



**INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH**  
THE INSTITUTE OF PUBLIC AFFAIRS

# **Etniczny wymiar funkcjonowania ryнку usług domowych w Warszawie**

Anna Kordasiewicz

BADANIA • EKSPERTYZY • REKOMENDACJE



Anna Kordasiewicz

**Etniczny wymiar funkcjonowania rynku usług domowych  
w Warszawie**

Warszawa 2010

## WPROWADZENIE

Jednym z rodzajów prac podejmowanych przez Ukrainki w Polsce jest praca w sektorze usług domowych. Niniejszy tekst przedstawia sytuację tego sektora w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem etnicznego wymiaru jego funkcjonowania.

We współczesnych badaniach zjawiska zatrudniania osób do pomocy w domu uwaga badaczy skupia się zazwyczaj na sytuacji migrantek zarobkowych pracujących jako pomoce domowe<sup>1</sup>. Wiele badań koncentruje się na kategorii „migranckich pomocy domowych” (*migrant domestic workers*)<sup>2</sup>. Polska bierze udział w procesach upowszechniania się zjawiska zatrudniania osób do pomocy w domu, zarówno jako kraj pochodzenia migranckich pomocy domowych, jak i kraj, do którego migrują kobiety podejmujące pracę w tym sektorze. Inaczej jednak niż w krajach Europy Zachodniej i Ameryki Północnej oraz wielu krajach azjatyckich, większość prac w sektorze usług domowych w Polsce wykonują autochtonki, a nie migrantki. Sytuacja ta pozwala na obserwację współobecności pracowników miejscowych i migranckich na rynku usług domowych, dlatego dokonując całościowej analizy sektora usług domowych w Polsce stosuję podejście łączące badanie sytuacji zatrudniania przedstawicielek obu tych grup oraz ich pracodawców.

W pierwszej części artykułu przedstawione zostaną dostępne dane urzędowe, dane zastane i kontekst prawny zatrudniania w charakterze pomocy domowej tak Polek, jak i cudzoziemek. Następnie, korzystając z badań jakościowych nad zjawiskiem zatrudniania osób do pomocy w domu w powojennej Polsce (1945–2010), prowadzonych w latach 2007–2010 w ramach projektu doktorskiego „(U)sługi domowe. Asymetryczne relacje społeczne na polu usług domowych”, omówiona zostanie charakterystyka pracodawców i pracowników, samej pracy oraz kolejno etniczny wymiar funkcjonowania sektora usług domowych, czyli kwestie etnicyzacji, stratyfikacji etnicznej, konkurencji na rynku usług domowych w Polsce oraz

---

<sup>1</sup> Por. N. Gregson, M. Lowe, *Servicing the middle classes. Class, gender and waged domestic labour in contemporary Britain*, Routledge, Londyn New York 1994; A. Hochschild, B. Ehrenreich (red.), *Global woman. Nannies, maids and sex workers in the new economy*, Owl Book, New York 2004; M. Romero, *Maid in the U.S.A.*, Routledge, New York 1992; R. Sarti, *Servizio domestico, migrazioni e identità di genere in Italia: uno sguardo storico*, Torino 2004; K. Willis, B. Yeoh (red.), *Gender and Migration*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham 2000; L. Zanfrini, *Sociologia delle migrazioni*, Editori Laterza, Roma Bari 2004.

<sup>2</sup> R. S. Parreñas, *Servants of globalization: women, migration and domestic work*, Stanford University Press, Stanford 2001.

różnorodności narodowościowej pracowników z perspektywy pracodawców<sup>3</sup>. Ostatnia część tekstu zawiera rekomendacje dla praktyki.

## **PRACA DOMOWA – DEFINICJA I SPECYFIKA**

Pod pojęciem „praca domowa” rozumie się w tym tekście wszelkie sytuacje, w których praca związana z domem – zarówno dbanie o dom i (re)produkcja jego materialnego stanu (sprzątanie, gotowanie, pranie), jak i praca opiekuńcza (opieka nad osobami starszymi, chorymi, dziećmi) – wykonywana jest pozainstytucjonalnie, najczęściej za wynagrodzeniem, zazwyczaj na terenie gospodarstwa domowego.

Wielu autorów od dawna podkreślało specyfikę pracy wykonywanej w gospodarstwie domowym. Do tej specyfiki należy silna feminizacja usług domowych (która nie jest uniwersalna historycznie)<sup>4</sup>. Zajęcia domowe nie cieszą się poważaniem społecznym, należą do tzw. wtórnego sektora rynku pracy. Pracę tę określa się jako ukrytą, ponieważ jest wykonywana w domu<sup>5</sup>, oraz pełną ambiwalencji<sup>6</sup>. Wilhelm Aubert wskazywał na obecność wewnętrznego napięcia w sytuacji pomocy domowej czy służącej. W szkicu *The Housemaid* zauważa, że służąca to postać definiowana zarówno w kategoriach „wspólnoty” jak i „stowarzyszenia”<sup>7</sup>. Powiązanie pojęcia „pracownik” z prywatnym gospodarstwem domowym sprawia, że naruszony zostaje zwyczajowy podział na sferę publiczną i prywatną, skutkując ambiwalentną sytuacją pomocy domowej. Według Bridget Anderson naraża to pomoc domową na niebezpieczeństwo selektywnego stosowania przez pracodawców reguł związanych z każdą z tych sfer: kiedy wszystko jest w porządku, pomoc domowa jest „częścią rodziny”, kiedy staje się zbyt chora, żeby pracować, można ją potraktować jak nieefektywnego pracownika i zwolnić. Anderson wyprowadza stąd wnioski o opresyjności definiowania pomocy domowej w kategoriach rodziny. W podobny sposób wypowiadały się

---

<sup>3</sup> Badania prowadzone były przy wsparciu grantu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego pt. „Asymetryczne relacje społeczne na polu usług domowych – na przykładzie Ukrainek podejmujących pracę pomocy domowych w Polsce” (GR 2665), realizowanego przez autorkę pod kierownictwem promotora prof. Antoniego Sułka.

<sup>4</sup> M. Kopczyński, *Służba domowa jako grupa zawodowa w Europie XV–XX w.* [w:] A. Żarnowska, A. Szwarc (red.), *Kobieta i praca. Wiek XIX i XX*. Zbiór studiów, DiG, Warszawa 2000.

<sup>5</sup> M. Kindler, *Risk and risk practices of labour migrants: the case of Ukrainian women in Warsaw's domestic work sector*, European University Viadrina, Faculty of Social and Cultural Studies, Comparative Social Science (rozprawa doktorska) Frankfurt (Oder) 2009.

<sup>6</sup> B. Anderson, *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Zed Books Ltd, Londyn, New York 2000; V. Aubert, *The Housemaid – an occupational role in crisis*. *Acta Sociologica*, vol.1, 1956.

<sup>7</sup> V. Aubert, *The Housemaid...op. cit.*

również Polki pracujące we Włoszech<sup>8</sup>. Jednak inne analizy pokazują, że rodzinne definiowanie może być akceptowane przez obie strony<sup>9</sup>, a także być strategią pomocy domowych wobec pracodawców<sup>10</sup>.

Pracownika domowego można zdefiniować na wiele sposobów, oprócz wymienionego członka rodziny i pracownika w badaniach włoskich odnotowałam definiowanie pomocy domowej jako przyjaciółki oraz jako służącej<sup>11</sup>. W badaniach polskich silnie obecnym sposobem definiowania jest wymiar edukacyjny: pomoc domowa staje się czasem „kulturową uczennicą” pracodawczyni<sup>12</sup>.

## OPIS BADANIA

Praca domowa jest wewnętrznie zróżnicowanym zjawiskiem, w związku z czym opisywane w niniejszym tekście badanie objęło szeroki zakres przypadków, uwzględniono różną narodowość pomocy domowych (Polki i Ukrainki), różny zakres zadań wykonywanych w domu (opieka, dbanie o dom), pracę „na dochodzącą” lub z zamieszkaniem, pochodzenie społeczne, pozycję ekonomiczną, wiek i wykształcenie pracodawców oraz pomocy, czas trwania współpracy, płeć pracodawców, a także kontekst historyczny. Badanymi pracownikami były wyłącznie kobiety – podczas badań jak dotąd nie udało mi się dotrzeć do mężczyzn wykonujących pracę domową, chociaż od dwóch osób słyszałam o takiej sytuacji. W trakcie badań przeprowadziłam wielokrotne wywiady narracyjne z 35 osobami zatrudniającymi pomoce domowe, 20 osobami pracującymi w charakterze pomocy domowej, oraz 2 pośrednikami pracy<sup>13</sup>. Wśród pracodawców 19 osób zatrudnia(ło) Polki i Ukrainki

---

<sup>8</sup> A. Kordasiewicz, *Praca pomocy domowej. Doświadczenie polskich migrantek w Neapolu*, CMR Working Papers, nr 62, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2005.

<sup>9</sup> C. Solari, *Professionals and saints. How Immigrant Careworkers Negotiate Gender Identities at Work*, „Gender and society”, nr 20, 2006, s. 301-331.

<sup>10</sup> M. Kindler, *Risk and risk practices...op. cit.*

<sup>11</sup> A. Kordasiewicz. *Służąca, pracownik, domownik. Polki jako pomoce domowe w Neapolu w kontekście retradycjonalizacji instytucji*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 2 (52), Warszawa 2008, s.79-109.

<sup>12</sup> A. Kordasiewicz (w druku), *Tożsamość osoby zatrudniającej pomoc domową. Bliskość i asymetria jako kwestie problematyczne w relacji z pracownikiem domowym*, [w:] A. Kacperczyk (red.), *Procesy tożsamościowe. Symboliczno-interakcyjny wymiar konstruowania ład i nieładu społecznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010.

<sup>13</sup> Pracodawcy pomocy domowych to osoby, które zatrudniały bądź zatrudniają pomoc domową, bądź pochodzą z rodzin, w których zatrudniano służbę/gospozię i rekonstruuja opowieści rodzinne. Pracownicy to osoby, które obecnie pracują jako pomoc domowa i z tego się utrzymują, łączą pracę w charakterze pomocy domowej z inną pracą, oraz takie, które pracowały jako pomoc w domach i przeszły do innych sektorów. Są także pracodawcy, którzy kiedyś pracowali jako pomoce domowe – opowiadali o obu tych doświadczeniach. Pośrednicy pracy to osoby prowadzące agencje zatrudnienia specjalizujące się w rekrutacji personelu domowego – czy to do opieki

w charakterze pomocy domowych, 11 osób wyłącznie Polki, 1 osoba tylko Ukrainki, reszta osób przedstawiła narracje dotyczące przeszłości – okresu międzywojennego lub czasów PRL, a obecnie nie zatrudnia osób do pomocy. Wśród pomocy domowych uwzględniono trzynaście Polek i siedem Ukrainek. W niniejszym opracowaniu wykorzystałam również informacje zdobyte podczas obserwacji uczestniczącej w Centrum Powitania w Warszawie w okresie wrzesień–grudzień 2009 roku. Do materiału badawczego zaliczają się również ankiety przeprowadzane wśród klientów Centrum Powitania w Warszawie 22 listopada 2009 roku, z których 10 wypełniły Ukrainki, wykonujące prace domowe.

## **DANE ZASTANE I KONTEKST PRAWNY – MOŻLIWOŚCI I STRATEGIE**

W badaniach z lat 2001 i 2007 odnotowano w Polsce odpowiednio 7% i 15% gospodarstw domowych zatrudniających osobę spoza gospodarstwa domowego (praca domowa, prace rolne, prace budowlane), z czego odpowiednio w 10% i 4% przypadków zatrudniano w tym charakterze cudzoziemców<sup>14</sup>. Oznacza to, że w tych latach od miliona do dwóch milionów gospodarstw w Polsce zatrudniało osobę do pomocy, z czego od 80 do 90 000 – cudzoziemca. W sektorze usług domowych zarówno Polki, jak i Ukrainki są w znacznej większości zatrudniane nieformalnie<sup>15</sup>. Mimo powszechnego zatrudniania bez podpisywania kontraktu warto pokrótce zaznaczyć, jakie są możliwości zalegalizowania pracy domowej dla Polek i Ukrainek.

### **Regulacje dotyczące pobytu i pracy Ukrainek w Polsce<sup>16</sup>**

W przypadku Ukrainek regulacje dotyczą zarówno rejestracji stosunku pracy, jak

---

nad osobami starszymi (pośrednik „a”), czy to osób prowadzących duże domy (pośrednik „b”). Obie uwzględnione w badaniu agencje ograniczały się do rekrutowania Polaków w charakterze pomocy domowych.

<sup>14</sup> E. Domaradzka, *Popyt na pracę cudzoziemców w gospodarstwach domowych*, [w:] Golimowska S. (red.), *Popyt na pracę cudzoziemców, Polska i sąsiedzi*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004; A. Żylicz, *Pracownicy cudzoziemscy na polskim rynku pracy: komplementarni czy substytucyjni?*, [w:] I. Grabowska-Lusińska, A. Żylicz (red.), *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, Ośrodek Badań nad Migracjami Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2008.

<sup>15</sup> M. Kindler, *Risks and risk strategies in migration – Ukrainian domestic workers in Poland*, [w:] Lutz H. (red.), *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*, Ashgate, Aldershot 2008, s. 145-160; M. Wenzel, *Obcokrajowcy pracujący w Polsce. Komunikat z badań*. CBOS BS/150, Warszawa 2006.

<sup>16</sup> Obszerne omówienie rozwoju legislacji zob. B. Samoraj, *Przedsiębiorczość kobiet na polskim rynku pracy na przykładzie cudzoziemek zatrudnionych nielegalnie w sektorze usług domowych*, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Warszawa 2007. W niniejszym artykule uwzględniłam regulacje najczęściej wykorzystywane przez osoby przeze mnie badane. Przygotowując tę część korzystałam z wiedzy i opracowań pracowników Centrum Powitania w Warszawie.

i regularyzacji samego pobytu. Legalny pobyt w Polsce obywatele Ukrainy mogą uzyskać występując o wizę – jednolitą (tzw. Schengen) lub krajową.

Wiza jednolita daje możliwość pobytu w Polsce lub na terytorium innych państw obszaru Schengen przez 3 miesiące w okresie kolejnych 6 miesięcy. Jest to strategia najpowszechniej stosowana przez Ukraińki, dlatego osoby przestrzegające terminów pobytowych krążą między Polską a Ukrainą, wymieniając się u pracodawców z koleżankami lub krewnymi.

Jeśli chodzi o uwarunkowania prawne pracy obywateli Ukrainy w Polsce, to w 2006 roku wprowadzono rozporządzenie, na mocy którego obywatele Białorusi, Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy, a od stycznia 2010 roku także Gruzji, mogą podejmować krótkoterminową pracę w Polsce bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę w okresie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy<sup>17</sup>. Dane dotyczące pierwszej połowy 2009 roku przedstawia tabela 1.

**Tabela 1. Liczba oświadczeń wydanych w pierwszej połowie 2009 r.**

Kategoria	Białoruś	Rosja	Ukraina	Mołdowa	RAZEM WSZYSTKICH
Liczba oświadczeń:	3014	391	118 780	1314	123 499
Udział kobiet	46%	46%	51%	35%	51%
Rolnictwo i pokrewne	1186	104	84 753	567	86 610
Budownictwo i pokrewne	381	26	10 199	372	10 978
<b>Usługi domowe</b>	<b>187</b>	<b>9</b>	<b>4505</b>	<b>14</b>	<b>4715</b>
Handel	360	84	1355	4	1803
Przemysł	108	72	3055	87	3322
Transport	277	23	1355	12	1667
Gastronomia	71	16	919	6	1012
Hotelarstwo/obsługa ruchu	100	7	751	2	860
Agencja pracy tymczasowej	58	17	6394	168	6637
Inne	255	57	5291	38	5641

Źródło: dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

<sup>17</sup> Na warunkach określonych w §2 pkt 27 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. z 2006 r. Nr 156, poz. 1116 z późn. zm.). Omawiam podstawowe aspekty stanu prawnego mające znaczenie dla osób badanych; pełne omówienie stanu prawnego dotyczącego cudzoziemców można znaleźć w pracy B. Samoraj, *Przedsiębiorczość kobiet... op. cit.*. Regulacje te obowiązują jedynie do końca 2010 i obecnie nie wiadomo, na jakich zasadach będą przedłużane.

W pierwszym półroczu 2009 roku wystawiono oświadczenia dla 123 499 osób, z czego 118 780 dla obywateli Ukrainy. Zarejestrowano 4715 oświadczeń w kategorii „usługi domowe”, z czego obywatele Ukrainy mieli 4505 zarejestrowanych oświadczeń, obywatele Białorusi – 187, Mołdowy – 14, a Rosji – 9. Przy założeniu, że wszystkie prace domowe wykonują kobiety (dysponując jedynie danymi zagregowanymi, bez podziału na płeć), 7,5% oświadczeń dla migrantek dotyczyło sektora usług domowych. Oświadczenia z pewnością nie ujmują wszystkich Ukraińców pracujących w Polsce, ich popularność pokazuje jednak duże zainteresowanie pracą w Polsce oraz bardziej realistyczne liczby, niż tylko te wynikające ze statystyk dokumentów pobytowych.

Ułatwieniem dotyczącym legalizacji pracy w charakterze pomocy domowej jest to, że do uzyskania zezwolenia na pracę w charakterze pomocy domowej nie jest potrzebny test rynku pracy<sup>18</sup>.

#### **Zatrudnienie osób posiadających polskie obywatelstwo w charakterze pomocy domowej**

W 2005 roku wprowadzono możliwość zawarcia umowy aktywizacyjnej z zarejestrowanym bezrobotnym, oraz możliwość odliczenia od podatku składek ZUS odprowadzanych za gospozię (dotyczyło umów zawartych przed 1 stycznia 2007 roku<sup>19</sup>). Z ulgi tej skorzystało w 2007 roku zaledwie 1026 podatników w skali całego kraju<sup>20</sup> – była ona powszechnie krytykowana za skomplikowane procedury i nie cieszyła się popularnością.

Obecnie nie ma żadnych ulg związanych z zatrudnianiem osoby do pomocy w domu. W 2008 roku powstały projekty przywrócenia ulgi, jednak nie weszły one w życie. Z doniesień prasowych wynika, że obecnie opracowuje się ponowne wprowadzenie ulgi podatkowej dla osób zatrudniających nianię<sup>21</sup>, jednak w projekcie ustawy nie akcentuje się uproszczenia

---

<sup>18</sup> „Wojewoda Mazowiecki wydaje zezwolenia na pracę bez konieczności uzyskania informacji, o której mowa w art. 88c ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w następujących przypadkach: 2) obywatela państwa graniczącego z Rzeczpospolitą Polską lub państwa, z którym Rzeczpospolita Polska współpracuje w zakresie migracji zarobkowych w ramach partnerstwa na rzecz mobilności, ustanowionego między tym państwem a Unią Europejską, wykonującego prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym”. Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.

<sup>19</sup> *Założenia ustawy o formach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3*, projekt z dnia 5 sierpnia 2009 r., [http://www.mpips.gov.pl/bip/download/090805\\_zalozenia.pdf](http://www.mpips.gov.pl/bip/download/090805_zalozenia.pdf).

<sup>20</sup> Informacja dotycząca rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za rok 2007; Ministerstwo Finansów Departament Podatków Dochodowych, 2008, za: *Założenia ustawy o formach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3*, projekt z dnia 5 sierpnia 2009 r., [http://www.mpips.gov.pl/bip/download/090805\\_zalozenia.pdf](http://www.mpips.gov.pl/bip/download/090805_zalozenia.pdf).

<sup>21</sup> *Założenia ustawy o formach opieki nad dziećmi...* op. cit; „Gazeta Wyborcza” z 2 lutego 2010 roku.



procedur zatrudniania, które były przeszkodą na drodze do powszechnego korzystania z ulgi wprowadzonej w 2005 roku.

Jednocześnie warto zauważyć, że praca domowa ma duży udział w szarej strefie gospodarki – szacuje się, że co piąta kobieta pracująca w szarej strefie pracuje w sektorze domowym, a ponad połowa gospodarstw zatrudniających kogoś na czarno zatrudniała osobę do pomocy w domu<sup>22</sup>. Dla osób pragnących uregulować swój status zawodowy pozostają instrumenty dostępne w innych stosunkach pracy – samozatrudnienie oraz umowa zlecenia.

### **Strategie wobec legalizacji pobytu i rejestracji pracy – Polki i Ukrainki**

Praca w szarej strefie jest niezwykle rozpowszechniona w sektorze usług domowych, zarówno wśród Polek, jak i Ukrainek, stąd też bardzo trudno jest rzetelnie oszacować rozmiary tego zjawiska. W trakcie badań odnotowałam jedynie Ukrainki, które pracowały w sposób zarejestrowany w sektorze domowym, oraz nieliczne Polki, których status zawodowy był uregulowany, pracowały np. na część etatu jako sprzątaczkі zatrudniane przez spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe do sprzątania wspólnej przestrzeni, zaś główny dochód i czas pracy w sektorze usług domowych pozostawał poza rejestracją. Według relacji Polki pracującej w charakterze sprzątaczkі w pięciu domach i w dwóch biurach, firmy sprzątające również nie rejestrują wszystkich swoich pracowników, dlatego nie ma ona umowy o pracę, mimo że pracuje w legalnie działającej firmie. Nawet oficjalny pośrednik pracy dla polskich pomocy domowych deklarował, że do rzadkości należy zawarcie kontraktu z gosposią czy nianią, a jeżeli już do tego dojdzie, zatrudnia się taką osobę oficjalnie w firmie pracodawcy, np. na stanowisku pomocy biurowej, natomiast pracę wykonuje ona w gospodarstwie domowym pracodawcy.

Stosunek migrantek do legalizacji pracy i pobytu jest zróżnicowany w zależności od wielu kwestii, m.in. sytuacji biograficznej, postrzegania migracji jako strategii stałej *versus* doraźnej etc. Jak zauważa Lena Näre, dla badanych przez nią migrantek z Europy Wschodniej pracujących w sektorze usług domowych w Neapolu najważniejszym aspektem regularyzacji jest swoboda poruszania się pomiędzy krajem pochodzenia a krajem pracy i dlatego Polki,

---

<sup>22</sup> M. Siedlecki, K. Szewc, A. Zgierska, *Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005.

jako obywatelki państwa należącego do Unii Europejskiej i strefy Schengen, nie mają dużej motywacji do legalizowania pracy<sup>23</sup>. Prawdopodobne jest, że badaczka dotarła do osób prezentujących tylko jedną z możliwych strategii. Podczas wcześniejszego badania Polek pracujących w Neapolu wyróżniłam trzy ogólne orientacje: na Polskę, na Włochy i na zawieszenie. Osoby należące do pierwszej grupy, których celem było zażegnanie kryzysu ekonomicznego, jakiego doświadczała rodzina w Polsce i następnie powrót do kraju, najczęściej nie interesowały się rejestracją pracy. Osoby z drugiej grupy, których celem była integracja ze społeczeństwem włoskim, szukały sposobów na legalizację pracy i pracę w innych, bardziej poważanych społecznie zawodach. Nie wszystkie jednak migrantki postępują według tego wzoru; części Polek badanych przeze mnie w Neapolu bardzo zależało na uregulowaniu sytuacji zawodowej, w czym upatrywały zarówno sposób na zapewnienie sobie emerytury, jak i ochronę przed opresyjnymi pracodawcami<sup>24</sup>. Również dla części Polek pracujących w sektorze usług domowych w Belgii system legalizacji tych usług (tzw. *titres-services*) był dobrym rozwiązaniem z uwagi na socjalne zaplecze (m.in. opieka zdrowotna), natomiast dla innych oznaczał spadek realnych zarobków. Jego rygorystyczne przestrzeganie przez pracodawców w sytuacji ostatnio nałożonych kar za nielegalne zatrudnianie pomocy domowej stawiał pod znakiem zapytania opłacalność migracji w oczach migrantek<sup>25</sup>. W obrębie każdej grupy narodowej możemy odnaleźć rozmaite motywacje i strategie, dlatego badacze migracji powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodność sytuacji<sup>26</sup>. Wobec regularyzacji pracy i pobytu stosowanych przez Ukrainki pracujące w Warszawie w sektorze usług domowych, wyróżniłam trzy strategie.

Pierwszą z nich jest przestrzeganie terminów określonych w wizach i innych dokumentach pobytowych oraz nieregistrowanie pracy. Ostrożnie można ocenić, że jest to dość częsta strategia. Motywowane posiadaniem swobody wyjazdu i wjazdu do Polski Ukrainki dbają o przestrzeganie terminów wskazanych w dokumentach pobytowych, dzięki czemu mogą wyjechać z Polski i mieć możliwość powrotu we wskazanym terminie i nie narażać się na ryzyko deportacji i zakaz wjazdu do strefy Schengen na 5 lat. Odmianą tej strategii jest załatwienie sobie zezwolenia na pobyt na czas oznaczony w związku ze studiami, najczęściej

---

<sup>23</sup> L. Näre, *Empowerment, Survival and Everyday Life Struggles – Ukrainian and Polish Care Workers in Naples*, niepublikowany artykuł.

<sup>24</sup> A. Kordasiewicz, *Praca pomocy domowej. Doświadczenia polskich migrantek w Neapolu*, CMR Working Papers, Warszawa 2005.

<sup>25</sup> S. Urbańska, badaczka polskich migrantek w Brukseli, informacja osobista.

<sup>26</sup> F. Anthias, G. Lazardis (red.), *Gender and Migration in Southern Europe: Women on the Move*, Berg-Oxford International Publishers, Oxford–New York 2000.

zaocznymi, i podejmowanie pracy w szarej strefie (podjęcie takiej pracy formalnie nie jest możliwe, ponieważ wśród studiujących obcokrajowców tylko studenci studiów dziennych mają prawo do podjęcia pracy poza okresem wakacyjnym)<sup>27</sup>. Kolejną odmianą sytuacji, w której status pobytowy jest uregulowany, natomiast praca pozostaje nierejestrowana, jest sytuacja kobiet, które wyszły za mąż za obywatela Polski. Dzięki temu mogą one wystąpić o kartę czasowego pobytu (a z czasem o obywatelstwo polskie) i mają możliwość podjęcia legalnej pracy, jednak często pozostają w szarej strefie.

Drugą strategią jest pobyt w Polsce po przekroczeniu terminu. Pracę wykonuje się w szarej strefie. Powodem trwania w tej sytuacji są sankcje grożące w wyniku ujawnienia przekroczenia terminu pobytu, czyli przymusowa deportacja oraz zakaz wjazdu do strefy Schengen na 5 lat, co oznacza brak możliwości powrotu do pracy, stanowiącej czasem główne źródło utrzymania dla całej rodziny. Wiele osób w tej sytuacji czeka na abolicję, która umożliwiłaby im legalne opuszczenie terytorium Polski, a następnie powrót z nowym dokumentem pobytowym. Część osób korzysta z programu „dobrowolne powroty” Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji, w ramach którego uzyskuje się określone wsparcie, a sankcją za przekroczenie terminu pobytu jest jednoroczny zakaz wjazdu do Polski.

Jak podają badacze migracji Ukraińców do Polski, podczas wyrabiania wizy<sup>28</sup> i podczas uzyskiwania oświadczeń polskich pracodawców o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, występuje wiele nieformalnych praktyk pozwalających ominąć regulacje prawne – rozwinięcie tego tematu można znaleźć w artykule Mikołaja Pawlaka i Mirosława Bienieckiego, który powstał w ramach projektu: *Strategie Przetrwania. Integracja imigrantów z Ukrainy na Polskim rynku pracy*<sup>29</sup>.

Trzeci sposób to stosowanie się w pełni do przepisów dotyczących pracy i pobytu w Polsce. Osoby mają w pełni uregulowaną sytuację pobytową i zawodową, co osiągają dzięki własnej

---

<sup>27</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. z 2006 r., Nr 156 poz. 1116, zm. Dz.U. z 2007 r., Nr 120, poz. 824; Dz.U. z 2008 r., Nr 17, poz. 106; Dz.U. z 2009 r., Nr 21, poz. 114, § 2, punkt 12: „Wykonywanie pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę jest dopuszczalne w przypadku cudzoziemców (...) będących studentami studiów dziennych odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej – w miesiącach: lipiec, sierpień i wrzesień”.

<sup>28</sup> M. Kindler, *Risk and risk practices... op. cit.*

<sup>29</sup> M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.

determinacji i współpracy z pracodawcami polskimi. Dla osób pragnących legalizować pracę i pobyt duże znaczenie ma działalność organizacji pozarządowych zajmujących się rozpowszechnianiem wiedzy i wsparciem migrantów w procesie regularyzacji, takich jak Stowarzyszenie Interwencji Prawnej czy organizacje tworzące Centrum Powitania. Jednym z problematycznych aspektów dla tych osób jest system emerytalny szczególnie w kontekście sumowania okresów przepracowanych w Polsce i na Ukrainie – obecnie nie ma podpisanej umowy dwustronnej w tej sprawie. Wprowadzenie w 2006 roku instytucji oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi z krajów: Białoruś, Mołdowa, Ukraina i Rosja okazało się sposobem na ułatwienie regularyzacji pracy i, jak wynika z przytoczonych powyżej danych, jest dość popularną ścieżką.

### **Kim są pracodawcy, kim są pracownicy?**

#### *Charakterystyka pracodawców*

Pracodawcy są zróżnicowani pod względem biograficznym i społecznym. Opracowanie Izabeli Grabowskiej-Lusińskiej oraz Anny Żylicz w następujący sposób charakteryzuje osoby zatrudniające pomoc domową w badaniach sondażowych z 2007 roku: „Jeśli chodzi o gospodarstwa zatrudniające osoby do prac domowych, to z reguły są to gospodarstwa tworzone przez mieszkańców miast (małych, średnich oraz wielkich, praktycznie we wszystkich województwach), przedstawicieli kadry bądź pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach prywatnych lub w sferze budżetowej, o wykształceniu wyższym i mieszczących się w najwyższej kategorii dochodowej (co najmniej 700 zł na osobę w gospodarstwie domowym). Są to albo młode małżeństwa (w wieku 25-39 lat) z niesamodzielnymi dziećmi w wieku do lat 15, bądź bezdzielne małżeństwa w średnim lub starszym wieku (...). Powyższy profil gospodarstwa domowego dotyczy zarówno popytu na pracę pracowników polskich, jak i cudzoziemskich<sup>30</sup>.

Powyższa charakterystyka pokrywa się z profilem pracodawców z Warszawy i okolic uwzględnionych w opisywanym badaniu. Chciałabym zwrócić uwagę na jeszcze inny aspekt zróżnicowania pracodawców. Należy zauważyć, że są to osoby o bardzo różnym zapleczu rodzinnym. Obecnie zatrudniają osobę do pomocy w domu zarówno osoby, które od

---

<sup>30</sup> A. Żylicz, *Pracownicy cudzoziemscy... op. cit.*, s. 67.

dzieciństwa do takiej osoby nawykły w domu, jak i takie, które są pionierami pod tym względem w swoich rodzinach. Są również osoby, których rodziny przed wojną miały służbę, ich rodzina w trakcie PRL nie mogła sobie na to pozwolić, a obecne pokolenie wraca do rodzinnych tradycji. W swoich domach stykali się z różnymi modelami traktowania osób zatrudnianych. Modele te, bądź ich brak, stanowią bagaż, który pracodawcy wnoszą w relacje z pracownikiem domowym. Pracownicy mają również własne wyobrażenia na temat relacji z pracodawcą i roli pomocy domowej. Koncepcje te czasem rozmiągają się z wizjami pracodawców, co powoduje, że obszar relacji pracodawca-pracownik jest terenem dynamicznych negocjacji<sup>31</sup>.

### *Charakterystyka pracowników – ścieżki wejścia do pracy domowej*

Powtarzającym się motywem w biografii osób pracujących w sektorze usług domowych jest migracja. Występuje ona zarówno w formie migracji zagranicznej (w przypadku Ukrainek), jak również migracji wewnętrznej (w przypadku Polek, które do pracy w Warszawie i okolicach przyjechały z innych miast bądź wsi). Jest to tradycyjny kanał rekrutacji pomocy domowych, działający zarówno w czasach przedwojennych, jak i dawniejszych<sup>32</sup>.

Wspólną ścieżką wejścia do pracy w sektorze usług domowych dla mieszkanki Warszawy i osób spoza Warszawy jest utrata pracy przez osobę utrzymującą rodzinę: kobietę, mężczyznę lub oboje i związana z tym decyzją o podjęciu pracy domowej przez kobietę. Wśród moich rozmówców była np. pani w średnim wieku, która nie pracowała wcześniej, mąż pracował w małym mieście w województwie śląskim, koszty utrzymania dzieci przekraczały ich możliwości, popadli w długi i zdecydowali się przyjechać do pracy do Warszawy – on pracuje na budowach, ona jako stała gosposia dochodząca w bogatym warszawskim domu. Innym przykładem może być warszawianka, która straciła pracę kierownika sklepu, partner utrzymywał rodzinę, ale poszukiwała dodatkowej pracy i znalazła ją w charakterze opiekunki do dzieci. Jest to typ sytuacji często występujący u Ukrainek, czasem powiązany z inną dramatyczną okolicznością, np. chorobą męża i długami

---

<sup>31</sup> Zagadnienie relacji zostało szczegółowo przedstawione w pracy doktorskiej autorki pt. „(U)sługi domowe. Przemiany asymetrycznej relacji społecznej”.

<sup>32</sup> Por. wiele tekstów zamieszczonych w pracy zbiorowej pod redakcją A. Fauve-Chamoux, *Domestic service and the formation of european identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th–21st Centuries*, Peter Lang, Bern 2004 oraz w książce Ch. Harzig et al. *Peasant maids, city women: from the European countryside to urban America*, Cornell University Press, Ithaca NY 1997.

zaciągniętymi na jego leczenie. Ta ścieżka jest charakterystyczna dla starszych migrantek, osób, które mają rodzinę i dzieci w wieku dorastania.

Dla młodszych osób spoza Warszawy charakterystyczna jest przeprowadzka do miasta w celu podjęcia studiów i równocześnie podjęcie pracy domowej. Studia odbywają się w trybie zaocznym, mieszka się u rodziny, u której się pracuje, a po skończeniu studiów często podejmuje się pracę zgodną z kwalifikacjami w rodzinnym mieście lub w Warszawie.

Strategią specyficzną dla starszych mieszkanki Warszawy jest dorobienie do emerytury bądź renty. Osoby takie podejmują się opieki nad osobą starszą lub dzieckiem. W przypadku renty, częstą motywacją do podjęcia pracy nierejestrowanej w sektorze domowym jest niemożność podjęcia regularnej pracy ze względów formalnych.

Zdarza się, że dana osoba ma ograniczone możliwości podjęcia stałej rejestrowanej pracy, z uwagi np. na bycie jedyną opiekunką niepełnosprawnego dziecka – w tym przypadku ujawnia się elastyczność pracy domowej „na dochodzącą” w charakterze sprzątaczk.

Pojawił się też motyw wypełnienia czasu po utracie własnej rodziny pracą dla innej rodziny (gosposia zamieszkująca z pracodawcami i prowadząca im dom). W relacjach pracodawców na temat zatrudnianych przez nie pomocy domowych przewija się wątek uzależnienia od alkoholu – dysfunkcjonalność społeczna alkoholizmu może być czynnikiem skłaniającym osoby uzależnione do podejmowania pracy domowej jako pracy w niepełnym wymiarze godzin, podejmowanej nieregularnie, z częstą zmianą miejsca pracy<sup>33</sup>.

Wśród specyficznych okoliczności biograficznych, które towarzyszą decyzji o migracji wśród Ukrainek był rozwód (i chęć uniknięcia napiętnowania z tego powodu) lub, jak można wnioskować z niektórych opowieści, ucieczka przed trudną sytuacją w domu (np. znęcający się partner).

Jak pisze Victoria Volodko, motywacje ekonomiczne i osobiste splatają się ze sobą, co jest charakterystyczne szczególnie dla mniejszych miejscowości i wsi. Są to m.in. trudne warunki finansowe, ucieczka od problemów w domu (która pozwala zachować integralność rodziny na

---

<sup>33</sup> Aby w pełni autorytatywnie wypowiedzieć się na temat ewentualnej wyjątkowości biograficznej osób zatrudniających i zatrudnianych w sektorze usług domowych, należałoby zebrane przeze mnie dane odnieść do reprezentatywnej próby biograficznej Polaków w XX w. Badania takie niestety nie są prowadzone, dlatego pozostaje próba sformułowania cech charakterystycznych, jakie wynikają z badań.

poziomie formalnym), ucieczka przed presją społeczną poprzez wejście w związek małżeński, odreagowanie po rozwodzie<sup>34</sup>.

Podjęcie pracy domowej często przedstawiane jest w wywiadach jako „ostatnia deska ratunku”, „jedyne wyjście” z życiowych kłopotów albo czysty przypadek. Osoby opowiadające z reguły dążą do zdystansowania się od zajęcia i wytłumaczenie jego podjęcia przez zewnętrzne okoliczności. Należy przy tym jednak pamiętać, że narratorki wchodzą tu w praktykę „tłumaczenia się” z niepożądanego zajęcia, jaką jest podjęcie zajęcia nie cieszącego się wysokim poważaniem społecznym<sup>35</sup>.

Jak mówi jedna z Polek wyjaśniając okoliczności podjęcia pracy w charakterze sprzątaczkii:  
*To znaczy może powiem tak tytułem wprowadzenia, że dlaczego w ogóle zaczęłam sprzątać. Ogólnie dlaczego zaczęłam sprzątać. (...) mam syna, który jest niepełnosprawny (...). Nie miał mi w ogóle kto pomóc w tym, w ogóle byłam zostawiona właściwie sama sobie z dzieckiem, znikąd nie miałam pomocy, no i w zasadzie, to co mogłam, tam, gdzie mogłam iść pracować, to było sprzątanie* (Katarzyna<sup>36</sup>, 40 lat, Polka, sprzątanie).

Ukrainka, pracująca najpierw jako opiekunka osób starszych, a potem sprzątając, opowiada:  
*No, zmusiła mnie wielka chyba bieda (...). Zachorował mi bardzo mąż. Miał (...) raka wątroby. I na Ukrainie żeby leczyć jego trzeba było pieniądze (...) moje mieszkanie kosztowało mniej niż ja była winna tych pieniędzy dla ludzi. Że pożyczałam i później, dzięki mojej siostrze starszej i koleżance oni już pracowali tutaj, dali mnie pieniądze, żebym ja zrobiła sobie dowód osobisty i przyjechała, to znaleźli mi pracę* (Oksana, 40 lat, Ukrainka, opiekunka osób starszych, potem osoba sprzątająca).

W obu tych wypowiedziach podjęcie pracy domowej przypisuje się zewnętrznym okolicznościom, niezależnym od osób opowiadających, co interpretuję jako oznakę dystansu wobec wykonywanej obecnie pracy.

---

<sup>34</sup> V. Volodko, *Family and Migration: Myths and Reality (Case of Ukrainian Female Migrants with Experience of Work in Poland)* (referat wygłoszony na seminarium Ośrodka Badań nad Migracjami, Warszawa, 22 czerwca 2009 r.).

<sup>35</sup> A. Kordasiewicz, *Accounting for (somebody) being a domestic worker. Domestic workers' biographies as told by employers and workers themselves*, referat wygłoszony na Symbolic Interaction and Ethnographic Research: 26<sup>th</sup> Annual Qualitative Analysis Conference, na Uniwersytecie Waterloo (30 kwietnia-3maja 2009 r.).

<sup>36</sup> Wszystkie imiona zostały zmienione.

## **Charakterystyka pracy w sektorze usług domowych**

Dynamika procesów na rynku usług domowych współgra z ogólnym kontekstem społeczno-politycznym. Takie wydarzenia, jak wejście Polski do Unii Europejskiej, do strefy Schengen, „kryzys ekonomiczny”, na jesieni 2009 roku czy epidemia grypy na Ukrainie mają znaczenie, jeśli chodzi o skłonność Ukraińców do przyjeżdżania do Polski oraz Polaków do zatrudniania Ukraińców. Niektórzy pracodawcy określają się np. jako „ofiary Schengen”, w ten dobitny sposób kwitując swoje trudności ze znalezieniem osoby do pracy w domu po wstąpieniu Polski do strefy Schengen.

W poniższej części położony będzie nacisk na opis różnorodności i złożoności tego rynku. Do kwestii ilościowych z konieczności odniosę się ostrożnie ze względu na niereprezentatywny charakter badań. Omówię kolejno grupy zawodowe w obrębie pracy domowej, a następnie zróżnicowanie ze względu na liczbę pracodawców i systemy rozliczania się z wykonanej pracy.

Pomoce domowe można podzielić na cztery główne grupy zawodowe: osoby do sprzątanía (przychodzą z reguły raz na tydzień); nianie do dziecka, które zajmują się nim na stałe (oprócz tego czasem korzysta się z pomocy babysitterek, które doraźnie przychodzą zaopiekować się dzieckiem); gosposie prowadzące dom (zamieszkujące w domu, w którym pracują, lub poza nim); oraz opiekunki osób starszych, zamieszkujące bądź nie z osobą starszą.

Pracę domową można wykonywać dla jednego pracodawcy (z zamieszkaniem lub bez) lub dla kilku pracodawców. Jak wynika z badań Marty Kindler, osoby pracujące dla więcej niż jednego pracodawcy są w stanie zarobić dwa razy więcej niż osoby zamieszkujące z pracodawcą<sup>37</sup>. W Polsce prawdopodobnie udział zatrudnienia z zamieszkaniem jest mniejszy ze względu na gorszą sytuację mieszkaniową. Odpowiedzi w sondażu z 2001 roku wskazują na często doraźny charakter zatrudniania pracownika domowego: 80%

---

<sup>37</sup>M. Kindler, M. Szulecka, *Integracja ekonomiczna migrantek na polskim rynku pracy – przyczynek do badań*, [w:] J. Napierała, M. Kindler (red.) *Migracje kobiet z i do Polski. Przegląd badań*. WN Scholar (w druku).



respondentów zadeklarowało, że zatrudnia pomoc od czasu do czasu, 20% „systematycznie” (od „codziennie” do „raz na tydzień”)<sup>38</sup>.

Rozróżniam trzy systemy rozliczania się z pracownikiem domowym: stała comiesięczna pensja, stawka za godzinę pracy, stała stawka za sprzątnięcie mieszkania (ze zmienną liczbą godzin). Jeśli chodzi o osoby pracujące dla wielu pracodawców (przychodzące sprzątać w rytmie z reguły tygodniowym), bardziej opłacalne jest wyznaczenie stawki za „sprzątnięcie mieszkania” – osoby działające według tej reguły zarabiają większą stawkę po przeliczeniu na godziny pracy. Najniższą zanotowaną przeze mnie stawką godzinową było 8 złotych za godzinę (polska babysitterka), najwyższą zadeklarowała w ankiecie jedna z Ukrainek – 35 złotych. Na przełomie 2009 i 2010 roku najczęściej pojawiającą się stawką było 15 złotych za godzinę.

Oto opinia o stawkach kluczowej informatorki – Ukrainki pracującej od kilku lat w Polsce w charakterze osoby sprzątającej: *Mi się wydaje, że teraz już nie ma tego podziału narodowościowego w stawkach na godziny. Kiedyś był. To zależy od innych czynników: ktoś pracuje od lat za tą samą cenę, bo nie umie lub nie ma odwagi porozmawiać o podwyżce, ktoś odwrotnie regularnie, co jakiś czas, podwyższa sobie stawkę a pracodawca godzi się, bo woli zapłacić aniżeli zajmować się poszukiwaniem innej osoby. bo ta już jest sprawdzona, ktoś inny bierze stawkę za mieszkanie a nie za godzinę, robi szybciej i wychodzi mu więcej przeliczeniu na godzinę. Są też pracodawcy którzy płacą więcej, a inni zaniżają.*

Z tą opinią zgodne są relacje niektórych pracodawców. W przypadku potwierdzenia tej prawidłowości mielibyśmy do czynienia z interesującym aspektem równouprawnienia migrantek i autochtonek na rynku usług domowych pod względem zarobków. Trudno jednak tę opinię w chwili obecnej uogólniać.

Warto zwrócić uwagę na warunki pracy w sektorze usług domowych. Wśród badanych przeze mnie przypadków zdarzała się eksploatacja pracowników, np. poprzez zamykanie pracownika domowego w mieszkaniu na czas sprzątnięcia (Ukrainka pracująca u kilku pracodawców, przebywająca niedługo w Polsce) lub niezapewnienie mu odpowiedniego odpoczynku, co wydaje się szczególnie istotne w pracy opiekuna osoby starszej.

---

<sup>38</sup> E. Domaradzka, *Popyt na pracę cudzoziemców w gospodarstwach domowych*, [w:] Golimowska S. (red.), *Popyt na pracę cudzoziemców, Polska i sąsiedzi*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004.

Badane wcześniej przeze mnie Włochy wydają się stanowić pod względem kulturowym bardziej opresyjny kontekst dla osób pracujących w sektorze domowym niż polskie realia. Szczególnie dotyczy to tradycyjnego włoskiego Południa, z zachowanymi elementami kultury służby, co przejawia się m.in. poprzez silne zaznaczanie dystansu społecznego. Funkcjonuje tam jednak np. zwyczajowe wychodne w niedziele i czwartki dla osób pracujących w trybie z zamieszkaniem, oprócz tego wiele formalnych regulacji przenika do świadomości pracowników, którzy wykorzystują je w negocjacjach z pracodawcami nawet w sytuacji braku formalnego kontraktu (np. przy rozliczaniu nadgodzin). Aby poprawić sytuację pracowników sektora usług domowych w Polsce, wskazane wydaje się ułatwienie regulowania prawnego takiego stosunku pracy oraz stworzenie zestawu dobrych praktyk w pracy domowej w Polsce, do czego odniosę się w zakończeniu artykułu.

### **ETNICZNY WYMIAR FUNKCJONOWANIA RYNKU USŁUG DOMOWYCH W POLSCE – CZY W POLSCE MAMY DO CZYNIENIA Z ETNICYZACJĄ BĄDŹ STRATYFIKACJĄ ETNICZNĄ SEKTORA PRACY DOMOWEJ?**

Jak wspomniałam we wprowadzeniu, w wielu częściach świata powszechne jest zatrudnianie migrantek w sektorze usług domowych, np. we Włoszech 90% zarejestrowanych pomocy domowych to migrantki (dane związku zawodowego *Unione Italiana del Lavoro* z 2007 roku). W związku z tym mówi się o etnicyzacji sektora usług domowych, czyli o powiązaniu tego zajęcia czy sektora z grupą etniczną oraz o powstawaniu nisz etnicznych. Nisza etniczna jest pojęciem, które ma różne definicje, może oznaczać: sytuację koncentracji osób o danym pochodzeniu w danym zawodzie lub sektorze (i do tego znaczenia będę się odwoływać w niniejszym tekście), może również oznaczać nadreprezentację osób o danym pochodzeniu w danym zawodzie lub sektorze, a także sytuację, w której dane zajęcie jest niedostępne dla osób o innym pochodzeniu<sup>39</sup>. W grę wchodzić może również kwestia własności i zarządzania firmą: *immigrant economy*, w której migranci są tylko siłą roboczą, lub *ethnic economy*, w obrębie której osobą zarządzającą jest również migrant.

---

<sup>39</sup> M. Schrover, J. van der Leun C. Quispel, *Niches, Labour Market Segregation, Ethnicity and Gender*, „Journal of Ethnic and Migration Studies”, 4(33), 2007, s. 529-540.

Wraz z procesem etnicyzacji zachodzi proces stereotypizacji: niski prestiż wykonywanego zajęcia w kraju przyjmującym w świadomości społecznej staje się trwałym atrybutem danej grupy etnicznej<sup>40</sup>. Badacze wtórnego sektora rynku pracy, jak również teoretycy roli sieci społecznych w migracjach i zwolennicy teorii systemu światowego w wyjaśnianiu fenomenu migracji podkreślają również ryzyko „utknięcia” w niszy etnicznej. Sektor zetniyzowany staje się pewnego rodzaju pułapką umożliwiającą przetrwanie, ale nie rozwój migranta/grupy migranckiej<sup>41</sup>.

Oprócz procesów etnicyzacji zajęć domowych, badacze obserwują również stratyfikację etniczną w obrębie sektora domowego. Oznacza to sytuację, w której występują „nisze w obrębie niszy”, tj. grupy etniczne powiązane są z konkretnym zajęciem w obrębie sektora domowego, np. w Wielkiej Brytanii elitarną pracę majordomusa (*butler*) wykonują wyłącznie rdzenni Brytyjczycy, a najbardziej poszukiwaną nacją do pracy w charakterze ochmistrzyni (*housekeeper*) są Portugalki. Pracodawcy poszukują „pracowitych Portugalek do pracy ochmistrzyni” lub „profesjonalnych brytyjskich majordomusów”. Narodowość traktuje się jako wskaźnik osobowości jednostki i zgodnie z oczekiwanymi cechami przydziela się im zadania<sup>42</sup>.

Etnicyzacja oraz stratyfikacja etniczna oznacza (teoretycznie) eliminowanie konkurencji między grupami etnicznymi czy narodowymi, specjalizację i wprowadzenie segregacji na rynku pracy. Z kolei występowanie konkurencji można postrzegać jako oznakę integracji na rynku pracy – jeśli o jedno miejsce pracy mogą ubiegać się przedstawicielki obu narodowości świadczy to o braku segregacji. Z badań, stanowiących podstawę raportu *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, wynika, że ogólna rola cudzoziemców na polskim rynku pracy postrzegana jest jako komplementarna, a nie substytucyjna<sup>43</sup>.

## Etnicyzacja?

---

<sup>40</sup> J. H. Momsen (red.), *Gender, migration and domestic service*, Routledge, Londyn, New York 1999; K. Romaniszyn *Kulturowe implikacje międzynarodowych migracji*, Instytut Badań nad Polonią i duszpasterstwem polonijnym KUL, Lublin 2003.

<sup>41</sup> A. Górny, P. Kaczmarczyk, *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, CMR Working Papers nr 49, Warszawa 2003.

<sup>42</sup> R. Cox, *The role of ethnicity in shaping the domestic employment sector in Britain*, [w:] J.D. Momsen (red.), *Gender, Migration and Domestic Work*, Routledge, Londyn 1999, s. 134-147.

<sup>43</sup> A. Żylicz, *Pracownicy cudzoziemscy... op. cit.*, od. s.79.

Żeby odpowiedzieć na pytanie o nisze etniczne należy ustalić po pierwsze, czy Polki wycofują się z sektora usług domowych i następuje „przekazanie” pracy w sektorze domowym migrantom, po drugie, czy Ukrainki koncentrują się głównie w sektorze usług domowych – czy dla Ukrainek w Polsce prace domowe są podstawowym zajęciem, i po trzecie, czy występują przepływy międzysektorowe lub łączenie pracy domowej z innymi zajęciami, czy też praca domowa funkcjonuje jak pułapka wtórnego sektora rynku pracy.

Według danych pochodzących z badań sondażowych obecnie w Polsce znacznie więcej autochtonek niż migrantek wykonuje prace domowe (około 90%)<sup>44</sup>, a praca domowa jest ciągle atrakcyjną formą zarobkowania dla osób przyjeżdżających do dużych miast z mniejszych ośrodków, więc sektor domowy w Polsce nie jest zdominowany przez migrantki<sup>45</sup>.

Czy więc praca domowa stanowi główne zajęcia Ukrainek w Polsce? Dane ze statystyki oświadczeń wskazują na niewielki odsetek „usług domowych” wśród ogółu oświadczeń wystawionych dla Ukrainek – około 7,5% (dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej). Niewiadomy jest jednak udział pracy domowej wśród sytuacji niezarejestrowanych – prawdopodobnie wysoki ze względu na powszechność zatrudnienia nieformalnego w sektorze prac domowych.

Jeśli chodzi o to, na ile praca domowa funkcjonuje jako „pułapka” wtórnego sektora rynku pracy, to mimo że dla niektórych Ukrainek podjęcie pracy domowej wiąże się z degradacją zawodową (inżynier, lekarz, filolog klasyczny), zetknęłam się z przypadkami przechodzenia z innych sektorów (np. mała gastronomia) do pracy domowej, łączenia pracy domowej ze studiami, z innymi zajęciami (np. masaże), jak też zmiany pracy domowej na inną pracę (prowadzenie kursów językowych, praca w *call center* czy założenie własnej firmy – jak powiedział o osobie zatrudnianej wcześniej do sprzątanía jeden z pracodawców: *w każdym razie teraz Natalia jest panią prezes swojej firmy ukraińskiej, wróciła, cały czas przyjeżdża do*

---

<sup>44</sup> W badaniu, na które powołuje się E. Domaradzka, 7% respondentów zadeklarowało zatrudnianie osoby spoza gospodarstwa domowego w gospodarstwie domowym, przy czym pytano zarówno o prace domowe jak i pomoc w gospodarstwie rolnym. Wśród 7% respondentów zatrudniających, 10% zadeklarowało zatrudnianie cudzoziemca. W badaniu omówionym w opracowaniu I. Grabowskiej-Lusińskiej i A. Żylicz pt. *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?* zarejestrowano 14% osób korzystających z osób spoza gospodarstwa domowego, z czego 3% korzystających z pomocy domowej. Wśród tych 3% z kolei 11% stanowiły osoby zatrudniające cudzoziemca.

<sup>45</sup> J. Krzyszkowski, *Gotowość do podjęcia aktywności ekonomicznej wśród kobiet z terenów niskozurbanizowanych*, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Łódź 2007, [http://www.rodzina.gov.pl/zal/f252\\_4.doc](http://www.rodzina.gov.pl/zal/f252_4.doc).

*Polski, więc ją widuję*). Marta Kindler i Monika Szulecka zastrzegają jednak, że takie przejścia są utrudnione, ponieważ wymagają zmiany statusu pobytowego<sup>46</sup>. Praca domowa wydaje się dla Ukrainek przybywających do Warszawy pewną przetartą ścieżką, która jednak nie wyklucza łączenia pracy domowej z innymi pracami bądź zmiany zawodu na późniejszym etapie, nie jest więc pułapką wtórnego sektora rynku pracy.

Na podstawie obecnie dostępnych danych nie można stwierdzić występowania wyżej wymienionych wymiarów etniczności w sektorze usług domowych w Polsce. Jeśli jednak porównamy dane dla województwa mazowieckiego ze średnią dla całej Polski, zauważymy, że wśród oświadczeń w województwie mazowieckim jest większy udział oświadczeń dotyczących sektora domowego wśród ogółu oświadczeń. Województwo mazowieckie przyciąga większość cudzoziemców w Polsce, jednak udział oświadczeń dotyczących usług domowych województwa mazowieckiego w ogóle oświadczeń domowych był większy niż udział oświadczeń woj. mazowieckiego w ogólnej liczbie oświadczeń. Różnica ta mieściła się w 2008 roku w przedziale od 10 do 27 punktów procentowych, średnio wyniosła 21%. Świadczy to o koncentracji prac domowych w województwie mazowieckim. W strukturze oświadczeń wystawianych kobietom na terenie województwa mazowieckiego prace domowe odgrywały też w większości miesięcy analizowanego okresu nieco większą rolę niż w ogóle oświadczeń wystawianych kobietom (różnica mieściła się w przedziale 0-8 punktów procentowych). Dane zostały zamieszczone w tabeli 2.

Tabela 2. Udział oświadczeń „usługi domowe” (styczeń 2008 r.-styczeń 2009 r.)

	Udział oświadczeń „usługi domowe” woj. mazowieckiego w ogólnej liczbie oświadczeń "usługi domowe"	Udział oświadczeń woj. mazowieckiego w ogólnej liczbie oświadczeń	Udział oświadczeń „usługi domowe” w woj. Mazowieckim wśród oświadczeń wystawianych kobietom*	Udział oświadczeń „usługi domowe” we wszystkich województwach w Polsce wśród oświadczeń wystawianych kobietom *
Styczeń 2008	65%	38%	25%	17%
Luty 2008	75%	53%	16%	13%
Marzec 2008	78%	58%	11%	8%
Kwiecień 2008	73%	55%	10%	9%
Maj 2008	66%	48%	10%	8%
Czerwiec 2008	67%	41%	12%	8%
Lipiec 2008	68%	42%	15%	11%
Sierpień 2008	60%	50%	13%	11%
Wrzesień 2008	65%	50%	15%	12%
Październik 2008	63%	46%	17%	14%
Listopad 2008	65%	50%	21%	19%

<sup>46</sup> M. Kindler, M. Szulecka, *Integracja ekonomiczna migrantek...op.cit.*

Grudzień 2008	71%	52%	24%	20%
<b>RAZEM</b>	<b>69%</b>	<b>48%</b>	<b>14%</b>	<b>11%</b>

*Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. \*Liczba oświadczeń w kategorii usługi domowe została odniesiona do liczby kobiet występujących o oświadczenie.*

Warszawa stanowi obszerny rynek pracy w dziedzinie usług domowych, jest to duże miasto z niewielkim odsetkiem osób bezrobotnych i sporym udziałem osób, którym powodzi się ponadprzeciętnie, przyciąga więc do pracy w domach zarówno Polki, jak i cudzoziemki. W województwie mazowieckim co miesiąc wystawiano po kilkaset oświadczeń dla osób pracujących w usługach domowych, w innych województwach najwyżej po kilkadziesiąt. Na podstawie powyższych danych można powiedzieć, że Warszawa i jej okolice są głównymi odbiorcami zarejestrowanej pracy migrantów z czterech krajów „sąsiadujących”, w tym w szczególnym stopniu pracy w sektorze domowym.

Wydaje się, że w Warszawie częściej niż w innych miastach utożsamia się Ukrainki z zawodem sprzątaczkki czy opiekunki. Jak stwierdziłam w swoich badaniach, a co potwierdzają również inni autorzy, w Warszawie dochodzi do utożsamienia słowa „Ukrainka” z terminem „pomoc domowa”, zakłada się również często, że każda Ukrainka pracuje w sektorze domowym, czyli zachodzi proces stereotypizacji towarzyszący zazwyczaj wykształcaniu się nisz etnicznych<sup>47</sup>.

### **Stratyfikacja etniczna?**

Aby stwierdzić, czy w Polsce w obrębie sektora domowego występuje stratyfikacja etniczna, należy udzielić odpowiedzi na pytanie o to, czy w zależności od przynależności narodowej preferuje się osoby do określonych zadań, które układają się w hierarchię statusu.

Przyjrzyjmy się sytuacjom, w których w gospodarstwie domowym zatrudniona jest więcej niż jedna osoba i pracownicy są różnej narodowości. W dwóch zarejestrowanych przypadkach występuje zatrudnienie Polki w charakterze osoby prowadzącej dom z zamieszkaniem lub dochodzącej codziennie oraz Ukrainki na dochodzącą pomoc sprzątającą raz na tydzień, zatrudnianą z uwagi na dużą ilość obowiązków podstawowej gosposi (duży dom, prowadzenie kuchni) lub jej zaawansowany wiek i niemożność podołania cięższym zadaniom.

---

<sup>47</sup> M. Kindler, *Risks and risk strategies... op. cit.*

Nie zetknęłam się z sytuacją odwrotną. W trzecim przypadku na stałe zatrudniona była opiekunka do dziecka – Polka, a Ukrainka raz-dwa razy na tydzień sprzątała mieszkanie. W czwartym przypadku miałam do czynienia z sytuacją, w której Polka była zatrudniona jako babysitterka, a Ukrainka jako dochodząca osoba sprzątająca. O ile w pierwszych trzech sytuacjach wydaje się, że faktycznie Ukrainka zatrudniona jest na niższym stanowisku (dorywcza sprzątaczką) niż zatrudniona na stałe gosposia lub niania, o tyle w czwartym przypadku, po bliższej analizie okazało się, że stawka płacona babysitterce Polce jest taka sama, a czasami nawet niższa niż stawka za sprzątanie płacona Ukraince (gdy w grę wchodzi mycie okien), więc trudno rozstrzygnąć o stosunku wzajemnym tych stanowisk. Ciężko ocenić, która z tych prac cieszy się większym szacunkiem społecznym: z jednej strony praca opiekunki zawiera w sobie komponent pracy z ludźmi, którego brak w pracy sprzątaczką. Z drugiej strony słyszałam opinie, wedle których *sprzątać trzeba umieć, a przy dziecku nie trzeba nic potrafić*.

Warto zatrzymać się przy kwestii zatrudniania Ukrainek do opieki nad dziećmi, w której występuje znacząca rozbieżność opinii pomiędzy pracodawcami. Jedni po prostu zatrudniają nianie-Ukrainki, inni zaś wykazują niechęć wobec zatrudniania Ukrainek w charakterze opiekunek do dziecka z powodu obawy, że dziecko, przebywając wiele czasu z nianią, nabierze „wschodniego akcentu” (podobnie w badaniach M. Kindler oraz J. Krzyszkowskiego przeprowadzonych na terenie województwa lubelskiego, badani pracodawcy preferowali Ukrainki jako osoby do sprzątania i Polki jako osoby do opieki)<sup>48</sup>.

### **Czy w Polsce na rynku usług domowych dochodzi do segregacji czy integracji?**

Rozpatrując te kwestie, najpierw należy udzielić odpowiedzi na następujące pytania: czy autochtonki i migrantki są wobec siebie konkurencją na rynku usług domowych? Czy występują sytuacje, w których o to samo miejsce pracy mogą ubiegać się zarówno autochtonki, jak i migrantki?

Konkurencyjność możliwa jest wówczas, gdy pracodawca nie ma „preferencji etnicznych”. Taką postawę deklarowała większość badanych osób, i są to pracodawcy, u których o miejsce pracy mogą ubiegać się zarówno Polki, jak i Ukrainki. Należy jednak przywołać fakt, iż

---

<sup>48</sup> M. Kindler, *Risks and risk strategies... op. cit.*, J. Krzyszkowski, *Gotowość do podjęcia... op. cit.*

Polacy pracujący w sektorze domowym deklarują, że nie stykają się bezpośrednio z konkurencją ze strony cudzoziemców<sup>49</sup>. Ostrożna generalizacja może brzmieć następująco: opiekunka do dziecka wydaje się mniej dostępnym dla Ukrainek zajęciem niż sprzątanie i opieka nad osobami starszymi. Jeśli chodzi o konkurencyjność stawek, z materiałów nie wyłania się jednoznaczny obraz. Niektóre Ukrainki pracują za dużo niższe stawki niż Polki, i tym konkurują o pracodawcę, inne pracują za te same, a nawet wyższe stawki niż Polki.

## **WSPÓLISTNIENIE NA RYNKU USŁUG DOMOWYCH POLEK I UKRAINEK – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW**

W trakcie badań zetknęłam się z trzema wyrażanymi spontanicznie postawami wobec kwestii narodowości osoby zatrudnianej do pomocy w domu: preferowanie Polek, preferowanie Ukrainek oraz obojętność wobec narodowości pomocy domowej.

Osoby preferujące Polki podawały następujące argumenty na rzecz ich zatrudniania. Uważały, że Ukrainki jako sprzątaczkki są tańsze, ale gorzej sprzątają, a jeśli chodzi o opiekę nad dzieckiem – obawiały się nabrania przez dziecko wschodniego akcentu<sup>50</sup>.

Jako uciążliwe postrzegane są wahadłowe pobyty Ukrainek w Polsce, warunkowane chęcią przestrzegania przez migrantki terminów w dokumentach pobytowych. Część osób skarży się też na pewną nieprzewidywalność Ukrainek: *Minusy są też takie, z tymi Ukrainkami, że często się zdarza, mam np. przyjaciółkę, która ma olbrzymi dom pod Warszawą, piękny, pięknie urządzony i miała panią, którą uwielbiała, do sprzątania. Z tą panią jest taki problem, Ukrainką właśnie, taki jest problem, że pani musi co 3 miesiące przedłużać tą swoją wizę, wracać z powrotem do kraju i byłoby wszystko super, bo nic by się nie stało jak by wróciła na dwa czy trzy tygodnie, tylko za każdym razem nie zawiadamiała tej mojej znajomej, że wyjeżdża, więc problem polegał na tym, że ona się po prostu pakowała, wyjeżdżała gdzieś tam, a ona zostawała bez sprzątania i bez informacji, co z tą kobitą się stało* (pracodawczyni zatrudniająca nianię do dziecka i osobę do sprzątania raz na tydzień – Polkę lub Ukrainkę, wiek 40 lat). Czasami pracodawcy wspominają o problemach z komunikacją i o niezajomości polskich środków czystości i technik sprzątania.

---

<sup>49</sup> H. Bojar, A. Gąsior-Niemiec, M. Bieniecki, M. Pawlak, *Migranci na rynku pracy w Polsce, Wyniki badań przeprowadzonych wśród migrantów ekonomicznych i pracowników polskich*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, <http://www.isp.org.pl/files/6832569250505177001119877937.pdf>.

<sup>50</sup> Por. M. Kindler, *Risks and risk strategies... op. cit.*



Osoby preferujące do sprzątania Ukrainki uważają, że Polkom „w głowach się przewracało” i nie można od nich uzyskać wysokiej jakości pracy. Niektórzy doceniali samą obecność Ukrainek na rynku pracy i podkreślali, że od przełomu lat 90. i 2000 nie ma problemu ze znalezieniem pracownika domowego, co było zmorą lat 70. i 80.

Poniższa wypowiedź obrazuje moment przejścia z zatrudniania Polek na zatrudnianie Ukrainek: *No i co, potem zaczęłam zatrudniać Ukrainki. W pewnym momencie doszłam do wniosku, że z tymi Polkami nie daję rady, bo one wymagania mają ogromne, umiejętności niewielkie i laskę robią, że np. pani przyszła i powiedziała, że tak – łóżka nie będzie ślać, bo ona nie lubi, a coś tam jeszcze ona nie będzie robić, bo jej się to nie podoba, ona musi jechać do sanatorium i będzie w tym sanatorium miesiąc. (...) Ukrainki to zaczęłam zatrudniać od 1995 roku. Pierwszą Ukrainkę, którą zatrudniłam, z ogłoszenia, bo nie miałam żadnych kontaktów. To przyszła do mnie pani doktor do pracy. Na stałe była. Ta pani doktor jakby zaczęła tą całą serię ukraińską i potem od pewnego momentu, 10 lat to minimum, zaczęły u nas tak na dobre już pracować panie z Ukrainy, które przegłosowały panie z Polski. Było to głównie chyba spowodowane tym, że po pierwsze mieliśmy dosyć pań z Polski, które miały ciągle jakieś wymagania, naszym zdaniem przesadne (...). Dlatego, jak się pojawiła okazja Ukrainek, ktoś nam polecił, zaczął być pierwszy kontakt, to się okazało, że one są bardzo pracowite i bardzo im zależało na tej pracy. One mniej brały zdecydowanie niż Polki (pracodawca zatrudniający gosposię, wiek 60 lat).*

Na tle Polek, Ukrainki jawią się jako osoby dobrze wykonujące swoją pracę, uczciwe i niemające wygórowanych (zdaniem pracodawców) wymagań.

Dość rozpowszechnione wydaje się zatrudnianie Ukrainek w charakterze opiekunek osób starszych. Tu jednak pracodawcy zauważają, że w sytuacji bardzo złego stanu zdrowia i utrudnionego kontaktu z rzeczywistością osoby starszej lepiej zatrudnić Polkę, ponieważ usuwa to dodatkowy problem z komunikacją. Interesujący jest pogląd prezentowany przez część pracodawców, że z Ukrainkami można wejść w bliższe relacje niż z Polkami.

Osoby, dla których narodowość pomocy nie odgrywa większej roli, stanowią większość moich rozmówców. Zatrudniali jako pomoce domowe zarówno Polki, jak i Ukrainki. Oto

wypowiedź pani zatrudniającej pomoc domową z zamieszkaniem: *Jeżeli o to chodzi, to nie ma żadnego znaczenia, czy jest ktoś z Ukrainy, czy z Polski. Tylko prawdopodobnie jest to związane z sytuacją gospodarczą, w tym sensie, że Polki przestały szukać pracy i przemieszczać się tak bardzo. Także to mnie jest obojętne, czy to osoba stąd, czy stamtąd, czy jeszcze skąd inąd, tutaj to jest z konieczności, dlatego że one nie mają gdzie mieszkać i to jest w jakimś sensie wygodniejsze, może bardziej krepujące, ale akurat ja mam szczęście, w tym sensie, że te osoby, które były, w szczególności pani Gala, są to osoby, z panią Galą, nie miałam do tej pory żadnego konfliktu o nic (pracodawczyni zatrudniająca gosposię, będącą jednocześnie opiekunką osoby starszej zamieszkującej w gospodarstwie domowym, wiek 50 lat).*

### **Jakość relacji z pomocą domową a narodowość**

Kwestia narodowości bywa rozmaicie interpretowana jeśli chodzi o rodzaj relacji, jaka może powstać pomiędzy osobą zatrudniającą a zatrudnianą. Dla niektórych pracodawców Ukrainki uosabiają przeciwieństwo relacji łączących przedwojenne polskie pomoce domowe z zatrudniającymi je rodzinami – charakterystyczną dla współczesności bezosobowość, interesowność, nietrwałość stosunku. Przykładem mogą być wypowiedzi: *To był taki członek rodziny, więc nigdy się nie mówiło, że nie wiem „to jest moja gosposia”, mówiło się „Stefcia” i „Stefcia”. To nie jest, to właśnie nie tak zupełnie jak teraz Ukrainka, której się wskazuje: zrobić tu, zrobić tam (pracodawczyni zatrudniająca osobę do sprzątnia, wiek 60 lat).*

*W przypadku Ukrainek, to one są bardzo nastawione na zarabianie pieniędzy, zdecydowanie, zawsze decydują pieniądze. Ktoś da więcej, to oczywiście odchodzą tam, gdzie jest więcej, albo tam, gdzie mają więcej czasu, to jest zupełnie inny świat. Trudno się dziwić, ale tamto to było zupełnie co innego (pracodawczyni zatrudniająca gosposię, wiek 50 lat).*

*[Znajomi] często zmieniają te różne osoby, a szczególnie przez to, że jak przyjdzie ta tania siła robocza z Ukrainy, szczególnie że one mają te krótkie wizy, przez to się zmieniają, wymieniają, tu jedna przyjedzie, to druga za nią, to ktoś, i te więzi się dużo trudniej tworzą (pracodawca zatrudniająca gosposię oraz osobę sprzątającą, 70 lat).*

Warto zauważyć, że w przypadku pierwszej wypowiedzi pracodawczyni porównuje Ukrainkę przychodzącą dorywczo sprzątać z zapamiętaną z dzieciństwa gosposią na stałe.

Prawdopodobne jest więc, że za bezosobowość relacji w dużym stopniu odpowiada bardziej „dorywczy” charakter kontaktów niż narodowość pracownika. Pozostałe wypowiedzi zostały sformułowane na wyższym poziomie ogólności.

Dla innych pracodawców z kolei zatrudnienie Ukrainki jest szansą na odtworzenie dawnych układów: *No więc niewątpliwie to jest chyba kwestią jakby zmian w ogóle mentalnościowych, innego układu społecznego, te relacje między tymi dawnymi gosposiami, tak jak pani Katarzyna, pani Janina, prawda, się zupełnie zmieniły na takie relacje, powiedziałabym, bardziej (...) pracodawca – pracownik, przedtem to był członek rodziny, teraz to się stało bardziej pracodawca – pracownik, powiedziałabym, że niektóre z pań, które przyjeżdżają z Ukrainy, jeszcze można z nimi wejść w takie relacje, prawda, takiego rodzaju przywiązania z jednej i z drugiej strony (pracodawczyni zatrudniająca gosposię, będącą jednocześnie opiekunką osoby starszej zamieszkującej w gospodarstwie domowym, wiek 50 lat).*

Jedna z rozmówczyń podsumowuje pojawienie się Ukrainek na rynku pracy domowej słowami: *no i teraz właściwie (w ogóle) sławię Ukrainki*. Pojawienie się Ukrainek jawi się jej jako przywrócenie namiastki ładu domowego, który pamięta z lat dzieciństwa i wczesnej młodości.

## **PODSUMOWANIE – POLKI I UKRAINKI: KONKURENCJA CZY STRATYFIKACJA ETNICZNA?**

Sektor usług domowych w Polsce przeżywa obecnie rozkwit po okresie zmniejszonej popularności w czasach PRL. Pewną rolę w tym sektorze odgrywają migrantki zarobkowe, głównie Ukrainki. Według dostępnych danych sondażowych, udział ich w tym rynku jest jednak niewielki, i obejmuje około 10% sytuacji, w których zatrudniana jest pomoc domowa, co odróżnia Polskę od wielu krajów Europy Zachodniej, w których większość rynku usług domowych należy do migrantek.

Trudno oszacować koncentrację Ukrainek w sektorze domowym. Według dostępnych danych urzędowych rejestrowaną pracę domową wykonywało w pierwszym półroczu 2009 roku 7,5% migrantek z czterech „krajów sąsiadujących”, głównie Ukrainek (na podstawie danych MPiPS). W 2008 roku było to 11% wystawionych dla migrantek, a nieco więcej, 14% wśród

oświadczeń wystawionych dla migrantek w województwie mazowieckim. Wydaje się, że koncentracja Ukrainek w sektorze usług domowych jest silniejsza w Warszawie i okolicach – udział oświadczeń z województwa mazowieckiego wyniósł w 2008 roku 48%, a oświadczenia dotyczące pracy domowej aż w 69% były wystawione na terenie tego województwa. Różne szacunki dotyczące cudzoziemców podejmujących nie rejestrowaną pracę w Polsce na początku 2000 wahają się od 100 000 do 900 000<sup>51</sup>. Ponieważ znaczna część sektora usług domowych funkcjonuje z pominięciem regulacji, możliwe jest, że w rzeczywistości praca domowa stanowi podstawowe zajęcia przyjeżdżających do Polski Ukrainek. Jednak ogólnie nie występują przesłanki do podtrzymania tezy o etniczności sektora usług domowych w Polsce.

W przypadku stratyfikacji etnicznej zauważa się, że w obrębie usług domowych Ukrainki wykonują mniej poważanych zajęć oraz są wykluczane z pewnych zadań (opiekunka do dziecka), z powodów językowych oraz z powodu wahadłowego funkcjonowania na polskim rynku pracy, dyktowanego koniecznością okresowego odnawiania dokumentów pobytowych. Niekoniecznie jednak pokrywa się to ze strukturą zarobków.

W dziedzinie sprzątnia i opieki nad osobami starszymi zaznacza się najsilniej konkurencja Polek i Ukrainek. Wśród pracodawców obserwować można różne nastawienia do narodowości osób pracujących w domu. Konkurencja Polek i Ukrainek jest najbardziej widoczna w przypadku pracodawców nie mających preferencji etnicznych.

Rynek usług domowych w Polsce charakteryzuje się wysokim stopniem nieformalności, brakiem utartych reguł postępowania oraz brakiem rozwiązań prawnych ułatwiających regulację tego sektora. Do kwestii tych odniosę się w rekomendacjach.

## **REKOMENDACJE**

W ramach rekomendacji chciałabym poruszyć dwie powiązane ze sobą kwestie: stworzenie katalogu dobrych praktyk oraz upraszczanie formalizacji pracy domowej, która w przeważającej części jest wykonywana z pominięciem formalnego kontraktu.

---

<sup>51</sup> B. Samoraj, *Przedsiębiorczość kobiet... op. cit.*

## **Katalog dobrych praktyk w pracy domowej**

Punktem odniesienia mogą być np. zalecenia amerykańskiej organizacji Domestic Workers United (dostępne na stronie <http://www.domesticworkersunited.org/resources.php>). Poniżej zamieszczam propozycje kwestii, które według mnie i kluczowych informatek (Polki i Ukrainki) powinny znaleźć się w takim katalogu:

- zapewnienie czasu wolnego osobom pracującym z zamieszkaniem, szczególnie opiekunom osób starszych i chorych. Niektórzy pracodawcy wynajmują na weekendy inną opiekunkę, aby zmienić tę stałą, bądź sami przejmują wtedy obowiązki opiekuńcze;
- wprowadzenie zasady rekompensaty za odwołane zlecenie (w przypadku sprzątnia) bądź za przerwę w zatrudnianiu, wywołaną np. wyjazdem pracodawców (niektórzy stosują w takich razach połowę stawki);
- stawki płacy minimalnej ustalone na godziwym poziomie. Spotkałam się z sytuacją, w której pracodawcy podnieśli znacząco stawkę osobie, która zgłosiła się do opieki nad ich dziećmi, ponieważ uważali, że stawka podana przez panią szukającą pracy uwłaczałaby jej godności. Należy także ustalić wymiar czasu pracy i odpowiednio wynagradzać nadgodziny;
- wprowadzenie instytucji płatnego urlopu dla osób pracujących z zamieszkaniem.

## **Poziom regulacji prawnych**

Na poziomie legislacji wskazane jest upraszczanie procedur i wprowadzanie zachęt do wychodzenia osób pracujących w tym sektorze z szarej strefy, co zapewni im zabezpieczenie socjalne. Można się m.in. posłużyć systemem kuponów *titres service*, który funkcjonuje w Belgii, Francji oraz Austrii (np. <http://www.titres-services-onem.be/>).

## LITERATURA

- Anderson B., *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Zed Books Ltd, Londyn, New York 2000.
- Anthias F., Lazardis G. (red.), *Gender and Migration in Southern Europe: Women on the Move*, Berg-Oxford International Publishers, Oxford–New York 2000.
- Aubert V., *The Housemaid- an occupational role in crisis. Acta Sociologica* vol.1, 1956.
- Bieniecki M., Pawlak M., *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.
- Bojar H., Gąsior-Niemiec A., Bieniecki M., Pawlak M., *Migranci na rynku pracy w Polsce*, Wyniki badań przeprowadzonych wśród migrantów ekonomicznych i pracowników polskich, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, <http://www.isp.org.pl/files/6832569250505177001119877937.pdf>.
- Cox R., *The role of ethnicity in shaping the domestic employment sector in Britain*, [w:] Momsen J.D. (red.), *Gender, Migration and Domestic Work*, Routledge Londyn 1999.
- Domaradzka E., *Popyt na pracę cudzoziemców w gospodarstwach domowych*, [w:] Golimowska S. (red.), *Popyt na pracę cudzoziemców, Polska i sąsiedzi*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych Warszawa 2004.
- Fauve-Chamoux A. (red.) (), *Domestic service and the formation of European identity. Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th–21st Centuries*, Peter Lang, Bern 2004.
- Frelak J., *Praca dla Ukraińców w Polsce – rekomendacje dla polityki imigracyjnej*, „Analizy i Opinie ISP”, nr 38, Instytut spraw Publicznych, Warszawa 2005, <http://www.isp.org.pl/files/15798847740345728001120731337.pdf>.
- Górny A., Kaczmarczyk P., *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, CMR Working Papers, nr 49, Warszawa 2003.
- Grabowska-Lusińska I., Żylicz A. (red.), *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, Ośrodek Badań nad Migracjami Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2008.
- Gregson N., i Lowe M., *Servicing the middle classes. Class, gender and waged domestic labour in contemporary Britain*, Routledge, Londyn New York, 1994.

- Harzig Ch. et al. , *Peasant maids, city women: from the European countryside to urban America*, Cornell University Press, Ithaca NY 1997.
- Hochschild, A. R. i B. Ehrenreich (red.), *Global woman. Nannies, maids and sex workers in the new economy*, Owl Book, Nowy Jork 2004.
- Kindler M., Szulecka M., *Integracja ekonomiczna migrantek na polskim rynku pracy – przyczynek do badań*, [w:] Napierała J., Kindler M. (red.) *Migracje kobiet z i do Polski. Przegląd badań*. WN Scholar (w druku).
- Kindler M., *Risk and risk practices of labour migrants: the case of ukrainian women in Warsaw's domestic work sector*, European University Viadrina, Faculty of Social and Cultural Studies, Comparative Social Science (rozprawa doktorska) Frankfurt (Oder) 2009.
- Kindler M., *Risks and risk strategies in migration – Ukrainian domestic workers in Poland*, [w:] Lutz H. (red.), *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*, Ashgate, Aldershot 2008.
- Kopczyński M., *Służba domowa jako grupa zawodowa w Europie XV–XX w.*, [w:] Żarnowska A., Szwarc A. (red.), *Kobieta i praca. Wiek XIX i XX. Zbiór studiów*, DiG, Warszawa 2000.
- Kordasiewicz, A., *Accounting for (somebody) being a domestic worker. Domestic workers' biographies as told by employers and workers themselves*, referat wygłoszony na Symbolic Interaction and Ethnographic Research: 26<sup>th</sup> Annual Qualitative Analysis Conference, na Uniwersytecie Waterloo (30 kwietnia-3maja 2009 r.).
- Kordasiewicz A., *Praca pomocy domowej. Doświadczenie polskich migrantek w Neapolu*, CMR Working Papers, nr 62, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2005.
- Kordasiewicz. A., *Służąca, pracownik, domownik. Polki jako pomoce domowe w Neapolu w kontekście retradycjonalizacji instytucji*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 2 (52), Warszawa 2008.
- Kordasiewicz A. (w druku), *Tożsamość osoby zatrudniającej pomoc domową. Bliskość i asymetria jako kwestie problematyczne w relacji z pracownikiem domowym*, [w:] Kacperczyk A. (red.), *Procesy tożsamościowe. Symboliczno-interakcyjny wymiar konstruowania ładu i nieładu społecznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010.

- Krzyszkowski J., *Gotowość do podjęcia aktywności ekonomicznej wśród kobiet z terenów niskozurbanizowanych*, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Łódź 2007, [http://www.rodzina.gov.pl/zal/f252\\_4.doc](http://www.rodzina.gov.pl/zal/f252_4.doc).
- Momsen J., H. (red.), *Gender, migration and domestic service*, Routledge, Londyn, New York 1999.
- Näre L., *Empowerment, Survival and Everyday Life Struggles - Ukrainian and Polish Care Workers in Naples*, niepublikowany artykuł.
- Pezda A., Pawłowska-Salińska K., *Mamo – wracaj szybko do pracy! A ja idę do żłobka*, „Gazeta Wyborcza”, 3 lutego 2010.
- Parreñas R. S., *Servants of globalization: women, migration and domestic work*, Stanford University Press, Stanford 2001.
- Romaniszyn K., *Kulturowe implikacje międzynarodowych migracji*, Instytut Badań nad Polonią i duszpasterstwem polonijnym KUL, Lublin 2003.
- Romero M., *Maid in the U.S.A.*, Routledge, New York 1992.
- Samoraj B., *Przedsiębiorczość kobiet na polskim rynku pracy na przykładzie cudzoziemek zatrudnionych nielegalnie w sektorze usług domowych*, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Warszawa 2007.
- Sarti R., "Servizio domestico, migrazioni e identita' di genere in Italia: uno sguardo storico", Torino 2004.
- Schrover M., van der Leun J., Quispel C. , *Niches, Labour Market Segregation, Ethnicity and Gender*, „Journal of Ethnic and Migration Studies”, 4(33), 2007.
- Siedlecki M., Szewc K., Zgierska A., *Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2005.
- Solari C., *Professionals and saints. How Immigrant Careworkers Negotiate Gender Identities at Work*, „Gender and society”, nr 20, 2006.
- Unione Italiana del Lavoro (UIL) <http://www.uil.it/immigrazione/esercito-badanti.htm>, 2007.
- Wenzel, M. *Obcokrajowcy pracujący w Polsce. Komunikat z badań. CBOS BS/150*, Warszawa 2006.
- Willis K., Yeoh B. (red.), *Gender and Migration*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham 2000.
- Volodko V., *Family and Migration: Myths and Reality (Case of Ukrainian Female Migrants with Experience of Work in Poland)* (referat



wyłożony na seminarium Ośrodka Badań nad Migracjami, Warszawa, 22 czerwca 2009 r.).

- Założenia ustawy o formach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3, projekt z dnia 5 sierpnia 2009 r., [http://www.mpips.gov.pl/bip/download/090805\\_zalozenia.pdf](http://www.mpips.gov.pl/bip/download/090805_zalozenia.pdf).
- Zanfrini L., *Sociologia delle migrazioni*, Editori Laterza, Roma Bari 2004.
- Żylicz A., *Pracownicy cudzoziemscy na polskim rynku pracy: komplementarni czy substytucyjni?*, [w:] Grabowska-Lusińska I., Żylicz A. (red.), *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, Ośrodek Badań nad Migracjami Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2008.

Copyright by Fundacja Instytut Spraw Publicznych 2010

Projekt: „Strategie przetrwania – integracja imigrantów na polskim rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu na Rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz z budżetu państwa.

Za treść publikacji odpowiada Instytut Spraw Publicznych, poglądy w niej wyrażone nie odzwierciedlają oficjalnego stanowiska Komisji Europejskiej.

