

Katarzyna Andrejuk
Instytut Filozofii i Socjologii PAN

BYCIE IMIGRANTKĄ JAKO ZASÓB I JAKO BARIERA. PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ W POLSCE W NARRACJACH IMIGRANTEK Z KRAJÓW BYŁEGO ZSRR

Celem tekstu jest analiza procesu uwłasnowolnienia imigrantek zakładających własne firmy. Pierwsza część artykułu omawia dotychczasowe badania dotyczące przedsiębiorczości imigrantek. W drugiej części przedstawione jest własne badanie, oparte na pogłębionych wywiadach z wysoko wykwalifikowanymi imigrantkami z państw byłego Związku Radzieckiego prowadzącymi działalność gospodarczą. Imigrantki w rozwijanych biznesach na wiele sposobów wykorzystują zasoby sieci migracyjnych oraz swoje kompetencje kulturowe i międzykulturowe, co wpływa na bazę kontrahentów, relacje wewnątrz firmy, a także wybierane branże w których zakładane są przedsiębiorstwa. Swoje dokonania wiążą z potrzebą niezależności i osobistego rozwoju. Wpisane w biografie cudzoziemców doświadczenia migracyjne i transnarodowe, które w pierwszych latach pobytu mogą zamykać dostęp do atrakcyjnych segmentów rynku pracy, po przezwyciężeniu trudności adaptacyjnych stają się ważnym zasobem, który może być wykorzystywany do umocnienia pozycji ekonomicznej imigrantek.

Główne pojęcia: migracje; przedsiębiorstwa imigrantek; samozatrudnienie; transnarodowość.

Imigrantki prowadzące działalność gospodarczą to grupa do niedawna marginalizowana lub słabo dostrzegana w badaniach na temat przedsiębiorczości. Wynika to z ignorowania aspektu płci kulturowej w badaniach na temat firm etnicznych, a z drugiej strony – niewłączania kwestii etniczności do badań nad genderowymi wymiarami prowadzenia biznesu (Azmat 2013: 199). W powstającej od niedawna literaturze przedmiotu podkreśla się, że dynamiczny rozwój przedsiębiorczości imigrantek w różnych krajach wymaga analizy prowadzonej jednocześnie w wielu aspektach: nie tylko pod względem płci kulturowej, ale również rasy, etniczności, klasy czy przynależności pokoleniowej. Kobiety imigrantki przyczyniają się do rozwoju społeczności lokalnych, tworząc nowe miejsca pracy, ale też zaznaczając aktywność kultur mniejszości w tych społecznościach (Halkias i Caracatsanis 2011: 4–6).

W Polsce przedsiębiorczość kobiet imigrantek do tej pory nie została dostatecznie zbadana¹. Wynika to z przyczyn wskazanych na wstępie, ale również ze skupienia badań migracyjnych na problemie emigracji z Polski i mniejszego zainteresowania tematem imigracji do Polski. Celem artykułu jest choćby częściowe wypełnienie tej luki, poprzez zarysowanie rozwijającej się od dwóch dekad literatury przedmiotu, jak również opisanie specyficznej grupy imigrantek aktywnych w biznesie: kobiet z krajów byłego ZSRR mieszkających w Polsce². Główne pytanie badawcze dotyczy uwarunkowań i przebiegu uwłasnowolnienia imigrantek zakładających i rozwijających własne firmy. Jaką rolę odgrywa w tym procesie etniczność, status imigrantki i funkcjonowanie w przestrzeniach transnarodowych? Uwłasnowolnienie jest tu ujęte przede wszystkim jako proces zyskiwania niezależności poprzez osiągnięcie samodzielnej, satysfakcjonującej pozycji na rynku pracy i w społeczeństwie przyjmującym.

Teoretyczne perspektywy badania przedsiębiorstw imigrantek

Z badań prowadzonych w różnych krajach wynika, że kobiety rzadziej niż mężczyźni wybierają samozatrudnienie; jeśli to robią, zdecydowanie częściej prowadzą działalność gospodarczą na małą skalę i bez zatrudniania pracowników, inaczej finansują swoją działalność rozpoczynając z niższym kapitałem startowym, a poza tym są bardziej skłonne do wykorzystywania w biznesie kontaktów osobistych zamiast zawodowych (Dhaliwal 2007: 4). W przypadku zatrudniania pracowników, kobiety prowadzące własne firmy są bardziej skłonne do zatrudniania innych kobiet (Light 2007). Niektóre z tych prawidłowości można odnieść również do sytuacji imigrantek. Pewne wątki są charakterystyczne dla opisów aktywności gospodarczej kobiet; uwydatniają odrębność i swoistość tego tematu w kontekście zagadnień przedsiębiorczości imigrantów w ogóle. Specyfikę tematów i typów wyjaśnień pojawiających się w opisach działalności biznesowej kobiet imigrantek można scharakteryzować w pięciu głównych punktach.

¹ Najbardziej zbliżona do tematyki poniższego badania była analiza sytuacji imigrantek na polskim rynku pracy, przeprowadzona w ramach projektu FeMiPol (2006–2008). Nie skupiała się ona jednak na imigrantkach prowadzących własną działalność gospodarczą, wskazała, że większość aktywnych zawodowo imigrantek to pracownice najemne. Badanie to pokazało, że najczęściej pracują one w sektorach handlu, edukacji i rolnictwa. Wiele z nich jest związanych z nieformalnym rynkiem pracy i pracuje poniżej kwalifikacji (Slany i Slusarczyk 2008). Inne przeprowadzone w Polsce porównanie sytuacji zawodowej kobiet z Wietnamu i Ukrainy wykazało, że imigrantki z tej pierwszej grupy częściej rozwijają własne biznesy – jednak aktywność ta jest zwykle powiązana z prowadzeniem firmy przez małżonka (Kindler, Szulecka 2013: 652, 661).

² Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2013/09/D/HS6/03430.

Po pierwsze, samozatrudnienie oraz rozwijanie własnych firm opisuje się z perspektywy emancypacji i wzmocnienia pozycji kobiety w jej środowisku. W literaturze dotyczącej mobilności międzynarodowej już sytuacja migracji ujmowana jest jako sprzyjająca uwłasnowolnieniu kobiet: zwiększaniu przez nie zasobów, które umożliwiają społeczną partycypację, zyskiwanie wpływu i kontroli nad własnym życiem (Morrison i Schiff 2008: 187–190). Osiągnięcie niezależności zawodowej i finansowej przez kobiety zostaje przeciwstawione ograniczeniom kulturowym, wynikającym z patriarchalnego pojmowania ról męskich i żeńskich w grupie mniejszościowej. Założenie i prowadzenie przedsiębiorstwa może rozpocząć tutaj proces stopniowego zdobywania autonomii, również w innych sferach życia. Badania imigrantek w Hiszpanii pokazały, jak prowadzenie firmy prowadzi do wyższej samooceny i wiary we własne możliwości, staje się wyznacznikiem prestiżu nieosiągalnego w ramach tradycyjnych ról, a także ważnym elementem indywidualnej tożsamości (González-González, Bretones, Zarco i Rodríguez 2011). Zwrócono też uwagę, że imigrantki częściej niż imigranci postrzegają własną firmę nie w kategoriach zysków finansowych jako głównego celu działalności, ale w kategoriach osobistych i symbolicznych, takich jak zyskiwanie kontroli nad własnym życiem. Motywacją do podjęcia działalności gospodarczej jest często przejście przez kryzys życiowy, np. ciężką chorobę, rozpad związku czy bezrobocie (Anthias i Mehta 2003: 111–114). Pojmowanie samozatrudnienia jako dążenia do wolności i samodzielności prowadzi jednak czasem do sprzeciwu imigrantek wobec ekspansji firmy, ponieważ rozwój przedsiębiorstwa oraz zatrudnianie pracowników postrzegany jest jako ryzyko ekonomiczne niezgodne z głównymi założonymi celami „wolności” czy „samorozwoju” (Apitzsch 2003: 170, 179).

Z tą koncepcją wiąże się drugie podejście, które opisuje przedsiębiorczość kobiet imigrantek jako rezultat podwójnej dyskryminacji czy marginalizacji: ze strony społeczeństwa przyjmującego oraz ze strony własnej społeczności imigranckiej. Jedną z przyczyn zakładania firm przez cudzoziemców jest dążenie do przezwyciężenia przeszkód związanych z ograniczonymi szansami zawodowymi na rynku pracy państwa przyjmującego (np. Waldinger, Aldrich i Ward 1990: 13, 16). Z drugiej strony, pozycja kobiet na rynku zawodowym, niezależnie od pochodzenia z grupy mniejszościowej, opisywana jest w kategoriach „szklanego sufitu” i walki z wykluczającymi stereotypami (np. Budrowska, Duch i Titkow 2003). Skumulowane przyczyny marginalizacji – rasa, pochodzenie etniczne, płeć – stawiają imigrantki na jeszcze gorszej startowej pozycji zawodowej niż imigrantów (Smith-Hunter i Boyd 2004; Adkins i Samaras 2013). Okazuje się to znaczącym czynnikiem np. wśród imigrantek azjatyckich w Wielkiej Brytanii, które w przeciwieństwie do mężczyzn prowadzących etniczne firmy nie korzystają z przywilejów ekonomii enklawowej, takich jak solidarność etniczna przekuwana na zaufanie w sferze działalności gospodarczej (Dhaliwal 2007:

5). Obok pojęcia podwójnej dyskryminacji, w literaturze przedmiotu używa się również terminu „potrójna dyskryminacja” (*triple disadvantage*) do opisanego sytuacji kobiet marginalizowanych na rynku pracy ze względu na płeć i status imigranta, ale też ze względu na pochodzenie z kraju rozwijającego się, Azji lub Afryki (Raijman i Semyonov 1997).

Po trzecie, analizowane jest zjawisko „ukrytej” lub „niewidzialnej” przedsiębiorczości imigrantek. Dotyczy ono osób, które nie są formalnie zarejestrowane jako podmioty prowadzące działalność gospodarczą; stanowi to rezultat podziału obowiązków w rodzinie narzucającej imigrantkom rozwiązania zgodne z tradycją i umacniające stereotyp kobiety zajmującej się sferą prywatną. Mimo zwyczajowej roli kobiety w domu, biorą one aktywny udział w prowadzeniu rodzinnych firm, wykonując te same zadania i mając ten sam lub podobny zakres kompetencji oraz odpowiedzialności co współmałżonek, ojciec albo brat oficjalnie zajmujący się przedsiębiorstwem (Dhaliwal 2007 oraz przywołani tamże: Jennings i Cohen 1993; Dhaliwal 1998). Studia dotyczące Wielkiej Brytanii pokazały, że rodzinny charakter firm imigranckich wynika po części z profilu migracji (wiele kobiet rozwijających rodzinne przedsiębiorstwa imigrowało w ramach łączenia rodzin), ale też z funkcjonowania tych przedsięwzięć na marginesie opłacalności i konieczności wspierania się tanią siłą roboczą (Westwood i Bhachu red. 1988: 4).

Prowadzenie takich firm opiera się zatem zazwyczaj na pracy całej grupy (rodziny), ale ten zbiorowy wysiłek niekoniecznie wpływa na zbieżne interesy indywidualne. Sformułowanie „firma rodzinna”, stosowane często do opisu przedsiębiorstw imigranckich, zostało zdekonstruowane przez badaczy jako eufemizm określający biznesy funkcjonujące dzięki dużym nakładom bezpłatnej pracy kobiet i dzieci z rodziny, w których mężczyzna – ojciec pozostaje formalnym właścicielem, a zasoby w postaci wysiłku innych członków rodziny traktowane są jako bufor osłabiający inne rodzaje wykluczenia, wynikające ze statusu imigranta (Anthias i Mehta 2003: 107–108). Asymetryczność korzyści przejawia się również w międzygeneracyjnej sukcesji rodzinnych firm: badania diaspory chińskiej pokazały, że mimo równego nakładu pracy oraz podobnych obowiązków córek i synów, to młodzi mężczyźni przygotowani są do przejęcia biznesu (Song 1995). Z kolei badanie roli partnera życiowego i rodziny w funkcjonowaniu przedsiębiorstw założonych i formalnie prowadzonych przez imigrantki pokazało, że biznesy te mają w mniejszym stopniu charakter przedsięwzięć rodzinnych. Wynika to jednak po części z traktowania przez kobiety swojej firmy jako własnego, odrębnego projektu, manifestacji indywidualnych dążeń i planów (Anthias i Mehta 2003: 113–114).

Kolejny, czwarty typ wyjaśnień kładzie nacisk na podziały ze względu na płeć w poszczególnych branżach skupiających przedsiębiorstwa imigrantów oraz na sfeminizowany charakter niektórych nisz. Odnosi się to zresztą nie tylko

do samozatrudnienia i prowadzenia większych firm, ale również innych form wykonywania pracy. Feminizacja dotyczy takich sfer jak opieka nad dziećmi i osobami starszymi albo sprzątanie – tzw. prace domowe (np. Salazar-Parrenas 2001). Zauważa się przy tym, że osoby wykonujące takie prace coraz częściej definiują siebie jako przedsiębiorców podejmujących działalność gospodarczą. Za etniczne nisze uznaje się sektory zdominowane przez przedsiębiorców o określonym profilu etnicznym lub takie, w których skupia się aktywność zawodowa grupy imigranckiej lub mniejszościowej. Odkryto, że za powstawanie nisz odpowiadają po części specyficzne preferencje imigrantek szukających pracy, dotyczące np. pracy blisko domu, w niepełnym wymiarze, raczej oferującej stabilność i bezpieczeństwo niż wymagającej ciągłych szkoleń i rozwoju (Schrover, van der Leun i Quispel 2007). Co więcej, powstawanie nisz etnicznych, w których aktywni są zarówno imigranci, jak i imigrantki, prowadzi w niektórych przypadkach do powstawania kolejnych nisz „zależnych” o sfeminizowanym charakterze, kiedy oboje małżonkowie zajmują się prowadzeniem przedsiębiorstwa i poszukują imigrantek z własnej grupy etnicznej zatrudnianych do opieki nad domem i dziećmi (przypadek Chińczyków we Włoszech – Ceccagno 2007 za: Schrover, van der Leun i Quispel 2007).

Wreszcie, istotnym wymiarem badania i wyjaśniania przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety jest kwestia równoważenia pracy i życia rodzinnego (Apitzsch 2003; González-González, Bretones, Zarco i Rodríguez 2011). Jest to wątek przewijający się nie tylko w opisach aktywności biznesowej imigrantek, ale również w badaniach nad zawodową aktywnością kobiet w ogóle (Green i Cohen 1995; w kontekście polskim – Budrowska, Duch i Titkow 2003: 26). Samozatrudnienie jawi się tutaj jako bardziej elastyczna forma działalności zarobkowej, która umożliwi łatwiejsze pogodzenie obowiązków wynikających z opieki nad dziećmi oraz aktywności zawodowej. Zakładanie własnej działalności gospodarczej jest tylko jednym z różnych możliwych rozwiązań problemu balansowania życia rodzinnego i zawodowego przez imigrantki. Innym jest ograniczanie aktywności zawodowej do prac mniej wymagających oraz podejmowanych poniżej kwalifikacji, aby poświęcać więcej czasu rodzinie będąc jednocześnie drugim, uzupełniającym źródłem dochodu gospodarstwa domowego (Foroutan 2013: 182).

Opisując przedsiębiorczość imigrantek, odwołuję się do koncepcji transnarodowości, opisującej sieci powiązań przekraczające granice państw i narodów, przejawiające się np. wieloma tożsamościami narodowymi jednostki, synkretyzmem i kreolizacją kultur, ponadnarodowymi przepływami kapitału, stwarzaniem transnarodowych „pól społecznych”, które łączą społecznych aktorów w więcej niż jednym państwie (Vertovec 2009: 3–12). Migranci funkcjonują jednocześnie w różnych systemach odwołań kulturowych, stając się łącznikami pomiędzy nimi i wykorzystując podwójne zakorzenienie w codziennych praktykach (Glick-Schiller, Basch i Szanton Blanc 1995). Imigranckie przestrzenie

transnarodowe rozumiane są jako struktury splecionych ze sobą państwowych, prawnych i kulturowych miejsc przejścia, w których osadzona jest biografia migrujących jednostek, ale w które jednostki są też uwikłane jako zbiorowość. Są to zatem przestrzenie odniesień kulturowych, obszary o charakterze relacyjnym, nie tylko geograficznym (Apitzsch 2012: 603, 607). Szczególnie użyteczny w kontekście niniejszego badania jest fakt, że koncepcja transnarodowości nie ogranicza się do studiowania wpływu etniczności na aktywność imigrantów: pozwala prześledzić specyfikę praktyk kulturowych i społecznych imigrantów również w przypadku rozmówców (rozmówczynie) deklarujących się jako etniczni Polacy. Jednocześnie w analizie odwołuję się do bardziej zawężającego pojęcia etniczności, co jest uzasadnione narracjami imigrantek dotyczącymi ich własnej tożsamości. Etniczność oznacza tu identyfikację z pewną grupą odróżnialną ze względu na wspólny język, tradycję, pochodzenie oraz przeświadczenie o własnej odrębności (Smith 2009).

Metoda badawcza i charakterystyka badanej grupy

Badanie odwołuje się do teorii ugruntowanej, z perspektywy której najbardziej efektywne jest powstrzymanie się od stawiania ścisłych hipotez badawczych i konceptualizacji przed etapem pracy terenowej i przeprowadzania wywiadów. Oznacza też stosowanie jakościowo-interpretatywnego podejścia badawczego, skupiającego się na tym, jak jednostki uczestniczą w różnych kontekstach społecznych, jak rozumieją i uzasadniają życiowe zdarzenia i swoją aktywność zawodową. W tym przypadku wiąże się to z osadzeniem doświadczenia kariery, prowadzenia firmy, w perspektywie różnorodnych osobistych doświadczeń imigrantek.

Podstawą syntezy zebranego materiału jest analiza narracji. W naukach społecznych zwraca się uwagę przede wszystkim na wielowymiarowość tego terminu: odnosi się on nie tylko do komunikacji oraz tekstu wyrażającego opowiedane doświadczenia. Narracja stanowi specyficzną formę „poznawczego reprezentowania rzeczywistości”, czyli jej interpretowania i nadawania sensu jednostkowym doświadczeniom. Wiąże się to z twórczym charakterem procesów poznawczych. Oddziaływanie autonarracji sięga też dalej. Mogą one stać się podstawą nienarracyjnych sposobów pojmowania rzeczywistości, np. kategoryzowania, porównywania, generalizacji, ponadto wpływają na przyszłe zachowania jednostki wskutek jej dążenia do spójności i niesprzeczności działań (Trzebiński 2002a: 13–15, 2002b: 43–80).

Poniższa analiza dotyczy wywiadów narracyjnych z siedemnastoma imigrantkami z krajów byłego Związku Radzieckiego: Litwy, Łotwy, Ukrainy, Białorusi, Rosji, Kirgistanu oraz Kazachstanu. Analiza objęła wywiady z kobietami,

które przybyły do Polski w latach 1984–2009 i zarejestrowały działalność gospodarczą lub spółkę w latach 2001–2014. Sześć rozmówczyń naturalizowało się w Polsce, pozostałe miały obywatelstwo kraju wysyłającego; jedna osoba zadeklarowała podwójne obywatelstwo – polskie oraz rosyjskie. Branże, w których działały firmy badanych kobiet, obejmowały: handel, usługi medyczne, działalność paramedyczną, tłumaczenia i naukę języków obcych, projektowanie wnętrz i architekturę, usługi prawnicze, pośrednictwo pracy dla obcokrajowców, prowadzenie przedszkola, zabiegi kosmetyczne, hosting stron internetowych oraz utrzymanie baz danych. Rozmówczynie były mieszkankami Warszawy (11), Bydgoszczy (1), Białegostoku (3), Wieliczki (1) i Konina (1). Rozmowy odbyły się w latach 2013–2014.

Przeprowadzone wywiady stanowią część większego badania „Przedsiębiorcy imigrancy w Polsce”, w ramach którego zrealizowano kilkadziesiąt wywiadów z imigrantami z państw Unii Europejskiej, byłego Związku Radzieckiego (ze świadomością, że część państw spełnia kryteria przynależności do obu tak zdefiniowanych regionów), a także z krajów Azji Wschodniej i Południowej. Skoncentrowanie się w tym artykule na specyficznym wycinku bardzo zróżnicowanego krajobrazu przedsiębiorstw imigranckich w Polsce pozwala na pogłębioną analizę i lepsze zrozumienie indywidualnych doświadczeń imigrantów, połączonych wspólnym pochodzeniem z jednego regionu kulturowego. Poza tym skupienie na narracjach kobiet umożliwia bardziej wnikliwe zbadanie aspektu płci kulturowej i jej znaczenia w biznesie. Celem analizy nie jest budowanie uogólnień, ale sięgnięcie do perspektywy oddolnej, przeżyć rozmówczyń i co za tym idzie, szczegółowe wyjaśnienie tego, jak jednostkowe doświadczenia bycia imigrantką – przedsiębiorczynią aktualizuje się w specyficznych kontekstach kulturowych i systemowych.

Definiując pojęcie przedsiębiorstwa, posłużyłam się kryterium formalnym, uznając za przedsiębiorczynie kobiety, które zarejestrowały własną działalność gospodarczą lub zarządzają spółką. Uwzględniana była zarówno działalność gospodarcza prowadzona jednoosobowo, jak i przedsiębiorczynie zatrudniające pracowników. Przejścia między tymi dwiema kategoriami mogą być zresztą bardzo płynne – zatrudnienie lub zwolnienie jednej osoby w związku z rozpoczęciem innego cyklu życia przedsiębiorstwa to kwestia kilku tygodni lub miesięcy. Poza tym wykorzystywane były niestandardowe formy zatrudnienia: staże czy umowy cywilnoprawne. Te praktyki czasem utrudniały jednoznaczne przypisanie przedsiębiorstwu statusu firmy jednoosobowej lub zatrudniającej pracowników.

Jako imigrantki określałam osoby urodzone poza Polską z obywatelstwem innym niż polskie. Doświadczenie mobilności z innego kraju i dorastania poza Polską było tu najważniejsze, bo związane z doświadczeniem odróżniania się, obcości. Część moich rozmówczyń naturalizowała się po przybyciu do Polski,

inne pozostały obywatelkami kraju wysyłającego. Uwzględniam obie te kategorie, ponieważ z narracji wynikało jasno, że obywatelstwo lub jego brak ma w przypadku rozmówczyń niewielki wpływ na integrację w sferze ekonomicznej, społecznej czy kulturowej. Brak naturalizacji brał się często z niechęci do zrzeczenia się obywatelstwa kraju pochodzenia, a karta stałego pobytu eliminowała problemy administracyjne, które mogłyby wynikać z tego braku. Dla czwórki badanych przyjazd do Polski był związany z pochodzeniem któregoś z rodziców (co jednak w trzech przypadkach nie przełożyło się zupełnie na dążenie do naturalizacji); jedna z kobiet [W3] określiła się jako urodzona na Litwie Polka. Przyjęte kryteria uznania za imigrantkę, mimo swojej umowności, pozwoliły jednak wyodrębnić osoby, którym na początku pobytu w miejscu obecnej kariery zawodowej towarzyszyło poczucie inności, wynikające z zakorzenienia w odmiennej kulturze (czasem równoległego z zakorzeniem „polskim”).

Imigranci (imigrantki) z byłych republik radzieckich reprezentują pewną swoistą grupę na tle innych zbiorowości imigranckich. Jej wyróżnikiem jest historyczne dziedzictwo komunistycznej władzy i posowieckie społeczeństwa państw wysyłających, do których nawiązywały również w trakcie wywiadów moje rozmówczynie. Innym ważnym elementem jest język ojczysty z bałtosłowiańskiej grupy językowej, znacznie ułatwiający naukę polskiego (niezależnie od języków oficjalnych Kazachstanu i Kirgistanu, badane imigrantki z tych krajów mówiły biegle po rosyjsku). Wszystkie moje rozmówczynie posługiwały się płynnie językiem polskim, bez śladu akcentu lub z niewielkim akcentem. Kwestia etniczności niemal niezauważanej – zarówno w kontekście wyglądu, jak i języka – stanowiła przewijający się wątek w rozmowach z przedsiębiorczyniami.

Spółeczeństwa posowieckie są często wyróżniane jako jednostka analizy w badaniach społecznych, również tych dotyczących kobiecej aktywności ekonomicznej. Badania przedsiębiorczości kobiet w państwach poradzieckich pokazały, że silny wpływ na kobiece firmy – zarówno w poradzieckiej części Azji, jak i Europy – mają kulturowe przekonania dotyczące roli społecznej kobiet, wiążące się z ożywieniem religijnym po upadku ZSRR i nasilającymi się wpływami islamu lub prawosławia (Welter, Smallbone, Aculai, Isakova i Schakirova 2003). Z drugiej strony, badając imigrantki należy pamiętać o różnicach w formalnym statusie cudzoziemców z państw byłego ZSRR w Polsce. Litwa i Łotwa to państwa członkowskie Unii Europejskiej tak samo jak Polska od 2004 roku, a wykonywanie działalności gospodarczej lub jakiegokolwiek innej aktywności zarobkowej nie doznaje żadnych ograniczeń natury prawnej. Wynika to z zasady swobodnego przepływu usług przewidzianej w traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Imigranci z pozostałych krajów mogą prowadzić działalność gospodarczą, jeśli posiadają kartę stałego pobytu, status

uchodźcy (ewentualnie objęci są ochroną uzupełniającą), status rezydenta długoterminowego UE lub Kartę Polaka. Natomiast zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania działalności gospodarczej jest udzielane tylko w przypadku większych firm, gdy imigrant zatrudnia co najmniej dwie osoby lub osiąga określony pułap dochodu³.

Zróznicowana jest także liczebność poszczególnych społeczności imigranckich. Ukraińcy stanowią największą grupę imigrancką w Polsce. Jak wskazuje Ośrodek Badań nad Migracjami, wśród cudzoziemców posiadających w końcu 2011 roku karty pobytu w Polsce, Ukraińcy stanowili 30% i byli najliczniejszą grupą narodowościową. W tym samym roku, Rosjanie i Białorusini z udziałem około 10% byli drugą i trzecią pod względem liczebności grupą obcokrajowców z kartami pobytu (Górny, Kaczmarczyk, Napierała i Toruńczyk-Ruiz 2013). Do tych szacunków należy dodać imigrantów nieudokumentowanych oraz osoby naturalizowane. Poza tym w przypadku Ukrainy, Białorusi, Rosji jak też Litwy, oprócz społeczności imigranckich żyją w Polsce tradycyjne zasymilowane mniejszości narodowe: ukraińska, białoruska, rosyjska i litewska, co sprawia, że obecność tych grup jest wielokulturowością od dawna obecną, rzadziej traktowaną w kategoriach egzotyki czy obcości. Z kolei imigranci z Kirgistanu i Kazachstanu tworzą bardzo małe społeczności. Wśród pozostałych grup imigranckich z państw b. ZSRR, nieujętych w tym badaniu, własne firmy prowadzą również obywatele Armenii (482), Estonii (52), Gruzji (27), Mołdawii (18), Azerbejdżanu (19), Uzbekistanu (8). Zestawienie poniżej dotyczy krajów wysyłających analizowanych w tekście i nie uwzględnia osób naturalizowanych.

Tabela 1. Obywatele krajów b. ZSRR prowadzący działalność gospodarczą w Polsce

Kraj obywatelstwa	Liczba osób prowadzących działalność gospodarczą
Ukraina	1511
Białoruś	433
Rosja	321
Litwa	181
Łotwa	53
Kazachstan	24
Kirgistan	3

Źródło: Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej (grudzień 2014)

³ Por. art. 142 ustawy o cudzoziemcach; odnośnie szczegółowego i wyczerpującego określenia kategorii cudzoziemców z państw trzecich mogących prowadzić firmy - art. 13 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Zakładanie własnej firmy – czy bycie imigrantką ma znaczenie?

Badana grupa była specyficzna z uwagi na wysokie kwalifikacje migrantek, co przekładało się na łatwiejszą adaptację na rynku pracy. Wszystkie rozmówczynie miały wyższe wykształcenie (co najmniej licencjat), często zdobyte na prestiżowych kierunkach: medycynie, prawie, architekturze. Ich kariera przebiegała jednak inaczej w zależności od tego, czy ukończyły uczelnię w Polsce, czy w kraju pochodzenia. W analizowanych wywiadach ukończenie studiów w państwie wysyłającym nie dawało imigrantce statusu na rynku pracy porównywalnego z pozycją absolwentów polskich szkół wyższych. Wiązało się zazwyczaj z koniecznością zaakceptowania pierwszej posady poniżej kwalifikacji i stopniowego wypracowania pozycji adekwatnej do wykształcenia. Wyrazistą egzemplifikacją tej prawidłowości była absolwentka medycyny na Ukrainie, z ukończoną tam specjalizacją, która w Polsce początkowo podjęła pracę opiekunki osoby starszej. Natomiast w przypadku uzyskania dyplomu polskiej uczelni imigrantkom znacznie łatwiej było znaleźć zatrudnienie odpowiadające wykształceniu. Imigrantki wykształcone za granicą przyjeżdżały do Polski nie znając języka i po nauczaniu się polskiego awansowały na rynku pracy. Tak wspominają ten okres prawniczka z Łotwy oraz przedsiębiorczyni z Ukrainy – obecnie (po 17 latach w Polsce) prowadząca dwie doskonale prosperujące firmy:

Pierwsze dwa lata były ciężkiej pracy, była to praca dorywcza, w stylu na przykład wyspy w kiosku, sprzedaży z kwiatami albo po prostu jak z orientalnej gazetki, na kuchni nawet jako pomoc kuchenna i tak spędziłam właśnie dwa lata. (...) Po 2 latach (...) znajomość języka była na tyle adekwatna, żeby można było rozpocząć pracę w biurze, no i [przyjaciel] zaczynał mnie przekonywać, że posiadam wyższe wykształcenie i powinnam się ukierunkować w swoim zawodzie [Wywiad nr 10, kraj pochodzenia: Ukraina]

Dziewczyna poszła na urlop macierzyński no i tak zostało wspomniane, że jestem ja, może ja bym dała radę na sekretarkę. Jakoś tak mniej skomplikowane te czynności. Szeffowie zgodzili się i zaufali, pomimo tego że miałam wielkie braki oczywiście w języku polskim. (...) Ja pracowałam na Łotwie jako prawnik. I jeżeli chodzi o takie stanowisko, to dla mnie było takie obniżenie, ale wiedziałam że w Polsce to trochę inaczej wygląda, jeżeli do nowego kraju jedziemy, i tak naprawdę w tym momencie mi zależało na jakimkolwiek zatrudnieniu. I w związku z tym że była to kancelaria prawna, miałam takie założenie, że przeskoczę na stanowisko prawnika. [W9, Łotwa]

Prace wykonywane poniżej kwalifikacji były z założenia tymczasowe. W analizowanych relacjach nie pojawiały się tradycyjne obrazy imigranckich trajektorii zawodowych: długotrwałego wykluczenia z rynku pracy bądź wieloletniego (dłuższego niż dwa lata) zatrudnienia przy prostych niewykwalifikowanych zajęciach. W przypadku imigrantek posiadających dyplom uczelni

polskiej, założenie własnej firmy poprzedzone było z reguły doświadczeniami w pierwszorzędnym segmencie rynku pracy – korporacjach, instytucjach publicznych bądź na stanowiskach pracownika umysłowego w małych firmach. To właśnie te doświadczenia zawodowe przywoływane były często jako bezpośrednia przyczyna rozwijania działalności gospodarczej. Rozmówczynie podkreślały rozczarowanie pracą na etacie, a zwłaszcza biurokratycznym bezwładem wielkich instytucji. Poczucie zawodowego impasu i stłamszenia stawało się impulsem do podjęcia pracy nad własną firmą.

Powtarzającym się motywem biografii jest doświadczenie kryzysu, które bezpośrednio poprzedziło założenie lub rozwijanie własnej firmy. Może on dotyczyć różnych sfer, np. zagrożenia lub utraty dotychczasowej pracy, oszukania przez pracodawcę albo wydarzeń w życiu osobistym. W jednym z przypadków rezygnacja z dotychczasowego zatrudnienia i otrzymana zaraz potem wiadomość o ciąży implikowały konieczność szybkiego i kreatywnego stworzenia planu na własną aktywność zawodową:

Złożyłam wypowiedzenie jakiś czas wcześniej, a potem się dowiedziałam o tej ciąży – no to praktycznie będąc w ciąży nie miałam już pracy. I znów, że jak nie masz tej, to myślisz co dalej zrobić. No i ja miałam takie pomysły, które zaczęłam rozwijać, żeby sprowadzać studentów z zagranicy do Polski. [W7, Kazachstan]

Co później się okazało, nasza szefowa, która tutaj prowadziła salon, no zaczęły się znowu kłopoty takie, że my siebie dawaliśmy tutaj na 100% bo pracowałam z koleżanką. No a szefowa się okazała nieuczciwą, nie płaciła ZUS-u i to nie były miesiące, tylko kilka dobrych lat. Nie płaciła naszych składek na, przynosiła lewe rmulki, lewe te miesięczne raporty do podpisania, żeby to było wszystko na legalu. [W14, Ukraina]

Czasami kryzys był wywołany bezpośrednio statusem cudzoziemca i wiążącym się z nim trudnościami. Znamienna jest opowieść cytowana poniżej, gdzie pracodawca próbował wykorzystać przewagę nad imigrantką oczekującą na przedłużenie ważności wizy pobytowej. Ważnym aspektem wydaje się umiejętność dostrzeżenia potencjału w sytuacji kryzysowej, traktowanie jej jako punktu wyjścia do korzystnych zmian:

Jako obcokrajowiec ja potrzebuję mieć papiery, tak, powód dla którego jestem w Polsce (...) Więc ja zrobiłam podstawę o pracę. I po dwóch latach zaproponowali mi nagle, że obniżą mi pensję o połowę. W momencie, jak już miałam dostawać tę kartę pobytu na dwa lata. Powiedzieli, że jest kryzys, że nie radzę sobie z klientami i że muszą mi obniżyć pensję o połowę. [Westchnienie] Ja od razu rozumiałam, że nie chodzi o moją współpracę z klientami, bo zadzwoniłam po prostu do klienta i zweryfikowałam od razu sytuację... Pracowałam w jednym gabinecie z szefem i on mi mówi, że również z tym klientem – „tak, źle”... Ja od razu napisałam na skype do klienta, „czy ja zrobiłam to źle?”. I on mi odpisuje w tym momencie – nie, nic takiego nie było. I ja mówię szefowi, kłamiesz. I on się

przynal wtedy do kłamstwa, że tak klamię, i zaczął przykrywać się kryzysem. I wtedy ja właśnie odeszłam z pracy. I założyłam firmę konkurencyjną do tej drugiej firmy. I tą spółkę założyłam z koleżanką, która była z pierwszej pracy, moją przełożoną. [W2, Kirgistan]

Kwestia lepszych zarobków i dążenia do poprawy sytuacji materialnej stanowiła element zdecydowanie mało wyeksponowany w opowieściach imigrantek o rozwijaniu własnej firmy. Dużo ważniejszym motywem stało się dążenie do niezależności, chęć pracy na własny rachunek i według samodzielnie ustalanych zasad. Wiązało się to z poczuciem samosteroowności, posiadania kontroli nad sytuacją zawodową, a także możliwości rezygnacji ze współpracy, która stwarza poczucie wykorzystywania. Należy oczywiście pamiętać, że narracje są opowieściami autoprezentacyjnymi, konstruowanymi z perspektywy dnia teraźniejszego: mają na celu nadawanie doświadczeniom biograficznym znaczenia oraz utwierdzanie się jednostki w celowości jej dotychczasowych działań. Ten mechanizm częściowo tłumaczy kontrastowanie w narracjach (negatywnie ocenianej) pracy najemnej oraz (przedstawianej jako upragniony cel) pracy na własny rachunek:

Jak ja byłam przywiązana – przynajmniej tak mi się wydawało – przez pięć lat do jednego szpitala, nawet kiedy coś mi się nie podobało, miałam świadomość że ja nic nie mogę zmienić, muszę to wytrzymać do końca specjalizacji, bo to jest miejsce, gdzie ja robię specjalizację. I jak już skończyłam tą specjalizację, to poczułam taką swobodę, że właściwie teraz to ja mogę wszystko co chcę. Mogę sobie zmieniać, mogę się zgadzać, nie zgadzać. (...) ja do tej pory na każde hasło etat to ja po prostu miałam alergię w związku z doświadczeniami wcześniejszymi. [W6, Ukraina]

To, co ja tutaj sama sobie zrobiłam, to mi strasznie podoba. Bo ja tutaj realizuję się, po prostu na swoim. Nie wiem, może finansowo można było i lepiej, ale jest płynność i na prawdę po prostu jest super [W11, Rosja]

W Polsce prowadzenie działalności gospodarczej bywa formą ukrytego etatu, która zwalnia nieoficjalnego pracodawcę od płacenia kosztów ubezpieczeń społecznych. Również w przypadku jednej z moich rozmówczyń samozatrudnienie polegało na stałej współpracy z jedną firmą. Imigrantka podkreślała jednak podczas wywiadu, że samozatrudnienie uważa za bezpieczniejszą formę pracy niż etat. Doświadczenie prac dorywczych podejmowanych podczas studiów (pomoc innym cudzoziemcom z Ukrainy w sprawach administracyjnych, tłumaczenia) zaowocowało przekonaniem, że oprócz zajęcia głównego należy być przygotowanym na podejmowanie zajęć dodatkowych w innych branżach. Działalność gospodarcza była postrzegana jako preferowana forma zatrudnienia również dlatego, że w przypadku kryzysowych sytuacji umożliwia tymczasowe zarobkowanie w różnych dziedzinach, w których zdobywane było doświadczenie zawodowe podczas pierwszych lat na polskim rynku pracy:

Działalność gospodarcza moim zdaniem jest bezpieczniejsza. Bo nawet jeśli będę zarabiać mniej to zawsze mogę coś ciągnąć i jeszcze coś zarobić. Natomiast praca na etat jeśli mnie zwolnią, to ja z dnia na dzień zostaję bez niczego [W12, Ukraina].

Samozatrudnienie z tej perspektywy jawi się jako aktywność, która umożliwia szybszą, bardziej efektywną adaptację do zmieniających się warunków rynku pracy. To przekonanie wydaje się konsekwencją wcześniejszych doświadczeń zawodowych badanej grupy – naznaczonych tymczasowością, ale też ciągłym szukaniem nowych okazji zawodowych. W innej relacji pojawia się historia wymuszonej przez pracodawcę rejestracji działalności gospodarczej, która rozwinęła się w odnoszące sukcesy przedsiębiorstwo. Imigrantka stopniowo poszerzała działalność o kolejne branże, korzystając z pojawiających się nowych możliwości zarobkowania (tłumaczenia, nauka języków obcych, działalność agencji pracy tymczasowej) i jednocześnie nie zamykając możliwości powrotu do pierwszej z branż (organizacja konferencji i targów):

Czyli nie było innej możliwości, trzeba było założyć działalność gospodarczą, żeby móc tam pracować, powiedzmy sobie szczerze, tak. (...) I to do czego nas zmusili, okazało się teraz bardzo przydatne. [W10, Ukraina]

Relacje rozmówczyń pokazują dużą satysfakcję z osiągniętej pozycji, ale też trudną drogę prowadzącą do emancypacji w sferze zawodowej. Status imigrantki miał wpływ na początki kariery w państwie przyjmującym: zwłaszcza kobiety kończące uczelnie poza Polską musiały podejmować prace poniżej kwalifikacji. Powtarza się też motyw samozatrudnienia jako metody przezwyciężenia kryzysu w pracy, w niektórych narracjach silnie powiązanego właśnie ze statusem cudzoziemca. Dla badanych imigrantek rozwijanie własnej firmy oznacza sukces zawodowy w prestiżowych sektorach rynku pracy, a nie pracę ponad siły w niszy etnicznej o niskich barierach wejścia dla cudzoziemców, w branży o wywindowanym poziomie konkurencyjności, gdzie nie istnieje wymóg wysokich kwalifikacji (Rath i Kloosterman 2002). Podobnie jak w innych badaniach przedsiębiorczości imigrantek, narracje respondentek wskazują jednak, że uwłasnowolnienie kobiet w procesie rozwijania własnego biznesu nie ogranicza się do aspektu ekonomicznego. Polega również na poszerzaniu wiedzy, rosnącej samoświadomości własnych uprawnień i ograniczeń, zwielokrotnieniu wyborów życiowych i mocy decyzyjnej, poczuciu odpowiedzialności za siebie i otoczenie (Al-Dajani, Marlow 2013: 515).

Praktyki transnarodowe i różne wymiary etniczności – sfera sprywatyzowana czy istotny punkt odniesienia w działalności gospodarczej?

Opisywane w tym badaniu kobiety zakładały działalność gospodarczą po co najmniej trzech latach pobytu w Polsce. Ich historie przekazane w wywiadach ujawniły liczne aspekty i wydarzenia życiowe uznawane tradycyjnie za wskaźniki integracji imigrantów ze społeczeństwem przyjmującym (naturalizacja, małżeństwo z Polakiem, doskonała znajomość języka polskiego). Dlatego często rozmówczynie nie traktowały swojej etniczności jako kwestii przekładającej się na aktywność zawodową, podkreślały raczej przywiązanie do Polski i nabytą w trakcie adaptacji polską tożsamość. Mimo to transnarodowe doświadczenia biograficzne ewidentnie były wymiarem wpływającym na prowadzoną firmę. Charakterystyczne są poniższe przykłady. Obie rozmówczynie deklarują polską tożsamość lub polskie pochodzenie, jednak pracują w branżach związanych z użyciem języków ukraińskiego i rosyjskiego (urzędowych lub będących językiem edukacji szkolnej w kraju wysyłającym):

Nie wiem, czy sama siebie traktuję jako przedsiębiorcę imigranta, bo nawet już rozpoczynając działalność w 2006 byłam tak już mocno stającym Polakiem, dobrze poruszałam się w przepisach, mówiłam praktycznie bezbłędnie, pisałam po polsku, więc to rzeczy, które mi bardzo dużo ułatwiały. I w pewnych sprawach nawet się nie zastanawiałam, że jestem cudzoziemcem, tak, cudzoziemką. [W5, Ukraina]

Najdłużej z tych rzeczy, które robię w Polsce to uczę języka rosyjskiego i to jest do tej pory. (...) rosyjski to jest mój pierwszy język, już na drugim miejscu polski i lotewski. Z jednymi dziadkami po polsku rozmawiam, z drugimi, z rodzicami mojego taty – po lotewsku. Ale rosyjski, przez to że to był Związek Radziecki, jeszcze się urodziłam w czasie kiedy tylko rosyjski był na Łotwie, czyli w ogóle państwowym językiem to był normalnie rosyjski, to było wszystko po rosyjsku i zostałam wysłana do rosyjskiej szkoły w związku z tym [W16, Łotwa]

Zwraca uwagę duża dynamika korzyści i strat związanych ze statusem imigranta. W miarę upływu czasu znaczenie imigranckiego pochodzenia dla życia zawodowego przedsiębiorczyń zdecydowanie się zmienia. Doświadczenie bycia imigrantem, które w pierwszych latach pobytu stanowi barierę utrudniającą dostęp do rynku pracy, po przewyciężeniu trudności językowych i adaptacyjnych staje się zasobem, który może być zyskownie wykorzystywany dla umocnienia pozycji ekonomicznej. Zauważalne jest to w wielu narracjach, gdy pytania dotyczące ewentualnych przeszkód i ograniczeń zawodowych prowadzą do opowieści o pierwszych, najtrudniejszych latach pobytu w Polsce. Z kolei prowadzenie działalności gospodarczej stanowi nie tylko powód do dumy, ale też jawi się w tych relacjach jako łatwiejsze, z mniejszą dawką komplikacji – co oznacza,

ze imigrantki dużo swobodniej poruszają się w rzeczywistości społecznej kraju przyjmującego. Stopniowo uczą się również wykorzystywać atuty wynikające z bycia cudzoziemcem – znajomość języka, zagraniczne kontakty zawodowe, wielokulturowe kompetencje. Wyjątkowo celnie skomentowała to rozmówczyni z Łotwy, choć nie stanowiła ona jedynej przykładowej zmieniającego się (na korzyść) rachunku zysków i strat związanych ze statusem imigranta:

Szczególnie w tym etapie pierwszym, to tak naprawdę, jak mówiłam pani, miałam gorszą sytuację, bo nie byłam sąd. A wszystkie kancelarie, wszyscy chcieli zwykłego prawnika z Polski który skończył tutejszy jakiś [uniwersytet]. Nikt nie chciał jakichś tutaj ciekawostek. I wtedy to mi przeszkadzało że nie jestem sąd, że jestem inna. (...) W tej chwili tak naprawdę to, że jestem z Łotwy jest bardzo dużym atutem. Bo nie jestem właśnie zwykłym polskim prawnikiem, który wyszedł z wydziału prawa tutaj. Tylko jestem prawnikiem z Łotwy. Co robi mnie bardzo atrakcyjną, jeśli ktoś jest zainteresowany inwestowaniem na Łotwie, eksportowaniem na Łotwę, współpracą jakkolwiek naprawdę. [W9, Łotwa]

Podstawowym sposobem eksploatacji etniczności i zakorzenienia w innej kulturze jest wykorzystanie migracyjnych powiązań społecznych w działalności gospodarczej. Przejawia się to np. nawiązywaniem kontaktów biznesowych w kraju pochodzenia lub wśród podobnych imigrantów czy traktowaniem państwa wysyłającego jako rynku zbytu lub importu produktów i usług oferowanych przez firmę w Polsce. Analizowane firmy funkcjonują w przestrzeni transnarodowej, a ich przewaga na rynku wynika z umiejętności żonglowania odniesieniami do różnych kultur i systemów znaczeń. Badacze transnarodowości używają do opisów migracji metafory „nakładania się przestrzeni społecznych”. Odwołując się do przeszłych oraz antycypowanych podziałów i przekroczeń granic, opisuje ona różnorodne, częściowo nakładające się przestrzenie aktywności jednostki, które determinują i ukierunkowują działania indywidualne oraz grupowe (Apitzsch 2012: 606). Ten typ transnarodowych aktywności imigranckich przedsiębiorczyń umożliwia uzyskanie i wykorzystanie wiedzy odnośnie zachowań konsumenckich oraz zapotrzebowania na określone towary lub usługi (a także wiedzy o podaży tychże w drugim z państw). Wiedza ta jest zdobywana dzięki migracyjnym sieciom społecznym, również – czasem przede wszystkim – powiązaniom rodzinnym, co pokazuje cytata poniżej:

I się zastanawiałam, dlaczego tak mało... tak bardzo słabo Polska wypromowana jest na Wschodzie, jako kraj docelowy chociażby do nauki. Bo np. Czechy i Praga – no to jest bardzo, bardzo popularne. W mojej rodzinie, nie wiem, z pięć, dziesięć osób w Czechach, w Pradze studiowało. Wszyscy się dziwili, skąd ja tą Polskę w ogóle wymyśliłam. (...) I ja pomyślałam, że Polska mając to wszystko co my mamy – dobre uczelnie, całą infrastrukturę, a dlaczego tak mało tu studentów. I tak znalazłam partnerów w Kazachstanie i którzy teraz właśnie akurat niedawno temu też brali udział w targach i próbują promować Polskę, żeby przyciągnąć absolwentów szkoły, czy maturzystów żeby przyjechali tutaj. To jest

bardzo trudna praca, bardzo, bardzo trudna.(...) No aczkolwiek już tam paru studentów udało nam się ściągnąć na uczelnie. [W7, Kazachstan]

Kolejny zasadniczy wymiar transnarodowości w sferze działalności gospodarczej dotyczy kompetencji kulturowych. Stanowią one kapitał wiedzy, który już na starcie daje przewagę przedsiębiorstwu imigranckiemu nad innymi w branży. Jak wynika z relacji moich rozmówczyń, świadomość kulturowa i międzykulturowa (tj. wiedza o potencjalnych obszarach różnicy lub sporu między polskimi a zagranicznymi kontrahentami) umożliwia swobodne poruszanie się w niuansach biznesu poza Polską. Z perspektywy ich użyteczności w aktywności gospodarczej, kompetencje kulturowe obejmują również zrozumienie mentalności, hierarchii wartości uznawanych i negowanych oraz przyjętych sposobów prowadzenia interesów. W poniższej relacji rozmówczynie zwraca uwagę na różnice religijne kształtujące zachowania rynkowe (aktywność podczas muzulmańskiego postu, świąt), ale również na subtelności językowe determinujące płynność komunikacji. Przywołana sytuacja stanowi też ciekawy przykład przeplatania się wpływów islamskich i dziedzictwa poradzieckiego (opisywany sposób funkcjonowania firm – 7 dni w tygodniu, 24 godziny na dobę – rozwinął się w państwach posowieckich na początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku):

Wspólne doświadczenie. Nie tylko język, ale to jak budujemy zdania. Jak wyczuwamy, co chce powiedzieć człowiek... Że „popatrzymy” to może oznaczać że nie, najprawdopodobniej oznacza, że nie, a „spróbujemy” to oznacza, że na pewno tak, że będzie zrobione w najbliższym czasie. To tylko przykład z zeszłego dnia. Że może tego nie wyczuć moja koleżanka, a mogę wyczuć ja. Tak samo ja wiem, że jak są święta czy dłuższe... post religijny muzulmański, no to wiem, że nie będzie sprzedaży wielkiej... Trzeba to zrobić przed albo od razu po, bo po poście trzeba kupować i trzeba wydawać pieniądze. Dostosowujemy się do takich potrzeb i to wtedy działa znacznie lepiej. Działa też to, że ja mogę pracować w niedziele. I bardzo często klient chce, żeby firmy pracowały 7 dni na dobę, a w Polsce to jest niemożliwe. Musiałam naprawdę się nauczyć, że mi nie wolno dzwonić w niedzielę po ludziach. U nas tak nie ma, klient i sprzedawca są tak blisko, że kontaktują się ciągle. [W2, Kirgistan]

Imigrantki z Azji Środkowej szczególnie często podkreślały kulturowe różnice dotyczące relacji między kontrahentami, sposobu układania wzajemnych kontaktów i prowadzenia negocjacji. W działalności gospodarczej tych imigrantek kompetencje kulturowe i świadomość różnic w zakresie mentalności i tradycji ujawniają się jako szczególnie ważne:

Tutaj są bardziej chyba formalne stosunki biznesowe, a u nas [w Kazachstanie] bardziej tak... partner biznesowy – w pewnym sensie przyjaźnisz się, zbliżasz, że już znasz ich rodzinę, tam pamiętasz o jego urodzinach, jakoś tak – bliżej te więzi są, według mnie. (...)

Tak samo jak ja ze swoimi kazachstańskimi tymi podpisywałam umowę, to było takie ewentualne, post factum, czy coś – na jakiejś kartce, dobrze, to zrobmy, żeby w teczce gdzieś miała, że my współpracujemy. Bo nie chodziło o nas, że oni mi nie ufają, że im prowizji nie zapłacę, komisji czy coś, tylko bardziej że jak urząd przyjdzie i zapyta – kto, z kim działasz, to ja kartkę otworzę i powiem, o to moja ... w Polsce. [W7, Kazachstan]

Rozmówczynie są świadome, a nawet z rozmysłem wykorzystują w zarządzaniu firmą schematy zachowań wynikające z zakorzenienia w innej tradycji. Zarówno w narracjach imigrantek z Azji Centralnej, jak i z Europy Wschodniej obraz przedsiębiorców jest budowany na zasadzie kontrastu: spokojni (oponowani/powolni) Polacy zostają przeciwstawieni prędkim (błyskawicznie reagującym/ gwałtownym) przedsiębiorcom z Rosji, Białorusi czy Azji Centralnej. Różnorodność systemów pracy i zarządzania postrzegana jest na ogół jako zaleta, chociaż czasem wymaga przekształcenia sposobu funkcjonowania firmy:

W tej naszej firmie mamy taką współpracę z koleżanką, że ona po pierwsze pracuje z kontrahentami polskimi, bo oni mnie nie rozumieją, ja dla nich ja się zachowuję okropnie, nieznośnie, wymagam wszystko na gwałt. A dla mnie oni po prostu są za wolni. Natomiast z klientami rozmawiam po prostu ja, bo ona nie daje sobie z nimi rady, uważa, że przekraczają wszystkie granice. Tak samo podzieliliśmy kontakty z pracownikami, jak mamy pracownika z Polski, to wolę, żeby ona kontaktowała się z nim, a nie ja. I odwrotnie. [W2, Kirgistan]

Imigrantki skłaniały się do zatrudniania cudzoziemców – a właściwie wyłącznie cudzoziemek – we własnych przedsiębiorstwach. Deklarowały łatwość osiągnięcia porozumienia (wewnątrz firmy, ale też między pracownikiem a klientem) ze względu na podobieństwo kulturowe imigrantek z państw tego samego regionu lub kręgu tradycji. Organizacja badanych firm i strategie zatrudniania stanowiły jednak przede wszystkim wyraz przekonania rozmówczyń o zaletach wielokulturowego środowiska pracy, a także być może obaw przed niechęcią wobec imigranckich przełożonych ze strony polskich pracowników. Kwestie solidarności etnicznej i wewnątrzgrupowego zaufania nie były tu kluczowe, ponieważ zatrudniane cudzoziemki pochodziły najczęściej z innych krajów niż przedsiębiorczynie. Na tych zasadach rozmówczyni z Kirgistanu miała współpracowniczkę z Ukrainy, imigrantka z Białorusi – pracownicę z Litwy, a rozmówczynie z Kazachstanu zatrudniały pracownice z Kirgistanu oraz Filipin.

Czynnikiem decydującym przy zatrudnianiu nie był ten sam kraj pochodzenia, ale raczej podzielenie doświadczenia migracji i bycia cudzoziemcem na rynku pracy. Strategie zatrudniania wiązały się też z chęcią pomocy imigrantom jako grupie marginalizowanej, z której wywodzą się przedsiębiorczynie. Przytoczona niżej wypowiedź kazachskiej przedsiębiorczynie ujawnia się jeszcze jeden istotny aspekt: emocje odgrywające rolę w biznesach prowadzonych przez

kobiety, umiejętność empatii i zdolność przyjmowania czyjejs perspektywy, ale też kierowanie się „sentymetem” – takie określenie pada w relacji:

A może to jest po prostu taki sentyment, żeby wspierać też ludzi, którzy w dalekim kraju są i im trudniej o pracę się starać, tak. Jak przyjdą do każdej firmy i prawdopodobnie firma nie będzie chciała ich zatrudnić, bo musi później już całą procedurę przejść, tak, żeby zatrudnić. A to jest czas, pieniądze, przedsiębiorstwo jest nastawione na łatwe rozwiązania, to co ma komplikować życie. Także ja z góry [wiem], że dla obcokrajowców jest zdecydowanie trudniej pracę znaleźć i się zakorzenić, tak, może dlatego też chcę wspierać, staram się jeżeli kogoś spotykam. [W7, Kazachstan]

Z perspektywy moich rozmówczyń, szczególnie z Europy Wschodniej (Litwy, Łotwy, Ukrainy, Białorusi) imigranckie pochodzenie nie stanowiło bariery w aktywnościach biznesowych, ponieważ jest mało zauważalne w codziennych interakcjach. Wypowiedzi pokazują dwoiste podejście do kwestii imigranckiego pochodzenia oraz umiejętność intencjonalnego zarządzania etnicznością przez przedsiębiorczynie. W niektórych sytuacjach biznesowych etniczność pozostaje niewidzialna, jest w sferze prywatnej oddzielonej od działalności zawodowej. Rozmówczynie cytowana poniżej stwierdza, że „nie ogłasza się” z byciem imigrantką, co implikuje że cudzoziemskie pochodzenie nie jest czymś łatwo dostrzegalnym przez osoby trzecie, ale wymaga deklaracji, odkrycia. Taką swobodę (nie)ujawniania własnego imigranckiego pochodzenia umożliwia zarówno perfekcyjne posługiwanie się językiem polskim, jak i spolszczone – z chwilą naturalizacji – nazwisko. W innym kontekście działalności biznesowej tej samej osoby, etniczność zostaje wyeksponowana jako istotny katalizator porozumienia z partnerami biznesowymi, pozyskanymi zresztą dzięki kontaktom towarzyskim w środowisku imigranckim:

[Czy pochodzenie kulturowe pomaga, czy przeszkadza w prowadzeniu działalności gospodarczej?] Jeśli chodzi o biurokrację, formalności, bycie imigrantem jest neutralne. Nie jestem traktowana jak imigrant, nie ogłaszam się z tym. Jeśli chodzi o kontakty biznesowe, to pochodzenie kulturowe czasem pomaga. Naszym głównym, najważniejszym partnerem biznesowym jest firma z Rosji. Prowadzą ją ludzie, których znam od 2006 roku, spotykaliśmy się przez lata również towarzysko. W kontaktach z rosyjskimi firmami barierą nie jest język, tylko mentalność [Polaków i Rosjan]. To pokazuje, jak ważne jest, aby zrozumieć mentalność. Była np. taka sytuacja, że Polacy współpracowali z tą firmą rosyjską na wyłączność, Rosjanie stwierdzili, że po ich [polskiej] stronie jest odpowiedzialność, żeby produkt był „w rynku”. Polaków to zdenerwowało, długo się oburzali. Ja zupełnie nie rozumiem tego oburzenia. [W1, Białoruś]

Wykorzystywanie w działalności gospodarczej faktu zakorzenienia w innej kulturze występuje nawet wśród imigrantek, w przypadku których identyfikacja z krajem wysyłającym jest słaba. Pokazują to wypowiedzi rosyjskiej

przedsiębiorczyni, pochodzącej z grupy etnicznej Czukczów. Przynależność do diaspory rosyjskiej jest tu traktowana instrumentalnie i pragmatycznie, jako potencjalna korzyść w branży, gdzie liczy się status *native speaker*. Rozmówczynie podkreślała dyskryminację jej mniejszości etnicznej w Rosji i dystansowała się w trakcie wywiadu od różnych aspektów współczesnej tożsamości rosyjskiej, np. odzegnując się zdecydowanie od polityki Putina. Wyrażała zadowolenie, że podczas relacji towarzyskich nie jest traktowana jako Rosjanka, lecz jako przedstawicielka mniejszości Czukczów. Dylematy dotyczące indywidualnej tożsamości nie przekładały się jednak na sferę biznesu. Rozmówczynie zaznaczała, że renomę w branży nauczania języka obcego oraz tłumaczeń zdobyła właśnie akcentując pochodzenie z Rosji:

Do mnie się zwracają dlatego przede wszystkim, dlatego że ja jestem Rosjanką, że rozmawiam po rosyjsku prawidłowo, mam akcent i tak dalej, więc ja uczę języka takiego prawdziwego rosyjskiego. (...) Tutaj ja jestem Rosjanka, chociaż tam to ja nie jestem taka Rosjanka jak etniczni Rosjanie. Więc i to mnie tutaj też bardzo podoba. Ponieważ tam takie stosunki nie są bardzo u nas [międzyetniczne?] Tak. Rosjanie się wywyższają, niedobrze się odnoszą. Więc tutaj tego nie doświadczyłam. (...) Tutaj jestem przede wszystkim Rosjanką. Ale jak przychodzą takie rzeczy jak teraz, to oni mówią, „nie, ale ty nie jesteś taka Rosjanka” i to też jest dobrze. [W11, Rosja]

W przypadku imigrantek z Azji Środkowej wyróżniający wygląd (jak podkreśliła jedna z rozmówczyń – zwłaszcza na tle etnicznej jednolitości Polaków) nie daje już możliwości dowolnego ujawniania lub prywatyzowania imigranckiego pochodzenia. W narracjach osób z Kazachstanu i Kirgistanu wyraźnie rysuje się sprzeciw wobec stereotypowych opinii na temat imigrantów. Jest to związane ze specyficznym profilem tej migracji. Są to zwykle przyjazdy na studia, mobilni studenci pochodzą z zamożnych rodzin z klasy średniej i wyższej. W państwach wysyłających edukacja w Polsce (ogólnie w Unii Europejskiej) jawi się jako prestiż. W Polsce spotykają się ze stereotypem imigranta rosyjskojęzycznego jako biednego, najmowanego do prostych prac, co jest rażąco sprzeczne z ich motywami przyjazdu:

Zauważyłam, że średni statystyczny Polak chyba myśli, że jeśli jest ktoś obcokrajowcem, to prawdopodobnie albo na stadionie ma sprzątać, albo sprzedawać te różne rzeczy, jak kiedyś był ten stadion, albo jeżeli to ktoś ze Wschodu, to Ukrainka, która koniecznie musi być sprzątaczką. Jakieś takie stereotypowe trochę myślenie, tak mi się wydaje. [W7, Kazachstan]

Aczkolwiek ja widzę to na co dzień takie... stereotypy. Że na przykład, że ja przyjechałam do Polski w poszukiwaniu lepszego życia, co nie jest prawdą, bo poziom mojego życia spadł znacząco, i do tej pory jestem już ponad dziesięć lat, nie odbudowałam tego... i na pewno gdybym została w moim kraju to moje życie byłoby na znacznie wyższym poziomie niż teraz. [W2, Kirgistan]

Doświadczenie zachowań dyskryminujących było przywoływane w sposób zawoalowany. Problematyczny okazywał się nie tyle fakt bycia imigrantem, ile zajmowanie przez imigranta statusu społecznego wyższego niż oczekiwany stereotypowo od cudzoziemców. Ten wątek pojawił się między innymi w narracji rozmówczyni z Ukrainy, która opisała niechęć do imigrantów zajmujących wyższe pozycje w strukturze społecznej wśród niższych stopniem współpracowników:

Ja nigdy nie spotkałam się z czymś takim, żebym była traktowana gorzej w związku z tym, że jestem Ukrainką. Czasem widzę zazdrość jakąś, że na przykład jest pielęgniarka, która jest po prostu z jakiegoś powodu niezadowolona z życia, i ją to wkurza, że jakaś taka Ukrainka będzie jej rozkazywała, co ona ma robić. Bo akurat w tej sytuacji to ja jestem lekarzem i to ona moje polecenia wykonuje, a nie odwrotnie. To jest zauważalne. Bo generalnie jest fajnie. Ale no były takie przypadki, kiedy ewidentnie nie było z czym innym związać na przykład jakiejś niechęci tylko tym, że po prostu jest niezadowolona ze swojego statusu i to ją wkurza, że ja jestem z zewnątrz i akurat zajmuję socjalnie inny stan. [W6, Ukraina]

Bariery na poziomie instytucji czy urzędów były w narracjach wskazywane rzadziej. Jako najtrudniejszy okres pobytu w Polsce imigrantki opisywały pierwsze lata, którym niekiedy towarzyszyły problemy administracyjne związane z uzyskaniem pozwolenia na pracę czy początkowe przeszkody językowe. Ponieważ działalność gospodarcza jest zakładana już na etapie dobrej integracji ze społeczeństwem przyjmującym, to nawet napotykanne trudności (np. z dostępem do kredytu) jawią się jako problemy do rozwiązania, nieblokujące dalszych działań:

Jest o wiele trudniej dostać kredyt na działalność, zwłaszcza w niektórych bankach, też nie wiem dlaczego, a w niektórych to nie ma to żadnego znaczenia. Więc to też jest tak bardzo, bardzo różne, zależy od polityki banku. (...) Powiedziano mi wprost np. w Idea Banku, że nigdy nie dostanę u nich kredytu dopóki nie... firmowego, tak, o inny nie pytałam... ponieważ nie mam obywatelstwa. Co dla mnie jest dziwne, ale wie pani no, to banków jest całe mnóstwo. W pozostałych nie było jakiegoś problemu. [W15, Rosja]

Firmy imigrantek funkcjonują w przestrzeni transnarodowej i intencjonalnie odwołują się do transnarodowych zasobów. Analiza wywiadów pokazuje wielorakie sposoby „zarządzania” etnicznością: czerpanie z transnarodowych sieci migracyjnych, wykorzystywanie kompetencji międzykulturowych, a nawet sposób zarządzania firmą i strategię zatrudniania. Imigrantki z byłych państw radzieckich (zwłaszcza z Europy Wschodniej) nie traktują etniczności jako balastu, ponieważ doskonała znajomość polskiego, słowiański typ urody, a często również naturalizacja umożliwiają sprywatyzowanie tej etniczności wówczas, kiedy nie jest ona potrzebna w sferze publicznej. Tożsamość imigrancka

i związane z nią kulturowe zasoby mogą być natomiast uruchamiane w momentach, kiedy jest to ważne dla prowadzenia przedsięwzięć biznesowych. Z kolei w relacjach imigrantek z Azji Środkowej (Kazachstan, Kirgistan) częściej pojawiała się kwestia dyskryminacji. Relacje imigrantek pokazują ponadto coraz widoczniejsze na poziomie indywidualnych postaw i biografii efekty transformacji systemowych, które rozpoczęły się na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych oraz miały podobny przebieg w Polsce, na Litwie i na Łotwie. Imigrantki z tych dwóch krajów najrzadziej zwracały uwagę na różnice kulturowe między państwem wysyłającym a przyjmującym. Wydaje się, że również procesy europeizacji zachodzące w części byłych państw bloku sowieckiego i ich brak w innych poradzieckich regionach stanowiły czynnik różnicujący poczucie zadowolenia lub odmienności kulturowej podczas pobytu w Polsce.

Kulturowe role kobiet a działalność biznesowa

Moje rozmówczynie pracowały w branżach, które nie miały charakteru sfeminizowanego. Opisując kontakty biznesowe z innymi przedsiębiorcami – mężczyznami, relacjonowały incydenty świadczące o uprzedzeniach wobec kobiet prowadzących firmy, kpinie, lekceważeniu czy seksizmie. Ciekawy jest jednak ton tych relacji; imigrantki częściowo internalizują poglądy na temat przedsiębiorczyń wskazując, że nieufność wobec kobiet odnoszących sukcesy w biznesie to coś „naturalnego”, czy to z powodu wieku i wyglądu, czy to z racji przyzwyczajenia kontrahentów do zmaskulinizowanego profilu branży. W relacji rozmówczynie cytowanej poniżej pojawia się nuta rezygnacji, akceptowania faktu, że w męskiej branży kobieta nie będzie traktowana jako równorzędny partner, jeśli tego sobie nie wywalczy. Co więcej, mimo rozdźwięku między konsekwentnie budowanymi, satysfakcjonującymi karierami imigrantek a negatywnymi reakcjami ze strony środowiska, konflikt wewnętrzny nie pojawia się lub jest zarysowany bardzo słabo. Wysokie poczucie wartości, wynikające także z dotychczasowego sukcesu w biznesie, pozwala zdystansować się od umniejszających opinii i traktować je jako postawy skierowane wobec innych kobiet (np. tych, w przypadku których „młody wygląd” rzeczywiście znamionuje naiwność):

Branża, w której pracuję, jest męska. Siedzą w niej mężczyźni w wieku po 50 lat, trzeba przelamać [nieufność], bo nie wiedzą, że jesteś pełnoprawnym partnerem. Niektórzy pozwalali sobie na flirty. Ja pozwalam na tego typu podchody, ale na końcu musi być konkret, rezultat. (...) Kiedyś jeden pan, gdy rozmawialiśmy o komisji, zapytał „O Boże, co pani zrobi z taką sumą, na co to pani? Czy pani będzie umiała to policzyć?” To się wydaje naturalne, że robią takie uwagi, może to z powodu wieku, tego, że młodo wyglądam. [W1, Białoruś]

Strategie imigrantek wobec przejawów uprzedzeń płciowych cechuje brak polemiki z poglądami mężczyzn (partnerów biznesowych) wyrażających uprzedzenia wobec kobiet. Towarzyszy temu walka o indywidualne uznanie i własne cele biznesowe, np. korzystny kontrakt lub inny „konkret”, jak mówiła przedsiębiorczyni z Białorusi w zacytowanej wyżej rozmowie. Przemoc symboliczna w postaci manifestacyjnych deklaracji seksizmu jest ignorowana, a rozmówczynie skupiają się na korzystnym sfinalizowaniu transakcji.

W opowieściach imigrantek z krajów muzułmańskich (Kirgistan, Kazachstan) jeszcze wyraźniej zarysowuje się wątek braku akceptacji partnerów biznesowych dla kobiet jako liderek biznesu czy w ogóle osób aktywnych zawodowo. Relacja rozmówczynie przytoczona poniżej ukazuje taktyki mitygowania tego napięcia i zyskiwania wiarygodności w oczach klientów. Sytuacja opisywanej przedsiębiorczyni, imigrantki z Kirgistanu, jest ambiwalentna i paradoksalna. Jedynym możliwym partnerem biznesowym z Polski dla azjatyckich firm na pewnym wąskim rynku towarów staje się przedsiębiorstwo prowadzone przez kobietę – imigrantkę doskonale rozumiejącą kulturowe uwarunkowania. Jednocześnie kontrahenci (mężczyźni) w negocjacjach nawiązują do niższego statusu społecznego kobiet w regionie, gdzie prowadzone są interesy – czy to w celu ekspresji własnych uprzedzeń, czy też z zamiarem umniejszenia jej pozycji w toczących się negocjacjach i zyskania przewagi. Rozmówczynie z jednej strony wykorzystuje swoje pochodzenie etniczne dla pozyskiwania kontaktów biznesowych z krajów Azji Centralnej. Z drugiej strony właśnie pada ofiarą stygmatyzujących wypowiedzi przedsiębiorców, jednak traktuje to z dużą dozą wyrozumiałości. Ponownie pojawia się strategia wycofywania się ze sporów o kwestie ideologiczne związane z rolami kobiet. Ilustracją tej samej strategii jest też wątek współnika-mężczyzny, którego ważnym zadaniem jest odgrywanie „męskiej” roli w firmie i tym samym spełnianie oczekiwań konserwatywnych kontrahentów odnośnie podziału władzy w partnerskim przedsiębiorstwie:

Jedną spółkę mamy właśnie razem z kolegą, którego wykorzystujemy dla celów reprezentacyjnych. Bo rozmowy z kobietami czasem nie skutkują. Mieliśmy duże negocjacje, chyba to było jakieś sto tysięcy euro, ja, moja współpracownica i klient z Uzbekistanu. I w trakcie tej rozmowy klient powiedział, „wiecie co, moja żona urodziła mi ostatnio córkę, muszę ją wymienić, wezmę jakąś młodą”. To moja współpracownica powiedziała – „to ja wymienię swojego męża”. Bo myślała, że to żart. I on tak na nią patrzy – „nie, ty chyba jesteś chora”. I to po prostu różnice mentalnościowe, tak. I wtedy ja wiedziałam, że tą rozmowę trzeba było gdzieś zboczyć, a to była rozmowa biznesowa na dużą kwotę, tak... to było znaczne przekroczenie granic. Więc... Dlatego teraz mamy taką sytuację, że mamy mężczyznę, który reprezentuje, on mówi po rosyjsku, czyli on siedzi, on im wytłumaczy tak, żeby prowadzić tą rozmowę. Inaczej po prostu się nie da. To dziedzictwo radzieckie to jedna sprawa, która nas łączy, a różnice wynikające z poglądów islamskich nas mocno dzielą jednak. Bo kobieta nie może... nie powinna pracować. Nam kiedyś powiedział klient z Uzbekistanu, że

„wiesz co, te pieniądze które przynosi kobieta do domu, się nie liczą, bo to takie niewartościowe są”. (...) Zależało nam na tym, żeby mieć współnika męczyznę. [W2, Kirgistan]

Narracje stanowią przekaz doświadczeń biograficznych tak, jak je zrozumiały i zapamiętały rozmówczynie, co nie wyklucza możliwości innej interpretacji. Nawiązanie przez uzbeckiego kontrahenta do niskiej pozycji kobiet mogło być wyrazem stereotypowych przekonań i postaw, ale mogło też stanowić celową strategię poprawiania swojej pozycji w negocjacjach. Status społeczny kobiet z krajów środkowoazjatyckich jest definiowany nie tylko przez płę kulturę, ale również przez ich miejsce w sieciach pokrewieństwa, co umożliwia niektórym kobietom zajmowanie dość wysokich pozycji zawodowych. Kobiety z rodzin o wyższym statusie mają też szansę emancypacji, np. przez migrację edukacyjną, natomiast możliwości takie są ograniczone w przypadku kobiet z warstw najuboższych.

W relacjach migrantek przykuwa uwagę brak krytycznych uwag na temat dyskryminacji kobiet w Polsce, brak odniesień do „szklanego sufitu” czy innych form nierównego traktowania w biznesie. Wyjątek to relacje przedsiębiorczyń z Łotwy [W9, W17] zwracających uwagę na znacznie niższy niż w kraju wysyłającym odsetek kobiet w biznesie i na kierowniczych stanowiskach oraz na trudniejszą w Polsce sytuację pracujących kobiet w ciąży i z małymi dziećmi. Częściej jednak konstruowano opozycję – zwłaszcza w narracjach imigrantek z państw muzułmańskich, Kazachstanu i Kirgistanu – kraju wysyłającego jako marginalizującego kobiety w działalności zawodowej oraz kraju przyjmującego jako egalitarnego i promującego równouprawnienie płci. Ponieważ punktem odniesienia są kraje konserwatywne, osadzone w tradycji islamskiej, migracja jawi się jako szansa emancypacji. Podobny wątek pojawia się też w relacji rozmówczyni z Ukrainy, która z kolei przeciwstawia Polsce ogólnie ujęty „Wschód”. Bardziej subtelne przejawy nierówności kobiet w Polsce, na które uwrażliwione byłyby zapewne właścicielki firm będące Polkami, nie są w tych narracjach w ogóle zauważane:

Kobietom w biznesie w Polsce to myślę, że jest łatwiej. Przychodzisz na spotkanie, tak, możesz się wypowiadać, tak samo ciebie traktują, tak samo biorą na poważnie wszystkie twoje słowa. Ja znów odnoszę się do kazachskich, tak, realiów, żeby tak było jasne. Bo w Kazachstanie kobieta jednak bardziej jest postrzegana jako taka postać, która domem powinna się opiekować, dzieci mieć. Na pewno jest o wiele, o wiele trudniej przy spotkaniach biznesowych – także jak kobieta będzie nie tyle bała się wypowiedzieć, ale najpierw faceli się wypowiadają, kobiety są tak trochę traktowane tak z góry. [W7, Kazachstan]

Na Wschodzie do tej pory istnieje, że każda prawie sekretarka będzie kochanką prezesa, natomiast w Polsce całe szczęście nie, mnie to nie spotkało, z czego bardzo się cieszę. Tu jest kobieta niezależna, może całkowicie poprowadzić swój interes. [W10, Ukraina]

W jednej narracji sygnalizowano istnienie szczególnie silnych stereotypów związanych z seksualizacją kobiet z Ukrainy. Wpisuje się to w analizowane w studiach migracyjnych zjawisko konstruowania odrębnych stereotypów dotyczących imigrantek (i nieprzypisywanych danej diasporze jako całości), związanych z negatywnym, stygmatyzującym postrzeganiem seksualności (np. Spyrou 2013). W relacji cytowanej poniżej obserwowane postawy dotyczyły sfery życia osobistego, ale przekładały się na poczucie wyobcowania w Polsce i bardziej uogólnione przekonanie rozmówczynie o wrogości społeczeństwa przyjmującego:

A ile przypadków miałam takich, jeżeli chodzi o facetów. Bo wszyscy mówią, że myślą zwłaszcza faceci, że jak osoba jest z Ukrainy, to się zajmuje tylko i wyłącznie jednym. Albo pracuje w domu publicznym albo jest prostytutką, nie szukajmy się. Po prostu tak, tak to zostało gdzieś zakodowane, co nie jest prawdą. I miałam takie różne przypadki, takie, takie różne ciekawe rzeczy, że, że po prostu w pewnym momencie myślałam, Boże jedyny, dlaczego, przecież nie jestem taką osobą, a wszyscy mnie jakoś zupełnie inaczej odbierają i, że tylko ze względu na to, że jestem z Ukrainy. [W14, Ukraina]

Badane imigrantki często odczytywały kulturowe role kobiet przez pryzmat życia rodzinnego. Przedsiębiorczynie, które są jednocześnie matkami, traktują macierzyństwo jako główny wyróżnik determinujący „kobięcy charakter” ich aktywności gospodarczej. Wątek macierzyństwa jako fundamentalnej roli kobiety i opieki nad dziećmi jako pierwszoplanowego zadania pojawiał się w wielu narracjach. Jedna z rozmówczyń nawiązała w trakcie wywiadu do swojej zaawansowanej ciąży i zbliżającego się porodu mówiąc: *Dopiero wtedy się okaże, jak to jest być kobietą i być przedsiębiorcą, czy ja umiem to połączyć* [W1, Białoruś].

Charakterystyczna jest relacja poniżej, kondensująca wątki pojawiające się w wielu wywiadach, które dotyczyły dwoistej specyfiki kobiecego biznesu. Z jednej strony – dla rozmówczyń oznacza on wykorzystywanie kompetencji negocjacyjnych i umiejętności ugodowego załatwiania spraw, co może dawać nawet biznesową przewagę. Z drugiej strony, traktowana priorytetowo konieczność opieki nad dzieckiem/ dziećmi stanowi utrudnienie, nie zawsze spotyka się ze zrozumieniem partnerów biznesowych:

Ja, mi się wydaje, że raczej nawet kobiety mogą mieć większe plusy. Bo zawsze można coś uzgodnić, to mi się wydaje, że to jest tylko zależnie od osobowości i druga strona - co jest związana oczywiście z domem, z dzieckiem, że ograniczony swobodę tak. Teraz nie mogłabym jako moi te współnicy chcą wyjechać na parę dni tam żeby tam biznesowo. No to do mnie zawsze jest tak – jak możesz? Bo wiedząc, że karmię dziecko, nie mogę na noc zostać. No mam ograniczenia inne, trochę taki. Ale to bardziej związane właśnie z dziećmi tak. No, że ja muszę pogodzić rolę też bycia matką i to jednak, no patrząc z mojej perspektywy, no to jest najważniejsze na razie. [W17, Łotwa]

W przypadku matek temat dzieci i ich wpływu na działalność zawodową pojawiał się w rozmowach wielokrotnie, niewywoływany oddzielnymi pytaniami, przy okazji omawiania różnych aspektów prowadzenia biznesu. Narracje ilustrują zjawisko rozpoznane w badaniach przedsiębiorczyń będących matka-ami: własny biznes to często próba pogodzenia macierzyństwa z karierą zawodową, jednak sukcesy firmy i poświęcony jej czas wywołują napięcia wewnętrzne w kontekście samooceny swojej roli jako matki (Duberley i Carrigan 2013). W kilku narracjach intensywnie realizowana kariera zawodowa była związana wręcz z poczuciem winy, postrzeganiem siebie jako niewystarczająco dobrej matki:

Ale ja mam tutaj grupę tak wspaniałych rodziców, że naprawdę – przychodzą do mnie z dzieckiem dwunastomiesięcznym z zespołem Downa, które chodzi już! To ja jestem pełna podziwu, bo to jest rehabilitacja, to są stymulacje, ja to aż czasem mam wyrzuty sumienia, że byłam wyrodną matką, że na swoje dzieci nie miałam aż tyle czasu! Bo były zdrowe, fajne, sobie biegały, tak. [W3, Litwa]

Jak zaznaczyła inna rozmówczyni, cytowana poniżej, posiadanie dzieci miało też decydujące znaczenie przy wyborze branży. Z badań przeprowadzonych w Japonii wynika, że silna identyfikacja z rolą matki i żony może wpłynąć na organizację, typ aktywności oraz produkty i usługi oferowane przez kobiety-przedsiębiorców. Niekiedy zatem bycie matką i przywiązanie do kulturowych ról związanych z rodziną i macierzyństwem może stać się zasobem, a nie przeszkodą w aktywności zawodowej (Leung 2011). W poniższym przypadku podstawowa okazała się możliwość przebywania z dziećmi w pracy, a nawet zapewnienia im opieki lepszej niż domowa (obecność matki, ale też nauka angielskiego – przedszkole było anglojęzyczne):

Urodziłam dzieci i po przerwie już jakby chciałam mieć coś swojego (...) Jak nie byłam w zawodzie sześć lat, ani nie doksztalcałam się ani nic, człowiek czuje się wyrzucony, czułam, że nie jestem na bieżąco. Poza tym tam były częste wyjazdy, długie godziny pracy, to niestety z dziećmi ciężko pogodzić. Mam dwójkę dzieci. Mąż powiedział, jak chcesz, no to możesz coś wymyśleć, mieliśmy możliwości zainwestować. Więc zdecydowałam, że to będzie przedszkole, tym bardziej że moje dzieci też mogły uczestniczyć, tak. [W8, Kazachstan]

Przytoczona wyżej relacja pokazuje również, że decyzje o rozwijaniu własnej firmy zapadają i są realizowane przez całą rodzinę, na rozmaite sposoby angażują współmałżonka. Może to być inwestycja finansowa podjęta w ramach gospodarstwa domowego, jak w cytowanym wyżej przypadku. Dwie inne rozmówczynie [W7, W15] zdobywały pierwsze doświadczenia w biznesie prowadząc firmę z mężem; o tym doświadczeniu opowiadały jako o swojej pierwszej działalności gospodarczej, dopiero później w rozmowie wspominając, że

formalnie i prawnie właścicielem przedsiębiorstwa był mąż. To pierwsze doświadczenie samozatrudnienia (choć w obu przypadkach niezwieńczone sukcesem) było impulsem do założenia kolejnej, już własnej, firmy. Kolejna imigrantka zatrudniała formalnie bezrobotnego męża do współpracy we własnej firmie. Jednak rodzina w narracjach przedsiębiorczyń jest rozumiana szerzej niż małżonkowie i dzieci, a pomoc uzyskiwana jest także – w niektórych relacjach nawet przede wszystkim – od rodziców:

Mamę ściągnęłam tutaj, no bo jestem jedynaczką i teraz jak taty nie ma, to nie wyobrażam sobie, żebyśmy byli daleko od siebie. Mama mi bardzo dużo pomaga z dziećmi między innymi i to jest przyczyna, że ja mogę przedsiębiorczością się zajmować. [W7, Kazachstan]

Sytuacja rodzinna była czynnikiem często przywoływanym w opisach aktywności zawodowej i determinującym na wiele sposobów działalność w biznesie. Dla organizacji pracy i rozwoju firm ważne były kulturowe role kobiet jako matek; przywiązywanie wagi do tego aspektu powtarzało się w relacjach kobiet z Europy Wschodniej i Azji Środkowej. Rodzina natomiast (zarówno współmałżonek, jak i rodzice) była często przywoływana w narracjach w kontekście udzielanego wsparcia, zarówno finansowego, jak i psychologicznego.

Podsumowanie

W kontekście badanej grupy, problemem okazuje się fakt, że rozpowszechnione teorie przedsiębiorczości etnicznej odnoszą się głównie do imigrantów o niskich kwalifikacjach, dla których samozatrudnienie jest radykalną strategią przetrwania, słabo wynagradzaną i obciążoną ryzykiem porażki (Waldinger, Aldrich i Ward 1990; Rath i Kloosterman 2002). Takie ujęcia koncentrują się na opisywaniu konserwatywnych, zamkniętych społeczności, w których imigrantki nie stanowią autonomicznych podmiotów na rynku pracy. W rodzinnych biznesach etnicznych kobiety funkcjonują jako przedsiębiorczynie niewidoczne, ukryte. Powyższe badanie pokazuje, że wyższe wykształcenie ogranicza ryzyko trwałego wpadnięcia w taką trajektorię zawodową – nawet przy uwzględnieniu faktu, że niektóre imigrantki rozpoczynają aktywność biznesową współpracując z działalnością zarejestrowaną na męża. Prezentuje ono odmienny obraz wysoko wykwalifikowanych imigrantek, dla których mobilność stała się szansą na autonomię zawodową i własny rozwój. W narracjach wyraźnie rysują się szczególnie dwa wątki analizowane wcześniej w literaturze przedmiotu: przedsiębiorczości imigrantek jako samorealizacji oraz uwagi przywiązywanej do godzenia ról zawodowych i rodzinnych. Firmy imigrantek nie stanowią strategii przetrwania rodziny (choć pełni ona wiele istotnych funkcji w rozwijaniu własnego biznesu), ale często są projektami wynikającymi z potrzeby indywidualizacji i niezależności.

Satysfakcjonująca integracja na rynku pracy nie oznacza jednak odrzucenia pochodzenia kulturowego, a etniczność i transnarodowe doświadczenia wpisane w biografie odgrywają ważną rolę w działalności gospodarczej imigrantek.

Oczywiście, uproszczeniem byłoby stwierdzenie, że wysokie kwalifikacje przekładają się automatycznie na sukces w działalności gospodarczej. Narracje rozmówczyń ukazały wiele istotnych kontekstów kulturowych (często o charakterze ograniczeń), rzutujących na proces uwłasnowolnienia imigrantek poprzez karierę zawodową. Fakt ukończenia studiów wyższych w kraju wysyłającym, nie zaś kraju osiedlenia, utrudniał start zawodowy w Polsce i spychał imigrantki do drugorzędneho segmentu rynku pracy w początkowym okresie pobytu za granicą. Niejednoznaczne były też postawy wobec imigrantek odnoszących sukces zawodowy. Co prawda tylko nieliczne relacje przywoływały doświadczenia jawnej niechęci wobec imigrantów. Jednak rozmówczynie zwracały uwagę na bardziej zniuansowane, dyskretne i eufemistyczne przejawy stereotypów czy antypatii – czy to w formie nieprzychylności wobec osób zajmujących status społeczny wyższy niż oczekiwany zwykle wobec obcokrajowców czy też w postaci uprzedzeń wobec kobiet rozwijających kariery zawodowe.

Przedsiębiorstwa imigrantek funkcjonują w przestrzeniach transnarodowych. Opisane kobiety korzystają z migracyjnych sieci społecznych, które ułatwiają rozwijanie aktywności zawodowej na skalę międzynarodową. Szukają kontrahentów w państwie wysyłającym i przyjmującym, ale też w krajach wysyłającego regionu (podobnych w sensie kulturowym i geograficznie bliskich krajowi pochodzenia). Imigranckie przedsiębiorczynie korzystają też z wysokich kompetencji kulturowych i międzykulturowych, wiedzy na temat specyficznych sposobów prowadzenia biznesu, układania relacji zawodowych i kontaktów z kontrahentami, które często zależą od tradycji, norm religijnych i nieformalnych zasad. Wartości i postawy związane z zakorzenieniem kulturowym wpływają ponadto na organizację firm imigrantek, kształtując styl zarządzania, strategie zatrudniania oraz oczekiwania wobec pracowników. Pochodzenie etniczne i kulturowe wiąże się również z określonymi sposobami definiowania ról społecznych kobiet; tym samym rzutuje na sposoby godzenia życia rodzinnego oraz aktywności zawodowej. Ta hierarchia wyznawanych wartości i preferowanych życiowych wyborów może determinować rozwój ich przedsiębiorstw.

Doświadczenie bycia imigrantem, w początkowym okresie po przybyciu ograniczające możliwości na rynku pracy, z chwilą pokonania problemów adaptacyjnych (zwłaszcza językowych) pełni bardziej pozytywne funkcje. Staje się zaletą, która może być efektywnie wykorzystywana do poprawiania pozycji zawodowej i konkurencyjności przedsiębiorstwa. Wysoki stopień integracji kulturowej i językowej sprawia, że etniczność imigrantek może być sprywatyzowana podczas aktywności zawodowych, staje się niezauważalna (zwłaszcza w przypadku kobiet z Europy Wschodniej). Nie implikuje to jednak, że etniczność nie

ma znaczenia. Łatwiej nią „zarządzać” i ujawniać tylko w wybranych momentach. Staje się w mniejszym stopniu obciążeniem, a bardziej zasobem, z którego można korzystać w działalności zawodowej.

Literatura

- Adkins, Cheryl L. i Steven A. Samaras. 2013. *The Challenges of Business Ownership: A Comparison of Minority And Non-Minority Women Business Owners*. „The Journal of Applied Management and Entrepreneurship” vol. 18, nr 3: 72–93.
- Al-Dajani, Haya i Susan Marlow. 2013. *Empowerment and entrepreneurship: a theoretical framework*. „International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research”, vol. 19, issue 5: 503–524.
- Anthias, Floya i Nishi Mehta. 2003. *The Intersection between Gender, the Family and Self-employment: The Family as a Resource*. „International Review of Sociology: Revue Internationale de Sociologie” 13:1: 105–116.
- Apitzsch, Ursula. 2003. *Gaining Autonomy in Self-Employment Processes: The Biographical Embeddedness of Women's and Migrants' Business*. „International Review of Sociology: Revue Internationale de Sociologie” 13:1: 163–182.
- Apitzsch, Ursula. 2012. *Biografie migracyjne jako miejsca przestrzeni transnarodowej*. W: K. Kaźmierska (red.). *Metoda biograficzna w socjologii*. Kraków: Nomos.
- Azmat, Fara. 2013. *Opportunities or obstacles? Understanding the challenges faced by migrant women entrepreneurs*. „International Journal of Gender and Entrepreneurship” vol. 5, nr 2: 198–215.
- Budrowska, Bogusława, Danuta Duch i Anna Titkow. 2003. *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Ceccagno, Antonella. 2007. *Compressing Personal Time: Ethnicity and Gender within a Chinese Niche in Italy*. „Journal of Ethnic and Migration Studies” vol. 33, nr 4: 635–654.
- Dhaliwal, Spinder. 2007. *Dynamism and enterprise: Asian Female Entrepreneurs in the United Kingdom*. „Journal of Immigrant and Refugee Studies” vol. 5(2): 45–64.
- Dhaliwal, Spinder. 1998. *Silent Contributors: Asian Female Entrepreneurs and Women in Business*. „Women's Studies International Forum” vol. 21, nr 5: 463–474.
- Duberley, Joanne i Marylyn Carrigan. 2013. *The Career Identities of 'Mumpreneurs': Women's Experiences of Combining Enterprise and Motherhood*. „International Small Business Journal” September, vol. 31, nr 6: 629–651.
- Foroutan, Yaghoob. 2013. *Family–Work Dilemma of Female Migrants: Patterns and Strategies*. „Migration and Development” 2:2: 173–190.
- Glick-Schiller, Nina, Linda Basch i Cristina Szanton Blanc. 1995. *From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration*. „Anthropological Quarterly” 68:1: 48.
- González-González, Jose Maria, Francisco Diaz Bretones, Victoria Zarco i Andres Rodríguez. 2011. *Women, immigration and entrepreneurship in Spain*. „Women's Studies International Forum” 34: 360–370.

- Górny, Agata, Paweł Kaczmarczyk, Joanna Napierała i Sabina Toruńczyk-Ruiz. 2013. *Raport z badania imigrantów w Polsce*. Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami.
- Green, Eileen i Laurie Cohen. 1995. 'Women's Business': Are Women Entrepreneurs Breaking New Ground or Simply Balancing the Demands of 'Women's Work' in a New Way? „Journal of Gender Studies” vol. 4, nr 3: 297–314.
- Halkias, Daphne i Sylva M. Caracatsanis. 2011. *The Evolution of Researching Female Immigrant Entrepreneurship: A Commentary*. W: D. Halkias, P.W. Thurman, N. Harkiolakis i S.M. Caracatsanis. *Female Immigrant Entrepreneurs. The Economic and Social Impact of a Global Phenomenon*. Gower Publishing Ltd., s. 3–7.
- Jennings, Peter i Laurie Cohen. 1993. *Invisible Entrepreneurs*. 16th National Small Firms Policy and Research Conference.
- Kindler, Marta i Monika Szulecka. 2013. *The Economic Integration of Ukrainian and Vietnamese Migrant Women in the Polish Labour Market*, „Journal of Ethnic and Migration Studies”, 39:4: 649–671.
- Leung, Aegean. 2011. *Motherhood and Entrepreneurship: Gender Role Identity as a Resource*. „International Journal of Gender and Entrepreneurship” vol. 3, nr 3: 254–264.
- Light, Ivan. 2007. *Women's Economic Niches and Earnings Inferiority: The View from the Ethnic Economy*. „Journal of Ethnic and Migration Studies” vol. 33, nr 4: 541–557.
- Morrison, Andrew R. i Maurice Schiff. 2008. *Looking Ahead: Future Directions for Research and Policy*. W: A.R. Morrison, M. Schiff i M. Sjöblom (red.). *The International Migration of Women*. New York: World Bank & Palgrave Macmillan, s. 185–207.
- Rath, Jan i Robert Kloosterman. 2002. *Working on the Fringes: Immigrant Businesses, Economic Integration and Informal Practices*. W: *Marginalisering eller Integration. Invandrades foeretagande I svensk retorik och praktik*. Stockholm: NUTEK.
- Rajjman, Rebecca i Moshe Semyonov. 1997. *Gender, Ethnicity, and Immigration: Double Disadvantage and Triple Disadvantage among Recent Immigrant Women in the Israeli Labor Market*. „Gender & Society” vol. 11, nr 1, s. 108–125.
- Salazar-Parrenas, Rhacel. 2001. *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford University Press.
- Schrover, Marlou L.J.C., Joanne P. van der Leun i Chris G. Quispel. 2007. *Niches, Labour Market Segregation and Gender*. „Journal of Ethnic and Migration Studies” vol. 33(4): 529–540.
- Slany, Krystyna i Magdalena Ślusarczyk. 2008. *Analiza sytuacji imigrantek na polskim rynku pracy*. W: K. Slany (red.). *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 139–154.
- Smith, Anthony. 2009. *Etniczne źródła narodów*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Smith-Hunter, Andrea E. i Robert L. Boyd. 2004. *Applying Theories of Entrepreneurship to a Comparative Analysis of White and Minority Women Business Owners*. „Women in Management Review” vol. 19, nr 1: 18–28.

- Song, Miri. 1995. *Between "the front" and "the back". Chinese Women's Work in Family Businesses*. „Women's Studies International Forum” vol. 18, nr 3: 285–298.
- Spyrou, Spyros. 2013. *Children and the Sexualized Construction of Otherness: The Imaginary Perceptions of Russian and Romanian Immigrant Women in Cyprus*. „Journal of International Migration and Integration” vol. 14, nr 2: 327–343.
- Trzebiński, Jerzy. 2002a. *Narracja jako sposób rozumienia świata. Wstęp*. W: J. Trzebiński (red.). *Narracja jako sposób rozumienia świata*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s.13–16.
- Trzebiński, Jerzy. 2002b. *Autonarracje nadają kształt życiu człowieka*. W: J. Trzebiński (red.). *Narracja jako sposób rozumienia świata*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 43–80.
- Vertovec, Steven. 2009. *Transnationalism*. London & New York: Routledge.
- Waldinger, Roger, Howard Aldrich i Robin Ward. 1990. *Opportunities, Group Characteristics, Strategies*. W: R. Waldinger, H. Aldrich i R. Ward (red.). *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies*. London: Sage, s. 13–48.
- Welter, Friederike, David Smallbone, Elena Aculai, Nina Isakova i Natalja Schakirova. 2003. *Female Entrepreneurship in Post-Soviet Countries*. W: J.E. Butler (red.). *New Perspectives on Women Entrepreneurs*. IAP.
- Westwood, Sallie i Parminde Bhachu (red.). 1988. *Enterprising Women: Ethnicity, Economy and Gender Relations*. London: Routledge.

Being an Immigrant as a Resource and as a Barrier. Conducting Business Activities in Poland in the Narratives of Female Immigrants from Post-Soviet Countries

Summary

The text aims to analyze the process of empowerment of immigrant women who set up and develop their own business activities. The first part of the article discusses current research concerning female immigrant entrepreneurship. Five main threads are distinguished: women migrants' enterprises as a manifestation of emancipation and self-realization, self-employment as a result of double discrimination, the phenomenon of "hidden" female entrepreneurship, the feminized profile of some labour market niches and the problem of reconciling professional activities and family life. The second part of the text intends to relate these findings to the description of activities of immigrant entrepreneurs in Poland. The research presented consists of qualitative interviews with highly-qualified migrant women from post-Soviet states who run their own business. Their firms operate in transnational spaces; immigrants take advantage of the resources of migrant networks, their own cultural background and inter-cultural competences, which influence the base of contractors, relations with employers and coworkers, as well as the locations where the businesses is established and developed. The women associate their achievements with the need for independence and personal development.

Key words: migration; female immigrant entrepreneurs; self-employment; transnationalism.