

A R T Y K U Ł Y I R O Z P R A W Y

ŚLAWOMIRA KAMIŃSKA-BEREZOWSKA, RAFAŁ CEKIERA
Uniwersytet Śląski w Katowicach

SYTUACJA PRACOWNICZA
MIGRANTÓW ZAROBKOWYCH Z UKRAINY
W OPINII PRZEDSTAWICIELI MIĘDZYKŁADOWEGO ZWIĄZKU
ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW UKRAIŃSKICH W POLSCE

WPROWADZENIE

Praca jest jednym z kluczowych obszarów aktywności osób dorosłych i rzutuje na ich poczucie samorealizacji i satysfakcji życiowej. Z tych przyczyn ogromne znaczenie ma praca dobrej jakości, podobnie jak prawa pracownicze, w tym brak dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe czy płeć. Można w tym zakresie podkreślić istotną rolę ruchu związkowego i jego osiągnięć, które w Polsce łączą się też z szeroko rozumianymi zmianami ładu społeczno-gospodarczego wraz z systemowymi przeobrażeniami politycznymi po 1989 roku. W analizach polskiej transformacji społeczno-gospodarczej nie brakowało jednak głosów krytycznych, które dotyczyły jej przebiegu, choć były one, zwłaszcza początkowo, artykułowane głównie przez zagranicznych badaczy, jak David Ost (2007) czy Elizabeth Dunn (2017). Jeśli zaś chodzi o polski ruch związkowy, to on także ulega ciągłym przeobrażeniom, w tym w zakresie poziomu uzwiązkowienia i struktur związkowych, na co wskazują takie analizy jak kompleksowy raport Juliusza Gardawskiego, Adama Mrozowickiego i Jana Czarzastego (2012) czy badania nad przemianami NSZZ „Solidarność” przeprowadzone przez Wiesławę Kozek (2020). Warto zwrócić uwagę, że ład gospodar-

czy polskiego rynku pracy wyznaczony jest przez społeczną gospodarkę rynkową, a świadomość ekonomiczna Polaków jest przedmiotem systematycznej refleksji (zob. Gardawski 1992, 1996, 2009; Gardawski i in. 2022). Trzeba też pamiętać, że w ostatnich latach Polska stawiała się coraz bardziej atrakcyjnym rynkiem pracy również dla imigrantów i reemigrantów (zob. Cekiera, Kijonka, Żak 2022), przy czym najliczniej obecną grupą imigrantów zarobkowych stali się w obywatele ukraińscy (zob. GUS 2022). Kwestie percepcji polskiego rynku pracy przez pracujących w Polsce imigrantów z Ukrainy ciągle są jednak dość słabo opisane w literaturze socjologicznej i w lukę tę wpisuje się niniejszy artykuł.

REGIONALNY KONTEKST BADAŃ — POLSKA JAKO KRAJ IMIGRACJI

Współcześnie, w świetle dostępnych danych liczbowych, można określać Polskę mianem kraju imigracyjnego (a nie emigracyjnego) — większa liczba osób do Polski przyjeżdża, niż z niej wyjeżdża (zob. GUS 2022). To zmiana nie tylko wyjątkowo znacząca w wymiarze liczbowym, lecz także niosąca ze sobą cały szereg rozmaitych konsekwencji jakościowych dla różnych obszarów życia społecznego. Gdyby wziąć pod uwagę tylko liczbę wydanych w Polsce zezwoleń na pracę cudzoziemców w latach 2015–2021, to wyraźnie widać dynamikę wzrostu, bo jeszcze w 2015 roku było to 65 786 zezwoleń, ale w 2021 już 504 172 (GUS, 2022, s. 2). Zdecydowaną większość tych zezwoleń — 64,5% — wydano obywatelom Ukrainy (GUS, 2022, s. 4). Należy przy tym zaznaczyć, że podejmowanie zatrudnienia na podstawie tego rodzaju zezwoleń jest jedną z form legalnego podejmowania pracy. Zastanawiając się nad skalą zjawiska Polski jako kraju imigracji Maciej Duszczyk i Paweł Kaczmarczyk (2022) wskazują, że stan liczbowy imigrantów z Ukrainy tuż przed agresją wojenną Rosji 24 lutego 2022 r. można oszacować na około 1,35 miliona (przy czym była to imigracja zmaskulinizowana i aktywna zawodowo w 95%), ale wskutek działań wojennych liczba ta raptownie wzrosła. Zgodnie więc z ustaleniami autorów „[...] do końca kwietnia granicę Polski przekroczyło ponad 3 mln uchodźców wojennych, z czego ponad 95% stanowili obywatele Ukrainy” (Duszczyk, Kaczmarczyk 2022, s. 6). Z pewnością wart podkreślenia jest fakt, że tym razem migracja stała się sfeminizowana. Liczba zarejestrowanych uchodźców z Ukrainy (w celu uzyskania numeru PESEL umożliwiającego dostęp do niektórych świadczeń społecznych) pod koniec kwietnia 2022 roku wyniosła ponad 1 milion i miała bardzo szczególną strukturę demograficzną, którą tworzyło „[...] ponad 48% dzieci (osoby w wieku 0–18 lat, w większości w wieku 3–14 lat — ok. 34% całości),

42% kobiet (w wieku produkcyjnym) i około 4% osób starszych (powyżej 65 lat)” (Duszczyk, Kaczmarczyk 2022, s. 7).

W powyższym kontekście warto nawiązać do zaproponowanego przez Everetta Lee (1966) modelu *push-pull factors*, wywodzącego się jeszcze z pionierskich prac w zakresie teorii migracyjnych Ernesta Ravensteina (Górny, Kaczmarczyk 2003). Analizując motywacje migracyjne Lee wyróżniał czynniki związane z miejscem pochodzenia (czynniki wypychające — *push factors*) oraz związane z miejscem docelowym (czynniki przyciągające — *pull factors*).

Trzeba też mieć świadomość rozległych konsekwencji migracji pracowniczych, w tym zarazem dla samych migrantów, jak i dla kraju ich pochodzenia oraz dla państwa przyjmującego migrantów. Złożone relacje pomiędzy tymi trzema podmiotami stwarzają warunki, w których migranci podejmują decyzje dotyczące pracy zawodowej za granicą. W przypadku migrantów zarobkowych szczególnie istotne wydają się uwarunkowania dotyczące uzyskania dobrego, stabilnego miejsca pracy, co związane jest bezpośrednio z regulacjami prawnymi państwa przyjmującego (de Haas, Castles, Miller 2020). Wiąże się to również z kwestiami wyzysku i dyskryminacji migrantów (zob. Velizarova, Kirov 2018) oraz sposobami przeciwdziałania tym negatywnym zjawiskom, czemu służyć mają wprowadzane, zwłaszcza na poziomie ONZ i UE, wytyczne o prawnym i etycznym charakterze. W tym kontekście warto wspomnieć o dokumencie *The International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, podpisanym w 1990 roku na forum ONZ (choć regulacja ta weszła w życie dopiero w 2003 roku). Powstanie tego dokumentu wyrosło z przekonania, że należy chronić prawa nie tylko samych migrantów zarobkowych, lecz też towarzyszących im rodzin, a zatem chodzi o przeciwdziałanie także tej dyskryminacji, która może mieć charakter krzyżowy (np. ze względu na płeć, rasę i pochodzenie narodowe).

Lista potencjalnych trudności i naruszeń, z którymi zmagać się muszą na swoich zawodowych ścieżkach imigranci zarobkowi, jest długa. Wyzysk może oznaczać takie problemy jak: nieprzestrzeganie przepisów, traktowanie gorzej niż rodzimych pracowników, brak godziwej zapłaty za pracę (w tym za godziny nadliczbowe) czy nieadekwatność warunków pracy do zapisów w umowie (Agunias 2009, 2013). Pracujący imigranci narażeni są na konieczność objęcia bardziej niepewnych stanowisk pracy, a ich często nieuregulowany status i słabe umocowanie strukturalne może skutkować zawieszaniem praw pracowniczych. Z tych powodów ogromną rolę w przeciwdziałaniu naruszeniom praw czy dyskryminacji mogą odegrać związki zawodowe, bo do ich podstawowych zadań należy walka o god-

ne warunki pracy i płacy. Pozostaje jednak otwartym pytanie, w jakim stopniu związki zawodowe są świadome problemów pracowniczych migrantów zarobkowych i na ile są otwarte na ich członkostwo w swoich strukturach. Ciekawym problemem jest też zmieniający się stosunek Polaków wobec migrujących, co dotyczy również rysujących się ostatnio obaw wobec ukraińskich uchodźców, a może mieć związek z rywalizacją o ograniczony dostęp do usług publicznych. Wskazują na to analizy badawcze Przemysława Sadury i Sławomira Sierakowskiego (2022), którzy opisują wyzwania faktycznej, a nie powierzchownej integracji i sygnalizują złożoność problematyki z tym związanej.

PROBLEMY PRACOWNICZE MIGRANTÓW — CHARAKTER BADAŃ

Przedstawione badania stanowią część szerszego projektu badawczego pt. „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”¹. Całość badań przeprowadzono w ciągu szesnastu miesięcy — od 1 października 2020 do 31 stycznia 2022 r., opierając się na metodologii teorii ugruntowanej (zob. Charmaz 2009; Konecki 2000). Część socjologiczna projektu polegała głównie na zastosowaniu metod jakościowych opartych na technice indywidualnych wywiadów pogłębionych (zob. Babbie 2003), które były przeprowadzone z: (1) migrantkami i migrantami z Ukrainy, (2) związkowcami z zakładów pracy zatrudniających ukraińskich pracowników, (3) kadrami zarządzającą i/lub pracodawcami z firm zatrudniających ukraińskich pracowników, (4) przedstawicielami organizacji pozarządowych, które wspierają migrantów w Polsce. Dla potrzeb niniejszych analiz bazowano jednak jedynie na wywiadach przeprowadzonych z ukraińskimi migrantkami i migrantami, którzy byli związani z działającym na polskim rynku pracy Międzyzakładowym Związkiem Zawodowym Pracowników Ukraińskich (MZZPU). Trzeba zaznaczyć, że choć całość socjologicznego projektu badawczego miała, z założenia, jakościowy charakter i wpisuje się w tradycję szeroko rozumianej socjologii interpretatywnej (zob. Charmaz

¹ Projekt „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce” zrealizowany został przez Radę Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Łódzkiego w ramach projektu „Dialog oparty o wiedzę”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.20: Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, nr POWR.02.20.00-00-0021/19.

2009), to została ona później uzupełniona o ilościowe badania ankietowe (zob. Flick 2011).

Celem niniejszych analiz jest zaprezentowanie postrzegania sytuacji pracowniczej migrantów zarobkowych z Ukrainy w Polsce przez przedstawicieli MZZPU oraz powiązanych z nimi związkowców i pracowników ukraińskich. Jest to więc rodzaj studium przypadku postrzegania sytuacji pracowniczej migrantów z Ukrainy przez jeden — i to dość szczegółowy, także w polskich warunkach — związek zawodowy, którego specyfika wiąże się również z faktem płynnego uczestnictwa w nim (dużej rotacji członków). MZZPU został założony w 2016 roku w Katowicach w Radzie OPZZ Województwa Śląskiego w wyniku porozumienia podpisanego przez Jana Guza (ówczesnego przewodniczącego tej centrali związkowej) z Yuriyem Karyaginem, prezesem Stowarzyszenia „Ukraina-Polska” (*Powstał związek...*). Później siedziba związku została przeniesiona do Warszawy, co wiązało się z zapotrzebowaniem na wsparcie ukraińskich migrantów w różnych częściach Polski (*Międzyzakładowy związek...*). W toku całej swojej działalności MZZU miał wsparcie OPZZ, w którego ramy się wpisywał.

Wspomniany płynny charakter członkostwa w tym związku zawodowym stał się też przyczyną, dla której indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzono nie tylko z jego członkami, lecz też z powiązаныmi z nim ukraińskimi pracownikami funkcjonującymi na polskim rynku pracy. Z tych powodów dobór próby badawczej oparto na technice kuli śnieżnej (zob. Babbie 2003), przy czym przeprowadzanie wywiadów rozpoczęto od aktualnych warszawskich liderów tego związku, a następnie kontynuowano wśród ukraińskich pracowników funkcjonujących w sposób legalny czy nielegalny na polskim rynku pracy (oparto się wyłącznie na deklaracji rozmówców dotyczących ich uczestnictwa w MZZPU lub woli takiego formalnego uczestnictwa, nie poddano tej kwestii weryfikacji na podstawie dokumentów w zakresie opłacenia składek). W ten sposób uzyskano 22 indywidualne wywiady pogłębione, aż do nasycenia próby badawczej, a więc pewnego powtarzania się wskazywanych zagadnień dotyczących sytuacji pracowniczej pracowników z Ukrainy.

Jakościowy charakter badań powoduje, że w zaprezentowanej analizie wyników badawczych nie pojawiają się dane liczbowe, lecz wyłonione zostają kategorie problemów, a ilościowo przedstawiono jedynie dane metryczkowe rozmówców powiązanych z organizacją związkową. Ogółem na 22 wywiady z przedstawicielami MZZPU oraz wskazanymi przez nich pracownikami z Ukrainy w Polsce złożyły się wypowiedzi — w zakresie wieku — 7 rozmówców mających od 21 do 30 lat, 6 osób w wieku od 31 do 40 lat,

4 w wieku od 41 do 50 lat, również 4 w wieku od 51 do 60 lat, a 1 osoba liczyła powyżej 61 lat. Jeśli chodzi o wykształcenie, to wśród badanych dominowały osoby z wykształceniem wyższym (12 rozmówców), 5 osób posiadało wykształcenie średnie, 3 osoby zawodowe oraz 2 deklarowały wykształcenie podstawowe. W zakresie płci — 16 wywiadów przeprowadzono z kobietami oraz 6 z mężczyznami.

SYTUACJA PRACOWNICZA UKRAIŃSKICH PRACOWNIKÓW — WYNIKI ANALIZ BADAWCZYCH

Podstawowe pytanie badawcze dotyczyło tego, jak przedstawiciele MZZPU oraz powiązani z nimi pracownicy ukraińscy postrzegają swoją sytuację pracowniczą wraz ze związanymi z nią potrzebami edukacyjnymi oraz innymi problemami adaptacji. W badaniach zauważono przede wszystkim specyfikę nie tylko samego MZZPU, lecz też płynnego charakteru przynależności do związku (z powodu tymczasowości pobytu w Polsce) czy stosunkowo szerokiego kręgu ukraińskich pracowników formalnie nie zasilających tej organizacji, lecz stanowiących jej sympatyków czy beneficjentów. Powstanie tego związku zawodowego wpisuje się w globalny kontekst migracji zarobkowych motywowanych wolą poprawy jakości życia lub podejmowanych w wyniku konfliktów zbrojnych i niepewności, która wykracza poza ekonomiczne kwestie bezpieczeństwa. Formalnie MZZPU powstał jako odpowiedź na potrzeby dużej liczby pracowników ukraińskich w Polsce (*Powstał związek...*), ale nieformalny kontekst powołania tej organizacji jest znacznie szerszy. Był to, po pierwsze, rozpoczęty w Kijowie w 2013 roku Euromajdan, nazywany rewolucją godności wyrażającą proeuropejskie aspiracje jego uczestników, a po drugie — konflikt zbrojny od 2014 roku związany z agresją Rosji na Ukrainę (nazywaną też potocznie wojną w Donbasie).

Można więc powiedzieć, że aktywność związków zawodowych występuje w szerszych makrostrukturalnych ramach, wynika też ze świadomych działań i inicjatyw konkretnych ludzi, a w tym przypadku założycieli i liderów MZZPU. Ten stan rzeczy znalazł odbicie w obszernych indywidualnych wywiadach pogłębionych. Do zestawu kwestii poszukiwanych w wywiadach należały problemy percepcji sytuacji pracowniczej, w tym: (1) warunków pracy i płacy (też w aspekcie potencjalnych nieuczciwych praktyk pracodawców), (2) potrzeb edukacyjnych (np. szkoleń językowych, podniesienia kompetencji zawodowych i wiedzy o prawach pracowniczych), (3) dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe, (4) adaptacji do funkcjonowania na polskim rynku pracy.

Jeśli chodzi o warunki pracy i płacy, to wiążą się one przede wszystkim z kwestiami legalności zatrudnienia oraz możliwościami pracy zgodnie z kwalifikacjami. Przedstawiciele związków zawodowych są, z istoty rzeczy, zainteresowani zwłaszcza naruszeniami praw pracowniczych, i to niezależnie od formy zatrudnienia, dlatego w badaniach zapytano przede wszystkim o przykłady nieuczciwych praktyk, z którymi rozmówcy zetknęli się na polskim rynku pracy. Wśród typowych wypowiedzi opisujących takie praktyki można podać następującą:

To bardzo często, nie chcą wypłacać ostatniego wynagrodzenia, tzn. wynagrodzenia za ostatni miesiąc i to spotyka nas w agencjach. [...] Mnie spotkało, ale w agencji polskiej. Pracowałam dwa miesiące, za pierwszy miesiąc zapłacili, a za drugi już nie. Dlatego odeszłam [...] Też są takie rzeczy. To gdy mówią, że trzeba pracować dłużej, bo jest potrzeba. No i pracujemy, bo co innego możemy zrobić. I jeszcze mnie to spotkało, że pół roku pracowałam bez ani jednego dnia wolnego. Pracowałam na czarno, choć o tym nie wiedziałam. [W1]²

Opisy nieuczciwych praktyk wskazują na dość szeroki ich wachlarz, który rozpoczyna kwestia legalności zatrudnienia, nie tak jednoznaczna, jak mogłoby się wydawać. Z analizy wypowiedzi wynika, że zarówno ukraińscy pracownicy, jak i ich pracodawcy dopuszczają uczciwe warunki pracy i płacy nawet wówczas, gdy nie jest to oparte na legalnym zatrudnieniu. Brak legalności pracy generuje jednak pokusy niedotrzymywania nieformalnych umów, choć nie zawsze się tak dzieje. Wśród typowych nadużyć wskazywany był więc brak wypłaty wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy czy konieczność pracy w nadgodzinach. Można przy tym powiedzieć, że praca w nadgodzinach wiąże się z pewną przemocą werbalną i nakłanianiem ukraińskich pracowników do zwiększania czasu pracy jako czegoś, co ma rzekomo im służyć. Nadgodziny faktycznie wiążą się z większym zarobkiem, ale też ze zwiększeniem wysiłku pracujących, przy czym dodatkową kwestią pozostaje adekwatność wyższych wynagrodzeń do większego nakładu pracy.

Do typowych trików związanych z nadużyciami należy podpisywanie umów, które nie są w pełni zrozumiałe dla pracobiorców. Może tu chodzić o kwestie tak fundamentalne jak legalność pracy i związane z nią ubezpieczenia zdrowotne czy też „tylko” o problemy dotyczące ubrań roboczych, warunków socjalnych lub wielkości i składników wynagrodzeń oraz sposobów i terminów ich przekazywania. W odniesieniu do niekorzystnych rozwiązań czy niedopowiedzeń tego rodzaju dość dobrze sprawdzały się

² Oznaczenia poszczególnych wywiadów odpowiadają numerowi wywiadu z respondentem z MZZPU.

interwencji liderów MZZPU wobec konkretnych pracodawców. Świadomość możliwości oparcia się na ruchu związkowym krzepiąco działała na ukraińskich pracowników, choć na przykład przy braku wypłaty ostatniego wynagrodzenia trudno jest o wniesienie nawet stosunkowo niewielkiej składki związkowej. Ta specyfika sytuacji pracowniczej i nadużyć wobec pracowników z Ukrainy powoduje, że MZZPU interweniuje i wspiera nie tylko formalnych członków własnego związku. Migranci zarobkowi zdają sobie sprawę, że stanowią kategorię podatną na nadużycia, a ich możliwości obrony przed nimi są zdecydowanie mniejsze niż pracowników polskich, którzy w swoim kraju są zakorzenieni społecznie i językowo.

Warte szczególnego podkreślenia są także wypowiedzi tych rozmówców, którzy nie potwierdzają nieuczciwych praktyk pracodawców. Oto przykład:

Nie spotkałam się. Polacy dbają o BHP. Dbają o wszystkich i Polaków, i Ukraińców. [...] Tak, ja nie słyszałam o jakiś dziwnych przypadkach. Szybciej to Ukrainiec Ukraincowi zrobi coś złego niż Polak. No takim jesteśmy podzielonym krajem. [W30]

Brak osobistego doświadczenia negatywnych praktyk łamania praw pracowniczych przez pracodawców na polskim rynku pracy w wypowiedziach rozmówców jest powiązany z pracą zgodną z wcześniejszą umową i kwalifikacjami, w tym przede wszystkim o specjalistycznym charakterze. Dotyczy to zwłaszcza deficytowych w Polsce zawodów i kwalifikacji, a więc osoby wykonujące prace tego typu czują się komfortowo. Sztandarowym przykładem jest legalna praca w międzynarodowych zespołach pracowniczych w branży informatycznej.

W wypowiedziach rozmówców pojawiały się także wątki krytyczne wobec przedstawicieli własnej grupy narodowej jako nie dość mocno wspierającej się wzajemnie, jak też jednoznaczne wskazania braku dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe. Doceniano przy tym szacunek dla funkcjonowania legalnych rozwiązań, w tym zwłaszcza szkolenia z zakresu BHP.

W zakresie potrzeb szkoleniowych i edukacyjnych rozmówcy zaprezentowali dwa generalne stanowiska, przy czym to pierwsze można określić jako prorozwojowe i reprezentowane przez formalnych członków MZZPU, którzy byli zainteresowani możliwościami podwyższania zarówno własnych kompetencji (w tym głównie w aspekcie języka pisanego), jak i organizacją szkoleń językowych dla innych. Wśród typowych przykładów wypowiedzi dotyczących potrzeb dokształcania można podać następującą:

Głównie języka. To najbardziej. My [MZZPU] myślimy organizować takie kursy języka polskiego, bo bardzo dużo osób chce i potrzebuje takich kursów. [...] Swoje

kwalifikacje można uzupełnić w policealnej szkole albo na studiach i czegoś się nowego uczyć, żeby móc tu pracować i żeby móc znaleźć lepszą pracę. [W4]

To pozytywne nastawienie wobec doskonalenia się można wiązać z generalną ciekawością świata, mobilnością rozmówców czy docenianiem znaczenia wagi komunikacji z otoczeniem. W wypowiedziach osób formalnie należących do związku zawodowego uwagę zwraca wyrażanie woli działalności pozaekonomicznej MZZPU, w tym w zakresie wspierania potrzeb edukacji językowej ukraińskich pracowników w Polsce. Zauważano ponadto brak systemowej pomocy państwa we wspieraniu potrzeb nabywania umiejętności podstawowego lub wyższego stopnia posługiwania się językiem polskim, przy czym następowały odwołania do innych krajów UE, gdzie sytuacja pod tym względem wydawała się bardziej przyjazna. Wskazywano na możliwość organizowania przez OPZZ szkoleń podnoszących kompetencje językowe pracowników w każdym województwie, jeżeli rozwiązanie takie zyskałoby dofinansowanie z państwowego budżetu. Akcentowano przy tym ewentualne wzbogacanie takich kursów o elementy wiedzy z zakresu prawa pracy czy podstawowych informacji o polskiej kulturze.

Pojawiło się też wśród rozmówców stanowisko negujące poczucie potrzeb szkoleniowych lub/i edukacyjnych. Brak ochoty na udział w doszkalaćaniu był związany z wykonywanym zawodem, ale czasem też łączono go z brakiem wiary w możliwości osiągnięcia wyższych umiejętności. Dodatkowym czynnikiem zniechęcającym był wiek subiektywnie traktowany jako zaawansowany, krótkotrwałość pobytu, brak czasu i sił na dodatkowe pozapracownicze aktywności, brak atrakcyjnej oferty edukacyjnej, jak też, oczywiście, jej ewentualne koszty. Były to wypowiedzi tego typu:

Raczej nie. Pracujemy przy prostych pracach, bo nie znamy języka, a nawet jak poznamy, to i nie na tyle dobrze, żeby zajmować się trudnymi sprawami. Nie, nie potrzebne. [W28]

Szczególnie interesujący poznawczo, a bolesny jako rodzaj doświadczenia okazał się problem dyskryminacji na rynku pracy. Rozmówcy mówili o tych kwestiach nawet, kiedy nie byli o nie pytani. Zapytani zaś wprost udzielali zróżnicowanych odpowiedzi, które można jednak dwubiegunowo podzielić na: potwierdzające doświadczenie dyskryminacyjne (w tym w latach wcześniejszych lub aktualnie) oraz całkowicie lub niemal zupełnie zaprzeczające takiemu poczuciu i bardzo mocno akcentujące marginalność tego zjawiska. Ilustrują to następujące typowe przykłady:

U mnie tak nie było, wszyscy byli równo traktowani [...] Język tylko przeszkadza, inne nie. My staramy dostosować się do Polski. Tu chcemy żyć, ten kraj nam się podoba i te zasady tutaj też i my staramy się nie rzucać w oczy. Chcemy być tacy jak Polacy. [...] Ja czuję się bezpiecznie. Nic złego mnie nie spotkało. [W1]

Tak, była gorsza, cięższa praca, albo jest umowa inna, że Polacy mają urlop płacony, a Ukraińcy nie. [...] Pracowałam na skupie owoców i tam trzeba było pracować przy taśmie, i Polacy na przykład układali tacki i do tacki po trzy papryczki, a my Ukrainki nosiliśmy ciężkie skrzynki. [W3]

Z oczywistych przyczyn niepokojące są zwłaszcza wypowiedzi wprost potwierdzające dyskryminację ze względu na pochodzenie narodowe, a nawet łączące ją czasem z płcią czy wiekiem, co oznacza występowanie dyskryminacji o charakterze krzyżowym, czyli kumulatywnej. Jasną stroną w tych przypadkach jest umiejętność ustosunkowania się wobec dostrzeganych złych doświadczeń i nazwania ich, co można potraktować jako fundament do zmiany krzywdzącego stanu rzeczy.

Podejście zaprzeczające poczuciu dyskryminacji lub podkreślające jej marginalność łączyło się z takimi kodami *in vivo*: [...] *to się spotyka nie tylko w Polsce, ale w każdym innym kraju [W4]; To nie problem. Porządny człowiek zawsze dogada się z innym porządnym [W29]*. Postawy niechęci wobec obcokrajowców i migrantów łączono przy tym z deficytami kultury osobistej, brakiem pracy opartej na legalnym zatrudnieniu czy z irracjonalną agresją wobec obcych w przestrzeni poza zakładami pracy rozmówców. Ten sposób ujmowania problemu wskazuje na pojawianie się racjonalizowania własnego doświadczenia dyskryminacyjnego, co można odbierać jako czynnik demobilizujący w zakresie zabiegania o wyeliminowanie takich postaw. Jak bowiem zwracają uwagę psychologowie, racjonalizację można potraktować jako przejaw funkcjonowania mechanizmu obronnego w postaci symptomatycznej argumentacji typu „jak kwaśne są winogrona, a słodkie cytryny” (zob. Aronson, Wilson, Akert 1997).

Warto przy okazji zwrócić uwagę, że wywiady z migrantami należą do trudnych właśnie w kontekście psychologicznym, bo — jak zauważa Dariusz Niedźwiedzki (2011) — mogą one nie tylko zawierać narrację odwołującą się do sprawozdawania własnych przeżyć, lecz też łączyć się ze świadomym milczeniem czy wręcz z „kłamstwem”, czyli celowym fałszowaniem wspomnień czy odwoływaniem się do postaw, których rozmówcy w przeszłości jednak nie przyjęli. Rozmówcy wypowiadają się bowiem z punktu widzenia ich aktualnej sytuacji, a pewne przemilczenia mogą być motywowane strachem czy niechęcią wobec ujawnienia wstydliwych lub wręcz traumatycznych doświadczeń związanych z jakimś typem wcześniejszych niepowodzeń.

Zastanawiając się nad wprost wyrażonymi odczuciami dyskryminacji warto przytoczyć następującą charakterystyczną wypowiedź:

Problem pracownika z Ukrainy jest w tym, czy człowiek jest w zakładzie i pracuje tymczasowo, czy jest na dłużej i problem jest w tym, że jesteś pracownikiem agencji, a agencja nie bierze odpowiedzialności za to co się dzieje w zakładzie. Dla pracowników z Ukrainy byłoby lepiej, jakby byli zatrudniali nie przez agencję, tylko bezpośrednio. W ten czas pracownik będzie się czuć chroniony na równi z Polakami. Choć Polacy też pracują przez agencję. Agencje, które wynajmują pracowników z Ukrainy, bardzo oszukują, nie dopłacają za nadgodziny, nie dają urlopu, a jak dają to za urlop nie płacą. [W8]

Generalnie z tego typu wypowiedzi wynika, że podstawowe przejawy doświadczanej dyskryminacji wiążą się z gorszymi warunkami pracy i płacy, a irracjonalna niechęć wobec obcych niekoniecznie odnosi się do Ukraińców jako takich. Akcentowane i opisywane jest raczej podobieństwo kulturowe i brak możliwości odróżnienia obywateli ukraińskich na podstawie cech zewnętrznych. Wypowiedzi rozmówców zawierają jasno wyrażoną konieczność równego traktowania i zagwarantowania praw pracowniczych wszystkim zatrudnionym, przy czym akcentowano potrzebę troski o zapobieganie tworzeniu się wrogości na tle pochodzenia narodowego. Podobnie mówiono o potrzebie zapobiegania tak zwanemu „wyscigowi w dół” w zakresie wysokości wynagrodzeń i jakości zabezpieczeń socjalnych. W tym właśnie sensie jako czynnik sprzyjający poczuciu dyskryminacji pojawiła się w wypowiedziach forma zatrudniania ukraińskich pracowników przez agencje pracy, a nie przez zakłady, w których praca faktycznie była wykonywana. Wywiady z pracownikami ukraińskimi w Polsce potwierdzają także wykonywanie przez nich prac poniżej kwalifikacji, a więc takich, które nie są interesujące, rozwojowe czy wysoko wynagradzane — często określane mianem 3D (*dirty, dangerous, dull*). Warto tu podkreślić problem związku bezpieczeństwa i higieny pracy z całkowicie nielegalnym zatrudnianiem czy brakiem opłacania składek ubezpieczeniowych pracowników.

Problemy adaptacji do funkcjonowania na polskim rynku pracy wiążą się z możliwościami zaspokajania odczuwanych potrzeb i wpływają na decyzje co do ostatecznej długości pobytu w Polsce. Można w tym kontekście zacytować następującą charakterystyczną wypowiedź:

Ja jestem w kontakcie i z cerkwią i z kościołem greko-katolickim. W cerkwi są tablice ogłoszeń na ścianie i tam można przeczytać o możliwości pracy czy mieszkania. [...] No z tym językiem to najważniejsze. Rząd mógłby dać pieniądze nam i OPZZ-towi, my byśmy te kursy zorganizowali w każdym mieście wojewódzkim. Organizowali byśmy kursy językowe z elementami prawa i historii Polski itd. My byśmy mogli

się tym zajmować. [...] I po covidzie można by organizować jakieś imprezy upowszechniające wzajemnie kulturę. My pracujemy z Domem Polskim w Kijowie, tam też organizujemy kursy języka polskiego. Z pomocą związków zawodowych teraz zostało otwarte w Winnicy liceum polskie. [W18]

Można zatem powiedzieć, że proces adaptacji migrantów do funkcjonowania w Polsce przebiega w sposób raczej spontaniczny, a więc z istotnym niedostatkiem systemowego wsparcia przeznaczanego na doskonalenie kompetencji komunikacyjnych, w tym zwłaszcza na organizację kursów językowych. Należy przy tym zauważyć, że pandemia COVID-19 nałożyła się na problemy organizowania spotkań między polskimi i ukraińskimi pracownikami oraz istotnie ograniczyła możliwości wspólnego spędzania czasu. Pandemiczne okoliczności nie sprzyjały też współdziałaniu MZZPU z organizacjami pozarządowymi, chociaż i tak warto dostrzec znaczenie tego szczególnie związku zawodowego dla nawiązywania i podtrzymywania przyjaznych relacji między pracownikami z Ukrainy a ich otoczeniem na polskim rynku pracy.

UWAGI KOŃCOWE

Przeprowadzone wśród członków MZZPU badania jakościowe wskazują, że polski rynek pracy nie jest wolny od przypadków dyskryminowania ukraińskich pracowników. Odnotowane praktyki dyskryminacyjne wiązały się głównie z zaniżaniem wysokości wynagrodzenia, brakiem wypłat ostatniego wynagrodzenia za pracę, trudniejszymi warunkami pracy (więcej ofert monotonnej lub ciężkiej pracy fizycznej, mniejsza troska o ochronę bezpieczeństwa i higieny pracy), mniej korzystnymi formami zatrudnienia (w wyniku zatrudniania przez agencje pośrednictwa pracy). Należy podkreślić, że nie wszyscy biorący udział w badaniach pracownicy z Ukrainy definiowali swoją sytuację pracowniczą jako dyskryminującą czy choćby powiązaną z dyskryminacją, co można wyjaśnić też zróżnicowaniem charakteru pracy i form zatrudnienia migrantów lub przyjmowanymi przez nich postawami bagatelizowania napotykaných trudności. Przeprowadzona analiza wyraźnie obrazuje jednak podatność tej kategorii pracowników na dyskryminację oraz niepełne wykorzystanie kompetencji migrantów przez polski rynek pracy. Jednocześnie wypowiadający się w badaniach liderzy związkowi podkreślali znaczenie działań pozaekonomicznych dla możliwości wykorzystania potencjału ukraińskich pracowników w Polsce, sugerując przy tym możliwość pomocy związkowej w zakresie podwyższaniu ich kompetencji językowych.

Podsumowując można też powiedzieć, że w analizie poruszanych przez respondentów problemów adaptacji ukraińskich migrantów zarobkowych

do życia w Polsce zwraca uwagę akcent położony z jednej strony na zaspokojenie potrzeb związanych z wynagrodzeniami oraz warunkami mieszkaniowymi, a z drugiej potrzeba przyjaznych relacji międzyludzkich. Sprawą ogromnej wagi wydaje się zatem troska społeczności przyjmującej o właściwe mechanizmy adaptacyjno-integracyjne. Istotne jest, aby uniknąć pułapki, której istotę opisuje sentencja sformułowana niegdyś przez Maksa Frischa — „proszono o siłę roboczą, lecz przybyli ludzie” (Scheffer 2010, s. 285). Błędem ze strony kraju przyjmującego jest zatem spojrzenie na imigrantów zarobkowych jedynie jako na „ręce do pracy” i źródło taniej siły roboczej. Warto tu odwołać się do Arnolda van Gennepa (2006), którego teoria pozwala patrzeć na problem przystosowania jednostki do pełnego wejścia w nowe społeczeństwo przez pryzmat trzech faz. Pierwsza oznacza dekonstrukcję dotychczasowej tożsamości, druga jest etapem zawieszenia wcześniejszych, oczywistych doświadczeń i adekwatnej do nich społeczno-kulturowej tożsamości, ale bez przyjęcia nowej, a dopiero ostatnia faza to etap, na którym jednostki faktycznie tworzą swoją nową tożsamość, aprobując reguły społeczności kraju goszczącego, traktowanego już jako ten ostatecznie wybrany i „własny” w znaczeniu wewnętrznego zaakceptowania nowego stanu rzeczy jako osobistego wyboru. Współcześnie jednak problem budowy trwałej tożsamości związanej z podjęciem nowych zobowiązań i definitywnym wyjściem z fazy zawieszenia napotyka wiele problemów wynikających ze złożoności procesów globalizacyjnych, giętkości (labilności, chybotliwości czy nieodwołalności) tożsamości jednostki (Malewska-Peyre 1992; Cekiera 2013). Znalazło to odzwierciedlenie w przeprowadzonych wywiadach, w których także tę pewną chybotliwość można dostrzec jako przeciwieństwo jednoznacznej i wewnętrznie przepracowanej jednostkowej decyzji, że to Polska lub Ukraina jest krajem docelowym.

BIBLIOGRAFIA

- Agunias Dovelyn, 2013, *What We Know about Regulating the Recruitment of Migrant Workers*, „Policy Brief”, Migration Policy Institute, Washington, D.C. (https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/LaborMigration-Recruitment_0.pdf [dostęp: 07.01.2023]).
- Agunias Dovelyn, 2009, *Guiding the Invisible Hand: Making Migration Intermediaries Work for Development*, Human Development Reports Research, Paper 2009/22, June, United Nations Development Programme, New York (<https://hdr.undp.org/content/guiding-invisible-hand> [dostęp: 07.01.2023]).
- Aronson Elliot, Wilson Timothy D., Akert Robin M., 1997, *Psychologia społeczna: serce i umysł*, tłum. Anna Bezwińska i in., Zysk i S-ka, Poznań.

- Babbie Earl, 2003, *Badania społeczne w praktyce*, tłum. Witold Betkiewicz i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Cekiera Rafał, 2013, *Między lekkością a ciężarem — czyli emigrant jako człowiek pogranicza*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, z. 65, s. 71–85.
- Cekiera Rafał, Kijonka Justyna, Żak Monika, 2022, *Emigracja jako doświadczenie. Studium na przykładzie migrantów powrotnych do województwa śląskiego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Charmaz Kathy, 2009, *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*, red. nauk. Krzysztof Konecki, tłum. Barbara Komorowska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- de Haas Hein, Castles Stephen, Miller Mark, 2020, *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, Red Globe Press, London.
- Dunn Elizabeth, 2017, *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, tłum. Przemysław Sadura, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
- Duszczyk Maciej, Kaczmarczyk Paweł, 2022, *Wojna i migracja: napływ uchodźców wojennych z Ukrainy i możliwe scenariusze na przyszłość*, „CMR Spotlight”, nr 4(39), s. 1–14 (<https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Spotlight-APRIL-2022-PL.pdf> [dostęp: 07.01.2023]).
- Flick Uwe, 2011, *Jakość w badaniach jakościowych*, tłum. Paweł Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gardawski Juliusz, 1992, *Robotnicy 1991: świadomość ekonomiczna w czasach przełomu*, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa.
- Gardawski Juliusz, 1996, *Przyzwolenie ograniczone: robotnicy wobec rynku i demokracji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa.
- Gardawski Juliusz, 2009, *Dialog społeczny w Polsce: teoria, historia, praktyka*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH, Warszawa.
- Gardawski Juliusz, Mrozowicki Adam, Czarzasty Jan, 2012, *Trade Unions in Poland*, European Trade Union Institute, Bruksela.
- Gardawski Juliusz, Mrozowicki Adam, Burski Jacek, Czarzasty Jan, Karolak Mateusz, 2022, *Polacy pracujący w czasie COVID-19*, Scholar, Warszawa.
- Gennep Arnold van, 2006, *Obrzędy przejścia. Systematyczne studium ceremonii: o bramie i progu, o gościnności i adopcji*, tłum. Beata Biały, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- Górny Agata, Kaczmarczyk Paweł, 2003, *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, Ośrodek Badań nad Migracjami, ISS UW, Warszawa.
- Kozek Wiesława, 2020, *NSZZ „Solidarność” wobec nowych wyzwań od roku 1989*, Scholar, Warszawa.
- Konecki Krzysztof, 2000, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Lee Everett S., 1966, *A Theory of Migration*, „Demography”, t. 3(1), s. 47–57 (<https://doi.org/10.2307/2060063> [dostęp: 07.01.2023]).
- Malewska-Peyre Hanna, 1992, *Ja wśród swoich i obcych*, w: Paweł Boski, Maria Jarymowicz, Hanna Malewska-Peyre (red.), *Tożsamość a odmiennosc kulturowa*, Insytut Psychologii PAN, Warszawa, s. 15–66.

- Niedźwiedzki Dariusz, 2011, *Kim jesteśmy i co przeżyliśmy? Migranci niepełni wobec swoich społeczności pochodzenia*, „Studia Migracyjne — Przegląd Polonijny”, nr 2 (37), s. 115–129.
- Ost David, 2007, *Kłęska Solidarności. Gniew i polityka w postkomunistycznej Europie*, tłum. Hanna Jankowska, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza, Warszawa.
- Sadura Przemysław, Sierakowski Sławomir, 2022, *Polacy za Ukrainą, ale przeciw Ukraińcom. Raport z badań socjologicznych*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
- Scheffer Paul, 2010, *Druga ojczyzna. Imigranci w społeczeństwie otwartym*, Czarne, Wołowiec.
- Velizarova Maria, Kirov Vassil, 2018, *Labour Exploitation of Bulgarian Migrants in Europe: Coping Mechanisms*, „Przegląd Socjologiczny”, nr 3, s. 63–84.



- International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*, The United Nations (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers> [dostęp: 07.01.2023]).
- Międzynarodowy Związek Zawodowy Pracowników Ukraińskich w Polsce* (<https://mzzpup.blogspot.com> [dostęp: 15.07.2022]).
- Powstał związek zawodowy pracowników ukraińskich w Polsce* (<https://www.prawo.pl/kadry/powstal-zwiazek-zawodowy-ukraincow-pracujacych-w-polsce,286254.html> [dostęp: 15.07.2022]).



- GUS, 2020, *Populacja cudzoziemców w Polsce w czasie COVID-19* (https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6329/12/1/1/populacja_cudzoziemcow_w_polsce_w_czasie_covid-19.pdf [dostęp: 01.06.2022]).
- GUS, 2022, *Zezwolenia na pracę cudzoziemców w Polsce w 2021 r.* (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/zezwozenia-na-prace-cudzoziemcow-w-2021-roku,18,5.html> [dostęp: 07.01.2023]).

THE EMPLOYMENT SITUATION OF UKRAINIAN LABOUR MIGRANTS ACCORDING TO REPRESENTATIVES OF THE INTER-ENTERPRISE TRADE UNION OF UKRAINIAN WORKERS IN POLAND

Sławomira Kamińska-Berezowska, Rafał Cekiera
(University of Silesia)

Abstract

The aim of this article is to present an analysis of how the situation of Ukrainian workers in Poland is perceived, based on a research project carried out between October 2020 and January 2022. The research was qualitative, conducted using individual in-depth interviews among members and leaders of the Inter-Enterprise Trade Union of Ukrainian Workers in Poland and Ukrainian workers loosely affiliated with it (membership in this organisation is fluid). The analysis focuses on how labour migrants from Ukraine function on the

Polish labour market, their working conditions and salaries, their educational needs and adaptation issues, as well as the related unfair practices of some employment agencies and employers in Poland. The findings also show labour migrants' susceptibility to discrimination and the difficulties they have fighting it decisively and effectively. Above all, however, the analysis illustrates the process-like character of migrants' adaptation to the Polish labour market and the deficits in providing the migrants with systemic support in this respect.

key words: employment situation, discrimination, labour migrants, Ukrainian workers in Poland, trade unions

słowa kluczowe: sytuacja pracownicza, dyskryminacja, migranci zarobkowi, ukraińscy pracownicy w Polsce, związki zawodowe