

Raport Fundacji „Nasz Wybór”

Sytuacja ukraińskich migrantek w Polsce w czasie COVID-19

Benjamin Cope
Myroslava Keryk
Ivanna Kyliushyk



Fundacja „Nasz Wybór”
we współpracy z Fundacją
im. Heinricha Bölla



HEINRICH BÖLL STIFTUNG
WARSZAWA
Polska

Warszawa 2021

Raport *Sytuacja ukraińskich migrantek w Polsce w czasie COVID-19* opublikowany przez Fundację „Nasz Wybór” we współpracy z Fundacją im. Heinricha Bölla.



Autorzy

Benjamin Cope
Myroslava Keryk
Ivanna Kyliushyk

Redakcja językowa wersji angielskiej

Benjamin Cope

Redakcja językowa wersji polskiej

Katarzyna Kościewicz

Tłumaczenie na język polski

Iwona Trochimczyk-Sawczuk

Recenzent

Marek Čaněk

Opracowanie graficzne

Andrij Fil

ISBN-978-83-946056-3-6

Raport jest udostępniany na licencji
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0
International (CC BY-SA 4.0):



Wydawca

Fundacja „Nasz Wybór”
ul. L. Zamenhofska 1
00-153 Warszawa
Polska
Tel.: +48 22 258 40 18
E-mail: biuro@naszwybor.org.pl
www.naszwybor.org.pl

Spis treści

Streszczenie	04
Wstęp	07
Kontekst polityczny	07
Metodologia	08
Statystyka	09
1. Lockdown i legalizacja pobytu	12
2. Prekaryjne sektory zatrudnienia w okresie spowolnienia gospodarczego	15
3. Niepewne przedsiębiorczynie	18
4. Pracownice domowe i opieka domowa	21
5. Zdalna nauka i praca domowa	24
6. Integracja społeczna	27
7. Opieka zdrowotna	30
8. Przemoc domowa	32
9. Pracownicy migrujący vs. pracownicy kluczowi	35
Główne wnioski i propozycje działań	37
Załącznik 1. Lista respondentek – imigrantek z Ukrainy	38
Załącznik 2. Lista respondentów – ekspertek i ekspertów	38
Bibliografia	38
Fundacja „Nasz Wybór”	42
Fundacja im. Heinricha Bölla	43
Autorzy	44

Streszczenie

Raport dokumentuje, w jaki sposób COVID-19 i środki wprowadzone przez państwo polskie w celu ograniczenia jego rozprzestrzeniania się wpłynęły na migrantki z Ukrainy. Z przeprowadzonych badań wynika, że pandemia pogłębiła stare problemy ukraińskich migrantek w Polsce. W rezultacie COVID-19 spotęgował występowanie wśród tej grupy osób nierówności krzyżowych.

Co ciekawe, pandemia ukazała w innym świetle pracę ukraińskich kobiet w Polsce. Nowe zagrożenia oraz charakter obowiązków imigrantek, szczególnie tych pracujących w sektorze opieki, pokazały wartość ich pracy dla społeczeństwa.

Raport analizuje, jak COVID-19 wpłynął na szereg kluczowych problemów, z którymi borykają się ukraińskie migrantki w Polsce. Zawiera także listę działań, które – zdaniem autorów raportu – powinny zostać podjęte przez państwo, wybrane instytucje i organizacje społeczne.

Kluczowe zagadnienia

Lockdown i legalizacja pobytu

- Wszystkie zezwolenia na pobyt zostały przedłużone do 30 dni po ogłoszeniu końca stanu epidemicznego w Polsce. Jednak w związku z tym, że pozwolenia na pracę w Polsce są przypisane do konkretnego pracodawcy, duża fala zwolnień związana z lockdownem spowodowała problemy z rejestracją nowych zezwoleń, w szczególności nowych jednolitych zezwoleń na pobyt i pracę.
- Ich uzyskanie było tym trudniejsze, że dotychczasowa dysfunkcyjność systemu uzyskiwania zezwoleń na pobyt w Urzędach Wojewódzkich pogłębiła się jeszcze bardziej. Przyczyniło się to do pozbawienia wielu kobiet prawa do pomocy społecznej.
- Zamknięcie granicy na wszystkich przejściach z Ukrainą, z wyjątkiem trzech, i ograniczenie ruchu bezwizowego,

spowodowało rozdzielenie rodzin i zakłócenie cyklicznych migracji ukraińskich kobiet (np. pracownic sfery usług domowych).

Prekaryjne zatrudnienie

- Zamknięcie sektorów usług, handlu i kultury doprowadziło do powszechnej utraty pracy. Warto podkreślić, że są to branże, w których z jednej strony najchętniej zatrudnia się imigrantki z Ukrainy, a z drugiej strony obowiązują nieformalne sposoby zatrudnienia.
- Specyfika tych sektorów gospodarki w zderzeniu z pandemią przełożyła się na sytuację finansową ukraińskich imigrantek. Pozostały one bez dostępu do opieki społecznej, wsparcia rodzin i dochodów, często nie były w stanie opłacić czynszu.

Przedsiębiorczynie

- Imigrantki spoza UE, tylko z ograniczonymi rodzajami zezwoleń na pobyt, mogą zarejestrować się jako samozatrudnione w Polsce. Wymóg dostarczenia obszernej dokumentacji sprawia, że założenie spółki z o.o. jest bardzo problematyczne. Utrudnienia w samozatrudnieniu wymuszają na kobietach podejmowanie pracy w szarej strefie.
- Społeczne i gospodarcze ograniczenia wprowadzone z powodu COVID-19 stały się szczególnym wyzwaniem dla firm prowadzonych przez ukraińskie imigrantki.

Pracownice domowe i opieka domowa

- Ukraińskie pracownice sfery usług domowych ze względu na specyfikę pracy stały się odpowiedzialne za ochronę przed infekcją siebie i swoich klientów, często z grup wysokiego ryzyka. Ten w dużej mierze nieformalny i niedoceniany sektor, w którym szczególnie brakuje reprezentacji związkowej, okazał się w dobie pandemii jeszcze ważniejszy dla zachowania zdrowia publicznego.

Zdalna nauka i praca domowa

- Polski system edukacji nie dostosowuje nauczania do potrzeb dzieci imigranckich. Zamknięcie szkół zaostriżyło ten problem. Edukacja na odległość stała się szczególnym wyzwaniem dla dzieci imigranckich i ich matek.

Integracja społeczna

- Z powodu COVID-19 kontakty społeczne ukraińskich kobiet w Polsce zostały ograniczone do minimum. Niejasna sytuacja prawna i zawodowa ukraińskich kobiet oraz oddzielenie ich od sieci rodzinnych kontaktów pogłębiło psychologiczne konsekwencje związane z pandemią.
- Kontakt z językiem polskim i możliwości uczenia się zostały drastycznie ograniczone w trakcie pandemii. Należy podkreślić, że nieznanomość języka stanowi kluczową przeszkodę w wielu aspektach życia ukraińskich migrantek.

Opieka zdrowotna

- Ukraińki mają dostęp do bezpłatnej opieki szpitalnej w przypadku COVID-19. Jednak informacje o chorobie, a nawet udzielone w jej trakcie wsparcie w dużej mierze uzyskiwane jest za pośrednictwem sieci nieformalnych ukraińskich kontaktów.
- Dla wielu Ukrainek dostęp do opieki medycznej jest ograniczony ze względu na brak formalnego zatrudnienia i świadomości swoich praw, nieprzygotowanie polskiej służby zdrowia do potrzeb pacjentek migrujących oraz długie kolejki (które pogorszyły się w czasie COVID-19) lub wysokie koszty (w sektorze prywatnym).
- Cudzoziemki uzyskują bezpłatny dostęp do szczepionki na COVID-19, ale potrzebna jest kampania informacyjna promująca szczepienie wśród imigrantek.

Przemoc domowa

- W trakcie pandemii nastąpił wzrost przemocy domowej. Ukraińskie migrantki napotykają poważne trudności w ucieczce przed przemocą lub przemocowymi związkami oraz w znalezieniu odpowiedniego wsparcia w Polsce. Służby ratunkowe i agencje wsparcia kryzysowego nie kierują swojej pomocy w wystarczającym stopniu do migrantek.

Migrująca siła robocza a pracownicy kluczowi

- Kluczowi pracownicy, których praca była fundamentalna dla funkcjonowania społeczeństw podczas COVID-19, często okazują się nisko opłacanymi migrantami. W Polsce praca ukraińskich kobiet, zwłaszcza opiekuńcza, jest niedocenianym elementem walki z koronawirusem.

Główne zalecenia

Polityka i prawodawstwo

- Opracowanie polityk migracyjnych i integracyjnych w oparciu o model partycypacyjny, angażujący różne zainteresowane strony i uwzględniający potrzeby kobiet.
- Wydawanie zezwolenia na pracę cudzoziemcom, z prawem do pracy w różnych sektorach gospodarki.
- Ułatwienie pracownikom migrującym zakładanie indywidualnej działalności gospodarczej.
- Wdrożenie kompleksowego programu wspierania integracji dzieci migrantów w polskich szkołach i monitorowanie jego efektów.
- Włączenie regularnych kursów języka polskiego dla migrantów ukraińskich do państwowego programu integracji migrantów oraz do programów integracyjnych władz lokalnych dostępnych w całym kraju.
- Ułatwianie pracownikom migrującym dostępu do opieki medycznej poprzez tworzenie lepszych systemów sformalizowanego zatrudnienia.
- Zapewnienie wsparcia psychologicznego skierowanego do imigrantek w ich rodzimym języku.

Reforma instytucjonalna

- Usprawnienie systemu wydawania zezwoleń na byt i pracę.
- Uruchomienie aplikacji online i ulepszenie e-systemu do sprawdzania statusu wniosków.
- Rozbudowanie instytucji zajmującej się obroną praw pracowników zagranicznych (np. rozszerzenie zakresu kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy o niestandardowe formy zatrudnienia i zniesienie obowiązku przekazywania informacji do Straży Granicznej).
- Edukowanie służb medycznych w zakresie praw i potrzeb ukraińskich pacjentów. Informowanie migrantek o ich prawach w zakresie opieki zdrowotnej.
- Informowanie służb ratunkowych o prawach i trudnościach imigrantek doświadczających przemocy domowej.
- Włączenie imigrantów do kampanii propagującej szczepionki.

Inicjatywy NGO i współpraca międzyinstytucjonalna

- Informowanie ukraińskich pracownic na umowach prekaryjnych o przysługujących im prawach.
- Założenie think-tanku rozwijającego pomysły na zapewnienie opieki społecznej w kontekście feminizacji gospodarki.
- Wspieranie imigrantek za pomocą inkubatorów przedsiębiorczości dla kobiet. Zapewnienie, że oferty są skierowane do imigrantek i są wśród nich promowane.
- Opracowanie i rozpowszechnianie „wzorcowych umów o pracę” dla pracowników opieki domowej

oraz zmobilizowanie ukraińskich pracowników domowych w Polsce do ustanowienia reprezentacji zbiorowej.

- Uwrażliwienie samorządów na specyficzne potrzeby edukacji na odległość dzieci imigrantów i wsparcia ich powrotu do szkół. Pokazanie zalet i najlepszych praktyk w edukacji międzykulturowej.
- Uruchomienie infolinii kryzysowej w języku ukraińskim oraz przygotowanie materiałów w języku ukraińskim dla ofiar przemocy w rodzinie zawierających informacje o możliwych formach wsparcia. Towarzyszyłaby temu kampania edukacyjna wymierzona przeciwko tabuizowaniu przemocy domowej, poszerzająca wiedzę prawną i psychologiczną jej ofiar wśród migrantek.
- Promowanie społecznej wartości pracy ukraińskich migrantek w okresie pandemii COVID-19, w szczególności w różnych działaniach związanych z opieką. Budowanie w oparciu o ten kontekst ich pozytywnego politycznego, ekonomicznego, społecznego i kulturowego wizerunku.

Wstęp

W odpowiedzi na zagrożenie dla zdrowia publicznego, jakie stwarza pandemia COVID-19, państwa wprowadziły szereg bezprecedensowych środków zaradczych. Spowodowało to ogromne zakłócenia w życiu społecznym i gospodarczym – zamknięciu uległy całe sektory gospodarki. Nasz raport pokazuje, jak obostrzenia związane z pandemią wpłynęły na imigrantki z Ukrainy w Polsce.

Kryzys związany z COVID-19 przyniósł specyficzne skutki: utratę nisko płatnych miejsc pracy w sektorze usług, zwiększenie ryzyka dla pracowników sfery opieki, nauczenie w domu, izolację społeczną, ograniczenia w podróżowaniu itp. Wymienione konsekwencje pandemii szczególnie dotknęły kobiety (OECD 2020, UN Women 2020, WBG 2020, Korolczuk 2020, Oertelt-Prigione 2020) i migrantów (Reis 2020, Fasani 2020, Bales 2020, Winton i Howcroft 2020). Jest to o tyle istotne, że w Polsce brakuje polityki migracyjnej opracowanej w porozumieniu z różnymi interesariuszami i uwzględniającej potrzeby kobiet. Polska słabo wypada w międzynarodowych wskaźnikach integracji migrantów (MIPEX 2020). Ukraińscy migranci w Polsce również nie mają skoordynowanego wsparcia ze strony państwa ukraińskiego. Efektem pandemii i braku systemowych rozwiązań było nasilenie się nierówności, jakich już doświadczały imigrantki z Ukrainy w Polsce.

Z drugiej strony praca ukraińskich migrantek w Polsce, np. w sektorze opieki, nabrała nowego znaczenia w kontekście pandemii (Levitas 2020). Doświadczenia ukraińskich migrantek pokazały, że polskie społeczeństwo postcovidowe powinno być budowane na zasadach bardziej sprawiedliwych społecznie i uwzględniających równość płci (ILO 2020, Mundlak i Fudge 2020, De Henau i Himmelweit 2020, Esquivel 2020, Wielgosz 2020).

Celem przeprowadzonych badań było zidentyfikowanie kluczowych problemów, z jakimi borykają się ukraińskie migrantki w wyniku pandemii, oraz opracowanie strategii przeciwdziałania im.

Kontekst polityczny

Próbując powstrzymać rozprzestrzenianie się COVID-19, byliśmy świadkami zamknięcia nie tylko wielu obszarów życia społecznego, kulturalnego i gospodarczego, ale także państw narodowych. Po raz pierwszy od 30 lat kraje Unii Europejskiej (dalej: UE) zamknęły swoje granice. Poza strukturami UE każdy kraj opracował własną strategię radzenia sobie z pandemią. Dla wielu migrantów oznaczało to niepewność co do ich statusu prawnego i ekonomicznego, ograniczenie dostępu do systemu opieki zdrowotnej oraz zamknięcie w krajach migracji z niepewnymi perspektywami zatrudnienia. Niektórzy wrócili więc do domu.

Jednak pandemia pokazała również obrazowo, w jakim stopniu gospodarki państw UE są uzależnione od imigrantów. Początkowo narody podjęły wyjątkowe działania, aby sprowadzić własnych obywateli do domu, a później, aby umożliwić powrót imigrantów zatrudnionych wcześniej m.in. w rolnictwie lub opiece, którzy wyjechali z kraju lub nie mogli do niego wjechać w wyniku zagrożenia COVID-19 (Babakova 2020).

Rząd RP

Polski rząd ogłosił 13 marca 2020 roku ogólnokrajowy lockdown i zadeklarował, że wszyscy chorzy na COVID-19 cudzoziemcy przebywający w Polsce otrzymają bezpłatną opiekę medyczną. Jednocześnie rząd zapowiedział zamknięcie granic, pozostawiając otwartych zaledwie kilka przejść (tylko trzy z Ukrainą), oraz przyznał prawo wjazdu do Polski wybranej grupie cudzoziemców, w tym migrantom zarobkowym (lista ta została później rozszerzona) (Ministerstwo Zdrowia 2020). Status prawny cudzoziemców, których dokumenty pobytu lub pracy utraciły ważność podczas lockdownu, pozostał nieokreślony. W wyniku lobbowania pracodawców, organizacji obywatelskich i mediów pierwsza ustawa Tarcza antykryzysowa z 31 marca przedłużyła ważność

wszystkich zezwoleń na pobyt i pracę cudzoziemców do 30 dni od zakończenia epidemii (Tarcza 2020a). Ustawa ta przewidywała również przedłużenie legalnego pobytu cudzoziemców przebywających w Polsce na podstawie wiz. Sytuacja cudzoziemców, którzy przyjechali do Polski w ramach ruchu bezwizowego, pozostała nieokreślona. Ta ostatnia grupa to głównie Ukraińcy, którzy od 2017 roku korzystają z tej możliwości przyjazdów do Polski do pracy na czas określony. Wymagało to podjęcia kolejnych działań na rzecz przedłużenia legalnego pobytu, aby ta grupa znalazła się w drugiej Tarczy antykrzysowej z 16 kwietnia (Tarcza 2020b).

Nieokreślony początkowo status cudzoziemców, zamknięcie granic, brak informacji, niespodziewane bezrobocie, a co za tym idzie problemy mieszkaniowe, spowodowały chaos i poczucie niestabilności wśród migrantów. Około 160 000 Ukraińców opuściło Polskę w pierwszych dwóch miesiącach wiosny 2020 roku.

Rząd Ukrainy

Ukraińskie władze zamknęły granice 17 marca, dwa dni po swoich polskich odpowiednikach. Komunikacja lotnicza, autobusowa i kolejowa została zawieszona, więc przekraczanie granicy było możliwe tylko prywatnymi samochodami. Do utrudnień komunikacyjnych dołączył chaos informacyjny. Prezydent Wołodymyr Zełenski zapowiedział najpierw, że wszyscy Ukraińcy powinni wrócić do kraju przed 17 marca, kiedy to granice zostaną zamknięte, a następnie 26 marca zapowiedział zamknięcie wszystkich granic od 28 marca (Lb.ua 2020, Ukrinform 2020, Babakova 2020). W rzeczywistości jednak planowano pozostawienie otwartych trzech przejść na granicy polsko-ukraińskiej. Ten chaos informacyjny wywołał kolejki tysięcy osób na granicy.

Gdy państwa UE zdały sobie sprawę, jak zależne są ich gospodarki od pracy imigrantów, zaczęły organizować transporty ukraińskich pracowników. Ukraiński rząd ponownie działał nieprzewidywalnie: najpierw zezwolił na specjalne loty czarterowe, a następnie ich zakazał. Premier Denys Shmygal stwierdził, że wykwalifikowani ukraińscy migranci są dla Ukrainy atutem i powinni pracować w domu. Rząd rozmawiał nawet o wydawaniu zezwoleń na wyjazd obywateli, co miało mu umożliwić kontrolowanie przepływów migracyjnych. Takie pomysły uznano za naruszenie ukraińskiej konstytucji, a media porównały je do wymuszanej przez państwo pańszczyzny (Europejska Pravda 2020).

W okresie wakacyjnym ukraińskie i polskie rządy zmieniały swoje systemy klasyfikacji COVID-19 i wzajemne statusy w tych systemach. Podróżnicze plany migrantów dodatkowo komplikowało nieoczekiwane nakładanie kwarantanny.

Obecna sytuacja

Pod koniec grudnia 2020 roku rządy Ukrainy i Polski ogłosiły nowe lockdowny. To skomplikowało plany wakacyjne migrantów z Polski i Ukrainy. Tradycyjne wyjazdy do domu były dla wielu z nich w tym roku szczególnie ważne, gdyż z powodu ograniczeń w poruszaniu się od dawna nie byli w domu.

Zmienne decyzje oraz zapowiedzi ogłaszane w ostatniej chwili wciąż oddziałują na migrantów, zwiększając ich niepewność co do przyszłości i pogłębiając ekonomiczną i psychologiczną niestabilność ich sytuacji.

Metodologia

Badania prowadzono od listopada do połowy grudnia 2020 roku. Dotyczyły one okresu od marca do grudnia 2020 roku.

Badania źródłowe objęły:

- analizę literatury, danych i raportów;
- analizę przekazów medialnych na temat sytuacji migrantów w Polsce w czasie pandemii;
- zbieranie danych statystycznych i wysyłanie wniosków o udzielenie informacji do instytucji i organizacji państwowych (Straż Graniczna – dalej: SG, i Zakład Ubezpieczeń Społecznych – dalej: ZUS, Feminoteka, Centrum Praw Kobiet, Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia” Stowarzyszenia na Rzecz Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie);
- oraz analizę treści grup ukraińskich kobiet działających w mediach społecznościowych.

Na podstawie wymienionych źródeł zostały zdefiniowane główne tematy i wyłonione imigrantki z odpowiednim doświadczeniem do indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). Skorzystano również w tym względzie z doświadczeń Fundacji „Nasz Wybór” prowadzącej działalność wspierającą migrantów z Ukrainy i posiadającą szeroką sieć kontaktów. Na potrzeby raportu przeprowadzono 12 IDI, głównie w formie online, korzystając z platform Zoom i Messenger. Jeden wywiad został przeprowadzony w Domu Ukraińskim w Warszawie. Podczas rozmów używano ukraińskiego, rosyjskiego i polskiego języka.

Badaniami w okresie listopad-grudzień objęto kobiety mieszkające w Warszawie i okolicznych miejscowościach oraz we Wrocławiu. Rozmówczynie pochodziły ze wszystkich regionów Ukrainy, zarówno z dużych miast, jak i ze wsi. Wiek kobiet wahał się od 25 do 56 lat. Ich biografie i doświadczenia związane z COVID-19 były zróżnicowane, podobnie jak wykonywane przez nie zawody, w takich sektorach, jak służba zdrowia, kultura, opieka domowa, kosmetyka, sprzątanie domów, opieka nad

dziećmi, handel detaliczny, gastronomia, działalność gospodarcza, nieruchomości, finanse i szkolnictwo.

Przeprowadzono również ustrukturyzowane wywiady z ekspertami ds. kobiet i imigrantów. Były to wywiady online z:

- pracownikami punktu konsultacyjnego w Ukraińskim Domu w Warszawie;
- przedstawicielką kancelarii prawnej zajmującej się legalizacją pobytu migrantów;
- ukraińską prezeską zarządu spółki doradczącej w zakresie procedur legislacyjnych i administrującą internetową grupą wsparcia dla migrantów;
- przedstawicielami trzech organizacji pozarządowych (dalej: NGO) wspierających ofiary przemocy domowej;
- przedstawicielem agencji pracy tymczasowej;
- i asystentem międzykulturowym dla dzieci migrantów.

W sumie przeprowadzono 20 wywiadów z imigrantkami i ekspertami. Raport zawiera również uwagi i rekomendacje przedstawione podczas zorganizowanego w grudniu 2020 roku okrągłego stołu prezentującego wyniki badań.

Plonem przeprowadzonych badań jest szereg propozycji działań. Są one skierowane nie tylko do organizacji pozarządowych odgrywających ważną rolę w niesieniu pomocy migrantom, ale także do instytucji państwowych posiadających odpowiednie narzędzia do systemowego rozwiązywania problemów zdiagnozowanych w niniejszym raporcie.

Statystyka

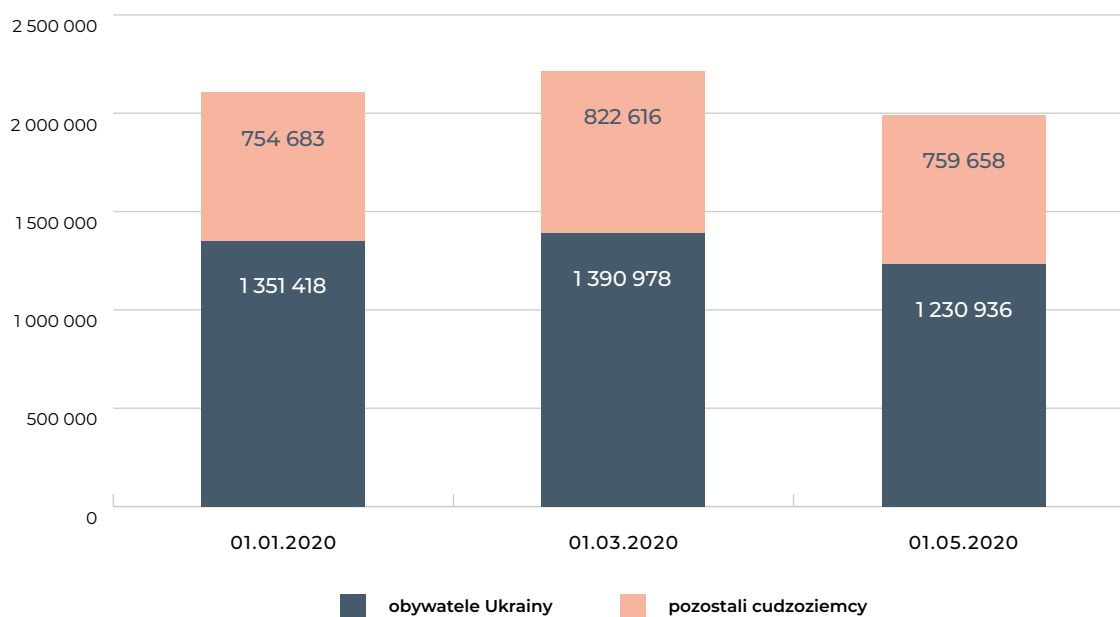
Ukraińcy w Polsce

W styczniu 2019 roku w Polsce przebywało 1 270 398 obywateli Ukrainy (około 3,5% ludności Polski), z czego 44% to kobiety (558 975), które dominują w dużych miastach (53%). Ukraińscy migranci są w większości w wieku produkcyjnym: 21-30 – 38%, 31-40 – 29%, 41-50 mniej niż 15%, powyżej 51 roku życia – tylko 7% (Selectiv 2020). Pod koniec 2019 roku w Polsce przebywało 2 106 101 obcokrajowców, w tym 1 351 418 Ukraińców (GUS 2020).

Wydarzenia lat 2014-2015, wojna i pogarszająca się sytuacja gospodarcza w Ukrainie jednoznacznie wpłynęły na wzrost liczby migrantów zarobkowych i zmianę głównego kierunku migracji. W 2008 roku 48% migrantów wyjechało do Rosji, a tylko 8% do Polski, podczas gdy w 2017 roku 26% migrantów zarobkowych przybyło do Rosji, a 42% do Polski (ILO 2013, Państwowa Służba Statystyki Ukrainy 2017). Wiele kobiet, z którymi rozmawiano w trakcie badania, można określić mianem uchodźczyń ze wschodnich terytoriów Ukrainy. Znalazła się wśród nich również jedna wojenna wdowa. Włączenie kobiet do działań wojennych stanowi wyzwanie dla patriarchalnych ról rodzinnych w Ukrainie.

Dynamika migracji uległa znaczącym zmianom w 2020 roku. Do końca lutego liczba Ukraińców w Polsce wzrosła do 1 390 978 (GUS 2020). Jednak w marcu i kwietniu liczba ta zmniejszyła się o 160 042 do 1 230 936, co daje spadek o 11,5% w stosunku do lutego.

Liczba cudzoziemców w Polsce



Źródło: Główny Urząd Statystyczny.

Zezwolenia na pobyt

W dniu 16 grudnia 2020 roku 458 409 cudzoziemców posiadało zezwolenie na pobyt (wszystkie rodzaje zezwoleń). Wśród nich 245 011 stanowili Ukraińcy, z czego 109 572 to kobiety (migracje.gov.pl 2020). Z ogólnej liczby zezwoleń 80% (196 972) dotyczyło zezwoleń na pobyt czasowy. Zezwolenie na pobyt stały posiadało 40 985 Ukraińców, a tylko 5802 zezwolenia na pobyt długoterminowego rezydenta UE. Statusem uchodźcy dysponowało 93 Ukraińców. Ponadto 194 093 Ukraińców było w trakcie ubiegania się o zezwolenie na pobyt, z czego 84 351 to kobiety.

Zdecydowana większość Ukraińców (ponad 1 100 000 osób) przebywa w Polsce na podstawie wiz, ruchu bezwizowego lub jest w trakcie ubiegania się o zezwolenie na pobyt. Ukraińcy bez zezwoleń na pobyt nie posiadają szeregu praw, w tym nie kwalifikują się do pomocy opieki społecznej.

Zezwolenia na pracę

W latach 2013-2018 Ukraińcy przyczynili się do corocznego wzrostu efektywnej podaży pracy w Polsce średnio o 0,8%. W tych latach wkład Ukraińców we wzrost PKB szacuje się średnio na 0,5% rocznie. Od 2014 roku polska gospodarka zanotowała wzrost o 22%, z czego co najmniej 2,5% to zasługa pracowników ukraińskich (Strzelecki i in. 2020). Ukraińcy najczęściej pracują na podstawie „Oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi” lub „Zezwolenia na pracę”. Najwięcej zezwoleń na pracę wydawano w następujących zawodach: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy wykonujący prace proste, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy biurowi, pracownicy usług i sprzedawcy, technicy i inny średni personel.

Od 2014 roku liczba zezwoleń na pracę wydawanych Ukraińcom sukcesywnie rosła. Trend ten uległ zmianie wraz z pojawieniem się COVID-19 (MRPiPS 2020a).

Zezwolenia na pracę			
	Ogółem	Obywatelki i obywatele Ukrainy	Obywatelki Ukrainy
Pierwsze półrocze 2019	217 297	162 421	45 539
Pierwsze półrocze 2020	198 301	145 067	44 220

Źródło: Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii.

Duży spadek można zauważyć również w liczbie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi			
	Ogółem	Obywatelki i obywatele Ukrainy	Obywatelki Ukrainy
Pierwsze półrocze 2019	845 929	764 759	277 555
Pierwsze półrocze 2020	611 727	542 591	204 955

Źródło: Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii.

Największy spadek liczby oświadczeń w stosunku do roku poprzedniego nastąpił w marcu (-30%, z 127 359 do 89 340), kwietniu (-70%, z 130 980 do 39 432) oraz maju (-53%, od 131 161 do 61 683).

Mniejszą liczbę wydawanych dokumentów do pracy, podobnie jak spadek liczby przekroczeń granicy, należy przypisać automatycznemu przedłużeniu prawa pobytu zawartego w przepisach tarcz antycovidowych. Niewątpliwie jednak wpływ na to miało też zamykanie wielu biznesów podczas lockdownu.

W kontekście ogólnego spadku liczby zezwoleń na pracę warto odnotować ich niewielki wzrost w sferze usług domowych, opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej.

Przekraczanie granic

Pandemia doprowadziła też do spadku liczby osób przekraczających granicę (SG 2020).

Ruch graniczny			
	Liczba przekroczeń granicy polsko-ukraińskiej (jako procent całego ruchu granicznego Polski)	z Polski	do Polski
Pierwsze półrocze 2019	10 018 614 (40%)	4 815 797	5 202 817
Pierwsze półrocze 2020	4 743 469 (43%)	2 287 834	2 455 635
Spadek %	-53%	-52%	-53%

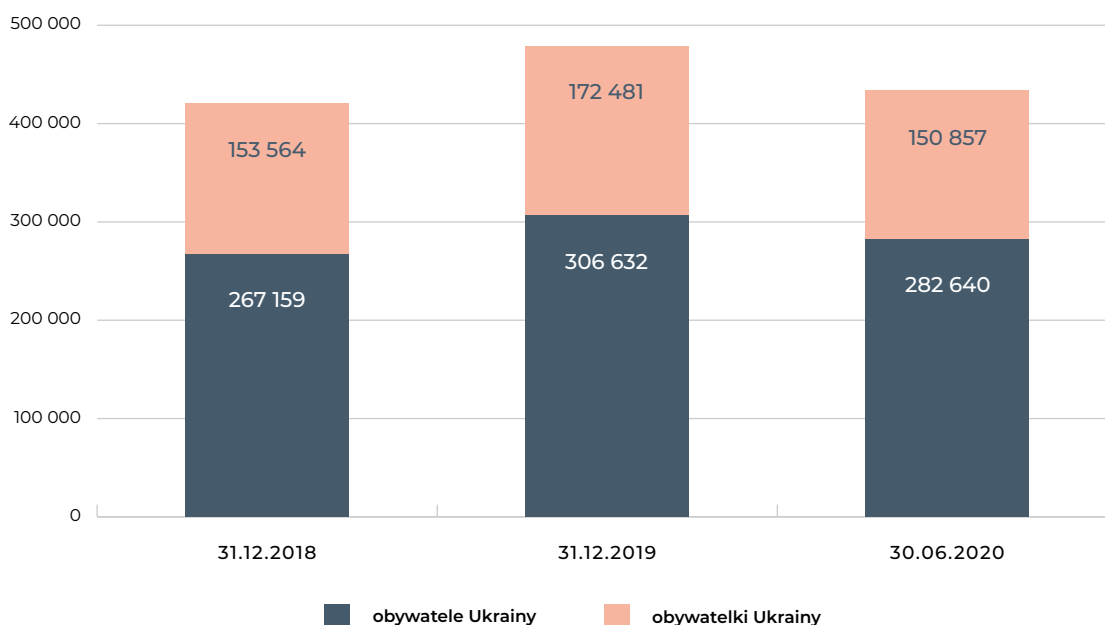
Źródło: Straż Graniczna.

Składki na ubezpieczenie społeczne

Na dzień 31 grudnia 2019 roku 613 910 osób spoza UE opłacało składki na ubezpieczenie społeczne, z czego większość (479 113) stanowili Ukraińcy, w tym 36% (172 481) kobiety. Ta liczba Ukraińców opłacających składki na ubezpieczenie społeczne jest 29 razy większa niż w 2005 roku i 5 razy większa niż w 2015. Główne działy gospodarki, w których Ukraińcy opłacają składki na ubezpieczenie społeczne, to: administracja i działalność wspierająca (tj. praca agencji) – 24,7%; przemysł spożywczy, produkcja – 17,4%; 14,4% – budownictwo, transport i gospodarka magazynowa.

W wyniku pandemii spadła liczba cudzoziemców objętych ubezpieczeniem społecznym. Na koniec czerwca 2020 roku 433 497 Ukraińców nadal opłacało składki na ubezpieczenie społeczne, z czego 34,8% (150 857) stanowiły kobiety (ZUS 2020). Z danych wynika zatem, że w czasie kryzysu COVID-19 ponad 40 000 Ukraińców straciło pracę na podstawie umów o pracę lub umów cywilnoprawnych. Ponadto należy odnotować, że tylko około jedna trzecia Ukraińców mieszkających w Polsce opłacała składki na ubezpieczenie społeczne.

Liczba Ukraińców i Ukrainek opłacających składki na ubezpieczenie społeczne



Źródło: Centralny Rejestr Ubezpieczonych ZUS.

1. Lockdown i legalizacja pobytu

Polskie przepisy i praktyki migracyjne promują pracę tymczasową i tymczasowy pobyt imigrantów oraz utrudniają pobyt i pracę w dłuższym okresie. Proces ubiegania się o zezwolenie na pobyt (karta pobytu) jest dla cudzoziemców węzłem gordyjskim, który wymaga zarówno podstawowej reorganizacji systemu, jak i politycznego uznania tego problemu.

Stare problemy

System uzyskiwania zezwoleń na pobyt w urzędach wojewódzkich jest ustawicznie dysfunkcyjny. Rozpatrując wnioski cudzoziemców, w większości przypadków urzędy naruszają kodeks postępowania administracyjnego (KPA) ze szkodą dla wnioskodawców, co wykazano w raporcie Najwyższej Izby Kontroli z 2019 roku (NIK 2019). W efekcie cudzoziemcy zostają zablokowani w wieloletniej procedurze wnioskowania o pobyt, w której na bieżąco zobowiązani są do składania kolejnych dokumentów. W związku z tym, że procedury są przewlekłe, dokumenty migrantów mogą stracić ważność już na etapie wnioskowania i dlatego imigranci są zobowiązani do składania nowych. Sytuacja ta zachęca do wykorzystania działań różnych pośredników – legalnych i nielegalnych. Brak możliwości uzyskania niezbędnych zezwoleń na czas lub nawet w dającej się przewidzieć przyszłości powoduje frustrację i problemy wśród migrantów. Migranci w trakcie składania wniosków są zobowiązani do pozostania w kraju, gdyż wyjazd oznaczałby rozpoczęcie nowego procesu wydawania wiz, aby móc wrócić do Polski.

Wszystkie zezwolenia na pracę w Polsce udzielane są na określone stanowisko u konkretnego pracodawcy. Oznacza to, że pracownicy zagraniczni są zależni od swoich pracodawców nie tylko ze względu na pracę, ale także legalny pobyt (biorąc pod uwagę wspomniany powyżej dysfunkcyjny system, zmiana pracy jest szcze-

gólnie problematyczna dla osób posiadających jednolite pozwolenie na pracę i pobyt). W przypadkach gdy pracodawcy zapewniają mieszkanie, pracownicy są od nich zależni w zakresie pracy, legalnego pobytu i zakwaterowania. Sytuacja ta ma wpływ na zdolność pracowników do korzystania z praw pracowniczych (Keryk 2018).

Sytuację komplikuje fakt, że w Polsce brakuje instytucji, które chroniłyby prawa pracowników cudzoziemskich niezależnie od ich statusu pobytu. Taką instytucją mogłaby być Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), ale jej kompetencje obejmują jedynie pomoc pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Wielu pracowników migrujących pracuje na podstawie umów cywilnoprawnych lub w szarej strefie. PIP ma obowiązek zgłosić do Straży Granicznej (SG) każdego cudzoziemca, który nie posiada ważnego zezwolenia na pracę, niezależnie od tego, z czyjej jest to winy. Cudzoziemcy karani są deportacją i zakazem wjazdu do kraju lub nie mogą bronić swoich praw ze względu na skomplikowane procedury i brak odpowiedniego wsparcia.

Przed COVID-19 zwracano uwagę na następujące problemy związane z legalizacją pracy i pobytu:

- brak przejrzystości procedur i opóźnienia w rozpatrywaniu wniosków;
- brak możliwości uzyskania informacji podczas rozpatrywania wniosku;
- e-system do sprawdzania statusu wniosków nie spełnia swojej roli. Nie pozwala na składanie wniosków ani dodatkowych dokumentów, kontakt z urzędem czy sprawdzenia wydanej decyzji;
- terminy składania dokumentów nie są zgodne z terminami wydawania dokumentów w innych instytucjach państwowych;
- tylko imigranci z zezwoleniem na pobyt kwalifikują się do świadczeń socjalnych. Opóźnienia w rozpatrywaniu wniosków pozbawiają migrantów tego prawa;

- jednolite pozwolenie na pracę i pobyt okazało się niepraktyczne, ponieważ utrata pracy oznacza utratę prawa pobytu;
- związanie pracowników z pracodawcami zwiększa ryzyko wyzysku pracowników.

Covidowe odstępny

Rewolucja legislacyjna

Po serii aktów prawnych ważność dokumentów pobytu i pracy wszystkich cudzoziemców w Polsce została przedłużona do 30 dni od zakończenia epidemii. W efekcie jesteśmy obecnie w bezprecedensowym stanie przedłużenia zezwoleń na pobyt i pracę.

Nagła utrata pracy

W wyniku lockdownów wielu Ukraińców straciło pracę. Widać to w spadku liczby Ukraińców ubezpieczonych w ZUS. Podobnie większość kobiet, z którymi rozmawiano w ramach badania, straciło pracę wiosną 2020 roku. Przyczyniły się do tego również obciążenia biurokratyczne.

Osoby posiadające jednolite zezwolenie na pracę i pobyt, zamiast ubiegać się o nowe zezwolenie na pracę w nowym miejscu zatrudnienia, były zmuszone starać się zarówno o zezwolenie na pracę, jak i pobyt. Jak wspomniano, ta procedura jest skomplikowana, kosztowna, czasochłonna i emocjonalnie pochłaniająca. W rezultacie migranci w momencie wybuchu pandemii znaleźli się w niepewnej sytuacji, co zepchnęło ich w stronę szarej strefy.

Osoby posiadające zezwolenie na pracę muszą uzyskać nowe zezwolenie, aby zmienić pracę. Wraz z wybuchem COVID-19 czas na otrzymywanie nowych zezwoleń wydłużył się, a migranci pozostawali bez dostępu do legalnej pracy przez długi czas.

Jeszcze dłuższe okresy oczekiwania

W czasie pandemii rozpatrzenie wniosków o zezwolenie na pobyt wydłużyło się jeszcze bardziej. Po ogłoszeniu stanu zagrożenia epidemicznego w dniu 16 marca urzędy wojewódzkie zaprzestały osobistego przyjmowania wnioskodawców. Tym samym dostęp do biur stał się praktycznie niemożliwy. Biura wznowiły swoją pracę pod koniec maja, ale niektóre z nich zaczęły przyjmować klientów dopiero pod koniec lipca. Nadal można było przysyłać dokumenty pocztą, ale urzędy (np. Mazowiecki Urząd Wojewódzki) poinformowały, że czas oczekiwania na wstępne spotkanie inicjujące procedurę wynosi około trzech miesięcy!

Niemożliwe do dotrzymania terminy dla dodatkowej dokumentacji

W czasie pandemii zaczęto żądać dodatkowych dokumentów (np. od ZUS), których dostarczenie w terminie było niemożliwe z uwagi na tryb pracy instytucji, które je

wydawały. Generalnie wnioskodawcy mają 7-14 dni na złożenie do urzędów wojewódzkich dodatkowych dokumentów, podczas gdy urzędy je wydające potrzebują dużo więcej czasu na wystawienie wymaganych zaświadczeń.

Przeszkody w długoterminowym pobycie

Ubieganie się o status rezydenta długoterminowego UE, który daje swobodny dostęp do rynku pracy, wymaga zdania państwowego egzaminu z języka polskiego. Kwestie organizacyjne związane z COVID-19 sprawiły, że tylko bardzo ograniczona liczba obcokrajowców mogła przystąpić do egzaminu.

Zmiany w przekraczaniu granicy:

1. Ograniczenia podróży

W czasie pandemii tylko niektóre kategorie migrantów mogły przekroczyć granicę z Polską, głównie migranci zarobkowi lub studenci. Ograniczenia ruchu bezwizowego podzieliły rodziny (np. matki nie mogły przywieźć swoich dzieci do Polski) i wymusiło pobyt w Polsce wielu Ukraińców na czas pandemii.

2. Przerwana migracja cykliczna

Utrata pracy w połączeniu z obawami o przyszłe zasady przekraczania granicy w momencie wybuchu epidemii w Polsce skłoniła wielu migrantów do powrotu do Ukrainy. Ograniczenia w ruchu bezwizowym utrudniają powrót kobietom pracującym w szarej strefie i podróżującym do Polski bez wizy. W efekcie zostały przerwane cykliczne rytmy migracji zarobkowej (np. przy wykonywaniu pracy w gospodarstwie domowym i sprzątaniu, cykl sześć miesięcy w Polsce i sześć w domu przy pracy na zmianę z koleżanką).

3. Niepewność

Wielu Ukraińców zrezygnowało z podróży do Ukrainy w obawie przed trudnościami z powrotem i koniecznością poddania się kwarantannie w Polsce (co często wymaga znalezienia odpowiedniego miejsca do jej odbycia).

Covidowe historie

IDI1

IDI1, z wykształcenia ekonomistka i marketingowiec w Ukrainie, samotna matka dwójki dzieci w wieku 7 i 13 lat, przyjechała do Polski w sierpniu 2019 roku. W marcu 2020 wiedziała, że jej umowa o pracę w sieci fast-food nie zostanie przedłużona, więc znalazła pracę na stoisku mięsny w sieci supermarketów. Jednak cztery miesiące zajęło jej uzyskanie dokumentów rejestracyjnych umożliwiających jej zmianę pracodawcy. W tym czasie, w trakcie pierwszego lockdownu, IDI1 i jej rodzina nie byli już

w stanie zapłacić za mieszkanie, więc musieli znaleźć tymczasowe zakwaterowanie u znajomych Ukraińców w Warszawie.

IDI4

IDI4 przyjechała do Polski z Berdiańska w 2018 roku. Jej 5-letnia córka dołączyła do niej we wrześniu 2020 roku. Jej mąż zginął na wojnie w październiku 2019 roku. W Ukrainie studiowała księgowość i wykonywała różne prace w handlu i administracji. W Polsce uczyła się opieki medycznej w szkole policealnej, a obecnie pracuje jako sprzątaczką na oddziale chirurgii szpitala.

Jej wiza skończyła się w marcu i porzuciła pracę, aby wrócić do Ukrainy i wyrobić nowe dokumenty. Pojawił się jednak COVID-19 i zdecydowała się zostać w Polsce. Gdy opublikowano przepisy o zniesieniu wiz, dzięki dobrym relacjom z kierownikiem personelu swojego oddziału mogła wrócić do starej pracy.

Następnie w marcu złożyła wniosek o jednolite pozwolenie na pobyt i pracę, ale do listopada nie otrzymała odpowiedzi. Oznacza to, że nie kwalifikuje się do zasiłku 500+ czy dodatku dla matki samotnie wychowującej dziecko. W związku z ograniczeniami podróżowania z powodu COVID-19 nie widziała córki od stycznia do sierpnia. Dopiero wówczas mogła ją sprowadzić z Ukrainy na podstawie rejestracji w przedszkolu.

Podczas gdy większość szpitalnych sprzątarek to pracownicy agencji, IDI4 ma umowę o pracę bezpośrednio ze szpitalem. Jako samotna matka może pracować 5 dni w tygodniu po 7,5 godziny dziennie. W szpitalu są teraz szczegółowe procedury dotyczące środków ochronnych, które należy nosić i zmieniać, regularne testy i cykliczne sesje szkoleniowe w celu zapewnienia sterylności. IDI4 czuje się odpowiedzialna i dba o higienę przed powrotem do domu. Otrzymuje 250 zł dodatku covidowego.

W godzinach jej pracy córka chodzi do przedszkola, natomiast towarzyszy jej w czasie dodatkowej pracy – sprzątania domu zaprzyjaźnionego lekarza. Bawi się wtedy z jego dziećmi.

Propozycje

Polityka i ustawodawstwo

1. Rezygnacja z jednolitych zezwoleń na pobyt i pracę oraz umożliwienie migrantom, w przypadku utraty pracy, ubiegania się w urzędach pracy tylko o zezwolenie na pracę.
2. Pozwolenia na pracę, w tym oświadczenia o powierzeniu pracy, nie powinny być powiązane z konkretnym pracodawcą.

Reforma instytucjonalna

1. Należy zająć się chronicznymi problemami systemowymi i opóźnieniami w rozpatrywaniu wniosków o pobyt.
2. Uruchomienie możliwości ubiegania się online o pozwolenie na pobyt.
3. Usprawnienie e-systemu sprawdzania statusu wniosków: umożliwienie kontaktu z urzędnikiem prowadzącym sprawę, składanie dokumentów online oraz otrzymywanie informacji o decyzji.
4. Uproszczenie listy dokumentów wymaganych do uzyskania zezwolenia na pobyt, eliminując te, których nie wymaga „Ustawa o cudzoziemcach”.
5. Utworzenie infolinii, aby poinformować wnioskodawców o postępach w ich sprawie.

2. Prekaryjne sektory zatrudnienia w okresie spowolnienia gospodarczego

Stare problemy

Większość Ukraińców w Polsce pracuje na wielu niestandardowych umowach (umowy o pracę tymczasową, umowy cywilnoprawne, umowy w ramach gig economy i praca w szarej strefie). Choć dotyczy to zarówno mężczyzn, jak i kobiet, praca kobiet w takich branżach jak sprząatanie, opieka nieformalna, gastronomia i turystyka jest często niskopłatną pracą nieformalną, na co wskazuje niższy odsetek Ukrainek opłacających składki na ubezpieczenie społeczne (ZUS 2020).

Praca ukraińskich kobiet w Polsce jest częścią globalnego trendu wzrostu zatrudnienia charakteryzującego się podwyższonym brakiem bezpieczeństwa pracy (Fudge i Strauss 2013, Drakohoupil 2015), który szczególnie dotyka kobiety (Vosko i in. 2009, Majewska 2015). Prekaryjne formy zatrudnienia w Polsce wzrosły szczególnie w następstwie kryzysu finansowego z 2008 roku (Maciejewska i Mrozowski 2016) i towarzyszy im niski (3-5%) poziom reprezentacji związkowej (Sutowski 2020).

W przypadku migrantów ukraińskich w Polsce przewaga pracy prekaryjnej wiąże się z kwestiami legislacyjnymi: trudnościami i opóźnieniami w uzyskaniu zezwoleń na pobyt i pracę w porównaniu z łatwością organizacji pracy tymczasowej, która zachęca do pracy w niestandardowym zatrudnieniu (Keryk 2018, Józwiak 2020). Pozbawia to kobiety pomocy społecznej i skłania do polegania na agencjach pracy specjalizujących się w legalizacji pracy (Cope i Keryk 2019, Jones 2014) lub kontaktach nieformalnych. Migrantki często postrzegają pracę nieformalną i w niepełnym wymiarze godzin jako korzystną: jest łatwo dostępna, umożliwia łączenie zawodów, a tym samym maksymalizację zarobków poprzez wydłużanie godzin pracy lub łączenie pracy z innymi obowiązkami, przede wszystkim opieką nad dziećmi.

Covidowe odstępy

Wzrost bezrobocia spowodowany pandemią w Polsce do 6,2% we wrześniu 2020 roku (wobec 5% rok wcześniej) nie jest tak poważny, jak się obawiano. Jednym z przytoczonych powodów jest większy udział siły roboczej zatrudnionej w produkcji niż w innych gospodarkach europejskich zdominowanych przez usługi (Malinowska 2020). Jednak innym sugerowanym wyjaśnieniem jest to, że statystyki nie odzwierciedlają wpływu lockdownów na sektory gospodarki, w których dominuje praca nieformalna (Sutowski 2020). Badanie Fundacji Sukces Pisany Szminką (Krzeska 2020) wykazało, że 12% kobiet już straciło pracę, a kolejne 10% obawiało się, że może to nastąpić w najbliższej przyszłości. W raporcie wskazano turystykę, urodę, gastronomię i branżę imprez okolicznościowych jako obszary, w których wiele kobiet pracuje na umowę o dzieło i gdzie kobiety zostały szczególnie dotknięte covidowymi obostrzeniami.

Poza 20 tysiącami Ukrainek, które przestały opłacać składki na ubezpieczenie społeczne, trudno jest obliczyć całkowity rozmiar bezrobocia, który wywołał lockdown. Kobiety, z którymi rozmawiano, często traciły pracę na początku lockdownu, przez co pozostawały bez dochodów. Większość znalazła nowe prace lub klientów, chociaż ogólny klimat gospodarczy pozostawał trudny. Agencje pracy sprawdziły się w przenoszeniu pracowników z jednego zamkniętego zakładu produkcyjnego lub sektora do innego, gdzie potrzebna była nowa siła robocza, i nadal postrzegały rynek pracy jako rynek z deficytem pracowników migrujących.

Ogólny wpływ COVID-19 na rynek pracy jest jeszcze nieznanym. Jednak na podstawie doświadczeń ukraińskich migrantek można stwierdzić, że COVID-19 obnaża nieodłączne wady współczesnych stosunków pracy (MOP 2020) i grozi dalszym pogłębieniem nierówności społecznych (Bales 2020, Blundel i in. 2020).

Diagnostując sytuację Ukrainek w Polsce należy zwrócić szczególną uwagę na następujące problemy:

- Utrata pracy spowodowana przez lockdown pozostawiła wiele ukraińskich kobiet bez dochodów i opieki społecznej. Na przykład Michulska (2020) w cyklu reportaży śledczych opisuje dramaty pracownic domowych, które wraz z wybuchem COVID-19 zostały porzucone przez klientów, którzy wcześniej mówili, że traktują je jak rodzinę.
- Migrantkom brakuje wsparcia szerszych struktur rodzinnych w Polsce. Często są głównymi żywicielkami rodziny, wspierając innych jej członków (np. dzieci) w Polsce lub wysyłając przekazy pieniężne do Ukrainy. Tolstokorova (2012) opisuje wysyłanie przekazów pieniężnych jako klucz do tego, aby najbliższe otoczenie uznało, że matki migrantki wypełniają obowiązki rodzinne: przerwanie przekazów pieniężnych spowodowane przez COVID-19 naruszyło relacje rodzinne (patrz: przemoc w rodzinie).
- Migrantkom często nie wypłacano ostatniej pensji.
- Koszty wynajmu mieszkania często nie ulegały zmniejszeniu (było to zależne od wynajmujących), a kobiety nie mogły płacić czynszu.
- Ustawodawstwo antycovidowe umożliwiło pracodawcom pogorszenie warunków zatrudnienia w stosunku do tych, które wskazywano w oświadczeniach o powierzeniu pracy; wcześniej należało przestrzegać warunków określonych w oświadczeniach. Często zdarzało się, że migranci nie czytali umów o pracę lub podpisywali umowy na inne prace niż te, które wykonują, co również umożliwiło wyzysk podczas pandemii COVID.

Covidowe historie

IDI7 – gastronomia

IDI7 przyjechała do Polski w 2016 roku. Obecnie mieszka ze swoją 26-letnią córką. Początkowo pracowała przy produkcji mebli ze sklejk, a następnie w restauracjach, sanatoriach i lodziarniach. Zatrudnienie czasami znajdowała za pośrednictwem agencji pracy lub poprzez własne kontakty. Miała dobre stosunki z właścicielami lodziarni i pracowała tam przez dwa miesiące bez formalnej umowy. Kiedy nie zamknęła zamrażarki, właściciele zażądali od niej pokrycia połowy strat, pomimo tego że wcześniej ostrzegła o problemie z zamrażarką. Zwolniła się więc bez wynagrodzenia, ale i bez pokrycia straty.

W okresie, w którym przeprowadzony był wywiad, próbowała skontaktować się ze swoim agentem w agencji pracy w sprawie nowych ofert. Była w trakcie rozpatrywania odwołania od negatywnej decyzji dotyczącej pobytu, co na bardziej konkurencyjnym postcovidowym rynku pracy utrudniało jej poszukiwanie zatrudnienia.

IDI3 – niania i edukacja nieformalna

IDI3 przed przyjazdem do Polski w 2016 roku pracowała w Ukrainie jako nauczycielka w szkole. W Polsce uczyła się opieki nad dziećmi w szkole policealnej, pracowała jako niania i udzielała nieformalnie lekcji. Rozważała pracę w formalnej edukacji wczesnoszkolnej, ale stwierdziła, że lepsze zarobki można uzyskać w ramach prywatnej edukacji nieformalnej lub pracy jako opiekunka do dziecka.

Przed pandemią jej głównym zajęciem była praca niani dla zamożnej pary. Pracowała do Wielkanocy, ale kiedy rodzice zaczęli pracować z domu, przestała. Nadal jej płacili, co ją zawstydzalo. Wróciła w maju, ale kiedy pracodawczyni ponownie zaszła w ciążę, rozstali się za obopólną zgodą. Teraz trudno jest jej znaleźć pracę, ponieważ rodzice w Polsce mają mniej pieniędzy.

Otrzymała zezwolenie na pobyt w czerwcu, ale boi się odwiedzić Ukrainę, ponieważ mieszka z pięcioma innymi młodymi Ukra-

ićcami i po powrocie nie miałyby gdzie podać się kwarantannie.

IDI6 – kultura

IDI6 wcześniej studiowała w Akademii Sztuk Pięknych w Ukrainie. Przyjechała do Polski w 2014 roku i uzyskała tytuł magistra z mediacji artystycznej. W ramach projektu dyplomowego otrzymała grant, w którym pełniła rolę kuratorki wystawy prac artystów z Ukrainy.

Po przyjeździe do Warszawy nie mogła znaleźć pracy w galerii. Pracowała w sklepie z antykami, który zapewniał stabilne dochody i dawał czas na inne poboczne projekty. Zaproponowano jej na sześć miesięcy stanowisko asystentki (bez wynagrodzenia) znanej współczesnej artystki, ale odmówiła, gdy dowiedziała się, że to stanowisko musi być pełnoetatowe.

Na początku lockdownu pracowała w Fundacji Sztuki na podstawie „umowy o dzieło”. Kiedy rozpoczął się lockdown, została zwolniona, mimo że Fundacja nie starała się oszczędzać w innych sferach. Obecnie pracuje na pół etatu w archiwum modernistycznej artystki i oferuje lekcje rysunku. Z przygnębieniem patrzy na przyszłość kultury ze względu na jej niepriorytetowy charakter w publicznym finansowaniu. Dostrzega jednak dowody i potencjał solidarności artystów w pewnych oddolnych akcjach.

Propozycje

Inicjatywy NGO i współpraca międzyinstytucjonalna

1. We współpracy z instytucjami państwowymi i związkami zawodowymi, opracowanie i rozpowszechnianie informacji wśród ukraińskich kobiet o ich prawach podczas świadczenia pracy w sektorach zdominowanych przez pracę prekaryjną.
2. Utworzenie grupy roboczej (łączącej imigrantki z feministycznymi ekonomistkami) zajmującej się reorganizacją opieki społecznej w kontekście masowego doświadczenia kobiet w prekaryjnych warunkach pracy (Conaghan 2020).

Reforma instytucjonalna

1. Stworzenie instytucji specjalnie do obrony praw pracowników zagranicznych. Można tego dokonać poprzez rozszerzenie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy o pozaformalne stosunki pracy i zmianę przepisu dotyczącego konieczności przekazywania informacji do Straży Granicznej.

Polityka

1. Ułatwienie pracownikom migrującym zakładania działalności gospodarczej jako indywidualnym przedsiębiorcom.

3. Niepewne przedsiębiorczynie

Przed migrantkami prowadzącymi własną działalność gospodarczą w Polsce stoją liczne wyzwania. Stały się one bardziej widoczne podczas pandemii. Niemniej ukraińskie kobiety otwierają firmy, a wiele z nich planuje lub chciałyby to zrobić. Dlatego widzimy potrzebę uproszczenia procedur, za pomocą których migranci mogą zarejestrować się jako przedsiębiorcy.

Stare problemy

Przeszkody w zarejestrowaniu się jako samozatrudniony

Samozatrudnienie cudzoziemców spoza UE w Polsce ogranicza się do osób posiadających określone typy pobytu i wyklucza większość migrantów, którzy nie posiadają stałego pobytu lub określonych rodzajów wymaganych dokumentów czasowego pobytu¹.

Z samozatrudnieniem wiążą się niebezpieczeństwa wynikające z wykorzystywania go jako sposobu na ukrycie stosunków pracy i obniżenia kosztów oraz z przeniesienia odpowiedzialności za świadczenia socjalne na pracownika. Jednak niemożność legalnego samozatrudnienia, zwłaszcza w takich sektorach usług jak uroda, sprzątanie itp., prowadzi kobiety do działania w szarej strefie.

Przeszkody przy rejestracji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (spółka z o.o.)

Cudzoziemcy spoza UE, niezależnie od rodzaju zezwolenia na pobyt, mogą założyć spółkę z o.o. Wymaga to początkowej inwestycji kapitałowej i wiąże się z legalnością pobytu osoby zakładającej spółkę. Niepowodzenie w prowadzeniu firmy prowadzi do utraty

legalności pobytu. Cudzoziemcy muszą już na początku swojej działalności udowodnić rentowność firmy i przedłożyć obszerną listę trudnych do zebrania dokumentów.

Takie wygórowane wymagania skutkują negatywnymi decyzjami. W pierwszym kwartale 2019 roku 68% migrantów, którzy wystąpili do urzędów wojewódzkich o zezwolenie na pobyt w oparciu o prowadzenie firmy w formie sp. z o.o., otrzymało decyzję negatywną, tylko 11% pozytywną, a resztę odrzucono. Wskaźnik niepowodzeń był podobny jak w latach poprzednich².

Codzienne przeszkody

Ukraińskim migrantkom brakuje niezbędnej znajomości języka i wiedzy prawniczej, aby rozpocząć działalność gospodarczą, oraz sieci kontaktów, aby rozwinąć bazę klientów. Borykają się one również z nieuznawaniem kwalifikacji (trudność w przeniesieniu ich kapitału kulturowego do nowego polskiego kontekstu), co zmusza wiele kobiet do pracy poniżej ich kwalifikacji. Ukrainkom często brakuje też czasu na naukę, założenie i prowadzenie firmy, np. z powodu braku większej rodziny, która mogłaby zająć się dziećmi.

Urząd m.st. Warszawy zapewnia wsparcie kobietom przedsiębiorcom, ale wiele migrantek nie postrzega istniejących ofert jako skierowanych do nich (Warsaw City 2020).

Duch przedsiębiorczości

Kobiety, z którymi rozmawialiśmy, wykazały się dużą przedsiębiorczością i pomysłowością w budowaniu biografii zawodowych, a wiele z nich miało ambicje założenia własnej firmy.

¹ Obywatele spoza UE, którzy mają status prawny niezbędny do zarejestrowania się w celu samozatrudnienia, są wymienieni w art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2018 r. poz. 649).

² Odpowiedź rzecznika prasowego Urzędu do Spraw Cudzoziemców udzielonej Fundacji „Nasz Wybór”, 11.04.2019.

Covidowe odstony

COVID-19 i lockdowny przyniosły nowe wyzwania i zagrożenia dla wielu firm, w tym dla migrantek. Wsparcie rządu przy pierwszym lockdownie było kluczowe, ale obecna sytuacja jest niepewna. Wiele firm jest otwartych, ale nadal przynosi straty. W okresie lockdownu jesień-zima 2020 roku polski rząd oferuje wsparcie dla niektórych przedsiębiorstw³. Pomoc jest ograniczona do niektórych branż, zwłaszcza tych zamkniętych z powodu lockdownu. Takie branże jak uroda nie otrzymają wsparcia, pomimo znacznej utraty dochodów.

Wymuszona izolacja przez pandemię COVID-19 zwiększa wyzwania związane z budowaniem sieci klientów i potencjalnych partnerów biznesowych.

³ Ustawa z dnia 9 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2020 poz. 2255).

Covidowe historie

ID111 – restauracje

ID111 przyjechała do Polski z regionu Donbasu w 2016 roku. Dołączyła do córki studentki, a rok później przyjechał do niej mąż. W Ukrainie pracowała jako wicedyrektor w ważnej instytucji państwowej w dużym mieście znajdującym się obecnie pod okupacją rosyjską. Gdy przyjechała do Polski, miała ze sobą torbę i 100 dolarów. Rozpoczęła pracę zgodnie ze swoimi kwalifikacjami, ale zdała sobie sprawę, że nie ma tutaj kontaktów, aby rozwijać się w tym zawodzie.

Zacęła uczyć się kosmetyologii w szkole policealnej i nieoficjalnie sprzedawała ziołowe kosmetyki, które jako hobby robiła w Ukrainie. W szkole była dyskryminowana i ostatecznie jej nie ukończyła. Obecnie uczy się w instytucie kosmetycznym.

Opierając się na sieci, którą zbudowała sprzedając swoje kosmetyki, założyła własną firmę. Mogła to zrobić, ponieważ miała zezwolenie na pobyt w ramach „połączenia z rodziną”. Obsługą klientów zajmowała się w małym pokoju wynajmowanym od fryzjera. Po zamknięciu salonu fryzjerskiego w 2017 roku otworzyła własny salon kosmetyczny.

Ogromną pomocą były obniżone stawki podatkowe za pierwsze dwa lata samozatrudnienia. Brak dyplomu nie był problemem, ponieważ najważniejsze było zaufanie klientów.

Podczas pierwszego lockdownu jej firma była jedną z pierwszych do zamknięcia. Borykała się z problemami związanymi z opłaceniem czynszu i zapasem kosmetyków z ograniczonym terminem ważności. Podczas pierwszego lockdownu wsparcie rządowe, w tym dodatkowe środki za pozostawienie firmy otwartej po wprowadzeniu obostrzeń związanych z pandemią, było wielką pomocą pozwalającą jej na pokrycie kosztów i zakup sprzętu do dezynfekcji. Wizyta Komisji ds. Higieny Głównej Inspektoratu Sanitarnego (Sanepidu) przeprowadzającej kontrolę jej nowego lokalu była pomocna w ustaleniu nowych, bezpiecznych procedur covidowych.

Latem klienci wrócili, ale w październiku zniknęli – zwłaszcza jej polscy klienci. Przed pandemią miała do 8 klientów dziennie, teraz – 5/6 miesięcznie. Trudno jest pokryć koszty i ma nadzieję, że mimo niepełnego lockdownu rząd udzieli jej wsparcia, przynajmniej w postaci umorzenia czynszu.

Ważne jest, aby słuchać klientów. Wcześniej większość klientów nie miała problemów z zamknięciem oczu, ale teraz wielu unika tego, gdyż się boi. Gdy chodziła do pracy podczas wojny, wokół były eksplozje, więc sama teraz niczego się nie boi. Chętnie opowiada o swoim rodzinnym mieście sprzed wojny – wojna jest nadal zbyt bolesna. Jej najważniejszą radą dla przedsiębiorców jest dbanie, aby przechowywana dokumentacja była uporządkowana. Przyjmuje wolontariuszy, którzy przychodzą do niej na praktyczne szkolenia w ramach studiów. Nie są oni w stanie otworzyć własnej działalności gospodarczej, ponieważ w większości mają zezwolenie na pobyt czasowy. Uważa, że może przydać się jakiś rodzaj samoorganizacji przedsiębiorców migrujących w tej i podobnych branżach (np. fryzjerów).

Propozycje

Polityka

1. Umożliwienie migrantom rozpoczęcia działalności na własny rachunek niezależnie od rodzaju pozwolenia na pobyt.
2. Zapewnienie możliwości legalizacji pobytu w Polsce na podstawie samozatrudnienia, ale nieograniczanie legalnego pobytu do dalszego samozatrudnienia.
3. Migranci pragnący założyć spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością powinni mieć uproszczone wymagania dotyczące dokumentacji. Ponadto kwestia legalności ich pobytu nie powinna być powiązana z sukcesem finansowym ich firmy.

Inicjatywy NGO i współpraca międzyinstytucjonalna

1. Wspieranie migrantek poprzez inkubatory przedsiębiorczości dla kobiet, takie jak te, które zapewnia Urząd Miasta Stołecznego Warszawy. Upewnienie się, że oferty są skierowane do imigrantek i wśród nich promowane.
2. Klub Kobiet Ukraińskich w Domu Ukraińskim w Warszawie był przykładem rozwoju umiejętności osobistych i biznesowych wśród imigrantek⁴. Ten rodzaj działalności musi mieć charakter trwały i powiązany z pomocą dla Polek z zakresu przedsiębiorczości.

⁴ Klub Ukraińskich Kobiet: <https://www.facebook.com/KlubUkrainok>; Informacja o projekcie: <http://www.ngofund.org.pl/project/?project=E1/2420> [data dostępu: 04.12.2020].

4. Pracownice domowe i opieka domowa

Stare problemy

Sektor pracy domowej i opiekuńczej obejmuje szereg zawodów, które mogą być różne lub łączyć się ze sobą: od sprzątanania, przez opiekę nad dziećmi lub osobami starszymi, po pomoc w codziennym prowadzeniu gospodarstwa domowego. W Polsce jest to rozwijający się sektor, w którym pracuje duża liczba ukraińskich migrantek. Sektor ten ma szereg szczególnych cech (patrz więcej: Kindler i in. 2016, Kordasiewicz 2016).

Opieka i praca

Troska, sumienne wykonywanie pracy lub wykonywanie pracy „z miłością” to szczególna cecha tego sektora (Keryk 2010). Pracownicy są z niej dumni, ale prowadzi ona do trudności w odpowiednim wynagradzaniu lub regulowaniu pracy. Praca jest często niedoceniana lub nie jest traktowana poważnie, co jest konsekwencją wykonywania w większości bezpłatnej lub opiekuńczej pracy w domu przez kobiety. Do wykonywania tej pracy generalnie nie są wymagane formalne kwalifikacje. Ułatwia to wejście do branży, ale prowadzi do braku ścieżki rozwoju zawodowego.

Nieformalność

Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy akceptują nieformalność. Koszty i biurokracja związana ze sformalizowaniem stosunków pracy między migrującymi pracownikami domowymi a ich pracodawcami wydaje się przeszkadzać obu stronom, dodatkowo praca często wykracza poza regulowany dzień pracy (czy to przez niepełny wymiar godzin, czy dłuższe godziny pracy). W rezultacie pracownicy pozostają bez odpowiedniej ochrony ich praw pracowniczych lub opieki społecznej. Koszty zakwaterowania i wyżywienia są często potrącane z pensji, a brakuje ochrony przed urazami (np. podczas podnoszenia starszych klientów). Nieformalny i osobisty charakter pracy oznacza, że nadużycia różnego rodzaju są powszechne.

Mieszkanie z pracodawcą

Mieszkanie w domu pracodawcy jest praktyką szczególnie powszechną wśród niedawnych imigrantów. Chociaż rozwiązuje to problem znalezienia mieszkania oraz pokrycia kosztów jego wynajęcia, oznacza oczekiwanie, że pracownik będzie dostępny całodobowo, a przez to będzie szczególnie narażony na wyzysk.

Brak reprezentacji pracowników

Pracownicy domowi nie są tradycyjnie związani z ruchami związkowymi i mają tendencję do pracy w izolacji w domach swoich pracodawców, co utrudnia mobilizację lub wzajemne wsparcie. Do tego sektora również wkroczyły platformy cyfrowe gig economy, które są skutecznymi pośrednikami między pracownikami a klientami, ale separują pracowników od ich klientów i siebie nawzajem (Keryk i Cope 2019). Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2011 roku dotycząca pracowników domowych (nr 189) służy za plan ochrony praw pracowników domowych, a nie jest ona ratyfikowana przez Polskę. Podobnie Międzynarodowa Federacja Pracowników Domowych jest związkiem reprezentującym masową na całym świecie siłę roboczą pracowników domowych, w tym dużą liczbę migrantek, ale w chwili obecnej w Polsce nie jest reprezentowana⁵.

Sektor wzrostu

Chociaż nieoficjalny charakter pracy w domu klienta utrudnia oszacowanie, ilu migrantów jest zatrudnionych w tym sektorze, pracę tę wykonuje duża liczba migrantek. Biorąc pod uwagę czynniki ekonomiczne, demograficzne i kulturowe w Polsce, można przewidywać dalszy wzrost tego sektora w przyszłości.

⁵ <https://idwfed.org/en> [data dostępu 03.12.2020]: Zobacz także projekt badawczy Dom Equal dotyczący mobilizacji pracowników domowych: <https://domequal.eu>.

Covidowe odstony

W kontekście pandemii znaczenie i ryzyko pracy w tym sektorze ukazuje się w nowym świetle, ujawniając kolejne zagrożenia i możliwości.

Ryzyka i odpowiedzialność

Pracownicy domowi mają zintensyfikowaną odpowiedzialność za ochronę swoich klientów (często z grup wysokiego ryzyka) i siebie samych. Z powodu pracy w środowisku domowym narażeni są na wysokie ryzyko infekcji. Nowe procedury bezpieczeństwa i instrumentarium powodują, że praca domowa opiekunów staje się jeszcze trudniejsza. Klienci mogą stawiać pracownikom nowe wymagania, takie jak ograniczanie kontaktów poza domem. Pracownicy przemieszczający się między gospodarstwami domowymi próbują zrównoważyć ocenę ryzyka z wymaganiami poszczególnych klientów. W kontekście COVID-19 sektor opieki domowej staje się ważny dla zachowania zdrowia publicznego.

Pole wzrostu

W kontekście ogólnego zmniejszenia liczby wydawanych Ukraińcom oświadczeń o powierzeniu pracy związanej z COVID-19, opieka domowa jest pracą, na którą rośnie popyt. Pomimo spadku dochodów niektórych rodzin, niepokoju o zdrowie osób starszych oraz strachu przed publicznymi domami starców, powodowanymi przez pandemię, zapotrzebowanie na opiekę domową nad osobami starszymi będzie prawdopodobnie nadal rosło. Ukraińscy pracownicy świadczący opiekę domową nad osobami starszymi stanowią kluczowy element polskiego systemu opieki zdrowotnej (Levitas 2020).

Mobilizacja

COVID-19 ujawnił rażące sprzeczności między obowiązkami, ryzykiem i korzyściami związanymi z pracą w sektorze opieki domowej. Doprowadziło to do wezwań do szeroko zakrojonego przemyślenia roli opieki w naszych społeczeństwach (De Henau i Himmelweit 2020, Wielgosz 2020) oraz do kampanii na rzecz ochrony pracowników domowych, prowadzonej na przykład przez Międzynarodową Federację Pracowników Domowych.

Covidowe historie

IDI2

IDI2 w Ukrainie kształciła się na ekonomistkę i pracowała jako radna w miasteczku pod Lwowem. Przyjechała do Polski 10 lat temu po rozpadzie małżeństwa i wykonywała różne prace. Obecnie ma dziecko uczące się w prywatnym liceum w Warszawie i drugiego męża Polaka, z którym buduje dom w Łomiankach.

IDI2 sześć miesięcy przed wybuchem pandemii zaczęła opiekować się 95-letnim profesorem chorym na cukrzycę. Chociaż nie przeszła formalnego szkolenia w zakresie opieki, ukończyła kilka kursów pierwszej pomocy i naturalnego leczenia. Podkreśliła, że ważne jest wykonywanie swojej pracy w sposób sumienny i opiekuńczy. Mieszkała w dużym mieszkaniu profesora i świadczyła szeroki wachlarz usług: nadzorowała jego leczenie, dbała o finanse, zabierała go na spacer, czytała mu itp. Profesor określił jej pracę jako bezcenną. Dwoje jego dzieci mieszkało za granicą. IDI2 pracowała na podstawie umowy zlecenia na określonych warunkach, ale w rzeczywistości zawsze była pod ręką. Otrzymywała kwotę mniejszą od tej określonej w umowie, ponieważ potrącono z niej składki na ubezpieczenie społeczne (ZUS).

Kiedy zaczęła się epidemia COVID-19, dzieci profesora przestrzegały ją, by była ostrożna, i prosiły, żeby rzadziej wychodziła. Dlatego, aby uniknąć kolejek, zakupy robiła wcześniej, a resztę czasu spędzała w dużym mieszkaniu. Synowi nie pozwolono jej odwiedzać. Przypominało jej to wcześniejsze bolesne doświadczenie z innej pracy opiekuńczej, kiedy nie pozwolono jej wrócić do Ukrainy na pogrzeb matki.

Profesor i ona zostali zarażeni covidem przez jego córkę, kiedy ta przyjechała z wizytą. Po tygodniu profesor trafił do szpitala, a IDI2 została sama. Kilku ukraińskich przyjaciół IDI2 skontaktowało się z polską wolontariuszką, która dostarczała jej jedzenie. Po dwóch tygodniach choroby, po instrukcjach od lekarki z Ukrainy, trafiła do szpitala.

Córka pracodawcy wielokrotnie do niej dzwoniła, zarzucając jej pójście do szpitala

w celu oskarżenia rodziny pracodawcy. Obwiniła ją też o to, że celowo zaplanowała swój pobyt w szpitalu tak, aby zbiegł się ze zwolnieniem ze szpitala profesora. Zagroziła, że nie wypłaci wynagrodzenia. Ostatecznie wynagrodzenie zostało wypłacone. Lekarz w szpitalu zauważył te obraźliwe telefony i wyraził współczucie.

Kiedy wyszła ze szpitala, wróciła do swojego pracodawcy, ale doznała obrażeń ramienia próbując podnieść przykutego do łóżka profesora. Relacje z rodziną stały się tak toksyczne, że zażądała rozwiązania umowy. Doszło do tego, ale musiała podpisać dokumenty, w których zgodziła się, że nie rozpocznie postępowania sądowego przeciwko rodzinie. Odmówiono jej pieniędzy na pokrycie kosztów leczenia uszkodzonego ramienia. W listopadzie nadal dochodziła do siebie fizycznie i psychicznie.

Propozycje

Inicjatywy NGO i współpraca międzyinstytucjonalna

1. **Ustanowienie i rozpowszechnianie wzorcowych umów o pracę**
Badanie z 2016 roku przedstawia szereg zaleceń, które są jeszcze bardziej istotne w czasie pandemii (Kinder i in. 2016). W szczególności na poparcie zasługuje apel o opracowanie i dystrybucję wzorcowych umów o pracę (które autorzy określają jako „protokoły wejścia”, s. 38). Działania te powinny być rozwijane poprzez warsztaty z migranckimi pracownikami domowymi i wzorowane na modelu umów o pracę domową zawartym w Konwencji MOP nr 189. Zaleca się ich dystrybuowanie kanałami Fundacji „Nasz Wybór” i innych organizacji pozarządowych.
2. **Mobilizowanie migranckich pracowników domowych w Polsce**
Fundacja „Nasz Wybór” proponuje, że będzie działać jako forum skupiające różne podmioty (migranckich pracowników domowych, przedstawicieli międzynarodowych związków pracowników domowych, MOP, przedstawicieli związków zawodowych w Polsce, naukowców i działaczki feministyczne) w celu promowania zbiorowych form organizacji pracowników wśród pracowników domowych imigranckiego pochodzenia w Polsce. Działania zostaną oparte na innych doświadczeniach mobilizacyjnych, na przykład polskich pracowników domowych w USA, i będą dążyć do stworzenia warunków do zbiorowej reprezentacji pracowników domowych w Polsce. Migrujący pracownicy domowi w Polsce są zazwyczaj niezależni i przedsiębiorczy oraz niechętni związkom czy zrzeszaniu się. Jednak kobiety, z którymi rozmawialiśmy, wielokrotnie wskazywały na znaczenie, jakie podczas pandemii ma omawianie problemów z koleżankami przez telefon. Celem takiej mobilizacji byłoby również wykorzystanie COVID-19 do potwierdzenia wartości takiej pracy.

5. Zdalna nauka i praca domowa

Stare problemy

Raport Najwyższej Izby Kontroli (NIK 2019) *Wychowanie dzieci rodziców powracających do kraju i imigrantów* odnotowuje, że w ciągu ostatnich pięciu lat nastąpił gwałtowny wzrost liczby dzieci z zagranicy uczęszczających do polskich szkół (z 9944 w 2015 roku do 41 724 w 2019). Dzieci imigrantów uczęszczają obecnie do jednej trzeciej wszystkich polskich szkół. Wśród nich 75% dzieci stanowią Ukraińcy i oczekuje się, że liczba ta będzie nadal rosła. Dla ukraińskich rodziców uczęszczanie dzieci do polskich szkół jest kluczowym elementem ich integracji z polskim społeczeństwem i nadzieją na lepszą przyszłość. Jednak długie godziny pracy, słaba znajomość języka polskiego i różnice w programach edukacyjnych między polskimi i ukraińskimi szkołami stanowią poważne wyzwanie dla matek ukraińskich. NIK (2019) i MIPEX (2020) krytykują polski system edukacji za nieprzystosowanie systemu edukacji do obsługi dzieci imigrantów.

Błędy systemowe

NIK (2019) zwraca uwagę na znaczenie odpowiednio dostosowanego systemu edukacji dla maksymalnego wykorzystania kapitału społecznego napływających populacji. Mimo tego że Ministerstwo Edukacji uznało wzrost liczby uczniów z zagranicy, dofinansowując samorządy lokalne środkami na dodatkowe lekcje polskiego i specjalne lekcje adaptacyjne (oddziały przygotowawcze) (NIK 2019, 6), raport NIK krytycznie ocenia Ministerstwo za brak monitoringu, analizy i koordynacji edukacji uczniów z zagranicy. W raporcie zauważono, że w większości szkół dyrektorzy nie tworzą programów adaptacyjnych opartych na ocenie potrzeb psychoedukacyjnych dzieci imigrantów ani nie zapewniają dodatkowych szkoleń dla nauczycieli z zakresu pracy z dziećmi imigrantów (s. 9).

Inicjatywy sporadyczne

Wspomniane w raporcie NIK sporadyczny charakter pomocy udzielanej dzieciom imigrantom został potwierdzo-

ny w wywiadzie z Międzykulturowym Asystentem Dzieci Migrujących. Jego zdaniem asystentów brakuje, a dzieci łączą się z nimi tylko z osobistej inicjatywy nauczyciela. W edukacji dzieci migrujących pojawiają się ciekawe inicjatywy lokalne, np. takie jak koordynowane przez Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Poznaniu⁶. Jest to: rozwijanie zespołów nauczycieli imigrantów w szkołach, przygotowywanie pakietów powitalnych w lokalnej szkole i społeczności, diagnozowanie potrzeb po przyjeździe, nauczanie zespołowe itp., a także projekty europejskie, takie jak Sirius czy MaMLISE⁷.

Szkoła w pobliżu

Kolejnym problemem praktycznym dla rodziców migrujących jest dostęp do szkoły w pobliżu miejsca zamieszkania. Jest on możliwy pod warunkiem posiadania adresu zameldowania. Niestety właściciele nie zawsze zgadzają się na rejestrację lokatorów-imigrantów.

Covidowe odstępy

Zamknięcie szkół oznaczało, że rodzice stali się odpowiedzialni za zapewnienie dzieciom miejsca i sprzętu do nauki oraz zostali zobowiązani do nadzorowania i angażowania się w naukę. Różnice między płaciami w wykonywaniu nieodpłatnej pracy w domu oraz w poziomie wynagrodzeń na rynku pracy oznaczają, że to kobiety częściej biorą na siebie ten dodatkowy ciężar (OECD 2020, UN 2020). To przeniesienie odpowiedzialności za edukację z państwa na matkę jest postrzegane jako zagrożenie dla praw kobiet (Topping 2020), chociaż w pandemii nastąpił również wzrost liczby przypadków, w których ojciec stał się podstawowym opiekunem (Hup-

6 <https://odnpoznan.pl/sub.pl/wsparcie-uczniow-z-doswiadczeniem-migracji.html> [data dostępu: 03.12.2020].

7 <https://www.sirius-migrationeducation.org> i <https://amu.edu.pl/universytet-z-zycia-universytetu/newsy/mamlise-wyszkoli-nauczycieli> [data dostępu: 03.12.2020].

kau i Petrolongo 2020). Zarówno w Wielkiej Brytanii (Weale 2020), jak i w Polsce (Ambroziak 2020, Marczewski 2020) zdalne nauczanie jest diagnozowane jako forma wydatnieniająca nierówności klasowe w edukacji.

Niektóre z problemów, które odnotowujemy w odniesieniu do dzieci imigrantów uczących się na odległość, dotyczą także dzieci polskich, zwłaszcza z uboższych rodzin. Naszym zamiarem jest skupienie się na dzieciach migrantów. Jednak zaspokajanie ich potrzeb może działać jako bodziec do szerszych innowacji edukacyjnych.

Szkolnictwo domowe, które funkcjonuje w Polsce już prawie cały rok szkolny, jest szczególnie wyzwaniem dla migrantek i ich dzieci. Wśród największych problemów należy wymienić:

- Długie godziny pracy rodziców imigrantów, zwłaszcza matek, powodują, że dzieci imigrantów są często pozostawiane same w czasie dni szkolnych. W takich przypadkach starsze rodzeństwo może przyjąć role quasi-rodzicielskie, także w zakresie wsparcia technicznego. Migrantki po powrocie z pracy starają się pomagać w zadaniach szkolnych i sprawdzać je. Wyzwania te są szczególnie dotkliwe w przypadku samotnych matek.
- Trudności językowe stają się bardziej problematyczne w zdalnym otoczeniu. Nauczyciele mają trudności z komunikowaniem się z dziećmi migrantów i ich rodzicami na odległość, a dzieci mają kłopot ze zrozumieniem instrukcji i brakiem informacji zwrotnej od nauczycieli. W szczególności dzieci migrantów nie mają korzyści społecznych i edukacyjnych wynikających z kontaktu z polskojęzycznymi rówieśnikami.
- Problemy w nauczaniu na odległość są często spowodowane trudnymi warunkami życia i nieodpowiednią infrastrukturą technologiczną.
- W wyniku zmian w reżimie granicznym spowodowanym przez COVID-19 powrócił problem, który został rozwiązany przez wprowadzenie ruchu bezwizowego w 2017 roku: ponownie konieczne było posiadanie zaświadczenia ze szkoły lub przedszkola, aby przywieźć dziecko do Polski. W przypadku dwóch kobiet wymóg ten oraz związane z pandemią trudności z pracą i mieszkaniem doprowadziły do tego, że ich dzieci utknęły w Ukrainie na kilka miesięcy.
- Biorąc pod uwagę szybki wzrost liczby dzieci imigrantów w polskich placówkach oświatowych, wiele z nich jest na wczesnym etapie swojej polskiej edukacji szkolnej. Te, które rozpoczęły polską szkołę w 2019 roku, większość swojego szkolnego życia spędziły na nauce online, przez co napotykały na szczególne trudności.
- Chaos informacyjny i niepewność gospodarcza wywołane przez COVID-19 zintensyfikowały ogólne poczucie niepewności wśród migrantów. Pandemia skłoniła niektórych migrantów do powrotu do Ukrainy, a innych do rozważenia powrotu, co negatywnie wpłynęło na motywację ich dzieci do nauki.

- Niektórzy nauczyciele rozwijają pomysłowe podejście do włączania dzieci imigrantów w nauczanie online, na przykład poprzez zadania filmowe lub tworzenie „wirtualnych przewodników” po ich rodzinnych miastach.

Covidowe historie

ID112

ID112 z regionu czerkaskiego przyjechała do Polski z mężem i dwójką dzieci w sierpniu 2018 roku, ale wcześniej często przebywała na czasowych wizytach. W Ukrainie pracowała jako księgowa w funduszu emerytalnym. Jej mąż pracuje jako parkieciarz. Syn jest w ostatniej klasie liceum, a córka ma 9 lat. W Polsce pracuje na pół etatu jako asystentka księgowej, która prowadzi działalność na własny rachunek i która bardzo jej pomogła. Za pracę u księgowej otrzymuje minimalne wynagrodzenie, ale ma dokumenty stanowiące podstawę legalnego pobytu. Aby zarobić na rodzinę, pracuje jako sprzątaczką.

W marcu wszystkie prace ustały. Pomimo tego że większość swoich klientów znała od dawna, tylko dwóch nadal jej płaciło, za co była im bardzo wdzięczna. Niektórzy klienci nigdy się z nią nie skontaktowali, ale teraz ma kilku nowych. Podczas wiosennego lockdownu nie otrzymała rabatu na czynsz, ponieważ właściciel powiedział, że również ma problemy finansowe. 500+ było wielką pomocą.

Jej starszy syn nie pozwala jej pomagać w lekcjach. Mówi po polsku, ale jest trochę nieśmiały i wycofany. W trakcie pierwszego roku szkoły w Polsce miał trudne doświadczenia ze swoim nauczycielem, a teraz przygotowanie do matury utrudnia mu zdalne nauczanie. Podczas pierwszego lockdownu, gdy jej praca jako sprzątaczką ustała, była w stanie pomóc córce w lekcjach. Teraz może sprawdzić prace domowe córki dopiero wtedy, gdy wróci do domu po pracy. To zwiększa jej zmęczenie i brak czasu na relaks z rodziną. Syn ma własny komputer, natomiast córka używa służbowego laptopa matki, gdy ta na nim nie pracuje. Kiedy matka księguje, córka uczy się przez telefon. Konieczny był też zakup drukarki, ponieważ

na początku nauki na odległość było wiele materiałów do wydrukowania.

Nie wszyscy nauczyciele używają wideo. Niektórzy robią to z dobrym skutkiem, obojgu jej dzieciom podobają się lekcje wideo. ID12 napotkała problemy w komunikacji z nauczycielami w sprawie prac domowych. Skarżyła się również na problemy związane z uzależnieniem dzieci od mediów cyfrowych, spadkiem koncentracji u dzieci oraz brakiem odpowiedniej przestrzeni, by prowadzić rozmowy podczas sesji online.

Na początku COVID-19 jej mąż wyjechał, aby ubiegać się o zezwolenie na pobyt i przez jakiś czas przebywał w Ukrainie. Po złożeniu wniosku nie otrzymał odpowiedzi, więc nie może teraz wyjeżdżać z Polski. Martwi się wizytą u starszych rodziców na Boże Narodzenie z obawy przed zmianą reżimów granicznych i kwarantanną. ID12 tęskni za zajęciami tańca, na które ona i dzieci chodziły w domu, i za czasem, który mieli na wypoczynek. Ma nadzieję, że jej dzieci docenią ich poświęcenie, będą się uczyły i będą mogły podróżować po Europie. Planuje, że kiedy dzieci dorosną, wróci w Ukrainę.

IDI9

Przybyła do Polski w lipcu 2020 roku, ale była tu często wcześniej na krótkich wycieczkach. Z wykształcenia jest nauczycielką. Pracuje z domu w małej firmie deweloperskiej męża, udziela też lekcji ukraińskiego. Jej najstarszy syn studiuje w Niemczech, a jej młodszy syn uczy się w anglojęzycznej szkole średniej w Warszawie.

IDI9 nie mówi po angielsku, więc nie może pomóc swojemu synowi w lekcjach. Dostrzega wiele problemów w nauczaniu na odległość. Lekcje jej syna zostały skrócone i teraz nie ma on kontaktu z rówieśnikami. Nauczyciele nie udzielają informacji zwrotnych, nie poprawiają prac, po prostu wystawiają oceny. Jeśli są pytania, nie ma szansy zadać ich nauczycielowi. Oczekuje się, że uczniowie będą szukali informacji w Internecie. Obawia się też uzależnienia swojego dziecka od mediów cyfrowych i wynikających z tego trudności w komunikacji w prawdziwym życiu. Żałuje, że zarówno jej syn, jak i ona, są izolowani od języka polskiego i polskiego społeczeństwa.

Propozycje

Polityka

1. Należy zastosować kompleksowy program monitorowania i zaspokajania potrzeb dzieci migrantów w polskich szkołach. Ministerstwo Edukacji i Nauki powinno zareagować na szczególne trudności, z jakimi borykają się dzieci migrantów podczas pandemii COVID-19.

Reforma instytucjonalna

1. Dyrektorzy szkół i nauczyciele powinni wziąć pod uwagę szczególne trudności, z jakimi borykają się dzieci migrantów podczas lockdownu. Po ponownym otwarciu szkół ważne będzie, aby nauczyciele przeprowadzili psychologiczną i językową ocenę potrzeb tych dzieci oraz zainicjowali działania mające na celu pomoc w ich (ponownym) przystosowaniu się do szkoły.

Inicjatywy NGO i współpraca międzyinstytucjonalna

1. Organizacje pozarządowe powinny lobbować w urzędach miejskich, informować o trudnościach napotykanym przez imigrantki i ich dzieci podczas zamknięcia oraz zachęcać miasta do przyjmowania najlepszych praktyk w edukacji międzykulturowej. Należy zwiększyć liczbę asystentów międzykulturowych, a miasta powinny pomagać w promowaniu kontaktów między dyrektorami szkół, nauczycielami i asystentami międzykulturowymi. Ponadto miasta powinny zapewnić platformy do dzielenia się innowacyjnymi rozwiązaniami w zakresie edukacji migrantów i konsultować się w zakresie edukacji międzykulturowej z organizacjami pozarządowymi w sprawie rozwijania synergii między różnymi instytucjami miejskimi.

6. Integracja społeczna

Stare problemy

Potrzeby integracyjne ukraińskich migrantów są często pomijane przez władze państwowe i pracodawców z powodu dostrzeganej bliskości kulturowej i językowej. Średnia ocena Polski w rankingu integracji migrantów MIPEX (2020) (40/100) została sklasyfikowana jako „Równość na papierze”. Innymi słowy, migranci mają formalne prawa, ale nie są one poparte aktywnym wsparciem w integracji migrantów.

Wieloaspektowe podejście do włączania kobiet i migrantów w życie społeczne jest obecnie promowane przez Komisję Europejską (Grubanov-Boskovic, Tintori i Biagi 2020) oraz miasto Warszawę (Warsaw City Report 2020). Na międzynarodowym i lokalnym szczeblu politycznym rośnie zatem zaangażowanie w zaspokajanie potrzeb imigrantek.

Poziomy i ścieżki integracji ukraińskich kobiet są bardzo zróżnicowane w zależności od grupy, wieku, wykształcenia, stanu rodzinnego, czasu przebywania w Polsce, rodzaju dokumentów pobytowych itp.

Bariera językowa

Ukraińki, które przyjeżdżają do Polski, uczą się języka polskiego samodzielnie, tylko czasami uczęszczają na kursy języka polskiego. Brakuje im zatem kompetencji językowych w zakresie polszczyzny pisanej na poziomie, który pozwoliłby im czytać pisma urzędowe kierowane do nich przez instytucje państwowe, pracować zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami lub awansować w pracy (Konieczna-Salamatin (red.) 2015).

Polskie władze (na szczeblu centralnym i lokalnym) często pomijają potrzeby integracyjne tej grupy, ponieważ wierzą, że sobie poradzą. Przedstawicielka organizacji pozarządowej wspierającej kobiety w sytuacjach przemocy domowej stwierdziła, że udaje im się porozumie-

wać z Ukrainkami po polsku. Szczególnie w tak trudnych sytuacjach język pozostaje jednak istotną barierą.

Ograniczone kontakty poza grupą

Kontakty kobiet koncentrują się na znajomych ze środowiska rodzinnego, za pośrednictwem których poszukują pracy, informacji, wsparcia w codziennych problemach i pomocy w kwestiach prawnych. Ich kontakty ze społeczeństwem polskim są ograniczone do pracodawców, współpracowników, rodziców ze szkoły dzieci i okazjonalnie polskich znajomych (MIPEX 2020, Mikulska i Patzer 2012).

Stres psychiczny

Proces migracji jest stresującym doświadczeniem ze względu na budowanie nowego życia w innym kraju, poszukiwanie pracy i mieszkania, często z koniecznością podjęcia pracy nieformalnej, a także proces legalizacji pobytu. Kobiety często opuszczają swoje rodziny w Ukrainie, co potęguje samotność.

Brak czasu

Ze względu na wydłużone godziny pracy, łączenie kilku zawodów (i opieki nad dziećmi w przypadku tych przebywających w Polsce) imigrantki są często przeciążone obowiązkami. Bywa, że ich wolny czas ogranicza się do minut spędzonych w transporcie publicznym podczas dojazdów z jednej pracy do drugiej lub do domu. Więcej wolnego czasu pojawia się, gdy kobiety mają regularną, pełnoetatową pracę.

Hobby pozostawione w Ukrainie

Ponieważ bezpieczeństwo finansowe jest często główną motywacją migracji, imigrantki mają tendencję do poświęcania hobby lub zainteresowań z Ukrainy, ponieważ są one kosztowne lub czasochłonne. Maksymalizacja przekazów pieniężnych wysyłanych do rodziny jest zazwyczaj uprzywilejowana w stosunku do rozwijania własnych zainteresowań lub emancypacji od tradycyj-

nych modeli rodziny (Tolstokorova 2012, Urbańska 2020). Sytuacja ta różni się w zależności od statusu społecznego i rodzinnego kobiet.

Dyskryminacja mieszkaniowa

Kobiety są dyskryminowane na rynku mieszkaniowym. Samotne matki mają szczególne problemy ze znalezieniem mieszkania. Jedna z migrantek wspomniała, że w przypadku samotnej matki imigrantki właściciele mieszkań pobierają podwójną cenę za wynajem.

Covidowe odsłony

Podczas COVID-19 trudności z integracją społeczną nasilają się, ponieważ:

- codzienne kontakty ograniczają się jeszcze bardziej do kontaktów zawodowych i domowych oraz grup online własnej społeczności;
- codzienne kontakty z językiem polskim są ograniczone do minimum;
- trudne warunki bytowe i brak właściwego zaplecza technicznego utrudniają śledzenie kursów polskiego online;
- kobiety borykają się z większą presją czasu ze względu na wydłużone godziny pracy, naukę online i obowiązki domowe;
- zmieniająca się sytuacja społeczna zwiększa stres psychiczny i utrudnia znalezienie osób, z którymi można porozmawiać.

Covidowe historie

ID18

Przyjechała w 2012 roku z mężem i trojgiem dzieci. Po różnych doświadczeniach zawodowych obecnie pracuje jako samozatrudniona i współpracuje z firmą zajmującą się sprzedażą nieruchomości. Administruje również grupą wsparcia w mediach społecznościowych, która z założenia jest skierowana do imigrantek. Obywatelstwo uzyskała decyzją prezydenta pod koniec kadencji prezydenta Komorowskiego, kiedy było to łatwiejsze.

Powtórzyła, że nie można przecenić wagi kontaktów. Przez pierwsze dwa lata wraz z rodziną intensywnie się uczyła, zwłaszcza języka polskiego, i starała się poznawać lu-

dzi. Na przykład kołędowała u sąsiadów w towarzystwie swojego dziecka akompaniującego na kontrabasie. Mówi, że „w życiu musisz spotkać setkę osób, aby zdobyć te dwie, które są dla ciebie cenne”.

Postrzega problem integracji jako szczególnie dużą barierę dla ukraińskich kobiet. Są one zamknięte w sobie, dlatego potrzebują podstawowych umiejętności networkingowych. Jednak gdy ukraińskie imigrantki zaczynają mówić, często nie są w stanie przestać. Zanim zaczną sieciować w kategoriach biznesowych, muszą znaleźć siebie, mieć coś, co mogą zaprezentować.

Sprowadzenie interakcji tylko do sfery online w czasie pandemii stwarza podwójny problem. Z jednej strony, grupy z mediów społecznościowych są miejscem, w którym można ponarzekać. Ona zachęca kobiety migrantki do pisania pozytywnych postów informujących o tym, jak odniosły sukces w podstawowych sprawach, np. zabranii dziecka do dentysty, a które mogą być przydatne dla innych. Członkowie grupy uważają to za trudne. Z drugiej strony media społecznościowe zmuszają cię do prezentowania swoich sukcesów. Prowadzi to do tego, że ludzie boją się przyjąć lub przeanalizować swoje niepowodzenia.

W sprawie nauki ID18 powiedziała, że ukraińskie matki mają tendencję do nadmiernej inwestycji w edukację swoich dzieci. Przekonuje, że ważne jest, aby dzieci rozwijały własne osobowości i zainteresowania. Żałuje, że jej własne dzieci nie powtarzały roku po przyjeździe do Polski. Teraz nieustannie próbują nadrobić zaległości. Uważa, że pandemia pogłębi refleksję dotyczącą tego, czym jest nauczanie. Jej zdaniem powinno ono bardziej popularyzować historie sukcesów z życia wziętych.

Wszystkie kobiety, które wzięły udział w badaniu, w taki czy inny sposób zaznaczały nasilenie się przeszkód w integracji społecznej i zwiększenie stresu w związku z pandemią. Wydaje się, że jej konsekwencje będą miały długofalowy charakter.

Propozycje

Polityka

1. Zapewnienie regularnych kursów języka polskiego ukierunkowanych na integrację ukraińskich migrantów ze społeczeństwem i rynkiem pracy. Kursy powinny być włączone do państwowego programu integracji migrantów oraz do programów integracyjnych władz lokalnych i być dostępne w całym kraju.
2. Powinno zadbać się o wsparcie psychologiczne skierowane do imigrantek w ich własnym języku.

Inicjatywy NGO i współpraca międzyinstytucjonalna

1. Należy utworzyć grupy wsparcia i projekty integracyjne skierowane do ukraińskich migrantek.

7. Opieka zdrowotna

Stare problemy

Dostęp cudzoziemców do opieki medycznej w Polsce zależy głównie od formalnego statusu zatrudnienia. Niektórzy migranci mają ubezpieczenie turystyczne, które nie umożliwia leczenia w przypadku choroby. Migranci o niepewnym statusie prawnym i zawodowym są wykluczeni z bezpłatnej opieki medycznej (Levitas 2020a). Według ZUS na koniec czerwca 2020 roku ubezpieczonych było 433 497 Ukraińców (34,8% kobiet: 150 857) (ZUS 2020). Biorąc pod uwagę, że w Polsce jest ok. 1,3 mln Ukraińców, oznacza to, że większość przebywających w Polsce Ukraińców nie ma ubezpieczenia.

Niedostępna opieka medyczna

W przypadku migrantek głównymi przeszkodami w opiece zdrowotnej są: nieformalne zatrudnienie i niepewność co do prawa do bezpłatnej opieki zdrowotnej; długie kolejki do bezpłatnej opieki medycznej; postrzeganie systemu ochrony zdrowia w Polsce jako niskiej jakości i (w przypadku usług prywatnych) drogiego. Migrantki (zwłaszcza migrantki wahadłowe) planują wizyty u lekarzy podczas pobytu w Ukrainie (Rada Miasta Warszawy 2020).

System opieki zdrowotnej nie jest przygotowany na pacjentów migrujących. Usługi i polityka zdrowotna nie uwzględniają potrzeb zagranicznych pacjentów, pracownicy medyczni często nie są świadomi różnic kulturowych, informacje dla pacjentów są prawie wyłącznie po polsku i skierowane do Polaków (MIPEX 2020; dyskusja online po prezentacji wyników badania).

Bariera językowa

Dla Ukrainek język jest kluczową przeszkodą w opiece medycznej. Słaba znajomość języka polskiego powoduje problemy z komunikacją z lekarzami, wezwaniem pogotowia ratunkowego czy zrozumieniem zasad funkcjonowania systemu ochrony zdrowia. Zwykle szukają lekarzy

mówiących po ukraińsku lub rosyjsku w prywatnych klinikach, nawet jeśli mają prawo do bezpłatnej publicznej opieki medycznej. Niektóre prywatne kliniki zatrudniają obecnie lekarzy z Ukrainy do świadczenia takich usług.

Dyskryminacja

Migrujące kobiety spotykają się z przypadkami dyskryminacji ze strony pracowników medycznych. Zgłaszano nam przypadki, w których służby ratownicze nie reagowały na poważne schorzenia ukraińskich pacjentów ze względu na ich kraj pochodzenia.

Covidowe odsłony

- Ukraińcom udostępniono bezpłatną opiekę szpitalną w warunkach COVID-19, ale nie wszyscy Ukraińcy o tym wiedzieli. W przypadku innych schorzeń dostęp do lekarzy stał się jeszcze trudniejszy.
- Polski rząd właśnie ogłosił, że szczepionki COVID-19 będą dostępne dla obcokrajowców bezpłatnie. Jednak migranci nie zostali jeszcze uwzględnieni w dyskusji o szczepionkach i istnieje problem przewyciężenia antyszczepionkowej postawy wśród ukraińskich migrantów.
- W związku z brakiem pracowników medycznych (lekarzy, pielęgniarek itp.) w czasie pandemii polskie władze przyjęły ustawę zezwalającą zagranicznym pracownikom medycznym na dostęp do polskiego rynku pracy bez pewnych wymagań obowiązujących przed COVID, np. nostryfikacji stopni naukowych, zatwierdzenia praktyk podyplomowych i egzaminów lekarskich⁸. Stowarzyszenia polskich pracowników medycznych sprzeciwiły się tej ustawie, powołując się na brak mechanizmów weryfikacji kwalifikacji zagranicznych pracowników medycznych.

⁸ Ustawa z dnia 27 listopada 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu zapewnienia w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii kadr medycznych. Dz.U. 2020, poz. 2401.

Covidowe historie

IDI2

Kiedy pracująca jako opiekunka IDI2 została zarażona przez córkę klienta, przez 3-4 godziny dziennie próbowała dodzwonić się do Sanepidu. Dopiero po tygodniu jej klienta zabrano do szpitala. Lekarz, który przyszedł na wizytę, zapytał, jak się czuje, ale nic więcej. Po tym, jak została pozostawiona sama sobie, zorganizowała pomoc przez sieć ukraińskich znajomych. To dzięki nim polska wolontariuszka dostarczała jej jedzenie w czasie kwarantanny. To także dzięki nim otrzymała kontakt do lekarki w Ukrainie, która doradziła jej, jak uzyskać leczenie szpitalne na COVID-19 w Polsce.

Gdy dotarła do szpitala została przyjęta bez problemu i była zadowolona z otrzymanej opieki. Kiedy jednak po powrocie do rodziny po pobycie w szpitalu doznała uszkodzenia ciała, podnosząc obłożnie chorego klienta, zdecydowała się na leczenie prywatne. Nie chciała czekać pół roku, aby skorzystać z bezpłatnej pomocy lekarskiej.

Propozycje

Polityka

1. Ułatwianie pracownikom migrującym dostępu do opieki medycznej poprzez tworzenie lepszych systemów pracy formalnej, zwłaszcza w sektorach, w których przeważa praca nieformalna.

Reforma instytucjonalna

1. Edukacja wśród służb medycznych i ratunkowych na temat różnorodności kulturowej pacjentów zagranicznych i ich praw w zakresie dostępu do opieki medycznej.
2. Kierowanie również do cudzoziemców materiałów informacyjnych dotyczących ochrony zdrowia, zwłaszcza tych dostępnych w publicznych zakładach opieki zdrowotnej (tłumaczenia na języki obce).
3. Włączenie imigrantów do debaty na temat szczepionek ze względu na powszechność ruchów antyszczepionkowych wśród migrantów.

Inicjatywy pozarządowe i współpraca instytucjonalna

1. Informowanie migrantów o ich prawach zdrowotnych.

8. Przemoc domowa

Lockdowny wprowadzone w celu zahamowania rozprzestrzeniania się COVID-19 doprowadziły do wzrostu liczby przypadków przemocy domowej (Women's Aid 2020, Neetu i in. 2020, Krytyka Polityczna 2020, Brzeska 2020). Przemoc w rodzinie ma charakter cykliczny i składa się z trzech faz: narastającego napięcia, przemocy, a następnie miesiąca miodowego, w którym agresor obiecuje, że wszystko będzie inaczej. Zamykanie wielu kobiet z ich agresorami na tej samej przestrzeni w okresie powszechnych napięć może przyspieszyć i zintensyfikować cykle przemocy. Ponadto kobiety są odcięte od innych kontaktów społecznych i kanałów szukania pomocy.

Nawet poza pandemią imigrantki pozostające w związkach przemocowych stawały przed poważnymi wyzwaniami w znalezieniu pomocy. Obecny brak środków na wsparcie ukraińskich ofiar przemocy domowej jest problemem, którym należy się zająć.

Stare problemy

Kobiety imigrantki napotykają liczne trudności w zakończeniu związków, w których jest przemoc fizyczna i psychiczna, oraz w znalezieniu dostępu do wsparcia.

Patriarchalne struktury rodzinne

Patriarchalna struktura relacji w rodzinach nuklearnych i wielopokoleniowych oraz postawy społeczne w Ukrainie sprzyjają tolerancji wobec przemocy domowej. Społeczeństwo ukraińskie traktuje ofiary ambiwalentnie, często zarzucając im prowokowanie przemocy i broniąc działań sprawcy. W Ukrainie wciąż brakuje projektów społecznych dotyczących przemocy domowej.

Brak sieci wsparcia

Migrantki, które padły ofiarą przemocy domowej, znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji, ponieważ są da-

leko od przyjaciół i rodziny. Nie mają schronienia i sieci wsparcia rodzin, kiedy wybucha przemoc.

Brak wiedzy o przemocy

Kobiety migrantki mogą być ofiarami różnych rodzajów przemocy (fizycznej, psychicznej, instytucjonalnej, ekonomicznej, seksualnej), a także mogą stosować przemoc wobec innych (np. dzieci). Ukraińcom często brakuje wiedzy na temat przemocy, więc mogą jej nie rozpoznawać.

Brak materiałów o przemocy i liniach pomocy kryzysowej w języku ukraińskim

Migrantkom brakuje informacji na temat przemocy domowej w języku ukraińskim. Tylko jedna organizacja wspierająca ofiary przemocy domowej, Centrum Praw Kobiet w Gdańsku, koordynuje lokalną infolinię w języku ukraińskim. Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia” Stowarzyszenia na Rzecz Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie oferuje raz w tygodniu konsultacje w języku rosyjskim. Każda z trzech organizacji pozarządowych wspierających ofiary przemocy domowej, z którymi rozmawialiśmy, powiedziała, że otrzymała telefony od Ukraińców, ale było ich niewiele. Wszystkie dostrzegły potrzebę opublikowania materiałów o przemocy skierowanych do migrantów w języku ukraińskim.

Problemem w tym zakresie jest bariera językowa. Oznacza to, że imigrantki mają skłonność do myślenia, że oferty organizacji nie są do nich skierowane, a ponieważ przebywają w Polsce, nie mogą liczyć na wsparcie.

Obawa ofiar przed utratą statusu pobytu

Kobiety mogą przyjechać do Polski na podstawie „połączenia się z rodziną”. Takie kobiety, które są utrzymywane przez mężów, ale opiekują się dziećmi, są w trudnej sytuacji, ponieważ ich legalny pobyt jest uzależniony od męża. Przemocowy partner może zagrozić żonie, że jeśli go opuści, utraci status legalnego pobytu.

Podobne trudności napotykały kobiety w małżeństwach mieszanych, w których mąż jest Polakiem. Mąż może grozić swojej ukraińskiej żonie tym, że jeśli go opuści, jej pozwolenie na pobyt uzyskane w drodze małżeństwa, utraci ważność.

Dostęp do schronisk dla kobiet

Dostęp do niektórych schronisk dla kobiet jest możliwy tylko z pozwoleniem na pobyt. Jedno ze schronisk dla kobiet zachęca do krótkotrwałego pobytu, ale wymaga znalezienia pracy przed wyjazdem. Jest to trudne dla imigrantek, biorąc pod uwagę przeszkody prawne w rejestracji pracy.

Bariery systemowe

Policja, która na ogół ma trudności z interwencją w przypadku przemocy domowej, może być szczególnie niechętna, jeśli wykryje obcy akcent. Niedawne wprowadzenie przepisów ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie z 30 listopada 2020 r. nakazujące sprawcy przemocy opuszczenie domu zakłada większe zaangażowanie ze strony służb w obronie ofiar przemocy.

Przemoc jako tabu dla migrantek

Kobiety imigrantki, które odczuwają potrzebę życia na wzór „dobrej matki”, mogą niechętnie opuszczać przemocowe związki lub otwarcie mówić o swoich problemach. Animatorzy grup wsparcia kobiet imigrantek powiedzieli, że przemoc była tak samo powszechna w parach migrantów odnoszących sukcesy, jak wśród tych, które borykają się z trudnościami. Odkrywczą historią było spotkanie na temat przemocy domowej, które wzbudziło ogromne zainteresowanie w mediach społecznościowych, ale na które nikt nie przyszedł. Wskazuje to z jednej strony na duże zainteresowanie przemocą domową, z drugiej jednak pokazuje trudności w znalezieniu odpowiednich sposobów mówienia na jej temat.

Covidowe odśrody

- W czasie pandemii wzrosło zainteresowanie mediów tym tematem, uwaga i środki finansowe zostały skierowane do organizacji pozarządowych pomagających ofiarom przemocy domowej. Nie dotyczy to jednak imigrantek.
- Nasilenie stresu i wydłużenie czasu spędzanego w domu podczas pandemii COVID-19 przyspiesza cykle przemocy domowej i utrudnia znalezienie wsparcia. Dotyczy to również kobiet imigrantek.
- Pogarszanie się sytuacji ekonomicznej rodziny może wywoływać przemocowe reakcje.
- Praca sądów została zablokowana, co prowadzi do opóźnień w decyzjach rozwodowych.
- Ograniczenie przekraczania granic i obowiązkowa kwarantanna utrudniają powrót do Ukrainy ofiarom przemocy.

Covidowe historie

IDI5

W maju 2018 roku wraz z mężem i 4-letnim synem przyjechała do Polski ze wsi w obwodzie tarnopolskim. Zarówno ona, jak i jej mąż pochodzą z rodzin naznaczonych konfliktami związanymi z nadużywaniem alkoholu. Pracowała, aby pokryć koszty leczenia swojego chorego dziecka, co oburzało jej męża. Tuż przed przyjazdem do Polski mieszkali z różnymi znajomymi, z których część piła. Wtedy mąż pobił ją po raz pierwszy, ale obiecał poprawę.

W Polsce po pewnym czasie sytuacja pogorszyła się. Mąż oskarżał ją o wpędzenie go w taką sytuację życiową, pogorszenie relacji z rodziną itp. Na oczach dziecka dokonał na niej straszliwej przemocy. Przez ostatnie pół roku mieli osobne łóżki. Ukarzał dziecko za dotykanie jego łóżki. Kiedyś pobił ją tak mocno, że straciła przytomność, a on później ją reanimował. Ten incydent przekonał ją, że musi zmusić go do odejścia.

Czuła, że nie ma dokąd się zwrócić. Nie miała siniaków po pobiciu i dlatego nie mogła skontaktować się z policją. Dwóch sąsiadów interweniowało, ale powiedzieli, że to sprawa rodzinna. Nie czuła, że może wrócić do domu, ponieważ jej duża rodzina mieszkająca w małym domu będzie niechętna, aby zajmowała ich przestrzeń. W październiku 2019 roku zmusiła męża do odejścia za pomocą ciągłych telefonów do jego bliskich. Zaledwie miesiąc później jej dziecko zaczęło normalnie spać. Później zobaczyła post na facebookowej grupie, o kobiecie z podobnymi doświadczeniami i istnieniu schronisk.

Po odejściu męża IDI5 rozpoczęła pracę jako sprzątaczką w hotelu, a jej dziecko przebywało w prywatnym przedszkolu. Jej rodzice przyjechali i zabrali jej dziecko do Ukrainy. W hotelu, podobnie jak inni pracujący tam Ukraińcy, doświadczyła mobbingu. Ponieważ nie chciała się poddać, była traktowana coraz gorzej. Zachorowała z powodu stresu, ale powiedziano jej, że następnego dnia musi przyjść do pracy. Lekarz udzielił jej dwutygodniowego zwolnienia, ale gdy wróciła do pracy, porozumienie

stron o polubownym rozwiązaniu umowy o pracę było już przygotowane. Odmówiła podpisania. Była jednak tak nękana, że godzinę później podpisała. To był 21 lutego 2020 roku.

Kiedy uderzył COVID, IDI5 właśnie straciła pracę w hotelu i mogła wysłać mniej pieniędzy do domu. W efekcie jej rodzina zaczęła źle traktować jej dziecko i pokazywała to w rozmowach wideo. Dziecko groziło ucieczką do Polski, skarżyło się, że prawie utonęło z winy rodziny. Latem dostała pracę w KFC. Szef, współczujący jej trudnej sytuacji, dał jej umowę o pracę, pomagając w uzyskaniu legalnego pobytu dla obojga: jej i dziecka. Kiedy w końcu udało jej się wyjechać do Ukrainy, rodzina odmówiła poinformowania jej, gdzie jest dziecko, twierdząc, że nie wypełniała swoich macierzyńskich obowiązków w Polsce. W końcu udało jej się znaleźć swoje dziecko i zapewnić mu potrzebne leczenie stomatologiczne.

Dodatkowo przypadkowy test wykonany latem doprowadził do zdiagnozowania u niej raka szyjki macicy. Czując, że nie ma żadnych praw, zapłaciła za prywatne badania i diagnozy, ale operację wykonano na Narodowy Fundusz Zdrowia (NFZ). Nie czuła raka, ale po operacji czuła się bardzo słabo.

Od dwóch miesięcy jest lepiej. Ma ze sobą dziecko w Polsce i dzięki życzliwemu dyrektorowi udało się zapisać je do przedszkola. Ma problem, bo chociaż nie ma kontaktu z mężem, nadal jest mężatką. Jego zarobki liczą się przy ubieganiu się o pomoc społeczną. 500+ i hojność gospodarza, który obniżył jej czynsz podczas lockdownu, znalazł tymczasową pracę i pozwolił wziąć podnajemcę, były ogromną pomocą. Jej syn jest nadpobudliwy i wcześniej korzystał z pomocy psychologa dziecięcego, ale teraz nie może liczyć na specjalistyczną pomoc. Dotkliwie odczuwa brak zajęć grupowych z powodu COVID-19.

Nauczyła się, że o swoich problemach lepiej mówić otwarcie. Jeśli to zrobisz, możliwe, że ludzie będą ze współczuciem podchodzić do twojej historii. Radzi kobietom, aby nie

były tolerancyjne, nie cierpiały ani nie wierzyły w obietnice zmiany składane przez przemocowych partnerów.

Propozycje

Reforma instytucjonalna

1. Kampania edukacyjna wśród służb ratunkowych poświęcona problemom migrantek będących ofiarami przemocy domowej.
2. Zintensyfikowanie współpracy między polskimi oraz ukraińskimi instytucjami i organizacjami w zakresie pomocy ofiarom przemocy.

Inicjatywy pozarządowe i współpraca instytucjonalna

1. Współpraca z istniejącymi instytucjami pomocy doraźnej w celu wprowadzenia telefonu interwencyjnego w języku ukraińskim i przygotowania w nim materiałów o przemocy i o tym, gdzie szukać wsparcia.
2. Kampania edukacyjna skierowana do migrantów przeciwko tabu przemocy w rodzinie, informująca o ich prawach, ofertach pomocy dostępnej w Polsce oraz o tym, jakie obowiązki mają przedstawiciele organów ścigania.

9. Pracownicy migrujący vs. pracownicy kluczowi

Stare problemy

Praca ukraińskich migrantek traci z powodu podwójnej dyskryminacji, gdyż jest wykonywana przez imigrantki i kobiety (Conaghan 2020). Pomimo trudności i wagi tej pracy oraz faktu, że jest ona często wykonywana przez ukraińskie kobiety, poniżej ich kwalifikacji, często opisuje się kobiety migrantki pracujące w sektorach takich jak opieka nad dziećmi czy opieka nad osobami starszymi jako wykonywanie pracy niewykwalifikowanej lub niewymagającej kwalifikacji (McGovern 2020), a więc nisko wynagradzanej (Hughes 2020). W związku z tym, że większość tej pracy ma charakter nieformalny, jest ona w dużej mierze niewidoczna w statystykach gospodarczych, a tym samym jej status jako pracy jest kwestionowany.

Covidowe odśrody

W okresie lockdownów termin „kluczowi pracownicy” lub „pracownicy niezbędni” został wymyślony w odniesieniu do tych osób, których ciągła fizyczna obecność w pracy, nawet podczas pandemicznych obostrzeń, była kluczowa dla dalszego funkcjonowania społeczeństwa. Okazało się, że praca ta w wielu sektorach (rolnictwo, służba zdrowia, opieka, handel detaliczny, logistyka, sprzątanie, usługi publiczne itp.) w dużej mierze opiera się na nisko płatnej pracy migrantów, wcześniej często walczących z dyskryminacją polityczną (Fasani 2020, Dobbins 2020, Babakova 2020, Rogozanu i Gabor 2020).

Chociaż wymienione terminy nie przyjęły się powszechnie w Polsce, wiele kobiet, z którymi rozmawialiśmy i które pracowały w takich obszarach, jak: handel detaliczny, sprzątanie bloków operacyjnych szpitali, służba zdrowia i opieka nad osobami starszymi, pracowało przez całą pandemię, a ich praca na różne sposoby stanowiła ważną część polskiej odpowiedzi na kryzys. Kobiety opisały do-

datkowe środki ostrożności, które musiały podjąć w pracy i nadprogramowe obowiązki, z których teraz także muszą się wywiązywać. W przypadku wielu z nich COVID-19 doprowadził do wydłużenia czasu pracy i zwiększenia obowiązków. Jednak pracownice te nie dostrzegły zmiany w społecznym uznaniu wartości ich pracy, a wszelkie dodatkowe nagrody finansowe były postrzegane jako niewystarczające⁹.

Z jednej strony, sytuacja pandemii grozi po prostu zaostreniem nierówności właściwych dla obecnego systemu (Winton i Howcroft 2020, Fisher i in. 2020) i zintensyfikowania istniejących problemów ukraińskich migrantek w Polsce. Z drugiej strony, uznanie wkładu ukraińskich kobiet w podstawowe usługi w Polsce podczas tego trudnego roku wskazuje na potrzebę szerszego przemyślenia wartości ich pracy oraz jej znaczenia w społeczeństwie (OECD 2019, Mundlak i Fudge 2020). Pandemia COVID-19 i nadzwyczajne decyzje rządu podjęte w odpowiedzi na nią pokazują, że wartość pracy wynika raczej z umowy społecznej niż przesłanek ekonomicznych, a potencjał nowych form organizacji społecznej jest większy niż wcześniej zakładano. Wniosek ten potwierdza The Women's Budget Group, argumentująca, że inwestowanie w opiekę jako siłę napędową pokryzysowego wzrostu jest bardziej opłacalne z gospodarczego i społecznego punktu widzenia niż w budownictwo, które jest zwykle celem publicznego finansowania (De Henau i Himmelweit 2020). W polskim kontekście Wielgosz (2020) widzi także w bardziej wartościowym postrzeganiu opieki, spowodowanym przez COVID-19 możliwość zmiany społecznego i politycznego stosunku do pracy w ogóle. Uznanie wkładu ukraińskich kobiet w walkę z pandemią w Polsce powinno odgrywać ważną rolę w tej ponownej ocenie.

⁹ Webinar o ambiwalencji pojęcia pracowników podstawowych: <http://www.migracje.uw.edu.pl/wydarzenia/four-months-on-essential-workers-and-the-pandemic-2/>. Podczas niego Kamila Fiałkowska omówiła sektor robotników rolnych. Jako istotny postulat tego wystąpienia należy traktować włączenie ukraińskich kobiet do przyszłych badań polskiego rolnictwa.

Covidowe historie

IDIIO

IDIIO przyjechała do Polski w 1999 roku i od razu przeprowadziła nostryfikację swoich uprawnień (zanim stało się to trudniejsze). Obecnie pracuje jako anestezjolog. Ma dwoje dzieci i męża.

Widzi zapotrzebowanie na ukraińskich lekarzy. Ponieważ procedura dostępu do rynku jest uwarunkowana zdaniem trudnego i jednolitego w całej UE egzaminu, raczej nie będzie można go zaspokoić. Jest ich jednak teraz więcej, ale wciąż niewielu. Nie ma natomiast ukraińskich pielęgniarek, o których by wiedziała (nie wie, dlaczego), a jest wiele ukraińskich szpitalnych sprzątarek. Praca sprzątarek jest w większości zlecana na zewnątrz, ale jeśli pracownice są odpowiednio przeszkolone, to nie widzi w tym problemu.

Pracuje na kontrakcie w 6 różnych szpitalach. Preferuje elastyczność, lepszą płacę i to, że jest wtedy swoim własnym szefem. Pracuje na różnych oddziałach: od porodówki, przez chirurgię oka, po oddziały covidowe.

Po pracy idzie do drugiego, pobliskiego mieszkania należącego do jej rodziny, aby się umyć przed powrotem do domu. Kiedy miała COVID-19, mieszkała w tym mieszkaniu, odseparowana od rodziny. Wielu lekarzy choruje. Wszędzie brakuje personelu, ale nigdzie nie widziała oddziału, który nie byłby już w stanie funkcjonować. Kiedy rodziny dzwonią, aby zapytać lekarzy o pacjentów z COVID-19, lekarze są tak zajęci, że nie pamiętają, kto jest kim. Nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia i nie uważa, że jej praca jest teraz bardziej doceniana.

Musi radzić sobie z większą liczbą zgonów, więc nie jest pewna, jak ten stres odbije się na jej zdrowiu w przyszłości. Stres jest częścią pracy anestezjologa, więc nie ma gdzie szukać dodatkowego wsparcia psychologicznego.

Podczas pierwszego lockdownu był problem z nauczaniem jej dzieci w wieku 7 i 8 lat. Jej mąż zajął się tym, ale to było dużo pracy. Świętował koniec semestru letniego

bardziej ekstatycznie niż jego dzieci. Od niedawna szkoła zapewnia stacjonarne zajęcia dla dzieci pracowników medycznych.

Propozycje

Inicjatywy pozarządowe i współpraca instytucjonalna

1. Podkreślanie społecznej wartości pracy ukraińskich migrantek w okresie COVID-19, w szczególności, ale nie tylko, w różnych działaniach związanych z opieką. To dowartościowanie powinno stanowić bodziec do zmiany politycznej, ekonomicznej, społecznej i kulturowej oceny ich pracy. Ułatwienie kobietom legalnej pracy w tych sektorach powinno być priorytetem.

Główne wnioski i propozycje działań

Pandemia dramatycznie pogłębiła stare problemy imigrantów ukraińskich w Polsce. Celem raportu było uświadomienie potrzeby działania i wskazania możliwych rozwiązań.

Legalizacja pobytu

Podstawowym problemem są długotrwałe, zbyt skomplikowane, nieprzejrzyste procedury legalizacji pobytu prowadzone przez urzędy wojewódzkie. Podczas pandemii procedury te stały się jeszcze bardziej skomplikowane i czasochłonne, wprowadzono nowe dokumenty (niewymagane przez prawo), a instytucje zakończyły kontakt osobisty i ograniczyły procedury składania wniosków. Takie procedury, przy prawie nieistniejących informacjach zwrotnych na temat stanu spraw wnioskodawców, nawet za pośrednictwem platform internetowych, pozostawiały ukraińskie kobiety w niepewności i w stresie psychicznym oraz uniemożliwiały im uzyskanie pomocy socjalnej uzależnionej od pozwolenia na pobyt. Dotyczy to zwłaszcza samotnych matek, które zostały odcięte od kluczowego w okresie pandemii wsparcia dla samotnych rodziców oraz od świadczenia 500+.

Prekaryzacja pracy

Chociaż pandemia ujawniła, że praca imigrantek jest często zarówno trudna, jak i ważna dla społeczeństwa, wiele z nich wykonuje prekaryjne prace. Niepewność w pracy jest spowodowana niską płacą, brakiem opieki społecznej, niepewnym statusem prawnym (m.in. w przypadku ubiegania się o legalizację pobytu, a tym samym bez prawa do pracy; kiedy legalny pobyt jest uzależniony od pracy, która została utracona; kiedy legalny pobyt jest uzależniony od męża, z którym kobieta chce się rozwieść itp.), a także zagrożeniem dla zdrowia. Pandemia brutalnie obnażyła tę niepewność. Dodatkowo ją pogłębiła realnym zagrożeniem bezrobocia w tych zawodach, w których wiele migrantek pracuje w niestandardowych warunkach, oraz poprzez nowe zagrożenia i obowiązki, jakie napotykają kobiety w zawodach niezbędnych do kontynuowania pracy w czasie kryzysu.

Integracja społeczna

Pandemia radykalnie ograniczyła możliwości uczenia się języka polskiego przez migrantki. Ta przeszkoda, często niedoceniana przez wielu polskich ekspertów ze względu na bliskość kultur i języków między Polską a Ukrainą, utrudnia w wielu aspektach życia funkcjonowanie ukraińskich kobiet w Polsce: od awansu zawodowego po szukanie pomocy z powodu przemocy domowej. Podczas pandemii brak możliwości nauki języka polskiego łączył się z drastycznym ograniczeniem kontaktów społecznych migrantek i trudnościami, jakie napotykały ich dzieci podczas nauki w domu. W rezultacie pandemia spowodowała regres w integracji społecznej imigrantek i ich dzieci z nieznanymi konsekwencjami w przyszłości.

Wsparcie psychologiczne

Potrzeba kontaktu i doświadczenie trudnych, ale podnoszących na duchu rozmów było kluczowym elementem badań przeprowadzonych na potrzeby raportu. Ukraińskie kobiety w okresie pandemii COVID-19 pozostawały, jak całe społeczeństwo, w izolacji fizycznej. Były jednak przy tym ofiarami wielu wymiarów nierówności krzyżowej: legislacyjnej, ekonomicznej, rodzinnej czy kulturowej. Pandemia potęguje trudności w zwróceniu się o pomoc wśród wielu migrantek. Ten problem jest najbardziej dotkliwy w przypadku przemocy domowej. Uwięzione między patriarchalną kulturą domową a niepewnością migracji, ukraińskie kobiety w Polsce często zamykały się we własnym, wąskim kręgu znajomych i odtwarzały tradycyjne role niezbędne do zachowania archetypu Berehyni¹⁰. Jednak sprostanie wyzwaniom związanym z migracją otworzyło przed ukraińskimi kobietami także ścieżki emancypacji, niezależności czy samorealizacji, które polskie społeczeństwo powinno pielęgnować.

¹⁰ Wizerunek słowiańskiej bogini Berehyni to obraz idealnej Ukrainki, ducha ukraińskiego domu, idealnej matki, która odegrała znaczącą rolę w historii Ukrainy, strażniczki języka i tożsamości narodowej (Pavlychko 1996, 311, Rubchak 2001, 149). Berehynia stała się dziś integralną częścią ukraińskiego nacjonalizmu i feminizmu. Jej rzeźba stoi na kolumnie na Placu Niepodległości w Kijowie. Wizerunek ten jest również używany w kontekście migrantek, zarówno po to, by wzmocnić ich zaangażowanie w wypełnianie obowiązków macierzyńskich, jak i potępić odmowę ich wypełniania.

Załącznik 1. Lista respondentek – imigrantek z Ukrainy

1. IDI 1, samotna matka, pracująca w supermarkecie, wywiad przeprowadzony online 12.11.2020 r.
2. IDI 2, opiekunka, matka, wywiad przeprowadzony w Domu Ukraińskim w Warszawie 13.11.2020 r.
3. IDI 3, niania, wywiad przeprowadzony online 20.11.2020 r.
4. IDI 4, samotna matka i wdowa, sprzątaczką w szpitalu, wywiad przeprowadzony online 21.11.2020 r.
5. IDI 5, pracownica gastronomii, samotna matka, wywiad przeprowadzony online 22.11.2020 r.
6. IDI 6, artystka i kuratorka, wywiad przeprowadzony online 22.11.2020 r.
7. IDI 7, pracownica gastronomii, samotna matka, wywiad przeprowadzony online 23.11.2020 r.
8. IDI 8, przedsiębiorczyni, pośredniczka w obrocie nieruchomościami, matka, wywiad przeprowadzony online 27.11.2020 r.
9. IDI 9, nauczycielka i pośredniczka w obrocie nieruchomościami, matka, rozmowa online 27.11.2020 r.
10. IDI 10, lekarka, matka, wywiad przeprowadzony online 27.11.2020 r.
11. IDI 11, właścicielka salonu kosmetycznego, matka, wywiad przeprowadzony online 28.11.2020 r.
12. IDI 12, asystentka księgowej i sprzątaczką, matka, wywiad przeprowadzony online 10.12.2020 r.

Załącznik 2. Lista respondentów – ekspertek i ekspertów

Nr	Nazwa organizacji i pełniona funkcja	Imię i nazwisko	Rodzaj organizacji	Data przeprowadzenia wywiadu
1.	Asystent międzykulturowy w Fundacji „Polskie Forum Migracyjne” i koordynator Ukraińskiej Szkoły Sobotniej przy Fundacji „Nasz Wybór”	Oleksandr Pustoyi	NGO	18.11.2020
2.	Konsultantki w punkcie konsultacyjnym dla cudzoziemców w Ukraińskim Domu w Warszawie, Fundacja „Nasz Wybór”	Olga Derlicka, Oksana Pestrykova	NGO	24.11.2020
3.	Ansatt – prezeska zarządu spółki świadczącej usługi prawnicze i specjalizującej się w obsłudze prawnej obcokrajowców; specjalizuje się w legalizacji pobytu cudzoziemców.	Iryna Yurchak	Business	26.11.2020
4.	Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie „Niebieska Linia”	Iana Lisna-Nozykowska	NGO	30.11.2020
5.	Telefon Przeciwprzemocowy dla kobiet, Fundacja Feminoteka	Jolanta Gawęda	NGO	01.12.2020
6.	Centrum Praw Kobiet	Justyna Kułakowska	NGO	11.12.2020
7.	MS Kancelaria Radcowska	Ismena Saadi	Kancelaria prawnicza	4.12.2020
8.	Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia SAZ, Wiceprezes Zarządu	Michał Podulski	TWA, przedsiębiorstwo	14.12.2020

Bibliografia

- Ambroziak, Anton. 2020. System edukacji o krok od zapaści. *Oko Press*. Pobrane z: <https://oko.press/system-edukacji-o-krok-od-zapasci/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Babakova, Olena. 2020. Epidemia pokazała, że europejskie gospodarki zależą od migrantów. Pobrane z: https://krytykapolityczna.pl/kraj/epidemia-pokazala-ze-europejskie-gospodarki-zaleza-od-migrantow/?fb_comment_id=2900875463337551_2904448752980222 (data dostępu: 10.01.2021).
- Bales, Katy. 2020. A Labour Market Divided: COVID-19 and Employment Regulation. Pobrane z: <https://futuresofwork.co.uk/2020/10/01/a-labour-market-divided-COVID-19-and-employment-regulation/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Blundell, Richard, Monica Costa Dias, Robert Joyce and Xiaowei Xu. 2020. COVID-19 and Inequalities. *Fiscal Studies*. Pobrane z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1475-5890.12232> (data dostępu: 10.01.2021).
- Brzeska, Anna. 2020. Przemocowe piekło trwa. *Tygodnik Przegląd*. Pobrane z: <https://www.tygodnikprzeglad.pl/przemocowe-pieklo-trwa/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Conaghan, Joanne. 2020. COVID-19 and Inequalities at Work: A Gender Lens. Pobrane z: <https://futuresofwork.co.uk/2020/05/07/COVID-19-and-inequalities-at-work-a-gender-lens/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Dobbins, Tony. 2020. COVID-19 and the Past, Present and Future of Work. Pobrane z: <https://futuresofwork.co.uk/2020/05/05/COVID-19-and-the-past-present-and-future-of-work/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Drahokoupil, Jan (red.). 2015. *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers Across Fragmented Production Networks*. Brussels: ETUI aisbl.
- Esquivel, Valeria. 2020. Put Gender Equality at the Heart of the post-COVID-19 Recovery. Pobrane z: <https://iloblog.org/2020/08/20/put-gender-equality-at-the-heart-of-the-post-COVID-19-economic-recovery/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Europeiska Pravda 2020. Назад до CPCP: чому заборона рейсів для заробітчан стосується всіх. Pobrane z: <https://www.euointegration.com.ua/articles/2020/04/29/7109354/> (data dostępu: 28.12.2020).
- Fasani, Francesco and Jacopo Mazza. 2020. Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response. Pobrane z: <https://www.iza.org/publications/pp/155/immigrant-key-workers-their-contribution-to-europes-COVID-19-response> (data dostępu: 28.12.2020).
- Fisher, Jenny, Jean-Charles Languilaire, Rebecca Lawthom, Rense Nieuwenhuis, Richard J. Petts, Katherine Runswick-Cole & Mara A. Yerkes. 2020. Community, Work, and Family in Times of COVID-19. *Community, Work & Family* 23 (3): 247-252.
- Fudge, Judy and Kendra Strauss. 2013. *Temporary Work, Agencies and Unfree Labour: Insecurity in the New World of Work*. London: Routledge.
- Grubanov-Boskovic, Sara, Guido Tintori, Frederico Biagi. 2020. Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an Intersectional Assessment of the Role of Gender and Migrant Status. Pobrane z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e7ac1d67-2240-11eb-b57e-01aa75ed71a1/language-en> (data dostępu: 10.01.2021).
- GUS. 2020. Główny Urząd Statystyczny. Pobrane z: <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/populacja-cudzoziemcow-w-polsce-w-czasie-COVID-19,12,1.html> (data dostępu: 28.12.2020).
- Henau de, Jerome and Susan Himmelweit. 2020. A Care Led Recovery from Coronavirus: The Case for Investment in Care as a Better Post-Pandemic Economic Stimulus Than Investment in Construction. Pobrane z: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/06/Care-led-recovery-final.pdf> (data dostępu: 10.01.2021).
- Hughes, Holly. 2020. The Value of Childcare and COVID-19: A Nursery Worker's Perspective. Pobrane z: <https://futuresofwork.co.uk/2020/05/07/the-value-of-childcare-and-COVID-19-a-nursery-workers-perspective/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Hupkau, Claudia and Barbara Petrolongo. 2020. Work, Care and Gender During the COVID-19 Crisis. Bonn: IZA - Institute of Labour Economics. Pobrane z: <https://www.iza.org/publications/dp/13762/work-care-and-gender-during-the-COVID-19-crisis> (data dostępu: 10.01.2021).
- ILO. 2013. *Звіт щодо організації проведення, методології та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні*. Міжнародна організація праці, Державна служба статистики України, Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ. Kiev. Pobrane z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244746.pdf (data dostępu: 10.01.2021).
- ILO Op. ed. 2020. New Normal? Better Normal! Pobrane z: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743326/lang--en/index.htm (data dostępu: 10.01.2021).
- ILO. 2011. Convention 189 – Domestic Workers Convention. Pobrane z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:PI2100_ILO_CODE:C189 (data dostępu: 10.01.2021).
- Jones, Katharine. 2014. "It Was a Whirlwind. A Lot of People Made a Lot of Money": The Role of Agencies in Facilitating Migration from Poland into the UK between 2004 and 2008. *Central and Eastern European Migration Review*, 3 (2): 105–125.
- Jóźwiak, Ignacy. 2020. Before the Pandemic: Temporality, Unevenness and Possible Transition. Ukrainian Migrants in the Polish Labour Market. *CMR Spotlight* 19: 6-9.
- Keryk, Myroslava. 2010. "Care-worker with a Heart Needed": The Domestic Care Regime in Poland after 1989 and Ukrainian Migrants. *Social Policy and Society* 9 (3): 431–441.
- Keryk, Myroslava. 2018. Working in Poland: Violations of the Labour Rights of Ukrainian Migrants in the Construction

and Services Sectors. *STRONGLAB Project*. Pobrane z: <https://pl.naszwybir.pl/wp-content/uploads/sites/2/2018/03/raport-online-en.pdf> (data dostępu: 10.10.2020).

Keryk, Myroslava, Benjamin Cope. 2019. In Search of Solidarity: Ukrainian Migrants and Mediated Labour Forms. *Report in the frame of the project: "Towards shared interests between migrant and local workers."* Pobrane z: https://naszwybor.org.pl/wp-content/uploads/2021/01/Country-Report-Poland_Final.pdf (data dostępu: 13.10.2020).

Kindler, Marta, Anna Kordasiewicz, Monika Szukecka. 2016. *Care Needs and Migration for Domestic Work: Ukraine – Poland*. Geneva: ILO.

Konieczna-Sałamatin, Joanna (red.). 2015. Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014-2015. Warszawa: ISEE i Fundacja „Nasz Wybór”.

Kordasiewicz, Anna. 2016. *(U)Sługi Domowe: Przemiany relacji społecznych w płatnej pracy domowej*. Toruń: Uniwersytet Mikołaja Kopernika.

Korolczuk, Elżbieta. 2020. Czy kryzys ma płeć? Kobiety w czasach pandemii. Pobrane z: <https://pl.boell.org/pl/2020/04/29/czy-kryzys-ma-plec-kobiety-w-czasach-pandemii> (data dostępu: 10.01.2021).

Krzaska, Karolina. 2020. Prawie 12% kobiet już straciło pracę podczas pandemii. Pobrane z: <https://sukcespisanyszminka.pl/prawie-12-proc-kobiet-juz-stracilo-prace-podczas-pandemii-raport/> (data dostępu: 10.01.2021).

Krytyka Polityczna (red.). 2020. Co pandemia przyniosła kobietom? Jeszcze więcej tyrania za darmo. Pobrane z: <https://krytykapolityczna.pl/swiat/co-pandemia-przyniosla-kobietom-jeszcze-wiecej-tyrania-za-darmo/> (data dostępu: 10.01.2021).

Lb.ua. 2020. Зеленський оголосив ужиті заходи протидії коронавірусу. Pobrane z: https://lb.ua/news/2020/03/13/452494_zelenskiy_obyavil_prinyatie_meri.html (data dostępu: 28.12.2020).

Levitas, Alexandra. 2020. Care Work During COVID-19: Public Health Implications of Ukrainian Migration into Poland. *CMR Spotlight* 19, 2-5.

Levitas, Alexandra. 2020a. Understanding Health-Seeking Behaviors and Barriers to Healthcare Access Among Ukrainian Migrant Women Working in the Domestic Sector in Warsaw, Poland. *CMR Working Paper* 122 (180).

Maciejewska, Małgorzata, Adam Mrozowski. 2016. The Rise of the Dual Labour Market: Fighting Precarious Employment in the New Member States Through Industrial Relations (PRECARIR). Country Report: Poland. CELSI Research Report No. 13.

Majewska, Ewa. 2015. Prekariat i dziewczyna. Fetyszizm towarowy i emancypacja dziś. *Praktyka Teoretyczna* 1 (15): 218-241.

Malinowska, Magdalena. 2020. Jak pandemia atakuje świat pracy? *Buletyn Związkowy Inicjatywa Pracownicza* 55: 12-13.

Marczewski, Paweł. 2020. Epidemia nierówności w edukacji. Pobrane z: https://www.batory.org.pl/wp-content/uploads/2020/10/Nierownosci_Edukacja_Komentarz.pdf (data dostępu: 10.01.2021).

McGovern, Patrick. 2020. Who are you Calling Unskilled? Pobrane z: <https://blogs.lse.ac.uk/brexit/2020/03/06/long-read-who-are-you-calling-unskilled/> (data dostępu: 10.01.2021).

Migracje.gov.pl. 2020. Pobrane z: <https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/polska/typ/dokumenty/widok/mapa/rok/2020/> (data dostępu: 28.12.2020).

Mikulska, Joanna. 19 października 2020. Ukraińska sprzątaczką: Po kilku latach mówili, że jestem jak rodzina. Ale postojowe zapłaciły mi cztery osoby z dziesięciu. *Gazeta Wyborcza*. Pobrane z: <https://wyborcza.pl/duzyformat/7,127290,26402188,ukrainska-sprzaticzka-po-kilku-latach-mowili-ze-jestem-jak.html> (data dostępu: 10.01.2021).

Mikulska, Agnieszka and Helena Patzer (red.). 2012. Bariery po drodze do integracji. Pobrane z: http://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2012/06/HFPC_Bieg_przez_plotki_bariery.pdf (data dostępu: 27.12.2020).

MIPEX (Migrant Integration Policy Index) 2020. Pobrane z: <https://www.mipex.eu> (data dostępu: 11.01.2021).

Ministerstwo Zdrowia. 2020. Rozporządzenie z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego. Dz.U. 2020 poz. 433. Pobrane z: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200000433> (data dostępu: 28.12.2020).

MRPiPS. 2020a. Departament Rynku Pracy MRPiPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180075-zezwoleń-na-prace-cudzoziemców> (data dostępu: 10.01.2021).

MRPiPS. 2020b. Departament Rynku Pracy MRPiPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczeń-obowiązujące-od-2018-r-> (data dostępu: 11.01.2021).

Mundlak, Guy and Judy Fudge. 2020. The Future of Work and the COVID-19 Crisis. Pobrane z: <https://futuresofwork.co.uk/2020/06/05/the-future-of-work-and-the-COVID-19-crisis/> (data dostępu: 10.01.2021).

Neetu, John, Sara Casey, Giselle Carino, Terry McGovern. 2020. Lessons Never Learned: Crisis and Gender-based Violence. *Developing World Bioethics* 20: 65-68.

NIK. 2019. Report of Supreme Audit Office. Przygotowanie Administracji Publicznej do Obsługi Cudzoziemców. Warsaw 2019. Pobrane z: <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/panstwo-niegotowane-na-cudzoziemców.html> (data dostępu: 28.12.2020).

NIK. 2019b. Report of Supreme Audit Office. Kształcenie dzieci rodziców powracających do kraju oraz dzieci cudzoziemców. Pobrane z: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,22685,vp,25384.pdf> (data dostępu: 11.01.2021).

OECD. 2019. The Future of Work. Employment Outlook 2019. Pobrane z: <https://www.oecd.org/employment/Employment->

Outlook-2019-Highlight-EN.pdf (data dostępu: 11.01.2021).
OECD. 2020. Women At The Core Of The Fight Against COVID-19 Crisis. Pobrane z: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis-553a8269/> (data dostępu: 28.12.2020).

Oertelt-Prigione, Sabine. 2020. The Impact of Sex and Gender in the COVID-19 Pandemic. Pobrane z: https://ec.europa.eu/info/news/impact-sex-and-gender-current-COVID-19-pandemic-2020-may-28_en (data dostępu: 10.01.2021).

Państwowa Służba Statystyki Ukrainy. 2017. *Зовнішня трудова міграція (за результатами модульного вибіркового обстеження). Статистичний бюлетень*. Kiev: Державна служба статистики України.

Pavlychko, Solomea. 1996. Feminism In Post-Communist Ukrainian Society. In: *Women in Russia and Ukraine*, edited by Rosalind Marsh. Cambridge: Cambridge University Press, 305-315.

Reis, Sara. 2020. *Women and Migrants*. Women's Budget Group. Pobrane z: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/05/WBG-28-Migrant-Women-Executive-Summary-v2-Digital.pdf> (data dostępu: 10.01.2021).

Rogozanu, Costi and Daniela Gabor. 2020. Are Western Europe's Food Supplies Worth More than East European Workers' Health? Pobrane z: <https://www.theguardian.com/world/commentisfree/2020/apr/16/western-europe-food-east-european-workers-coronavirus?> (data dostępu: 10.01.2021).

Rubchak, Marian J. 2001. In Search of a Model: Evolution of a Feminist Consciousness in Ukraine and Russia. *European Journal of Women's Studies* 8 (2): 149-160.

Selectivv 2020. Czy Ukraińcy wiążą swoją przyszłość z naszym krajem? – najnowsze badanie Selectivv. Pobrane z: <https://selectivv.com/czy-ukraincy-wiaza-swoja-przyszlosc-z-naszym-krajem-najnowsze-badanie-selectivv/> (data dostępu: 10.01.2021).

SG. 2020. Straż graniczna. Pobrane z: <https://www.strazgraniczna.pl/pl/granica/statystyki-sg/2206,Statystyki-SG.html> (data dostępu: 28.12.2020).

Strzelecki Paweł, Jakub Growiec, Robert Wyszynski. 2020. The contribution of immigration from Ukraine to economic growth in Poland, NBP Working Paper No. 322. Pobrane z: https://www.nbp.pl/publikacje/materialy_i_studia/322_en.pdf (data dostępu: 28.12.2020).

Sutowski, Michał. 2020. Rozwadowska: Po pandemii będziemy pracować jeszcze bardziej śmieciowo, na własnym sprzęcie. I mało kogo to obejdzie. *Krytyka Polityczna*. Pobrane z: <https://krytykapolityczna.pl/kraj/sutowski-rozwadowska-zeby-poprawic-sytuacje-pracownikow-wystarczy-siegnac-po-kodeks-pracy/> (data dostępu: 10.01.2021).

Tarcza. 2020a. Tarcza Antykryzysowa 1.0. Ustawa z dnia 31 marca 2020 (Dz.U. 2020 poz. 568). Pobrane z: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200000568> (data dostępu: 28.12.2020).

Tarcza. 2020b. Tarcza Antykryzysowa 2.0. Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z

rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. 2020, poz. 695). Pobrane z: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200000695> (data dostępu: 28.12.2020).

Tolstokorova, Alissa. 2012. The Woman and Sixpence: Gendered Impact of Remittances on Social Sustainability of Ukrainian Transnational Households. *Analytical* 5 (1): 74-97.

Topping, Alexandra. 2020. COVID 19 Could Set Women Back Decades, Experts Fear. *The Guardian*, May 29.

Ukrinform. 2020b. Зеленський розповів, як повертатимуть українців після закриття кордонів. Pobrane z: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2905767-zelenskij-rozpoviv-ak-povertatimut-ukrainciv-pisla-zakritta-kordoniv.html> (data dostępu: 28.12.2020).

UN Women. 2020. Whose Time to Care? Unpaid Care and Domestic Work During Covid-19. Pobrane z: https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief_0.pdf (data dostępu: 10.01.2021).

Urbanska, Sylwia. 2020. Weapons of the Weak Lovingly Packed in Jars. The Transnational Maternal Foodways of Polish Migrants in Brussels. *Ethnologia Polonia* 41: 69-91.

Vosko, Leah and Martha MacDonald, Iain Campbell (red.) 2009. *Gender and the Contours of Precarious Employment*. London: Routledge.

Warsaw City Council. 2020. Mama-Warszawianka na rynku pracy. Wygrajmy z covidem. Pobrane z: <https://warszawa19115.pl/-/program-mama-warszawianka-na-ryнку-pracy-> (data dostępu: 10.01.2021).

Warsaw City Council. 2020a. *Ukraińki w Warszawie. Raport z badania jakościowego*. Warszawa: Research Aye. Pobrane z: <https://www.um.warszawa.pl/aktualnosci/sytuacja-warszawianek-raport-z-bada-jako-ciowych> (data dostępu: 11.01.2021).

Wielgosz, Przemysław. 2020. Pandemia i praca z sensem. *Le Monde Diplomatique, Edycja Polska* 5 (165). Pobrane z: <https://monde-diplomatique.pl/pandemia-i-praca-z-sensem/> (data dostępu: 11.01.2021).

Winton, Abbie, Deborah Howcroft. 2020. What COVID-19 Tells Us About the Value of Human Labour. Pobrane z: <http://blog.policy.manchester.ac.uk/posts/2020/04/what-COVID-19-tells-us-about-the-value-of-human-labour/> (data dostępu: 10.01.2021).

Weale, Sally. 2020. England: 'Shocking' Decline in Primary Pupils' Attainment After Lockdown. *The Guardian*, November 12.

Women's Aid. 2020. *A Perfect Storm: The Impact of the COVID-19 Pandemic on Domestic Abuse Survivors and the Services Supporting Them*. Bristol: Women's Aid.

Women's Budget Group. 2020. *Crises Collide: Women and COVID-19*. Pobrane z: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/04/FINAL.pdf> (data dostępu: 10.01.2021).

ZUS. 2020. Centralny Rejestr Ubezpieczonych ZUS. Pobrane z: <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy> (data dostępu: 10.01.2021).

Fundacja „Nasz Wybór”

Fundacja „Nasz Wybór” (FNW) powstała w 2009 roku i jest prowadzona przez imigrantów z Ukrainy. Fundacja jest organizacją pozarządową specjalizującą się we wspieraniu integracji migrantów z polskim społeczeństwem poprzez udzielanie pomocy prawnej, rozpowszechnianie informacji oraz przeciwdziałanie wykluczeniu i dyskryminacji cudzoziemców. Celem naszych działań jest budowanie pomostów między Polakami i Ukraińcami oraz obalanie negatywnych stereotypów.

FNW prowadzi Ukraiński Dom w Warszawie, który oferuje przestrzeń konsultacyjną, konferencyjną, warsztatową i kulturalną dla Ukraińców, a także na wydarzenia związane z Ukrainą. Od 2011 roku FNW wydaje bezpłatny miesięcznik w języku ukraińskim „Nasz Wybir”, dystrybuowany w ponad 80 lokalizacjach w Polsce. FNW prowadzi również polsko-ukraiński portal internetowy www.naszwybir.pl oraz publikuje poradniki dotyczące konkretnych zagadnień (m.in. legalizacji pobytu i pracy, obrony praw pracowniczych, edukacji i ochrony zdrowia) dla obywateli Ukrainy.

FNW monitoruje akty nietolerancji i mowy nienawiści wobec imigrantów; wspiera zagranicznych pracowników w ich walce o prawa pracownicze i przeciwdziałanie wy dyskowi; działa na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i jest aktywnym partnerem w tworzeniu wielokulturowej Warszawy. Badania FNW koncentrują się na sytuacji cudzoziemców na polskim rynku pracy, naruszaniu ich praw i promocji ich integracji społecznej. FNW uczestniczy w międzynarodowych projektach badawczych, publikuje raporty, organizuje debaty z kluczowymi aktorami i występuje w mediach, aby zwrócić uwagę na sytuację pracowników zagranicznych.

FNW jest również członkiem konsorcjum organizacji obywatelskich wspierających uchodźców i migrantów.

Fundacja „Nasz Wybór”

ul. Zamehnofa 1
00-153 Warszawa

E-mail: biuro@naszwybor.org.pl

Fb: [@fundacjanaszwybor](https://www.facebook.com/fundacjanaszwybor)

Www: naszwybor.org.pl

Fundacja im. Heinricha Bölla

Fundacja Heinrich-Böll-Stiftung jest polityczną fundacją non-profit powiązaną z niemiecką Partią Zielonych. Działa w ponad 60 krajach poprzez 32 biura zagraniczne na rzecz zrównoważonego rozwoju, równości, międzykulturowego porozumienia i międzynarodowego partnerstwa. Przedstawicielstwo w Warszawie od 2002 r. prowadzi projekty związane z polityką międzynarodową i europejską, ze szczególnym uwzględnieniem polityki wschodniej, energii i klimatu, europejskiej polityki rolnej oraz demokracji i praw człowieka.

Celem Fundacji jest promowanie otwartego dialogu między światem polityki, biznesu, środowiska akademickiego i społeczeństwa poprzez wzmacnianie demokracji i praw człowieka, zwiększanie aktywności obywatelskiej, ochronę klimatu i ekosystemu oraz promowanie równych szans i praw niezależnie od płci, orientacji, pochodzenia itp. Wątkiem, który łączy wszystkie działania regionalne Fundacji, są nasze wspólne europejskie wartości.

Wydarzenia, analizy, relacje można śledzić na www.pl.boell.org oraz Facebooku i Twitterze. Aktualności są na bieżąco rozsyłane w newsletterze (Boelletynie), na który można się zapisać poprzez stronę internetową. Nagrania z debat dostępne są na YouTube i Mixcloud.

Fundacja im. Heinricha Bölla
ul. Żurawia 45
00-680 Warszawa

Tel: +48 22 44 01 333
E-mail: pl-info@pl.boell.org
Fb: [@pl.boell](https://www.facebook.com/pl.boell)
Twitter: [@Boell_PL](https://twitter.com/Boell_PL)
Www: pl.boell.org

Autorzy

Benjamin Cope

Doktor nauk humanistycznych, członek Laboratorium Urbanistyki Krytycznej na Europejskim Uniwersytecie Humanistycznym w Wilnie. Jego badania dotyczą przestrzennych wymiarów zmian społecznych w Europie Wschodniej, ze szczególnym uwzględnieniem mapowania krytycznego oraz płci i przestrzeni. Mieszka w Warszawie, gdzie pracuje jako badacz w Fundacji „Nasz Wybór” oraz działacz kulturalny w Stowarzyszeniu MY.

Kontakt: bencope.shk@gmail.com

Myroslava Keryk

Historyczka, socjolożka, specjalistka w zakresie migracji Ukraińców do Polski. Prezeska pozarządowej organizacji migranckiej Fundacji „Nasz Wybór”, koordynatorka projektu w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN, redaktorka naczelna miesięcznika „Nash Vybir”. W swojej codziennej pracy łączy projektowanie i realizację działań integracyjnych skierowanych do migrantów w Polsce z projektami badawczymi z zakresu studiów migracyjnych. Jest autorką wielu artykułów i raportów dotyczących sytuacji migrantów ukraińskich w Polsce. Jest członkinią Komisji ds. Migracji działającej pod patronatem Rzecznika Praw Obywatelskich RP. Fundacja, którą kieruje, powołała do życia Ukraiński Dom w Warszawie, centrum kulturalno-integracyjne ukraińskiej diaspory w Warszawie.

Kontakt: m.keryk@naszwybor.org.pl

Ivanna Kyliushyk

Doktorantka na Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego. Badaczka polityki migracyjnej, inkluzji i partycypacji cudzoziemców. Koordynatorka Ukraińskiego Domu w Warszawie przy Fundacji „Nasz Wybór”. Współzałożycielka i przewodnicząca Koła Naukowego Doktorantów „Ucrainica”.

Kontakt: ivanna.kyliushyk@naszwybor.org.pl