

**Nr**  
**4 / 2008**

**ANALIZY**  
**RAPORTY**  
**EKSPERTYZY**

**Maciej Szczepański**

**PROGRAMY INTEGRACYJNE  
DLA POLAKÓW PRACUJĄCYCH NA  
TERENIE PAŃSTW EUROPEJSKIE-  
GO OBSZARU GOSPODARCZEGO.**

**WNIOSKI I REKOMENDACJE  
DLA POLSKI**

**S**towarzyszenie  
**I**nterwencji  
**P**rawnej

## 1. Wstęp

Migracje zarobkowe stały się współcześnie stałym elementem codzienności oraz jednym z głównych tematów dyskursu politycznego w Europie. Międzynarodowe przepływy ludności wywołują ambiwalentne odczucia. Z jednej strony, postrzega się je jako zagrożenie, z drugiej, jako szansę na przynajmniej częściowe rozwiązanie wielu wyzwań, przed jakimi stoją europejskie społeczeństwa. Przewaga tego pierwszego podejścia w wielu tzw. „starych” państwach członkowskich UE spowodowała, że jedynie Wielka Brytania, Irlandia i Szwecja otworzyły swoje rynki pracy dla pracowników z nowych państw UE od 1 maja 2004 r. Wkrótce okazało się jednak, że ich obecność przyspieszyła rozwój gospodarczy tych krajów (efekt ten był stosunkowo najslabszy w Szwecji) i umożliwiła stworzenie nowych miejsc pracy. Pozytywne doświadczenia tych krajów zachęciły wiele państw EOG<sup>1</sup> do rezygnacji z rozwiązań przejściowych lub prowadzenia bardziej liberalnej polityki wydawania zezwoleń na pracę dla obywateli UE8.

Nie można jednoznacznie ocenić, ilu dokładnie obywateli polskich podjęło w ciągu ostatnich kilku lat ryzyko wyjazdu zarobkowego na zachód Europy. Nie ma jednak wątpliwości, że był to ruch znaczący, o daleko idących konsekwencjach gospodarczych i społecznych dla państw przyjmujących. Z punktu widzenia prawa, Polacy przyjeżdżający do Wielkiej Brytanii czy Irlandii są po prostu obywatelami UE korzystającymi ze swoich uprawnień. W praktyce okazało się jednak, że tak znaczące przepływy ludności wymagają reakcji władz i innych aktorów, gdyż pozostawienie migrantów samym sobie może utrudnić ich adaptację do nowych warunków i w konsekwencji prowadzić do powstawania różnego rodzaju napięć społecznych.

Konieczność odpowiedzi na te wyzwania wymusiła wypracowanie programów na poziomie europejskim, narodowym i lokalnym, mających na celu ułatwienie integracji pracowników z nowych państw członkowskich UE ze społeczeństwem przyjmującym. Termin integracja jest tutaj używany w znaczeniu praktycznym, skoncentrowanym na efektach w zakresie mobilności społecznej i ekonomicznej, a także dostępu do edukacji, opieki zdrowotnej, mieszkalnictwa, służb socjalnych oraz uczestnictwa w życiu społecznym (Komisja Europejska, 2007). Takie ujęcie tego zagadnienia pozwala pominąć rozważania na temat asymilacji czy wielokulturowości, co jest szczególnie uzasadnione w odniesieniu do integracji tzw. nowych Europejczyków, którzy pochodzą z tego samego kręgu kulturowego, co społeczeństwo przyjmujące.

Niniejsze opracowanie stanowi przegląd tych inicjatyw pod kątem możliwości przeniesienia ich na grunt polski, gdzie od pewnego czasu toczy się debata na temat zapotrzebowania na cudzoziemską siłę roboczą. Kwestie metod integracji migrantów zarobkowych i kosztów takich działań z pewnością nie powinny być w niej pomijane.

## 2. Perspektywa europejska

Z punktu widzenia Unii Europejskiej kwestie wewnętrznych migracji zarobkowych UE są rozpatrywane w kategoriach swobodnego przepływu pracowników. Dlatego też w wielu oficjalnych dokumentach Komisji Europejskiej mówi się o „mobilności pracowników”, a nie o migracjach zarobkowych. Działania Wspólnoty koncentrują się na zniesieniu wszelkich barier prawnych mobilności, np. poprzez zagwarantowanie obywatelom UE prawa do swobodnego wyboru kraju życia zawodowego, czy wprowadzenie systemu koordynacji systemów zabezpieczenia

---

<sup>1</sup> EOG – Europejski Obszar Gospodarczy, do którego należą państwa członkowskie Unii Europejskiej oraz Islandia, Lichtenstein i Norwegia. Państwa EOG są objęte działaniem wspólnego rynku europejskiego, co oznacza m.in., że odnoszą się do nich przepisy dotyczące swobody przepływu pracowników.

społecznego. Na poziomie wspólnotowym tworzone są też narzędzia sprzyjające pokonywaniu praktycznych barier mobilności. Najważniejszym z nich są Europejskie Służby Zatrudnienia EURES, które zapewniają profesjonalne doradztwo dla pracowników i członków ich rodzin w zakresie warunków życia i pracy w państwach należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego i w Szwajcarii.

#### **Europejski Rok Mobilności Pracowników**

Komisja Europejska ogłosiła rok 2006 Europejskim Rokiem Mobilności Pracowników. Inicjatywa ta miała na celu podniesienie świadomości praw w zakresie mobilności geograficznej i zawodowej, jakimi dysponują obywatele Unii Europejskiej. Część praktycznych rekomendacji sformułowanych w ramach ERMP ma wymiar uniwersalny, dlatego warto je tutaj przytoczyć:

- migracje zarobkowe powinny być przygotowane przy pomocy odpowiednich narzędzi (takich jak EURES w przypadku mobilności obywateli UE),
- pracownicy i ich rodziny powinni mieć dostęp do różnych usług wspierających ich na każdym etapie mobilności,
- kwestie reintegracji po powrocie do kraju pochodzenia powinny być brane pod uwagę przy planowaniu mobilności.

**Źródło:** [http://ec.europa.eu/employment\\_social/workersmobility\\_2006](http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006)

Rola Unii Europejskiej w kreowaniu polityki integracji imigrantów polega na tworzeniu wskazówek dla państw członkowskich oraz wspieraniu finansowo rozwoju ich polityki integracyjnej w określonym kierunku (Carrera 2005, Collett 2006, Jonem i inni 2005). Jednak kwestie związane z integracją imigrantów w dyskursie na poziomie europejskim odnoszą się do osób nie posiadających obywatelstwa europejskiego, o czym świadczy fakt zdefiniowania przez Komisję Europejską integracji jako dwustronnego procesu opartego na wzajemnych prawach i obowiązkach społeczeństwa przyjmującego i **obywateli państw trzecich** (Komisja Europejska 2003). Niektórzy badacze zwracają jednak uwagę, iż Unia Europejska powinna w swoich działaniach skupić również uwagę na migrantach z nowych państw członkowskich, gdyż mają oni często takie same potrzeby, jak obywatele państw trzecich (Collett 2006).

### **3. Perspektywa państw członkowskich**

Podejście państw członkowskich do kwestii wspierania integracji obywateli nowych państw członkowskich jest bardzo zróżnicowane, co wynika zarówno z uwarunkowań historycznych, jak i bieżącej polityki. Na jednym biegunie są Niemcy, które utrzymały najbardziej restrykcyjne zasady dostępu do swojego rynku pracy i deklarują, że nie prowadzą żadnej polityki ukierunkowanej na integrację obywateli nowych państw członkowskich. Pracownicy z tych państw mają dostęp do niemieckiego rynku pracy niemal wyłącznie na zasadzie pracy sezonowej w ramach umów dwustronnych. W niemieckim Narodowym Planie Integracji uwaga koncentruje się na integracji mniejszości narodowych, które są w tym kraju zdomowione na stałe, przede wszystkim mniejszości tureckiej (Bundesregierung 2007).

Odmianą politykę prowadzą państwa, które zdecydowały się na otwarcie swoich rynków pracy dla obywateli nowych państw członkowskich. Odpowiedzią na napływ zagranicznych pracowników był szereg działań mających na celu wsparcie pracowników w ich adaptacji do nowych warunków w pierwszym etapie pobytu. Początkowo polegały one na przygotowywaniu ogólnych materiałów informacyjnych w językach pracowników z Europy Środkowej i Wschodniej. Szybko okazało się jednak, że potrzebne jest znacznie większe zaangażowanie instytucji we wsparcie imigrantów, dlatego w poszczególnych państwach członkowskich EOG opracowywane są

strony internetowe np. w języku polskim, a także uruchamiane infolinie telefoniczne. Tworzy się też specjalne centra informacyjne dla pracowników migrujących, gdzie mogą oni skorzystać z darmowej pomocy.

#### **Centrum Obsługi Pracobiorców Zagranicznych w Oslo**

Norwegia (państwo nie będące członkiem UE, ale należące do Europejskiego Obszaru Gospodarczego) nadal utrzymuje rozwiązania przejściowe w dostępie do swojego rynku pracy, jednak zezwolenia na pracę dla obywateli nowych państw członkowskich UE są wydawane automatycznie. W celu usprawnienia obsługi coraz liczniej przyjeżdżających do tego kraju pracowników Policja, Urząd ds. Cudzoziemców, Urząd Podatkowy oraz Norweska Inspekcja Pracy utworzyły wspólnie Centrum Obsługi Pracobiorców Zagranicznych. Pracownicy napływowi mogą tam za jedną wizytą załatwić wszystkie formalności niezbędne do legalnego podjęcia pracy, a także uzyskać pełną informację na temat swoich praw oraz warunków życia i pracy w Norwegii.

**Źródło: [www.udi.no](http://www.udi.no)**

Władze państw przyjmujących dążą też do lepszego zabezpieczenia praw migrantów zarobkowych. Przykładem takich starań jest wprowadzenie przez władze brytyjskie systemu licencjonowania pośredników działających w rolnictwie i przy zbieraniu owoców morza (sektorach zdominowanych przez cudzoziemską siłę roboczą), gdzie szczególnie często dochodzi do nadużyć. Z kolei Holandia przed otwarciem rynku pracy wprowadziła przepisy mające zapewnić pracownikom napływowym odpowiednie stawki wynagrodzeń i warunki zakwaterowania. Często są również przypadki nawiązywania współpracy poszczególnych instytucji z ich odpowiednikami w państwie wysyłającym (np. pomiędzy brytyjską i polską policją czy norweską i polską inspekcją pracy). Stała wymiana informacji jest też prowadzona pomiędzy polskim Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej i jego odpowiednikami w poszczególnych państwach członkowskich UE/EOG.

#### **4. Perspektywa lokalnych społeczności**

Cechą charakterystyczną pracowników z Polski jest ich wysoka mobilność na terenie państwa przyjmującego. Kiedy zapotrzebowanie na napływową siłę roboczą w dużych aglomeracjach miejskich zostało w pewnej części zaspokojone, byli oni gotowi jechać za pracą dalej, do małych miasteczek i na wieś. Ten trend szczególnie wyraźnie zarysował się w Wielkiej Brytanii. Z danych z rejestru pracowników z nowych państw UE (Worker Registration Scheme – WRS) wynika, że jeszcze w 2004 r. 20% rejestracji (dokonanych przez wszystkich obywateli państw UE<sup>8</sup>) miało miejsce w Londynie. Dane z grudnia 2007 r. wskazują wyraźną zmianę tej tendencji – Londyn spadł na dalszą pozycję z 10% rejestracji, a na pierwszym miejscu znalazła się środkowo-wschodnia Anglia z 14% rejestracji (Home Office, 2007). Świadczą o tym również dane dotyczące liczby wniosków o wydanie numeru ubezpieczenia (National Insurance Number – NIN). W roku obliczeniowym 2005/2006 wnioski złożone przez Polaków w Londynie stanowiły 16% wszystkich wniosków zza granicy, natomiast w Anglii środkowo-wschodniej odsetek ten wyniósł aż 36%, a w północnej Anglii i Irlandii Północnej prawie 30% (Stenning, Coombes 2007).

W ten sposób Polacy dotarli do obszarów położonych z dala od wielokulturowych centrów miejskich, gdzie migranci są stałym elementem krajobrazu społecznego. W peryferyjnych regionach imigracja z Polski, choć niewielka w kategoriach liczb bezwzględnych, wywiera znaczący wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy i miejscową społeczność. Przykładem szczególnie komentowanym przez brytyjskie media jest miasteczko Crewe w północno-zachodniej Anglii. Jak podają miejscowe władze, w ciągu zaledwie półtora roku przyjechało tam co najmniej 3 tys. Polaków, którzy stanowili około 6% miejscowej populacji (Stenning, Coombes 2007). W niektórych regionach obywatele nowych państw członkowskich całkowicie zdominowali pewne obszary lokalnej gospodarki. W South Lincolnshire stanowią oni 10% całej populacji (Anon 2007), a bez ich pracy najważniejszy

sektor miejscowej gospodarki, czyli produkcja i przetwórstwo żywności, nie mógłby funkcjonować (Zaronalte 2007).

#### **Projekt międzykulturowy w Dublinie**

North West Inner City Network jest organizacją zrzeszającą podmioty działające w północno- zachodniej części centralnego Dublina. W ramach sieci funkcjonują mniejsze grupy, wyspecjalizowane w pomocy określonym kategoriom potrzebujących. Jedną z nich prowadzi Projekt Wielokulturowy, którego celem jest integracja cudzoziemców (w tym Polaków) mieszkających w tej dzielnicy miasta poprzez:

- wspieranie organizacji pracujących z cudzoziemcami przez edukację, trening, wymianę informacji oraz publikacje,
- promocję wielokulturowości, dialogu między kulturami i zwalczanie przejawów rasizmu,
- wspieranie komunikacji między irlandzkimi organizacjami i grupami prowadzonymi przez imigrantów,
- współpracę z mediami mniejszościowymi i promowanie usług oferowanych przez organizacje z sektora społecznego,
- udzielanie informacji.

Budżet projektu wyniósł 45 000 €, nie licząc wynagrodzenia dla jego etatowych pracowników. Po pierwszych 9 miesiącach funkcjonowania jego wyniki określano jako bardzo dobre. Sieć i jej aktywność spotykała się z zainteresowaniem cudzoziemców, którzy chętnie brali udział w różnego rodzaju wydarzeniach przez nią organizowanych i często zgłaszali się z prośbami o wsparcie w konkretnych sprawach. W trakcie realizacji projektu największe wyzwanie stanowiło dotarcie do osób pochodzących z mniejszości narodowych, które nie mają swoich organizacji i nie czytają mniejszościowej prasy. Dużym problemem były też przejawy ksenofobii wśród społeczności irlandzkiej (szczególnie z biedniejszych obszarów Dublina) oraz wśród samych imigrantów, brak ogólnodostępnego centrum informacji dla cudzoziemców oraz słaba znajomość języka angielskiego (lub jej brak) wśród imigrantów.

**Źródło: wywiad z pracownikiem projektu**

Tak znaczący napływ obcokrajowców wywołał zaniepokojenie miejscowej ludności i wymusił reakcję lokalnych władz. W dość krótkim czasie przeprowadzono szereg analiz na poziomie lokalnym, które umożliwiły dobre rozpoznanie specyfiki migracji zarobkowych pracowników z nowych państw UE, przede wszystkim z Polski. Okazało się, że są oni bardzo elastyczni w poszukiwaniu pracy i gotowi adaptować się do potrzeb rynku pracy (Staniewicz 2007). Tym należy tłumaczyć fakt, iż w przytłaczającej większości nie mieli problemu ze znalezieniem zatrudnienia, ale w wielu przypadkach była to praca poniżej ich formalnych kwalifikacji, bardzo wymagająca pod względem fizycznym, często w nadgodzinach i słabo opłacana, co miało znaczący wpływ na sposób ich funkcjonowania po godzinach pracy. Nieznajomość miejscowego języka i brak informacji o możliwościach korzystania z usług publicznych instytucji ograniczał ich dostęp do służby zdrowia czy świadczeń społecznych (Markowa i inni 2006, Spencer i inni 2006). Obawa przed utratą pracy utrudniała obronę swoich praw w obliczu dyskryminacji i nadużyć na rynku pracy (praca na czarno, zbyt niskie zarobki, złe warunki pracy) (Kropiwek i inni 2006). Niektóre badania wykazały też niebezpieczeństwo wpływu imigracji zarobkowej na powstanie napięć społecznych i dezintegrację lokalnych wspólnot (Staniewicz 2007).

Istotnym wyzwaniem dla procesu integracji imigrantów z nowych państw członkowskich, ujawnionym w wyniku badań, była ich sytuacja mieszkaniowa. Małe miasta lub gminy wiejskie, w jakich często byli zatrudniani Polacy, nie dysponowały infrastrukturą o odpowiedniej ilości i standardzie wystarczającym do zakwaterowania dużych grup pracowników napływowych czy całych rodzin, dlatego często mieszkali stłoczeni w budynkach w złym stanie, nierzadko łamiąc przepisy przeciwpożarowe (ICOCO 2007). Wysokie koszty wynajmu powodowały, że ludność napływowa koncentrowała się na obszarach, gdzie standardy mieszkaniowe były najniższe, co nie sprzyjało integracji z lokalną społecznością i mogło wywoływać dalsze problemy, jak na przykład pogorszenie ich kondycji zdrowotnej (mieszkanie rodzin z małymi dziećmi w zawilgoconych budynkach, brak ogrzewania) (Anon 2007, CONCORDIA 2007).

Badania wykazały, że migranci byli marginalizowani i wyraźnie to odczuwali, dlatego nie rozwijało się w nich poczucie przynależności do miejscowej społeczności. Tylko te osoby, które były zadowolone ze swojej pracy, miały dobrą sytuację mieszkaniową i zdecydowały się na sprowadzenie na miejsce całej rodziny, deklarowały chęć włączenia się w życie lokalnej wspólnoty. Dlatego jednym z głównych wniosków większości ekspertyz była potrzeba stworzenia programów integracyjnych adresowanych do obywateli nowych państw członkowskich i uwzględnienie ich w lokalnych strategiach rozwoju, mimo iż w większości przypadków planują oni tymczasowy pobyt w państwie przyjmującym.

Odpowiedzią na te postulaty były liczne lokalne programy i projekty na rzecz integracji obywateli polskich. Ich rezultaty w odniesieniu do Wielkiej Brytanii zostały zebrane w opracowaniu przygotowanym przez grupę badaczy na zlecenie IDeA, agencji działającej na rzecz rozwoju lokalnych społeczności (Byrne i inni 2007). Charakterystyczną cechą opisywanych przez nich projektów jest udział w nich szerokich koalicji lokalnych władz i innych podmiotów, w tym prywatnych przedsiębiorców.

#### **Polish Integration Project w Trowbridge w Wielkiej Brytanii**

W Trowbridge w 2001 r. żyło 41 000 osób, wyłącznie rodowitych Anglików. Pomiedzy marcem 2006 a grudniem 2007 roku liczba Polaków żyjących i pracujących w tym mieście wzrosła z 660 do 4 000. Lokalne władze postanowiły podjąć działania mające zapewnić ich płynne wejście w lokalną społeczność. W tym celu zorganizowano spotkanie lokalnych liderów, żeby poprawić ich wiedzę i wzmocnić ich rolę jako przywódców wspólnoty. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele miejscowych władz, mieszkańców, związków zawodowych, policji. Zaproszono też pracodawców zatrudniających pracowników napływowych, z którymi omawiano, w jaki sposób wspólnota może ich wesprzeć, a także w jaki sposób ta współpraca może wspomagać spójność wspólnoty. Następnie opracowano cykl szkoleń dla urzędników mających bezpośrednią styczność z migrantami, a także utworzono specjalne forum, mające na celu prostowanie krzywdzących opinii o Polakach w mediach. W projekcie wykorzystano pracę wolontariuszy – Polaków, którzy już zaadaptowali się w regionie.

**Źródło: Byrne i inni, 2007**

Projekty realizowane w Wielkiej Brytanii miały wspólny mianownik, jakim było przygotowanie wyczerpującej informacji „powitalnej” dla pracowników napływowych. Wiele z nich kładło też nacisk na znoszenie barier w komunikacji, przede wszystkim poprzez kursy języka angielskiego, które uwzględniały specyfikę pracy Polaków (długie godziny pracy, często również w weekendy). Pozostałe działania w ramach projektów były bardzo zróżnicowane, gdyż odpowiadały na szczególne potrzeby lokalnych społeczności. Punktem wyjścia do najbardziej udanych przedsięwzięć było oparcie ich na strategicznej wizji roli, jaką ma odgrywać imigracja w rozwoju miejscowej gospodarki i społeczności. Do stworzenia takiej wizji konieczna jest znajomość lokalnych trendów ekonomicznych, społecznych i lokalnych potrzeb. Przygotowując się do jej wypracowania, poszczególne organizacje opierały się na lokalnych źródłach informacji, np. wywiadach z pracodawcami zatrudniającymi obcokrajowców, agencjami zatrudnienia i właścicielami mieszkań na wynajem, organizacjami pozarządowymi czy księżmi.

Wiele programów kładło nacisk na bliską współpracę z pracodawcami zatrudniającymi cudzoziemców. Odpowiedzialni pracodawcy, myślący perspektywicznie o rozwoju swojej firmy, są gotowi podejmować wysiłek na rzecz integracji pracowników napływowych, dlatego mogą być nieocenionym źródłem informacji na temat imigrantów przy planowaniu projektów, a także ich implementacji. Z drugiej strony, to pracodawcy bywają „czarnymi charakterami”, eksploatując swoich pracowników. Dlatego też w wielu przypadkach to oni stawali się adresatami projektów ukierunkowanych na podnoszenie świadomości praw pracowniczych (Byrne i inni 2007).

**System na rzecz odpowiedzialnych pracodawców w Kornwalii**

Celem projektu była ochrona i promocja praw migrantów zarobkowych poprzez wspieranie i uświadamianie zatrudniających ich pracodawców działających w regionie. W projekt zaangażowały się liczne lokalne instytucje i organizacje, które dzięki temu znacznie lepiej zrozumiały znaczenie migracji w regionie i potrzeby pracowników napływowych. Jednym z produktów projektu był przygotowany wspólnymi siłami „pakiet powitalny” zawierający informacje na temat zdrowia i bezpieczeństwa, spraw związanych z organizacją życia lokalnej społeczności, usług dla rodzin czy lokalnych uczelni. Zaangażowanie w projekt pozwoliło pracodawcom dowiedzieć się, z jakiego wsparcia mogą korzystać ich pracownicy i ich rodziny, dzięki czemu mogli ich odpowiednio pokierować. Przyniosło im to wymierne korzyści, gdyż pracownicy, których specyficzne potrzeby są zaspokajane, są bardziej lojalni i zmotywowani do pracy.

**Źródło: Byrne i inni 2007**

Nieodłączną cechą udanych projektów było wypracowanie strategii pozytywnej komunikacji. Napięcia pomiędzy ludnością napływową i miejscową mogą być potęgowane przez media, które upowszechniają uproszczone lub nieprawdziwe informacje, na przykład na temat dostępu do publicznych środków. Dlatego lokalne władze, wdrażając swoje programy, często starały się usprawnić kontakty ze społeczeństwem i w bardziej przejrzysty sposób komunikować, w jaki sposób wydawane są publiczne środki. Mówi się wręcz o aktywnej roli odpowiednich podmiotów, które powinny same narzucić ton dyskusji w debacie na temat migracji, koncentrując ją na jej pozytywnych aspektach. W ramach niektórych projektów władze wychodziły naprzeciw lokalnym mediom organizując spotkania z lokalnymi mediami i dążąc do powstania kontaktów pomiędzy mediami i grupami migrantów.

**5. Wnioski i rekomendacje**

Migracje zarobkowe Polaków do państw członkowskich EOG wymusiły reakcję instytucji europejskich, władz państwowych i samorządowych oraz innych podmiotów w krajach docelowych. Zgromadzony przez nie kapitał badań naukowych oraz praktycznych rozwiązań może stanowić ważny punkt odniesienia przy planowaniu działań na rzecz integracji imigrantów zarobkowych w Polsce. Przeprowadzona w niniejszym opracowaniu analiza pozwala na sformułowanie następujących wniosków i rekomendacji:

- Napływ pracowników zagranicznych może lokalnie znacząco zmienić strukturę narodową ludności, co w niesprzyjających warunkach prowadzi do konfliktów i napięć pomiędzy imigrantami i społecznością miejscową, pomiędzy poszczególnymi grupami narodowościami, jak również w ramach tej samej grupy narodowościowej, pomiędzy jej osiadłą już częścią i „nową” imigracją.
- Warunkiem niezbędnym integracji imigrantów zarobkowych jest ich stabilna sytuacja na rynku pracy, ochrona ich praw pracowniczych i zapewnienie przyzwoitych warunków mieszkaniowych.
- Dobre efekty mogą przynieść projekty antycypujące imigrację i angażujące podmioty w krajach wysyłających migrantów, zawierające aspekt reintegracji imigrantów po ich powrocie do kraju pochodzenia.
- Jednym z podstawowych narzędzi integracji jest przygotowanie wyczerpującej informacji dla imigrantów w ich języku i jej regularne aktualizowanie.
- Stworzenie dobrego programu integracyjnego na poziomie lokalnym wymaga dokładnego rozpoznania sytuacji na tym obszarze. Korzystanie z danych gromadzonych na poziomie państwowym czy regionalnym może być mylące.
- Skuteczną metodą działania jest tworzenie w ramach projektu koalicji organizacji regionalnych i lokalnych, przy wsparciu organizacji na szczeblu rządowym.
- Należy w sposób aktywny dbać o rzetelny obraz migracji i migrantów w mediach.

- Bardzo istotny jest udział pracodawców zatrudniających imigrantów na wszystkich etapach prac, zarówno oceny sytuacji, planowania rozwiązań i ich wdrażania.
- Należy wdrażać projekty adresowane do pracowników napływowych, jak i do społeczeństwa przyjmującego, żeby minimalizować napięcia i konflikty.
- Organizacje i instytucje powinny dążyć do podniesienia jakości i przejrzystości swoich działań i świadczonych przez nich usług publicznych w ogóle, nie tylko w odniesieniu do migrantów.

Korzystając z powyższych rekomendacji należy jednak pamiętać, że odnoszą się one przede wszystkim do migrantów zarobkowych, pochodzących z państw z tego samego obszaru kulturowego. Dlatego też mogą być szczególnie przydatne przy planowaniu rozwiązań integracyjnych adresowanych do pracowników z państw trzecich sąsiadujących z Polską i przyjeżdżających do naszego kraju dobrowolnie w celu podjęcia pracy zarobkowej. Natomiast w odniesieniu do uchodźców czy innych kategorii imigrantów z bardziej odległych geograficznie i kulturowo obszarów ich znaczenie jest mniejsze.



#### **Bibliografia:**

- Anon (2007), *Migrant workers' housing needs: consultation and case studies*. Integration Lincolnshire.
- Bundesregierung 2007, *The National Integration Plan of the Government*, www.bundesregierung.pl.
- Byrne D., Tankard J., Cante T., Range D., Agnew D. (2007), *New European Migration. Good practice guide for local authorities*, IDEA.
- Carrera S. (2005), *Integration as a Process of Inclusion for Migrants? The Case of Long-Term Residents in the EU*, w: Hildegard Schneider (red.), *Migration, Integration and Citizenship. A Challenge for Europe's Future*, Vol. II, Maastricht.
- Collett, E. (2006), *One size fits all? Tailored integration policies for migrants in the European Union*, EPC Working Paper No.24.
- CONCORDIA (2006), *Migrant workers in Northern Ireland. Meeting the needs of migrant workers, their families and their employers*, www.concordiapartnership.org.
- European Commission, *Communication on Immigration, Integration and Employment*, (COM(2003)336).
- Green, A. Owen, D. & Jones, P. (2007), *The economic impact of migrant workers in the West Midlands*, Coventry: University of Warwick
- Home Office, Department for Work and Pensions, HM Revenue and Customs and Communities and Local Government (2008), *Accession monitoring report May 2004 – December 2007*, London: Home Office.
- ICOCO (2007), *Estimating the scale and impacts of migration at local level*. Report for LGA.
- Jonem H.C., Polo C.P. (2005), *Beyond the Common Basic Principles on Integration: The next steps*, Issue Paper 27, 15 April 2005, www.theepc.net.
- Komisja Europejska (2007), *Podręcznik integracji dla osób odpowiedzialnych za kształtowanie i wdrażanie polityki*, Wydanie drugie.
- Kropiwek K., Chiyoko King-O'Riain R. (2006), *Polish Migrant Workers in Ireland*, National Consultative Committee on Racism and Interculturalism (NCCRI).
- Markova, E., Black, R. (2006), *East European immigration and community cohesion*, Joseph Rowntree Foundation.
- Spencer, S. Ruhs, M. Anderson, B. & Rogaly, B. (2006), *Migrant lives beyond the workplace: the experiences of Centre and East Europeans in the UK*, JRF.
- Staniewicz, T. (2007), *A critical evaluation of factors inhibiting A8 Polish Migrants' full participation in civil society*. Centre for Rights, Equality and Diversity.
- Zaronalte, D. & Tizite, A. (2007), *The dynamics of migrant labour in South Lincolnshire*. EEDA and Lincolnshire Enterprise.



## NOTA O AUTORZE

**Maciej Szczepański** – absolwent Centrum Europejskiego Uniwersytetu Warszawskiego oraz Instytutu Polityki Społecznej na tej samej uczelni. Autor opracowań i poradników z zakresu międzynarodowych migracji zarobkowych. W latach 2005-2007 pracował w Wydziale Swobody Przepływu Pracowników w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, gdzie zajmował się promocją Europejskiego Roku Mobilności Pracowników oraz współpracą z państwami członkowskimi EOG w zakresie migracji zarobkowych. Obecnie jest asystentem naukowym na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego i doktorantem w Ośrodku Badań nad Migracjami UW.

	<div data-bbox="1197 952 1420 1075" style="float: right;">  </div> <p style="text-align: center;"><b>Analiza powstała w ramach Działania III Partnerstwa „Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej” finansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL</b></p>
---	--

**Analizy, Raporty, Ekspertyzy 2008, nr 4 (18); marzec 2008 r.**

**Komitet redakcyjny:** Witold Klaus (przewodniczący), Agnieszka Gutkowska, Maria Nielaczna, Małgorzata Pomarańska-Bielecka

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej

Al. 3 Maja 12 lok. 510

00-391 Warszawa