



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

W cieniu. Ukraińskie pracownice domowe w Polsce



Eskalacja wojny w Ukrainie w lutym 2022 r. doprowadziła do kryzysu humanitarnego i przybycia do Polski miliona uchodźców. Duża społeczność ukraińskich migrantów i migrantek – z których wiele pracowało w sektorze pracy domowej, jako opiekunki dzieci, osób starszych lub jako gosposie – istniała tu już przed wybuchem konfliktu. W 2023 r. CASE we współpracy z CARE International in Poland przeprowadziło badanie ukraińskich pracownic domowych w Polsce. Niektóre z kluczowych ustaleń to: 61% respondentek doświadczyło nierównego traktowania, dyskryminacji, nękania lub nadużyć w pracy; 51% było zmuszanych do pracy w czasie choroby; a 46% zgłosiło, że były zmuszane do zbyt długiej pracy lub odmawiano im odpowiedniego odpoczynku i przerw.

Brak odpowiednich regulacji i rozwiązań dla sektora pracy domowej w Polsce skutkuje nieformalnym systemem, w którym pracownice są często wykorzystywane, a ich prawa są łamane. Na przykład wiele pracownic jest zmuszanych do pracy przez długie godziny i często nie otrzymuje świadczeń, takich jak płatny urlop czy zwolnienie chorobowe. Analiza sytuacji pokazuje, że pracownice są narażone na różne zagrożenia, takie jak dyskryminacja i nierówne traktowanie.

Przeszkody w ochronie praw migrantek i uchodźczyń pracujących w gospodarstwach domowych w Polsce obejmują: społeczne postrzeganie pracy domowej jako nisko cenionej „pracy kobiet”, brak równowagi między prywatnym i publicznym charakterem relacji pracodawca – pracownik, brak ochrony prawnej oraz brak wiedzy na temat praw i obowiązków wśród pracownic i osób je zatrudniających. Wiele z tych kobiet zatrudnionych jako pomoc domowa często decyduje się pójść na kompromis lub wytrzymać trudną sytuację, zamiast zgłaszać przypadki dyskryminacji czy przemocy. Dzieje się tak z powodu strachu przed władzami, braku wiedzy na temat organizacji pomocowych i braku znajomości swoich praw.

Inne problemy, z jakimi borykają się ukraińskie pracownice domowe w Polsce, to brak ochrony prawnej i reprezentacji. Istnieje potrzeba zmian zarówno w zakresie tworzenia prawa, jak i świadomości społecznej. Proponowane rozwiązania obejmują: zwiększenie monitorowania sektora przez władze publiczne w celu zapewnienia ochrony praw osób w nim zatrudnionych, uproszczenie procedur zatrudniania w sektorze pracy domowej oraz wzmocnienie współpracy między zainteresowanymi stronami. Ponadto informacje dotyczące praw pracownic domowych i ich pracodawców powinny być łatwo dostępne na wielu platformach, w językach, które one rozumieją. Przede wszystkim jednak zaleca się wspieranie samoorganizacji migranckich i uchodźczych pracownic domowych oraz wykorzystywanie ich potencjału do promowania równego traktowania i poprawy warunków pracy.

Aby poznać doświadczenia pracownic domowych z Ukrainy, rozmawialiśmy z ich pracodawcami, władzami, organizacjami pozarządowymi i oczywiście samymi pracownicami domowymi. Metodologia i wyniki naszych badań zostały opisane w raporcie:

Klakla J.B., Koss-Goryszewska M., Kulesa A., Pająk-Załęska K., Zarychta M., (2023), *W cieniu. Ukraińskie pracownice domowe w Polsce*, Warszawa: CARE International w Polsce.

RAMY PRAWNE SEKTORA PRACY DOMOWEJ W POLSCE

Rynek pracy domowej jest w Polsce słabo uregulowany; i instytucje państwowe nie poczuwają się do odpowiedzialności za jego usystematyzowanie. W sektorze pracy domowej dominują relacje nieformalne, a dotyczy to w szczególności pracy domowej wykonywanej przez migrantki i uchodźczynie. Mimo że wg szacunków ekspertów siła robocza w tym sektorze wynosi 100 000 osób, **sektor pracy domowej w Polsce jest w dużej mierze niewidoczny** – dla administracji, dla sektora pozarządowego i dla opinii publicznej. Wynika to z nieformalnego charakteru relacji, w tym relacji pracownica – pracodawca. Jednocześnie jednak żadna z instytucji, które mogłyby wziąć odpowiedzialność za sytuację w sektorze, tego nie robi. Władze (zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym), organizacje pozarządowe, pracodawcy i pracownice unikają wzięcia na siebie odpowiedzialności, choć te ostatnie jako, **grupa wrażliwa o niewielkiej sile sprawczej**, są najmniej winne. W tym kontekście warto wspomnieć o Komisji Środowiskowej Pracownic i Pracowników Domowych w ramach Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza – pierwszej strukturze związkowej pracownic domowych w Polsce działającej na rzecz poprawy warunków pracy w tym sektorze.

Przyczyn pozostawania sektora w cieniu można upatrywać w trzech obszarach: rozbudowanej biurokracji, braku adekwatnych rozwiązań dla sektora oraz tymczasowości pracy w nim. Niejasne sformułowania przepisów, a także ich złożoność związana z różnymi reżimami prawnymi, powodują niepewność. Brak uproszczonych procedur, które mogłyby być stosowane w sektorze usług domowych, powoduje niechęć do formalizowania stosunku pracy. Co więcej, nie istnieją rozwiązania prawne dostosowane do specyfiki tego sektora. Tymczasowy charakter pracy domowej, a także niepewność związana z długością pobytu migrantek i uchodźczyń w Polsce, dodatkowo zniechęcają do poszukiwania bardziej stabilnych rozwiązań.

Pozostawienie sektora pracy domowej samoregulacji jako opcji leseferystycznej, może skutkować **wyzyskiem pracownic i naruszeniem ich praw**. W obecnym systemie prawnym ochrona praw osób pracujących w sektorze domowym stanowi wyzwanie.

Dlatego przez „prawa” najczęściej rozumiemy nie prawa tych pracownic – osoby pracujące w szarej strefie mają ich niewiele – ale raczej prawa każdego człowieka, każdego mieszkańca Polski lub każdej osoby wchodzącej w relacje biznesowe z innymi.

GŁÓWNE KONSEKWENCJE NIEWIDOCZNOŚCI SEKTORA

Niewidoczność sektora prowadzi do luki informacyjnej. Informacje na temat procedur, praw i obowiązków (lepszego lub gorszego jakości) są udostępniane przez władze. Tymczasem pracownice domowe ich nie otrzymują i pozostają w dużej mierze nieświadome swoich praw i obowiązków, a jedyne wsparcie w tym zakresie znajdują w rodzinie i przyjaciółkach. Każda grupa zainteresowanych stron składa na barki innej grupy obieg informacji, który w rezultacie jest poważnie zniekształcony. Władze są przekonane, że wywiązują się z tego obowiązku (który zresztą często jest obowiązkiem prawnym), a pracodawcom i pracownikom po prostu brakuje świadomości. Pracodawcy wychodzą z założenia, że przepisy są zbyt skomplikowane i nieprzystające do rzeczywistości, by w ogóle szukać o nich informacji, i oczekują od władz ich uproszczenia. Pracownice z kolei skupiają się na pracy i ograniczają poszukiwanie informacji do niezbędnego minimum, bo nie ufają oficjalnym kanałom komunikacji. Należy zatem wzmocnić współpracę władz z sektorem pozarządowym w zakresie rozpowszechniania informacji.

„Jestem bardzo wdzięczna, więc nie będę cierpieć z powodu złego traktowania”

– 37-letnia kobieta, opiekunka osoby starszej, w Polsce od 1,5 roku.

W przeciwnym razie **brak wiedzy na temat praw i obowiązków** zarówno wśród pracownic, jak i pracodawców prowadzi do powszechnego ryzyka i wyzysku. Wyniki badania wskazują, że aż 61% pracownic domowych spotkało się z dyskryminacją lub nierównym traktowaniem, 52% musiało pracować mimo choroby, 46% było zmuszanych do pracy ponad siły i bez odpoczynku, a 30% było nękanym fizycznie lub psychicznie.

WARUNKI PRACY

Warunki pracy ukraińskich pracownic w sektorze pracy domowej zależą od ich miejsca zamieszkania. Istnieją dwie grupy: osoby, które mieszkają ze swoim pracodawcą i takie, które mieszkają gdzie indziej. Rodzaj wykonywanej pracy również się różni. Pracownice mieszkające w domu są zwykle zatrudniane do opieki nad osobą starszą, która wymaga całodobowej opieki. Często wykonują one też inne zadania, takie jak sprzątanie i gotowanie.

Takie pracownice mają zazwyczaj własny pokój i najczęściej otrzymują również posiłki lub produkty do ich przygotowania. Jednak ceną za to bezpłatne zakwaterowanie i wyżywienie jest zazwyczaj ich pełna dyspozycyjność, ponieważ w zasadzie praca, którą wykonują, nie ma końca. Taka pracownica nie ma wolnych niedziel i innych dni, lub ma je w bardzo ograniczonym zakresie, np. tylko w określonych godzinach, po wcześniejszym uzgodnieniu z pracodawcą. Dyspozycyjność często obejmuje również pracę w nocy, w zależności od potrzeb osoby niesamodzielnej. Czas pracy dla obu grup nie jest w żaden sposób określony, ale w praktyce zazwyczaj przekracza 40 godzin tygodniowo. Ponieważ ich zatrudnienie nie jest zarejestrowane, pracownice domowe nie są uprawnione do płatnego urlopu lub zwolnienia chorobowego. W przypadku niemożności wykonania pracy – z powodu choroby pracownicy lub odwołania umówionego terminu – jest ona przekładana na inny termin.

RYZYKO I PODATNOŚĆ NA ZAGROŻENIA

W przypadku pracy domowej wykonywanej przez migrantki i uchodźczynie ryzyko, które dotyka wiele osób, jest często wynikiem nakładania się co najmniej trzech czynników:

- **praca w sektorze gospodarstw domowych**
- **status migrantki lub uchodźczynie**
- **płeć.**

Oprócz tych czynników często istnieją też inne, powiązane z tym, czy ktoś mieszka w dużym mieście, kolorem skóry lub statusem prawnym związanym z przybyciem do Polski przed lub po 24 lutego 2022.

Wyniki kwestionariusza wskazują, że **około połowa respondentek wielokrotnie zetknęła się z różnymi zagrożeniami**. Doświadczenie poważnego przestępstwa polegającego na zatrzymaniu dokumentów przez pracodawcę było mniej powszechne (łącznie 6% respondentek kiedykolwiek tego doświadczyło). W większości przypadków incydenty te miały miejsce sporadycznie, były opisywane jako zdarzające się „kilka razy” lub „czasami”. Incydenty, których doświadczano często lub nawet za każdym razem, to dyskryminacja i nierówne traktowanie występujące w przypadku około 10% osób biorących udział w badaniu.

PRZESZKODY W OCHRONIE PRAW I POPRAWA SYTUACJI W SEKTORZE

Społeczne postrzeganie pracy domowej stanowi szczególnie istotną barierę dla ochrony praw migranckich i uchodźczych pracowników domowych. Praca domowa jest społecznie rozumiana jako **nisko ceniona „praca kobiet”**, nie jest traktowana jako prawdziwa praca lub zawód i jest wykonywana w intymnej sferze – w domu pracodawcy.

Praca domowa jest wykonywana w przestrzeni, która jest prywatna dla pracodawcy i prywatno-

publiczna (hybrydowa) dla pracownicy. Ta strefa jest również ambiwalentna dla różnych organów państwowych. Obserwowana nierównowaga generuje szereg zagrożeń, a ponadto utrudnia ochronę praw pracowniczych i zmniejsza prawdopodobieństwo zgłaszania niepożądanych sytuacji i reagowania na nie.

Praca domowa w Polsce jest wykonywana głównie – choć nie wyłącznie – przez kobiety, co nadaje tej sytuacji specyficzny wymiar kulturowo-społeczny ze względu na płeć. Wykonywanie pracy przez kobiety w sferze prywatnej ich pracodawców, często bez ochrony prawnej, może prowadzić do wielu niepożądanych sytuacji obejmujących molestowanie, znęcanie się, a nawet poważniejsze przestępstwa. Co więcej, płeć kształtuje relacje pracownik – pracodawca i często wzmacnia nierówności.

Do tego dochodzą trudności związane z przepływem informacji, o których wspomniano już na początku niniejszego raportu. Podczas gdy urzędnicy publiczni uważają, że takie informacje są dostępne, pracownice domowe są w dużej mierze nieświadome swoich praw. To sprawia, że instytucje mające chronić te prawa są nieskuteczne.

Jak często w trakcie pobytu w Polsce

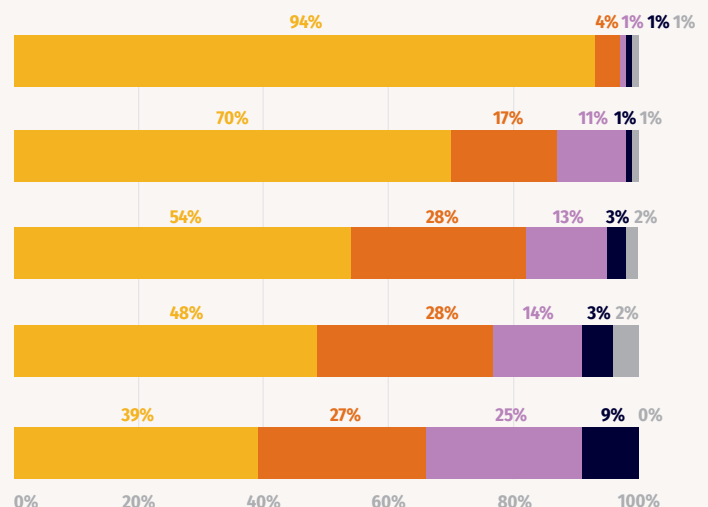
Jak często w trakcie pobytu w Polsce odmawiano Panu/Pani dostępu do Pana/Pani dokumentów, takich jak paszport lub dowód osobisty?

Jak często w trakcie pobytu w Polsce był_a Pan/Pani zastraszany_a, krzywdzony_a fizycznie lub psychicznie, czy też przymuszany_a do działań, których nie chciał_a się Pan/Pani podjąć w miejscu pracy?

Jak często w trakcie pobytu w Polsce był_a Pan/Pani zmuszany_a do pracy przez zbyt długi czas lub odmawiano Panu/Pani odpowiedniego odpoczynku i przerwy?

Jak często w trakcie pobytu w Polsce wymagano od Pana/Pani pracy w czasie choroby lub po wypadku?

Jak często w trakcie pobytu w Polsce doświadczal_a Pan/Pani nierównego traktowania, dyskryminacji, nękania lub wykorzystywania w pracy ze względu na narodowość, religię, płeć lub jakąkolwiek inną cechę?



■ nigdy
 ■ zdarzyło się kilka razy
 ■ zdarzało się sporadycznie
 ■ częściej się to zdarzało, niż nie zdarzało
 ■ za każdym razem

RADZENIE SOBIE Z NADUŻYCIAMI

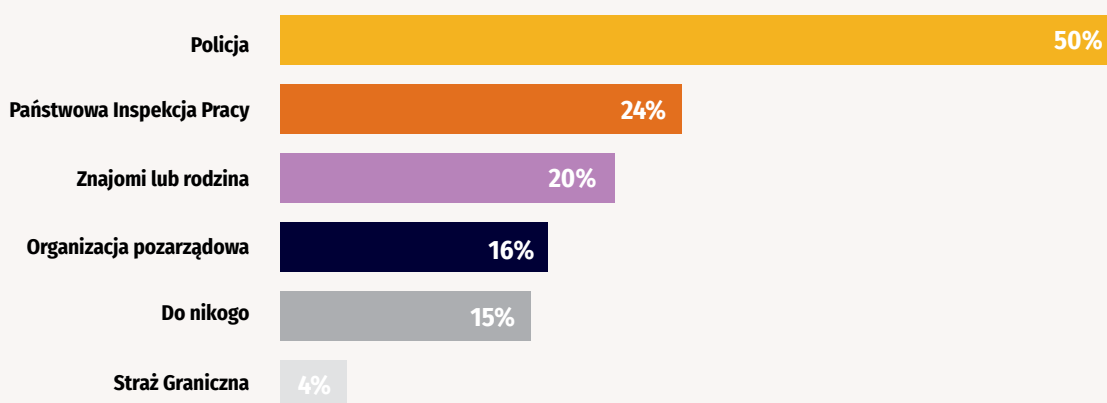
„Wierzę, że karma powraca
i jeśli ktoś traktuje innych źle,
sam zostanie tak potraktowany”

– 36-letnia kobieta, pomoc domowa, od 7 lat w Polsce.

W przypadku problemów z pracodawcą pracownice zwracały się o pomoc przede wszystkim do nieformalnych sieci osób tego samego pochodzenia mieszkających w Polsce. Woląłyby raczej **nie zgłaszać nadużyć oficjalnymi kanałami**, ponieważ zazwyczaj nie są świadome swoich praw i odczuwają pewien strach przed oficjalnymi organami. W kwestionariuszu większość respondentek stwierdziła, że zwróciłyby się do policji (połowa badanych). Jednak aż jedna na sześć respondentek wyraźnie wskazała, że nie zwróciłyby się do nikogo.

Wśród sposobów radzenia sobie z naruszaniem swoich praw respondentki często wyrażały gotowość do kompromisu z pracodawcami. W większości przypadków **starają się unikać sporów** i dyplomatycznie kierować swoimi stosunkami zawodowymi. Czasami w obliczu kryzysu niektóre z nich decydują się trwać w milczeniu, w niektórych przypadkach szukają alternatywnego zatrudnienia.

Do której z poniższych instytucji zwróciłaby się Pani o pomoc w razie sytuacji naruszenia Pani praw?



REKOMENDACJE

Istnieje potrzeba zmian w wielu obszarach w celu poprawy sektora pracy domowej oraz sytuacji migranckich i uchodźczych pracowników domowych w Polsce, w tym:

1. Potrzeba solidarności i reprezentacji

Brak praw pracowniczych jest postrzegany jako coś naturalnego: przez pracownice – jako nieuniknione ryzyko pracy w sektorze, przez pracodawców – jako konsekwencję nieuznawania pracy domowej za pracę, a przez władze – jako skutek pozostawiania pracy domowej w szarej strefie. Podejmuje się wysiłki, aby sprostać tej sytuacji, zamiast próbować ją zmienić.

Niewidzialność branży, a co za tym idzie ludzi w niej pracujących, odpowiada pracodawcom, ponieważ zmniejsza obciążenie fiskalne zatrudnienia, władzom, ponieważ pozwala im nie podejmować

konkretnych działań, a także samym pracownikom, które często traktują pracę w branży jako tymczasowe lub okazjonalne źródło dochodu.

Wszystko to powoduje, że potencjał zmian w branży jest ograniczony. Warto jednak pamiętać, że w obrębie każdej grupy są jednostki i środowiska, które wykazują większą inicjatywę – jak na przykład nowo powstała Komisja Środowiskowa Pracownic i Pracowników Domowych w ramach Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza. **Solidarne działania grupy w zakresie rozpowszechniania informacji, podnoszenia świadomości i interwencji wpłynęły już znacząco na sytuację sektora pracy domowej w Polsce.**

Samoorganizacja może wygenerować ogromną siłę społeczną, zdolną do wprowadzenia nawet daleko idących zmian. To na nich zatem i na wsparciu samoorganizującej się działalności poszczególnych grup można oprzeć zmiany w sektorze.





2. Potrzeba odpowiednich rozwiązań prawnych

Istnieje potrzeba rozwiązań prawnych dostosowanych do specyfiki branży. Powszechnie uważa się, że obecne instytucje są niewystarczające.

„Zmiana musi być kompleksowa, w przeciwnym razie to jak nakładanie plastra na otwarte złamanie”

– prof. Witold Klaus, Instytut Nauk Prawnych PAN.

Skuteczność nowych regulacji i sama możliwość ich wprowadzenia w dużej mierze zależy od znalezienia wspólnej wartości, która spaja wszystkie zainteresowane strony. Dwie wartości wydają się mieć potencjał, aby stać się osią, wokół której można skoncentrować wysiłki i działania wszystkich zainteresowanych: bezpieczeństwo i zmniejszenie niepewności. Warunki, jakie muszą zostać spełnione, aby prawne rozwiązanie sytuacji w sektorze pracy domowej było skuteczne, to: zaangażowanie wszystkich zainteresowanych, uproszczenie procedur,

monitorowanie i egzekwowanie prawa oraz dotacje rządowe. Przykładami są rozwiązania działające z powodzeniem w Austrii i Belgii.

3. Potrzeba koordynacji pomiędzy zainteresowanymi stronami

Obecny poziom współpracy między władzami publicznymi a organizacjami pozarządowymi we wspieraniu migrantek i uchodźczyń w sektorze pracy domowej jest niski. Brakuje koordynacji pionowej pomiędzy rządem a władzami lokalnymi, a także ograniczona jest odpowiedzialność za działania horyzontalne. Możliwych obszarów współpracy jest jednak wiele, m.in.: zbieranie danych i informacji na temat sektora pracy domowej, dostarczanie informacji, rzecznictwo, pomoc socjalna, wsparcie prawne, poprawa regulacji, poprawa egzekwowania przepisów oraz poprawa widoczności pracownic domowych.

Aby usprawnić współpracę, organy administracji publicznej mogą wykorzystywać istniejące już kanały komunikacji i **współpracować z organizacjami pozarządowymi**. Współpraca ta mogłaby obejmować regularne spotkania, wspólne projekty oraz wymianę odpowiednich informacji i zasobów.



4. Potrzeba lepszego przepływu informacji i zwiększonej świadomości

Istnieje potrzeba stworzenia dostępnych i zrozumiałych materiałów informacyjnych, jasno i przejrzysto sformułowanych, które będą zrozumiałe dla uchodźczych i migranckich pracownic domowych. Ponieważ wiele z nich opowiada o swoich problemach jedynie krewnym i rodzinom, ważne jest również wspieranie społeczności ułatwiających rozpowszechnianie wiedzy. Z tej perspektywy należy zaangażować organizację zajmującą się tą tematyką – Komisję Środowiskową Pracownic i Pracowników Domowych.

„Fakt, że teraz o tym rozmawiamy, otwiera mi oczy. Potrzebowałam tylko świadomości”

– Polka zatrudniająca pracownicę domową z Ukrainy.

Aby poprawić sytuację ukraińskich pracownic domowych, konieczne jest ciągłe podnoszenie świadomości społecznej, m.in. **poprzez kampanie społeczne, zapewnienie dostępu do informacji**, a także edukację dorosłych i młodzieży. Świadomość społeczna powinna być budowana nie tylko wśród samych pracownic czy pracodawców, lecz powinna dotrzeć także do ogółu społeczeństwa i dotyczyć elementarnych zagadnień związanych z równym traktowaniem w różnych obszarach życia. Istnieje silna potrzeba współpracy administracji centralnej i samorządowej z organizacjami pozarządowymi w tym zakresie. Podnoszenie świadomości społecznej powinno dotyczyć trzech głównych wymiarów: sytuacji osób uchodźczych i migranckich w Polsce, pracownic domowych i warunków pracy w sektorze domowym oraz pozycji kobiet w społeczeństwie.

Nierówne traktowanie pracownic domowych należy rozpatrywać w kontekście dyskryminacji krzyżowej. Na pochodzenie migracyjne lub uchodźcze (niepolskie) nakłada się dodatkowo czynnik płci oraz status zawodowy (praca w sektorze usług domowych), postrzegany jako pozbawiony prestiżu. Kampanie społeczne skierowane na podnoszenie świadomości społecznej powinny uwzględniać każdy z tych trzech wymiarów.



care®