



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

## “Theory of Change for the Inclusion of Women Migrants in VET”

no. 2021-2-PL01-KA220-VET-000048764

# RAPORT PODSUMOWUJĄCY

Z FAZY BADAWCZEJ



# 2022

Zastrzeżenie:

Ten projekt otrzymał dofinansowanie z Unii Europejskiej. Treść raportu wyraża wyłącznie poglądy jej autora(ów). Komisja Europejska nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji.



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

**Rezultat projektu nr 1:  
Kurs szkoleniowy – Teoria zmiany na rzecz  
włączenia migrantek w kształcenie i szkolenie  
zawodowe**

# Raport podsumowujący

wersja językowa: polska

w ramach projektu

„Teoria zmiany na rzecz włączenia migrantek do  
kształcenia i szkolenia zawodowego”

nr 2021-2-PL01-KA220-VET-000048764

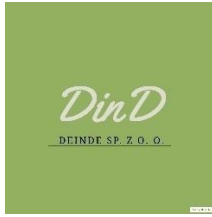
Zastrzeżenie: Ten projekt otrzymał dofinansowanie z Unii Europejskiej. Treść raportu odzwierciedla wyłącznie poglądy jego autora (autorów). Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.



**Dofinansowane przez  
Unię Europejską**

Przygotowane przez:

Deinde sp. z o.o. (Polska)



CESIE (Włochy)



Hip - Hub for Innovation Policy SRL (Rumunia)



IDEC (Grecja)



Reset Ltd (Cypr)



Stichting Learning Hub Friesland (Holandia)





Dofinansowane przez  
Unię Europejską

© Konsorcjum projektu InToC, 2022



Ta licencja pozwala innym remiksować, dostosowywać i rozwijać ten utwór w sposób niekomercyjny, o ile uznają nas i udzielą licencji na swoje nowe dzieła na identycznych warunkach.

<https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>



## Spis treści

Wprowadzenie do raportu podsumowującego .....	8
ROZDZIAŁ 1 – BADANIA DANYCH ZASTANYCH .....	10
Część 1 – Desk research w Polsce.....	11
Wstęp .....	12
Przykłady dobrych praktyk .....	15
Bieżące potrzeby grup docelowych (kadra VET i imigranci, zwłaszcza kobiety) .....	17
Wnioski i Rekomendacje .....	24
Literatura:.....	26
Część 2 – Desk research na Cyprze.....	28
Wstęp .....	29
Kontekst cypryjski.....	29
COVID-19 .....	30
Wzmocnienie nierówności płci w związku z COVID-19 .....	30
Migrantki na rynku pracy .....	30
Wyzwania stojące przed imigrantkami .....	31
Opieka nad dzieckiem: .....	31
Płeć: .....	32
Dyskryminacja: .....	32
Język: .....	32
Dobre praktyki.....	32
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych.....	33
Wnioski i Rekomendacje .....	34
Literatura / bibliografia .....	35
Część 3 – Desk research w Grecji .....	36
Wstęp .....	37
Dobre praktyki.....	49
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych.....	50
Wnioski i Rekomendacje .....	51
Literatura / bibliografia .....	52
Część 4 – Desk research w Holandii .....	53
Wstęp .....	54
Przykłady dobrych praktyk .....	61
Bieżące potrzeby grup docelowych (kadra VET i imigranci, zwłaszcza kobiety) .....	64
Wnioski i Rekomendacje .....	66



Literatura:.....	67
Część 5 – Desk research we Włoszech .....	68
Wstęp .....	69
Migracja do Włoch: główne cechy .....	69
Migracja do Włoch: warunki pracy.....	70
VET we Włoszech.....	71
VET we Włoszech: uczestnictwo i przejście z edukacji na rynek pracy .....	73
Dobre praktyki.....	74
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych.....	76
Wnioski i Rekomendacje .....	77
Literatura / bibliografia .....	79
Część 6 – Desk research w Rumunii .....	81
Wstęp .....	82
Prawo integracyjne.....	84
Dobre praktyki.....	87
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych.....	88
Wnioski i Rekomendacje .....	88
Literatura / bibliografia .....	89
ROZDZIAŁ 2 - GRUPY FOKUSOWE.....	90
Część 7 – Grupa fokusowa w Polsce.....	91
Wstęp .....	92
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek.....	94
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych.....	97
Wnioski i Rekomendacje .....	100
Część 8 – Grupa fokusowa na Cyprze .....	102
Wstęp .....	103
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek.....	103
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych.....	104
Wnioski i Rekomendacje .....	104
Część 9 – Grupa fokusowa w Grecji.....	106
Wstęp .....	107
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek.....	107
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych.....	108
Wnioski i Rekomendacje .....	109
Część 10 – Grupa fokusowa w Holandii.....	110



Wstęp .....	111
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek.....	112
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych.....	112
Wnioski i Rekomendacje .....	113
Część 11 – Grupa fokusowa we Włoszech .....	114
Wstęp .....	115
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek.....	115
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych.....	115
Wnioski i Rekomendacje .....	116
Część 12 – Grupa fokusowa w Rumunii.....	117
Wstęp .....	118
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek.....	118
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych.....	118
Wnioski i Rekomendacje .....	120
ROZDZIAŁ 3 – ANKIETA INTERNETOWA.....	121
Część 13 – Ankieta online.....	122
Analiza odpowiedzi kobiet-imigrantek zapisanych do kształcenia i szkolenia zawodowego.....	124
Analiza odpowiedzi kadry VET.....	130
Wnioski z badań ankietowych .....	138
Wspólne wyniki z sześciu krajów partnerskich.....	138
Krajowe podobieństwa i różnice .....	139



## Wprowadzenie do raportu podsumowującego

Raport podsumowujący został przygotowany przez konsorcjum w ramach projektu „Teoria zmian na rzecz włączenia migrantek do kształcenia i szkolenia zawodowego” w ramach rezultatu projektu nr 1.

Konsorcjum projektu składa się z sześciu instytucji partnerskich:

- Deinde sp. z o.o. (Polska),
- CESIE (Włochy),
- Hip - Hub for Innovation Policy SRL (Rumunia),
- IDEC (Grecja),
- Reset Ltd (Cypr),
- Stichting Learning Hub Friesland (Holandia).

Raport podsumowujący obejmuje trzy rodzaje badań prowadzonych w sześciu krajach Partnerów:

- badanie danych zastanych,
- zogniskowany wywiad grupowy
- ankieta online.

Każda instytucja partnerska w fazie badawczej przeprowadziła badanie źródeł wtórnych, zorganizowała zogniskowany wywiad grupowy i wywiady indywidualne z co najmniej 5 osobami, z udziałem zarówno przedstawicieli organizacji VET, jak i migrantek zapisanych do VET, oraz zebrała co najmniej 20 odpowiedzi na kwestionariusze internetowe od personelu VET i migrantek zapisanych do kształcenia i szkolenia zawodowego.

Celem fazy badawczej było:

- mapowanie praktyk już stosowanych przez organizacje VET w celu włączenia kobiet migrantek
- identyfikacja rzeczywistych potrzeb grup docelowych (migrantki i kadra VET).

Każda instytucja przygotowała dwa „raporty krajowe” na podstawie analizy źródeł wtórnych i grupy fokusowej. Analizy ankietowe przygotowała firma Deinde Sp. z o.o. jako administrator ankiet internetowych i koordynator zadań.

Raport podsumowujący składa się z 3 rozdziałów i 13 części:

1. Rozdział 1 – Desk research (analiza danych zastanych), który obejmuje:

- desk research w Polsce
- desk research na Cyprze
- desk research w Grecji
- desk research w Holandii
- desk research we Włoszech
- desk research w Rumunii





2. Rozdział 2 – Grupy fokusowe, który obejmuje:

- grupa fokusowa w Polsce
- grupa fokusowa na Cyprze
- grupa fokusowa w Grecji
- grupa fokusowa w Holandii
- grupa fokusowa we Włoszech
- grupa fokusowa w Rumunii

3. Rozdział 3 – Ankieta internetowa, która obejmuje:

- badania ankietowe online w sześciu krajach partnerskich.



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

# ROZDZIAŁ 1 – BADANIA DANYCH ZASTANYCH



## Część 1 – Desk research w Polsce

### Spis treści

Wprowadzenie .....	12
Przykłady dobrych praktyk .....	15
Aktualne potrzeby grup docelowych (kadra VET i imigranci, zwłaszcza kobiety) .....	17
Wnioski i rekomendacje .....	24
Literatura.....	26



## Wstęp

Badanie danych zastanych realizowane jest w ramach projektu „Teoria zmian na rzecz włączenia migrantek do kształcenia i szkolenia zawodowego”. Badania mają trzy główne cele. Po pierwsze, przekazanie wiedzy na temat praktyk, narzędzi i metod włączania migrantów, stosowanych obecnie przez polskie instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem migrantek. Po drugie, przekazanie wiedzy o aktualnych potrzebach grup docelowych projektu, tj. migrantek w Polsce oraz kadry pracującej z migrantami w procesie ich integracji społecznej i zawodowej w Polsce. W badaniu przeanalizowane zostaną wybrane publikacje (publikacje naukowe, raporty z badań) oraz dane statystyczne dotyczące włączania migrantów (w tym migrantek) w Polsce.

Włączanie (integracja) migrantów jest jedną z kluczowych polityk Unii Europejskiej. Według danych Eurostatu za lata 2016 i 2017 w obszarze polityki społecznej i rynku pracy prawie 4 na 10 cudzoziemców w UE było zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Stopa bezrobocia wśród migrantów urodzonych poza UE była o 6,4 punktu procentowego wyższa niż wśród ludności rodzimej. Mediana dochodu ekwiwalentnego obywateli UE mieszkających w innym państwie członkowskim UE była o 9,6% wyższa niż obywateli tego kraju, podczas gdy mediana dochodu obywateli spoza UE była o 24,2% niższa niż obywateli tego kraju. Aż co piąty migrant urodzony poza UE był pracownikiem tymczasowym, w porównaniu z co ósmym pracownikiem rodzimym. Jeśli chodzi o edukację, prawdopodobieństwo przedwczesnego kończenia nauki i szkolenia przez młodych ludzi urodzonych poza UE było dwa razy większe niż w przypadku obywateli danego kraju. Jednocześnie ryzyko ubóstwa dzieci w UE, które miały co najmniej jednego rodzica obcego obywatelstwa, wynosiło 35,8%, czyli prawie dwukrotnie więcej niż dzieci, których oboje rodzice byli obywatelami (18,8%). Pod względem warunków mieszkaniowych tylko 3 na 10 cudzoziemców posiadało dom, w porównaniu do 7 na 10 obywateli UE. Jednocześnie 1 na 4 cudzoziemców mieszkających w UE jest przeciążony kosztami mieszkaniowymi, w porównaniu z 1 na 10 obywateli UE. Ponadto w całej UE cudzoziemcy częściej mieszkali w przeludnionych gospodarstwach domowych niż obywatele UE<sup>1</sup>. Dlatego tak ważne są działania (w tym instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego) na rzecz pełnej integracji migrantów w każdym państwie członkowskim UE, w tym w Polsce.

W 2020 roku Polska liczyła 38 mln 265 tys. mieszkańców, w tym 19 mln 763 tys. kobiet. Mediana wieku wynosiła 41,7 lat. W wieku produkcyjnym (18 - 60/65) było 59,5% ludności, a w wieku poprodukcyjnym (60/65 lat i więcej) – 22,3% ludności. Współczynnik dzietności wynosił 1,378. W 2020 r. aktywnych zawodowo było 16 mln 979 tys. Polaków, w tym 7 579 tys. kobiet. Liczba bezrobotnych wyniosła 537 tys. osób, a biernych zawodowo 13 292 tys. osób, w tym 8244 tys. kobiet.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Statystyki integracji migrantów. Wydanie z 2018 r.*, Eurostat, s. 4–6.

<sup>2</sup> *Polska w liczbach 2021*, GUS, Warszawa 2021, s. 2-3, 6.



W 2020 r. współczynnik urodzeń w Polsce wyniósł -0,9, czyli porównywalnie do średniej unijnej (-1,1). Współczynnik obciążenia demograficznego w Polsce wyniósł 50,8% (w UE 55,5%). Wskaźnik aktywności zawodowej (75,9%) był nieco niższy od średniej unijnej (77,7%). Wskaźnik zatrudnienia (73,6%) był nieco wyższy od średniej UE (72,4%). Stopa bezrobocia w Polsce (3,2%) była znacznie niższa od średniej unijnej (7,1%). Wskaźnik zagrożenia ubóstwem (15,4 %) był zbliżony do średniej UE (16,5 %)<sup>3</sup>.

Polska po 1989 roku nie była krajem doświadczającym widocznego zjawiska migracji (czy to imigracji do Polski, czy emigracji z kraju), dlatego też nasz kraj instytucjonalnie nie przywiązywał większej wagi do zjawiska integracji migrantów. Na poziomie krajowym nie istniały konkretne strategie/polityki w obszarze integracji migrantów, gdyż nie było takiej potrzeby. Przełomowym momentem w procesie migracji był dla Polski rok 2004, czyli moment wstąpienia naszego kraju do Unii Europejskiej i otwarcia unijnego rynku pracy dla Polaków (z wyjątkiem kilku krajów, np. Niemiec). Po 2004 roku kilka milionów osób wyjechało z Polski do pracy w innych krajach UE (okresowo lub na stałe). Migracje zarobkowe po 2004 roku doprowadziły do sformułowania przez rządzących strategii rynku pracy, których celem było zachęcenie Polaków do powrotu z zagranicy i podjęcia pracy w kraju. Trudno jednoznacznie ocenić skuteczność tych polityk, gdyż według szacunków Ministerstwa Rozwoju w 2019 roku w krajach Unii Europejskiej pracowało jeszcze 2,6 mln Polaków<sup>4</sup>.

Państwo polskie musiało także zareagować na zjawisko imigracji do naszego kraju. W latach 2008-2015 przyjęto nowe lub nowelizowane dokumenty rządowe określające tryb postępowania administracyjnego dla zjawiska migracji, ustanawiające procedury i standardy powrotu cudzoziemców nielegalnie przebywających w Polsce, określające warunki wjazdu i pobytu imigrantów w celu zatrudnienia, uproszczenie procedur uzyskiwania zezwolenia na pobyt, pracę i naukę, a także uproszczenie zasad legalizacji pobytu w Polsce i uzyskiwania polskiego obywatelstwa<sup>5</sup>.

W 2013 r. polski rząd przyjął „Wieloletnią Strategię Rozwoju Kraju. Polska 2030”, w której w odpowiedzi na niekorzystne trendy demograficzne (starzenie się polskiego społeczeństwa, spadająca liczba urodzeń, zmniejszająca się siła robocza) zjawisko imigracji do Polski uznano za szansę na rozwój polskiej gospodarki i poprawę sytuacji na rynku pracy. Strategia zakłada aktywną politykę imigracyjną mającą na celu uzupełnienie niedoborów siły roboczej na polskim rynku pracy w ciągu najbliższych dwudziestu lat.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Polska w Unii Europejskiej, GUS, Warszawa 2021, s. 6-7.

<sup>4</sup>D. Kubas, *Teoretyczne podstawy i strategie wdrażania flexicurity jako modelu rozwiązywania problemów rynku pracy*, Lublin 2021, s. 275; zob. M. Górczyńska, *Polska, jako kraj imigracji – kto przyjeżdża do Polski i w jakim celu? Fakty o migracjach do XXI wieku*, wyd. Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2020, s. 3-5.

<sup>5</sup> S. Łodziński, M. Szonert, *"Polityka pozapolityczna"? Kształtowanie się polityki migracyjnej w Polsce w latach 1989-2016*, CMR Working Paper, nr 90 (148), s. 41, 57-58.

<sup>6</sup> *Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności*. Przyjęte Uchwałą nr 16 Rady Ministrów z dnia 5 lutego 2013 r. (MP z 2013 r., poz. 121) dla Najwyższej Izby Kontroli, *Sprawozdanie z kontroli pomocy społecznej dla uchodźców*, Warszawa 2015, s. 6.



Ze względu na intensywny rozwój polskiej gospodarki, relatywnie niską stopę bezrobocia w porównaniu z UE, w ciągu ostatnich kilku lat Polska zmieniła swój wizerunek z kraju emigrantów na kraj przyjmujący migrantów, w tym zarobkowych. Z badań prowadzonych na przestrzeni ostatniej dekady wynika, że od 2014 roku w strukturze imigrantów przybywających do Polski dominują obywatele Ukrainy, najczęściej osoby młode, stosunkowo dobrze wykształcone, poszukujące pracy na czas określony lub sezonowy, często pracujące na stanowiskach, które nie wymagają wysokich kwalifikacji<sup>7</sup>.

Według badania „Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców” wskaźnik zatrudnienia imigrantów w Polsce systematycznie wzrastał na przestrzeni lat 2015-2018. Według danych rejestrowych w 2015 r. w Polsce w trybie uproszczonym pracowało średnio miesięcznie około 133 tys. migrantów. W 2017 roku średnia miesięczna wartość wynosiła już około 415 tys., by w pierwszej połowie 2018 roku sięgnąć ponad 423 tys. osób. Tym samym średnia liczba migrantów pracujących w Polsce wzrosła ponad trzykrotnie w ciągu trzech lat. Wśród imigrantów zatrudnionych w Polsce, którzy w I półroczu 2018 r. stanowili ponad 91% ogółu migrantów zarobkowych, wyraźnie dominowali obywatele Ukrainy. Drugą najważniejszą populacją migrantów byli Białorusini (4,2%), a trzecią Mołdawianie (2,4%)<sup>8</sup>.

Według szacunków NBP w latach 2014-2018 imigranci byli coraz ważniejszym czynnikiem zwiększającym potencjał produkcyjny polskiej gospodarki. Odsetek imigrantów zarobkowych stanowił od 4 do 5,5% siły roboczej. Jednocześnie migranci przyczynili się do wzrostu polskiego PKB o ok. 0,5 pp. rocznie. Liczba migrantów legalnie zatrudnionych w Polsce i opłacających składki na ubezpieczenia społeczne wzrosła na przestrzeni lat z ok. 30 tys. w 2014 r. do 500 tys. w 2019 r. Wzrostowy trend w 2020 r. zatrzymała pandemia Covid-19 i wprowadzone lockdowny (zarówno ograniczenia w przekraczaniu granic państwowych, jak i zamykanie różnych branż i sektorów gospodarki). Zdecydowana większość imigrantów pracowała w polskich przedsiębiorstwach jako robotnicy niewykwalifikowani (70%). Robotnicy wykwalifikowani stanowili 16% zatrudnionych imigrantów, niższy personel biurowy – ok. 2%, a specjaliści z wyższym wykształceniem – ok. 12% zatrudnionych imigrantów<sup>9</sup>.

W 2019 r. cudzoziemcy złożyli w Polsce 207 343 wnioski o udzielenie zezwolenia na pobyt lub udzielenie ochrony. Najwięcej wniosków dotyczyło zezwoleń na pobyt czasowy (181 788 osób, tj. 87% wniosków), około 8,7% na pobyt stały (18 211 osób), 2,8% wniosków w zakresie ochrony międzynarodowej (4171 osób), a 1,5% wniosków dotyczyło zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE (3173 osoby). Oprócz ekonomicznych pobudek, do Polski przybywają migranci poszukujący ochrony politycznej i ubiegający się o status uchodźcy. W

---

<sup>7</sup>R. Bartłomiejski, D. Kowalewska, *Imigracja zarobkowa do Polski – wnioski dla strategii integracji migrantów*, Atheneum, t. 70 (2)/2021, s. 111.

<sup>8</sup> A. Górny, P. Kaczmarczyk, M. Szulecka i in., *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*, Warszawa 2018, s. 46, 48.

<sup>9</sup> *Imigranci w polskiej gospodarce – raport z badań*, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2020, s. 5-6, 11.



latach 2009-2019 ich liczba wahała się od 800 do 1281 osób rocznie. Dominowali obywatele Rosji, Syrii, Ukrainy, Białorusi i Iraku<sup>10</sup>.

Ważnym momentem w procesie imigracji do naszego kraju był luty 2022 roku i wybuch wojny w Ukrainie. Od tego czasu do naszego kraju przyjechało ponad 6 mln Ukraińców. Obecnie szacuje się (dane są płynne, bo migracje Ukraińców trwają w obu kierunkach), że w Polsce żyje ponad 1,5 mln Ukraińców, którzy tym samym stanowią największą grupę narodowościową imigrantów. Wśród migrantów z Ukrainy przebywających w Polsce dominują kobiety i dzieci. Napływ tak dużej liczby imigrantów w krótkim, jak na polskie warunki, czasie stawia przed naszym krajem wiele wyzwań w zakresie integracji imigrantów. Główne problemy dotyczą takich aspektów jak: znajomość języka polskiego, mieszkalnictwo, edukacja i opieka nad dziećmi, zatrudnienie, opieka zdrowotna czy szeroko pojęty dostęp do usług publicznych.<sup>11</sup>

## Przykłady dobrych praktyk

W tej części raportu zostaną przedstawione dobre praktyki stosowane w Polsce w procesie włączania imigrantów. Zaczniemy od przykładu działalności instytucji publicznej – Miasta Gdańska.

W 2015 roku Miasto Gdańsk powołało pierwszy w Polsce międzysektorowy i interdyscyplinarny zespół ds. modelu integracji imigrantów. Zadaniem postawionym przed zespołem było dokonanie inwentaryzacji zasobów i możliwości wspierania imigrantów w mieście oraz zidentyfikowanie najważniejszych potrzeb i problemów migrantów przebywających w Gdańsku. Prawie 80 osób, pochodzących z 40 różnych instytucji i organizacji, zadeklarowało swoją pracę w zespole ds. kompleksowych rozwiązań dla imigrantów. W trakcie działań zespół powiększył się i finalnie w prace nad modelem zaangażowano ponad 150 osób z 70 instytucji publicznych i organizacji pozarządowych. W pracach zespołu uczestniczyła również grupa ponad 20 imigrantów, nowych mieszkańców Gdańska z różnych krajów. Zespół pracował od maja 2015 do marca 2016. Co miesiąc odbywały się spotkania w przestrzeni Europejskiego Centrum Solidarności, zarówno w dużym 150-osobowym zespole, jak i w ośmiu grupach tematycznych obejmujących obszary: (1) edukacja, (2) kultura, (3) mieszkalnictwo, (4) pomoc społeczna, (5) praca, (6) przemoc, (7) społeczności lokalne oraz (8) zdrowie. Praca w modelu gdańskim opierała się na zasobach i możliwościach wszystkich organizacji i instytucji zaangażowanych w zespół. W efekcie uzyskano efekt synergii interdyscyplinarnej i międzysektorowej – postawiono diagnozę i

<sup>10</sup> E. Kacperska, M. Kacprzak, D. Kmiec i inni, *Migracje międzynarodowe w Europie. Trendy. Problemy. Wyzwania*, wyd. SGGW, Warszawa 2019, s. 146-147.

<sup>11</sup> Por. M. Pawlak, *Polityki publiczne wobec migracji*, w: J. Kwaśniewski (red.), *Nauki o politykach publicznych: Monografia dyscypliny*, Warszawa 2018, s. 305-306.



znaleziono rozwiązania integracji imigrantów przy wykorzystaniu wszystkich potencjalnych zasobów<sup>12</sup>.

Dzięki pracom zespołu opracowano model integracji imigrantów (IIM), przedstawiający główne obszary i kierunki działań zmierzających do prowadzenia skutecznej i efektywnej polityki integracyjnej w samorządzie miasta Gdańsk w dłuższej perspektywie, co pozwoliło na rozwój systemu zarządzania migracjami w instytucjach publicznych i społecznych w Gdańsku oraz wzmocnienie integracji imigrantów w ośmiu obszarach tematycznych: edukacja, kultura, pomoc społeczna, mieszkalnictwo, przeciwdziałanie przemocy i dyskryminacji, społeczności lokalne, zatrudnienie i zdrowie.<sup>13</sup>

Przechodząc do dobrych praktyk pracy z imigrantami w Polsce w sektorze szkoleń i kształcenia zawodowego, przyjrzyjmy się najpierw działalności „Migrant Info Point” w Poznaniu, prowadzonej przez Fundację Centrum Badań nad Migracjami. Migrant Info Point działa od 2013 roku i prowadzi następujące działania na rzecz integracji imigrantów: udzielanie porad prawnych, wspieranie rozwoju zawodowego poprzez prowadzenie konsultacji i warsztatów, udzielanie informacji na temat legalizacji pobytu i legalnych form zatrudnienia, pomoc w wypełnianiu urzędowych formularzy, wsparcie językowe podczas wizyt w urzędach, częściowo odpłatne kursy języka polskiego, organizacja inicjatyw np. wyjazdów, pikników czy grup wsparcia. Tym samym podmiot ten oferuje imigrantom (głównie z województwa wielkopolskiego i miasta Poznania) kompleksowe usługi i wsparcie, wykraczające poza naukę języka ojczystego i kształcenie zawodowe. Instytucja ta wspiera imigrantów w sprawach administracyjnych (legalizacja pobytu, legalizacja pracy) oraz integracji kulturowej w społeczności lokalnej.<sup>14</sup>

Jako kolejny przykład dobrych praktyk w zakresie włączania imigrantów w Polsce można wymienić projekt „Wspieramy cudzoziemców na Mazowszu”, realizowany przez Fundację Nauczania Języków Obcych *Linguae Mundi*. Projekt skierowany jest do obywateli państw trzecich, którzy posiadają dokument zezwalający na pobyt na terytorium RP. Celem projektu jest podniesienie kompetencji imigrantów w zakresie znajomości języka polskiego oraz polskiej kultury, historii i polskich realiów. W ramach projektu imigranci mogą skorzystać ze zróżnicowanej oferty:

- ogólny kurs języka polskiego dla dorosłych połączony z elementami wiedzy o Polsce i orientacji zawodowej w celu doskonalenia umiejętności językowych cudzoziemców, zapoznania ich z polską kulturą, historią i polskimi realiami, wprowadzenia studentów do samokształcenia;

- kurs specjalistycznych odmian języka polskiego mający na celu przygotowanie językowe imigrantów do wykonywania, znalezienia i podjęcia odpowiedniej pracy;

---

<sup>12</sup> *Model integracji imigrantów*, Urząd Miasta Gdańsk, Gdańsk 2016, s. 10-12.

<sup>13</sup> Tamże, s. 17, 45-46.

<sup>14</sup> J. Frelak, W. Klaus, *Integracja uchodźców w Polsce. Rekomendacje i dobre praktyki*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 124.





- kurs przygotowujący do egzaminu certyfikowanego z języka polskiego.

Ponadto dla personelu pracującego z imigrantami oferowane są:

- specjalistyczne szkolenia z wielokulturowej obsługi klienta,

- szkolenia i warsztaty metodyczne dla nauczycieli przedszkoli i szkół z zakresu kompetencji międzykulturowych i ich wykorzystania w metodyce nauczania języka polskiego jako obcego<sup>15</sup>.

## Bieżące potrzeby grup docelowych (kadra VET i imigranci, zwłaszcza kobiety)

Analizy dotyczące potrzeb migrantek będą w dużej mierze dokonywane na podstawie danych zbiorczych, obejmujących wszystkich imigrantów w Polsce, a nie tylko kobiety – ze względu na ograniczoną dostępność dotychczasowych danych dotyczących wyłącznie migrantek.

W literaturze przedmiotu w zakresie inkluzji (integracji) migrantów wyróżnia się różne typologie i kategorie klasyfikujące ich potrzeby w nowym kraju. Jedną z typologii wyróżnia następujące obszary niezbędne do zaspokojenia potrzeb migrantów w Polsce<sup>16</sup>:

- a. edukacja (od opieki nad dziećmi po szkolnictwo wyższe, w tym kształcenie pozaformalne i zawodowe),
- b. zapewnienie dostępu do publicznej służby zdrowia,
- c. dostęp do zatrudnienia,
- d. pomoc społeczna,
- e. dostęp do mieszkania,
- f. ochrona przed przemocą, zwłaszcza wobec kobiet, oraz przed dyskryminacją,
- g. przynależność do społeczności lokalnej,
- h. dostępność do kultury kraju zamieszkania.

Na podstawie badań Fundacji Batorego można wskazać, że głównymi czynnikami, które spowodowały wzrost migracji, zwłaszcza ludności ukraińskiej, do Polski w ostatnich latach, była liberalizacja przepisów migracyjnych, w tym zatrudnianie cudzoziemców oraz bliskość geograficzna i kulturowo-językowa obu krajów, co przekłada się na niskie koszty podróży czy brak większych barier językowych. Migrację wspierają również dobrze rozwinięte ukraińskie sieci migracyjne w Polsce. Polską politykę migracyjną można by nazwać pragmatyczną, ponieważ ukierunkowana jest głównie na doraźne potrzeby polskiego rynku pracy. Mechanizmem przyciągającym obywateli Ukrainy na polski rynek pracy jest system świadczeń, w ramach którego cudzoziemiec może być zatrudniony bez konieczności

<sup>15</sup> <http://linguaemundi.pl/pl/projekty-europejskie/projekty-aktualnie-realizacji/> (dostęp 08.09.2022).

<sup>16</sup> *Model integracji imigrantów*, Urząd Miasta Gdańska, Gdańsk 2016, s. 24-34.



uzyskiwania zezwolenia na pracę (przy minimum formalności i nakładów finansowych) na okres nieprzekraczający sześciu miesięcy w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy.<sup>17</sup>

Liberalizacja polskiego prawa migracyjnego i ułatwienia w zatrudnianiu imigrantów, zwłaszcza z krajów Europy Środkowo-Wschodniej, była w dużej mierze konsekwencją sytuacji na polskim rynku pracy, a w szczególności trudności pracodawców w znalezieniu potrzebnej siły roboczej. Szczególnie duże zapotrzebowanie na pracowników-imigrantów, a także wzrost ich zatrudnienia odnotowano w takich sektorach polskiej gospodarki, jak: budownictwo, transport, przetwórstwo przemysłowe i rolnictwo.<sup>18</sup>

Z tych samych badań wynika, że pomimo bliskości kulturowej i językowej obywatele Ukrainy potrzebują pomocy w zakresie integracji w naszym kraju. Potrzebują przede wszystkim pomocy prawnej, wsparcia językowego, przejrzystych zasad pobytu i zatrudnienia oraz możliwości łączenia rodzin. Bez tego rodzaju pomocy imigranci narażeni są na nieuczciwych pośredników (np. w poszukiwaniu mieszkania, pracy, uzyskiwaniu zezwoleń), a ich kapitał ludzki pozostaje niewykorzystany. Z badań wynika również, że migracja ukraińska do Polski ma charakter wybitnie przejściowy. Dlatego też, z korzyścią zarówno dla Polski, jak i dla samych migrantów, należy opracować praktyki i rozwiązania promujące migracje długoterminowe jako opcję dla tej części migrantów, która chciałaby osiedlić się w Polsce. W przypadku migracji krótkoterminowych migranci zarobkowi nie mogą w pełni skorzystać z migracji. Skazani są na pełnienie roli drugoplanowej zarówno w Polsce, jako kraju docelowym, jak i w obecnym miejscu pobytu (w lokalnej społeczności).<sup>19</sup>

Istnieje wiele trudności i wyzwań, przed którymi stają imigranci po przybyciu do Polski. Znaczna grupa cudzoziemców (zwłaszcza tych z krajów odległych geograficznie) nie posiada nawet podstawowej wiedzy o Polsce, co ułatwiłoby im rozpoczęcie życia w nowym kraju. Migranci często nawet nie wiedzą, gdzie i jak szukać pracy czy mieszkania. Imigranci nie wiedzą, czym są polskie urzędy, np. urząd pracy, i jak funkcjonują. Cudzoziemcy nie mają też zbyt dużej wiedzy ogólnej na temat podstawowych realiów życia w Polsce. Imigranci (zwłaszcza uchodźcy) często nie mają w Polsce rodziny ani przyjaciół, do których mogliby zwrócić się o pomoc po przyjeździe. Część imigrantów wskazuje również na niewystarczającą tolerancję części polskiego społeczeństwa, co przejawia się niechęcią do wynajmowania mieszkań imigrantom.<sup>20</sup>

Z badania Rating Group wynika, że imigranci z Ukrainy narzekają przede wszystkim na poczucie „wtórności” w Polsce, które przejawia się w takich negatywnych praktykach, jak: łamanie przez pracodawców ich praw pracowniczych, dyskryminacja, brak dostępu do usług publicznych. Migranci z Ukrainy przebywający w Polsce najczęściej potrzebują wsparcia prawnego w przejściu procedury legalizacji pobytu, zawarcia legalnej umowy o pracę,

<sup>17</sup> M. Jaroszewicz, O. Małynowska, *Najnowsza migracja z Ukrainy do Polski: zjawisko (nie)trwałe?*, Wyd. Fundacja S. Batorego, Warszawa 2018, s. 2-3.

<sup>18</sup> Tamże, s. 2-3.

<sup>19</sup> Tamże, s. 1-3.

<sup>20</sup> A. Gutkowska (red.), *Uchodźcy w Polsce. Bariery kulturowe i prawne w procesie adaptacji*, Warszawa 2007, s. 168.



uzyskania ubezpieczenia społecznego, co jest warunkiem dostępu do publicznej służby zdrowia. Imigranci potrzebują również pomocy językowej, aby odnaleźć swoje miejsce w polskich urzędach i w miejscu pracy. Obecnie większość tych zadań w Polsce jest podejmowana przez sieci migracyjne i agencje zatrudnienia, które często są jednocześnie instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>21</sup>. Aby skutecznie realizować te zadania, instytucje sektora VET potrzebują systemowego wsparcia ze strony państwa, gdyż nie są w stanie zapewnić migrantom „wielowymiarowego” wsparcia w zakresie integracji społecznej i zawodowej, załatwiania spraw urzędowych, mieszkaniowych, edukacyjnych czy związanych z opieką zdrowotną.

Trudności imigrantów, zwłaszcza uchodźców po przybyciu do Polski, potwierdzają analizy Najwyższej Izby Kontroli [NIK]. W ocenie Najwyższej Izby Kontroli istniejący w Polsce system pomocy społecznej dla uchodźców nie zapewnia ich właściwej integracji ze społeczeństwem ani nie stwarza odpowiednich warunków do rozpoczęcia samodzielnego życia. Z kontroli NIK-u wynika, że większość imigrantów ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy w Polsce opuszcza nasz kraj wkrótce po złożeniu wniosku o nadanie statusu uchodźcy, a inna grupa – w okresie uczestnictwa w indywidualnym programie integracyjnym lub krótko po jego zakończeniu. Spośród imigrantów pozostających w Polsce tylko nielicznym udaje się zdobyć stałą pracę, a znaczna część imigrantów jest zmuszona korzystać z pomocy społecznej po zakończeniu programu integracyjnego. Według Najwyższej Izby Kontroli największymi barierami integracji imigrantów (uchodźców) w Polsce są: zagrożenie bezdomnością, konieczność wynajmowania mieszkań o niskim standardzie, utrudniony dostęp do mieszkań z zasobów komunalnych, niespokojna sytuacja na rynku pracy i brak znajomości języka. Pozytywnym zjawiskiem jest awans Polski w międzynarodowym rankingu polityk integracyjnych dla uchodźców. W 2014 roku nasz kraj odnotował poprawę warunków integracji i został sklasyfikowany jako „półkorzystny”. W 2010 r. Polska została sklasyfikowana na poziomie „umiarkowanie nieprzychylnym” uchodźcom. Jednak zdaniem Najwyższej Izby Kontroli funkcjonujące w Polsce polityki integracyjne są wciąż niewystarczające i wymagają pilnej reformy, aby imigracja do Polski stała się szansą rozwojową dla naszego kraju.<sup>22</sup>

Wyniki kontroli NIK-u wykazały niską skuteczność programów preintegracji migrantów realizowanych przez instytucje publiczne w Polsce.<sup>23</sup> Programy preintegracyjne powinny w założeniu przygotowywać imigrantów/cudzoziemców do samodzielnego funkcjonowania w naszym kraju, w szczególności poprzez intensywną naukę języka polskiego oraz realizację szkoleń i kursów zawodowych odpowiadających potrzebom rynku pracy. W praktyce jednak realizowane programy integracji imigrantów nie spełniły swojej roli. Tylko kilkanaście % cudzoziemców (od 14,7% do 17%) uczyło się w tym okresie języka polskiego. Ponadto

<sup>21</sup> M. Jaroszewicz, O. Małynowska, *Najnowsza migracja z Ukrainy do Polski: zjawisko (nie)trwałe?*, Wyd. Fundacja S. Batorego, Warszawa 2018, s. 11.

<sup>22</sup> *Sprawozdanie z kontroli Pomoc społeczna dla uchodźców*, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2015, s. 9.

<sup>23</sup> Por.: *Polska polityka w zakresie integracji cudzoziemców – założenia i wytyczne*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, projekt, Warszawa 2013, s. 5-7.



godzinowa liczba kursów językowych była niewystarczająca (zwykle od 2 do 5 godzin tygodniowo). Jeszcze gorzej wyglądała sytuacja integracji zawodowej. Ośrodki dla uchodźców nie do końca rozpoznawały potrzeby rynku pracy i nie zapewniały imigrantom odpowiednich kursów i szkoleń zawodowych. Tym samym procesy preintegracji imigrantów nie rozwiązały ich podstawowych problemów, takich jak: znajomość języka polskiego, znalezienie mieszkania, znalezienie stałej pracy. Tym samym imigranci byli zmuszani do podejmowania prostych, dorywczych, słabo płatnych prac, a w konsekwencji do korzystania z pomocy społecznej. Imigranci w Polsce, nie mając szans na odpowiednie warunki mieszkaniowe czy odpowiednią pracę, często traktują nasz kraj jako kraj tranzytowy do krajów Europy Zachodniej, gdzie również mogą liczyć na wyższe świadczenia finansowe<sup>24</sup>.

Z raportu „Cudzoziemcy w Polsce. Poradnik dla osób pracujących z imigrantami” dowiadujemy się, że głównymi problemami imigrantów w procesie legalizacji pobytu w Polsce i uzyskania prawa do pracy są: pracodawcy proponujący zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę; zaproponowanie wynagrodzenia niższego niż stawki obowiązujące na lokalnym rynku pracy; skomplikowany proces wdrażania procedur w polskich urzędach; trudności ze składaniem wniosków; długi czas oczekiwania na decyzję (nawet kilka miesięcy); cudzoziemiec nie ma możliwości ustalenia terminu złożenia wniosku osobiście w urzędzie; brak możliwości skontaktowania się z inspektorem prowadzącym sprawę i uzyskania informacji o aktualnym stanie sprawy; niewystarczająca znajomość polskiego ustawodawstwa; poleganie na nie zawsze wiarygodnych źródłach informacji; niewystarczająca znajomość języka polskiego do samodzielnego załatwienia sprawy; korzystanie z usług nieuczciwych agencji zatrudnienia.<sup>25</sup>

Na podstawie badania „Uchodźcy w Polsce. Sytuacja prawna, skala napływu i integracji w polskim społeczeństwie oraz rekomendacje” można wskazać, że ze względu na barierę językową imigranci stosunkowo rzadko korzystają z publicznych usług w zakresie poszukiwania zatrudnienia, takich jak: pośrednictwo pracy, szkolenia zawodowe, udział w stażach zawodowych. Ponieważ publiczne usługi rynku pracy (np. szkolenia i kursy zawodowe) są przeznaczone dla Polaków i prowadzone są w języku polskim, nie są one dostosowane do potrzeb i możliwości cudzoziemców. Imigranci nieposługujący się językiem polskim nie są zainteresowani udziałem w tego typu formach wsparcia. Poza tym ich udział i tak nie byłby efektywny. Nie byłoby w stanie zdobyć wiedzy, umiejętności, zdać egzaminu, podnieść swoich kompetencji zawodowych, aby znaleźć pracę za godziwą pensję. Potrzeby integracyjne imigrantów nie kończą się na usługach rynku pracy. Wielu cudzoziemców nie posiada odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Wiele osób boryka się z problemami psychicznymi. Tym samym należy wskazać, że działania lub instrumenty w ramach polityk

---

<sup>24</sup> *Sprawozdanie z kontroli Pomoc społeczna dla uchodźców*, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2015, s. 10-12.

<sup>25</sup> M. Nowicka (red.), *Cudzoziemcy w Polsce. Poradnik dla osób pracujących z imigrantami*, wyd. Caritas Polska, Warszawa 2020, s. 160-162.



publicznych są niewystarczające, aby realnie wyrównać szanse imigrantów na polskim rynku pracy i doprowadzić do ich pełnej integracji społecznej i zawodowej.<sup>26</sup>

Z innego badania wynika, że według szacunków OTTO Work Force Polska nawet 20% przyjeżdżających do Polski obywateli Ukrainy pracuje nielegalnie. Sytuacja ta generuje wiele negatywnych konsekwencji dla imigrantów. Przede wszystkim nie mogą korzystać z publicznej opieki zdrowotnej, nie przysługują im świadczenia z państwowej pomocy społecznej, nie mają ubezpieczenia wypadkowego w czasie pracy. Nielegalni imigranci nie mają też możliwości dochodzenia swoich praw w przypadku nieuczciwości pracodawcy (np. niewypłacania wynagrodzenia). Grozi im też deportacja. Ukraińcy, którzy przyjeżdżają do Polski za pracą, są niestety również narażeni na nieuczciwych pośredników. Zdarzają się sytuacje, w których imigranci są obciążani opłatami za czynności administracyjne (np. uzyskanie zezwolenia na pracę, wizę, znalezienie pracy) przed przyjazdem do Polski, które wielokrotnie przekraczają oficjalne opłaty administracyjne (np. za wizę) lub są czynnościami zwolnionymi z opłat. Z badania wynika, że imigrant nierzadko dowiadywał się, że nie ma tam dla niego pracy.<sup>27</sup>

Z badań nad sytuacją ukraińskich migrantek w Polsce dowiadujemy się, że w czasie epidemii Covid-19 do starych problemów imigrantek dołączyły nowe problemy (m.in. czasochłonny i skomplikowany proces legalizacji pobytu w Polsce i uzyskanie pozwolenia na pracę, bariera językowa, trudności mieszkaniowe). Mogą to być np.: trudności w podróżowaniu i przekraczaniu granicy, utrata pracy z powodu lock downu lub pogorszenia warunków pracy i płacy, pogorszenie sytuacji materialnej, pogorszenie sytuacji mieszkaniowej, brak wsparcia ze strony rodziny, która pozostała w Ukrainie, problemy w organizacji edukacji dzieci imigrantek w systemie zdalnym, chaos informacyjny i niepewność ekonomiczna.<sup>28</sup>

Z kolei z opracowania „Przedsiębiorczość imigrantów w Polsce” dowiadujemy się o trudnościach i problemach imigrantów w Polsce w zakresie zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej. Główne trudności zidentyfikowane w badaniu to: bariery personalne (bariera językowa, obawa przed niemożnością pozyskania klientów), rynkowe (problemy ze znalezieniem pracowników), administracyjne i prawne (różnice między krajami, długi czas oczekiwania na decyzje z urzędów, nadmierny formalizm, podział kompetencji pomiędzy różne urzędy) oraz bariery społeczne (brak tolerancji i nieufność wobec imigrantów).<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> A. Górny (red.), *Uchodźcy w Polsce. Sytuacja prawna, skala napływu i integracji w polskim społeczeństwie oraz rekomendacje*, Kraków - Warszawa 2017, s. 29.

<sup>27</sup> T. Kupczyk (red.), *Imigranci, jako wsparcie rynku pracy i rozwoju przedsiębiorczości*, wyd. Gazeta Wyborcza, Wrocław 2017, s. 107.

<sup>28</sup> B. Cope, M. Keryk, I. Kyliushyk, *Sytuacja ukraińskich migrantów w Polsce w czasie COVID-19*, wyd. Fundacja Nasz Wybór, Warszawa 2021, s. 12-22.

<sup>29</sup> S. Kubiciel-Lodzińska, J. Maj, P. Bębenek, *Przedsiębiorczość imigrantów w Polsce. Podejścia i wyzwania w prowadzeniu badań*, Opole 2020, s. 130.



W celu polepszenia integracji migrantów w Polsce przebiegała sprawniej z korzyścią zarówno dla imigrantów, jak i polskiego rynku pracy oraz społeczności lokalnych, cały proces powinien rozpocząć się od szkolenia wprowadzającego/informacyjnego dla imigrantów, którego celem powinno być wprowadzenie ich w program integracyjny. Udzielanie uchodźcy podstawowych informacji, motywowanie do samodzielności, wspieranie przez odpowiednie urzędy i instytucje. Ponadto cudzoziemcy powinni otrzymywać informacje o swoim programie integracyjnym (cel, działania, harmonogram, procedury) jasnym, prostym językiem. Materiały powinny zawierać opis praw i obowiązków cudzoziemca i urzędów oraz praw socjalnych i pracowniczych, a także informator o ogólnych warunkach życia w Polsce. Imigranci powinni mieć także dostęp do porad prawnych i konsultacji specjalistycznych w różnego rodzaju sprawach życiowych (mieszkaniowych, socjalnych, prawa pracy, ochrony zdrowia, edukacji).<sup>30</sup>

Migrantki powinny otrzymać specjalne wsparcie. Często są to młode, samotne matki lub matki wielodzietne. Migrantki potrzebują placówek opiekuńczo-wychowawczych, aby mogły czasowo uczestniczyć w programach integracyjnych (kursy językowe, szkolenia zawodowe, staże) lub pracować. Migrantki z różnych środowisk kulturowych również mają trudności z uczestnictwem w działaniach integracyjnych na równi z mężczyznami. Należy stworzyć mechanizmy przeciwdziałania i eliminowania takich negatywnych zjawisk w środowisku rodzinnym imigrantek, jak przemoc domowa, alkoholizm czy narkomania.<sup>31</sup>

Przechodząc do potrzeb kadr pracujących z imigrantami w obszarze inkluzji, należy na wstępie wyjaśnić, że w Polsce mamy zarówno instytucje publiczne (np. publiczne urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, lokalne ośrodki pomocy rodzinie), jak i instytucje niepubliczne (np. instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, agencje pracy tymczasowej, organizacje pracodawców, organizacje branżowe). Warunki pracy, wykonywane zadania, a co za tym idzie potrzeby i wyzwania pracowników tych dwóch typów instytucji znacznie się od siebie różnią. Pracownicy instytucji publicznych prowadzą własne lub zlecone działania w zakresie integracji migrantów. Mają zdefiniowane odgórne procedury i przewidywalne budżety. Mogą liczyć na szkolenia okresowe (zgodnie z rocznymi planami szkoleń zatrudniających je instytucji).

Takiego komfortu w pracy z migrantami nie mają pracownicy instytucji niepublicznych. Działania prowadzone przez niepubliczne instytucje sektora VET często mają charakter projektowy. W zależności od darczyńcy/programu/projektu różnią się one zakresem wsparcia dla imigrantów, czasem przeznaczonym na proces inkluzji oraz wskaźnikami, jakie należy osiągnąć, realizując programy integracyjne. Pracownicy instytucji niepublicznych funkcjonują w znacznie bardziej nieprzewidywalnych i zmiennych warunkach pracy z migrantami niż pracownicy instytucji publicznych. Pracownicy instytucji niepublicznych

---

<sup>30</sup> J. Frelak, W. Klaus, *Integracja uchodźców w Polsce. Zalecenia i dobre praktyki*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 253-254.

<sup>31</sup> Tamże, s. 257.



rzadziej mogą liczyć na szkolenia podnoszące kwalifikacje i jakość usług świadczonych na rzecz imigrantów.

Z dostępnych badań wynika, że pracownicy publicznych urzędów pracy mają w pracy na rzecz integracji imigrantów następujące potrzeby/problemy: brak wystarczającej znajomości kodeksu pracy, aby skutecznie kwestionować bezprawne działania pracodawców; brak znajomości języków obcych; brak dostatecznej znajomości przepisów prawa pobytu i zatrudniania cudzoziemców; brak umiejętności pracy z klientem z innych obszarów kulturowych; nadmiar obowiązków pracowniczych i przepracowanie wynikające z niedostatecznej liczby pracowników. Zgłaszane są również potrzeby w zakresie poprawy warunków pracy, wyposażenia stanowisk pracy, wyższych płac oraz niedostatecznej cyfryzacji procesów/czynności realizowanych przez pracowników.<sup>32</sup>

Z dostępnych badań dowiadujemy się również, że pracownicy instytucji zajmujących się inkluzją migrantów w Polsce powinni umieć porozumiewać się przynajmniej w podstawowych językach, którymi posługują się migranci. Jeżeli warunek ten nie może być spełniony, w urzędach należy zapewnić tłumaczy. Personel potrzebuje również przeszkolenia z zakresu prawa i procedur obowiązujących w innych instytucjach zajmujących się migrantami, aby mógł kierować do nich migrantów i wspierać ich w bieżących kontaktach z tymi instytucjami. Przed podjęciem pracy z migrantami kadra do pracy z cudzoziemcami powinna przejść szkolenie z elementami kultury i tradycji krajów pochodzenia migrantów, norm społecznych, podziału ról w rodzinie, religii, innych – niż polskie – realiów życia codziennego. Personel pracujący z migrantami powinien również otrzymać wsparcie merytoryczne i psychologiczne. Wsparcie kadry VET pracującej z migrantami powinno chronić te osoby przed wypaleniem zawodowym, na jakie narażona jest kadra w związku z trudną i stresującą codzienną pracą. Kadra sektora VET powinna również dysponować odpowiednimi metodologicznie materiałami i narzędziami dydaktycznymi, które będą dostosowane do ucznia-cudzoziemca.<sup>33</sup>

Na podstawie badania „Imigranci wsparciem rynku pracy i rozwoju przedsiębiorczości” dowiadujemy się, że kadra prywatnych instytucji sektora VET (agencji zatrudnienia) w zakresie rekrutacji pracowników-imigrantów dla polskich przedsiębiorstw wskazała dwie główne potrzeby. Po pierwsze konieczność dalszego upraszczania nadmiernie skomplikowanych procedur zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Po drugie, potrzeba zintensyfikowania na różnych poziomach przez różnych interesariuszy rynku pracy działań, mających na celu nakłonienie imigrantów do pozostania w Polsce. Inne potrzeby, problemy i wyzwania, z jakimi borykają się pracownicy sektora VET to: problemy językowe w komunikacji z imigrantami (64% odpowiedzi w ankiecie); brak znajomości prawa i standardów obowiązujących w Polsce przez imigrantów (23%), wzrost kosztów prowadzenia

<sup>32</sup> M. Nowicka (red.), *Cudzoziemcy w Polsce. Poradnik dla osób pracujących z imigrantami*, wyd. Caritas Polska, Warszawa 2020, s. 162-163.

<sup>33</sup> J. Frelak, W. Klaus, *Integracja uchodźców w Polsce. Zalecenia i dobre praktyki*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 252, 258.



działalności gospodarczej (18%) czy negatywny stosunek polskich pracowników do imigrantów (9%). Pracownicy VET wskazywali również na różnice kulturowe (4,5%). Sporadycznie pojawiały się odpowiedzi dotyczące: zbyt krótkich terminów wiz wydawanych imigrantom przez urzędy, co utrudnia im znalezienie pracy oraz dużej rotacji pracowników migrujących.<sup>34</sup>

Przyjrzyjmy się bliżej wynikom jednego z najnowszych badań migrantów z Ukrainy w Polsce, którzy przybyli do naszego kraju po wybuchu wojny w Ukrainie w lutym 2022 r. W kwietniu 2022 r. w Polsce przebywało ok. 2,9 mln Ukraińców. W tym ok. 1,35 mln mieszkających w Polsce przed wojną i ok. 1,55 mln uchodźców wojennych. Spośród 1,15 mln zarejestrowanych w naszym kraju (w celu uzyskania numeru PESEL) ponad 47% Ukraińców stanowiły dzieci i młodzież do 18 roku życia, z czego większość (ok. 34%) to dzieci w wieku 3-14 lat. Kolejną co do wielkości grupą były kobiety w wieku produkcyjnym – 42% zarejestrowanych. Pozostali migranci z Ukrainy to głównie osoby starsze (powyżej 60/65 lat), które stanowiły około 7% zarejestrowanych. Z kolei mężczyźni w wieku produkcyjnym stanowili niecałe 4% populacji uchodźców.<sup>35</sup>

Obecnie badaczom czy politykom trudno jest przewidzieć przyszłość uchodźców wojennych z Ukrainy w Polsce (i innych krajach UE). Liczba Ukraińców przybywających do Polski i wyjeżdżających z naszego kraju będzie się zmieniać w najbliższych miesiącach w zależności od wydarzeń wojennych, przebiegu wojny, zakończenia działań wojennych, wreszcie przebiegu przyszłej odbudowy Ukrainy i warunków życia po wojnie. Eksperci przedstawiają więc trzy scenariusze. Pierwszy wiąże się z długą i wyczerpującą wojną. Wówczas liczba uchodźców w Polsce będzie oscylować między 3,1 a 3,4 mln osób. Drugi scenariusz to szybkie zakończenie wojny w Ukrainie i stabilizacja sytuacji w tym kraju. Szacuje się, że w takiej sytuacji w Polsce pozostanie ok. 1,75 mln Ukraińców. Trzecim i najgorszym scenariuszem jest zwycięstwo Rosji, która okupuje dużą część Ukrainy. Wówczas liczba uchodźców w Polsce może przekroczyć nawet 10 mln osób. A około 60% z nich zostanie w naszym kraju na dłużej. Naukowcy zauważają, że niezależnie od wyniku wojny i jej konsekwencji dla rozwoju gospodarczego Ukrainy, Polska stanie się krajem dwunarodowym, z coraz większym udziałem narodu ukraińskiego. Wiąże się to z wieloma wyzwaniem dla Polski w zakresie mieszkalnictwa, edukacji, rynku pracy, ochrony zdrowia i kultury.<sup>36</sup>

## Wnioski i Rekomendacje

Polska po 1989 roku nie była krajem doświadczającym widocznego zjawiska migracji (czy to imigracji do Polski, czy emigracji z kraju), dlatego nasz kraj nie przywiązywał instytucjonalnie większej wagi do zjawiska inkluzji migrantów.

---

T. Kupczyk (red.), *Imigranci, jako wsparcie rynku pracy i rozwoju przedsiębiorczości*, wyd. Gazeta Wyborcza, Wrocław 2017, s. 6, 22.

<sup>35</sup> *Gość Polska 2022+*. Raport Fundacji Wise Europa, <https://oko.press/ukraincy-w-polsce-polska-stanie-sie-krajem-dwunarodowym-system-musi-sie-zmienic-raport/> (dostęp 08.09.2022).

<sup>36</sup> Tamże.





Ze względu na wysoki rozwój gospodarczy i niskie bezrobocie w latach 2015-2019 liczba legalnie pracujących migrantów w Polsce (zwłaszcza zarobkowych) systematycznie rosła. Od 133 tys. w 2015 r. do 500 tys. w 2019 roku.

Wybuch wojny w Ukrainie przyniósł największe wyzwania w zakresie integracji migrantów w Polsce. Od tego czasu do naszego kraju przyjechało ponad 6 mln Ukraińców. Szacuje się, że obecnie w Polsce mieszka od 1 do 1,5 mln Ukraińców, z czego większość to kobiety i dzieci.

Najważniejsze obszary, w których konieczne jest zaspokojenie potrzeb migrantów w Polsce to: edukacja, dostęp do zatrudnienia, zapewnienie dostępu do opieki zdrowotnej, pomoc społeczna, dostęp do mieszkań, ochrona przed przemocą, zwłaszcza wobec kobiet, ochrona przed dyskryminacją, integracja w środowisku lokalnym, dostęp do kultury.

Mimo bliskości kulturowej i językowej imigranci z Ukrainy potrzebują pomocy w integracji w naszym kraju, takiej jak: pomoc prawna, wsparcie językowe, przejrzyste zasady pobytu i zatrudnienia, łączenie rodzin.

Największymi barierami w procesie integracji imigrantów (uchodźców) w Polsce są: zagrożenie bezdomnością, konieczność wynajmowania mieszkań o niskim standardzie, utrudniony dostęp do mieszkań z zasobów komunalnych, trudna sytuacja na rynku pracy oraz brak znajomości języka polskiego.

Realizowane w Polsce procesy preintegracji imigrantów nie rozwiązują podstawowych problemów imigrantów, takich jak: znajomość języka polskiego, znalezienie mieszkania, znalezienie stałej pracy. Imigranci byli zmuszani do podejmowania prostych, dorywczych, słabo płatnych prac, a co za tym idzie, do korzystania z pomocy społecznej.

Publiczne usługi rynku pracy oferowane cudzoziemcom w Polsce (np. szkolenia i kursy zawodowe) prowadzone są w języku polskim i nie są dostosowane do potrzeb i możliwości cudzoziemców. Imigranci nieznający języka polskiego nie mają realnej możliwości skorzystania z takich form wsparcia w celu zdobycia wiedzy, umiejętności i podnoszenia kompetencji zawodowych. Wielu cudzoziemców nie posiada odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Wiele osób boryka się z problemami psychicznymi.

Imigrantki z Ukrainy doświadczają takich problemów, jak: czasochłonny i skomplikowany proces legalizacji pobytu w Polsce, uzyskania pozwolenia na pracę, bariery językowe, trudności mieszkaniowe. W czasie epidemii Covid-19 do starych problemów imigrantek dołączyły nowe problemy: trudności w podróżowaniu i przekraczaniu granicy, utrata pracy z powodu lock downu lub pogorszenia warunków pracy i płacy, pogorszenie sytuacji materialnej, sytuacja mieszkaniowa, brak wsparcia ze strony rodziny, która pozostała w Ukrainie, problemy z organizacją nauczania dzieci imigrantek w systemie zdalnym, chaos informacyjny i niepewność ekonomiczna.

Pracownicy VET pracujący z imigrantami zgłaszają następujące potrzeby/problemy: brak dostatecznej znajomości kodeksu pracy; brak znajomości języków obcych; brak dostatecznej znajomości przepisów dotyczących legalnego pobytu i zatrudniania cudzoziemców; brak umiejętności pracy z klientem z innych obszarów kulturowych; nadmiar obowiązków zawodowych i przepracowanie lub niedostateczna cyfryzacja prowadzonych procesów/działań.



Przed podjęciem pracy z imigrantami kadra sektora VET powinna przejść szkolenie z elementami kultury i tradycji krajów pochodzenia migrantów, normami społecznymi, podziałem ról w rodzinie, religią oraz różnymi realiami życia codziennego od osób z doświadczeniem w Polsce. Personel powinien otrzymać wsparcie merytoryczne i psychologiczne. Powinien również posiadać odpowiednie metodycznie materiały i narzędzia dydaktyczne dostosowane do ucznia-cudzoziemca.

## Literatura:

1. Bartłomiejski R., Kowalewska D., *Imigracja zarobkowa do Polski – wnioski dla strategii integracji migrantów*, Atheneum, t. 70 (2), 2021.
2. Cope B., Keryk M., Kyliushyk I., *Sytuacja ukraińskich migrantów w Polsce w czasie COVID-19*, wyd. Fundacja „Nasz Wybór”, Warszawa, 2021.
3. *Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności*. Przyjęte Uchwałą nr 16 Rady Ministrów z dnia 5 lutego 2013 r. (MP z 2013 r., poz. 121) za: Sprawozdanie z kontroli Pomoc społeczna dla uchodźców, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, 2015.
4. Frelak J., Klaus W., *Integracja uchodźców w Polsce. Rekomendacje i dobre praktyki*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2007.
5. Górny A., Kaczmarczyk P., Szulecka M. i inni, *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*, Warszawa, 2018.
6. Górny A. (red.), *Uchodźcy w Polsce. Sytuacja prawna, skala napływu i integracji w polskim społeczeństwie oraz rekomendacje*, Kraków – Warszawa, 2017.
7. Górczyńska M., *Polska krajem imigracji – kto przyjeżdża do Polski i w jakim celu? Fakty o migracjach do XXI wieku*, wyd. Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa, 2020.
8. Gutkowska A. (red.), *Uchodźcy w Polsce. Bariery kulturowe i prawne w procesie adaptacji*, Warszawa, 2007.
9. Jaroszewicz M., Małynowska O., *Niedawne migracje z Ukrainy do Polski: zjawisko (nie)trwałe?*, Wyd. Fundacja S. Batorego, Warszawa, 2018.
10. Kacperska E., Kacprzak M., Kmieć D. i inni, *Migracje międzynarodowe w Europie. Trendy, problemy, wyzwania*, wyd. SGGW, Warszawa, 2019.
11. Kubas D., *Teoretyczne podstawy i strategie wdrażania flexicurity, jako modelu rozwiązywania problemów rynku pracy*, Lublin, 2021.
12. Kubiciel-Lodzińska S., Maj J., Bębenek P., *Przedsiębiorczość imigrantów w Polsce. Podejścia i wyzwania w prowadzeniu badań*, Opole, 2020.
13. Kupczyk T. (red.), *Imigranci, jako wsparcie rynku pracy i rozwoju przedsiębiorczości*, wyd. Gazeta Wyborcza, Wrocław, 2017.
14. *Statystyki integracji migrantów*, Eurostat, 2018.
15. *Model Integracji Imigrantów*, Urząd Miasta Gdańska, Gdańsk, 2016.
16. Łodziński S., Szonert M., *Polityka niepolityczna? – Kształtowanie się polityki migracyjnej w Polsce w latach 1989-2016*, CMR Working Paper, nr 90 (148).



17. *Imigranci w polskiej gospodarce – raport z badania*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, 2020.
18. Nowicka M. (red.), *Cudzoziemcy w Polsce. Poradnik dla osób pracujących z imigrantami*, wyd. Caritas Polska, Warszawa 2020.
19. Pawlak M., *Polityki publiczne wobec migracji* [w:] J. Kwaśniewski (red.). *Nauki o polityce publicznej. Monografia dyscypliny*, Warszawa, 2018.
20. *Gość Polska 2022+. Raport Fundacji Wise Europa*: <https://oko.press/ukraincy-w-polsce-polska-stanie-sie-krajem-dwunarodowym-system-musi-sie-zmienic-raport/>.
21. *Polska polityka w zakresie integracji cudzoziemców – założenia i wytyczne*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, projekt, Warszawa, 2013.
22. *Polska w liczbach 2021*, GUS, Warszawa, 2021.
23. *Polska w Unii Europejskiej*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2021.
24. *Sprawozdanie z kontroli Pomoc społeczna dla uchodźców*, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, 2015.
25. <http://linguaemundi.pl/pl/projekty-europejskie/projekty-aktualnie-realizacji/>.



## Część 2 – Desk research na Cyprze

### Spis treści

Wprowadzenie: .....	29
Kontekst cypryjski: .....	29
COVID-19 .....	30
Wzmocnienie nierówności płci w COVID-19 .....	30
Migrantki na rynku pracy: .....	30
Wyzwania stojące przed imigrantkami: .....	31
Opieka nad dziećmi: .....	31
Płeć: .....	32
Dyskryminacja: .....	32
Język: .....	32
Dobre praktyki .....	32
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych .....	33
Wnioski i rekomendacje .....	34
Literatura / bibliografia .....	35



## Wstęp

### Kontekst cypryjski

Cypr posiada ściślejszą kontrolę zatrudnienia, która obejmuje umowy krótkoterminowe głównie w celu uniknięcia stałego pobytu migrantów. Zwykle zezwolenia na pobyt krótkoterminowy muszą być powiązane z konkretnymi pracodawcami, którzy są pociągani do odpowiedzialności. W większości przypadków migranci (TCN) są zatrudniani w sektorach, których miejscowa ludność nie obejmuje, a zatem istnieje zapotrzebowanie na personel, takich jak prace wymagające niewielkich lub zerowych umiejętności według społeczeństwa cypryjskiego, takie jak budownictwo, rolnictwo, przemysł usługowy, handel, w branży hotelarskiej i turystycznej, co zostało wyrażone w raporcie KISA z 2010 roku (KISA, 2009). Jednak te plany kontroli zatrudnienia nie zdołały uregulować i kontrolować nieśledzonej migracji.

Na Cyprze osoby z krajów trzecich mogą wjechać do kraju na podstawie różnych zezwoleń na pobyt (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Każda osoba pochodząca z kraju trzeciego może pracować w określonych dziedzinach, które określa jej status. Cudzoziemcy muszą znaleźć pracę, a następnie przyjechać na Cypr w celu załatwienia odpowiednich informacji, takich jak wiza. Ciekawą uwagą jest wzrost migrujących kobiet na Cyprze, jednak brak jest dostępnych danych dotyczących ich liczby lub kraju pochodzenia (NAME, 2020).

W większości przypadków, jeśli nie mają wizej studenckiej lub pracowniczej, są albo osobami ubiegającymi się o azyl, albo posiadaczami ochrony międzynarodowej (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Na Cyprze ochronę międzynarodową można przyznać w ramach dwóch statusów: uznanego uchodźcy lub ochrony uzupełniającej. Osoby posiadające którykolwiek z tych statusów mają takie same prawa na rynku pracy jak obywatele Cypru. Inny jest dostęp osób ubiegających się o azyl do pracy, ponieważ mogą oni podjąć pracę miesiąc po złożeniu wniosku o azyl. Jednak osoby ubiegające się o azyl mogą ubiegać się o pracę tylko w niektórych sektorach, co daje im bardzo ograniczony wybór. Oprócz ograniczonego wyboru dostępnego dla osób ubiegających się o azyl, zatrudnianie takiej osoby wiąże się ze złożoną biurokracją i formalnościami, co zniechęca pracodawców do zatrudniania osób ubiegających się o azyl ze względu na bardzo długie procesy (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Osoby ubiegające się o azyl również mogą odbywać staże w ograniczonych sektorach, w których mogą pracować. Jednakże, ponieważ te prace są wykonywane w ramach zawodów wymagających niskich kwalifikacji i bardziej zorientowanych fizycznie, możliwości odbycia stażu są ograniczone, ale oni sami wolą płatną pracę, aby mogli również otrzymywać dochód (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Niestety, z powodu pandemii COVID-19 obszary zatrudnienia migrantów zostały znacznie uszczuplone, co zapewnia im mniejsze możliwości zatrudnienia (Crepaldi i in., 2021).



## COVID-19

Morsheimer i in. (2020) w swojej analizie wpływu pandemii COVID-19 na uchodźców, migrantów i osoby ubiegające się o azyl (RMA) na Cyprze stwierdzili spadek jakości życia i głęboki wpływ na wolność jednostki, źródła utrzymania, sytuację ekonomiczną, zdrowie fizyczne i psychiczne oraz rozwój osobisty. Ze względu na ograniczony dostęp do informacji rządowych dotyczących pandemii osoby ze środowisk migracyjnych stanęły w obliczu większych wyzwań związanych z barierami językowymi lub innymi.

Jednym z głównych problemów był brak znajomości języka, który nie pozwalał RMA na:

1. Wysyłanie wiadomości dotyczących wszelkiego rodzaju wyjazdów zgodnie z wymogami rządu podczas lock downu COVID-19, ponieważ zostały one wydane w języku greckim i angielskim,
2. Brak możliwości komunikacji z infoliniami i operatorami telefonicznymi z powodu bariery językowej,
3. Niemożność zrozumienia informacji opublikowanych przez rząd w takiej formie, w jakiej zostały opublikowane w języku greckim, angielskim lub tureckim.

Organizacje pozarządowe starały się wypełnić te luki, udostępniając dalsze tłumaczenia oficjalnych dokumentów i informacji za pośrednictwem swoich mediów społecznościowych i stron internetowych.

### *Wzmocnienie nierówności płci w związku z COVID-19*

Niestety pandemia COVID-19 jeszcze bardziej uwydatniła nierówności płci na całym świecie, a Cypr nie jest wyjątkiem. Stwierdzono, że kobiety należące do społeczności RMA i mieszkające ze swoimi rodzinami są narażone na większe ryzyko przemocy ze względu na płeć. Lock down zmusił kobiety do spędzania większej ilości czasu w domu ze swoimi oprawcami, co mogło skutkować zwiększoną liczbą brutalnych incydentów, czego doświadczają kobiety pomimo ich statusu migracyjnego (Morsheimer i in., 2020). Morsheimer i in. (2020) w swoim raporcie odnotowują wzrost zgłoszeń na telefony zaufania dotyczące przemocy domowej o 30%. Ponadto, w porównaniu z mężczyznami, kobiety były poddane dodatkowej presji związanej z obowiązkami domowymi i wychowawczymi, co skutkowało wzrostem presji na zdrowie psychiczne kobiet. Zagrożone było również ich zdrowie reprodukcyjne, ponieważ dostęp do antykoncepcji oraz informacji na temat zdrowia reprodukcyjnego i seksualnego był ograniczony (Morsheimer i in., 2020).

### *Migrantki na rynku pracy*

Migrantki są również zmuszane do podejmowania pracy wymagającej niewielkich lub zerowych kwalifikacji, jak postrzega to społeczeństwo cypryjskie. Niektóre z typowych dziedzin, w których imigrantki znajdują zatrudnienie to praca domowa, rolnictwo, obsługa klienta, a nawet praca tymczasowa lub w niepełnym wymiarze godzin w branży usług seksualnych (Charalambidou-Solomi i in. (2010); Emphasys Centre (2021); KISA, 2009). Co więcej, niektóre kobiety stwierdziły, że kolejnym poważnym problemem jest wynagrodzenie.



Wyzwania w obszarze zatrudnienia nie ograniczają się tylko do wynagrodzenia, ale także nadmiernego obciążenia pracą, niezadowolenia z pracy, niewłaściwych zachowań pracodawcy, takich jak dyskryminacja, a w niektórych przypadkach nawet molestowanie seksualne. Większość kobiet nie wiedziała, gdzie powinna szukać pomocy, gdyby padła ofiarą jakiegokolwiek wyzysku (Charalambidou--Solomi i in., 2010).

W przypadku pracowników domowych, na podstawie raportu opracowanego przez KISA (2009) ich umowa przewiduje, że muszą one pracować 42 godziny w ciągu 6 dni. Jest to jednak dalekie od rzeczywistości, ponieważ imigrantki stwierdziły, że pracują znacznie więcej i może to być nawet 20 godzin dziennie. Istnieją przypadki, w których pracownicy domowi są zmuszani do pracy w niedzielę, która jest uważana za dzień odpoczynku. Nie mogą więc odpoczywać, mimo że mają tak zapisane kontrakty (KISA, 2009). Migrantki są też zniechęcane do pytania o pieniądze lub ewentualną podwyżkę, ponieważ boją się one stracić pracę (KISA, 2009).

W przypadkach, gdy imigrantki zajmują się pracami domowymi, pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia miejsca zamieszkania, czyli najczęściej domu, w którym pracują. Jednak niestety nie są oni traktowani równo, gdyż zwykle mają prowizoryczny dom, poza domem zamieszkania. Z wyjątkiem miejsca zamieszkania, pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia swoim pracownikom ubezpieczenia medycznego i zdrowotnego. W przypadku ubezpieczenia medycznego koszty są dzielone między pracodawcę i pracownika, jednak ponownie w większości przypadków unika się takich obowiązków, a ich ubezpieczenie medyczne nie pokrywa podstawowych potrzeb, zwłaszcza kobiet. Zdarzały się również przypadki, gdy pracodawcy odmawiali pokrycia kosztów leczenia pracowników zgodnie z wymogami prawa (KISA, 2009). Poza opieką zdrowotną, pracodawcy muszą zapewnić ubezpieczenie społeczne, jednak w większości przypadków również nie korzysta się ze świadczeń, jak np. zwolnienia chorobowe, urlopy czy odprawy. Tym samym, jak widać, migrantki po raz kolejny są dyskryminowane w zakresie prawa do odpowiedniej opieki zdrowotnej i ubezpieczeń społecznych (KISA, 2009).

Niestety, nie dziwi fakt, że pracownicy migrujący zarabiają mniej na godzinę, ponieważ są postrzegani jako sposób na dostęp do taniej siły roboczej, a czasem nawet ignoruje się ich podstawowe prawa człowieka. Systemy społeczne i prawne nie obejmują praw migrantów, a w szczególności migrantek. W rezultacie nie podejmuje się żadnych kwestii dotyczących dobrostanu i praw migrantek (NAME, 2020).

## Wyzwania stojące przed imigrantkami

### *Opieka nad dzieckiem:*

Kobiety z krajów trzecich twierdzą, że czują się bardziej niekorzystnie niż mężczyźni ze względu na obowiązki związane z opieką nad dziećmi i dyskryminację ze względu na płeć (Emphasys Centre, 2021). Opieka nad dziećmi to jeden z głównych problemów kobiet. Ze względu na brak sieci, kobiety z TCN mają niewiele lub nie mają żadnych opcji, jeśli chodzi o to, gdzie zostawić swoje dzieci, aby skorzystać z takich możliwości. Ponieważ prywatna



opieka nad dziećmi jest również kosztowna, kobiet z krajów trzecich nie stać na zapisanie swoich dzieci, aby mieć dostęp do takich możliwości (Emphasys Centre i Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Rzeczywistość dla migrantek polega na tym, że nie mając ustalonej sieci pomocy w opiece nad dziećmi, nie są w stanie skorzystać z różnych możliwości z powodu ograniczonego czasu wolnego. Jedną z dziedzin, na które ma wpływ ta sytuacja, jest zatrudnienie (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

#### *Płeć:*

Wydaje się, że stopa bezrobocia wśród kobiet z TCN jest podobna do stopy bezrobocia wśród mężczyzn z TCN. Niestety, istnieje kilka przypadków, w których kobiety z TCN są kierowane do kilku miejsc pracy, ale charakter pracy nie odpowiada ich potrzebom i może być niekorzystny z punktu widzenia płci (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Niestety, rasizmu nie doświadczają się tylko podczas rozmów kwalifikacyjnych, ponieważ różne kobiety doświadczyły rasistowskich zachowań i/lub wykluczenia w społeczności przyjmującej (Charalambidou--Solomi i in., 2010).

#### *Dyskryminacja:*

Ze względu na dyskryminacyjne traktowanie migrantek ich prawa są na co dzień łamane, co również zostało wyrażone powyżej. Tematy dotyczące ich opieki zdrowotnej, ubezpieczenia społecznego i obciążenia pracą są unikane i nie są omawiane, aby uniknąć prześladowań lub deportacji. Jednak migrujące kobiety również nie są świadome i poinformowane, gdzie się odwołać w przypadkach naruszenia i wyzysku wobec nich (NAME, 2020).

#### *Język:*

Język jest głównym elementem zaangażowanym w branżę poszukiwania pracy, która jest czynnikiem decydującym o zaangażowaniu TCN w obszarach. Rząd zapewnia lekcje języka greckiego w celu rozwoju osobistego i zawodowego, jednak różne przeszkody, takie jak brak alimentów na dzieci i tworzenie sieci kontaktów, nie pozwalają kobietom uczestniczyć w tych kursach (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

UNHCR Cypr i Cypryjska Rada ds. Uchodźców promują udział posiadaczy ochrony międzynarodowej oraz osób ubiegających się o azyl na rynku pracy. Ponadto urząd pracy zapewnia możliwości szkolenia posiadaczom ochrony międzynarodowej wyłącznie za pośrednictwem ANAD (Cypryjski Urząd ds. Rozwoju Zasobów Ludzkich). Ponadto wiele projektów finansowanych przez UE zapewnia szkolenia dla obywateli państw trzecich, które promują integrację. Ze względu na to, że programy te są realizowane tylko przez określony czas, mogą nie przynosić oczekiwanego efektu (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

## **Dobre praktyki**

1. iLearn Grecki: <http://www.ilearngreek.eu/>





- a. Platforma iLearn Greek oferuje kursy języka greckiego na dwóch różnych poziomach dla RMA: podstawowy i średniozaawansowany. Lekcje odbywają się we wszystkich miastach. Nauka języka może poprawić integrację osób ze środowisk migracyjnych, ponieważ wiąże się z lepszą komunikacją.
2. Platforma pracy Help Refugees: <https://www.helprefugeeswork.org/>
  - a. Platforma Help Refugees Work jest inicjatywą UNHCR Cyprus we współpracy z Cypryjską Radą ds. Uchodźców. Celem platformy jest zwiększenie integracji osób ze środowisk migracyjnych poprzez zatrudnienie. Platforma umożliwia potencjalnym pracodawcom utworzenie profilu i zamieszczanie ofert pracy lub szkoleń, a także pozwala migrantom założyć konto i znaleźć z kolei możliwości zatrudnienia lub szkolenia.
3. Zajęcia z języka greckiego: <https://caritascyprus.org/greek-for-newcomers/>
  - a. Lekcje greckiego dla nowo przybyłych zapewnia Caritas Cyprus

## Rzeczywiste potrzeby grup docelowych

Różne kobiety, które uczestniczyły w grupie fokusowej w ramach projektu AMIF-ENGAGE (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021), oświadczyły, że posiadają:

1. **Słabą znajomość języka greckiego:** wiele kobiet twierdzi, że bariera językowa jest jednym z ich głównych problemów, jeśli nie głównym, a brak komunikacji negatywnie wpływa na samopoczucie migrantów. Jeśli migranci nie zdobywają wiedzy w języku greckim lub angielskim, nie są również w stanie zrozumieć, co zawierają oficjalne dokumenty, ponieważ są to dwa języki, w których są publikowane (E-mploy-me!, 2020). Brak znajomości języka może mieć negatywny wpływ na komunikację z urzędem pracy lub przyszłymi pracodawcami (Crepaldi i in., 2021)
2. **Brak doświadczenia zawodowego i powiązanych umiejętności** w oparciu o prace, o które mogą się ubiegać. Ponadto jest brak uznawania wcześniejszych umiejętności lub kwalifikacji z krajów ich pochodzenia ze względu na różne systemy. Tak więc, niektóre kobiety mogły zdobyć doświadczenie i wiedzę w pewnych dziedzinach, ale nie potrafią jej wykorzystać ze względu na brak możliwości jej walidacji (NAME, 2020).
3. **Brak opieki nad dziećmi:** jak wcześniej wyraziły kobiety z krajów trzecich, z większości okazji nie mogą skorzystać, ponieważ nie mają żadnej pomocy w opiece nad dziećmi. Ze względu na brak własnej społeczności nie mają krewnych, którzy mogliby zaopiekować się ich dziećmi podczas ich nieobecności, a prywatna opieka nad dziećmi jest dla nich zbyt droga, aby pokryć koszty (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).
4. **Brak społeczności:** ograniczona liczba grup i osób, z którymi można tworzyć powiązania, przyczynia się do braku bezpieczeństwa i braku kontaktów towarzyskich wśród migrantek. W konsekwencji brak społeczności można powiązać również z brakiem opieki nad dziećmi, ponieważ nie ma bezpiecznej grupy osób, w której



kobiety zostawiałyby czasowo swoje dzieci, aby wziąć udział w jakimkolwiek szkoleniu lub lekcji (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

5. **Rasizm i uprzedzenia:** różne kobiety odczuwały różnice w traktowaniu ze względu na ich wygląd fizyczny, zwłaszcza w zakresie poszukiwania pracy. Kobiety z TCN uważają, że noszenie hidżabu lub inny odcień skóry zmienia zachowanie pracodawcy wobec nich i uważają, że jest to główny powód ich odrzucenia (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

6. **Transport** – kolejnym istotnym wyzwaniem dla imigrantek jest transport. Ze względu na brak struktury i stabilnych rozkładów jazdy w transporcie publicznym na Cyprze dość trudno jest podróżować gdziekolwiek ze względu na nieoczekiwany i niestabilny rozkład jazdy (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

## Wnioski i Rekomendacje

Osoby ze środowisk migracyjnych, a zwłaszcza kobiety, stoją w obliczu wielu poważnych wyzwań, które sprawiają, że ich życie na Cyprze jest nieco trudniejsze niż oczekiwano, zwłaszcza po pandemii COVID-19. Jak wspomniano powyżej, kobiety napotykały trudności w różnych dziedzinach, takich jak:

1. Język/komunikacja,
2. Opieka nad dzieckiem,
3. Dyskryminacja.

Ich migracyjne pochodzenie niestety wpływa na sposób, w jaki są traktowane, zwłaszcza jako forma taniej siły roboczej.

Oto niektóre zalecenia, które mogą poprawić takie sytuacje:

1. Zapewnienie opcji online lub kącika dla dzieci na lekcjach prowadzonych stacjonarnie, tak aby imigrantki, które mają dzieci, również miały do nich dostęp;
2. Edukowanie imigrantek na temat znaczenia znajomości języka, a tym samym zwiększanie ich motywacji do nauki nowego języka;
3. Wsparcie psychologiczne dla migrantek – migracja może być traktowana jako już traumatyczne przeżycie, więc każda forma wsparcia będzie pomocna i korzystna dla kobiet;
4. Stworzenie warsztatów informacyjnych, które będą informować imigrantki, gdzie uzyskać dostęp do wszystkiego, czego potrzebują, a także przydatnych informacji, takich jak ich prawa pracownicze.



## Literatura / bibliografia

Morsheimer, S., Chatzipanagiotou, K., Mykkänen, T. i Sandilya, H. (2020, październik). *Systemowa analiza wpływu pandemii COVID-19 na uchodźców, migrantów i osoby ubiegające się o azyl na Cyprze*. Europejska strona internetowa poświęcona integracji. Pobrano 10 listopada 2022 r. z [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/systemic-analysis-impact-covid-19-pandemic-refugees-migrants-and-asylum-seekers\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/systemic-analysis-impact-covid-19-pandemic-refugees-migrants-and-asylum-seekers_en)

Centrum Emphasys i Cypryjska Rada ds. Uchodźców Cypr. (2021, listopad). *WP2: Warsztaty podnoszenia kwalifikacji dla interesariuszy rynku pracy (LMS) i ...* <https://amif-engage.eu/>. Pobrano 10 listopada 2022 r. z [https://amif-engage.eu/wp-content/uploads/2021/11/AMIF-ENGAGE\\_National-Report-Cyprus.pdf](https://amif-engage.eu/wp-content/uploads/2021/11/AMIF-ENGAGE_National-Report-Cyprus.pdf)

Centrum akcentów. (2021). *I-WELCOME – Wzmacnianie integracji migrantek w społeczeństwie i na rynku pracy*. <https://iwelcome-project.eu/>. Pobrano 10 listopada 2022 r. z <https://iwelcome-project.eu/wp-content/uploads/2022/07/CYPRUS.pdf>

Charalambidou -Solomi, D., Maouri, C. and Economidou-- Stavrou, N. (2010) „Imigrantki na Cyprze – profil, przeszkody, potrzeby, aspiracje”.

KISA (2009) *Pozycja migrantek na Cyprze* , <https://kisa.org.cy/> . Dostępne pod adresem: [https://kisa.org.cy/wp-content/uploads/2014/04/The\\_Position\\_of\\_Migrant\\_Women\\_in\\_Cyprus\\_September\\_2009.pdf](https://kisa.org.cy/wp-content/uploads/2014/04/The_Position_of_Migrant_Women_in_Cyprus_September_2009.pdf) (dostęp: 11 listopada 2022 r.).

*Nowe działania dla migrantek* (2020) *NAME-Nowe działania dla migrantek*. Dostępne pod adresem: <https://nameproject.eu/> (dostęp: 12 listopada 2022).

e-zatrudnij mnie! (2020) *E-zatrudnij mnie! - Umiejętności wzmacniające na rzecz zatrudniania migrantek...* , <https://e-mploy-me.eu/>. Dostępne pod adresem: [https://e-mploy-me.eu/wp-content/uploads/2020/11/IO4\\_Manual-of-Good-Practices-EN.pdf](https://e-mploy-me.eu/wp-content/uploads/2020/11/IO4_Manual-of-Good-Practices-EN.pdf) (dostęp: 12 listopada 2022 r.).

Charalambidou -Solomi, D., Maouri, C. and Economidou-- Stavrou, N. (2010) „Imigrantki na Cyprze – profil, przeszkody, potrzeby, aspiracje”.



## Część 3 – Desk research w Grecji

### Spis treści

Wprowadzenie .....	37
Dobre praktyki .....	49
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych .....	50
Wnioski i rekomendacje .....	51
Literatura / bibliografia .....	52



## Wstęp

Grecja jest jednym z krajów przyjmujących migrantów w UE. Jego położenie geograficzne odgrywa istotną rolę, ponieważ łączy Wschód ze światem Zachodu i znajduje się na głównych szlakach handlowych. Dlatego przyjmuje przepływy migracyjne i uchodźcze głównie z krajów azjatyckich i afrykańskich, ale także z Bałkanów i innych krajów.



*Picture 1: Geographical position of Greece.*

Migranci i osoby pochodzące z rodzin migracyjnych odgrywają istotną rolę w rozwoju greckiego społeczeństwa. Ich wkład w gospodarkę narodową ma niebagatelne znaczenie. Ze względu na pochodzenie migracyjne napotykają jednak wiele trudności w dostępie do instytucji edukacyjnych. Pandemia Covid-19 uwidoczniła te trudności, ale pokazała również, że włączenie i równe szanse w edukacji są ważne dla integracji populacji migrantów. Włączenie społeczne i równouprawnienie płci to jeden z sześciu celów Europejskiego Obszaru Edukacji, które mają zostać osiągnięte do 2025 r. poprzez kilka konkretnych inicjatyw.

Dobrej jakości kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) z silnym wymiarem uczenia się w miejscu pracy może być potężnym narzędziem umożliwiającym migrantom wejście na rynek



pracy<sup>37</sup>. Nadal jednak istnieją przeszkody w ich uczestnictwie w kształceniu i szkoleniu zawodowym, mimo że coraz większa liczba migrantów musi uczestniczyć w wysokiej jakości kształceniu i szkoleniu zawodowym.

Niestety Grecja ma najwyższe wśród innych krajów UE wskaźniki zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym obywateli spoza UE (57%) oraz obywateli innych członków UE (36%), na podstawie badań przeprowadzonych w 2019 r.<sup>38</sup> Zwłaszcza pozycja migrantek jest bardziej dotknięta tymi zjawiskami, ponieważ napotykają one większe trudności ze względu na patriarchalne struktury, a jeśli chodzi o udział w rynku pracy, często są dyskryminowane. Pochodzenie imigrantów może pogorszyć ich status społeczny i ekonomiczny, ponieważ nie mówią po grecku i różnią się religijnie i kulturowo od tubylców. Płeć i płęć społeczna odgrywają również ważną rolę, ponieważ stereotypy dotyczące tych tematów mogą uniemożliwić im robienie tego, co chcą. Mogą one blokować im dostęp do możliwości uczenia się i rynku pracy. Wreszcie, w wielu społecznościach greckich obserwuje się, że tubylcy nie zgadzają się na edukację migrantów, a w niektórych przypadkach wręcz protestują przeciwko temu rozwiązaniu.

Migranci mają zwykle niższy status edukacyjny i ekonomiczny niż Grecy. Jednocześnie mają wysoki odsetek osób przedwcześnie kończących naukę lub bezrobotnych, a także często padają ofiarą postaw ksenofobicznych i rasistowskich. Zwykle nie znają swoich praw i mają tendencję do wykonywania niskopłatnych prac, ponieważ nie mają kwalifikacji. Dlatego konieczne jest umożliwienie populacjom migrantów, a zwłaszcza kobietom-migrantkom, dostępu do edukacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Zgodnie z międzynarodowymi i krajowymi dokumentami prawnymi każdy człowiek ma prawo do nauki. Ta sama kwestia jest podkreślona w celu nr 5 („Osiągnięcie równości płci i wzmocnienie pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt”) Celów Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych, który podkreśla znaczenie udziału (migrantek) kobiet w społeczeństwie i gospodarce, a zatem edukacja odgrywa kluczową rolę w osiągnięciu tego celu. W związku z tym migrantki powinny mieć dostęp do instytucji edukacyjnych i przejść skuteczne szkolenie w zakresie interesujących je tematów. Uczestnictwo migrantek w kształceniu i szkoleniu zawodowym odgrywa kluczową rolę w ich integracji ze społeczeństwem greckim oraz w promowaniu ich praw jako migrantek i ogólnie jako kobiet<sup>39</sup>.

Globalny raport na temat uczenia się i edukacji dorosłych (GRALE) Instytutu UNESCO na rzecz uczenia się przez całe życie przedstawia ogólny obraz dorosłych (ALE) w każdym stanie

---

<sup>37</sup> Plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027, Komisja Europejska (Bruksela, 24.11.2020) – COM (2020) 758 final ([EUR-Lex - 52020DC0758 - PL - EUR-Lex \(europa.eu\)](#))

<sup>38</sup> Migranci a zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, Eurostat (02.02.2021) (<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>)

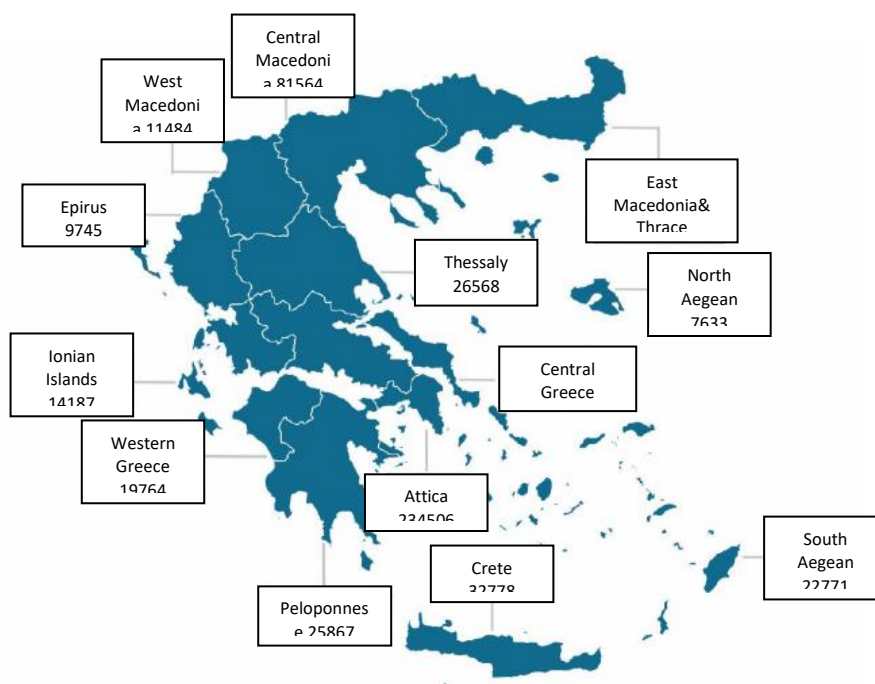
<sup>39</sup> Migrantki jako mistrzynie uczenia się: Zalecenia dotyczące polityki, Dokument programowy pt. Kobiety w społecznościach diaspory jako mistrzynie uczenia się wspólnego życia (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](#))



na świecie. GRALE jest wskaźnikiem, który pokazuje oddanie państw członkowskich UNESCO ich międzynarodowym zobowiązaniom ALE i czy wprowadzają je w życie. Prowadzone raporty łączą dane ankietowe, analizy polityki i studia przypadków, które przedstawiają decydom i praktykom rekomendacje oraz przykłady dobrych praktyk. Dostarczają dowodów na to, w jaki sposób ALE może pomóc krajom sprostać obecnym i przyszłym wyzwaniom, w tym Celom Zrównoważonego Rozwoju <sup>40</sup>.

Najnowszym sprawozdaniem był GRALE 4, który opublikowano w 2019 r. Wezwano państwa członkowskie do udzielenia odpowiedzi na kilka pytań dotyczących ich wskaźnika ALE w odniesieniu do różnych grup docelowych, z których dwie to kobiety, migranci i uchodźcy. Według danych ankietowych, które dotyczyły Grecji, wskaźnik uczestnictwa kobiet w ALE nie wzrósł znacząco. Ale z drugiej strony w tym samym badaniu zapytano, czy rządy krajów traktują priorytetowo finansowanie ALE dla kobiet z jednej strony oraz migrantów i uchodźców z drugiej strony. Dla Grecji finansowanie udziału kobiet i migrantów w kształceniu dorosłych ma duże znaczenie <sup>41</sup>.

Jeśli chodzi o populację, liczba migrantów, którzy legalnie przebywają w Grecji, wynosi 523 715, podczas gdy liczba osób ubiegających się o azyl wynosi 137 155. W szczególności na poniższym rysunku widać, że większość populacji migrantów mieszka w regionach Attyki (234 506), Macedonii Środkowej (81 664) i Krety (32 778).



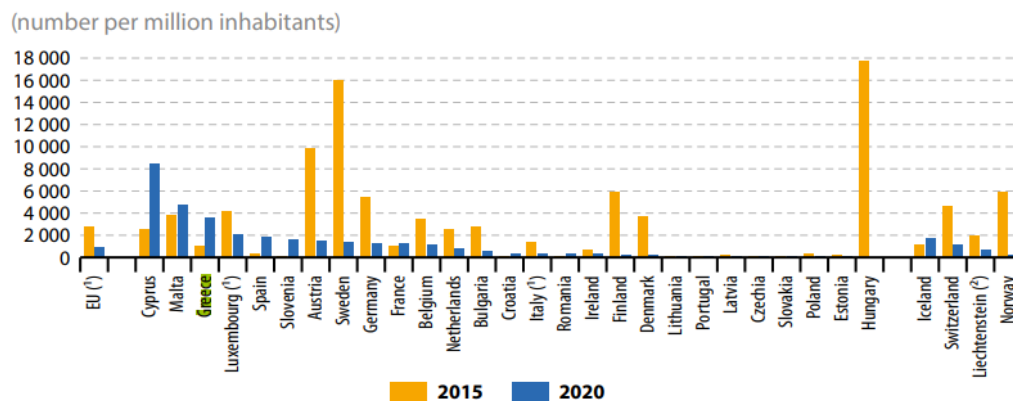
Picture 2: Distribution of migrant population by region (Source: Migration Information System, Ministry of Migration Policy, April 2018)

<sup>40</sup> *Globalny raport – GRALE*, UNESCO Institute for Lifelong Learning (<https://uil.unesco.org/adult-education/global-report>)

<sup>41</sup> *Migrantki jako mistrzyni uczenia się: Zalecenia dotyczące polityki*, Dokument programowy pt. Kobiety w społecznościach diaspory jako mistrzyni uczenia się wspólnego życia (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](https://www.eaea.org/publications/migrant-women-as-learning-champions-recommendations.pdf))



Jeśli chodzi o wykształcenie, wielu migrantów mieszkających w Grecji ukończyło szkołę, a niewielka liczba z nich ukończyła studia uniwersyteckie. Jednak znaczna liczba migrantów nie ukończyła edukacji nieobowiązkowej, podczas gdy inni są analfabetami. Ich status edukacyjny może wpływać na ich pozycję w greckim społeczeństwie.



Note: 2020 data are provisional estimates.  
(†) Break(s) in time series between the two years shown.  
(‡) 2016 data (instead of 2015).  
Source: Eurostat (online data code: sdg\_10\_60)

Figure 1: First time asylum applications, by country, 2015 and 2020

Grecja otrzymuje co roku wiele wniosków o azyl od migrantów. Jak widać na powyższym wykresie, wskaźnik osób ubiegających się o azyl w 2020 r. wzrósł w porównaniu z analogicznym wskaźnikiem w 2015 r. W 2020 r. prawie 6000 osób złożyło wniosek o azyl. Stało się tak ze względu na fakt, że konflikty regionalne nasiliły się w ciągu ostatnich 5 lat w krajach azjatyckich i afrykańskich, a szacuje się, że od wybuchu wojny w Ukrainie w 2022 r. liczba wniosków o azyl będzie rosła dalej.

Jak wynika z powyższego wykresu, większość osób mieszkających w Grecji pod ochroną międzynarodową ukończyła nieobowiązkowe wykształcenie średnie (26,64%), natomiast osoby posiadające tytuł licencjata szacuje się na około 17,68%. Jednak znaczna część tej grupy osób jest nadal analfabetami (10,40%) lub ma wykształcenie podstawowe (22,99%). Wskazuje to na utrzymującą się potrzebę oferowania tym grupom lepszych usług

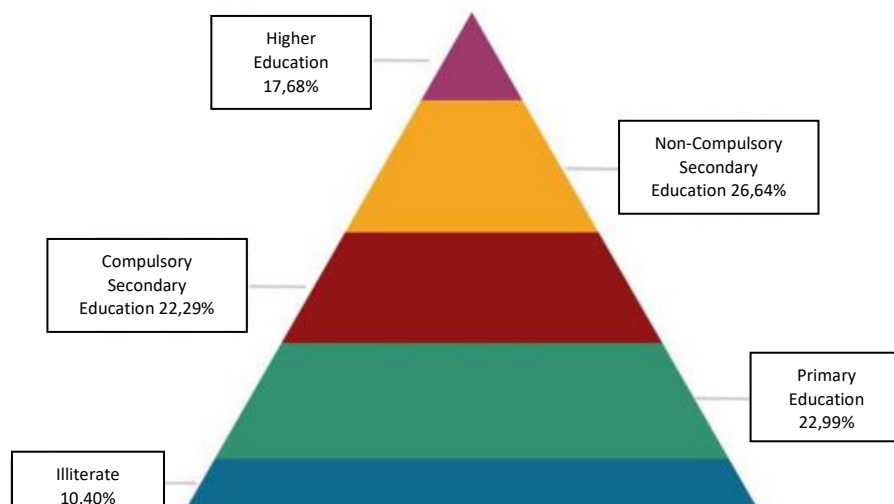


Figure 2: Educational level of beneficiaries of international protection - over 18 years old (Source: Source: Asylum Service Statistics, April 2018)





edukacyjnych.

Tabela 1: Poziom wykształcenia według obywatelstwa (źródło: statystyki służb azylowych, kwiecień 2018 r.)

Narodowość/ Poziom edukacji	Syria	Afganistan	Irak	Pakistan	Nie- tubyłcy	Inne	Ogółem
analfabetyzm	2259	1248	662	42	141	557	4927
Szkoła Podstawowa (1-6 lat)	2859	1010	877	78	55	764	5714
Obowiązkowa szkoła średnia (7-9 lat)	2329	473	473	102	54	627	4127
Nieobowiązkowa szkoła średnia (9-12 lat)	1754	496	409	359	58	1117	4292
Wyższy	1251	142	237	233	45	705	2640
<b>Ogółem</b>	<b>10452</b>	<b>1248</b>	<b>2618</b>	<b>830</b>	<b>353</b>	<b>3770</b>	<b>21700</b>

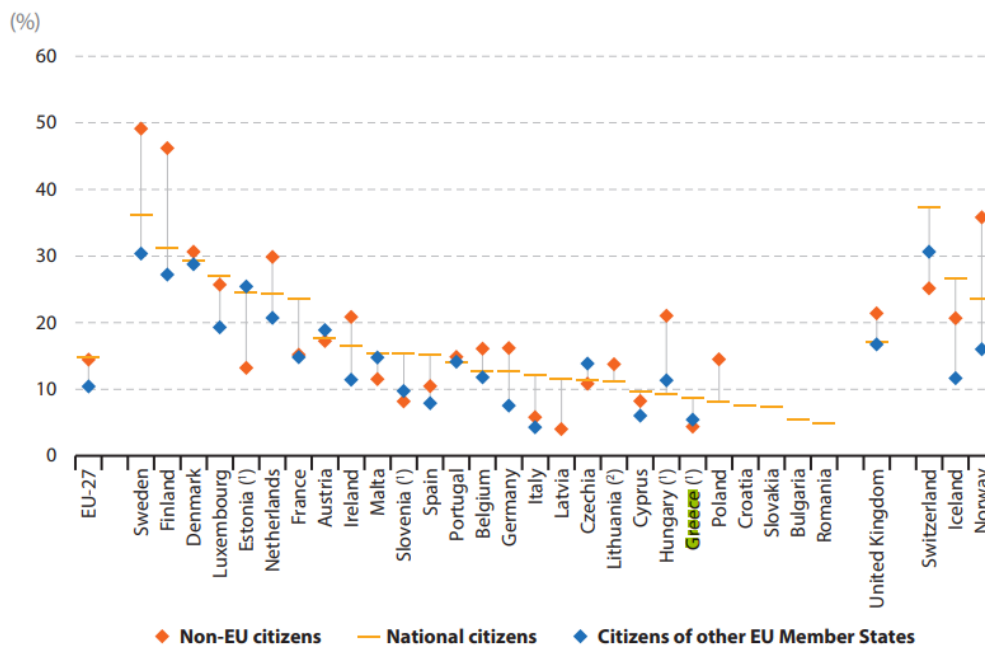
Oto wyraźniejszy obraz narodowości ludności migracyjnej mieszkającej w Grecji i jej poziomu wykształcenia (głównie skupiający się na mieszkańcach Azji Wschodniej, którzy stanowią większość). Najwięcej osób z tytułem licencjata lub magistra pochodzi z Syrii (1251). Jednak w przypadku tej samej grupy osób zauważa się, że mają one największą liczbę analfabetów (2259) lub osób z wykształceniem podstawowym (2859), znacznie większą niż liczba osób z wyższym wykształceniem. Na drugim miejscu plasuje się Afganistan z 1248 analfabetami i 1010, którzy uczęszczali do pierwszych klas szkół (a tylko 142 ukończyło studia). Wreszcie trzecie miejsce zajmuje Irak, z 662 osobami niewykształconymi i 877 z wykształceniem podstawowym (237 osób posiada tytuł licencjata lub magistra)<sup>42</sup>. Oczywiście jest, że wielu z tych migrantów nie ma wykształcenia, co podkreśla potrzebę stworzenia większych możliwości edukacyjnych dla tych ludzi.

Jak wspomniano wcześniej, Grecja zajmuje jedno z ostatnich miejsc w UE, jeśli chodzi o udział w kształceniu dorosłych obywateli innych krajów UE oraz mieszkańców krajów trzecich. Wyniki te można wywnioskować z poniższych wykresów:

<sup>42</sup> Narodowa strategia na rzecz włączenia społecznego, Republika Grecka – Ministerstwo ds. Migracji i Azyłu (lipiec 2019 r.) (w języku greckim) ([Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη\\_final\\_.pdf \(opengov.gr\)](#))



## Dofinansowane przez Unię Europejską



Note: ranked on share for national citizens. Bulgaria, Croatia, Romania and Slovakia: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available. Latvia, Lithuania and Poland: citizens of other EU Member States, not available.

(\*) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.

(\*) Non-EU citizens: data with limited reliability.

Source: Eurostat (ad-hoc extraction from the labour force survey)

Figure 3: Share of the population aged 20-64 years participating in adult learning, by citizenship, 2019

W 2019 r. Grecja zajmowała najniższe pozycje wśród innych państw członkowskich UE pod względem udziału obywateli spoza UE i obywateli innych krajów UE w wieku od 20 do 64 lat w kształceniu dorosłych. Różnica między tymi grupami ludzi a obywatelami danego kraju jest wyraźna.

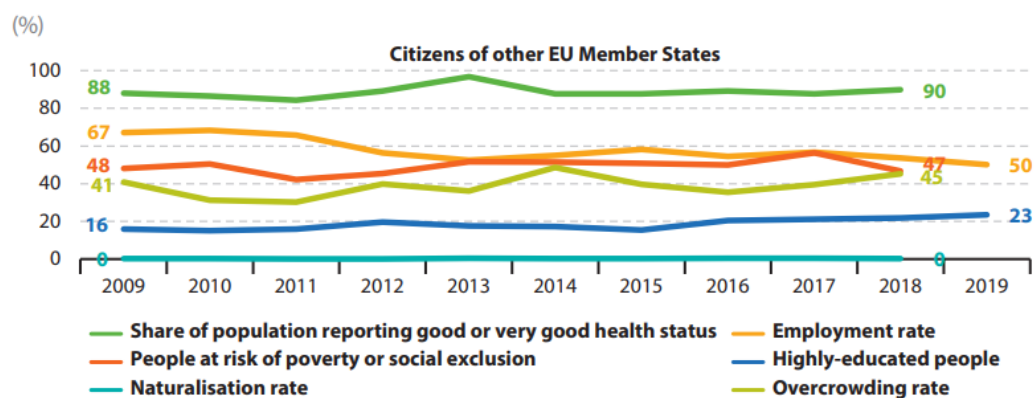


Figure 4: Citizens of other EU Member States (time series, 2009-2019)



Jeśli chodzi o okres od 2009 do 2019 r., Grecja poczyniła pewne postępy w zakresie integracji populacji migrantów pochodzących z innych państw członkowskich UE i jej statusu dobrostanu. Nadal jednak istnieją problemy dotyczące ich wskaźnika zatrudnienia oraz zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Ich migracyjne pochodzenie i płeć mogą dodatkowo wpłynąć na ich trudną sytuację.

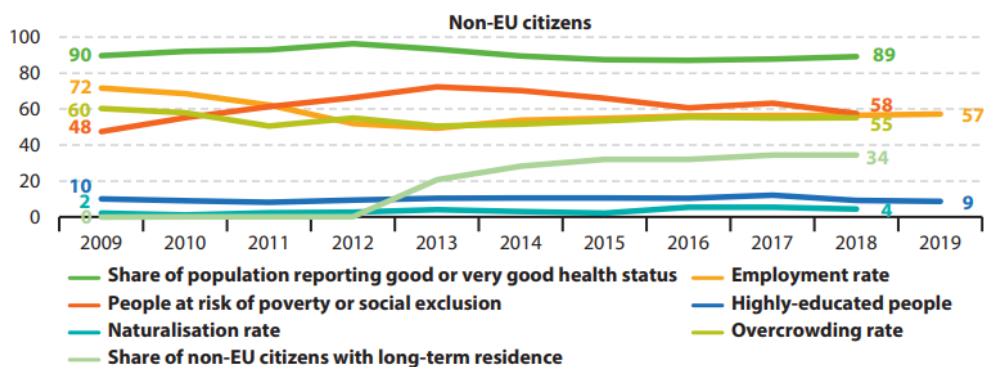


Figure 5: Non-EU citizens (time series, 2009-2019)

Jeśli chodzi o ten sam okres, Grecja wykazała spadek w niektórych sektorach dla obywateli spoza UE. Jeśli chodzi o stan zdrowia tej populacji, nastąpił znaczny postęp, to samo można powiedzieć o zagrożeniu ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Niemniej jednak w innych sektorach odnotowano nieznaczny spadek. Ogólnie rzecz biorąc, państwo greckie musi dokonać zmian, aby poprawić standard życia tej grupy ludzi <sup>43</sup>.

Jeśli chodzi o udział tych osób w kształceniu VET, ogólnie udowodniono, że coraz więcej uczniów uczęszcza do instytucji prowadzących tego typu kształcenie. Uczestnictwo w wyższym poziomie edukacji stało się w ostatnich latach łatwiejsze, ponieważ poprawił się standard życia w Grecji.

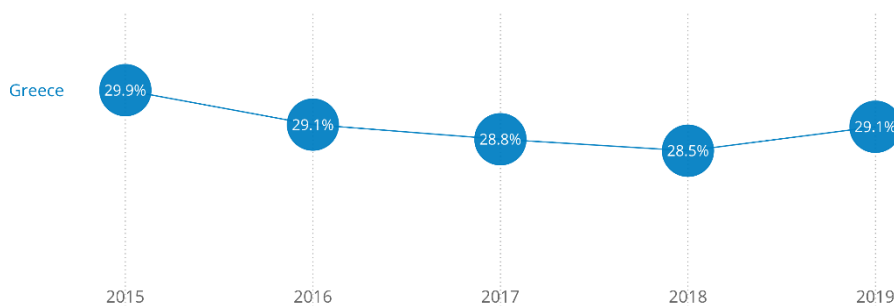


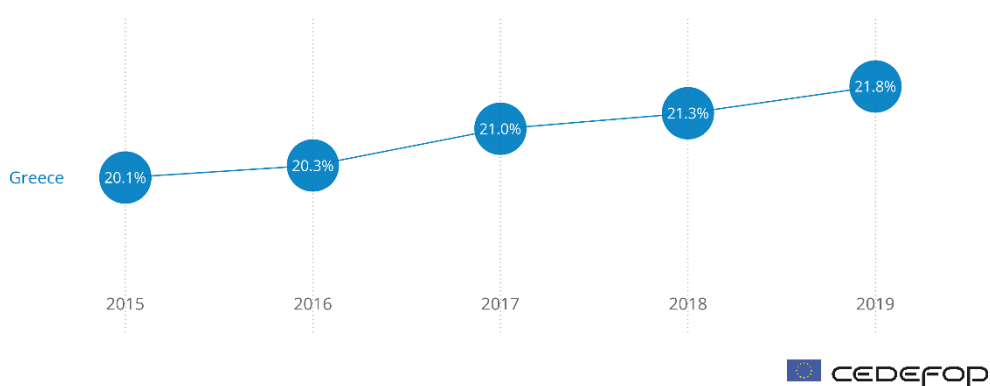
Figure 6: IVET students as % of all upper secondary students in Greece

<sup>43</sup> Statystyki integracji migrantów – wydanie 2020, Eurostat (2021) ([Statystyki integracji migrantów – wydanie 2020 \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1))



Z powyższego wykresu wynika, że znacząca liczba greckich uczniów uczestniczy w kształceniu zawodowym. Niemniej jednak w ostatnich latach liczba ta nieznacznie spadła. Dopiero w 2019 roku nieco wzrosła, ponieważ wydaje się, że coraz więcej osób jest zainteresowanych kształceniem VET.

Zaobserwowano również, że w ostatnich latach wzrósł udział kobiet w kształceniu w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Coraz więcej kobiet studiuje na wyższych uczelniach i zachęca się je do posiadania wyższego poziomu wykształcenia. Jest to bardzo pozytywne ze względu na fakt, że udział kobiet w kształceniu w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego był raczej rozczarowujący w poprzednich latach. W dzisiejszych czasach można mówić o kobietach ekspertkach i profesjonalistkach. Ponadto mają większą swobodę w dokonywaniu własnych wyborów.



Z powyższego wykresu wynika, że odsetek uczennic uczestniczących w kształceniu IVET w Grecji wzrósł w ostatnich latach.

W Grecji jest również wielu starszych dorosłych, którzy uczestniczą w uczeniu się przez całe życie dorosłych i chcą rozwijać swoje umiejętności. Chęć uczenia się nowych rzeczy i zdobywania wiedzy eksperckiej charakteryzuje nie tylko nowe pokolenia, ale także starsze.

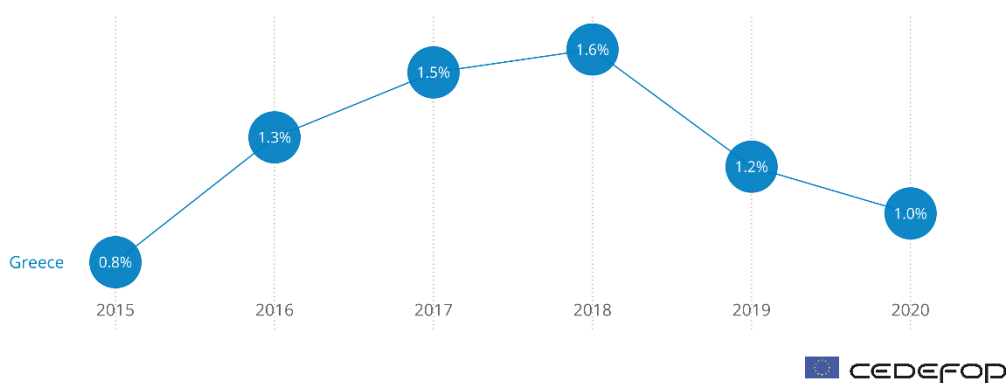


Figure 8: Older adults in lifelong learning (%) in Greece



Z powyższego wykresu wynika, że udział osób starszych w uczeniu się przez całe życie osiągnął swój szczyt w latach 2017-2018. Jednak w ciągu ostatnich 3 lat wskaźnik ten spadł bliżej poziomów z 2015 roku. Pandemia Covid-19 z pewnością odegrała ważną rolę w tym spadku, prawdopodobnie dlatego, że kształcenie na odległość i korzystanie z narzędzi cyfrowych utrudniło tej grupie osób uczęszczanie na ich lekcje. Ponadto dodatkowe obowiązki związane z gospodarstwem domowym i życiem zawodowym uniemożliwiły im udział w kształceniu w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. To samo można powiedzieć o populacji imigrantów. Szczególnie w przypadku migrantów znaczna liczba z nich nie ma dostępu do Internetu lub nie ma środków niezbędnych do łączenia się na zajęciach online. Należy zauważyć, że wielu migrantów pochodzi ze środowisk o niskich dochodach i nie stać ich na te niezbędne środki <sup>44</sup>.

Inną kwestią jest to, że bezrobocie dorosłych uczących się przez całe życie nadal stanowi duży problem dla greckiego społeczeństwa. Ogólnie stopa bezrobocia w Grecji w 2021 r. wyniosła 14,80%, co oznacza spadek o 1,51% w porównaniu z 2020 rokiem<sup>45</sup>.

Jak widać na poniższym wykresie, stopa bezrobocia dorosłych uczących się przez całe życie wzrosła w ciągu ostatnich kilku lat. Tylko w 2020 roku obliczono spadek o 0,1% w stosunku do 2019 roku.

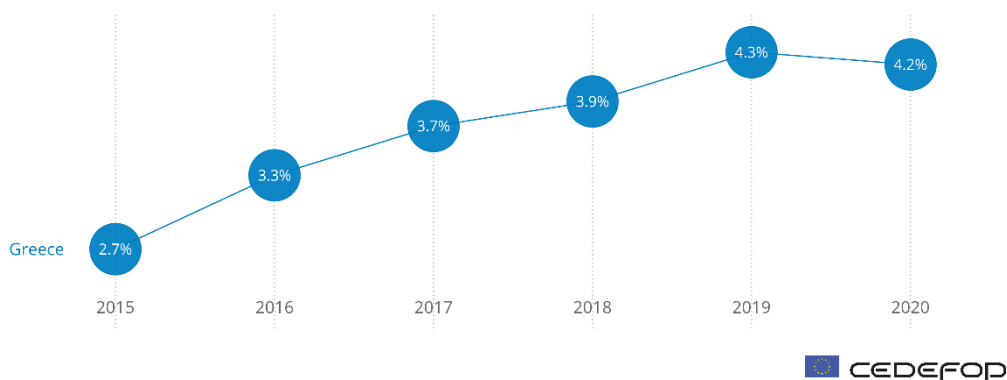


Figure 9: Unemployed adults in lifelong learning (%) in Greece

Bezrobocie dotyka więcej osób znajdujących się w niepewnej sytuacji lub o słabszej pozycji społecznej, takich jak migrujące kobiety. Osoby te czują, że nie są mile widziane przez społeczeństwo i spotykają się z dyskryminacją społeczną. Taka sytuacja może prowadzić do wielu problemów, takich jak niska samoocena i rozczarowanie, ale także do wielu patogenez społecznych, takich jak pogorszenie poziomu życia, ubóstwo i wzrost przestępczości.

Mimo to państwo greckie zmniejszyło swoje wydatki na kształcenie i szkolenie zawodowe od wybuchu kryzysu gospodarczego, co widać na poniższym wykresie.

<sup>44</sup> Kluczowe wskaźniki dotyczące VET, CEDEFOP ([Kraje | CEDEFOP \(europa.eu\)](#))

<sup>45</sup> Stopa bezrobocia w Grecji w latach 1991-2022, Macrotrends ([Stopa bezrobocia w Grecji w latach 1991-2022 | MacroTrends](#))

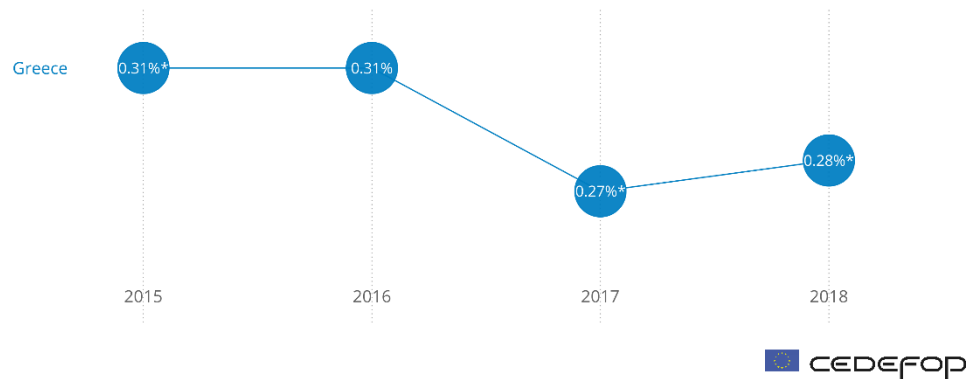


Figure 10: IVET public expenditure (% of GDP) in Greece

Bez wsparcia nakładów publicznych, jakość kształcenia i szkolenia zawodowego może ulec pogorszeniu, a nierówności w dostępie edukacyjnym populacji migrantów, a zwłaszcza migrantek, mogą się pogłębić. Ważne jest również wsparcie państwa w sprawach oświaty <sup>46</sup>.

Ponadto status społeczny migrantów odgrywa ważną rolę w ich integracji ze społeczeństwem greckim. W szczególności migranci mieszkający w dużych miastach mają większe szanse na znalezienie pracy lub uczęszczanie do instytucji edukacyjnej. Proces integracji jest łatwiejszy w ośrodkach miejskich, ponieważ istnieją możliwości zawodowe i edukacyjne, a także można znaleźć społeczności, które mają to samo pochodzenie migracyjne. Z drugiej strony migranci mieszkający na obszarach wiejskich nie mają takich samych szans i muszą włożyć większy wysiłek w osiągnięcie swoich celów ze względu na brak podstawowych usług. Niestety tubylcy mieszkający na greckich prowincjach są bardziej konserwatywni niż mieszkańcy miast, przez co są bardziej uprzedzeni wobec migrantów. W przypadku migrantek warunki te mogą być trudniejsze. Zwykle spotykają się z większą dyskryminacją niż imigranci płci męskiej ze względu na płeć. Niemniej jednak większość bezrobotnych migrantów to mężczyźni, jak pokazano na poniższym wykresie, ale nadal pracują oni na niepewnych stanowiskach.

<sup>46</sup> Kluczowe wskaźniki dotyczące VET, CEDEFOP ([Kraje](#) | [CEDEFOP \(europa.eu\)](#))

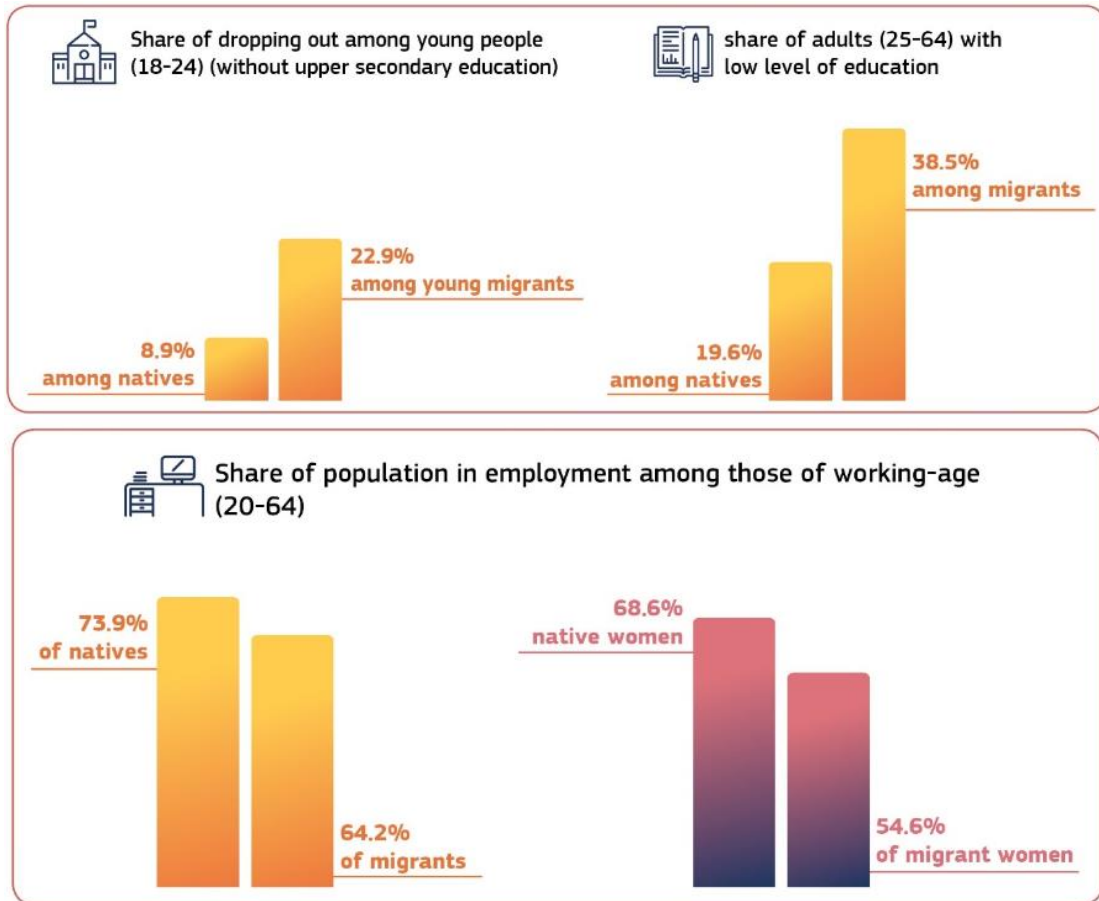


Figure 11: Key facts and figures on integration and inclusion (EU-27, 2019)



Z powyższych wykresów można wywnioskować, że młodzi migranci (18-24 lata) urodzeni poza UE są znacznie bardziej narażeni na bezrobocie lub niewykształcenie niż tubylcy, zwłaszcza dziewczęta i młode kobiety ze środowisk migracyjnych. Migranci mieszkający na obszarach wiejskich mają zwykle większe trudności w integracji nie tylko w porównaniu z rdzennymi mieszkańcami, ale także w odniesieniu do migrantów mieszkających w miastach. Ponieważ w wielu regionach prowincjonalnych ogólnie brakuje podstawowych usług, migrantom może również brakować potrzebnych usług wsparcia <sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> *Plan działania na rzecz integracji i włączenia*, Komisja Europejska ([Plan działania na rzecz integracji i włączenia \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/euipo/plan-dzialania-na-rzecz-integracji-i-wlaczenia))





## Dobre praktyki

### Centra Integracji Migrantów

Centra Integracji Migrantów to filie Ośrodków Społecznych gmin, w których migranci mogą pobierać lekcje języka greckiego i poznawać podstawowe elementy historii i kultury Grecji. Mogą skorzystać z tych lekcji w Centrum, jeśli są imigrantami, osobami ubiegającymi się o azyl lub korzystającymi z ochrony międzynarodowej. Niektóre ośrodki oferują nie tylko kursy języka greckiego (poziom A1 i A2) oraz historii i kultury Grecji, ale także kursy komputerowe i indywidualne sesje poradnictwa zawodowego w celu promowania dostępu do rynku pracy (w 11 greckich gminach).

### Centra uczenia się przez całe życie

Centra uczenia się przez całe życie zapewniają kształcenie pozaformalne dla dorosłych, a zwłaszcza w ramach ogólnego kształcenia dorosłych kursy języka greckiego dla imigrantów. Ośrodki te są tworzone i działają zgodnie z ustawą 4763/2020 w tych gminach, które sobie tego życzą. W celu zapewnienia równego dostępu do działań z zakresu edukacji ogólnej dorosłych, szczególną uwagę poświęca się członkom słabszych grup społecznych, migrantom oraz osobom mieszkającym na odległych, trudno dostępnych obszarach. Ponadto dorośli słuchacze mogą brać udział w kursach z innych dziedzin, np. ekonomia, przedsiębiorczość, nowe technologie, język i komunikacja, umiejętności i działania społeczne <sup>48</sup>.

### Przygotuj się na swoją przyszłość

„Przygotuj się na przyszłość” to program ukierunkowany na wejście na rynek pracy, organizowany przez ELIX przy wsparciu HSBC. W ramach tego kursu ELIX zaoferuje sieć działań i działań szkoleniowych, które zapewnią niezbędną wiedzę i umiejętności do zapoznania beneficjentów z zagadnieniami związanymi z rynkiem pracy tak, aby mogli wykonywać zadania takie jak pisanie CV, poszukiwanie i utrzymanie pracy, a także wydajność pracy i gotowość do rozmowy kwalifikacyjnej <sup>49</sup>.

### Narodowa Strategia Integracji (2019)

Oparta na specyfikacjach Rady Europejskiej i Unii Europejskiej Narodowa Strategia Integracji na rok 2019 zakłada, że pomyślny program integracji społecznej wymaga aktywnego udziału państwa, instytucji i społeczeństwa obywatelskiego. Społeczności lokalne w Grecji odgrywają kluczową rolę w realizacji inicjatyw integracji społecznej. Lokalne greckie

<sup>48</sup> Edukacja, Republika Grecka -Ministerstwo Migracji i Azylu (w języku greckim) ([Εκπαίδευση | ΥπουργείοΜετανάστευσηςκαιΑσύλου \(migration.gov.gr\)](http://Εκπαίδευση_ΥπουργείοΜετανάστευσηςκαιΑσύλου (migration.gov.gr)))

<sup>49</sup> „Przygotuj się na swoją przyszłość” - program wejścia na rynek pracy, ELIX ([ΚοινωνικάΠρογράμματα \(elix.org.gr\)](http://ΚοινωνικάΠρογράμματα (elix.org.gr)))



administracje rządowe, angażując miejscową ludność, służą jako ważne instrumenty integracji społecznej. Poniżej wymieniono niektóre z filarów działań strategii krajowej oraz powiązane z nimi działania i inicjatywy polityczne:

- Współpraca z administracją samorządową na rzecz promocji integracji lokalnej, która obejmuje takie działania jak: poprawa współpracy pomiędzy administracją rządową i samorządową, umożliwienie organom administracji samorządowej udziału w inicjatywach integracyjnych oraz poprawa obsługi recepcyjnej, oferowanie usług noclegowych beneficjentom i wnioskodawcom ochrony międzynarodowej (MIC).
- Promowanie integracji na rynku pracy poprzez identyfikowanie i uznawanie umiejętności i poświadczeń obywateli państw trzecich, ułatwianie im wejścia na rynek pracy oraz zachęcanie do przedsiębiorczości.
- Wzmocnienie mediacji międzykulturowej, która obejmuje działania i środki służące wzmocnieniu i rozszerzeniu mediacji międzykulturowej oraz zachęcanie do międzykulturowych powiązań i komunikacji.
- Zachęcanie do aktywności obywatelskiej, która obejmuje działania takie jak ułatwianie obywatelom państw trzecich aktywności obywatelskiej i społecznej poprzez udział w działaniach społecznych i wolontariat.
- Zwalczanie rasizmu i ksenofobii poprzez wykrywanie i monitorowanie zjawisk rasistowskich i ksenofobicznych oraz zwiększanie świadomości na ich temat.
- Wdrażanie konkretnych strategii integracyjnych dla grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, takich jak kobiety, osoby o specjalnych potrzebach i integracja geriatryczna.
- Poprawa asymilacji drugiego pokolenia obywateli ze społeczeństwem greckim i wdrażanie dostosowanych programów<sup>50</sup>.

## Rzeczywiste potrzeby grup docelowych

Nauka języka greckiego oraz kontekstu społecznego i kulturowego kraju stanowi niezbędny element sprawnej integracji migrantek ze społeczeństwem greckim i ich dostępu do rynku pracy<sup>51</sup>. Wiele migrantek nie umie mówić w natywnym języku i czasami nie jest świadoma swoich praw. Ponadto napotykają wiele trudności w dostępie do struktur edukacyjnych. Ich migracyjne pochodzenie i status kobiet mogą pogorszyć ich sytuację.

Uczestnictwo migrantek w kształceniu dorosłych wymaga oceny i uznania barier, a także podjęcia działań w celu ich zmniejszenia. Skuteczny program integracji społecznej wymaga

---

<sup>50</sup> *Migrantki jako mistrzyni uczenia się: Zalecenia dotyczące polityki*, Dokument programowy pt. Kobiety w społecznościach diaspory jako mistrzyni uczenia się wspólnego życia (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](https://www.eaea.org/publications/widht-policy-recommendations.pdf))

<sup>51</sup> *Edukacja*, Republika Grecka - Ministerstwo Migracji i Azylu (w języku greckim) ([Εκπαίδευση | Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου \(migration.gov.gr\)](https://www.migration.gov.gr/))



aktywnego udziału państwa, instytucji i społeczeństwa obywatelskiego. Społeczności lokalne w Grecji odgrywają kluczową rolę we właściwej realizacji inicjatyw integracji społecznej w tym kontekście. Lokalne greckie administracje rządowe stanowią ważne instrumenty integracji społecznej poprzez zaangażowanie i zaangażowanie miejscowej ludności. Ponadto społeczność grecka powinna porzucić uprzedzenia i stereotypy dotyczące ludności migracyjnej i powitać ich tak, jakby byli ich własnym narodem.

Dotyczy to również nauczycieli i trenerów, którzy będą pracować z migrantkami. W szczególności kadra pedagogiczna powinna uświadomić sobie podstawowe potrzeby migrantek. Powinni mieć na uwadze, że kobiety z tej grupy są w niekorzystnej pozycji społecznej, dlatego też powinni dostosować materiał szkoleniowy do swoich potrzeb. Pod żadnym pozorem nie powinni być wobec nich rasistami ani seksistami, ale powinni sprawić, by poczuli się przydatni i że ich głos zostanie wysłuchany<sup>52</sup>.

Dokumenty międzynarodowe, takie jak stworzony przez UE Plan Działań na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich, podkreślają znaczenie dostępu kobiet migrantek i uchodźczyń do podstawowych towarów i usług, gdyż stanowi to niezbędny element ich integracji w nowym społeczeństwie. Aby ułatwić udział migrantek w kształceniu i szkoleniu zawodowym, konieczne jest, aby:

- Kobiety z tej grupy nabywają podstawowe umiejętności postępowania się językiem greckim (podstawowa znajomość języka i umiejętności komunikowania się w różnych sytuacjach);
- Trenerzy ułatwiają im integrację w środowisku pracy (nauka terminologii związanej ze środowiskiem pracy, umiejętności komunikacyjne w miejscu pracy itp.), a także szkolą w zakresie prawidłowego wypełniania CV i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych.

Ze strony państwa konieczne jest stworzenie ram prawnych dla uznawania kwalifikacji edukacyjnych i szkoleniowych obywateli państw trzecich, którzy nie są w stanie udowodnić swojego wykształcenia i szkolenia w kraju pochodzenia. Osiągając powyższe, można lepiej wspierać integrację migrantek w Grecji<sup>53</sup>.

## Wnioski i Rekomendacje

Istotne jest, aby migrujące kobiety uczestniczyły w kształceniu w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, aby podnieść swoje kompetencje i zintegrować się ze społecznością grecką. Państwo greckie podjęło wiele inicjatyw na rzecz ich udziału w edukacji VET. Nadal

---

<sup>52</sup> *Migrantki jako mistrzynie uczenia się: Zalecenia dotyczące polityki*, Dokument programowy pt. Kobiety w społecznościach diaspory jako mistrzynie uczenia się wspólnego życia (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](https://www.eaea.org/publications/widht-policy-recommendations.pdf))

<sup>53</sup> *Narodowa strategia na rzecz integracji*, Republika Grecka – Ministerstwo ds. Migracji i Azylu (lipiec 2019 r.) (w języku greckim) ([Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη final .pdf \(opengov.gr\)](https://www.opengov.gr/efviki-stратnyki-ya-tnv-evtaxi-final.pdf))



jednak istnieją bariery, ponieważ wiele migrantek boryka się z wieloma trudnościami w dostępie do tego rodzaju edukacji i często padają one ofiarami dyskryminacji ze względu na płeć i pochodzenie migracyjne. Z tych powodów zarówno państwo greckie, jak i społeczności lokalne powinny dokonać zmian, które ułatwią im integrację w narodzie. Ponieważ ich wkład w społeczeństwo greckie jest nie tylko ważny, ale zasługują również na znalezienie odpowiednich struktur recepcyjnych w nowym kraju zamieszkania i stanie się proaktywnymi obywatelami.

## Literatura / bibliografia

1. *Plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027*, Komisja Europejska (Bruksela, 24.11.2020) – COM (2020) 758 final ([EUR-Lex - 52020DC0758 - PL - EUR-Lex \(europa.eu\)](#))
2. *Plan działania na rzecz integracji i włączenia*, Komisja Europejska ([Plan działania na rzecz integracji i włączenia \(europa.eu\)](#))
3. *Edukacja*, Republika Grecka -Ministerstwo Migracji i Azylu (w języku greckim) ([Εκπαίδευση | Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου \(migration.gov.gr\)](#))
4. „Przygotuj się na swoją przyszłość” - program wejścia na rynek pracy, ELIX ([Κοινωνικά προγράμματα \(elix.org.gr\)](#))
5. *Globalny raport – GRALE*, UNESCO Institute for Lifelong Learning (<https://uil.unesco.org/adult-education/global-report>)
6. *Stopa bezrobocia w Grecji w latach 1991-2022*, Macrotrends ([Stopa bezrobocia w Grecji w latach 1991-2022 | MacroTrends](#))
7. *Kluczowe wskaźniki dotyczące VET*, CEDEFOP ([Kraje | CEDEFOP \(europa.eu\)](#))
8. *Migranci a zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym*, Eurostat (02.02.2021) (<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>)
9. *Statystyki integracji migrantów – wydanie 2020*, Eurostat (2021) ([Statystyki integracji migrantów – wydanie 2020 \(europa.eu\)](#))
10. *Migrantki jako mistrzynie uczenia się: Zalecenia dotyczące polityki*, Dokument programowy pt. Kobiety w społecznościach diaspory jako mistrzynie uczenia się wspólnego życia (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](#))
11. *Narodowa strategia na rzecz włączenia społecznego*, Republika Grecka – Ministerstwo ds. Migracji i Azylu (lipiec 2019 r.) (w języku greckim) ([Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη final .pdf \(opengov.gr\)](#))



## Część 4 – Desk research w Holandii

### Spis treści

Wprowadzenie .....	54
Przykłady dobrych praktyk .....	61
Bieżące potrzeby grup docelowych (kadra VET i imigranci, zwłaszcza kobiety) .....	64
Wnioski i rekomendacje .....	66
Literatura: .....	67

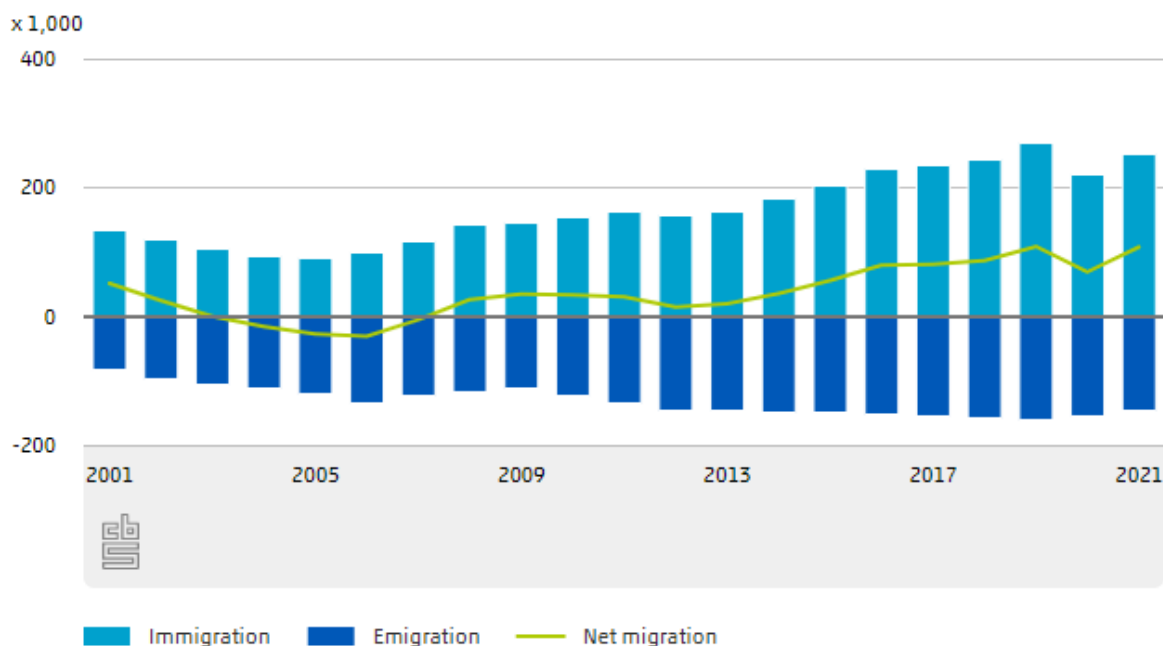


## Wstęp

Badanie danych zastanych realizowane jest w ramach projektu „Teoria zmian na rzecz włączenia migrantek do kształcenia i szkolenia zawodowego”. Badania mają trzy główne cele. Po pierwsze, przekazanie wiedzy na temat praktyk/narzędzi/metod włączania migrantów, stosowanych obecnie przez holenderskie instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem migrantek. Po drugie, przekazanie wiedzy o aktualnych potrzebach grup docelowych projektu, tj. migrantek w Holandii oraz personelu pracującego z migrantami w procesie ich integracji społecznej i zawodowej. W badaniu przeanalizowane zostaną wybrane publikacje (publikacje naukowe, raporty z badań) oraz dane statystyczne dotyczące inkluzji migrantów (w tym migrantek) w kraju.

W 2021 roku do Holandii wyemigrowało 252 528 osób. To o 31 675 więcej niż w 2020 r. Ponadto z Holandii wyemigrowało 145 330 osób, o 7 164 mniej niż rok wcześniej. Ogółem w 2021 roku więcej osób imigrowało do Holandii niż wyemigrowało. Saldo migracji (imigracja minus emigracja) wyniosło 107 198 osób. W latach 2003-2007 saldo migracji było ujemne: było mniej imigrantów niż emigrantów <sup>54</sup>.

### Migration

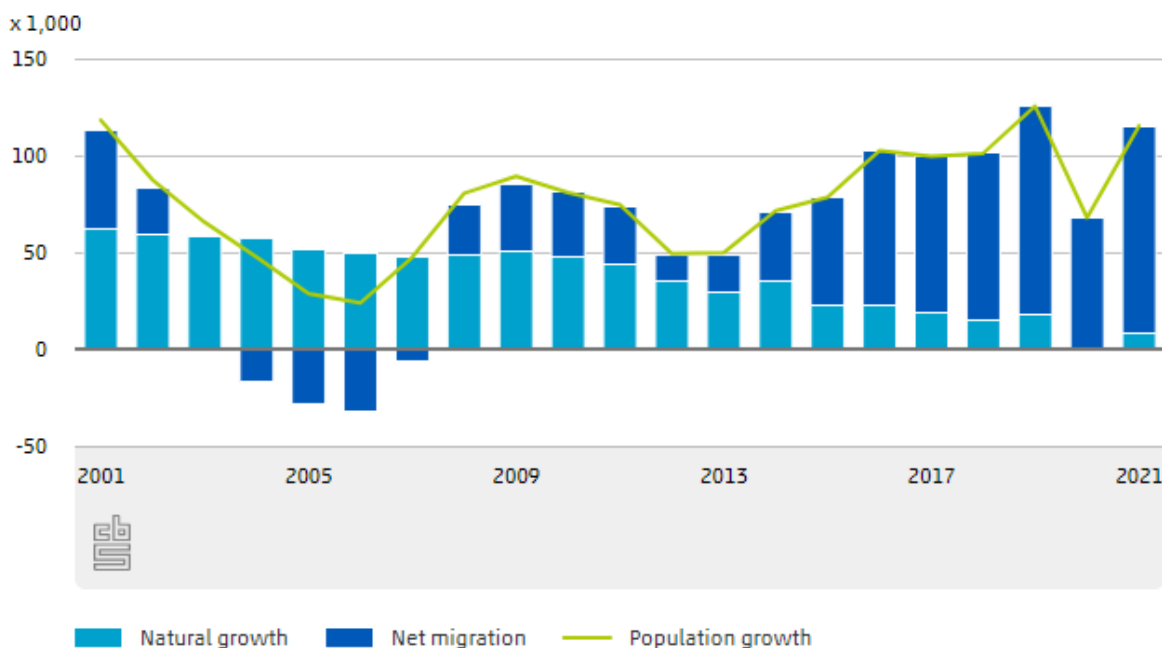


<sup>54</sup> <https://www.cbs.nl/en-gb/dossier/migration-and-integration/how-many-people-immigrate-to-the-netherlands->



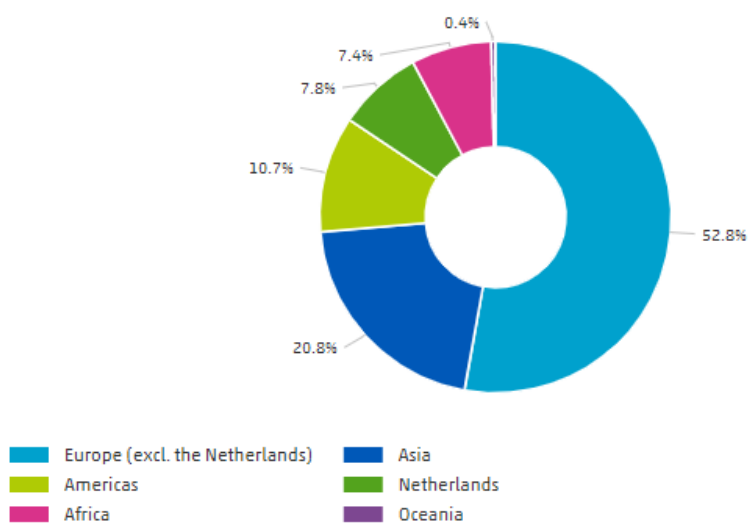
W 2021 roku liczba ludności Holandii wzrosła o 115 257 mieszkańców (łącznie z poprawkami). Migracje międzynarodowe (imigracja minus emigracja) stanowiły 107 198 mieszkańców więcej, podczas gdy przyrost naturalny (urodzenia minus zgony) stanowił 8 469 mieszkańców więcej. Do 2014 roku liczba ludności rosła głównie w wyniku przyrostu naturalnego.

### Population dynamics



W 2021 roku do Holandii przeniosło się 252 528 osób. Spośród tych imigrantów 7,8 % ma holenderskie pochodzenie. Większość ma pochodzenie europejskie: 133 427 osób. To 52,8 % wszystkich imigrantów w 2021 roku. 20,8 % ma pochodzenie azjatyckie.

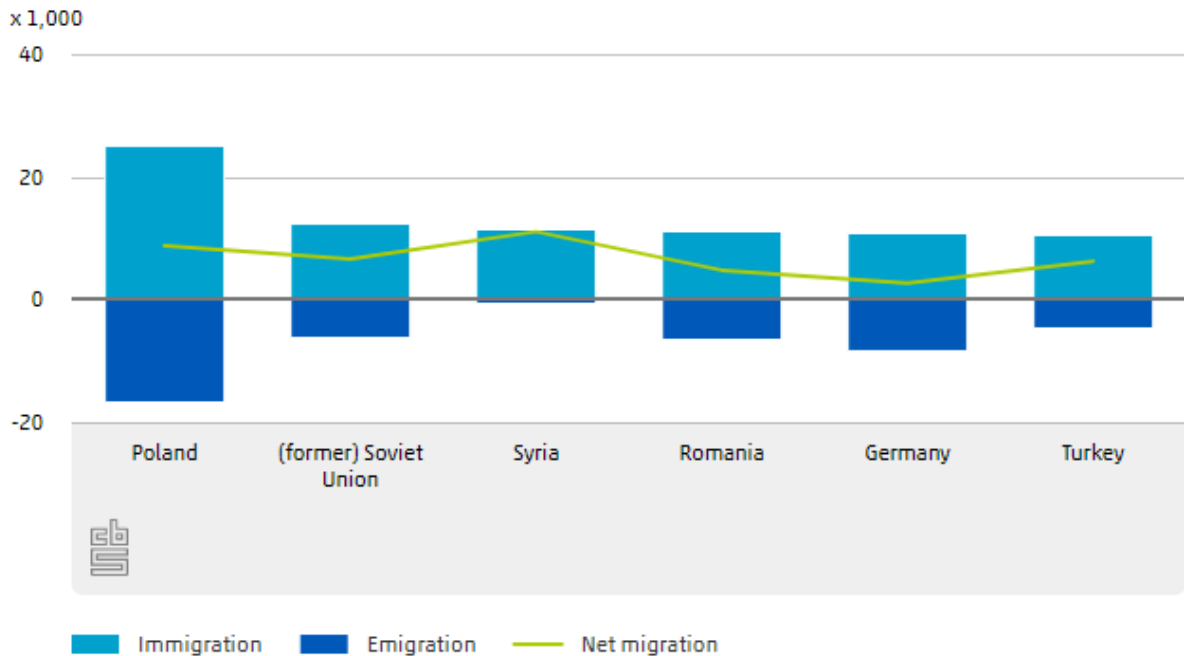
### Immigration by migration background, 2021





W 2021 roku większość imigrantów miała pochodzenie w Polsce: 25 269 osób. Większość z 56,7 % stanowili mężczyźni. Osoby wywodzące się z (byłego) Związku Radzieckiego, Syrii, Rumunii, Niemiec i Turcji również stosunkowo często imigrowały do Holandii w 2021 r.

### Top 6 migration backgrounds, 2021



Imigranci nie zawsze osiedlają się w Holandii na stałe. Część z nich przyjeżdża tu na krótki pobyt, na przykład w celu podjęcia nauki lub pracy. W latach 2006-2011 do Holandii wyemigrowało łącznie 319 285 osób z krajów członkowskich UE i EFTA (Liechtensteinu, Norwegii, Islandii i Szwajcarii). Z tej grupy 49,9 % ponownie wyjechało po trzech latach. Dziesięć lat później 72,0 % tych imigrantów nie mieszkało już w Holandii.

Osoby spoza UE/EFTA rzadziej wyjeżdżały po trzech latach niż obywatele UE i EFTA: 36,7%. Po dziesięciu latach 58,3 % imigrantów z krajów spoza UE/EFTA nie mieszkało już w Holandii.

### Przyczyny imigracji

Ludzie mają różne motywy, aby przyjechać i zamieszkać w Holandii. Na przykład migranci zarobkowi przyjeżdżają do pracy, podczas gdy migranci uczący się przyjeżdżają na przykład w celach edukacyjnych. W przypadku migrantów rodzinnych główny powód nie jest związany z pracą; przyjeżdżają, aby osiedlić się z partnerem lub dołączyć do członka rodziny. Zgodnie z prawodawstwem UE wszyscy obywatele UE/EFTA mogą rozpocząć pracę w dowolnym innym kraju UE bez pozwolenia na pracę. Jest to możliwe od 2007 roku dla Polski i innych krajów, które przystąpiły do UE w 2004 roku; a od 2014 r. dla Bułgarii i Rumunii (dołączyły w 2007 r.). Jeśli chodzi o imigrantów spoza UE/EFTA, na ich motywy migracyjne większy wpływ mają działania polityczne rządu holenderskiego i UE oraz sytuacja polityczna w ich własnym kraju.

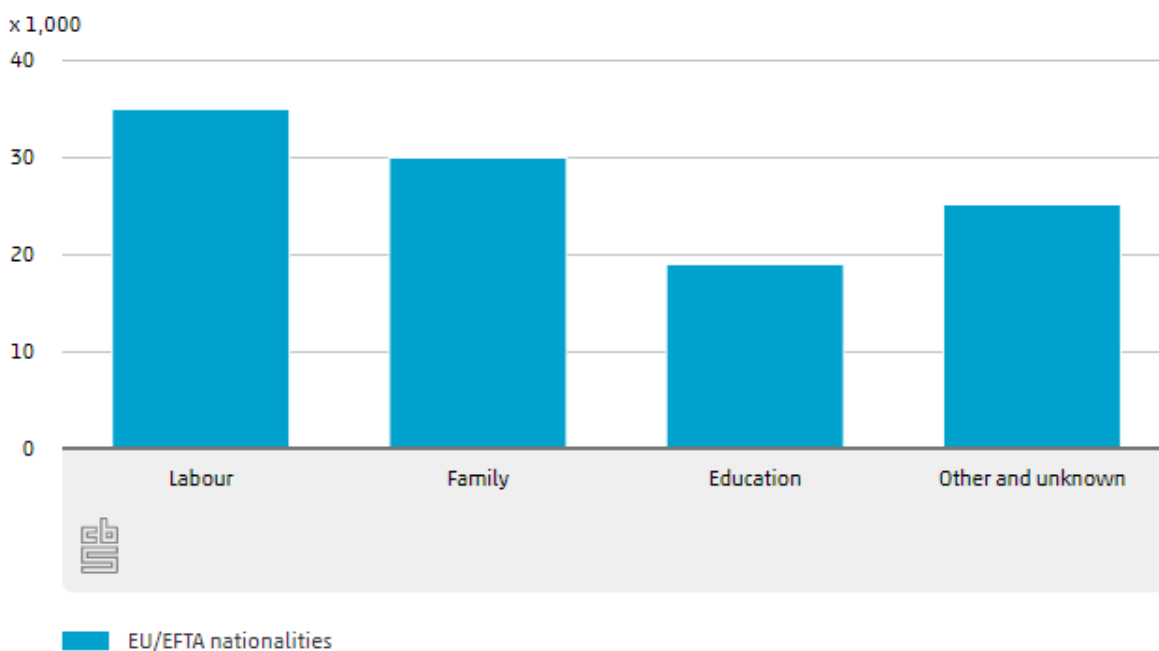




W 2020 r. praca była najczęstszym motywem dla 35 040 imigrantów z UE/EFTA. W przypadku 29 940 imigrantów powodem były sprawy rodzinne. Edukacja była powodem 18 985 obywateli UE/EFTA. Nieznany jest motyw 25 105 obywateli UE/EFTA, którzy wyemigrowali do Holandii.

Wśród obywateli spoza UE/EFTA rodzina była najczęstszym motywem migracji dla 21 350 osób. Edukacja (12 950 osób) i azyl (12 310 osób) były również ważnymi powodami, dla których obywatele spoza UE/EFTA imigrowali do Holandii.

### Immigrants by migration motive, EU/EFTA, 2020



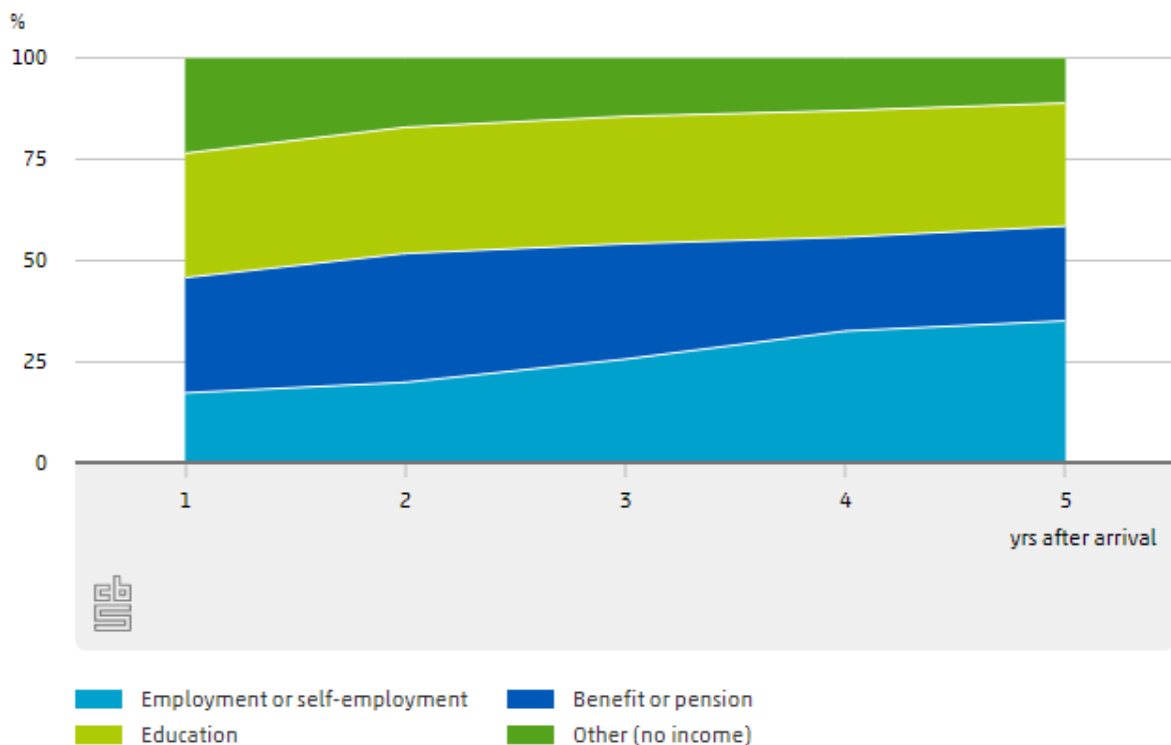
### Podstawowe źródła dochodów

Spośród wszystkich obywateli UE/EFTA, którzy wyemigrowali do Holandii w 2015 roku i po roku nadal mieszkali w Holandii, 50,2 % było zatrudnionych lub samozatrudnionych. Po pięciu latach 65,0 % migrantów z UE/EFTA, którzy nadal mieszkali w Holandii, było zatrudnionych lub samozatrudnionych, 15,3 % to uczniowie lub studenci, a 7,5 % otrzymywało zasiłek i/lub emeryturę.

Wśród obywateli spoza UE/EFTA udział w pracy jest niższy niż wśród imigrantów z UE/EFTA. Spośród wszystkich imigrantów spoza UE/EFTA, którzy przybyli do Holandii w 2016 roku i po roku nadal tu mieszkali, 17,2 % było zatrudnionych lub samozatrudnionych. Po pięciu latach udział ten wyniósł 34,9 %. Imigranci z krajów spoza UE/EFTA stosunkowo częściej są uczniami lub studentami lub częściej otrzymują zasiłek lub emeryturę niż imigranci z UE/EFTA. Po pięciu latach 30,4 % migrantów spoza UE/EFTA, którzy nadal mieszkali w Holandii, to uczniowie lub studenci, a 23,3 % to beneficjenci zasiłków.



### Primary income sources of immigrants from 2016, non-EU/EFTA



#### Praca i przepisy

Aby pracować bez ograniczeń w Holandii, należy posiadać odpowiednie zezwolenie na pobyt.<sup>55</sup> W październiku 2020 r. krajowa agencja ubezpieczeń na wypadek zatrudnienia UWV informuje, że 61% osób ze środowisk migracyjnych ma jakąś formę legalnego, opłacanego podatkowo zatrudnienia. W przypadku osób bez środowisk migracyjnych odsetek ten jest tylko nieznacznie wyższy i wynosi 69%. Dostępnych jest wiele różnych zezwoleń na pobyt w zależności od wieku wnioskodawcy, długości pobytu w Holandii, sektora pracy i poziomu umiejętności. Każde zezwolenie przewidywało inne warunki umożliwiające jednostce korzystanie z płatnego zatrudnienia. Coraz częściej Holandia stara się reklamować siebie jako międzynarodową innowacyjną gospodarkę w zakresie inwestycji, innowacji i wysokich umiejętności. W 2021 roku wprowadzono nowy dodatek do menu możliwych wiz – wizę startową, która ma dać holenderskim firmom typu start-up lepsze możliwości rekrutacji zagranicznej kadry o specjalistycznej wiedzy.

Ogólnie rzecz biorąc, obywatele krajów trzecich otrzymują znaczne wsparcie i informacje, aby uzyskać dostęp do holenderskiego rynku pracy. Biura expatriantów (fizyczne i wirtualne) są obecne w co najmniej 12 miastach w kraju, udzielając porad prawnych, skierowań, warsztatów, a także udzielając informacji na temat zakwaterowania i relokacji dla zagranicznych pracowników przygotowujących się do osiedlenia. Pod przewodnictwem holenderskiego Ministerstwa Gospodarki rząd holenderski uruchomił w 2017 r. NL Talent

<sup>55</sup> <https://includeu.eu/labour-inclusion-in-the-netherlands/>



Coalition, aby lepiej przyciągać i zatrzymywać obywateli państw trzecich jako siłę roboczą. W obliczu świadomości, że szkolenie i podnoszenie kwalifikacji miejscowej ludności nie zaspokoi rosnących niedoborów siły roboczej, NL Talent Coalition pracuje teraz nad „ułożeniem czerwonego dywanu” dla międzynarodowych talentów poprzez zapewnienie i dostosowanie polityki i procedur.

W ciągu pierwszych sześciu miesięcy po złożeniu wniosku o azyl osoba ubiegająca się o azyl nie może w ogóle pracować. Po tym początkowym sześciomiesięcznym okresie osoby ubiegające się o azyl mają ograniczony dostęp do rynku pracy do momentu uzyskania pozwolenia na pobyt. Ten restrykcyjny sześciomiesięczny okres pozwala osobom pracować przez 24 z 52 tygodni. Ale tylko wtedy, gdy posiadają dokument tożsamości o byciu obywatelem innego kraju, a ich pracodawca posiada zaświadczenie o zezwoleniu na pracę „tewerkstellingsvergunning”. Ponieważ pracodawca, ale także pracownik migrujący muszą wziąć pod uwagę pewne warunki i obowiązki prawne, niniejszy certyfikat weryfikuje zdolność pracodawcy do rekrutacji migrantów i przestrzegania przepisów państwowych z tym związanych. W przypadku osób ubiegających się o azyl, które korzystają z tej opcji pracy, aby uzyskać dochód podczas procedury azylowej, część ich standardowego zasiłku zostanie potrącona przez Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) – organ krajowy odpowiedzialny za zakwaterowanie i dobre samopoczucie osób ubiegających się o azyl w ośrodkach dla uchodźców. W rzeczywistości zasada ta może zniechęcać migrantów do szukania i deklarowania płatnej pracy w trakcie procedury azylowej. Jednak osoby, które nadal są chętne do pracy w trakcie procedury azylowej, mogą skorzystać na wczesnym zdobyciu punktu zaczepienia na ścieżce kariery i integracji, z zamiarem kontynuowania zatrudnienia, jeśli/kiedy ich wniosek o azyl zostanie zatwierdzony.

Gdy migranci otrzymają pozytywne zezwolenie na pobyt, mogą pracować bez ograniczeń i mogą ubiegać się o pracę ze wszystkimi. Niestety, wielu migrantów ma trudności ze znalezieniem sensownej pracy, dopóki nie poprawią znajomości języka niderlandzkiego, nie podniosą umiejętności, nie przekwalifikują się i nie zapoznają się z kulturą holenderską. Podobnie jak w większości krajów europejskich, nawet osoby, które w swoim kraju pochodzenia wykonywały zawód wymagający wysokich kwalifikacji, mogą być rozczarowane, gdy dowiadują się, że są zobowiązane do wykonywania pracy fizycznej lub wolontariatu do czasu dalszej integracji i zdania państwowego egzaminu integracyjnego. Dla migrantów, którzy posiadają zezwolenie na pobyt, ale uzyskują niewystarczające dochody na legalnym rynku pracy, dostępny jest szereg świadczeń socjalnych. Świadczenia socjalne obejmują pomoc społeczną na pokrycie codziennych wydatków na życie, takich jak wyżywienie, odzież, transport. Dostępne są również świadczenia społeczne na pokrycie lub subsydiowanie miesięcznego czynszu za mieszkanie, miesięcznych kosztów ubezpieczenia zdrowotnego, wydatków związanych z dziećmi. Kiedy jednostki są w stanie zapewnić sobie lepiej płatną pracę lub znaleźć sposób na zwiększenie swoich dochodów, dostępność świadczeń socjalnych jest ograniczona aż do osiągnięcia idealnego rezultatu, którym jest to, że migrant staje się samowystarczalny finansowo.



Osoby, które otrzymają negatywny wniosek o azyl, nie mogą legalnie pracować pod żadnym warunkiem.

Migranci, którzy chcą się naturalizować lub z jakiegokolwiek innego powodu muszą zdać państwowy egzamin integracyjny, muszą zdać egzamin orientacyjny na holenderskim rynku pracy (ONA), który służy jako orientacja, przygotowanie i określenie oczekiwań migrantów przed wejściem na holenderski rynek pracy. Cały proces może trwać kilka miesięcy i obejmuje dwie części: stworzenie portfolio zadań oraz 64-godzinny kurs lub końcową rozmowę kwalifikacyjną (w mówionym języku niderlandzkim). Przewiduje się wyjątki od tego obowiązku integracji, zwłaszcza jeśli dana osoba ma już zapewnione zatrudnienie.

Holenderski Urząd Statystyczny obliczył, że liczba wysoko wykwalifikowanych pracowników migrujących wzrosła z 2,7% do 4,2% siły roboczej w ciągu ostatnich piętnastu lat. W porównaniu z innymi państwami członkowskimi UE, holenderskie procedury migracyjne dla wysoko wykwalifikowanych pracowników są uważane za najbardziej elastyczne i najmniej skomplikowane w regionie. Pracodawcy muszą najpierw uzyskać certyfikat „uznanego sponsora” wydany przez Holenderski Urząd ds. Imigracji i Naturalizacji (IND), wskazujący, że jako pracodawca mają możliwości i zasoby, aby wspierać migranta w celu podjęcia pracy. Po uzyskaniu uznanego certyfikatu sponsoringu pracodawcy mogą przystąpić do składania wniosku o wizę w imieniu nowego pracownika. Szeroki zakres warunków określa, jaki rodzaj wizy ma zastosowanie, okres ważności, obowiązki pracodawcy i obowiązki pracownika. Zasady mogą się różnić w zależności od szczegółów, takich jak wiek pracownika, jego kraj pochodzenia, sektor pracy, a nawet pełniona funkcja.

### **Covid-19**

Holenderska polityka i procedury integracyjne skupiają się na ścieżce prowadzącej do finansowej i społecznej samowystarczalności jednostki. Zobowiązania integracyjne wymagają od migrantów zdobycia doświadczenia na rynku pracy nie tylko w celu zapewnienia sobie dochodów, ale także w celu ćwiczenia znajomości języka niderlandzkiego, budowania sieci społecznych i wnoszenia wkładu w życie społeczności. Zamknięcie miejsc pracy, zwłaszcza w sektorze hotelarsko-gastronomicznym z powodu pandemii, szczególnie mocno uderzyło w migrantów. Wiele zawodów nisko wykwalifikowanych i zawodowych jest zdominowanych przez migrantów, ale niestety są to również zawody i sektory gospodarki, których nie można realizować zdalnie lub wirtualnie (zbieranie owoców, sprząatanie, prace budowlane). Pozostawienie wielu migrantów bez pracy i interakcji społecznych. Migranci mają tendencję do pracy na podstawie tymczasowych i elastycznych umów o pracę, co skutkuje bezrobociem bez odpraw i innych świadczeń.

Holenderska Agencja ds. Uchodźców informuje, że migranci z trudem radzili sobie z pandemią, jakie są ich prawa i obowiązki, jeśli chodzi o pracę, dochody, wymogi dotyczące integracji, podatki i świadczenia. Standardowe kanały informacyjne zazwyczaj oferują informacje tylko w języku niderlandzkim, a wiele centrów wsparcia zostało zamkniętych. Szczególnie podczas tak zwanej „pierwszej fali” migranci zmagali się z brakiem jasności,



dopóki rządy krajowe i lokalne nie ustaliły praw i obowiązków migrantów związanych z Covid-19, a pracodawcy nie wdrożyli własnych planów awaryjnych Covid-19.

W przypadku migrantów bez dokumentów i tak już tragiczna sytuacja zepchnęła wielu migrantów w nędzę. Brak pracy dla tych grup oznacza brak dochodów. Nieudokumentowani migranci nie mają dostępu do świadczeń socjalnych, nie mogą otworzyć konta bankowego i mogą mieć trudności, gdy standardowe sieci wsparcia, takie jak przyjaciele i rodzina, również stracą pracę z powodu pandemii.

Ukończenie klas integracyjnych, zdobycie punktów poprzez uczestnictwo w pracy, a następnie zdanie państwowego egzaminu integracyjnego to kluczowe kroki w kierunku sensownego zatrudnienia dla migrantów. W kwietniu 2020 r. przełożono egzaminy integracyjne ok. 15 tys. migrantów. Oczekuje się, że takie opóźnienia będą miały długotrwały skutek, co oznacza, że obecna niezdolność do ćwiczenia znajomości języka niderlandzkiego, zdobycia przydatnych umiejętności miękkich, zbudowania sieci kontaktów, wzmocnienia umiejętności zawodowych i utrzymania poziomu samooceny potrzebnego do wykonywania miejscu pracy, może mieć długoterminowe skutki stagnacji w postępie jednostki w kierunku sensownej pracy.

### **Rozwój polityki i perspektywy na przyszłość**

Nie zidentyfikowano żadnych krajowych polityk ani środków integracyjnych, które zostały opracowane w celu przeciwdziałania skutkom COVID-19, szczególnie w zakresie integracji migrantek. Od 1 stycznia 2022 r. przewidziana jest znacząca zmiana w polityce integracji obywatelskiej, choć nie odnosi się ona konkretnie do wyzwań, przed którymi stoją imigrantki. Ponadto Ministerstwo Gospodarki i Polityki Klimatycznej zaproponowało program na rzecz poprawy integracji i różnorodności w przedsiębiorczości, częściowo odpowiadając na niski wskaźnik samozatrudnienia wśród kobiet i migrantów pierwszego pokolenia.

## **Przykłady dobrych praktyk**

W tej części raportu przedstawione zostaną dobre praktyki stosowane w Holandii w procesie włączania imigrantów. Należy pamiętać, że poniższe akapity nie stanowią wyczerpującej listy dobrych praktyk.

### **Dobra praktyka 1: VOI-Pilot w sprawie migrujących rodzin kobiet**

VOI-Pilot dotyczący rodzin kobiet to lokalny projekt ad hoc, którego celem jest pozycja obywateli państw trzecich w obszarach rynku pracy, edukacji i szkolenia zawodowego, szkolenia językowego i ogólnej integracji obywatelskiej.

Projekty pilotażowe trwają od 15 sierpnia 2019 r. i trwały dwa lata. Pilotaż to środek dostosowany do potrzeb (tylko migrantki), który jest ukierunkowany na dwa rodzaje kobiet: kobiety, które przybyły do Holandii, aby dołączyć do beneficjenta ochrony międzynarodowej,



oraz kobiety, które otrzymały zezwolenie na pobyt stały, aby dołączyć do swojego partnera lub członka rodziny w Holandii. Grupa docelowa Programu VOI obejmuje osoby podlegające wymogowi integracji obywatelskiej, tj. nowo przybyłych obywateli państw trzecich. Ta dobra praktyka została zaproponowana przez eksperta z Platformy Wiedzy o Integracji i Społeczeństwie (KIS), ponieważ projekt był skuteczny w osiągnięciu celów upodmiotowienia zaangażowanych kobiet. Zostało to również podkreślone w raporcie końcowym projektu. VOI-Pilot składał się z sześciu projektów pilotażowych, w ramach których gminy eksperymentowały z różnymi trajektoriami wspierania nowoprzybyłych kobiet, które przybyły jako migrantki rodzinne, w celu wzmocnienia ich pozycji na rynku pracy. Pilotaż był odpowiedzią na słabszą pozycję nowoprzybyłych kobiet na rynku pracy. Ponadto, chociaż gminy są – zgodnie z Ustawą o uczestnictwie – odpowiedzialne za zapewnienie wsparcia integracji na rynku pracy dla tej grupy docelowej, nie zawsze są w stanie to zrobić. Uczestniczące gminy również doświadczyły tego wyzwania, zauważając w szczególności, że migrujące z rodzin kobiety nie zawsze są zorientowane na znalezienie zatrudnienia z powodu np. niższego poziomu wykształcenia, braku doświadczenia zawodowego i braku tożsamości zawodowej. Projekty miały na celu aktywizację kobiet-migrantek rodzinnych, choć zauważono, że nie będzie możliwe uzyskanie pracy zarobkowej dla wszystkich uczestniczek w ramach projektu. Drugim celem była poprawa znajomości języka niderlandzkiego. W pomiarze zastosowano strategie i metody zidentyfikowane w badaniach, jako potencjalnie zwiększające udział kobiet w rynku pracy. Stwierdzono na przykład, że upodmiotowienie – poprawa pewności siebie i szans na rynku pracy – może zwiększyć motywację kobiet do poszukiwania pracy. Projekty pilotażowe zostały wdrożone przez sześć różnych gmin, które nawiązały współpracę z lokalną organizacją wdrażającą projekt. Działanie zostało sfinansowane przez Ministerstwo SZW i składało się z następujących trzech strategii.

### **1. Identyfikacja potencjalnych uczestników**

Potencjalni uczestnicy zostali zidentyfikowani przez miejskich pracowników społecznych w pierwszej kolejności na podstawie ich własnych baz danych. Po drugie, w gminie znani byli również niedawni migranci rodzinni, którzy podpisali oświadczenie o uczestnictwie w ramach trajektorii integracji obywatelskiej. Pozostałe kobiety zostały zidentyfikowane za pośrednictwem organizacji pozarządowej, która miała kontakt z beneficjentami ochrony międzynarodowej.

### **2. Sesje informacyjne, odbiór osobisty i zapewnienie dostępności**

Większość pilotów dużo inwestowała w rekrutację i przyjmowanie uczestników. W niektórych odbywały się sesje informacyjne, na które zapraszano potencjalnych uczestników i ich partnerów. W niektórych programach pilotażowych po sesjach informacyjnych odbywały się osobiste spotkania, w miarę możliwości w domach kobiet, aby pracownicy społeczni mogli zapoznać się z ich sytuacją życiową. Kilka gmin zapewniło transport i opiekę



nad dziećmi, aby umożliwić kobietom udział w spotkaniach grupowych, które były częścią pilotażu. W przypadku pięciu pilotów kobietom przydzielono kolegę lub trenera, oprócz pracownika socjalnego, i generalnie wszystkie pilotaże stosowały indywidualne podejście do wspierania uczestników.

### **3. Tworzenie bezpiecznego środowiska podczas sesji grupowych i staranny dobór grup**

Wszyscy uczestnicy pilotażu organizowali spotkania grupowe mające na celu wzmocnienie pozycji kobiet, z wyjątkiem jednego pilotażu, podczas którego spotkania miały na celu naukę języka. Podczas sesji wzmacniania trenerzy starali się stworzyć bezpieczne środowisko i pozytywnie odnosić się do kobiet. Zwrócono uwagę na skład grupy, np. utworzenie osobnej grupy dla kobiet mówiących (trochę) po angielsku oraz grupy dla starszych, niepiśmiennych kobiet o wspólnym pochodzeniu kulturowym. Kilka grup składało się z kobiet, które mówiły tym samym językiem lub korzystały z tłumacza, aby zapewnić uczestnikom możliwość porozumiewania się.

Odbyły się oceny tych pilotaży. Wyniki ilościowe przedstawiały się następująco – po pilotażach kobiety częściej angażowały się w wolontariat, staże, kształcenie/szkolenie lub praktyki zawodowe. Na początku pilotażu 35% ze 168 uczestników było aktywnych w jakiejś formie partycypacji obywatelskiej (staże, wolontariat, edukacja, szkolenia językowe, staże zawodowe, płatne zatrudnienie). Pod koniec pilotażu 51% kobiet było aktywnych, głównie w wolontariacie (35 kobiet). Tylko 12 uczestników uzyskało płatną pracę do końca pilotażu. Stwierdzono zatem, że po pilotażach kobiety częściej angażowały się w wolontariat, staże, kształcenie/szkolenie czy praktyki zawodowe. Wyniki jakościowe pokazały, że upodmiotowienie jest niezbędnym krokiem do aktywizacji obywatelskiej lub ukierunkowania na poszukiwanie pracy: Celem pilotaży było sprawdzenie, co się sprawdza i jak poprawić sytuację migrantek rodzinnych. W tym względzie gminy uczestniczące w programach pilotażowych stwierdziły, że kobiety, które przybyły do Holandii w celu połączenia rodzin z beneficjentami ochrony międzynarodowej („nareizigers” w języku niderlandzkim), należy uznać za odrębną grupę docelową od innych migrantek rodzinnych, mimo że obie to nowicjusze. Ponieważ tylko niewielka część kobiet uczestniczących w pilotażach była migrantkami rodzinnymi, można było wyciągnąć jedynie wnioski na temat tego, co zadziałało w przypadku beneficjentów ochrony międzynarodowej. Dla nich stwierdzono, że upodmiotowienie jest niezbędnym krokiem do aktywizacji obywatelskiej lub ukierunkowania na poszukiwanie pracy. Istniejące wsparcie dla nowoprzybyłych i bezrobotnych często pomija ten element upodmiotowienia. W pilotażach stwierdzono, że poprawiła się pewność siebie kobiet i że uczestniczki zaczęły myśleć o własnych możliwościach, pragnieniach i umiejętnościach, zamiast koncentrować się tylko na swoich rodzinach. Opierając się na tym ostatnim punkcie, eksperci, którzy zaproponowali ten projekt jako dobrą praktykę, zidentyfikowali również szersze wyzwanie dotyczące środków ukierunkowanych na



integrację migrantek płci żeńskiej. Zauważyli, że ta grupa jest skierowana głównie do projektów pilotażowych i że nie zapewnia się odpowiedzialności ani kontynuacji wysiłków. Lepszym rozwiązaniem tego problemu byłoby systematyczne skupienie się na wpływie polityki (integracyjnej) na kobiety oraz na ich konkretnych potrzebach i mocnych stronach.

### **Dobra praktyka 2: Durven Doen!**

Jest to lokalna systematyczna inicjatywa (wieloletni zespół) skupiona na obszarze integracji obywatelskiej migrantów w ogóle (nie tylko obywateli krajów trzecich, ale także obywateli UE). W przeciwieństwie do sztytu na miarę programu pilotażowego VOI, Durven Doen jest głównym środkiem (kobiety migrantek są brane pod uwagę, podczas gdy inicjatywa ma szerszą grupę docelową). Program ten skierowany jest do samotnych matek żyjących w ubóstwie, co często dotyczy samotnych migrantek. Organizacja Super Single Moms powstała w 2008 roku, aby wzmacniać pozycję samotnych matek. Moduł szkoleniowy „Durven Doen!” rozpoczął się w 2018 roku i istnieje do dziś, jest promowany przez Ministerstwo OCW i współtworzony przez Ministerstwo SZW. Ta dobra praktyka została zaproponowana przez ekspertów z SZW i OCW. Według tych ekspertów program szkoleniowy fundacji Single Supermom jest skuteczny i odgrywa ważną rolę w Hadze, ponieważ dociera do migrantek pierwszego pokolenia, do których wcześniej nie docierał. Zmniejszyła się różnica między pierwszą a drugą generacją. Program został również uznany za dobrą praktykę w raporcie Movisie i instytutu badawczego Verwey-Jonker, za skuteczne dotarcie do grupy docelowej i poprawę jej uczestnictwa.

We wszystkich regionach i gminach przyjęto tę samą strategię rekrutacji uczestników: kampanię na Facebooku, spotkania inauguracyjne dla matek i kolportaż ulotek. Na zakończenie programu matki wypełniły ankietę, a koordynatorzy poprosili o ustną informację zwrotną. Wyniki pokazały, że organizacja była zadowolona z liczby uczestników, a także z wyników. Większość uczestników oceniła projekt na 8 (na 10) lub więcej i stwierdziła, że pomógł im wyrwać się z izolacji społecznej. W większości gmin 1/3 uczestników nie ukończyła programu. Nie stworzono żadnych konkretnych planów rozwiązania tego problemu.

## **Bieżące potrzeby grup docelowych (kadra VET i imigranci, zwłaszcza kobiety)**

### **Wyzwania szczególnie dla migrantek**

Badania statystyczne w Holandii<sup>56</sup> pokazują wyzwania, przed którymi stoją imigrantki, w szczególności kobiety o niezachodnim pochodzeniu imigracyjnym (w tym migranci drugiego pokolenia), po pierwsze w odniesieniu do cech społeczno-ekonomicznych. Imigrantki spoza Zachodu są stosunkowo często bezrobotne, nie są niezależne ekonomicznie i czują się zniechęcone do poszukiwania pracy. Ich pozycja pogorszyła się w czasie pandemii COVID-19, ponieważ bezrobocie wzrosło, a spadło w przypadku osób bez imigracyjnego pochodzenia.

<sup>56</sup> [https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN\\_NLcontribution\\_loMW\\_def.pdf](https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN_NLcontribution_loMW_def.pdf)





Po drugie, imigrantki spoza Zachodu ponoszą średnio wyższe koszty opieki zdrowotnej. Wreszcie, imigrantki mają niższy poziom wykształcenia niż obywatelki.

Jednak w przypadku najwyższych poziomów wykształcenia migrujące kobiety wykazują taki sam wskaźnik jak obywatelki, a ich poziom wykształcenia jest średnio wyższy niż migrujących mężczyzn. Na podstawie doniesień zidentyfikowano dodatkowe wyzwanie, tj. fakt, że kobiety korzystające z ochrony międzynarodowej mają utrudniony dostęp do rynku pracy, ponieważ pracownicy socjalni gminy odpowiedzialni za wspieranie osób bezrobotnych mają tendencję do skupiania swoich wysiłków na osobie znajdującej się w mniejszej „odległości” od rynku pracy, którym często jest partner płci męskiej.

Table 3: Unemployment rates for third-country men and women and female nationals, age class 20-64, 2016-2020, Netherlands

	Total population	TCN migrant women*	TCN migrant men*	Female nationals
2016	5.5%	16.9%	12.3%	5.7%
2017	4.4%	13.3%	11.9%	4.6%
2018	3.4%	11.1%	8.9%	3.3%
2019	3.0%	10.3%	7.9%	2.7%
2020	3.3%	n/a	n/a	3.2%

\*TCN defined as non-EU28

Source: Eurostat, indicator lfsa\_urgan.

Table 4: Activity rates for third-country men and women and female nationals, age class 20-64, 2016-2020, Netherlands

	Total population	TCN migrant women*	TCN migrant men*	Female nationals
2016	81.6%	47.2%	71.8%	77.0%
2017	81.6%	47.3%	69.9%	77.4%
2018	82.0%	50.8%	71.5%	77.9%
2019	82.6%	52.4%	77.8%	78.8%
2020	82.7%	n/a	n/a	79.3%

\*TCN defined as non-EU28

Source: Eurostat, indicator lfsa\_argan.

Powyższe dane pokazują, że każdego roku w okresie 2016-2019 wyższy odsetek migrantek z państw trzecich (spoza UE-28) jest bezrobotnych w porównaniu z mężczyznami migrantami z państw trzecich i obywatelkami. Średnia stopa bezrobocia migrujących kobiet w tym okresie wynosi 12,9%, podczas gdy wśród migrujących mężczyzn jest to 10,4%, a wśród kobiet-obywatelek tylko 4,08%. Niemniej jednak od 2016 r. we wszystkich grupach nastąpił spadek stopy bezrobocia na rynku pracy o 1,3 (dane za 2020 r. nie są dostępne). W latach 2016–2019 wskaźniki aktywności zawodowej były również niższe wśród migrantek z państw trzecich w porównaniu z migrantami z państw trzecich i obywatelkami, ale wzrosły we wszystkich grupach.

## Edukacja

Według danych Eurostatu na ten temat w 2019 r. (ostatni dostępny rok, dla którego dane są kompletne) 20,5% obywaterek w wieku 18-64 lat miało wykształcenie niższe niż podstawowe, podstawowe lub średnie I stopnia (poziom 0-2). W przypadku migrantek z krajów trzecich odsetek kobiet z niższym poziomem wykształcenia był znacznie wyższy i wyniósł 35,6%. W przypadku mężczyzn migrujących z krajów trzecich odsetek mężczyzn z niższym poziomem wykształcenia był jeszcze wyższy: 39,8%. W przypadku szkół średnich II



stopnia i policealnych w 2019 r. poziomą te ukończyło 42,4 % obywaterek. Odsetek ten był niższy w przypadku mężczyzn migrantów z krajów trzecich (30,8%) i kobiet (22,7%). Jeśli chodzi o szkolnictwo wyższe, spośród wszystkich grup migrantki z krajów trzecich miały najwyższy wskaźnik wykształcenia wyższego, wynoszący 35,9%. W przypadku obywaterek płci żeńskiej było to 37,1%, a w przypadku mężczyzn migrujących z krajów trzecich 26,7% ukończyło studia wyższe. Krótko mówiąc, w 2019 r. migrujące kobiety z TCN miały średnio wyższy poziom wykształcenia niż migrujący mężczyźni z TCN. Jednak w porównaniu z obywatelkami płci żeńskiej były one nadreprezentowane na najniższych poziomach wykształcenia (wykształcenie niższe niż podstawowe, podstawowe i niższe), a niedoreprezentowane na średnich poziomach wykształcenia (wykształcenie średnie II stopnia i policealne). Migrantki z TCN mają wysoki wskaźnik wykształcenia wyższego w porównaniu z mężczyznami z TCN i są one porównywalne z odsetkiem kobiet będących obywatelkami.

## **Wnioski i Rekomendacje**

### **Główne wyzwania i możliwości**

Po pierwsze, jeśli chodzi o cechy społeczno-ekonomiczne, migrantki z Zachodu stosunkowo często są bezrobotne, nie są niezależne ekonomicznie i czują się zniechęcone do poszukiwania pracy. Ponadto migrantki spoza Zachodu ponoszą średnio wyższe koszty opieki zdrowotnej. Poza tym migrantki są nadreprezentowane wśród osób o niższym poziomie wykształcenia. Jednak w przypadku najwyższych poziomów edukacji imigrantki wykazują taki sam odsetek jak obywatelki. Wreszcie, kobiety korzystające z ochrony międzynarodowej mają utrudniony dostęp do rynku pracy, ponieważ lokalni pracownicy społeczni mają tendencję do skupiania swoich wysiłków na osobach znajdujących się w mniejszej „odległości” od rynku pracy, którymi są zazwyczaj mężczyźni. Inwestowanie we wzmocnienie pozycji, poszerzanie sieci społecznych kobiet korzystających z ochrony międzynarodowej oraz stosowanie indywidualnego podejścia przy wspieraniu migrantek uznano za możliwości integracji kobiet. Ponadto wnioski wyciągnięte z projektów ukierunkowanych na poprawę uczestnictwa w rynku pracy wśród beneficjentów ochrony międzynarodowej można odnieść również do innych grup docelowych.

### **Kluczowe cechy krajowych polityk i środków integracyjnych**

Migrantki nie są specjalnie ukierunkowane w krajowych programach rządowych, ale są traktowane jako część szerszej grupy. Dotyczy to migrantek będących obywatelkami państw trzecich, do których skierowana jest część szerszej grupy migrantów (w tym także obywateli UE ze środowisk migracyjnych) lub szerszej grupy kobiet. W programach instytucji rządowych i samorządowych integracja migrantek jest głównie ujęta w odniesieniu do rynku pracy. Istnieją również programy związane z sektorami emancypacji, edukacji, integracji obywatelskiej i ochrony zdrowia. Migrantki nie są jednak specjalnie ukierunkowane.

### **Połącz wyzwania i przyszłe plany polityczne**



Obecnie realizowanych jest kilka programów dotyczących integracji migrantów na rynku pracy (Program VIA) i kobiet (Vakkundig aan het werk, Economische veerkracht van vrouwen). Programy mają na celu wyciągnięcie wniosków dla władz lokalnych na temat sposobów wspierania integracji na rynku pracy nowo przybyłych obywateli państw trzecich i kobiet (imigrantek). Wiąże się to z jednym z wyzwań zidentyfikowanych dla migrantek, tj. z ich niekorzystną pozycją na rynku pracy. W obszarze przedsiębiorczości Ministerstwo Gospodarki i Polityki Klimatycznej przedstawiło propozycję programu (WINECON), którego celem jest zwiększenie różnorodności i integracji przedsiębiorczości w celu stworzenia szerszego dobrobytu, w szczególności poprzez lepsze zaangażowanie kobiet i osób ze środowisk migracyjnych. Odnosi się to w szczególności do wyzwania, jakim jest niedostateczna reprezentacja migrantek w statystykach dotyczących samozatrudnienia.

## Literatura:

1. <https://www.cbs.nl/en-gb/dossier/migration-and-integration/how-many-people-immigrate-to-the-netherlands->
2. <https://includeu.eu/labour-inclusion-in-the-netherlands/>
3. [https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN\\_NLcontribution\\_IoMW\\_def.pdf](https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN_NLcontribution_IoMW_def.pdf)



## Część 5 – Desk research we Włoszech

### Spis treści

Wprowadzenie .....	69
Migracja do Włoch: główne cechy .....	69
Migracja do Włoch: warunki pracy .....	70
VET we Włoszech .....	71
VET we Włoszech: uczestnictwo i przejście z edukacji na rynek pracy .....	73
Dobre praktyki .....	74
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych .....	76
Wnioski i rekomendacje .....	77
Literatura / bibliografia .....	79



## Wstęp

Niniejsze badanie jest częścią projektu InclusionToC, którego celem jest wspieranie imigrantek we włączaniu ich do edukacji VET poprzez Teorię Zmiany.

Niniejszy raport rozpocznie się od przedstawienia sytuacji społeczno-ekonomicznej migrantek mieszkających we Włoszech, wraz z ich potrzebami w zakresie włączenia społecznego i zawodowego, a także potrzebami pracującej z nimi kadry VET. Następnie dogłębna analiza dobrych praktyk stosowanych przez organizacje VET w celu promowania ich włączenia zakończy badanie.

Badania zakończy ostatnia część, w której przedstawione zostaną możliwe rekomendacje oparte na wynikach przeglądu literatury.

## Migracja do Włoch: główne cechy

W odróżnieniu od emigracji, która od dawna jest zjawiskiem charakterystycznym dla Włoch, migracja do kraju jest stosunkowo niedawna, także w porównaniu z innymi krajami UE, gdyż sięga dopiero lat 70. XX wieku. Dziś, według najnowszych statystyk Narodowego Instytutu Statystycznego (ISTAT), na 60 mln mieszkańców kraju ok. **5 mln osób** ma obce pochodzenie, z czego nieco ponad połowę stanowią **kobiety** (ISTAT, 2022).

Jednak dane UNDESA z 2020 r. szacują, że jeśli uwzględnimy nielegalne przepływy i naturalizowanych obywateli, we Włoszech mieszkało około 6,4 mln migrantów, czyli około 10% całej populacji. Nieco ponad 3 mln z nich pochodzi z krajów spoza UE; wśród głównych krajów pochodzenia **Rumunia** (16%), **Albania** (7,6%), **Maroko** (7,1%), **Ukraina** (4%) i **Chiny** (3,7%). Niemniej jednak te starsze i bardziej skonsolidowane przepływy zmniejszyły się w ostatnich latach (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA), 2020).

Jeśli chodzi o **miejsce zamieszkania**, większość ludności zagranicznej we Włoszech mieszka w **północnych i centralnych** regionach kraju (Dolina Aosty, Piemont, Liguria, Lombardia, Trydent-Górna Adyga, Wenecja Euganejska, Friuli-Wenecja Julijska, Toskania i Lacjum), podczas gdy mniej mieszka w regionach południowych (Abruzja, Molise, Kampania, Puglia, Basilicata, Kalabria) lub na wyspach (Sycylia i Sardynia), gdzie cudzoziemki podążają podobnymi wzorami (ISTAT, 2022).

Jeśli chodzi o **płeć**, większość obcokrajowców mieszkających we Włoszech w 2020 r. stanowiły kobiety (**54 %**), ale odsetek mężczyzn i kobiet w przepływach migracyjnych różni się w zależności od kraju lub regionu geograficznego pochodzenia; w rzeczywistości przepływy z **Europy Zachodniej** charakteryzują się obecnością większości **kobiet**, zwłaszcza z takich miejsc jak Rumunia (60%) i Ukraina (78%). Kobiety pochodzące z tych krajów są najczęściej zatrudniane jako pomoc domowa we Włoszech.



Inne przepływy, na przykład nowsze **nieregularne przepływy z Afryki i Azji**, składają się głównie z **mężczyzn**. Jeśli chodzi o starsze społeczności, takie jak **Albańczycy, Marokańczycy i Chińczycy**, charakteryzują się one bardziej **zrównoważonymi przepływami**, głównie ze względu na charakter ich migracji, czyli migracje rodzinne i ponowne zjednoczenie (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA), 2020).

Badania przeprowadzone we Włoszech pokazują trzy główne fazy migracji kobiet do Włoch;

1. Lata 70., kiedy to migrantki przybyły głównie z krajów katolickich z Ameryki Łacińskiej i Środkowej, Wysp Zielonego Przylądka, Filipin, Erytrei, a raz we Włoszech były zatrudniane, jako pomoc domowa w rodzinach z klasy średniej.
2. Lata 80., w których kraje pochodzenia różnicowały się, a segregacja zawodowa malała. Mimo to ich migracja pozostawała zjawiskiem niewidocznym, zarówno dla naukowców, jak i sfery publicznej.
3. Lata 90., w których kobiety stały się bardziej widoczne, głównie z powodów związanych z łączeniem rodzin, co dotyczyło również kobiet niepracujących, oraz handlu ludźmi w celach seksualnych (Giorgi, 2012).

Dziś rosnąca obecność migrantek, charakteryzująca się wysokim stopniem wewnętrznych różnic pod względem doświadczenia migracyjnego i statusu prawnego, spowodowała, że stały się one bardziej widoczne w sferze publicznej i w prasie, modyfikując dominujący obraz migracji jako zasadniczo męski proces (Giorgi, 2012).

### Migracja do Włoch: warunki pracy

Warunki **życia** migrantów mieszkających we Włoszech są często trudne; jeśli chodzi o zatrudnienie, raport „*XI Rapporto Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*” (11. raport dotyczący cudzoziemców na rynku pracy we Włoszech) opublikowany w 2021 r. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pokazuje na przykład, jak pandemia Covid-19 **drastycznie wpłynęła na populację migrantów** w kraju. W rzeczywistości, chociaż tylko **10%** pracowników w kraju to obcokrajowcy (2,3 mln z 60 mln mieszkańców), stanowią oni **35 %** pracowników, którzy **stracili pracę w 2020** (Integrazionemigranti.gov.it, 2020).

W porównaniu z Włochami liczba zatrudnionych pracowników spadła, o 1,4%, ale spoza UE o **15%**, z UE aż o **19%**. Wśród nich kobiety płaciły niezwykle wysoką cenę; ich zatrudnienie spadło o 10% w porównaniu z 2% spadku u Włozek).

Niniejszy raport pokazuje, w jaki sposób zagranicznym pracownikom łatwiej jest stracić pracę w porównaniu z pracownikami włoskimi, a ryzyko jest największe w przypadku **młodych cudzoziemek o niskich kwalifikacjach**, które wykonują **zawody wymagające niskich kwalifikacji** i mieszkają w południowych regionach Włoch (Integrazionemigranti.gov.it, 2020)



Co więcej, cudzoziemki są znacznie bardziej **narażone na bezrobocie** niż Włoszki. W rzeczywistości, mimo że stanowią zaledwie 8,5% kobiet mieszkających we Włoszech, stanowią one **16% wszystkich bezrobotnych w kraju**.

Inne istotne dane dotyczą braku aktywności tych kobiet; w rzeczywistości prawie połowa cudzożemek mieszkających we Włoszech jest nieaktywna zawodowo (La vulnerabilità delle donne straniere, 2021).

Co więcej, te kobiety, które wykonują pracę, są często zatrudniane do pracy, która jest słabo płatna i wymaga niewielkich lub żadnych kwalifikacji. Wśród nich prawie **jedna na pięć** pracuje przy sprzątanii. W rezultacie **migrantki zarabiają mniej**, a ich dochody są poniżej poziomu krajowego. Mniej niż jedna piąta (17%) imigrantek we Włoszech ukończyła studia wyższe, a porównując obszary pochodzenia, odsetek ten jest najniższy wśród afrykańskich kobiet (9% w porównaniu z 23% w Europie) (Infomigrants, 2022).

Niewiele różni się sytuacja w przypadku kobiet posiadających kwalifikacje; w 2020 r. 42% pracownic miało wyższe kwalifikacje niż wymaga tego ich obecna praca. Pomimo tego, że przekwalifikowanie jest problemem również dla Włoszek, odsetek cudzożemek jest prawie dwukrotnie wyższy (StranieriinItalia.it, 2021).

Wreszcie ryzyko bezrobocia jest wyższe w przypadku osób o niskich kwalifikacjach i wzrasta w czasie kryzysu, ponieważ niewykwalifikowani pracownicy są bardziej podatni na [utrata] zatrudnienia. W rezultacie nisko wykwalifikowane imigrantki stanowią kategorię pracowników bardzo (Angotti, 2018) **wysokiego ryzyka**.

## VET we Włoszech

Jeśli chodzi o instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego, we Włoszech istnieją ogólne zasady i wspólne zasady na poziomie krajowym ustanowione przez ministerstwa edukacji i zatrudnienia, ale każdy region, jak również prowincje autonomiczne, mają władzę ustawodawczą w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz odpowiadają za programy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz schematy typu praktyk (CEDEFOP, 2021).

We Włoszech dostęp do edukacji jest prawem gwarantowanym przez konstytucję, a edukacja obowiązkowa trwa 10 lat, do 16 roku życia. W wieku 14 lat uczniowie muszą wybierać między kształceniem ogólnym, kształceniem w szkołach średnich i regionalnymi ścieżkami kształcenia i szkolenia zawodowego.

Programy kształcenia i szkolenia zawodowego oferowane na poziomie szkoły średniej II stopnia są następujące:

1. 5-letnie studia w technikach lub na dyplomach ukończenia szkoły zawodowej. Po ich ukończeniu studenci otrzymują odpowiednio dyplom ukończenia studiów technicznych lub dyplom ukończenia studiów zawodowych.



Programy te łączą kształcenie ogólne i Ver, i mogą być również realizowane w formie szkolenia naprzemiennego. Ponadto zapewniają studentom dostęp do szkolnictwa wyższego.

2. 3-letnie programy, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji zawodowych. Pod koniec tego programu uczniowie mogą również zdecydować się na uczęszczanie na 1 dodatkowy rok, co prowadzi do uzyskania 4-letniego dyplomu zawodowego i umożliwia wstąpienie do piątej klasy państwowego systemu oświaty i przystąpienie do państwowego egzaminu ogólnego, wykształcenie techniczne lub zawodowe.

3. 4-letnie programy, które prowadzą do uzyskania technicznego dyplomu zawodowego (CEDEFOP, 2021).

Wszystkie programy szkolnictwa średniego II stopnia są realizowane w szkołach, ale mogą być również realizowane w formie praktyk zawodowych<sup>57</sup> (CEDEFOP, 2021).

Na poziomie policealnym kształcenie i szkolenie zawodowe jest oferowane jako wyższe wykształcenie techniczne dla absolwentów 5-letnich szkół średnich II stopnia lub 4-letnich programów leFP, którzy zdali egzaminy wstępne:

1. Wyższe wykształcenie techniczne i kursy szkoleniowe: roczne studia policealne, nieakademickie, prowadzące do uzyskania świadectwa wysokiej specjalizacji technicznej,

2. Programy wyższych uczelni technicznych: trwające od 2 do 3 lat studia policealne, nieakademickie, które prowadzą do uzyskania dyplomu technicznego na wysokim poziomie.

Kursy te organizowane są przez fundacje reprezentujące uczelnie, szkoły, ośrodki szkoleniowe, przedsiębiorstwa i jednostki samorządu terytorialnego (CEDEFOP, 2021).

Ponadto kształcenie i szkolenie zawodowe jest oferowane również dorosłym i jest zapewniane przez różne instytucje publiczne i prywatne. Obejmuje programy prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych na poziomie szkoły średniej II stopnia w celu **podniesienia umiejętności**, co oznacza zapewnienie możliwości awansu osobom o niskich kwalifikacjach; są one prowadzone przez wojewódzkie ośrodki kształcenia dorosłych podlegające ministerstwu edukacji.

---

<sup>57</sup>Praktyki są dostępne na wszystkich poziomach i programach i są definiowane, jako „umowa o pracę na czas nieokreślony”





## VET we Włoszech: uczestnictwo i przejście z edukacji na rynek pracy

Pod względem uczestnictwa odsetek uczniów szkół zawodowych, jako odsetek wszystkich uczniów szkół średnich II stopnia jest wyższy (55,8%) niż średnia UE (47%). Niemniej jednak we Włoszech **mniej dorosłych jest zaangażowanych w uczenie się przez całe życie (8,3%) niż w całej UE (10,8%)**, co jest znacznie poniżej średniego celu wynoszącego 15% określonego w ramach strategicznych „Edukacja i szkolenie 2020”. Ponadto we Włoszech dorośli, którzy prezentują niski poziom wykształcenia lub którzy są bezrobotni, są **mniej skłonni** do uczenia się przez całe życie w porównaniu ze średnią UE (CEDEFOP, 2017).

Według badań przeprowadzonych przez Narodowy Instytut Analiz Polityk Publicznych (INAPP) w 2017 r. szkolnictwo wyższe techniczne oraz kształcenie i szkolenie zawodowe **bardzo skutecznie** wspierają dostęp do rynku pracy.

Analiza ta wykazała znaczenie dostawców IVET w nawiązywaniu kontaktów i sieci z pracodawcami w celu wspierania absolwentów w poszukiwaniu pracy.

Jeśli chodzi o **rodzaj umowy**, **49%** ankietowanych z wyższym wykształceniem technicznym i szkoleniami stwierdziło, że otrzymało umowę na czas określony, **38%** na umowę na czas nieokreślony, **8,4%** to osoby samozatrudnione, a **4,9%** to zatrudnienie podporządkowane<sup>58</sup> (CEDEFOP, 2020).

Pozytywne wyniki pojawiły się również w przypadku absolwentów uczelni zawodowych. W rzeczywistości ponad 60% z 9000 absolwentów posiadających kwalifikacje zawodowe (co oznacza, że ukończyli trzyletnie studia) zadeklarowało zatrudnienie w trzecim roku po uzyskaniu kwalifikacji, z czego 90% ma umowy o pracę, głównie te na czas określony. **Więcej niż jedna trzecia** umów o pracę na czas nieokreślony to umowy o praktyki. Spośród ogółu 23% nadal poszukuje pracy, 10% kontynuuje naukę lub szkolenie, 2% jest w jakiś sposób zaangażowanych, a 4,3% jest biernych zawodowo (CEDEFOP, 2020).

Jeśli chodzi o płeć, INAPP wskazuje na **ogólną nieobecność kobiet** w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego. Na przykład w roku akademickim 2019-2020 mężczyźni stanowili 61% uczniów zapisanych na kursy VET w całym kraju, podczas gdy kobiety tylko 39%.

Na koniec należy zauważyć, że **tylko studenci obcego pochodzenia byli reprezentowani 16%** sumy krajowej (INAPP, 2022).

---

<sup>58</sup>Rodzaj umowy, na podstawie której pracownik jest legalnie samozatrudniony, ale często jest zależny ekonomicznie od jednego pracodawcy (CEDEFOP, 2020).



## Dobre praktyki

Poniższa lista zawiera kilka przykładów dobrych praktyk przyjętych na szczeblu krajowym lub lokalnym w celu włączenia migrantów we Włoszech. Praktyki te odpowiadają głównie na kilka ważnych potrzeb migrantów we Włoszech, a mianowicie na naukę języka i znalezienie pracy (omijanie nielegalnych ścieżek).

### 1. Bezpłatne i obowiązkowe kursy językowe

W Krajowym Planie Integracji przyjętym w 2017 r. przez Krajową Radę Koordynacyjną podkreślono znaczenie bezpłatnych kursów obowiązkowych dla włączenia cudzoziemców na włoski rynek pracy. Z tego samego powodu w ramach „Porozumienia integracyjnego” w 2011 roku wprowadzono bezpłatne i obowiązkowe kursy językowe.

Niemniej często jako przeszkoda wskazywany jest brak środków finansowych na realizację tej polityki. Rocznie włoskie władze inwestują w te kursy tylko 21 milionów euro, znacznie mniej niż kraj taki jak Niemcy, który inwestuje 240 milionów euro.

Wydaje się zatem jasne, że należy przeznaczyć **odpowiednie fundusze**, aby kursy językowe stały się dostępne dla wszystkich nowoprzybyłych i zapewnić równość szans.

Ponadto w niektórych szkołach i środowiskach edukacyjnych pracują facylitatorzy językowi, czyli profesjonaliści, którzy mają doświadczenie w nauczaniu języka włoskiego jako drugiego języka. Ich rolą jest współpraca z uczniem zagranicznym w celu prowadzenia warsztatów z języka włoskiego jako drugiego języka w szkołach (zarówno w godzinach lekcyjnych, jak i poza godzinami lekcyjnymi), na przykład pomaganie uczniom w odrabianiu zadań domowych, aby upewnić się, że mogą kontynuować tę samą ścieżkę z ich lokalnymi rówieśnikami i nie pozostawać w tyle (SIRIUS).

Pomimo tej ważnej roli, obecność facylitatorów językowych nie ma charakteru ogólnokrajowego, ponieważ jest realizowana głównie poprzez projekty europejskie i fundusze europejskie (Mazzocato, 2007).

### 2. Architektura prawna zwalczająca nielegalną pracę w celu wspierania kształtowania polityki



Aby zapewnić, że nowoprzybyli nie popadną w nielegalną gospodarkę, w ostatniej dekadzie włoska polityka miała na celu przeciwdziałanie nielegalnemu zatrudnieniu poprzez strategię zaostreżenia sankcji administracyjnych i karnych. W szczególności w 2016 r. w Kodeksie karnym wprowadzono ustawę *anti-capolarato*, która potępia nielegalne pośrednictwo i wyzysk siły roboczej.

### 3. Dobra praktyka w zakresie integracji migrantów na rynku pracy: projekt COMMIT

Projekt COMMIT (AMIF- Competenze Migranti in Toscana) proponował poprawę systemu integracji na rynku pracy w Toskanii, ze szczególnym naciskiem na zaangażowanie migrantów, osób ubiegających się o status uchodźcy oraz osób posiadających ochronę międzynarodową. Pozwala to na wzmocnienie pozycji tych osób i możliwość obecności na ich lokalnym terytorium.

Jednym z centralnych punktów projektu jest **waloryzacja kompetencji** zagranicznych rezydentów w odniesieniu do potrzeb lokalnego rynku pracy i lepsze podkreślenie wkładu, jaki każda jednostka może wnieść na danym terytorium. Projekt ma zatem na celu ułatwienie pracy centrów zatrudnienia poprzez konsolidację współpracy z ośrodkami recepcyjnymi poprzez działania wzmacniające specyficzne dla grupy docelowej (Regione Toscana).

### 4. Protokół ustaleń i wytyczne promujące włączenie osób ubiegających się o azyl i uchodźców na rynek pracy

Memorandum of Understanding (MoU) jest wynikiem synergii między władzami lokalnymi, stowarzyszeniami pracowniczymi, związkami zawodowymi, diecezją i stowarzyszeniem praw migrantów, przeprowadzonej przez gminę Bagnoli di Sopra i Irecoop Veneto w regionie Veneto we Włoszech.

Głównymi agencjami wdrażającymi są goszczące instytucje zarządzające (spółdzielnie i inne), władze lokalne oraz terytorialna sieć przedsiębiorstw. Agencje te będą zaangażowane we wspólną strategię wdrażania osób ubiegających się o azyl i uchodźców na rynku pracy. Protokół ustaleń został zatwierdzony w 2018 r. przez *Consiglio Territoriale per l'Immigrazione* i obecnie oczekuje na ostateczne zatwierdzenie przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych.



Wytyczne zawarte w Porozumieniu są stosowane od sierpnia 2017 r. przez niektóre Spółdzielnie z dobrym skutkiem. W fazie testów wzięło udział 200 uczestników i składała się ona z 5 części:

1. Recepcja: udostępnienie umowy włączenia
2. Wdrażanie edukacji w zakresie umiejętności czytania i pisania oraz języków; intensywna klasa języka włoskiego (15 godzin tygodniowo) + edukacja obywatelska + prawo pracy + prawo migracyjne; zaangażowanie w działalność społeczną. Ten krok trwa 90 dni
3. Trening orientacji; 90-dniowe szkolenie orientacyjne (25h/tyg.), nauka języka włoskiego (8h/tyg.), aktywność społeczna (8h/tyg.).
4. Wspieranie pośrednictwa pracy; staże zastępcze (3-12 miesięcy po 25h/tyg.), specjalistyczne szkolenia zawodowe.

Projekt kończy się zawarciem umowy o pracę i wyjazdem z ośrodka w ciągu kolejnych 90 dni (Mateus & Pinho, 2018).

Wszystkie te dobre praktyki świadczą o podejmowanych przez samorządy i podmioty staraniach, aby przyczynić się do włączenia kobiet w tkankę społeczną kraju. Niemniej jednak imigrantki stanowią złożoną grupę docelową, której pewne potrzeby mogą być szczególnie związane z ich doświadczeniem migracyjnym. W następnej sekcji przedstawiono dogłębną analizę głównych potrzeb i omówiono, w jaki sposób przeplatają się one z możliwościami i potrzebami dostawców VET.

## Rzeczywiste potrzeby grup docelowych

Jeśli chodzi o potrzeby migrantek we Włoszech, badania przeprowadzone przez OXFAM wskazują, że uchodźczynie i kobiety ubiegające się o azyl są **najbardziej narażone w kontekście zatrudnienia**, głównie z powodu ich niskiego, jeśli nie zerowego, poziomu wykształcenia oraz wysokiego wśród nich odsetek ofiar handlu ludźmi (WEMIN, 2019).

Co więcej, te same badania pokazują, że uczniowie ze środowisk migranckich mają **wyższy wskaźnik powtarzania [roku] w** porównaniu z uczniami rodzimymi oraz **wyższy wskaźnik wczesnego kończenia nauki**. Pokazuje to, w jaki sposób organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinni otrzymać odpowiednie narzędzia, aby móc odpowiedzieć na potrzeby kobiet i bardziej włączać.

W tym celu analiza potrzeb powinna stanowić bardziej stałe działanie monitorujące. Na przykład analiza potrzeb lokalnych przeprowadzona w kontekście Palermo w 2018 r.



pokazuje, że rynek pracy miasta Palermo potrzebuje zarówno pracowników wyspecjalizowanych, jak i niewyspecjalizowanych; sektor usług, w szczególności sektor spożywczy, wymaga wyspecjalizowanego personelu, jakim są kucharze z doświadczeniem, ale także kelnerzy władający co najmniej dwoma językami.

Inne sektory lokalne, które często oferują pracę, to te związane z usługami sprzątaniami, pubami, sprzedawcami, głównie dla firm zarządzanych przez obcokrajowców (CESIE).

Ponadto wspólną potrzebą zarówno kobiet, jak i kształcenia i szkolenia zawodowego jest żłobek dla dzieci słuchaczy. W rzeczywistości większość migrantek, które zamierzają uczestniczyć w kursach, to matki, które nie mogą sobie pozwolić na pozostawienie swoich dzieci samych, ponieważ ich mąż prawdopodobnie pracuje, czasem także daleko od domu. Jeśli instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego będą mogły oferować kobietom opiekę żłobkową, ułatwi im to udział w kursach (Openpolis, 2021).

Następnie wydaje się jasne, że oferta kształcenia i szkolenia zawodowego, która może koncentrować się na tych **konkretnych** potrzebach, lepiej odpowiada potrzebom rynku pracy, a tym samym zwiększa szanse uczniów szkół zawodowych, a zwłaszcza uczniów ze środowisk migranckich, na łatwiejsze znalezienie pracy.

Z badań przeprowadzonych przez CEDEFOP w 2018 r. wynika, że **przeprowadzenie oceny umiejętności przed zaprojektowaniem kwalifikacji jest niezbędne**, ponieważ tego rodzaju analiza stanowi ogromny atut, który może być przydatny dla wszystkich interesariuszy systemu edukacji odpowiedzialnych za planowanie i realizację szkoleń zawodowych ścieżek, które są **jak najbardziej spójne** z potrzebami rynku pracy (Angotti, 2018).

Wreszcie brak funduszy jest główną przeszkodą dla wszystkich zaangażowanych stron, a także wpływa na jakość oferty. W rzeczywistości niedociągnięcia lub rzeczywisty brak funduszy nie pozwalają organizatorom kształcenia i szkolenia zawodowego na otrzymanie odpowiedniego sprzętu potrzebnego uczniom do odbywania praktyk, co obniża jakość edukacji, którą są w stanie zaoferować.

W dalszej kolejności wpływa to również na szanse uczniów na uzyskanie pracy odpowiadającej ich kompetencjom i oczekiwaniom.

## Wnioski i Rekomendacje

Analizując konkretnie potrzeby imigrantek, OXFAM Włochy wyjaśnia, że interwencje powinny być zaprojektowane z naciskiem na prawo cudzoziemek do **bycia niezależnymi**,



**świadomymi i aktywnymi obywatelami** w nowym kraju, co oznacza, że z jednej strony interwencje powinny umożliwić kobietom zdobycie wiedzy na temat lokalnej społeczności i jej systemu administracyjnego oraz ich praw i obowiązków obywatelskich; z drugiej strony praktyki powinny wzmacniać ich poczucie własnej wartości i pewność siebie, aby pomóc im stać się bardziej niezależnymi w życiu.

Co więcej, interwencje te mogłyby być przeprowadzane przy zaangażowaniu określonych grup docelowych w zależności od sytuacji, w pierwszej kolejności szkół. Wyniki pokazują, że z powodów kulturowych lub religijnych niektóre muzułmanki mogą być niechętne lub zabrania się im uczestnictwa w działaniach sprzyjających ich włączeniu społecznemu i odbywających się poza środowiskiem rodzinnym, ale badania przeprowadzone w kontekście hiszpańskim pokazują, że projekty angażujące środowisko szkolne może pomóc w ograniczeniu lub wyeliminowaniu wątpliwości lub sprzeciwu wobec uczestnictwa.

Ustalenia te jasno pokazują, że polityki powinny przyjąć podejście przekrojowe, biorąc pod uwagę różne poziomy dyskryminacji/walki, z którymi mogą się spotkać różne kobiety pochodzące z różnych środowisk, zwłaszcza w nowym kraju (WEMIN, 2019).

Ponadto, jak wynika z wcześniej przedstawionych danych INAPP (INAPP, 2022), obecność kobiet we włoskim systemie kształcenia i szkolenia zawodowego jest niższa niż mężczyzn; jest to wyraźny znak, że kształcenie i szkolenie zawodowe powinno stać się bardziej dostępne i lepiej dostosowane do potrzeb kobiet.

Niski udział kobiet można wytłumaczyć **podziałem ról** w gospodarstwie domowym ze względu na płeć; mężczyźni pracują (a zatem inwestują swój czas i środki w ich edukację i szkolenia), podczas gdy kobiety pozostają w domu i opiekują się dziećmi. Aby ułatwić kobietom wychodzenie z domu i inwestowanie w swoją edukację, należy wdrożyć pewne polityki; na przykład badania pokazują, że obecność żłobków w placówkach oświatowych stanowi istotne wsparcie dla kobiet będących jednocześnie matkami, a zwłaszcza dla cudzoziemek, które mają bardziej ograniczony dostęp do środków publicznych, ponieważ zapewnia im usługę, która jest w stanie pomóc w opiece nad dziećmi i dać im więcej czasu i dostępnych środków na realizację celów życiowych poza domem (Openpolis, 2021).

Ponadto, zgodnie z ustaleniami literaturowymi, facylitatorzy językowi mogą odgrywać ważną rolę w udostępnianiu edukacji studentom zagranicznym w każdym wieku (Mazzocato, 2007).



W perspektywie krótkoterminowej i przy braku funduszy na bardziej długoterminowe planowanie alternatywą mogłoby być zwrócenie szczególnej uwagi na język wybrany do przekazywania studentom danych informacji; słownictwo powinno być łatwe i proste, a definicje powinny być podawane, gdy pojawiają się bardziej skomplikowane terminy.

Ponadto główną cechą charakterystyczną Włoch są różnice między różnymi regionami pod względem terytorium, potrzeb, cech, możliwości pracy i ogólnie warunków życia. Aby lepiej odpowiadać na specyficzne potrzeby kontekstu lokalnego, oferta kształcenia i szkolenia zawodowego powinna być konstruowana po analizie tych potrzeb.

Niemniej jednak zalecenie to jest ściśle powiązane z ostatnim punktem tego rozdziału, którym jest brak finansowania. Brak funduszy jest niezwykle przeszkodą, która utrudnia integrację społeczną migrantek we Włoszech oraz wdrażanie dobrych praktyk i polityk.

Wydaje się zatem jasne, w jaki sposób konieczne są inwestycje, aby zapewnić wykonalność i trwałość tych działań.

## Literatura / bibliografia

- Angotti, R. (2018). *VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING IN EUROPE: ITALY*. Cedefop Refernet VET in Europe reports 2018.
- CEDEFOP. (2017). *Statistical overviews on VET - Italy*. Pobrano z lokalizacji CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/statistical-overviews-vet-italy#group-details>
- CEDEFOP. (2020). *Italy: high employment prospects for VET graduates*. Pobrano z lokalizacji CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/italy-high-employment-prospects-vet-graduates>
- CEDEFOP. (2021). *Vocational education and training in Europe*. Pobrano z lokalizacji CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-u2>
- CESIE. (brak daty). *HEAL Analisi dei bisogni Rapporto Nazionale Italia*.
- Giorgi, A. (2012). The Cultural Construction of Migrant Women in the Italian Press. *e-cadernos CES [Online]*.
- INAPP. (2022, June). XIX Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in duale nella IeFP a.f. 2019-2020. Roma, Italy.
- Infomigrants. (2022, March 16). *Gender gap weighs on women immigrants, only half work in Italy*. Pobrano z lokalizacji Infomigrants: <https://www.infomigrants.net/en/post/39222/gender-gap-weighs-on-women-immigrants-only-half-work-in-italy>
- Integrazionemigranti.gov.it*. (2020). Pobrano z lokalizacji XI Rapporto "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia: <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/34/XI-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia>



ISTAT. (2022). *Popolazione residente al 1° gennaio*. Pobrano z lokalizacji ISTAT:  
<http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=18460>

*La vulnerabilità delle donne straniere*. (2021, July 9). Pobrano z lokalizacji Openpolis:  
<https://www.openpolis.it/la-vulnerabilita-delle-donne-straniere/>

Mateus, S. i Pinho, F. (2018). *“Welcome!” Collection of good practices already existing for refugees' welcoming and first inclusion*.

Mazzocato, G. (2007, November). IL FACILITATORE LINGUISTICO: FIGURA PONTE TRA L'ALLIEVO STRANIERO E LA SCUOLA . *EL.LE*.

Openpolis. (2021). *Il ruolo degli asili nido per l'occupazione femminile*. Pobrano z lokalizacji Openpolis: <https://www.openpolis.it/il-ruolo-degli-asili-nido-per-loccupazione-femminile/>

Regione Toscana . (brak daty). *Fami 2014-2020, il progetto Commit "Competenze migranti in Toscana"*. Pobrano z lokalizacji Regione Toscana: <https://www.regione.toscana.it/-/fami-2014-2020-il-progetto-commit-competenze-migranti-in-toscana>

SIRIUS. (brak daty). *ITALY- GOOD PRACTICES* . Pobrano z lokalizacji SIRIUS Skills and Integration of Migrants, Refugees and Asylum Applicants in European Labour Markets : <https://www.sirius-project.eu/italy-good-practices>

StranieriinItalia.it. (2021, October 21). *Donne straniere e lavoro, com'è cambiata la situazione a causa della pandemia: il dossier*. Pobrano z lokalizacji StranieriinItalia.it:  
<https://stranieriinitalia.it/attualita/donne-straniere-lavoro-dossier-idos-immigrazione/>

United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (UNDESA). (2020). *International Migrant Stock*. Pobrano z lokalizacji United Nations:  
<https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>

WEMIN. (2019). *THE SOCIAL INTEGRATION OF MIGRANT AND REFUGEE WOMEN: A GUIDE FOR POLICY MAKERS* .





## Część 6 – Desk research w Rumunii

### Spis treści

Wprowadzenie .....	82
Dobre praktyki .....	87
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych .....	88
Wnioski i rekomendacje .....	88
Literatura / bibliografia.....	89



## Wstęp

W ciągu ostatnich dziesięciu lat do UE przybyło wielu migrantów i uchodźców, aby zamieszkać w jej państwach członkowskich. Pierwszą kwestią, na którą należy zwrócić uwagę, jest to, że państwa członkowskie postrzegają integrację tych nowoprzybyłych raczej jako wyzwanie niż szansę. Ekonomiści są zgodni, że obecność imigrantów jest bardzo cenna dla europejskich gospodarek i pomoże zrównoważyć starzejące się europejskie społeczeństwo. Integracja migrantów na rynku pracy ma zatem zasadnicze znaczenie. Edukacja w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego stanowi ważne ramy dla włączenia grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji w społeczeństwie, a w szczególności migrantów. Same instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego nie zawsze są dostosowane do potrzeb i specyfiki migrantów, a w szczególności migrantek. Ta szczególna grupa może napotkać różne przeszkody, w tym różnice kulturowe, bariery językowe lub specyficzną dyskryminację ze względu na płeć.

Ideą InclusionToC jest wykorzystanie Teorii Zmiany (TOC) do wspierania włączenia mniej uprzywilejowanych grup, takich jak migrujące kobiety, do edukacji VET. TOC jest wiarygodną, ustandaryzowaną metodą, której zaletą jest zaangażowanie wszystkich uczestników projektu w proces współtworzenia, czyli włączenie grup docelowych w wprowadzanie zmian. Rzeczywiście, TOC jest „kompleksowym opisem i ilustracją tego, jak i dlaczego oczekuje się, że pożądana zmiana nastąpi w określonym kontekście”. Jedną z mocnych stron TOC jest to, że koncentruje się na celach długoterminowych. Kadra i trenerzy kształcenia i szkolenia zawodowego potrzebują podejścia obejmującego cele długoterminowe, aby poprawić integrację migrantek w ośrodkach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz ogólnie w społeczeństwie.

Konkretne cele, które ten projekt stara się osiągnąć, to:

- Podnoszenie kwalifikacji personelu VET i trenerów w zakresie korzystania z TOC
- Podnoszenie kwalifikacji migrantek poprzez zwiększanie ich umiejętności miękkich i kompetencji przywódczych
- Podniesienie świadomości kadry VET i trenerów na temat przeszkód związanych z krzyżowaniem się migracji i nierówności płci
- Pomoc organizacjom VET w stosowaniu metody partycypacyjnej (z udziałem personelu VET i migrantek) w celu zastosowania TOC w instytucjach VET
- Wzmacnianie pozycji migrantek i rozwijanie ich umiejętności miękkich i przywódczych, aby były wzorem do naśladowania we własnych społecznościach

## Pochodzenie społeczno-ekonomiczne obywatela spoza UE

W 2019 r. obywatele spoza UE byli bardziej zagrożeni ubóstwem lub wykluczeniem społecznym niż obywatele innych państw członkowskich UE lub obywatele danego kraju.



W całej UE 45% obywateli spoza UE oceniono jako zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w porównaniu z 26% obywateli innych państw członkowskich UE i 20% obywateli danego kraju.

Zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oznacza znajdowanie się w co najmniej jednym z trzech poniższych warunków:

- zagrożonych ubóstwem po transferach socjalnych (ubóstwo dochodowe),
- poważnie dotkniętych deprawacją materialną lub
- żyjących w gospodarstwach domowych o bardzo małej intensywności pracy .

W 2020 r. 24,2% dzieci (w wieku poniżej 18 lat) w UE było zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w porównaniu z 21,7% dorosłych (18–64 lata) i 20,4% osób starszych (65 lat lub więcej).

Czynnikami wpływającymi na zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w UE w 2020 r. były:

- **intensywność pracy:** 71,9% ludności w wieku poniżej 60 lat żyjącej w gospodarstwach domowych o bardzo małej intensywności pracy z dziećmi na utrzymaniu było zagrożonych ubóstwem;
- **poziom wykształcenia:** 50,5% dzieci, których rodzice mieli niski poziom wykształcenia, było zagrożonych ubóstwem w porównaniu z 7,7% dzieci, których rodzice mieli wysoki poziom wykształcenia;
- **typ gospodarstwa domowego:** gospodarstwa domowe składające się z jednej osoby z dziećmi na utrzymaniu (42,1%), gospodarstwa jednoosobowe (33,2%) oraz gospodarstwa składające się z dwóch osób dorosłych z trójką lub większą liczbą dzieci na utrzymaniu (29,6%) były najbardziej zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym;;
- **pochodzenie migracyjne:** dzieci, których co najmniej jeden rodzic pochodzi ze środowisk migracyjnych, były bardziej zagrożone ubóstwem niż dzieci, których oboje rodzice urodzili się w kraju (32,9% w porównaniu z 15,3%);
- **warunki życia:** 14,1% gospodarstw domowych składających się z jednej osoby z dziećmi na utrzymaniu było w głębokiej deprawacji materialnej i społecznej w porównaniu z 7,5% wszystkich gospodarstw domowych z dziećmi na utrzymaniu (Eurostat, 2020).

**Dzieci najbardziej zagrożone w Rumunii, najmniej w Słowenii i Czechach**

Spośród krajów UE najwyższy wskaźnik dzieci zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym odnotowała Rumunia (41,5%) w 2020 r., następnie Bułgaria (36,2%), Hiszpania (31,8%) i Grecja (31,5%) (Eurostat, 2021).



Rumunia jest krajem emigracji, gdzie liczba wyjazdów jest większa niż przyjazdów, a obecność cudzoziemców w kraju koncentruje się w głównych miastach. Oficjalne statystyki nie wykazują większych wahań w ostatnich latach, ale w latach 2013-2020 zaobserwowano stały wzrost liczby obywateli państw trzecich, głównie ze względu na wzrost liczby pracowników migrujących.

Rumuński program integracyjny skierowany jest do beneficjentów ochrony międzynarodowej, którzy posiadają status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą. Program składa się z szeregu usług oferowanych w ramach współpracy instytucji publicznych, społeczności lokalnych i organizacji pozarządowych, koordynowanych przez Generalny Inspektorat ds. Imigracji.

Program obejmuje usługi doradcze oraz działania wspierające zapewniające dostęp do zatrudnienia, mieszkania, pomocy medycznej i społecznej, zabezpieczenia społecznego i edukacji.

Obejmuje również kursy językowe i edukację obywatelską, ale nie zapewnia szkolenia zawodowego ani pomocy na rynku pracy.

Program trwa na ogół 12 miesięcy, a rejestracja musi rozpocząć się w ciągu 30 dni od daty przyznania ochrony. Udział nie jest obowiązkowy. Rejestracja oferuje jednak pewne korzyści, takie jak bezzwrotna pomoc finansowa i zakwaterowanie w rządowych ośrodkach recepcyjnych dla osób ubiegających się o azyl na ograniczony okres – zwykle 12 miesięcy – dostępne dla uchodźców o niskich dochodach. Osoby wymagające szczególnego traktowania mogą być kwaterowane w ośrodkach recepcyjnych na dłuższe okresy, do czasu poprawy ich sytuacji lub znalezienia korzystniejszego rozwiązania (Komisja Europejska, ND).

### **Prawo integracyjne**

Rozporządzenie rządu nr 44/2004 w sprawie integracji społecznej zapewnia beneficjentom ochrony międzynarodowej i uzupełniającej dostęp do następujących praw: zatrudnienie, mieszkanie, pomoc medyczna i społeczna, zabezpieczenie społeczne, edukacja. Ustanowiono również program integracyjny, na który składają się zajęcia adaptacyjne kulturowe, doradztwo i zajęcia z języka rumuńskiego. Decyzja rządu nr 1.483/2004 w sprawie zatwierdzenia norm metodycznych wykonania Rozporządzenia Rządu nr 44/2004 reguluje dostęp uchodźców do praw i świadczeń, ich udział w programie integracyjnym oraz pomoc oferowaną grupom szczególnie wrażliwym (osobom niepełnosprawnym, małoletnim bez opieki, ofiarom tortur i innym). Opisano również rolę instytucji państwowych i samorządowej administracji publicznej (Portal Legislativ, ND).

Ruch migracyjny nasilił się w ostatnich latach zarówno ze względu na rozwój gospodarczy rumuńskiej gospodarki, jak i niestabilność geopolityczną w basenie Morza Śródziemnego, a także inne czynniki generujące implikacje dla bezpieczeństwa. Jednocześnie Rumunia stoi w obliczu kryzysu na rynku pracy, z roku na rok odnotowując coraz większy deficyt siły roboczej. Tym samym zatrudnienie cudzoziemców stanowiło środek mający na celu pokrycie części wspomnianego deficytu. Corocznie tworzony jest kontyngent nowo dopuszczonych na



rynek pracy cudzoziemców, który w określonych przypadkach na podstawie sygnałów i informacji ze strony pracodawców może być uzupełniany. Ze względu na bardzo dobre dane makroekonomiczne, a także liberalny system prawny nastawiony na pokrycie deficytu, liczba pracowników zagranicznych nowo dopuszczonych na rumuński rynek pracy w 2020 r. była o 545,50% większa niż w 2016 r. (Dziennik Urzędowy Rumunii, 2021).

Tendencja ta przyniosła wiele korzyści ekonomicznych, ale jednocześnie zwiększyła presję na instytucje bezpośrednio zarządzające reżimem prawnym stosowanym wobec cudzoziemców w Rumunii. Tym samym, choć Generalny Inspektorat ds. Imigracji wchodzący w skład Ministerstwa Spraw Wewnętrznych jako organ o bezpośrednich atrybucjach w tej dziedzinie zachował rozmiary z 2016 r., to zjawisko imigracji przybrało od tego czasu większe rozmiary. Należy jednak wspomnieć, że rok 2020 był ze względu na pandemię SARS-CoV-2, a zwłaszcza nałożone ograniczenia w podróżowaniu, rokiem szczególnym dla dziedziny migracji i azylu na poziomie międzynarodowym, regionalnym i krajowym. Tym samym pandemia wpłynęła, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, na sytuację w zakresie migracji zarobkowych. W tym kontekście w 2020 r., roku charakteryzującym się spadkami gospodarczymi, które wpłynęły na krajowy rynek pracy, GIł otrzymało 28742 wniosków o wydanie zezwolenia na pracę, o 4889 mniej niż liczba wniosków zarejestrowanych w 2019 r. Z ogólnej liczby wniosków pozytywnie rozpatrzono 27453 i wydano wnioskowane zezwolenia na pracę, tj. o 3185 mniej niż w roku poprzednim. Spośród wydanych w 2020 roku zezwoleń 22307 znalazło się w utworzonym na ten rok kontyngencie nowoprzyjętych pracowników, co oznacza, że cel został osiągnięty w 74,4%. Dla porównania można powiedzieć, że w 2019 roku z 30638 wydanych zezwoleń, 29327 było w kontyngencie, co daje 97,8% stopień realizacji (Dziennik Urzędowy Rumunii, 2021).

Unia Europejska i państwa członkowskie określają swoje krótko- i średniookresowe polityki w kontekście pewnych zmian strukturalnych, takich jak długookresowa ewolucja demograficzna, brak siły roboczej w niektórych obszarach, rosnąca konkurencja w przyciąganiu wysoko wykwalifikowanych pracowników lub w oparciu o tło natychmiastowej niestabilności. Coraz więcej obywateli państw trzecich decyduje się na przyjazd do Europy w celu podjęcia pracy, nauki, w charakterze turystów, usługodawców lub w poszukiwaniu jakiejś formy ochrony.

Zjawisko migracji ma charakter dynamiczny, na który wpływają konflikty zbrojne, zmieniające się warunki klimatyczne oraz pogorszenie poziomu życia w niektórych krajach trzecich, czynniki, które same lub łącznie determinują ciągłą zmianę/adaptację szlaków nielegalnej migracji oraz stały przepływ ludności. W związku z tym w dziedzinie migracji i azylu zidentyfikowano następujące kwestie:

1. Zdolność struktur Komisji ds. Zarządzania Imigracją do sprawnego zarządzania zjawiskiem imigracji,
2. Zdolność absorpcyjna i atrakcyjność rumuńskiego rynku pracy dla obcokrajowców,



3. Krajowy system azylowy zdolny do trwałego zapewnienia podstawowych praw i wolności osób wymagających ochrony międzynarodowej,
4. Stopień poinformowania i świadomości społeczeństwa rumuńskiego o wymiarach zjawiska imigracji,
5. Konieczność weryfikacji przeszłych/potencjalnych powiązań terrorystycznych osób przybywających w ramach nielegalnych przepływów migracyjnych, co może obejmować agentów wysłanych do wykonywania zadań w Europie/byłych członków organizacji terrorystycznych infiltrujących nielegalne przepływy migracyjne (Dziennik Urzędowy Rumunii, 2021).

Instrumentami realizacji Strategii będą dwa plany dwuletnie: Plan działania na lata 2021 – 2022 oraz Plan działania na lata 2023 – 2024. Każdy plan zostanie opracowany na podstawie propozycji członków Komisji ds. Zarządzania Imigracją i zatwierdzony decyzją rządu. Znajdą się w nich szczegółowe informacje na temat sposobu realizacji celów ogólnych i szczegółowych przewidzianych w Strategii, a także prowadzonych działań, oczekiwanych rezultatów, terminów oraz instytucji odpowiedzialnych za ich realizację. Ponieważ reguluje szerokie, narastające zjawisko, realizacja strategii będzie miała wielorakie implikacje. Dynamiczny charakter imigracji może generować występowanie konkretnych sytuacji lub zjawisk, nawet mających wpływ na bezpieczeństwo narodowe, które wymagałyby nowych krajowych/europejskich rozwiązań prawnych, w przypadku których odpowiedzialność ponosi każda instytucja. Wskaźniki monitoringu, sprawozdanie z realizacji (ocena). Działania wykonywać swoje prawo do inicjatywy ustawodawczej w swoim obszarze kompetencji, a tym samym mechanizm wdrażania niniejszej strategii stworzy ramy niezbędne do konsultacji i koordynacji zaangażowanych instytucji, realizowane w zakresie skutków finansowych, środki finansowe niezbędne do realizacji Strategii pochodzą głównie z: - środków z budżetu państwa przeznaczonych na każde ministerstwo i każdą instytucję kompetentną do realizacji Strategii, bezzwrotnych środków przeznaczonych na zarządzanie migracją, azylu i integracji odpowiadające instrumentom finansowym UE w dziedzinie spraw wewnętrznych na lata 2021-2027, bezzwrotne środki zatwierdzone na poziomie UE w ramach polityki spójności na długoterminowe działania integracyjne, a także inne odpowiednie źródła zewnętrzne funduszy, darowizn i sponsoringu prawnie oferowanych/przyjętych, a także innych źródeł. Plany działań na rzecz realizacji strategii określać będą źródła finansowania niezbędne do realizacji każdego realizowanego działania. W zakresie monitorowania i oceny realizacji celów przewidzianych w strategii, każdy plan działania będzie zawierał wskaźniki monitoringu dla każdego realizowanego działania. Po zakończeniu okresu obowiązywania planu zostanie sporządzone i przedstawione Rządowi sprawozdanie z realizacji celów ogólnych i szczegółowych określonych w zapisach strategii, a następnie przekazane społeczeństwu obywatelskiemu oraz partnerom krajowym/międzynarodowym za pośrednictwem głównych środki komunikacji masowej (Dziennik Urzędowy Rumunii, 2021).

Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) jest prowadzone na poziomie szkoły średniej II stopnia i policealnej. Za wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe odpowiada



Ministerstwo Edukacji Narodowej. Krajowe Centrum Kształcenia i Szkolenia Technicznego i Zawodowego koordynuje tworzenie standardów szkolenia dla kwalifikacji uznawanych przez komisje branżowe (koordynowane przez Krajowy Urząd ds. Kwalifikacji) i zatwierdzanych przez ministerstwo. Partnerzy społeczni uczestniczą w pracach komitetów i wspierają wdrażanie VET. Za dalszy rozwój VET odpowiada Ministerstwo Pracy i Sprawiedliwości Społecznej (CEDEFOP, 2019).

W Rumunii wciąż niewiele jest inwestycji wspierających instytucjonalny rozwój kształcenia i szkolenia. Główne wyzwania to nierówny dostęp do edukacji i szkoleń oraz wysoki odsetek osób wcześniej kończących naukę; dotyczy to szczególnie dzieci z obszarów wiejskich, z biednych społeczności i Romów (CEDEFOP, 2019).

Szkolenia zawodowe dorosłych są oferowane przez autoryzowane podmioty prywatne i publiczne, z uwzględnieniem potrzeb pracodawców i potrzeb osób dorosłych w zakresie podstawowych umiejętności. Od 2015 r. publiczne służby zatrudnienia zarządzają trwającymi od roku do trzech lat programami „praktyki w miejscu pracy”. Oferują one osobom dorosłym (16+) bez wcześniejszego doświadczenia w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego szansę zdobycia kwalifikacji zawodowych na poziomach EQF 1–4, prowadzących do uznawanego na szczeblu krajowym świadectwa kwalifikacji o tej samej wartości, co w początkowym kształceniu i szkoleniu zawodowym (CEDEFOP, 2019).

## Dobre praktyki

W związku z konfliktem w Ukrainie, w całej Europie zarejestrowano ponad 6,6 mln osób z Ukrainy, z czego większość wywieziono do krajów sąsiednich, w tym Republiki Czeskiej, Węgier, Republiki Mołdowy, Polski, Rumunii i Słowacji. Ponad 80% uchodźców to kobiety i dzieci. Ten kryzys uchodźczy jest pod względem szybkości i skali niespotykany od czasów II wojny światowej i wykazuje oznaki spowolnienia.

Rumunia zaczęła przyjmować uchodźców już 24 lutego 2022 r. Do tej pory do Rumunii przybyło ponad 1,6 mln Ukraińców, z czego około 84 662 nadal przebywało w kraju. Tymczasową ochronę otrzymało około 53 000 uchodźców z Ukrainy.

UNICEF, wraz z innymi agencjami międzynarodowymi, jest częścią grupy zadaniowej ds. reagowania kierowanej przez rząd rumuński, koordynującej krajową reakcję na uchodźców. UNICEF koncentruje się na trojakiach obszarach: (i) opieka i ochrona wrażliwych dzieci i rodzin, (ii) zapewnienie dzieciom, młodzieży i kobietom równego dostępu do ratujących życie usług zdrowotnych oraz (iii) edukacja wszystkich dzieci w wieku szkolnym poprzez wspieranie ich integracji z systemem krajowym.



Wsparcie psychospołeczne: zapewnienie matkom i dzieciom w trudnej sytuacji dostęp do psychologów. Rodziny mogą mieć dostęp do integracyjnych zajęć, które wspierają powrót do zdrowia, odporność i dobre samopoczucie psychiczne dzieci i ich rodziców.

Przestrzenie przyjazne matce i dziecku: zapewnienie dzieciom w każdym wieku dostęp do przestrzeni przyjaznych dzieciom, umożliwiających odpoczynek i zabawę, oddzielne przestrzenie i specjalne interwencje dla dorastających dziewcząt i chłopców. Dostęp do zajęć grupowych dla dobra dziecka. Zapewnienie matkom dostęp do dedykowanej przestrzeni dla matki i dziecka/malucha, do karmienia piersią, pielęgnacji i higieny dziecka, dostępu do bezpiecznej wody pitnej, do mleka modyfikowanego itp. (UNICEF, 2022).

## Rzeczywiste potrzeby grup docelowych

Jak wspomniano we wstępie raportu, Rumunia jest krajem, z którego ludzie emigrują, nie tylko z punktu widzenia narodowego, ale także jako uchodźcy czy imigranci. Nawet w przypadku, gdy na terytorium Rumunii przybywa wielu uchodźców czy imigrantów, nie pozostają oni w kraju przez dłuższy czas ani w celu ułożenia sobie nowego życia. Rumunia jest miejscem tymczasowym, zanim trafią do miejsca, w którym faktycznie się zatrzymają.

Z tego powodu brakuje nowoczesnego procesu integracji migrantów. Rumuński program integracyjny oferuje usługi doradcze, działania wspierające, które zapewniają dostęp do zatrudnienia, mieszkania, pomocy medycznej itp., ale to nie wystarczy, aby imigranci zostali w kraju. Największym minusem jest to, że chociaż oferują kursy językowe, aby pomóc ludziom w integracji w kraju, to nie wystarczy.

Bariera językowa jest największą przeszkodą, zarówno dla migrantów, jak i dla kadry VET. W organizacjach, które organizują szkolenia VET, może być obecność tłumacza, który pomaga w rozwiązaniu problemu bariery językowej, ale tworzy kolejną [barierę] w interakcji społecznej między trenerem a uczniem, ponieważ nie ma między nimi bezpośredniego połączenia. Jest to bardzo ważny czynnik w przypadku migrantek, ponieważ są one bardziej powściągliwe, jeśli chodzi o naukę lub otwieranie się, czy to w środowisku zawodowym, czy bardziej osobistym, niż mężczyźni.

## Wnioski i Rekomendacje

Rumunia jest krajem, który doświadcza emigracji jako głównego zjawiska na poziomie krajowym, a liczba imigracji nie była wyższa niż emigracyjna. W 2022 roku napotkał dużą liczbę imigrantów i uchodźców, głównie z powodu toczącej się wojny między Ukrainą a Rosją, dlatego do kraju przybyła duża liczba kobiet i dzieci. Z tego powodu organizacje





międzynarodowe, takie jak UNICEF, interweniowały i organizowały się w celu zapewnienia uchodźcom podstawowych potrzeb.

Liczba uchodźców była bardzo wysoka na początku wydarzenia, ale powoli spadała, ponieważ większość uchodźców wyjechała następnie do innych krajów lub zdecydowała się wrócić na Ukrainę, w przypadku uchodźców ukraińskich na terytorium Rumunii.

Pierwszą rekomendacją z punktu widzenia systemu VET byłoby zorganizowanie kursów kończących się certyfikatem, aby migranci mieli certyfikat uznawany na poziomie krajowym, ponieważ w Rumunii nie wszystkie certyfikaty dotyczące umiejętności lub specjalistyczne przygotowanie w danej dziedzinie są uznawane. Jednocześnie okres kształcenia i szkolenia zawodowego powinien być krótszy, a nie 1-3 lata, ponieważ nie jest to bardzo pomocne czasowo.

Innym zaleceniem byłoby, aby instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego oraz profesjonaliści odbyli jakąś formę szkolenia dotyczącego kultury i tradycji krajów migrantów, religii, norm społecznych i różnych aspektów rzeczywistości, które tworzą różnicę między ich kulturą a kulturą i społeczeństwem rumuńskim. Do tego należy dodać, że muszą one również mieć możliwość zapewnienia wsparcia psychologicznego, gdyż, jak wspomniano wcześniej, migrantki są bardziej ostrożne i mniej zaangażowane w porównaniu z migrującymi mężczyznami.

## Literatura / bibliografia

1. UNICEF, 2022. Wsparcie UNICEF w Rumunii dla dzieci, kobiet i rodzin uchodźców pochodzących z Ukrainy. <https://www.unicef.org/romania/stories/unicef-support-romania-refugee-children-women-and-families-coming-ukraine>
2. Eurostat, 2021. Migranci a zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>
3. Komisja Europejska, ND. Zarządzanie integracją migrantów w Rumunii. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>
4. Portal Legislativ, ND. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/55337>
5. Dziennik Urzędowy Rumunii, 2021. Narodowa strategia imigracyjna na lata 2021-2024. <https://igi.mai.gov.ro/wp-content/uploads/2022/01/National-Strategy-on-Immigration-2021-%E2%80%93-2024.pdf>
6. CEDEFOP, 2019. Kształcenie i szkolenie zawodowe w Rumunii. [https://www.cedefop.europa.eu/files/4171\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_en.pdf)
7. CEDEFOP, 2019. Spojrzenie na VET Rumunia. [https://www.cedefop.europa.eu/files/8128\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8128_en.pdf)
8. Eurostat, 2020. Obywatele spoza UE: najwyższe ryzyko ubóstwa lub wykluczenia społecznego. <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200227-1>



# ROZDZIAŁ 2 - GRUPY FOKUSOWE



## Część 7 – Grupa fokusowa w Polsce

### Spis treści

Wprowadzenie .....	92
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje VET w zakresie włączania migrantek .....	94
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych .....	97
Wnioski i rekomendacje .....	97



## Wstęp

Badanie fokusowe odbyło się 9 listopada 2022 roku w Deinde sp. z o.o. w biurze przy ul. Okopowej 5/489 w Lublinie. Spotkanie trwało 1 godzinę i 50 minut, rozpoczęło się o godzinie 15.00 i zakończyło o 16.50.

Celem badania fokusowego było:

- 1) Mapowanie praktyk stosowanych już przez organizacje VET w celu włączenia migrantek do VET.
- 2) Identyfikacja rzeczywistych potrzeb grup docelowych:
  - a) potrzeby migrantek w zakresie ich włączenia w VET;
  - b) potrzeby kadry VET pracującej z migrantami (zwłaszcza kobietami).

W badaniu wzięło udział pięciu uczestników i dwóch moderatorów.

Struktura uczestników jest następująca: 3 ukraińskie migrantki uczestniczące w VET i 2 przedstawicielki kadry VET z Lublina.

Krótki opis uczestników: migrantki (dalej MW 1, MW 2, MW 3).

MW 1: w Polsce od marca 2022 (do naszego kraju przyjechała po wybuchu wojny w Ukrainie). W Ukrainie ukończyła architekturę/projektowanie i pracowała w instytucji publicznej w dziale architektonicznym. Po przyjeździe do Polski z dwiema córkami zapisała się na kurs języka polskiego. Jej pierwszą pracą w Polsce była praca w pizzerii (około miesiąca). Kolejną pracą była produkcja garmażeryjna (robiła pierogi). Pani czasami też sprzątała. W ten sposób poznała polskiego psychologa, który pomógł jej znaleźć ofertę szkolenia z zakresu grafiki komputerowej. Po ukończeniu kursu, dzięki pomocy koleżanki – informatyka z Ukrainy, rozpoczęła staż w agencji reklamowej, zajmuje się reklamą internetową i mediami społecznościowymi. Od początku pobytu w Polsce największym wyzwaniem dla Uczestniczki jest bariera językowa/komunikacyjna. Pomimo tego, że osoba dość dobrze komunikuje się w języku polskim, to znajomość języka nie jest wystarczająca do pracy w Polsce w wyuczonym zawodzie architekta/projektanta.

MW 2: w Polsce od marca 2022. Po przyjeździe do Polski uczęszczała do polskiej szkoły średniej w klasie składającej się wyłącznie z migrantów z Ukrainy. Lekcje były w większości prowadzone przez polskich nauczycieli w języku polskim. Klasa miała również lekcje polskiego z dwoma nauczycielami z Ukrainy. Obecnie kończy edukację formalną i przygotowuje się do zdania egzaminu dojrzałości (kończy ostatni rok nauki). Poszukuje kursów/szkoleń z zakresu kosmologii, fryzjerstwa, kosmetyki. Komunikuje się w języku polskim na dobrym poziomie.

MW 3: W Ukrainie pracowała w przedszkolu. Do Polski po raz pierwszy przyjechała z mężem i dziećmi w lipcu 2022 roku. Przez kilka tygodni pracowała w ogrodnictwie i rolnictwie. Obecnie nie pracuje, ponieważ opiekuje się dziećmi. Uczestniczyła w kursie języka polskiego. Poszukuje pracy lub przyuczenia zawodowego, najlepiej w kosmetyce, rękodziele.



Krótki opis uczestników: przedstawiciele kadry VET (dalej VET ST 1, VET ST 2).

Pierwszym przedstawicielem kadry (VET ST 1) jest osoba pracująca jako doradca zawodowy, pośrednik pracy i trener ICT. Osoba obecnie zawodowo zajmująca się organizacją kursów języka polskiego dla imigrantów z Ukrainy mieszkających w Polsce w województwie lubelskim.

Drugi przedstawiciel kadry (VET ST 2) to absolwent Lingwistyki Stosowanej, lektor języka angielskiego, osoba pracująca jako ekspert/trener i jednocześnie zajmująca się czynnościami administracyjnymi w placówce VET w Lublinie.

Badanie fokusowe moderował Dominik Kubas, doktor nauk społecznych z doświadczeniem w pracy w instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego.

Moderatorem pomocniczym była Agnieszka Stawiszyńska, osoba posiadająca wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu placówkami edukacyjnymi i sektorem VET, a także w realizacji działań/projektów z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego, rynku pracy, integracji społecznej.

Badanie fokusowe przeprowadzono według wcześniej przygotowanego scenariusza, który stanowi załącznik do Raportu.

Etapy badania:

1. powitanie uczestników przez moderatora,
2. wprowadzenie do spotkania przez moderatora,
3. przedstawienie celów spotkania,
4. wprowadzenie do projektu InclusionToC (cele projektu, grupy docelowe, planowane rezultaty),
5. krótkie przemówienia uczestników,
6. właściwa rozmowa – wypowiedzi uczestników i dyskusja nad 6 pytaniami ze scenariusza,
7. uzupełnienie listy obecności,
8. podpisanie klauzuli informacyjnej o przetwarzaniu danych osobowych przez uczestników,
9. podsumowanie przez moderatorów wypowiedzi uczestników i całego spotkania,
10. wykonanie zdjęcia grupy fokusowej,
11. podziękowanie uczestnikom za udział w badaniu i zakończenie spotkania.

Badanie fokusowe przeprowadzono w języku polskim, ponieważ dwie kobiety – migrantki mówiły po polsku na poziomie dobrym, a trzecia uczestniczka na poziomie komunikatywnym.

Podczas spotkania nie było żadnych problemów.



## Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek

W celu zmapowania rozwiązań/praktyk stosowanych przez instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce w celu włączenia migrantek do systemu kształcenia i szkolenia zawodowego w badaniu fokusowym wykorzystano trzy pytania, z których dwa były skierowane do wszystkich uczestników (pracowników i migrantek), a jedno pytanie było skierowane przede wszystkim do personelu. Poniżej przedstawiamy przebieg badania oraz wypowiedzi/odpowiedzi, które pojawiły się w wypowiedziach uczestników foku na konkretne tematy.

Pytanie (nr 3 w scenariuszu) było skierowane do wszystkich 5 uczestniczek i brzmiało następująco: Jakie rodzaje praktyk, według Twojej wiedzy, są już stosowane przez organizacje VET do identyfikacji rzeczywistych potrzeb migrantek w regionie / kraju zamieszkania? Czy są skuteczne i wystarczające?

Odpowiedzi z dyskusji:

MW 1:

- Miałam doradztwo zawodowe w instytucji VET, która organizowała mój kurs grafiki, ale nie była to rzeczywista analiza moich potrzeb/możliwości. „Poszłam na kurs tylko z polskimi uczestnikami”.

- „Sama znalazłam kurs. Pomógł mi znajomy Polak”.

- „Po kursie musiałam znaleźć dla siebie staż zawodowy. Pomogła mi koleżanka z Ukrainy, która pracuje w Lublinie w branży IT”.

- „Trudno było znaleźć pracę. Nie chcieli obcokrajowca jako grafika, szukali Polaków”.

- rozwiązania/praktyki stosowane w instytucji VET do analizy potrzeb migrantów nie są ani wystarczające, ani skuteczne.

- „Migranci powinni odbyć szkolenie/staż, o które prosi instytucja kształcenia i szkolenia zawodowego, a nie zostawiać ich samych z tym zadaniem”.

MW 3:

- „stosowane rozwiązania nie są wystarczające dla migrantów”.

VET ST 1:

- "Projekt, który realizujemy dla migrantów z Ukrainy zakłada, że kurs języka polskiego jest na poziomie początkującym".

- "grupa szkoleniowa może dostosować poziom lub tempo kursu polskiego tylko we własnym zakresie z trenerem".

- "w projekcie nie ma analizy potrzeb migrantów".



- "staże z Urzędu Pracy zostają dla migrantów, bo obecnie na rynku nie ma projektów aktywizacji zawodowej dla migrantów".

- „Kursy języka polskiego powinny mieć więcej godzin, 60 godzin to za mało”.

- "migranci powinni mieć przeszkolenie z warunków życia w Polsce, gdzie, jakie sprawy administracyjne/życiowe należy załatwić".

- konieczne jest „eliminowanie barier językowych” między kadrą VET a migrantami.

- "przydatne byłyby drukowane materiały informacyjne rozdawane migrantom w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego".

VET ST 2:

- "Przede wszystkim realizowane są kursy języka polskiego".

- „w związku z napływem uchodźców z Ukrainy w Lublinie podejmowane są różne inicjatywy, np. pomoc prawna/psychologiczna, poradnictwo socjalne, poradnictwo zawodowe czy kursy językowe, ale nie wszyscy migranci czy uchodźcy mają do nich dostęp, bo np., po prostu o nich nie wiedzą”.

- "Dobrze byłoby podszkolić się w wiedzy o tym, jak ta rzeczywistość w Polsce funkcjonuje na co dzień w różnych aspektach".

Pytanie (nr 4) skierowane do wszystkich 5 uczestniczek brzmiało: Jakie rodzaje praktyk/metod/narzędzi, według Twojej wiedzy, są powszechnie stosowane przez organizacje VET w celu włączenia migrantek do VET w regionie/kraju zamieszkania? Czy są skuteczne i wystarczające?

Odpowiedzi z dyskusji:

MW 1:

- "migranci nie wiedzą gdzie i jak szukać usług VET, najczęściej dowiadują się o czymś przypadkiem, o kursie grafiki dowiedziałam się od znajomego Polaka".

- "Migranci muszą wiedzieć, w którym urzędzie, jaką sprawę można załatwić (np. Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Urząd Pracy, Urząd Wojewódzki)".

- "Niektóre panie potrzebują pomocy psychologicznej - wyciszenia".

- „Na początku (luty – marzec), po przybyciu do Lublina, migranci spotykali się w kościele/parafii, przyszło np. 50 osób – mówiono, gdzie, co można zrobić. Był też kurs polskiego prowadzony przez Ukraińca. Z czasem grupa się rozproszyła, część wróciła na Ukrainę, część przestała przyjeżdżać”.

MW 3:

- "jest bariera językowa (najpierw trzeba mieć kurs polskiego)".



- "trzeba poznać miasto, komunikację miejską, umieć poruszać się po mieście".

VET ST 1:

- „Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego muszą szukać migrantek poprzez Ośrodki Pomocy Społecznej, schroniska, świetlice, w których te osoby są zakwaterowane, ponieważ nie znajdują się one w placówkach kształcenia i szkolenia zawodowego”.

- „Poczta pantoflowa wśród migrantów jest skuteczna w przypadku informacji o szkoleniach/projektach. Często migrantka, która już wie o instytucji/szkoleniu VET, przyprowadzi ze sobą przyjaciółkę”.

- "w okresie luty - marzec trenerzy/nauczyciele prowadzili lekcje języka polskiego w ramach wolontariatu. Z biegiem czasu inicjatywy te dobiegły końca".

- "nie ma informacji zwrotnej, że ktoś nie chce już z czegoś korzystać." Z czasem migranci znikają z instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego. Migrantka nie informuje, że nie chce już korzystać z usług, że rezygnuje – osoba po prostu przestaje przychodzić.

VET ST 2:

- "osiedlowe domy kultury podjęły odpowiednie działania w celu zapewnienia np. opieki dzieciom uchodźców/migrantów, tak aby mogły w tym czasie załatwić swoje sprawy - podjąć pracę lub odbyć staż".

- "była to również przestrzeń wymiany informacji o różnych możliwościach, sposobach załatwiania różnych spraw itp."

Pytanie (nr 5) skierowane do kadry VET brzmiało: Z jakich narzędzi/metod/praktyk korzystasz zazwyczaj podczas pracy z uczniami-migrantami w procesie ich włączania do VET? Czy są skuteczne i wystarczające?

Odpowiedzi, które pojawiły się w dyskusji:

VET ST 1:

- "nie ma specjalnych praktyk, nie są one stosowane".

- "tak dużej liczby migrantów nie da się obsłużyć".

- „tłumaczenie dokumentów/materiałów szkoleniowych przez trenera zazwyczaj odbywa się we własnym zakresie”.

- „brak środków finansowych na profesjonalne tłumaczenia materiałów szkoleniowych na inne języki”.

- "w placówkach VET dobrze jest zatrudniać migrantów - ułatwiłoby to pracę z uczestnikami - migrantami".





VET ST 2:

- „nie opracowano żadnych konkretnych metod”.
- "na pewno prowadzone działania są nadal niewystarczające”.

MW 1:

- "Nie znałam takich rozwiązań”.
- „Musiałam sobie ze wszystkim radzić sama, jakbym był Polką. Musiałam znaleźć kurs, a potem staż. Pomogli mi przyjaciele”.

MW 3:

- ze względu na barierę językową nie czuję się na tyle silna, aby samodzielnie uczestniczyć w systemie VET, nie ma rozwiązań systemowych/institutionalnych dla migrantów ze słabą znajomością języka polskiego. „Rozumiem, ale słabo mówię po polsku”.

## Rzeczywiste potrzeby grup docelowych

W celu zmapowania rzeczywistych potrzeb migrantek zapisanych do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz personelu VET pracującego z migrantami, w trakcie badania zadano dwa pytania.

Pytanie (nr 1) skierowane było do wszystkich uczestniczek: Jakie są Pani zdaniem główne rzeczywiste potrzeby i największe wyzwania kobiet-migrantek w procesie włączania do VET w regionie/kraju zamieszkania?

Odpowiedzi, które pojawiły się w dyskusji:

MW 1:

- największą trudnością i wyzwaniem jest niewystarczająca znajomość języka polskiego, zwłaszcza terminologii fachowej na kursie i egzaminie z grafiki komputerowej.

- "materiały szkoleniowe były tylko w języku polskim”.

- "bez dobrej znajomości języka polskiego nie mogę pracować w Polsce w moim zawodzie architekta/projektanta”.

- uczestniczka nie dowiedziała się o kursie grafiki komputerowej od instytucji państwowej lub instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, ale od Polki, u której pracowała okazjonalnie.

MW 3:

- "największą barierą jest język”.

- "szkolenia tylko w języku polskim”.

- "najpierw trzeba skończyć kurs polskiego, a dopiero potem zawodowy”.



MW 2:

- największą trudnością jest komunikacja. „Polscy nauczyciele nie rozumieli ukraińskiego, a ukraińscy uczniowie nie rozumieli polskiego”. „Dwóch ukraińskich nauczycieli prowadziło dla nas lekcje polskiego”.

VET ST 1:

- „dla migrantów, którzy chcą zapisać się na projekt/szkolenie, terminologia stosowana w dokumentach aplikacyjnych jest niezrozumiała (np. bierni zawodowo, bezrobotni), a projektach realizowanych przez instytucje VET są to pojęcia kluczowe – kryteria rekrutacji”.

- "trenerzy nie mówią po ukraińsku/rosyjsku, a uczestnicy - migranci z Ukrainy nie mówią po polsku".

- „biurokratyczne ograniczenia/istniejące procedury administracyjne”, migranci nie wiedzą, do jakiego urzędu mają się udać, aby załatwić daną sprawę (np. nadanie numeru PESEL, zarejestrowanie się w urzędzie pracy)”.

VET ST 2:

- „bariera językowa – migranci, którzy mają problemy z porozumiewaniem się, rzadko korzystają z pośrednictwa pracy, nie uczestniczą w szkoleniach i stażach zawodowych”.

- „kluczową rolę odgrywają kompetencje językowe i kulturowe”.

- "problemy z przenoszeniem umiejętności zawodowych, niezdolność do pracy w wyuczonym zawodzie".

- „migranci, a zwłaszcza uchodźcy, potrzebują wsparcia psychologicznego, aby przystosować się do nowej rzeczywistości”.

Pytanie (nr 2) skierowane do wszystkich uczestników brzmiało: Jakie są, Państwa zdaniem, główne rzeczywiste potrzeby i największe wyzwania stojące przed kadrą VET pracującą z migrantami (zwłaszcza kobietami) w regionie/kraju zamieszkania?

Odpowiedzi, które pojawiły się w dyskusji:

VET ST 1:

- "bariery językowe".

- „brak materiałów szkoleniowych w języku ukraińskim”.

- "trener sam nie jest w stanie przetłumaczyć wszystkich niezbędnych materiałów szkoleniowych z polskiego na ukraiński", nawet nieprofesjonalnie przez tłumaczy online.

VET ST 2:



- "problemy komunikacyjne, nie tylko w aspekcie czysto językowym - niezrozumienie kodów kulturowych, zwłaszcza jeśli chodzi o migrantów pochodzących z krajów odległych zarówno geograficznie, jak i kulturowo".

- „problem ze znalezieniem szkoleń lub kursów zawodowych w języku migrantów”.
- "trenerzy najczęściej nie są też w stanie poprowadzić kursu w języku migrantów".
- „brak dostosowania do grupy docelowej”.

MW 1:

- „Podczas mojego treningu trener nie miał do mnie indywidualnego podejścia. Byłam jedynym imigrantem w grupie z Polakami. Trener nie pomógł mi jakoś specjalnie – potraktował mnie jak Polaka, który wszystko rozumie po polsku”.

- "Musiałam sobie tłumaczyć z polskiego na ukraiński różne słowa/wyrażenia, których nie rozumiałam podczas kursu".

- instytucja VET, która zorganizowała mój kurs grafiki, nie przeprowadziła żadnej analizy moich potrzeb/możliwości. Zapisalam się i znalazłam się w grupie z polskimi uczestnikami.

MW 2:

- "nauczyciele nie rozumieli ukraińskiego".

Pytanie (nr 6) skierowane do wszystkich uczestników brzmiało: Czy chcielibyście dodać coś więcej w odniesieniu do praktyk już stosowanych przez organizacje VET w zakresie włączania migrantek lub rzeczywistych potrzeb migrantek i personelu VET pracującego z migrantami?

Odpowiedzi, które pojawiły się w dyskusji:

VET ST 1:

- „Na kursie polskim są tłumaczenia na język ukraiński. Trenerzy muszą sami tłumaczyć większość materiałów szkoleniowych”.

- „złożenie dokumentów przez migranta, jako uczestnika projektu VET jest trudne, ponieważ w placówce VET nikt nie zna języka migranta”.

- "Instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego powinny mieć w swojej kadrze migrantów, którzy następnie służyliby pomocą uczestnikom - migrantom".

- „brak procedur (w placówkach VET, urzędach państwowych) – wszystko jest spontaniczne. Być może dominuje przekonanie, że za kilka miesięcy, gdy wojna się skończy, wrócą do kraju”.

- „Migranci nie są zdecydowani na pozostanie w naszym województwie czy w Polsce. Myślą o wyjeździe do Niemiec, gdzie warunki życia są lepsze”.



- "migranci nie są postrzegani jako potencjał dla pracodawcy / polskiej gospodarki do pozostania tutaj".

- „powinny istnieć proste dokumenty aplikacyjne do projektów szkoleniowych”.

- migranci powinni mieć „pomoc w wypełnianiu dokumentów aplikacyjnych” ze strony kadry VET.

VET ST 2:

- „Kursy kulturowe / integracyjne / orientacyjne jako pierwsza usługa dla migrantek, konieczna jest pomoc kulturalna”.

- "język jest największą barierą".

- „migranci są zmuszani do podejmowania pracy poniżej kwalifikacji/niezgodnej z wykształceniem”.

- „trudności z uznaniem dyplomu”.

- "pracodawcy nie chcą zatrudniać migrantów".

- „kiedy migrant czuje się niepewnie językowo, pojawia się obawa przed rozpoczęciem usługi VET (kursu lub stażu)”.

- „konieczna jest pomoc administracyjna dla migrantów w placówkach VET/urzędach państwowych (numer PESEL, jak założyć konto bankowe)”.

- „konieczności zapewnienia opieki nad dzieckiem w trakcie trwania kursu/stażu”.

MW 1:

- "wszystko ma związek z emocjami i strachem".

- „przydałyby się broszury informacyjne”.

- „Kluczową kwestią jest komunikacja językowa. Albo migrant musi nauczyć się polskiego, albo ktoś musi mówić po ukraińsku w placówce VET”.

- „koszty wynajmu mieszkań w Lublinie są bardzo wysokie. Trudno jest wynająć mieszkanie, zwłaszcza, gdy się nie pracuje – koszty samodzielnego życia migrantów są bardzo wysokie”.

- "Płace są dość niskie w Lublinie, jak trzeba wynająć mieszkanie".

- „uchodźcom kończą się oszczędności”.

## Wnioski i Rekomendacje

Możemy przedstawić kilka kluczowych wniosków z przeprowadzonych przez nas badań fokusowych.



Po pierwsze, zarówno w opinii migrantek, jak i kadry VET, największą barierą i trudnością, na jaką napotykały migrantki w Polsce i kadra VET, są bariery komunikacyjne wynikające z nieznajomości języka polskiego przez migrantki oraz nieznajomości języków migrantek przez polską kadrę VET.

Innym poważnym problemem, z jakim borykają się imigrantki, jest brak podstawowej wiedzy, do jakich instytucji się udać, aby załatwić sprawę. Czy to oficjalne, np. uzyskać numer PESEL, uzyskać zezwolenie na pobyt, uzyskać pozwolenie na pracę. Czy też uzyskanie wsparcia w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego, np. zapisanie się na szkolenie, znalezienie praktyki zawodowej.

Kluczowym wyzwaniem dla kadry VET jest brak dokumentów i materiałów edukacyjnych w językach migrantek. Pracownicy administracyjni oraz trenerzy VET posiadają dokumenty w języku polskim. Dotyczy to zarówno dokumentów administracyjnych, (które migrantki muszą wypełnić, aby przystąpić do systemu VET), jak i wszelkich dokumentów szkoleniowych (programy szkoleniowe, prezentacje, skrypty itp.), na podstawie których kadra VET prowadzi zajęcia.

Migrantki zwróciły uwagę na wielkie wyzwanie, jakim jest życie w nieznanym miejscu. Nie znają wystarczająco dobrze miasta, komunikacji miejskiej, urzędów/instytucji publicznych. Nie wiedzą, gdzie szukać pomocy psychologicznej czy prawnej. Nie wiedzą, gdzie szukać instytucji VET i ofert dla siebie (szkolenia, kursy, doradztwo, staże, praca).

Z badań dowiedzieliśmy się, że praktyki/metody/narzędzia nie są stosowane w instytucjach VET rozpoznanie rzeczywistych potrzeb migrantek w ich obecnym miejscu zamieszkania (Lublin, woj. lubelskie, Polska).

W instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego w Lublinie (których kadra uczestniczyła w badaniu fokusowym) również nie ma specjalnych praktyk/metod/narzędzi wykorzystywanych do włączania migrantek w kształcenie i szkolenie zawodowe. Migrantki na kurs języka polskiego kierowane są przez Urząd Marszałkowski (urząd publiczny). Ponadto rekrutacja migrantek przez instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego często odbywa się drogą ustną (jeden migrant przyprowdzi ze sobą inną osobę, znajomą).



## Część 8 – Grupa fokusowa na Cyprze

### Spis treści

Wprowadzenie .....	103
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje VET w zakresie włączania migrantek .....	103
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych .....	104
Wnioski i rekomendacje .....	104



## Wstęp

Grupa fokusowa Inclusion Toc odbyła się 4 listopada o godzinie 17:45 w biurze Generation for Change w Nikozji. W grupie fokusowej obecnych było 6 uczestników, w tym 5 migrantek i jedna kobieta, która była zarówno migrantką, jak i personelem VET pracującym z migrantami. Grupa fokusowa odbyła się w języku angielskim. Następnego dnia, 5 listopada za pośrednictwem google meet odbył się wywiad z kadrą VET pracującą z migrantami.

Celem badań fokusowych jest:

1. Mapowanie praktyk stosowanych już przez organizacje VET w celu włączenia migrantek do VET.
2. Aby zidentyfikować rzeczywiste potrzeby grup docelowych:
  - a. potrzeby migrantek dotyczące ich włączenia do VET;
  - b. potrzeby kadry VET pracującej z migrantami (zwłaszcza kobietami).

Niektóre problemy, które się pojawiły, dotyczyły języka. Niektóre z uczestniczek nie mówiły płynnie po angielsku i dlatego mogły nie wyrażać się tak klarownie, jak chciały. Obecny był również tłumacz, który tłumaczył z francuskiego na angielski, ponieważ 2 uczestników nie czuło się jeszcze komfortowo ze zrozumieniem lub mówieniem po angielsku.

## Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek

Uczestnicy stwierdzili, że czują, że organizacje, w których uczestniczyli w kursach VET, wspierają ich i pytali, czy czegoś nie potrzebują. Było dla nich bardzo ważne, aby zobaczyli, że organizacja jest dla nich nie tylko w związku z lekcją, w której uczestniczyli, ale także w zakresie wszelkiego rodzaju wsparcia lub pomocy, jakiej potrzebowali. Jedna z uczestniczek podała przykład swojego nauczyciela języka greckiego. Powiedziała, że nauczycielka dała numer swoim uczniom i kazała im do niej zadzwonić lub wysłać wiadomość na WhatsApp w sprawie wszystkiego, czego potrzebują. Uczniowie docenili jej wsparcie i motywację, co również zmotywowało ich do udziału i spróbowania jej lekcji. Zaangażowanie było kolejnym elementem, który uczestnicy bardzo cenili u swoich nauczycieli. Kiedy poświęcenie nauczyciela było oczywiste dla uczniów podczas całej lekcji, uczniowie byli również bardziej zmotywowani i oddani.

Korzystanie z gier i bardziej partycypacyjnych metod uczenia się również było czymś, co podobało się uczestnikom. Podali przykład gry, w której dołączyli właściwe słowo do odpowiedniego obrazka. Gra została określona jako nieco wymagająca dla nich, ale „zadziałała”. Wspomniano, że dla nich ważne jest, aby nauka była przyjemniejsza. Niektórzy nauczyciele radzili im, aby posłuchali podstawowych greckich piosenek lub obejrzeli filmy z napisami, aby oswoić się z językiem, co było jednocześnie przyjemne i pomocne.



Jeden z pracowników VET podał również, jako przykład wykorzystanie grywalizacji w obszarze VET, a także wykorzystanie escape roomów. Podkreślono jednak, że chęć korzystania z takich gier zależy również od edukatorów.

## Rzeczywiste potrzeby grup docelowych

Jedne z głównych potrzeb i wyzwań migrantek dotyczyły języka i transportu. Niektórzy z nich stwierdzili, że chociaż uczą się mówić po angielsku, w społecznościach, w których żyją, wiele osób może mówić tylko po grecku. Jedna z uczestniczek stwierdziła, że mieszka w małej społeczności, w której większość starszych osób nie mówi po angielsku. Ponieważ ci ludzie są właścicielami piekarni i innych sklepów, może to być możliwość zatrudnienia dla migrantek, jeśli język nie będzie dla nich problemem.

Transport to kolejny ważny problem dla imigrantek. Stwierdzili, że jeśli nie ma się samochodu ani prawa jazdy, poruszanie się jest dość trudne, ponieważ transport publiczny w kraju jest dość zawodny. W rezultacie ich jedyną opcją transportu w celu przemieszczania się jest korzystanie z autobusu lub chodzenie pieszo.

Możliwość uczęszczania na lekcje była kolejnym ważnym wyzwaniem podniesionym przez jednego z pracowników VET. Niektóre kobiety nie mogą uczestniczyć w zajęciach ze względu na to, że nie ma nikogo, kto mógłby zaopiekować się ich dziećmi lub lekcja może odbywać się w godzinach pracy, co uniemożliwia im udział.

Jedną z interesujących uwag poruszonych przez jednego z pracowników VET była ogólna potrzeba większego włączenia kobiet w sektorze VET. Wyrażono, że na Cyprze dziedzina kształcenia i szkolenia zawodowego jest bardziej zdominowana przez mężczyzn, a jednocześnie jest rozważana, jako plan B dla uczniów, którzy nie osiągają dobrych wyników w nauce. Wyrażono jednak opinię, że jest to błędny stereotyp, który należy zmienić, gdyż dla niektórych działań może lepiej mieć bazę kształcenia i szkolenia zawodowego. W ostatnich latach dziedzina kształcenia i szkolenia zawodowego stała się bardziej otwarta również na udział kobiet. Jak wyrażono, jedną z głównych potrzeb nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego powinien być kurs świadomości kulturowej przez cały okres rozwoju ich kariery. Trenerzy VET powinni być również przeszkoleni i zdolni do przewyciężenia wszelkich rasistowskich incydentów, które mogą się pojawić podczas ich lekcji

## Wnioski i Rekomendacje

Uczestnicy podkreślali, jak ważne jest dla nich ćwiczenie języka, ponieważ w ten sposób mogą lepiej się uczyć. Ogólnie rzecz biorąc, zebrano podobne odpowiedzi zarówno od migrantek, jak i personelu VET. Główne potrzeby zgłaszane przez migrantów dotyczyły języka, aby ułatwić komunikację i poszukiwanie pracy, a także możliwości uczestnictwa.





Czynnikami determinującymi frekwencję migrantów były kwestie transportowe, brak opieki nad dziećmi oraz część zajęć odbywających się w godzinach pracy. Coś, co uczniowie docenili również na swoich lekcjach, to poświęcenie nauczycieli, a także zabawny sposób uczenia się poprzez gry i bardziej partycypacyjne podejście.

Interesującą kwestią podniesioną przez jednego z trenerów VET było ogólne włączenie kobiet do VET i zwalczanie stereotypu, że dziedzina VET jest dziedziną bardziej zdominowaną przez mężczyzn. Niektóre zalecenia personelu VET dotyczyły włączenia kursów świadomości kulturowej, aby być lepiej przygotowanym i bardziej świadomym w zakresie nauczania uczniów ze środowisk migranckich. Niektóre zalecenia dla migrantek dotyczyły zapewnienia kącika opieki nad dziećmi, aby kobiety mogły się uczyć, podczas gdy ich dzieci są zajęte. Jeśli chodzi o transport, organizacja może zorganizować autobus, aby pomóc im w transporcie.



## Część 9 – Grupa fokusowa w Grecji

### Spis treści

Wprowadzenie .....	107
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje VET na rzecz włączenia migrantek .....	107
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych .....	108
Wnioski i rekomendacje .....	109



## Wstęp

31 października o godzinie 17:00 w Atenach w Grecji odbyła się grupa fokusowa w kontekście fazy badawczej projektu Erasmus+ InclusionTOC: „Theory of Change for the Inclusion of Women Migrants in VET”. Dyskusja odbyła się w siedzibie IEK DELTA, szkoły VET oferującej zajęcia na poziomie policealnym z kierunków inżynierskich, informatycznych, turystycznych, hotelarskich, administracyjnych i wielu innych. IEK DELTA był gospodarzem programu kulinarnego zorganizowanego przez brytyjską organizację non-profit „Saffron Kitchen Project” z siedzibą w Atenach. Projekt Saffron Kitchen ma na celu pomoc społeczności uchodźców i osobom znajdującym się w trudnej sytuacji, które napotykają wiele przeszkód, takich jak brak żywności, możliwości zatrudnienia, a także niewystarczająca integracja społeczna. W tym celu zorganizowali bezpłatne szkolenie zawodowe w zakresie podstawowych umiejętności kulinarnych dla uchodźców i osób ubiegających się o azyl, które trwało cztery tygodnie we współpracy z IEK DELTA.

IDEC, wieloletni współpracownik IEK DELTA, miał okazję odwiedzić jedną z takich klas i porozmawiać z 5 migrantkami, które uczestniczyły w kursie gotowania. Dyskusję moderował Polyxeni Panousaki, kierownik projektu europejskiego z IDEC, we współpracy z dr Konstantinosem Kiousisem, dyrektorem IEK DELTA i panem Konstantinosem Georgatzasem, szefem kuchni i wychowawcą klasy.

Celem grupy fokusowej było:

- a) zmapować praktyki stosowane już przez organizacje VET w celu włączenia migrantek do VET
- b) zidentyfikować rzeczywiste potrzeby grup docelowych
  1. Potrzeby migrantek w odniesieniu do ich włączenia w kształcenie i szkolenie zawodowe
  2. Potrzeby kadry VET pracującej z migrantami, a zwłaszcza z migrantkami

Ogólnie rzecz biorąc, grupę fokusową można scharakteryzować jako udaną. Pomimo tego, że niektóre uczennice nie chciały uczestniczyć i trzymały się na uboczu, pięć kobiet, które faktycznie uczestniczyły, z entuzjazmem i pasją wyrażało swoje myśli i doświadczenia. Rozmowa była wnikliwa i interesująca, a jednocześnie spełniła swój cel, jakim było rzucenie światła na wyżej wymienione tematy.

## Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek

Dzięki dyskusji z uczniami i kadrami VET stało się jasne, że ogólnie nie ma wystarczających mechanizmów ułatwiających włączenie migrantek do greckiego VET.

Ten szczególny program kształcenia i szkolenia zawodowego ma na celu wypełnienie luki poprzez inicjowanie włączenia jego uczestników przed rozpoczęciem jakiegokolwiek



szkolenia. W tym celu najpierw przekierowują ich do instytucji oferujących wprowadzenie kulturowe i kursy językowe. Po ich zakończeniu kontaktują ich ze szkołami VET w celu zorganizowania takich szkoleń.

Szczególnie w przypadku kursów gotowania, które prowadzi, pan Georgatzas zwrócił uwagę, że charakter jego zajęć polega na zbliżaniu ludzi. Nie tylko uczą się gotować, ale także siadają i jedzą razem, co zbliża wszystkich do siebie i pozwala wymieniać się pomysłami. Pomaga to ludziom czuć się komfortowo, jednocześnie tworząc społeczność i ułatwiając migrantom wejście w otoczenie społeczne. Stara się również używać mowy ciała, aby lepiej komunikować się ze swoimi uczniami.

Okazało się jednak, że te kobiety, a zwłaszcza te, które właśnie przybyły do Grecji, nie otrzymują potrzebnej pomocy od odpowiedzialnych organizacji i nie otrzymują wystarczających narzędzi, aby ułatwić im wprowadzenie w to nowe, obce społeczeństwo. Uczestnicy podkreślili, że dużo się mówi o zmianach, ale niewiele się dzieje. Widzą chęć pomocy, która ostatecznie nie jest realizowana. Aby osiągnąć tę zmianę, należy wysłuchać rzeczywistych potrzeb tych osób.

## **Rzeczywiste potrzeby grup docelowych**

Rozmowa z osobami z obu grup docelowych uwypukliła fakt, że istnieje wiele wyzwań i niezaspokojonych potrzeb po obu stronach, a głównie ze strony migrantek, w zakresie ich integracji.

Najważniejszą potrzebą wydaje się być potrzeba komunikacji. Bariera językowa została jednogłośnie uznana za największe wyzwanie dla obu stron, ponieważ niektórzy migranci nie mówią po grecku, angielsku lub nawet w żadnym z tych dwóch języków. Większość uczestników mówiła po angielsku, tylko dwóch po grecku. Wskazali, że usługi, które są im oferowane, powinny być w miarę możliwości w obu lub więcej językach.

W szczególności w sektorze kulinarnym obie strony zgłosiły, że czasami pojawiają się również różnice w nawykach żywieniowych spowodowane barierami kulturowymi. Na przykład, chociaż muzułmańscy uczniowie nie jedzą wieprzowiny z powodów religijnych, są wezwani do nauczenia się, jak pracować z tym składnikiem na zajęciach, co może powodować pewne problemy, a nawet zachowania rasistowskie w stosunku do nich.

Wydaje się jednak, że większość problemów, z jakimi borykają się migrujące kobiety, pojawia się, zanim będą mogły nawet rozważyć podjęcie kształcenia i szkolenia zawodowego. Kobiety zwróciły uwagę, że kiedy przyjechały po raz pierwszy, nie miały dostępnych informacji, do których mogłyby się zwrócić, aby zaspokoić swoje potrzeby i ułatwić proces migracji. Biurokracja była zawiłym i długotrwałym procesem, a nawet w służbach imigracyjnych spotykały się z przypadkami rasizmu związanego z kolorem skóry lub praktykami religijnymi, takimi jak noszenie chusty na głowie. Podkreśla to potrzebę



świadomości, szkolenia osób pracujących z migrantami we wszelkiego rodzaju usługach w delikatnych kwestiach i ogólnej poprawy usług imigracyjnych w Grecji.

Szczególnie ze względu na płeć ta szczególna grupa napotyka jeszcze więcej trudności w procesie integracji. Kobiety zgłaszały poczucie wstydu i strachu, a pomimo tego, że osiągnęły sukces w krajach pochodzenia, czuły, że po przybyciu do Grecji nie mogą nic zaoferować społeczeństwu. Przyczyniają się do tego również normy społeczne, szczególnie w przypadku kobiet z dziećmi na utrzymaniu. Oczywiście jest, że istnieje również potrzeba lepszego wsparcia socjologicznego i psychologicznego dla tych osób, aby poczuły się wzmocnione i zdolne do sprawdzenia się w tym nowym środowisku, działając jako proaktywni obywatele.

## Wnioski i Rekomendacje

Ogólnie rzecz biorąc, grupa fokusowa w Atenach pomogła w przedstawieniu ważnych punktów w kontekście badań InclusionTOC.

Najważniejszym z nich jest to, że migrujące kobiety napotykają wiele problemów związanych z integracją ze społeczeństwem greckim, co często uniemożliwia im nawet rozważenie lub uzyskanie dostępu do jakiegokolwiek szkolenia w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Potrzebna jest bardziej dostępna informacja, wsparcie społeczne i psychologiczne oraz oczywiście wsparcie państwa, aby te osoby czuły się przede wszystkim bezpieczne i mile widziane. W tym miejscu należy również zauważyć, że znalezienie migrantek zapisanych do kształcenia i szkolenia zawodowego było szczególnie trudne, aby ta dyskusja była na pierwszym miejscu. Podkreśla to potrzebę zwiększenia dostępności informacji i usług oraz ogólną potrzebę, aby te kobiety czuły się mile widziane i bezpieczne w naszym kraju.

Dla migrantów, którzy faktycznie dostają się do VET, a także dla pracowników VET i administratorów, którzy z nimi pracują, głównym celem jest pokonanie bariery językowej. Należy zintensyfikować zajęcia językowe, warto spróbować oferować również usługi wielojęzyczne, aby lepiej ułatwić komunikację.

Z bardziej pozytywnego punktu widzenia warto pamiętać z tego badania grup fokusowych, że niektóre rzeczy, takie jak jedzenie i relacje międzyludzkie, przekraczają wszelkie bariery. Gotowość do pomocy tym ludziom jest również na miejscu; koncentrując się na tych międzyludzkich więziach i wprowadzając plany w życie, społeczność migrantów może stać się wzmocniona i aktywnie wносить wkład w greckie społeczeństwo jako wykwalifikowani profesjonalści.



## Część 10 – Grupa fokusowa w Holandii

### Spis treści

Wprowadzenie .....	115
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje VET na rzecz włączenia migrantek .....	115
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych .....	115
Wnioski i rekomendacje .....	116



## Wstęp

Grupa fokusowa odbyła się 27 października 2022 r. w Leeuwarden w Holandii. Leeuwarden to główne miasto prowincji Friesland, w którym znajduje się Learning Hub Friesland, holenderski partner projektu. W grupie fokusowej wzięło udział 6 osób; 3 przedstawicielki lokalnych instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz 3 migrantki, które przebywają w Holandii od różnej liczby lat.

Przedstawiciele VET pracowali bezpośrednio z imigrantkami, na przykład za pośrednictwem [Mentor Programm a Friesland](#) i [OJO](#) – centrum, w którym mogą spotykać się młodzi rodzice.

Program Mentor został założony w 1997 roku z myślą o oferowaniu studentom porad dostosowanych do ich potrzeb. Od tego czasu ciężko pracujemy, aby stworzyć dobre dopasowanie zarówno dla mentorów, jak i podopiecznych. Zbudowali teraz dużą sieć składającą się z wzorców do naśladowania z różnych zawodów, stanowisk i ekspertów z doświadczeniem.

Mentor Programme Friesland jest przeznaczony dla studentów 5 instytucji partnerskich we Fryzji: Friesland College, ROC Friese Poort, Aeres MBO, NHL Stenden University of Applied Sciences i Van Hall Larenstein, dzięki czemu studenci są powiązani z wzorami do naśladowania do dalszej nauki lub ze społeczności biznesowej / dziedzin pracy. Zajęcia są również dostępne dla młodzieży VMBO we Fryzji.

Centrum spotkań dla młodych rodziców (OJO) jest przeznaczone dla wszystkich (przyszłych) młodych rodziców w gminie Heerenveen, którzy urodzili swoje pierwsze dziecko przed ukończeniem 24 roku życia. Na terenie kampusu Friesland College w Heerenveen znajduje się punkt, do którego mogą wkroczyć młode matki i/lub ojcowie (nie jest konieczne umawianie się). Możesz tu przyjść po radę, lekkie wsparcie i przydatne rzeczy, ale poznasz też innych młodych rodziców, z którymi możesz wymienić się doświadczeniami.

Samo OJO organizuje zajęcia – takie jak popołudnia rękodzielnicze, pływanie rodzica z dzieckiem czy wspólny obiad – ale też wspólne wyjścia, np. do „Mama cafe” czy do biblioteki.

Młodzi rodzice mogą również skontaktować się z OJO w celu uzyskania pomocy w odrabianiu prac domowych i przydatnych porad dotyczących dalszego postępowania, takich jak porady dotyczące studiów i kariery, pomoc w zakresie finansów, zdrowia i wsparcia w przyszłości. W przystępny sposób myślą razem z młodymi rodzicami i w razie potrzeby kierują ich do kogoś, kto może dalej pomóc.

Grupa fokusowa odbyła się w dBieB w Leeuwarden, miejskiej bibliotece publicznej, która jest znanym i neutralnym miejscem spotkań ludzi z różnych środowisk. dBieB oferuje na przykład [kursy języka niderlandzkiego](#) oraz inne (kursy zawodowe) w małej grupie ludzi z dużym zaangażowaniem.



## Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek

### **Mentoring i wzorce do naśladowania**

Mentoring jest instrumentem o szerokim zastosowaniu w społeczeństwie. Jest to forma coachingu i networkingu, która w istotny sposób przyczynia się do rozwoju i sukcesu innych. Mentoring daje uznanie. Oferuje modelowanie ról, stymulację i słuchanie uczestników. Uczestnicy – podopieczni – szybciej osiągają swoje cele, gdy otrzymują wsparcie i zachętę od kogoś, kto wcześniej przebył tę samą drogę. Wykorzystują strategię sukcesu mentora.

Siła mentoringu w Mentor Programme Friesland polega na tym, że wszyscy zaangażowani odnoszą z niego korzyści. Podopieczny zyskuje pewność siebie i poczucie, że nie jest zupełnie sam. Mentor może dalej rozwijać swoje umiejętności jako lider, trener i coach.

Mentoring to dodatkowa zachęta dla uczestników do realizacji zawodowych i życiowych życzeń. Kiedy we własnym środowisku brakuje słuchającego ucha i pozytywnego przykładu, mentor może pomóc w rozterkach w zakresie szkoły lub pracy. Mentor pełni rolę powiernika, przewodnika, coacha, wychowawcy i przyjaciela.

Te wzorce do naśladowania są kluczowym czynnikiem sukcesu. Z pomocą relacji mentorskiej podopieczny widzi, że nauka i praca są możliwe i zamiast się poddawać, jest zmotywowany do kontynuowania. Mentor Programme Friesland pracują z kilkoma wzorami do naśladowania, które uwzględniają migracyjne pochodzenie, zarówno w zarządzaniu programem, jak i jako indywidualni mentorzy dla młodzieży.

### **Rzeczywiste potrzeby grup docelowych**

Uczestnicy bardzo cenią sobie indywidualne podejście, które wykracza poza samą treść samego kursu zawodowego (tylko). (Budowanie) zaufania i czynniki osobiste są również ważne. Zaleca się edukację w małych (mniejszych) grupach, a także atmosferę i budowanie zespołu jako czynniki, nad którymi należy pracować, aby zwiększyć motywację i zaangażowanie.

Zdaniem respondentów pod względem językowym powinna istnieć odpowiednia równowaga między używanym językiem a treścią. To dla głębokiego zrozumienia. Tak więc jeśli to możliwe, zintegrowane nauczanie przedmiotowo-językowe (CLIL, red.), ale także opcje dwujęzyczne: może się zdarzyć, że uczeń bardzo dobrze rozumie kurs, ale przeszkadza mu brak pewności, by aktywnie używać (nowego) języka.

Ze strony edukatorów, kadry realizującej kursy z ramienia szkół zawodowych, cenią sobie możliwość pracy z kolegą, który jest komplementarny w stosunku do ich własnych cech. Jeśli chodzi o wiedzę na temat przedmiotu szkolnego, w towarzystwie specjalisty ds. komunikacji/świadomości kulturowej, aby upewnić się, że przesłanie i treść kursu zostaną





dobrze przekazane. Obejmuje to różne podejścia pedagogiczne na lekcjach, warsztatach, ale także w sposobach organizacji egzaminów. Ma to na celu wydobyć na powierzchnię różnych talentów dostępnych wśród uczestników. Zwykle nie każdy uczestnik uczy się w ten sam sposób. Byłoby wspaniale, gdybyśmy mogli uwzględnić różne style uczenia się i mieć to odzwierciedlenie w egzaminach, a także mieć integracyjną paletę lekcji i egzaminów.

## **Wnioski i Rekomendacje**

Oprócz oferowania kursów i angażowania migrantek w kursy VET kluczowe znaczenie mają wzorce do naśladowania i wsparcie, takie jak opieka mentorska zapewniana przez szkołę lub powiązane organizacje.

Zaleca się również ponowne rozważenie możliwości stworzenia prawdziwie integracyjnego projektu kursów, w tym różnych sposobów organizowania testów i egzaminów, aby umożliwić docenienie różnych stylów i cech uczenia się, zamiast posiadania jednego (tradycyjnego) sposobu dostarczania edukacji.



## Część 11 – Grupa fokusowa we Włoszech

### Treść

Wprowadzenie .....	115
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje VET w zakresie włączania migrantek .....	115
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych .....	115
Wnioski i rekomendacje .....	116



## Wstęp

Grupa fokusowa odbyła się 25 października 2022 r. w Mazara del Vallo, mieście w południowo-zachodniej części Sycylii, 2 godziny jazdy od Palermo. W grupie fokusowej wzięło udział 10 osób; 2 przedstawiciele partnerskiej instytucji VET **Futura Formazione** i 6 Tunezyjek w wieku od 28 do 52 lat, które przebywają we Włoszech od różnej liczby lat; niektóre z nich są tu od 5 lat, inne od 30, jedna z nich urodziła się we Włoszech z tunezyjskich rodziców (co czyni ją obywatelką Włoch w drugim pokoleniu). Celem grupy fokusowej było zrozumienie ich potrzeb edukacyjnych i trudności w ich lokalnym kontekście.

Grupa fokusowa odbyła się w sali instytucji, która nas gościła, będąc tym samym miejscem znanym tym kobietom, czuły się pewnie rozmawiając z nami, a atmosfera, którą staraliśmy się stworzyć była oparta na wzajemnym szacunku i zrozumieniu, również dzięki aktywnościom wprowadzającym przełamującym lody (co również stanowiło okazję do lepszego poznania ich i ich historii).

Pozwoliło to grupie fokusowej płynnie pokonywać również, choć rzadkie, momenty barier językowych, które nie przeszkadzały w dyskusji i które zostały rozwiązane poprzez przeformułowanie zdań w prostszy i bardziej bezpośredni sposób.

## Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek

Ponieważ wszystkie kobiety obecne w grupach fokusowych są matkami, wszystkie zgodziły się, że najważniejszą praktyką stosowaną nie tylko przez organizacje VET, ale ogólnie przez wszystkie podmioty pracujące z kobietami, jest obecność żłobka z wyznaczonym personelem, który opiekuje się dziećmi. Dzięki temu kobiety mają trochę wolnego czasu, który mogą wykorzystać na realizację swoich pasji i zainteresowań. Ponadto przedstawiciele VET podkreślili znaczenie posiadania mediatora językowego w celu wsparcia w pokonywaniu barier językowych, co nie zawsze jest gwarantowane głównie z powodu braku funduszy.

## Rzeczywiste potrzeby grup docelowych

Wszystkie 6 badanych kobiet ponowiło **zainteresowanie kontynuacją nauki**, którą z różnych powodów (dzieci, głównie ekonomiczne) musiały przerwać. Najważniejszym dla nich aspektem jest to, aby instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego **oferowały żłobek** w tym samym czasie, w którym odbywają się zajęcia, aby mieć pewność, że ich dzieci mają opiekę i dzięki temu mogą skupić się na sobie.

Co więcej, pomoc w **nauce języka włoskiego** jest dla nich czymś niezbędnym.



Jeśli chodzi o potrzeby kadry VET pracującej z migrantami, a zwłaszcza z migrantkami, personel, z którym przeprowadzono wywiady, zgodził się, że jedną z podstawowych potrzeb jest **wsparcie mediatora kulturowego i językowego** w celu przezwyciężenia barier językowych i ułatwienia komunikacji między zagranicznymi studentami a personelem. Niestety brak funduszy nie zawsze na to pozwala.

Inną ważną potrzebą instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego byłaby większa **elastyczność**, jeśli chodzi o wymagania dotyczące zapisów; zdaniem personelu VET, z którym przeprowadzono wywiady, aby zapisać się do ich instytucji, studenci muszą przedstawić kwalifikacje edukacyjne, ale ich uznanie we Włoszech, zwłaszcza w przypadku osób spoza Unii Europejskiej, nie jest proste. Stwarza to przeszkodę dla wszystkich tych, którzy chcieliby mieszkać w kraju, ale nie mają możliwości kontynuowania nauki.

Wreszcie oferty edukacyjne oferowane przez instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego we Włoszech są standardowe w całym kraju; personel uważa, że analiza potrzeb jest niezbędna do opracowania kursów, które mogą lepiej dostosować się do rzeczywistych potrzeb każdego kontekstu lokalnego.

## Wnioski i Rekomendacje

Podczas pracy z cudzoziemkami najważniejsze jest to, że często mogą być one matkami, a największą „przeszkodą” dla nich w kontynuowaniu nauki jest **brak czasu i środków**, aby ktoś inny opiekował się ich dziećmi. Obecność żłobka, w którym mogą zostawić swoje dzieci na czas uczęszczania na zajęcia, stanowi zatem istotną usługę dla ich **wzmocnienia**.

Ponadto ważny jest **język** używany na kursach, ponieważ niekoniecznie muszą one znać lokalny język; zwroty powinny być proste i jednoznaczne, a definicje bardziej skomplikowanych terminów lub pojęć powinny być zawsze dodawane.

Na koniec, w odniesieniu do poprzedniego punktu, obecność **mediatora językowego** należy uznać za ważną wartość dodaną ułatwiającą komunikację między personelem VET a migrantkami.



## Część 12 – Grupa fokusowa w Rumunii

### Spis treści

Wprowadzenie .....	118
Dobre praktyki stosowane już przez organizacje VET w zakresie włączania migrantek .....	118
Rzeczywiste potrzeby grup docelowych .....	118
Wnioski i rekomendacje .....	120



## Wstęp

HIP przeprowadziło małą grupę fokusową (3 kobiety - migrantki) i 2 wywiady indywidualne, jeden z imigrantką, a drugi z profesjonalistką VET. Podjęliśmy tę decyzję, ponieważ napotkaliśmy pewne trudności w zorganizowaniu grupy fokusowej: głównym problemem było to, że wiele migrantek, mimo że na początku były zainteresowane udziałem w grupie fokusowej, kiedy przyszło do bycia jej częścią, postanowiło nie brać już udziału. Ten czynnik spowodował opóźnienie grupy fokusowej, biorącej udział w dniu 25 listopada 2022 r. A 2 wywiady indywidualne odbyły się 24 listopada 2022 r.

Zarówno mała grupa fokusowa, jak i wywiad odbyły się online przez Zoom lub Skype. Jest to wygodniejszy sposób udziału uczestników w badaniu. Również ta opcja przedstawiała zaletę, dzięki której mogły uczestniczyć z dowolnego miejsca, co mogło pomóc w aspekcie pewności siebie i poczucia komfortu podczas dyskusji na temat ich włączenia.

Należy również wspomnieć, że ponieważ wywiady odbywały się online, nie tworzy się bezpośrednie połączenie między moderatorem a uczestnikami, co może mieć wpływ na sposób, w jaki uczestnicy odpowiadają na pytania.

## Dobre praktyki stosowane już przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz włączenia migrantek

Wszystkie kobiety zaangażowane w badanie, zarówno kadra, jak i migrantki, wspomniały, że nie ma dobrych praktyk, o których są świadome na poziomie krajowym. Jedyne, co zauważyły, to fakt, że wraz z wojną w Ukrainie i licznymi uchodźcami na terytorium kraju, w większości kobietami, zwłaszcza matkami z dziećmi, organizacja humanitarna i inne organizacje pozarządowe wzięły na siebie odpowiedzialność za stworzenie przestrzeni dla matek, aby były razem z dziećmi.

## Rzeczywiste potrzeby grup docelowych

Najważniejszym aspektem, o którym wspomniały migrantki, byłoby doświadczenie trenerów w nauczaniu cudzoziemców. Ponieważ wielu nauczycieli lub trenerów nie ma dużego doświadczenia z migrantami, a nawet zagranicznymi studentami, co może wtedy powodować niedogodności, jeśli chodzi o nauczanie i komunikowanie się z uczniem. A związane z tym byłoby to, że może to być duży plus, jeśli masz doświadczenie w nauczaniu języka obcego. Motywem tego argumentu jest to, że kiedy próbujesz uczyć kogoś języka, który nie jest twoim językiem ojczystym, jesteś zmuszony się przystosować, a także pomaga ci to postawić się w sytuacji kogoś, kto musi się czegoś nauczyć w języku, w którym nie jest mistrzem, a także spróbować zrozumieć, czego się uczy.



System musi być również niedatowany, aby odpowiadał rynkowi pracy, a system i pracownicy uwzględniali, że chcą pracować w określonych dziedzinach, w których mają specjalizację lub posiadają określone stopnie naukowe potwierdzające ich umiejętności. W tym miejscu pojawia się komentarz profesjonalisty VET, ponieważ w Rumunii wiele certyfikatów nie jest uznawanych z powodu tego, jaki jest system. Dlatego wielu potrzebujących migrantów nie może zintegrować się z nowym społeczeństwem/krajem, zwłaszcza z punktu widzenia środowiska pracy, ponieważ nie mają oni kwalifikacji w Rumunii, ponieważ potrzebują rumuńskiego świadectwa lub jest ono uznawane przez rumuńskie instytucje (tworząc kursy szkoleniowe, które dają dyplom lub certyfikat, które nie trwają przez długi okres 3-4 miesięcy, które zapewnią im umiejętności potrzebne na stanowiskach dostępnych na rynku). Kontynuując aktualizację systemu, imigrantki zasugerowałyby utworzenie platformy internetowej lub aplikacji, która zlikwidowałaby barierę językową i która zapewniałaby również pewnego rodzaju obsługę klienta, albo online za pośrednictwem czatu, albo przez rozmowy telefoniczne, w celu usprawnienia procesu z integracją. Innym aspektem, który należy wziąć pod uwagę, jest to, że wielu migrantów przyjeżdża z rodzinami, dlatego dobrą praktyką byłoby posiadanie programów dla dzieci, aby przejście było płynniejsze. Do tego należy dodać, że organizacje muszą być przygotowane również od strony prawnej, ponieważ wielu migrantów może nie znać całej dokumentacji prawnej, której potrzebują lub może być od nich wymagana.

Z punktu widzenia profesjonalisty VET najważniejszą potrzebą jest znajomość języka, aby komunikacja była łatwiejsza. Bariera językowa jest jednym z głównych aspektów pracy z imigrantkami. Uczestniczka z kadry wspomniała, że posiadanie tłumacza może ułatwić sprawę, ale jednocześnie odbiera więź między trenerem a uczniem, która tworzy się w naturalny sposób, kiedy wchodzi ze sobą w bezpośrednią interakcję. Jednocześnie istnieje ryzyko, że nie będziesz wiedział, czy tłumacz przekazuje dokładnie taką wiadomość, jaką chcesz przekazać uczniowi.

Inny ważny temat, który został poruszony przez specjalistę VET: trenerzy muszą być przyzwyczajeni do mentalności i kultury migrantów, a także być świadomi różnic w stosunku do Rumunii; nauczanie musi być interaktywne, najlepiej w klasie, a na koniec kursu migranci muszą rzeczywiście zdobyć przydatne umiejętności, a nie tylko wiedzę teoretyczną; uwzględnienie ich potrzeb psychologicznych, a nie tylko zrozumienie, ale i akceptacja ich potrzeb, nawet jeśli wydają się one nieistotne (tu znowu pojawia się aspekt różnic kulturowych).



## Wnioski i Rekomendacje

Najważniejszą rzeczą, którą należy wziąć pod uwagę, jest to, że bariera językowa może powodować problemy, dlatego trenerzy muszą być dobrze przygotowani i sprawić, aby kurs i zajęcia były łatwe do zrozumienia.

Ponadto w przypadku migrantek należy wziąć pod uwagę potrzeby psychologiczne, aspekty których mogą potrzebować (uczy się tego w czasie, gdy nawiązuje się kontakt z trenerem), ponieważ muszą one również zadbać o dzieci, a także praca, która może być wyzwaniem, zwłaszcza gdy jesteś również w obcym kraju. Opracowanie większej liczby programów dla dzieci, miejsc, w których będą mogły zostawiać dzieci na czas zajęć, szkoleń czy wykładów, będzie bardzo przydatne, ponieważ zachęci je i zmotywuje do doskonalenia swoich umiejętności.





Dofinansowane przez  
Unię Europejską

# ROZDZIAŁ 3 – ANKIETA INTERNETOWA



## Część 13 – Ankieta online

W ramach badania ankietowego konsorcjum zebrało łącznie 124 odpowiedzi z dwóch grup docelowych: kadry VET i migrantek zapisanych do VET. Każda instytucja partnerska zebrała co najmniej 20 odpowiedzi. Liczbę odpowiedzi zebranych przez poszczególne instytucje partnerskie przedstawiono w poniższej tabeli oraz w formie wykresu graficznego.

Tabela nr 1: Liczba odpowiedzi zebranych przez każdą instytucję partnerską.

Institucja partnerska	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
Deinde (Polska)		20	16,13%
LHF (Holandia)		21	16,94%
IDEC (Grecja)		23	18,55%
Hip - Hub (Rumunia)		20	16,13%
CESIE (Włochy)		20	16,13%
RESET (Cypr)		20	16,13%

Grafika nr 1: Odpowiedzi zebrane przez każdą instytucję partnerską.



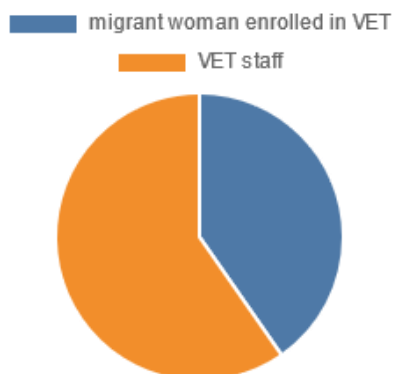
W badaniach ankietowych w krajach partnerskich konsorcjum zebrało 74 odpowiedzi od personelu VET i 50 odpowiedzi od migrantek zapisanych do VET.

Tabela nr 2: Status respondentów.

Odpowiedzi	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
migrantka zapisana do systemu VET		50	40,32%
kadra VET		74	59,68%



Grafika nr2: Status respondentów.



Grupa migrantek zapisanych do systemu VET miała możliwość odpowiedzi na 6 pytań. Pięć z nich było pytaniami wielokrotnego wyboru, a ostatnie było pytaniem otwartym. Pytania w ankiecie migrantek brzmiały:

1. *Jakie są główne rzeczywiste potrzeby migrantek w procesie włączania do kształcenia i szkolenia zawodowego w kraju Pani faktycznego zamieszkania? (wielokrotny wybór)*
2. *Jakie są najtrudniejsze wyzwania dla migrantek w procesie włączania do VET w kraju Pani faktycznego zamieszkania? (wielokrotny wybór)*
3. *Jakie rodzaje praktyk, według Pani wiedzy, są już stosowane przez organizacje kształcenia i szkolenia zawodowego w kraju Pani faktycznego zamieszkania w celu integracji migrantek w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego? (wielokrotny wybór)*
4. *W jakich rodzajach usług świadczonych przez organizacje VET miała Pani możliwość uczestniczyć w procesie włączania do VET? (wielokrotny wybór)*
5. *Jakie są Pani zdaniem największe wyzwania dla kadry VET pracującej z migrantami w kraju Pani faktycznego zamieszkania? (wielokrotny wybór)*
6. *Czy chciałaby Pani dodać coś więcej, odnosząc się do praktyk stosowanych już przez organizacje VET w celu włączenia migrantek lub do rzeczywistych potrzeb migrantek i personelu VET pracującego z migrantami? (pytanie otwarte)*

Grupa pracowników VET miała możliwość odpowiedzi na 8 pytań. Cztery z nich to pytania wielokrotnego wyboru, trzy pytania otwarte, a jedno jednokrotnego wyboru. Pytania w ankiecie personelu VET brzmiały:

1. *Jakie są Pana/i zdaniem główne rzeczywiste potrzeby kadry VET pracującej z migrantami (zwłaszcza kobietami) w Pana/i kraju? (wielokrotny wybór)*
2. *Jakie są Pana/i zdaniem główne potrzeby migrantek w procesie włączania do VET? (wielokrotny wybór)*
3. *Jakie rodzaje praktyk/narzędzi, zgodnie z Pana/i wiedzą, są powszechnie stosowane przez organizacje VET w celu włączenia migrantek do systemu VET? (wielokrotny wybór)*
4. *Jakich narzędzi/metod zazwyczaj Pan/i używa podczas pracy z uczniami-migrantami? (wielokrotny wybór)*



5. Z jakich innych narzędzi/metod korzysta Pan/i podczas pracy z uczniami-migrantami? (pytanie otwarte)

6. Czy kiedykolwiek jako personel VET miał/a Pan/i okazję wykorzystać „Teorię zmiany” jako metodę budowania strategii włączenia migrantek do VET? (jeden wybór: tak lub nie)

7. Co, Pana/Pani zdaniem, można zrobić, aby promować włączanie migrantek do kształcenia i szkolenia zawodowego? (pytanie otwarte)

8. Czy chciałby/aby Pan/i dodać coś więcej, odnosząc się do praktyk stosowanych już przez organizacje VET w celu włączenia migrantek lub do rzeczywistych potrzeb migrantek i personelu VET pracującego z migrantami? (pytanie otwarte)

## Analiza odpowiedzi kobiet-imigrantek zapisanych do kształcenia i szkolenia zawodowego

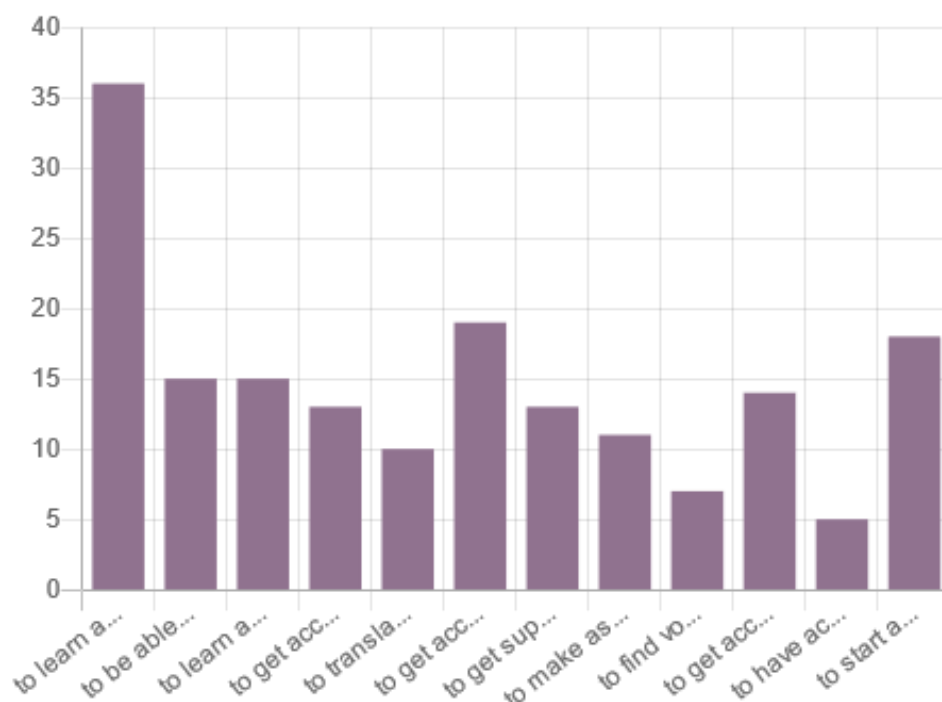
Pierwsze pytanie w ankiecie dotyczyło rzeczywistych potrzeb imigrantek w procesie włączania do systemu kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). Pytanie brzmiało: *Jakie są główne rzeczywiste potrzeby migrantek w procesie włączania do kształcenia i szkolenia zawodowego w kraju Pani faktycznego zamieszkania?* Zebrane odpowiedzi przedstawiono w poniższej tabeli oraz w formie wykresu graficznego.

Tabela nr 3: Główne rzeczywiste potrzeby migrantek w procesie włączania do VET.

Odpowiedzi	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
nauczyć się nowego języka (kraju faktycznego zamieszkania)		36	72%
aby móc skutecznie komunikować się z personelem VET		15	30%
poznać kulturę kraju, w którym faktycznie przebywają		15	30%
uzyskać dostęp do wsparcia psychologicznego		13	26%
dostęp do przetłumaczonych na język ojczysty programów nauczania		10	20%
uzyskać dostęp do poradnictwa zawodowego / indywidualnych planów działania		19	38%
uzyskać wsparcie od mentorów i tutorów		13	26%
dostęp do procedury oceny i uznania wcześniejszych kwalifikacji lub umiejętności		11	22%
znaleźć usługi zawodowe w różnych językach		7	14%
uzyskać dostęp do odpowiedniego wykształcenia i szkolenia zawodowego		14	28%
mieć dostęp do narzędzi cyfrowych w ramach VET		5	10%
rozpocząć staż/praktykę		18	36%



Grafika nr 3 Głównie rzeczywiste potrzeby migrantek w procesie włączania do VET



Jak zauważamy, najwięcej migrantek wybrało odpowiedź „nauczyć się nowego języka” (72%), następnie „uzyskać dostęp do doradztwa zawodowego/indywidualnych planów działania” (38%) oraz „rozpocząć staż/praktykę” (36%).

Drugie pytanie dotyczyło najtrudniejszych wyzwań stojących przed imigrantkami w procesie włączania do VET. Pytanie brzmiało: *Jakie są najtrudniejsze wyzwania dla migrantek w procesie włączania do VET w kraju Pani faktycznego zamieszkania?* Zebrane odpowiedzi przedstawiono w poniższej tabeli oraz w formie wykresu graficznego.

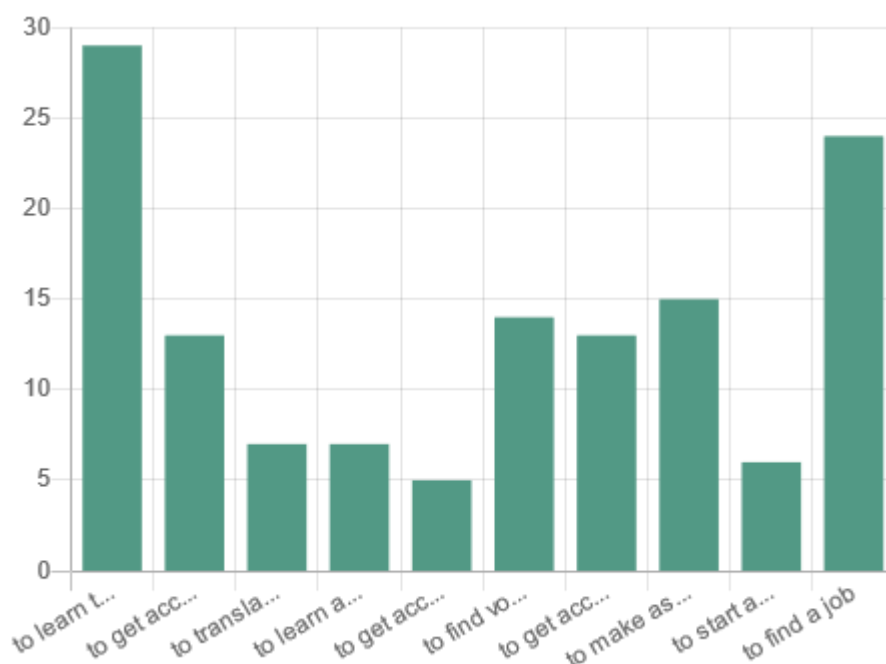
Tabela nr 4: Najtrudniejsze wyzwania dla migrantek w procesie włączania do VET.

Odpowiedzi	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
nauczyć się języka kraju faktycznego zamieszkania		29	58%
uzyskać dostęp do kadry w sektorze VET, która mówi w ojczystym języku migranta		13	26%
przetłumaczyć program nauczania na język ojczysty		7	14%
poznać kulturę kraju, w którym faktycznie przebywają		7	14%
uzyskać dostęp do wsparcia psychologicznego		5	10%
znaleźć usługi zawodowe w języku ojczystym		14	28%
uzyskać dostęp do odpowiedniego wykształcenia i szkolenia zawodowego		13	26%
dokonanie oceny i uznanie wcześniejszych kwalifikacji lub umiejętności		15	30%
rozpocząć staż		6	12%



znaleźć pracę		24	48%
---------------	--	----	-----

Grafika nr4: Najtrudniejsze wyzwania dla migrantek w procesie włączania do VET.



Jak możemy zaobserwować, najczęściej respondentek wybrało odpowiedź „nauczyć się języka kraju faktycznego zamieszkania” (58%), następnie „znaleźć pracę” (48%) oraz „dokonać oceny i uznania dotychczasowych kwalifikacji lub umiejętności” (30%).

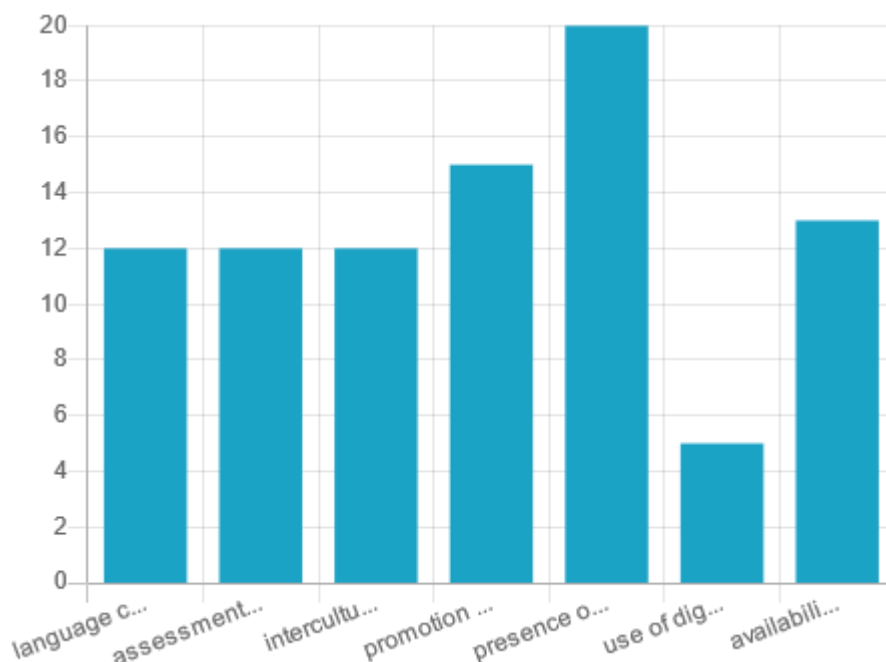
Trzecie pytanie odnosiło się do rodzajów praktyk stosowanych już przez organizacje VET w celu integracji migrantek w ramach VET. Pytanie brzmiało: *Jakie rodzaje praktyk, według Pani wiedzy, są już stosowane przez organizacje VET w kraju Pani faktycznego zamieszkania w celu integracji migrantek w ramach VET?* Zebrane odpowiedzi przedstawiono w poniższej tabeli oraz w formie wykresu graficznego.

Tabela nr 5: Rodzaje praktyk stosowanych już przez organizacje VET w celu integracji migrantek do systemu VET.

Odpowiedzi	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
nauka języka kraju faktycznego zamieszkania		12	24%
ocena i uznanie wcześniejszych kwalifikacji lub umiejętności		12	24%
dialog/współpraca międzykulturowa		12	24%
promowanie różnorodności językowej i kulturowej		15	30%
obecność polityk integracyjnych dla migrantów		20	40%
wykorzystanie narzędzi cyfrowych w celu zwiększenia udziału migrantów w kształceniu i szkoleniu zawodowym		5	10%
dostępność materiałów do nauki w różnych językach		13	26%



Grafika nr5: Rodzaje praktyk stosowanych już przez organizacje VET w celu integracji migrantek w system VET.



Najwięcej migrantek wybrało odpowiedź „obecność polityk integracyjnych dla migrantów” (40%), następnie „promowanie różnorodności językowej i kulturowej” (30%) oraz „dostępność materiałów do nauki w różnych językach” (26%).

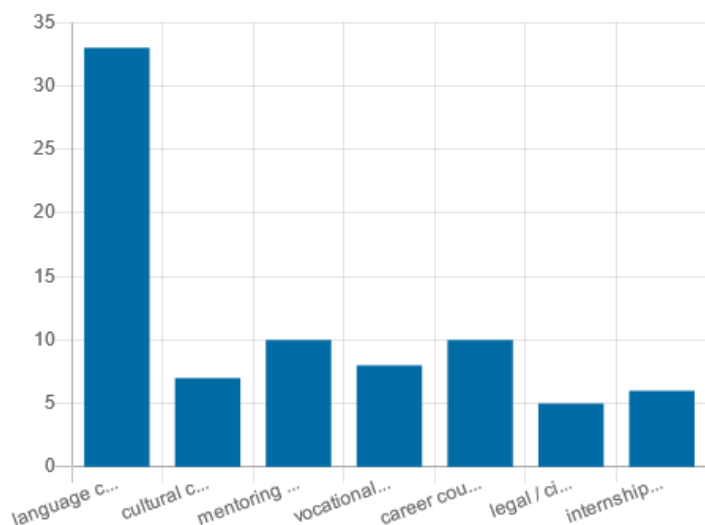
Czwarte pytanie dotyczyło rodzajów usług VET, w których uczestniczyły migrantki. Pytanie brzmiało: *W jakich rodzajach usług świadczonych przez organizacje VET miała Pani możliwość uczestniczyć w procesie włączania do VET?* Zebrane odpowiedzi przedstawiono w poniższej tabeli oraz w formie wykresu graficznego.

Tabela nr 6: Rodzaje usług świadczonych przez organizacje VET, w których imigrantki miały możliwość uczestniczyć w procesie włączania do VET.

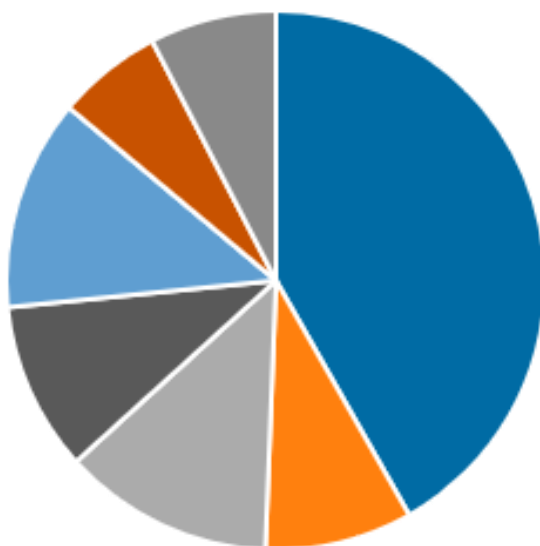
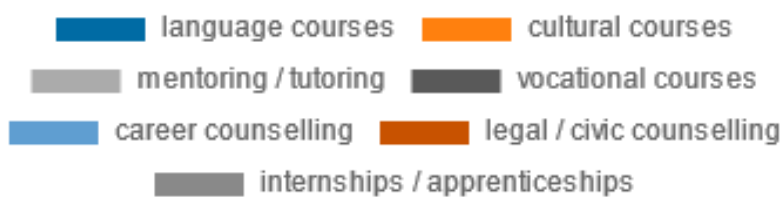
Odpowiedzi	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
kursy językowe		33	66%
kursy kulturowe		7	14%
mentoring / tutoring		10	20%
kursy zawodowe		8	16%
doradztwo zawodowe		10	20%
poradnictwo prawne / obywatelskie		5	10%
staże/praktyki		6	12%



Grafika nr 6: Rodzaje usług świadczonych przez organizacje VET, w których imigrantki miały możliwość uczestniczyć w procesie włączania do VET.



Grafika nr 7: Rodzaje usług świadczonych przez organizacje VET, w których imigrantki miały możliwość uczestniczyć w procesie włączania do VET.



Możemy zaobserwować, iż najczęściej respondentek wybrało odpowiedź „kursy językowe” (66%), następnie „mentoring/tutoring” (20%) oraz „doradztwo zawodowe” (20%).



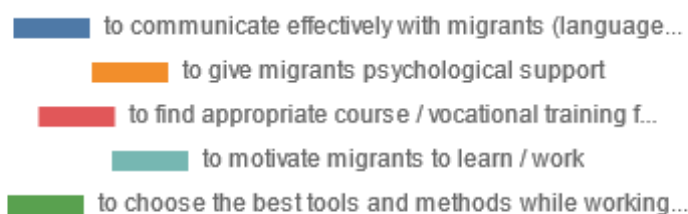


Piąte pytanie dotyczyło największych wyzwań stojących przed kadrami VET pracującymi z migrantami. Pytanie brzmiało: *Jakie są Pani zdaniem największe wyzwania dla kadry VET pracującej z migrantami w kraju Pani faktycznego zamieszkania?* Zebrane odpowiedzi przedstawiono w poniższej tabeli oraz w formie wykresu graficznego.

Tabela nr 7: Największe wyzwania dla kadry VET pracującej z migrantami.

Odpowiedzi	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
skuteczna komunikacja z migrantami (bariera językowa)		32	64%
udzielanie migrantom wsparcia psychologicznego		11	22%
znalezienie odpowiedniego kursu/szkolenia zawodowego dla migrantów w różnych językach		14	28%
motywowanie migrantów do nauki/pracy		18	36%
dobór najlepszych narzędzi i metod pracy z migrantami		16	32%

Grafika nr 8: Największe wyzwania dla kadry VET pracującej z migrantami.



Na podstawie ankiet możemy zauważyć, iż najczęściej migrantki wybrało odpowiedź „skuteczne porozumiewanie się z migrantami (bariera językowa)” (64%), następnie „motywowanie migrantek do nauki/pracy” (36%) oraz „wybieranie najlepszych narzędzi i metod pracy z migrantami” (32%).



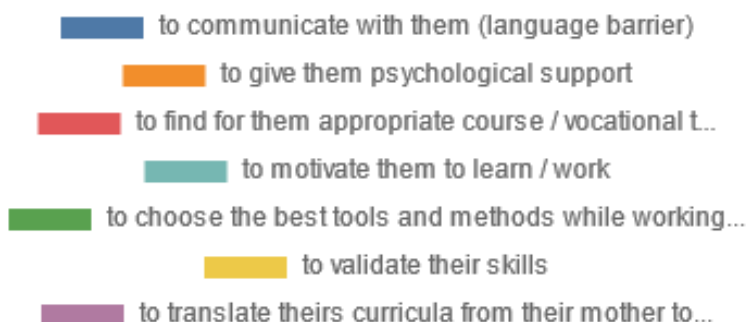
## Analiza odpowiedzi kadry VET

Respondenci z grupy pracowników VET odpowiedzieli na osiem pytań. Pierwsze pytanie w ankiecie dotyczyło ich potrzeb w pracy z migrantkami. Pytanie brzmiało: *Jakie są Pana/i zdaniem główne rzeczywiste potrzeby kadry VET pracującej z migrantami (zwłaszcza kobietami) w Pana/i kraju?* Zebrane odpowiedzi przedstawiono poniżej w tabeli i w formie wykresu graficznego.

Tabela nr 8: Główne rzeczywiste potrzeby kadry VET pracującej z migrantami (zwłaszcza kobietami).

Odpowiedzi	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
komunikować się z nimi (bariera językowa)		39	52,7 %
zapewnić im wsparcie psychologiczne		29	39,1 %
znaleźć dla nich odpowiedni kurs/szkolenie zawodowe w różnych językach		31	41,8 %
motywować ich do nauki/pracy		26	35,1 %
dobrać najlepsze narzędzia i metody pracy z migrantami		25	33,7 %
zweryfikować ich umiejętności/kwalifikacje		29	39,1 %
przetłumaczyć ich życiorysy zawodowe z ich języka ojczystego na swój język		9	12,1 %

Grafika nr 9: Główne rzeczywiste potrzeby kadry VET pracującej z migrantami (zwłaszcza kobietami).





Najwięcej respondentów wybrało odpowiedź „porozumieć się z nimi (bariera językowa)” (52,7%), następnie „udzielić im wsparcia psychologicznego” (39,19%) oraz „zweryfikować ich umiejętności/kwalifikacje” (39,19%).

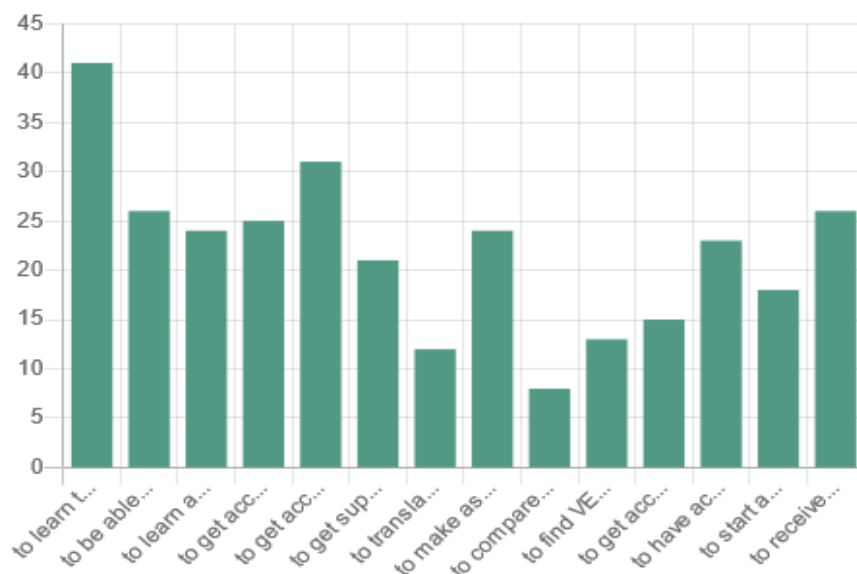
Drugie pytanie w ankiecie skierowanej do kadry VET dotyczyło głównych potrzeb migrantek. Pytanie brzmiało: *Jakie są Pana/i zdaniem główne potrzeby migrantek w procesie włączania do VET?* Zebrane odpowiedzi przedstawiono poniżej w tabeli i na wykresie graficznym.

Tabela nr 9: Główne potrzeby imigrantek w procesie włączania do VET.

Odpowiedzi	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
nauka języka kraju ich faktycznego zamieszkania		41	55,4 1%
możliwość skutecznej komunikacji z personelem VET		26	35,1 4%
poznanie kultury kraju, w którym faktycznie przebywają		24	32,4 3%
uzyskanie dostępu do wsparcia psychologicznego		25	33,7 8%
uzyskanie dostępu do poradnictwa zawodowego / indywidualnych planów działania		31	41,8 9%
uzyskanie wsparcia od mentorów i tutorów		21	28,3 8%
Przetłumaczenie swojego życiorysu zawodowego z języka ojczystego na język kraju przebywania		12	16,2 2%
dokonanie oceny i uznania wcześniejszych kwalifikacji lub umiejętności		24	32,4 3%
porównanie swoich umiejętności z krajowymi standardami		8	10,8 1%
znalezienie materiałów/usług edukacyjnych VET w różnych językach		13	17,5 7%
uzyskanie dostępu do odpowiedniego kształcenia i szkolenia zawodowego		15	20,2 7%
dostęp do narzędzi cyfrowych w ramach VET		23	31,0 8%
rozpoczęcie stażu/praktyki		18	24,3 2%
otrzymanie doradztwa zawodowego		26	35,1 4%



Grafika nr 10: Główne potrzeby imigrantek w procesie włączania do VET.



Możemy zauważyć, że wśród kadry VET największa liczba respondentów wybrała odpowiedź „nauczyć się języka kraju ich faktycznego zamieszkania” (55,41%), a następnie „uzyskać dostęp do poradnictwa zawodowego/indywidualnych planów działania” (41,89%), „otrzymać doradztwo zawodowe” (35,14%) oraz być w stanie „skutecznie komunikować się z personelem VET” (35,14%).

Trzecie pytanie w ankiecie odnosiło się do rodzajów praktyk/narzędzi powszechnie stosowanych przez instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego. Pytanie brzmiało: *Jakie rodzaje praktyk/narzędzi, według Pana/i wiedzy, są powszechnie stosowane przez organizacje VET w celu włączenia migrantek do kształcenia i szkolenia zawodowego?* Zebrane odpowiedzi przedstawiono poniżej w tabeli i na wykresie graficznym.

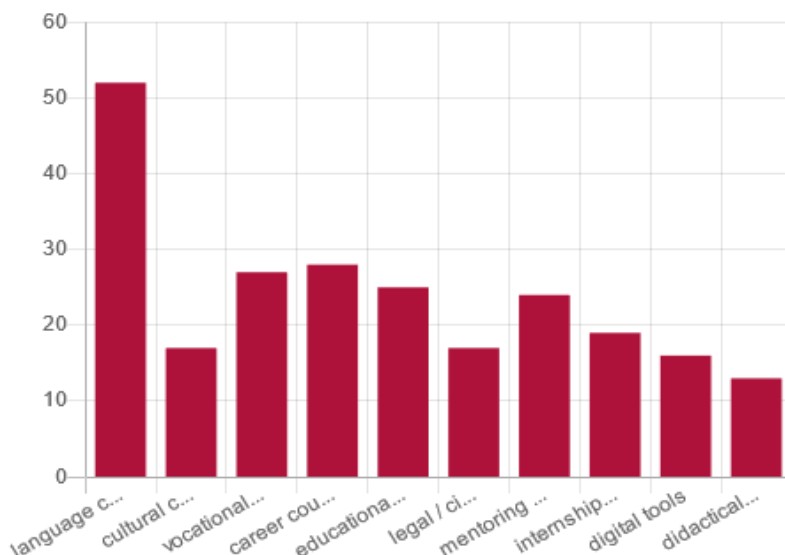
Tabela nr 10: Rodzaje praktyk/narzędzi, które są powszechnie stosowane przez organizacje VET w celu włączenia migrantek w VET.

Odpowiedzi	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
kursy językowe		52	70,27 %
kursy kulturowe		17	22,97 %
kursy/szkolenia zawodowe w różnych językach		27	36,49 %
doradztwo zawodowe		28	37,84 %
doradztwo / poradnictwo edukacyjne		25	33,78 %
poradnictwo prawne / obywatelskie		17	22,97 %
mentoring / tutoring		24	32,43 %
staże/praktyki		19	25,68 %



narzędzia cyfrowe		16	21,62 %
materiały dydaktyczne w różnych językach		13	17,57 %

Grafika nr 11: Rodzaje praktyk/narzędzi, które są powszechnie stosowane przez organizacje VET w celu włączenia migrantek w VET.



W badaniu najwięcej pracowników VET wybrało odpowiedź „kursy językowe” (70,27%), następnie „doradztwo zawodowe” (37,84%) oraz „kursy/szkolenia zawodowe w różnych językach” (36,49%).

Czwarte pytanie w ankiecie skierowanej do kadry VET odnosiło się do rodzajów narzędzi/metod stosowanych przez respondentów podczas pracy z migrantami. Pytanie brzmiało: *Z jakich narzędzi/metod korzysta zazwyczaj Pan/i podczas pracy z uczącymi się migrantami?* Zebrane odpowiedzi przedstawiono poniżej w tabeli i na wykresie graficznym.

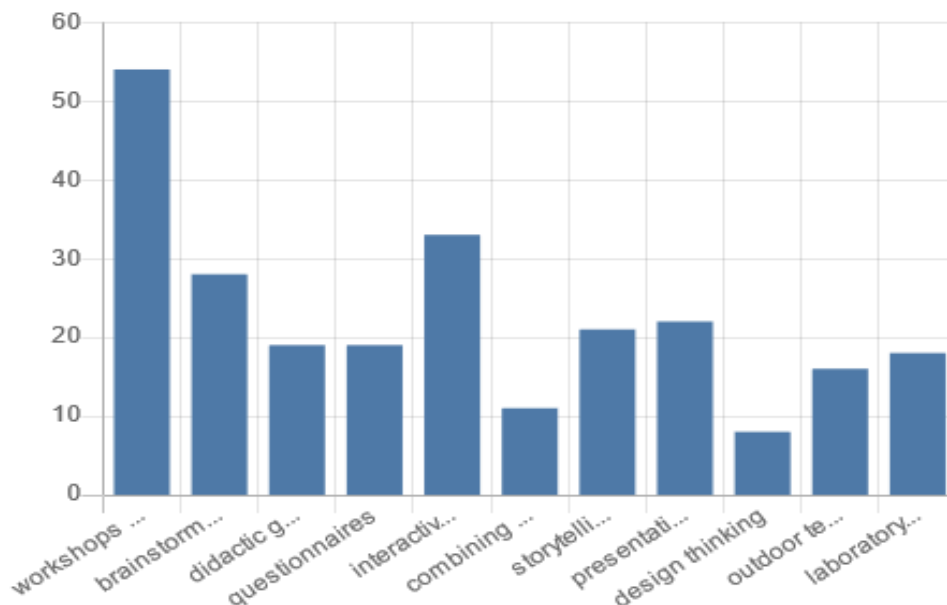
Tabela nr 11: Narzędzia/metody, których zazwyczaj używają pracownicy VET podczas pracy z uczniami-migrantami.

Odpowiedzi	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
warsztaty / praca w grupach		54	72,97%
burza mózgów / dyskusje / rozwiązywanie problemów		28	37,84%
gry/symulacje dydaktyczne		19	25,68%
kwestionariusze		19	25,68%
metody interaktywne		33	44,59%
połączenie uczenia się dedukcyjnego i indukcyjnego		11	14,86%
opowiadanie historii / pytania coachingowe / coaching grupowy		21	28,38%
prezentacje / wykłady		22	29,73%



myślenie projektowe		8	10,81%
zdobywanie doświadczenia w terenie/ na świeżym powietrzu		16	21,62%
laboratorium / ćwiczenia		18	24,32%

Grafika nr 12: Narzędzia/metody, których zazwyczaj używają pracownicy VET podczas pracy z uczniami-migrantami.



Możemy zaobserwować, że największa grupa pracowników wybrała odpowiedź „warsztaty / praca w grupie ” (72,97%), następnie „metody interaktywne” (44,59%) oraz „burza mózgów / dyskusje / rozwiązywanie problemów” (37,84 %).

Piąte pytanie w ankiecie brzmiało: *Z jakich innych narzędzi/metod korzysta Pan/i w pracy z uczącymi się migrantami?* Zebrane odpowiedzi przedstawiono poniżej:

- "Wycieczki terenowe"
- „Nasze zajęcia są frontalne i nie zmieniają się w zależności od pochodzenia uczniów”
  - „Praca z uczącymi się migrantami wymaga zaangażowania rodzimych użytkowników języka i korzystania z nauczycieli-migrantów, którzy są w stanie zapewnić lepiej ukształtowane podejście i zrozumienie rzeczywistych problemów migrantów”
    - „Porównanie kultur”
    - "System koleżeński"
    - „Bezpośrednie podejście: wizyty domowe, dużo kontaktów z WhatsApp, wspólne uprawianie sportu”
    - „Peer learning, mentoring i odwrotny mentoring”
    - „Koncentracja na szkoleniu języka zawodowego”
    - „Lekcje frontalne, ale jest to standardowa metoda, której używamy ze wszystkimi uczniami, nie ma różnicy dla studentów włoskich i zagranicznych. Jedyna



różnica może dotyczyć przedmiotu i jego specyficznych potrzeb/modalności nauczania”

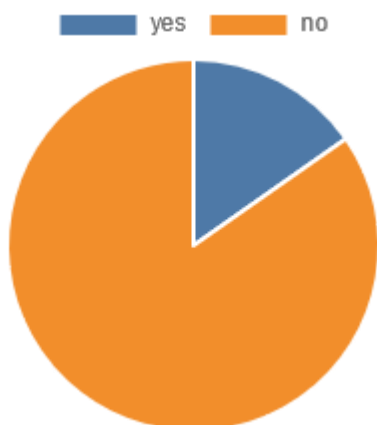
- „Warsztaty, które mogą ułatwić socjalizację oraz przekazywanie wiedzy i umiejętności”
- „Zorientowanie na rynek pracy”
- „Doświadczenia zespołu na świeżym powietrzu”
- „Stworzyliśmy Biuro ds. Międzynarodowej Mobilności Młodzieży”
- „Indywidualne konsultacje”
- "Praca indywidualna"
- „Narzędzia cyfrowe, ICT, m.in. nauka zdalna/online (np. metoda odwróconej klasy)”
- „Dialog partycypacyjny”.

Szóste pytanie w ankiecie dotyczyło stosowania „Teorii zmiany” przez kadre VET w przeszłości. Pytanie brzmiało: *Czy kiedykolwiek jako personel VET miał/a Pan/i okazję wykorzystać „Teorię zmiany” jako metodę budowania strategii włączenia migrantek do VET?* Udzielone odpowiedzi przedstawiono w tabeli oraz w formie wykresu.

Tabela nr 12: Wykorzystanie „Teorii zmiany” jako metody budowania strategii włączenia migrantek do VET.

Odpowiedzi	Wykres	Liczba odpowiedzi	Stosunek
tak		11	15,28%
nie		61	84,72%

Grafika nr 13: Wykorzystanie „Teorii zmiany” jako metody budowania strategii włączenia migrantek do VET.





Jak możemy zaobserwować, zdecydowana większość kadry VET (84,72%) nigdy nie korzystała z „Teorii zmiany” jako metody budowania strategii włączenia migrantek do VET.

Siódme pytanie w ankiecie skierowanej do kadry VET dotyczyło działań promocyjnych, które mogą pomóc imigrantkom w zapisaniu się na usługi VET. Pytanie brzmiało: *Co, Pana/i zdaniem, można zrobić, aby promować włączanie migrantek do kształcenia i szkolenia zawodowego?* Zebrane odpowiedzi to:

- „Promowanie zindywidualizowanych planów, koncentrując się na ich zainteresowaniach i potencjale, aby lepiej je wzmacniać poprzez ścieżki doradztwa ad hoc”
- „Lepiej promować te instytucje i ich oferty, starając się osiągnąć ten konkretny cel + oferować bezpłatne i uznane kursy”
  - „Połącz naukę na odległość (w domu) i twarzą w twarz”
  - „Poprzez warsztaty lub seminaria”
  - „Komunikacja, współpraca”
  - „Zmiana myślenia”
  - „Włączanie migrantek do kształcenia i szkolenia zawodowego można promować za pomocą materiałów w językach migrantów i wzorów do naśladowania, które zachęcają migrantki do podjęcia szkolenia. Ponadto pomoc matkom w opiece nad dziećmi jest bardzo przydatna”
    - „Opieka dla ich dzieci”
    - „Zaangażowanie wszystkich czynników decyzyjnych w edukację”
    - „Poradnictwo zawodowe”
    - „Umowy z firmami”
    - „Wspieraj ich, aby lepiej identyfikowały swoje obszary zainteresowań”
    - „Podejście typu biznesowego, przybliżające im prawdziwe życie”
    - „Pobudzaj ich, rzucaj im wyzwania”
    - „Aby dać im szansę na naukę pracy, ponieważ duża część z nich nie ma szkoły”
    - „Zaangażuj się w ich życie, zdobądź zaufanie”
    - „Połącz sektory, w których brakuje pracowników, z podnoszeniem kwalifikacji migrantów”
      - „Zacznij od najwcześniejszego możliwego momentu i zaangażuj rodzinę”
      - „Pozwól im doświadczyć, jakie są możliwości pracy”
      - „Współpracuj z migrantkami przy ustalaniu polityki i w praktyce”
      - „Motywuj ich”
      - „Najważniejsze jest zapewnienie im równych praw jako obywatelom lokalnym”
        - „Włączenie warsztatów, które mogą promować lepsze zrozumienie języka włoskiego”
          - „Usługi doradcze przy wsparciu mediatora językowego i kulturowego”
          - „Skoncentruj się na wzajemnym uczeniu się”
          - „Sieć społeczno-obywatelska dla migrantów”
          - „Myślę, że przydatne byłoby organizowanie wydarzeń kulturalnych i warsztatów z instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego w celu promowania





włączenia społecznego i sprawienia, by imigrantki czuły się komfortowo, dzieląc się swoją wiedzą i uczestnicząc w szkoleniach”

- „Zajęcia w pełnym zanurzeniu; symulowane warsztaty przedsiębiorstwa; kursy online dotyczące najbardziej pożądaných kursów VET”
  - „Ogłoszenia”
  - „Kompetencja komunikacji międzykulturowej”
  - „Zrób kilka kampanii”
  - „Zapewnienie wskazówek i pomocy imigrantkom w sprawdzeniu, czy którakolwiek z ich istniejących kwalifikacji może zostać uznana i zaoferowanie im dodatkowego wsparcia językowego. Ponadto praca zespołowa i interaktywne uczenie się mogą zwiększyć integrację i włączenie migrujących kobiet uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w środowisku edukacyjnym, a także w szerszej społeczności”.
  - „Pomoc i wsparcie ze strony władz publicznych, organizacji lokalnych, itp.”
  - „Kampanie w mediach społecznościowych, promocja w mediach tradycyjnych”
  - „Bardziej szczegółowe programy ich włączenia”

Ostatnie pytanie w ankiecie dla obu grup respondentów (kadra VET i migrantki) było pytaniem otwartym i umożliwiało respondentom podzielenie się innymi uwagami, sugestiami i zaleceniami. Pytanie brzmiało: *Czy chciałabyś dodać coś więcej, odnosząc się do praktyk stosowanych już przez organizacje VET w celu włączenia migrantek lub do rzeczywistych potrzeb migrantek i personelu VET pracującego z migrantami?* Zebrane odpowiedzi to:

- „Zalecamy zaangażowanie korepetytorów-migrantów, którzy są w stanie nawiązać szybszy kontakt i którym imigrantki bardziej ufają”.
- „Nie wiesz, czego nie wiesz, a jeśli nie wiesz, czego nie wiesz, nie masz pytania”.
- „Jest duży problem z tłumaczami rzadkich języków”.
- „Mentoring to podstawa!”.
- „Skutecznie wykorzystuj wzorce do naśladowania/przyjaciół: te imigrantki, które mają już kilka lat do przodu, mogą wspierać innych”.
- „Bariera językowa i potrzeba pracy”.
- „Niektóre lekcje są drogie i dlatego nie można na nie uczęszczać”.
- „Ważne jest, aby zaoferować usługę opieki nad dziećmi podczas nauki/pracy”.
- „Ważne jest, aby mieć opiekę nad naszymi dziećmi, abyśmy miały czas na naukę/pracę”.



## Wnioski z badań ankietowych

### Wspólne wyniki z sześciu krajów partnerskich

Dzięki badaniom przeprowadzonym za pośrednictwem kwestionariusza ankiety online w dwóch grupach: migrantek zapisanych do systemu VET oraz kadry VET w sześciu krajach partnerskich możemy wyciągnąć kilka wniosków.

Przede wszystkim możemy zauważyć, że zdecydowana większość kadry VET (84,72%) w krajach partnerskich nigdy nie korzystała z „Teorii zmiany” jako metody budowania strategii włączenia migrantek do sektora VET.

Po drugie, najważniejsze potrzeby migrantek według samych migrantek to: „nauczyć się nowego języka” (72%), następnie „uzyskać dostęp do poradnictwa zawodowego/indywidualnych planów” (38%) oraz „podjąć staż/ praktyki” (36%). Jak widać, dwie główne potrzeby wybrane przez migrantki zostały również wybrane przez kadrę VET. Personel wskazał, że głównymi potrzebami migrantek są: „nauczenie się języka kraju ich faktycznego zamieszkania” (55,41%) oraz „uzyskanie dostępu do poradnictwa/indywidualnych planów” (41,89%). Kadra VET wskazała ponadto „otrzymanie poradnictwa zawodowego” (35,14%) oraz umiejętność „skutecznej komunikacji z kadrą VET” (35,14%).

Po trzecie, z odpowiedzi migrantek dowiadujemy się, że największe wyzwania dla migrantek to: „nauczyć się języka kraju faktycznego zamieszkania” (58%), następnie „znaleźć pracę” (48%) oraz „dokonać oceny i uznania wcześniejszych kwalifikacji lub umiejętności” (30%).

Po czwarte, z odpowiedzi migrantek wiemy, że najczęstsze praktyki stosowane już przez organizacje VET w procesie włączania migrantek do VET to: „obecność polityki integracyjnej dla migrantek” (40%), następnie „promowanie umiejętności językowych i różnorodności kulturowej” (30%) oraz „dostępność materiałów do nauki w różnych językach” (26%). Pracownicy sektora VET wskazywali na podobne praktyki i rozwiązania: „kursy językowe” (70,27%), „doradztwo zawodowe” (37,84%) oraz „kursy/szkolenia zawodowe w różnych językach” (36,49%).

Po piąte, migrantki, które wzięły udział w badaniu, wskazały, że miały możliwość skorzystania z usług świadczonych przez instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego, takich jak: „kursy językowe” (66%), „mentoring/tutoring” (20%) oraz „doradztwo zawodowe” (20%).

Po szóste, z badań wiemy, że największymi wyzwaniami stojącymi przed kadrą VET w codziennej pracy z migrantkami, zdaniem migrantek, są: „skuteczne porozumiewanie się z migrantami (bariera językowa)” (64%), „motywowanie migrantów do nauki/pracy” (36%) oraz „dobranie najlepszych narzędzi i metod pracy z migrantami” (32%). Bariera językowa również przez personel VET została wskazana jako najważniejsze wyzwanie. Taką odpowiedź wskazało 52,7% badanych. 39,19% wybrało „udzielenie im wsparcia psychologicznego” oraz „sprawdzenie ich umiejętności”.

Po siódme, dzięki badaniom wiemy, że narzędzia/metody, które są typowo stosowane przez kadrę VET podczas pracy z migrantkami to: „warsztaty/praca grupowa” (72,97%),



następnie „metody interaktywne” (44,59%) %) oraz „burza mózgów / dyskusje / rozwiązywanie problemów” (37,84%).

### Krajowe podobieństwa i różnice

Na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych, nie obserwujemy różnic między krajami partnerskimi w opiniach personelu VET w aspekcie ich rzeczywistych potrzeb podczas pracy z migrantkami. We wszystkich sześciu krajach pracownicy sektora VET wskazywali głównie na pięć odpowiedzi: „bariera językowa”, „znaleźć dla nich odpowiedni kurs/szkolenie zawodowe w różnych językach”, „wybrać najlepsze narzędzia i metody pracy z migrantami”, „potwierdzić ich umiejętności”, „udzielić im wsparcia psychologicznego”.

W aspekcie głównych potrzeb migrantek w procesie włączania do systemu VET, również nie zauważyliśmy różnic w opiniach kadry w krajach partnerskich. Najczęściej wskazywali na pięć następujących odpowiedzi: „nauczyć się języka kraju, w którym faktycznie przebywają”; „być w stanie skutecznie komunikować się z personelem VET”; „poznać kulturę kraju, w którym faktycznie przebywają”; „uzyskać dostęp do wsparcia psychologicznego”; „uzyskać dostęp do poradnictwa / indywidualnych planów działania”. We Włoszech duża liczba pracowników VET również wskazała odpowiedź „dokonać oceny i uznania posiadanych kwalifikacji lub umiejętności”.

Personel VET z sześciu krajów był także zgodny w obszarze praktyk/narzędzi powszechnie stosowanych przez organizacje VET. Najczęściej wybierali: „kursy językowe”, „kursy kulturowe”, „kursy/szkolenia zawodowe w różnych językach”, „doradztwo zawodowe”, „mentoring/tutoring”.

Respondenci będący personelem sektora VET w sześciu krajach partnerskich, zgodzili się również co do narzędzi/metod, których zwykle oni sami używają podczas pracy z uczącymi się migrantami. Najczęstszymi odpowiedziami były: „warsztaty / praca w grupach”, „burza mózgów / dyskusje / rozwiązywanie problemów”, „gry dydaktyczne / symulacje”, „kwestionariusze”, „metody interaktywne”, „prezentacje / wykłady”.

Porównując odpowiedzi udzielone przez migrantki uczestniczące w kształceniu i szkoleniu zawodowym w sześciu krajach partnerskich, nie dostrzegamy dużych różnic między ich opiniami. W każdym kraju kobiety najczęściej wskazywały na swoje potrzeby w procesie włączania do VET w następujący sposób: „nauczyć się nowego języka”, „umieć skutecznie komunikować się z kadrą VET”, „uzyskać dostęp do odpowiedniej edukacji i szkolenia”, „uzyskać dostęp do poradnictwa zawodowego / indywidualnych planów”; „rozpocząć staż/praktykę zawodową”, „przetłumaczyć życiorys zawodowy”.

Jeśli chodzi o największe wyzwania dla migrantek w procesie włączania do systemu VET, nie zauważyliśmy różnic między odpowiedziami udzielanymi przez respondentki w poszczególnych sześciu krajach partnerskich. We wszystkich krajach migrantki wskazały następujące odpowiedzi: „nauczyć się języka kraju faktycznego zamieszkania”, „uzyskać dostęp do kadry sektora VET, która mówi w języku ojczystym migrantki”, „przetłumaczyć życiorys zawodowy”, „uzyskać dostęp do odpowiedniego kształcenia i szkolenia zawodowego”, „dokonać oceny i uznania dotychczasowych kwalifikacji lub umiejętności”, „podjąć staż”, „znaleźć pracę”.



**Dofinansowane przez  
Unię Europejską**

Migrantki z sześciu krajów zgodziły się co do tego, że najczęstszą usługą VET, w której miały możliwość uczestniczenia, były „kursy językowe”. Oprócz nich migrantki uczestniczyły w: „doradztwie zawodowym”, „doradztwie prawnym/obywatelskim”, „stażach/praktykach”, „mentoringu/tutoringu”.

Migrantki zgodziły się również co do największych wyzwań stojących przed kadrą VET pracującą z migrantami w kraju ich faktycznego zamieszkania. Wskazywali głównie na „barierę językową”. Inne ważne wyzwania w opinii migrantek to: „motywowanie migrantek do nauki/pracy”, „dobór najlepszych narzędzi i metod pracy z migrantami”, „udzielanie migrantom wsparcia psychologicznego”.



## UZNANIE AUTORSTWA-UŻYCIE NIEKOMERCYJNE-NA TYCH SAMYCH WARUNKACH (CC BY-NC-SA)

Ta licencja pozwala innym remiksować, dostosowywać i budować na tym utworze w sposób niekomercyjny, pod warunkiem, że przypisują nam i udzielają licencji na swoje nowe dzieła na identycznych warunkach.



**Dofinansowane przez  
Unię Europejską**

Zastrzeżenie:

Ten projekt otrzymał dofinansowanie z Unii Europejskiej. Treść raportu wyraża wyłącznie poglądy jej autora(ów). Komisja Europejska nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji.