

Polityka migracyjna. Jak państwo polskie reguluje migracje?

Tekst z kursu internetowego „Rändekool”

maailmakool.ee/randekool

Mari-Liis Jakobson

Dlaczego państwo polskie i inne kraje wprowadzają regulacje migracyjne? Aby osiągnąć swoje cele, często prowadzą całkowicie przeciwstawne działania: ograniczają migracje, a jednocześnie starają się przyciągnąć potrzebne osoby. Jak to się odbywa i jakie ma skutki?

Polityka migracyjna to zestaw celów, przepisów i działań, które władze publiczne wprowadzają – często we współpracy z organizacjami pozarządowymi lub sektorem prywatnym – w celu uregulowania migracji. Kiedy ludzie słyszą słowa „migracja” i „polityka”, staje im przed oczami obraz polityków i polityczek składających obietnice wyborcom i wyborczyniom lub krytykujących swoich oponentów i oponentki. Rzeczywiście, osoby ze świata polityki mają swój udział w kształtowaniu polityki migracyjnej, ale tutaj koncentrujemy się głównie na jej istocie – przepisach i regulacjach nadających procesom migracyjnym taki lub inny kierunek.

Podstawowe pytania dotyczące polityki migracyjnej są następujące: „Kogo chcemy przyjąć? W jakiej liczbie i w jakim celu? Czy należy całkowicie powstrzymać migracje?”. Od niedawna politycy i polityczki na całym świecie coraz częściej odpowiadają twierdząco na to ostatnie pytanie. Kwestia liczby, celu i narodowości przyjmowanych osób pozostaje jednak aktualna.

Rodzaje migracji

Migracje można podzielić na cztery główne kategorie w zależności od ich celu: zarobkowe i pracownicze, edukacyjne, rodzin oraz wymuszone, kiedy ludzie uciekają od konfliktu lub prześladowań. Artykuł porusza temat uchodźców/uchodźczyń i osób ubiegających się o azyl, dlatego teraz zajmiemy się regulacjami i celami pozostałych rodzajów migracji.

Migracja zarobkowa

Polityka migracyjna najczęściej koncentruje się na celach ekonomicznych, np. na niewystarczającej liczbie osób do pracy w danym kraju. Brak siły roboczej może mieć charakter ogólny lub strukturalny. Ten pierwszy oznacza, że potrzeba więcej pracowników i pracowników niż w danym kraju jest osób zdolnych do pracy. Strukturalny charakter natomiast dotyczy sytuacji, gdy brakuje osób o odpowiednich kwalifikacjach do wykonywania określonych zawodów lub mieszkańcy/mieszkancki danego kraju nie chcą już ich wykonywać. Zdarza się to najczęściej w odniesieniu do prac postrzeganych jako „brudne”, niebezpieczne i „poniżające”. W tym przypadku celem polityki migracyjnej jest znalezienie osób z zagranicy do wykonywania tych prac.

Wykwalifikowani migranci i migrantki

Niekiedy migracja nie tyle rozwiązuje jakiś problem, ile pozwala zdobyć przewagę. Wyobraźmy sobie sytuację, gdy danemu krajowi udaje się przyciągnąć najbardziej błyskotliwe i przedsiębiorcze umysły? Pracy starczyłoby dla wszystkich, gospodarka by rozkwitała, a dochody budżetu państwa rosły, na czym skorzystałoby całe społeczeństwo. W tym celu wprowadza się różnego rodzaju programy przyciągania i zatrzymywania talentów. Kogo określamy tym mianem? Chodzi nie tyle o osobę uzdolnioną, ile o wysoko wykwalifikowanego specjalistę lub przedsiębiorczynię, którzy nie tylko opanowali do perfekcji wykonywanie skomplikowanych zadań, ale też swoją pracą będą zapewniać zatrudnienie kolejnym osobom. Przykłady? Wysoko wykwalifikowany programista lub programistka niezbędni w startupie, który w przyszłości może zatrudniać setki osób. Projektantka/projektant odzieży z firmą odnoszącą sukces w branży modowej. Wreszcie inżynier/inżynierka budownictwa, dzięki któremu/której dziesiątki lokalnych firm budowlanych otrzymują zlecenia o wyższej wartości dodanej. Przyciągnięcie takich osób to osobne wyzwanie. W sytuacji, gdy rozwinięte gospodarki na całym świecie prześcigają się w pozyskiwaniu talentów, kraj musi oferować coś, dzięki czemu będzie bardziej atrakcyjny od pozostałych: ułatwienia przy uzyskiwaniu zezwoleń na pobyt, inspirujące środowisko pracy, wysokie zarobki, uznanie czy dobre warunki dla nowych firm. Atrakcyjność krajów mierzy np. [Globalny Indeks Konkurencyjności](#).



Migracja edukacyjna

Migracja edukacyjna to sytuacja, gdy cudzoziemiec lub cudzoziemka przyjeżdża do danego kraju, aby się uczyć, np. w uczelni wyższej lub w szkole branżowej. Czasem taki przyjazd odbywa się w ramach krótkiej wymiany międzyszkolnej lub międzyuczelnianej albo jest tożsamy z udziałem w kursie językowym. Mówi się wtedy zazwyczaj o mobilności edukacyjnej. Ten rodzaj migracji odpowiada krajom z wielu powodów. Często uważa się, że migracja edukacyjna poprzedza migrację talentów: zdolni studenci/ zdolne studentki staną się w przyszłości wysoko wykwalifikowanymi pracownikami/ pracownicami. W dodatku w czasie nauki studenci i studentki asymilują się w społeczeństwie kraju docelowego i w rezultacie osoby te są z nim lepiej zintegrowane. Wiele krajów stara się przyciągnąć zdolnych studentów i studentki, np. reklamując programy studiów lub sam kraj i/lub oferując darmowe studia albo stypendia z dużymi stawkami. Podejmowane są też wysiłki, by zatrzymać zagranicznych absolwentów/absolwentki, czemu służą np. dni kariery pomagające studentom i studentkom płynnie wejść na rynek pracy po uzyskaniu dyplomu, znaleźć zatrudnienie lub otworzyć własną firmę bądź ułatwiające powrót do kraju w którym się uczyli w przyszłości.

Migracja edukacyjna ma też zupełnie inny cel. Uczelnie wyższe przyjmujące studentów i studentki z zagranicy to rentowny biznes. Placówki edukacyjne mogą proponować im odpłatne kształcenie również w ramach specjalności popularnych w danym kraju. Czesne stanowi dla uczelni dodatkowe źródło dochodów, które można przeznaczyć na podniesienie poziomu kształcenia lub na wysoko zaawansowane badania naukowe potrzebne krajowi goszczącemu. Również dla studenta czy studentki z zagranicy dyplom prestiżowej uczelni oraz wysoki poziom edukacji w połączeniu z doświadczeniem życia za granicą może być dobrym punktem wyjścia po powrocie do kraju pochodzenia lub początkiem międzynarodowej kariery. Absolwent lub absolwentka z zagranicy z dobrymi doświadczeniami ze studiów w kraju goszczącym staje się jego ambasadorem lub wizytówką. Kontakty nawiązane w tym okresie zapewnią w przyszłości dobre relacje biznesowe, a nawet dyplomatyczne.



Migracje rodzin

Ten rodzaj migracji dotyczy osób, które opuszczają swój kraj z powodu nowych lub istniejących od dawna więzi rodzinnych z obywatelami kraju goszczącego lub mieszkającymi tam cudzoziemcami. To np. sytuacja, gdy do Polski przyjeżdża cudzoziemiec/ cudzoziemka będący/będąca współmałżonkiem obywatela tego kraju lub dzieci cudzoziemskiego rodzica pracującego w Polsce. Kraje zgadzają się na migracje rodzin ze względów humanitarnych: prawo do rodziny gwarantuje Powszechna Deklaracja Praw Człowieka. Zdarza się, że ułatwiona możliwość migracji z rodziną przyciąga osoby o wysokich kwalifikacjach.

Przepisy w poszczególnych krajach są bardzo zróżnicowane np. co do tego, na jakich zasadach rodzina może dołączyć do osoby, która przyjechała jako pierwsza (natychmiast czy dopiero gdy sytuacja tej osoby się ustabilizuje). Różne są też definicje członka/członkini rodziny. W niektórych krajach przepisy o łączeniu rodzin dotyczą tylko osób najbliższych (np. współmałżonka i dzieci), w innych – szerszej grupy (np. rodziców lub rodzeństwa pełnoletniego migranta/migrantki).

Sposoby regulowania migracji

Kraje przyjmujące zarządzają różnymi przepływami migracyjnymi, mając stale na uwadze swoje konkretne potrzeby i cele oraz specyfikę procedur migracyjnych omówioną w [artykule 3 „Proces migracji. Dlaczego ludzie migrują?”](#) Przypomina to sytuację inżyniera hydrologa, który jednocześnie buduje system nawadniający – czyli tamy i rowy melioracyjne rozprowadzające wodę – tak, by w niektórych miejscach było jej wystarczająco dużo, a w innych nie dochodziło do powodzi, i wodociągi doprowadzające wodę pitną dużo lepszej jakości...

Biorąc te wszystkie kwestie pod uwagę, kraje z chirurgiczną precyzją opracowują różne programy dotyczące migracji, dzielące migrantów na grupy, które w razie potrzeby podlegają różnym przepisom. Na przykład Stany Zjednoczone mają dziesiątki kategorii określających osoby, które chcą przyjechać do tego kraju. Potrzeba wprowadzenia zmian w jednym z sektorów rynku pracy nie wymaga przemodelowania całego systemu ani reagowania na związane z tym skutki. Równoczesne prowadzenie różnych programów stabilizuje sytuację kraju przyjmującego, z reguły jest jednak sporym wyzwaniem.

Kraje przyjmujące migrantów i migrantki mają też do dyspozycji różne narzędzia ograniczające migracje. W uproszczeniu, rozróżnia się system kwotowy korzystny dla państwa, system kontroli potrzeb rynkowych sprzyjający pracodawcom oraz system punktowy najkorzystniejszy dla migrantów i migrantek.

System kwotowy

Najprostszym środkiem ograniczającym imigracje jest kwota, czyli ustalony limit liczby wiz określonego rodzaju. Oczywiście można argumentować, że żaden limit nie jest odpowiedni, bo wszystko zależy od zapotrzebowania na rynku pracy. Na przykład może się zdarzyć, że danego roku wystarczy 10 specjalistów/specjalistek w danej dziedzinie po czym kilka renomowanych firm poszerza działalność i nagle potrzeba kolejnych 150 specjalistów w tej dziedzinie. Rozwiązaniem jest zastosowanie bardziej elastycznego systemu kwotowego (np. kraj co roku ustala nową kwotę na podstawie zapotrzebowania rynku pracy) lub systemu kontroli potrzeb rynkowych.

System kontroli potrzeb rynkowych

W tym systemie nie ustala się kwoty o określonej wartości liczbowej, ale zezwala na przyjazd wszystkich cudzoziemców i cudzożemek, na których jest zapotrzebowanie na rynku pracy.

Osobną sprawę stanowi ustalenie zapotrzebowania rynku pracy. Jeśli opierać się tylko na tym, że dana osoba ma umowę o pracę, to może się zdarzyć, że pracownik/pracownica z zagranicy gotowy/gotowa pracować na warunkach korzystniejszych dla pracodawcy, będzie bardziej atrakcyjna dla pracodawcy, niż osoby z danego kraju. Wiele państw rozwiązuje ten problem, stosując tzw. test potrzeb rynkowych – osobę z zagranicy można zatrudnić tylko w przypadku, gdy odpowiedniego kandydata/kandydatki nie uda się znaleźć w kraju. Test potrzeb rynkowych może być wykorzystywany np. przez urząd pracy – przedsiębiorca, który chce zatrudnić pracownika lub pracownicę z zagranicy, musi najpierw sprawdzić, czy w urzędzie pracy nie są zarejestrowani/zarejestrowane odpowiedni kandydaci/ odpowiednie kandydatki z danego kraju.

Kryterium wynagrodzenia

Kolejna obawa związana z migracją zarobkową dotyczy tego, że pracownicy fizyczny z spowodują gwałtowny spadek wynagrodzeń. Aby tego uniknąć, można wprowadzić kryterium wynagrodzenia, np. płacę minimalną dla migrantów/migrantek. Kryterium wynagrodzenia stosuje się zarówno w systemie kwotowym, jak i kontroli potrzeb rynkowych. Pracodawca może np. mieć obowiązek zapłacenia pracownikowi z zagranicy co najmniej średniego wynagrodzenia w danej branży. Kryterium wynagrodzenia może doprowadzić do paradoksalnej sytuacji, w której osoba z zagranicy otrzymuje wyższe wynagrodzenie niż osoba z danego kraju pracująca w tej samej firmie. Warto wtedy zrobić krok wstecz i sprawdzić procedury oraz politykę cenową firmy pod kątem potrzeby ich optymalizacji. Niekiedy taka sytuacja jest uzasadniona, ponieważ osoba z zagranicy wnosi większą wartość dodaną dzięki swoim kwalifikacjom, produktywności lub utrzymaniu ciągłości produkcji i lokalnego zatrudnienia.

System punktowy

W niektórych krajach, np. w Australii i Kanadzie, istnieje trzecie rozwiązanie – system punktowy. Są kraje, w których ten system ma zastosowanie tylko wobec niektórych kategorii migrantów, np. w migracjach talentów. W systemie punktowym nie ustala się jednak zasadniczo liczby aktualnie potrzebnych specjalistów/specjalistek lecz pozwala na przyjazd wszystkim osobom, które potencjalnie mogą wpłynąć na poprawę jakości życia i rozwój gospodarki kraju przeznaczenia. Za każde ważne kryterium są przyznawane punkty, zostaje ustalony próg punktowy. Punkty uprawniające do przyjazdu przyznaje się na podstawie umiejętności językowych, wykształcenia, zawodu i doświadczenia zawodowego. Na przykład analityk/analityczka danych z doktoratem zgromadzi dostatecznie dużo punktów w kategoriach wykształcenie i specjalizacja, aby przekroczyć próg punktowy. Nie potrzebuje nic więcej, przed taką osobą granica stoi otworem. Natomiast osoba, która ukończyła tylko szkołę zawodową, musi biegle władać lokalnym językiem i przedstawić umowę o pracę podpisaną z lokalną firmą, aby zebrać punkty potrzebne do przekroczenia progu punktowego.

Kraje przyjmujące stosują różne przepisy w odniesieniu do różnych grup migrantów/migrantek – zdarza się, że i różne systemy. Na przykład system kwotowy dotyczy pracowników/pracownic w określonych branżach, niektóre zezwolenia na pobyt wydaje się na podstawie systemu punktowego, a inne według systemu kontroli potrzeb rynkowych. Czasami te dwa systemy są stosowane jednocześnie – istnieje system punktowy, a jednocześnie liczba osób otrzymujących zezwolenie na pobyt na jego podstawie jest ograniczona. Albo inaczej – istnieje system kwotowy, gdzie warunkiem wstępnym ustalenia kwoty są potrzeby rynkowe.. Jeśli w danym kraju stosowany jest system punktowy, to ma znaczenie sektor rynku, z którym dana osoba chce się związać, co upodabnia takie podejście do systemu kontroli potrzeb rynkowych.

Jaki jest dozwolony okres pobytu w danym kraju?

Kolejne pytanie związane z migracjami, na które muszą odpowiedzieć sobie kraje przyjmujące, to dozwolony okres pobytu migrantów i migrantek na ich terenie. Niektóre kraje, np. [Kanada](#) i [Australia](#), zezwalają, aby osoby o określonych wysokich kwalifikacjach zawodowych lub zdecydowane zamieszkać w słabo zaludnionych regionach ubiegały się o prawo do dożywotniego pobytu. Inne, np. kraje członkowskie [Unii Europejskiej](#), zazwyczaj wydają zezwolenie czasowe na okres pięciu lat z możliwością późniejszego przedłużenia, jeśli dana osoba migrująca tego chce i nadal jest potrzebna na rynku pracy.



Praca sezonowa

Zdarza się, że wobec niektórych grup migrantów/migrantek preferowana jest migracja krótkoterminowa lub wahadłowa. Na przykład większość krajów Unii Europejskiej zezwala na pobyt osób z krajów spoza Unii lub z krajów Trzeciego Świata wykonujących prace sezonowe przez okres od sześciu do dziewięciu miesięcy, po których osoby te muszą wrócić do swoich krajów. Po upływie kilku kolejnych miesięcy mogą wrócić do pracy w krajach unijnych. Taki system umożliwia napływ siły roboczej z zagranicy do takich branż jak rolnictwo lub turystyka, w których w pewnych okresach potrzeba dużej liczby stosunkowo pracowników i pracownic fizycznych. System pracy sezonowej zapobiega osiedlaniu się na stałe migrantów/migrantek wraz z rodzinami, które byłyby skazane na ubóstwo z powodu stosunkowo niskich wynagrodzeń w pewnych branżach. Jednocześnie praca w kraju oferującym wyższe wynagrodzenie daje możliwość zarobienia w sezonie kwoty umożliwiającej powrót do domu na miesiące poza sezonem, a nawet na poprawę warunków życia w kraju pochodzenia, i w ten sposób daje impuls do rozwoju lokalnej gospodarki. Pracę sezonową można więc uznać za rodzaj pomocy rozwojowej.

Czy polityka migracyjna jest nieskuteczna?

W większości krajów tzw. globalnej Północy obowiązują następujące polityki migracyjne:

- polityka dotycząca migracji zarobkowej w odpowiedzi na konkretne potrzeby rynku pracy, która na dłuższą metę może prowadzić do imigracji stałej;
- polityka dotycząca krótkoterminowej migracji zarobkowej lub migracji wahadłowej w odpowiedzi na sezonowe zapotrzebowanie pracowników i pracownic; zazwyczaj nie prowadzi do imigracji stałej;
- polityka dotycząca migracji talentów, której celem jest przyciągnięcie wysoko wykwalifikowanych i najlepiej płatnych specjalistów/specjalistek i przedsiębiorców/przedsiębiorczyń podlegającym często złagodzonemu przepisom migracyjnym i mającym duże szanse na pobyt stały;
- migracja edukacyjna przyciągająca uzdolnionych studentów, którzy następnie pozostaną w danym kraju; eksport wyższego wykształcenia, gdy studenci/studentki zachęca się do przyjazdu na studia wyższe, a po uzyskaniu dyplomu muszą wyjechać;
- polityka dotycząca migracji rodzin, która określa możliwości krótko- lub długoterminowej migracji zarobkowej lub edukacyjnej wraz z rodziną;
- polityka azylowa definiująca warunki pobytu osób, których życie w kraju pochodzenia z pewnych powodów stało się niemożliwe.

Ktoś może zarzucić, że to wszystko wygląda pięknie tylko na papierze. Nie są rzadkością opinie badaczy i badaczek zajmujących się migracją, że żadna inna polityka sektorowa nie jest równie nieskuteczna jak polityka migracyjna. Kraj może mieć sprecyzowane cele polityki migracyjnej oraz przemyślane systemy gwarantujące przyjazd tylko potrzebnych osób, ale – jak już wspomniano – bardzo trudno zbudować system hydrauliczny, który jednocześnie będzie

osuszał, nawadniał i doprowadzał wodę pitną. Łatwa do wyobrażenia jest sytuacja, gdy osoba, która według opisu na papierze idealnie pasuje do profilu poszukiwanego talentu, w rzeczywistości okazuje się człowiekiem, który nie jest w stanie dopasować się do żadnej zbiorowości. Bywa, że dana osoba pozostaje w firmie, która ją zatrudniła, tylko do momentu uzyskania zezwolenia na pobyt stały, po czym zaczyna korzystać ze świadczeń dla bezrobotnych. Albo też student/studentka po uzyskaniu dyplomu nie ma ochoty wracać do domu, bo ukończone studia dają szansę na uzyskanie statusu nisko wykwalifikowanego migranta/migrantki i ucieczki z ogarniętego konfliktem kraju. Zdarza się też, że wykorzystuje się system migracji rodzin, zawierając fikcyjne małżeństwa. Bywa, że – mimo włożenia dużych środków w promocję kraju jako atrakcyjnego miejsca dla osób z bardzo wysokimi kwalifikacjami zawodowymi lub biznesowymi – takie osoby nie są zainteresowane przyjazdem. Polityka migracyjna zatem to zestaw celów ułatwiających lub ograniczających migracje, a także regulacji służących ich osiągnięciu, która, regulując procesy migracyjne, musi brać pod uwagę ich logikę, ludzki intelekt i setki innych szczegółów.

Tematy do dyskusji z uczniami i uczennicami:

- Jesteś kreatorem/kreatorką polityk w swoim kraju. Zgłosili się do Ciebie dwaj przedsiębiorcy/ dwie przedsiębiorczynie z branży IT. Skarżą się, że nie mogą rozwijać swoich firm z powodu niedoboru specjalistów. Masz dwie możliwości: poluzować przepisy imigracyjne dla specjalistów i specjalistek z branży IT lub przenieść niektóre wysoko płatne stanowiska za granicę. Jakie są zalety i wady każdego z tych rozwiązań dla Twojego kraju? Jaką politykę migracyjną opracujesz, aby odpowiedzieć na potrzeby branży IT w kraju? Dlaczego?
- Omów korzystne i niekorzystne dla kraju aspekty swobodnej migracji edukacyjnej. Jaka Twoim zdaniem powinna być optymalna polityka w zakresie migracji edukacyjnej?

Dodatkowa lektura:

Europejska Sieć Migracyjna śledzi rozwój polityki migracyjnej w Polsce i pozostałych krajach członkowskich UE: <https://www.gov.pl/web/europejska-siec-migracyjna>

Czy Polska wspiera utalentowane osoby? Czy robią to inne kraje? Dlaczego – tak? Dlaczego nie? Odpowiedź znajdziesz w Globalnym Indeksie Konkurencyjności: <https://www.insead.edu/global-indices>



Więcej materiałów na stronie internetowej programu: www.globalna.ceo.org.pl

Materiał powstał w 2021 roku ramach przedsięwzięcia „I am European: Historie i fakty o migracjach na XXI wiek” realizowanego przez Centrum Edukacji Obywatelskiej. Tłumaczenie z języka angielskiego na język polski zostało przygotowane w 2022 r. w ramach projektu „Globalna szkoła. Razem o migracjach”, będącego częścią przedsięwzięcia. Projekty współfinansowane są ze środków Unii Europejskiej oraz w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP. Treść wyraża wyłącznie poglądy autorów/autorek i nie może być utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP ani Unii Europejskiej.
www.gov.pl/polskapomoc

„I am European. Historie i fakty o migracjach na XXI wiek” jest częścią programu DEAR (The European Commission's Development Education and Awareness Raising Programme), który wspiera projekty angażujące społeczeństwo Unii Europejskiej w globalne zagadnienia rozwoju społecznego, gospodarczego i środowiskowego. Poprzez finansowanie programów takich jak „I am European. Historie i fakty o migracjach na XXI wiek” DEAR promuje uniwersalne wartości, m.in. wolność, demokrację, praworządność oraz umożliwia obywatelom i obywatelkom Europy włączenie się w globalny rozwój. Program DEAR finansuje około 30 programów w krajach członkowskich UE. Projekty te przyczyniają się do zwiększenia zrozumienia i zaangażowania Europejki i Europejczyków w kreowanie pozytywnych zmiany społecznych zarówno na poziomie lokalnym, jak i międzynarodowym. Działania DEAR wspierają również pracę UE na rzecz realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju.

Wydawca:

Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej
ul. Noakowskiego 10, 00-666 Warszawa
www.ceo.org.pl
Warszawa 2022

Autorka: Mari-Liis Jakobson

Tłumaczenie: Anna Wojtych

Redakcja językowa: Magdalena Bogdańska- Maciak

Materiał jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowe. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz Fundacji Centrum Edukacji Obywatelskiej. Tłumaczenie powstało w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej realizowanej za pośrednictwem MSZ RP w roku 2022. Zezwala się na dowolne wykorzystanie utworu, pod warunkiem zachowania ww. informacji, w tym informacji o stosowanej licencji i posiadaczach praw.



Odpowiadaj
na globalne
wyzwania

Centrum Edukacji Obywatelskiej
ul. Noakowskiego 10, 00-666 Warszawa
tel. +48 (22) 875-85-40
e-mail: ceo@ceo.org.pl, www.ceo.org.pl



CENTRUM EDUKACJI
OBYWATELSKIEJ



**Odpowiadaj
na globalne
wyzwania**

Centrum Edukacji Obywatelskiej
ul. Noakowskiego 10, 00-666 Warszawa
tel. +48 (22) 875-85-40
e-mail: ceo@ceo.org.pl, www.ceo.org.pl