

Piotr Gabryjończyk, Serhiy Zabolotnyy, Jan Zawadka

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Zatrudnianie migrantów z Ukrainy w sektorze turystycznym – perspektywa europejska

W ramach powstałego dzięki programowi Erasmus+ partnerstwa MAAS (*Match, Attach and Sustain* – dopasuj, połącz, utrzymaj) opracowywane są innowacyjne metody i narzędzia usprawniające dotarcie do osób poszukujących pracy w sektorze turystycznym. W ramach działań projektowych przeprowadzono badanie pilotażowe służące poznaniu postrzegania przez pracodawców z sektora turystyki pracowników ukraińskich oraz wyobrażeń i oczekiwań migrantów z Ukrainy względem pracy w turystyce. Łącznie badaniem w postaci rozbudowanego wywiadu swobodnego objęto 35 osób z siedmiu krajów europejskich (macierzystych dla partnerów MAAS).

Sektor turystyczny stanowi obszar o relatywnie niskich barierach dostępu dla migrantów, zwłaszcza kobiet, nawet bez biegłości językowej lub pełnego uznania kwalifikacji – to najważniejszy wniosek wynikający z analizy pozyskanego materiału. Pracodawcy z wielu krajów jednogłośnie stwierdzili, że sektor turystyczny może funkcjonować bez Ukraińców, ale nie bez migrantów. Ukraińscy uchodźcy, choć stanowią heterogeniczną grupę, są generalnie postrzegani jako stosunkowo młodzi, wysoce zmotywowani, pracowici i ambitni ludzie. Wyzwaniem może być to, że grupę tę stanowią głównie kobiety, a wiele z nich to matki: w nowej rzeczywistości są jedynymi rodzicami, co utrudnia organizację logistyki i może zakłócać obowiązki zawodowe.

Większość migrantów jako priorytet traktuje jednak znalezienie pracy w swoim zawodzie, zatem sektor turystyczny może być dla nich jedynie tymczasowym rozwiązaniem, tym bardziej, że są w nim zatrudniani głównie w prostych usługach (np. jako pokojówki, kelnerzy, pomocnicy kucharzy). Warto podkreślić, że według pracodawców zatrudnianie Ukraińców wiąże się z niskim ryzykiem, mimo ich tymczasowego statusu rezydentów, m.in. dlatego, że są oni znani z silnej etyki pracy i zaangażowania. Same oczekiwania tej grupy wobec branży turystycznej nie różnią się od oczekiwań względem innych sektorów: pożądamy oni stabilnego zatrudnienia, niezależności finansowej, wspierającego środowiska pracy i możliwości stopniowego doskonalenia umiejętności, zwłaszcza w zakresie znajomości języków obcych i obsługi klienta.

Główną barierą zatrudniania Ukraińców, zidentyfikowaną przez obie grupy uczestniczące w badaniu, był niski poziom znajomości języka lokalnego lub angielskiego wśród uchodźców. Do pewnego stopnia może być to przezwyciężone dzięki wsparciu technologicznemu (np. tłumaczom online), ale nie wystarcza to podczas wykonywania

wielu codziennych obowiązków w przedsiębiorstwach turystycznych. Istnieje zatem wyraźna potrzeba udoskonalenia systemu wsparcia migrantów, np. poprzez wprowadzenie intensywnych kursów językowych dostępnych bezpośrednio po ich przyjeździe. Warto podkreślić, że Ukraińcy znający język angielski łatwo samodzielnie znajdują pracę w Europie.

Drugą kluczową kwestią jest potrzeba lepszego systemu uznawania wcześniejszego wykształcenia i/lub doświadczenia migrantów. Wiele osób poszukujących pracy nie deklaruje swojego poziomu wykształcenia, prawdopodobnie dlatego, że zbyt wysokie kwalifikacje mogłyby ograniczyć ich możliwości na rynku pracy.

Te dwa główne czynniki uzasadniają potrzebę elastycznych, krótkoterminowych i dostępnych (o niskiej barierze wejścia) formatów szkoleń, w których może być stosowany system MAAS. Obecne modele pośrednictwa pracy nie są w pełni skuteczne w uznawaniu kwalifikacji, uzupełnianiu luk językowych ani ułatwianiu długoterminowego planowania kariery. Ponadto warto wspomnieć, że nieformalne sieci zatrudnienia w turystyce utrudniają wdrożenie ustrukturyzowanego pośrednictwa pracy. Rozwiązaniem mogą być bardziej elastyczne systemy zatrudnienia, inwestowanie w krótkoterminowe szkolenia praktyczne dla nowych pracowników oraz zapewnienie mentoringu w miejscu pracy.

Niestety wiele problemów związanych z zatrudnianiem migrantów pozostaje poza możliwościami oddziaływania partnerstwa MAAS, jak np. konieczność zapewnienia programów coachingowych czy wsparcia dla migrantów z problemami psychicznymi (np. traumą wojenną), czy brak skoordynowanej współpracy między pośrednikami pracy, agencjami rządowymi, oferentami kształcenia zawodowego, organizacjami wspierającymi uchodźców a pracodawcami. Do tego dochodzą globalne problemy związane ze zmianami politycznymi w polityce migracyjnej i prawie pracy. Zmniejszenie możliwości podjęcia pracy przez osoby w pilnej potrzebie (w tym uchodźców wojennych) może sprzyjać rozwojowi szarej strefy (unikanie opodatkowania i składek na ubezpieczenia społeczne). Długotrwała bierność zawodowa tych grup może ponadto prowadzić do nudy i/lub nadużyć w poszukiwaniu drogi na skróty do zapewnienia sobie bezpieczeństwa finansowego.