

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНОСТРАНЦЕВ В КРУПНОЙ ГОРОДСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ

– презентация результатов исследования и практические рекомендации

Познань, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

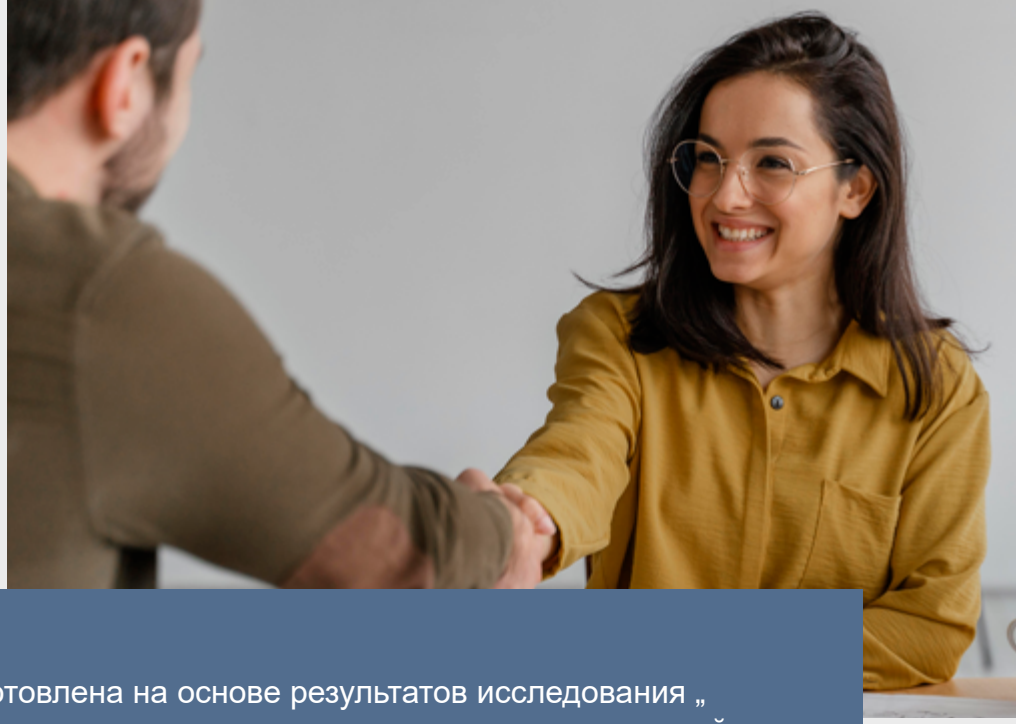
04 Предпосылки, цели, участники

06 Важные определения

07 Стратегии адаптации Экономических мигрантов Из украины к условиям Локального рынка труда Познаньской агломерации во Время пандемии Covid-19

18 Ресурсы – каким капиталом Располагают иностранцы?

25 Рекомендации



Брошюра была подготовлена на основе результатов исследования „ Влияние пандемии на ситуацию иностранцев на рынке труда крупной городской агломерации”, реализованного Центром профессиональной ориентации для молодёжи и Университетом им. Адама Мицкевича в Познани. Она адресована иностранцам, организациям и неформальным группам, объединяющим иностранцев или действующим от их имени, предпринимателям, а также государственным учреждениям, включая органы местного самоуправления и вспомогательные подразделения (например, районные советы).

Искренне благодарим за вдохновение и участие участников наших интервью – граждан Украины, работающих в Познаньской агломерации, интервьюеров, а также профессора Гульдану Осмонкулову, профессора Павла Хурского, директора Богну Фронщак и представителей иностранцев, проживающих в Познани – доктора Олену Ковалевску, Татьяну Репужинскую и Максата Тургуналиева.

ПРЕДПОСЫЛКИ, ЦЕЛИ, УЧАСТНИКИ

Проект „Влияние пандемии на ситуацию иностранцев на рынке труда крупной городской агломерации” был реализован в сотрудничестве с Университетом им. Адама Мицкевича в Познани в период с декабря 2020 г. по июнь 2021 г. Одной из главных предпосылок исследования стали качественные и структурные изменения, происходящие на рынке труда Познаньской агломерации, в том числе в результате пандемии COVID-19.

В последние годы местным работодателям всё сложнее находить польских работников, поэтому с целью заполнения вакансий они начали активно искать кандидатов среди иммигрантов. За короткий период времени Великопольское воеводство стало одним из лидеров по трудоустройству иностранцев, среди которых наибольшую группу в настоящее время составляют граждане Украины. Вспышка глобальной пандемии COVID-19 способствовала тому, что ситуация на рынке труда стала нестабильной и трудно прогнозируемой даже в краткосрочной перспективе. Предприятия в некоторых отраслях начали сокращать, приостанавливать или даже закрывать свою деятельность. Последствия пандемии отразились на ситуации не только отечественных, но и иностранных работников, в результате чего их пребывание и трудоустройство в агломерации оказались под угрозой.

В данном исследовании мы сосредоточились прежде всего на выявлении адаптационных стратегий, которые граждане Украины применяют в процессе функционирования на рынке труда, а также на определении ресурсов, которые они используют для этого.

Нашей целью был поиск ответы на следующие вопросы:

1. Какие стратегии адаптации к рынку труда Познаньской агломерации применяют экономические мигранты из Украины в условиях пандемии COVID-19?
2. Каким капиталом (ресурсами) располагают экономические мигранты из Украины? Как они создают, используют и взаимно преобразуют (трансформируют) эти капиталы в процессе реализации своих стратегий адаптации к рынку труда?

На основе интервью с гражданами Украины, легально работающими или ищущими работу в Познаньской агломерации, мы определили их текущие и будущие профессиональные цели, а также выявили ресурсы, которыми они располагают. На этой основе, нам удалось определить восемь типов стратегий адаптации к рынку труда.



Автор: Aleksandra Krawczyk, студия SketchMovie

ВАЖНЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Под **стратегией адаптации мигранта к рынку труда** мы понимаем более или менее сложный и осознанный план действий, направленный на реализацию и достижение определённых целей путём использования собственных капиталов с учётом ожиданий работодателей, а также возможностей и ограничений (факторов, облегчающих или ограничивающих вход и функционирование) на рынке труда Познаньской агломерации.



Капиталы мигрантов - это, в нашем понимании, ресурсы, которыми они располагают на рынке труда Познаньской агломерации. Можно выделить:

- **символический капитал** – место мигранта в социальной структуре страны проживания;
- **экономический капитал** – материальные ресурсы, находящиеся в собственности или в распоряжении мигранта;
- **культурный капитал** – знания и умения мигранта;
- **социальный капитал** – сеть контактов мигранта.

Капитал мигранта конвертируется, т.е. один вид (форма) капитала (ресурса) преобразуется в другой, скажем, экономический капитал (например, заработанные деньги) преобразуется в культурный капитал (например, оплата профессиональных курсов и получение новой квалификации в стране проживания)[1].

1 Подробное описание конвертации капиталов доступно в статье, доступной на польском языке на сайте Центра профессиональной ориентации для молодёжи: [https://www.cdzdm.pl/PL-H5/aktualnosci/2450/wplyw-pandemii-na-zatrudnienie-cudzoziemcow-na-terenie-duzej-aglomeracji-miejskiej.html].



СТРАТЕГИИ АДАПТАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МИГРАНТОВ ИЗ УКРАИНЫ К УСЛОВИЯМ ЛОКАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА ПОЗНАНЬСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ COVID-19

1. УПОРНЫЙ ПОДЪЁМ

ЦЕЛИ:	РЕСУРСЫ:
• профессиональное развитие, • личностный рост, • общее улучшение качества жизни.	• настойчивость в достижении профессиональных целей, • подробный план действий, • высокий уровень профессиональной компетентности, • хорошее знание польского языка.

История Игоря [2]

Игорь приехал в Польшу 12 лет назад, чтобы продолжить обучение в университете. Получил сначала степень магистра, а затем доктора наук в Польше. В настоящее время работает в университете в качестве преподавателя и сотрудника отдела по международным связям. Респондент с энтузиазмом относится к своей работе, уделяет ей много времени и старается предпринимать различные инициативы, направленные как на развитие университета, так и на свой собственный рост. Игорь глубоко идентифицирует себя со своим рабочим местом и старается сделать всё возможное, чтобы позиция университета, в котором он работает, была как можно более высокой.

Игорь считает, что начало пандемии положительно отразилось как на его способности достигать своих профессиональных целей, так и на улучшении материального положения. Во время пандемии Игорь может сосредоточиться на разработке проектов и планировании стратегий профессионального развития. Наиболее серьёзным последствием пандемии для него стало ограничение социальных контактов с коллегами и ограничение свободы передвижения. Для респондента ситуация, связанная с пандемией, не представляет собой угрозу, а скорее даёт возможность сосредоточиться на собственном профессиональном развитии.

2 Здесь и далее имена респондентов изменены.



Приобретение собственного жилья способствовало повышению чувства уверенности в себе.

Дисциплина, независимость и творческий подход привели к тому, что работодатель оценил их по достоинству, повысил в должности и увеличил зарплату.

Владение иностранными языками помогло найти нынешнюю работу (отдел по международным связям).

(…) постепенно начинаю выстраивать видение будущего, например, развивать себя, что-то делать, например, через 2 года или 5 лет. Поменять место работы на более высокую ступень в иерархии.

История Даниэлы

Даниэла приехала в Польшу вместе с ребёнком 2,5 года назад. Она присоединилась к своему мужу, который уже работал в Польше. Цель Даниэлы очень конкретна: добиться более высокого качества жизни (понимаемого как улучшение материального благосостояния).

Основным элементом стратегии является повышение профессиональной квалификации, что, в свою очередь, призвано помочь в открытии собственного бизнеса. Реализация данной стратегии требует вложения финансовых средств, которые, по мнению респондентки, окупятся и принесут ожидаемую отдачу в будущем.

До пандемии Даниэла успешно реализовала свою стратегию (посещала курсы, добилась более высоких доходов). Начало пандемии COVID-19 нарушило её планы (уменьшение числа клиентов, снижение доходов). Дальнейшие шаги (смена работы, открытие собственного бизнеса) были отложены на неопределённое время. Даниэла считает, что шансы на реализацию её проекта составляют „50/50”.

Благодаря повышению квалификации растут цены на предлагаемые услуги и увеличивается количество клиентов. Соответственно, увеличивается заработок, а также повышается самооценка в кругу коллег.

Поддержка украинских знакомых в уходе за ребёнком дает возможность ходить на работу и зарабатывать деньги.

Заработанные и сэкономленные деньги должны позволить в будущем открыть свой собственный бизнес.



2. ЗОЛОТАЯ ЛИХОРАДКА

ЦЕЛИ:

- зарабатывание денег,
- накопление экономического капитала,
- более высокое качество жизни,
- реалистичные краткосрочные или среднесрочные профессиональные цели.

РЕСУРСЫ:

- рост заработной платы,
- инвестирование в повышение квалификации с целью достижения более высокого заработка в будущем,
- социальные контакты (в основном с украинцами);
- финансовые средства, перечисляемые в Украину.

(…) вложила деньги в себя, я училась, я хотела зарабатывать больше, двигаться дальше. (…) нужно инвестировать в себя, ездить, учиться (…). Каждый раз, когда ты едешь на курс, проходишь дополнительное обучение, повышаешь цену на свои услуги, ты развиваешься как мастер.

3. ПУСТИТЬ КОРНИ

История Нины

Нина приехала в Польшу со своей семьёй 5 лет назад. Она хотела добиться стабильной жизни и иметь перспективы для себя и своей семьи. Со временем её планы стали более конкретными.

Главным элементом стратегии Нины является „укоренение” в большом городе. Нина считает Познань хорошим местом для жизни, способствующим достижению жизненной стабильности в различных областях.

До начала пандемии Нина достигла своей главной цели. Однако состояние „укоренённости” было разрушено последствиями пандемии COVID-19 (меньше работы, снижение доходов, ограничение возможностей реализации планов касающихся получения образования).

Нина демонстрирует решимость развиваться, готовность увеличивать свои ресурсы, но поворотный момент - начало пандемии - оказался фактором, существенно ограничивающим её возможности.



(…) пустила корни (…) Это была обычная жизнь. На мой взгляд, именно такая, какой она и должна была быть. Во время эпидемии, с самого начала, с марта многие фирмы закрылись. Работы стало меньше, зарплата тоже снизилась, ухудшилось материальное состояние в 2020 году.

ЦЕЛИ:

- жизненная стабильность и экономическая безопасность (важны перспективы для семьи)
- ассимиляция в обществе страны проживания (Польша воспринимается как хорошее место для жизни).

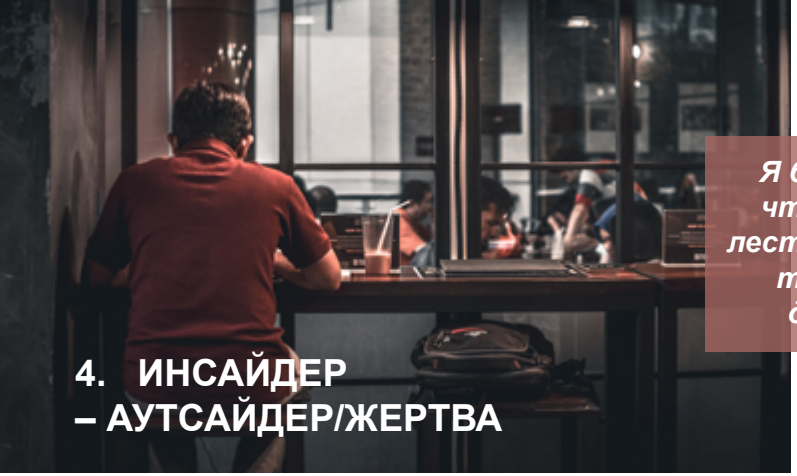
РЕСУРСЫ:

- хорошее знание польского языка,
- полученные в стране проживания диплом об окончании учебного заведения и сертификаты, подтверждающие рофессиональные компетенции.

Наличие карты резидента и вытекающие из этого привилегии: чувство уверенности относительно гарантированного временного пребывания, продвижение в рамках социальной иерархии и доступ к социальному пособию 500+.

Использование контактов с семьёй и друзьями из Украины, одновременно поиск клиентов на клининговые услуги в Польше.

Поддержка и мнение окружающих укрепляют самооценку. Финансовые трудности способствуют развитию находчивости и бережливости.



4. ИНСАЙДЕР – АУТСАЙДЕР/ЖЕРТВА

Я бы хотела добиться большего уважения, чтобы продвинуться дальше по карьерной лестнице. В самой пекарне требуется упорный труд, и нужно показать, что ты можешь делать это намного лучше, чем другие.

ЦЕЛИ:

- индивидуальная борьба за свои права на рынке труда (вызванная убеждением, что мигранты находятся в невыгодном положении на рынке труда и подвержены „мягкой” дискриминации).

РЕСУРСЫ (дефицит):

- отсутствие или незначительные социальные контакты с поляками.

Акцентирование внимания на социальных различиях между поляками и мигрантами снижает как социальный статус и доверие в отношениях с окружающими, так и чувство собственной безопасности.

Незнание польского языка влияет на отсутствие или ограниченные отношения с коллегами по работе и ощущение, что поляки „смотрят свысока”.

Мотивация к работе, точность, трудолюбие, скорость выполнения поручений, обязательность помогают сохранить работу и улучшить отношения с коллегами.

История Натальи

Наталья приехала в Польшу, чтобы присоединиться к своему мужу, который уже здесь работал. Её цель – дать дочери хорошее образование. Наталья работает ниже своей квалификации. Её профессиональные устремления невысоки. Она не очень хорошо говорит по-польски, но считает, что общение на польском языке полезно для отношений на рабочем месте.

Наталья испытывает на себе неравное обращение (меньшая зарплата мужа, грубость, невежество, дистанция в отношениях с коллегами). Ощущение дискриминации усилилось в результате длительных административных разбирательств, связанных с выдачей разрешения на проживание в Польше. Однако ситуация не является „черно-белой”. Наталья также получила значительную поддержку от своего руководителя (предложение жилья, помощь в поиске квартиры, помощь в устройстве дочери в школу).

Респондентка пытается преодолеть неравенство и улучшить своё положение, доказывая окружающим, что она „ценный” сотрудник. Однако пандемия вызвала значительную нестабильность рабочих мест.



5. В ОЖИДАНИИ СОЛНЦА (ЗАСТОЙ)

ЦЕЛИ:

- принять то, что приносит судьба (сильная зависимость от внешних обстоятельств, установка: „от меня ничего не зависит”),
- жить сегодняшним днём.

РЕСУРСЫ (дефицит):

- отсутствие или ограниченная образовательная активность,
- кажущаяся стабилизация.

Я могу описать это так: что-то постоянно беспокоит меня. Кстати, что-то вроде опасности. С этим трудно жить каждый день.
(…)
Например, ребята из моего техникума, где я учился. Когда я служил в армии, я тоже встретил много хороших людей. Я также хотел бы привезти их [сюда].

5. В ОЖИДАНИИ СОЛНЦА (ЗАСТОЙ)

Сеть профессиональных контактов дает ощущение стабильности в работе и помогает овладеть новыми профессиональными навыками.

Укрепление контактов со знакомыми из Украины.

Чувство неопределённости, связанное с пандемией COVID-19, не способствует активным действиям, направленным на преодоление трудностей, а скорее поддерживает пассивность в повседневной жизни.



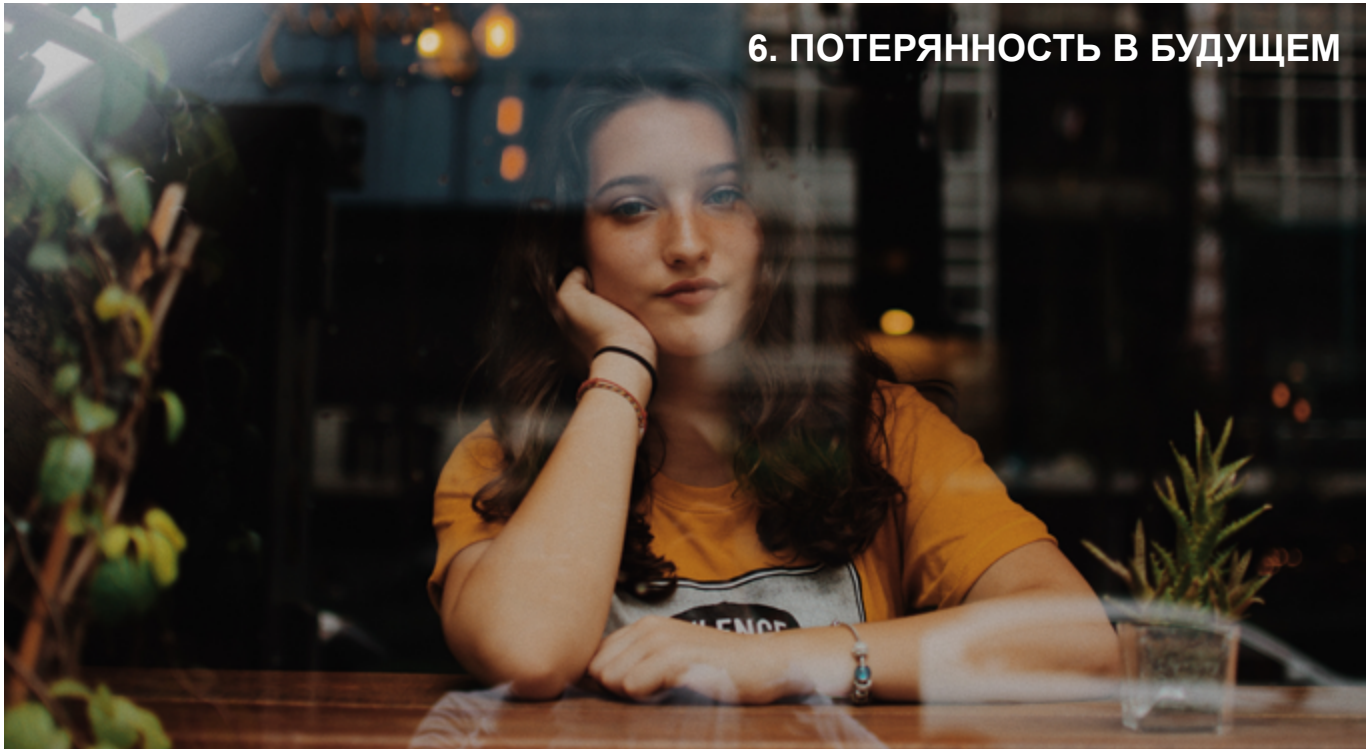
История Александра

Александр приехал в Польшу в поисках работы. Он работал в разных городах Польши. Когда, наконец, устроил свою жизнь и переехал в Познань, пригласил в Польшу свою семью и брата. В настоящее время респондент работает в строительной компании, где также работают несколько его друзей из Украины.

Основным ресурсом Александра является опыт работы, который он приобрел после приезда в Польшу, а также знания и навыки, полученные им на предыдущей работе (научился управлять штукатурной машиной). Александр самостоятельно выучил польский язык. Благодаря знанию языка, он быстро получил повышение на своей первой работе.

Александр планирует в будущем переехать на постоянное место жительства в Польшу. Его главная цель - профессиональное развитие (подчёркивает, что не хочет до конца жизни заниматься физическим трудом). Респондент также думает об открытии собственного бизнеса и приглашении своих украинских друзей в Польшу. Однако цели в отношении профессионального развития не конкретизированы, и поэтому он не предпринимает конкретных шагов для их достижения.

Александр ощущает влияние пандемии на работу государственных учреждений (например, длинные очереди), а также на строительную отрасль (задержки в поставках материалов, вызывающие простои, отсутствие премий за дополнительную работу), что заставляет его чувствовать себя неуверенно.



6. ПОТЕРЯННОСТЬ В БУДУЩЕМ

История Анны

Анна приехала в Польшу, чтобы получить высшее образование. Она трижды поступала в университет, но каждый раз бросала учебу. Несмотря на свой юный возраст, Анна старается принимать правильные решения. Однако они непродуманные и чреваты ошибками из-за отсутствия жизненного опыта и растерянности. Когда летом 2020 года респондентка возобновила работу в ресторане, она решила поменять свою квартиру на более дорогую, не предполагая, что осенью ресторан, в котором она работает, снова закроется.

Закрытие ресторана побудило Анну заняться альтернативной деятельностью – предоставлением маникюрных услуг. Новая работа приносит доход (что свидетельствует о находчивости респондентки, её способности справляться с финансовыми трудностями), но выбор отрасли вызывает сомнения (косметическая промышленность, как и сфера общественного питания, сильно страдает от последствий пандемии; бизнес ведётся нелегально: Анна не знает о налогах, услуги предоставляются с нарушением санитарных ограничений для косметической промышленности).

Имея худшее финансовое положение, Анна поступила на платное обучение (в области с весьма неопределённым будущим - туризм и оздоровление).

6. ПОТЕРЯННОСТЬ В БУДУЩЕМ

ЦЕЛИ:

- отсутствие конкретного видения своей карьеры,
- нереалистичные или меняющиеся карьерные планы,
- принятие решений, которые обречены на провал,
- игнорирование последствий или побочных эффектов своего выбора.

РЕСУРСЫ (дефицит):

- квалификации и навыки, не соответствующие профессиональным целям,
- отсутствие экономической безопасности.

Поддержка со стороны других людей позволяет преодолеть страх, заставляет мыслить позитивно, повышает чувство уверенности в будущем и мотивирует.

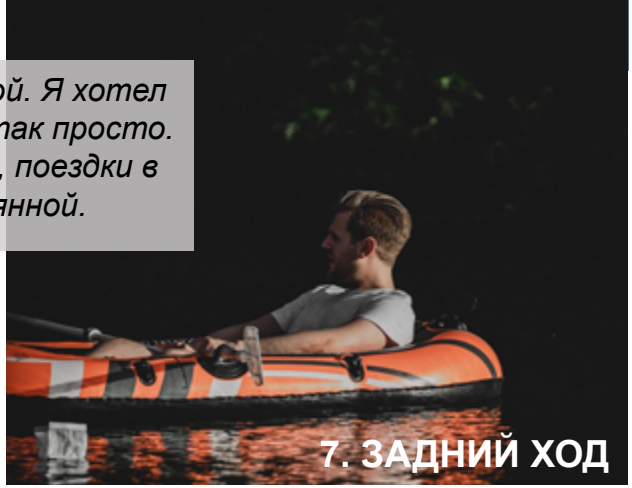
Более просторная и удобная квартира позволяет выделить место для предоставления услуг маникюра и иметь дополнительный заработок.

Отношения с начальством и с коллегами влияют на мотивацию к работе.

(…) Летом [2020 года] я переехала в новую квартиру, которая больше и дороже. Она находится в центре Познани и стоит дороже, но мы не ожидали, что повторится та же ситуация, что и в марте [2020 года]. Теперь нам трудно платить за неё. (…).

Поэтому сейчас я делаю это [маникюрные услуги] исключительно на дому. Когда ты принимаешь клиентов у себя дома, там всегда должно быть чисто, это означает, что у меня должны быть дезинфицирующие средства, средства для мытья полов, для пыли и т.д.

Я всегда считал свою нынешнюю работу временной. Я хотел поступить в университет [в Познани]. Но это не так просто. Нужно оплачивать проживание, бытовые расходы, поездки в Украину. Так временная работа стала постоянной.



7. ЗАДНИЙ ХОД

ЦЕЛИ:

- „плыть по течению”,
- сознательная деградация социального и профессионального статуса.

РЕСУРСЫ (дефицит):

- работа ниже уровня квалификации,
- отсутствие профессионального развития.

История Василия

Василий знает, что его техническая квалификация стоит больше, чем степень магистра. Он хотел бы получить высшее образование в Польше, но осознает, что ему трудно „выделиться” на рынке труда из группы польских выпускников. Хотя застой в профессиональной карьере Василия продолжается уже несколько лет, он убежден, что никогда не отказывался от стремления к развитию.

Невозможность реализовать планы, касающиеся профессионального развития (получение высшего образования в Польше, поиск высокооплачиваемой работы, соответствующей квалификации), заметна наряду с широким кругом друзей и родственников, сослуживцев, а также многочисленными знакомствами с людьми, обладающими достаточно высоким социальным статусом.

Василий обладает высоким уровнем „мягких” компетенций. В Украине получил высшее юридическое образование, а также имеет профессионально-техническую специальность. Он осознает свои собственные ресурсы и имеет высокую самооценку. Василий убежден, что его профессиональная квалификация позволит ему найти лучшую работу, но сомневается в возможности и в целесообразности поступления в высшее учебное заведение.

Ситуации, возникающие в Польше на каждом этапе его истории, заставляют его выбирать один вид капитала вместо другого. Хотя респондент является образованным и амбициозным человеком, он рационально оценивает ситуацию и соглашается выполнять работу ниже квалификации, чтобы обеспечить себе и своей семье достойные условия жизни, отодвигая мечты о саморазвитии на второй план.

Деградация с руководящей должности на должность водителя с целью более высокого заработка.

Жизненный прагматизм и умение трезво мыслить способны (по крайней мере, на время) компенсировать более низкий социально-профессиональный статус.

Обширная сеть контактов не способствовала социально-профессиональному продвижению.

8. БЕЗ СЮРПРИЗОВ



ЦЕЛИ:
- никаких особых ожиданий или стремлений,
- работа на должности, соответствующей образованию и опыту работы,
- экономическая безопасность.

РЕСУРСЫ (дефицит):
- замкнутость в „собственном” мире.

История Ивана

Иван приехал в Познань, чтобы найти работу и улучшить финансовое положение своей семьи. Он имеет профессионально-техническое образование и работает в отрасли, соответствующей его квалификации. У него нет планов, касающихся дальнейшего профессионального развития.

Иван доволен своей нынешней работой и уровнем вознаграждения. Перед началом работы в Польше он получил базовые языковые навыки.

Респондент не возлагает больших надежд на будущее. У него нет высоких карьерных ожиданий. Его устраивают социальные бонусы, предлагаемые работодателем (например, праздничная премия).

Большое значение, имеют социальные льготы, предлагаемые работодателем и государством.

Знание польского языка позволило получить работу. Улучшение языковых навыков направлено на повышение гарантии трудоустройства.

Покупка квартиры как возможность улучшить своё благосостояние.

У нас нет возможности продвигаться по карьерной лестнице. Сам понимаешь, что украинец не зайдёт далеко. Оператор производственной линии - и другой карьеры нет.

Я бы хотел лучше знать польский язык. Если ты хорошо говоришь по-польски, ты сможешь найти лучшую работу. (...) В Познани есть курсы польского языка для иностранцев.

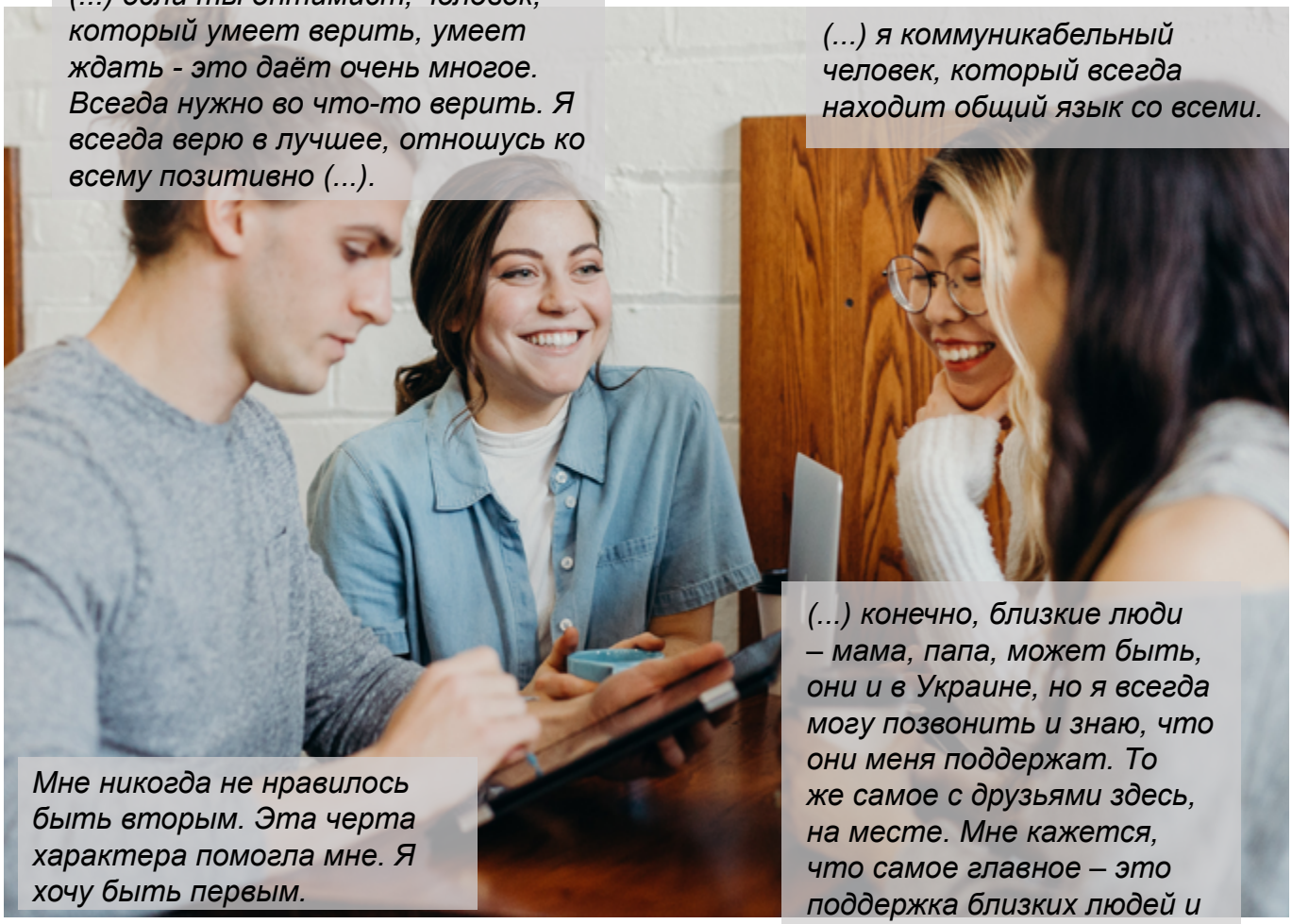
Если у поляков есть своя квартира, это лучше для них. [Они получают] 500 злотых и экономят.

РЕСУРСЫ – КАКИМ КАПИТАЛОМ РАСПОЛАГАЮТ ИНОСТРАНЦЫ?

ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ ИНОСТРАНЦЕВ

(...) если ты оптимист, человек, который умеет верить, умеет ждать - это даёт очень многое. Всегда нужно во что-то верить. Я всегда верю в лучшее, отношусь ко всему позитивно (...).

(...) я коммуникабельный человек, который всегда находит общий язык со всеми.



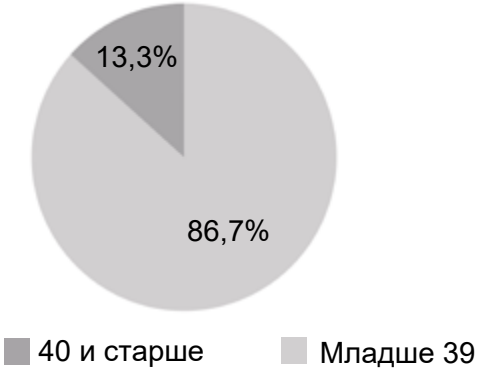
Мне никогда не нравилось быть вторым. Эта черта характера помогла мне. Я хочу быть первым.

(...) конечно, близкие люди – мама, папа, может быть, они и в Украине, но я всегда могу позвонить и знаю, что они меня поддержат. То же самое с друзьями здесь, на месте. Мне кажется, что самое главное – это поддержка близких людей и общение с ними.

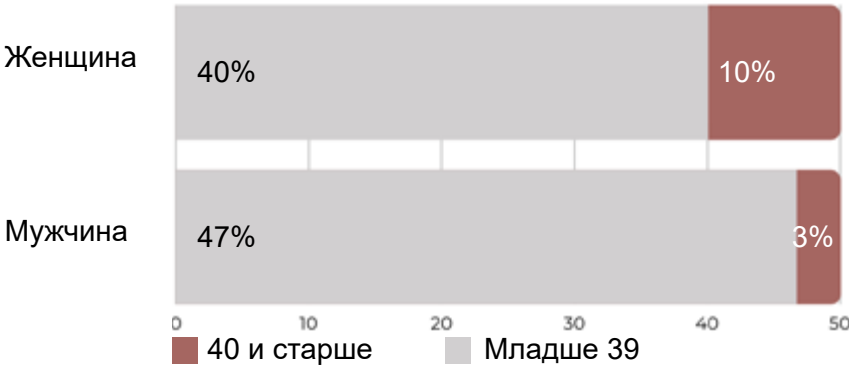
Данные для анализа были собраны в ходе углублённых индивидуальных интервью. В общей сложности в исследовании приняло участие 30 респондентов. Участники исследования были отобраны с учётом их возраста, пола, образования и сектора экономики (отрасли), в котором они работают. Структура выборки в каждой категории, за исключением пола, отражает структуру мигрантов в Познаньской агломерации, установленную на основе имеющихся статистических данных.

СТРУКТУРА ВЫБОРКИ

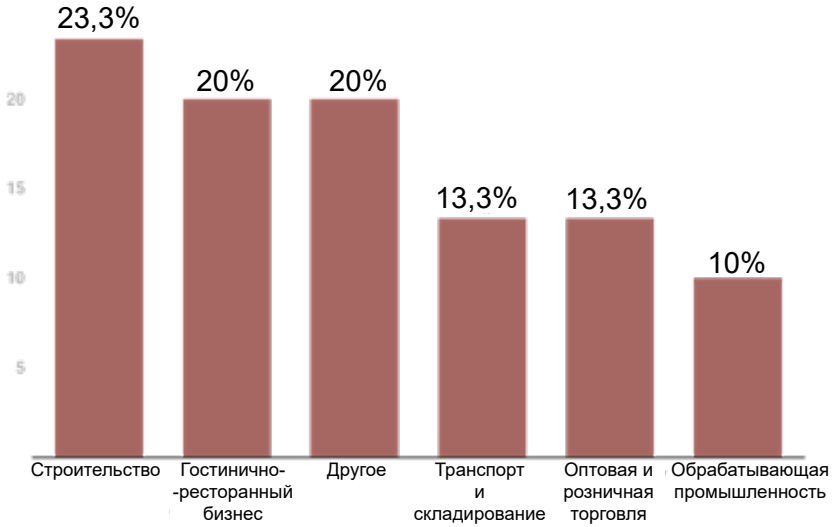
ВОЗРАСТ



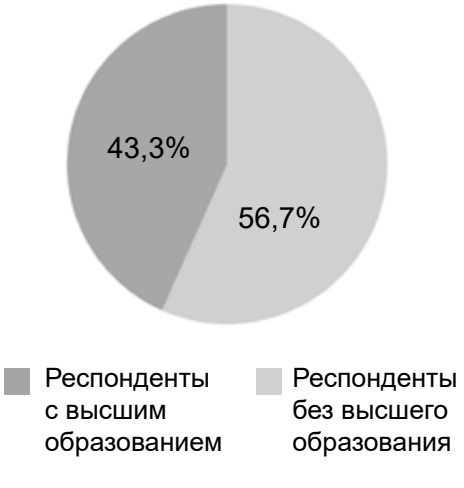
ВОЗРАСТ/ПОЛ



СЕКТОР ЭКОНОМИКИ



ОБРАЗОВАНИЕ



Участвующие в исследовании мигранты из Украины, проживающие в Познаньской агломерации, – это, в основном, респонденты в возрасте до 40 лет, часто „молодые семьи", приезжающие сюда в поисках перспектив профессионального развития и лучшего будущего для своих детей. Характерными чертами наших респондентов являются: относительно высокий уровень образования, смелость, решительность, мотивация к работе и обучению, находчивость, трудолюбие. Они амбициозны и с надеждой смотрят в будущее, ищут стабильности в жизни и в работе, а не случайных заработков. В большинстве своём наши респонденты хотят обосноваться в агломерации и стремятся к тому, чтобы к ним относились как к людям, которые останутся здесь на долгое время и внесут свой вклад в развитие местного сообщества.

РЕСУРСЫ МИГРАНТОВ КАК ПОТЕНЦИАЛ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Ниже представляем перечень ресурсов, используемых нашими респондентами на рынке труда Познаньской агломерации. Для предприятий и учреждений, сотрудничающих с иностранцами, а прежде всего для работодателей, данный перечень является ценным источником знаний о потенциале, который необходимо развивать. Как показали результаты наших исследований, благодаря трудоустройству иностранцев, фирмы получают новые возможности для развития: например, наличие в команде сотрудника, владеющего русским или украинским языком – это шанс установить контакт с новыми зарубежными партнёрами.



СИМВОЛИЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

ПОЛОЖЕНИЕ В ФОРМАЛЬНОЙ ИЕРАРХИИ:

- форма занятости: трудовой договор, гражданско-правовой договор, фрилансер, самозанятость,
- полный или неполный рабочий день,
- положение в иерархии сотрудников, повышение или понижение в должности.

СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС:

- восприятие собственного социально-экономического статуса по сравнению с поляками, украинцами, проживающими в Польше или Украине, а также по сравнению с предыдущим статусом в Польше или в Украине,
- общий потенциал человека в глазах других людей (мнение работодателя, коллег, семьи).

САМООЦЕНКА:

- самооценка себя как работника, оценка собственных способностей, навыков и квалификации,
- чувство независимости, комфорта, стабильности, правильного поведения.

ЧУВСТВО БЕЗОПАСНОСТИ:

- в отношении проживания (правовое основание пребывания в Польше: виза, вид на жительство (временный или постоянный, Карта поляка),
- экономическая безопасность (экономическая самодостаточность человека или семьи, стабильная занятость),
- социальная безопасность (например, доступ к детскому саду для детей),
- в отношении здоровья (доступность медицинского обслуживания, страх перед заражением COVID-19).

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

РАБОТА:

- занятость в зависимости от удовлетворенности заработком (например, лучше или хуже оплачиваемая работа, разное количество отработанных часов в зависимости от условий труда, например, ограничения, введённые в связи с пандемией, дополнительная занятость).

ФИНАНСЫ:

- заработная плата,
- прочее: банковский кредит, сбережения, пожертвования, социальные выплаты (например, 500+).

ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЬНЫЕ БЛАГА:

- жильё, предоставляемое работодателем,
- арендованное жильё,
- собственное жильё,
- оснащение жилья,
- служебный автомобиль в распоряжении работника,
- собственный автомобиль,
- рабочее оборудование: компьютер, доступ к интернету, материалы и инструменты.

ВРЕМЯ:

- время, потраченное на работу,
- наличие и количество свободного времени, способы проведения досуга,
- время, потраченное на создание одного вида капитала ценой другого.

КУЛЬТУРНЫЙ КАПИТАЛ

ЗНАНИЕ КУЛЬТУРЫ:

- польской (знание ценностей, норм, моделей поведения, например, на рабочем месте, владение польским языком, знание населённых пунктов, социальной и культурной инфраструктуры),
- украинской (в данном профессиональном контексте, включая знание украинского и русского языков),
- знание других иностранных языков.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ:

- школьный и университетский дипломы,
- дипломы об окончании профессиональных курсов,
- другие дипломы и сертификаты,
- специфические умения,
- профессиональный опыт,
- отраслевые и профессиональные знания.

МЯГКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ:

- мотивация,
- решимость,
- самоорганизация,
- самоконтроль,
- стрессоустойчивость,
- находчивость,
- коммуникативные навыки,
- смелость и др.

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ

СЕМЬЯ:

- близкие родственники (супруг/супруга, партнёр, родители, братья и сёстры),
- родственники в Польше.

ДРУЗЬЯ:

- близкие друзья в Украине,
- близкие друзья в Польше и других странах.

ЗНАКОМЫЕ:

- знакомые-поляки с работы,
- знакомые-украинцы с работы или с курсов польского языка,
- случайные знакомые, например, клиенты, арендодатели, соседи по квартире.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ:

- работодатели,
- коллеги на разных уровнях профессиональной иерархии.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА:

- учителя в Польше, психологи, наставники среди коллег по работе.



РЕКОМЕНДАЦИИ

СЕТЬ УЧРЕЖДЕНИЙ – КОМПЛЕКСНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В СФЕРЕ ОКАЗАНИЯ ПОДДЕРЖКИ ИНОСТРАНЦАМ

Результаты нашего исследования, а также продолжающиеся дискуссии между представителями иммигрантов и учреждений Познаньской агломерации показывают, что только привлечение широкой группы представителей политической, социальной и экономической жизни к сотрудничеству в сфере оказания поддержки иностранцам создаст условия для их беспрепятственной адаптации на рынке труда.

На территории Познаньской агломерации функционирует сеть организаций, занимающихся оказанием помощи иностранцам. Среди них наиболее важными являются следующие:

• отдел по работе с иностранцами Великопольского воеводского управления в Познани - место, где мигрант решает основные формальные вопросы, связанные с проживанием и трудоустройством, а также может получить необходимую информацию,
• отдел по гражданским делам муниципалитета города Познань – здесь иностранные граждане регистрируются и получают номер PESEL,
• центр занятости в Познани - оказывает информационную поддержку, публикуя информацию на своём сайте и при личном визите в стенах учреждения,
• неправительственные организации. Некоторые из них оказывают юридическую помощь, другие помогают в изучении польского языка, третьи – в поиске работы.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ – НАПРАВЛЕНИЯ КОМПЛЕКСНОЙ ПОДДЕРЖКИ ИНОСТРАНЦЕВ

Иностранцы в Познаньской агломерации – это не только новая рабочая сила и возможности для работодателей. Это также люди, которым уже на начальном этапе нужны хорошие условия жизни, ясная правовая ситуация, социальные контакты и профессиональная помощь в развитии карьеры.

Ниже представляем рекомендации, подкреплённые результатами нашего исследования, касающиеся того, кто и как может управлять ресурсами мигрантов, проживающих в Познаньской агломерации, а также оказывать им поддержку. Все идеи мы объединили в несколько ключевых областей, которые отражают наиболее важные аспекты функционирования иммигрантов на рынке труда агломерации. Кроме того, предлагаемые рекомендации содержат подсказки, как иностранцы могут лучше использовать свои ресурсы и как могут восполнить их нехватку, чтобы лучше функционировать на локальном рынке труда.



НАПРАВЛЕНИЕ 1. ПОДДЕРЖКА (ДЛЯ И СО СТОРОНЫ) РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Наша начальница верит, что я смогу это сделать. Она влияет на меня так, что мне хочется работать ещё больше, стремиться к цели, давать советы сотрудникам и что можно изменить на работе, как улучшить рабочее место и т.д. И я рада, что начальница учитывает моё мнение.

Как только я приехал, работодатель дал мне всё. Машина, рабочая одежда, инструменты. Я приехал с голыми руками. Я должен поблагодарить своего шефа за всё.

[Начальник] относится ко мне как отец. Он всегда спрашивает, как я себя чувствую, всё ли в порядке, как мне работается. Он поможет в любой жизненной ситуации, когда мне нужна помощь.



В большинстве случаев цель приезда участников исследования – это трудоустройство в Польше. Основным контактным лицом в новой стране проживания является работодатель. Следует отметить, что ни в одном из интервью не упоминалось, что респонденты получают поддержку со стороны государственных служащих, неправительственных организаций и т.д. Респонденты также не формулировали подобных ожиданий.

Из ответов участников интервью следует, что работодатель:

- предлагает работу и платит зарплату (обеспечивает экономическую безопасность),
- помогает заполнить документы, касающиеся легализации работы и проживания (обеспечивает безопасность пребывания),
- помогает найти работу для мужа/жены (активно участвует в процессе воссоединения семьи),
- помогает с устройством ребёнка в школу (активно участвует в стабилизации жизни всей семьи),
- помогает снять квартиру/комнату, иногда предлагает жильё и обеспечивает предметами первой необходимости (обеспечивает экономическую безопасность),
- это человек, который мотивирует к работе, к тому, чтобы учить польский язык и повышать свою квалификацию. Предлагая возможности продвижение по службе, он помогает достичь более высокого социально-экономического положения и влияет на повышение самооценки мигранта.

Более того, в более широком контексте можно отметить, что работодатель помогает адаптироваться на рабочем месте и вовлекает в рабочие процессы, таким образом:

- содействует профессиональному развитию иностранца,
- позволяет внедриться в польскую культуру и социальную систему (иностранец знакомится с обычаями, существующими в рабочих коллективах, которые являются основным пространством для контактов с поляками и общения на польском языке),
- играет важную роль в интеграции с польским обществом (на микроуровне: коллективом сотрудников) путём справедливого распределения обязанностей между членами команды, равного отношения и вознаграждения сотрудников.

Что нужно работодателю?	Кто может оказать поддержку работодателю?	Каким образом?
Необходимо знать, как трудоустроить иностранца, а также иметь доступ ко всем текущим изменениям в законодательстве, процедурам и формальным условиям, которые должен выполнить иностранец.	Повятовый центр занятости (Powiatowy Urząd Pracy), Воеводский центр занятости (Wojewódzki Urząd Pracy).	• Организация встреч для предпринимателей, координируемых городским муниципалитетом города Познань, во время которых, например, приглашённый эксперт обсуждает определённую тему или работодатели обмениваются опытом, задают вопросы и налаживают сотрудничество. • Разработка веб-сайта: публикация всей необходимой информации в одном месте, постоянное обновление информации об изменениях в законодательстве (в том числе в связи с пандемией COVID-19).
Необходимо знать, каким образом иностранец должен легализовать свое пребывание в стране.	Великопольское воеводское управление (Wielkopolski Urząd Wojewódzki).	
Необходимо знать, как осуществляется зачисление детей в ясли, детские сады и школы всех уровней.	Городское управление по делам образования (Wydział Oświaty Urzędu Miasta), Центр профессиональной ориентации для молодёжи (Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży).	
Необходимо знать, каковы возможности и условия аренды жилья для иностранных граждан (в том числе, как избежать столкновения с нечестными арендодателями и уплаты налогов)	Юридическая секция городского совета (Zespół Radców Prawnych Urzędu Miasta), Великопольская ассоциация агентов по недвижимости (Wielkopolskie Stowarzyszenie Pośredników w Obrocie Nieruchomościami).	
Необходимо знать, каковы возможности и условия приобретения квартиры иностранными гражданами (банковские кредиты, услуги агентов по недвижимости, застройщики).	Юридическая секция городского совета (Zespół Radców Prawnych Urzędu Miasta), Великопольская ассоциация агентов по недвижимости (Wielkopolskie Stowarzyszenie Pośredników w Obrocie Nieruchomościami).	

Что нужно работодателю?	Кто может оказать поддержку работодателю?	Каким образом?
Нужны новые сотрудники, т.е. работодатель нуждается в проверенных и надёжных каналах привлечения иностранных работников.	Иностранцы, проживающие в Познани.	Размещение вакансий от надёжных и проверенных работодателей в неформальных группах и объединениях иностранцев.
Нужно общаться со своими сотрудниками, т.е. работодателю будет полезным знание языка, на котором он сможет с ними общаться.	Языковые школы, носители языка, Повятовый центр занятости (Powiatowy Urząd Pracy) /муниципалитет города Познань (Urząd Miasta).	Разработка привлекательных по цене курсов по базовому владению иностранным языком, направленных на общение с сотрудниками.
Нужны сотрудники, которые останутся в фирме надолго и будут повышать свою квалификацию.	Повятовый центр занятости (Powiatowy Urząd Pracy), языковые школы, полицеальные школы[3], центры практического и непрерывного образования, тренинговые компании.	Разработка в сотрудничестве с работодателями финансируемых государством курсов и тренингов.

3 Техникум/профессиональное училище для взрослых.

НАПРАВЛЕНИЕ 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ: ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

(...) У меня были такие планы, если бы пандемия не повлияла, я хотела совершенствоваться, заниматься практикой. (...) К сожалению, в связи со сложившейся ситуацией таких возможностей нет, поэтому всё это приостановлено на неопределённое время.

(...) Я понимала, что мне нужно учиться, потому что так легче находиться здесь. Легче завести друзей, а позже диплом пригодится и в жизни, в будущем, на работе и так далее.

Черты характера [важны] и то, как ты проявляешь себя перед людьми. Если придёшь, сядешь с улыбкой, поговоришь с людьми, расскажешь им о своих целях и планах, покажешь им, что ты сохраняешь равновесие, то наверняка они обратят на тебя внимание. Это всегда помогает.

Это было постоянное профессиональное развитие. Три раза это были курсы по колористике в Щецине. Три раза на курсах, в четвёртый раз я пошла на экзамен. А в последний раз я была на курсах женских стрижек в Гданьске. В течение трёх дней у меня был очень хороший специалист. (…) Инвестиции в себя. Это помогло мне собрать то количество клиентов, которое у меня есть сейчас и продолжает расти.



Профессиональное развитие в широком понимании является одним из приоритетов мигрантов. Важным его элементом является повышение профессиональной квалификации, что даёт возможность найти (лучшую) работу в ситуации несовпадения квалификации, помогает подготовиться к реализации альтернативных профессиональных планов в ситуации отсутствия гарантий трудоустройства, связанного с пандемией COVID-19, и способствует повышению самооценки иммигранта как участника рынка труда.

Согласно законодательству Польши, дальнейшее образование также может способствовать получению иммигрантом легального статуса пребывания. Например, окончание полицеальной школы позволяет иностранцам получить вид на жительство и, соответственно, ряд новых привилегий, включая возможность открыть свой бизнес.

Большинство опрошенных мигрантов были мотивированы, чтобы получать дополнительное образование и профессионально развиваться, и убеждены в целесообразности такой активности. Однако часто их уровень владения польским языком недостаточен для прохождения профессиональных курсов, а неопределённость, связанная с трудоустройством во время пандемии COVID-19, привела к отсутствию времени и средств (появилась необходимость сосредоточиться на своих текущих профессиональных обязанностях). Получить финансирование на дальнейшее обучение от работодателя, в свою очередь, непросто. Как показали результаты исследования „Кадровые потребности предпринимателей Познаньской агломерации", определённое нежелание работодателей вызвано страхом расстаться с молодым, развивающимся сотрудником после непродолжительного времени работы в фирме.

Какие мероприятия могут быть предприняты в этой области?

- Курсы профессиональной квалификации и „мягких" компетенций, финансируемые местными органами власти – офлайн или онлайн на польском языке с субтитрами на английском, украинском и русском языках, форма и содержание адаптированы к реальным потребностям рынка труда в Познаньской агломерации[4].

4 Обсерватория экономики и рынка труда занимается текущим мониторингом потребностей работодателей, работников и других субъектов, функционирующих на рынке труда. Более подробную информацию по этой теме можно найти в публикациях на нашем сайте: „Кадровые потребности предпринимателей в Познаньской агломерации ", „Спрос работодателей на компетенции иностранных работников", „Спрос на работников в отраслях в Познаньской агломерации".

- Курсы польского языка, организованные местными органами власти и учебными заведениями (школами, университетами), как неотъемлемая часть предлагаемой учебной программы.
- Интеграционные и образовательные инициативы, реализуемые местными органами власти, учебными заведениями и предприятиями (например, организация циклических встреч с целью языкового обмена (так называемые языковые тандемы) и обмена знаниями и навыками (взаимная помощь сотрудников, банки времени).

Кто может предпринять меры по поддержке иностранцев в этой области?

Департамент образования городского совета Познани (Wydział Oświaty Urzędu Miasta Poznania), Департамент хозяйственной деятельности и сельского хозяйства городского совета Познани (Wydział Działalności Gospodarczej i Rolnictwa Urzędu Miasta Poznania), Повятовый центр занятости (Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu), Познаньский центр поддержки предпринимательства (Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości), учебные заведения, языковые школы, центры практического и непрерывного образования, полицеальные школы, высшие учебные заведения.



НАПРАВЛЕНИЕ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ: ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Когда я сказал своим знакомым, жене, что собираюсь открыть собственную компанию, начать бизнес, были вопросы „Почему?”, „Как ты это сделаешь?”. Негативных оценок было много. Я ждал поддержки, чтобы кто-то сказал: „Ничего страшного, ты должен взять дело в свои руки”.

Когда моя начальница предложила мне должность координатора, все начали говорить: „Украинка- координатор?”.

(...) Я получил от них советы о том, как защитить себя от проблем, как не столкнуться с клиентом, который эксплуатирует тебя и не платит тебе. Да, это поляки, которые уже давно работают в собственном бизнесе. Они продолжают помогать мне, как с материальной стороны, так и информационной поддержкой, советами.

Прежде всего, это качество работы. Поскольку если ты хорошо выполняешь свою работу, твоя репутация передаётся по принципу „сарафанного радио”. Люди дают друг другу контакты, чтобы мы могли сделать что-то для них, какую-то услугу из нашей сферы.

Я хотела бы развивать себя. Работать на заводе в возрасте 25 лет - это не вариант. Я хочу начать свой собственный бизнес. Но это требует начальных затрат. А сейчас работы мало и это сложно. Для начала я хотела заняться наращиванием ногтей, потому что это всегда актуально, даже больше, чем ресницы. (...) Сейчас я работаю над этим, прохожу курс, купила материалы и уже делаю себе ногти.

Я училась в различных университетах. Сначала я приехала в Лодзь. Провела там свой первый год. (...) Однако у меня возникли проблемы с экзаменом по экономике, и я бросила учебу в Лодзи, а летом оказалась в Познани, в Университете имени Адама Мицкевича (...). Я училась там и поняла, что что-то не так, что-то меня не устраивает, и тоже бросила учёбу. Потом я пошла на русскую филологию, и произошло то, что произошло. Затем я пришла в эту сферу, где я действительно хочу быть, и которая мне нравится.



Я открыл своё дело, работал по найму, а потом начал свой собственный бизнес. А когда началась эпидемия, заказов не стало, и мне снова пришлось искать такую постоянную работу. Чтобы обеспечить себя, свою семью.

(...) забудь об опыте, ты можешь приобрести другой. Когда ты гибкий, ты можешь приспособиться к работе, можешь выполнять новую работу очень хорошо, на уровне.

[Во время пандемии] Всю бухгалтерию и все документы мне приносили домой. Я всё делала дома. Всё, что мне было нужно, - это компьютер, который есть у меня дома. Поэтому я могла работать удалённо, и мне даже не нужны были принтеры или другие устройства, например, сканеры. Я могла всё делать по телефону.

В случае участников исследования управление карьерой – это процесс, осуществляемый сознательно и основанный на уроках, извлечённых из личного опыта. Наши респонденты пытаются адаптироваться к условиям рынка труда, сосредоточены на поиске лучших источников дохода и часто смело меняют направление своего профессионального пути. Многие из них упомянули в интервью, что занимаются дополнительной работой в другой отрасли, отличной от их основной оплачиваемой работы (например, косметологические услуги), а также планируют ведение собственного бизнеса в будущем и предпринимают шаги в этом направлении.

Однако, к сожалению, ограниченный доступ к информации о состоянии рынка труда в Познаньской агломерации, а также отсутствие адекватной институциональной поддержки затрудняют этот процесс и способствуют совершению различных ошибок. Участвующие в исследовании мигранты относительно легко развивают контакты, благодаря которым они получают помощь (наставнического характера, например, со стороны начальника, менеджера, более опытных коллег), необходимую для функционирования на рынке труда. Несмотря на это, дискриминация, обусловленная недостаточным знанием языка и незнанием трудового законодательства, является для многих из них серьёзной проблемой.

Из-за языкового барьера иммигранты не могут полноценно участвовать во многих инициативах. Они также часто не знают своих прав и обязанностей, не знают, куда обратиться за помощью, не имеют доступа к информации на понятном им языке (касающейся, в частности, уплаты взносов на социальное страхование, типов договоров, заключаемых в Польше, или пособий, на которые они имеют право в рамках социального страхования). Проблема многих из них - длительное трудоустройство на должностях, несоответствующих их образованию и профессиональной квалификации, и трудности с получением повышения по должности, что по-прежнему (хотя, по словам наших респондентов, всё реже) связано со стереотипным восприятием иностранцев как работников низшего класса.

В последнее время негативные последствия пандемии также вызывают чувство неопределённости и дестабилизации, часто заставляя мигрантов отказываться от дополнительных занятий и профессиональных планов. С другой стороны, к положительным последствиям пандемии можно отнести новые возможности организации работы и рабочего времени (например, удалённая работа).

Какие мероприятия могут быть предприняты в этой области?

1. Мастер-классы/семинары по теме:
- планирование карьеры (каковы мои цели, каковы мои ресурсы, как я могу этого достичь),
- поиск работы и подача документов на участие в рекрутации,
- самопрезентация на собеседовании,
- подготовка документов для участия в рекрутации,
- права и обязанности работодателя и работника (включая виды трудовых договоров, справка о трудоустройстве, медицинское и пенсионное страхование, трансфер страхования),
- как работать в Польше (каковы обычаи в Польше, например, в отношении перерывов, отпусков, опозданий, формы одежды, больничных листов; как общаться с работодателем/ сотрудниками),
- ассертивное поведение (как не стать жертвой „мягкой” дискриминации на работе),
- незаконные действия некоторых работодателей и некоторых агентств по трудоустройству,
- мотивация и укрепление самооценки,
- семинары, специально разработанные для женщин с учётом вышеперечисленных и дополнительных тематических областей, например, совмещение работы и ухода за детьми, вопросы здоровья.

2. Программы и информационные встречи для иностранцев, посвящённые реалиям рынка труда, предпринимательству, бережливости и возможностям переобучения, созданию и ведению бизнеса (на украинском, русском и английском языках).

3. Расширение услуг, адресованных мигрантам: бесплатная юридическая помощь и информационные встречи, бесплатная психологическая поддержка, бесплатные профессиональные консультации (особенно для тех, кто находится в состоянии потерянности или стагнации).

4. Организация наставничества с использованием человеческого потенциала фирм Познаньской агломерации: „Ангелы личного развития” среди польских сотрудников, оказывающих поддержку в области профессионального развития иностранных коллег.

Кто может предпринять меры по поддержке иностранцев в этой области?

Департамент хозяйственной деятельности и сельского хозяйства городского совета Познани (Wydział Działalności Gospodarczej i Rolnictwa Urzędu Miasta Poznania), Повятовый центр занятости (Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu), Воеводский центр занятости (Wojewódzki Urząd Pracy), информационный пункт Migrant Info Point, неправительственные организации, студенческие бюро карьеры, работодатели и коллективы сотрудников.



НАПРАВЛЕНИЕ 4. СТАБИЛИЗАЦИЯ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МИГРАНТОВ: УСЛОВИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Польша – это хороший вариант. Сами поляки часто жалуются. Но нам есть, с чем сравнивать. Украинцы считают, что в Польше можно жить, работать, творить и так далее. Если сравнить то, что у меня было, с тем, что у меня есть сейчас, я очень рад, что приехал сюда.



У нас в фирме уже много людей, которые хотят остаться здесь, у которых здесь и жёны, и дети.

(...) в любой квартире очень важно, чтобы стирать свою одежду каждый день и чтобы твоя обувь всегда была красивой и чистой, без пятен. Квартира, куда можно прийти домой после тяжёлого рабочего дня, удобно лечь и поспать.

Сначала мы хотели приехать с дочерью, когда она закончит школу в Украине. Но люди сказали нам, что нет смысла ждать, если она может пойти в школу здесь и уже закончить польскую школу. Так будет лучше для неё, она постепенно выучит язык.

Оказалось, что у меня связаны руки. Когда тебе некому забрать ребенка из детского сада, ты не можешь работать даже восемь часов. Я работаю по шесть часов в день. (...) Мне бы очень помогло, если бы кто-то мог позаботиться [о моей дочери]. Я понимаю, что могу нанять няню. Но стоит ли оно того? Думаю, нет. Не знаю.

(...) моя мама и две бабушки всегда звонят мне и всегда спрашивают, всё ли у меня в порядке. Когда мне нужна помощь, я могу связаться с ними, и они мне очень помогают. У меня также есть друзья здесь, в Познани, парень, люди, которые были и сейчас со мной и поддерживают меня.

Есть машина, я бы куда-нибудь поехала, но я всё время одна. Я не знаю, где можно познакомиться с людьми. Раньше я была занята работой, готовилась к карте поляка, ведь нужно знать всё: географию, обычаи, традиции, историю. А сейчас пандемия. Никуда не пойдёшь.

Подавляющее большинство участников исследования планируют остаться в Польше навсегда. Начало их жизни в нашей стране связано с необходимостью как можно скорее обеспечить себе, а зачастую и своей семье, соответствующие условия жизни. Важно не только иметь удобную квартиру и собственный автомобиль, но и иметь законные основания для проживания, гарантирующие привилегии (постоянный вид на жительство или карта поляка).

С самого начала для них важна поддержка ближайших родственников из Украины, но для большинства из них не менее важна помощь и доброжелательное отношение поляков: новых коллег по работе и клиентов, преподавателей польского языка, членов семьи, проживающих в Польше. Тем, у кого нет в Польше никаких родственников, трудно совместить семейную жизнь и профессиональную карьеру. В результате мигранты часто пытаются установить новые близкие отношения, а друзей или сплочённую команду коллег по работе они называют своей „польской семьёй”.

Существенным недостатком, который ощущают участники исследования, является отсутствие „жизни вне работы”. Респонденты, уделяющие много времени и сил профессиональному развитию и обеспечению материального благосостояния для

себя или своей семьи, испытывают недостаток средств на культурный досуг и общение вне работы. Им также не хватает знаний об имеющейся инфраструктуре для проведения досуга. Соответственно, значительная часть наших респондентов признались, что чувствуют себя одинокими, перегружёнными работой и лишенными досуга. Ситуация усугубилась в связи с недавними ограничениями в секторе общественного питания и досуга, введёнными в связи с пандемией.

Какие мероприятия могут быть предприняты в этой области?

- Приспособление льгот для сотрудников к реальным потребностям иммигрантов: гибкие формы организации рабочего времени и отпусков, льготы на проезд домой и другие льготы со стороны работодателя (например, водитель-дальнобойщик может ездить домой в Украину за счёт работодателя, „карта постоянного клиента” для проезда или перелёта домой с определённым перевозчиком).
- Поддержка семей или тех, кто планирует создать семью: открытие школы для будущих родителей, где занятия будут проводиться на русском и украинском языках, поддержка в сфере опеки за детьми путём предоставления на русском и украинском языках информации о государственных детских садах и других образовательных учреждениях, а также частных детских садах и агентствах нянь, встречи для родителей, посвящённые вопросам польской системы образования и процедурам набора в ясли, детские сады и школы, подготовка директоров школ и учителей к работе с родителями и детьми-иностранцами, обеспечение учащимся возможности учить польский язык и дополнительных занятий по школьным предметам, консультации для учащихся по вопросам образования и профессиональной ориентации.
- Информационная поддержка мигрантов по вопросам функционирования системы здравоохранения в Польше (выбор семейного врача, подписание декларации, медицинские услуги и т.д.).
- Подготовка информационного пакета, касающегося ежедневного использования городского пространства в свободное время.
- Организация экскурсий по городу (на украинском и русском языках) для иностранцев, проживающих в Познаньской агломерации, посвящённых вопросам повседневного использования городского пространства в свободное время.
- Организация коллективных форм досуга для жителей отдельных районов города с учётом участия мигрантов (функционирование интеграционных клубов, организация локальных праздников, выездных мероприятий, экскурсионных прогулок и велопрогулок и т.д.).

Кто может предпринять меры по поддержке иностранцев в этой области?

Департамент образования муниципалитета города Познань (Wydział Oświaty Urzędu Miasta Poznania), Департамент здравоохранения и социальных вопросов муниципалитета города Познань (Wydział Zdrowia i Spraw Społecznych Urzędu Miasta), районные советы, Центр профессиональной ориентации для молодёжи (Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży), Центр подготовки учителей (Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli), ясли, детские сады и школы, владельцы частных яслей, агентства нянь, агентства недвижимости, информационный пункт Migrant Info Point, Кружок гидов Польского Туристическо-Краеведческого Общества им. Марцеля Мотте (Познаньский филиал).

НАПРАВЛЕНИЕ 5. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МИГРАНТЫ В ГРАЖДАНСКОМ ОБЩЕСТВЕ: ОРГАНИЗАЦИЯ ИНОСТРАНЦЕВ

Мне не хватает поддержки наших людей, потому что здесь у меня больше знакомых среди поляков, чем среди украинцев.

(...) здесь у меня нет много знакомых среди украинцев, но мы стараемся помочь всем, например, моральной поддержкой и общением.



В повествованиях наших респондентов обращает на себя внимание тот факт, что, хотя поддержка со стороны семьи, друзей из Украины и поляков упоминалась неоднократно, ни разу не прозвучал вопрос взаимопомощи внутри украинского сообщества. В Познаньской агломерации не хватает объединений, созданных по инициативе самих иностранцев, которые действовали бы в их интересах, усиливали бы их голос как новых жителей города и координировали бы их деятельность на локальном уровне.

Какие мероприятия могут быть предприняты в этой области?

В настоящее время в Познани нет почётного консульства Украины. В случае отсутствия официальной организации, представляющей интересы данного сообщества, голос мигрантов вряд ли будет услышан городскими властями, университетами, школами и другими госучреждениями. Представители иностранцев, проживающих в Познани, лучше всего осведомлены о проблемах, с которыми приходится сталкиваться им и их соотечественникам в аналогичных ситуациях, и именно они могут предложить и предпринять меры, адекватные потребностям растущего украинского сообщества в Познани. Помимо представления интересов в отношениях с принимающим сообществом, отсутствуют инициативы касающиеся предоставления взаимной помощи (например, в области перевода, обмена практической информацией и профессиональными знаниями), а также совместного празднования украинских праздников или организации мероприятий для детей на родном языке.

Кто может предпринять меры по поддержке иностранцев в этой области?

Отдел по вопросам координации сотрудничества с неправительственными организациями Департамента здравоохранения и социальных вопросов муниципалитета города Познань (Wydział Zdrowia i Spraw Społecznych Urzędu Miasta Poznania - Oddział Koordynacji Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi), ассоциация Ukraińska Wiosna, информационный пункт Migrant Info Point.



Обсерватория экономики и рынка труда Познаньской агломерации (Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej) действует при Центре профессиональной ориентации для молодёжи в Познани. Целью обсерватории является предоставление информации о социально-экономической ситуации в регионе и на локальном рынке труда для учреждений, занимающихся определением направлений развития образования и экономики, специалистов по профориентации, а также местных предпринимателей.

Авторы: Hanna Kroczak, Marta Łuczak, Olena Shelest-Szumilas, Marcin Woźniak
Концепция и оформление брошюры: Ewelina Szymańska

Источник фотографий на страницах: 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 24, 26, 27, 31, 33, 35, 37, 38, 41, 42: www. unsplash.com
Источник фотографий на страницах, 2, 20, 38: www.freepik.com
Иллюстрация на странице 5: Aleksandra Krawczyk, studio filmowe SketchMovie

Иллюстрации на страницах 1-4: canva.com

POZnań

centrum
doradztwa zawodowego
dla młodzieży

Obserwatorium
Gospodarki
i Rynku Pracy
Aglomeracji
Poznańskiej