



**W cieniu.  
Ukraińskie pracownice  
domowe w Polsce**



Raport cytowany za:

Klakla J.B., Koss-Goryszewska M., Kulesa A., Pająk-Załęska K., Zarychta M., (2023), *In the Shadows: Ukrainian Domestic Workers in Poland*, Warszawa: Care Int. Poland.

Osoby zainteresowane raportem prosimy o kontakt: [pl.info@care.org](mailto:pl.info@care.org).

Wszystkie zdjęcia w raporcie przedstawiają członkinie Komisji

Środowiskowej Pracownic i Pracowników Domowych w ramach Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza.

Fot Karol Grygoruk | CARE International in Poland.

# SPIS TREŚCI

<b>5</b>	<b>WPROWADZENIE</b>
5	Kontekst
6	Cele badania
6	Założenia teoretyczne
6	Struktura raportu
<b>7</b>	<b>1. METODOLOGIA</b>
<b>10</b>	<b>2. PRZELĄD LITERATURY</b>
<b>11</b>	<b>3. KONTEKST PRAWNY</b>
<b>12</b>	<b>4. PUNKT WIDZENIA PRACOWNIC DOMOWYCH</b>
12	Kim były respondentki?
12	Legalizacja pobytu i pracy w Polsce
13	Warunki zatrudnienia
14	Znajomość prawa a niepożądane sytuacje
15	Nastawienie do Polaków
16	Plany na przyszłość
<b>18</b>	<b>5. PUNKT WIDZENIA PRACODAWCZYŃ I PRACODAWCÓW</b>
18	Kim byli respondenci i respondentki
18	Spostrzeżenia pracodawczyń i pracodawców na temat warunków pracy w sektorze
20	Wyzwania i ryzyko związane z zatrudnianiem migrantek w sektorze pracy domowej
20	(Brak) praw zatrudnionych migrantek i uchodźczyń
21	Potrzeby pracodawczyń i pracodawców oraz proponowane zmiany
<b>24</b>	<b>6. PUNKT WIDZENIA ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ</b>
24	Kim byli respondenci i respondentki?
24	Wyzwania i złożoność sektora pracy domowej w Polsce
25	Upodmiotowienie i chronienie pracownic w sektorze gospodarstw domowych –
	wyzwania i strategię współpracy
25	Szczebel państwowy
27	Władze lokalne
28	Opracowanie strategii wsparcia migrantek i uchodźczyń zatrudnionych w sektorze pracy domowej
<b>30</b>	<b>7. ORGANIZACJE POZARZĄDOWE I ŚRODOWISKO AKADEMICKIE</b>
30	Kim byli respondenci i respondentki?
30	Czynniki ryzyka
30	Szara strefa
31	Społeczny odbiór pracy domowej
32	Intersekcjonalność
32	Ochrona praw
32	Źródła informacji
33	Rola organizacji pozarządowych i środowiska akademickiego
33	Upodmiotowienie
33	Inspiracje – inne sektory, inne państwa
<b>36</b>	<b>8. ZESTAWIENIE PUNKTÓW WIDZENIA I PARADYGMATÓW</b>
<b>37</b>	<b>9. WYNIKI BADANIA ILOŚCIOWEGO</b>
<b>42</b>	<b>10. REKOMENDACJE</b>
42	Rekomendacja 1: Krok ku rozwiązaniom prawnym w sektorze pracy domowej
44	Rekomendacja 2: Lepsza współpraca między wszystkimi zainteresowanymi stronami
46	Rekomendacja 3: Kształtowanie u pracownic domowych znajomości swoich praw i dostępnych usług
47	Rekomendacja 4: Zwiększenie świadomości w społeczeństwie
<b>50</b>	<b>BIBLIOGRAFIA</b>
<b>51</b>	<b>Aneks</b>

Ze względu na brak regulacji i nieformalny charakter zatrudnienia pracowników domowych, w tym głównie opiekunek osób starszych, chorych i dzieci oraz osób sprzątających, niezwykle trudno określić ich dokładną liczbę. Obecnie szacujemy, że w Polsce w tym sektorze pracuje aż 100 000 osób. Są to w większości kobiety z Ukrainy i Białorusi, które również ze względu na sytuację w swoich krajach osiedliły się w Polsce. Nasz raport przygotowany we współpracy z CASE wskazuje, że 61% z nich doświadczyło dyskryminacji w miejscu pracy. Aż 6% z nich pracodawcy odebrali dokumenty, co skutkuje nieproporcjonalną kontrolą nad osobą zatrudnioną i wskazuje na potencjalne ryzyko handlu ludźmi.

Te niepokojące dane pokazują, jak ważne jest, aby uregulować pracę osób (głównie kobiet), których usługi – choć niezbędne – są często niedoceniane, niewidzialne i niskopłatne.

W CARE głęboko wierzymy, że godne traktowanie, bezpieczne warunki pracy i uczciwe wynagrodzenie są podstawą zrównoważonego rozwoju każdego społeczeństwa. Dotyczy to również pracowników domowych w Polsce i innych krajach przyjmujących osoby uchodźcze.

Mamy nadzieję, że nasz raport będzie pierwszym krokiem w kierunku naświetlenia sytuacji pracowników domowych oraz ich ważnej roli w naszym społeczeństwie. Pragniemy zwrócić uwagę instytucji państwowych, pracodawców oraz sektora pozarządowego na potrzebę poprawy warunków pracy i bezpieczeństwa osób, które pracują w tym nieformalnym sektorze.

**Piotr Sasin,**  
dyrektor krajowy  
CARE International in Poland

# WPROWADZENIE

## Kontekst

Według definicji Międzynarodowej Organizacji Pracy (<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm>, zob. też Konwencja nr 189 dotycząca pracowników domowych z 2011 roku), przytaczanej w innych badaniach na temat migranckich i uchodźczych **pracownic domowych** w Polsce [np. Kindler, Kordasiewicz, Szulecka 2016] pracownice domowe to „**pracownice, które wykonują pracę w lub na rzecz prywatnego gospodarstwa domowego lub gospodarstw domowych**” oraz:

- świadczą bezpośrednio lub pośrednio usługi opiekuńcze i pielęgnacyjne i jako takie są filarami gospodarki opiekuńczej;
- ich praca polega na zadaniach takich jak sprzątanie domu, gotowanie, pranie i prasowanie ubrań, opiekowanie się dziećmi lub starszymi albo osobami chorymi w rodzinie, pielęgnowanie ogrodu, pilnowanie domu, wożenie członków rodziny, a nawet dogłębienie zwierząt domowych;
- mogą pracować na pełen etat lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, mogą być zatrudnione przez jedno gospodarstwo domowe lub za pośrednictwem dostawcy usługi, mogą mieszkać w domu pracodawczyni lub pracodawcy (pracownice zamieszkałe w miejscu pracy) lub mieszkać u siebie (pracownice zamieszkałe poza miejscem pracy);
- mogą pracować w kraju, w którym się urodziły, lub w kraju, którego nie są obywatelkami (wówczas mowa o migrantkach pracujących jako pomoc domowa).

Migrancka i uchodźcza pomoc domowa jest ukształtowana przez trzy główne czynniki: **płeć, status prawny i charakter pracy**. Oznacza to, że: 1) prace domowe społecznie uznaje się za „pracę kobiet”, 2) są niedoceniane i nietraktowane jako właściwa praca i 3) wykonuje się je w sferze prywatnej – w domu pracodawczyni lub pracodawcy [Kindler 2011] – gdzie zarówno pracownicy, jak i osobom je zatrudniającym brakuje formalnych zabezpieczeń. Intymny charakter pracy domowej prowadzi do rozwoju specyficznej relacji między pracodawczynią czy pracodawcą a pracownicą, związek ten jest wysoce zindywidualizowany, często emocjonalny i cechujący się wzajemną zależnością [Lutz 2016].

Migrantki i uchodźczynie wykonujące prace domowe to bardzo specyficzny typ pomocy domowej ze względu na swój prawny, społeczny i ekonomiczny status migrancki i uchodźczy w kraju zamieszkania. Wcześniejsze badanie pokazuje, że nakładanie się na siebie płci, statusu prawnego i charakteru pracy wpływa na narażenie migrantek i uchodźczyń na ryzyko oraz ich reakcję na nie [Kindler 2011].

W obecnym kontekście należy rozważać zjawisko migranckich i uchodźczych pracownic domowych w Polsce, biorąc pod uwagę **migrację, która nastąpiła po inwazji na Ukrainę**. Skład grupy osób emigrujących z Ukrainy do Polski przed 24 lutego 2022 roku znacznie różni się od grupy uchodźczej przybyłej do naszego kraju po tej dacie. Migracja przed wybuchem pełnoskalowej wojny w Ukrainie była raczej zmaskulinizowana, tymczasem większość grupy dorosłych osób uchodźczych uciekających przed wojną to kobiety. Co więcej, choć nie ma żadnej różnicy między tymi grupami pod względem stanu cywilnego (połowa jest w związku małżeńskim), znaczna większość wcześniejszych migrantów (ponad 85%) została w Polsce ze swoimi partnerkami, tymczasem poziom ten wśród uchodźczyń wojennych wyniósł około 50% – między innymi z powodu prawa wojennego w Ukrainie, zabraniającego mężczyznom w wieku od 16 do 60 lat opuszczać kraj (z pewnymi wyjątkami). Zatem tę grupę uchodźczyń wojennych można uznać za składającą się głównie z kobiet stanu wolnego, ale nie tylko – znacząca ich liczba dołączyła do swoich partnerów, którzy przebywali już w Polsce lub którzy mogli przyjechać z nimi z Ukrainy [Górny, Kaczmarczyk 2023].

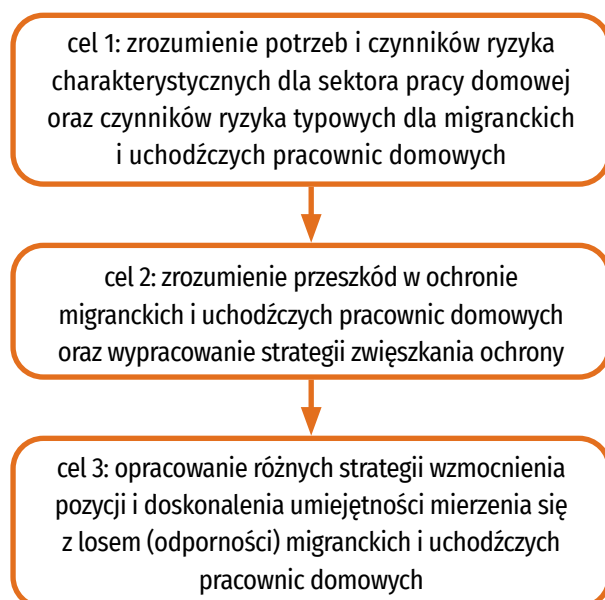
Gdy bierzemy pod uwagę sytuację ukraińskich migrantów i migrantek w Polsce, to poprzednia fala migracji zdążyła już się osiedlić i znaleźć pracę, a migrantki uciekające przed wojną często pozostają poza rynkiem pracy lub są niewidoczne w statystykach powodu **pracy nieudokumentowanej** [Domagała-Szymonek 2022]. Nielegalne wykonywanie pracy często nie jest wynikiem celowego wyboru, jaki podejmują, ale raczej wiąże się z brakiem wiedzy o ramach prawnych pracy w Polsce, a także z presją wywieraną przez pracodawczynię i pracodawców, którzy chcą uniknąć płacenia podatków i wypełniania innych obowiązków wobec pracownic.

Ponadto nieliczne dostępne statystyki sugerują, że choć integracja ukraińskich uchodźczyń na rynku pracy przebiegła szybciej niż w przypadku innych grup

uchodźczych (także ze względu na ich specyficzny status prawny), wiele wczesnych ukraińskich uchodźców zatrudniono w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji, przez co powszechne jest niedopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców [Dumont, Liebig, Winter 2023].

## Cele badania

Raport przedstawia wyniki badania, które miało na celu identyfikację potrzeb, czynników ryzyka i szans na wzmocnienie pozycji migranckich i uchodźczych pracownic domowych w Polsce. Aby to osiągnąć, określono **trzy powiązane ze sobą cele badania**: Metodologię użytą do osiągnięcia wyznaczonych celów badania opisano w rozdziale **Metodologia** tego raportu.



## Założenia teoretyczne

Zrozumienie kwestii składających się na przedmiot badań tego raportu opiera się na następującej operacjonalizacji najważniejszych pojęć związanych z tym tematem:

**Migrantka i uchodźczyni wykonująca prace domowe** to osoba pochodząca z kraju nienależącego do Unii Europejskiej, pracująca w sektorze gospodarstw domowych w Polsce, jej status migrancki i/lub uchodźczy rozumie się zgodnie ze stanem faktycznym, nie prawnym lub zależnym od punktu widzenia, czyli jest to osoba, która długotrwale zamieszkuje poza swoim krajem pochodzenia i opuściła go dobrowolnie lub została do tego zmuszona (nawet jeśli oficjalnie nie otrzymała statusu uchodźczego).

**Prawa** w tym raporcie najczęściej nie są prawami pracowniczymi (osoby pracujące w gospodarce nieformalnej,

tj. szarej strefie, nie mają ich wiele), ale prawami każdego człowieka, każdej osoby zamieszkałej w Polsce lub każdej jednostki wchodzącej w relację biznesową z innymi.

**Ryzyko** to możliwość utraty, poniesienia szkody lub negatywnych konsekwencji wynikających z określonych działań lub sytuacji. W przypadku migrantek i uchodźczyń wykonujących prace domowe czynnikami ryzyka będą zwłaszcza – choć nie tylko – dyskryminacja, wyzysk i potencjalne problemy prawne związane ze statusem imigracyjnym.

**Potrzeba** to rozdźwięk między obecnym a pożądanym stanem jednostki lub grupy, który wymaga interwencji lub wsparcia, aby wypełnić tę lukę i osiągnąć pożądaný rezultat.

**Szansa** odzwierciedla możliwość i dostępność zasobów, informacji, sieci i systemów wsparcia, które ułatwiają osiągnięcie pozytywnego bilansu i wzmocniają dobrostan grup i jednostek.

**Przeszkody** występują na styku społecznych, gospodarczych, kulturowych i środowiskowych czynników i mogą przeszkadzać albo uniemożliwiać jednostkom lub grupom wykorzystanie w pełni swojego potencjału lub osiągnięcie celów.

**Upodmiotowienie** to proces transformacji polegający między innymi na budowaniu umiejętności jednostek lub grup do kwestionowania i zmieniania warunków społecznych, ekonomicznych i politycznych, utrwalających nierówność i marginalizację.

**Odporność** to złożony i wieloaspektowy konstrukt, który odzwierciedla wzajemny stosunek osobistych i środowiskowych czynników, składających się na realną adaptację i udane radzenie sobie w obliczu trudności lub ważnych wyzwań życiowych.

**Przemoc** to złożone zjawisko obejmujące nie tylko krzywdę fizyczną, lecz także psychologiczne, seksualne lub ekonomiczne zranienie oraz kulturowe i strukturalne formy przemocy, przyczyniające się do podtrzymania nierówności i wykluczenia społecznego.

## Struktura raportu

Opis wyników odpowiada przyjętej metodologii. Raport rozpoczyna się od krótkiego zarysu ważnej literatury oraz wprowadzenia do sytuacji prawnej. Następnie przedstawiamy punkty widzenia najważniejszych grup podmiotów na podstawie danych uzyskanych w wywiadach z pracownicami domowymi, pracodawczyniami i pracodawcami, władzami, organizacjami pozarządowymi i środowiskiem akademickim. Później zestawiamy te perspektywy i uzupełniamy je wynikami ankiet. Na koniec, co nie mniej ważne, przedstawiamy zalecenia.

# 1. METODOLOGIA

## Metodologia pozyskiwania danych

Raport opiera się na analizie danych zastanych (desk research) i badań w terenie, przeprowadzonych między czerwcem a wrześniem 2023 roku. Aby zadbać o możliwie uczestniczącą oraz inkluzywną metodologię przy jednoczesnym utrzymaniu standardów badania na wysokim poziomie, w badaniu uwzględniono proces zbierania danych przeprowadzony konkretnie na potrzeby tego raportu, uzupełniony jedynie analizą już dostępnych danych.

Nasze badanie skupiło się na trzech miastach ze znaczną liczbą migrantek i uchodźczyń, których sytuacja jest przedmiotem tego raportu, były to: Warszawa, Kraków i Wrocław. To właśnie w tych trzech ośrodkach miejskich znalazły się największe skupiska uchodźczyń, które przybyły do kraju po 24 lutego 2022 roku, jak wykazały dane pozyskane z logowań do sieci komórkowych [Wojdat, Cywiński 2022].

Wyzaczyliśmy cztery główne kategorie podmiotów, które powinny zostać uwzględnione w tym badaniu, aby otrzymać wiarygodne, wielopłaszczyznowe i trafne wyniki. Oto one:

- migrantki i uchodźczynie wykonujące prace domowe
- pracodawczynie i pracodawcy
- władze
- organizacje pozarządowe i środowisko akademickie.

**Migrantki i uchodźczynie wykonujące prace domowe** otrzymały **kwestionariusz** z pytaniami o najważniejsze kwestie w zakresie badania. Ankiety wybrano tak, aby uwzględnić ułatwienia dla respondentek, szanować ich czas, nie obciążać ich czasochłonnymi zadaniami badawczymi, a co najważniejsze, pozwolić im na całkowitą anonimowość. Kwestionariusze przygotowano w językach polskim, rosyjskim, ukraińskim i angielskim, w wersji papierowej oraz internetowej, były rozpowszechniane przez organizacje pozarządowe i media społecznościowe. **Ogółem ankietę wypełniło 137 respondentek.**

Jednocześnie zauważyliśmy potrzebę głębszego zbadania danego doświadczenia przez oddanie głosu samym migrantkom i uchodźczynom. Zatem tym osobom, które wyraziły chęć – znowu przy możliwie jak najlepszym zadbanie o anonimowość i bezpieczeństwo – zaproponowano możliwość wzięcia udziału w  **pogłębionych wywiadach indywidualnych**. W zależności od preferencji ankietowanych rozmowy odbywały się po polsku, rosyjsku lub ukraińsku. Ogółem **przeprowadzono 13 wywiadów** z migrantkami i uchodźczymi pracownicami domowymi.

Pogłębione wywiady indywidualne przeprowadzono też z **pracodawczyniami i pracodawcami** zatrudniającymi migrantki i uchodźcze pracownice domowe – zarówno z jednostkami dającymi pracę w pojedynczym gospodarstwie domowym, jak i przedstawicielami agencji pracy. Dobór próby badawczej miał charakter celowy oraz został dokonany metodą kuli śnieżnej. Ogółem **przeprowadzono 10 wywiadów** w tej grupie.

**Przedstawiciele organizacji pozarządowych i międzynarodowych, a także środowiska akademickiego** otrzymali zaproszenie do uczestnictwa w  **pogłębionych wywiadach indywidualnych**. Próbę badawczą dobrano celowo, aby uwzględnić reprezentację najważniejszych instytucji na tym polu. Warto zauważyć, że przedstawicielstwo organizacji pozarządowych pracujących w sferze migracji oraz społeczność ukraińska przeważnie niechętnie włączyły się w badanie. Większość z nich uważała, że nie zna tematu pracy migrantek i uchodźczyń w sektorze gospodarstw domowych lub tłumaczyła się nadmiarem pracy związanej z działaniami o większej wadze. W sumie **przeprowadzono 10 wywiadów** w tej grupie.

Na koniec nawiązano kontakt z władzami mogącymi dostarczyć informacje na temat podejścia państwa polskiego oraz prawnego i instytucjonalnego kontekstu – na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Próbę badawczą dobrano celowo, aby uwzględnić przedstawicielstwo najważniejszych instytucji na tym polu. Tak samo jak w przypadku organizacji pozarządowych, władze także nie chciały zgodzić się na wywiad. Ponadto żadna z osób, które ostatecznie zgodziły się porozmawiać, nie

przyznała, że praca wykonywana przez migrantki i uchodźczynie w gospodarstwach domowych to temat należący do zakresu ich odpowiedzialności. Prace domowe wykonywane przez migrantki i uchodźczynie są „ziemią niczyją”, więc opieramy

się na relacjach osób pracujących w instytucjach, które w jakikolwiek sposób zetknęły się z ich działaniami. W sumie **przeprowadzono wywiady z 10 przedstawicielkami i przedstawicielami władzy.**

W poniższej tabeli przedstawiono skrótowy przegląd wywiadów i ankiet.

Kategoria podmiotu	Metoda zbierania danych	Liczebność próby badawczej
Migrantki i uchodźczynie wykonujące prace domowe	Ankieta	137
	Wywiad	13
Pracodawczynie i pracodawcy	Wywiad	10
Organizacje pozarządowe i środowisko akademickie	Wywiad	10
Władze	Wywiad	10

## Metodologia zbierania danych

Aby zanalizować dane wtórne, przeprowadzono systematyczną analizę opracowań (zarówno prac naukowych, jak i szarej literatury) oraz aktów prawnych. Analizę wykonano zgodnie z metodą **systematycznego przeglądu** przyjętą w naukach społecznych [zob. Petticrew, Roberts 2008].

Pierwotne dane jakościowe (z wywiadów) poddano analizie tematycznej [zob. Merton 1975; Aronson 1995; Boyatzis 1998; Attride-Stirling 2001; Braun, Clarke 2006; Joffe 2011] oraz metodzie analizowania danych

jakościowych, polegającej między innymi na selekcji zbioru danych po to, aby rozpoznać, zanalizować i przedstawić powtarzające się wzorce [Braun, Clarke 2006].

Dane zebrane w formie liczbowej zaprezentowano w tabelach i na wykresach. Jednak metoda doboru próby badawczej nie była losowa, a liczba uczestniczek i uczestników była ograniczona, dlatego nie zalecano przeprowadzenia badań statystycznych.





## 2. PRZEGLĄD LITERATURY

Literatura przedmiotu o migrantkach i uchodźczyniach zatrudnionych w sektorze pracy domowej jest **dość skąpa**. Poza pojedynczymi pracami badawczymi lub raportami temat zdaje się nie być interesujący dla środowiska naukowego. Ukraińcy i Ukrainki reprezentujący największą grupą imigrancką w Polsce oraz w sektorze gospodarstw domowych są przedstawieni w literaturze na kilka sposobów: jako migrantki i migranci ekonomiczni, migrantki i migranci matrymonialni albo uchodźcy i uchodźczynie wojenne. Przez wiele lat migrantki wykonujące prace domowe były wspomniane wyłącznie na marginesie szerszych badań związanych z pozycją migrantów na polskim rynku pracy [Kloc-Nowak 2007; Samoraj-Charitonow 2011; Klaus 2012; Wysińska-Di Carlo, Klaus 2018].

W ostatnich latach ukazało się **kilka prac poświęconych bezpośrednio temu tematowi** [Kordasiewicz 2010, 2016; Kindler 2011; Sobiesiak-Penszko 2015]. Z rekonstrukcji obrazu ukraińskiej pracownicy domowej w Polsce możemy uzyskać wizerunek kobiety, która sprząta, zwykle pracuje nielegalnie i znajduje zatrudnienie przez polecenie. Zazwyczaj traktowana jest protekcjonalnie, co poniekąd jest spuścizną po historycznej roli służących w gospodarstwie domowym. Związek między pracownicą domową a pracodawczynią lub pracodawcą opisywany jest jako niesymetryczny, zarówno ze względu na „służebną” naturę wykonywanej pracy, jak i możliwość wykorzystywania, zwłaszcza w przypadku pracy prawnie nieuregulowanej [Kordasiewicz 2010, 2016].

Opublikowano też reportaże, literaturę faktu i relacje dziennikarskie, które dają nam wgląd w tę sytuację. Owa literatura wspomina o osobach zatrudnionych w domach, które często poddaje się „próbie pierścionka”. Polega ona na tym, że osoby dające pracę (głównie kobiety, które zatrudniają pomoc domową) zostawiają cenny, drobny przedmiot lub znaczną sumę pieniędzy w widocznym miejscu, by sprawdzić, czy osoba sprzątajaca przywłaszczy sobie własność, czy – nie. Wynik takiej próby wpływa na decyzję o podjęciu dalszej współpracy przez pracodawczynię lub pracodawcę. Pracownice domowe z Ukrainy są traktowane protekcjonalnie, przez pryzmat kompleksów osób je zatrudniających: „po raz pierwszy nie są [one]

Polakami na saksach u Niemca, na zmywaku w Anglii czy na budowie w Norwegii. Teraz są Polakami, którym podłogę w domu myje Ukrainka” [Sobień-Górska 2020].

Niemniej dotychczasowe badania sugerują, że z pracowniczego punktu widzenia **nieformalna i dorywcza praca czasami uważana jest za korzystną i łatwo dostępną**. Pozwala pracownikom swobodnie układać grafik godzin, a także łączyć pracę z opieką nad dziećmi. Wpływ niedawnej pandemii na Ukrainki pracujące w Polsce w niektórych innych sektorach (np. turystyce, kosmetyce, gastronomii) można oszacować jedynie przez pryzmat zmian w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne. Trudno ocenić, czy jest taka zależność u pracownic domowych, ponieważ większość świadczonych przez nich usług pozostaje nieudokumentowana [Cope, Keryk, Kyliushyk 2021].

Jak pokazuje badanie, Polacy deklarowali nieprzychylnie **nastawienie do Ukraińców** już przed wybuchem wojny [Bilecka-Prus 2020]. Choć pierwszy zryw pokazał gotowość do pomocy uchodźcom i uchodźczyniom, to z perspektywy czasu postawa Polaków w stosunku do Ukraińców niewiele się zmieniła. Migrantka zawierająca małżeństwo mieszane przedstawiona w artykule naukowym ponuro opisuje sytuację swoich rodaczek: „Wydaje mi się, że stosunek Polaków do Ukrainek zmienia się na gorsze, bo jest sporo Ukrainek. Bo przyjeżdżają tu i wykonują najgorsze prace. Bardzo często dochodzi do tego, że [Polacy] nie płacą pensji, nie zatrudniają ludzi, wykorzystują ich” [Brzozowska 2019].

Trudno oszacować liczbę pracownic domowych zatrudnionych w polskich gospodarstwach domowych. Doktor Kamil Matuszczyk, który udzielił wywiadu na potrzeby tego badania, szacuje **liczbę migrantek zatrudnionych w Polsce w sektorze pracy domowej na 100 000 osób**.

# 3. KONTEKST PRAWNY

Sytuacja prawna migrantek pracujących w sektorze gospodarstw domowych w Polsce może się różnić. Niektóre pracownice domowe mają nieograniczony dostęp do rynku pracy, tymczasem inne potrzebują zezwolenia na pracę. Część z nich to jednocześnie uchodźczynie z Ukrainy, które skorzystały z rozwiązań prawnych im poświęconych. Gospodarstwo domowe może zatrudniać pracownicę domową w oparciu o umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną, może też nieformalnie zatrudnić pomoc. Jeżeli pracownice domowe prowadzą własną działalność, można je zatrudnić jako usługodawczynie, choć to rzadkie w Polsce.

Kontekst prawny obcokrajowców w Polsce wyznacza ustawa z 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach, która zarysowuje warunki legalnego pobytu w Polsce, oraz ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ogólnie rzecz biorąc, **aby cudzoziemiec mógł legalnie pracować, musi posiadać pozwolenie na pobyt stały, a także zezwolenie na pracę.** Migrantki i migranci z pewnej kategorii, na przykład ci posiadający „Kartę Polaka”, są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę i mogą korzystać z nieograniczonego dostępu do polskiego rynku pracy.

Pod koniec lat dwutysięcznych wprowadzono specjalną formę zezwolenia na pracę, zwaną „**oświadczeniem pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi**”. Z takim pozwoleniem obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Ukrainy mogli podjąć pracę w Polsce dzięki uproszczonej procedurze. Poczynając od 2014 roku, ułatwiło to znaczny napływ migrantów ekonomicznych, głównie z Ukrainy. Pandemia COVID-19 wpłynęła na to tylko minimalnie. W 2021 roku liczba zezwoleń wydanych obywatelom i obywatelkom Ukrainy stanowiła 64,5% całkowitej liczby wystawionych zezwoleń. Drugi naród, który najczęściej otrzymywał zezwolenie na pracę, to Białorusini i Białorusinki z udziałem 6,9% całkowitej liczby zezwoleń dla obcokrajowców. W 2022 roku liczba zezwoleń dla Ukraińców i Ukrainek wzrosła do 73% całkowitej liczby zezwoleń dla obcokrajowców.

W odpowiedzi na inwazję na Ukrainę w 2022 roku Polska wdrożyła określone **środki prawne, aby pomóc tym, których dotknęła wojna.** W wyniku tego uchodźczynie z Ukrainy otrzymały zgodne z prawem pozwolenie na zamieszkanie i pracę w Polsce bez konieczności ubiegania się o oddzielne zezwolenia na pobyt i pracę.

A konkretnie osoby, które uciekły ze względu na działania wojskowe po 24 lutego 2022 roku i wyraziły zamiar pozostania w Polsce, otrzymały tymczasową ochronę. Ich pobyt na terenie Polski uważa się za legalny do 24 marca 2024 roku (sytuacja z września 2023 roku). Aby podjąć legalną pracę w Polsce takie osoby powinny posiadać w swoich dokumentach podróжных pieczętkę polskiej Straży Granicznej potwierdzającą, że legalnie przekroczyli granicę, a także wskazaną datę tego wydarzenia. W ciągu 30 dni od przekroczenia granicy muszą osobiście wystąpić o nadanie numeru PESEL do organu wykonawczego w swojej gminie zamieszkania. Pracodawcy i pracodawczynie muszą zarejestrować zatrudnienie takiej osoby w Urzędzie Pracy w ciągu 14 dni roboczych.

**Państwowa Inspekcja Pracy** oraz **Straż Graniczna** odpowiadają za **nadzorowanie legalności zatrudniania obcokrajowców.** Państwowa Inspekcja Pracy monitoruje warunki zatrudnienia, tymczasem Straż Graniczna koncentruje się na legalności pobytu. Zatem obowiązki tych organizacji są ze sobą połączone. Jednocześnie obie instytucje mają ograniczoną kontrolę nad prywatnymi gospodarstwami domowymi, w których wykonuje się prace domowe.

Kiedy pracodawczyni lub pracodawca zatrudnia osobę obcego pochodzenia, ma pewne obowiązki do wypełnienia. Wśród nich znajduje się podpisanie umowy w języku dla niej zrozumiałym, wyptacanie stosownej sumy i wypełnianie wszystkich innych obowiązków wymienionych w Kodeksie pracy (w przypadku umów o pracę) lub w Kodeksie cywilnym (w przypadku innych rodzajów umów). Osoby obcego pochodzenia, legalnie zatrudnione i zarejestrowane w polskim Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, mają prawo do tych samych korzyści płynących z ubezpieczenia społecznego co polska obywatelka i polski obywatel.

W praktyce rzadko zawiera się umowy o pracę w sektorze gospodarstw domowych w Polsce. Jednak istnieje wyjątek, a mianowicie **umowa „uaktywniająca”** na zatrudnienie niani na pełen etat. Dzięki tej umowie pracownica może być objęta obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi i zdrowotnymi, które opłaca skarb państwa. Umowa uaktywniająca to rozwiązanie dla rodzin, które chcą zatrudnić kogoś do opieki nad dzieckiem w oparciu o dokument prawny.

# 4. PUNKT WIDZENIA PRACOWNIC DOMOWYCH

## Kim były respondentki?

Przeprowadziliśmy wywiady z trzynastoma pracownicami domowymi z Ukrainy, w tym z sześcioma kobietami z Wrocławia, trzema kobietami z Warszawy oraz trzema kobietami i jednym mężczyzną z Krakowa. Jak pokazują liczne badania, w sektorze gospodarstw domowych pracuje więcej kobiet niż mężczyzn i nasza próba także to potwierdza. Grupa badana objęła: dwie osoby w wieku 27 i 28 lat, sześć osób w przedziale wiekowym 31–39 lat i pięć osób w wieku ponad 40 lat. Aż osiem osób przyjechało po rozpoczęciu pełnoskalowej wojny w Ukrainie w 2022 roku, a reszta przebywała w Polsce od 4 do 9 lat. Punkty widzenia tych dwóch różnych grup będą się bardzo różniły, ponieważ wybuch wojny przyznał ludziom specjalny status, który będzie miał wpływ na kwestie zamieszkania i dokumentów.

Większość kobiet zajmowała się sprzątaniem domów. Dwie kobiety pełniły opiekę nad osobami starszymi, jedna kobieta była opiekunką do dzieci, a jedyny mężczyzna był ogrodnikiem i złotą rączką u swojego pracodawcy od 8 lat.

## Legalizacja pobytu i pracy w Polsce

Wywiady ujawniły, że istnieje pewna niejasność dotycząca legalności pobytu ukraińskich migrantek zatrudnionych w sektorze pracy domowej w Polsce. Tym, które przyjechały do Polski przed wybuchem wojny, trudniej było zalegalizować swój pobyt. Proces ten był uciążliwy i skomplikowany..

**„Było bardzo trudno, gdyby nie moja rodzina, sam bym tego nie zrobił” –**

mężczyzna z Ukrainy, 71 lat, od 8 lat w Polsce, ogrodnictwo.

W niektórych przypadkach osoby musiały wracać do Ukrainy co trzy miesiące, przez co traciły pracę. Bywało

też tak, że niektórych deportowano z Polski z uwagi na niemożność skompletowania dokumentów przez Urząd Wojewódzki. Tak jak wspomniano w części dotyczącej kontekstu prawnego, występują problemy z pracą zgodną z prawem, ponieważ kiedy migrantki z początku przybyły do Polski, nie mogły od razu zostać legalnie zatrudnione, ponieważ jeszcze nie miały stosownych dokumentów pobytu. To rodzi paradoks, ponieważ ludzie chcą przyjeżdżać tu do pracy, ale rząd nie pozwala im podjąć pracy zgodnie z prawem od początku, a bez stałego zatrudnienia nie mogą otrzymać określonych dokumentów. W wyniku tego czekają na różne dokumenty i są zmuszeni do pracy na podstawie nieoficjalnych porozumień o zatrudnieniu. Niektórzy wspomnieli też, że szukali informacji w internecie, ale nie na portalach administracji publicznej, ponieważ znajdowały się tam informacje tylko po polsku, przedstawione bardzo oficjalnym językiem, więc to im nie pomogło.

**„Kiedy przyjechałem, rząd powiedział mi, że nie mam prawa pracować” –**

(Najpierw ubiegał się o obywatelstwo, ale nie mógł pracować przez pewien czas bez dokumentów).

mężczyzna z Ukrainy, 71 lat, od 8 lat w Polsce, ogrodnictwo

**„Kiedy wypełniałam pierwszy wniosek o kartę pobytu, oglądałam dużo filmików na YouTube i nauczyłam się, jak wypełnić dokument. Wszędzie szukałam informacji, ale najmniej informacji znalazłam na stronach administracji publicznej, bo były [napisane] po polsku i bardzo skomplikowanym językiem, w ogóle ich nie rozumiałam” –**

kobieta z Ukrainy, 48 lat, od 4 lat w Polsce, sprzątnanie domów.

Sytuacja tych, którzy zjawili się w Polsce po wybuchu wojny, w przeciwieństwie do wcześniej przybyłych, jest o wiele łatwiejsza. A to dlatego, że nowo przybyłym przyznano specjalny status uchodźczy, otrzymali PESEL ze statusem UKR, dzięki którym kwalifikowali się do legalnego pobytu i pracy bez żadnych innych pozwoleń lub spełnienia dodatkowych wymogów (więcej w rozdziale **Kontekst prawny**). Osoby mogą same zdecydować, czy chcą pracować legalnie, czy bez dokumentów. Z drugiej strony mają prawo do pobytu w Polsce bez wizy, prawo do ubezpieczenia zdrowotnego i społecznego, nie mają żadnych problemów z dokumentami niezbędnymi do zalegalizowania pobytu i pracy, przysługuje im też darmowe ubezpieczenie zdrowotne.

**„To było bardzo proste. Przyjechaliśmy w marcu, a w kwietniu już pracowaliśmy” –**

kobieta z Ukrainy, 31 lat, od 1,5 roku w Polsce, sprzątanie domów.

## Warunki zatrudnienia

Spostrzeżenia migrantek w wywiadach pokazały, że warunki pracy znacznie się różniły w zależności od tego, kiedy przyjechały do Polski. Te, które przybyły po wybuchu wojny, przeważnie miały lepsze doświadczenia dzięki bardziej otwartej postawie pracodawców i pracodawczyń oraz pozytywnej atmosferze związanej z przyjmowaniem uchodźców. Uchodźczynie z tej grupy czuły większe zadowolenie z pracy i często nawiązywały bliższe relacje z osobami je zatrudniającymi. Podkreślały też, że sprzątanie było szybką i łatwo dostępną pracą, otrzymywały natychmiastowe wynagrodzenie, co było decydujące dla kobiet, które przybyły do obcego kraju z niczym, jedynie z dziećmi na utrzymaniu.

**„To było szybkie, więc były pieniądze” –**

kobieta z Ukrainy, 37 lat, od 1,5 roku w Polsce, sprzątanie domów.

Z drugiej strony te, które przyjechały przed wybuchem wojny, często spotykały się z surowszymi warunkami, mniejszym zaufaniem i większą kontrolą ze strony

pracodawców i pracodawczyń. Co więcej, wiele osób początkowo szukało zatrudnienia w fabrykach lub większych przedsiębiorstwach, ale bez skutku. Kiedy jednak przeniosły się do sektora pracy domowej, natychmiast poprawiły się warunki pracy oraz ogólny dobrostan.

**„Ludzie traktowali mnie normalnie. Bardzo miło” –**

kobieta z Ukrainy, 37 lat, od 1,5 roku w Polsce, sprzątanie domów.

Choć były przypadki, że pracodawczynie i pracodawcy nie chcieli zapłacić konkretnej ustalonej sumy, to nasze respondentki osobiście nie spotkały się z takim zachowaniem.

**„Wiem, że takie sytuacje się zdarzają, ale nigdy osobiście mnie nie dotknęły” –**

kobieta z Ukrainy, 39 lat, od 1,5 roku w Polsce, sprzątanie domów.

Migrantki i uchodźczynie zaznaczały, że elastyczność płynąca z samodzielnego ustalania godzin pracy w sektorze gospodarstw domowych była ważna, ponieważ pozwalała im dbać o potrzeby własnych dzieci i dawała im większą wolność niż praca najemna. Doceniały także niezwłoczne otrzymywanie zapłaty po ukończeniu pracy, w przeciwieństwie do czekania na comiesięczną wypłatę.

Co do warunków w gospodarstwach domowych, w których pracowały – kilka pracownic domowych miało własny sprzęt do sprzątanania i z nim przychodziło do pracy, a inne uważały, że wygodniejszym rozwiązaniem jest, gdy narzędzia pracy są zapewnione przez osoby zatrudniające.

**„Niektórzy [zatrudniający] mogą mieć alergię lub inne swoje przekonania” –**

kobieta z Ukrainy, 28 lat, od 10 lat w Polsce, sprzątanie domów.

Jednak niektóre kobiety wolały przynosić własny sprzęt ze względów bezpieczeństwa, a także dlatego, że znały własne narzędzia, przez co ich praca była łatwiejsza.

**„Mam samochód. Mam odkurzaczy, mop i szmatki. Dzięki temu ułatwiam sobie pracę” –**

kobieta, 36 lat, od 7 lat w Polsce, sprzątanie domów.

Pracę w sektorze gospodarstw domowych często można znaleźć szybko i się jej nie sprawdza – z polecenia przyjaciółek, rodzin, które wcześniej dla kogoś pracowały, lub na platformach internetowych takich jak Facebook, OLX czy przez komunikator WhatsApp. To stanowi znaczne ryzyko, ponieważ domy, do których trafiają pracownice, nie są dokładnie sprawdzane. Jeśli dom został polecony przez przyjaciółkę, która wcześniej tam pracowała, sytuacja jest inna. Jednak w przypadkach, gdy pracownice przyjmują pojedyncze zlecenie, takie jak posprzątanie po remoncie, nie są świadome tego, dla kogo będą pracowały. To naraża je na ryzyko, zwłaszcza te, które przyjechały tu po wojnie i uważają, że każdy jest dla nich miły i otwarty. Niestety pracownice domowe nie mają szansy wcześniej zweryfikować domów, do których się udawają, a urzędnicy państwowi i urzędniczeki państwowe twierdzą, że nie mogą wejść do czyjegoś prywatnego domu. Sytuacja ta może być obarczona wieloma czynnikami ryzyka.

## Znajomość prawa a niepożądane sytuacje

Według zebranych danych żadna z ankietowanych nie była świadoma praw migrantki i uchodźczynie mieszkającej w Polsce, zwłaszcza praw związanych z pracą w sektorze gospodarstw domowych. Najczęstsza odpowiedź brzmiała: „Nic nie wiem”. Jak powiedziały niektóre z nich, wiadomo było, że powinny otrzymywać wynagrodzenie za swoją pracę, ale ich wiedza na tym się kończyła. Jedna kobieta, która opiekowała się małymi dziećmi, okazała pewien poziom świadomości – przyznała, że każde dziecko i każda rodzina są inne. Podkreśliła znaczenie bycia traktowaną jak członek rodziny, na co składa się dbanie o dobrostan dzieci oraz utrzymywanie dobrych relacji z rodzicami, a także znajomości ich podejścia do wychowania dzieci. Jest to jednak kwestia podejścia, a nie samych reguł prawa.

**„Jestem bardzo wdzięczna pracodawczyni, ale nie zgodzę się na złe traktowanie” –**

kobieta z Ukrainy, 37 lat, od 1,5 roku w Polsce, opieka nad osobami starszymi.

Podsumowując – pracownice domowe mają niewielką lub zerową znajomość swoich praw, zwłaszcza w sektorze gospodarstw domowych. Niektóre nie potrafiły powiedzieć niczego, choćby ogólnego, o swoich prawach w pracy, a co dopiero o prawach w konkretnym sektorze. Wspominały, że przyjechały do Polski i akurat znalazły taką właśnie pracę, więc podjęły ją bez szukania informacji o swoich prawach. Żadna z nich nie interesowała się tym, co im przysługuje. Tylko te, które przyjechały po wybuchu pełnoskalowej wojny, znały swój status pobytu, posiadaną ochronę ubezpieczeniową oraz fakt, że mogły pracować legalnie. Jedyną informacją, jaką respondentki potrafiły podać podczas wywiadów, była wiedza na temat ubezpieczenia zdrowotnego.

Brak wiedzy i świadomości stanowi duże ryzyko i pokazuje pewien brak staranności. Przedstawiciele różnych organizacji i władz uważają, że informacje są dostępne, ale pracownicy i pracowniczki nie są tego świadomi. Zwłaszcza pracownice domowe nie znają swoich praw ani przysługującej im ochrony prawnej. Często szybko znajdują pracę i nie szukają informacji o swoich prawach.

Pracownice, które przyjechały do Polski przed wybuchem wojny, z większym prawdopodobieństwem spotykały się z dyskryminacją, a nawet przemocą. Donosiły o braku zaufania przejawianym przez pracodawczynie i pracodawców, a także o ciągłym sprawdzaniu i nadzorze. Czasami osoby je zatrudniające nie płaciły za wyświadczoną usługę albo nie chciały zapłacić tyle, o ile pracownica prosiła.

**„Raz miałam taką sytuację, że pani nie chciała zapłacić mojej stawki, a ja powiedziałam, żeby dała tyle, ile uważa. Byłam tam raz i już nie wróciłam, i taka sytuacja nigdy więcej mi się nie zdarzyła” –**

kobieta z Ukrainy, 28 lat, od 10 lat w Polsce, sprzątanie domów.

Jednak takie sytuacje rzadko były zgłaszane lub rozwiązywane, ponieważ pracownice nie znały swoich praw i nie wiedziały, że powinny podjąć działanie. Niektóre pracownice podzieliły się konkretnymi incydentami związanymi z ich pracą, takimi jak to, że pracodawczynie i pracodawcy poddawali próbie to, czy są godne zaufania, więc zostawiali kosztowności na wierzchu, by zobaczyć, czy zostaną okradzeni. Inne wspominały o tym, że były ściśle nadzorowane podczas początkowych wizyt, co powodowało krępujące sytuacje i brak zaufania. Jednak pracownice nie skarżyły się na to ani nie zgłaszały takich zdarzeń, zamiast tego często zwierzały się rodzinie i przyjaciołom.

Natomiast te kobiety, które przyjechały po wybuchu pełnoskalowej wojny, miały bardziej pozytywne doświadczenia. Uważają, że ludzie są otwarci i pomocni, zwykle mają dobre relacje z osobami dającymi im pracę. Są zadowolone ze swojej pracy, pracodawczyń i pracodawców. Bardzo często zaczynają od wypicia kawy czy herbaty i dopiero potem zabierają się do sprzątanía.

### **„Ludzie zapraszają do stołu. Częstoją kawą“ –**

kobieta z Ukrainy, 31 lat, od 1,5 roku w Polsce, sprzątanía domów.

Ponadto nie spotkały je żadne nieprzyjemne sytuacje. Czasami pracodawcy i pracodawczynie dają im więcej pieniędzy za ich pracę, żeby mogły kupić coś swoim dzieciom.

Zaufanie do osób zatrudniających migrantki i uchodźczynie może stanowić zagrożenie dla pracownic w przyszłości, ponieważ mogą być narażone na wykorzystywanie z powodu swojego przekonania, że wszyscy mają dobre zamiary.

W tej sytuacji tkwi paradoks, ponieważ respondentki wspomniały, że najprawdopodobniej zgłosiłyby złe doświadczenia, gdyby takie wystąpiły. Jednak zapytane o zgłaszanie złego traktowania lub dyskryminacji, przyznały, że zwierzyłyby się tylko rodzinie lub przyjaciołom i unikały konfrontacji. Wyraziły niechęć do zgłaszania takich incydentów policji lub władzom.

### **„Wierzę, że karma powraca i jeśli ktoś źle traktuje kogoś, to sam będzie tak traktowany“ –**

kobieta z Ukrainy, 36 lat, od 7 lat w Polsce, sprzątanía domów.

Podsumowując – brak znajomości własnych praw oraz niechęć do zgłaszania niepożądanych zdarzeń naraża pracownice zatrudnione w sektorze gospodarstw domowych na złe traktowanie i wyzysk. Istnieje potrzeba lepszej edukacji i podnoszenia świadomości o prawie pracy i środkach ochrony, aby zapewnić dobrostan i bezpieczeństwo owych pracownic.

## **Nastawienie do Polaków**

Prawie każda osoba, z którą rozmawialiśmy, otrzymała jakąś formę wsparcia od rodziny czy przyjaciół, kiedy przyjechała do kraju. Te, które przybyły do Polski przed pełnoskalową wojną, często były zachęcane przez swoje matki, mężów, przyjaciół, za to tym, które znalazły się tu później, zwykle towarzyszyła większa rodzina lub grupa przyjaciół. Tylko jedna kobieta trafiła tu sama i wysłała wszystkie zarobki z powrotem do chorego męża i syna w Ukrainie. Wskazuje to, że większość migrantek i uchodźczyń ma wsparcie społeczne, o które dba i na którym może polegać. Jednak prowadzi to też do opieszałości przed zgłaszaniem niebezpiecznych lub niepożądanych sytuacji władzom. Osoby te wolą zwierzyć się rodzinie i przyjaciołom. Ponadto wiele migrantek nie jest świadomych tego, że należy zgłaszać określone zdarzenia, i uważają, że zasięganía informacji u polskich obywateli i obywaterek jest chybionym pomysłem, ponieważ obowiązują ich inne prawa w porównaniu z migrantkami i nie są odpowiednim źródłem informacji.

### **„Wolę nie pytać polskich obywateli, bo obowiązują ich inne prawa, więc wolę pytać inne migrantki“ –**

kobieta z Ukrainy, 39 lat, od 1,5 roku w Polsce, sprzątanía domów.

Inną kwestią jest to, że migrantki i uchodźczynie nie mają pewności, komu zgłaszać przypadki dyskryminowania. Choć kradzież zgłosiłyby na policję, nie mają pewności co do zgłaszania dyskryminacji. Według badanych istnieje brak przejrzystości w tym, jak radzić sobie z takimi sytuacjami. Nie ma wyznaczonych instytucji, do których migrantki mogłyby zgłaszać incydenty, a tylko nieliczne szukają pomocy w organizacjach pozarządowych. Większość migrantek mieszka ze swoimi rodzinami w wynajętym mieszkaniu i bierze pierwszą lepszą pracę, jaką zdoła znaleźć, bo nie wie o istnieniu organizacji pozarządowych ani nie zna swoich praw. Brak informacji i świadomości jest niepokojący. Ponadto wśród pracownic szerzy się strach, gdy przychodzi im nawiązać kontakt z policją. Strach ten bierze się z niepewności co do ewentualnych następstw, z obawy o utrzymanie pracy. Poza tym znaczna część siły roboczej działa w ramach nieudokumentowanego zatrudnienia, co ododzi ich od zgłaszania incydentów ze względu na prawdopodobieństwo nieprzychylnych konsekwencji.

**„Szczерze mówiąc, nie wiem. Nie znam ani organizacji, które pomagają, ani naszych praw” –**

kobieta z Ukrainy, 40 lat, od 4 lat w Polsce, sprzątanie domów.

Migrantki pracujące w sektorze gospodarstw domowych potrzebują:

**„Więcej informacji o dokumentach i prawach, jakie im przysługują” –**

kobieta z Ukrainy, 37 lat, od 4 lat w Polsce, opieka nad dzieckiem.

Zauważyliśmy też niepokojącą postawę wśród tych osób, które przyjechały do Polski po wybuchu pełnoskalowej wojny. Mają one zupełnie inne nastawienie do zgłaszania sytuacji i do Polek, i Polaków w ogóle. Są bardzo wdzięczne tym, którzy im pomogli. **„Takie dobre Polaki”** – mówią. Sądzą, że nie powinny zgłaszać nadużyć, ponieważ są bardzo wdzięczne za pracę, jaką wykonują, czują ogromną wdzięczność za to, że zostały przyjęte, a ich pracodawczynie i pracodawcy zwykle zapewniają im dodatkową pomoc i często wręczają nadprogramowe pieniądze. Czasami

boją się wspomnieć o nieprzyjemnych zajściach, ponieważ uważają, że zabrzmiałoby to tak, jakby były niewdzięczne, podczas gdy Polacy i Polki robią tak dużo dla ludzi z Ukrainy. Uchodźczynie często powtarzają: **„nie jesteśmy u siebie w domu”**. Czują też, że przebywają w obcym kraju, że nie są na równej stopie z polskimi obywatelkami i obywatelami. Takie nastawienie może pociągać za sobą ryzyko, ponieważ osoby te wolą nie donosić o nadużyciach i niebezpiecznych sytuacjach, ponieważ mają poczucie, że popełniłyby gafę lub byłyby to wyraz braku wdzięczności. A to z kolei może prowadzić do ich dyskryminowania i wyzysku.

## Plany na przyszłość

Odpowiedzi na pytanie o przyszłe plany bardzo różniły się między sobą. Niektóre osoby czuły, że tak dobrze się urządziły, że chciałyby tu zostać. Pewna kobieta z Wrocławia planuje otworzyć własną firmę sprzątającą. Inne uważają, że ich dzieci się zaaklimatyzowały i czują się tu swobodnie, więc chciałyby zostać ze względu na ich dobro, przynajmniej do czasu, aż pociechy nie skończą danej klasy.

**„Moim dzieciom się tu podoba, a mnie podoba się tam, gdzie moje dzieci czują się swobodnie” –**

kobieta z Ukrainy, 37 lat, od 1,5 roku w Polsce, opieka nad osobami starszymi.

Z drugiej strony inne są zdeterminowane do powrotu i dlatego nie szukają odpowiedniejszej pracy, ponieważ sądzą, że za chwilę będą wracały do domu. Reszta czeka na zakończenie wojny – chciałyby wrócić do Ukrainy, ale uznaje, że obecnie jest to niemożliwe. Nie ma pewności, czy zostać w Polsce, czy wracać.

Osoby te żyją w niepewnym położeniu, co może mieć negatywny wpływ na ich zdrowie psychiczne. Nie czują się w Polsce jak u siebie, niechętnie szukają nowych ofert pracy i często nie wyrażają swoich obaw lub zastrzeżeń. Jednocześnie mieszkają w Polsce przynajmniej od półtora roku. W tej sytuacji stają się też narażone na wyzysk, ponieważ nie sprzeciwiają się, gdy zostają wykorzystane, gdyż sądzą, że ich pobyt w Polsce jest tymczasowy.





# 5. PUNKT WIDZENIA PRACODAWCZYŃ I PRACODAWCÓW

## Kim byli respondenci i respondentki?

Przeprowadzono 10 indywidualnych pogłębionych wywiadów z osobami zatrudniającymi pracownice. Grupa ta była zróżnicowana i składała się z 8 osób fizycznych i dwóch reprezentujących osoby prawne: przedstawiciela agencji pracy oraz drobną przedsiębiorczynię z branży kosmetycznej, która zatrudnia migrantkę do sprzątanego salonu piękności oraz mieszkania prywatnego w oparciu o B2B. Ta ostatnia pokazuje nam nadzwyczajną złożoność relacji pracownicy z pracodawczynią w sektorze pracy domowej, w którym nieoficjalny jej charakter może się ukrywać pod pozorem legalności. Ze wszystkich osób fizycznych 7 zatrudniało pracownice nieformalnie (bez umowy) i jedna – na umowę o pracę. Mieszkały w Warszawie, Wrocławiu i Krakowie.

Ogromna większość rozmówczyń zatrudniała osoby z Ukrainy, jedna z nich dawała pracę migrantce z Filipin. Wszystkie osoby zatrudniające były kobietami. Agencja pracy, z której przedstawicielem przeprowadziliśmy wywiad, zatrudnia kilkaset migrantów i migrantek z Ukrainy, a także z Filipin, Bangladeszu, Kolumbii i Boliwii, w różnych branżach (w sektorze pracy domowej, branży budowlanej, cateringu i przemyśle), najczęściej na podstawie umowy zlecenia.

## Spostrzeżenia pracodawczyń na temat warunków pracy migrantek

Wszystkie pracodawczynie i pracodawcy, z którymi przeprowadzono wywiady, zatrudniali zarejestrowane migrantki (na podstawie wizej, pozwolenia na pobyt, postanowień specjalnej ustawy o pomocy obywatelom

Ukrainy itd.). Co ciekawe, jedyny przypadek, w którym pracodawczynie zatrudniła migrantkę zgodnie z prawem, na podstawie umowy o pracę, dotyczył jedynej migrantki spoza Ukrainy (Filipinki). Można by przypuszczać, że paradoksalnie gorsze położenie migrantek spoza Ukrainy „po przybyciu” (bez łatwego procesu wjazdu do Polski i dostępu do uproszczonych procedur legalizacji) może stać za tym, dlaczego jej pobyt i legalne zatrudnienie musiały zostać prawnie uregulowane. Znajduje to potwierdzenie we wnioskach z wywiadu z przedstawicielem agencji pracy, który przyznał, że migrantki szukają zatrudnienia zgodnie z prawem głównie wtedy, gdy chcą przedłużyć pobyt, ponieważ stanowi to warunek konieczny wystąpienia o kartę pobytu. Jednak zatrudnienie na umowę o pracę rzadko znajduje zastosowanie w sektorze gospodarstw domowych, gdzie istnieje ciche pozwolenie na pracę w szarej strefie, i tylko w wyjątkowych sytuacjach zarówno pracodawczynie lub pracodawca, jak i pracownica są zainteresowani podpisaniem umowy.

Charakterystyczne dla migracji z Ukrainy do Polski jest to, że często jest ona cykliczna – Ukrainki postanawiają przyjechać na kilka miesięcy, po czym wracają do domu na taki sam okres. Umożliwiają to uproszczone przepisy, które ich obowiązują (zobacz rozdział **Kontekst prawny**), a także geograficzna bliskość ich ojczyzny i stosunkowo niskie koszty podróży (w porównaniu na przykład z obywatelkami Filipin czy Bangladeszu).

Warunki pracy migrantek w sektorze gospodarstw domowych można podzielić na dwa rodzaje ze względu na miejsce pobytu pracownicy. Pierwsza grupa składa się z migrantek, które mieszkają u pracodawczynie, a druga – z tych, które mieszkają gdzie indziej. Osoby te różni między sobą też rodzaj wykonywanej pracy: pracownice zamieszkałe w miejscu pracy często opiekują się starszymi osobami, nierzadko wymagającymi całodobowej opieki. Poza tym wykonują też inną pracę związaną z szeroko pojętą pomocą domową (tj. sprzątanie, gotowanie). Osoby, które nie mieszkają ze swoimi pracodawcami i pracodawczyniami, zwykle są

zatrudniane do sprzątanania lub pomocy w ogrodzie. Najczęściej jest to okresowa usługa sprzątanania, np. raz w tygodniu lub dwa razy w miesiącu. Pracownice mieszkające z osobami, które udzieliły wywiadów, miały własny pokój i zazwyczaj zapewniano im posiłki lub produkty do przygotowania posiłków. Jednak ceną za darmowe zakwaterowanie i wyżywienie zwykle jest wymóg pełnej dostępności – zasadniczo ich praca nigdy się nie kończy. Pracownica nigdy nie ma wolnych niedziel ani innych dni lub ma je tylko w bardzo ograniczonym zakresie, to znaczy wyłącznie w określonych godzinach zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami z pracodawcą lub pracodawczynią. Dostępność często wymaga też pracy w nocy, w zależności od potrzeb osoby, nad którą sprawowana jest opieka. Pracownik agencji pracy przyznał:

**„Wicie, Polak nie pójdzie [do pracy]... bo co, jeśli zarobi 4000 [złoty, miesięcznie], a cały czas musi być dostępny” –**

przedstawiciel agencji pracy

Czas pracy nie jest w żaden sposób określony, ale w praktyce zawsze przekracza limity wyznaczone przez Kodeks pracy (40 godzin tygodniowo). Dotyczy to zarówno pracownic mieszkających z pracodawczyniami i pracodawcami, jak i tych posiadających inne miejsce zamieszkania. W tej drugiej grupie osoby zatrudniające pracownice nie potrafiły oszacować całkowitego czasu pracy zatrudnionych migrantek, ponieważ nie były ich jedynymi pracodawczyniami i pracodawcami – migrantki i uchodźczynie zwykle pracują u przynajmniej kilkunastu osób, zwykle 7 dni w tygodniu.

Jedynym wyjątkiem była pracodawczyni legalnie zatrudniająca migrantkę z Filipin na umowę o pracę. Zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy czas pracy wynosił 40 godzin tygodniowo. Pod koniec tygodnia ustalany jest grafik na przyszły tydzień, a nadgodziny płatne są dodatkowo.

Pracodawczynie i pracodawcy udzielający wywiadu płacili od 20 do 35 złotych za godzinę pracy w sektorze gospodarstw domowych. Przeważnie to osoby dające pracę ustalały stawkę, a migrantki i uchodźczynie godziły się na te ustalenia.

W Polsce przyjmuje się za pewnik, że migrantki zatrudnione w sektorze pracy domowej nie mają umowy. Dowodem może być komentarz jednej kobiety, z którą przeprowadzono wywiad, a która zatrudniła migrantkę zgodnie z prawem, na podstawie umowy o pracę. Przyznała, że jej sytuacja jest tak kuriozalna i nietypowa, a osoby pracujące w Urzędzie Skarbowym i Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych nie zawsze wiedzą, jakie są odpowiednie procedury i nie mogą jej doradzić w konkretnych kwestiach. Przyznała, że:

**„W ZUS-ie byli zszokowani [że osoba fizyczna chciała podpisać umowę na czas nieokreślony z migrantką]” –**

kobieta zatrudniająca pomoc domową do opieki nad dziećmi.

Rzeczywiście dowodzi to, że niezgłoszone zatrudnienie migrantek i uchodźczyń w sektorze prac domowych stało się normą i tajemnicą poliszynela, znaną wszystkim, nawet urzędnikom i urzędnikom państwowym. Brak umowy oraz charakter sektora gospodarstw domowych – „prywatny” i „ukryty przed światem zewnętrznym” – powodują, że zasadniczo nie ma żadnej kontroli nad tą branżą.

Pracujące migrantki i uchodźczynie są niezarejestrowane, dlatego nie przysługują im płatny urlop czy zwolnienie lekarskie. W przypadku choroby pracownicy lub odwołania uzgodnionego zlecenia, obowiązek wykonania pracy jest przekładany na inny dzień. Jedną z pracodawczyń, u której mieszka migrantka, kiedy spytano ją, co się dzieje, gdy pracownica zachoruje, odpowiedziała, że:

**„Na szczęście nie choruje, jest zdrowa i nie przyniosła nam żadnych chorób” –**

kobieta zatrudniająca pomoc domową do opieki nad osobą starszą.

Położenie migrantek i uchodźczyń pracujących w sektorze gospodarstw domowych zależy od konkretnych warunków: od narodowości, prawa pobytu, charakteru zatrudnienia. W najpowszechniejszych sytuacjach, czyli nieudokumentowanego zatrudnienia

pracownic z Ukrainy do sprzątanía domu lub opieki, nietrudno znaleźć chętną osobę. Co ważne, migrantkom i uchodźczyniom też nietrudno znaleźć pracę.

Zarówno pracę, jak i same pracownice najczęściej znajduje się z polecenia przyjaciół („pocztą pantoflową”) i przez internet (głównie na grupach facebookowych). Jedna z pracodawczyń podała jako przykład poprzednią pracownicę – powiedziała, że ta znalazła inną pracę w ciągu dwóch dni po śmierci osoby, którą się opiekowała. Jednak sytuacja może diametralnie się różnić w przypadku migrantek spoza Ukrainy oraz tych osób, które chcą znaleźć legalne zatrudnienie, zwłaszcza na umowę o pracę.

## Wyzwania i ryzyko związane z zatrudnieniem migrantek w sektorze pracy domowej

Zdaniem pracodawczyń i pracodawców ich kontakty z zatrudnionymi migrantkami i uchodźczyniami są harmonijne i zgodne, bez poważniejszych problemów czy sporów. Niektóre osoby zatrudniające pracownice powiedziały nawet, że współpraca była „znakomita”, a relację z pracownicami określiły jako „serdeczną” lub „przyjazną”. Pracodawczynie i pracodawcy bardzo wysoko oceniają pracę migrantek i uchodźczyń – i uważają, że pracują one dużo i ciężko, oraz właściwie wypełniają swoje obowiązki. Niektóre osoby sygnalizowały pomniejsze trudności, ale zwykle szybko je rozwiązywano. Najczęściej wspomniano o problemach językowych i trudnościach w ogólnym porozumiewaniu się, związanym nie tylko z tym, że ktoś nie mówił obcym językiem, ale też z różnicami międzykulturowymi. Pracodawczynie, która zatrudniła Filipinkę do opieki nad dziećmi, zaznaczyła, że migrantka nie mówiła płynnie po angielsku. Czasami nie rozumiała pewnych rzeczy, ale wstydziła się zapytać z powodu językowych i kulturowych barier. W wyniku tego nie zawsze dotrzymywała zobowiązań.

Poza problemami w komunikacji jedna z osób udzielających wywiadu wskazała, że praca wykonywana przez migrantki i uchodźczynie była niezadowolająca, na przykład mieszkanie nie zostało wysprzątane wystarczająco starannie lub jedzenie nie było wystarczająco smaczne. Jako źródło potencjalnych sporów uznała niedbale wykonywaną pracę z powodu braku wykształcenia oraz „brak ogłady” u niektórych pracujących migrantek. Inna respondentka zauważyła

dużą mobilność pracujących migrantek i uchodźczyń oraz dynamiczną naturę ich sytuacji osobistej, przez co nie było pewności, czy pracownica dalej będzie świadczyła usługi. Ryzyko wspomniane przez osoby biorące udział w wywiadzie jest związane głównie z niezarejestrowaną pracą wykonywaną przez migrantki, która niesie ze sobą potencjalne zagrożenia zarówno dla pracodawczyń i pracodawców, jak i pracownicy.

Jak pokazują przeprowadzone wywiady, w wypadku problemów z osobami, które dają im pracę, migrantki i uchodźcze pracownice szukały pomocy przede wszystkim w nieformalnych sieciach wsparcia, które utrzymywały z ludźmi tego samego pochodzenia zamieszkałymi w Polsce. Wolały nie zgłaszać żadnych spraw urzędnikom – zwykle nie znały swoich praw i w pewnym stopniu bały się oficjalnych organów.

## (Brak) praw zatrudnionych migrantek i uchodźczyń

Przedstawiciel agencji pracy przyznał, że:

**„Jeśli ktoś jest nielegalnie zatrudniony, nie ma żadnych praw” –**

przedstawiciel agencji pracy

Trudno rozmawiać o prawach pracy z migrantkami i uchodźczyniami zatrudnionymi w sektorze gospodarstw domowych, ponieważ prawie nigdy nie pracują one na umowę na czas nieokreślony ani nie są uważane za pracownice (de iure). Większość pracodawczyń, które udzieliły odpowiedzi w wywiadzie, ma tego świadomość i przyznaje, że prawo pracy to w ich przypadku fikcja, zatem migrantki są bardzo podatne na różne formy wyzysku.

Niezgłoszone pracownice nie są objęte prawem pracy, dlatego nie mają możliwości wyegzekwowania należnych im praw. Pewna pracodawczynie wspomniała, że z powodu nieoficjalnego charakteru zatrudnienia obowiązek ochrony pracownicy należał do zatrudnionej. Inna przyznała, że nieudokumentowane pracownice:

**„...nie są informowane o żadnych prawach, bo nie mają żadnych praw. Gdybym była kombinatorką, kazałabym jej wyszorować wszystko szczoteczką do zębów, a potem bym jej nie zapłaciła. Ona nie ma żadnych praw, zero!” –**

kobieta zatrudniająca pomoc domową do sprzątania domu

Praca w szarej strefie zasadniczo wiąże się z brakiem jakiegokolwiek kontroli. Nie ma żadnych instytucji odpowiedzialnych za chronienie pracujących migrantek i uchodźczyń. Urząd powołany do ochrony pracowników, czyli Państwowa Inspekcja Pracy, nie spełnia swojej roli w przypadku pracownic domowych. Osoba zatrudniona w agencji pracy stwierdziła:

**„Nie ma czegoś takiego. Jest tylko Państwowa Inspekcja Pracy, ale ona nie przyjdzie do domu, gdzie pracują kobiety z zagranicy” –**

przedstawiciel agencji pracy

Prawie żadna osoba zatrudniająca pracownice, która wzięła udział w wywiadzie, nie miała kontaktu z organami państwowymi odpowiadającymi za prawa pracujących migrantek i uchodźczyń i zwykle nie znała takich instytucji. Wyjątek stanowiła pracodawczyni zatrudniająca migrantkę zgodnie z prawem oraz przedstawiciel agencji pracy. Pierwsza osoba miała styczność z różnymi instytucjami, kiedy załatwiała formalności związane z pobytem i zatrudnieniem pracującej migrantki (łącznie z Urzędem do Spraw Cudzoziemców czy Zakładem Ubezpieczeń Społecznych). Druga osoba wskazała na liczne kontrole przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, którym poddano jego firmę.

Sytuacja jest podobna, gdy weźmiemy pod uwagę stan wiedzy o instytucjach chroniących pracowników.

Żadna z osób zatrudniających pomoc domową nie potrafiła wskazać żadnej instytucji, która by chroniła pracownice:

**„Nie interesowałam się tym. Może jest coś takiego...” –**

kobieta zatrudniająca pomoc domową do sprzątania domu

Jedyna rozmówczyni legalnie zatrudniająca migrantkę, gdy spytano ją o to, czy zna programy lub usługi zapewniane przez rząd lub władze lokalne, wspierające pracodawców w zatrudnianiu migrantów, wskazała na rządową stronę internetową „Zielona Linia” (<https://zielonalinia.gov.pl>), na której sprawdziła informacje o tym, jak złożyć wniosek o zezwolenie na pracę dla swojej pracownicy. Doceniła portal, dodała też, że istnieje konieczność i potrzeba, by go rozwinąć. Jednak nie znała żadnych konkretnych oficjalnych instytucji. Wspomniała, że są nieformalne grupy na Facebooku poświęcone zatrudnianiu niań (właśnie tam uzyskała informacje o stawkach i wymaganiach), ale nie znała podobnych stron internetowych ani grup dotyczących zatrudnienia migrantek.

## **Potrzeby pracodawczyń i pracodawców oraz proponowane zmiany**

Zatrudnianie migrantów wiąże się z pewnymi czynnikami ryzyka i wyzwaniem. Istnieją oficjalne i nieoficjalne strategie, które osoby zatrudniające pracownice mogą zastosować, by stawić czoła trudnościom. Pierwszy rodzaj strategii wymaga podpisania umowy, co oznacza legalne zatrudnienie migrantki. Jednak takie działanie zostało wskazane tylko przez dwie osoby dające pracę – te, które zatrudniały cudzoziemki zgodnie z prawem. Warto zauważyć, że podpisanie umowy chroni zarówno pracodawczynię lub pracodawcę, jak i pracownicę.

Głównym ryzykiem, któremu stawiają czoła pracodawcy, jest to, że wpuszczają obcych, kogoś „z zewnątrz” do swojego domu. Osoba ta ma stały i nieograniczony dostęp do rzeczy osobistych i często powierza się jej opiekę nad ukochanymi (starszymi, chorymi rodzicami albo małymi dziećmi).

Nieoficjalne strategie to przede wszystkim budowanie zaufania między pracodawczynią lub pracodawcą a pracownicą, podkreślane przez wszystkie pracodawczynie w wywiadach. Zaufanie rodzi się z czasem. Pierwszym krokiem w tym kierunku jest znalezienie osoby polecanej przez innych. Istotną rolę może grać także sprawdzenie doświadczenia danej pracownicy – np. zdobycie informacji o potencjalnej zatrudnionej u poprzednich pracodawców.

Jak wspomniano wcześniej, pracodawczynom i pracodawcom zależy na budowaniu zaufania, ze względu na to, że pracownice domowe wkraczają do ich prywatnej sfery. Jednak może być też inna przyczyna. Być może znaczenie tego czynnika jest tak duże z uwagi na fakt, że większość migrantek i uchodźczyń pracuje bez umowy. Relacje nieformalne, takie jak zawieranie przyjaźni i budowanie zaufania, pełnią funkcję „bezpiecznika”, który ma zastąpić prawne gwarancje i w pewnym stopniu być ich proteżą.

Inną nieformalną strategią radzenia sobie z wyzwaniami pojawiającymi się wraz z zatrudnieniem migrantek i uchodźczyń jest opracowanie wspólnych sposobów porozumiewania się. Jest to szczególnie ważne wtedy, gdy pracownice nie mówią wystarczająco dobrze innym językiem niż swój ojczysty. Jedna z pracodawczyń znalazła rozwiązanie polegające na zapisywaniu ustaleń na WhatsAppie (które pracownica może wielokrotnie przeczytać, przetłumaczyć i które łatwiej jej odrzucić na piśmie). Zmiana formy komunikowania się na pisemną wyeliminowała problemy ze wzajemnym zrozumieniem.

Migrantki i uchodźczynie zatrudnione w sektorze pracy domowej w Polsce nie mają zapewnionych stosownych warunków pracy ani dostępu do bezpiecznej i przede wszystkim zgodnej z prawem formy zatrudnienia. Pracodawczynie i pracodawcy upatrują źródeł tego stanu rzeczy w zawiłych procedurach związanych z legalizacją pobytu i pracy migrantek i uchodźczyń. Obecne postępowanie jest niezbyt przejrzyste, wręcz za bardzo zagniatwane, wymaga wielokrotnych wizyt w urzędach państwowych, wypełniania wielu różnych dokumentów. Dodatkowo oficjalne terminy prawie nigdy nie są dopilnowane przez urzędników i pewne procedury często trwają wiele miesięcy. Jak wspomniał rozmówca:

**„Polska wielokrotnie łamie prawo w kwestii procedur – nie są przeprowadzane zgodnie z Kodeksem postępowania administracyjnego. Sprawy, które powinny zabierać dwa miesiące, trwają rok” –**

przedstawiciel agencji pracy

Nie ma żadnej koordynacji działania poszczególnych urzędów, a urzędniczek i urzędnicy nie zawsze potrafią udzielić wyczerpujących informacji. Pracodawczynie i pracodawcy wskazali głównie na to, że należy ułatwić tryb postępowania, ograniczyć liczbę dokumentów, jakie trzeba wypełnić, oraz warto usprawnić organizację pracy w urzędach państwowych. Występuje bardzo silna potrzeba lepszego, kompleksowego systemu doradztwa i informacji o procedurach dla pracodawczyń i pracodawców. Nowy system powinien objąć takie kwestie jak składki ubezpieczeniowe (ZUS), podatki (Urząd Skarbowy), a także prawo pracy i prawo dotyczące cudzoziemców.

Innym problemem jest bardzo wysoki koszt oficjalnego zatrudnienia pracowników – także tych z Polski (podatki, składki na ubezpieczenie zdrowotne i chorobowe, składki emerytalne itd.). Wielu pracodawców i pracodawczyń przyznało, że nie byłoby ich stać na zatrudnienie pracownika w oparciu o umowę pracy. Same migrantki i uchodźczynie czasami też wolą nie zgłaszać zatrudnienia, ponieważ niezarejestrowane jest dla nich bardziej dochodowe. Istnieje potrzeba zwolnień i ulg dla osób oferujących pracę, na przykład bonów na zatrudnienie pomocy domowej lub ulg podatkowych na usługi pracownic domowych. Jedna z rozmówczyń zauważyła:

**„Gdyby państwo stworzyło warunki, które byłyby atrakcyjne zarówno dla pracujących, jak i zatrudniających, wtedy z chęcią bym z nich skorzysta” –**

kobieta zatrudniająca pomoc domową do sprzątnięcia domu

Zatrudnianie obcokrajowców pociąga za sobą wiele prawnych i finansowych problemów oraz wątpliwości. Zatem dobrym pomysłem byłoby zorganizowanie infolinii przez państwo, tak by osoby oferujące pracę mogły zadzwonić i rozwiązać wszelkie wątpliwości związane z legalnym zatrudnieniem migrantek. Istnieją pewne kanały informacji (np. wcześniej wspomniana Zielona Linia), ale są mało znane i nie zawsze są źródłem, z którego można czerpać wiedzę na temat specjalistycznych zagadnień związanych z ustawą o cudzoziemcach.

Ostatnim aspektem wskazanym przez pracodawczynie i pracodawców była potrzeba zwiększenia ich świadomości związanej z sytuacją prawną migrantek i uchodźczyń pracujących w sektorze pracy domowej. Dobrze oddaje to stwierdzenie jednej z zatrudniających osób:

**„To, że teraz o tym rozmawiamy,  
otwiera mi oczy. Potrzebowałam  
tylko tej świadomości” –**

kobieta zatrudniająca pomoc domową do sprzątnia domu

# 6. PUNKT WIDZENIA ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ

## Kim byli respondenci i respondentki?

Na potrzeby raportu przeprowadzono ogółem 10 wywiadów z 11 przedstawicielkami i przedstawicielami administracji publicznej. Na głównym szczeblu wywiady przeprowadzono z osobami reprezentującymi Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej oraz Państwową Inspekcję Pracy. W Warszawie wywiady przeprowadzono z przedstawicielstwem Urzędu Pracy m.st. Warszawy (2 osoby), Urzędu m.st. Warszawy oraz osobą dawniej zatrudnioną w Warszawskim Centrum Pomocy Rodzinie. W Krakowie przeprowadzono trzy wywiady z przedstawicielstwem Urzędu Miasta Krakowa i Grodzkiego Urzędu Pracy. We Wrocławiu dwa wywiady przeprowadzono z przedstawicielkami i przedstawicielami Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu i Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

W tym rozdziale znajduje się przegląd opinii wyrażonych przez rozmówczynie i rozmówców na główne zagadnienia omawiane w wywiadach. Wśród tych tematów znajduje się wyjątkowa charakterystyka sektora pracy domowej w Polsce, udział migrantek i uchodźczyń w tym sektorze oraz odpowiednie działania przedsięwzięte przez administrację.

## Wyzwania i złożoność sektora pracy domowej w Polsce

W wywiadach podkreślano, że sektor pracy domowej ze względu na **ograniczony wymiar instytucjonalny** stawia liczne wyzwania przed administracją publiczną, służbami kontroli, środowiskiem naukowym oraz decydentkami i decydentami. Sytuacja nie występuje wyłącznie w Polsce, ale można ją zaobserwować też w innych krajach członkowskich Unii Europejskiej i pozostających poza nią. Jednak pomimo tych wyzwań sektor pracy domowej stanowi ważny obszar życia społecznego i **wymaga uwagi oraz unormowania**.

Rynek usług domowych nie powstaje z dnia na dzień – wymaga konkretnych warunków, które muszą wystąpić jednocześnie. Do owych warunków zalicza się społeczeństwo wystarczająco zamożne, by mogło sobie pozwolić na zatrudnianie pracowników domowych, oraz zmiany kulturowe przyzwalające na zlecenie obowiązków domowych na zewnątrz. Do powstania tego rynku przyczyniają się elementy takie jak spadające współczynniki dzietności, starzejące się społeczeństwo i zmiany w wyborach kobiet dotyczące edukacji i rozwoju zawodowego.

W Polsce rynek usług domowych w pierwszej kolejności pojawił się w Warszawie ze względu na jej rozwój gospodarczy oraz niższy poziom kontroli społecznej, co pozwoliło na zatrudnianie pracowników domowych bez spotykania się ze społecznym ostracyzmem. Obecnie sektor pracy domowej w Polsce nadal jest w powijakach. Narodził się w wyniku zbiegu czynników gospodarczych, społecznych i kulturowych. Jednak kontekst instytucjonalny w Polsce gra ważną rolę w kształtowaniu owej branży. Według naszych rozmówczyń i rozmówców Polska uważana jest za **stosunkowo liberalny kraj z ograniczoną ingerencją w sektor domowy**. W wyniku tego rynek usług domowych jest słabo regulowany i państwo nie bierze odpowiedzialności za system.

Jak podkreślały niektóre osoby udzielające wywiadów, warto zauważyć, że **pracodawczynie i pracodawcy w sektorze prac domowych wywodzą się głównie z klasy średniej**, konkretnie z wyższych pięciu decyli społeczeństwa. Grupa ta zwykle ma lepszą reprezentację w mediach, wyższy wskaźnik uczestnictwa politycznego i często jest tematem badań. Perspektywa niższych klas społeczno-ekonomicznych, które pracują też w sektorze pracy domowej, przeważnie jest nieobecna w dyskursie. Zatem unormowanie sytuacji pracowników domowych ma też konsekwencje klasowe.

W Polsce bierze się pod uwagę **pozostawienie sektora pracy domowej do samoregulacji**, co jest



wyjściem leseferystycznym. Podejście to może jednak skutkować wyzyskiem pracownic oraz łamaniem ich praw. W obecnym systemie prawnym chronienie praw osób zatrudnionych w sektorze gospodarstw domowych stanowi wyzwanie. Zarówno pracodawczynie i pracodawcy, jak i pracownice często pomijają oficjalne umowy ze względu na dodatkowe trudności, które by na nich spadły, gdyby je podpisały, takie jak koszty, podatki i biurokracja.

Dostępne **statystyki zatrudnienia przy pracach domowych** mogą w niewystarczający lub niedokładny sposób reprezentować sektor. Dane dotyczące zatrudnienia obcokrajowców opublikowane przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej oraz inne instytucje państwowe nie wykazują się jasnym zrozumieniem prawdziwej skali tej branży. Proces rejestrowania migracji i zatrudnienia na rynku usług domowych może się różnić w zależności od urzędu administracyjnego, przez co trudno ustalić konkretne liczby.

Poza tym skala **szarej strefy w sektorze pracy domowej** jest nieznana i może nigdy nie zostać dokładnie określona. Charakter tego rynku wraz z jego nieoficjalnymi transakcjami, często opartymi na gotówce, sprawia, że trudno go prześledzić i zmierzyć. Szara strefa gra znaczącą rolę w sektorze pracy domowej, ale jej prawdziwy rozmiar pozostaje nieuchwytny.

Rozmówczynie i rozmówcy potwierdzili, że na rynku występują **liczne czynniki ryzyka i zagrożenia**. Wśród nich znajduje się nadmierna zależność od osoby zatrudniającej, duże psychologiczne obciążenie pracą, słabsze sieci wsparcia dla pracujących migrantek, brak umów i ochrony społecznej, a także nieformalny charakter pracy. Dodatkowo występują czynniki ryzyka związane z wyspecjalizowaniem w sektorze, brakiem prywatności i właściwych warunków życia oraz ryzyko prawne, gdy dochodzi do zmiany pracodawczynie lub pracodawcy.

Przedstawicielstwo władz lokalnych podkreśliło, że osoby z doświadczeniami migracji lub uchodźstwa potrzebują określonego wsparcia i stawiają czoła różnym niebezpieczeństwom związanym ze swoim statusem. Wśród nich znajduje się zalegalizowanie pobytu, ponieważ cudzoziemki i cudzoziemcy potrzebują pomocy w zrozumieniu procesu i instytucji odpowiedzialnych za różne sprawy. Otrzymanie właściwych informacji jest najważniejsze, ponieważ ludzie **głównie opierają się na źródłach takich jak**

**Telegram czy kody QR, gdy szukają informacji**. Język stanowi kolejną znaczną przeszkodę, a urzędnicy są często nieodpowiednio przygotowani do porozumiewania się z osobami obcego pochodzenia w ich języku ojczystym. Ważna jest też pomoc przy znalezieniu zatrudnienia odpowiadającego ich umiejętnościom i kompetencjom oraz pomoc w zapewnieniu zakwaterowania, a także finansowe wsparcie ogólnej niezależności. Osoba z Warszawy, która udzieliła wywiadu, potwierdziła, że migrantki donoszą o przypadkach przemocy, najczęściej w obrębie związków osobistych, a nie ze strony pracodawców.

## Upodmiotowienie i ochrona pracownic w sektorze gospodarstw domowych – wyzwania i strategie współpracy

### SZCZEBEL PAŃSTWOWY

Osoby, z którymi przeprowadzono wywiady, zwłaszcza reprezentujące administrację państwową, zgodziły się, że inspekcja rynku usług domowych to kwestia budząca obawy. Państwowa Inspekcja Pracy i Straż Graniczna w Polsce mają **ograniczoną zdolność kontrolowania tego sektora**, a władze państwowe wykazują brak zainteresowania tym problemem. Często podaje się „mir domowy” za przyczynę braku inspekcji, a osoby odpowiadające za regulację i kontrolę unikają tej branży.

Jednym z głównych wyzwań związanych z kontrolowaniem rynku usług domowych jest **trudność w oszacowaniu sektora**. Państwowa Inspekcja Pracy nie ma szerokiego dostępu do pracy domowej i nie sprawuje kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy i praw pracowniczych. Pracodawczynie i pracodawcy, zarówno jednostki, jak i podmioty biznesowe, mogą uniknąć kontroli, w tym celu wybierają zatrudnienie zgodnie z umowami cywilnoprawnymi lub nieformalnie. Jeśli ktoś nie jest osobą zatrudniającą pracowników lub nie reprezentuje takiej instytucji, Państwowa Inspekcja Pracy nie może wszcząć inspekcji ze względu na pogwałcenie „miru domowego”, za co grozi odpowiedzialność karna.

Ograniczony dostęp do kontroli jest jeszcze bardziej spotęgowany faktem, że agencje rzadko wysyłają

pracownice domowe do Polski. Zamiast tego delegują je do innych krajów, na przykład do Niemiec, gdzie popyt na ich pracę jest wyższy, zwłaszcza przy opiece nad osobami starszymi i przy prowadzeniu gospodarstwa domowego. W takich przypadkach oficjalne zatrudnienie jest częstsze i może podlegać kontrolom Państwowej Inspekcji Pracy.

Na rynku usług domowych inspekcja **zatrudnienia przez osoby fizyczne** jest skomplikowaną sprawą. Choć Straż Graniczna może przeprowadzić pewne kontrole, to nie ma takiej władzy, by skontrolować przestrzeganie prawa pracy, w tym zapewnienia sprawiedliwej płacy. Od czasu do czasu wpływają skargi od zatrudnionych cudzoziemek i cudzoziemców, które skłaniają Państwową Inspekcję Pracy do zbadania sprawy. Jednak przypadki te są rzadkie i skupiają się na tym, czy dana osoba podlega kontroli inspekcyjnej.

Podsumowując – brak kontroli w sektorze gospodarstw domowych budzi zastrzeżenia co do ochrony praw pracowniczych oraz warunków pracy. Nieformalny charakter zatrudnienia, poleganie na umowach cywilnoprawnych oraz obecność nieoficjalnego rynku przyczyniają się do braku nadzoru i odpowiedzialności.

Jednocześnie istnieją środki, które można przedsięwziąć, aby zadbać o prawa pracownicze, lecz administracja publiczna stoi przed wyzwaniem związanym z dotarciem do grupy docelowej pracowników domowych. Urząd Pracy m.st. Warszawy zauważył **znaczenie umiejętności językowych wśród pracujących osób obcego pochodzenia**, w tym także pracowników domowych, w uzyskiwaniu gwarancji swoich praw i szukaniu szans na rynku pracy. Aby zająć się tym problemem, urząd założył sieć podmiotów partnerskich i zapewnił **szkolenie w języku polskim** dla 1000–1500 osób. Inicjatywa nie tylko pomogła pracownikom domowym w codziennych interakcjach, lecz także wzmocniła je i pozwoliła zrozumieć należne im prawa oraz zadbać o nie. Ponadto Urząd Pracy aktywnie uczestniczy w projektach, których celem jest lepsza opieka nad cudzoziemcami na rynku pracy. Miasto i Urząd Pracy wspólnie podjęły pewne wysiłki w kwestii wzmocnienia dostępu do informacji i wsparcia, w tym celu zapewnili **pakiety informacyjne** specjalnie dopasowane do potrzeb pracownic i pracowników z Ukrainy. Dostępność tych materiałów wzbogacana o źródła internetowe może pomóc nieobeznany pracownikom znaleźć ważne informacje i adresy, gdzie mogą zgłaszać wszystkie napotkane problemy.

Także Grodzki Urząd Pracy w Krakowie prowadzi **działalność informacyjną** zaadresowaną zarówno do pracownic i pracowników, jak i pracodawczyń i pracodawców, dotyczącą zatrudnienia migrantów zgodnie z prawem (choć nie skupioną konkretnie na sektorze domowym). Wśród tych posunięć znalazło się uruchomienie infolinii, którą obsługiwali rodzimi użytkownicy języków rosyjskiego i ukraińskiego, a także przygotowanie webinarów na temat legalnego zatrudnienia oraz szkoleń dla organizacji pozarządowych. Jednak warto zauważyć, że aktywności te przeważnie odbywały się w Internecie i mogły nie dotrzeć do osób starszych, które często zatrudniają migrantki i uchodźczynie do opieki.

Poza tym Państwowa Inspekcja Pracy wspiera pracowników przez świadczenie im **darmowych porad prawnych i usług doradztwa**. Wśród nich znajdują się codzienne sesje prawnego poradnictwa w każdym okręgowym inspektoracie pracy, a także poświęcone temu tematowi infolinie po rosyjsku i ukraińsku. Państwowa Inspekcja Pracy stawia sobie za cel pomaganie pracownikom i pracownikom, także tym z zagranicy, w znalezieniu odpowiedzi na wszystkie pytania i rozwianiu wszelkich wątpliwości dotyczących ich praw i warunków pracy, w tym celu oferuje przystępne wsparcie w wielu językach.

Rozmówczynie i rozmówcy uznali **współpracę między władzami publicznymi** na tym polu pracy za **niewystarczającą**. Na przykład Urząd Pracy w Warszawie próbował zaangażować zarówno Państwową Inspekcję Pracy, jak i Krajową Administrację Skarbową w zdefiniowanie związku pracy. Jednak instytucje te stwierdziły, że nie mają takiej władzy, by podejmować decyzje w tej kwestii.

Osoby, które udzieliły wywiadów, podkreślały też potrzebę **skutecznego dzielenia się informacją i współpracy między różnymi instytucjami działającymi w regionie**. W kontekście współpracy z sektorem pozarządowym zauważały ograniczoną zdolność organizacji pozarządowych do ochrony praw migrantek i uchodźczyń pracujących na rynku usług domowych. Jednocześnie istnieje potrzeba ściślejszej kooperacji na tym polu między organizacjami pozarządowymi a państwem. Współpraca ta mogłaby polegać na rozpowszechnianiu informacji o należnych prawach i na skłanianiu organizacji migranckich do wzmocnienia ochrony pracownic w tym sektorze.

## WŁADZE LOKALNE

Rola władz lokalnych we wspieraniu migrantek i uchodźczyń wykonujących prace domowe jest kluczowa, aby zapewnić im integrację i dobrostan w społeczeństwie przyjmującym je. Jednak występuje kilka wyzwań, które przeszkadzają w skutecznym wspieraniu i pomaganiu.

**Koordinacja wertykalna** (pionowa) między władzami lokalnymi a państwowymi jest ważna, aby **zapewnić rozwiązania polityczne i zasoby** dla poprawienia sytuacji pracownic domowych z doświadczeniem migracji i uchodźstwa. Władze lokalne powinny ściśle współpracować z odpowiednimi agencjami rządowymi i dopilnować, żeby potrzeby tej konkretnej grupy były zaspokojone, a ich prawa ochronione.

Głównym wyzwaniem, z którym zmagają się władze lokalne, jak zauważyli rozmówcy i rozmówczynie, jest brak podmiotu, który odpowiadałby za **kwestie horyzontalne** (poziome). Koordinacja wertykalna pomaga we wdrażaniu polityk, za to koordynacja horyzontalna jest równie ważna dla dzielenia się najlepszymi praktykami i strategiami. Działania poziome mogą pomóc w określeniu najbardziej udanych inicjatyw i odtworzeniu ich w innych miastach, tym samym można stworzyć bardziej wszechstronne i inkluzyjne podejście do migrantek wykonujących prace domowe.

Innym ważnym aspektem do rozważenia jest **intersekcyjność**. Miasta powinny wziąć pod uwagę zróżnicowane potrzeby i doświadczenia migrantek i uchodźczyń wykonujących prace domowe. Inkluzywność, wielokulturowość i zróżnicowanie powinny być w pierwszym rzędzie uwzględniane w podejmowanych rozwiązaniach politycznych i działaniach mających na celu wspieranie tej grupy. Wśród nich może się znaleźć zapewnienie pomocy językowej oraz organizowanie wydarzeń kulturalnych i kampanii podnoszących świadomość, aby na tej drodze rozwijać zrozumienie i akceptację u lokalnej społeczności.

Jednak środki, które mogą podjąć władze lokalne, są ograniczone przez słabą widoczność pracownic domowych z doświadczeniem migracji i uchodźstwa. Grupa ta często pozostaje niewidoczna dla miasta i instytucji miejskich, przez co władzom lokalnym trudno rozpoznać jej potrzeby i zapewnić im konieczne wsparcie. Innym wyzwaniem, przed którym stają

władze lokalne, jest brak podstaw prawnych do zajmowania się tą grupą mieszkańców. Wiele pracownic domowych nie posiada zameldowania, numeru PESEL ani kart miejskich, więc lokalne władze borykają się z trudnościami, aby zapewnić im potrzebną pomoc i wsparcie. Jeszcze bardziej uwydatnia to **potrzebę kompleksowych i inkluzywnych rozwiązań politycznych**, uwzględniających wyjątkowe okoliczności i wyzwania stawiane pracownikom domowym.

Instytucje takie jak ośrodki pomocy społecznej mogą udzielać wsparcia określonym grupom obcokrajowców, wyłączając tych, których obecność w kraju jest nieuregulowana. Ponadto wiele migrantek i uchodźczyń zatrudnionych w sektorze pracy domowej woli funkcjonować poza oficjalnym systemem, przez co instytucjom i lokalnym władzom trudno do nich dotrzeć i skutecznie je wspierać.

Pomimo tych trudności osoby udzielające wywiadu opowiadały historie o drobnych sukcesach, ukazujące potencjał zmiany na lepsze. Przykładowo udostępnienie formularzy w języku ukraińskim w urzędach lokalnych może zwiększyć dostępność rozwiązań i wsparcia dla ukraińskich pracownic domowych. Co więcej, inicjatywa polegająca na podpisaniu zobowiązania w postaci **Karty Różnorodności** i wdrożenie zabiegów mających na celu pomnożenie rozwiązań politycznych gwarantujących różnorodność i przystępność mogą stworzyć bardziej inkluzyjne środowisko dla migrantek i uchodźczyń wykonujących prace domowe. Polskie miasta od kilku lat opracowują lokalne strategie integracyjne dla migrantów zamieszkujących ich obszar. Jednak specyficzne potrzeby i wyzwania, jakim stawiają czoła pracownice domowe, nie zostały konkretnie uwzględnione w owych strategiach.

Zdaniem przedstawiciela władz lokalnych, który udzielił wywiadu, organizacje pozarządowe pełnią zasadniczą rolę we wspieraniu migrantek i migrantów, ale często brakuje im potrzebnego finansowania, aby skupić się konkretnie na pracownikach domowych. Wiele podmiotów z sektora pozarządowego działa zgodnie z wieloletnimi i rocznymi programami z ograniczonym funduszem, które często nie stawiają pracownic domowych na pierwszym miejscu. Brak finansowania i poświęcanej uwagi oznacza, że pracownice domowe zwykle są pomijane, a ich potrzeby niezauważane. Jednocześnie współpraca między władzami lokalnymi a organizacjami pozarządowymi na rzecz pomagania migrantkom i uchodźczyniom wykonującym prace

domowe obecnie napotyka liczne trudności. Jedną z naczelnych jest **niski poziom wiedzy o systemie migracji zarówno wśród organizacji pozarządowych, jak i urzędniczek i urzędników władz lokalnych**. Ten brak zrozumienia prowadzi do błędnych lub wyolbrzymionych oczekiwań władz lokalnych, co skutkuje brakiem adekwatnych usług dla obcokrajowców. Brak wiedzy i świadomości urzędników przeszkadza w tym, aby władze lokalne skutecznie wspierały migrantki i uchodźczynie na rynku usług domowych. Owe braki przeszkadzają też we wdrażaniu stosownych rozwiązań politycznych i inicjatyw mających na celu spełnienie potrzeb narażonej grupy.

## Opracowanie strategii wsparcia migrantek i uchodźczyń zatrudnionych w sektorze pracy domowej

Aby wesprzeć migrantki i uchodźczynie wykonujące prace domowe, można przedsięwziąć różne środki w oparciu o informacje uzyskane w wywiadach:

- Pierwsza rzecz to **uproszczenie systemu prawnego odnoszącego się do umów o pracę**. Obecny system jest skomplikowany i brakuje w nim jasnych zasad, co prowadzi do dezorientacji i błędów w klasyfikacji umów. Można to rozwiązać przez ucyfrowienie procesu składania aplikacji, zapewnienie prostych i zrozumiałych formularzy oraz zadbanie o jasną komunikację o prawach i obowiązkach zarówno osób zatrudniających, jak i zatrudnionych migrantów i migrantki.
- Ważne jest też to, aby **zagwarantować, że czas pracy oraz zarobki migrantek i uchodźczyń zatrudnionych w sektorze gospodarstw domowych są porównywalne z tymi dla pracujących Polek**. Można to osiągnąć dzięki weryfikowaniu zarobków przez Urząd Pracy oraz zapewnieniu listy odniesień osobom zatrudniającym pracownice, aby mogły zaproponować zatrudnionym uczciwe wynagrodzenie. Ważne też, aby zapobiegać wykorzystywaniu przez pracodawczynie i pracodawców umów cywilnoprawnych do uniknięcia płacenia podatków, a tym samym dopilnować, by migrantki były chronione i otrzymywały stosowne wynagrodzenie.
- Poza tym konieczne jest **podniesienie świadomości**

**istniejących usług i wsparcia dostępnego w Urzędzie Pracy**. Wiele migrantek i uchodźczyń nie wie o pomocy, jaką może otrzymać w tej instytucji. Dzięki promowaniu usług świadczonych przez Urząd Pracy i inne ważne instytucje migrantki mogą być lepiej poinformowane i przeprowadzone przez proces znalezienia pracy, a także lepiej rozumieć swoje prawa.

- Co więcej, **kluczowa jest współpraca między Urzędem Pracy i innymi ważnymi instytucjami**, takimi jak Państwowa Inspekcja Pracy, Straż Graniczna, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Urząd Skarbowy. Wzmacnianie tej kooperacji umożliwi bardziej kompleksową metodę wspierania migrantek i uchodźczyń wykonujących prace domowe i złoży się na skoordynowany wysiłek na rzecz spełnienia ich potrzeb i stawiania czoła wyzwaniom. Dzielenie się informacjami, zasobami i najlepszymi praktykami przez te instytucje może skutkować skuteczniejszym i wydajniejszym wsparciem migrantek.
- Ważne jest zaangażowanie w **szeroko zakrojone kampanie informacyjne zaadresowane zarówno do migrantek i migrantów, jak i do ogółu społeczeństwa**. Taka kampania powinna informować o działaniach i usługach oferowanych przez instytucje państwowe i władze lokalne, a także o tym, jak skorzystać z pomocy i wsparcia. Dzięki zwiększonej świadomości i wiedzy migrantki i uchodźczynie będą lepiej przygotowane do poruszania się w systemie i pozyskiwania dostępnych im środków.
- Na koniec ważne jest opracowanie **krajowej polityki integracyjnej**, dzięki której migrantki i uchodźczynie zatrudnione na rynku usług domowych zostałyby zauważone. Choć lokalna polityka jest ważna, to może wiązać się z niespójnym i odmiennym interpretowaniem i zastosowaniem regulacji prawnych. Krajowa polityka integracji zapewniłaby zunifikowane i spójne nastawienie do wspierania migrantek i migrantów i udaną integrację ze społeczeństwem.

Podczas wywiadów padły też propozycje wprowadzenia szerszych zmian. Pierwsza propozycja obejmuje:

- utrzymanie bazy danych prawnie zatwierdzonych osób zajmujących się pracami domowymi (odpowiedzialność spoczywa na odpowiedniej agencji rządowej, takiej jak Urząd Pracy);
- publikowanie i udostępnianie trafnych

i wyczerpujących informacji o prawach i obowiązkach zarówno pracodawczyń i pracodawców, jak i pracownic domowych, na stronie internetowej odpowiedniego ministerstwa, które będą promowane przez organizacje pozarządowe (na państwie spoczywa główna odpowiedzialność za dostarczenie informacji);

- opracowanie prostego modelu umowy, aby ułatwić proces zawierania umów (odpowiedzialność spoczywa na Urzędzie Pracy);
- zaangażowanie rzecznika praw konsumenta do dyskusji nad wprowadzeniem umów w życie;
- pełnienie aktywnej roli przez Urząd Pracy we wsparciu migrantek i uchodźczyń pracujących w sektorze gospodarstw domowych (dostarczanie informacji i usługi doradztwa).

Druga propozycja skupia się na szerszym systemie wsparcia osób zatrudnionych na rynku usług domowych, bez względu na ich narodowość czy obywatelstwo. Sugeruje się, że należy kłaść nacisk na system sprawiedliwości, sądownictwo i przestrzeganie prawa, a nie na ograniczanie pomocy do określonych grup. Można to osiągnąć przez poprawienie skuteczności i dostępności systemu prawnego, skrócenie ścieżki dochodzenia roszczeń przez pracownice oraz zadbanie o skuteczne wykonywanie orzeczeń. Propozycja podkreśla też potrzebę, aby ów **alternatywny system przyspieszył rozstrzyganie sporów i egzekucję wyroków**. Ten alternatywny system może wymagać, by część osób zrezygnowała z pewnych roszczeń, jednak zapewniłby szybsze wyniki i zminimalizowałby problemy z wdrażaniem orzeczeń. System alternatywny może działać równoległe ze zwykłym systemem prawnym i zapewniać usprawniony i skuteczny proces rozwiązywania sporów związanych z pracą w sektorze gospodarstw domowych.

# 7. ORGANIZACJE POZARZĄDOWE I ŚRODOWISKO AKADEMICKIE

## Kim byli respondenci i respondentki?

Badanie po części polegało na przeprowadzeniu wywiadów z przedstawicielstwem organizacji pozarządowych i środowiskiem akademickim. Listę organizacji, badaczek i naukowców, którzy zgodzili się z nami porozmawiać, można znaleźć w aneksie.

## Czynniki ryzyka

Rozmówcy i rozmówczynie, niejako patrząc z zewnątrz na sytuację rynku usług domowych w Polsce oraz na trójkąt relacji pracodawczyni lub pracodawca – pracownica – władza, wymieniają dwa główne źródła ryzyka o bardzo odmiennym charakterze. Po pierwsze, są to czynniki ryzyka związane z **sytuacją prawną pracownic domowych**, przede wszystkim z ich pracą w szarej strefie. Po drugie, jest to ryzyko spowodowane społecznym odbiorem pracy domowej.

### SZARA STREFA

Osoby udzielające wywiadu upatrują powodów dominowania nieformalnych relacji w sektorze gospodarstw domowych w Polsce w ogóle, a zwłaszcza w pracy domowej wykonywanej przez migrantki i uchodźczynie, w trzech obszarach: **rozrośniętej biurokracji, braku odpowiednich rozwiązań problemów w sektorze oraz rozpowszechnionej tymczasowości**.

Przed wszystkim podkreślano stopień **skomplikowania procedur** związanych z zatrudnieniem w Polsce osób obcego pochodzenia. Wskazywano na brak znajomości regulacji prawnych i procesu zarówno wśród pracownic, jak i pracodawczyń i pracodawców. Niejasne słownictwo użyte w regulacjach, a także złożoność rozwiązań prawnych związana z różnymi reżimami prawnymi (obywatele Ukrainy, którzy przybyli przed 24 lutego 2022 roku, ci, którzy przyjechali po tej dacie, oraz obywatele innych państw trzecich podlegają innym zasadom – zobacz rozdział **Kontekst prawny**),

co powoduje niepewność prawną. Brak uproszczonych procedur, które można by zastosować na rynku usług domowych, skutkuje niechęcią do formalizowania stosunku pracy.

Sytuację mogłoby polepszyć ustawodawstwo dopasowane do specyfiki tego sektora. Tymczasem osoby udzielające wywiadu wskazywały na **niewystarczalność istniejących opcji**, które przeważnie mają ogólny charakter i nie znajdują zastosowania w konkretnych przypadkach migrantek i uchodźczyń świadczących usługi domowe. Teoretycznie zatem praca ta powinna być wykonywana na podstawie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownice świadczą usługi tylko lub głównie dla jednego pracodawcy. Jednak polskie prawo – pod względem ciężarów obciążenia fiskalnego i dodatkowych kosztów pracodawcy, a także rejestrowania i raportowania – traktuje indywidualne pracodawczynie w podobny sposób, jak duże korporacje. Potrzeba spełnienia licznych warunków zniechęca ludzi do formalizowania stosunku pracy.

Ostatnim czynnikiem potęgującym przewagę szarej strefy w sektorze jest **rozpowszechniona tymczasowość** tej pracy, za czym po części stoi jej charakter. Gdy weźmiemy pod uwagę opiekę nad osobami starszymi, koniec stosunku pracy zostaje określony czynnikami naturalnymi, które często trudno przewidzieć. Natomiast sprzątaczkę i nianie często traktowane są jako pomoc tymczasowa i to one w pierwszej kolejności mogą poczuć cięcia budżetu rodzinnego, kiedy gospodarstwo domowe musi obniżyć wydatki. Należy do tego dodać tymczasową naturę pobytu migrantki, ograniczonej regulacjami prawnymi dotyczącymi pobytu czasowego oraz oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Obecnie nie jest to problemem osób, które przybyły do Polski po 24 lutego 2022 roku i podlegają specjalnemu porządkowi prawnemu, ale wojna rozpoczęta przez

inwazję na Ukrainę nie będzie trwała wiecznie. Osoby udzielające wywiadu wskazały na ciekawy paradoks związany z powszechną legalizacją pobytu osób uchodźczych. Zdaniem wielu sytuacja, w której osoby te nie muszą martwić się o legalizowanie swojego pobytu, jeszcze bardziej osłabia motywację do legalizowania wykonywanej pracy – co wcześniej często robiono właśnie po to, aby pobyt był zgodny z prawem. Z drugiej strony bez wątpienia przyczyniło się to do poprawy sytuacji pracowniczej, zmniejszyło stres i zwiększyło poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa.

## SPOŁECZNY ODBIÓR PRAC DOMOWYCH

Drugim źródłem ryzyka jest społeczny pogląd na pracę na rynku usług domowych jako zjawisko społeczne, a także kulturowa charakterystyka tegoż sektora. Po pierwsze wpływ na to ma **charakter przestrzeni**, w której odbywa się taka praca, po drugie **kwestie klasowe**, odgrywające ważną rolę w kształtowaniu związków między pracodawczynią lub pracodawcą a pracownicą, i po trzecie kwestie płci – szczególnie ważne w kontekście niedawnej migracji z Ukrainy do Polski.

Charakter przestrzeni, w której wykonuje się prace domowe, nie jest taki sam dla obu stron relacji pracownica – pracodawca. Dla pracodawczyni jest to prywatna, domowa sfera, do której przyjmuje osobę z zewnątrz. Ale dla pracownicy jest to **sfera hybrydowa** – z jednej strony prywatna sfera drugiej osoby, z drugiej niejako publiczna, ponieważ to sfera pracy. Jest to równie ambiwalentne dla różnych szczebli władzy państwowej.

Nierównowaga ta wywołuje częste zagrożenia, a także utrudnia ochronę praw oraz ujawnianie niepożądanych sytuacji. Pracodawczynie i pracodawcy będący w sferze, która jest dla nich prywatna, mogą przekraczać granice, których nie przekroczyliby w sferze uważanej za publiczną. Różnica w sprawczości, już i tak obecna w relacji pracodawczyni lub pracodawca – pracownica, zostaje jeszcze bardziej pogłębiona. Dom pozostaje też poza zewnętrzną kontrolą, czy to społeczną, czy przeprowadzaną przez odpowiednie władze (zobacz rozdział **Władze**). **Prawie nikt nie ma wglądu w to, co dzieje się za zamkniętymi drzwiami**, a to wzmacnia pogląd, że sektor prac domowych pozostaje w cieniu.

Ważnym elementem sytuacji na rynku usług domowych, zwłaszcza migrantek i uchodźczyń, są **relacje między**

**klasami społecznymi**. Opisując tę kwestię, łatwo popaść w schematy – portretować pracownice jako członkinie klasy niższej, a pracodawczynie i pracodawców jako przedstawicieli klasy wyższej. Jednak nieliczne dostępne dane oraz stwierdzenia wygłoszone przez osoby, które zgodziły się z nami porozmawiać, sugerują, że to bardziej skomplikowana sprawa.

Migrantki i uchodźczynie, które zostały zmuszone do porzucenia swoich domów (z powodu inwazji na Ukrainę, ale nie tylko, bo także przez sytuację polityczną w Białorusi), stanowią znaczną część migracji do Polski w ostatnich latach, zwłaszcza po 24 lutego 2022 roku. Zróżnicowanie klasowe w tej grupie jest duże – ludzie mają różne pochodzenie, wykształcenie i zawody, a łączy ich to, że uciekli przed wojną lub prześladowaniem. Ich oczekiwania, ambicje i aspiracje po przyjeździe do Polski są różnorakie. Dlatego tylko niektórzy podejmują pracę w sektorze gospodarstw domowych i często uważają ją za tymczasową.

Jednocześnie znaczna część pracodawczyń i pracodawców należy do klasy średniej, dla nich koszt okazjonalnej pomocy w sprzątnięciu lub opiece nad dziećmi stanowi znaczny wydatek, a wynajęcie stacjonarnej opieki do starszego członka rodziny poważnie obciąża ich domowy budżet. Oczywiście osobom zatrudniającym zdarza się też, że wynajęcie pomocy domowej jest sposobem na podniesienie statusu w oczach własnych i innych ludzi, co prowadzi do instrumentalnego traktowania zatrudnionych osób oraz łamania ich praw. Niemniej sytuację migrantek i uchodźczyń na rynku usług domowych można określić jako występującą nie pomiędzy grupami znajdującymi się w bardzo odległych klasach, ale raczej **symbolicznie tworzącą dystans między tymi grupami**, który w innej rzeczywistości nie byłby znaczny.

Co więcej, prace domowe w Polsce są wykonywane głównie (choć niewyłącznie) przez kobiety, co przydaje sytuacji **wymiaru płciowego**. Wykonywanie pracy przez kobiety w prywatnej sferze pracodawcy, często bez środków ochrony prawnej, może prowadzić do wielu niepożądanych sytuacji, między innymi molestowania i napastowania, a nawet poważniejszych przestępstw. Jednak przedstawiciele organizacji pozarządowych i środowiska akademickiego, którzy udzielili wywiadów, wspominali przede wszystkim o tym, jak **plęć**

**kształtuje relację pracownika – pracodawca:** pogłębia nierówności i wywołuje protekcyjne reakcje.

## INTERSEKCYJALNOŚĆ

Jednym z najczęściej padających pojęć podczas rozmów z przedstawicielstwem organizacji pozarządowych i środowiska akademickiego była intersekcyjność, oznaczająca sprzęgniętą naturę klasyfikacji społecznych, takich jak pochodzenie rasowe, klasa społeczna, płeć i inne, które tworzą nachodzące na siebie i współzależne systemy dyskryminacji lub działania na szkodę.

W przypadku migrantek i uchodźczyń wykonujących prace domowe zagrożenia wpływające na wiele osób często są wynikiem skrzyżowania przynajmniej trzech wymiarów ryzyka:

- pracy w sektorze gospodarstw domowych
- statusu migrantki lub uchodźczynie
- płci.

Prócz tych płaszczyzn często występują inne, związane z tym, czy dana osoba mieszka w większym mieście, jaki ma kolor skóry albo jaki jest jej status prawny wynikający z tego, czy przyjechała do Polski przed czy po 24 lutego 2022 roku.

Przy rozwiązywaniu problemów w sytuacji intersekcyjności trzeba uwzględnić tyle krzyżujących się wymiarów, ile to tylko możliwe. Jednowymiarowe działania często nie odzwierciedlają i nie spełniają zróżnicowanych potrzeb odmiennych grup.

## Ochrona praw

Wśród czynników wpływających na to, w jakim stopniu chronione są prawa pracownicze migrantek i uchodźczyń zatrudnionych w sektorze gospodarstw domowych, osoby wypowiadające się w wywiadach wyróżniły dwie kwestie: **sposób dostarczania informacji i źródła, w jakich cudzoziemcy ich poszukują, a także potencjalna rola organizacji pozarządowych i środowiska akademickiego na tym polu.**

## ŹRÓDŁA INFORMACJI

Władze (zobacz rozdział **Władze**) są przekonane, że odpowiednio wypełniają swoje obowiązki informacyjne. Tymczasem rozmówcy i rozmówczynie z sektora

pozarządowego i środowiska akademickiego są zgodni, że brak informacji jest jednym z najważniejszych problemów. Wymieniono zakłócenia w procesie komunikacji jako ważny czynnik potęgujący zagrożenia oraz przeszkadzający w ochronie praw. Informacja dostarczana przez urzędy publiczne najczęściej jest prezentowana w biernej formie i dlatego wymaga aktywnej postawy migrantki, która musi chcieć ją zdobyć i musi wiedzieć, jak to zrobić. Treść zamieszczana na portalach administracyjnych lub dostępna w formie wydruków w siedzibie urzędu napisana jest trudnym, oficjalnym prawniczym językiem oraz zaprezentowana w nieciekawym sposobie. Dlatego przedstawiciele organizacji pozarządowych oceniają przepływ informacji między władzami a migrantkami i uchodźczyniami zatrudnionymi na rynku usług domowych jako prawie nieistniejący.

Z tego powodu sektor pozarządowy bierze na siebie część działań mających na celu rozpowszechnianie informacji, przy jednoczesnym prowadzeniu działalności lub świadczeniu bezpośredniego doradztwa. Jednak kanałem tym dociera jedynie do osób, które korzystają z usług danej organizacji. Wyjątkowo ważnym źródłem informacji, jak zgodnie przyznały osoby udzielające wywiadów, jest internet, zwłaszcza media społecznościowe. Grono eksperckie podkreślało stosunkowo powszechny dostęp do e-usług administracyjnych w Ukrainie, dzięki czemu internet stanowi naturalne środowisko rozwiązywania problemów, zwłaszcza dla ludzi przybywających z tego państwa. Dzięki zaawansowanym procesom cyfryzacji w Ukrainie, a także społeczno-ekonomicznemu zróżnicowaniu grup migranckich przybyłych do Polski po 24 lutego 2022 roku cyfrowe wykluczenie nie jest powszechnym zjawiskiem, jak twierdzą ci, którzy zgodzili się z nami porozmawiać.

Jednak zarówno przedstawicielstwo organizacji pozarządowych, jak i środowisko akademickie zgadzają się, że **najpowszechniejszym źródłem informacji pozostają inni migranci i migrantki**, zatem sieci społeczne dostępne w Polsce. Przepływ informacji występuje zarówno w komunikacji bezpośredniej, jak i w komunikowaniu się przez media społecznościowe i komunikatory internetowe (WhatsApp, Telegram itp.). Co ważne, migrantki używają platform związanych z państwami na wschód od Polski (VKontakte, Telegram) oraz tych obecnych w naszym kraju (Facebook, Instagram, WhatsApp).



## ROLA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH I ŚRODOWISKA AKADEMICKIEGO

Biorąc pod uwagę trudności, które władze napotykaają przy angażowaniu się w proces poprawy sytuacji na rynku usług domowych, ważnym podmiotem mogącym przyczynić się do znalezienia rozwiązań na tym polu staje się trzeci sektor, łącznie z organizacjami pozarządowymi i środowiskiem akademickim.

Tymczasem usługi pomocy domowej świadczone przez migrantki i uchodźczynie nie są popularnym tematem w kręgach naukowych. Ekspertki i ekspertów w tej dziedzinie można policzyć na palcach jednej ręki (zob. rozdział **Metodologia**, a konkretniej część poświęconą analizie danych zastanych). Jednocześnie jest to kwestia często wspominana w różnych raportach i badaniach, choć nie znajduje się w centrum zainteresowania. Pracownice domowe określa się jako trudno dostępną grupę, a badania tego tematu jako stanowiące wyzwanie. Skutkuje to bardzo **ograniczoną liczbą ekspertek i ekspertów**, którzy mogą doradzać władzom z naukowego punktu widzenia, przez co prowadzenie polityki opartej na faktach jest trudne.

Dla sektora pozarządowego zajmującego się kwestiami migracji czas po 24 lutego 2022 roku jest okresem szybkiego wzrostu. Po trudnościach napotykanym w drugiej dekadzie tego wieku, kiedy znacznie ograniczono fundusze, miniony rok przyniósł nowe źródła finansowania, które pozwoliły wielu organizacjom między innymi prowadzić działania na większą skalę i zatrudnić więcej osób. Jednak grupa uchodźcza z Ukrainy, potrzeby i liczba osób, którym organizacje pomagały, znacząco wzrosły. Dlatego organizacje pozarządowe nadal są bardzo obłożone pracą i nie znajdują zbyt wiele czasu na działania nieinterwencyjne.

Grupa pracownic domowych nie stała się celem działań sektora pozarządowego. **Brakuje programów** zaadresowanych bezpośrednio do nich, a sytuacja w tym sektorze nie jest monitorowana. Choć niektóre władze byłyby skłonne przekazać zadania związane z rynkiem usług domowych właśnie organizacjom pozarządowym (zobacz rozdział **Władze**), takie rozwiązanie, które znamy w kontekście pracy na rzecz integracji migrantek, ma pewne mankamenty. Działania sektora pozarządowego najczęściej opierają się na grantach i projektach, przez co stają się ograniczone w czasie i przeznaczone tylko dla grup, do których zdołają dotrzeć. Choć zapewniają ogromne wsparcie poszczególnym jednostkom,

w ograniczony sposób przyczyniają się do budowania stabilnego i trwałego systemu wsparcia. Takie organizacje najczęściej znajdują się w dużych miastach, co stawia migrantki mieszkające poza obszarami metropolitalnymi na znacznie mniej korzystnej pozycji.

## Upodmiotowienie

Osoby, które zgodziły się z nami porozmawiać, wśród potencjalnych działań na rzecz upodmiotowienia migrantek i uchodźczyń zatrudnionych w sektorze prac domowych, sugerują przede wszystkim czerpanie inspiracji z innych branż i państw. Wskazały także na potrzebę działania zarówno na polu prawnym, jak i społecznym.

## INSPIRACJE – INNE SEKTORY, INNE PAŃSTWA

Tak jak już wcześniej wspomniano w tym rozdziale, rozmówczynie i rozmówcy określili potrzebę rozwiązań prawnych, które byłyby odpowiednie dla specyficznego sektora prac domowych oraz w kontekście migracyjnym, w którym działa znaczna część pracujących osób. Kiedy spytaliśmy o ewentualne inspiracje, odesłano nas przede wszystkim do **rozwiązań stosowanych w innych branżach**, które także wymagały bardziej elastycznych form prawnych, oraz **regulacji prawnych z państw innych niż Polska – zwłaszcza z Austrii i Belgii**.

Zapózyczenie pewnych rozwiązań z innych krajów i branż, a nie stworzenie czegoś od zera, ma liczne korzyści. Można uznać sprawdzone propozycje za godne zaufania i łatwiej przekonać decydentów o ich skuteczności. Zarazem bardzo ważne jest przystosowanie przeniesionych rozwiązań do specyfiki danego sektora (jeśli zaczerpnięto je z innych branż) oraz do prawnych i kulturowych uwarunkowań panujących w Polsce (jeśli zapózyczono je z innych państw).

Szerzej opisano ten sposób myślenia w rozdziale **Rekomendacje**, gdzie uważnie przyglądamy się polskim rozwiązaniom zastosowanym w pracy sezonowej w rolnictwie i opiece nad dziećmi, a także austriackim i belgijskim regulacjom prawnym obejmującym sektor pracy domowej.

## **POTRZEBA KOMPLEKSOWEGO DZIAŁANIA ZAMIAST „PRZYKLEJANIA PŁASTRA NA OTWARTE ZŁAMANIE”**

Osoby, z którymi przeprowadzono wywiad, sygnalizowały też potrzebę **działania dwutorowego – z jednej strony w obszarze ustawodawstwa, a z drugiej w obszarze przekonań i norm społecznych**. Wniosek ten jest spójny z ich obserwacjami na temat dwoistej natury czynników ryzyka występujących w tym sektorze – wynikających zarówno z sytuacji prawnej, jak i publicznego odbioru.

Prawo to zjawisko społeczne, a jego skuteczność silnie zależy od kontekstu. Aby więc nastąpiła prawdziwa i skuteczna zmiana oraz poprawa warunków pracy w sektorze pracy domowej, nie wystarczy tylko zmienić regulacje prawne. Nawet najlepsze regulacje na nic się nie zdadzą, jeśli będą powszechnie ignorowane lub błędnie oceniane.

Zatem należy nie tylko zmienić prawo, lecz także zabiegać o zmianę społeczną, w wyniku której zostanie uznana konieczność uregulowania pracy domowej, a pracownice domowe – także migrantki i uchodźczynie – uznane za osoby, które wykonują ważną pracę i przysługują im prawa człowieka.

**Problemy nękające sektor są wynikiem porażek systemowych**, dlatego należy z jednej strony dogłębnie przebudować cały system związany z pracą domową, a z drugiej z pracującymi migrantkami. Stosowne rozwiązania wymagają zmian w systemie pobytu, w systemie zezwoleń na pracę, w środowisku instytucjonalnym związanym z kontrolowaniem legalności pobytu, zatrudnienia i warunków pracy, a także w świadomości społecznej. W przeciwnym razie doraźne środki można uznać jedynie za „**przyklejanie plastra na otwarte złamanie**” (prof. Witold Klaus, Instytut Nauk Prawnych PAN).



# 8. ZESTAWIENIE PUNKTÓW WIDZENIA I PARADYGMATÓW

Perspektywy przedstawione w poprzednim rozdziale, choć odmienne, mają wiele wspólnych elementów. Właśnie na tych punktach widzenia oparto rekomendacje zawarte na końcu raportu. Tutaj zajmiemy się kilkoma następnymi kwestiami płynącymi z porównania stanowisk różnych grup podmiotów.

Po pierwsze, żadna z tych grup nie ma poczucia odpowiedzialności za sytuację w sektorze. Po drugie, każda grupa do pewnego stopnia akceptuje istniejącą sytuację i uczy się w niej funkcjonować.

**Brak praw pracowniczych uznaje się za coś naturalnego** – pracownice uważają go za nieuniknione ryzyko związane z pracą w branży, pracodawczynie i pracodawcy za konsekwencję tego, że prace domowe nie są uważane za pracę, a władze widzą w nim skutek tego, że prace domowe pozostają w szarej strefie – i podejmuje się działania mające na celu poradzenie sobie z tą sytuacją, a nie próbę jej zmiany.

Niewidoczność sektora, a przez to ludzi w nim pracujących, jest na rękę zatrudniającym, ponieważ obniża koszty zatrudnienia, władzom, ponieważ nie zmusza ich do podjęcia konkretnych działań, i pracownikom, które często traktują pracę w tym sektorze jako tymczasową lub jako sporadycznie źródło dochodu.

Każda grupa podmiotów zrzuca na barki innej grupy **obieg informacyjny, który, jak pokazuje nasze badanie, jest poważnie wypaczony**. Władze są przekonane, że wystarczająco spełniają obowiązek informowania (który w końcu jest obowiązkiem prawnym), a pracodawczynie i pracodawcom po prostu brakuje świadomości. Osoby zatrudniające zakładają, że regulacje są zbyt skomplikowane i oderwane od rzeczywistości, aby w ogóle szukać informacji o nich, i oczekują od władz ich uproszczenia. Za to pracownice skupiają się na pracy, ograniczają poszukiwania informacji do absolutnego minimum i wcale nie ufają oficjalnym kanałom komunikacji.

Wszystko to oznacza, że potencjalna zmiana w tym sektorze jest ograniczona. Jednak warto pamiętać, że w każdej grupie znajdują się jednostki i społeczności, które wykazują więcej inicjatywy. To na nich oraz na wspieraniu samoorganizujących się działań poszczególnych grup można oprzeć zmianę w tej branży. W tym kontekście warto wspomnieć o Komisji Środowiskowej Pracownic i Pracowników Domowych w ramach Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Jest to pierwszy związek zawodowy osób zatrudnionych w sektorze gospodarstw domowych. Celem zrzeszonych jest wspólna walka o polepszenie warunków pracy w tej branży. Chcą legalnych umów, przyzwoitego wynagrodzenia, szacunku i uznania.

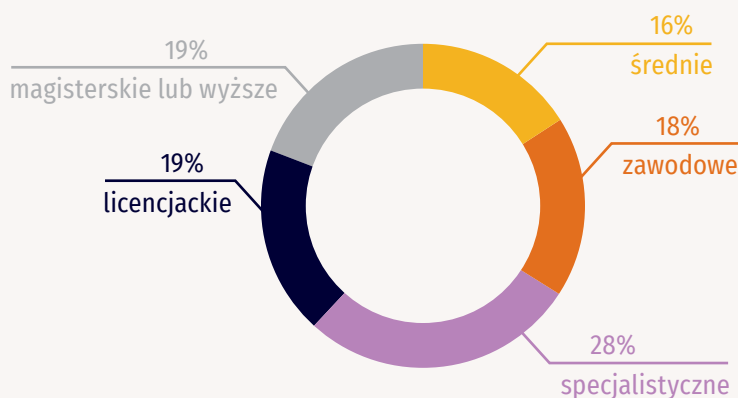
Ich główne działania to interwencje: jeśli prawa pracownicze danej osoby są łamane przez agencję lub rodzinę, dla której pracuje, może liczyć na pomoc Związku. Poza tym pracownice poznają polskie prawo pracy, ustawy związane z zalegalizowaniem pobytu, a przez to uczą się bezpiecznego funkcjonowania na rynku pracy. Na koniec, co niemniej ważne, wspólnie tworzą wspierającą społeczność, przestrzeń wymiany informacji, doświadczeń i opinii. Działania Związku, choć ważne, są ograniczone do stosunkowo małej grupy osób w niego zaangażowanych i występują tylko w Warszawie. Dlatego ważne jest to, by wspierać Związek w poszerzaniu spektrum działalności i zasięgu geograficznego.

# 9. WYNIKI BADANIA ILOŚCIOWEGO

Aby uzupełnić wyniki badań jakościowych, przeprowadzono też badania ilościowe (zobacz rozdział **Metodologia**). Przedstawiamy tu główne wyniki. Ogółem nasz kwestionariusz wypełniło 137 osób.

sieć społeczną po przyjeździe. Większość osób połączyła się z dziećmi, które wcześniej przybyły do Polski, głównie ze swoimi córkami. Ponadto wiele z nich miało już zamieszkałe tu matki, siostry, czasem mężów,

## Wykształcenie



Rezultaty potwierdzają wysoką feminizację sektora pracy domowej w Polsce, aż **95% osób, które wypełniły ankietę, to kobiety**. Poza tym respondentkami były **wykształcone kobiety** posiadające dyplomy szkolnictwa wyższego lub konkretne kwalifikacje zawodowe. Wskazuje to, że w sektorze gospodarstw domowych często pracują osoby o zbyt wysokich kwalifikacjach i dochodzi do niedopasowania kwalifikacji pracownic do potrzeb osób je zatrudniających. Według ankietowanych **dla 65% z nich zatrudnienie w sektorze pracy domowej to nowe doświadczenie**, a 35% podejmowało też taką pracę w Ukrainie. Wśród zawodów wymienionych przez respondentki były: prawniczka, ekonomistka, księgowka, pielęgniarka, kucharka, nauczycielka oraz inżynierka.

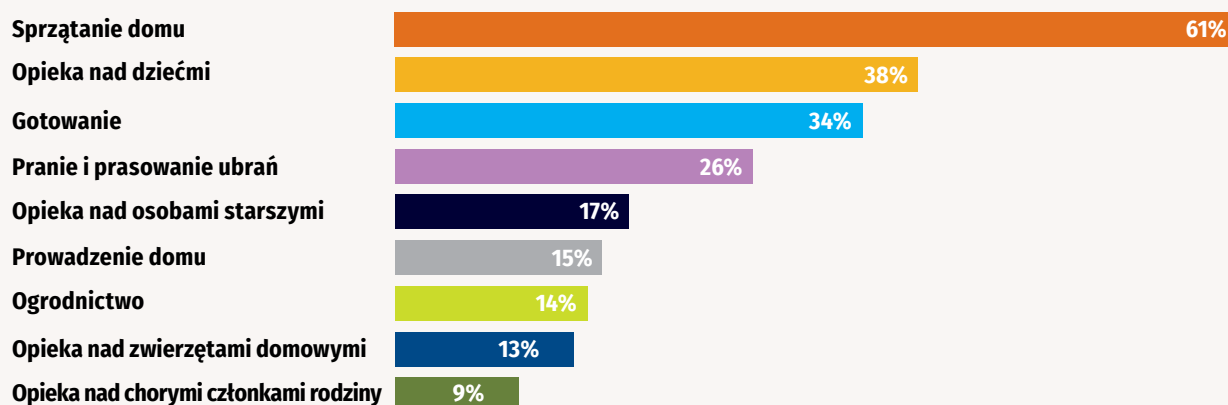
Znacząca część ankietowanych dołączyła do rodziny lub przyjaciół już mieszkających w Polsce i wykorzystwała

a w niektórych przypadkach – ojców. Mężczyźni byli najmniej reprezentowani w naszej grupie badawczej, przez co najmniej było przykładów osób ponownie łączących się ze swoimi żonami.

Dotarliśmy z naszym kwestionariuszem **głównie do tych, którzy trafili do Polski po 24 lutego 2022 roku** – stanowili aż 85% grupy. Była to migracja przymusowa, więc aż **90% z nich nie mówiło po Polsku** przed przyjazdem.

Wśród prac, które respondentki wykonują w sektorze gospodarstw domowych, **przeważa sprzątanie** (zajmuje się tym 61% z nich), potem mamy opiekę nad dziećmi (38%), gotowanie (34%) oraz pranie i prasowanie (26%). Wyniki te pokazują, że ankietowane najczęściej wykonują więcej niż jeden rodzaj pracy.

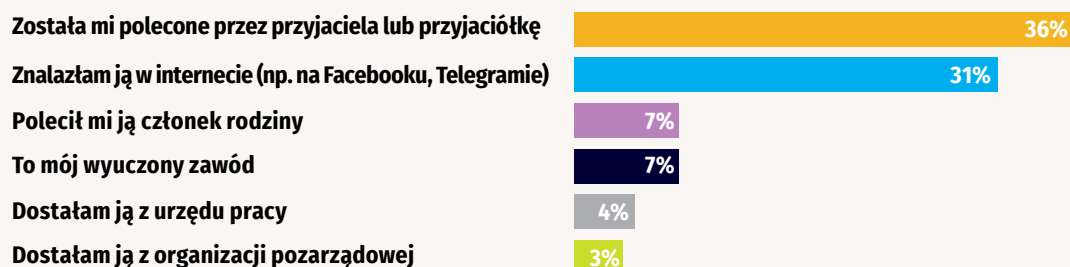
## Rodzaj pracy



Kiedy spytano respondentki o to, dlaczego po migracji wybrały pracę właśnie na rynku usług domowych, i o to, jak znalazły pracę, głównie podkreślały dostępność

takich ofert w internecie i powiedziały, że przyjaciele i rodzina pomogli im wejść do branży.

## Znalezienie pracy

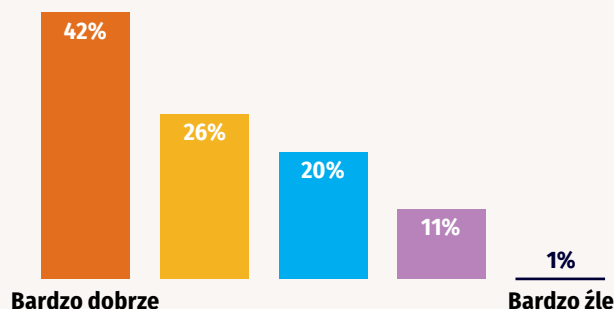


Wypowiedzi ankietowanych o tym, na podstawie jakiej umowy pracowały, potwierdziły opinie o przeważającym nieformalnym charakterze relacji z osobą je zatrudniająca. Jednak odsetek pracujących i zatrudnionych zgodnie z prawem jest wyższy, niż wskazywałyby na to wywiady przeprowadzone z władzami, organizacjami pozarządowymi czy środowiskiem akademickim. **Prawie połowa respondentek pracowała bez żadnej umowy.** Kolejne 13% nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie, co sugerowało albo nieformalne relacje albo bardzo niski poziom świadomości. Inne rodzaje umów – umowy cywilnoprawne, umowy o pracę lub relacje B2B – były

zgłaszane przez podobną liczbę respondentek.

**Nieco ponad 50% respondentek pracuje wyłącznie w jednym gospodarstwie domowym.** Jednocześnie **tylko około 10% respondentek pracuje ponad 40 godzin tygodniowo**, a wiele pracuje krócej. Wskazuje to, że dla znacznej części ankietowanych, które wypełniły kwestionariusz, prace domowe mają tylko **dorywczy charakter**. Ankietowane mogą posiadać też inne źródła dochodu. W soboty pracuje 39% respondentek, a 22% pracuje też w niedziele.

## Jak czujesz się traktowana przez obecną osobę(-y) zatrudniającą(-e)



Ogółem respondentki oceniały swoje relacje z aktualnymi pracodawczyniami i pracodawcami dobrze lub nawet bardzo dobrze. Tylko 10% z nich wspomniało, że kiedykolwiek pokłóciło się z osobami je zatrudniającymi. Kiedy opisywały te konflikty, wspominały przede wszystkim spory związane z wynagrodzeniem za pracę. Ankietowane często spotykały się z opóźnieniami w płatnościach lub doświadczyły obciążenia spodziewanej wypłaty. Warto też wspomnieć o różnicy między słownymi ustaleniami a rzeczywistym otrzymanym wynagrodzeniem. Wiele osób zauważyło przypadki nierównego traktowania, zwłaszcza gdy porówna się polskie i ukraińskie pracownice. To nierówne traktowanie często prowadziło do kłótni z pracodawcami.

W oparciu o literaturę i poprzednie badanie wyróżniliśmy pięć rodzajów czynników ryzyka i niepożądanych sytuacji, na które narażone są migrantki i uchodźczynie zatrudnione w sektorze pracy domowej. Niestety **około połowa respondentek kilkakrotnie spotkała się z większością czynników ryzyka**. Jedyną niepożądaną sytuacją, na którą respondentki nie były narażone powszechnie, było poważne przestępstwo popełnione przez pracodawcę w postaci zatrzymania dokumentów. Przeważnie incydenty występowały sporadycznie, co oznaczono jako „kilka razy” lub „czasami”. Największą grupę respondentek powszechnie spotykały dyskryminacja i nierówne traktowanie, ale dotyczyło to jedynie około 10% z nich.

## Czynniki ryzyka

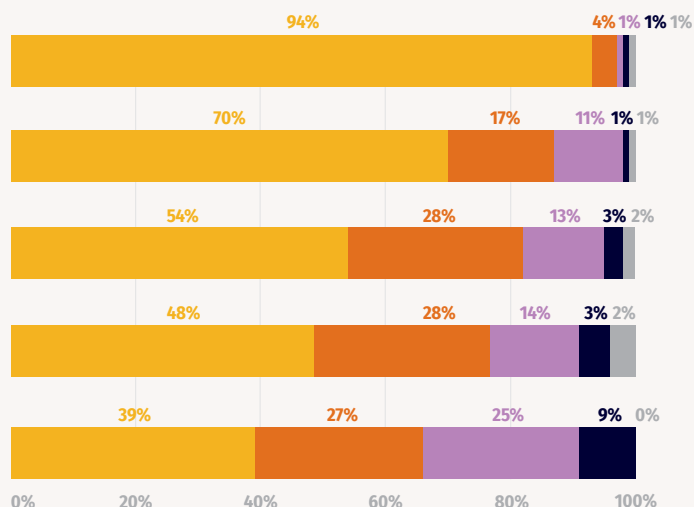
Odebranie dokumentów, takich jak paszport czy dowód osobisty

Zastraszenie, fizyczne lub psychiczne znęcanie się, albo przymuszanie do robienia rzeczy w miejscu pracy, których nie chciałaś robić

Zmuszanie do zbyt długiego czasu pracy lub odmowa stosownego odpoczynku i przerw

Zmuszanie do pracy w chorobie lub po wypadku

Nierówne traktowanie, dyskryminacja, molestowanie w pracy na podstawie narodowości, religii, płci lub jakichkolwiek innej kategorii



■ nigdy   
 ■ kilkakrotnie   
 ■ czasami   
 ■ zazwyczaj   
 ■ zawsze

Warto porównać wyniki przedstawione na powyższym wykresie z uprzednio przytoczonymi stwierdzeniami, że obecnie pracodawczynie i pracodawcy traktują pracownice ogólnie dobrze. Tę rozbieżność można wyjaśnić na dwa – prawdopodobnie uzupełniające się – sposoby. Po pierwsze względnie pozytywna ocena relacji z osobą zatrudniającą dotyczy obecnej pracodawczynie lub pracodawcy, tymczasem zgłoszone niepożądane sytuacje często obejmują cały okres pobytu w Polsce. Pracownice domowe często korzystają z możliwości zmiany pracodawczynie lub pracodawcy, kiedy ten łamie ich prawa. Po drugie ogólne stwierdzenia pokazujące pozytywne strony przebywania i pracowania w Polsce osób, które przyjechały tu po 24 lutego 2022 roku, mogą po części wynikać z odczuwanej wdzięczności za pomoc po wybuchu wojny (zobacz więcej w Rozdziale 4 **Punkt widzenia pracownic domowych**).

**Zmiana pracy i pracodawczynie lub pracodawcy** była uważana przez respondentki za coś **średnio** (25,5% zaznaczyło 3 w skali do 6) lub nawet **bardzo** (20% zaznaczyło 5 w skali 6) **trudnego**. Jednak były też osoby, dla których było to **bardzo łatwe** (18% zaznaczyło 1 w skali 6). Warto pamiętać, że ankietowane w przytłaczającej większości przybyły do Polski po 24 lutego 2022 roku, czyli dopiero przystosowują się do polskiego rynku pracy.

Zarazem fakt, że respondentki mają specjalny status prawny przyznany uciekającej ludności ukraińskiej, znaczy, że powinny mieć dobry dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego i społecznego. Wyniki badania pokazują, że tak nie jest albo badane nie mają takiej świadomości. **Tylko 69% potwierdziło, że ma dostęp do ubezpieczenia**

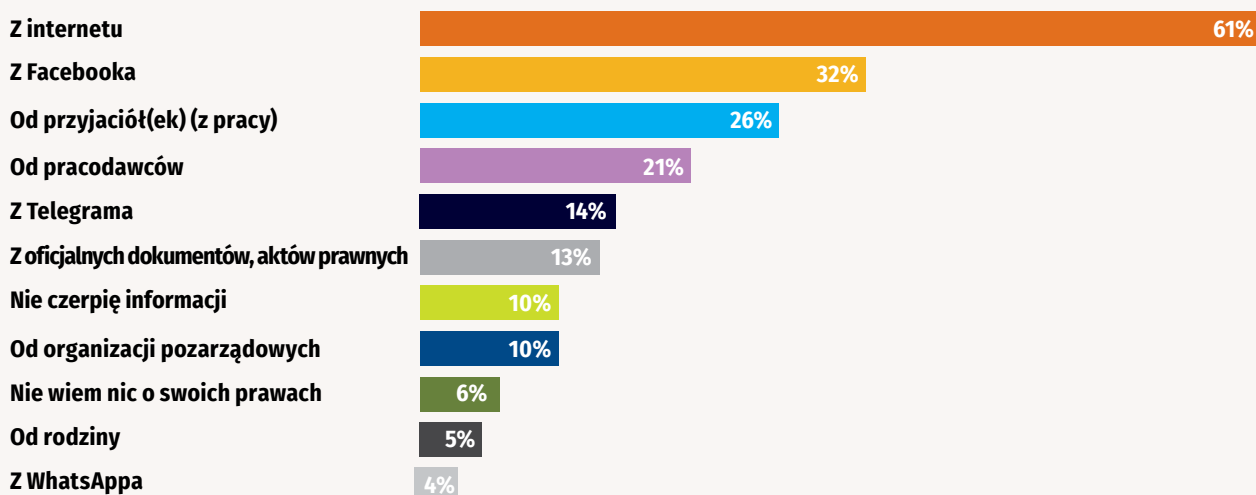
**zdrowotnego** (kolejne 16% stwierdziło, że nie wiedziało o tym). Co do **ubezpieczenia społecznego**, odsetek ten jest jeszcze niższy, tylko 45% odpowiedziało, że ma dostęp do niego, za to aż 36% o tym nie wiedziało. Respondentki oceniają swoje **warunki mieszkaniowe jako przyzwoite** (60% zaznaczyło 3 lub 4 w skali 6) albo dobre (28% zaznaczyło 4 lub 5).

Kiedy ankietowane poproszono o to, by wymieniły dodatkowe trudności nieprzewidziane w badaniu, sygnalizowały, że ich praca jest wymagająca fizycznie i nacechowana znaczną niestabilnością. Pracownice często zmagają się z niepewnością co do przedłużenia umowy lub szansy na znalezienie nowej pracy. Poza tym często były winione za wszelkie szkody w domu pracodawczynie lub pracodawcy. Niektóre wspomniały też o zarażeniu się infekcją od osoby, którą się opiekowały. Ograniczona znajomość tutejszego języka też stanowiła duże wyzwanie.

Samodzielna ocena znajomości własnych praw wypadła bardzo różnie. Najwięcej osób (27%) zaznaczyło 3 (w skali 6). Jednak **niepokojąca grupa, bo aż 22% respondentek, zaznaczyła 1, co oznacza, że nie ma żadnej wiedzy na ten temat**.

Wśród źródeł informacji dotyczących praw pracowniczych i prawa, ale też w ogóle życia w Polsce, ankietowane wskazywały głównie **internet** (łącznie z **mediami społecznościowymi i komunikatorami** do wymiany informacji), a także **przyjaciół**. **Pracodawczynie i pracodawcy** też okazali się ważnym źródłem informacji.

## Skąd czerpiesz informacje o swoich prawach?

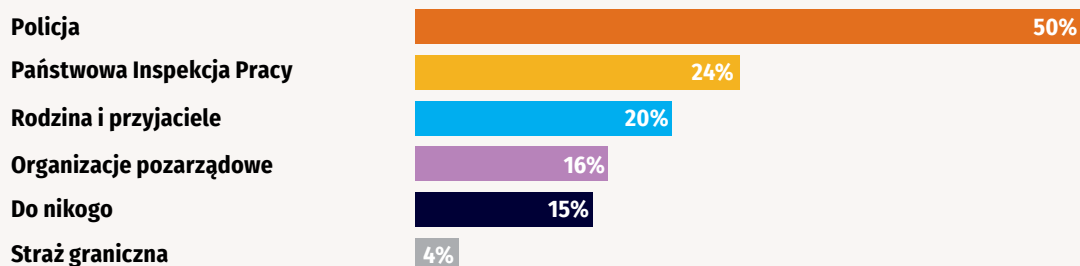




W przypadku łamania ich praw, **większość osób zwróciłaby się do policji** (połowa badanych), za to **najmniej zgłosiłoby się do Straży Granicznej** (4%). Jedna na sześć respondentek wyraźnie stwierdziła, że nie szukałaby pomocy u nikogo.

Niemniej inne uciekały się do mechanizmów radzenia sobie w trudnej sytuacji, takich jak śpiewanie, czytanie, medytowanie, a nawet próby zmniejszenia liczby godzin pracy, aby złagodzić trudności nieodłącznie związane z zatrudnieniem w sektorze gospodarstw domowych.

## Do której z następujących instytucji zwróciłabyś się po pomoc, gdyby twoje prawa zostały złamane?



Wśród sposobów na radzenie sobie z kryzysem i spełnianie swoich potrzeb nasze respondentki wyrażały gotowość pójścia na kompromis z pracodawczyniami i pracodawcami. Przeważnie chciały unikać sporów i dyplomatycznie rozwiązywać trudności w miejscu pracy. Od czasu do czasu niektóre osoby, które doświadczyły kryzysu, wołały znieść swoje trudne położenie w milczeniu lub poszukać innego zatrudnienia.

Najpilniejszą potrzebą jest szansa na oficjalne zatrudnienie. Poza tym ankietowane podkreślały też wagę posiadania regularnych godzin pracy i krótszego czasu pracy, ponieważ przez obecnie przedłużający się wymiar zatrudnienia są ciągle wyczerpane i pozbawione energii potrzebnej do codziennego życia i pracy. Niektóre osoby akcentowały też, że wynagrodzenie musi wzrosnąć, aby zaspokajało ich potrzeby.

# 10. REKOMENDACJE

## Rekomendacja 1: Krok ku rozwiązaniom prawnym w sektorze pracy domowej

Wszystkie grupy respondenckie, z którymi przeprowadziliśmy wywiady, w ramach prac nad raportem (pracownice, pracodawczynie, przedstawiciele organizacji pozarządowych i środowiska akademickiego oraz w mniejszym stopniu władze), sygnalizowały potrzebę rozwiązań prawnych odpowiednich dla specyficznego charakteru tego sektora. Obecne instytucje powszechnie oceniane są jako niewystarczające, stąd zapotrzebowanie na nowe.

Skuteczność nowych regulacji oraz sama możliwość ich wprowadzenia w dużej mierze zależą od znalezienia wspólnych wartości, które łączą wszystkie zainteresowane strony w tej relacji. Z naszej analizy wyłaniają się dwie wartości, które niosą ze sobą potencjał do tego, by stać się wspólnym mianownikiem, na którym mogłyby skupić się wysiłki i działania wszystkich zainteresowanych: **bezpieczeństwo i osłabienie niepewności**.

Jednak aby do tego doszło, trzeba spełnić określone warunki. Proponowane regulacje muszą dawać bezpieczeństwo wszystkim zaangażowanym podmiotom: pracownikom – ubezpieczenie społeczne i wolność od łamania ich praw, pracodawczynom i pracodawcom – pewność, że ich domy i członkowie rodziny, nad którymi powierzają innym opiekę, są bezpieczne, władzom – transparentność i drogę wyjścia z cienia całemu sektorowi. Jednocześnie nowe zasady muszą być nieskomplikowane i przejrzyste, tak by sformalizowanie związku pracy mogło być uznane zarówno przez pracownice, jak i osoby zatrudniające za czynnik obniżający niepewność, a nie – jak często się to obecnie dzieje – zwiększający ją.

Warunki panujące na rynku usług domowych, które omówiliśmy w tym raporcie, wywołują **liczne napięcia** związane z potencjalnym kształtem instytucji prawnej poświęconej temu zagadnieniu. Z jednej strony powinno się uprościć procedury i zmniejszyć ponoszony przez pracodawczynie i pracodawców ciężar (sprawozdawczy, finansowy i inny) w porównaniu z aktualnym stanem. Z drugiej strony należy dopilnować, żeby prawa

pracownicze były należycie chronione i wzmacniane. Stąpając po tym cienkim lodzie, trzeba zachować ostrożność i zagwarantować, że wprowadzone rozwiązania **nie zalegalizują istniejących patologii**, kosztem zmniejszenia zakresu szarej strefy za wszelką cenę.

Można wprowadzić **nowy rodzaj umowy**, który spełni specyficzne potrzeby pracodawców, którymi są indywidualne gospodarstwa domowe, lub pracownic mieszkających w miejscu pracy. Może pociągać to za sobą obniżenie kosztów ponoszonych przez obie strony, w tym obciążenia podatkowego, składek na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne (które jednak powinny być obowiązkowo zapewniane pracownicy w tej relacji), a zwłaszcza powstanie specjalnie zaprojektowanych regulacji dotyczących urlopów i godzin pracy.

Inspirację do szukania rozwiązań prawnych można czerpać z innych branż, które mają pewne wspólne cechy z rynkiem usług domowych. Takim sektorem mogłoby być **rolnictwo**, w którym znaczna część pracowników to migranci, a warunki pracy podczas zbiorów nie zgadzają się z tymi regulowanymi na przykład przez umowę o pracę.

W tym przypadku istnieje pozwolenie na pracę sezonową dla obcokrajowców. Pojawia się w nim uproszczona procedura składania wniosków, zgodnie z którą starosta (przewodniczący zarządu powiatu) wydaje decyzje w ciągu zaledwie 7 dni od daty złożenia wniosku. Umowę, na podstawie której dany obcokrajowiec może wykonywać pracę, prawo uznaje za sezonową i oznacza wydane zezwolenie na pracę literą „S”. Inna umowa obejmuje pomocnika przy zbiorach. Warto zauważyć, że w takiej umowie nie pojawia się żadna minimalna stawka godzinowa, a strony uzgadniają ją indywidualnie. Jednak pracodawca spotyka się z odmową zezwolenia na pracę sezonową obcokrajowca, jeśli planuje wypłacić mu o wiele niższe wynagrodzenie niż typowe dla tego rodzaju pracy w danym regionie. Innym ograniczeniem jest długość takiego pozwolenia – wydaje się je na nie dłużej niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym, a w przypadku umowy pomocnika przy zbiorach pomoc tę może świadczyć jedna osoba przez maksymalnie 180 dni w roku kalendarzowym.

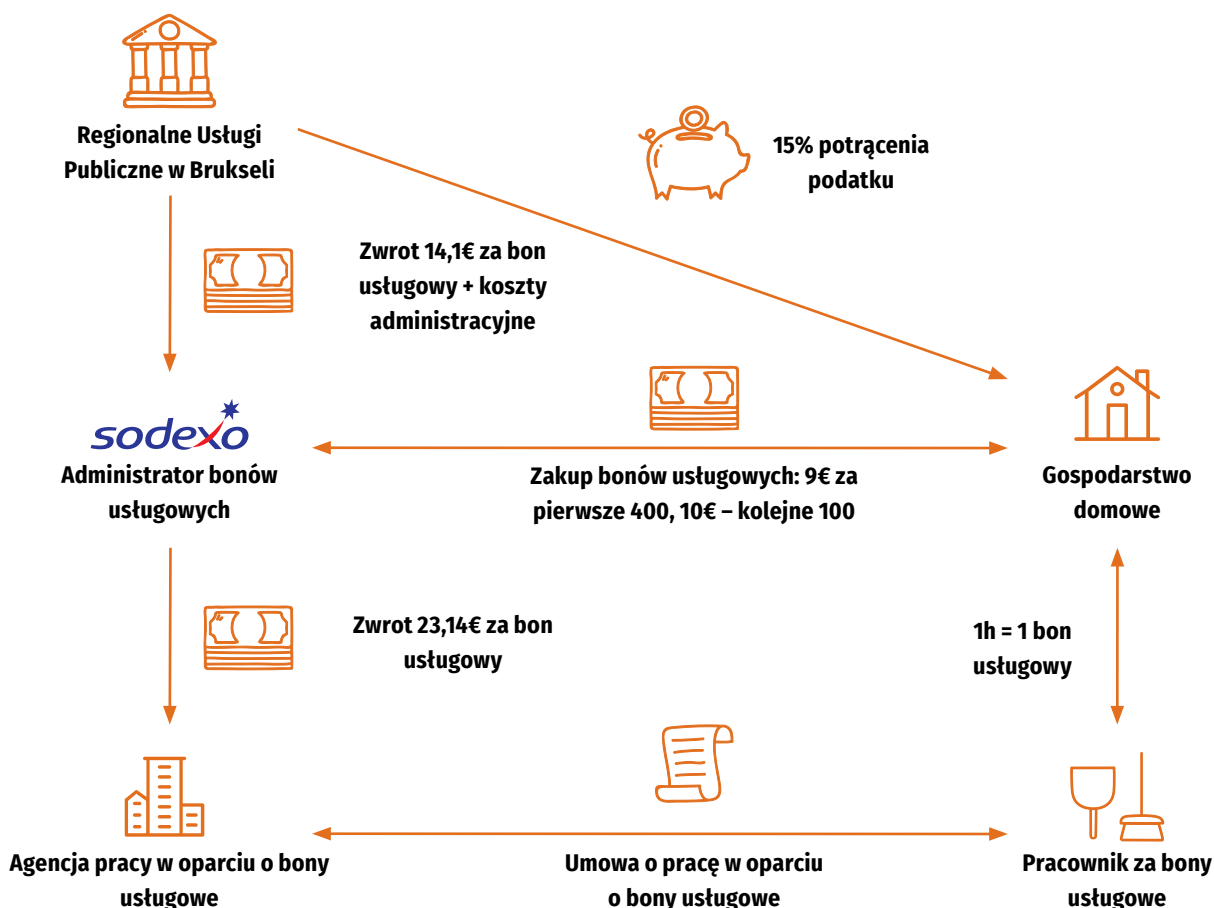
Tak powstało rozwiązanie instytucjonalne, które

odpowiada na potrzeby rynku i specyfikę rodzaju pracy. Z jednej strony pozwala ludziom na przepracowanie wielu godzin dziennie za stawkę poniżej minimalnej. Z drugiej zajęcie to w zamyśle ma być tymczasowe dla pracowników i zapewnia im ubezpieczenie oraz ubezpieczenie społeczne. Wymieniony tu przykład pokazuje, że możliwe jest odbiurokratyzowanie, możliwie maksymalne przyspieszenie procedur oraz odejście od pewnych standardów na rynku pracy w imię zalegalizowania szarej strefy. Choć pierwsza możliwość powinna wskazywać ustawodawcy kierunek działań w kontekście potencjalnych regulacji sektora gospodarstw domowych, to należy wystrzegać się tej drugiej drogi, aby pracownicy nie stali się jeszcze bardziej narażeni na ryzyko, niż są.

W Belgii Rząd Federalny wprowadził system bonów usługowych w 2004 roku, zwany *Titres-services/Dienstencheque*. Celem tej inicjatywy jest promowanie zatrudnienia pomocy domowej, co wykazało skuteczność w formalizowaniu sektora. W belgijskim systemie gospodarstwo domowe nie jest uznawane za pracodawcę. Zamiast tego gospodarstwa domowe korzystają z usług wyspecjalizowanych przedsiębiorstw, które zawierają umowę o pracę z pracownikami domowymi. Takie rozwiązanie na rynku pracy składa się z trzech najważniejszych elementów: licencjonowanych agencji działających jako pracodawcy, gospodarstw domowych

jako użytkowników końcowych oraz pracowników domowych, którzy są zatrudniani i wynagradzani przez wyspecjalizowane przedsiębiorstwa. Wskutek tego gospodarstwa domowe potrzebujące usług zawierają porozumienia z firmami (pracodawcami), aby zaangażować pomoc domową.

Rząd belgijski wyznaczył jedną agencję, SODEXO, do roli administratora systemu bonów usługowych. Użytkownicy (gospodarstwa domowe) muszą zarejestrować się w niej, aby uzyskać Bony Usługowe. Pracownicy domowi otrzymują owe bony usługowe, następnie przekazują je swoim agencjom pracy, które potem przekazują wezwanie do zapłaty do SODEXO. Za każdy bon usługowy rząd zapewnia pokaźne dotacje wyrównujące różnicę między ceną za usługi zapłaconą przez użytkownika a sumą zebraną przez upoważnione firmy. Szacuje się, że państwo pokrywa ogółem do dwóch trzecich finalnych kosztów. Poza tym Belgia uznała umowy o pracę poza systemem bonów usługowych za nielegalne, dzięki czemu ściślej monitoruje zapotrzebowanie w sektorze i jego jakość. Ta zmiana polityki sprzyjała też większemu profesjonalizmowi w tej branży. Po przyjęciu dekretu królewskiego z 13 lipca 2014 roku wszyscy pracownicy domowi zostali objęci ubezpieczeniem społecznym [zob. Międzynarodowa Organizacja pracy 2016, 2022].



**Austria** wdrożyła system bonów usługowych, w którym gospodarstwa domowe muszą opłacić dodatkowe 2% wartości bonu jako składkę na ubezpieczenie społeczne. Wkład ten ma pokryć ubezpieczenie wypadkowe dla pracowników domowych oraz koszty administracyjne. Wprowadzenie systemu bonów usługowych z udziałem gospodarstw domowych odgrywa pewną rolę w formalizowaniu relacji wynikających z umowy pomiędzy domami a pracownikami domowymi.

Jednak warto zauważyć, że w Austrii gwarancje obejmują tylko ubezpieczenie pracownicze. Nie ma żadnych funduszy na system ubezpieczeń zdrowotnych, emerytalnych lub na wypadek bezrobocia. Niemniej, gdy pracownik domowy znajduje zatrudnienie u wielu pracodawców, a łączne wynagrodzenie wypłacane przez owych pracodawców przekroczy ustalony próg dochodów (485,85 euro miesięcznie w 2022 roku), podlega on obowiązkowym ubezpieczeniom: zdrowotnemu i emerytalnemu [zob. Międzynarodowa Organizacja Pracy 2016, 2022].

Powyższe przykłady sukcesów odniesionych w Belgii i Austrii pokazują nam, jakie warunki trzeba spełnić, aby rozwiązanie prawne sytuacji w sektorze pracy domowej było skuteczne. Oto one:

- zaangażowanie wszystkich podmiotów
- uproszczenie procedur
- monitorowanie i udzielanie wsparcia
- dotowanie.

Po pierwsze kompleksowa regulacja rynku usług domowych wymaga, by **współpracowały** ze sobą różne instytucje władzy (zob. **Rekomendacja 2**), a także pracodawcy i pracownicy. Brak tej kooperacji może poskutkować wadliwymi rozwiązaniami, które pomijają jakąś część relacji, którą regulują, albo praw, które mają ochraniać.

Po drugie skuteczne rozwiązanie musi polegać na **maksymalnym uproszczeniu**, nie samego systemu, ale procedur przestrzeganych przez pracodawców i pracowników. Jak można to zaobserwować na wykresie obrazującym belgijski system, jest on wielopłaszczyznowy, wieloskładnikowy i wymaga więcej działania niż w przypadku prostego zatrudnienia w szarej strefie. Jednak ogromna większość tych czynności należy do państwa i profesjonalnego operatora systemu. Właśnie tu odbywają się złożone ponowne kalkulacje –

i nie jest to wymagające dla użytkowników końcowych, czyli pracowników i pracodawców.

Po trzecie systemowi musi towarzyszyć **dokładne monitorowanie**, a prawa, które chroni, muszą być możliwe do wyegzekwowania. Należy zapobiegać obejściu systemu także przez wykorzystanie innych rodzajów umów. Obieg informacji pomiędzy różnymi organami władzy związanymi z zatrudnieniem, ubezpieczeniem społecznym itp. musi być ciągły. Wzmocnienie praw jednostki czy to przed sądami, czy innymi instytucjami musi odbywać się w trybie przyspieszonym i nie obciążać tych, których dotyka, w przeciwnym razie nie będzie to dobre wyjście dla migrantów, poświęcających większość swojego czasu na pracę.

Niestety żaden z tych warunków nie może zostać spełniony bez **dotacji** państwowych. Nie oznacza to jednak, że regulacja sektora pracy domowej pociąga jedynie wydatki z budżetu państwa. Wyprowadzenie całego sektora z cienia przynosi liczne korzyści, także finansowe, zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie. W Belgii, jak już wspomnieliśmy, gdzie dotacje stanowią do dwóch trzecich wszystkich kosztów zatrudnienia, połowa poniesionych wydatków została bezpośrednio odzyskana. Szacuje się, że w 2018 roku całkowity koszt brutto, którym obciążono władze publiczne na szczeblu państwowym, wyniósł 2 miliardy euro, a zwrot pieniędzy – miliard euro [Międzynarodowa Organizacja Pracy 2022].

Zmiany takie jak te opisane w powyższych rekomendacjach wymagają dużej rewolucji w systemie, mamy więc świadomość trudności, jakie czekają tych, którzy ich żądają. Trzeba pamiętać, że dalekosiężne wyniki uda się osiągnąć tylko dzięki dalekosiężnym działaniom. Dlatego nasze zalecenie jest długofalowe.

## Rekomendacja 2: Lepsza współpraca między wszystkimi zainteresowanymi stronami

Obecnie współpraca między najważniejszymi stronami, łącznie z władzami publicznymi i organizacjami pozarządowymi, na rzecz wspierania migrantek i uchodźczyń w sektorze pracy domowej jest ograniczona. Występuje **brak koordynacji wertykalnej** między władzami państwowymi i lokalnymi, a także **niewielka odpowiedzialność za działania poziome**.

Szkodzi to widzialności i rozpoznaniu potrzeb pracownic domowych z doświadczeniem migracji i uchodźstwa.

Poza tym **brak współpracy i komunikacji** między różnymi instytucjami, takimi jak Urząd Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy i Krajowa Administracja Skarbowa, przeszkadza skutecznej regulacji rynku pracy i ochronie praw pracownic domowych. Kooperacja między podmiotami administracji publicznej, organizacjami społecznymi i liczącymi się zainteresowanymi stronami jest kluczowa, aby podjąć wyzwania na rynku usług domowych. Podmioty te, pracując razem, mogą dzielić się specjalistyczną wiedzą, wymieniać się najlepszymi praktykami i rozwijać skuteczne strategie, aby poprawić warunki pracy i prawa pracownic domowych. Należy postarać się o ulepszenie metod zbierania danych, współpracować z ważnymi podmiotami i opracowywać strategie osłabiające ucieczkę do szarej strefy. Dzięki wspólnym wysiłkom różne zainteresowane strony mogą dopracować mechanizmy regulujące, wzmacniające i wspierające pracownice domowe i jednocześnie dopilnować, by ich prawa były przestrzegane i chronione.

Możliwe obszary współpracy to między innymi (lista nie jest kompletna):

- zbieranie danych i informacji o sektorze gospodarstw domowych
- dostarczanie informacji dostępnych pracownikom i pracodawczyniom i pracodawcom
- rzecznictwo
- wsparcie społeczne dla pracownic
- poprawa stosownego ustawodawstwa
- poprawa egzekucji obowiązujących regulacji
- poprawa widoczności pracownic domowych.

Należy postarać się o wykorzystanie i dostosowanie istniejących struktur do współpracy na różnych poziomach, o ułatwienie dzielenia się informacjami oraz przydzielanie zasobów w celu zajęcia się konkretnymi potrzebami pracownic domowych, zwłaszcza migrantek i uchodźczyń.

Aby wzmocnić prawa i ochronę pracownic domowych, należy zadbać o **poprawę współpracy między podmiotami administracji publicznej a organizacjami pozarządowymi**. Podmioty administracji publicznej powinny uznać ważną rolę sektora pozarządowego

w orędowniu na rzecz praw pracownic domowych, a także uznać, że krytyka działań administracyjnych, z jaką się spotykają, może posłużyć za katalizator zmiany na lepsze. Dzięki współpracy z organizacjami pozarządowymi podmioty administracji publicznej mogą dopilnować tego, że zainteresowane osoby otrzymają potrzebne informacje o swoich prawach, dostęp do usług pomocowych i wsparcie w poruszaniu się po systemie prawnym. Aby usprawnić tę współpracę, podmioty administracji publicznej mogą współdziałać z organizacjami pozarządowymi, wykorzysta istniejące oficjalne kanały komunikacji lub stworzyć nowe. Taka współpraca może przybrać postać regularnych spotkań, wspólnych przedsięwzięć oraz wymiany istotnych informacji i zasobów.

W tym kontekście współpraca między podmiotami administracji publicznej a **organizacjami prowadzonymi przez osoby z doświadczeniem migracji** jest sprawą największej wagi. Należy zająć się charakterystycznymi potrzebami i prawami migrantek i uchodźczyń zatrudnionych w sektorze pracy domowej, z którymi organizacje prowadzone przez grupę migrantką nawiązały bliski kontakt. Dzięki partnerstwu z organizacjami prowadzonymi przez migrantki i migrantów podmioty administracji publicznej mogą lepiej zrozumieć i zareagować na wyjątkowe wyzwania, jakie stają przed migrantkami i uchodźczyniami pracującymi na rynku usług domowych i dopilnować, by ich prawa były chronione. Organizacje takie często mają specjalistyczną wiedzę i doświadczenie we wspieraniu i domaganiu się praw osób z doświadczeniem migracji lub uchodźstwa.

Lokalne władze mogą odgrywać istotną rolę we wspieraniu i integrowaniu migrantek i uchodźczyń świadczących prace domowe. Jednak pojawia się kilka trudności, które stają na drodze do skutecznego zaspokojenia potrzeb tej grupy. Najważniejsze są współpraca i koordynacja działań z administracją centralną, a także pozioma współpraca między zaangażowanymi stronami. Ponadto zwrócenie uwagi na intersekcjonalność doświadczeń pracownic domowych oraz wprowadzenie w życie inkluzyjnej polityki i działań może przyczynić się do udanej integracji tej grupy.

### Rekomendacja 3: Kształtowanie u pracownic domowych znajomości swoich praw i dostępnych usług

Nasze badanie wskazuje, że pracownice domowe nie są świadome własnych praw. Ta sytuacja niepokoi, ponieważ urzędy publiczne zakładają, że informacje na ten temat są łatwo dostępne. Migrantki i uchodźczynie nie czują się upoważnione do dochodzenia swoich praw, nawet gdy doświadczają złego traktowania. Brakuje im pewności siebie w zgłaszaniu incydentów – uważają, że nie mają do tego prawa. Stwarza to poważne niebezpieczeństwo, ponieważ sprawcy mogą dalej wyrządzać szkodę i nie ponosić za to konsekwencji, za to ich ofiary nie otrzymują odpowiedniego wsparcia. Wiele pracownic zasygnalizowało brak wiedzy na temat swoich praw w Polsce, a kiedy spytano je o prawa osób świadczących prace domowe, nie potrafiły odpowiedzieć. Nie znały też organizacji pomagających migrantkom, matkom z dziećmi i pracownicom domowym. Na podstawie informacji, którymi podzieliły się z nami respondentki w wywiadach, określiliśmy ważne kroki ku zwiększeniu świadomości.

Po pierwsze potrzeba jasnej i zrozumiałej informacji ogólnej o prawach migrantek i potrzebnych dokumentach. Migrantki i uchodźczynie, zwłaszcza te, które przyjechały do Polski po wybuchu wojny, z trudem docierały do informacji, a nawet gdy były one dostępne, często zostały napisane skomplikowanym językiem. Polecamy **stworzenie przystępnych materiałów**, takich jak broszury, ulotki i plakaty, które można udostępnić na różnych platformach mediów społecznościowych. Pracownice domowe przyznały, że dowiadywały się o kompletowaniu dokumentów potrzebnych do uzyskania pobytu tymczasowego z filmików internetowych i od przyjaciół. Proponujemy, by takie materiały informacyjne udostępnić w Urzędach Wojewódzkich, ratuszach lub nawet na stacjach kolejowych i na granicy, miejscach często odwiedzanych przez nowo przybyłych. Należy zająć się poczuciem marginalizacji wśród niepolskich obywateli i obywaterek i uczyć ich w kampaniach informacyjnych i edukacyjnych, że chroni ich prawo.

Po drugie ważne jest **edukowanie pracownic domowych o umowach**, które podpisują lub których nie powinny podpisywać. Wiele pracownic pracuje bez umowy, co naraża je na dalsze niebezpieczeństwo, ponieważ nie mają żadnych formalnych narzędzi do

odzyskania niewypłaconego wynagrodzenia. Brakuje zrozumienia różnic między umowami o dzieło, umowami zlecenia i umowami o pracę. Migrantki muszą zostać wyedukowane w kwestii rodzajów umów stosowanych w Polsce i różnic między nimi. Kampanie informacyjne i zasoby dostępne na portalach internetowych powinny uwypuklać te kwestie.

**Współpraca między administracją publiczną, organizacjami pozarządowymi i związkami zawodowymi** jest kluczowa dla podnoszenia świadomości. Powstał związek zawodowy pracownic domowych i choć wciąż jest mały, ma potencjał, by rzucić światło na niedoceniane problemy, z jakimi zmagają się ta grupa zawodowa, nie tylko migrantki. Współpraca między wymienionymi podmiotami może pozwolić na udzielenie zawodowego i prawnego wsparcia wtedy, gdy zatrudnione pracownice spotykają się z niepożądanym zachowaniem ze strony pracodawczyń i pracodawców. Osoby wykonujące ten zawód należy informować o związku zawodowym, do którego mogą przystąpić. W związku pracowniczym tkwi wielki potencjał, dzięki któremu można połączyć członkinie i członków, informować ich, zabiegać o ich prawa, a wiele organizacji może za jego pośrednictwem przekazywać informacje do większej liczby pracowniczek i pracowników.

Urzędy administracji publicznej i strony internetowe powinny także **udostępnić spis organizacji pomagających migrantkom**, zwłaszcza w sektorze prac domowych. W czasie naszych wywiadów przedstawialiśmy taką listę organizacji i numery telefonów pozyskane z CARE International – okazała się niezwykle pomocna dla naszych respondentek. Wierzymy, że rozpowszechnianie takiego rodzaju informacji jest kluczowe.

W większych miastach powinny powstać **programy wsparcia i doradztwa**, skrojone konkretnie na potrzeby sektora gospodarstw domowych. W inicjatywach tych powinni pracować specjaliści z ratusza i różnych organizacji pozarządowych. Ponadto należy wspierać dialog społeczny między rządem, pracownicami domowymi i osobami je zatrudniającymi. Choć jest to spore wyzwanie, sądzimy, że gdy pracownice domowe mogą zabrać głos i opowiedzieć swoje historie, pracodawczynie i pracodawcy lepiej zrozumieją trudności, z jakimi zmagają się ta grupa, oraz jak ważne jest posiadanie niezbędnych dokumentów.

Migrantki i uchodźczynie powinny być też informowane o **możliwości wsparcia psychologicznego**.

Przeprowadzka do innego kraju w celach zarobkowych nie jest łatwa i wiele matek musiało zostawić dzieci w ojczyźnie. Trwająca wojna jeszcze bardziej pogorszyła sytuację, ponieważ trzeba zostawić za sobą swoje rodziny i sieci wsparcia. Ciągły stres i niepewność mogą negatywnie odbijać się na zdrowiu psychicznym. Zatem zaleca się udostępnienie migrantkom i ich dzieciom niedrogiej pomocy psychologicznej.

Na koniec niezwykle ważne jest **szkolenie migrantek z radzenia sobie z zagrożeniami**, na jakie są one narażone w sektorze pracy domowej. Wiele ankietowanych osób wspomniało, że jedynym wyjściem dla nich jest zwierzenie się krewnym. Jednak są one nieprzygotowane na potencjalne zagrożenia, przed którymi mogą stanąć, gdy pracują w czyimś domu, takie jak wyzysk, brak zapłaty, a nawet krzywda fizyczna. Brakuje im wiedzy o tym, jak radzić sobie w takich sytuacjach i gdzie je zgłaszać. Potrzebne są kampanie, ulotki i programy szkoleniowe specjalnie opracowane na potrzeby pracownic domowych. Związek pracownic domowych może posłużyć za platformę rozpowszechniania informacji przez różne organizacje wśród większej liczby osób pracujących.

Podsumowując – zasadnicze jest budowanie świadomości praw pracownic domowych. Można to osiągnąć przez przystępne i zrozumiałe materiały informacyjne, edukację o umowach, współpracę między administracją publiczną, organizacjami pozarządowymi i związkami zawodowymi, programy pomocowe i doradcze, rozpowszechnianie informacji o dostępnych zasobach i szkolenie z radzenia sobie z zagrożeniami na rynku usług domowych. Wdrożenie w życie tych zaleceń pomoże wzmocnić pozycję pracownic domowych i zagwarantować ochronę ich praw.

Ważne jest zbudowanie systemu wsparcia oraz informowanie migrantek, że bez względu na to, jaki mają plan pobytu w Polsce, przysługuje im prawo do godnego życia i powinny być traktowane z szacunkiem. Należy pokazać, że zasługują na dobre i spokojne życie, zwłaszcza biorąc pod uwagę wciąż żywiony przez nie strach o rodzinę i przyjaciół w Ukrainie.

## Rekomendacja 4: Zwiększanie świadomości w społeczeństwie

Aby poprawić sytuację migrantek i uchodźczyń zatrudnionych w sektorze pracy domowej należy

ciągle podnosić świadomość społeczną, na przykład przez kampanie społeczne, zapewnianie dostępu do informacji, a także edukowanie młodzieży i dorosłych. Powinno się budować świadomość społeczną nie tylko wśród samych pracownic i osób zatrudniających je, ale też docierać do ogółu społeczeństwa i poruszać zasadnicze kwestie związane z równym traktowaniem w różnych obszarach życia. Istnieje duża potrzeba współpracy między centralną i lokalną administracją a organizacjami pozarządowymi w tym względzie. **Zwiększanie świadomości społecznej** powinno objąć trzy wymiary:

- sytuację uchodźczyń i migrantek w Polsce
- pracownice i warunki pracy w sektorze gospodarstw domowych
- pozycję kobiet w społeczeństwie.

W ostatnich latach coraz więcej migrantów przyjeżdżało do Polski, która z kraju emigracji stała się państwem imigracji. W 2016 roku pierwszy raz liczba imigrantów w Polsce przekroczyła liczbę emigrantów [GUS 2020]. Migrantki i migranci zaczynają być widoczni, zwłaszcza w przestrzeni miejskiej. Jednak ich obecność wciąż jest swego rodzaju nowością w Polsce i nie wszystkie grupy społeczne są gotowe na tak dynamiczne zmiany. Można zauważyć nierówne traktowanie migrantów, na przykład proponuje im się niższe stawki niż Polakom za tę samą pracę. Z drugiej strony, jak pokazały wywiady przytoczone w tym badaniu, zwłaszcza migrantki i migrantów z Europy Wschodniej uważa się za pracowitych, podejmujących prace, których Polacy by nie wzięli. Wizerunek osób z doświadczeniem migracji prawdopodobnie nieco ocieplił się po inwazji Rosji na Ukrainę i przyjęciu uchodźczyń, a także silnym zaangażowaniu Polski w działania pomocowe. Jednak warto budzić świadomość bez względu na sytuację polityczną. Z uwagi na rozwój ekonomiczny i społeczny Polski kraj ten będzie przyjmował coraz więcej migrantów. Należy podjąć stosowne kroki, aby **zmienić nastawienie polskiego społeczeństwa do migrantek i migrantów** na bardziej otwarte i wrażliwe.

Drugim wymiarem, który potrzebuje szerszego omówienia, jest kwestia pracownic zatrudnionych w sektorze gospodarstwa domowego i warunki, w jakich pracują. Rynek usług domowych w Polsce zdominowany jest przez migrantki i uchodźczynie, głównie z Ukrainy. Praca jest słabo opłacana i wykracza poza ogólnie przyjęty wymiar czasowy pracy. Poza tym prawie zawsze jest to praca niezgłoszona, więc osobom z tej

branży nie przysługują świadczenia, takie jak płatne zwolnienie chorobowe, płatny urlop czy emerytura. Regulacje prawne, które weszły w życie po wybuchu wojny, dotyczące obywaterek i obywateli z Ukrainy, tylko pozornie polepszyły ich warunki. Ludziom tym przyznano prawo do pewnych świadczeń, na przykład darmowej opieki zdrowotnej, przez co pracodawczynie i pracodawcy są bardziej skłonni zatrudniać ich nielegalnie.

Warto podkreślić, że zatrudnienie bez umowy w sektorze gospodarstw domowych może wynikać nie tylko z aspektu finansowego, ale też ze społecznej zgody, że takie usługi są świadczone poza „oficjalnym” rynkiem pracy. Migrantki i uchodźczynie, głównie z Ukrainy, godzą się na takie warunki, ponieważ w Ukrainie, tak jak w Polsce, występuje stosunkowo wysoki poziom społecznego przyzwolenia na niezgłoszoną pracę, zwłaszcza polegającą na sprzątanii czy opiece. Sytuację tę powinno zmienić edukowanie ludzi na temat **zagrożeń niezarejestrowanej pracy** i osłabienie akceptacji dla takiej praktyki. Taka edukacja powinna też zawierać informacje na temat **świadczeń wynikających z legalnego zatrudnienia**.

Osoby dające pracę również potrzebują wsparcia i dostępu do informacji. Należy podjąć szeroko zakrojone starania o to, by poszerzyć ich stan wiedzy dotyczący możliwości legalnego zatrudnienia obcokrajowców na podstawie obowiązujących przepisów prawnych. Ponadto, należy zwiększyć otwartość na zatrudnianie obcokrajowców, a także poszerzać świadomość dotyczącą trudnych warunków, w których ludzie z zagranicy często zmuszani są pracować.

Dobłą praktyką jest też zbieranie informacji o bezpiecznym i legalnym zatrudnieniu. Przykładem jest tu strona internetowa Zielonej Linii, przeznaczona dla pracodawczyń i pracodawców, która zawiera informacje na temat zatrudnienia obcokrajowców. Niestety świadomość istnienia tego portalu jest mała, a w wywiadach, które przeprowadziliśmy, tylko jedna osoba wskazała go jako źródło informacji. Inicjatywa ta powinna zyskać więcej rozgłosu, poza tym stronę internetową należy ciągle rozbudowywać.

Ostatni z wymienionych wyżej wymiarów związany jest z płcią. Migrantki i uchodźczynie zatrudnione w sektorze gospodarstw domowych w Polsce to praktycznie wyłącznie kobiety. Kobiety traktuje się mniej przychylnie na rynku pracy, wykonują słabiej płatne prace, a ich wynagrodzenie jest niższe od mężczyzn na

tym samym stanowisku. Według Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w 2020 roku wskaźnik różnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć w Polsce wynosił 8,7% [OECD 2023]. Istnieje też zjawisko feminizacji zawodów na rynku pracy, co przyczynia się do utrwalania negatywnych stereotypów związanych z płcią i wpływa na kojarzenie profesji wykonywanych przez kobiety ze słabo płatną pracą i niskim prestiżem społecznym. Do kategorii „kobiecej” pracy bez wątplenia zalicza się między innymi pracę na rynku usług domowych – zwłaszcza sprzątanii i opiekowanie się osobami zależnymi. Być może w sektorze tym panuje silne społeczne przyzwolenie na pracę bez umowy, ale praca ta jest bardzo niedoceniana, ponieważ za wykonywanie usług domowych zwykle się nie płaci. Przedstawicielstwo jednej z organizacji pozarządowych zauważyło że:

**„To w stu procentach kobiety. (...) Nie ma szacunku dla – nazwijmy to stereotypowo – pracy kobiet przy domu. Są niedoceniane w społeczeństwie, więc stawki są zaniżone... w większości opiera się to na przekonaniach” –**

przedstawicielstwo organizacji pozarządowej.

Powyższy wniosek wskazuje, że nierówne traktowanie migrantek i uchodźczyń pracujących w sektorze gospodarstw domowych powinno zostać uznane w tym kontekście za intersekcyjną (krzyżową) dyskryminację. Pochodzenie pracownicy (niepolskie) zbiega się dodatkowo z czynnikiem płci, a także statusem zawodowym (pracą na rynku usług domowych), uznawanym za mało prestiżowy. Należy zastanowić się nad kampaniami społecznymi uwzględniającymi te trzy wymiary.

Zwiększanie świadomości powinno przebiegać równoległe i w zgodzie z nowelizacją przepisów. Modyfikacje regulacji prawnych nie przyniosą pożądanej zmiany, jeśli nie będzie towarzyszyła im zmiana myślenia o fundamentalnych prawach każdego człowieka, bez względu na płeć, pochodzenie czy pozycję zawodową.





# BIBLIOGRAFIA

- Aronson J., *A pragmatic view of thematic analysis*, „The Qualitative Report” 1995, nr 2(1), s. 1–3.
- Attride-Stirling J., *Thematic networks: an analytic tool for qualitative research*, „Qualitative Research” 2001, nr 1(3), s. 385–405.
- Bielecka-Prus J., *Obraz imigrantek z Ukrainy w polskim dyskursie prasowym*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2020, nr 46(2), s. 176.
- Boyatzis R.E., (1998), *Transforming qualitative information: thematic analysis and code development*, Thousand Oaks (CA): Sage.
- Braun V., Clarke V., *Using thematic analysis in psychology*, „Qualitative Research in Psychology” 2006, nr 3(2), s. 77–101.
- Brzozowska A., *Najbliższe czy wciąż „obce”? Integracja interakcyjna migrantek z Ukrainy zawierających małżeństwa mieszane w Polsce*, „Studia Socjologiczno-Polityczne” 2019, Seria Nowa, nr 10(1), s. 83–108.
- Cope B., Keryk M., Kyliushyk I., (2021), *The Impact of Covid-19 on Ukrainian Women Migrants in Poland*, Fundacja Nasz Wybór.
- Domagała-Szymonek K., *Długo nie czekaliśmy. Są już pierwsze zgłoszenia o wykorzystywaniu uchodźców*, PulsHR 2022, <https://www.pulshr.pl/prawo-pracy/dlugo-nie-czekalismy-sa-juz-pierwsze-zgloszenia-o-wykorzystywaniu-uchodzcow,89077.html>.
- Dumont J.C., Liebig T., Winter A., (2023), *What we know about the skills and early labor market outcomes of refugees from Ukraine*, Kierunki polityki dotyczącej skutków wojny w Ukrainie według Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD).
- Górny A., Kaczmarczyk P., *Ukrainian migrants in Poland during the war*, „CMR Spotlight”, nr 2/2023.
- GUS, (2020), *Sytuacja demograficzna Polski do 2019 roku, Migracje zagraniczne ludności w latach 2000–2019*, Główny Urząd Statystyczny.
- Joffe H., *Thematic analysis*, [w:] *Qualitative methods in mental health and psychotherapy: a guide for students and practitioners*, (red. D. Harper, A.R. Thompson), (2011), Chichester (UK): John Wiley & Sons, s. 209–224.
- Kindler M., (2011), *A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Kindler M., Kordasiewicz A., Szulecka M., (2016), *Care needs and migration for domestic work: Ukraine – Poland*, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Genewa.
- Klaus W., (2012), *Polish employers compliance with migrating workers rights*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.
- Kloc-Nowak W., (2007), *Funkcjonowanie imigrantek z Ukrainy na polskim rynku pracy – sytuacja obecna i rekomendacje dla społeczeństwa przyjmującego*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.
- Kordasiewicz A., (2016), *(U)stugi domowe. Przemiany relacji społecznych w płatnej pracy domowej*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Kordasiewicz A., (2010), *Etniczny wymiar funkcjonowania rynku usług domowych w Warszawie*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Merton R.K., *Thematic analysis in science: notes on Holton's concept*, „Science” 18975, nr 188(4186), s. 335–338.
- Migration and domestic work: A European perspective on a global theme*, (2016), (red. H. Lutz), Routledge.
- MOP, (2011), *Konwencja nr 189 dotycząca pracowników domowych*, Międzynarodowa Organizacja Pracy.
- MOP, (2022), *Making the right to social security a reality for domestic workers: A global review of policy trends, statistics and extension strategies*, Międzynarodowa Organizacja Pracy.
- MOP, (2016), *Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistic*, *Social protection policy paper*, nr 16, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Departament Zabezpieczenia Socjalnego (SOCPRO).
- Niewidzialna siła robocza. Migranci w usługach opiekuńczych nad osobami starszymi*, (red. P. Sobiesiak-Penszko), (2015), Instytut Spraw Publicznych.
- OECD, *Gender wage gap (indicator)*, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, doi: 10.1787/7cee77aa-en (dostęp: 29.09.2023).
- Petticrew M., Roberts H., (2008), *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*, John Wiley & Sons.
- Samoraj-Charitonow B., *Migrantki pracujące w sektorze prac domowych*, [w:] *Ziemia obiecana? Warunki pracy cudzoziemców w Polsce*, (red. W. Klaus), (2011), Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.
- Sobień-Górska M., (2020), *Ukrainki. Co myślą o Polakach, u których pracują?*, Warszawa: Wydawnictwo Czarne i Czerwone.
- Wojdat M., Cywiński P., (2022), *Miejska gościnność: wielki wzrost, wyzwania i szanse. Raport o uchodźcach z Ukrainy w największych polskich miastach*, Centrum Analiz i Badań, Unia Metropolii Polskich im. Pawła Adamowicza.
- Wysieńska-Di Carlo K., Klaus W., (2018), *Pracodawcy i pracodawczynie a zatrudnianie cudzoziemców i cudzoziemek*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej.

# Aneks

## **Organizacje pozarządowe, które wzięły udział w badaniu:**

Amnesty International

Fundacja Dobry Start

Fundacja Ocalenie

Międzynarodowa Organizacja ds. Imigracji (IOM w Polsce)

Komisja Środowiskowa Pracownic i Pracowników Domowych w ramach Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza

## **Przedstawicielstwo środowiska akademickiego, które wzięło udział w badaniu:**

Prof. Witold Klaus (Instytut Nauk Prawnych, Polska Akademia Nauk)

Dr Marta Kindler (Ośrodek Badań nad Migracjami, Uniwersytet Warszawski)

Dr Kamil Matuszczyk (Ośrodek Badań nad Migracjami, Uniwersytet Warszawski)

Monika Szulecka (Instytut Nauk Prawnych, Polska Akademia Nauk)

Dr Anna Rosińska (Wspólne Centrum Badawcze Komisji Europejskiej /JRC/, Centrum Wiedzy nt. Migracji i Demografii /KCMD/)

## **Władze, które wzięły udział w badaniu:**

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Państwowa Inspekcja Pracy

Urząd Pracy m.st. Warszawy

Urząd m.st. Warszawy

Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie

Urząd Miasta Krakowa

Grodzki Urząd Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy

