

Anna Dolińska*

Ścieżki zawodowe wysoko wykwalifikowanych migrantek z Ukrainy i Białorusi w Polsce

Professional paths of highly qualified female migrants from Ukraine and Belarus to Poland: The purpose of this article is to present the various professional paths of highly qualified female migrants from Ukraine and Belarus, the most numerous groups of foreigners from outside the EU in Poland. The analysis is based on in-depth interviews with highly qualified female specialists, i.e. migrants who started work relevant to their education and/or specialist knowledge and did not have experience of working in typical “migrant” sectors (service industry, agriculture, care work, etc.). This article also provides an overview of the Ukrainian and Belarusian migration to Poland after the fall of the USSR.

Słowa kluczowe: migracje, migranci z Białorusi w Polsce, migranci z Ukrainy w Polsce, migrantki, rynek pracy, wysoko wykwalifikowani migranci
Keywords: migration, migrants from Belarus in Poland, migrants from Ukraine in Poland, female migrants, labour market, highly qualified migrants

* Doktorantka w Instytucie Socjologii UW • e-mail: anna.dolinska@wp.pl • <https://orcid.org/0000-0001-5316-3071>

Wstęp

Przełom lat 80. i 90. XX wieku w Europie Środkowej i Wschodniej to czas upadku starych reżimów, powstania nowych państw, otwarcia granic oraz nowej fali mobilności obywateli byłych państw i republik socjalistycznych. Polska przez kilka dekad po II wojnie światowej była krajem zamkniętym¹ – zmiany oraz rozluźnienie reżimów granicznych zaczęły następować w latach 70. XX wieku wraz z ociepleniem stosunków w Zachodzie, a następnie zmianą ustrojową w 1989 r. Przejście na gospodarkę wolnorynkową oznaczało nowe otwarcie

¹ D. Stola, *Kraj bez wyjścia*, IPN, Warszawa 2010.

w historii polskiej mobilności². Najbardziej widoczny napływ cudzoziemców stanowili obywatele byłych republik ZSRR, którzy przyjeżdżali do Polski z wizami turystycznymi i podejmowali zatrudnienie w szarej strefie gospodarki, jak np. drobny handel na bazarach, sezonowe prace rolnicze, prace budowlane, transport, sektor usług³, nierzadko poniżej swojego wykształcenia czy kwalifikacji. Było to efektem rozpadu Związku Radzieckiego w 1991 r., co poskutkowało znacznym i długofalowym pogorszeniem sytuacji ekonomiczno-społecznej w jego byłych republikach, co zwłaszcza w przypadku Ukrainy wywołało dużą mobilność obywateli poszukujących najpierw (lepiej) płatnej pracy, a w obliczu przedłużającej się niestabilności ekonomiczno-politycznej szukających lepszej jakości życia⁴. Z drugiej strony czynniki demograficzne w Polsce, jak starzenie się społeczeństwa czy też masowy odpływ pracowników po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. i otwarcie zachodnich rynków pracy, spowodowały konieczność uzupełnienia „braków” zarówno na uczelniach wyższych⁵, jak i na rynku pracy⁶.

² W pierwszej dekadzie transformacji zaobserwowano szybki i stały wzrost liczby cudzoziemców przybywających do Polski, a obliczenia Marka Okólskiego (*idem*, *Polska jako kraj imigracji* [w:] A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska, M. Okólski, *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010, s. 37) pokazują, że podczas gdy w 1989 r. odnotowano 10 milionów wjazdów, w 1999 r. było to już 90 milionów (byli to w większości migranci wahadłowi).

³ K. Slany, A. Małek, M. Ślusarczyk, *Changing Patterns of Migration in Poland. Integration of Migrant Women in the Polish Labour Market and Society* [w:] *Women in New Migrations. Current Debates in European Societies*, eds. K. Slany, M. Kontos, M. Liapi, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010.

⁴ Więcej w: P. Abbott, C. Wallace, *Explaining Economic and Social Transformations in Post-Soviet Russia, Ukraine and Belarus*, „European Societies” 2010, Vol. 12, No 5, s. 653–674; J. Round, C. Williams, *Coping with the Social Costs of “Transition”: Everyday Life in Post-Soviet Russia and Ukraine*, „European Urban and Regional Studies” 2010, No 17(2), s. 183–196; I. Lapsyhina, F. Düvell, *Migration, Life Satisfaction, Return and Development: the Case of a Deprived Post-Soviet Country (Ukraine)*, „Migration and Development” 2015, Vol. 4, No 2, s. 291–310; A. Dolińska, *Socio-Economic Costs of Systemic Transformation in Ukraine in the Lens of the Biographical Experiences of Ukrainian Female Migrants to Poland*, „Qualitative Sociology Review” 2019, Vol. XV, No 4.

⁵ Aktywne kampanie polskich uczelni wyższych m.in. za wschodnimi granicami Polski spowodowały, że w latach 2006–2016 liczba studentów zagranicznych w Polsce wzrosła prawie sześciokrotnie i obecnie wynosi 57 119 osób, z czego 53,5% stanowią Ukraińcy (w tym 55% kobiet). Drugą co do wielkości grupą są Białorusini, którzy stanowią 8% ogólnej liczby (z czego 59,5% to kobiety), „Rocznik Demograficzny GUS” 2016, s. 448, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2016,3,10.html> [dostęp: 15 maja 2019 r.].

⁶ Od ponad dekady polskie władze wdrażają rozwiązania prawne mające na celu ułatwienie napływu migrantów ze Wschodu. Jednym z takich środków była ustawa o Karcie Polaka z 2007 r. (dokument, który wszedł w życie w marcu 2008 r.; pierwotnie mógł zostać przyznany

Jeśli chodzi o migracje z krajów byłego ZSRR do Polski, to wśród badaczy zjawiska często dominuje jednak pogląd, że to zła sytuacja ekonomiczna w krajach pochodzenia była głównym czynnikiem wypychającym migrantów, zaś bliskość geograficzno-językowa Polski oraz wyższe stawki były tym, co przyciągało ich na polski rynek pracy⁷. Jednak powody, dla których ludzie decydują się wyjechać do innego kraju, mogą być o wiele bardziej złożone. W toku analizy prowadzonych przeze mnie badań karier kobiet mogę wysunąć hipotezę, że o ile decyzje migracyjne były podejmowane wskutek uwarunkowań strukturalnych, o tyle nie zawsze miały one podłoże wyłącznie ekonomiczne.

Jako że sytuacja migrantów podejmujących się prac fizycznych czy też pracujących w sektorze usług w Polsce jest już dość obszernie opisana⁸, w moich badaniach skupiam się na tej statystycznie mniej widocznej grupie migrantek, pracujących w tzw. zawodach umysłowych, które dotychczas były rzadko podejmowane w literaturze przedmiotu. Celem niniejszego artykułu i analizy jest przedstawienie różnorodnych ścieżek zawodowych wysoko wykwalifikowanych migrantek z Ukrainy i Białorusi, najliczniejszych grup cudzoziemców spoza UE w Polsce (wątek ten rozwijam z kolejnej części opracowania). Biorąc pod uwagę zarówno prognozowany napływ obcokrajowców ze Wschodu, jak też ilość absolwentów polskich uczelni, ich udział w polskim rynku pracy będzie się zwiększał, a doświadczenia kobiet objętych moim badaniem mogą posłużyć jako wskaźnik rodzajów ich strategii zawodowych, jak też ich potencjalnych potrzeb na polskim rynku pracy.

osobom z byłych republik ZSRR, a od 2019 r. może być przyznany każdemu obywatelowi, w tym bezpaństwowcowi, który składa pisemne oświadczenie o przynależności do narodu polskiego i spełnia inne warunki określone w ustawie). Posiadanie Karty nie jest równoznaczne z uzyskaniem obywatelstwa polskiego, ale stawia osobę ją posiadającą w uprzywilejowanej pozycji, na przykład umożliwiając jej uzyskanie wizy krajowej uprawniającej do wielokrotnego przekraczania polskiej granicy i nieodpłatne ubieganie się o pobyt stały/obywatelstwo; przede wszystkim zapewnia zaś otwarty i równy dostęp do rynku pracy. Innym rozwiązaniem był uproszczony system zatrudniania cudzoziemców, tzw. system oświadczeniowy, zwalniający cudzoziemców z obowiązku posiadania pozwolenia na pracę przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy (Ośrodek Studiów Wschodnich, *Zniesienie obowiązku wizowego wobec obywateli Ukrainy – konsekwencje migracyjne dla Unii Europejskiej*, ekspertyza, 2017; A. Górny i in., *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2018).

⁷ Zob. Z. Brunarska, M. Kindler, M. Szulecka, S. Toruńczyk-Ruiz, *Ukrainian Migration to Poland: a „Local” Mobility?* [w:] *Ukrainian Migration to the European Union Lessons from Migration Studies*, eds. O. Fedyuk, M. Kindler, Springer, Amsterdam 2016, s. 125.

⁸ Patrz m.in.: S. Golinowska, *Popyt na pracę cudzoziemców*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004; A. Kordasiewicz, *Etniczny wymiar funkcjonowania rynku usług domowych w Warszawie*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010; M. Kindler, *A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw’s Domestic Work Sector*, Amsterdam University Press, Amsterdam 2012; D. Klimek, *Funkcja ekonomiczna migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski*, seria „Monografie”, Politechnika Łódzka, Łódź 2015.

Kontekst badania

Opracowania dotyczące wysoko wykwalifikowanych migrantów są przeważnie szacunkami ilościowymi, natomiast publikacje, które koncentrują się na motywacjach, doświadczeniach i zawodowych trajektoriach migranckich „elit”, zwykle dotyczą mobilności wewnątrz Unii Europejskiej i nie biorą pod uwagę płci jako czynnika różnicującego ich doświadczenia⁹. Co więcej, badacze przedmiotu sugerują, że analizy migracji osób wysoko wykwalifikowanych są „stronnicze ekonomicznie”, gdyż pod uwagę bierze się prestiżowe sektory gospodarki napędzające PKB (jak np. finanse, nauka, technologia, informatyka), które są jednocześnie silnie zmaskulinizowane. To sprawia, że kobiety są w takich opracowaniach niewidoczne, gdyż ich wysokie kwalifikacje kojarzone są częściej z pracą (np. pielęgniarki czy nauczycielki)¹⁰.

W polskiej literaturze przedmiotu¹¹ dotyczącej migrantów ze Wschodu przeważa tendencja do skupiania się na Ukraińcach, ponieważ stanowią grupę najliczniejszą, oraz na analizowaniu ich zatrudnienia w sektorach pracowników fizycznych lub pracy opiekuńczej¹², a jeśli brano pod uwagę pracowników umysłowych, to były to zazwyczaj nauczycielki języków obcych¹³. W przypadku Białorusinów polscy badacze skupiają się głównie na tej grupie w ujęciu historycznym lub też w kontekście studiów nad mniejszościami w Polsce. W przypadku migrantów z Białorusi trudno znaleźć osobne opracowania tych grup¹⁴. Z drugiej strony patrząc na dostępne dane instytucjonalne dotyczące obcokrajowców spoza Unii Europejskiej, widać, że są to grupy najbardziej liczne, a kobiety stanowią

⁹ Więcej na ten temat zob. A. Dolińska, *Lifestyle Changes and Choices of White-Collar Female Migrants from Ukraine, Belarus and Russia in Poland*, „Central and Eastern European Migration Review” 2019, Vol. 8, No. 2, s. 123–144.

¹⁰ E. Kofman, *The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe*, „International Journal of Population Geography” 2000, No 6(1), s. 45–59; R. Iredale, *Gender, Immigration Policies and Accreditation: Valuing the Skills of Professional Women Migrants*, „Geoforum” 2005, No 36(2), s. 155–166.

¹¹ Kompleksowy przegląd literatury zob. Z. Brunarska, M. Kindler, M. Szulecka, S. Toruńczyk-Ruiz, *Ukrainian Migration to Poland: a „Local” Mobility?*, *op. cit.*, s. 122–126.

¹² Takie podejście jest zrozumiałe w przypadku wcześniejszych publikacji, kiedy polski rynek pracy był w istocie zdominowany przez pracowników fizycznych, a ich dość nagłe i liczne pojawienie się w przestrzeni publicznej przyciągnęło uwagę badaczy. Pojedyncze przypadki innych karier (które znajdują się w puli wywiadów) były marginalne i z tego powodu poza zainteresowaniem prowadzących analizy.

¹³ H. Bojar i in., *Migranci na rynku pracy w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.; W. Kloc-Nowak *Funkcjonowanie imigrantek z Ukrainy na polskim rynku pracy – sytuacja obecna i rekomendacje dla społeczeństwa przyjmującego*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2007.

¹⁴ Zob. A. Dolińska, *Praktykowanie białoruskości w strategiach rodzicielskich migrantów*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2014, nr 2(152), s. 203–218.

dużą ich część. Od 2010 r. Polska stała się najpopularniejszym celem migracji dla Ukraińców spośród państw UE¹⁵, co potwierdzają też szacunki Państwowego Urzędu Statystycznego Ukrainy¹⁶, że prawie 40% Ukrainek i Ukraińców wybrało Polskę jako kraj imigracji. Tak więc Polska to jedyny kraj UE, w którym od 2014 r. można zaobserwować dynamiczny wzrost przyjezdnych z tego kraju i prognozuje się, że ta liczba wzrośnie¹⁷. Ponadto profile zawodowe migrantek są bardziej zróżnicowane niż w innych popularnych krajach docelowych, takich jak Włochy, Hiszpania czy Portugalia, gdzie dominują kobiety w średnim wieku trudniące się przeważnie opieką nad starszymi osobami¹⁸. Analizy ilościowe wskazują, że przewaga kobiet będzie zależała od grupy wiekowej¹⁹ oraz momentu przyjazdu do Polski²⁰. Ze wszystkich wyżej wymienionych powodów w moich badaniach skupiam się na doświadczeniach wysoko wykwalifikowanych kobiet z Ukrainy i Białorusi, gdyż o doświadczeniach tych migrantek wiadomo niewiele.

Według danych z ostatniego Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. Ukraińcy stanowili 24% obcokrajowców (z czego 70% to kobiety), a Białorusini – 7% (w tym 66% kobiet). Jeśli chodzi o migrantów, można jedynie szacować ich liczbę, ponieważ statystyki opracowane przez różne instytucje tylko częściowo odzwierciedlają ich liczebność, w zależności od rodzaju gromadzonych danych, jak również ze względu na fakt, że migracje tymczasowe i cyrkulacyjne są bardziej rozpowszechnione niż migracja osiedleńcza (stała), acz trudniejsze do oszacowania, jako że różne urzędy w zależności od ich funkcji (np. wydawanie wiz, zezwoleń na pracę i oświadczeń o zatrudnieniu lub rejestracja przejść granicznych) będą gromadzić inne dane.

Według danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców dotyczących cudzoziemców posiadających ważne dokumenty pobytowe, trzema największymi grupami, począwszy od 2016 r. byli: Ukraińcy (84 tys.), Niemcy (23 tys.) i Biało-

¹⁵ Ośrodek Studiów Wschodnich, *Zniesienie obowiązku wizowego wobec obywateli Ukrainy*, op. cit., s. 9.

¹⁶ I. Chmielewska, G. Dobroczek, A. Panuciak, *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania*, Departament Statystyki NBP, Warszawa 2018, s. 8–9.

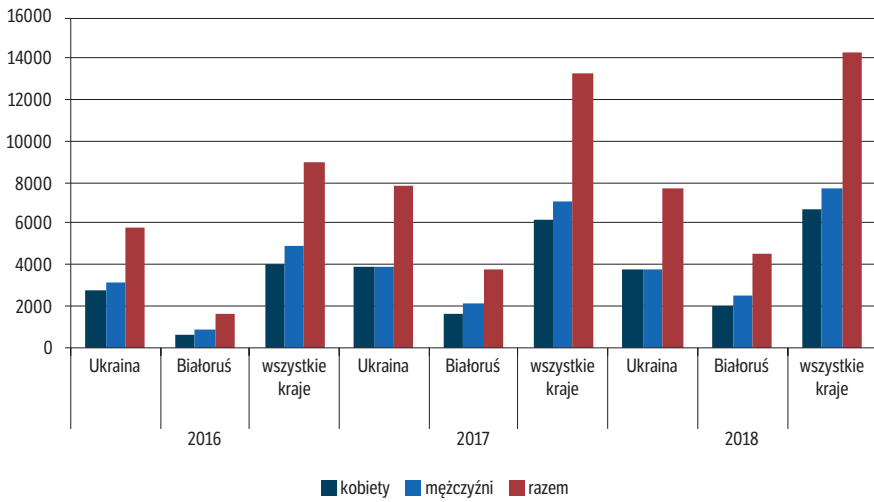
¹⁷ Ośrodek Studiów Wschodnich, *Zniesienie obowiązku wizowego wobec obywateli Ukrainy – konsekwencje migracyjne dla Unii Europejskiej*, ekspertyza, 2017, s. 10–11, 27, <https://udsc.gov.pl/wp-content/uploads/2017/11/Ekspertyza-OSW-%E2%80%9EZniesienie-obowiazku-wizowego-wobec-obywateli-Ukrainy-%E2%80%93-konsekwencje-migracyjne-dla-Unii-Europejskiej%E2%80%9D.pdf>.

¹⁸ *Ibidem*, s. 40.

¹⁹ W raporcie OSW (*ibidem*, s. 7) przytoczone są wyniki badania ukraińskiego Państwowego Komitetu Statystycznego z 2012 r., z których wynika, że dominujący przedział wiekowy migrantów z Ukrainy to 25–49 lat i w tej grupie przeważają mężczyźni, natomiast w przedziale wiekowym 50+ dominują kobiety.

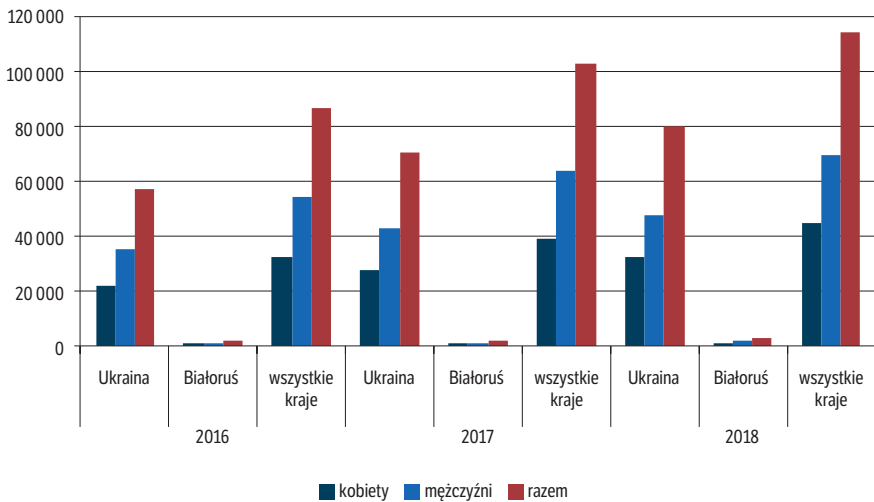
²⁰ A. Górny, E. Jaźwińska, *Ukraińskie migrantki i migranci w aglomeracji warszawskiej: cechy społeczno-demograficzne i relacje społeczne. Raport z badań*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, CMR Working Paper, Warszawa 2019.

Wykres 1. Zezwolenia na pobyt stały, 2016–2018



Źródło: na podstawie raportów Urzędu do Spraw Cudzoziemców.

Wykres 2. Zezwolenia na pobyt czasowy, 2016–2018



Źródło: jak pod wykresem 1.

rusini (11 tys.). Największy (prawie trzykrotny) wzrost w latach 2013–2016 dotyczy obywateli Ukrainy, którzy stanowią 36% wszystkich zarejestrowanych cudzoziemców. Jeśli spojrzymy na proporcje płci w dokumentach pobytowych wydanych w ostatnich latach (2016–2018), łatwo zauważyć, że są one bardziej zrównoważone (wykres 1). W przypadku Ukraińców większą liczbę mężczyzn ubiegających się o zezwolenie na pobyt czasowy można tłumaczyć eskalacją konfliktu zbrojnego we wschodniej Ukrainie w 2014 r. Natomiast kobiety częściej decydują się na migrację osiedleńczą, co można interpretować jako wiązanie swojej przyszłości z Polską, a w dłuższej perspektywie skutkować nabyciem obywatelstwa. Szybko rośnie także liczba Białorusinów zainteresowanych przyjazdem do Polski²¹.

Oceniając natomiast migrację z perspektywy rynku pracy, według szacunków Narodowego Banku Polskiego w 2017 r. w Polsce było około miliona cudzoziemskich pracowników (co stanowiło 6% wszystkich zatrudnionych), z czego 87% stanowili Ukraińcy²².

Metodologia badania oraz charakterystyka badanej grupy

Niniejszy artykuł został napisany na podstawie danych jakościowych (wywiady z migrantkami) oraz danych instytucjonalnych i literatury przedmiotu. W analizie wykorzystano 20 wywiadów swobodnych z elementami narracji biograficznej, których celem jest między innymi prześledzenie karier zawodowych kobiet przed i po przyjeździe do Polski. Wykorzystanie wywiadów jakościowych do formułowania bardziej ogólnych wniosków i generalizacji opiera się na metodologicznym założeniu, że pojedyncze studia przypadków są relacjami biograficznymi, które są osadzone w ramach czasowych życia rozmówczyń i odzwierciedlają konteksty: historyczny, polityczny, społeczny i ekonomiczny zdarzeń, o których opowiadają rozmówczynie. W związku z tym nie mają być rozumiane jedynie jako indywidualne doświadczenia jednostek, ale interpretowane jako przykład zachodzących procesów.

W puli, którą poddaję analizie, znajduje się 16 wywiadów z Ukrainkami i 4 z Białorusinkami, które w momencie wywiadu mieszkały w Polsce od roku do 19 lat²³. Wywiady zostały przeprowadzone w okresie luty 2015 – wrzesień 2016 (jeden wywiad nagrałam w lutym 2018 r.). 18 wywiadów przeprowadziłam po polsku, gdyż rozmówczynie płynnie nim władają (często bez śladów obcego

²¹ W. Żarnasiek, *Do Polski wyjechała do pracy rekordowa liczba Białorusinów*, Belsat 2018, <https://belsat.eu › news › do-polski-wyjechala-do-pracy-rekordowa-liczba>.

²² I. Chmielewska, G. Dobroczek, A. Panuciak, *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce*, *op. cit.*, s. 7.

²³ Pięć rozmówczyń jest w Polsce 1–2 lata, pięć migrantek ma 2–3-letni staż pobytu, trzy kobiety są od 4 do 5 lat, kolejne trzy: 8–10 lat, dwie rozmówczynie od 12–14 lat, a dwie kobiety o najdłuższym stażu 17–19 lat.

akcentu), z dwiema kobietami o najkrótszym stażu pobytu (1 rok) rozmawiałam w języku angielskim, co nie stanowiło problemu, gdyż obie rozmówczynie pracowały w Polsce w międzynarodowych korporacjach i angielski był ich codziennym językiem pracy (posługiwały się nim biegle).

Wszystkie rozmówczynie przyjechały do Polski jako (młode) dorosłe osoby, mając już ukończony jakiś etap edukacji w kraju ojczystym, dyplom licencjata, magistra, a kilka osób nawet stopień doktora (z wyjątkiem jednej osoby, która przyjechała do Polski po ukończeniu szkoły średniej i skończyła studia na polskiej uczelni). Co istotne, większość moich rozmówczyń kontynuowała później naukę w Polsce, podejmując np. studia podyplomowe, które zapewniłyby im dodatkowe kwalifikacje potrzebne w pracy. Najważniejsze jest jednak to, że większość kobiet miała już pewne doświadczenie zawodowe przed przyjazdem do Polski, oraz że po przyjeździe wszystkie kobiety podjęły pracę związaną z posiadanym wykształceniem i/lub wiedzą specjalistyczną i nie miały doświadczenia pracy w typowych sektorach „migranckich”. Z tego powodu nazywam badaną przeze mnie grupę wysoko wykwalifikowanymi migrantkami lub specjalistkami.

Powodem, dla którego koncentruję się w moich badaniach na kobietach, jest to, że płeć jest czynnikiem silnie determinującym zarówno rynek pracy (rodzaj podejmowanego zatrudnienia), jak i rodzaj mobilności (o czym piszę więcej wyżej). Mężczyźni częściej wybierali Rosję jako cel migracji, a kobiety Polskę, ze względu na możliwości podjęcia pracy zgodnej z zawodem czy z oczekiwaniami. Natomiast w porównaniu z innymi krajami imigracji widać, że prawie 20% wszystkich migrantek z Ukrainy pracuje w Polsce, podczas gdy wśród mężczyzn ten odsetek wynosi tylko 11,5²⁴.

Charakterystyka karier wysoko wykwalifikowanych migrantek ze Wschodu

W tej części artykułu zarysuję typologię karier specjalistek ze Wschodu, odwołując się do konkretnych wywiadów i postaram się scharakteryzować różne rodzaje motywacji do podjęcia pracy w Polsce.

Motywacje ekonomiczno-polityczne

Rozmówczynie, które przyjechały do Polski jeszcze w latach 90. poprzedniego stulecia, były zmotywowane ekonomiczno-polityczną sytuacją swoich krajów. Problemy czasu transformacji na Ukrainie dobrze obrazuje opowieść 40-letniej Poliny²⁵, która przez rok po ukończeniu studiów filologicznych pracowała jako

²⁴ Ośrodek Studiów Wschodnich, *Zniesienie obowiązku wizowego wobec obywateli Ukrainy*, *op. cit.*, s. 8.

²⁵ Imiona rozmówczyń zostały zmienione; ich wiek podano w momencie przeprowadzenia wywiadu. W artykule przyjmuję zapis imion za pomocą transliteracji, gdyż na co dzień moje rozmówczynie posługują się taką formą zapisu swojego prawdziwego imienia.

nauczycielka języka angielskiego. Jako że wówczas nauczycielom na Ukrainie nie wypłacano pensji, w 1997 r. przyjechała do Polski na konkretne stanowisko nauczycielki w szkole, korzystając ze swoich sieci społecznych – jej ukraińscy znajomi już pracowali w tym mieście²⁶ i namówili ją do przyjazdu, wiedząc, że szkoła ma wakat. Jak sama wspomina:

„To była taka przygoda (...) moi rodzice są lekarzami, więc w domu pieniądze były, ale ja to zawsze byłam samodzielna i nie chciałam tak siedzieć na garnuszku u rodziców, tylko sobie pojechałam, no i tak się okazało, że popracowałam rok, stać mnie na wakacje, stać mnie na ciuchy, nie muszę o nic prosić, i jeszcze zostaje (...) na Ukrainie to był taki czas, że nauczyciel to bardzo długo jeszcze nie mógł sobie na nic pozwolić i nie było, że nauczyciel sobie gdzieś pojedzie na narty czy pojedzie nad morze, jakoś to tak smutno wyglądało”.

Polina z początku nie zakładała, na jak długo wyjeżdża, ale praca w Polsce, z młodymi ludźmi i na dobrych warunkach finansowych (szkolne mieszkanie służbowe „za grosze”) szybko utwierdziły ją w przekonaniu, że nie ma po co wracać. Pracując w szkole, nauczyła się polskiego i po 7 latach przeprowadziła się do stolicy, gdzie zaczęła pracować w liceum, a potem w prywatnej szkole językowej. Jej portfolio zawodowe i zarobki rosły, a kiedy po dekadzie uznała, że potrzebuje zmiany, wykorzystała swoje wysokie kompetencje językowe i podjęła pracę w korporacji na stanowisku analityka danych.

Drugim przypadkiem w tej kategorii jest historia Białorusinki 42-letniej Uliany, która wspomina swój przyjazd tak:

„Przyjechałam do Polski w sierpniu 1998 r. i nie planowałam w ogóle przyjechać do Polski i wyjeżdżać z Białorusi. I po prostu była to decyzja raczej taka wymuszona sytuacją polityczną. Dlatego, że wcześniej na Białorusi, przed '98 była taka odwilż polityczna, ekonomiczna i zaczęło się dużo dziać, dużo inwestorów znalazło się na Białorusi. Zaczęły banki funkcjonować, jakieś tam firmy, a później po '98 Łukaszenko odwrotnie, że tak powiem, przykręcił śrubę i bankowcy, tam różni przedsiębiorcy znaleźli się wręcz w więzieniach. I dlatego... dlatego postanowiliśmy wyjechać. Prędzej to była byłego męża mojego decyzja niż moja”.

Uliana też używa słowa „przypadek”, opisując swój przyjazd i rozwój kariery. Choć nie znała polskiego, to miała ukończone studia filologiczne i doświadczenie nauczania na uniwersytecie. Zaczęła szukać pracy w zawodzie i wstrzeliła się w koniunkturę – było duże zapotrzebowanie na lektorów języka angielskiego. Kiedy po kilku latach pracy z dorosłymi w prywatnej szkole językowej doświadczyła wypalenia zawodowego, spróbowała uczyć młodzież, co jej się bardzo

²⁶ Miasto w południowo-wschodniej Polsce liczące ok. 60 tys. mieszkańców.

spodobało i otworzyło nowe możliwości rozwoju zawodowego. Zaczęła też sama prowadzić szkolenia dla nauczycieli i pisać materiały edukacyjne dla wydawnictwa. Oceniając z perspektywy kilkunastu lat pracy w Polsce, mówi, że całe jej życie profesjonalne (przypadkowo) ukształtowało się w Polsce. Wspomina również, jak wyjazd na konferencję naukową zorganizowaną na Białorusi jej to uzmysłowił:

„Pojechałam do Mińska i trafiłam akurat do koleżanki, która pracuje na naszej uczelni, na której ja zaczynałam pracować i była tam konferencja (...) na którą pojechałam, złożyłam swój abstrakt, zostałam zakwalifikowana (...) i zrozumiałam, jaka to jest tak naprawdę poziomowo przepaść między poziomem merytorycznym, między tym co ludzie mówią, jak mówią w Mińsku i w Polsce, w Europie, w różnych miejscach. Poczulałam, że dobrze się stało generalnie, dobrze się stało, że znalazłam się w Polsce. No i tak to się toczy”.

Zarówno Polina, jak i Uliana nie mają polskich korzeni, nie mogły więc skorzystać z preferencyjnych warunków zatrudnienia. Studia podyplomowe w Polsce podjęły dopiero po wielu latach pobytu i było to podyktowane raczej chęcią ogólnego rozwoju niż realnej potrzeby zawodowej. W obu opisanych wyżej przypadkach widać, że to realia polityczno-ekonomiczne przyczyniły się do ich wyjazdu z kraju, a z drugiej strony popyt na polskim rynku pracy na anglistów sprawił, że doskonale się tu odnalazły i już zostały.

Co warto dodać, motyw polityczny pojawia się również w wywiadzie z 32-letnią Nastią, która przyjechała do Polski w 2011 r. i ma już polskie obywatelstwo. Na Ukrainie pracowała w Kijowie w strukturach administracji państwowej i każda zmiana władzy i układu sił przekładała się na jej codzienną pracę, zwłaszcza że pochodzi z innej części kraju i nie jest „swoja”. Jej pierwszym językiem jest też rosyjski, co potencjalnie mogło zostać użyte przeciwko niej. Z tego powodu, myśląc o swojej przyszłości, zaczęła szukać sposobności wyjechania na naukowe programy wymiany międzynarodowej czy też studia celem przekwalifikowania się na inny rynek. Udało jej się skorzystać z programu wymiany w Polsce i w trakcie studiów podjęła pracę w międzynarodowej firmie na stanowisku *business development specialist*. O swojej przyszłości mówi, że w Polsce jej dobrze, to jej dom, chce tu zainwestować w mieszkanie, ale zawodowo zobaczy, co jej życie przyniesie i nie wyklucza też wyjazdu dalej na Zachód.

Transfery korporacyjne

Zupełnie inna ścieżka karier wyłania się u kilku moich rozmówczyń – pracownic międzynarodowych korporacji – które przyjechały do Polski po roku 2010. W przeciwieństwie do Poliny i Uliany u czterech Ukrainek: Diany (27 lat), Kseniji (32 lata), Natalii (29 lat) i Yulii (29 lat) można mówić o strategii biograficznej zorientowanej na migrację. Istotną kwestią jest też fakt, że na poziomie makrostruktur międzynarodowe korporacje czy środowiska pracy rozwinęły

się w Polsce i na Ukrainie na tyle, że możliwość transferów w obrębie przedsiębiorstw stała się realna, z czego moje rozmówczynie w sposób świadomy i planowy skorzystały.

Diana, która ma polskie korzenie, lecz których nie mogła udokumentować tak, aby spełnić wymogi i uzyskać Kartę Polaka, wspomina, że wyjazd za granicę, najlepiej do państwa Unii Europejskiej, był jej „odwiecznym marzeniem”, i przy wyborze pracy na Ukrainie kierowała się tą myślą. Inwestowała w naukę języków (posługuje się aż siedmioma!), podjęła pracę w firmie, która dawała możliwość relokacji, i po 9 miesiącach skorzystała z możliwości i wysłała aplikację na stanowisko w warszawskim biurze, gdzie przeniosła się w 2012 r.

Ksenija (w Polsce od 2015 r.), która również ma polskie korzenie, ale nie ma Karty Polaka z tych samych powodów co Diana (brak stosownych dokumentów), w wieku 26 lat miała okazję wziąć udział w 6-tygodniowym stażu w fundacji, w polskim mieście wojewódzkim. Twierdzi, że wówczas podjęła decyzję, że po powrocie na Ukrainę będzie szukać pracy w Polsce. Zaczęła wysyłać zgłoszenia, ale jej słaba znajomość języka angielskiego okazywała się przeszkodą, więc szukanie trwało 4 lata. W tym czasie podjęła pracę na Ukrainie w firmie z branży spożywczej, która eksportowała też swoje produkty za granicę, i awansowała na stanowisko kierownika działu. Swoją podróż wspomina tak:

„I tak pracowałam tam przez prawie 5 lat na tej firmie. W październiku 2014 r., jak dziś pamiętam ten dzień, coś robiłam, jakieś zamówienie ostatnie, bo to był wieczór, to już było ciemno i późno. Przyjechał taki kolega mój z Tarnopola i usiadł do mnie, zagadał coś tam (...) mówi „słyszałaś, Artur poszedł na Polskę?”. Ja mówię: „co”? Ten Artur to był taki gość od klientów, od sieci można powiedzieć, czyli Stokrotka, Biedronka, Lidl i takie tam. Poszedł na Polskę. Ja mówię: „co, otwieramy biuro w Polsce”? A on „no tak, podobno”. To wszystko była chwila, jak mnie olśniło i ja w tym samym dniu napisałam do niego maila, bo kiedyś kontaktowałam się z nim w sprawach służbowych. Napisałam do niego maila, że jestem z tej firmy, pan powinien mnie pamiętać, na obecnym stanowisku wykonuję to, to i to, to wchodzi do moich obowiązków. Słyszałam, że są poszukiwane osoby do biura w Polsce, jak coś, to chętnie spotkam się, żeby porozmawiać. Coś tam on odpisał. Potem wysłałam CV”.

Pracę w polskim oddziale firmy zaczęła 3 miesiące później. Tym razem jej atutem okazała się znajomość języka polskiego, gdyż jej nowy ukraiński szef potrzebował wsparcia przy rozwijaniu sprzedaży w Polsce.

Przypadek Yulii (w Polsce od 2014 r.) jest nieco inny, gdyż migracja jest planem biograficznym wpisanym w strategię całej rodziny – jej, brata i rodziców – do realizacji którego metodycznie się dąży, który uwarunkowuje wybór studiów, branży, firmy, motywuje do nauki języków obcych czy też do rozwijania sieci społecznych, międzynarodowych kontaktów. Yulya nie wspomina ani o polskich korzeniach, ani też nie uczyła się wcześniej języka polskiego. Rozmówczynie

wybrała studia na uniwersalnym (z perspektywy pracy za granicą) kierunku bankowość i zarządzanie, mając na uwadze cztery konkretne firmy, w których będzie potem starać się o pracę, a następnie skorzysta z możliwości, jakie oferuje praca w międzynarodowej korporacji i będzie zabiegać o transfer do oddziału tej firmy w państwie Unii Europejskiej. Mając już pracę, powtarzała i przypominała przełożonym, że jest gotowa jechać za granicę przy najbliższej sposobności – również do Polski – chociaż w chwili wywiadu nie wykluczała kolejnej migracji do któregoś z krajów zachodniej Europy. Nawet jeśli migracja (a tak było w jej przypadku) wiązała się z podjęciem pracy na niższym stanowisku, to warunki pracy oraz dużo wyższe wynagrodzenie rekompensują jej degradację w karierze i pozwalają realizować biograficzny plan kosmopolitycznej pracy i życia.

Natalia, której dziadek był Polakiem, a Polska jawiła jej się jako potencjalny, drugi kraj, gdzie mogłaby mieszkać, mimo braku znajomości języka, pracuje w tej samej firmie co Yulya, lecz jej przyjazd do Polski (w 2014 r.) miał inną dynamikę. Natalia wychowuje sama dziecko, więc stabilna praca była dla niej ważniejsza, a potrzebę rozwoju realizowała poprzez zmiany departamentów i rodzaj projektów w obrębie jednej firmy. Migracja wydawała jej się trudna, a nawet niemożliwa, lecz splot trzech okoliczności wpłynął na zmianę decyzji. Po pierwsze, praca w międzynarodowych projektach m.in. z Polską rozwijała jej sieć kontaktów i Natalia zaczęła dostawać propozycje relokacji do polskiego oddziału, po drugie, sytuacja na Ukrainie robiła się niestabilna wskutek eskalacji konfliktu we wschodniej części kraju, po trzecie, warunki pracy w nowym dziale firmy uzmysłowiły jej, że nie tak chce realizować swoje macierzyństwo.

„Nie byłam zadowolona, ponieważ w każdy weekend pracowałam po 12 godzin albo i więcej. Był jeden dzień, kiedy spędziłam w pracy 27h, przyszłam do biura o 9 rano, a wyszłam o 12 następnego dnia. Tak więc pracowałam niesamowicie dużo, nie widywałam mojego dziecka, i zrozumiałam, że nie mogę żyć w takich warunkach, nie chcę być angażowana w takie projekty. I muszę powiedzieć, że moi koledzy, utrzymuję z nimi kontakt, oni nadal pracują w takich warunkach w gorącym okresie”.

Mimo problemów natury administracyjnej zdecydowała się wyjechać, a po załatwieniu formalności, mieszkania, szkoły, sprowadzić również swoje dziecko. Mimo że w rozmowie wybrzmiewają wątki o trudach związanych z reorganizacją życia swojej małej rodziny, to zdecydowanie lepsze warunki pracy oraz możliwość kontroli nad swoim życiem, planowania i spędzania czasu wolnego sprawiają, iż skupia się na plusach i cieszy ze wzrostu jakości swojego życia.

Przedstawione wyżej kobiety nie są migrantkami jadącymi „za chlebem”, znają swoją wartość, mają sprecyzowane cele, plan działania i wpisują się raczej w nurt kosmopolitycznych, mobilnych pracowników. Warunki ich życia i pracy w kraju ojczystym przewyższały średnią krajową na Ukrainie, niemniej jest to nowe pokolenie ambitnych, zdeterminowanych kobiet, które chcą zmaksy-

malizować korzyści, jakie daje im praca w międzynarodowych korporacjach. Wyjazd do Polski natomiast nadarzył się jako okazja (ten kraj nie zawsze był celowym wyborem), a bliskość geograficzna, kulturowa i do pewnego stopnia językowa były pozytywnym naddatkiem, który stanowił dodatkową zaletę przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe.

Skorzystanie z struktury możliwości

Ta kategoria jest tu wyodrębniona jako osobna, choć trzeba zaznaczyć, że ma ona charakter intersekcjonalny, gdyż wszystkie inne typy karier też są emanacją wykorzystania istniejących struktur możliwości – czy to trafienia w zapotrzebowanie rynkowe (jak to miało miejsce w przypadku nauczycielek angielskiego), czy też skorzystania z transferów w obrębie międzynarodowych korporacji. Należy mieć zatem na uwadze, że w obrębie jednej kariery mogą się krzyżować różne typy. Postanowiłam jednak zarysować w tej części artykułu ważną kwestię ułatwień procedur czy formalności ze strony państwa goszczącego, czyli Polski. Praktycznie w każdej rozmowie pojawia się wątek problemów natury administracyjnej oraz przykłady, jak uproszczony system sprzyja migracji długoterminowej. Przywołam więc rozmowę z Ukrainką o polskich korzeniach, 27-letnią Anastasią.

Anastasiya to przykład osoby hipermobilnej, „kolekcjonerki” dyplomów, staży, języków, poruszającej się na osi Berlin–Bruksela, postrzegającej siebie jako przedakcesyjną ukraińską obywatelkę Unii Europejskiej. Tak jak we wcześniej opisanym przypadku innej rozmówczynie, migracja to był jej biograficzny, systematycznie realizowany plan działania. Jednak aspiracje i apetyt Anastasiyi zderzyły się z biurokratycznymi przeszkodami.

„Potem jeszcze pracowałam pół roku w takiej organizacji, która zajmuje się prawami, właśnie rozwojem demokracji w Brukseli, ale przez to, że nie jestem obywatelką Unii Europejskiej bardzo ciężko było załatwić te wszystkie dokumenty i każde pół roku kosztowało mnie bardzo drogo, nie chodzi nawet o pieniądze, bo każdy raz trzeba było robić nową wizę, badania medyczne, że nie jestem chora, że nie mam AIDS, jak do Belgii wyjeżdżałam na pół roku, to chyba zrobiłam certyfikat o niekaralności i to po prostu ze wszystkich krajów, gdzie mieszkałam kiedyś, trzeba było te certyfikaty ściągać. To po prostu było naprawdę dużo, dużo tych dokumentów i byłam naprawdę zmęczona, bo każde pół roku trzeba było znowu robić te dokumenty, wizy i ubiegać się o pozwolenie o pracę”.

Anastasiya wpada w błędne koło – załatwiania pozwolenia oraz niemożności znalezienia pracy bez posiadania tego dokumentu. Jak wspomina było to bardzo męczące (i też kosztowne).

„... i dowiedziałam się, że osoby, które posiadają Kartę Polaka, w Polsce nie potrzebują żadnego pozwolenia o pracę (...) miałam tą kartę i jakoś nigdy nie traktowałam Polskę

jako kraj, gdzie chciałabym pracować, bo zawsze jakieś większe horyzonty, New York, London, Bruksela, ale byłam naprawdę zmęczona z tych biurokratycznych kwestii i pomyślałam, a może zrobię sobie jakąś przerwę, żeby osiedlić się, żeby nie czekać każde pół roku, co będzie z tymi dokumentami, coś tam, jak tam i zmieniać pracę co pół roku, to przeprowadzę się do Polski”.

Będąc już w Polsce (przyjechała w 2015 r.), znajduje ciekawą pracę jako koordynatorka projektów w mediach, mieszka tu już prawie rok i deklaruje, że jest bardzo zadowolona z faktu, że można było „połączyć to moje przeprowadzanie do Polski i nie trzeba było szukać kompromisu z sobą”.

Skutek wejścia w polski system edukacyjny

Na początku tego opracowania przywołałam szacunki GUS dotyczące studentów z Białorusi i Ukrainy na polskich uczelniach. Łatwo dojść do wniosku, że absolwenci z dyplomem polskich szkół wyższych przechodzą na polski rynek pracy, podejmując zatrudnienie adekwatne do uzyskanych kwalifikacji, mają też szersze sieci społeczne i praca jest naturalną konsekwencją ukończenia studiów. Moją hipotezę potwierdzają rozmowy z kobietami z Ukrainy i Białorusi, które nie będąc z początku zdeterminowane na osiedlenie się w Polsce ani na robienie tu kariery zawodowej, wykorzystały czas studiów na zaznajomienie się z realiami i możliwościami rynku pracy. Mówi o tym m.in. 31-letnia Oksana (w Polsce od 2006 r.).

„... dostałam się na stypendium od polskiego rządu (...) i w zasadzie cztery lata to było coś, co było takim inkubatorem dla mojego funkcjonowania w Polsce, oczywiście było dużo łatwiej niż w Wielkiej Brytanii z powodu językowego i w ogóle”.

Oksana założyła własną działalność (stowarzyszenie realizujące projekty społeczne) i, jak sama mówi, rzeczy, które wcześniej wydawały jej się niemożliwe, stały się realne.

Na zobrazowanie trochę innego typu kariery przez edukację posłużę się przypadkiem Valerii, 34-letniej Ukrainki nieposiadającej polskiego pochodzenia. Pierwszy przyjazd Valerii na studia był za namową jej ówczesnego chłopaka, potem męża, który specjalizował się w tematyce polskiej i znał język. On wyjechał pierwszy i będąc zadowolony z programu studiów namówił swoją dziewczynę na przyjazd, pomagając jej przygotować dokumenty i złożyć aplikację. Valeria wspomina ten czas jako kluczowy biograficznie – zmienił on jej sposób myślenia i świadomość. Jednak po skończeniu programu wrócili oboje na Ukrainę, mając tam różne zobowiązania. Jak mówi Valeria „ironia losu wysłała go z powrotem do Polski” – mąż rozmówcy został wysłany przez swojego pracodawcę w celu zbudowania filii ukraińskiej firmy – a ona postarała się o stypendium na kolejny rok studiów i przyjechała ponownie w 2008 r. Będąc

w Polsce otrzymywała stypendium naukowe (a mąż pracował), nie musieli więc martwić się o podstawowe kwestie bytowe, zaczęli aktywnie korzystać z możliwości niedrogiego podróżowania do miejsc znanych wcześniej tylko z czasopism czy internetu. Jako że ich apetyt na kolejne podróże rósł, Valeria postanowiła poszukać dodatkowej pracy. Wówczas okazało się, że biegła znajomość języka rosyjskiego jest atutem w dobrze płatnej branży reklamy internetowej (a brak wykształcenia kierunkowego nie stanowi przeszkody), gdzie Valeria zajmowała się projektem ukraińskim, wykorzystując również swoją znajomość realiów tamtejszego rynku. Kiedy poprawiła znajomość języka polskiego, zaczęła szukać nowych wyzwań i trafiła do międzynarodowej firmy z branży IT, która chciała rozwijać sprzedaż na wschód od Polski i obecnie Valeria koordynuje sprzedaż do krajów Wspólnoty Niepodległych Państw.

Valeria sama przyznaje, że z perspektywy 10 lat spędzonych w Polsce uważa, że jej wcześniejsze życie na Ukrainie było pozbawione ambicji, można powiedzieć, że jej ambicje były adekwatne do struktury możliwości – jak sama wspomina, „szczytem marzeń” był wyjazd na studia do większego miasta, praca wykładowcy i małe mieszkanie. Przyjeżdżając do Polski na studia, przekonała się, że mając wykształcenie humanistyczne może wykonywać każdą pracę umysłową, i to, jak mówi, rozwinęło jej skrzydła, jak też marzenia oraz możliwości finansowe, by je realizować.

Kariera przez przypadek / poszukiwanie własnej tożsamości

Ostatnim typem karier, o których warto wspomnieć w niniejszym opracowaniu, są, jak to nazywam, kariery z przypadku, które nie były wynikiem długofalowej strategii, a powstały raczej jako skutek uboczny poszukiwania własnej tożsamości, pomysłu na siebie. Mam tu na myśli kobiety, które przyjechały do Polski z pobudek innych niż zawodowe, a udana kariera była wtórną konsekwencją ich migracji. Do tej grupy zaliczam te kobiety, których głównym powodem przyjazdu do Polski były studia (w jednym przypadku magisterskie, w pozostałych doktoranckie), celem „odwleczenia wejścia w dorosłość” (cytując słowa Białorusinki Kristiny, która przyjechała do Polski w 2006 r.), czy też elementem przygody, ucieczki, ale okoliczności zmusiły je do poszukania zajęcia zarobkowego (np. wskutek braku obiecanego stypendium, wysokich kosztów życia).

Ciekawym przykładem tego typu kariery jest historia 34-letniej Dashy, hiperaktywnej, hiperaktywnej kosmopolitki, która mieszkała w 5 krajach świata, pracowała w kilku zawodach, w tym przez moment w trzech naraz: jako wykładowca na uczelni, trener biznesu i kierownik działu międzynarodowego na uczelni. Mając tak szerokie doświadczenie i dużo pomysłów, Dasha miała chęć wdrożenia różnych podpatrzonych rozwiązań z zakresu rozwoju kultury i kapitału społecznego na Ukrainie. Niestety eskalacja konfliktu w Donbasie, w którym zginął członek jej rodziny zaangażowany w niesienie pomocy humanitarnej, sprawiła, że Dasha potrzebowała z jednej strony ucieczki od rze-

czywistości i nabrania emocjonalnego dystansu, a z drugiej strony chciała się kształcić w kierunku wdrażania swoich pomysłów w przyszłości w kraju rodzinnym, a tego typu programy, z kultury czy polityki regionalnej, nie były dostępne w miejscu pochodzenia. Próbowwała jednocześnie studiować w Polsce i wdrażać swoje pomysły na Ukrainie.

„Przyjeżdżałam tam na tydzień, dużo zajęć, żeby tak na pół roku to wszystko, te lekcje przeprowadzić i w jakiś moment ja zrozumiałam, że po prostu nikt w Ukrainie tego nie potrzebuje w tym momencie, bo priorytetem jest wojna i ta cała sytuacja, że nie nauka, nie kultura, nie jakiś rozwój socjalny nie są priorytetami w momencie tego chaosu i tych jakby potrzeb. Ja rozumiałam, że mogę zrobić więcej, jeżeli po prostu będę pracować tutaj na jakichś projektach międzynarodowych”.

Tak więc Dasha zaangażowała się w międzynarodowe biznesowe projekty badawcze w Polsce, zaczęła redagować teksty naukowe, czekając na moment, kiedy swoją wiedzę i doświadczenie będzie mogła skierować na Ukrainę.

Podsumowanie i wnioski

Celem niniejszego artykułu i analizy było przedstawienie różnorodnych ścieżek zawodowych wysoko wykwalifikowanych migrantek z Ukrainy i Białorusi, najliczniejszych grup cudzoziemców spoza UE w Polsce, które nazywam wysoko wykwalifikowanymi migrantkami lub specjalistkami, ze względu na fakt, że po przyjeździe do Polski wszystkie kobiety podjęły pracę związaną z posiadanym wykształceniem i/lub wiedzą specjalistyczną i nie miały doświadczenia pracy w typowych sektorach „migranckich”, czyli w sektorze usług, rolnictwie czy pracy opiekuńczej.

W opracowaniach dotyczących cudzoziemców z krajów byłego ZSRR przyjeżdżających do Polski dominuje tendencja do skupiania się na czynnikach ekonomicznych jako determinantach migracyjnych, a bliskość geograficzno-językowo-kulturowa oraz atrakcyjny rynek pracy są często podkreślane jako czynniki przyciągające. Jednakże powodów, dla których ludzie decydują się opuścić swój kraj, jest wiele, co starałam się przedstawić w zaproponowanej przeze mnie charakterystyce karier. W wyniku analizy wywiadów jakościowych wyłoniłam pięć typów ścieżek zawodowych:

- motywowane czynnikami ekonomiczno-politycznymi,
- wskutek transferów w obrębie międzynarodowych korporacji,
- skorzystanie z istniejących możliwości,
- jako naturalna konsekwencja wejścia w polski system edukacyjny, oraz
- kariera przez przypadek, powstała w trakcie poszukiwania „pomysłu na siebie”.

Nie są to kategorie czyste ani wykluczające się, jednak dają pojęcie o różnorodności ścieżek zawodowych, rozwiewając też nieco popularny mit o Polsce jako Ziemi Obiecanej. Niektóre z przytoczonych przeze mnie przypadków są raczej ilustracją postępującej indywidualizacji i ponowoczesnych aspiracji jednostek, które manifestują się również poza granicami Unii Europejskiej.

Uważam, że warto też spojrzeć na tego typu przypadki jako pewne wskaźniki potrzeb (choćby przy tworzeniu programów stypendialnych czy oferty studiów), gdyż analiza pokazała, że wiele migrantek ma za sobą doświadczenia edukacyjne w Polsce. Atrakcyjną ofertą dla migrantów ze Wschodu, którzy przyjeżdżają do Polski już z dyplomem, byłyby np. studia „pomostowe”, które poszerzałyby zdobyte już kwalifikacje o polski kontekst, studia uzupełniające, które podnosiły ich kwalifikacje na rynku pracy, czy też studia „kompensacyjne” na kierunkach, których nie ma w ofercie uczelni w kraju pochodzenia. Biorąc pod uwagę zarówno prognozowany napływ migrantów ze Wschodu, jak też liczbę absolwentów obcokrajowców polskich uczelni, nie ulega wątpliwości, że udział cudzoziemców w polskim rynku pracy będzie się zwiększał.

Bibliografia

- Abbott P., Wallace C., *Explaining Economic and Social Transformations in Post-Soviet Russia, Ukraine and Belarus*, „European Societies” 2010, Vol. 12, No 5, doi:10.1080/14616691003786350.
- Bojar H. i in., *Migranci na rynku pracy w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
- Brunarska Z., Kindler M., Szulecka M., Toruńczyk-Ruiz S., *Ukrainian Migration to Poland: a „Local” Mobility?* [w:] *Ukrainian Migration to the European Union Lessons from Migration Studies*, eds. O. Fedjuk, M. Kindler, Springer, Amsterdam 2016, doi:10.1007/978-3-319-41776-9_14.
- Chmielewska I., Dobroczycki G., Panuciak A., *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania*, Departament Statystyki NBP, Warszawa 2018.
- Dolińska A., *Praktykowanie białoruskości w strategiach rodzicielskich migrantów*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2014, nr 2(152).
- Dolińska A., *Socio-Economic Costs of Systemic Transformation in Ukraine in the Lens of the Biographical Experiences of Ukrainian Female Migrants to Poland*, „Qualitative Sociology Review” 2019, Vol. XV, No 4, <http://dx.doi.org/10.18778/1733-8077.15.4.07>.
- Dolińska A., *Lifestyle Changes and Choices of White-Collar Female Migrants from Ukraine, Belarus and Russia in Poland*, „Central and Eastern European Migration Review” 2019, Vol. 8, No. 2, doi:10.17467/ceemr.2019.08.
- Fedyuk O., *The Gender Perspective in Ukrainian Migration* [w:] *Ukrainian Migration to the European Union Lessons from Migration Studies*, eds. O. Fedjuk, M. Kindler, Springer, Amsterdam 2016, doi:10.1007/978-3-319-41776-9_14.

- Golinowska S., *Popyt na pracę cudzoziemców*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004.
- Górny A. i in., *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa 2018.
- Górny A., Jaźwińska E., *Ukraińskie migrantki i migranci w aglomeracji warszawskiej: cechy społeczno-demograficzne i relacje społeczne. Raport z badań*, Ośrodek Badań nad Migracjami UW, CMR Working Paper, Warszawa 2019.
- „Rocznik Demograficzny GUS” 2016, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2016,3,10.html>.
- Iredale R., *Gender, Immigration Policies and Accreditation: Valuing the Skills of Professional Women Migrants*, „Geoforum” 2005, No 36(2).
- Józwiak I., Konieczna-Salamatin J., Tudorowski M., *Bez cudzoziemców bylibyśmy ubożsi. Wizerunek obcokrajowców na łamach polskiej prasy*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.
- Kindler M., *A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector*, Amsterdam University Press, Amsterdam 2012.
- Klimek D., *Funkcja ekonomiczna migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski*, seria „Monografie”, Politechnika Łódzka, Łódź 2015.
- Kloc-Nowak W., *Funkcjonowanie imigrantek z Ukrainy na polskim rynku pracy – sytuacja obecna i rekomendacje dla społeczeństwa przyjmującego*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2007.
- Kofman E., *The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe*, „International Journal of Population Geography” 2000, No 6(1).
- Kordasiewicz A., *Etniczny wymiar funkcjonowania rynku usług domowych w Warszawie*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.
- Lapshyna I., Düvell F., *Migration, Life Satisfaction, Return and Development: the Case of a Deprived Post-Soviet Country (Ukraine)*, „Migration and Development” 2015, Vol. 4, No 2, <http://dx.doi.org/10.1080/21632324.2015.1022084>.
- Okólski M., *Polska jako kraj imigracji* [w:] A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska, M. Okólski, *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.
- Ośrodek Studiów Wschodnich, *Zniesienie obowiązku wizowego wobec obywateli Ukrainy – konsekwencje migracyjne dla Unii Europejskiej*, ekspertyza, 2017, <https://udsc.gov.pl/wp-content/uploads/2017/11/Ekspertyza-OSW-%E2%80%9EZniesienie-obowi%C4%85zku-wizowego-wobec-obywateli-Ukrainy-%E2%80%93-konsekwencje-migracyjne-dla-Unii-Europejskiej%E2%80%9D.pdf>.
- Round J., Williams C., *Coping with the Social Costs of 'Transition': Everyday Life in Post-Soviet Russia and Ukraine*, „European Urban and Regional Studies” 2010, No 17(2), doi:10.1177/0969776409356158
- Slany K., Małek A., Ślusarczyk M., *Changing Patterns of Migration in Poland. Integration of Migrant Women in the Polish Labour Market and Society* [w:] *Women in New Mi-*

grations. Current Debates in European Societies, eds. K. Slany, M. Kontos, M. Liapi, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2010.

Stoła D., *Kraj bez wyjścia*, Instytut Pamięci Narodowej, Warszawa 2010.

Urząd do Spraw Cudzoziemców, *Zestawienie liczbowe dotyczące postępowań prowadzonych wobec cudzoziemców w 2016 roku*, <https://udsc.gov.pl/statystyki/raporty-okresowe/zestawienia-roczne/>.

Urząd do Spraw Cudzoziemców, *Zestawienie liczbowe dotyczące postępowań prowadzonych wobec cudzoziemców w 2017 roku*, <https://udsc.gov.pl/statystyki/raporty-okresowe/zestawienia-roczne/>.

Urząd do Spraw Cudzoziemców, *Zestawienie liczbowe dotyczące postępowań prowadzonych wobec cudzoziemców w 2018 roku*, <https://udsc.gov.pl/statystyki/raporty-okresowe/zestawienia-roczne/>.

Żarnasiek W., *Do Polski wyjechała do pracy rekordowa liczba Białorusinów*, Belsat 2018, <https://belsat.eu/pl/news/do-polski-wyjechala-do-pracy-rekordowa-liczba-bialorusinow/>.

Akty prawne

Ustawa z 7 września 2007 r. o Karcie Polaka, t.j. Dz.U. 2019, poz. 1095.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. poz. 824, nr 120.