji szkolnej uczniów z doświadczeniem migracyjnym*  
[https://www.researchgate.net/publication/330140792\\_Metoda\\_JES-PL\\_nauczanie\\_uczniow\\_z\\_doswiadczeniem\\_migracji\\_jezyka\\_edukacji\\_szkolnej\\_Wprowadzenie](https://www.researchgate.net/publication/330140792_Metoda_JES-PL_nauczanie_uczniow_z_doswiadczeniem_migracji_jezyka_edukacji_szkolnej_Wprowadzenie)
11. Popiel A. (2009). *Zorientowana na traumę psychoterapia poznawczo-behawioralna zaburzeń stresowych pourazowych*. „Psychiatria”, 6(4), 124-133.

[https://www.researchgate.net/publication/279786593\\_Zorientowana\\_na\\_traume\\_psychoterapia\\_poznawczo-behawioralna\\_zaburzen\\_stresowych\\_pourazowych\\_Trauma-focused\\_cognitive-behavioural\\_therapies\\_for\\_post-traumatic\\_stress\\_disorder](https://www.researchgate.net/publication/279786593_Zorientowana_na_traume_psychoterapia_poznawczo-behawioralna_zaburzen_stresowych_pourazowych_Trauma-focused_cognitive-behavioural_therapies_for_post-traumatic_stress_disorder)

12. Skatłbania B. (2017) *Dziecko rodziny migracyjnej w systemie oświaty. Materiał informacyjny dla dyrektorów szkół i rad pedagogicznych*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji
13. Smoter K. (2016). *Wspomaganie edukacyjne uczniów przeżywających trudności adaptacyjne związane z różnicami kulturowymi*. „Edukacja Elementarna w Teorii i Praktyce”, 4(42), 51-66.
14. Szydłowska P., Durlik J. (2018). *Psychologiczne aspekty pracy z uczniem z doświadczeniem migracyjnym*. „Postscriptum Polonistyczne”, 2(22), 157-169. <http://www.postscriptum.us.edu.pl/wp-content/uploads/2019/01/Szyd%C5%82owska-Paulina-Durlik-Joanna.pdf>  
<https://czasopisma.ignatianum.edu.pl/eetp/article/view/667/786>
15. Weigl B. (2008), *Stereotypy i uprzedzenia etniczne dzieci i młodzieży – istota zjawiska i przestanki*, w: (red.) K. Biątek, T. Halik, A. Marek, R. Szuchta, B. Weigl, Warszawa: Edukacja przeciw dyskryminacji.

## Przydatne strony

1. Bezpłatna i dostępna online publikacja, która rozwija i bardziej wyczerpująco omawia wiele wątków dotyczących wielokulturowości i wielojęzyczności w kontekście diagnozy psychologicznej. Co ważne, w publikacji można znaleźć wyczerpujący i bogaty spis opracowań i materiałów pogłębiających tematykę wielokulturowości: [http://goodpracticeroma.ppa.coe.int/sites/default/files/wybrane\\_zagadnienia\\_diagnozy\\_psychologicznej\\_dzieci\\_i\\_mlodziemy\\_w\\_kontekście\\_wielokulturowosci\\_oraz\\_wielojezycznosci.pdf](http://goodpracticeroma.ppa.coe.int/sites/default/files/wybrane_zagadnienia_diagnozy_psychologicznej_dzieci_i_mlodziemy_w_kontekście_wielokulturowosci_oraz_wielojezycznosci.pdf)
2. Strona Ośrodka Rozwoju Edukacji poświęcona wielokulturowości w szkole z bogatą bazą tekstów i materiałów dostępnych online: <https://www.ore.edu.pl/2015/03/wielokulturowosc-w-szkole-uczen-cudzoziemski/>
3. Projekt integracji uczniów - „Caerdydd — Warsaw Integracja Projekt”: <http://www.comenius.org.pl/galeria-projektow/pps-regio-wiu/caerdydd-warsaw-integracja-projekt.html>
4. Dziecko migranckie w naszej klasie: [http://biblioteka.womczest.edu.pl/images/stories/webowa\\_biblioteka/przedszkole/dziecko\\_migranckie\\_w\\_naszej\\_klasie.pdf](http://biblioteka.womczest.edu.pl/images/stories/webowa_biblioteka/przedszkole/dziecko_migranckie_w_naszej_klasie.pdf)



5. Ośrodek Rozwoju Edukacji– zakładka uczeń ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi - wielokulturowość w szkole/uczeń cudzoziemski, [www.ore.edu.pl](http://www.ore.edu.pl)
6. Biuro Edukacji m.st. Warszawy, Pakiet powitalny dla uczniów i rodziców, Warszawa 2011: [http://edukacja.warszawa.pl/sites/edukacja/files/stro-na/4316/attachments/pakiet\\_powitalny\\_-\\_wersja\\_polska\\_gimnazjum.pdf](http://edukacja.warszawa.pl/sites/edukacja/files/stro-na/4316/attachments/pakiet_powitalny_-_wersja_polska_gimnazjum.pdf)

## Akty prawne

1. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2020 poz. 35),
2. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 kwietnia 2019 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców (Dz.U. 2019 poz. 782),
3. ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz.U. 2019 poz. 1598),
4. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2019 poz.),
5. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1507),
6. Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz.U. 2020 poz. 111),
7. Ustawa z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowaniu dzieci (Dz.U. 2019 poz. 2407),
8. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2019 poz. 1666),
9. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2019 poz. 1148 ze zm.)
10. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 września 2016 r. w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi oraz osób będących obywatelami polskimi, które pobierały naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw (Dz.U. 2016 poz. 1453 ze zm.)







ISBN 978-83-64225-17-8



9 788364 225178

