Ziemia obiecana?

Warunki pracy cudzoziemców w Polsce

pod redakcją

Witolda Klausa

Warszawa 2011

Redakcja naukowa: dr Witold Klaus
Recenzja: dr Hanna Bojar
Redakcja językowa: Barbara Jędraszko
Projekt okładki: Krzysztof Łagodziński
Zdjęcie na okładce: Krzysztof Łagodziński

FUNDACJA IM. STEFANA BATOREGO

Publikacja powstała w ramach wspólnego projektu Stowarzyszenia Interwencji Prawnej i Instytutu Spraw Publicznych „Różni, ale równi – badania nad równym traktowaniem cudzoziemców w Polsce" współfinansowanego ze środków **Europejskiego Funduszu na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz Budżetu Państwa** oraz projektu „Badanie dotyczące przestrzegania praw pracowniczych cudzoziemców w Polsce" finansowanego ze środków **Fundacji im. Stefana Batorego.**

Za treść publikacji odpowiada Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, poglądy w niej wyrażone nie odzwierciedlają w żadnym razie oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.

ISBN: 978-83-60720-12-7

Wydanie I, Warszawa 2011

Wydawca:
Stowarzyszenie Interwencji Prawnej
al. 3 Maja 12 lok. 510, 00-391 Warszawa
tel./fax 22 621-51-65
e-mail: biuro@interwencjaprawna.pl
www.interwencjaprawna.pl

Realizacja:
Ośrodek Wydawniczo-Poligraficzny „SIM"
00-669 Warszawa, ul. Emilii Plater 9/11
tel. 22 629 80 38, fax 22 629 80 36
e-mail: owpsim@post.pl

Spis treści

Witold Klaus
Wstęp 5

Witold Klaus
Przestrzeganie przez polskich pracodawców praw pracowników migrujących 7

Agata Foryś
Sytuacja prawna obywateli państw trzecich jako pracowników w Polsce 55

Justyna Frelak
Cudzoziemcy zatrudnieni przy pracach rolniczych 127

Beata Samoraj-Charitonow
Migrantki pracujące w sektorze prac domowych 147

Maria Rossa
Migranci w branży gastronomicznej w Polsce 179

Anna Piłat
Cudzoziemcy zatrudnieni w handlu i usługach 197

Karol Templin
Warunki pracy imigrantów w branży budowlanej 213

Noty o autorach 241

Szanowni Państwo,

oddajemy do Państwa rąk publikację będącą podsumowaniem rocznych badań Stowarzyszenia Interwencji Prawnej nad prawami pracowników migracyjnych zatrudnionych w Polsce. Staraliśmy się uzyskać od cudzoziemców, którzy przyjechali do naszego kraju w poszukiwaniu pracy, informacje, jak postrzegają warunki swojego zatrudnienia oraz z jakimi problemami muszą się zmierzyć w zakresie ochrony swoich praw. W niniejszym raporcie cytujemy obszernie wypowiedzi migrantów, z którymi rozmawialiśmy. Chcieliśmy bowiem przedstawić ich doświadczenia ich słowami. W badaniach skupiliśmy się na najpopularniejszych sektorach, w których pracują cudzoziemcy w Polsce. Są to: rolnictwo, budownictwo, handel, gastronomia i prace domowe.

Książka składa się z trzech części. Na początku przedstawiamy raport zbiorczy z badań, który jest podsumowaniem całego projektu. Zawiera on przekrojowe i porównawcze informacje o warunkach pracy cudzoziemców w Polsce, dotyczące wszystkich wyżej wymienionych sektorów. Raport ten kończy się rekomendacjami, w jaki sposób, naszym zdaniem, należałoby poprawić sytuację obcokrajowców pracujących w Polsce. Druga część to opis sytuacji prawnej migrantów zatrudnionych w naszym kraju. Skupiliśmy się na prawach, jakie im przysługują i obowiązkach, jakie wobec nich mają pracodawcy. Trzecia część zawiera pięć raportów cząstkowych, prezentujących szczegółowo warunki pracy cudzoziemców w poszczególnych branżach: rolnictwie, budownictwie, handlu, gastronomii i pracach domowych.

W tym miejscu chciałbym podziękować wszystkim osobom, które zgodziły się wziąć udział w badaniu i poświęcić swój cenny czas na rozmowę z nami. Mam nadzieję, że dzięki temu w przyszłości będziemy w stanie poprawić sytuację naszych respondentów oraz innych cudzoziemców. Dziękuję także badaczom, którzy wzięli na siebie ciężar wyszukania rozmówców i przeprowadzenia z nimi wywiadów, a następnie spisali ich wypowiedzi. Dziękuję również ekspertom, którzy napisali raporty.

Niniejsza książka nie powstałaby bez zaufania i wsparcia Fundacji im. Stefana Batorego, która zgodziła się sfinansować badania, które są podstawą tej publikacji. Projekt był także współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz Budżetu Państwa w ramach wspólnego projektu Stowarzyszenia Interwencji Prawnej i Instytutu Spraw Publicznych „Różni, ale równi – badania nad równym traktowaniem cu-

dzoziemców w Polsce". Dziękuję wszystkim instytucjom, dzięki którym przeprowadzenie tego projektu było możliwe.

Życzę Państwu przyjemnej lektury i mam nadzieję, że niniejsza książka przyczyni się do poprawy warunków pracy cudzoziemców w Polsce.

Witold Klaus

Witold Klaus

Przestrzeganie przez polskich pracodawców praw pracowników migrujących

1. Wstęp

Niniejszy tekst stanowi zbiorczy raport będący podsumowaniem wyników i głównych wniosków z badań nad przestrzeganiem praw migrantów pracujących w Polsce. Celem tych badań było sprawdzenie, w jaki sposób cudzoziemcy funkcjonują na polskim rynku pracy, w tym, jak znajdują zatrudnienie, ale przede wszystkim, czy pracodawcy przestrzegają wobec nich zasad prawa pracy, wyznaczających minimalne standardy w relacjach pracodawca – pracownik. Chcieliśmy sprawdzić, czy istnieją różnice w traktowaniu cudzoziemców, które wynikają z zatrudnienia w danej branży lub z narodowości pracownika, a także, czy status legalności zatrudnienia wpływa na sposób ułożenia relacji w pracy. W przypadku, gdyby dochodziło do naruszenia praw migrantów, chcieliśmy zebrać dane, jaki charakter mają te naruszenia, jakiego są kalibru oraz czy i ewentualnie, w jaki sposób cudzoziemcy walczą o swoje prawa.

Zdecydowaliśmy, że badania będą obejmą pięć branż, w których cudzoziemcy są najczęściej zatrudniani, oraz że zostaną przeprowadzone w każdej z nich z osobna. Były to: rolnictwo, budownictwo, usługi domowe, handel oraz gastronomia[1]. W pracy w tych sektorach może łatwo dochodzić do naruszeń praw pracowniczych z uwagi na specyfikę pracy – są to sektory, w których oferuje się prace proste, niskopłatne, przede wszystkim fizyczne, często okresowe, charak-

[1] Zgodnie z publikacją MPiPS *Przegląd sytuacji w zakresie zatrudnienia cudzoziemców z państw sąsiadujących z Polską* najwięcej oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w pierwszej połowie 2009 r. zarejestrowano dla pracowników w branżach: rolnictwo i pokrewne (87042), budownictwo i pokrewne (10998), usługi domowe (4730), handel (1806). Według danych MPiPS na temat liczby wydawanych zezwoleń na pracę w II połowie 2009 r. według wybranych sekcji PKD najwięcej zezwoleń wydano dla pracowników w branżach: przetwórstwo przemysłowe (2330), budownictwo (1519), handel hurtowy i detaliczny (3326) i hotele i restauracje (1394).

teryzujące się małą stabilnością zatrudnienia (bardzo łatwo zaleźć do nich nowego pracownika)[2]. Podejście takie pozwoliło na uzyskanie możliwie pełnego obrazu sytuacji w każdej z badanych branż[3]. Dla każdego z tych sektorów opracowano indywidualne raporty, które znajdują się w niniejszej publikacji.

Badania miały charakter jakościowy. Ich podstawą było przeprowadzenie 77 częściowo ustrukturyzowanych wywiadów pogłębionych w oparciu o jednolite i przygotowane wcześniej dyspozycje. Tego typu badania umożliwią uzyskanie różnorodnych informacji na temat sytuacji, w jakich znaleźli się respondenci (jakie dokładnie prawa były łamane, w jaki sposób, kto w tym uczestniczył), oraz ich oceny przez rozmówców. Metoda ta pozwala także na uzyskanie dodatkowych informacji na temat doświadczeń, interesujących z punktu widzenia celów projektu. Badania jakościowe pozwalają również dostrzec problemy w funkcjonowaniu społecznym, jakie mieli pracownicy migracyjni. Ponieważ nie dysponujemy szczegółowymi danymi o liczbie faktycznie zatrudnionych cudzoziemców, przede wszystkim pracujących bez wymaganych prawem zezwoleń, niemożliwe było przeprowadzenie badań ilościowych, które pokazywałyby skalę zjawiska. Dlatego zdecydowaliśmy się na badania jakościowe, jednak prowadzone na stosunkowo dużej liczbie respondentów.

Wywiady badacze prowadzili w językach zrozumiałych dla rozmówców, a następnie podczas transkrypcji od razu je łumaczyli na polski (o ile były prowadzone w innym języku). Większość wywiadów została nagrana, ale niektórzy rozmówcy (pochodzący przede wszystkim z Wietnamu) nie zgodzili się na taki sposób rejestrowania ich wypowiedzi. Wówczas badacz na bieżąco robił szczegółowe notatki z rozmowy, które następnie spisywał po zakończeniu wywiadu.

Respondentów poszukiwano metodą kuli śnieżnej – wychodząc od klientów Stowarzyszenia Interwencji Prawnej oraz innych organizacji pozarządowych, działających na rzecz cudzoziemców, korzystając z kontaktów badaczy w środowisku imigranckim, a w przypadku rolnictwa czy budownictwa, wyjeżdżając w miejsca, co do których wiadomo, że pracę wykonywali tam cudzoziemcy (np. na birże, w rejony plantacji czy sadów). Był to jedyny sposób, by dotrzeć do respondentów i uzyskać od nich odpowiedzi na nasze pytania. Wywiady przeprowadzono od maja do września 2011 r. Etap prowadzenia wywiadów został poprzedzony przygotowaniem analizy prawnej odnośnie wynikających z polskich przepisów[4] uprawnień pracujących cudzoziemców.

---

[2] W literaturze anglojęzycznej używa się na ich określenie terminu *3D – dirty, dangerous, demeaning* lub *difficult* (czyli brudne, niebezpieczne, poniżające lub trudne, ciężkie).

[3] Nie wzięto pod uwagę cudzoziemców pełniących funkcje z zarządach osób prawnych ze względu na szczególną sytuację tej grupy i niskie, naszym zdaniem, zagrożenie problemem łamania praw pracowniczych.

[4] Patrz w niniejszym tomie tekst A. Foryś, *Sytuacja prawna obywateli państw trzecich jako pracowników w Polsce.*

Terenem badań objęto Mazowsze, jako że w tym województwie pracuje blisko połowa legalnie zatrudnionych cudzoziemców. Zgodnie z danymi statystycznymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w pierwszym półroczu 2011 r. na Mazowszu wydano 10720 zezwoleń na pracę, co stanowiło 56% zezwoleń w skali kraju. Większość zezwoleń udzielono pracownikom budownictwa, handlu oraz prac domowych. O ile w poszczególnych branżach udział zezwoleń wydanych na Mazowszu nie odbiega bardzo od średniej krajowej (choć jest wyższy w budownictwie, a niższy w handlu i gastronomii), to warto zauważyć, że prawie wszyscy cudzoziemcy (93%) oficjalnie zatrudnieni w sektorze prac domowych swoją pracę wykonywali właśnie w tym województwie (szczegóły por. tabela nr 1). Podobnie jeśli chodzi o oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, z danych MPiPS wynika, że w pierwszej połowie 2011 r. wydano ich na Mazowszu prawie 90 tysięcy, co stanowiło 55% ogółu zarejestrowanych oświadczeń. Większość oświadczeń wydawano dla następujących branż: rolnictwo (59%), budownictwo (17,5%), przetwórstwo przemysłowe (4,6%), prace domowe (3,6%)[5].

Tabela nr 1. Zezwolenia na pracę udzielone w I połowie 2011 roku według branż[6].

nazwa branży	procent udzielonych zezwoleń na pracę	
	wśród ogółu zezwoleń wydanych na Mazowszu	stosunek zezwoleń wydanych na Mazowszu do wszystkich zezwoleń w danej branży wydanych w całym kraju
budownictwo	29%	74%
handel	17%	58%
prace domowe	14,5%	93%
gastronomia i hotelarstwo	6%	43%

Powyższe dane dotyczą osób pracujących legalnie, jednak prawdopodobnie na Mazowszu przynajmniej taki sam jest odsetek osób pracujących bez odpowiedniej rejestracji. Choć wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. ujawniły, że najwięcej nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców pracowało w województwie dolnośląskim, a Mazowsze jest na dalekim, piątym miejscu

[5] Dane MPiPS dostępne na stronie: http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Analizy%20i%20raporty/cudzoziemncy%20pracujacy%20w%20polsce/2007-Ip2011.xlsx (dostęp 27.01.2012).

[6] Dane statystyczne Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dostępne w tablicy nr 5 „Zezwolenia na pracę dla cudzoziemców według obywatelstwa oraz wybranych sekcji PKD, w układzie wojewódzkim", dostępne na stronie: http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1_NOWA%20STRONA/Analizy%20i%20raporty/cudzoziemncy%20pracujacy%20w%20polsce/Pierwsze%20polrocze%20oswiadczenia%202011%20r._05-08-11.XLS (dostęp 27.01.2012).

w tym „rankingu" [7]. Informacje te odzwierciedlają jednak raczej poziom zaangażowania służb w wykrywaniu nielegalnego zatrudniania i to, na ile udało się im je zidentyfikować niż faktyczny poziom zatrudnienia obcokrajowców pracujących bez odpowiednich dokumentów. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego dotyczących pracy nierejestrowanej w Polsce wynika, że bardzo duża grupa osób pracuje w naszym kraju „na czarno" – szacuje się, że w 2010 r. było to 732000 osób, czyli 4,6% ogółu pracujących. Praca ta ma charakter przede wszystkim sezonowy – jej apogeum przypada na miesiące letnie. Nie jest to dziwne, bowiem najpowszechniej jest ona wykonywana w takich sektorach jak: budownictwo (łącznie usługi budowlane oraz remonty stanowiły 30,7% prac wykonywanych w szarej strefie), prace rolnicze (20,8%), a następnie handel (8,4% osób deklarujących pracę nierejestrowaną jako główne źródło zatrudnienia). Zebrane dane nie odnoszą się do cudzoziemców, ale pokazują skalę zjawiska. Jedynie informacje dotyczące gospodarstw domowych wskazują wprost, że w 2010 r. około 6% z nich korzystało z nierejestrowanej pracy cudzoziemców (w tym 4% w miastach i 9% na wsiach). Na ich rzecz były wykonywane głównie prace remontowo-budowlane, rolne oraz prace domowe[8].

2. Podstawowa literatura dotycząca warunków zatrudnienia cudzoziemców w Polsce[9]

Na wstępie do niniejszego rozdziału należy podkreślić, że dotychczasowe badania dotyczące warunków zatrudnienia cudzoziemców nie skupiały się na konkretnych sektorach gospodarki, a raczej na konkretnych grupach cudzoziemców bądź ogólnych warunkach zatrudnienia. Wśród publikacji dotyczących warunków pracy cudzoziemców warto przytoczyć wydane w Kijowie opracowania Międzynarodową Organizację ds. Migracji (IOM). Publikacje te całościowo opisują kontekst, w jakim funkcjonują imigranci z Ukrainy w Polsce, wyzwania,

[7] *Więcej (ujawnionych) nielegalnie pracujących cudzoziemców*, „Biuletyn Migracyjny" nr 32/2011, s. 3.

[8] Dane GUS zebrane jako moduł w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), patrz: M. Kałaska, *Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 roku*, Warszawa 2011, dostępne na: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_praca_nierejestrowana_2010.pdf (dostęp: 27.01.2012).

[9] Niniejszy rozdział przygotowała Justyna Frelak. Opiera się on na zestawieniu literatury, które zostało przygotowane na potrzeby projektu Instytutu Spraw Publicznych: *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej* (materiał nieopublikowany).

przed jakimi stają oraz sposoby radzenia sobie z nimi. Raporty te opierają się na badaniach empirycznych prowadzonych w latach 2007–2008[10].

Przykładem tekstu na temat obecności Ukraińców na polskim rynku pracy jest również raport Joanny Korczyńskiej i Macieja Duszczyka *Zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców w Polsce – próba analizy i wniosków dla polityki migracyjnej*[11], raport Aleksandry Grzymały-Kazłowskiej *Wpływ migracji zagranicznych w Warszawie na sytuację na stołecznym rynku pracy*[12] czy książka pod redakcją Stanisławy Golinowskiej *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*"[13]. Publikacje te pokazują polski rynek pracy, na którym funkcjonują migranci z Ukrainy, w świetle dostępnych statystyk oraz szacunków pracy nierejestrowanej i na ich podstawie próbują określić zarówno rzeczywiste zapotrzebowanie na pracę imigrantów w Polsce (lub w ujęciu regionalnym), jak i przewidywane skutki zmian liczby obcokrajowców na tym rynku.

W kontekście analizy funkcjonowania imigrantów ukraińskich na polskim rynku pracy istotne są publikacje Rusłana Antoniewskiego: *Przyczynek do badań nad nieformalnym rynkiem pracy cudzoziemców*. *Funkcjonowanie »giełdy pracy« w jednej z podwarszawskich miejscowości*[14], *Imigranci o nieuregulowanym statusie: społeczne i ekonomiczne aspekty funkcjonowania w Polsce* (wraz z Izabelą Koryś)[15] oraz najnowsze całościowe opracowaniem zagadnienia ukraińskich migracji zarobkowych do Polski – praca doktorska tego autora pt. *Migracje zarobkowe z Ukrainy do Polski po 1989 roku.* Ciekawym przykładem publikacji opisujących prace imigrantów z Ukrainy w ujęciu regionalnym jest raport pod redakcją Pawła Kaczmarczyka *Migracje zagraniczne a procesy rynku*

---

[10] P. Kaźmierkiewicz (ed.), *Ukrainian Migrants on the Polish Labour Market oraz The situation of migrants from Belarus, Moldova and Ukraine on the Labour Markets of Latvia, Lithuania, Hungary, Poland and the Slovak Republic. Regional report,* Kiev 2009, dostępny na: http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl_8875_354612252.pdf. Podobny problem porusza raport M. Bieniecki, J. Frelak, *Non-Poles on the Polish labour market. Problems and Challenges., An overview of the issue of racial/ethnic discrimination in the private sector in Poland*, Gliwice 2005.

[11] J. Korczyńska, M. Duszczyk, *Zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców w Polsce - próba analizy i wniosków dla polityki migracyjnej. Streszczenie,* Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

[12] A. Grzymała-Kazłowska i in., *Wpływ migracji zagranicznych w Warszawie na sytuację na stołecznym rynku pracy*, Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2002.

[13] S. Golinowska (red.), *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, Wydawnictwo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004.

[14] R. Antoniewski, *Przyczynek do badań nad nieformalnym rynkiem pracy cudzoziemców. Funkcjonowanie »giełdy pracy« w jednej z podwarszawskich miejscowości*, „Prace migracyjne" nr 3, ISS UW, Warszawa 1997.

[15] R. Antoniewski, I. Koryś, *Imigranci o nieuregulowanym statusie: społeczne i ekonomiczne aspekty funkcjonowania w Polsce*, „Prace Migracyjne" nr 47, ISS UW, Warszawa 2002.

pracy – przypadek Lubelszczyzny[16]. Publikacja ta powstała w wyniku badań gospodarstw domowych, pracodawców oraz studiujących i pracujących w Lublinie obywateli Ukrainy i Białorusi.

Osobnym zagadnieniem w badaniach migracji ukraińskich do Polski są opracowania skupiające się na migracjach kobiet. Wśród nich warto wspomnieć pracę doktorską Marty Kindler[17], w której zostały omówione strategie Ukrainek pracujących w sektorze pomocy domowej. W swojej pracy Marta Kindler stara się odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu świadomość ryzyka oraz sposoby radzenia sobie z nim wpływają na strategie migracyjne ukraińskich kobiet. Na temat Ukrainek na polskim rynku pracy pisze także Weronika Kloc-Nowak[18] w raporcie pt. *Funkcjonowanie imigrantek z Ukrainy na polskim rynku pracy – sytuacja obecna i rekomendacje dla społeczeństwa przyjmującego*, w którym przedstawia najbardziej typowe sytuacje, które zdarzają się Ukrainkom w związku z zajmowaną przez nie pozycją ekonomiczną w Polsce (praca nielegalna, legalne zatrudnienie specjalistek, ograniczona aktywność zawodowa studentek i imigrantek osiedleńczych).

Kolejną publikacją poświęconą ukraińskim imigrantkom jest tekst Beaty Samoraj *Cudzoziemki na polskim rynku pracy*[19] będący częścią raportu *Gotowość do podjęcia aktywności ekonomicznej wśród kobiet z terenów niskozurbanizowanych*. Raport ten, poza psychospołecznymi uwarunkowaniami gotowości ekonomicznej oraz postawami regionalnych i lokalnych podmiotów rynku pracy wobec aktywności zawodowej mieszkanek wsi, omawia m.in. przeprowadzone w latach 2006–2007 badania imigrantek zatrudnionych jako pomoce domowe oraz ich pracodawców. W raporcie autorka opisała motywy podjęcia przez cudzoziemki pracy w Polsce, warunki pracy oraz mieszkania imigrantek, stosunki pracownik – pracodawca, stosunki imigrantek z polskimi instytucjami. Autorka opisała także nieformalne pośrednictwo pracy w sektorze usług domowych (cudzoziemskich kierowców, cudzoziemki polecające się wzajemnie, pracodawcy polecający sobie cudzoziemki oraz giełdę nielegalnej pracy).

3. Charakterystyka badanych cudzoziemców

[16] P. Kaczmarczyk (red.), *Migracje zagraniczne a procesy rynku pracy – przypadek Lubelszczyzny*, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa-Lublin 2008.

[17] M. Kindler, *Risk and Risk Strategies of Labour Migrants. The Case of Ukrainian Domestic Workers in Poland*, praca doktorska, European University Viadrina, Frankfurt (Oder) 2008.

[18] W. Kloc-Nowak, *Funkcjonowanie imigrantek z Ukrainy na polskim rynku pracy – sytuacja obecna i rekomendacje dla społeczeństwa przyjmującego*, „Analizy, Raporty, Ekspertyzy" nr 9/2007, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2007.

[19] B. Samoraj, *Przedsiębiorczość kobiet na polskim rynku pracy na przykładzie cudzoziemek zatrudnionych nielegalnie w sektorze usług domowych*, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Warszawa 2007.

Wśród badanych cudzoziemców przeważały osoby, których pobyt w Polsce był legalny (w trakcie badań nie sprawdzano jednak, form tego pobytu – tzn. czy rozmówcy mieli wizy, czy karty pobytu i jakiego rodzaju). Jednak prawie co czwarty rozmówca był osobą nieudokumentowaną (23%). Ich liczba rozłożyła się stosunkowo równo między wszystkie branże za wyjątkiem rolnictwa – w tym sektorze nie pracowały osoby przebywające w Polsce bez ważnych dokumentów pobytowych. Często utrata legalnego pobytu nie wynikała z zaniedbań po stronie cudzoziemca, jak w przypadku jednej z respondentek: *Na moje nieszczęście straciłam wtedy legalny pobyt, ponieważ pośrednik/pełnomocnik, który od abolicji 2003 roku prowadził moją sprawę zauważył, że będę w stanie sama prowadzić swoją sprawę, dzięki współpracy z Polakiem. Wyglądało tak, jakby na złość mi to robił, zaniedbując ciągłość mojego pobytu. No i nie udało mi się przedłużyć pobyt* [G5]. Inna dodawała: *Pracowałam kiedyś w domu opieki, pracodawczyni twierdziła, że wszystko jest legalnie, że płaci za mnie składki itd. Okazało się, że to była nieprawda – nie płaciła. Później chciałam się starać o kartę pobytu i zaczęły się z tego powodu problemy, bo nie miałam potwierdzeń, że były płacone składki* [D2]. Zasadniczo większość badanych robi wszystko, co w ich mocy, by ich pobyt był uregulowany. Niestety często przepisy i różne bariery z nich wynikające przerastają ich możliwości, stąd popadają w nieudokumentowanie. Szansą jest dla nich abolicja, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2012 r.[20] i której wielu wyczekuje (*czekam teraz na…* [abolicję]. *Ja już jestem długo tutaj – ponad 6 lat, to powinno mnie trafić* [G6]).

Kobiety stanowiły ponad połowę respondentów (54%). W poszczególnych branżach ich liczba była jednak różna. W przypadku budownictwa wszyscy respondenci byli mężczyznami, inaczej było przy zatrudnieniu przy pracach domowych – tu rozmawialiśmy wyłącznie z kobietami. Nie udało się znaleźć żadnego mężczyzny, wykonującego tego typu prace[21]. Respondenci byli stosunkowo młodzi – średnia wieku wyniosła 34 lata (mediana 30 lat). Najmłodszy respondent miał 22 lata, najstarszy 65. Stosunkowo duża liczba badanych deklarowała, że posiada wyższe wykształcenie – aż 24%.

[20] Pierwsze doniesienia świadczą o tym, że cieszy się ona bardzo dużym zainteresowaniem cudzoziemców. Z danych Urzędu ds. Cudzoziemców wynika, że do 26.01.2012 r. złożono już 2251 wniosków (to więcej niż wszystkie wnioski abolicyjne złożone w 2007 r.), z tego aż 77,7% na Mazowszu. Najliczniej składają wnioski obywatele Wietnamu (833), Ukrainy (588) i Armenii (332). Informacje dostępne na stronie: http://abolicja.gov.pl/informacje/statystyki.html (dostęp 27.01.2012).

[21] Co zresztą nie jest zaskakujące, bowiem jest to sektor wysoce sfeminizowany, por. A. Kordasiewicz, *Etniczny wymiar funkcjonowania rynku usług domowych w Warszawie,* Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010, s. 4 (do pobrania ze strony: http://isp.org.pl/uploads/pdf/1975059190.pdf, dostęp 27.01.2012).

Jeśli chodzi o długość pobytu respondentów w Polsce, to była ona bardzo różna. Wahała się od 3 tygodni do 20 lat. Połowa badanych przebywała w naszym kraju (lub regularnie przyjeżdżała tu do pracy) ponad 4 lata. Widać więc, że duża część respondentów jest na trwałe związana z Polską. Dla części pobyt miał charakter wahadłowy (mówiło o tym wprost ok. 20% rozmówców), ale część mieszka w Polsce na stałe od wielu lat. Najczęściej cyrkulacyjne są migracje z Ukrainy. Najmniej wahadłowy był pobyt osób zatrudnionych w handlu i gastronomii (wśród tych respondentów największa była liczba osób pochodzących z krajów bardziej odległych od Polski). Sektor prac domowych charakteryzuje się dużym odsetkiem osób, które w Polsce są od dawna – połowa z respondentów przebywa w naszym kraju ponad 10 lat (nawet jeśli z krótkimi przerwami na powrót do domu). Podobnie osoby zatrudnione w rolnictwie – część z nich przyjeżdża do naszego kraju regularnie i sezonowo – niektórzy nawet od 10–15 lat.

Jeśli chodzi o kraj pochodzenia osób, które wzięły udział w badaniu, to większość z nich przyjechała z Ukrainy (63%). W niektórych sektorach wszyscy nasi respondenci byli Ukraińcami lub Ukrainkami (w rolnictwie i budownictwie oraz w dużej części przy pracach domowych). Drugą większą grupę stanowiły osoby z Wietnamu (17%). Pozostali respondenci pochodzili z innych państw: Chin, Białorusi, Turcji, Tunezji, Maroka, Sri Lanki czy Tadżykistanu. Największe zróżnicowanie narodowościowe widać w branży gastronomicznej. Wynika to z jej specyfiki, bowiem cudzoziemcy są często zatrudniani w restauracjach serwujących kuchnię etniczną – dalekowschodnią lub z regionu krajów arabskich (słynne kebaby). Podobnie w handlu, widać tu większe zróżnicowanie – do Ukraińców dołącza tu duża grupa cudzoziemców z Wietnamu czy Chin, co jest związane z rozwojem centrów handlowych prowadzonych przez osoby z tego regionu a ulokowanych w Warszawie lub jej okolicach (przede wszystkim w Wólce Kosowskiej).

Wywiady zostały także stosunkowo równomiernie rozdzielone między różne branże: w sektorze budowlanym przeprowadzono 15 wywiadów, w gastronomii – 14, w handlu – 17, w rolnictwie – 16 oraz 19 z osobami zatrudnionymi przy pracach domowych[22]. Ponieważ niektóre osoby miały doświadczenia w pracach w różnych sektorach, część wywiadów była analizowana w dwóch branżach.

Szczegółowe dane dotyczące respondentów przedstawiono w załączniku znajdującym się na końcu tekstu. Szczegółowe charakterystyki badanych w poszczególnych branżach znajdują się w kolejnych rozdziałach niniejszej publikacji, opisujących konkretne sfery zatrudnienia.

[22] Przy cytatach respondentów oznaczono odpowiednimi literami oznaczającymi sektor, w jakim byli zatrudnieni: B – budownictwo, D – prace domowe, G – gastronomia, H – handel, R – prace rolnicze. Wszystkie cytaty pochodzą z przeprowadzonych badań, chyba że wyraźnie zaznaczono inaczej.

4. Legalność zatrudnienia cudzoziemców w Polsce

Zdecydowana większość cudzoziemców, z którymi prowadziliśmy wywiady, była zatrudniona nielegalnie – stanowili oni aż 65% ogółu respondentów. Odliczając liczbę obcokrajowców nieudokumentowanych, którzy nie mogli być zatrudnieni oficjalnie, nadal ponad połowa (54%) osób, które mogłyby legalnie pracować, wykonuje swoje obowiązki w sposób nieformalny. Dla przykładu pracownicy azjatyccy zatrudniani w Wólce Kosowskiej pracowali praktycznie wyłącznie nielegalnie (mimo posiadania najczęściej prawa do legalnego pobytu w Polsce). Podobnie w budownictwie czy rolnictwie formalizowanie w jakikolwiek sposób zatrudnienia należy do rzadkości[23]. Do tego warto dodać kolejną grupę osób, które nie wiedzą, jaką umowę podpisały. Może więc zdarzyć się taka sytuacja, gdy formalnie nie podpisały żadnej wiążącej umowy i nie zostały oficjalnie zarejestrowane jako pracownicy, jednak mogą po prostu nie zdawać sobie sprawy z tego faktu. Tak opisuje to jedna z badanych osób: *Były nielegalne umowy i oni mówili, że my podpisaliśmy jakieś umowy do pracy, ale to nie były żadne umowy, bo my nie rozumieliśmy, co my podpisujemy. Tak. I oni nie dawali nam kopii i nie wiem, czy byliśmy tak naprawdę zatrudnieni i na jakich zasadach* [H3].

Ponadto wiele osób uważa, że skoro otrzymały wizę z prawem do pracy na podstawie oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, to sam ten fakt uprawnia je do wykonywania legalnej pracy na terytorium Polski u dowolnego pracodawcy, bez żadnych dodatkowych formalności: *Pani* [pracodawca] *daje coś podpisać, rejestruje nas czy coś – także nie pracujemy nieoficjalnie. Legalnie pracujemy. Ale ja nie wiem, co to za umowa, nie wiem, co to za kontrakt. U mnie jest wiza pracownicza* [R5]. Inna osoba dodaje: *gdzieś tam miałam się zwrócić i zarejestrować się, ale ja tego nie zrobiłam. Spytałam się tej kobiety* [pracodawcy]*, ale ona powiedziała, że nie trzeba. Ja tego nie wiem, jak to jest* [R4]. Polskie regulacje prawne są im zupełnie obce (na ten temat więcej dalej).

W razie kontroli legalności zatrudnienia przez odpowiednie służby publiczne, nawet w przypadku, gdy to pracodawca nie dopełnił obowiązków, to i tak większość negatywnych konsekwencji spada na pracownika. Ponieważ łamie on warunki przyznanego mu dokumentu pobytowego poprzez wykonywanie nielegalnej pracy, naraża się na wydalenie z Polski nierzadko z towarzyszącym mu zakazem wjazdu na teren Unii Europejskiej przez okres kilku lat. Pracodawca tymczasem może ewentualnie zapłacić niewielką grzywnę oraz otrzymać za-

[23] Por. także M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej,* Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010, s. 57.

kaz zatrudniania cudzoziemców przez pewien okres – oczywiście zakaz zatrudniania legalnego[24].

Jedynie 14 osób (18% badanych) zostało zatrudnionych na umowę o pracę. Większość umów tego typu zawierano w handlu i gastronomii. Nigdy nie zdarzyło się to w rolnictwie. Warunki pracy były jednak różnie określane przez pracodawców – często były to umowy z oficjalnie wpisanym minimalnym wynagrodzeniem lub na niewielką część etatu, podczas gdy pozostała część pieniędzy była wypłacana nieoficjalnie, pod stołem. Pracownicy w praktyce nie mieli oczywiście możliwości negocjowania warunków umowy: *Pokazali nam, że jest umowa o pracę, taka to a taka, my to podpisaliśmy i wszystko. A co ty możesz powiedzieć? Ja tego nie podpiszę? Ja chcę więcej? Powie: proszę bardzo, idź, szukaj innej pracy* [B12]. Inna osoba tak opowiadała o swoich doświadczeniach: *To, co podpisałam, to rozumiałam, bo było po wietnamsku. Ale zawierało tylko moje zobowiązania wobec pracodawcy, a nie on wobec mnie. Ale wydawało mi się, że można ich zaufać* [H2]. Było to częste doświadczenie osób pracujących. W przypadku osób pracujących w handlu nierzadką praktyką było zawieranie umów na pracę w danej branży i jednoczesne pozaumowne zobowiązywanie cudzoziemców dodatkowo do wykonywania w ramach zatrudnienia także prac domowych, takich jak sprzątanie czy opieka nad osobą zależną.

Warto przyjrzeć się bliżej zagadnieniu nieformalizowania zatrudnienia. Problemy w tym zakresie są różne. Widać barierę po stronie zatrudniających Polaków. Tak opisują to cudzoziemcy: *Oni* [pracodawcy] *nie chcą podpisywać umowy, bo im się nie opłaca, bo muszą płacić podatek* [B10]. Zapewne problem jest głębszy. Na pewno jest to niechęć do płacenia jakichkolwiek dodatkowych kosztów, związanych z zatrudnieniem, co czyni zatrudnienie cudzoziemca mniej opłacalnym. Ale do tego dochodzi też powszechna w Polsce akceptacja pracy „na czarno" oraz powszechność tej formy zatrudniania także wśród Polaków, przede wszystkim w sektorach, które były przez nas badane (co potwierdza cytowany powyżej raport GUS). Tak mówi o tym jeden z pracodawców z Opolszczyzny: „Jeśli do kogoś do roboty przychodzi murarz Polak i pracuje na czarno, to nikt się nie dziwi, bo jakby fachowiec chciał uczciwie zapłacić podatek, to ja jako klient bym się nie wypłacił, a on nie zarobiłby tyle. Z Ukraińcami

[24] Jak niewielka jest obawa przed tym świadczyć może to, że w 2010 r. Państwowa Inspekcja Pracy wykryła raptem 1011 osób nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców (a i tak odnotowano znaczący wzrost w porównaniu z latami ubiegłymi). W porównaniu do wydanych w 2010 r. 180073 oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca oraz 37121 zezwoleń na pracę, to znikoma liczba (niecałe 0,5%). Łącznie kontrolą objęto 1851 firm i 12300 zatrudnionych w nich cudzoziemców – patrz: *Więcej (ujawnionych) nielegalnie pracujących…,* s. 3.

jest tak samo. Potrzebuję człowieka do położenia tynków, to szukam fachowca i umawiamy się na robotę i na kwotę"[25].

Jedną z głównych motywacji pracodawców do zatrudniania cudzoziemców są bowiem ich niższe oczekiwania płacowe (to drugi powód wymieniany przez nich zaraz po braku „rąk do pracy"), co skutkuje obniżeniem kosztów pracy. Ponadto wydaje się, że wielu pracodawców (Polaków, ale nie tylko, bowiem część z badanych była zatrudniona u cudzoziemskich pracodawców) nie zna prawa w tym zakresie i nie wie, w jaki sposób mogłaby zatrudnić cudzoziemca. Wielu wydaje się, że to proces skomplikowany, czasochłonny i kosztowny. Jak to opisuje inny pracodawca: „Jak potrzebuję kogoś do pomocy przy żniwach, to przecież nie pójdę do urzędu. Zanim wszystko załatwię, to już mi pracownik nie będzie potrzebny. A poza tym, czy ja mam czas w Opolu po urzędach chodzić? A kto za mnie robotę na polu zrobi?"[26]. Potwierdzają to wyniki ankietowych badań pracodawców, którzy jako przeszkody w zatrudnianiu obcokrajowców podają komplikacje prawne (36%) oraz koszty z tym związane (22%)[27].

Ale oczywiście także wielu cudzoziemców nie chce pracować legalnie. Zdają sobie sprawę, że z formalną rejestracją ich zatrudnienia wiązać się będzie prawdopodobnie zmniejszenie wynagrodzenia. Wprost o tym mówią: *Powiesz, że chcesz umowę, to powie ci dobrze, ale nie będę ci płacił na przykład 6 złotych za godzinę, tylko zapłacę ci 4 złote za godzinę* [R7]. Inne osoby dodają jeszcze dosadniej: *Ja wolę dostać pieniądze więcej, niż żeby umowa była, papier* [B5] albo *ja miałby na godzinę mniej zarabiać, to nie ma... Jeżeli mam zapłacić... załóżmy zapłacić za ZUS, tak? I wynająć mieszkanie, pokój, wyżywienie, to po prostu nie opłaca się pracować tu* [B14]. Ta smutna konstatacja jest kluczem do zgody cudzoziemców na brak legalizacji zatrudnienia. Przy prostych pracach wynagrodzenia są na tyle niskie, że potrącenie od nich jeszcze wszystkich składek na ubezpieczenia społeczne i podatków powodowałoby, iż praca przestałaby być atrakcyjna dla cudzoziemców.

Kulturowo nasi wschodni sąsiedzi także są przyzwyczajeni do nieprzestrzegania przepisów i akceptują pracę w szarej strefie. Bagatelizują więc często kwestię braku umowy: *Teraz to ja pracuję i wszystko, umowy nie mam. Ale dobrze jest, ja pracuję, pieniądze dostaję, a umowa to może będzie. Jeszcze nie wiem, nie myślałam i nie rozmawiałam o tym* [D2]. Inna osoba dodaje: *Chcesz zarabiać pieniądze, to nie zwracasz uwagi na takie rzeczy, nie martwisz się.* (…) *Chyba że ktoś oszuka i będziesz pracować za darmo* [B8]. Problem oczy-

[25] R. Jończy, S. Kubiciel, *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy),* Opole 2010, s. 93.

[26] *Op. cit.*, s. 93.

[27] Z. Wafflard, *Rynek pracy cudzoziemców. Raport EastWestLink 2011*, Warszawa 2011, s. 3–5 (dostępny na: http://www.ewl.com.pl/files/7-11-2011-Raport-EWL-Badanie-rynku-pracy-cudzoziemcow.pdf). Por. także: R. Jończy, S. Kubiciel, *Zatrudnienie obcokrajowców…,* s. 104–107.

wiście pojawia się, gdy pracodawca nie wywiązuje się ze swoich zobowiązań. Wówczas bez umowy pracownik jest bezradny i w praktyce dochodzenie przez niego swoich roszczeń jest znacznie utrudnione[28].

Niektórzy pracownicy usprawiedliwiają swoich pracodawców na różne sposoby. Części wydaje się, że legalne zatrudnienie może być dużym problemem: *To jest problem dla mnie i dla pracodawcy. Jak nie mam wszystkich papierów potrzebnych, to nie można zatrudnić* [B5]. Inne usprawiedliwienie znajdują osoby z Azji. Wynika ono z ich kultury. Cudzoziemka pracująca jako pomoc domowa mówiła: *Nigdy nie było mowy o jakiejś umowie, najwidoczniej i pracodawcy nie myślą o tym. To być może przyzwyczajenie jeszcze w Wietnamie. Poza tym to specyficzna praca. Jak się kogoś wpuszcza do domu, to już nie traktuje go jak pracownik w zakładzie, tylko taki »specjalny« członek rodziny.* (…) *To chyba dlatego kwestie formalne są na dalszym planie. Gdyby mówiła im teraz o umowie, pewnie by się zdziwili i mogą nabierać jakieś podejrzenie, czy ja czegoś nie kombinuję* [D4]. Prace domowe to specyficzna forma zatrudnienia. Często dochodzi w tym przypadku do pomieszania relacji pracowniczych z rodzinnymi. To „urodzinnianie" najczęściej jednak dotyka pracownika, który jest emocjonalnie zmuszany do cięższej i dłuższej pracy (a często na okrągło)[29].

Pewien paradoks w tej sytuacji wypunktowała jedna z respondentek: *Polscy pracodawcy oczekują dłuższej współpracy, a obcokrajowcy zazwyczaj nie mogą przebywać w Polsce stale. Z kolei polscy pracodawcy niechętnie załatwiają zezwolenia, żeby obcokrajowcy mogli tu być dłużej* [D2]. Nie da się oczekiwać od swojego pracownika stabilności i samemu mu jej nie zapewniać. Ta stabilność jest ważna szczególnie w sektorach, które nie są związane z pracami sezonowymi – pracach domowych czy gastronomii – oraz dla osób, które nie przyjeżdżają do Polski wahadłowo. To najczęściej ci rozmówcy chcą legalnie pracować. Widać, że chcą oni związać z naszym krajem swoją przyszłość, a jedynie legalne zatrudnienie daje im taką możliwość, bowiem tylko ono daje szanse na zalegalizowanie pobytu. Gotowi są zmienić pracę na cięższą czy zrezygnować z części zarobków byleby tylko otrzymać formalną umowę i pracować legalnie: *Nie ma żadnych korzyści z pracy nielegalnej. Zawsze wolę legalną umowę i legalną pracę, bo daje przynajmniej jakąś pewność. Nie lubię się bać kontroli.* (…) *Może i są koszty, ale wolę pracować legalnie i nawet mniej zarobić niż nielegalnie i się denerwować* [G7]. Inna osoba dodaje: *Na czarno zostać*

[28] Pracownik musiałby bowiem udowodnić fakt istnienia umowy i faktycznego wykonywania pracy. Do tego niezbędne byłoby powołanie świadków, z czym zapewne byłby problem, bowiem Polacy prawdopodobnie nie chcieliby zeznawać, a cudzoziemców nie byłoby już w Polsce – szczególnie biorąc pod uwagę tryb i czas prowadzenia postępowań sądowych w sądach cywilnych.

[29] Por. np. M. Kindler, *„Niewidoczna" praca – ukraińskie migrantki pracujące w charakterze pomocy domowych w Polsce,* [w:] K. Slany (red.), *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa,* Kraków 2008, s. 211–217.

nie mogę, bo mam w domu dziecko. Muszę ciągle jeździć, tak czy tak muszę jeździć do domu. To muszę coś sobie załatwić, żeby było legalnie. Tylko żeby oni zatrudnili, a ZUS będę płacić z własnej kieszeni [D10]. Widać w tym przypadku dużą determinację. Inne osoby zauważają, że z legalnym zatrudnieniem wiążą się odpowiednie prawa pracownicze, np. prawo do urlopu – szczególnie ważne, gdy zostawiło się rodzinę w kraju pochodzenia. Ale przede wszystkim, co podkreśla wiele osób, legalna praca, to możliwość legalizacji pobytu i prowadzenia normalnego życia, bez ciągłej obawy o deportację. Z nadzieją niektórzy wyczekiwali na abolicję, gdyż, mając udokumentowany pobyt, mogliby legalnie się zatrudnić[30]. Jeden z rozmówców mówił wprost: *Ja nie chcę tutaj dalej nielegalnie żyć. To mi przeszkadza. Zostaję tutaj legalnie albo wracam do domu.* (…) *Ja chcę legalnie pracować, coś robić… Firmę otworzyć swoją. Miałem duże szanse. Koledzy chcą mi dać lokal, ale nie ma dokumentów* [G6].

Respondenci zwracali uwagę, że z legalnego zatrudnienia odnoszą korzyści także pracodawcy. Takie myślenie pojawiło się wśród rozmówców zatrudnionych w sektorze gastronomicznym: *Oni* [pracodawcy] *prowadzą bar i nie chcą mieć problemów. Chcą podpisać ze mną umowę o pracę, jak poprzednio* [G1]. Inna osoba dodaje: *Czasem pracodawca musi płacić za mnie łapówki, może mu się opłaca, ale nie sądzę. Przecież grozi mu zamknięcie baru* [G7]. Ale gastronomia to specyficzna branża – trudno jest w niej bowiem znaleźć pracowników na zastępstwo do prowadzenia kuchni etnicznych. Stąd pracodawcy cenią tu swoich pracowników bardziej niż w innych sektorach, w których zastąpienie jednego pracownika inną osobą jest stosunkowo łatwe, bowiem nie są wymagane duże kwalifikacje do wykonywania danej pracy.

Legalne zatrudnienie wiążę się z jeszcze jednym ważnym aspektem – ubezpieczeniem zdrowotnym, które staje się szczególnie istotne w przypadku choroby czy wypadku przy pracy. Teoretycznie przyjeżdżając do Polski cudzoziemcy muszą mieć wykupione ubezpieczenie medyczne. W praktyce jest to jednak fikcja: *Jak jedziemy do Polski, dają nam ubezpieczenie, kupujemy na Ukrainie za 20 hrywien – to dwa euro* [R10]. Inna osoba dodaje: *To ubezpieczenie medyczne jest tylko na 10 dni... I praktycznie wszyscy są w takiej samej sytuacji – nie mają ubezpieczenia medycznego* [R4]. Dlatego w przypadku choroby cudzoziemcy zwlekają do ostatniej chwili i jeśli nie muszą, nie chodzą do lekarza. Niektórzy korzystają z medycyny tradycyjnej: *Szukaliśmy u sąsiadów Wietnamczyków zioła, które miały pomóc* [H2]. Inni, jeśli mogą, wracają leczyć się do kraju pochodzenia: *Jak czujesz, że jest już z tobą niedobrze, to wtedy każdy*

[30] Niestety polskie przepisy praktycznie nie przewidują możliwości legalizacji cudzoziemca nieudokumentowanego. Osoba w takiej sytuacji nawet jeśli ma pracę i w Polsce jest od wielu lat, nie będzie miała możliwości zalegalizowania swojego pobytu – pomimo chęci swoich czy pracodawców. Obecnie abolicja ogłaszana co kilka lat jest jedyną możliwością legalizacji pobytu.

jedzie do domu. Rzadko ktoś czeka do tego momentu, że już nie możesz [R15]. A jak nie może wyjechać, to w ostateczności idzie do lekarza prywatnie i płaci za leczenie: *Normalnie idę prywatnie.* (…) *Musiałam być w szpitalu raz. Jakieś tam wycinki, to patologiczne te badania różne... I później trwała tam operacja i później pobyt w szpitalu, i badania przed operacją. I wszystko. Wszystko płaciłam. Bardzo dużo wtedy zapłaciłam kasy* [D12]. Czasem w chorobie pomoże pracodawca i bywa, że opłaci koszty leczenia: *Pani* [pracodawca] *nawet kupowała jakieś lekarstwa, jak ktoś był chory. I to za swoje pieniądze, naprawdę* [R5]. Jest to jednak sytuacja zupełnie wyjątkowa i dotyczy raczej drobnych problemów ze zdrowiem. Dlatego też tak ważne jest ubezpieczenie, szczególnie w pracach, w których prawdopodobieństwo wystąpienia wypadków przy pracy (przede wszystkim w budownictwie) jest duże. Dostrzegają to także niektórzy cudzoziemcy: *Teraz każdy mi mówi z moich znajomych: weź się ubezpiecz!* (…) *Jakby coś się stało... Broń Boże! Cokolwiek... To już idziesz do szpitala i tam nie musisz tak płacić...* [D12]. Jednak większość nie dostrzega tego problemu (może dlatego, że są młodzi), a część nawet jeśli ma to na uwadze, to i tak nie jest w stanie wynegocjować formalizacji zatrudnienia.

5. Poszukiwanie pracy w Polsce i pośrednictwo w zatrudnieniu

Rynek pośrednictwa pracy dla cudzoziemców działa poza ramami instytucjonalnymi. Obcokrajowcy są w tym przypadku zdani jedynie na siebie. Powoduje to różnego rodzaju nadużycia ze strony pracodawców. Niestety polskie służby są w tym zakresie kompletnie niezainteresowane wsparciem dla cudzoziemców[31]. Stąd wykształciło się kilka różnych sposobów zdobywania pracy.

Pierwszą nieformalną i ważną instytucją, która jest niebywale powszechna wśród Ukraińców (i jedynie wśród nich), są „kierowcy". To osoby, które prowadzą pośrednictwo pracy (kojarzą pracodawców z pracownikami) oraz zapewniają dowóz z miejsca zamieszkania do pracodawcy, a często także z powrotem. Oczywiście za swoje usługi pobierają opłaty – od pracodawców, od pracowników, a nierzadko od obu stron. Średni koszt usługi to około 150 zł od osoby. Usługi „kierowców" są rozpowszechnione wśród pracowników sezonowych – szczególnie tych pracujących w rolnictwie. Cudzoziemcy mieli różne doświadczenia w korzystaniu z usług „kierowców". Jak mówił jeden z respondentów:

[31] Warto wspomnieć, że przez pewien okres biuro pośrednictwa pracy prowadziła Fundacja Rozwoju „Oprócz Granic". Projekt ten (Migranckie Centrum Karier i Pośrednictwa Pracy) nie jest jednak kontynuowany, bowiem okazało się, że bardzo niewiele osób (zarówno pracodawców, jaki i pracowników) nie poszukiwało pracowników/pracy poprzez formalną agencję zatrudnienia. Można to tłumaczyć długotrwałymi przyzwyczajeniami obu stron odnośnie poszukiwania pracowników/pracodawców albo obawą przed jakimkolwiek formalizowaniem stosunków, skoro w większości praca odbywa się bez żadnych dokumentów.

Są tacy kierowcy, że jak ci się spodobała praca, to pracujesz, a jak nie, to nie. A są tacy, że po prostu cię zostawią na pastwę losu, a potem przyjeżdżają cię tylko odebrać [R5]. Ale pojawiały się także historie o oszukiwaniu obcokrajowców przez „kierowców" dokonywanym w porozumieniu z pracodawcami: *Przepracowali* [pracownicy] *trzy dni, nie zapłacił w ogóle, odeszli z pracy. Później przyjeżdża druga brygada, też trzy dni, też odeszli.* (…) *A to po prostu było zapłacone kierowcy za każdą osobę* [R7]. Ale są i tacy pośrednicy, którzy czują się odpowiedzialni za swoje działania: *załatwia pracę i* [jak] *coś tam nie wychodzi, to zawsze coś pomoże i załatwi. No, bierze odpowiedzialność* [D10]. „Kierowcy" pośredniczą przede wszystkim w pracach sezonowych w rolnictwie, czasem w budownictwie. Nierzadko też później ich rola ogranicza się jedynie do przewozu cudzoziemców – część z nich woli korzystać z usług „kierowców" niż z transportu publicznego w przypadku podróży do domu. Być może wynika to stąd, że „kierowcy" są w stanie zaoferować usługę dowozu pod dom, nawet do małej miejscowości. Jest to więc wygodniejszy sposób podróżowania.

„Kierowcy" jednak najczęściej organizują jedynie pierwszą pracę (choć zdarza się, że wożą swoich klientów od jednego pracodawcy do drugiego, zgodnie z postępującym sezonem na zbieranie kolejnych warzyw czy owoców). Potem natomiast większość cudzoziemców musi radzić sobie sama. Stąd wykształcenie drugiej nieformalnej instytucji – birż. Są to stałe miejsca, w których spotykają się cudzoziemcy (a często także i Polacy) poszukujący pracy. Wiedzą o nich okoliczni mieszkańcy i kiedy potrzebują pracownika, przyjeżdżają na birżę w jego poszukiwaniu. Obecnie trudniej jest znaleźć pracę w ten sposób, kiedyś, jak opisuje jedna z badanych, *nie było tyle ludzi. 20 osób stało. Teraz 100–150 osób* [R8]. Stąd czasem nawet po kilka dni ludzie stoją i czekają bezskutecznie na ofertę pracy: *Czy za każdym razem mam pracę? Jakie szanse? No ostatnio to zero, zero, zero. Tak ostatnio to wychodzę bardziej, żeby się nie nudzić w domu* [D5].

Opinie badanych o birżach są zgodne i jednoznacznie negatywne. To miejsca, w którym najczęściej pracodawcy oszukują pracowników. Z opisów przypominają współczesne targi niewolników – pracodawcy przebierają w potencjalnych pracownikach i są bardzo wybredni: *Bardzo często panowie wybierają… Nawet po oczach. Po kolorze oczu… Poważnie wam mówię… Tak wybierają. Mnie na przykład na pomidory nie chcieli wziąć. Taka jedna powiedziała »pani za gruba, żeby zbierać pomidory na polu«* [R9]. Takie relacje nie są rzadkością. Często o tym mówią kobiety. Jedna z rozmówczyń z rozrzewnieniem wspominała nawet czasy działania na birżach grup przestępczych: *Na początku jak jeszcze przyjechałam, były Białorusini, nie? Zbierali haracz z bazarku. I wtedy był w porządek* [D5].

Innym problemem są nierzadkie propozycje seksualne: *Przyjeżdżają i proponują do czego innego. Czy często? Często, codziennie. Nawet od 6 godziny*

rano. To nieprzyjemnie, jak powie wprost. A najgorzej, jak powie, że do pracy, gdzieś tam zawiezie, a potem powie, że nie ma żadnej pracy i wracasz sobie na piechotę. (…) *Czy się zdarzyło? Dużo, dużo razy. Że proponuje, nie ma pracy, ale można zarobić, i 100, i 200* [złotych] [D5]. Słuchając takich relacji można się jedynie domyślać, jak często kończą się one „jedynie" na powrocie na piechotę na birżę, a jak często w takich przypadkach dochodzi do zgwałcenia. Żadna z takich historii nie została opowiedziana badaczom, jednak nie jest to dziwne. O tym bowiem nie opowiada się obcym osobom. Przestępstwo to jest niezwykle wstydliwe dla ofiar, które dodatkowo nie znają swoich praw. Można się więc domyślać, że skala problemu może nie być wcale mała, jednak nie jest on nikomu zgłaszany (szczególnie biorąc pod uwagę to, że część z cudzoziemców może być nieudokumentowana, więc unikają one jakichkolwiek kontaktów z polskimi instytucjami publicznymi). Cudzoziemki nauczyły się sobie same radzić w takich przypadkach i rozpoznawać potencjalne zagrożenie: *To od razu widać, że człowiek nie chce wziąć do pracy, plącze się w tym, co mówi, to chce do sprzątania, to do ogródka. On sam nie wie, do czego chce, znaczy on na 100% nie bierze Cię do pracy* [R13]. Ostrzegają się także nawzajem o takich „pracodawcach".

W relacjach respondentów pojawiają się także informacje o pośrednikach. Są ich dwa rodzaje. Są to agencje działające za granicami. Pobierają one najczęściej od cudzoziemców pieniądze za pośrednictwo pracy (tu warto zaznaczyć, że zgodnie z przepisami polskie agencje pośrednictwa pracy nie mogą pobierać wynagrodzeń od potencjalnych pracowników). Ceny takich usług są różne. Na Ukrainie wahają się od ok. 1000 hrywien (ok. 400 zł) za znalezienie zatrudnienia po 3000 hrywien za przygotowanie dokumentów i zdobycie w imieniu pracownika wizy. Inaczej jest w krajach azjatyckich. Tam usługa taka kosztuje parę tysięcy dolarów – od 1500 do nawet 3000. Najczęściej w tej cenie jest gwarantowany legalny wjazd do Polski. Tak opisuje to jeden z obywateli Chin: *Spotkałem się i podpisałem wniosek wizowy oraz dostarczyłem wymagane dokumenty. To coś w rodzaju biura turystycznego – pośrednika pracy za granicą. Dałem paszport i zaliczkę, a resztę pieniędzy zapłaciłem, kiedy zwrócono mi paszport z polską wizą* [H9]. Czasem jednak, jak w przypadku obywatelki Wietnamu, pośrednicy są *de facto* przemytnikami. Jej historia jest przejmująca: *Przemytnicy przyszli któregoś dnia, kiedy byłam zostawiona sama w zamkniętym mieszkaniu, i mnie zgwałcili, potem musiałam przyjmować klientów. To było piekło.* […] *To było okropne, myślałam, że umrę, że nigdy nie zobaczę swoich rodziców i siostry. To było beznadziejne* [D4]. Opisana tu historia w zasadzie wyczerpuje definicję handlu ludźmi.

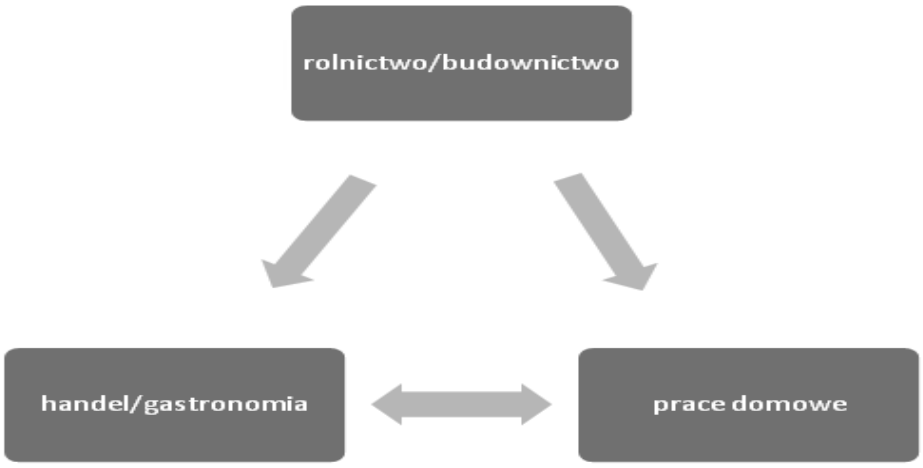
Na rynku funkcjonują także polscy pośrednicy, dotyczy to jednak jedynie budownictwa. Nie pojawiają się oni w żadnych innych relacjach, przy innych branżach. Ich ocena przez obcokrajowców jest jednoznacznie negatywna: *Tragedia. Oni tyko przesuwają odpowiedzialność: szef na pośrednika, pośrednik na szefa,*

szef na kierownika budowy i tak ty na koniec dostajesz zero. Pośrednicy to Polacy. Z nimi to działa tak: dostajesz na przykład 40 złotych za metr bieżący elewacji. To pośrednik z tego oddaje ci 30, 20 złotych [B9]. Rozmówcy wielokrotnie powtarzali, że czują się oszukiwani przez pośredników: *Odcina sobie z pensji, ale nie powie nigdy ile. Oni mogą nawet połowę odcinać. To co to za robota?* [B10]. Zatem jak tylko mogą, nie korzystają z ich usług. Jednak niestety nie zawsze jest to możliwe, bowiem często to pośrednicy właśnie mają informację o tym, gdzie pojawia się możliwość pracy: *No, na początku to się przydaje ten pośrednik, ale to jest drogo* [B11].

Pracę często znajduje się przez znajomych. Szczególnie sektor pomocy domowych działa w ten sposób: *Po prostu moja koleżanka pracowała i ona pojechała do domu – na Ukrainę. I powiedziała: zastąp mnie tak tutaj, na dwa miesiące. Ty tak dopiero tutaj przyjechałaś – to tak będziesz chodzić sprzątać. Mówię – dobra* [D8]. To jest charakterystyczne dla prac wahadłowych – cudzoziemcy korzystają z możliwości, jakie obecnie dają przepisy – praca pół roku w ciągu roku na podstawie oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca. Tak opisuje to jedna z respondentek: *Wiza na 6 miesięcy, 3 miesięcy w domu, 3 miesiące tam* [w pracy] [D10]. Wtedy dwie osoby przyjeżdżają do Polski na zmianę i wymieniają się klientami – dzięki temu cudzoziemki ich nie tracą, bowiem zapewniają zastępstwo za siebie: *Znajoma kobieta dała mi tę opiekę. Ona jechała do domu tam… Na zmianę wzięłam. Zadzwoniła i po prostu, żeby iść na zmianę* [D2]. Jest to jedyny sposób na utrzymanie klientów, bo przy takich krótkich pobytach niemożliwe byłoby zapewnienie usług przez cały czas – tak mówiła jedna z respondentek: *Akurat załatwiam jakąś pracę, załatwiam i ją tracę* [D10].

Inny sposób poszukiwania pracy polega na wsparciu znajomych cudzoziemców: *Tak, z Ukrainy już ktoś był z moich znajomych w takich polowych pracach i powiedzieli, że też mogę pojechać. To wtedy jechałam tak tylko na trzy miesiące* [D9]. Podobnie poprzez kontakty osobiste przekazuje się informacje o pracy w środowisku wietnamskim – tam pracodawcy nawzajem polecają sobie pracowników. Jedynie w gastronomii cudzoziemcy poszukują samodzielnie zatrudnienia przychodząc „z ulicy". W taki sposób zatrudniani są pracownicy kebab-barów.

Można zauważyć także przepływy pracowników między różnymi branżami. Zwracałem już uwagę, że część z respondentów miała za sobą doświadczenia pracy w różnych sektorach. Podczas pobytu w Polsce łączą oni prace w rolnictwie i budownictwie oraz przy pracach domowych (przede wszystkim przy sprzątaniu). Są to prace, które można pozyskać na birżach. Stąd nie wybierają, a podejmują się każdego zatrudnienia, które jest im oferowane (*A wszędzie* [pracowałam] *ogródki, sprzątanie, na polach, wszędzie. Wiśnie rwała, różne roboty, jak się da* [D6]). Można zaobserwować także pewien rodzaj awansu w zatrudnieniu, zgodnie z poniższym grafem.



Z sektora rolniczego czy budownictwa cudzoziemcy z czasem przechodzą do prac w branżach oferujących bardziej stabilne zatrudnienie – handlu i gastronomii lub do prac domowych (opieki nad osobami zależnymi – czyli dziećmi bądź osobami starszymi – albo stałego zlecenia na sprzątanie). Między tymi dwoma ostatnimi sektorami także następują przepływy pracowników. Nie zdarzają się one jednak w drugą stronę – nie zaobserwowano powrotu do prac rolniczych czy budowlanych. Zmiana sektora i awans wiążą się najczęściej z postanowieniem pozostania w Polsce na dłuższy czas czy też może pracy w Polsce przez dłuższy czas (bowiem, jak pisałem, prace domowe mogą wiązać się z migracjami cyrkulacyjnymi). Tak opowiada o tym jedna z respondentek: *Z budowy zaczęłam chodzić tak po domach sprzątać. Też wtedy było niełatwo, bo bardzo mało było płacone i nie chcieli wtedy brać z Ukrainy, bo przecież nikt nikogo nie znał. Tak że były problemy z taką pracą. Ale tak pomału, pomału zaczęłam sprzątać* [D2].

Dużą bolączką cudzoziemców jest konieczność częstej zmiany pracodawcy przy pracach sezonowych: *Byłoby lepiej, gdyby było można jeździć ciągle do jednego pana, ale to się raczej nie zdarza. Zawsze w inne miejsce* [R5]. Boją się tego, bowiem nigdy nie wiadomo, na jakiego pracodawcę trafią, kiedy go znajdą (czyli jak długo będą pozostawali bez pracy i nie będą zarabiać), a możliwości poszukiwania pracy są znacznie ograniczone, co zostało opisane powyżej. Jest to ciekawe, bowiem także pracodawcy boją się, że w danym roku nie przyjadą do nich cudzoziemcy do pracy, co spowoduje popsucie się zbiorów. Narzekają także na to, że przyjeżdżają osoby, które nigdy wcześniej nie pracowały przy zbiorach i nie zdają sobie sprawy, jak ciężka jest ta praca, zatem ją porzucają[32]. Mimo to do wyjątków należy sytuacja, gdy zawiązuje się rodzaj stałej więzi między pra-

[32] Por. M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów…*, s. 55, 60.

codawcą a pracownikiem, jak w tym przypadku: *W tym roku sama samochodem, swoim, przyjechałam. Pani mi kopertą wysłała zaproszenie. I w tym roku już przyjechałam sama* [R4]. To ciekawy problem i wydaje się, że wart głębszego zbadania, dlaczego pomimo zgodnych oczekiwań z obu stron, nie dochodzi do porozumienia między nimi. Może *dlatego, że ciężko się z niektórymi porozumieć – nie wiem, może taki powód też* [D2]. Bo prawdą jest, że nie ma porozumienia między pracodawcami a pracownikami – pewnie większą rolę odgrywa tu brak chęci porozumienia, niż bariera językowa.

Cudzoziemcy obawiają się także długiego związania z jednym pracodawcą, jeśli go nie znają. Powodem jest strach przed oszustwem: *Podjeżdżają z firmy i dają i mieszkanie, i miesięczną pensję. Ale to niebezpieczne. Można nic nie zarobić. Są tacy ludzie, co można cały dzień pracować, a on nie zapłaci* [R10]. Warto podkreślić, że jest to obawa bardzo realna, o czym szczegółowo w kolejnym rozdziale.

6. Warunki pracy cudzoziemców w Polsce

6.1. Wynagrodzenie i jego wypłata

Wynagrodzenie, jakie otrzymują cudzoziemcy za swoją pracę, jest bardzo różne i zależy od wielu czynników – sektora w którym pracują, ich doświadczenia, rodzaju pracy i ogólnej pracowitości – szczególnie przy pracach na akord. W rolnictwie średnie zarobki miesięczne to ok. 1500–2000 zł na rękę (plus często zakwaterowanie i nierzadko wyżywienie oferowane przez pracodawcę). Średnio na godzinę można zarobić 5–6 złotych. Stawkę wynoszącą ok. 8 zł uważa się za bardzo dobrą. Czasem wypłata uzgadniana jest za kilogram zebranych owoców, choć rzadziej. W pracach domowych pensja to około 1500 zł (tu także dochodzi bezpłatne zamieszkanie z podopiecznym lub jego rodziną). Przy sprzątaniu może być więcej – jeśli cudzoziemka sprząta kilka domów, udaje się jej zarobić nawet do 120–150 zł dziennie. W gastronomii wynagrodzenie wynosi ok. 8 zł za godzinę. Wykwalifikowani i cenieni pracownicy mogą liczyć na dodatek rzędu 20–30 zł dziennie. Najwyższe uposażenie jest w budownictwie. Tam wykwalifikowany robotnik otrzymuje wynagrodzenie w granicach od 2500 do nawet 4000 zł miesięcznie: *Tak na godzinę, to dla Ukraińca maksymalnie to jest 12 złotych, a tak na wykon, to ja mogę zarobić 15–16 złotych w godzinę. Jak jest dużo pracy, to się opłaca, jak jest mało, no to nie* [B11].

Badania pracodawców z Opolszczyzny pokazują, że deklarowane przez nich średnie wynagrodzenie wypłacane cudzoziemcom wynosiło niecałe 2900 zł brutto (czyli ok. 2085 zł „na rękę"). Najwyższe było w budownictwie – 2150 zł brutto (wysokość wynagrodzeń sektora usług została sztucznie zawyżona przez

specjalistów z branży IT, zatem nie jest wiarygodna), a najniższe w rolnictwie – 1435 złotych. Deklaracje osób zatrudniających cudzoziemców nielegalnie wskazywały, że wysokość wypłacanego pracownikom wynagrodzenia netto wynosi średnio 1807 zł, więc jest wyższa niż przy pracy legalnej, gdzie średnia wynosi 1547 złotych. Także w podziale na branże obcokrajowcy pracujący nielegalnie mogli liczyć na wyższe wynagrodzenia[33].

Wśród większości respondentów panuje zgodne przekonanie, że Polacy zatrudnieni na takich samych stanowiskach zarabiają lepiej. Kilka osób o tym opowiadało: *Płacili mniej. Polakom po 8, a nam po 5 złotych za godzinę* [R16]; *Na ten przykład za metr kwadratowy klinkieru Polacy mają 75 złotych, a mamy dostajemy 45 złotych.* (…) *I tak jest zawsze* (…) *Ale w poprzedniej pracy to był standard, że te stawki było naprawdę dramatycznie niższe. Tam inni zarabiali jakieś powiedzmy 3500, a my maksymalnie, ile by się nie pracowało, nie więcej niż 1900. Jest różnica, nie? Ja to pracowałem dwa razy więcej niż oni. Ja wiedziałem, ile oni zarabiają, bo jeden mój kolega się wygadał. Pracodawca to nie mówił oczywiście, on mówił, że płaci nam wszystkim po równo. Ten kolega, co się wygadał, to miał potem ciężkie życie* [B5]. Ale było też kilku respondentów, którzy deklarowali, że stawki godzinowe są takie same, niezależnie od narodowości[34]: *W mojej firmie nie ma różnicy. Każdy, czy Polak, czy Ukrainiec ma 10 złotych na godzinu. Ale wiem, że w innych firmach niestety są* [B2].

Rozmówcy nie mieli złudzeń, że jako cudzoziemcy nie będą traktowani tak samo, jak Polacy. Jeden z nich konstatuje: *Można powiedzieć, że* [jest] *tak nie tylko w Polsce. Ale jak tam do Niemiec pojedziesz, to tam Polak też chyba mniej zarabia od Niemca* [B14]. Inny dodaje: *No, oczywiście że tak. Mniej. Ale jesteśmy obcokrajowy to przecież nie możemy zarabiać tyle samo. Nawet za tę pracę, ta sama praca, ale nie ta sama* [B11]. I to jest niestety prawda. Wszędzie migranci są gorzej wynagradzani niż lokalni pracownicy, nawet jeśli przebywają w danym kraju długo oraz posiadają już obywatelstwo (choć z wraz z długością pobytu różnica w wynagrodzeniach ulega zmniejszeniu)[35]. Bo przecież, jak zauważył jeden z badanych: *Polak nie pracuje za takie pieniądze. To jemu lepiej nie robić nic, niż tak pracować. On do urzędu pójdzie, dostanie jakieś pieniądze, a nie żeby pracować za taką stawkę* [B2]. Cudzoziemcy uważają także, że Polacy nie zgodziliby się na pewne warunki pracy, które oni przyjmują. Tak opowiadała o tym jedna z respondentek: *Sami pracodaw-*

[33] R. Jończy, S. Kubiciel, *Zatrudnienie obcokrajowców…,* s. 96–98.

[34] Informacja taka wynika także z badań Anny Kordasiewicz, patrz: A. Kordasiewicz, *Etniczny wymiar funkcjonowania…*, s. 16. W badaniach swoich porównywała ona pracę w sektorze usług domowych Polek i Ukrainek, rozmawiając z nimi oraz z ich pracodawcami. Wszystkie strony potwierdziły w zasadzie te obserwacje.

[35] Por. *International Migration Outlook*, OECD 2010, s. 170–171 lub K.F. Zimmermann (red.), *European Migration. What Do We Know?,* Oxford University Press, New York 2005.

cy mi opowiadali, jak przyszła kiedyś Polka w wieku babci ich dzieci. Żądała najpierw wysoką pensję, a później stawiała warunki, że będzie się zajmowała tylko jednym dzieckiem. Przypuszczam, że Polki są takie. Mają wysokie wymagania i czasem, nawet za dużo pieniędzy nie chcą pracować długimi godzinami. Ja traktuję swoją pracę jako formę udzielenia mi pomocy, mam inne nastawienie [D4]. Cudzoziemcy zdają sobie sprawę, że są w gorszej sytuacji – oni nie mogą wybierać między różnymi ofertami pracy, bo ich nie ma aż tylu. Poza tym przyjechali zarabiać i każdy dzień bez pracy jest *de facto* stratą, gdyż muszą ponosić koszty utrzymania. Pracodawcy doskonale o tym wiedzą i to wykorzystują, proponując bardzo niskie wynagrodzenie.

Potwierdzają to wyniki innych badań. Mirosław Bieniecki i Mikołaj Pawlak, opisując funkcjonowanie plantacji truskawek pod Płońskiem, jednoznacznie stwierdzili, że „Polscy rolnicy na badanym terenie sporadycznie zatrudniają do zbioru truskawek polskich pracowników. Zazwyczaj, jak wynika z wywiadów, są to raczej przypadki odrabiania długów przez sąsiadów lub innego typu nieformalne umowy, w ramach których praca jest świadczona najwyżej kilka dni. (…) W trakcie prowadzonych badań niejednokrotnie napotykaliśmy opisy doświadczeń z pracownikami polskimi, których próbowano wynajmować do zbioru truskawek, a którzy po wypłacie dniówki nie stawiali się już do pracy, gdyż np. wystarczała im ona do zaspokojenia swojej chwilowej potrzeby konsumpcji alkoholu”[36].

Największą bolączką cudzoziemców są jednak różnego rodzaju oszustwa przy wypłacaniu wynagrodzeń albo nawet niewypłacanie ich wcale. Tak to widzą badani: *Praca w Polsce to ciągła negocjacja, trzeba cały czas uważać, bo nawet najbliżsi mogą cię oszukiwać* [D7]. Inna osoba dodaje: *A w pracy też zawsze, bo nie wiesz, czy pod koniec dnia zapłaci, czy nie zapłaci. To codziennie jest taki stres* [R12]. Szczególnie na ryzyko pracy bez wynagrodzenia narażone są osoby zatrudnione w budownictwie i przy pracach rolnych. Tam większość respondentów miała przykre doświadczenia w tym zakresie: *Tak jak koledzy opowiadają, że mają problemy. Nie wiem, dużo firm jest po prostu, co chcą zarobić, a nie płacić za pracę* [B2]. To właśnie małe firmy są najgorzej postrzegane i najczęściej to one nie wywiązują się ze swoich zobowiązań: *Z prywatnym to jest dużo lepiej, człowiek wie, że jak zrobię mu dobrą robotę, on mi zapłaci, to będzie wszystko w porządku. Z wypłatą to właściwie nie ma problemu. W firmach, w firmach to jest tragedia. Tu do Piaseczna na plac codziennie przyjeżdżają po ludzi do roboty, ale ludzie nie chcą z nimi jeździć. Jak tylko słyszy, że firma, to nikt nie wsiada* [R12].

Są różne sposoby na niewypłacenie wynagrodzenia. W branży budowlanej stosunkowo powszechne jest zasłanianie się informacją, że inwestor

[36] M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów…*, s. 59.

nie zapłacił, więc właściciel firmy nie ma pieniędzy na pensje: *Ustalamy, ustalamy, ale potem zawsze jest ta sama gadka, że nie ma przelewu od inwestora i że to nie ich wina.* (…) *Zazwyczaj tak zwodzą, jutro, jutro, jutro. A potem* [pracodawca] *znika z budowy. Dzwonię do biura, a sekretarka mówi: „Nie ma go". Albo mówią, że inwestor nie ma pieniędzy i oni fizycznie nie mają z czego zapłacić* [B10]. Drugi powszechny sposób oszustwa polega na uprzednim sprawdzeniu przez pracodawcę końca daty ważności wizy pracownika i umówieniu się na wypłatę wynagrodzenia tuż przed upływem tego terminu. Tak proceder ten opisuje jeden z respondentów: *Oni robią tak – na początku pytają cię, do kiedy masz wizę. Albo biorą paszport i oddają potem i tam sprawdzają. Mówią: ja mam robotę na dwa miesiące, więc akurat. Wykorzystuje ten termin, a potem jak zbliża się termin, żeby do domu jechać, to on* [pracodawca] *znika. Właśnie o to chodzi. Po to bierze te paszporty* [B10].

Najpowszechniejsze są jednak oszustwa przy wypłacie tak, by ją pomniejszyć. Stosuje się tu różne triki:

– niewliczanie pewnych typów prac do godzin pracy: *Jest taka robota, która się nie liczy, której się nie zapisuje. Jak rozładunek samochodu, godziny stracone, ale nic za to się nie płaci pieniądze. Sprzątanie na budowie też* [B16]; *Zawsze zostawiliśmy po zamknięciu jeszcze w sklepie – zamknąć, rozliczyć, posprzątać – to też jest czas, za który nikt nie płaci, to jest godzina, półtorej każdego dnia, za którą nie dostawałam oni grosza* [H7].

– niedoliczanie godzin dłuższej pracy lub obcinanie przepracowanych godzin: *Nigdy nie trzymają tego czasu* [pracy]. *Mówi się – jeszcze troszkę, jeszcze troszkę i z tego robi się po dwanaście* [godzin]. *I za te dodatkowo nie płacą. Płacą za dziesięć, a te dwie idą w powietrze – były takie sytuacje* [B10]; *Nie zapłacił tego, co miał zapłacić. My pracowaliśmy po 12 godzin, a on mi pisał po 6* [R14]. W przypadku osób zatrudnionych w Wólce Kosowskiej normą jest wypłata stawki dziennej (ok. 50–70 zł), niezależnie od liczby przepracowanych faktycznie godzin – także gdy parę razy w miesiącu jest dostawa towaru i pracownik musi dłużej zostać i pracować.

– obniżanie stawek po wykonanej pracy, niezgodnie z pierwotną umową: *Myśmy robotę skończyli, a oni mówią, że za robotę płacą nie 20 złotych od metra, tylko 10 złotych od metra. I że niby tak się umawialiśmy. My na to, że jak to? Jakie 10 złotych? A oni, że 10 złotych nam płacą i już. Albo chcecie, albo idźcie do domu. A robota już zrobiona* [B9].

– zmiana warunków pracy: *Rwałam wiśnie, on przychodzi i mówi: »z ogonkami, czemu jest bez ogonków?«, Nic nie mówił* [wcześniej], […] *ale mi tego dnia nie liczy, bo ja narwałam nie z ogonkami* [R15]; *Innym było niedopłacone, bo on uznał, że źle pracowali. Bywało tak, że wieczorem on mógł ludzi wywalić z pracy za bramę i wyjeżdżaj sobie na Ukrainę, dokąd chcesz* [R13];

– oskarżenie o kradzież i pomniejszenie wynagrodzenia o rzekome „straty" tym spowodowane. Dlatego pracownicy zabezpieczają się na różne sposoby: *Zawsze jak coś kupimy w sklepie, coś większego, to staramy się mieć ten paragon. Żeby później nikt nie powiedział, że ukradli* [R15]. Bywa także, że pracownicy są karani za rzekome „wykroczenia" takie jak: wyjście do sklepu, palenie papierosów, spóźnienia, picie alkoholu. Powodują one albo obniżenie wynagrodzenia, albo nawet wyrzucenie z pracy, najczęściej bez wypłaty dużej części pensji: *On patrzył i gdy zobaczył, że ktoś pił, to nawet, gdy oni przez dwa tygodnie pracowali, wyrzucał i nie płacił wcale* [R10].

Cudzoziemcy opowiadali, że są pracodawcy, którzy specjalnie dobierają sobie takich pracowników, których łatwiej jest oszukać: *Specjalnie brał takich Ukraińców, którzy »siedzieli na deporcie«* [R10]. Nie płacili migrantom wynagrodzeń, a w przypadku upominania się przez nich o wypłatę, straszyli powiadomieniem Policji – doniesieniem, że są w Polsce bez wymaganych dokumentów. Wiadomo, że wszystkie osoby nieudokumentowane boją się jakiegokolwiek kontaktu z władzami w obawie przed wydaleniem. Dlatego nie są w stanie walczyć o swoje prawa. Respondenci mówili: *Od razu inaczej odnoszą się do tych ludzi, którzy pracują na czarno i do tych, którzy pracują legalnie. Jak masz dokumenty, masz prawo głosu. Możesz pójść poskarżyć się na policję i tak dalej* [R9]. Niektórzy pracodawcy stosują jeszcze inną technikę – zabierają cudzoziemcom paszporty. W ten sposób chronią się przed odejściem pracowników do innych osób, oferujących lepsze warunki zatrudnienia (dotyczy to głównie rolnictwa). Ale praktyka ta jest wykorzystywana także do niepłacenia pensji. Tak opowiada o tym jedna z respondentek: *One płakały, żeby oddać im pieniądze, a potem ten paszport... One już później pieniędzy nie chciały, ale tylko, żeby im ten paszport oddali* [R6].

W zasadzie niewypłacanie wynagrodzeń nie zdarzało się w gastronomii ani przy pracach domowych (choć oszustwa miały niekiedy tam także miejsce). Pomimo to cudzoziemcy jednak stale się obawiają, że mogą zostać oszukani: *Uzgodniliśmy na początku, że dostaję za dzień pracy 100 złotych i pod koniec każdego tygodnia otrzymam moją należność. Ale tak się działo tylko na początku, teraz dostanę na koniec miesiąca i zawsze się denerwuję, czy otrzymam, czy coś się nie stanie, czy nie znajdą kogoś innego na moje miejsce i nie wyrzucą mnie na bruk* [G7].

6.2. Czas pracy

Wszyscy cudzoziemcy pracują bardzo długo. Standardem w opisywanych historiach jest 10- albo 12-godzinny dzień pracy. W części przypadków jest to zrozumiałe. Przy pracach sezonowych, gdy obcokrajowcy przyjeżdżają do Polski na krótko, chcą w tym czasie zarobić możliwie jak najwięcej. Ponieważ naj-

częściej wysokość wynagrodzenia zależy z liczby przepracowanych godzin lub osiągniętych efektów, pracują najdłużej jak są w stanie i nie są wcale zainteresowani krótszym czasem pracy, bowiem wiązałby się on z niższą pensją. Tak jest przy pracach rolnych, w budownictwie czy przy sprzątaniu mieszkań. Zdarzają się nawet przypadki, gdy migranci pracują po 19 godzin i bez żadnych dni wolnych: *I pracowaliśmy cały miesiąc. Mieliśmy tylko jeden wolny dzień. Tylko jedną niedzielę na miesiąc. A tak to pracowaliśmy i sobotę, i niedzielę.* (...) *My tam pracowaliśmy czasem po 19 godzin* [B12]. Nie zawsze pracownicy są zadowoleni z tak intensywnej pracy, ale często nie mogą odmówić pracodawcom. Większość jednak akceptuje taki tryb pracy.

Zupełnie inna jest sytuacja, gdy cudzoziemcy żyją w Polsce i mają tu stałą pracę (co nie znaczy na podstawie umowy). Także wówczas dzień pracy trwa około 12 godzin. Nasi rozmówcy jednak to krytykują[37]. O ile bowiem przez krótki czasu można wytężyć siły, by, pracując ciężko, więcej zarobić, o tyle taka praca codziennie przez dłuższy okres jest nie do wytrzymania. Jednak migranci w zasadzie nie mają wyboru i muszą pracować w ten sposób. Tak wygląda np. praca w barach: *Pracuję bez wolnego dnia.* [...] *Wolę nie mieć wolne, bo umówiliśmy się, że jak przyjdę do pracy, to za ten dzień pracy dostanę wynagrodzenie. Jak chcę mieć wolne, to nie dostanę* [wypłaty]. *No i zawsze przed wolnym dniem mam więcej pracy, bo muszę przygotować zapasy, a po wolnym dniu mam więcej roboty w przygotowaniu zapasu* [G8]. Wśród respondentów panuje powszechny strach przed braniem wolnego: *Jestem jedynym kucharzem w kuchni, to jaki mam wybór? Jak nie przyjdę do pracy, to bar będzie zamknięty, a jak zamknięty, to traci się klientów i właściciel się wkurzy, że ponosi koszty, a nie ma dochodu. Taki kucharz, co nie przychodzi do pracy, jest osobą nieodpowiedzialną i może się pożegnać z pracodawcą następnego dnia* [G7]. Obawa utraty pracy i pozostania bez środków do życia jest tak silna, że cudzoziemcy nie mając wyjścia, godzą na oferowane im przez pracodawców warunki. Praca bez dni wolnych jest także bolączką osób zatrudnionych w handlu, bo przecież *sklep całodobowy i codziennie* [otwarty]*… nie ma świąt, nie ma weekendów. Nie ma… W ogóle nie było wolnych dni* [H6].

Innym problemem jest brak przerw w pracy. Część z pracodawców ewentualnie je akceptuje, oczywiście odliczając je od godzin pracy i nie płacąc za nie[38]: *Ten czas był odejmowany od czasu pracy. Jeśli my pracowaliśmy 12 godzin, to on płacił za 11. Tak to było. To były dwie przerwy o 10 pół godziny i o 14 pół godziny.*

[37] W tym przypadku widać było jednak różnice kulturowe. O ile pracownicy z Ukrainy bardzo skarżyli się na taki system pracy, o tyle w relacjach cudzoziemców, pochodzących z Azji, nie spotykało się takich narzekań wyrażonych wprost. Byli oni bardziej skłonni akceptować taki stan rzeczy.

[38] Choć są przypadki, np. w rolnictwie, gdy żadna przerwa w pracy nie jest akceptowana przez pracodawcę, nawet na jedzenie czy picie. Wówczas jednak najczęściej cudzoziemcy dość szybko porzucają takiego pracodawcę i szukają innego zatrudnienia.

To w sumie wychodzi godzina na dzień. On nam przywoził jedzenie, ale mówił, że ja wam nie będę za to płacił, bo wy nic nie robicie, wy siedzicie [B12]. Podobnie jest w handlu. Tu także praktycznie nie ma przerw w pracy: *Przychodzą klienci, to ja muszę ich obsługiwać, pokazywać różne wzory. Mówię, jakie są ceny, namawiam ich do kupienia innych wzorów. Tak w kółko. Jak jest trochę mniej ludzi, to jem i piję wody* [H2]. Podobnie opowiadał inny respondent: *A w tym sklepie, to szef to tylko patrzył z kamery całodobowo i nie można było stać tak po prostu czy usiąść… nic nie robić. Ni 5 minut. Tylko do łazienki można było pójść. I to też nie na 5 min, bo już… coś ciebie … już długo tam siedzisz* [H6].

W zupełnie specyficznej sytuacji są cudzoziemki zatrudnione do opieki nad osobą zależną. One pracują w zasadzie przez całą dobę i 7 dni w tygodniu. Nie mają żadnej chwili dla siebie: *Ja nie mam wolnych dni. Tak naprawdę, to nie mam wolnych dni. Bo ona musi mieć każdego dnia opiekę* [D9]. Inna osoba dodaje: *żyję z rodziną, z dziećmi, mój czas jest do nich dostosowany. Jestem jakby członkiem rodziny, który nie może sobie pozwolić na brak czujności. Młodsze dziecko często choruje i jest marudne, zawsze muszę jemu poświęcić najwięcej czasu. Pracuję codziennie, w nocy mam czas dla siebie* [D7]. Tak opisuje swój typowy dzień osoba zatrudniona w tym sektorze: *Wstaję o 6.00, przygotowuję śniadanie dla całej rodziny, dzieci wstają o 7.00, karmię młodszego, starsze idzie do szkoły samodzielnie, bo jest większe i samodzielne, no i ma niedaleko. Jeśli małe dziecko dobrze się czuje, idę z nim na spacer lub na zakupy. Ok. 12.00 przygotowuję obiad dla starszego, robię pranie, sprzątam. Jak wróci starsze dziecko, robię mu obiad, trochę ze mną wtedy rozmawia.* (…) *Jak ono [dziecko] zdrzemnie, to mam chwilę przerwy. Jedyną w pracy. Ale też nie odchodzę daleko, lecz idę robić sobie obiad. Jak się obudzi, to się z nim bawię.* (…) *Ok. 18.30 wracają państwo domu, to ja wtedy szykuję kolację, bo to ich najważniejszy posiłek w ciągu dnia. Zmywam po kolacji. Myję dzieci i kładę z nimi spać ok. 21.00 lub 22.00. Kolejność niektórych zajęć może być inna* [D4]. W przypadku pracownic *au pair* problemem jest to, że często czują się one związane z rodziną, szczególnie z dziećmi, i czują się za nie bardzo odpowiedzialne[39] (to przejaw wspomnianego wcześniej „urodzinniania"). Stąd czasem same nie chcą pozwolić sobie na odpoczynek. Najczęściej jednak to pracodawca wymaga stałej dyspozycyjności, bycia dostępną w każdej chwili. Niestety w Polsce nie wykształciły się standardy pracy opiekunek – regulowany czas pracy, wolne wieczory czy niektóre dni, jak jest np. w niektórych krajach Europy Zachodniej[40].

[39] Jedna z respondentek mówiła: *Ta praca daje mi poczucie, że jednak jestem w rodzinie i mnie potrzebują* [D7]. Inna osoba dodawała: *Co robiła? Z dzieckiem chodziła, sprzątała, gotowała; gdy dziecko śpi, to coś pomogę w domu. Matka pracowała, była nauczycielką; gdy przychodziła z roboty, to ja coś tam jeszcze zawsze coś zrobiłam. Czy sama się rwałam do roboty? Sama, sama* [D12].

[40] Por. np. A. Rosińska-Kordasiewicz, *Praca pomocy domowej. Doświadczenie polskich migrantek w Neapolu*, „CMR Working Papers" 2005, nr 4/62, s. 63–65 oraz M. Gallotti, *The Gen-*

Skutkiem takiej ciągłej pracy jest duże obciążenie psychiczne cudzoziemek, szczególnie tych zatrudnionych przy opiece nad osobami starszymi. Jedna z badanych tak opowiadała o swoich doświadczeniach: *Kiedyś raczej miałam takich starszych osób, którym opatrunki zmieniałam, jakieś kąpanie przed spaniem, coś takiego.* (…) *cały czas w takim czymś siedzieć, to... ciężko tak jest. Wczoraj na przykład przesiedziałam cały dzień z chorą osobą. Dać pić, jeść, coś tam gadać* [D12]. Kobiety wykonujące tę pracę często nie mają fachowego przygotowania do niej. Nie wiedzą także, jak sobie radzić z problemami, które się w niej pojawiają. Ale przede wszystkim brakuje im oddechu i zetknięcia z innymi osobami, bowiem często nawet na chwilę nie mogą opuścić swojego podopiecznego. Wiele z nich szuka potem innego zatrudnienia – wolą nawet wykonywać cięższą pracę fizyczną, niż opiekować się starszą osobą.

Cudzoziemcom doskwiera również brak urlopów. Niektórzy pracodawcy godzą się na to, by pracownicy wzięli kilka dni wolnego – oczywiście za ten czas nie przysługuje im wynagrodzenie: *Urlop? Nie, tak nie ma. Posłuchaj, to tak. Ty pracujesz i pracujesz, jak praca jest. I diengi masz. Ale jak do domu, na Ukrainu, to ja mogu, nie ma problemu. Szef znaju, że tam rodzina jest, żena, dzieci. To wtedy urlop, no bezpłatny* [B3]. Jednak czasem zdarza się, że pracodawcy nie godzą się nawet na to: *Wzięłam tylko pięciodniowy urlop, kiedy musiałam jechać na Białoruś. Pracodawca nie chciał się zgodzić* [H7]. Wzięcie urlopu przez tę pracownicę skończyło się jej zwolnieniem z pracy. Podobny skutek miało pójście na zwolnienie lekarskie – inny pracodawca także zwolnił ją z tego powodu.

6.3. Inne warunki zatrudnienia

Powszechną praktyką jest to, że pracownicy nie znają swojego zakresu obowiązków: *Przy zawarciu umowy wcale dużo nie rozmawialiśmy na temat warunków pracy. Wystarczyło mi wiedzieć, ile zarabiam, a jak sam bym się zapytał o warunkach, pracodawca by się bardzo zdziwił i nabrałby podejrzenie, że upadłem na głowę. No bo jak przychodzę prosić o konkretną pracę, a nie jestem w stanie wyobrazić, na czym polega?* [H1]. Obowiązki są więc zmienne i uzależnione od aktualnych potrzeb pracodawców, którzy dodatkowo oczekują od swoich pracowników np. pomocy w domu: *Mam jedno zajęcie więcej, niż uzgodniono w umowie – gotowanie. No, ale tak wyszło, nie narzekam. Pracuję, potem sprzątam stoisko i około 17.00 wychodzę razem z państwem P. W domu ja gotuję, bo pani P. zajmuje się dziećmi, a pan P. nie umie gotować* [H5].

der Dimention of Domestic Work in Western Europe, International Labour Organization, Geneva 2009, s. 43 i nast.

Powszechne jest też lekceważenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Żaden z respondentów nie spotkał się z ich przestrzeganiem. A przecież przepisy BHP powinny być respektowane nie tylko w przypadku zatrudnienia pracowniczego, ale także, gdy praca jest wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych. Pracownicy nie przechodzą żadnych szkoleń dotyczących bezpieczeństwa w pracy: *Nie, no mówił, żeby uważać, szef, no to tak, ale nie było czasu, roboty dużo, no praca, nie było, żeby szkolenie, nie* [B15]. Czasem nawet podpisują odpowiednie dokumenty (oczywiście dotyczy to osób pracujących legalnie), jednak są to tylko „podkładki". Nie są one powiązane z żadnymi szkoleniami: *Szkolenia? Nie było, kazali tylko podpisać taki papierek, że niby się w tym uczestniczyło. Tylko dali mi taki papierek i powiedzieli, że przeszłam szkolenie. Ale jak potem udowodnić, że nie odbyłaś szkolenia, jak podpisałaś tą bumaszkę, no ze strachu, że będą problemy, jak nie podpiszesz* [H7].

Są dwie podstawowe zasady, które wyznają pracownicy cudzoziemcy:

(1) odpowiadam sam za siebie i za swoje bezpieczeństwo. Jak opisywał to jeden z respondentów: *Ktoś, kto przychodzi do pracy jako magazynier, to ma świadomość, że będzie nosił te kartony i te kartony przez przypadek mogą spaść na nogę czy coś takiego… więc myślę, że to świadomość – my jesteśmy w pełni odpowiedzialni za samą pracę, którą chcemy podjąć, więc myślę, że tu jest jak najbardziej w porządku* [H10];

(2) w końcu wiem, co to za praca, więc wiem, jak się powinienem w niej zachowywać. Tak o tym opowiadali: *To jak robisz, to znajesz, szo możesz, a co tobie nie wolno* [B3], inny dodawał: *Jak wódki się nie pije na rusztowaniu, to wszystko* [będzie] *w porządku* [B14].

Brakowi szkoleń towarzyszy brak odzieży ochronnej czy roboczej, w którą nie są wyposażani pracownicy. To szczególnie ważne na budowach. Choć powszechne było to, że respondenci otrzymywali kaski, to w zasadzie była to jedyna forma wyposażenia, którą proponował pracodawca. Jeden z badanych zwracał uwagę: *Buty nie zawsze dobry, bo wiesz, to taki specjalne powinny być, jak na budowie, no specjalne, a nie tak, że ty adidasy masz* [B15]. Pracownicy byli zmuszani także do ciężkiej pracy fizycznej bez zapewnienia należytej ochrony czy dodatkowego sprzętu, np. do noszenia ciężkich kartonów i zdejmowania ich z wysokich półek czy do chodzenia po rusztowaniach bez odpowiednich zabezpieczeń.

Dlatego nie dziwi, że migranci opowiadają o wypadkach przy pracy, których byli świadkami: *Czasem zdarzają się wypadki. Coś spadnie w magazynie czy coś, czy maszyna się popsuła i jakiemuś panu coś stało się w rękę, ale jakoś wybrnął. Słyszałam, że zawaliły się jakieś pudełka, ale tam przecież muszą być wypadki. To wszystko jest takie ogromne, tyle maszyn i sprzętów* [H8]. Inna osoba dodaje: *No jak się zabezpieczać? To po rusztowaniu chodzisz. Jest rusztowanie – jest płotek taki. Jest barierki. Są wypadki, ale wie pani, kto nic nie robi*

to... [B14]. Najwięcej wypadków przy pracy oczywiście zdarza się w budownictwie[41]. Cudzoziemcy opowiadali o ciężkich poparzeniach spowodowanych zapaleniem się papy na dachu podczas jej kładzenia, złamaniach z powodu upadku z drabiny, a nawet o wypadkach śmiertelnych, spowodowanych upadkiem z rusztowania: *Kolega to tak na dachu robił, po deszcz, no mokro tak. Bez niczego robił, wiesz, nie* [było] *tam liny, no nic. On poślizgnął* [się] *i spadł na rusztowanie i, no, umarł* [B15]. Ale wypadki zdarzają się również w halach targowych – tam najczęściej na pracowników kartony spadają. Respondenci zatrudnieni w gastronomii nie wspominali o poważniejszych wypadkach przy pracy – mówili jedynie o drobnych skaleczeniach czy poślizgnięciach. Czuli oni jednak lęk przed wybuchem gazu. Wspominali również o braku odpowiedniej wentylacji w kuchniach. Problem ten dotyczył także niektórych magazynów.

6.4. Relacje z pracodawcą

W badaniach pytaliśmy także o relacje, jakie panują między cudzoziemcami a ich pracodawcami. Należy tu dodać, że mieliśmy do czynienia z dwiema kategoriami pracodawców: Polakami oraz obcokrajowcami. Szczególnie migranci, którzy przyjechali z krajów azjatyckich, byli zatrudniani przez innych cudzoziemców – także pochodzących z Azji. Zasadniczo respondenci odnosząc się do relacji z pracodawcami zgodnie mówili, że są one różne, a wszystko zależy od konkretnego człowieka. Starali się nie generalizować. Jednak na podstawie ich wypowiedzi można zauważyć pewne ogólne tendencje i wzorce tych relacji.

Choć ogólnie polscy pracodawcy nie są źle oceniani, a część osób wręcz ich chwali, to cudzoziemcy często czuli się dyskryminowani i traktowani gorzej, niż Polacy. Tak o tym opowiadała jedna z respondentek: *Często, jak jest Ukrainka, to nie domawiają prawdy albo coś kręcą, bo myślą, że ty nie zrozumiesz tego. Zawsze można cię wykorzystać tak i tak... Zawsze to wykorzystują, że jesteś z Ukrainy* [D9]. Przede wszystkim jeśli chodzi o wynagrodzenie, które jest niższe, i o problemy z jego wypłatą, o czym była już szczegółowo mowa powyżej. Pracownicy gastronomii generalnie uważają Polaków za gorszych pracodawców. Wolą pracować u innych obcokrajowców – mają do nich większe zaufanie. Migranci opowiadali, że Polacy dają im odczuć swoją wyższą pozycję. Także wszystkie opowiadane przez nich historie o nieuczciwych pracodawcach dotyczyły Polaków.

[41] Ale zasadniczo jest to branża, w ktorej w Polsce zdarza się najwięcej wypadkow przy pracy. Więcej na ten temat patrz w niniejszym tomie: K. Templin, *Warunki pracy imigrantow w branży budowlanej*, s. 229–231, 214–216.

Na nierówne traktowanie obcokrajowców zwracały także uwagę osoby, pracujące w mieszanym środowisku pracy[42]. Było to stosunkowo częste w sektorze usług. Opowieści dotyczyły one zarówno odmiennych warunków pracy oferowanych przedstawicielom obu narodowości (*Ukraińcy pracowali we wszystkie święta i w weekendy… Bo wtedy Polaki nie pracują. Ani w święta, ani w weekendy. To tylko my pracowaliśmy* [H6]), jak również blokowania awansu w pracy. Tak o tym opowiadała jedna z respondentek: *Ja myślę, że w awansie zawsze mnie blokowało to, że byłam z Ukrainy. Zawsze będą cię trzymali na niższych stanowiskach. Ja nigdy nie czułam takiej wprost nierówności traktowania, bo jednak ja dobrze mówię po polsku i jestem tu długo, ale mam świadomość, że nie osiągnę dużo tylko przez to pochodzenie, że ono mnie zawsze gdzieś przyblokuje.* (…) *Problemem jest to, że Ukraina się kojarzy z takim obciachem, dziadostwem. Jest to skojarzenie, że Ukrainki tylko sprzątają. Dla mnie to jest w ogóle trochę dziwne, że ja tu jestem już tyle lat i cały czas mam takie problemy* [H8]. Cudzoziemcy spotykali się także pogardliwymi określeniami pod swoim adresem i niedocenianiem ich pracy oraz umiejętności: *Mówią, że wy jesteście Ukraińcy, wy nie jesteście prawdziwymi fachowcami. Tak bywa. No jest dyskryminacja* [R6].

Bywają także sytuacje zupełnie skrajnego złego traktowania, gdy Polacy odnosili się do Ukraińców wyjątkowo obraźliwie: *Do Ukraińców, nikt się po imionach nie znał, tam tylko „kurwa", takie relacje* [R13]. Negatywne doświadczenia dotyczą także pomocy domowych: *Jedzenie mogą rzucać, jak piesku. Jak piesku podają. Są różni ludzie. Niestety.* (…) *Ostatnio miałam taką sytuację, że ktoś próbuje ciebie nazywać* [brzydko] *i mówi, że ma do tego prawo, bo pracujesz, a jak ci się nie podoba, to wynocha* [D9]. Na szczęście jednak tego typu opowieści są rzadkością.

Osoby zatrudnione w domach są bardziej narażone na niewłaściwe traktowanie ze strony pracodawców. Wynika to z charakterystyki tej pracy – kontakty ze światem zewnętrznym często są ograniczone i trudno jest uzyskać pomoc czy wsparcie[43]. W niektórych opowieściach cudzoziemek zatrudnionych w tym sektorze widać, że traktowane są jak służące, współczesne niewolnice: *Traktował mnie jak niewolnicę, a nie jak pracownicę.* (…) *Nie mogłam pójść, gdzie ja chciałam. Musiałam zawsze jego się zapytać* [D8]. Dotyczy to przede wszystkim osób pracujących u cudzoziemskich pracodawców, pochodzących z różnych państw azjatyckich, jednak zdarzył się także przypadek Polaka, który zachowywał się w taki sposób. W domach obcokrajowców zatrudniających pomoce domowe znacznie dłuższy był dzienny czas pracy (od 6 rano do północy).

[42] Trzeba przyznać, że sytuacja taka zdarza się raczej rzadko – przede wszystkim w handlu i budownictwie – w większości przypadków bowiem cudzoziemcy nie pracują wspólnie z Polakami.

[43] Więcej na ten temat patrz także: M. Kindler, *„Niewidoczna" praca…*, s. 210 i nast.

Zdarzyło się także, że kobieta były zastraszana przez pracodawców: *Cały czas na nas krzyczeli, zamachiwali się ręką, jakby mieli uderzyć, ale nie uderzali.* (…) *zamęczali nas pracą. Ciągle mówili zrób to, zrób tamto* [D11].

Należy także zwrócić uwagę na to, że cudzoziemki niejednokrotnie spotykały się ze strony polskich pracodawców z zaczepkami na tle seksualnym. Działo się to nie tylko na birżach, co zostało opisane szczegółowo powyżej, ale także w innych relacjach miejscach pracy. Jedna z respondentek mówiła o propozycji złożonej jej wprost: *Jak będziesz ze mną sypiać, to będziesz miała pracę. Nie będziesz, to nie* [H12]. Nie skorzystała z takiej oferty. Inna opowiadała o bardziej niebezpiecznej sytuacji: *W nocy przychodzi, budzi. »Co pan chce?« i mówi, co chce. Płaczesz, łzy na drugi dzień, rzucasz te pieniądze, wszystko, uciekasz* [R15]. Trudno powiedzieć, czy w tym przypadku cudzoziemka tak zareagowała na samą propozycję, czy też została zgwałcona przez swojego pracodawcę, ale nikomu o tym nie powiedziała.

7. Dochodzenie roszczeń przez cudzoziemców od nieuczciwych pracodawców

W przypadku gdy cudzoziemiec zostanie oszukany przez pracodawcę, jest w zasadzie pozostawiony sam sobie. Polskie urzędy są raczej negatywnie postrzegane przez cudzoziemców: *Wiem, że nie można na nich liczyć* [G1] – mówił jeden z respondentów. Niektóre instytucje uważają za skorumpowane. Takie zdanie miała jedna z respondentek o Państwowej Inspekcji Pracy: *Oni zawsze dzwonili zanim przyszli. 7 tysięcy łapówki i zostawiali w spokoju. I nikt niczego nie zgłaszał. Korupcja* [H7]. Trudno ocenić, skąd u niej takie negatywne doświadczenia, jednak była to osoba pracująca i przebywająca w Polsce legalnie, zatrudniona na podstawie umowy i posiadająca wyższe wykształcenie. Możliwe więc, że to opis jej własnych nienajlepszych doświadczeń.

Także polskie służby mundurowe nie cieszą się przeważnie dobrą sławą u obcokrajowców. Z jednej strony to nie dziwi, biorąc pod uwagę, że większość migrantów pracuje nielegalnie, a część przebywa bez ważnych dokumentów pobytowych, obawiają się oni schwytania i deportacji. Część respondentów miała świadomość, że w razie problemów mogą zwrócić się o pomoc do funkcjonariuszy, ale raczej nie korzystali z tej możliwości: *My w każdej chwili możemy zawiadomić policję. Czy jeśliby* [pracodawca] *nie wypłacał pieniędzy, czy poszlibyśmy? No tak, ale lepiej nie. Bo i nam nie potrzeba żadnych problemów* [R11]. Z drugiej jednak strony pracownicy kebab-barów mieli pozytywne doświadczenia z Policją, która jest przez nich postrzegana jako służba chroniąca ich przed agresywnym zachowaniem klientów: *Jak my pracujemy w nocy, to wtedy wszyscy* [klienci] *są pijani i są jeszcze gorsi, zaczepiają i tak dalej.* (…) *Jak coś jest nie tak, to ja od razu dzwonię na policję* [G11]. Inna osoba dodaje:

My znamy dużo policji i oni pomagają. […] *Przyjeżdżają do nas na kebaba i piją kawę. Ja jeszcze nie widziałem, żeby policja robiła problemy… Nie.* [G6].

W przypadku oszustw lub naruszeń przepisów dokonanych przez pracodawców część cudzoziemców zdecydowała się skorzystać z drogi sądowej. Oczywiście dotyczyło to jedynie niewielkiej grupy osób udokumentowanych i pracujących na podstawie zawartych z pracodawcami umów o pracę: *Ja jestem legalnie, mam wszystko, umowę o pracę… To skierowałem swoją sprawę do sądu… Do adwokata* [G9]. Warto zaznaczyć, że relacji takich pojawiło się kilka i że żaden z cudzoziemców, którzy zdecydowali się na pójście do sądu, nie przegrał założonej przez siebie w sądzie pracy sprawy (postępowanie w sprawie kilku osób było w toku, gdy prowadziliśmy wywiady).

Wiele osób jednak nie ma ochoty korzystać z drogi sądowej, nawet jeśli teoretycznie mogłyby to zrobić. Cudzoziemcy podawali tu trzy uzasadnienia rezygnacji z tej możliwości. Po pierwsze, zwracali uwagę na brak podpisanych umów i związane z tym trudności dowodowe. W przypadku umów cywilnoprawnych dochodzenie roszczeń jest bardzo skomplikowane – bowiem tu cały ciężar dowodu spoczywa na pracowniku. Ponadto krótkotrwałość pobytu w Polsce i długie okresy rozpatrywania sprawy przez sądy cywilne uniemożliwiają zaangażowanie się obcokrajowców w postępowanie sądowe. Jeden z respondentów tak o tym mówił: *I nie ma co z tym zrobić, do sądu go przecież nie wezmę. Nie wezmę, bo sam jestem bez umowy. Nam też wiza kończy się, nie możemy przecież czekać w nieskończoność…* [B10]. Po trzecie wreszcie nie należy zapominać, jaki jest cel przyjazdu obcokrajowców do Polski – zarobienie pieniędzy na utrzymanie rodziny w kraju pochodzenia. Tymczasem chodzenie po sądach wymaga czasu. Bardzo obrazowo opisał to jeden z badanych: *Po prostu tak jest, że jak ty zaczynasz do sądu chodzić, to mija czas i za ten czas ty nie dostajesz pieniędzy. Za ten czas trzeba żyć, trzeba płacić za mieszkanie, trzeba jeść.* (…) *Ty albo zarabiasz pieniądze, albo zaczynasz chodzić po sądach* [B12].

Dlatego niektóre osoby próbowały radzić sobie samodzielnie. Opowieści na ten temat były dość enigmatyczne, więc trudno na ich podstawie stwierdzić, na ile dochodziło do samopomocy w tym przypadku i siłowego odzyskania należności. Oto przykładowa z takich relacji: *Nieraz zdarzało, że chłopaki tam awanturowali. Jakoś sobie radzili, chyba się dogadywali, nie wiem nawet* [B5]. Choć jedna osoba znała przypadek bardzo stanowczych działań podjętych wobec nieuczciwego pracodawcy: *Nie płacił, coś było nie tak z wypłatą i spalili jemu samochód* [R12]. Inną taktykę opisał kolejny respondent: *Jedno, czym straszą rolników, to mówią: »są Czeczeńcy, nasi koledzy, przyjadą«, to już wtedy bierze strach i płacą. Jak nas oszukują, to i my musimy straszyć* [R15]. Cudzoziemcy prawdopodobnie nie znają osobiście żadnych Czeczenów i nie mogliby tej groźby spełnić w praktyce, jednak widać strach wśród części rolników przez osobami z tej narodowości jest tak silny, że skutkuje wypłatą wynagro-

dzeń (strach prawdopodobnie niczym nie uzasadniony)[44]. Najpowszechniejsza jest jednak profilaktyka i unikanie nieuczciwych pracodawców: *Jak stoimy na bazarze, gdzie nas zabierają do pracy, to jeden drugiemu mówi, że ten Polak, co bierze do pracy, może nie zapłacić. Wtedy z nim nie jedziemy* [R10].

To, że cudzoziemcy rzadko wykorzystują polskie procedury prawne w walce z nieuczciwymi pracodawcami, jest także wynikiem ich bardzo słabej znajomości polskich przepisów. Jak wspominałem wcześniej, cudzoziemcy nie wiedzą, jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy, czego mogą się od niego domagać. Czy mogą zmienić legalnie pracę i przenieść się do innego pracodawcy, czy też jest to zabronione? Często nie wiedzą nawet, że pracują nielegalnie, bowiem wydaje im się, że oni dopełnili wszelkich formalności związanych z zatrudnieniem. Świadomość prawna wśród nich jest znikoma. Niektóre osoby przyznawały to wprost: *Moja wiedza jest bardzo wybiórcza, moim jedynym źródłem informacji są moi pracodawcy, a oni chyba też wiele nie wiedzą i się nie znają na prawie. Wiem tylko, że trzeba mieć zezwolenie na pobyt i na pracę, a to wszystko bardzo drogie i skomplikowane* [D4]. Inna osoba dodawała: *Powiem szczerze, że bardzo ciężko było się dowiedzieć, jakie są rodzaje umów. W tym wypadku umowa zlecenie – co mi przysługuje, co mam itd. Absolutnie nikt o tym nie mówił, nigdzie nie było takich informacji. Ciężko to znaleźć nawet w Internecie* [H7].

I prawdą jest, że informacji na temat praw pracowniczych cudzoziemców w Polsce nie ma wiele, szczególnie w obcych językach. Jeśli pojawiają się, to głównie w Internecie. A jest to medium dostępne nie dla wszystkich cudzoziemców. Podstawowe informacje powinny być przekazywane już w konsulatach – chociażby o tym, do czego uprawnia wydana wiza. Oczywiście kluczowe jest, by informacje te były podawane cudzoziemcom w odpowiedniej formie – prostym i zrozumiałym dla nich językiem[45].

Brakuje także organizacji, do których cudzoziemcy mogliby się zwrócić. Ich liczba w ostatnich latach wzrosła, ale o wielu z nich obcokrajowcy przyjeżdżający na krótki okres czasu do Polski nie wiedzą. Brakuje informacji o ich działaniach, które mogłyby być wywieszone choćby na birżach. Żadna z organizacji nie specjalizuje się także w pomocy w dochodzeniu roszczeń

[44] Chodzi tu zapewne o rolników z okolic Piaseczna czy Grójca, gdzie prowadzono badania. W okolicy znajduje się bowiem ośrodek dla uchodźców. Z drugiej strony w innych badaniach rzadko pojawiały się relacje odnośnie do egzekwowania przez grupy Czeczenów należności na rzecz innych cudzoziemców – por. W. Klaus, *Integracja – marginalizacja – kryminalizacja, czyli o przestępczości cudzoziemców w Polsce,* „Archiwum Kryminologii" 2010, tom XXXII, s. 124.

[45] Więcej na temat warunków, jakie powinny spełnić materiały informacyjne dla cudzoziemców patrz: W. Klaus, *Cudzoziemiec w urzędzie. Czy polskie urzędy są przygotowane do obsługi obcokrajowców?,* [w:] J. Frelak (red.), *Dyskusja o integracji. Wybór tekstów Polskiego Forum Integracyjnego,* Warszawa 2010, s. 159–160.

pracowniczych. Respondenci, którzy w wywiadach byli w stanie podać nazwy działających w Polsce organizacji społecznych, byli rekrutowani za ich pośrednictwem do uczestnictwa w badaniu. Pozostali w zasadzie nie posiadali takich informacji, jednak byli nimi zainteresowani.

8. Życie cudzoziemców w Polsce i relacje z Polakami

Prowadząc badania chcieliśmy dowiedzieć się także, jak wygląda życie migrantów pracujących w Polsce. Aby obniżyć koszty życia, cudzoziemcy najczęściej wynajmują mieszkanie w kilka osób, razem ze swoimi krajanami. Tak o swoich doświadczeniach opowiadała jedna z respondentek: *Mieszkaliśmy w jednym pokoju w 8–9 osób. No, oczywiście, Ukraińcy przyjaźni do siebie nawzajem, ale każdy przychodzi o innej godzinie. Niektórzy idą na 5, inni na 9. Każdy chodzi w tą i z powrotem.* (…) *No pokój taki był... Ja wiem? Może 4x4 albo 4x5. Taki wielki. Ale łóżka były piętrowe* [D8]. Cudzoziemki zatrudnione do opieki nad osobami zależnymi mieszkają razem z nimi, przy rodzinach. Podobnie przy pracach rolnych – gospodarze zazwyczaj oferują także miejsce do mieszkania przy gospodarstwach, w przeciętnych warunkach, na które cudzoziemcy raczej nie narzekają[46]: *Jest łazienka, wodę musimy sobie podgrzewać, ale uważam, że to są niezłe warunki* [R5].

Migranci nie mają czasu wolnego, ponieważ większość z nich pracuje bardzo intensywnie przez cały tydzień. Jak mówiła jedna z osób: *Staram się nie mieć wolnego czasu, tylko zarabiać. Po to ja przyjechałam* [R6]. W chwilach bez pracy, odpoczywają. Raczej nie mają znajomych poza osobami, z którymi razem pracują lub mieszkają. Bardzo rzadko także mają znajomych Polaków (przy pracach w rolnictwie to się w zasadzie nie zdarza). Zazwyczaj zrzucają to na karb pracy – tego, że nie mają czasu poznać innych osób poza swoimi pracodawcami, nawet jeśli przyjeżdżają do Polski od dawna: *Dużo pracujemy, nie ma szans, żeby na przykład kogoś tu poznać, jakichś Polaków. Nie ma kiedy, nie ma gdzie. Ja bym chciała mieć więcej znajomych tu, ale nie ma takiej możliwości. Nikogo nie znam* [R5]. Często relacje między różnymi narodowościami są bardzo powierzchowne, szczególnie gdy dochodzi do tego większa bariera językowa, jaka występuje w przypadku osób z Azji: *Znam tylko paru Polaków z bloku, ale tylko »dzień dobry« i uśmiecham się do nich, a oni do mnie. To wszystko* [G8][47].

[46] Choć zdarzały się także historie o bardzo złych warunkach mieszkaniowych, oferowanych przez rolnikow – więcej patrz w niniejszym tomie J. Frelak, *Cudzoziemcy zatrudnieni przy pracach rolniczych*, s. 143.

[47] Więcej na temat relacji sąsiedzkich i dystansu w nich patrz: A. Winiarska, *Życie obok siebie. Międzykulturowe sąsiedztwo w Warszawie,* [w:] W. Klaus (red.), *Sąsiedzi czy intruzi? O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce*, Warszawa 2010, s. 240 i nast.

Jeśli chodzi o kontakty w pracy między Polakami a cudzoziemcami, to, jak wspomniałem powyżej, rzadko do nich dochodzi. Jeśli występują, najczęściej są bardzo powierzchowne: *Oni z nami nie rozmawiali, to my z nimi nie rozmawiamy. Oni sami sobie i my sami sobie. Na budowie, to pracujemy razem, to rozmawiamy, nie ma żadnych problemów* [R10]. I właśnie w sektorze budowlanym częściej można spotkać opisy bliższych i lepszych relacji między pracownikami różnych narodowości: *Nawet Polaki i Ukraińcy dogadują się. Początek to tak nieufni, można powiedzieć. Nie wiem dlaczego, że może bandyty jakieś przyjechały nie pracować, tylko robić tam bijatyki. Ale my spokojne chłopaki, nic nie było, żeby jakaś sytuacja taka była. Ja bym powiedział, że nie ma dyskryminacji, o tak* [B5]. Inna osoba dodawała: *Tak. Dużo mam kolegów Polaków. Z pracy najwięcej. Tak długo jestem, że mam kolegów Polaków i lubię z nimi spotykać.* (…) *Nawet ostatnio na weselu byłem, zaprosił kolega z pracy, w Brwinowie. No to polskie wesele, takie porządne* [B2].

Badania ankietowe cudzoziemców pracujących w Polsce wydawałyby się potwierdzać te opinie – jedynie 7% respondentów negatywnie oceniło relacje z kolegami z pracy, choć 16% ankietowanych wśród głównych przeszkód związanych z podejmowaniem pracy w Polsce wymieniło trudności w zaakceptowaniu obcokrajowców przez współpracowników. Za główny problem uważa się barierę językową (68% wskazań)[48]. Spośród uczestników naszego badania wspominały o niej raczej osoby o niesłowiańskim pochodzeniu: *Nie można się odzywać do mnie tak swobodnie, jak do współpracownika Polaka. Czasem mnie to smuci, ale to moja wina, że nie umiem mówić po polsku. Czasem pani Ania ma coś ważnego do powiedzenia, a jej się nie uda mi wytłumaczyć, to też jest zła na mnie, wtedy się źle czuję, czuję się gorszy, bo nie potrafię się dogadać* [G7]. Może wynika to z tego, że przy wykonywaniu stosunkowo prostych prac i pewnym podobieństwie języków (polskiego do ukraińskiego i rosyjskiego) bariera językowa nie stanowi tak wielkiej przeszkody.

Cudzoziemcy raczej nie postrzegają się jako konkurencji dla Polaków na rynku pracy, szczególnie dotyczy to osób, które są w Polsce dłużej[49]. Zdają sobie sprawę, że są w stanie pracować za mniejsze stawki oraz przy cięższych pracach, a także często bez umowy (o czym była już mowa) i że Polacy nigdy by się nie zgodzili na takie warunki. Mówią o tym w ten sposób: *Nie widziałem, aby Polak pracował na tym samym stanowisku, co ja teraz. Raczej jest miejsce pracy i szukają odpowiednich pracowników. Polacy mogą być lepszymi*

[48] Z. Wafflard, *Rynek pracy cudzoziemców…*, s. 5–6.

[49] Wyjątkiem była tu jedna Wietnamka, która opowiadała: *Wydaje mi się, że* [Polacy] *czasem są zazdrośni i krzywo patrzą na nas, że my przyjechaliśmy i od razu mamy pracę, często nie rozumieją, że ciężko pracujemy. Są też ludzi, dla których obojętna jest nasza obecność, no i są tacy, co się uśmiechają. Ale ja mało wiem* [D4]. Jednak w zasadzie nie komunikowała się ona z żadnymi Polakami, więc to raczej jej sądy niczym nie poparte.

sprzedawcami, bo dobrze mówią po polsku, ale za to nie sprostują wymaganiom wietnamskich pracodawców. Skutkiem czego przeważnie Wietnamczycy pracują u Wietnamczyków [H1]. Inna osoba dodaje: *Cała Wólka Kosowska jest miejscem specyficznym, przeznaczonym wyłącznie dla bardzo pracowitych Wietnamczyków* [H5]. Migranci uważają też, że są takie typy prac, w których pracować mogą tylko obcokrajowcy: *Te bary są tworzone specjalnie tylko dla wietnamskich kucharzy. Polski kucharz by nie umiał pracować w takich warunkach, potrzebowałby większą przestrzeń, większą liczbę pomocników* [G7]. Kuchnia egzotyczna jest tego najlepszym przykładem.

Z największą niechęcią z powodu swojego pochodzenia cudzoziemcy spotykają się poza pracą, ze strony przeciętnych przedstawicieli polskiego społeczeństwa, którzy dawali im odczuć, że nie są u siebie: *Niektórzy Polacy zawsze przypomną, że nie to nie twój kraj* [B2]. Rozmówcy opowiadali o różnych przykrych sytuacjach, często wywoływanych przez pijanych, młodych ludzi. Wiele osób ze Wschodu wstydziło się także swojego akcentu i kiedy mogły, to w miejscach publicznych starały się nie odzywać, żeby się nim nie zdradzić: *Każdy ze wschodu to ruski, to tak czasami z pogardą nawet odzywali. No jak akcent słyszeli, to od razu właśnie, że ruski.* (…) *trochę nieprzyjemnie było się odezwać, bo tak patrzyli i się śmiali z mówienia* [B8]. O szykanach z powodu słabej znajomości języka wspominała także inna osoba: *Tak nietolerancyjnie, taka złość, że po polsku nie umiem powiedzieć, nazwać. A to normalno, że w innym kraju, nie po ukraińskij, no to trudno tak dobrze mówić* [B7].

9. Strategie migracyjne cudzoziemców

Dla świadomego kształtowania polityki migracyjnej ważne są informacje, dlaczego cudzoziemcy wybrali nasz kraj jako miejsce migracji oraz, czy i jak widzą dalej swoją przyszłość w Polsce, tzn. czy chcą tu zostać, czy też mają inne plany. Podstawowym powodem przyjazdu, jaki podawali nasi respondenci, była oczywiście chęć zarobku. Obcokrajowcy pochodzą bowiem z państw biedniejszych, słabiej rozwiniętych ekonomicznie, więc w kraju pochodzenia nie byliby w stanie osiągnąć takich wynagrodzeń. Tak o tym opowiadali: *Ja nie chciałem zarabiać mało grywny, tu można 3–4 tysiące złotych. Na Ukrainy, jak rabotał, to pieniądze 500 złotych, mało. Szo tutaj zarabaljut więcej dużo, zdecydowane lepiej, w Polsce 3 razy przelicznik większy* [B7], a inna osoba dodaje: *W Chinach miałbym za taką pracę najwięcej 250 euro, tu zarabiam 1000 euro, a w Londynie miałbym 1500 GBP. Ale kiedy przyjechałem do Polski 10 lat temu, to zarabiałem 800 USD. Wtedy było to 4–5 razy więcej niż w Chinach* [G2]. Wiele osób zarobione w naszym kraju pieniądze przekazuje potem krewnym w kraju pochodzenia.

Podstawowe pytanie brzmi natomiast, czemu cudzoziemcy wybrali akurat Polskę, a nie któreś z państw zachodniej Europy? Pracownicy z krajów azjatyckich nie mają w zasadzie wyboru – są zdani na pośredników, którzy decydują, do jakiego państwa ich wyślą. Znaczenie ma także coraz większa diaspora wietnamska czy chińska w Polsce. Część osób przyjeżdża do naszego kraju z tego właśnie powodu: *Do Polski przyjechałem, gdyż tu moi krewni mieli biznes. My wyjeżdżamy z Chin do kogoś, a nie w ciemno* [G2].

Inaczej jest w przypadku migrantów z Ukrainy. Z wypowiedzi respondentów wynikało, że w tym przypadku na pierwszy plan wysuwały się trzy powody. Po pierwsze, ogromne znaczenie ma bliskość geograficzna. Chodzi nie tylko o to, że można częściej wracać do domu, ale przede wszystkim o związane z tym koszty: *Z Ukrainy do Polski to najtaniej jest. Do innego kraju, to trzeba już inne pieniądze mieć, bardzo duże* [B2]. Inna osoba dodawała: *Bo to jest wygodnie, bo bardzo blisko do Polski, nie? Mogę do domu pojechać. U mnie rodzina taka duża, że muszę jeździć do domu często. 2 miesiące, 3 miesiące popracuję, coś zarobię i do domu jadę. A Włochy jechać, czy gdzie, to to bardzo daleko…* [D2]. Koszt dojazdu z zachodniej Ukrainy do miasta w centralnej Polsce oscyluje w okolicach 25 euro. Drugim powodem wyboru naszego kraju była stosunkowo prosta procedura otrzymania wizy (*Wizę bardzo ciężko dostać do innych krajów, a do Polski nie jest tak* [B4]) i jej stosunkowo niewielki koszt w porównaniu z innymi krajami (*Do Włoch bardzo drogo kosztuje wiza i ja bym nie zarobiła tych pieniędzy. A do Polski wiza kosztuje 25 euro, to nie drogo* [R4]). Wreszcie znaczenie ma bliskość kulturowa, a przede wszystkim językowa pomiędzy naszymi narodami: *A jeszcze języka nie znałem niemieckiego. Polskiego też nie, ale to jest inaczej, bo można się dogadać z Polakami, dużo zna rosyjski i myśli, że to samo, co ukraiński. No to nie jest to samo, ale łatwiej dogadać jest* [B2].

Nie bez znaczenia jest także sieć migracyjna – wielu Ukraińców przyjeżdża do Polski od dawna, stąd łatwo im uzyskać informacje, w jaki sposób można dostać tu pracę. Krajanie też niejednokrotnie pomagają w jej zdobyciu (opowiadali o tym zarówno Ukraińcy, jak i przede wszystkim Wietnamczycy). Osoby pracujące w naszym kraju jeżdżą także do domu i opowiadają o tym, jak wygląda tu praca. Często historie te są jednak przesadzone i przyjeżdżający mają wysokie oczekiwania, które życie szybko niestety weryfikuje. Tak opisywał to jeden z respondentów: *Jak ktoś wyjeżdża do innego kraju po pieniądze, to jak wraca, to tak chyba chce pokazać, że ma lepiej, że jakoś poradził* [sobie] *bardzo dobrze. Opowiadają historie, że dużo zarabiać można, że no łatwo tak wszystko jest. Jak słuchasz, to myślisz, że to wszystko tak prosto – jedziesz i już przekroczysz tylko granicę i będziesz bogaty. A jak jedziesz i zaczynasz sam widzieć, to na przykład nie tak łatwo o pracę, też niektórzy nie chcą Ukraińców do pracy.* (…) *Nie powie kolega, że ciężko bardzo na początek, że trochę czasu zawsze, jak wszystko jakoś układa. Jedziesz* [i] *inaczej wyobrażasz sobie* [B8]. Większość

z przyjezdnych niewiele wie o naszym kraju, dotyczy to szczególnie osób z Dalekiego Wchodu, ale także Ukraińcy mają raczej wiedzę powierzchowną i stereotypową o Polsce i Polakach. Często także obawiają się przyjazdu: *Tak ja się bałam, że w nowe miejsce, nowe życie, ludzi, to tak pamiętam* [G4].

W zależności od sektora część cudzoziemców chce związać swoją przyszłość z Polską, a część nie. Większość osób pracujących w rolnictwie czy budownictwie to raczej migranci wahadłowi, którzy woleliby osiąść i pracować w swoim kraju. I zrobią to, jeśli tylko sytuacja ekonomiczna na to pozwoli. Z pozostałych branż – większość migrantów chciałby zostać w Polsce. Są zmęczeni rozłąką z rodziną, szczególnie z dziećmi, i chcieliby mieszkać razem z nimi w naszym kraju. Jedna z badanych opowiadała: *W domu zostawiłam córkę, 12 lat. Pierwszy raz zostawiłam, to miała 9 miesięcy. Kto się opiekuje? Niestety moja mama zmarła 5 lata temu, z mężem po rozwodzie 6 lat. Czyli zajmuje się sąsiadka, płacę jej jako opiekunce i zajmuje się* [D10]. Niektóre osoby mają już konkretne i nieodległe plany w tym zakresie: *Od dwóch lat jestem nieprzerwanie w Polsce. Jestem tu, żeby zarabiać pieniądze. Jestem w stanie tu sporo zarobić. Mam córkę i chcę jeszcze więcej w nią zainwestować, żeby miała większe szanse w życiu. W Chinach moja córka skończy szkołę średnią w przyszłym roku i planujemy, żeby przyjechała tu na studia* [G2]. Część z cudzoziemców planuje także założyć rodzinę w Polsce – różnie z polskim lub cudzoziemskim przyszłym (potencjalnym) współmałżonkiem.

Warto zauważyć, że wszystkie osoby nieudokumentowane deklarują chęć pozostania w Polsce na stałe. Dla nich abolicja jest prawdziwym wybawieniem. Pozostaje mieć tylko nadzieję, że uda się im w kolejnych latach legalizować swój pobyt już na normalnych, a zatem stosunkowo trudnych do spełnienia warunkach. W innym razie prawdopodobnie znów popadną w nieudokumentowanie.

Dla wielu cudzoziemców problemem jest jednak myślenie o przyszłości. Skupiają się na życiu codziennym i na pracy. Nie zastanawiają się nad swoim rozwojem zawodowym. Większość pytań w tym zakresie nasi respondenci pozostawili bez odpowiedzi. Tylko jedna osoba zadeklarowała: *Chętnie bym przeszła szkolenie na temat higieny i pielęgnacji dzieci. Jakie są zasady podstawowej opieki zdrowotnej* [D4]. Inna osoba mówiła: *No ja bym się chętnie nauczyła po polsku, no ale nie ma kiedy. Chociaż też nie ma z kim rozmawiać, żeby się nauczyć. Robi się, robi, byle robota była zrobiona* [R4]. Ale widać z tej wypowiedzi, że to raczej pobożne życzenia, niż prawdziwa motywacja. Wyjątkiem w tym zakresie jest sektor gastronomiczny – tu wiele osób marzy o własnej restauracji. Opowiadają: *Chciałabym kiedyś prowadzić własną restaurację, ale póki co nie mam na to funduszy. Mam nadzieję, że kiedyś spełnię to marzenie* [G13] albo: *Będę miał kasę, to może otworzę swoje. Po co pracować u kogoś? Teraz do przodu cały czas… Poczekam, poczekam i mam nadzieję coś się uda…* [G9]. Nie wiadomo jednak, na ile te ich marzenia są możliwe do zrealizowania.

Jeden z respondentów wprost wyraził frustrację swoim obecnym życiem, jakie prowadzi w Polsce: *Obecnie pracuję i pracuję całymi dniami, tak, że nie mam na nic innego czasu. Boję się podjąć inną pracę, jednocześnie umiem tylko pracować i tylko pracuję. Skoro tak, to pewnie przyjechałem tylko po to, by pracować. W Wietnamie też bym tak pracował, ale praca nie byłaby jedyną rzeczą, jaka mnie interesuje. Prawie nie mam przyjaciół i jestem frustrowany, że pracuję. Ale gdybym nie pracował, byłbym jeszcze bardziej frustrowany. Jestem skazany na pracę, której tak naprawdę nie lubię. Kiedyś myślałem, że przyjeżdżając do Polski, będę mógł żyć jak Polak* [G7]. Cudzoziemiec tęskni za rodziną, chciałby ją założyć, ale trudno mu jest kogoś poznać, skoro cały czas pracuje. Niestety, jak widać, szansa na zmianę w życiu tego respondenta prawdopodobnie jest niewielka.

Z powyższego opisu wynika, że wraz z poprawą sytuacji ekonomicznej na Ukrainie prawdopodobnie coraz mniej osób z tego kraju będzie przyjeżdżało do Polski – zostaną w kraju pochodzenia albo wybiorą inne państwo Unii Europejskiej, gdzie relacja między wynagrodzeniem, jakie mogą otrzymać w domu i za granicą, będzie wyższa. Widać także, że liberalne przepisy dotyczące pracy (łatwe do uzyskania oświadczenie o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca) nie jest w tym przypadku ważnym kryterium – żaden z badanych o nim nie wspomniał. Warto dodać, że spośród wszystkich uprawnionych cudzoziemców, którzy mogą korzystać z tych przepisów, obywatele czterech pozostałych państw łącznie, za wyjątkiem Ukrainy, stanowili w pierwszej połowie 2011 r. zaledwie 6,2%[50]. Zatem przyciąganie innych cudzoziemców, mieszkających trochę dalej przez same przyjęcie stosunkowo liberalnych przepisów jest niewielkie. Powodem niepojawiania się w relacjach naszych respondentów informacji o przepisach może być oczywiście także to, że większość z nich i tak pracowała w Polsce nielegalnie, stąd uregulowania prawne w tym zakresie jedynie w niewielki sposób wpływały na ich sytuację faktyczną (na pracę legalną mieliby małe szanse). Warto zastanowić się zatem już teraz, w jaki sposób w przyszłości przyciągać do Polski cudzoziemców, szczególnie, kiedy jasne jest, że w pracach rolnych i sadowniczych są oni nie do zastąpienia przez Polaków[51]. Z drugiej też strony należy pomyśleć o jakiejś ofercie integracyjnej dla osób, które od lat w Polsce mieszkają i pracują oraz chcą w naszym kraju pozostać. Trzeba im dać przynajmniej szansę na życie podobne, do tego, jakie wiodą Polacy.

[50] Por. dane statystyczne Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dostępne na stronie: http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/

[51] Por. M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów…,* s. 50–58, 62–65.

10. Podsumowanie i rekomendacje

Obraz pracy cudzoziemców, jaki wyłania się z przeprowadzonych badań, jest zatrważający. Złe są warunki, w jakich pracują migranci w Polsce – przepisy BHP nie są w stosunku do nich przestrzegane, więc wypadki przy pracy nie są rzadkością. Dużym problemem jest nieuregulowana forma pracy migrantów – bez podpisanej żadnej umowy lub na podstawie fikcyjnej umowy (obejmującej jedynie część etatu lub ze znacznie zaniżoną stawką). Najpoważniejszym obecnie negatywnym skutkiem w tym zakresie jest brak dostępu cudzoziemców do nieodpłatnej opieki medycznej w razie wystąpienia kłopotów ze zdrowiem, a także nieprzestrzeganie praw pracowniczych – szczególnie dotyczących czasu pracy i urlopów. Ale w dalszej perspektywie osoby, które mieszkają w Polsce od dawna i pracują bez zezwolenia, nie będą miały prawa do emerytury i zapewnionych środków do życia na starość, gdy już nie będą mogły pracować. Ale chyba największym problemem jest brak ochrony pracowników migracyjnych przed wyzyskiem ze strony polskich pracodawców.

Pojawia się zatem pytanie, czy podejmuje się jakieś działania, by wesprzeć cudzoziemców w egzekwowaniu ich praw i w ich integracji z polskim społeczeństwem? W „Polityce Migracyjnej Polski" niewiele jest zapisów dotyczących tych kwestii, a te, które się pojawiają, mają bardzo ogólny charakter i trudno zorientować się, jakie działania będą podejmowane przez władze publiczne, by je zrealizować. Decydenci z jednej strony zauważają problemy demograficzne Polski i zdają sobie sprawę, że częściowym remedium w tym zakresie mogą być migracje. Jednak z drugiej strony, nie widać perspektywy i nie określa się polityki przyciągania migrantów do Polski, poza ogólnymi stwierdzeniami o napływie „pożądanych, łatwo integrujących się pracowników cudzoziemskich" i otwieraniu w pierwszej kolejności rynku pracy dla „cudzoziemców posiadających tytuł pobytowy oraz członków ich rodzin, których celem jest przeniesienie tzw. centrum życiowego do Polski". Hasła te w zasadzie nic nie znaczą i nie wiadomo, „co autor miał na myśli". Poza tym rząd chce rozwijać migracje cyrkulacyjne (z idealistycznym i sprzecznym choćby z wynikami naszych badań założeniem, że będą one sprzyjały legalnemu zatrudnieniu przy pracach sezonowych). Celem działań władz jest także dbanie, „aby w praktyce praca cudzoziemców była pod taką samą ochroną, jak praca obywateli polskich, zarówno w obszarze warunków ich pracy (w szczególności w zakresie wysokości wynagrodzenia), jak i ochrony przed naruszeniami praw pracowniczych". Mają one także doprowadzić do zapewnienia przejrzystości prawa i uczynienia go zrozumiałym dla cudzoziemców oraz upowszechniania wśród migrantów informacji na temat praw pracowniczych (jednak jedynie w ramach systemu doradztwa zawodowego, z którego zdecydowana większość migrantów nie korzysta, bowiem nie ma

do tego uprawnień). Wreszcie deklaruje się chęć prowadzenia działań „mających na celu przestrzeganie praw cudzoziemców oraz zapobieganie jakimkolwiek formom dyskryminacji cudzoziemców w urzędach, szkołach, w zakresie dostępu do rynku pracy, ochrony zdrowia, itp."[52].

Większość powyższych celów jest szczytna, choć także oczywista. Największym problemem jest jednak to, że za wszystkimi tymi ogólnymi stwierdzeniami nie kryją się żadne konkretne propozycje czy choćby kierunki pożądanych zmian wprowadzanych w celu ochrony cudzoziemców. Brakuje także pomysłów, w jaki sposób sprowadzić cudzoziemców do Polski. Stworzenie przyjaznych i liberalnych przepisów raczej nie wystarczy, bowiem cudzoziemcy i tak nie znają polskich regulacji prawnych (nie tylko przed przyjazdem, ale nawet mieszkając w Polsce od dawna). Poza tym ostatnie propozycje Ministerstwa Spraw Wewnętrznych (projekt nowej ustawy o cudzoziemcach) zmierzają w kierunku zapewnienia przepisom większej przejrzystości, ale raczej nie przynoszą ze sobą liberalnych rozwiązań w zakresie dostępu do rynku pracy. Nie wiadomo także, jak chcemy zatrzymać cudzoziemców w Polsce – co chcemy zaoferować im i ich rodzinom, by pozostali w naszym kraju.

Warto zwrócić uwagę na chęć rozwijania przez władze migracji wahadłowych do wykonywania prac sezonowych. Niewątpliwie jest duża potrzeba w tym zakresie. Pytanie jednak brzmi, w jaki sposób władze chcą doprowadzić do legalizacji zatrudnienia w tym sektorze? Czy rozważają możliwość zwolnienia takich pracowników z obowiązku odprowadzania choć części składek społecznych (np. emerytalnych i rentowych), skoro wiadomo, że cudzoziemcy nie będą korzystali ze świadczeń przez siebie wypracowanych? Czy też może jednym pomysłem jest wprowadzanie sankcji za pracę nielegalną?

W tym zakresie należy przyjrzeć się projektowi nowej ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Została ona przygotowana, bowiem Polska była zobowiązana do 20 lipca 2011 r. przetransponować do naszego porządku prawnego przepisy dyrektywy 2009/52/WE przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich[53]. Projekt ustawy jest w zasadzie wiernym odbiciem przepisów dyrektywy. Znaleźć w nim można wiele wartościowych regulacji prawnych, do jakich należą przepisy chroniące nieudokumentowanego pracownika przed wyzyskiem i oszustwem ze strony pracodawcy. Są to:

[52] *Polityka Migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania*, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Warszawa 2011, s. 32–34, 73 (wersja dokumentu z 20.07.2011 r.)

[53] Projekt ustawy został przyjęty przez rząd 20.12.2011 roku. Obecnie znajduje się on w Sejmie – druk nr 120 (pierwsze czytanie odbyło się 26.01.2012 r.).

– przyznanie pracownikowi roszczenia o wypłatę zaległego wynagrodzenia i związanego z nim domniemania, że praca trwała przynajmniej 3 miesiące i że ustalono wynagrodzenie w wysokości przynajmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 6 projektu);

– zobowiązanie pracodawcy do pokrycia kosztów przesłania należnego wynagrodzenia do kraju pochodzenia cudzoziemca (art. 7 projektu);

– przejęcie przez wykonawcę odpowiedzialności za działania swoich podwykonawców, zatrudniających nieudokumentowanych cudzoziemców bez zezwolenia, jeśli podwykonawca okazał się niewypłacalny (art. 8 projektu). Przepis ten jest szczególnie istotny w przypadku pracowników budowlanych;

– wprowadzenie możliwości legalizacji pobytu cudzoziemca na czas postępowania karnego przeciwko pracodawcy (o ile miało miejsce przestępstwo szczególnego wyzysku pracownika) oraz do czasu otrzymania zaległego wynagrodzenia, ale w tym przypadku jedynie o ile przemawia za tym szczególne ważny interes cudzoziemca (art. 16 projektu);

– wprowadzenie nowego przestępstwa, jakim jest powierzanie pracy osobie nieudokumentowanej lub ofierze handlu ludźmi w warunkach szczególnego wyzysku, za które uznano warunki, będące w rażącej dysproporcji w stosunku do osób pracujących zgodnie z prawem, które wpływają na bezpieczeństwo lub zdrowie osób pracujących lub uchybiają ich godności (art. 13 projektu).

Problem z tą regulacją polega jednak na tym, że zatrzymała się ona w pół drogi. Bowiem obejmie ona jedynie cudzoziemców nieudokumentowanych (gdyż tak stanowi dyrektywa), natomiast nie będzie odnosiła się do osób legalnie przebywających w Polsce, a wykonujących pracę nielegalnie, nawet w warunkach szczególnego wyzysku. Doprowadzi zatem do paradoksu, gdy większą ochronę będzie miał migrant nieregularny od udokumentowanego, nawet od pracującego legalnie (a w niektórych przypadkach nawet od obywatela polskiego, bowiem nowe przepisy karne nie będą obejmowały Polaków zatrudnionych w naszym kraju). Widać także niestety, że głównym celem wprowadzonej regulacji nie jest ochrona pracujących cudzoziemców, a zwalczanie nielegalnego zatrudnienia. Projektowane przepisy ponadto nie zapewniają cudzoziemcom odpowiedniego wsparcia w dochodzeniu roszczeń od pracodawców. Co prawda stwarzają nowe i potrzebne domniemania prawne, jednak podlegają one obaleniu. A cudzoziemiec najczęściej nie będzie uczestniczył w postępowaniu przed sądem, by móc przeciwdziałać obalaniu domniemań albo by samemu wnosić dowody, np. wskazujące na wyższe umówione wynagrodzenie. Znów więc jego pozycja względem pracodawcy będzie znacznie niższa. Przepisy te wymagają znacznych uzupełnień, niestety do ich konsultacji nie zostały zaproszone organizacje pracujące na rzecz migrantów.

Potrzebne jest także wprowadzenie nowych, skuteczniejszych rozwiązań, mających na celu ochronę praw migrantów. Po pierwsze, konieczna jest zmia-

na sposobu wydawania zezwoleń na pracę – oddzielenie ich od zgody na pracę u konkretnego pracodawcy i wydanie jej na pracę w określonym zawodzie, na określonym terenie. Obecnie związanie zezwolenia na pracę u konkretnego pracodawcy z dokumentem pobytowym powoduje, że w pracownik nie jest w stanie zmienić pracodawcy, łamiącego jego prawa. W razie rozwiązania stosunku pracy bowiem automatycznie traci on prawo do legalnego pobytu w Polsce. Podobnie należałoby zrobić z oświadczeniami o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca – szczególnie, że obecne rozwiązania i tak są fikcyjne – pracodawcy wydają czasem setki oświadczeń, a pracownicy po przyjeździe do Polski pracują u różnych pracodawców (rzadko u osób, które wystawiły im zaproszenie). Nie ma kontroli nad tym procederem. Prawdopodobnie taniej i efektywniej będzie zatem zmienić przepisy w tym zakresie, niż próbować kontrolować ten proces.

Zmienić się powinna także rola i funkcje Państwowej Inspekcji Pracy. Powinna ona być organem, który jednoznacznie i wyłącznie stoi na straży praw pracownika. Wynikają stąd dwa postulaty: wspierania przez PIP cudzoziemców pracujących nielegalnie (udokumentowanych lub nieudokumentowanych) w walce z pracodawcą o ich prawa i przede wszystkim niedenuncjowanie takich osób Straży Granicznej. Współpraca między PIP a Strażą (oraz innymi służbami mundurowymi) w zakresie kontroli legalności pobytu cudzoziemców na terytorium Polski powinna zostać zaniechana. Należy wykreślić z kompetencji Inspekcji ten rodzaj obowiązków. Powinna ona skupiać się jedynie na legalności zatrudnienia i to tylko w kontekście ochrony pracownika w przypadku wykrycia nielegalnego zatrudnienia.

Ważne jest także przesunięcie akcentów w przypadku zwalczania nielegalnego zatrudnienia. Jedną osobą, która powinna ponosić jakąkolwiek odpowiedzialność prawną za te działania, jest strona silniejsza, a zatem pracodawca. Pracownik-migrant nie powinien być karany za coś, na co nie ma wpływu. On *de facto* nie może przebierać w ofertach pracy. Przyjmuje te, które są dostępne. Ponadto, co wynika z przeprowadzonych przez nas badań i zostało opisane powyżej, cudzoziemcy najczęściej nie są w stanie skontrolować, czy pracodawca dopełnił wszelkich formalności związanych z ich zatrudnieniem, czy też nie. Nie tylko brakuje im wiedzy w tym zakresie (co powinno zostać zrobione i w jaki sposób), ale także nie mają dostępu do dokumentów, które będą w posiadaniu pracodawcy. Pracowników cudzoziemskich nie można karać za to dotkliwiej niż pracodawców, którzy przede wszystkim czerpią korzyści z nielegalnego zatrudnienia.

Cudzoziemcy ewidentnie potrzebują również zarówno informacji o przysługujących im prawach, jak i wsparcia w egzekwowaniu należnych im praw, w tym także w ostateczności w postępowaniu sądowym (w postaci pełnomocników lub organizacji reprezentujących ich interesy). Konieczne jest stworzenie

projektów skoncentrowanych na zapewnieniu migrantom informacji i wsparcia w walce z wyzyskiem przez pracodawców. Ogromna w tym rola organizacji pozarządowych. Warto byłoby także zaangażować do tego związki zawodowe – obecnie kompletnie bierne (choć w wielu krajach zachodnich są ważnymi aktorami w tej sferze). Nie przekreśla to także roli instytucji publicznych, związanych przede wszystkim z informowaniem cudzoziemców o ich prawach (np. w formie ulotek, stron internetowych), przygotowanych w językach zrozumiałych dla cudzoziemców. Ważne jest także wprowadzenie informacji (koniecznie w formie pisemnej) dla cudzoziemców już w konsulatach, podczas wydawania im wiz na przyjazd do Polski.

Załącznik nr 1

Charakterystyka respondentów

branża	kraj pochodzenia	płeć	wiek	status pobytu (legalnie/ nielegalnie)	forma pracy			wykształcenie	długość pobytu w Polsce
					nielegalnie	umowa cywilna	umowa o pracę		
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	27	legalnie		X		wyższe	3 lata
budownictwo/rolnictwo	Ukraina	mężczyzna	26	legalnie	X			zawodowe	2 lata (drugi przyjazdy na pół roku)
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	40	legalnie (wiza turystyczna)	X			zawodowe	przyjeżdża do Polski na pół roku od 10 lat
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	40	legalnie (wiza na oświadczenie)	X			podstawowe	7 lat wahadłowo
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	42	nielegalnie	X			zawodowe	3 lata
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	28	nielegalnie	X			zawodowe	2 lata
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	39	legalnie			X	średnie	11 lat
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	55	legalnie (na oświadczenie)	X			średnie	14 lat wahadłowo
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	52	nielegalnie	X			zawodowe	1 rok
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	40–45	legalnie		X		średnie	2 lata (rok pobytu w PL roku 2 lata pobytu na Ukrainie, ponownie rok w PL)
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	45	nielegalnie	X			zawodowe	1,5 roku
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	24	nielegalnie	X			średnie	1 rok
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	24	legalnie			1/4 etatu	średnie	9 miesięcy
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	30	legalnie	X			podstawowe	ok. 3 lat wahadłowo
budownictwo	Ukraina	mężczyzna	28	legalnie	X			średnie	6 lat
gastronomia	Maroko	mężczyzna	26	legalnie			X	średnie	3 lata
gastronomia	Ukraina	kobieta	30	legalnie		X		średnie	3 lata
gastronomia	Ukraina	kobieta	37	legalnie	bd	bd	bd	wyższe muzyczne	14 lat z przerwami

gastronomia	Turcja	mężczyzna	40	nielegalnie	X			zawodowe (elektryk)	6 lat
gastronomia	Tunezja	mężczyzna	28	legalnie			X	wyższe	5 lat
gastronomia	Wietnam	mężczyzna	30	nielegalnie	X			średnie	4 lata
gastronomia	Wietnam	kobieta	52	nielegalnie	X			średnie	12 lat
gastronomia	Wietnam	mężczyzna	42	nielegalnie	X			średnie	16 lat
gastronomia	Ukraina	kobieta	40	legalnie			1/2 etatu	wyższe	8 lat
gastronomia	Wietnam	kobieta	50	legalnie			X	średnie	15 lat
gastronomia	Turcja	mężczyzna	45	legalnie	bd	bd	bd	bd	bd
gastronomia	Chiny	mężczyzna	40	legalnie			X	zawodowe	15 lat
gastronomia	Chiny	mężczyzna	42	nielegalnie	X			średnie	5 lat
Handel	Ukraina	kobieta	26	legalnie	X			wyższe	2 lata
Handel	Ukraina	kobieta	43	legalnie	jest jakaś umowa			średnie	12 lat
Handel	Ukraina	kobieta	40	legalnie	jest jakaś umowa			wyższe	2 lata
Handel	Ukraina	kobieta	23	legalnie			X	średnie	3 miesiące
Handel	Wietnam	mężczyzna	30	legalnie			X	brak wykształcenia	3 lata
Handel	Białoruś	kobieta	27	legalnie		X		średnie	5 lat
Handel	Wietnam	mężczyzna	23	nielegalnie	X			gimnazjalne	3 lata
Handel	Wietnam	kobieta	30	nielegalnie (pobyt w Czechach)	X			policealne	6 lat
Handel	Wietnam	mężczyzna	24	legalnie (w procedurze na status uchodźcy)	X			średnie	2 lata
Handel	Wietnam	kobieta	24	nielegalnie (pobyt w Czechach)	X			brak wykształcenia	4 lata
Handel	Chiny	mężczyzna	20–25	legalnie	X			średnie	mniej niż 1 rok
Handel	Ukraina	kobieta	22	legalnie			X	wyższe	8 lat
Handel	Wietnam	mężczyzna	28	legalnie	X			średnie	19 lat
Handel	Wietnam	mężczyzna	27	legalnie		X	X	wyższe	20 lat
Handel	Chiny	kobieta	27	legalnie	X			średnie	4 lata
Handel	Chiny	kobieta	24	legalnie			X	średnie	4 lata

Handel	Chiny	mężczyzna	26	nielegalnie	X			podstawowe	5 lat
Rolnictwo	Ukraina	kobieta	23	legalnie	jest jakaś umowa			średnie	2 lata wahadłowo
Rolnictwo	Ukraina	kobieta	30	legalnie	X				3 tygodnie
Rolnictwo	Ukraina	kobieta	25	legalnie	X			wyższe	2 lata
Rolnictwo	Ukraina	kobieta	50	legalnie	X			wyższe	9 miesięcy
Rolnictwo	Ukraina	kobieta	24	legalnie	X			zawodowe	3 miesiące
Rolnictwo	Ukraina	mężczyzna	26	legalnie	X			podstawowe	6 miesięcy wahadłowo
rolnictwo/pomoc domowa	Ukraina	kobieta	28	legalnie	X			wyższe	6 lat wahadłowo
Rolnictwo	Ukraina		26	legalnie	X			podstawowe	1 rok
Rolnictwo	Ukraina	kobieta	45–50	legalnie	X			średnie	7 lat
Rolnictwo	Ukraina	kobieta	45–50	legalnie	X			średnie	4 lata
Rolnictwo	Ukraina	kobieta	20–25	legalnie	X			średnie	1 rok
rolnictwo/pomoc domowa	Ukraina	kobieta	40–45	legalnie	X			wyższe	10 lat wahadłowo
rolnictwo/pomoc domowa	Ukraina	kobieta	50	legalnie	X			średnie	15 lat
Rolnictwo	Ukraina	kobieta	40–45	legalnie	X			brak danych	11 lat
Rolnictwo	Ukraina	kobieta	40–45	legalnie	X			wyższe	2 lata
gosp. domowe	Ukraina	kobieta	52	legalnie	X			zawodowe	2 lata
gosp. domowe	Ukraina	kobieta	33	legalnie	X			wyższe	6 miesięcy
gosp. domowe	Ukraina	kobieta	26	legalnie	X			wyższe	7 lat
gosp. domowe	Ukraina	kobieta	23	legalnie			1/4 etatu	wyższe	3 miesiące
gosp. domowe	Ukraina	kobieta	40	legalnie	X			zawodowe	10 lat wahadłowo
gosp. domowe	Ukraina	kobieta	35	legalnie	jest jakaś umowa			zawodowe	11 lat wahadłowo
gosp. domowe	Ukraina	kobieta	26	legalnie	X			wyższe	3,5 roku
gosp. domowe	Ukraina	kobieta	65	legalnie	jest jakaś umowa			wyższe	14 lat wahadłowo
gosp. domowe	Ukraina	kobieta	45	legalnie	X			zawodowe	7 lat
gosp. domowe	Sri Lanka	kobieta	23	legalnie	X			podstawowe	1,5 miesiąca

gosp. domowe	Sri Lanka	mężczyzna	36	w chwili przeprowadzania wywiadu nielegalnie, legalnie, gdy pracował			jest umowa, ale rozmówca nie dostał jej kopii	średnie	1 rok
gosp. domowe	Wietnam	kobieta	45	nielegalnie	X			zawodowe	11 lat
gosp. domowe	Wietnam	kobieta	23	nielegalnie	X			średnie	3 lata
gosp. domowe	Ukraina	kobieta	55	nielegalnie	X			średnie	4 lata
gosp. domowe	Ukraina	kobieta	45	legalnie	X			wyższe	14 lat
transport/robotnicy przy pracach różnych	Tadżykistan	mężczyzna	50	w chwili wykonywania pracy legalnie	X			zawodowe	ok. 6 miesięcy

Agata Foryś

Sytuacja prawna obywateli państw trzecich jako pracowników w Polsce

1. Wprowadzenie

Migracje pracownicze do Polski są zjawiskiem stosunkowo nowym i w literaturze prawniczej jak dotąd właściwie niezbadanym. Również orzecznictwo w tym zakresie jest bardzo skromne, a sami pracownicy cudzoziemscy rzadko decydują się na dochodzenie swoich praw, nawet w sytuacji rażących naruszeń ze strony pracodawców. Decydującą rolę odgrywa obawa cudzoziemców przed wydaleniem do kraju pochodzenia, słaba znajomość języka polskiego i niska świadomość przysługujących im praw. Ponadto wielu pracowników cudzoziemskich przebywa lub pracuje w Polsce nielegalnie i wykonuje pracę w sektorach, w których praca w szarej strefie jest zjawiskiem powszechnym (rolnictwo, prace domowe, gastronomia). Dostępne instrumenty ochrony praw pracowniczych z jednej strony, a przepisy prawa migracyjnego z drugiej w niewystarczającym stopniu uwzględniają szczególną sytuację pracowników migrujących i nie stwarzają wystarczających gwarancji dla tych spośród nich, którzy zostali wykorzystani przez nieuczciwych pracodawców lub pracują w niezgodnych z prawem, a często też niebezpiecznych warunkach.

Omówione poniżej zagadnienia dotyczące podstawowych praw pracowników, związanych z nimi obowiązków pracodawców, sankcji przewidzianych za naruszenie tych praw oraz środków służących ich ochronie uwzględniają przede wszystkim kwestie, które wydają się szczególnie istotne z punktu widzenia dominującej w Polsce grupy pracowników cudzoziemskich, tzn. średnio- i niskowykwalifikowanych[1] obywateli państw trzecich, pracujących głównie

[1] Nie ma powszechnie przyjętej definicji tych pojęć, mimo że są one często używane. W raporcie poświęconym migracjom na świecie w 2008 r. Międzynarodowa Organizacja do Spraw Migracji (IOM) definiuje pracownika średnio- i niskowykwalifikowanego w następujący sposób: za pracownika średniowykwalifikowanego (*semi-skilled worker*) uważa się osobę, która dla osiągnięcia pełnej lub optymalnej wydajności pracy wymaga w pewnym stopniu przeszkolenia lub zaznajomienia z pracą; szkolenie to jest jednak krótsze i mniej intensywne niż w przypadku pracow-

w rolnictwie, budownictwie, sektorze usług i przy pracach domowych. Całkowicie pominięte zostały natomiast uregulowania dotyczące pracowników będących obywatelami Unii Europejskiej, którzy według polskiego prawa są wprawdzie uznawani za cudzoziemców[2], jednak zgodnie z regulacjami unijnymi cieszą się szczególnym, uprzywilejowanym statusem.

1.1. Podstawowe pojęcia

1.1.1. Pracownik

Zgodnie z przyjętą w Kodeksie pracy (KP) definicją pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę[3]. Aby ustalić, czy w danej sytuacji mamy do czynienia z pracownikiem w rozumieniu KP, należy wziąć pod uwagę nie tylko rodzaj zawartej umowy, ale również określone w Kodeksie cechy stosunku pracy, w ramach którego pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem[4]. Pracownikiem jest zatem osoba fizyczna, która w drodze jednej z wymienionych w Kodeksie czynności prawnych nawiązała stosunek pracy o wskazanych w nim cechach[5]. Jeżeli stosunek prawny łączący pracownika i pracodawcę ma wbrew zawartej między nimi umowie cywilnoprawnej cechy stosunku pracy, pracownik lub działający na jego rzecz inspektor pracy może wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy[6].

Ze statusem pracownika wiąże się wiele uprawnień, takich jak m.in. ochrona wynagrodzenia za pracę, prawo do czasu wolnego od pracy i corocznego odpłatnego urlopu wypoczynkowego, uprawnienia związane z rodzicielstwem,

ników wykwalifikowanych, trwa zwykle kilka dni lub tygodni i co do zasady nie jest prowadzone na poziomie kształcenia wyższego. Definicja ta obejmuje przykładowo wielu pracowników fizycznych, np. w sektorze produkcji czy budownictwie. Z kolei za pracownika niskowykwalifikowanego (*less/low-skilled worker*) uznaje się osobę, która została przygotowana do pracy w mniejszym stopniu niż pracownicy średniowykwalifikowani, lub też nie uczestniczyła w żadnym szkoleniu, lecz uzyskała odpowiednie umiejętności w trakcie wykonywania pracy. IOM, *World Migration 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy*, Geneva, s. 495.

[2] Cudzoziemcem jest każdy, kto nie posiada obywatelstwa polskiego; Ustawa z 13.06.2003 r. o cudzoziemcach, tekst jednolity z 22.11.2006 r., Dz. U. Nr 234, poz. 1694, art. 2.

[3] Kodeks pracy z 26.06.1974 r., tekst jednolity z 23.12.1997 r. (Dz. U. 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.), art. 2.

[4] Art. 22 § 1 KP.

[5] Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 13.03.2007 r., I OSK 630/06.

[6] Por. 5.1.1.

prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, a także korzystanie ze szczególnego trybu postępowania dla rozstrzygania sporów dotyczących stosunku pracy.

Pracę można również świadczyć w ramach umów cywilnoprawnych (umowa zlecenia, agencyjna, leasingu, o dzieło, o pracę nakładczą), jednak osoba zatrudniona na podstawie tych umów nie jest pracownikiem i nie korzysta z uprawnień związanych ze statusem pracownika[7].

Status pracownika jest niezależny od jego obywatelstwa, a wynikające z niego podstawowe prawa pracowników chronią w równym stopniu pracowników polskich i cudzoziemskich. Przynajmniej w pewnym zakresie korzystają z nich również pracownicy przebywający w Polsce lub pracujący nielegalnie (nieposiadający zezwolenia na pobyt lub wymaganego zezwolenia na pracę), którzy zawarli z pracodawcą umowę o pracę i wykonują wynikające z niej obowiązki[8].

1.1.2. Pracodawca

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników[9]. Kodeksowa definicja pracodawcy ma zastosowanie do wszystkich osób fizycznych, również tych, które nie prowadzą działalności gospodarczej, pod warunkiem, że zatrudniają pracowników, tzn. osoby pracujące za wynagrodzeniem, przede wszystkim na podstawie umowy o pracę, które są zobowiązane do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Z wykładni językowej (art. 3 KP) wynika, iż do uznania osoby fizycznej za pracodawcę wystarczy, by zatrudniała ona pracowników we własnym imieniu. Obojętny jest natomiast cel zatrudnienia, prowadzenie lub nieprowadzenie działalności gospodarczej czy jej rozmiar[10]. Pracodawcą jest zatem m.in. przedsiębiorca prowadzący jako osoba fizyczna działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej[11], a także osoba fizyczna zatrudniająca cudzoziemca wykonującego na jej rzecz prace domowe (opieka nad dziećmi lub osobami starszymi, sprzątanie, itp.).

---

[7] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010, art. 2.

[8] Por. 2.7.3. oraz Wyrok Sądu Najwyższego z 27.03.2000 r., I PKN 558/99.

[9] Art. 3 KP.

[10] A. Rutka, *Glosa do wyroku SN z 14.03.2001 r., II UKN 274/00*, Monitor Prawa Pracy 2005, nr 5.

[11] Nie jest natomiast pracodawcą w rozumieniu KP prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej – Wyrok Sądu Najwyższego z 22.08.2003 r., I PK 284/02.

Określenie pracodawcy ma istotne znaczenie dla oznaczenia strony pozwanej w sprawach o roszczenia pracowników ze stosunku pracy – jest nią jednostka organizacyjna, w której pracownik jest zatrudniony, a nie np. podmiot kompetentny do nawiązania stosunku pracy czy jednostka organizacyjna wyznaczona przez pracodawcę jako miejsce wykonywania pracy[12].

2. Prawa pracownika w kontekście obowiązków pracodawcy

2.1. Wynagrodzenie za pracę

2.1.1. Podstawowe zasady

Odpłatne świadczenie pracy jest zasadniczą cechą zatrudnienia w ramach stosunku pracy, a wypłacanie wynagrodzenia – podstawowym obowiązkiem pracodawcy[13]. Pracodawca nie może zostać z zwolniony z tego obowiązku, także wówczas gdy jego wykonanie stanowi dla niego nadmierne obciążenie finansowe[14]. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę. Zakaz ten ma charakter bezwzględny, a czynność prawna dokonana z jego naruszeniem jest nieważna[15].

Przepisy prawa pracy nie zawierają legalnej definicji wynagrodzenia za pracę. W literaturze przyjmuje się, że wynagrodzeniem jest świadczenie podmiotu zatrudniającego, dokonywane co pewien czas (okresowo) na rzecz pracownika zasadniczo tytułem ekwiwalentu (odpłaty) za świadczoną pracę[16]. Powszechnym i jedynym koniecznym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Inne należności ze stosunku pracy (np. premie, prowizje czy dodatki do wynagrodzenia podstawowego takie jak dodatek za wysługę lat czy dodatek funkcyjny) są fakultatywne w takim znaczeniu, że mogą, lecz nie muszą być wprowadzone do stosunku pracy[17].

Warunki wynagradzania za pracę określa układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę. Pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników nieobjętych zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy są zobowiązani do ustalenia zasad wynagradzania pracowników w regulaminie wynagradzania[18]. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 20 pra-

[12] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010, art. 3.

[13] Art. 22 § 1 KP, art. 94 p. 5 KP.

[14] Wyrok Sądu Najwyższego z 11.01.2006 r., II PK 113/05.

[15] Art. 84 KP, art. 58 § 1 KC w zw. z art. 300 KP.

[16] L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1999, s. 176.

[17] Tamże, s. 186–189 oraz Wyrok Sądu Najwyższego z 11.12.2007 r., I PK 157/07.

[18] Art. 77^1, 77^2 KP.

cowników są z tego obowiązku zwolnieni, a zasady wynagradzania są uzgadniane indywidualnie – określają je postanowienia umów o pracę zawartych z poszczególnymi pracownikami.

Wynagrodzenie przysługuje co do zasady za pracę wykonaną, tzn. jest wypłacane „z dołu". Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia pomimo niewykonywania pracy w sytuacjach uregulowanych obowiązującymi przepisami[19]. Jest to tzw. wynagrodzenie gwarancyjne. Zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje m.in. w sytuacji gdy pracownik był gotów do świadczenia pracy w razie niezawinionego przez niego przestoju, do końca ustawowego okresu wypowiedzenia, w okresie urlopu wypoczynkowego, w czasie szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadzania obowiązkowych badań i szczepień przewidzianych odrębnymi przepisami lub okresowych i kontrolnych badań lekarskich[20]. Prawo do wynagrodzenia zachowują również pracownicy nieobecni w pracy z innych powodów określonych w odrębnych przepisach, np. z przyczyn osobistych takich jak ślub (własny lub dziecka), urodziny dziecka lub śmierć bliskiej osoby[21].

2.1.2. Terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia

Terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy[22]. Termin i sposób wypłaty wynagrodzeń regulują przepisy Kodeksu pracy. Pracodawca jest zobowiązany do wypłacania pracownikom wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu, w stałym i z góry ustalonym terminie. Wynagrodzenie płatne raz w miesiącu jest wypłacane z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym. Na żądanie pracownika pracodawca ma obowiązek udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie[23].

Wypłata wynagrodzenia następuje w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy, przepisach prawa pracy, a w razie ich braku – w umowie

[19] Art. 80 KP.

[20] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010, art. 80.

[21] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z 15.05.1996 r., Dz. U. Nr 60, poz. 281, § 15.

[22] Art. 94 p. 5 KP.

[23] Art. 85 KP.

o pracę[24]. Wynagrodzenie jest wypłacane w formie pieniężnej do rąk pracownika. Częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy[25]. Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika (np. w drodze przelewu bankowego) wyłącznie jeżeli wynika to z postanowień układu zbiorowego pracy lub gdy pracownik uprzednio wyraził na to zgodę na piśmie[26]. Wymóg pisemnej zgody pracownika na bezgotówkową formę wypłaty wynagrodzenia ma bezwzględnie obowiązujący charakter, a postanowienia regulaminu pracy dopuszczające ustną zgodę są nieważne[27]. Pracodawca ma również obowiązek, na mocy zwykłego upoważnienia udzielonego przez pracownika, wypłacenia wynagrodzenia wskazanej przez pracownika osobie[28].

Prawidłowa wypłata wynagrodzenia oznacza również, że po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych z wynagrodzenia mogą zostać potrącone wyłącznie określone w KP należności: sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych lub innych należności, zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi oraz przewidziane w KP kary pieniężne[29]. W określonych prawem przypadkach pracodawca ma obowiązek wypłacania wynagrodzenia pomimo niewykonania pracy przez pracownika[30].

2.1.3. Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenie minimalne

Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, a warunki jego realizacji określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę[31]. Pojęcie godziwego wynagrodzenia (określanego w aktach międzynarodowych

[24] Art. 86 § 1 KP.

[25] Art. 86 § 2 KP. W chwili obecnej brak istotnych ustawowych przepisów w tym zakresie. Postanowienia układów zbiorowych pracy mogą gwarantować pracownikom wypłatę deputatów (świadczeń w naturze).

[26] Art. 86 § 3 KP.

[27] Wyrok SN z 24.09.2003 r., I PK 324/02.

[28] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, art. 86.

[29] Art. 87 KP.

[30] Zob. 2.2.1.

[31] Art. 13 KP; por. także art. 23 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia), art. 7 Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (prawo do godziwego zarobku), art. 4 § 1 Europejskiej Karty Społecznej (sprawiedliwe wynagrodzenie zapewniające pracownikom i ich rodzinom godziwy poziom życia). Polska nie jest związana tym przepisem EKS, Konwencja nr 117 MOP z 1962 r. dotycząca podstawowych celów i norm polityki społecznej – nieratyfikowana przez Polskę.

również jako słuszne lub sprawiedliwe) nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę. Przy jego interpretacji należy jednak uwzględniać nie tylko rodzaj, ilość i nakład pracy[32] czy konieczność zapewnienia pracownikowi i jego rodzinie godziwego poziomu życia, ale także ogólną kondycję gospodarczą państwa. Z uwagi na ogólny i niedookreślony charakter tego prawa oraz fakt, że obiektywne ustalenie godziwego wynagrodzenia uwarunkowane jest tak wieloma czynnikami, nie może on stanowić samodzielnej podstawy do dochodzenia wyższego wynagrodzenia, poza funkcją gwarancyjną w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Z tego względu pracownik nie może z prawa do godziwego wynagrodzenia wywodzić roszczenia o podwyższenie płacy poza żądaniem wyrównania go do poziomu wynagrodzenia minimalnego[33].

Zgodnie z postanowieniami Konstytucji RP minimalną wysokość wynagrodzenia lub sposób jej ustalania określa ustawa[34]. Określa ona poziom, poniżej którego pracodawca nie może wypłacać wynagrodzenia pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy. W przypadku osób pracujących w niepełnym wymiarze wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania w danym miesiącu[35]. Od 1 stycznia 2011 r. minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę wynosi 1386 zł brutto[36], a w 2012 r. wzrośnie do 1500 zł brutto[37].

2.1.4. Sankcje za niewypłacanie lub nieprawidłowe wypłacanie wynagrodzenia

W przypadku niedopełnienia przez pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu obowiązku wypłacenia wynagrodzenia w terminie i w czasie określonym w regulaminie pracy, przepisach prawa pracy lub umowie o pracę pracownik może wystąpić z roszczeniem o zapłatę należnego wynagrodzenia wraz z odsetkami.

Niedopełnienie obowiązku wypłacania w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu członkowi rodziny pracownika jest ponadto wykroczeniem

[32] Zgodnie z art. 78 § 1 KP wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

[33] Wyrok Sądu Najwyższego z 29.05.2006 r., I PK 230/05.

[34] Art. 65 ust. 4 Konstytucji RP, por. Ustawa z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz. U. Nr 200, poz. 1679.

[35] Art. 6 ust. 1 i art. 8 ust. 1 Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

[36] Rozporządzenie Rady Ministrów z 5.10.2010 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r. (Dz. U. Nr 194, poz. 1288), § 1.

[37] Rozporządzenie Rady Ministrów z 13.09.2011 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r., (Dz. U. Nr 192, poz. 1141), § 1.

przeciwko prawom pracownika podlegającym karze grzywny. Inspektor pracy w postępowaniu mandatowym może nałożyć grzywnę w wysokości do 2000 zł lub – jeżeli pracodawca został co najmniej dwukrotnie ukarany za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy i popełnił ponownie takie wykroczenie w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania – do 5000 zł [38], a sąd w trybie zwyczajnym – od 1000 zł do 30000 zł. Wykroczeniem zagrożonym tą samą sankcją jest bezpodstawne obniżanie wysokości wynagrodzenia lub świadczenia albo dokonywanie bezpodstawnych potrąceń[39]. Powyższa regulacja dotyczy niewypłacania, nieterminowego wypłacania albo zaniżania wysokości jakiegokolwiek składnika wynagrodzenia za pracę albo innego świadczenia związanego z pracą (np. odpraw, świadczeń w naturze, ekwiwalentów, diet, ryczałtów czy odszkodowań)[40].

W przypadku gdy naruszanie wynikającego ze stosunku pracy prawa pracownika do wynagrodzenia ma złośliwy lub uporczywy charakter, działanie pracodawcy nosi znamiona przestępstwa zagrożonego karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Przestępstwo zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3 popełnia również pracodawca, który zgodnie z orzeczeniem sądu jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy i nie wykonuje tego obowiązku.[41]

2.2. Czas pracy

2.2.1. Pojęcie czasu pracy

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy[42]. Prawna definicja czasu pracy zawiera dwa istotne elementy: pozostawanie pracownika do dyspozycji pracodawcy, oznaczające faktyczną gotowość do świadczenia pracy oraz miejsce, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, tzn. miejsce wykonywania pracy. Do czasu pracy wliczają się również określone przepisami szczególnymi przerwy w pracy, np. 15-minutowa przerwa na posiłek w przypadku dobowego wymiaru czasu pracy wynoszącego co najmniej 6 godzin czy przerwy ustanowione dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia[43].

[38] Art. 96 § 1a i 1b KPW.
[39] Art. 282 § 1 p. 1 KP.
[40] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009.
[41] Art. 218 § 1 i art. 218 § 3 KK.
[42] Art. 128 § 1 KP.
[43] W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009.

2.2.2. Normy czasu pracy

2.2.2.1. Normy podstawowe

Czas pracy nie może co do zasady przekraczać 8 godzin na dobę[44]. Norma dobowa odnosi się do doby rozumianej jako 24 godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy[45].

Czas pracy nie może również być dłuższy niż przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy[46]. Oznacza to, że liczba godzin pracy może się wahać w poszczególnych tygodniach, jednak średnia arytmetyczna liczby godzin przepracowanych w tygodniu w okresie rozliczeniowym nie może przekraczać 40 godzin[47]. Okres rozliczeniowy wynosi maksymalnie 4 miesiące[48]. W drodze wyjątku dopuszczalne jest wprowadzenie okresu rozliczeniowego nie przekraczającego 6 miesięcy w rolnictwie, hodowli, przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy – okres rozliczeniowy może wynosić maksymalnie 12 miesięcy[49]. Za tydzień w rozumieniu KP uznaje się okres siedmiodniowy, który rozpoczyna się od tego dnia tygodnia, w którym przypada pierwszy dzień okresu rozliczeniowego[50].

Przepisy KP określające normy czasu pracy pełnią funkcję ochronną, pozwalając jednocześnie na pewną elastyczność w ustalaniu rozkładu czasu pracy przez pracodawcę. Jakiekolwiek odstępstwa od podstawowej normy czasu pracy są dopuszczalne wyłącznie jeżeli zostały przewidziane w KP lub przepisach szczególnych.

2.2.2.2. Wydłużone i skrócone normy czasu pracy

Przedłużenie dobowej normy czasu pracy do 12, 16 lub 24 godzin jest możliwe przede wszystkim w systemie równoważnego czasu pracy, w którym przedłużony w niektóre dni wymiar dobowy rekompensuje niższy wymiar dobowy czasu pracy w innych dniach albo dni wolne od pracy. System ten może być stosowany jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją,

[44] Art. 129 § 1 KP.
[45] Art. 128 § 3 p. 1 KP.
[46] Art. 129 § 1 KP.
[47] W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009.
[48] Art. 129 § 1 KP.
[49] Art. 129 § 2 KP.
[50] Art. 128 § 3 p. 2 KP.

np. w przypadku prac uzależnionych od pór roku lub warunków atmosferycznych (norma do 12 godzin na dobę), przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy (do 16 godzin) oraz przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób (do 24 godzin)[51].

Ponadto w systemie pracy w ruchu ciągłym, w którym prace nie mogą być wstrzymane ze względu na technologię produkcji, czas pracy może zostać przedłużony do przeciętnie 43 godzin na tydzień w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 tygodni. Jednego dnia w niektórych tygodniach w tym okresie dobowy wymiar czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin[52]. Również w systemie pracy weekendowej (praca świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta) oraz w systemie skróconego tygodnia pracy (praca wykonywana przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia) dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin[53].

Dobowy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin również w omówionych wyżej sytuacjach w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, a także wobec pracownic w ciąży i pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia, jeżeli nie wyrazili na to zgody[54].

KP przewiduje ponadto skrócone normy czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, a także w pracy monotonnej lub pracy w ustalonym z góry tempie. Ich skrócenie może polegać na ustanowieniu przerw w pracy wliczanych do czasu pracy, a w razie pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych – także na obniżeniu norm czasu pracy.[55]

2.2.3. Odpoczynek od pracy

2.2.3.1. Minimalny odpoczynek dobowy i tygodniowy

Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku[56], w trakcie którego pracownik może w sposób dowolny dysponować swoim czasem. W systemach równoważnego czasu pracy dopuszczających przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy powyżej 13 godzin (do 16 lub 24 godzin na dobę) pracownikowi przysługuje, bezpośrednio

[51] Art. 135, art. 136 i art. 137 KP.
[52] Art. 138 KP.
[53] Art. 143 i art. 144 KP.
[54] Art. 148 KP.
[55] Art. 145 KP.
[56] Art. 132 § 1 KP.

po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin[57].

Okres minimalnego nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu wynosi co najmniej 35 godzin i musi obejmować co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Cotygodniowy okres odpoczynku powinien co do zasady przypadać w niedzielę, rozumianą jako 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6 w niedzielę kalendarzową (a więc od godziny 6 rano w niedzielę do godziny 6 rano w poniedziałek), chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Tak więc przykładowo pracownik, który pracował w sobotę od godziny 14 do 22 powinien co do zasady ponownie rozpocząć pracę nie wcześniej niż w poniedziałek o godzinie 9. Wyjątkowo, w przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę, odpoczynek może przypadać w innym dniu niż niedziela, jednak w takim samym wymiarze (np. od poniedziałku od godziny 22 do środy do godziny 9). Skrócony okres nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu, wynoszący jednak co najmniej 24 godziny, jest dopuszczalny w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy[58]. Oznacza to, że osoba, która pracowała w sobotę na drugą zmianę (od godziny 14 do 22) może rozpocząć pracę w poniedziałek o godzinie 6, jeżeli wiąże się to z przejściem na pierwszą zmianę (od 6 do 14) w nowym tygodniu pracy albo nawet w niedzielę o godzinie 22 (przejście na trzecią, nocną zmianę – od 22 do 6). Okres tygodniowego wypoczynku zostaje wówczas skrócony do 32 godzin w razie przejścia na pierwszą zmianę lub do wymaganego minimum – 24 godzin w razie przejścia na trzecią zmianę.

Czas dyżuru, tzn. pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku[59], a więc przy jego wyznaczaniu pracodawca musi brać pod uwagę konieczność zapewnienia pracownikowi minimalnego okresu nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego zgodnie z przepisami KP.

[57] Art. 136 § 2 i art. 137 KP.
[58] Art. 133 KP.
[59] Art. 1515 § 1 i 2 KP.

2.2.3.2. Przerwa w pracy

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do odpłatnej, wliczanej do czasu pracy przerwy trwającej co najmniej 15 minut[60]. Należy przyjąć, że 15-minutowa przerwa przysługuje pracownikowi w tej sytuacji z mocy prawa. Jeżeli pracodawca nie dopełni obowiązku wyznaczenia przerwy zgodnie z przepisami, pracownik może go powiadomić, że należną mu 15-minutową przerwę będzie wykorzystywał we wskazanym przez siebie czasie[61].

2.2.4. Praca w godzinach nadliczbowych

Pracę w godzinach nadliczbowych stanowi praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy lub ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy[62]. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna wyłącznie w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, a także wystąpienia szczególnych potrzeb pracodawcy[63]. Przez „szczególne potrzeby" pracodawcy należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną działalnością, a o ich istnieniu decyduje pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu. Pracownik, któremu pracodawca zlecił wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, nie jest uprawniony do kwestionowania zasadności takiego polecenia[64]. Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych dotyczy m.in. pracownic w ciąży, a także – w razie szczególnych potrzeb pracodawcy – pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia[65].

Maksymalny tygodniowy czas pracy (norma podstawowa łącznie z godzinami nadliczbowymi) nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym[66], a liczba godzin nadliczbowych przepracowanych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy może wynosić maksymalnie

[60] Art. 134 KP.

[61] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009 oraz A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010.

[62] Art. 151 § 1 KP.

[63] Art. 151 § 1 p. 1 i 2 KP.

[64] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009 oraz cytowane tam orzecznictwo.

[65] Art. 178 § 1 i art. 151 § 2 KP.

[66] Art. 131 § 1 KP.

150 godzin w roku kalendarzowym. Zbiorowy układ pracy, regulamin pracy lub postanowienia umowy o pracę mogą przewidywać inną dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych[67], co w praktyce oznacza, że może ona zostać zwiększona do 416 godzin rocznie.

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi wynagrodzenie wraz z dodatkiem. W razie przekroczenia normy dobowej wynosi on 50% wynagrodzenia, a jeżeli godziny nadliczbowe przypadają w nocy, w niedziele i święto niebędące dla pracownika dniem pracy lub w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto – 100% wynagrodzenia. Gdy zostanie przekroczona przeciętna tygodniowa norma czasu pracy dodatek wynosi również 100% wynagrodzenia.[68] Wysokość dodatku może zostać ustalona w formie ryczałtu, jednak jest to dopuszczalne wyłącznie w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy, w przypadku których dokładna kontrola liczby przepracowanych godzin nadliczbowych jest wysoce utrudniona[69]. Alternatywnie KP przewiduje również możliwość rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych w formie czasu wolnego od pracy. Czas wolny udzielany w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych na pisemny wniosek pracownika ma taki sam wymiar jak ilość przepracowanych godzin nadliczbowych, a w przypadku gdy decyzję podejmuje pracodawca jego wymiar jest o połowę wyższy i musi on zostać udzielony najpóźniej do końca danego okresu rozliczeniowego[70].

2.2.5. Praca w porze nocnej

Zgodnie z przyjętą w KP definicją pora nocna obejmuje okres 8 godzin między godziną 21 a 7[71]. Unormowanie godzin trwania pory nocnej powinno nastąpić w postanowieniach układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy albo w drodze obwieszczenia pracodawcy. Czas pracy pracujących w nocy (tzn. pracowników, których rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną) nie może przekraczać 8 godzin na dobę,

[67] Art. 151 § 3 i 4 KP.

[68] Art. 151^1 § 1 i 2. Podstawę obliczania dodatku stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

[69] Art. 151^1 § 4 KP oraz wyrok Sądu Najwyższego z 19.05.2004 r., I PK 630/03.

[70] Art. 151^2 KP.

[71] Art. 151^7 § 1 KP.

jeżeli wykonują oni prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym[72].

Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę[73] (por. 2.1.3.). Dodatek ten przysługuje niezależnie od innych należności, w szczególności od dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających na porę nocną, ponieważ wynikają one z dwóch odrębnych tytułów[74]. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej poza zakładem pracy dodatek może być zastąpiony ryczałtem[75].

2.2.6. Sankcje za naruszenie przepisów o czasie pracy

Naruszenie przepisów o czasie pracy jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika zagrożonym karą grzywny w takim samym wymiarze jak niewypłacanie pracownikom wynagrodzenia[76]. Ponieważ celem przepisów dotyczących czasu pracy jest zagwarantowanie praw pracownika do wypoczynku oraz ochrony jego zdrowia, ograniczanie tych praw, nawet w drodze porozumienia stron, jest z mocy prawa nieważne[77]. Wykroczeniem jest każde naruszenie regulacji z zakresu przepisów o czasie pracy, np. niezapewnienie okresu minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego lub tygodniowego albo odpowiednich przerw w pracy, przekroczenie maksymalnych dopuszczalnych norm czasu pracy czy wyznaczenie pracy z naruszeniem reguły przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika związanych z przestrzeganiem norm czasu pracy i prawem do odpoczynku jest przestępstwem określonym w art. 218 § 1 KK.

[72] Art. 151^7 § 2 i 3 KP; zgodnie z art. 151^7 § 4 KP wykaz tych prac określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami i przy uwzględnieniu konieczności zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

[73] Art. 151^8 § 1 KP.

[74] W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009.

[75] Art. 151^8 § 2 KP.

[76] Art. 281 p. 5 KP.

[77] Art. 18 § 2 KP i W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009.

2.3. Urlopy i dni wolne od pracy

2.3.1. Urlop wypoczynkowy

2.3.1.1. Prawo do urlopu

Prawo do urlopu wypoczynkowego rozumianego jako płatne zwolnienie pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy[78] jest jednym z podstawowych uprawnień pracownika. Podstawą nabycia prawa do urlopu jest fakt pozostawania w stosunku pracy niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę. Prawo do urlopu jest prawem osobistym i niezbywalnym, pracownik nie może się go więc zrzec ani przenieść go na inną osobę[79].

Zgodnie z postanowieniami Konstytucji pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu, który według KP powinien być dodatkowo nieprzerwany[80].

Urlop wypoczynkowy jest udzielany corocznie, co oznacza, że obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie urlopu w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo lub najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku[81]. Od 1 stycznia 2012 r. zaległy urlop będzie można wykorzystać do 30 września następnego roku[82]. Urlopy są udzielane zgodnie z ustalonym przez pracodawcę planem urlopów, uwzględniającym wnioski pracowników z jednej strony oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy z drugiej, albo indywidualnie, „po porozumieniu z pracownikiem"[83]. Forma tego porozumienia nie została określona w KP.

Poza urlopami zaplanowanymi pracodawca ma obowiązek udzielić na żądanie pracownika we wskazanym przez niego terminie do 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym, przy czym żądanie udzielenia urlopu musi zostać zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu[84], do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy[85]. Urlop „na żądanie" jest wykorzystywany w ramach przysługującego pracownikowi wymiaru urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może jednak rozpocząć urlopu „na żądanie", dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody,

[78] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010.

[79] Art. 152 § 2 KP i A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010.

[80] Art. 66 ust. 2 Konstytucji RP oraz art. 152 § 1 KP.

[81] Art. 161 i art. 168 KP.

[82] Ustawa z 16.09.2011 r. o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców, podpisana przez Prezydenta RP 10.10.2011 r., art. 1 p. 1.

[83] Art. 163 § 1 i 1^1 KP.

[84] Art. 167^2 KP.

[85] Wyrok Sądu Najwyższego z 15.11.2006 r., I PK 128/06.

czyli nie udzieli mu takiego urlopu. Kodeks pracy stwierdza bowiem wyraźnie, że pracodawca musi urlopu udzielić, a więc nie jest wystarczające samo oświadczenie złożone przez pracownika (pracownik nie może sobie sam udzielić urlopu). Wprawdzie pracodawca ma co do zasady obowiązek udzielenia urlopu „na żądanie", jednak obowiązek ten nie ma bezwzględnego charakteru. Może on w związku z tym odmówić żądaniu pracownika, ale tylko ze względu na szczególne okoliczności, które sprawiają, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy wymaga obecności pracownika w pracy. Istnienie szczególnych okoliczności osobistych po stronie pracownika może jednak przeważyć nad interesem pracodawcy[86]. Biorąc pod uwagę, że pracownik nie ma obowiązku uzasadniać swojego żądania, wyważenie interesów pracownika i pracodawcy może być jednak w praktyce utrudnione.

Przesunięcie terminu zaplanowanego urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami albo z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Ponadto w sytuacji usprawiedliwionej nieobecności pracownika pracodawca ma obowiązek przesunąć urlop na późniejszy, uzgodniony z pracownikiem termin[87] i udzielić mu niewykorzystanej części urlopu w terminie późniejszym[88]. Okres niezdolności do pracy wskutek choroby jest przeszkodą w korzystaniu z urlopu wypoczynkowego, a zatem nie jest i nie może być okresem wykorzystywania urlopu[89].

Urlop powinien być również nieprzerwany. Może on zostać podzielony na części jedynie na wniosek pracownika. Co najmniej jedna z części urlopu powinna trwać wówczas minimum 14 kolejnych dni kalendarzowych, niezależnie od tego czy są to dni robocze, niedziele, święta czy inne dni wolne od pracy[90]. W drodze wyjątku od zasady nieprzerwanego korzystania z urlopu pracodawca może odwołać pracownika z urlopu, jeżeli jego obecności w zakładzie pracy wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Pracodawca jest wówczas zobowiązany do zwrócenia pracownikowi kosztów poniesionych w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu[91]. Obejmują one przede wszystkim koszty podróży oraz poniesione przez pracownika do końca planowanego urlopu koszty zakwaterowania i wyżywienia[92].

---

[86] Wyrok Sądu Najwyższego z 16.09.2008 r., II PK 26/08.

[87] Art. 165 KP oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz. U. Nr 2, poz. 14, § 5.

[88] Art. 166 KP.

[89] Wyrok SN z 10.11.1999 r., I PKN 350/99.

[90] Art. 162 KP.

[91] Art. 167 KP.

[92] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010.

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje takie wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Przy naliczaniu wynagrodzenia za okres urlopu uwzględnia się również zmienne składniki wynagrodzenia, które mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadku znacznego wahania wysokości wynagrodzenia – z okresu do 12 miesięcy[93]. Szczegółowe zasady naliczania wynagrodzenia za okres urlopu określa rozporządzenie wydane na podstawie art. 173 KP[94].

Decyzja o udzieleniu urlopu wypoczynkowego należy do pracodawcy[95]. Z upoważnienia pracodawcy decyzję tę jako jedną z czynności z zakresu prawa pracy może również podjąć osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną, w której zatrudniony jest pracownik, albo inna wyznaczona do tego osoba. Pracodawca, będący osobą fizyczną, może osobiście udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego[96]. Decyzji tej nie może natomiast samodzielnie podjąć pracownik.

Urlop co do zasady powinien zostać wykorzystany w naturze. Jedynie w przypadku niewykorzystania urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownik ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop[97].

2.3.1.2. Nabycie prawa do urlopu i jego wymiar

Pracownik podejmujący pierwszą pracę w życiu zawodowym[98], w roku kalendarzowym, w którym rozpoczął pracę nabywa prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego po przepracowaniu roku (tzn. 1,66 dnia). Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym[99]. W razie zmiany pracodawcy w ciągu roku pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym u dotychczasowego i u kolejnego pracodawcy[100].

---

[93] Art. 172 KP.

[94] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz. U. Nr 2, poz. 14, § 6–12.

[95] Art. 161 KP.

[96] Art. 3^1 KP.

[97] Art. 171 § 1 KP.

[98] KP posługuje się określeniem „podejmujący pracę po raz pierwszy"; por. też W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009 i cytowana tam literatura.

[99] Art. 153 KP.

[100] Zob. art. 155^1 KP.

Wymiar urlopu jest uzależniony od stażu pracy i wynosi 20 dni w roku dla pracowników zatrudnionych krócej niż 10 lat oraz 26 dni w przypadku pracowników zatrudnionych powyżej tego okresu. Osobom pracującym w niepełnym wymiarze godzin przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru czasu ich pracy[101]. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, a także okresy nauki na różnych poziomach według zasad określonych w KP[102].

W przypadku cudzoziemców istotne znaczenie ma fakt, że do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do urlopu i jego wymiar, zaliczane są okresy pracy wykonywanej poza Polską, pod warunkiem, że zostaną one udokumentowane. Zgodnie z wprowadzonym nowelizacją z grudnia 2008 r. brzmieniem art. 86 § 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[103] udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego są w zakresie uprawnień pracowniczych zaliczane do okresów pracy w Polsce. Przepis ten umożliwia zaliczenie do celów uprawnień pracowniczych wszystkich udokumentowanych okresów pracy za granicą niezależnie od obywatelstwa pracownika i dotyczy takich uprawnień pracowniczych jak wymiar urlopu, uprawnienie do dodatku z tytułu tzw. wysługi lat oraz do nagrody jubileuszowej[104]. Prawo nie precyzuje natomiast, w jaki sposób pracownik powinien udokumentować okresy zatrudnienia poza granicami Polski.

W kwestii wliczania do stażu pracy okresów nauki obowiązujące przepisy nie określają, czy chodzi o naukę pobieraną w Polsce czy również poza jej granicami. Należy w związku z tym przyjąć, że chodzi o wszelkie okresy nauki, z tym jednak zastrzeżeniem, że uznanie ich za okresy nauki w określonych typach szkół będzie zależeć od ustalenia „odpowiedniości" tych szkół w stosunku do systemu kształcenia w Polsce[105]. Nie jest jednak jasne, jaki podmiot, w jakim trybie i według jakich zasad jest kompetentny do uznania świadectwa ukończenia szkoły za równorzędne z polskimi. Odpowiednie zastosowanie mogłyby tu znaleźć przepisy dotyczące równorzędności wykształcenia i nostryfikacji świadectw oraz dyplomów, jednak bez wymagania ich formalnej nostryfikacji.

[101] Art. 154 § 1 i 2 KP.

[102] Art. 154^1 § 1 i art. 155 § 1 KP.

[103] Ustawa z 19.12.2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 6, poz. 33, art. 1 ust. 63.

[104] Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw – Uzasadnienie projektu, Druk sejmowy nr 1196 z 22.10.2008 r., s. 29.

[105] M. Barzycka-Banaszczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 5, 2008.

2.3.2. Inne rodzaje urlopów określone w KP

Cudzoziemcom przysługują ponadto takie same uprawnienia jak obywatelom polskim w zakresie innych rodzajów urlopów określonych przepisami Kodeksu pracy: urlopu bezpłatnego, macierzyńskiego i wychowawczego oraz urlopów okolicznościowych. W praktyce mają one jednak mniejsze znaczenie, zwłaszcza w przypadku cudzoziemców pracujących w Polsce sezonowo.

Istotą urlopu bezpłatnego jest zwolnienie pracownika z obowiązku wykonywania zatrudnienia przy jednoczesnym zwolnieniu pracodawcy z obowiązku wypłacania wynagrodzenia. Jest on udzielany na pisemny wniosek pracownika. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze[106].

Prawo do urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownicy, która urodziła dziecko w trakcie okresu zatrudnienia. Składa się on z dwóch części – obligatoryjnej i fakultatywnej i przysługuje na warunkach określonych w Kodeksie pracy, zarówno matce, jak i ojcu dziecka[107]. Prawo do urlopu wychowawczego przysługuje z kolei pracownikom o co najmniej sześciomiesięcznym stażu pracy, którzy pragną sprawować osobistą opiekę nad dzieckiem do ukończenia przez nie czwartego roku życia. Maksymalny wymiar urlopu wychowawczego wynosi 3 lata. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia, w tym również poza granicami kraju[108]. Pracownikom z państw trzecich w większości przypadków nie będzie natomiast przysługiwał dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego, będący dodatkiem do zasiłku rodzinnego[109].

Do urlopów okolicznościowych, czyli zwolnień od pracy udzielanych pracownikowi z uwagi na szczególne okoliczności, zalicza się urlopy szkoleniowe, zwolnienia udzielane w celu załatwienia spraw rodzinnych i osobistych, a także zwolnienia do wykonywania obowiązków obywatelskich, społecznych lub związanych z wykonywaniem zajęć zawodowych[110].

---

[106] Art. 174 KP.

[107] Por. art. 180–184 KP.

[108] Art. 186 KP.

[109] Zakresem podmiotowym Ustawy o świadczeniach rodzinnych regulującej tę kwestię nie są co do zasady objęci cudzoziemcy z państw trzecich przebywający w Polsce na podstawie wiz lub zezwoleń na zamieszkanie na czas oznaczony (za wyjątkiem zezwoleń wydanych osobom posiadającym status rezydenta długoterminowego w innym kraju UE), chyba że wynika to z wiążących Polskę umów dwustronnych o zabezpieczeniu społecznym. Obecnie obowiązujące umowy dotyczą jedynie obywateli Chorwacji, Bośni i Hercegowiny, Serbii, Czarnogóry, Macedonii, USA oraz Kanady. Por. Ustawa o świadczeniach rodzinnych z dnia 28.11.2003 r., tekst jednolity z 24.07.2006 r. (Dz. U. Nr 139, poz. 992), art. 1 ust. 2 p. 2.

[110] L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, wydanie 3, 2000, s. 178; por. art. 103^2 KP oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania

2.3.3. Dni wolne od pracy

Zgodnie z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach Ustawy o dniach wolnych o pracy (jest ich obecnie 13). Sobota nie jest dniem wolnym od pracy. Przez pracę w niedziele i święta należy rozumieć pracę wykonywaną między godziną 6 w tym dniu a godziną 6 w dniu następnym, przy czym pracodawca ma możliwość ustalenia innych godzin pracy.[111]

Praca w niedziele i święta jest dozwolona jedynie w określonych przez prawo przypadkach, w tym m.in. w razie stosowania określonego typu organizacji pracy (praca w ruchu ciągłym, zmianowa lub w systemie weekendowym), a także w określonych gałęziach gospodarki i rodzajach pracy, takich jak transport i komunikacja, rolnictwo i hodowla, praca przy niezbędnych remontach oraz wykonywanie prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, np. w gastronomii, w zakładach hotelarskich lub świadczących usługi dla ludności, a także w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku[112]. Szczególne uregulowania obowiązują w stosunku do placówek handlowych: praca w niedziele jest w nich dozwolona wyłącznie w przypadku prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, natomiast w święta, również przypadające w niedzielę, praca w placówkach handlowych jest bezwzględnie zakazana[113]. Powyższe zasady dotyczą osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, nie mają natomiast zastosowania do właścicieli placówek samodzielnie prowadzących działalność oraz do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

W zamian za pracę w niedzielę lub święto pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi inny dzień wolny od pracy. Jeżeli jego wykorzystanie okaże się niemożliwe w określonych w KP terminach[114], pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto[115]. Osoby pracujące w niedziele, za wyjątkiem

nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, Dz. U. Nr 60, poz. 281, § 15.

[111] Art. 151^{9} KP; Ustawa o dniach wolnych od pracy z dnia 18.01.1951 r. (Dz. U. Nr 4, poz. 28 ze. zm.), art. 1.

[112] Art. 151^{10} KP.

[113] Art. 151^{9a} KP. Warto zwrócić uwagę, że pojęcie placówki handlowej nie zostało zdefinowane w KP.

[114] W zamian za pracę w święto pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w ciągu okresu rozliczeniowego, a w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a jeżeli jego wykorzystanie nie jest w tym terminie możliwe – do końca okresu rozliczeniowego.

[115] Art. 151^{11} KP.

pracowników zatrudnionych w systemie pracy weekendowej, mają co najmniej raz na cztery tygodnie prawo do wolnej niedzieli[116].

2.3.4. Naruszenie przez pracodawcę przepisów dotyczących udzielania urlopów oraz dni wolnych od pracy

Nieudzielenie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezprawne obniżenie jego wymiaru stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny do 30000 zł[117], podobnie jak naruszenie przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem, do których zalicza się prawo do urlopów macierzyńskich i wychowawczych, a także naruszenie przepisów o czasie pracy[118], którym jest zatrudnianie pracowników w dni ustawowo wolne od pracy w innych przypadkach aniżeli określone w KP.

Powyższe naruszenia, w zależności od okoliczności sprawy, mogą zostać uznane za przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową zagrożonych grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Przepisy Kodeksu pracy nie ustanawiają natomiast sankcji za naruszenie przez pracodawcę zasady udzielania pracownikowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze kolejnych 14 dni kalendarzowych. Pod warunkiem zgłoszenia przez pracownika odpowiedniego wniosku, pracodawca ma prawo podzielić przysługujący mu urlop na tyle części, w ilu chce go wykorzystać sam pracownik[119].

2.4. Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy – podstawowe kwestie

2.4.1. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest ściśle związane z pojęciem ochrony pracy, rozumianym jako ogół norm prawnych ustanowionych w celu zabezpieczenia pracownika przed utratą życia w związku z pracą oraz wyłączenia bądź zmniejszenia niekorzystnego wpływu pracy na jego zdrowie[120]. Zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określają przepisy ustawowe, których podstawę stanowi Dział dziesiąty Kodeksu pracy zatytułowany „Bezpieczeństwo i higiena pra-

[116] Art. 151^{12} KP.
[117] Art. 282 § 1 p. 2 KP.
[118] Art. 281 p. 5 KP.
[119] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010.
[120] L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1999, s. 231.

cy”[121]. Obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy został jednocześnie uznany za jedną z podstawowych zasad prawa pracy[122], a wraz z systematycznym prowadzeniem szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy wymienionych w art. 94 KP[123]. Obowiązek ten ma charakter powszechny w tym sensie, że jest niezależny od rodzaju pracodawcy, typu prowadzonej przez niego działalności i miejsca wykonywania pracy. Jeżeli praca jest wykonywana w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę omawiany obowiązek jest również niezależny od podstawy prawnej zatrudnienia osób świadczących pracę i dotyczy również osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą[124]. Z zasady odpowiedzialności pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy wynika obowiązek działania również w sytuacjach, w których przewidziane przez ustawodawcę rozwiązania są niewystarczające dla ochrony przed ryzykiem dla życia bądź zdrowia pracowników[125].

2.4.2. Podstawowe obowiązki pracodawcy i osoby kierującej pracownikami

2.4.2.1. Obowiązki pracodawcy

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za bhp w zakładzie pracy i jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki[126]. Obowiązek wykorzystywania osiągnięć nauki i techniki oznacza konieczność ciągłego doskonalenia wiedzy na temat bezpieczeństwa pracy, śledzenia postępu i wdrażania jego osiągnięć[127].

W ramach podstawowego obowiązku zadaniem pracodawcy jest organizowanie pracy w sposób gwarantujący bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewnienie przestrzegania przepisów oraz zasad bhp w zakładzie przez wszystkich pracowników oraz osoby przebywające na terenie zakładu, wyda-

[121] Jest on wzorowany na dyrektywie ramowej Rady Europy nr 391 z 12.06.1989 r. dotyczącej realizacji przedsięwzięć mających na celu poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy (OJL 183, 29.5.1989, s. 1); A.M. Świątkowski, *Komentarz*...

[122] Art. 15 KP.

[123] Art. 94 p. 4 KP.

[124] K. Walczak, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009; por. też art. 304 § 1 KP.

[125] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010,

[126] Art. 207 § 1–2 KP.

[127] K. Walczak, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009, komentarz do art. 207 i cytowane tam orzecznictwo.

wanie poleceń usunięcia stwierdzonych uchybień w zakresie bhp oraz kontrolowanie wykonywania tych poleceń. Do obowiązków pracodawcy należy ponadto zapewnienie wykonywania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy oraz zaleceń społecznego inspektora pracy, a także zagwarantowanie warunków pracy zgodnych z obowiązującymi standardami bhp[128]. Pracodawca rozpoczynający działalność jest zobowiązany, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności[129].

Dalsze szczegółowe uregulowania dotyczące zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy określają przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw, a także przepisy wykonawcze, wśród których należy wymienić rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy[130], określające zasady organizacji pracy w sposób zgodny z zasadami bhp. Istotna część obowiązków pracodawcy wskazanych w KP i innych przepisach dotyczy miejsca i warunków wykonywania pracy, w tym obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy; maszyn, narzędzi i innych urządzeń technicznych; środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego; zasad wykorzystywania substancji chemicznych, czynników i procesów pracy szczególnie szkodliwych dla zdrowia lub życia[131]. Przepisy KP zobowiązują ponadto pracodawcę do zapewnienia pracownikowi przeszkolenia w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy, prowadzenia okresowych szkoleń w tym zakresie, a także zaznajamiania pracowników z przepisami i zasadami bhp dotyczącymi wykonywanych przez nich prac[132].

2.4.2.2. Obowiązki osoby kierującej pracownikami

Osobami kierującymi pracownikami są m.in. kierownik zakładu pracy, jego zastępcy, kierownicy jednostek organizacyjnych w zakładzie (wydziału, działu, filii), kierownicy zespołów pracowniczych (brygadziści)[133]. Zgodnie z art. 212 KP

[128] Art. 207 § 2 KP oraz A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010, komentarz do art. 207.

[129] Art. 209 § 1 KP.

[130] Rozporządzenie z 26.06.1997 r., tekst jednolity z 28.08.2003 r., Dz. U. Nr 169, poz. 1650 ze zm.

[131] L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1999, s. 234; por. art. 213–225 KP.

[132] Art. 237^3 i art. 237^4 KP.

[133] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010, komentarz do art. 212; K. Walczak, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009.

są one zobowiązane do czuwania, by prace podległych im pracowników przebiegały zgodnie z przepisami bhp. Obowiązek ten obejmuje organizowanie stanowisk pracy zgodnie z przepisami bhp, dbanie o sprawność środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz ich prawidłowe stosowanie, organizowanie pracy w sposób zapobiegający wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, dbanie o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń i ich wyposażenia, egzekwowanie przez pracowników przepisów bhp, a także zapewnianie wykonywania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami. Zakres tego obowiązku zależy od zachodzących okoliczności, a w szczególności od oceny stopnia przygotowania zawodowego podwładnych, ich przeszkolenia w zakresie wymagań bezpiecznej pracy, wieku, stanu zdrowia czy znajomości zasad bhp przez samego kierownika grupy roboczej[134]. Warto w tym miejscu zauważyć, że zarówno osoba kierująca pracownikami, jak i sam pracodawca, mają obowiązek znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bhp[135].

2.4.3. Prawo pracownika powstrzymania się od wykonywania pracy

Pracownik ma prawo, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy, jeżeli jej warunki nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. Oznacza to, że pracownik może powstrzymywać się od wykonywania pracy tylko w razie łącznego wystąpienia wymienionych przesłanek (warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika). Jeżeli samo powstrzymanie się od pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik może opuścić miejsce pracy, zawiadamiając o tym przełożonego. Pracownik, który powstrzymał się od pracy lub oddalił z miejsca z zagrożenia w omawianych warunkach, nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji z tego powodu. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Pracownik może ponadto skorzystać z prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, jeżeli ze strony pracodawcy doszło do ciężkiego naruszenia przepisów bhp[136].

[134] Wyrok Sądu Najwyższego z 13.10.1972 r., III PRN 74/72.

[135] Art. 207 § 3 KP.

[136] Art. 210 § 1–3 KP oraz K. Walczak, [w:] Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009.

2.4.4. Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie przepisów bhp

Naruszenie przepisów lub zasad bhp przez osobę odpowiedzialną za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierującą pracownikami lub innymi osobami fizycznymi jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny od 1000 do 30000 zł[137]. Sprawcą może więc być pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, pracownik służby bhp albo osoba kierująca osobami zatrudnionymi w zakładzie pracy, niezależnie od podstawy prawnej ich zatrudnienia.

Kodeks pracy określa ponadto typy tego wykroczenia, związane z niewypełnieniem szczegółowych obowiązków z zakresu bhp określonych w KP, np. terminowego zgłoszenia określonych informacji do właściwego państwowego inspektora pracy i inspektora sanitarnego, wymagań dotyczących budowy lub przebudowy obiektów, w których mają się znajdować pomieszczenia pracy, zapewnienia maszyn, urządzeń technicznych lub środków ochrony indywidualnej spełniających odpowiednie wymagania, obowiązków związanych ze stosowaniem materiałów i procesów technologicznych szkodliwych dla zdrowia czy zgłaszania wypadków przy pracy i mających związek z pracą[138].

Jeżeli naruszenie zasad bhp naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, pracodawca lub inny odpowiedzialny podmiot ponosi odpowiedzialność za przestępstwo określone w art. 220 KK. Przestępstwem może być także niezawiadomienie o wypadku przy pracy[139].

2.5. Opłacanie składek na ubezpieczenia i podatków

2.5.1. Ubezpieczenia społeczne

2.5.1.1. Obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym

Wszystkie osoby fizyczne zatrudnione na terytorium Polski podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym. Obowiązek ten dotyczy zarówno pracowników w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych[140], jak i osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy

[137] Art. 283 § 1 KP.

[138] Art. 283 § 2 KP.

[139] Por. 3.4.–3.5.

[140] Przyjęta na potrzeby ustawy definicja różni się od zawartej w Kodeksie pracy, ponieważ rozszerza zakres tego pojęcia na zleceniobiorców lub wykonawców umowy o dzieło świadczących usługi na podstawie umowy zawartej z pracodawcą, z którym łączy ich jednocześnie stosunek pracy, lub na jego rzecz, a z drugiej strony wyłącza osoby bliskie współpracujące z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą lub będącą zleceniobiorcą (art. 8 ust. 2 i 2a w zw.

zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (zwanych w ustawie zleceniobiorcami)[141]. Osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu. Pracownicy podlegają ponadto obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, a osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnych mogą ubezpieczyć się dobrowolnie[142]. Okres podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom trwa w przypadku pracowników od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku, a wobec zleceniobiorców – od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia jej rozwiązania lub wygaśnięcia[143].

Powiązanie obowiązku ubezpieczenia wyłącznie z miejscem zatrudnienia (zasada terytorialności) sprawia, że obejmuje on jednakowo obywateli polskich i cudzoziemców[144]. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych nakazuje równe traktowanie wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny. Zasada równego traktowania dotyczy zwłaszcza warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych, obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek oraz obliczania wysokości świadczeń, a także zachowania prawa do świadczeń i okresu ich wypłaty[145].

2.5.1.2. Obowiązki pracodawcy jako płatnika składek

Pracodawca jest płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne pracowników. Płatnikiem jest ponadto jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi[146], np. zleceniodawca w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia.

Obowiązkiem spoczywającym na płatniku składek jest zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych pracownika lub innej osoby objętej obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym w ciągu 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia. Płatnik jest również zobowiązany do wyrejestrowania

---

z art. 8 ust. 11). W części opracowania dotyczącej składek na ubezpieczenie społeczne pojęcie pracownika jest używane w tym znaczeniu. Podobnie, pojęcie „zleceniobiorcy" jest stosowane zgodnie ze znaczeniem nadanym mu przez ustawę.

[141] Ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jednolity z 10.11.2009 r. (Dz. U. Nr 205, poz. 1585), art. 6 ust. 1 p. 1 i 4.

[142] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 11 i art. 12.

[143] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 13 p. 1 i 2.

[144] B. Gudowska. [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.), *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 1, 2011.

[145] Ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jednolity z 10.11.2009 r. (Dz. U. Nr 205, poz. 1585), art. 2a.

[146] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 4 ust. 2a.

z ubezpieczeń osoby, wobec której wygasł tytuł do ubezpieczeń społecznych (np. ze względu na ustanie stosunku pracy) w terminie 7 dni od daty zaistnienia tego faktu. Płatnik składek musi ponadto informować Zakład Ubezpieczeń Społecznych o każdej zmianie dotyczącej danych osób wykazanych w zgłoszeniach do ubezpieczeń[147].

Pracodawca lub inny płatnik składek jest zobowiązany do finansowania z własnych środków połowy składki na ubezpieczenie emerytalne pracowników i zleceniobiorców oraz finansowania w całości ich składek na ubezpieczenie wypadkowe. Składki na ubezpieczenie rentowe i chorobowe są pokrywane ze środków pracowników i zlecenioniobiorców objętych ubezpieczeniem[148]. Na płatniku składek spoczywa również obowiązek obliczania, rozliczania i comiesięcznego przekazywania do ZUS wszystkich składek na ubezpieczenie, zarówno finansowanych ze środków pracodawcy, jak i pracownika. Płatnicy muszą więc obliczyć wysokość składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych i po potrąceniu ich z wynagrodzenia przekazać do ZUS[149]. Opłacenie składek na dany miesiąc za pracownika lub zleceniobiorcę musi nastąpić najpóźniej do 15 dnia następnego miesiąca. W tym samym terminie płatnik ma obowiązek przesłać wymagane zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych dokumenty, tj. deklarację rozliczeniową i imienne raporty miesięczne[150].

2.5.1.3. Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie obowiązków związanych z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne

W razie naruszenia obowiązków wynikających z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych płatnik składek lub osoba działająca w jego imieniu ponosi odpowiedzialność za wykroczenie zagrożone karą grzywny do 5000 złotych. Odpowiedzialność ta dotyczy m.in. niedopełniania obowiązku opłacania składek w terminie, niezgłoszenia danych do ubezpieczeń lub zgłoszenia nieprawdziwych danych, udzielenia nieprawdziwych wyjaśnień lub odmowy ich udzielenia, utrudniania przeprowadzenia kontroli, niewypłacania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i zasiłków finansowanych z budżetu państwa, a także nieprowadzenia wymaganej dokumentacji i nieprzesyłania deklaracji rozliczeniowych oraz imiennych raportów miesięcznych w terminie[151].

[147] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 36 ust. 4, 11 i 13.
[148] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 16 ust. 1–3.
[149] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 17 ust. 1–2.
[150] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 47 ust. 1.
[151] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 98 ust. 1.

Dodatkowo, w razie nieopłacenia składek lub opłacenia ich w zaniżonej wysokości, ustawa daje ZUS możliwość wymierzenia płatnikowi składek dodatkowej opłaty do wysokości 100% nieopłaconych składek[152].

Ponadto, podmiot, który złośliwie lub uporczywie narusza prawa osób wykonujących pracę zarobkową, wynikające z ubezpieczeń społecznych, nie zgłasza do ubezpieczenia wymaganych danych albo zgłasza nieprawdziwe dane, jest narażony na sankcje karne określone w KK[153].

W wyroku z 18 listopada 2010 r. Trybunał Konstytucyjny uznał za niekonstytucyjne przepisy art. 218 § 1 KK oraz art. 98 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (przewidujący odpowiedzialność za wykroczenie w razie nieterminowego opłacania składek), ponieważ dopuszczają one jednocześnie wobec tej samej osoby fizycznej za ten sam czyn odpowiedzialność karną lub odpowiedzialność za wykroczenie oraz dodatkową opłatę na podstawie art. 24 ust. 1 ustawy. Przepisy uznane za niezgodne z Konstytucją utracą moc 1 czerwca 2012 roku[154].

2.5.2. Ubezpieczenie zdrowotne

2.5.2.1. Obowiązek podlegania ubezpieczeniu

Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają osoby spełniające warunki do objęcia ich ubezpieczeniami społecznymi, które są pracownikami lub zleceniobiorcami w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych[155]. Podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu w Polsce i wynikające z niego prawo do korzystania ze świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych jest w przypadku cudzoziemców z państw trzecich dodatkowo uzależnione od podstawy prawnej ich pobytu w Polsce. Zgodnie z przepisami ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych może nią być wiza w celu wykonywania pracy, zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony (za wyjątkiem zezwoleń udzielanych cudzoziemcom przebywającym w Polsce nielegalnie[156]), zezwolenie na osiedlenie się i zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich, a także wszyst-

[152] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 24 ust. 1.

[153] Art. 218 § 1 i art. 219 KK, por. 3.1. i 3.3.

[154] Dz. U. Nr 225, poz. 1474.

[155] Ustawa z 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, tekst jednolity z 25.08.2008 r. (Dz. U. Nr 164, poz. 1027 ze zm.), art. 66 ust. 1 p. 1 a oraz e; por. również 2.5.1.1.

[156] Por. art. 53a ust. 2 ustawy o cudzoziemcach.

kie formy ochrony międzynarodowej udzielonej na terytorium RP[157]. Można zatem przyjąć, że cudzoziemcy legalnie wykonujący pracę w Polsce są co do zasady objęci obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym.

Pracownicy są objęci obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym w tym samym okresie, w którym podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym[158]. Prawo do świadczeń opieki zdrowotnej uzyskują natomiast dopiero po zgłoszeniu ich danych do Narodowego Funduszu Zdrowia. Prawo to ustaje po upływie 30 dni od dnia wygaśnięcia obowiązku ubezpieczenia zdrowotnego[159] (np. ustanie stosunku pracy).

2.5.2.2. Obowiązki pracodawcy

Zasady, termin i tryb zgłaszania pracowników i zleceniobiorców do ubezpieczenia zdrowotnego są analogiczne jak w przypadku zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych[160]. W zgłoszeniu kierowanym do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy ponadto wskazać wojewódzki oddział Narodowego Funduszu Zdrowia właściwy ze względu na miejsce zamieszkania ubezpieczonego na terytorium Polski[161].

Obowiązkiem pracodawcy jako płatnika składek jest obliczanie, pobieranie z dochodu ubezpieczonego i odprowadzanie składek na ubezpieczenie zdrowotne pracownika. Za osobę wykonującą pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług składki oblicza, pobiera i odprowadza zleceniodawca lub zamawiający[162]. Opłacanie i rozliczanie składek za każdy miesiąc kalendarzowy odbywa się w trybie, na zasadach oraz w terminach przewidzianych dla składek na ubezpieczenie społeczne[163].

[157] Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 2 ust. 1 p. 1 w zw. z art. 3 ust. 1 p. 2.

[158] Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 69 ust. 1.

[159] Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 67 ust. 2 i 4.

[160] Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 74 ust. 1.

[161] Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 77 ust. 1 i ust. 2 p. 1.

[162] Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 85 ust. 1 i ust. 4.

[163] Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 87 ust. 1.

2.5.2.3. Odpowiedzialność pracodawcy za niewywiązywanie się z obowiązków

Pracodawcy, inni płatnicy składek lub osoby działające w ich imieniu, które nie zgłaszają wymaganych danych lub zgłaszają nieprawdziwe dane, mające wpływ na wymiar składek na ubezpieczenie zdrowotne, udzielają nieprawdziwych wyjaśnień bądź odmawiają ich udzielenia albo nie odprowadzają składek w terminie, popełniają wykroczenie zagrożone karą grzywny w wysokości od 20 do 5000 złotych[164]. Ponadto, pracodawca, który nie odprowadza składek na ubezpieczenie zdrowotne przez okres dłuższy niż miesiąc zostaje obciążony kosztami świadczeń opieki zdrowotnej udzielonych pracownikowi (tzn. kosztami leczenia czy pobytu w szpitalu). Opłacenie zaległych składek na ubezpieczenie zdrowotne wraz z odsetkami nie zwalnia pracodawcy z tego obowiązku[165]. Oznacza to, że pracownik nie ponosi konsekwencji zaniedbań ze strony pracodawcy w tym zakresie.

Odmiennie niż w przypadku naruszeń przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych, pracodawca, który nie wywiązuje się z obowiązków związanych z powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym pracowników, nie ponosi odpowiedzialności karnej za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Art. 218 i 219 KK dotyczą bowiem wyłącznie praw wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego oraz naruszeń przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych[166].

2.5.3. Podatki

2.5.3.1. Podleganie przez cudzoziemców obowiązkowi podatkowemu w Polsce

Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce mogą podlegać na terytorium RP nieograniczonemu lub ograniczonemu obowiązkowi podatkowemu. Nieograniczony obowiązek podatkowy oznacza, że opodatkowaniu w Polsce podlega całość dochodów[167] danej osoby, niezależnie od miejsca położenia ich źródeł. Kryterium decydującym jest posiadanie miejsca zamieszkania na terytorium RP, przez co rozumie się posiadanie w Polsce centrum interesów oso-

[164] Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 193 i art. 194, w zw. z art. 24 § 1 Kodeksu wykroczeń.

[165] Ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 50 ust. 5 i 7.

[166] Por. 3.1. oraz 3.3.

[167] Przedmiotem opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych jest osiągnięty przez nie dochód. Dochodem ze źródła przychodów jest co do zasady nadwyżka sumy przychodów z tego źródła nad kosztami ich uzyskania osiągnięta w roku podatkowym. Ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jednolity z 25.03.2010 r. (Dz. U. Nr 51, poz. 307 ze zm.), art. 9 ust. 1 i 2.

bistych lub gospodarczych (ośrodka interesów życiowych) albo przebywanie na terytorium Polski dłużej niż 183 dni w danym roku podatkowym. Osoby, które nie mają w Polsce tak rozumianego miejsca zamieszkania, podlegają ograniczonemu obowiązkowi podatkowemu, tzn. opodatkowane na terytorium RP są wyłącznie dochody osiągane przez nie w Polsce. Za dochody osiągane na terytorium RP uważa się w szczególności dochody z pracy wykonywanej w Polsce na podstawie stosunku pracy, przy czym istotne jest miejsce wykonywania pracy, a nie miejsce wypłaty wynagrodzenia[168].

Modyfikacje dotyczące stosowania powyższych zasad mogą wynikać z umów w sprawie unikania podwójnego opodatkowania[169] zawartych przez Polskę z krajami pochodzenia imigrantów zarobkowych. Umowy takie obowiązują m.in. w stosunkach z Ukrainą, Rosją, Białorusią, Mołdową, Gruzją, Armenią, Wietnamem, Indiami i Chinami[170], a ich postanowienia mają pierwszeństwo przed przepisami ustaw krajowych. W konsekwencji może to np. oznaczać, że dochody osiągane z pracy wykonywanej w Polsce przez cudzoziemca, podlegającego ograniczonemu obowiązkowi podatkowemu, nie będą podlegały opodatkowaniu w Polsce, lecz w kraju ojczystym, w którym znajduje się jego ośrodek życiowy.

Zgodnie z polskim prawem w przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie umowy o pracę decydujące znaczenie ma kryterium miejsca wykonywania pracy. Także umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania pozwalają na opodatkowanie dochodów z pracy najemnej w państwie, w którym osoba fizyczna nie ma miejsca zamieszkania, jeżeli praca jest wykonywana na terytorium drugiego państwa będącego stroną umowy[171]. Przykładowo, dochody obywatela Ukrainy, który ma miejsce zamieszkania na Ukrainie, lecz przez krótki okres (np. trzy miesiące) jest zatrudniony w Polsce na podstawie umowy o pracę zawartej z polskim pracodawcą, będą podlegały opodatkowaniu w Polsce. Oznacza to, że pracodawca zatrudniający cudzoziemców na podstawie umowy o pracę – niezależnie od tego, czy mają miejsce zamieszkania w Polsce – ma obowiązek odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy na zasadach ogólnych.

Dochody z działalności prowadzonej osobiście, do których zalicza się dochody z tytułu wykonywania usług na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, w przypadku cudzoziemców, podlegających w Polsce nieograniczo-

[168] Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 3 ust. 1–2b.

[169] Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 4a.

[170] Lista i teksty umów są dostępne na stronie internetowej Ministerstwa Finansów: http://www.mf.gov.pl/dokument.php?const=3&dzial=150&id=9741 (dostęp 28.08.2011 r.).

[171] Zob. np. Konwencja między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Ukrainy w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku, Dz. U. z 1994 r. Nr 63, poz. 269, art. 15.

nemu obowiązkowi podatkowemu, są opodatkowane na zasadach ogólnych, według obowiązującej skali podatkowej[172]. Przychody z działalności wykonywanej osobiście przez osoby nieposiadające miejsca zamieszkania na terytorium RP podlegają natomiast opodatkowaniu w formie ryczałtu w wysokości 20% przychodu. Również w tym wypadku konieczne jest jednak uwzględnienie postanowień umów o unikaniu podwójnego opodatkowania. Możliwe jest więc zastosowanie innej stawki podatku wynikającej z właściwej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania lub niepobranie i w konsekwencji niezapłacenie podatku zgodnie z umową, pod warunkiem udokumentowania dla celów podatkowych miejsca zamieszkania podatnika uzyskanym od niego certyfikatem rezydencji[173], tj. zaświadczeniem o miejscu zamieszkania podatnika dla celów podatkowych wydanym przez właściwy organ administracji podatkowej państwa miejsca zamieszkania podatnika[174]. Płatnik może stosować przepisy umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania bez uzyskania certyfikatu rezydencji. Wystarczające jest zdobycie certyfikatu rezydencji dopiero na żądanie organu podatkowego, w razie ewentualnej kontroli[175].

2.5.3.2. Obowiązki pracodawcy jako płatnika

Osoby fizyczne, prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, będące pracodawcami (według terminologii ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych są to „zakłady pracy"), mają obowiązek jako płatnicy obliczać i pobierać w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od osób uzyskujących od nich przychody ze stosunku pracy, a następnie wpłacać je we właściwym terminie organowi podatkowemu[176]. Warto zauważyć, że pojęcie przychodów ze stosunku pracy jest rozumiane szeroko i obejmuje nie tylko wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne (w tym m.in. wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatki, nagrody), ale także wartość pieniężną świadczeń w naturze lub ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń[177].

Pracodawcy są zobowiązani do przekazywania pobranych zaliczek na podatek dochodowy w terminie do dnia 20 miesiąca następującego po miesiącu, w którym została pobrana zaliczka oraz wypłacone wynagrodzenie za pracę. Kwoty zaliczek powinny zostać przekazane na rachunek urzędu skarbowego

[172] Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 13 p. 8 i art. 41 ust. 1.

[173] Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 29 ust. 1 pkt 1, art. 29 ust. 2.

[174] Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 5a p. 21.

[175] A. Bartosiewicz, R. Kubacki, PIT. Komentarz, LEX, wydanie 2, 2010.

[176] Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 31 oraz ustawa z 29.08.1997 r. Ordynacja podatkowa, tekst jednolity z 4.01.2005 r. (Dz. U. Nr 8, poz. 60 ze zm., art. 8).

[177] Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 12 ust. 1.

właściwego ze względu na miejsce zamieszkania (w przypadku osób fizycznych), siedziby lub prowadzenia działalności przez płatnika. Jeżeli wystąpiła różnica między kwotą potrąconego a wpłaconego podatku, należy ją wyjaśnić w rocznej deklaracji, która musi zostać złożona do końca stycznia roku następującego po danym roku podatkowym[178].

Po upływie danego roku podatkowego pracodawca ma ponadto obowiązek sporządzić oraz przekazać pracownikowi i właściwemu urzędowi skarbowemu, do końca lutego kolejnego roku, roczne obliczenie podatku (jeżeli pracownik, który nie osiągnął dochodów z innych źródeł nie korzysta z ulg ani nie rozlicza się wspólnie z małżonkiem lub samotnie wychowywanym dzieckiem i wystąpił z odpowiednim wnioskiem w tej kwestii) lub imienną informację dotyczącą wszelkich istotnych dla obliczenia podatku kwot (w przypadku pracowników samodzielnie rozliczających się z podatku)[179].

2.5.3.3. Odpowiedzialność za niedopełnienie obowiązków związanych z pobieraniem zaliczek na podatek dochodowy

Pracodawca ponosi jako płatnik – na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej – odpowiedzialność za wszystkie działania, których efektem jest niewpłacenie w prawidłowej wysokości podatku na rzecz właściwego organu podatkowego. Z tytułu niepobrania lub niewpłacenia pobranego podatku płatnik odpowiada całym swoim majątkiem. Odpowiedzialność ma charakter osobisty nieograniczony i obejmuje cały majątek wspólny płatników i ich małżonków. Stwierdzenie winy podatnika (pracownika) wyłącza z odpowiedzialności pracodawcę[180].

Za niedopełnienie obowiązków związanych z pobieraniem zaliczek na podatek dochodowy pracodawcy ponoszą także – zgodnie z przepisami Kodeksu karnego skarbowego – odpowiedzialność za przestępstwa lub wykroczenia skarbowe, w zależności od wysokości kwoty uszczuplonej lub narażonej na uszczuplenie należności, od wartości przedmiotu czynu lub od wyraźnych uregulowań KKS[181].

Na podstawie KKS pracodawca ponosi m.in. odpowiedzialność za: zaniechanie wpłaty na rzecz właściwego organu pobranego od pracownika podatku,

[178] Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 38 ust. 1–1a.

[179] Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 37 ust. 1 i art. 39 ust. 1.

[180] Ordynacja podatkowa, art. 30 oraz L. Etel, [w:] R. Dowgier, L. Etel, C. Kosikowski, P. Pietrasz, M. Popławski, S. Presnarowicz,*Ordynacja podatkowa. Komentarz*, LEX, wydanie 4, 2011.

[181] Wykroczeniem skarbowym jest to czyn zabroniony przez kodeks pod groźbą kary grzywny określonej kwotowo, jeżeli kwota uszczuplonej lub narażonej na uszczuplenie należności publicznoprawnej albo wartość przedmiotu czynu nie przekracza pięciokrotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia w czasie jego popełnienia, art. 53 § 3 KKS

niepobieranie podatku albo pobieranie go w kwocie niższej od należnej, niewyznaczenie w wymaganym terminie osoby, do której obowiązków należy obliczanie i pobieranie podatków oraz terminowe wpłacanie organowi podatkowemu pobranych kwot, a także niezłożenie w terminie wymaganej informacji podatkowej lub złożenie nieprawdziwej informacji. Wykroczenia są zagrożone karą grzywny; za niektóre przestępstwa grozi kara grzywny, za inne – również kara ograniczenia wolności lub obie te kary łącznie[182].

W kontekście przestępstwa lub wykroczenia niewpłacenia pobranego podatku do urzędu skarbowego przez pobranie podatku należy rozumieć potrącenie pracownikowi z wynagrodzenia kwoty zaliczki na należny podatek, czyli wypłacenie wynagrodzenia netto. Bez znaczenia dla odpowiedzialności karnej płatnika jest natomiast, czy posiada on środki finansowe na odprowadzenie pobranego podatku dochodowego, na bieżącą produkcję, wypłatę wynagrodzenia dla pracowników, czy też spłatę zobowiązań wobec kontrahentów[183]. Jeżeli pracodawca przywłaszcza sobie pobrany podatek, popełnia jednocześnie przestępstwo lub wykroczenie pospolite[184].

2.6. Zawieranie stosownych umów z pracownikami

Podstawę powstania stosunku pracy stanowi umowa o pracę oraz inne rodzaje umów wymienione w KP. Nawiązanie stosunku pracy następuje w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli umowa nie określa terminu – w dniu jej zawarcia[185]. Od tego momentu pracownik uzyskuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, w tym m.in. prawo do wynagrodzenia oraz objęcia ubezpieczeniem społecznym.

2.6.1. Umowa o pracę

Istotnymi składnikami umowy o pracę są z mocy prawa: rodzaj umowy i rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy i składniki wynagrodzenia, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy. Zmiana któregokolwiek z wymienionych elementów umowy o pracę powoduje, przy braku zgodnego porozumienia stron, konieczność zastosowania wypowiedzenia zmieniającego[186].

[182] Art. 77–80 KKS.

[183] Wyrok Sądu Najwyższego z 16.05.2002 r., IV KKN 427/98.

[184] G. Łabuda, [w:] P. Kardas, G. Łabuda, T. Razowski, *Kodeks karny skarbowy. Komentarz*, LEX 2009; por. art. 284 § 1 KK i art. 119 § 1 KW oraz art. 8 KKS.

[185] Art. 26 KP.

[186] Art. 29 § 1 KP oraz W. Muszalski, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009.

Umowa o pracę powinna zostać zawarta na piśmie, tej samej formy wymaga zmiana warunków umowy. W przypadku braku pisemnej umowy pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Brak formy pisemnej nie powoduje jednak nieważności umowy. Jej zawarcie może nastąpić również ustnie lub przez czynność konsensualną dopuszczenia pracownika do pracy przez pracodawcę[187].

W istotnej z punktu widzenia cudzoziemców kwestii języka, w jakim powinna zostać sporządzona umowa o pracę, Ustawa o języku polskim przewiduje trzy możliwe rozwiązania. Po pierwsze, podstawową zasadą jest sporządzanie wszelkich umów z zakresu prawa pracy w języku polskim, jeżeli mają one być wykonywane na terytorium RP, a osoba świadcząca pracę ma w chwili zawarcia umowy miejsce zamieszkania w Polsce. Po drugie, umowy mogą być też sporządzane jednocześnie w wersji polskiej i obcojęzycznej. Po trzecie, umowę o pracę lub inne dokumenty z zakresu prawa pracy można sporządzić wyłącznie w języku obcym na wniosek pracownika będącego cudzoziemcem i władającego tym językiem. Przed zawarciem umowy pracodawca musi jednak poinformować go o prawie do zawarcia umowy spisanej po polsku[188]. Odrębne regulacje zawiera Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w odniesieniu do cudzoziemców, którzy muszą uzyskać w Polsce zezwolenie na pracę: pracodawca musi przedstawić cudzozoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca.

Wydaje się, że w przypadku pracowników cudzoziemskich, którzy nie znają języka polskiego, najlepszym rozwiązaniem byłoby sporządzanie umów w dwóch językach – polskim i zrozumiałym dla pracownika. Postanowienia Ustawy o języku polskim pozwalające na zawieranie umów wyłącznie w języku zrozumiałym dla cudzoziemca chronią go wprawdzie przed podpisaniem umowy o nieznanej treści i są z tego względu dla niego korzystne, jednak mogą również rodzić problemy, np. gdy cudzoziemiec musi przedstawić umowę o pracę w polskim urzędzie lub instytucji czy w razie kontroli legalności zatrudnienia prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Warto dodać, że z ustawy nie wynika, aby pracodawca był zobowiązany do uwzględnienia wniosku pracownika o sporządzenie umowy w zrozumiałym przez niego języku.

W związku z zawarciem umowy o pracę na pracodawcy spoczywa ponadto obowiązek poinformowania pracownika o warunkach zatrudnienia oraz

[187] Art. 29 § 2 i 4 KP oraz W. Muszalski, [w:] W.Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009 i cytowane tam orzecznictwo.

[188] Ustawa z 7.10.1999 r. o języku polskim, tekst jednolity z 2.02.2011 r., Dz. U. Nr 43, poz. 224, art. 8 ust. 1, 1a i 1b w zw. z art. 7 ust. 1.

obowiązkach i prawach pracowniczych[189]. KP nie przewiduje żadnych sankcji w przypadku niedopełnienia tego obowiązku.

Umowa o pracę może być zawarta jako umowa na czas nieokreślony, na czas określony (jej szczególnym rodzajem jest umowa na zastępstwo) lub na czas wykonania określonej pracy. Każda z tych umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny do 3 miesięcy[190]. W razie zawarcia trzeciej kolejnej umowy na czas określony ulega ona z mocy prawa przekształceniu w umowę na czas nieokreślony pod warunkiem zachowania ciągłości pracy, tj. jeżeli między rozwiązaniem poprzedniej umowy a nawiązaniem kolejnej przerwa w zatrudnieniu nie przekroczyła miesiąca. Uzgodnienie przez strony w trakcie trwania umowy na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy (zwykle w formie aneksu) uważa się za zawarcie kolejnej umowy na czas określony[191]. Powyższe zasady obowiązują również w sytuacji, w której strony faktycznie zawarły umowy o pracę, lecz nadały im inną nazwę, np. umów zlecenia[192]. Nie dotyczą one natomiast umów na czas określony na zastępstwo pracownika oraz w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie[193]. Inne wyjątki przewidują przepisy innych ustaw, w tym antykryzysowego ustawodawstwa pracy[194].

2.6.2. Umowy cywilnoprawne a obowiązek zawarcia umowy o pracę

W ramach stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem[195]. Głównymi cechami stosunku opartego na umowie o pracę są organizacyjne i służbowe podporządkowanie pracownika pracodawcy (tzn. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie), ponoszenie wyłącznie przez pracodawcę ryzyka gospodarczego związanego z prowadzoną działalnością oraz bezwzględna zasada odpłatności. O tym, że mamy do czynienia z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej, świadczy również wykonywanie pracy zmianowej oraz dyspozycyjność

[189] Art. 29 § 3-3^3 KP.
[190] Art. 25 KP.
[191] Art. 25^1 § 1 i 2 KP.
[192] Wyrok SN z 4.12.1997 r., I PKN 394/97 I PKN 394/97.
[193] Art. 25^1 § 3 KP.
[194] Ustawa z 1.07.2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035).
[195] Art. 22§ 1 KP.

pracownika[196]. Świadczenie pracy w warunkach charakteryzujących stosunek pracy jest z mocy prawa uważane za zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, niezależnie od nazwy zawartej między stronami umowy. Zastąpienie umowy o pracę umową cywilną jest w tych warunkach niedopuszczalne[197]. Oznacza to, że pracodawca w omawianych warunkach ma obowiązek zawarcia umowy o pracę, a jeśli tego nie zrobi – inaczej nazwaną umowę należy zakwalifikować jako umowę o pracę. Przyjęta przez strony umowy nazwa, np. umowa zlecenia, nie ma w tym wypadku znaczenia. Świadczenie na podstawie umów cywilnoprawnych, poza normalnym czasem pracy, tej samej rodzajowo pracy co określona w umowie o pracę jest kontynuowaniem stosunku pracy w godzinach nadliczbowych[198].

2.6.3. Naruszenie obowiązków związanych z zawieraniem umów o pracę

Niedopełnienie przez pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu obowiązku potwierdzenia umowy o pracę na piśmie, a także zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z przepisami KP powinna być zawarta umowa o pracę jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny[199]. W przypadku złośliwego lub uporczywego naruszania wymienionych praw pracodawca podlega odpowiedzialności karnej na podstawie art. 218 KK.

Jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy, mogą one wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy pod ogólnym warunkiem, że mają w tym interes prawny[200]. Pojęcie interesu prawnego pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko – nie wyczerpuje się on wyłącznie w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku[201]. Prawo wniesienia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, nawet wbrew woli samego pracownika, ma również inspektor pracy. Zgoda pracownika jest natomiast konieczna dla wstąpienia inspektora pracy do toczącego się już postępowania[202]. Celem postępowania jest ustalenie rodzaju stosunków prawnych łączących strony, a także, na wypadek ustalenia, że pozostawały one faktycznie

[196] Wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.1997 r., II UKN 232/97.

[197] Art. 22 § 1^1 i 1^2 KP.

[198] W. Muszalski, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009; A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010 oraz cytowane tam orzecznictwo.

[199] Art. 281 p. 1 i 2 KP.

[200] Art. 189 i art. 476 § 1 p. 1^1 KPC.

[201] Wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00.

[202] Ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589), art. 10 ust. 1 p. 11.

w stosunku pracy, rodzaju i warunków umowy o pracę. W postępowaniu dowodowym dopuszczalne są wszelkie środki dowodowe, w tym dowody ze świadków i z przesłuchania stron[203]. Z roszczeniem o ustalenie jest ściśle powiązane roszczenie o umożliwienie pracownikowi wykonywania pracy (roszczenie o dopuszczenie do pracy) i zapłatę wynagrodzenia. Po ustaleniu istnienia stosunku pracy pracownik ma prawo domagać się umożliwienia mu wykonywania pracy oraz żądać zapłaty wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do pracy[204].

2.7. Dopełnianie wymagań związanych z legalizacją zatrudnienia

2.7.1. Pracodawca jako jedyna strona postępowania o udzielenie zezwolenia na pracę

Zezwolenie na pracę jest wydawane na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, tzn. jednostki organizacyjnej posiadającej lub nieposiadającej osobowości prawnej albo osoby fizycznej, która na podstawie umowy lub innego stosunku prawnego powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Podmiot ten jest ponadto wyłączną stroną postępowania o wydanie, przedłużenie lub uchylenie zezwolenia na pracę[205]. Przepis ten wprowadza wyjątek od ogólnej zasady, zgodnie z którą stroną postępowania administracyjnego jest każdy, czyjego interesu prawnego lub obowiązku postępowanie dotyczy[206]. Sam cudzoziemiec nie jest stroną postępowania o udzielenie, przedłużenie lub uchylenie zezwolenia na pracę, co oznacza, że nie może on uczestniczyć w żadnym z wymienionych postępowań, przejrzeć akt sprawy, odwołać się od decyzji organu pierwszej instancji ani zaskarżyć decyzji ostatecznej do sądu administracyjnego. Pozbawienie pracownika praw strony w postępowaniach dotyczących zezwoleń na pracę w ramach nowelizacji z 2007 r.[207] zostało uzasadnione względami ergonomiki postępowania oraz niemożnością zrealizowania – ze względu na fakt przebywania cudzoziemców za granicą w trakcie postępowania – sformułowanego w orzecznictwie sądów administracyjnych wymogu zapewnienia pracownikom czynnego udziału w postępowaniu[208]. Omawiana regulacja, pozbawiając cudzoziemca prawa zaskarżenia decyzji w jego sprawie do sądu administracyjnego pozostaje w sprzecz-

[203] Art. 473 KPC.

[204] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010.

[205] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88a w zw. z art. 2 ust. 1 p. 21b.

[206] Art. 28 KPA.

[207] Ustawa z 24.08.2007 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, (Dz. U. Nr 176, poz. 1243), art. 1 ust. 36.

[208] Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw. Uzasadnienie z 13.02.2007 r., druk nr 1443, s. 21.

ności z konstytucyjnym prawem do sądu, na które – zgodnie z orzecznictwem – składają się w szczególności: prawo dostępu do sądu (prawo uruchomienia procedury), prawo do odpowiedniego kształtowania procedury (zgodnie z wymogami sprawiedliwości i jawności) oraz prawo do wyroku sądowego (prawo do uzyskania wiążącego rozstrzygnięcia)[209].

Wyłączenie pracownika z udziału w postępowaniu sprawia, że jest on całkowicie uzależniony od pragnącego go zatrudnić pracodawcy. Konsekwencje zaniedbań ze strony podmiotu powierzającego wykonywanie pracy są natomiast daleko idące – odmowa udzielenia lub cofnięcie zezwolenia na pracę oznacza nie tylko pozbawienie pracownika i jego rodziny źródeł utrzymania, ale również konieczność opuszczenia Polski ze względu na brak podstawy do uzyskania zezwolenia na pobyt. Także skutki pracy bez zezwolenia są w praktyce dużo bardziej dotkliwe dla pracownika-cudzoziemca niż dla pracodawcy[210]. Trudno ponadto uzasadnić pozbawienie praw strony w przypadku cudzoziemców, którzy przebywają w trakcie postępowania w Polsce. Chodzi tu zwłaszcza o osoby, wobec których pracodawca wystąpił z wnioskiem o przedłużenie zezwolenia na pracę, a także o cudzoziemców ubiegających się o pierwsze zezwolenie podczas pobytu w Polsce na podstawie wizy albo zmieniających pracę, a także tych, wobec których toczy się postępowanie o uchylenie zezwolenia.

Za wystąpienie z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę, a także wszelkie działania w ramach postępowania o jego wydanie podmiot powierzający wykonywanie pracy nie może pobierać od cudzoziemca żadnych opłat. Pracodawca (podobnie jak każdy inny podmiot) żądający korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 złotych[211].

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy definiuje obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem pracowników, wobec których wymagane jest zezwolenie na pracę, a także obowiązki wobec określonych w ustawie organów.

2.7.2. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika w trakcie postępowania o udzielenie, przedłużenie lub uchylenie zezwolenia na pracę

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi ma obowiązek informowania go o wszelkich działaniach podejmowanych w związku z postę-

[209] Art. 45 ust. 1 Konstytucji RP; B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 1, 2009.

[210] Por. 2.7.5.

[211] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 120 ust. 4.

powaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę, a także o decyzjach o wydaniu, odmowie lub uchyleniu zezwolenia[212]. Z literalnego brzmienia przepisu wynika więc, że pracodawca nie musi informować pracownika o wszczęciu postępowania o cofnięciu zezwolenia na pracę (o którym strona jest informowana postanowieniem), ani o podjętych przez siebie działaniach w tym postępowaniu. Obowiązek ten nie obejmuje również innych niż wymienione decyzji (np. o umorzeniu postępowania) oraz postanowień wydanych w trakcie postępowania (np. o zawieszeniu lub podjęciu zawieszonego postępowania), chociaż teoretycznie pracodawca powinien przynajmniej poinformować cudzoziemca o swojej reakcji na wszelkie działania organu administracji. W razie pozytywnego rozstrzygnięcia sprawy pracodawca ma ponadto obowiązek przekazać cudzoziemcowi, którego zezwolenie dotyczy, jeden z egzemplarzy zezwolenia na pracę[213].

Pracodawca jest również zobowiązany do zachowania należytej staranności w postępowaniach o zezwolenie oraz przedłużenie zezwolenia na pracę[214]. Zakres użytego przez ustawodawcę pojęcia „postępowania o zezwolenie o pracę" nie jest jasny. Należy przypuszczać, że obejmuje ono przede wszystkim postępowanie o udzielenie zezwolenia, natomiast prawdopodobnie nie obejmuje postępowania o jego cofnięcie. Przyjęte w omawianym przepisie kryterium należytej staranności, występujące tradycyjnie na gruncie prawa cywilnego w odniesieniu do powinności dłużnika w stosunkach zobowiązaniowych, odnosi się do obiektywnego, zewnętrznego i abstrakcyjnie ujętego wzorca staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Poziomu wymaganej staranności nie określa się zatem w odniesieniu do indywidualnych cech podmiotowych i możliwości dłużnika, ale w relacji do zobiektywizowanego miernika staranności przyjmowanego w danej sferze stosunków[215]. W odniesieniu do relacji między podmiotem powierzającym pracę a pracownikiem „dochowanie należytej staranności" oznacza, poza wyraźnie określonym obowiązkiem informowania cudzoziemca (w tym także o postanowieniach i decyzjach nie wymienionych wprost w ustawie), podejmowanie wszelkich zgodnych z prawem działań wymaganych dla pozytywnego rozstrzygnięcia sprawy, w tym w szczególności wywiązywania się z terminów wyznaczonych przez organ administracji (np. na złożenie wyjaśnień, uzupełnienie wniosku lub przedstawienie dowodów). Nie jest natomiast oczywiste, jak daleko powinien sięgać ten obowiązek i czy obejmuje on na przykład wniesienie odwołania od decyzji o odmowie udzielenia zezwolenia na pracę. Chociaż trudno wobec pracodawcy będącego

[212] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88h ust. 1 p. 5.

[213] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88h ust. 1 p. 4.

[214] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88h ust. 1 p. 6.

[215] M. Safjan, [w:] K. Pietrzykowski, *Kodeks cywilny. Komentarz do art. 1-449[10].* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 6, 2011, t. 1, komentarz do art. 355 KC.

stroną postępowania stosować takie same kryteria jak wobec profesjonalnych pełnomocników, wykonujących swoje obowiązki za wynagrodzeniem, należy jednak wziąć pod uwagę, że cudzoziemiec jest „skazany" w postępowaniu na pracodawcę, a wniesienie odwołania od niekorzystnej decyzji ma dla niego kluczowe znaczenie. Z tych właśnie względów wydaje się, że w granicach obowiązku zachowania należytej staranności powinno mieścić się wniesienie przynajmniej formalnego odwołania od niekorzystnej decyzji.

Pewną gwarancją zachowania należytej staranności jest zbieżność interesów pracowników i pracodawców, którym zwykle zależy na zatrudnieniu danego pracownika ze względu na niedobory kadrowe albo szczególne kwalifikacje cudzoziemca. Nie zmienia to jednak faktu, że przejęcie tej konstrukcji na grunt postępowania administracyjnego, w którym podmiot powierzający pracę jest zarówno stroną, jak i narzuconym pracownikowi pełnomocnikiem, wydaje się nieco przypadkowe i nie zapewnia wystarczającej ochrony pracownikowi w sytuacji, gdy pracodawca nie dopełnił obowiązku zachowania należytej staranności. Rozwiązaniem stosowanym w praktyce jest ustanowienie przez pracodawcę pełnomocnika, którym jest sam zainteresowany pracownik. Prowadzi to do absurdalnej sytuacji, w której pracownik staje się pełnomocnikiem we własnej sprawie. Z systemowego punktu widzenia dużo bardziej zasadne byłoby więc uznanie pracownika z mocy ustawy za stronę postępowania.

2.7.3. Obowiązki pracodawcy wobec pracownika posiadającego zezwolenie na pracę

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi ma obowiązek zawrzeć z nim umowę w formie pisemnej oraz przedstawić mu przed jej podpisaniem jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca[216]. Warto zauważyć, że ustawa określa wyłącznie obowiązki pracodawcy wobec cudzoziemca, od którego jest wymagane zezwolenie na pracę. Do cudzoziemców, którzy mogą pracować w Polsce bez zezwolenia, zastosowanie mają omówione wcześniej przepisy ustawy o języku polskim.

Ponadto zawarta z cudzoziemcem umowa musi uwzględniać warunki dotyczące wysokości wynagrodzenia określone we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę. Co do zasady nie może ono być niższe od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego pod względem rodzaju lub stanowiska[217].

Ponadto pracodawca jest zobowiązany do informowania pracownika o złożeniu u wojewody informacji o zmianach dotyczących pracodawcy lub samego

[216] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88h ust. 1 p. 3.

[217] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88h ust. 1 p. 1 w zw. z art. 88c ust. 1 p. 1.

pracownika, które nie powodują utraty ważności zezwolenia na pracę, a także do przekazania mu kopii powyższych informacji[218].

2.7.4. Konsekwencje niedopełnienia obowiązków przez podmiot powierzający pracę

W razie stwierdzenia naruszenia przez podmiot powierzający pracę omówionych zasad, ma on obowiązek niezwłocznego dokonania czynności, do wykonania których jest zobowiązany oraz – jeżeli wynika to z okoliczności danej sprawy – do wypłacenia cudzoziemcowi zaległego wynagrodzenia za okres wykonywanej pracy w wysokości zgodnej z zawartą we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę oraz opłacenia związanych z nim składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek na podatek dochodowy[219].

Konsekwencją niedopełnienia przez pracodawcę czynności zmierzających do wykonania obowiązków wobec pracownika-cudzoziemca jest odmowa wydania zezwolenia na pracę lub jego cofnięcie w sytuacji, gdy zezwolenie zostało wcześniej wydane[220]. Jeżeli cudzoziemiec przestał spełniać warunki wykonywania pracy w Polsce, dotyczące posiadania zezwolenia na pracę lub odpowiedniego tytułu pobytowego, a więc m.in. w razie odmowy wydania lub cofnięcia zezwolenia na pracę, jego zobowiązanie do świadczenia pracy (na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnej) wygasa z mocy prawa. W takiej sytuacji zarówno pracodawca, jak i pracownik mają prawo do odszkodowania, jeżeli odmowa lub uchylenie zezwolenia na pracę były wynikiem niezachowania przez drugą stronę należytej staranności, chyba że przepisy szczególne albo treść umowy stanowią inaczej[221]. W przypadku pracownika obowiązek zachowania należytej staranności dotyczy przede wszystkim uzyskania bądź przedłużenia legalnego pobytu w Polsce, a w przypadku pracodawcy – postępowania o udzielenie zezwolenia na pracę. Oznacza to, że nawet jeżeli do odmowy udzielenia zezwolenia lub jego cofnięcia dojdzie na skutek niedopełnienia przez pracodawcę jego obowiązków, w tym działania z należytą starannością, pracownik ma jedynie prawo ubiegać się o odszkodowanie na drodze cywilnej. Skutki odmowy wydania lub cofnięcia zezwolenia na pracę są jednak dla pracownika daleko idące, ponieważ pociągają za sobą brak lub utratę podstawy legalnego pobytu w Polsce oraz wymaganych środków na utrzymanie, co stanowi podstawę odmowy udzielenia zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony. W rezultacie to przede wszystkim pracownik ponosi konsekwencje działań lub

[218] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88h ust. 1 p. 5 i 4 w zw. z art. 88i ust. 1 i 2.

[219] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88h ust. 4.

[220] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88j ust. 1 p. 8 oraz art. 88k p. 4, w zw. z art. 88h ust. 4.

[221] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88g

zaniedbań nierzetelnego pracodawcy. Dochodzenie roszczeń na drodze cywilnej jest w praktyce znacznie utrudnione w sytuacji, gdy cudzoziemiec na skutek braku zezwolenia na pracę musiał opuścić Polskę albo został wydalony.

2.7.5. Konsekwencje nielegalnego zatrudniania cudzoziemców

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca należy rozumieć wykonywanie pracy przez cudzoziemca:

- który nie posiada ważnego dokumentu uprawniającego go do pobytu w Polsce,
- którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy,
- który wykonuje pracę bez wymaganego zezwolenia, na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę albo bez zawarcia wymaganych umów[222].

2.7.5.1. Konsekwencje dla pracownika

Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny nie niższą niż 1000 złotych[223]. Ponadto wykonywanie pracy niezgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi obligatoryjną przesłankę wydania decyzji o wydaleniu lub ewentualnie o zobowiązaniu cudzoziemca do opuszczenia terytorium RP – w przypadku, gdy z okoliczności sprawy wynika, że wykona on dobrowolnie ten obowiązek[224]. Oznacza to, że wojewoda musi wydać wobec nielegalnie pracującego cudzoziemca decyzję o wydaleniu lub zobowiązać go do opuszczenia Polski. Obowiązujące przepisy nie pozostawiają organowi żadnego wyboru w tym zakresie. Ustalenie, że cudzoziemiec wykonywał pracę z naruszeniem przepisów ustawy musi być bezsporne, nie budzące wątpliwości i dokonane przy zachowaniu obowiązujących w tym zakresie reguł postępowania[225]. Nie ma natomiast znaczenia, czy pracownik miał świadomość, że narusza przepisy prawa oraz czy winę za naruszenie przepisów ustawy ponosi pracodawca.

Obligatoryjny charakter decyzji o wydaleniu lub zobowiązaniu do opuszczenia terytorium RP w przypadku stwierdzenia którejkolwiek z form nielegalnego wykonywania pracy sprawia, że skutki nielegalnego zatrudnienia ponosi przede wszystkim pracownik. Wydalenie oznacza dla niego niemożność ponownego

[222] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 2 ust. 1 p. 14

[223] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 120 ust. 2

[224] Ustawa o cudzoziemcach, art. 88 ust. 1 p. 2 oraz art. 97 ust. 1.

[225] Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 8.04.2010 r., V SA/Wa 1926/09.

przyjazdu do Polski lub wjazdu do któregokolwiek z państw Schengen przez kolejne trzy lub pięć lat[226], a także znaczne trudności w dochodzeniu praw związanych z wykonaną pracą (np. wypłaty wynagrodzenia).

2.7.5.2. Konsekwencje dla pracodawcy

Pracodawca powierzający cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 złotych[227]. Jeżeli w ciągu dwóch lat od uznania pracodawcy za winnego popełnienia tego wykroczenia zostanie on ponownie uznany za winnego nielegalnego zatrudniania cudzoziemców, wojewoda ma obowiązek odmówić takiemu pracodawcy udzielenia zezwolenia na pracę[228].

Dodatkową sankcją wobec pracodawcy lub osoby, która powierzyła cudzoziemcowi wykonywanie innej pracy zarobkowej jest obowiązek pokrycia kosztów wydalenia cudzoziemca, jeżeli wydalenie nastąpiło w związku z wykonywaniem przez cudzoziemca pracy niezgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[229].

Nielegalne zatrudnianie cudzoziemca może również wypełniać znamiona przestępstwa umożliwiania lub ułatwiania pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wbrew przepisom w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej[230]. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego dzieje się tak wówczas, gdy powierzający wykonywanie pracy zapewnia lub przynajmniej poprawia cudzoziemcowi warunki egzystencji na terytorium kraju i jest tego świadom. Istotą takiego działania sprawcy jest więc udzielanie cudzoziemcowi pomocy w podtrzymywaniu pobytu, głównie przez dostarczanie mu źródeł utrzymania i zakwaterowania. Czym innym jest natomiast zdaniem Sądu Najwyższego zatrudnianie cudzoziemca nieposiadającego zezwolenia, w sytuacji, gdy ma on zapewnione warunki egzystencji z innych źródeł, np. ze środków posiadanych

[226] Por. ustawa o cudzoziemcach, art. 128 ust. 1 oraz ust. 3 pkt 3 i 4 (umieszczenie danych w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium RP jest niepożądany), art. 134a p. 1 (przekazanie danych do Systemu Informacyjnego Schengen do celów odmowy wjazdu) i art. 30 ust. 1 p. 1 (odmowa wydania wizy krajowej) oraz Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 810/2009 z 13.07.2009 r. ustanawiające Wspólnotowy Kodeks Wizowy, art. 32 ust. 1a (v) (odmowa wydania wizy Schengen).

[227] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 120 ust. 1. Wykroczeniem zagrożonym karą do 10000 zł jest ponadto działanie polegające na doprowadzeniu innej osoby do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy za pomocą wprowadzenia jej w błąd, wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania (art. 120 ust. 3).

[228] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88j ust. 1 p. 4.

[229] Ustawa o cudzoziemcach, art. 93 ust. 3.

[230] Art. 264a § 1 KK.

na pokrycie kosztów pobytu w chwili przekroczenia granicy bądź uzyskanych później w sposób zgodny z przepisami albo też, gdy korzysta z pomocy innej osoby. Wtedy powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi popełnia wykroczenie z art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia, ale powierzeniem pracy nie ułatwia nielegalnego pobytu rozumianego jako zapewnienie warunków egzystencji, jeśli cudzoziemiec zabezpieczył je sobie w inny sposób[231]. Chociaż w powoływanym postanowieniu SN podkreślił, że nielegalnego zatrudniania cudzoziemców nie można automatycznie traktować jako umożliwiania lub ułatwiania pobytu, to jednak przyjmując określone przez Sąd kryteria w większości przypadków wykonywana w Polsce praca zapewnia lub przynajmniej poprawia cudzoziemcowi warunki egzystencji. Poprawa warunków bytowych jest zasadniczym celem i istotą migracji zarobkowych, a nielegalne zatrudnianie cudzoziemców przynosi zwykle pracodawcom wymierne korzyści.

Pracodawcy w większości przypadków zdają sobie zapewne sprawę z tego, że umożliwiają lub ułatwiają zatrudnianemu cudzoziemcowi pobyt w Polsce (zamiar ewentualny), jednak wydaje się, że dla popełnienia omawianego przestępstwa konieczne jest, aby sprawca chciał osiągnąć taki skutek (zamiar bezpośreni kierunkowy), co jest w większości przypadków mało prawdopodobne.

Przepisy dotyczące sankcji wobec pracodawców nielegalnie zatrudniających cudzoziemców ulegną zmianie wraz z wejściem w życie nowej ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP[232]. Ustawa, podobnie jak Dyrektywa 2009/52/WE[233], której wdrożeniu ma ona służyć, będzie miała jednak zastosowanie jedynie do pracowników, których pobyt w Polsce jest nielegalny, a nie do tych, którzy przebywają legalnie na terytorium RP, lecz pracują niezgodnie z prawem. Ustawa przewiduje zaostrzenie kar stosowanych wobec pracodawców poprzez penalizację zatrudniania nielegalnie przebywających cudzoziemców, a także wprowadzenie sankcji polegającej na pozbawieniu uprawnienia do korzystania z pomocy lub dotacji publicznych oraz zwrocie uzyskanej pomocy lub dotacji[234].

[231] Postanowienie Sądu Najwyższego z 27.08.2007 r., V KK 388/06.

[232] Por. projekt ustawy z 8.09.2011 roku.

[233] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z 18.06.2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich. Termin transpozycji dyrektywy minął 20.07.2011 roku.

[234] Projekt ustawy, art. 1 ust. 1 p. 1, art. 13 zmieniający przepisy KK i art. 5; Dyrektywa 2009/52/WE, art. 1 i tiret 5 preambuły, art. 9 i art. 5 ust. 2.

2.7.5.3. Nielegalne zatrudnienie a ważność stosunku pracy

Warto również zastanowić się nad skutkami nielegalnego zatrudniania cudzoziemców dla ważności stosunku pracy oraz wynikających z niego praw pracowniczych. Sąd Najwyższy konsekwentnie stoi na stanowisku, że nielegalne wykonywanie pracy lub nieposiadanie przez cudzoziemca ważnego tytułu pobytowego nie pociągają za sobą automatycznie sankcji nieważności umowy o pracę lub zawartej z cudzoziemcem umowy cywilnej np. zlecenia. Zatrudnianie cudzoziemca bez wymaganego zezwolenia jest zagrożone karą grzywny podobnie jak wykonywanie przez cudzoziemca pracy bez zezwolenia. Zdaniem Sądu sankcje grzywny za nielegalne zatrudnianie cudzoziemca oraz nielegalne wykonywanie pracy, a także inne środki jak pozbawienie wizy czy wydalenie z kraju, wydają się być wystarczające dla ochrony polskiego rynku pracy bez potrzeby akceptowania jeszcze dalszych restrykcji polegających na przyjęciu, że brak zezwolenia lub zgody pociąga za sobą bezwzględną nieważność umowy o pracę. Argumentem przemawiającym przeciwko sankcji nieważności jest także możliwość jej wykorzystywania przez nieuczciwych polskich kontrahentów do uchylenia się od skutków zawarcia umowy z cudzoziemcami, często nieznającymi polskiego prawa. Należy w związku z tym uznać, że jeśli praca została faktycznie wykonana, a warunki jej wykonywania odpowiadały uznawanym cechom stosunku pracy, to pracownik powinien otrzymać za nią wynagrodzenie[235]. W konsekwencji, każdy cudzoziemiec świadczący w Polsce pracę na warunkach określonych w Kodeksie pracy jest pracownikiem i może dochodzić swoich praw wynikających ze stosunku pracy przed sądem pracy. Jest to niezależne nie tylko od legalności pobytu i pracy (posiadania ważnej wizy lub zezwolenia na pobyt oraz zezwolenia na pracę), ale także od tego, czy doszło do pisemnego zawarcia umowy o pracę. Na czas postępowania przed sądem pracy cudzoziemiec przebywający w Polsce nielegalnie może uzyskać zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony. Zezwolenie jest wydawane na podstawie uznaniowej decyzji wojewody na okres nie przekraczający trzech miesięcy (istnieje natomiast możliwość uzyskania kolejnego zezwolenia)[236].

Szczególne uregulowania dotyczące dochodzenia roszczeń o wypłatę zaległego wynagrodzenia zawiera projekt ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP[237].

[235] Wyroki Sądu Najwyższego z 27.03.2000 r., I PKN 558/99, z 17.04.2008 r., I CSK 482/07

[236] Ustawa o cudzoziemcach, art. 53a ust 2 p. 1 oraz art. 56 ust. 2 p. 7.

[237] Por. projekt ustawy, art. 6–9; Dyrektywa2009/52/WE, art. 6 i 8.

2.8. Traktowanie pracownika przez pracodawcę

2.8.1. Dyskryminacja

2.8.1.1. Zasada równego traktowania i zakaz dyskryminacji

Zgodnie z postanowieniami art. 32 Konstytucji RP wszyscy są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zakazana jest dyskryminacja w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Z praw zagwarantowanych w Konstytucji korzystają również przebywający w Polsce cudzoziemcy, chyba że przepisy ustawowe przewidują wyjątki w tym zakresie[238].

Na gruncie prawa pracy zasada równego traktowania oznacza, że wszyscy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków[239]. Jej zakres przedmiotowy obejmuje nawiązywanie i rozwiązywanie stosunków pracy, warunki zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w tym prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości[240].

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu jest tożsama z zawartym w Kodeksie pracy wyraźnym zakazem jakiejkolwiek dyskryminacji pracowników ze względu na prawnie zabronione kryteria. KP wymienia wśród nich w szczególności: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną oraz zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy[241]. Wyliczenie to ma charakter przykładowy.

Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu dotyczy zarówno dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej. Z dyskryminacją bezpośrednią mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik, ze względu na jedno lub więcej zabronionych kryteriów, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminacja pośrednia istnieje wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić dysproporcje albo szcze-

[238] Art. 37 Konstytucji RP.

[239] Art. 11^2 KP.

[240] Art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3c} KP; przez prace o jednakowej wartości należy rozumieć prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także prace o porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

[241] Art. 11^3 i art. 18^{3a} § 1–2 KP.

gólnie niekorzystna sytuacja na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników, należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną z zabronionych cech, jeżeli różnice te nie mogą być uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne[242].

Przeciwdziałanie dyskryminacji jest jednym z podstawowych obowiązków spoczywających na pracodawcy. Pracodawca jest również zobowiązany do udostępnienia pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia dostępu do tych przepisów w inny, przyjęty u siebie sposób[243].

W odniesieniu do osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (a także prowadzących własną działalność gospodarczą) zastosowanie mają przepisy ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania[244]. Ustawa wprowadza wyraźny zakaz nierównego traktowania ze względu na: płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej[245]. Zakazane na podstawie ustawy jest także nierówne traktowanie ze względu na: płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego i opieki zdrowotnej[246]. Zgodnie z ustawą zakazane jest również nakazywanie innym osobom lub ich zachęcanie do nierównego traktowania[247].

Warto zwrócić uwagę, że ustawa dopuszcza odmienne (a więc prawnie dozwolone – w przeciwieństwie do nierównego) traktowanie obywateli państw trzecich, w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu oraz w związku z ich statusem prawnym[248]. Wymaganie zezwolenia na pracę od pewnych kategorii cudzoziemców nie narusza więc zakazu nierównego traktowania. Z tego względu zakazu dyskryminacji w zakresie dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy nie narusza też przepis, zgodnie z którym cudzoziemcy pracujący i przebywający w Polsce na podstawie wizy lub

[242] Art. 18^{3a} § 4 KP.

[243] Art. 94 p. 2b KP i art. 94^{1} KP.

[244] Dz. U. Nr 254, poz. 1700.

[245] Ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, art. 8 ust. 1 p. 2.

[246] *Ibid.*, art. 6 i art. 7.

[247] *Ibid.*, art. 9.

[248] *Ibid.*, art. 5 p. 9.

zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony udzielonych w związku z pracą zostali pozbawieni prawa do zasiłków i innych świadczeń z tytułu bezrobocia[249].

2.8.1.2. Naruszenie zasady równego traktowania

Naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników w oparciu o prawnie zabronione kryteria, którego skutkiem jest m.in. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ustalenie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, pominięcie przy awansie lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, a także pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. W drodze wyjątku nie stanowią naruszeń zasady równego traktowania działania pracodawcy polegające m.in. na: odmowie zatrudnienia pracownika z wymienionych przyczyn uzasadnionej rodzajem pracy lub warunkami jej wykonywania; stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność oraz stosowaniu kryterium stażu pracy. Zasady równego traktowania nie narusza również dyskryminacja pozytywna, polegająca na podejmowaniu działań zmierzających do wyrównywania szans pracowników lub ich grup poprzez zmniejszenie na ich korzyść faktycznych nierówności[250].

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania, którego może dochodzić od pracodawcy w postępowaniu przed sądem pracy. Prawo to przysługuje pracownikom, a także kandydatom do pracy, których zgłoszenia zostały odrzucone w oparciu o niedopuszczalne kryteria. Kodeks pracy określa minimalną wysokość odszkodowania; nie może ono być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę[251]. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika ani powodować dla niego żadnych negatywnych konsekwencji jak np. rozwiązanie stosunku pracy[252]. Kodeks pracy

[249] Ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 1 ust. 4. Na marginesie warto dodać, że projekt negocjowanej obecnie Dyrektywy Rady w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli krajów trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z krajów trzecich, przebywających legalnie w państwie członkowskim (KOM(2007) 638 wersja ostateczna), wyklucza nierówne traktowanie pracowników cudzoziemskich w zakresie świadczeń związanych z bezrobociem. Por. art. 12 ust. 1 lit. e oraz ust. 2 lit. e projektu.

[250] Art. 18^{3b} § 1–3 KP.

[251] Art. 18^{3d} KP.

[252] Art. 18^{3e} KP.

przewiduje w tym wypadku wyjątek od ogólnej zasady, zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie wywodzącej z niego skutki prawne, przenosząc ciężar dowodu na pracodawcę[253]. W trakcie postępowania przed sądem to pracodawca musi udowodnić, że nie dopuścił się wobec pracownika dyskryminacji. Pracownik powinien natomiast przedstawić okoliczności wskazujące na dyskryminację ze strony pracodawcy.

Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, wobec których doszło do naruszenia zasady równego traktowania, mogą dochodzić odszkodowania w postępowaniu cywilnym. Analogicznie do regulacji przyjętych w Kodeksie pracy skorzystanie z tego uprawnienia nie może być podstawą niekorzystnego traktowania ani powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto skorzystał z przysługującego mu uprawnienia. Także w tym przypadku ciężar dowodu został przeniesiony na tego, komu zarzuca się naruszenie zasady równości[254]. Cudzoziemiec zarzucający naruszenie tej zasady musi więc uprawdopodobnić, że doszło do naruszenia, podczas gdy zatrudniająca go osoba, wobec której zarzut został podniesiony, musi wykazać, że nie dopuściła się naruszenia.

2.8.1.3. Molestowanie i molestowanie seksualne

Jeden z przejawów dyskryminacji stanowi molestowanie, zdefiniowane w KP jako niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Molestowanie seksualne jest natomiast formą dyskryminacji ze względu na płeć. Pod tym pojęciem należy rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na molestowanie seksualne mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy[255].O molestowaniu można mówić w przypadku nawet jednorazowego zachowania wobec pracownika pod warunkiem, że celem sprawcy albo osiągniętym przez niego skutkiem było upokorzenie, poniżenie albo naruszenie godności osoby molestowanej. Sprawcą może być pracodawca lub osoba pełniąca funkcję kierowniczą, jak również inny pracownik[256]. Podjęcie

[253] Art. 18^{3b} § 1 KP oraz art. 6 KC.

[254] Ustawa z dnia 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, art.13, 14 oraz art. 17 ust. 1.

[255] Art. 18^{3a} § 5 i 6 KP.

[256] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010, komentarz do art. 18^{3a}.

przez molestowaną osobę działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować wobec niej jakichkolwiek negatywnych konsekwencji[257].

Molestowanie i molestowanie seksualne, a także mniej korzystne traktowanie wynikające z odrzucenia molestowania albo z podporządkowania się molestowaniu stanowią nierówne traktowanie w rozumieniu ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania i są na jej podstawie zakazane[258].

2.8.2. Mobbing

Według przyjętej w KP definicji mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników[259].

Z mobbingiem mamy więc do czynienia w przypadku wielokrotnych, występujących przez pewien czas działań. Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika powinna być rozpatrywana w sposób zindiwidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnej sprawy. Dla jej oceny istotny jest moment wystąpienia wskazanych w Kodeksie skutków nękania lub zastraszania oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań[260]. W praktyce przyjmuje się zwykle, że oddziaływanie można uznać za długotrwałe, jeżeli trwa ono co najmniej 6 miesięcy od wystąpienia pierwszych sygnałów[261].

Wśród przyczyn sprzyjających wystąpieniu mobbingu wskazuje się względy społeczne, osobiste cechy zarządzającego, a także szczególną pozycję społeczną ofiary związaną z jej odmiennością[262]. Ostatni z wymienionych czynników może być szczególnie istotny w przypadku cudzoziemców, którzy różnią się od współpracowników nie tylko obywatelstwem, ale często także wyglądem, kolorem skóry, obyczajami czy wyznawaną religią, co nie zawsze spotyka się z akceptacją.

---

[257] Art. 18^{3a} § 7 KP.

[258] Art. 3 p. 5 ustawy.

[259] Art. 94^{3} § 2 KP.

[260] Wyrok Sądu Najwyższego z 17.01.2007 r., I PK 176/06.

[261] K. Nałęcz, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009, komentarz do art. 94^{3} oraz Państwowa Inspekcja Pracy, *Poznaj swoje prawa w pracy. Mobbing*, http://www.pip.gov.pl/html/pl/wydawn/pdf2/x-mobbing.pdf (dostęp 29.08.2011 r.).

[262] K. Nałęcz, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009.

Ofiarą mobbingu może być wyłącznie pracownik w rozumieniu KP, osobą zaś dopuszczającą się mobbingu – pracodawca lub inna osoba (np. inny pracownik lub osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnej). Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi spoczywa na pracodawcy[263], on też ponosi prawne konsekwencje mobbingu niezależnie od tego, czy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, czy tolerował zabronione działania lub zachowania pracowników względem siebie. Pracodawca odpowiada więc zarówno za czynne znęcanie się psychiczne nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu terroru psychicznego w pracy[264].

Pracownik, który na skutek mobbingu doznał rozstroju zdrowia, może na drodze sądowej dochodzić od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę[265]. Na pracowniku spoczywa ciężar wykazania, że doszło do mobbingu oraz że był on przyczyną powstania rozstroju zdrowia[266]. Ponadto pracownik będący ofiarą mobbingu ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania, pod warunkiem, że zdecyduje się na rozwiązanie umowy o pracę. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę musi zostać złożone przez pracownika, w formie pisemnej i zawierać wskazanie działań stanowiących mobbing jako przyczyny rozwiązania umowy. Bez znaczenia jest natomiast, czy pracownik rozwiąże umowę za wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia. Wysokość przyznanego pracownikowi odszkodowania nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę[267].

Chociaż przewidziana w Kodeksie pracy możliwość dochodzenia odszkodowania pod warunkiem rozwiązania umowy o pracę jest teoretycznie dostępna dla wszystkich, w praktyce skorzystają z niej przede wszystkim cudzoziemcy, których legalny pobyt w Polsce nie jest uzależniony od wykonywania pracy na rzecz określonego pracodawcy. Dla obywateli państw trzecich, którzy muszą posiadać zezwolenie na pracę, stanowiące jednocześnie podstawę zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, rozwiązanie umowy o pracę oznaczałoby utratę podstawy prawnej legalnego pobytu w Polsce. Z tego względu możliwość dochodzenia odszkodowania na warunkach określonych w KP jest w przypadku tej grupy iluzoryczna. Niezłożenie oświadczenia o rozwiązniu umowy o pracę nie wyklucza natomiast dochodzenia odszkodowania z tytułu mobbin-

[263] Art. 94^3§ 1 KP.

[264] K. Nałęcz, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 7, 2009.

[265] Art. 94^3§ 3 KP.

[266] Art. 6 KC w zw. z art. 300 KP.

[267] Art. 94^3§ 4–5 KP.

gu na zasadach ogólnych, a więc na podstawie art. 415 i nast. KC, regulujących odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym[268].

3. Przestępstwa przeciwko prawom pracownika

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za naruszanie praw pracowniczych przede wszystkim na podstawie przepisów o wykroczeniach zawartych w dziale 13 Kodeksu pracy. Na podstawie innych aktów prawnych odpowiada on za wykroczenia przeciwko przepisom zawartym w tych aktach. Dla cudzoziemców szczególne znaczenie ma ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wykroczenia przeciwko prawom omówionym powyżej zostały przedstawione w częściach dotyczących poszczególnych praw.

Ponadto określone, poważne naruszenia praw pracowników zostały uznane przez ustawodawcę za przestępstwa. Są one wymienione w rozdziale XXVIII Kodeksu karnego zatytułowanym „Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową".

3.1. Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowników (art. 218 § 1 KK)

Pierwsze z wymienionych w Kodeksie karnym przestępstw popełnia ten, kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. To przestępstwo jest zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do dwóch lat.

Ochroną na podstawie tego przepisu są objęci – zdaniem części komentatorów – wyłącznie pracownicy w rozumieniu KP[269]. Inni autorzy stoją natomiast na stanowisku, że ochrona ta odnosi się do stosunku pracy rozumianego *sensu largo*, a więc obejmującego w szczególności przypadki osób, które, będąc faktycznie pracownikami, formalnie wykonują pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy cywilnej[270]. Sprawcą naruszenia może być pracodawca będący osobą fizyczną, organ zarządzający daną jednostką organizacyjną lub inna wyznaczona przez pracodawcę osoba, a także inne osoby wykonujące czynności urzędowe z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych, np. urzędnik Powiatowego Urzędu Pracy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych[271].

[268] Wyrok Sądu Najwyższego z 2.10.2010 r., II PK 105/09.

[269] A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, LEX, wydanie 5, 2010.

[270] W. Wróbel, [w:] A. Zoll (red.), Kodeks karny. Komentarz. Część szczególna, Kantor Wydawniczy Zakamycze, wydanie II, 2006, tom II.

[271] Art. 3 i art. 3^1 KP oraz A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, LEX, wydanie 5, 2010.

Przestępstwem z art. 218 § 1 KK jest naruszenie jakiegokolwiek z praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego (poza prawami związanymi z przepisami bhp oraz innymi omówionymi poniżej). Jedynym kryterium odróżniającym przestępstwo od wykroczeń przeciwko prawom pracownika jest w tym wypadku złośliwość lub uporczywość naruszenia. O złośliwości można mówić wówczas, gdy pracodawca załatwia sprawę na niekorzyść pracownika ze względu na osobiste, nacechowane niechęcią lub uprzedzeniem nastawienie. Złośliwość wynika przede wszystkim z chęci dokuczenia albo okazania lekceważenia[272]. Z kolei uporczywość działania oznacza nie tylko wielokrotność działań sprawcy na przestrzeni pewnego czasu, ale także wystąpienie po jego stronie złej woli związanej ze świadomością naruszania praw pracownika[273]. Wykazanie złośliwości lub uporczywości w naruszeniu praw pracowniczych jest wystarczające dla uznania danego działania za przestępstwo, nie jest natomiast istotne, czy naraziło ono pracownika na szkodę. Oznacza to, że w sytuacji, gdy naruszenie praw pracowniczych penalizowane jako wykroczenie jest złośliwe lub uporczywe, sprawca odpowiada za przestępstwo, a nie za wykroczenie.

3.2. Niewykonywanie orzeczeń sądów pracy (art. 218 § 2 i 3 KK)

Artykuł 218 KK wymienia również dwa szczególne przestępstwa przeciwko prawom pracowniczym, dla wystąpienia których nie jest konieczna złośliwość ani uporczywość naruszeń. Po pierwsze, przestępstwem takim jest nierespektowanie orzeczenia sądu lub komisji pojednawczej, zobowiązującego do ponownego przyjęcia pracownika do pracy[274]. Różnica między przestępstwem a wykroczeniem z tytułu niewykonywania orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą albo sądem pracy[275] polega na tym, że wykroczeniem jest niewykonanie wbrew obowiązkowi każdego orzeczenia sądu albo każdej ugody, a z przestępstwem mamy do czynienia wówczas, gdy przedmiotem

[272] W. Kadecki, *Kryteria rozgraniczenia wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika*, „Monitor Prawa Pracy" nr 9/2005.

[273] Kryterium uporczywości pojawia się w Kodeksie karnym przy określeniu znamion przestępstwa uchylania się od alimentów (art. 209 KK) i w kontekście tego przestępstwa było ono interpretowane przez sądy, por. Postanowienie Sądu Najwyższego z 14.10.2002 r., II KKN 409/00; Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 13.12.2000 r., II AKz 289/00 oraz W. Radecki, *Kryteria rozgraniczenia wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika*, „Monitor Prawa Pracy" nr 9/2005.

[274] Art. 218 § 2 KK; występek ten jest zagrożony karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

[275] Art. 282 § 2 KP.

orzeczenia (ale nie ugody) było przywrócenie do pracy[276]. Ponadto za przestępstwo uznaje się niewykonywanie orzeczenia sądu zobowiązującego do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy[277]. Pokrywa się ono ze wspomnianym już wykroczeniem niewykonywania orzeczeń albo ugód, a także niewypłacania pracownikowi wynagrodzenia albo innego świadczenia[278]. W razie wystąpienia okoliczności określonych w przepisach KK sprawca odpowiada za przestępstwo, natomiast w innych przypadkach niewypłacania wynagrodzenia oraz niewykonywania orzeczeń sądowych (za wyjątkiem orzeczenia nakazującego ponowne przyjęcie do pracy) – za wykroczenie.

3.3. Niezgłoszenie danych (art. 219 KK)

Kolejnym przestępstwem wymienionym w Rozdziale XXVIII KK jest naruszenie przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych poprzez niezgłoszenie, nawet za zgodą samego zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłoszenie nieprawdziwych danych, mające wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokość. Przestępstwo niezgłoszenia danych jest zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do dwóch lat.

Ochrona na podstawie art. 219 KK przysługuje wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową objętym ubezpieczeniem społecznym, a więc nie tylko pracownikom w rozumieniu przepisów KP. Podmiotem jest natomiast pracodawca, to on bowiem jest zobowiązany do zgłaszania danych mających wpływ na prawo do świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz ich wysokość. Do przestępstwa dochodzi wyłącznie wówczas, gdy niezgłoszenie lub zgłoszenie nieprawdziwych informacji dotyczy danych mających wpływ na prawo do świadczeń (emerytalnych, rentowych, w zakresie zasiłku chorobowego) oraz ich wysokość. Nie jest natomiast istotne czy zachowanie pracodawcy faktycznie wywarło taki wpływ[279]. W pozostałych przypadkach niezgłoszenie wymaganych ustawą danych lub zgłoszenie danych niezgodnych z prawdą jest wykroczeniem z art. 98 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych[280], podobnie jak niezgłoszenie własnych danych przez mającego taki obowiązek płatnika[281].

---

[276] W. Kadecki, *Kodeks karny – Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, 2001.

[277] Art. 218 § 3 KK; sprawca podlega karze grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

[278] Art. 282 § 2 KP i art. 282 § 1 p. 1 KP

[279] A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, LEX, wydanie 5, 2010.

[280] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 13.10.1998 r., tekst jednolity z 10.11.2009 r. (Dz. U. Nr 205, poz. 1585), art. 98 ust. 1 p. 2.

[281] W kwestii różnicy między przestępstwem z art. 219 KK i wykroczeniem z art. 98 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych zob.: Ł. Prasołek, [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.),

3.4. Narażenie na niebezpieczeństwo (art. 220 KK)

Narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu przez naruszanie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy jest przestępstwem zagrożonym karą pozbawienia wolności do trzech lat, gdy zostało popełnione umyślnie, lub do roku – jeżeli zostało popełnione z winy nieumyślnej[282]. Stanowi ono typ szczególny przestępstwa narażenia na niebezpieczeństwo określonego w art. 160 KK.

Z brzmienia omawianego przepisu wyraźnie wynika, że podmiotami objętymi ochroną są wyłącznie pracownicy, a więc – zgodnie z przyjętą na gruncie prawa pracy definicją – osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy. Oznacza to, że w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (np. zlecenia), a faktycznie pozostających w stosunku pracy, dla pociągnięcia sprawcy do odpowiedzialności na podstawie art. 220 KK konieczne będzie ustalenie na wstępie istnienia stosunku pracy. Z kolei w sytuacji narażenia na niebezpieczeństwo osób nie będących pracownikami wykonujących pracę na terenie zakładu pracy, a więc prawidłowo zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, sprawca ponosi odpowiedzialność za przestępstwo narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, a więc na podstawie art. 160 KK.

Sprawcą przestępstwa z art. 220 KK może być nie tylko pracodawca, ale każda osoba odpowiedzialna w danym zakładzie pracy za przestrzeganie przepisów bhp, w tym również osoby kierujące pracownikami (brygadziści, kierownicy zmiany etc). Warunkiem karalności jest samo narażenie pracownika na szkodę, a więc w razie spowodowania śmierci lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu sprawca działający nieumyślnie odpowiada dodatkowo za nieumyślne spowodowanie śmierci lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu[283]. Naruszenie przepisów o bhp jest przestępstwem wyłącznie wówczas, gdy naraża pracownika na niebezpieczeństwo, które ma charakter bezpośredni (a więc konkretny i prawdopodobieństwo jego wystąpienia jest wysokie) oraz grozi najpoważniejszymi skutkami: utratą życia lub ciężkim uszczerbkiem na zdrowiu[284]. Przez pojęcie to należy rozumieć: utratę wzroku, słuchu, mowy, zdolności płodzenia, inne ciężkie kalectwo, ciężką chorobę nieuleczalną lub długotrwałą, chorobę realnie zagrażającą życiu, trwałą chorobę psychiczną, całkowitą lub znaczną trwałą nie-

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 1, 2011.

[282] Art. 220 § 1 i 2 KK.

[283] Art. 155 i art. 156 § 2 KK.

[284] A. Marek, *Kodeks karny. Komentarz*, LEX, wydanie 5, 2010; W. Radecki, *Kodeks karny – Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Komentarz,* Wydawnictwo C.H. Beck, 2001.

zdolność do pracy w zawodzie oraz trwałe istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała[285]. Za pozostałe przypadki naruszenia przepisów i zasad bhp osoby odpowiedzialne za stan bhp odpowiadają na podstawie przepisów Kodeksu pracy o odpowiedzialności za wykroczenia.

3.5. Niezawiadomienie o wypadku (art. 221 KK)

Przestępstwem zagrożonym karą grzywny lub karą ograniczenia wolności jest niedopełnienie obowiązku zgłoszenia właściwemu organowi w przewidzianym prawem terminie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej, a także o obowiązku prowadzenia i przedstawienia wymaganej dokumentacji takich zdarzeń. Sprawcą może być przede wszystkim pracodawca jako podmiot zobowiązany do zgłaszania i dokumentowania wymienionych zdarzeń, a także lekarz, jeżeli rozpoznał lub podejrzewa chorobę zawodową pracownika[286]. Przestępstwo z art. 221 KK może być popełnione wyłącznie umyślnie i tym różni się od wykroczenia określonego w Kodeksie pracy, które można popełnić również z winy nieumyślnej[287].

3.6. Skutki karalności pracodawcy dla zatrudniania cudzoziemców w przyszłości

Karalność pracodawcy będącego osobą fizyczną za popełnienie jednego z omówionych przestępstw przeciwko prawom pracowniczym stanowi obligatoryjną przesłankę odmowy udzielenia zezwolenia na pracę wykonywaną na rzecz tego pracodawcy. Wojewoda ma obowiązek odmówić wydania zezwolenia na pracę również w razie skazania pracodawcy za fałszerstwo lub inne przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów popełnione w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę, a także za przestępstwo handlu ludźmi[288].

4. Praca przymusowa

4.1. Zasada wolności pracy

Konstytucja RP ustanawia w art. 65 zasadę wolności pracy, obejmującą wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Oznacza ona,

[285] Art. 156 § 1 KK.

[286] Art. 234 § 2 i 3 oraz art. 235 KP.

[287] Art. 283 § 2 p. 6 KP, por. W. Radecki, *Kryteria rozgraniczenia wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika*, „Monitor Prawa Pracy" nr 9/2005.

[288] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 88j ust. 1 p. 5–7.

że każdy (zarówno obywatel polski, jak i cudzoziemiec) może swobodnie decydować o podjęciu lub niepodjęciu zatrudnienia, rodzaju wykonywanej pracy, wyborze pracodawcy i miejsca zatrudnienia. Można z niej także wyprowadzić zakaz pracy przymusowej, który nie został sformułowany w Konstytucji wprost. Zasada wolności pracy nie ma charakteru bezwzględnego: wyjątki od niej, w szczególności dotyczące obowiązku pracy, mogą zostać wprowadzone przez ustawę[289].

Wolność pracy stanowi również jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Składa się na nią prawo do swobodnie wybranej pracy oraz zasada swobody nawiązania stosunku pracy, zgodnie z którą nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika[290]. Określone w KP zasady wskazują przede wszystkim na dobrowolność wyboru miejsca pracy i podstawy prawnej zatrudnienia oraz negocjowania warunków pracy i płacy. Są one również utożsamiane z niedopuszczalnością przymusu podjęcia pracy. Nie jest natomiast sprzeczne z zasadą wolności pracy podjęcie decyzji o nawiązaniu stosunku pracy pod wpływem czynników ekonomicznych[291].

4.2. Zakaz pracy przymusowej

Zakaz pracy przymusowej wynika wprost z ratyfikowanych przez Polskę konwencji międzynarodowych dotyczących praw człowieka i międzynarodowych standardów pracy[292].

Zgodnie z definicją przyjętą przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) w ratyfikowanej przez Polskę Konwencji nr 29 pracę przymusową stanowi wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie[293]. Definicja ta obejmuje wszystkie rodzaje prac, form zatrudnienia i świadczenia usług (w tym wykonywanie prac domowych na rzecz osób fizycznych) i ma zastosowanie niezależnie od obywatelstwa pracownika. Według MOP „groźba kary" może oznaczać przemoc fizyczną lub seksualną albo groźbę ich zastosowania, pozbawienie pracowników swobody przemieszczania się, związanie długiem, wstrzymywanie lub odmowa wypłaty wynagrodzenia, konfiskatę paszportów

[289] Konstytucja RP, art. 65 ust. 1 i 2, B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, 2009.

[290] Art. 10 i art. 11 KP.

[291] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 3, 2010.

[292] Por. art. 8 ust. 3a Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, art. 4 ust. 2 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, art. 1 Konwencji nr 29 i nr 105 MOP.

[293] Konwencja nr 29 MOP dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej przyjęta w Genewie dnia 28.06.1930 r. (Dz. U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122), art. 2 ust. 1.

i innych dokumentów tożsamości oraz groźbę poinformowania władz, stosowaną zwłaszcza wobec pracowników przebywających nielegalnie. Dobrowolność polegająca na zgodzie pracownika, podjętej w oparciu o uczciwe informacje, dotyczy etapu rekrutacji, nawiązania stosunku pracy, całego okresu jego trwania, a także swobody jego rozwiązania[294].

Tym, co odróżnia pracę przymusową od łamania praw pracowniczych, jest przede wszystkim poważniejszy charakter naruszeń oraz przejęcie nad pracownikiem kontroli skutkujące naruszeniem praw człowieka. Przykładowo, nie stanowi pracy przymusowej wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej niż wynagrodzenie minimalne, można natomiast mówić o pracy przymusowej w przypadku, gdy pracodawca uniemożliwia pracownikowi opuszczanie miejsca pracy[295].

O ile nie każde naruszenie praw pracowniczych może więc zostać uznane za pracę przymusową, praca przymusowa zawsze pociąga za sobą naruszenia praw pracowniczych. Jej różne aspekty mogą ponadto wypełniać znamiona innych przestępstw przeciwko prawom pracowniczym (złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych, niezgłoszenie danych do ubezpieczenia, narażenie na niebezpieczeństwo) oraz innych przestępstw, takich jak np. spowodowanie uszkodzenia ciała, pozbawienie wolności, groźba karalna, zmuszanie, przywłaszczenie dokumentu tożsamości, oszustwo czy kradzież.

Wprawdzie Konwencja MOP nr 29 zobowiązuje państwa będące stronami do ustanowienia sankcji karnych za korzystanie z pracy przymusowej[296], a Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC) podkreślił, że na władzach spoczywa obowiązek przeciwdziałania praktykom podmiotów prywatnych, ustanawiania ich karalności i prowadzenia efektywnych postępowań wyjaśniających[297], w świetle polskiego Kodeksu karnego naruszenie zakazu pracy przymusowej nie jest samoistnym przestępstwem. Żaden z aktualnie obowiązujących aktów prawa krajowego nie definiuje też pojęcia pracy przymusowej i nie formułuje wprost jej zakazu. Brak regulacji w tym zakresie stanowi jeden z czynników utrudniających walkę z pracą przymusową, w tym dochodzenie przez pokrzywdzonych pracowników swoich praw oraz pociągnięcie sprawców do odpowiedzialności.

---

[294] B. Andrees (oprac.), *Praca przymusowa i handel ludźmi. Podręcznik dla inspektorów pracy*, Międzynarodowe Biuro Pracy, 2010, s. 4; International Labour Organisation (ILO-MOP), *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation. Guidelines for Legislation and Law Enforcement,* International Labour Office, Geneva 2005, s. 20–21.

[295] *Ibid.*, odpowiednio s. 5 i 19.

[296] Konwencja MOP nr 29, art. 25.

[297] L. Garlicki, w L. Garlicki (red.), *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 1–8*, Warszawa 2010, tom 1, s. 145.

4.3. Handel ludźmi

Zgodnie z definicją zawartą w Kodeksie karnym przestępstwem handlu ludźmi jest działanie polegające na werbowaniu, transporcie, dostarczaniu, przekazywaniu, przechowywaniu lub przyjmowaniu osoby w celu jej wykorzystania, nawet za jej zgodą, m.in. w prostytucji, pracy lub usługach o charakterze przymusowym, żebractwie lub niewolnictwie. Omówione działania stanowią handel ludźmi, jeżeli są podejmowane z zastosowaniem co najmniej jednego z następujących środków: przemocy lub groźby bezprawnej, uprowadzenia, podstępu, wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności czy też udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą[298]. Praca przymusowa i handel ludźmi są ze sobą ściśle powiązane – w większości przypadków celem handlarzy jest wykorzystanie ofiar do różnych prac przymusowych, stąd praca przymusowa jest uznawana za jedną z form handlu ludzi.

Przestępstwo handlu ludźmi jest zbrodnią zagrożoną karą pozbawienia wolności na czas nie krótszy niż 3 lata. Kodeks karny przewiduje także karalność przygotowań do popełnienia tego przestępstwa (za które grozi kara pozbawienia wolności od 3 miesięcy do 5 lat), a także niezawiadomienia organów ścigania – w przypadku posiadania wiarygodnych informacji na ten temat – o przygotowaniu, usiłowaniu lub dokonaniu przestępstwa handlu ludźmi (kara pozbawienia wolności do 3 lat)[299].

W przypadku przestępstwa handlu ludźmi czyn karalny stanowi jedno z wymienionych w KK działań, tzn. werbowanie, transportowanie, dostarczanie, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie pracowników. Sprawca musi działać w zamiarze bezpośrednim kierunkowym, tzn. w ściśle określonym celu – wykorzystania ofiar do pracy lub usług mających przymusowy charakter. Wykorzystywane przez niego metody służą przejęciu kontroli nad ofiarą. Sprawcą może więc być sam pracodawca, który np. stosując wobec cudzoziemców groźby nie pozwala im opuszczać terenu, na którym mieszkają i pracują,

[298] Art. 115 § 22 KK; por. także Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi (Protokół z Palermo), uzupełniający Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 15.11.2000 r.; Decyzja ramowa Rady Unii Europejskiej 2002/629/WSiSW z 19.07.2002 r. w sprawie zwalczania handlu ludźmi; Konwencja Rady Europy w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi sporządzona w Warszawie 16 maja 2005 roku.

[299] Art. 189a i art. 240 § 1 KK.

albo inna osoba, np. zajmująca się rekrutacją w kraju pochodzenia lub przewożeniem pracowników przez granicę.

Cudzoziemiec będący ofiarą handlu ludźmi może uzyskać zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony pod warunkiem, że podjął współpracę z organem właściwym do prowadzenia postępowania w sprawie zwalczania handlu ludźmi oraz zerwał kontakty z osobami podejrzanymi o popełnienie czynów zabronionych związanych z handlem ludźmi. Zezwolenie jest wydawane na okres sześciu miesięcy i może zostać udzielone cudzoziemcowi przebywającemu nielegalnie, jeżeli organ właściwy do prowadzenia postępowania w sprawie zwalczania handlu ludźmi stwierdzi, że jest on prawdopodobnie ofiarą handlu ludźmi[300].

5. Środki ochrony praw

Osoba, której prawa związane z wykonywaniem pracy zostały naruszone, może się zwrócić bezpośrednio do sądu pracy (a także do sądów cywilnych lub karnych – w zależności od rodzaju naruszenia i podstawy prawnej zatrudnienia) albo zgłosić sprawę Państwowej Inspekcji Pracy lub organizacjom społecznym i związkom zawodowym. Środki ochrony praw pracowniczych przysługują wszystkim pracownikom niezależnie od obywatelstwa, podstawy prawnej pobytu oraz od tego, czy jest on legalny. Wynika to przede wszystkim z przyjętej w KP definicji pracownika, konstytucyjnej zasady równości wobec prawa oraz zagwarantowanego w Konstytucji prawa do rozpatrzenia sprawy przez niezawisły sąd[301].

5.1. Postępowanie sądowe

5.1.1. Postępowanie przed sądem pracy

5.1.1.1. Krótka charakterystyka postępowania

Sądy pracy stanowią odrębne jednostki organizacyjne w sądach powszechnych, właściwe do rozpatrywania spraw z zakresu prawa pracy. Sprawami z zakresu prawa pracy są w rozumieniu KPC przede wszystkim sprawy:

- o roszczenia ze stosunku pracy lub roszczenia z nim związane;
- o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy;

[300] Ustawa o cudzoziemcach, art. 53 ust. 1 p. 15, art. 56 ust. 2 p. 4 i art. 53a ust. 2 p. 4.
[301] Art. 2 KP oraz art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP.

– o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych[302].

Sądy pracy orzekają w ramach odrębnego postępowania cywilnego. Wyodrębnienie sądownictwa pracy ma na celu realizację zasady uprzywilejowania pracownika jako słabszej ekonomicznie strony oraz uprzywilejowania niektórych roszczeń pracowniczych poprzez ułatwienie pracownikom dochodzenia przed sądami swoich roszczeń oraz odformalizowanie postępowania i stworzenie możliwości stosunkowo szybkiego i ugodowego załatwiania spraw[303].

Odrębność postępowania polega m.in. na uproszczonym i zróżnicowanym trybie wnoszenia pozwu (może być on np. zgłoszony ustnie do protokołu), ograniczeniu możliwości usunięcia lub zwrotu pozwu, zniesieniu ograniczeń dotyczących stosowania dowodów ze świadków i przesłuchania stron oraz podejmowaniu przez sąd różnego rodzaju czynności z urzędu[304]. Ponadto w postępowaniu przed sądem pracy szczególną rolę mogą odgrywać organizacje społeczne oraz inspektorzy pracy, a krąg podmiotów uprawnionych do występowania w roli pełnomocników obejmuje dodatkowo przedstawicieli związków zawodowych, inspektorów pracy oraz pracowników zakładu pracy, w którym reprezentowany pracownik był lub jest zatrudniony[305]. Zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd może nadać wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w szerszym zakresie na zasadach ogólnych, np. jeżeli pozwany pracodawca uznał zasądzone roszczenie[306].

Warto również zwrócić uwagę, że pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu pracy jest zwolniony z kosztów sądowych. W sprawach z zakresu prawa pracy kosztów postępowania nie ponoszą również inspektor pracy oraz związki zawodowe. Od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia pobiera się opłatę podstawową wynoszącą obecnie 30 złotych. Jeżeli wartość przedmiotu sporu przewyższa 50000 zł pobiera się od wymienionych pism opłatę stosunkową w wysokości 5% wartości przedmiotu sporu[307].

[302] Art. 476 § 1 KPC.

[303] A. Patulski, w W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 8, 2011.

[304] Por. art. 464, 466–473, 477–477^1 KPC.

[305] Art. 462 w zw. z art. 61–63 KPC.

[306] Art. 477^2 § 1 i art. 333 § 1 KPC.

[307] Ustawa o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28.07.2005 r., tekst jednolity Dz. U. Nr 90, poz. 594), art. 96 ust. 1 p. 4 i 8, art. 35 i art. 13 ust. 1.

5.1.1.2. Rola organizacji społecznych i związków zawodowych

Organizacje społeczne, takie jak związki zawodowe i organizacje działające na rzecz praw człowieka, mogą uczestniczyć w postępowaniach przed sądem pracy oraz podejmować w jego ramach różnego rodzaju działania na rzecz pracowników. Organizacje społeczne mogą powodować wszczęcie postępowania, tzn. wytaczać powództwa na rzecz pracowników. Sam pracownik może, ale nie musi w tym wypadku przystąpić do postępowania w charakterze powoda, jest natomiast w jego trakcie przesłuchiwany w charakterze strony powodowej[308]. Organizacje mogą także wstępować do toczącego się już postępowania w każdym jego stadium. Wstąpienie do postępowania powinno nastąpić w formie pisemnej lub ustnie do protokołu i może być połączone z dokonaniem określonej czynności procesowej, np. wniesieniem apelacji od wyroku sądu pierwszej instancji[309].

Ponadto organizacje społeczne, które nie uczestniczą bezpośrednio w postępowaniu, mogą wziąć w nim udział pośrednio, przedstawiając sądowi istotny dla sprawy pogląd wyrażony w uchwale lub oświadczeniu należycie umocowanych organów[310].

Organizacje społeczne mają więc stosunkowo szerokie możliwości udzielania pracownikom wsparcia w dochodzeniu roszczeń przed sądem pracy. Przede wszystkim mogą one inicjować tego rodzaju postępowania, co jest szczególnie istotne w przypadku cudzoziemców, którzy często w niewystarczającym stopniu znają język polski i nie wiedzą, jakie mają prawa. Zgłaszanie spraw organizacjom pozarządowym działającym na rzecz praw człowieka (w tym praw migrantów) jest środkiem ochrony praw, który ma również inną zaletę: imigranci zwykle znają te organizacje, ponieważ mieli okazję korzystać z ich pomocy np. w kwestiach dotyczących pobytu w Polsce albo słyszeli o nich od rodaków, którzy taką pomoc uzyskali.

5.1.1.3. Ustalenie istnienia stosunku pracy

Jednym z rodzajów spraw rozpatrywanych przez sądy pracy są sprawy dotyczące ustalenia istnienia stosunku pracy. Pracownik może wystąpić z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący go z pracodawcą stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie (np. umowa o dzieło albo umowa zlecenia), ma cechy stosunku pracy. O ustalenie istnienia stosunku

[308] Art. 462 w zw. z art. 62, art. 56 i art. 301 KPC.

[309] Art. 462 w zw. z art. 61 KPC oraz A. Patulski, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 8, 2011.

[310] Art. 462 w zw. z art. 63 KPC.

pracy może także wystąpić pracownik, z którym pracodawca nie zawarł żadnej umowy[311].

W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy szczególne uprawnienia przysługują inspektorom pracy.Mmogą oni wytaczać powództwa na rzecz obywateli (pracowników), a także wstępować za zgodą powoda do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium[312]. Wprawdzie KPC posługuje się terminem „obywatel", jednak ograniczenie kompetencji inspektora w omawianym zakresie jedynie do spraw dotyczących obywateli polskich wydaje się nietrafne i pozostaje w sprzeczności z uniwersalną definicją pracownika, obejmującą również cudzoziemców. Wytoczenie przez inspektora pracy powództwa na rzecz pracownika, w przeciwieństwie do wstąpienia do toczącego się już postępowania, nie wymaga zgody zainteresowanego.

Ustalenie istnienia stosunku pracy potwierdza prawa pracownika wynikające z tego stosunku oraz innych powiązanych z nim stosunków prawnych, np. dotyczących ubezpieczeń społecznych, i stanowi środek prawny, chroniący pracowników przed pozornymi umowami cywilnoprawnymi zawieranymi w celu obejścia przepisów prawa pracy i obniżenia kosztów prowadzenia działalności przez pracodawcę.

Chociaż z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy może wystąpić każdy pracownik, jednak w przypadku cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę dochodzenie praw na tej drodze może się okazać bardzo ryzykowne. Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przez nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca należy rozumieć m.in. wykonywanie pracy na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę[313]. Jeżeli więc pracodawca, zgodnie z treścią zezwolenia na pracę, zatrudnia cudzoziemca na podstawie umowy cywilnoprawnej, to przyjmując literalną wykładnię ustawy można dojść do wniosku, że w razie uznania przez sąd pracy, że strony łączy w rzeczywistości stosunek pracy, może się okazać, że cudzoziemiec wykonuje pracę niezgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu na pracę. Konsekwencją nielegalnego wykonywania pracy jest natomiast wydalenie z terytorium RP. Z drugiej strony, przyjęcie takiej interpretacji oznaczałoby, że cudzoziemiec, którego prawa pracownicze są naruszane, próbując korzystać z dostępnych środków ochrony, naraża się na wydalenie. Względy słuszności przemawiają przeciwko tej interpretacji, sprzecznej z ochronną funkcją, jaką

[311] Art. 476 § 1 ust. 1^1 KPC oraz K. Flaga-Gieruszyńska, [w:] A. Zieliński, K. Flaga-Gieruszyńska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 5, 2011.

[312] Art. 63^1 KPC.

[313] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 2 ust. 1 p. 14.

powinny spełniać przepisy prawa pracy. Przemawiają one tym samym za zmianą przepisów ustawy o promocji zatrudnienia w omawianym zakresie.

5.1.2. Inne postępowania sądowe

Chociaż szczegółowe omówienie środków prawnych dostępnych w ramach innych postępowań sądowych wykracza poza ramy tego opracowania, warto jednak o nich wspomnieć ze względu na rolę, jaką spełniają w systemie ochrony prawnej pracowników. Cudzoziemcy zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych mogą dochodzić wynikających z nich roszczeń w postępowaniu przed sądem cywilnym na ogólnych zasadach dotyczących stosunków zobowiązaniowych określonych w KC i KPC. Udział organizacji społecznych w postępowaniu cywilnym jest ograniczony do wytaczania powództw na rzecz powoda oraz wstępowania za jego zgodą do postępowania w sprawach o roszczenia z tytułu odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym, który stanowi przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego w postępowaniu karnym. Również w szczególnym przypadku spraw o roszczenia związane z naruszeniem zasady równego traktowania organizacje społeczne, do których zadań statutowych należy ochrona równości oraz niedyskryminacji, mają analogiczne uprawnienia[314].

Z kolei w sytuacji, gdy naruszenia praw pracowniczych wypełniają znamiona przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową lub innego rodzaju przestępstw, pierwszym krokiem będzie złożenie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa. Postępowanie karne toczy się na ogólnych zasadach określonych w KPK. Przedstawiciel organizacji społecznej może brać udział w postępowaniu przed sądem karnym pod warunkiem, że zachodzi potrzeba ochrony interesu społecznego lub ważnego interesu indywidualnego objętego zadaniami statutowymi tej organizacji, w szczególności ochrony wolności i praw człowieka oraz leży to w interesie wymiaru sprawiedliwości. Aby móc uczestniczyć w postępowaniu, przedstawiciel organizacji społecznej musi zgłosić udział w postępowaniu przed sądem karnym do czasu rozpoczęcia przewodu sądowego. Udział organizacji społecznej polega na uczestnictwie w rozprawie, możliwości wypowiadania się i składania oświadczeń na piśmie[315].

W razie wyczerpania środków krajowych oraz poważnych naruszeń praw człowieka pozostaje możliwość złożenia skargi do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Szczególne znaczenie w przypadku pracowników cudzoziemskich ma art. 4 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, zakazujący pracy przymusowej, niewolnictwa i poddaństwa. Art. 4 EKPC obejmuje, zdaniem Trybunału, również handel ludźmi, który nie został w Konwencji wymieniony.

[314] Art. 61 § 4 i 5 KPC.

[315] Art. 90 i 91 KPK.

W przełomowym wyroku w sprawie *Siliadin przeciwko Francji* Trybunał uznał, że wobec małoletniej cudzoziemki, pracującej we Francji jako opiekunka do dziecka i pomoc domowa przez kilkanaście godzin dziennie, pozbawionej przez pracodawców paszportu i szantażowanej wydaleniem doszło do naruszenia zakazu pracy przymusowej i poddaństwa. ETPC podkreślił, że z art. 4 wynika również pozytywny obowiązek władz dotyczący przeciwdziałania praktykom podmiotów prywatnych, ustanawiania ich karalności i prowadzenia efektywnych postępowań wyjaśniających[316].

5.2. Zgłoszenie sprawy Państwowej Inspekcji Pracy (PIP)

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej[317]. Do zadań PIP należy m.in.:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy (w tym przepisów i zasad bhp, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy i urlopów);
- kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej i wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
- prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej, uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy[318].

Zakres podmiotowy kontroli PIP obejmuje przede wszystkim pracodawców w rozumieniu Kodeksu pracy. Podmioty niebędące pracodawcami, na rzecz których wykonywana jest praca przez osoby fizyczne bez względu na podstawę jej świadczenia, podlegają kontroli PIP w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia[319].

---

[316] L. Garlicki, w L. Garlicki (red.), *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do artykułów 1–8*, Warszawa 2010, tom 1, s. 144–145 oraz orzeczenia w sprawach *Siliadin przeciwko Francji* oraz *Rantsev przeciwko Cyprowi i Rosji.*

[317] Art. 18^4 KP; Ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589, art. 1).

[318] Por. ustawa o PIP, art. 10.

[319] Ustawa o PIP, art. 13 p. 1.

Postępowanie kontrolne prowadzone przez PIP ma na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy oraz udokumentowanie ustaleń dokonanych w trakcie postępowania. Dla realizacji tych celów inspektorzy pracy mają m.in. prawo swobodnego wstępu na teren oraz do wszystkich obiektów i pomieszczeń, przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy, żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników, a także sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na danym terenie. Inspektorzy są uprawnieni do przeprowadzania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym stanu bhp i przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz legalności zatrudnienia cudzoziemców bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy[320].

Inspektor pracy ma do dyspozycji całą gamę środków, które może zastosować po przeprowadzeniu kontroli w zależności od jej rezultatów. Jednym z nich są decyzje zawierające określone nakazy (np. usunięcia stwierdzonych uchybień, wstrzymania określonych prac, eksploatacji maszyn i urządzeń, ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku). Szczególnym typem tego rodzaju decyzji jest nakazanie pracodawcy wypłaty należnego (a więc nie budzącego wątpliwości) wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi. Jest to druga obok sądowej droga zaspokajania roszczeń w zakresie wynagrodzeń. Nakaz dotyczący wypłaty należnego wynagrodzenia podlega natychmiastowemu wykonaniu. Podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, ma obowiązek poinformowania PIP o jej realizacji z upływem terminów określonych w decyzji. Inspektor może ponadto wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy[321] oraz, w razie stwierdzenia, że pracodawca dopuścił się wykroczenia dotyczącego praw pracowniczych, może go ukarać mandatem w wysokości do 2000 zł lub do 5000 zł w przypadku powtarzających się naruszeń. Inspektor pracy, działając jako oskarżyciel publiczny w postępowaniu w sprawach o wykroczenia pracownicze, może również złożyć do sądu wniosek o ukaranie[322].

Na 2011 r. Państwowa Inspekcja Pracy zaplanowała przeprowadzenie 88 tysięcy kontroli, z czego 30% miały stanowić kontrole poświęcone badaniu skarg pracowniczych[323]. Skargi są przyjmowane w formie pisemnej (także za pośrednictwem poczty elektronicznej lub faksu) lub ustnie do protokołu, a inspekto-

[320] Ustawa o PIP, art. 21, art. 23 ust. 1 i 24 ust. 1.

[321] Ustawa o PIP, art. 33 w zw. z art. 10 i art. 11 ust. 1 p. 11, art. 35 ust. 1.

[322] Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia z 24.08.2001 r., tekst jednolity Dz. U. Nr 133, poz. 848), art. 96 i art. 17 § 2 i art. 57.

[323] „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2011 rok", zatwierdzony przez Radę Ochrony Pracy 14 grudnia 2010 roku.

rzy przeprowadzający kontrolę są zobowiązani do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę.

Z możliwości zawiadomienia PIP o nieprawidłowościach w zakładzie pracy mogą bez większych problemów skorzystać cudzoziemcy pracujący i przebywający w Polsce legalnie. Podobnie jak w przypadku pozostałych możliwości, dla cudzoziemców, których pobyt i/lub praca są nielegalne, jest to rozwiązanie zbyt ryzykowne. Jednym z zadań PIP jest bowiem kontrola legalności zatrudnienia cudzoziemców. Inspektor pracy może w razie stwierdzenia naruszeń w tym zakresie ukarać mandatem zarówno pracodawcę, jak i pracownika. Ma on też obowiązek powiadomienia Policji lub Straży Granicznej o naruszeniu przepisów ustawy o cudzoziemcach. Policja i Straż Graniczna mają z kolei obowiązek wystąpić do właściwego wojewody z wnioskiem o wydanie decyzji o wydaleniu lub ewentualnie zobowiązać cudzoziemca do opuszczenia kraju. Dodatkowo Okręgowy inspektor pracy jest zobowiązany do poinformowania wojewody o stwierdzonych przypadkach naruszenia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy związanych z zatrudnianiem cudzoziemców lub powierzaniem im innej pracy zarobkowej[324]. Oznacza to, że nawet jeżeli w trakcie kontroli inspektor stwiedzi naruszenia praw pracowniczych, nie ma to co do zasady wpływu na status prawny pracownika, który powinien w takiej sytuacji zostać z Polski wydalony.

5.3. Skuteczność dostępnych środków ochrony praw

Trudna sytuacja na rynku pracy i obawa przed utratą zatrudnienia, a tym samym źródła utrzymania pracownika i jego rodziny, stanowi jedną z głównych przyczyn, dla których pracownicy nie decydują się na dochodzenie swoich praw. „Według sondażu przeprowadzonego na zlecenie Polskiego Radia przez Instytut Badawczy Pentor Research International, trzy czwarte Polaków uważa, że pracownicy są skłonni do rezygnacji z egzekwowania swoich praw w pracy, by utrzymać posadę. Według tego samego sondażu, 25% respondentów uważa, że obchodzenie przez pracodawców przepisów prawa pracy jest bardzo częste, a 30% – że częste”[325]. Cudzoziemcy, którzy podjęli trudną decyzję o opuszczeniu swojego kraju w poszukiwaniu lepszego życia, są zwykle skłonni znieść więcej niż obywatele, aby ten cel osiągnąć.

W przypadku migrantów z państw trzecich wchodzą więc w grę dodatkowe czynniki, które, w zależności od statusu prawnego cudzoziemca, będą od-

[324] Ustawa o PIP, art. 37.

[325] Dane udostępnione przez Państwową Inspekcję Pracy na stronie internetowej kampanii PIP „Poznaj swoje prawa w pracy”, http://www.prawawpracy.pl/ (dostęp 05.11.2011 r.).

grywać mniejszą lub większą rolę. W najlepszej sytuacji znajdują się cudzoziemcy, którzy mogą pracować w Polsce bez zezwolenia, a ich legalny pobyt nie jest uzależniony od wykonywania pracy (np. osoby posiadające zezwolenie na osiedlenie się albo zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony udzielone ze względu na małżeństwo z obywatelem polskim). Trudniej będzie natomiast walczyć o swoje prawa cudzoziemcom, wykonującym pracę na podstawie zezwolenia na pracę. W najgorszej sytuacji znajdują się cudzoziemcy, którzy pracują albo przebywają i pracują w Polsce nielegalnie.

Najważniejszym powodem, dla którego cudzoziemcy nie decydują się na korzystanie z dostępnych środków dochodzenia należnych im praw, jest niepewność statusu prawnego i lęk przed wydaleniem[326]. Obawa ta jest oczywiście najsilniejsza w przypadku cudzoziemców, którzy przebywają lub/i pracują w Polsce nielegalnie. Żyją oni w ciągłym strachu i za wszelką cenę unikają kontaktów z przedstawicielami władz. Jednocześnie właśnie ta grupa jest najbardziej narażona na nadużycia ze strony pracodawców, wykorzystujących trudne położenie nielegalnych migrantów. Również cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pobyt i pracę w Polsce dużo ryzykują. Ponieważ zezwolenie na pracę jest wydawane na pracę na rzecz wskazanego w zezwoleniu pracodawcy, pracownik jest od niego całkowicie zależny, gdyż utrata pracy oznacza dla niego utratę zezwolenia na pracę, a tym samym podstawy legalnego pobytu.

Kolejny istotny czynnik stanowi kwestia prawa pobytu i ochrony cudzoziemca przed wydaleniem w trakcie postępowania przed sądem pracy czy sądem cywilnym. Często w bardzo krótkim czasie po ujawnieniu zatrudnienia niezgodnego z prawem cudzoziemiec zostaje wydalony, a dochodzenie jakichkolwiek praw (np. zaległego wynagrodzenia za pracę) z zagranicy jest w praktyce bardzo utrudnione, a nawet niemożliwe. Zgodnie z przepisami ustawy o cudzoziemcach właściwy wojewoda może wydać zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony cudzoziemcowi przebywającemu w Polsce nielegalnie, jeżeli przepisy prawa polskiego wymagają od niego osobistego stawiennictwa przed polskim organem władzy publicznej lub jeśli wyjątkowa sytuacja osobista wymaga obecności cudzoziemca na terytorium RP. Decyzja o wydaniu zezwolenia jest jednak fakultatywna, a zezwolenie jest wydawane jedynie na okres nie dłuższy niż 3 miesiące. Jedynie w przypadku ofiar handlu ludźmi wojewoda

[326] Por. raport Agencji Praw Podstawowych UE, *Migrants in an irregular situation employed in domestic work: Fundamental rights challenges for the European Union and its Member States*, 2011, s. 38 i nast. Wprawdzie dotyczy on wyłącznie pracowników o nieuregulowanym statusie prawnym zatrudnianych przez osoby fizyczne do opieki nad dziećmi lub osobami starszymi i przy pracach domowych, jednak zawarte w raporcie wnioski, dotyczące przeszkód w korzystaniu ze środków ochrony praw, można z powodzeniem odnieść do migrantów zarobkowych w ogóle; por. także J. Ćwieluch, *Ukraińcy jadą do Polski*, 30.10.2011 r., http://www.polityka.pl/spoleczenstwo/artykuly/1520462,2,ukraincy-po-prace-do-polski.read#ixzz1csq7aUnT

ma obowiązek wydać zezwolenie na okres do 6 miesięcy, jednak pod warunkiem, że ofiara zdecyduje się na współpracę z organami ścigania.

Ten sam problem dotyczy również postępowania karnego oraz zawiadamiania o popełnieniu przez pracodawcę przestępstw przeciwko prawom pracowniczym lub innych poważnych przestępstw. Ze względu na nieuregulowany status prawny w trakcie postępowania ceną za dochodzenie praw może być wydalenie. Stąd pracownicy albo kontynuują pracę na dotychczasowych warunkach, albo wolą poszukać nowego pracodawcy, rezygnując z dochodzenia należnych roszczeń od poprzedniego.

Ponadto cudzoziemcy, pragnący skorzystać z drogi sądowej, napotykają często na trudności dowodowe związane z brakiem umowy o pracę sporządzonej na piśmie i jakichkolwiek innych dokumentów, potwierdzających chociażby prawo do i wysokość wypłaconego wynagrodzenia. Zdarza się, że osoby wykonujące prace dorywcze nie są w stanie wskazać podstawowych danych pracodawcy, takich jak nazwa firmy i jej adres. W odniesieniu do osób zatrudnionych w sektorze prac domowych zwykle nie ma świadków, którzy mogliby potwierdzić przed sądem fakt nadużyć ze strony pracodawcy.

Warto dodać, że obywatele państw trzecich nie są zwykle świadomi przysługujących im praw, co może wynikać z braku dostępu do informacji, nieznajomości lub słabej znajomości języka polskiego, niezrozumienia skomplikowanych przepisów prawa oraz niewystarczającej dostępności specjalistycznego poradnictwa i pomocy prawnej. Nieznajomość praw wynika też z bardzo prozaicznych przyczyn, takich jak brak czasu (długie i niekorzystne godziny pracy) czy też ograniczony kontakt ze światem zewnętrznym związany z obawą przez wydaleniem osób przebywających nielegalnie.

5.4. Podsumowanie

Dostępne środki ochrony praw pracowniczych stworzone z myślą o polskich pracownikach okazują się mało przydatne i skuteczne w przypadku cudzoziemców, zwłaszcza tych, którzy pracują i/lub przebywają w Polsce nielegalnie. Przepisy prawa pracy mają uniwersalny charakter i co do zasady nie dyskryminują pracowników ze względu na obywatelstwo, jednak regulacje dotyczące prawa pobytu i dostępu do rynku pracy często uniemożliwiają korzystanie z praw, które teoretycznie przysługują wszystkim pracownikom. Pracownicy migrujący są grupą w sposób szczególny narażoną na naruszenia praw pracowniczych i poważne naruszenia praw człowieka, której problemy wymagają szczególnych rozwiązań.

Warto więc w tym kontekście zastanowić się nad celem kontroli legalności zatrudnienia – czy jest nim tylko walka z nielegalną pracą, czy też powinno się zwrócić większą uwagę na przestrzeganie praw pracowników? Praktyka poka-

zuje, że polityka koncentrująca się wyłącznie na walce z nielegalnym zatrudnieniem sprawia, że tracimy z pola widzenia samych migrantów. W chwili obecnej duża grupa pracowników przebywających w Polsce nie ma realnej możliwości uzyskania pomocy bez narażania się na wydalenie, nawet jeśli naruszała przepisy prawa z winy nieuczciwych pracodawców. Pewnym rozwiązaniem mogłoby być oddzielenie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców od kontroli przestrzegania praw pracowniczych przez PIP oraz uniezależnienie pracownika od pracodawcy w większym stopniu niż obecnie poprzez zmianę zasad udzielania zezwoleń na pracę.

Pewne rozwiązania przewiduje Dyrektywa 2009/52/WE dotycząca sankcji nakładanych na pracodawców zatrudniających pracowników przebywających nielegalnie na terytorium UE[327]. Jej przepisy dotyczą niestety tylko części migrujących pracowników, warto jednak zwrócić uwagę na przewidziany w Dyrektywie obowiązek zapewnienia przez państwa członkowskie skutecznych mechanizmów umożliwiających nielegalnie zatrudnionym obywatelom krajów trzecich wnoszenie skarg przeciwko swoim pracodawcom, bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich wyznaczonych przez państwa członkowskie, takich jak związki zawodowe lub inne organizacje. Udzielanie cudzoziemcowi pomocy w postępowaniu wszczętym na podstawie skargi nie może przy tym stanowić przestępstwa ułatwiania nielegalnego pobytu. Dyrektywa zawiera również uregulowania ułatwiające cudzoziemcom dochodzenie roszczeń ze stosunku pracy po powrocie do kraju pochodzenia[328]. Kolejnym godnym uwagi przepisem jest art. 9 ust. 1 lit. d) Dyrektywy, przewidujący udzielenie pracownikom, którzy byli zatrudnieni w warunkach szczególnego wyzysku lub są małoletni, zezwolenia na zamieszkanie na warunkach zbliżonych do zezwoleń udzielanych ofiarom handlu ludźmi. Przepis obecnej ustawy o cudzoziemcach, pozwalający wojewodzie na fakultatywne udzielenie zezwolenia na okres na okres postępowania, nie dłuższy jednak niż 3 miesiące, stanowi w praktyce niewystarczającą gwarancję. Projekt ustawy wdrażającej Dyrektywę zakłada zmiany w tym zakresie. Należy mieć nadzieję, że zostaną one uwzględnione w ostatecznej wersji ustawy.

[327] Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z 18.06.2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich.

[328] Dyrektywa 2009/52/WE, art. 13 i 6.

Justyna Frelak

Cudzoziemcy zatrudnieni przy pracach rolniczych

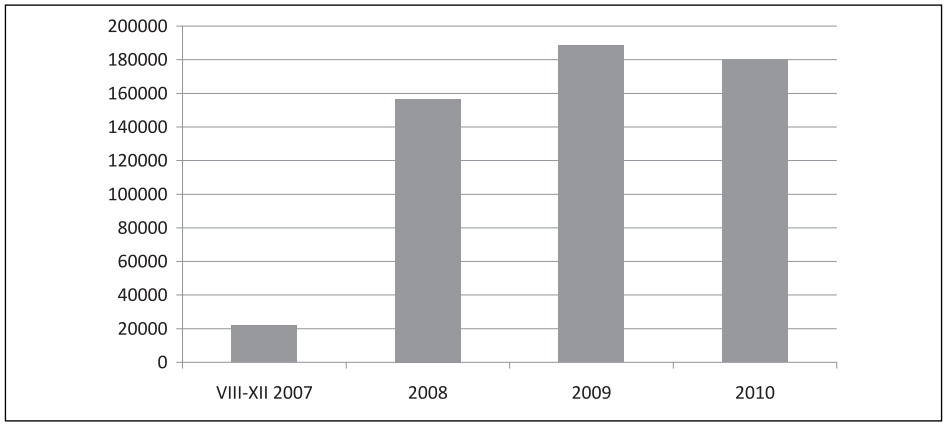
1. Informacje na temat zatrudnienia cudzoziemców w rolnictwie

Imigranci zarobkowi zatrudnieni w rolnictwie przyjeżdżają do Polski przede wszystkim na podstawie wiz z pozwoleniem na pracę. Uproszczenie procedur związanych z dostępem do pracy zostało wprowadzony w drugiej połowie 2006 r. w odpowiedzi na zapotrzebowanie pracodawców sektora rolniczego i dotyczył początkowo obywateli państw sąsiadujących z Polską, czyli Ukraińców, Białorusinów oraz Rosjan. Z czasem objął wszystkie gałęzie gospodarki oraz dodatkowo obywateli Republiki Mołdowy oraz Gruzji[1]. Uproszczona procedurapolega na zarejestrowaniu oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w powiatowym urzędzie pracy zamiast starania się ostandardowe zezwolenie na pracę. Oświadczenie takie jest następnie wysyłane do kraju, z którego pochodzi przyszły pracownik. Cudzoziemiec, przedstawiając taki dokument w polskim konsulacie, otrzymuje wizę, która pozwala podjąć pracę przez okres do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

Wraz ze stopniowym rozszerzaniem systemu o kolejne kraje oraz gałęzie gospodarki, przedsiębiorcy oraz osoby prywatne składali coraz więcej oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. W 2007 r. zarejestrowano 21 797 oświadczeń, podczas gdy w 2010 r. już 180 073 (por. wykres 1). Dla porównania w 2010 r. wydano w normalnym trybie 37 121 pozwoleń na pracę z czego jedynie 942 dotyczyło pracy w rolnictwie. Najwięcej pozwoleń na pracę w tej branży uzyskali obywatele Ukrainy (732 osoby).

[1] *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. Nr 155, poz. 919).*

Wykres 1. Liczba oświadczeń zarejestrowanych przez powiatowe urzędy pracy od sierpnia 2007 do końca 2010[2] roku



Źródło: MPIPS

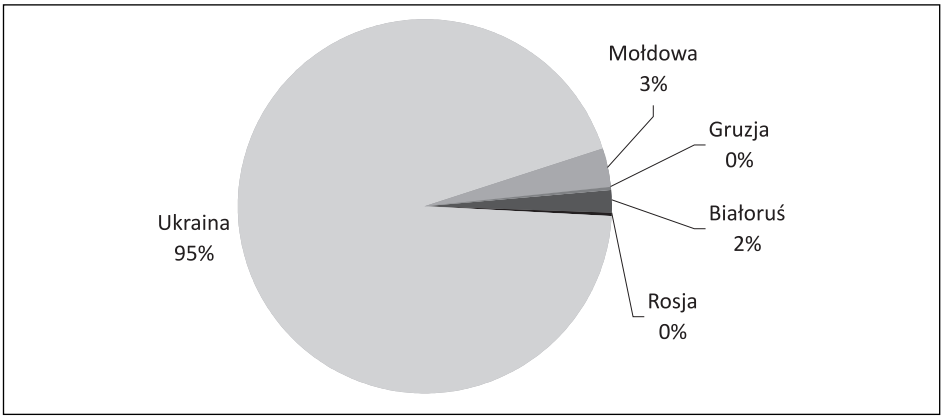
W 2010 r. większość oświadczeń dotyczyła zatrudnienia obywateli Ukrainy (169 490), następnie obywateli Mołdowy (5912), Białorusi (3623), Rosji (595) i Gruzji (453) – (por. wykres 2). Połowa oświadczeń została zarejestrowana w województwie mazowieckim, 10% w województwie lubelskim, 8% w dolnośląskim.

Powyższe dane nie do końca odzwierciedlają jednak skalę przyjazdów do pracy sezonowej. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w swoich statystykach uwzględnia bowiem liczbę zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze zatrudnienia. Nie liczy jednak konkretnych pracowników. Po pierwsze, cudzoziemcy otrzymawszy oświadczenie wcale nie muszą ostatecznie zdecydować się na wystąpienie o wizę i przyjazd do Polski. Po drugie, część oświadczeń nie jest uznawana przez konsulaty jako podstawa do wydania wizy. Po trzecie, część pracowników krótkoterminowych podczas jednego pobytu w kraju zmienia pracodawców i ci, chcąc być w zgodzie z przepisami, rejestrują im nowe oświadczenia o zamiarze zatrudnienia[3].

[2] *Liczba i struktura oświadczeń zarejestrowanych przez powiatowe urzędy pracy w roku 2010*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.

[3] M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów zarobkowych wobec polskiej rzeczywistości instytucjonalnej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.

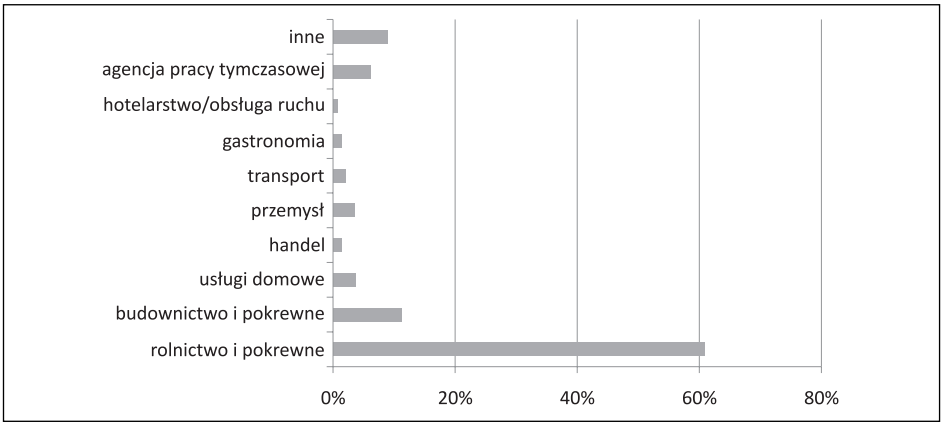
Wykres 2. Struktura oświadczeń zarejestrowanych w 2010 roku według narodowości



Źródło: MPIPS

W 2010 r. największa liczba oświadczeń dotyczyła zatrudnienia w rolnictwie (60,9%), budownictwie (11,1%) oraz w agencjach pracy tymczasowej (8,9%) (por. wykres 3.). Okres największej liczby rejestracji przypadł na wiosnę (marzec, kwiecień, maj) 2010 roku.

Wykres 3. Struktura oświadczeń zarejestrowanych w 2010 roku według branży



Źródło: MPIPS

Wielu cudzoziemców pracujących sezonowo w rolnictwie, pomimo posiadania wizy z prawem do pracy, podejmuje zatrudnienie w szarej strefie. Taka sytuacja wynika ze specyfiki pracy w rolnictwie, gdzie ze względu m.in. na krótki

okres zatrudnienia i częstą zmianę zleceniodawców unika się formalizacji zatrudnienia (płacenia podatków oraz ubezpieczenia). Sytuację tę potwierdzają wyniki badań Fundacji CASE, według których największy odsetek pracujących w szarej strefie gospodarki, to rolnicy zorientowani na rynek (27%), robotnicy pomocniczy w rolnictwie (24,5%) oraz górnicy i robotnicy budowlani (20%)[4].

Wyniki kontroli zatrudnienia dają bardzo ograniczoną informację o skali nielegalnej pracy cudzoziemców. Po pierwsze, Państwowej Inspekcji Pracy łatwiej przeprowadzić kontrolę w określonych typach przedsiębiorstw, a w pewnych zawodach łatwiej ukryć pracę nierejestrowaną. Po drugie, cudzoziemcy oraz ich pracodawcy wypracowali też praktyki ukrywania nielegalnego zatrudnia i unikania kontroli. W okresie od 2007 do 2009 r. inspektorzy PIP przeprowadzili 3978 kontroli w zakresie legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrolami objęto 19956 cudzoziemców. Ukraińcy stanowili największą grupę cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę (454 osób). W 2009 r. najwięcej nielegalnie pracujących cudzoziemców było w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe (27% – 144 cudzoziemców), budownictwo (16% – 84 cudzoziemców), handel i naprawy (12% – 62 cudzoziemców), hotele i restauracje (11% – 60 cudzoziemców) oraz rolnictwo i łowiectwo (11% – 60 cudzoziemców)[5].

Oświadczenia pracodawców są również wykorzystywane jako podstawa legalizacji pobytu w Polsce w celu podjęcia pracy u innego pracodawcy. Trudno ocenić, jak duża część oświadczeń jest wykorzystywana w ten sposób, ale, jak pokazały wcześniejsze badania, zdążył się już rozwinąć rynek handlu oświadczeniami. Pracodawcy (często fikcyjni) wystawiają oświadczenia w zamian za wynagrodzenie. W tym sensie oświadczenia zastąpiły wizy turystyczne, które wcześniej, gdy były łatwiej dostępne, pozwalały legalnie przebywać na terenie Polski i podjąć pracę niezarejestrowaną[6]. Innym procederem stosowanym przez cudzoziemców jest wykorzystanie polskiej wizy do wjazdu do krajów strefy Schengen i przedostania się do innych krajów UE. Jednak, jak podkreślają eksperci, jest to zjawisko incydentalne[7].

2. Charakterystyka badanych

Niniejszy raport opiera się na 16 wywiadach przeprowadzonych z imigrantami z Ukrainy (13 kobiet i 3 mężczyzn). Niemal wszyscy badani pochodzili z są-

[4] G. Jabłońska, *Szara strefa w Polsce,* „Gazeta Wyborcza", 31.03.2009 r., http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,6425762,Szara_strefa_w_Polsce.html?as=3&startsz=x

[5] *Wyniki kontroli legalności zatrudniania cudzoziemców*, Państwowa Inspekcja Pracy, www.pip.gov.pl/html/pl/info/doc/99030075.pdf

[6] M. Bieniecki, M. Pawlak, *Strategie ukraińskich migrantów… op. cit.*

[7] J. Sidorowicz, *Polska wiza, ale praca za euro*, „Gazeta Wyborcza", 11 sierpnia 2011 roku.

siadujących z Polską obwodów zachodniej Ukrainy, z miast: Lwów, Krzemieniec, Iwano-Frankowsk, Tarnopol oraz z okolicznych wsi. Pojedyncze osoby przyjechały z centralnej i wschodniej Ukrainy (np. obwód Dniepropietrowski). Wśród badanych przeważały osoby z wykształceniem średnim oraz wyższym, trzy osoby miały wykształcenie zawodowe.

Wszyscy uczestnicy badania przebywali w Polsce legalnie, na podstawie wizy z prawem do pracy (od 3 do 6 miesięcy), jedna osoba miała zezwolenie na stały pobyt. Większość z nich przyjeżdża do Polski regularnie od kilku lat, aby zgromadzić środki potrzebne do utrzymania siebie i rodziny przez cały rok. Tylko dwie osoby pracowały w Polsce po raz pierwszy, zdarzali się również imigranci z długoletnim doświadczeniem pracy w Polsce (10–15 lat).

Wszyscy respondenci podejmują krótkookresową pracę w rolnictwie, którą czasami łączą z innymi zajęciami np. sprzątaniem bądź pracą w budownictwie. Ze względu na to, że wywiady zostały przeprowadzone głównie w Piasecznie i Białobrzegach, wypowiedzi respondentów dotyczyły doświadczeń w pracy przy zbiorach owoców (m.in. truskawek, wiśni, jabłek) oraz zajęć oferowanych na bazarku w Piasecznie.

3. Wyobrażenia rozmówców na temat pracy w Polsce

Dla osób, które brały udział w badaniu, Polska jest krajem sezonowej migracji ekonomicznej spowodowanej złą sytuacją gospodarczą na Ukrainie: (…) *na Ukrainie nie można już tak zarobić jak kiedyś. Inna władza była, a teraz to już bardzo ciężko. I dlatego właśnie jeździmy tutaj* [R1]. Wśród przyczyn podejmowania pracy w Polsce są: bardzo niskie zarobki na Ukrainie, bezrobocie, a w przypadku kobiet także nierzadko konieczność samodzielnego utrzymania rodziny po rozwodzie. Dla wielu imigrantów sezonowa praca za granicą stanowi jedyne źródło dochodu.

Przed przyjazdem wiedza Ukraińców o Polsce i Polakach ograniczała się do anegdot o dobrych i złych Polakach – pracodawcach. Nasi rozmówcy mieli też raczej mglistą świadomość wysokości zarobków i warunków pracy. Decyzje o wyjeździe respondenci podejmowali często spontanicznie, bez głębszej refleksji i zbędnego (w ich opinii) przygotowania. Na decyzję o imigracji wpłynęła w dużym stopniu istniejąca sieć wsparcia (znajomi bądź rodzina) w Polsce, dzięki której niektórzy znaleźli pierwszą pracę. Do przyjazdu zachęcały również liberalne przepisy i możliwość łatwego uzyskania wizy z prawem do pracy.

Decyzję o wyborze Polski uzasadniano przede wszystkim bliskością geograficzną oraz językową. Ze względu na to, że większość imigrantów mieszka na terenach przygranicznych, wielu z nich przed wyjazdem przynajmniej biernie znało język polski. Możliwość szybkiego powrotu do domu była szczególnie istotna dla

kobiet, które zostawiły na Ukrainie małe dzieci: *No bo jest bliżej, zawsze łatwiej przyjechać, co ja tu mam do Lwowa, 8 godzin, 9. I już jestem w domu* [R2].

Osób, które wzięły udział w badaniu, nie było również stać na wyjazd do kraju innego niż Polska. Tym samym koszty finansowe i psychologiczne są znacznie mniejsze w przypadku wyjazdu do Polski niż do innych krajów UE: *Do Włoch bardzo drogo kosztuje wiza i ja bym nie zarobiła tych pieniędzy. A do Polski wiza kosztuje 25 euro, to nie drogo* [R3].

4. Sposób poszukiwania zatrudnienia

Wizę z prawem do pracy Ukraińcy zdobywają na podstawie przedłożonego do konsulatu oświadczenia od polskiego pracodawcy. Przed przejazdem do Polski trzeba więc znaleźć rolnika/sadownika, który będzie chciał zatrudnić pracowników z Ukrainy. Jako że nie istnieją sformalizowane kanały kojarzenia pracodawców i pracowników, uregulowania wizowe dały początek intratnemu rynkowi nieformalnych pośredników, działających po obu stronach granicy[8].

Poszukiwanie pracy odbywa się na kilka sposobów, które zależą od „imigracyjnego stażu". Osoby, które od kilku lat przyjeżdżają do Polski, dostają często oświadczenia od zaprzyjaźnionych rolników. Wydatki związane z przyjazdem do Polski ograniczają się wtedy do zapłacenia za wizę, ubezpieczenie oraz transport: *W tym roku sama samochodem, swoim, przyjechałam. Pani mi kopertą wysłała zaproszenie. I w tym roku już przyjechałam sama* [R4].

Większość osób korzysta z „instytucji – kierowcy", czyli usług kierowców busów wożących pasażerów za granicę[9]. W przypadku pracy w rolnictwie kierowca jest kluczowym „pośrednikiem", który załatwia wiele kwestii związanych z pracą w Polsce, takich jak **załatwienie oświadczenia** od pracodawcy, które często jest fikcyjne, tzn. nie jedzie się do osoby, która wystawia oświadczenie. Poza nielicznymi wyjątkami, pracy szuka się dopiero po przyjeździe do Polski. Tylko jedna z badanych osób, nie chcąc łamać przepisów, pracowała wyłącznie u pracodawcy, który faktycznie wystawiał jej zaświadczenie. Badani Ukraińcy zdawali sobie sprawę, że nabywają dokumenty, które *de facto* są bezpłatne. „Kupowanie" oświadczeń traktowali często jako coś oczywistego. Tylko w jednej wypowiedzi pojawiła się krytyka tego procederu: *Ja to bym wolała, żeby był jakiś inny sposób. Im dają bezpłatnie zaproszenia, a oni nam sprzedają za pieniądze i to czasem bardzo duże pieniądze* [R5].

[8] W Polsce funkcjonują biura pośrednictwa pracy specjalizujące się w kojarzeniu ukraińskich pracowników i polskich pracodawców, jednak za ich pośrednictwem do Polski przyjeżdża stosunkowo niewiele osób. W większości ukraińscy pracownicy korzystają z kanałów nieformalnych.

[9] Por. J. Konieczna-Sałamatin, *Strategie Przetrwania. Integracja imigrantów z Ukrainy na polskim rynku pracy. Raport ze zogniskowanych wywiadów grupowych,* Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.

Imigranci podawali różne stawki kupna oświadczeń: od 100 do 300 złotych. Najtańsze oświadczenia „nabywa się" w regionach graniczących z Polską. Ceny rosną wraz z odległością od granicy[10].

Kierowca może również pomóc w **znalezieniu pracy w Polsce** – średni koszt takiej usługi to ok. 150 zł, zmiana pracy w trakcie pobytu w Polsce kosztuje na ogół połowę zwykłej stawki bądź jest oferowana bezpłatnie – w zależności od kierowcy. Kierowcy pobierają również opłaty za swoje pośrednictwo od polskich pracodawców, którym przywożą pracowników. Zarabiają więc podwójnie za jedno zlecenie: *On* [kierowca] *przecież bierze od gospodarza pieniądze za każdą osobę. Jak on daje jemu osobę, to on płaci pieniądze* [R6].

Kierowcy pomagają niekiedy **w sytuacjach kryzysowych,** na przykład w sytuacji problemów z pracodawcą albo konieczności nagłego powrotu na Ukrainę. Ukraińscy pracownicy korzystają jednak przede wszystkim **z usług transportowych**. Średni koszt przejazdu z Ukrainy do Polski wynosi około 100–150 zł w jedną stronę. Pośrednictwo kierowców jest kluczowe dla osób, które jadą do Polski po raz pierwszy i nie mają sieci kontaktów na miejscu. Wraz z kolejnymi przyjazdami rola kierowców ogranicza się często do sprzedaży oświadczenia lub świadczenia usług transportowych.

Poleganie na usługach nieformalnych pośredników wiąże się oczywiście z określonym ryzykiem. Po pierwsze, na miejscu może okazać się, że na cudzoziemca nie czeka żadna praca. Po drugie, przed wyjazdem często nie wiadomo, do jakiego pracodawcy trafi się w Polsce. Po trzecie, nie wszystkich kierowców obchodzi los ich klientów: *Są tacy kierowcy, że jak ci się spodobała praca, to pracujesz, a jak nie, to nie. A są tacy, że po prostu cię zostawią na pastwę losu, a potem przyjeżdżają cię tylko odebrać* [R5].

Niektórzy kierowcy wykorzystują niekiedy imigrantów w porozumieniu z polskimi pracodawcami. Oszustwo polega na najmowaniu do kilkudniowej pracy Ukraińców, którzy są w Polsce pierwszy raz, by następnie nic im nie zapłacić: *Przepracowali trzy dni, nie zapłacił w ogóle, odeszli z pracy. Później przyjeżdża druga brygada, też trzy dni, też odeszli. Spotkali się wszyscy na Zachodnim, bo nie ma pieniędzy, nie ma pracy i nie wiedzą gdzie oni są, a to po prostu było zapłacone kierowcy za każdą osobę* [R7].

Dla wielu osób miejscem, gdzie znajdują zatrudnienie, jest **bazarek pracy w Piasecznie,** czyli jedna z ulic na obrzeżach tego miasta. Miejsce to nie cieszy się dobrą sławą ze względu na niskie stawki i duże ryzyko związane z pracą u przypadkowych osób (np. niepłacenie wynagrodzenia, zaczepki i wyzwiska ze strony Polaków, ciężkie warunki pracy)[11]. Z bazaru korzystają przede wszyst-

[10] Por. J. Ćwieluch, *Jewropa,* „Polityka" nr 42/2011.

[11] Jak dodaje jedna z kobiet korzystających z bazarku, zdarzają się tam również przypadki okazjonalnej prostytucji.

kim osoby, które dopiero przyjechały do Polski bądź te, które nie zbudowały w Polsce sieci kontaktów.

Odwiedzenie bazarku nie oznacza jednak, że automatycznie znajdzie się pracodawcę, zdarzają się bowiem przypadki, kiedy przez kilka dni, a nawet tygodnia nie ma żadnej oferty. Wtedy na bazarek trzeba chodzić nawet w niedzielę i akceptować każdą pojawiającą się ofertę. Jak tłumaczy jedna z naszych respondentek, o pracę na bazarku coraz trudniej, ponieważ z Ukrainy przyjeżdża obecnie dużo więcej osób niż kilka lat temu: *Nie było tyle ludzi. 20 osób stało. Teraz 100-150 osób* [R8]. Mamy więc do czynienia z rynkiem pracodawcy, który dyktuje warunki pracy i płacy.

Według Ukrainki od lat przyjeżdżającej do Polski bazarek był wcześniej kontrolowany przez grupę Białorusinów, którzy pobierali haracz od osób poszukujących pracy. Co ciekawe, respondentka ta nie postrzega tego zwyczaju negatywnie: *Tutaj na początku jak jeszcze przyjechałam, były Białorusini, nie? Zbierali haracz z bazarku. I wtedy był w porządek. Teraz przyjeżdża samochód, lustra wywracają, lecą pod samochody* [R2]. Na bazarku nie obowiązują bowiem właściwie żadne zasady werbunku – poza jedną: kto pierwszy, ten lepszy: *Ja nie zdążyłam dobiec. Czy ja biegam? No latam. Tam wszyscy biegają, jak zdąży to dobrze, jak nie, to nie* [R8].

Jednocześnie polscy pracodawcy stosują przeróżne, często obraźliwe zasady rekrutacji wybierając, np. tylko osoby atrakcyjne fizycznie, młode kobiety lub mężczyzn: *Bardzo często panowie wybierają… Nawet po oczach. Po kolorze oczu… Poważnie wam mówię… Tak wybierają. Mnie na przykład na pomidory nie chcieli wziąć. Taka jedna powiedziała „pani za gruba, żeby zbierać pomidory na polu*" [R9].

Wszystko to wpływa negatywnie na postrzeganie bazarku i krytykę takiego sposobu znajdowania i rekrutacji pracowników: *Chciałbym, żeby były jakieś takie udogodnienia, żeby było wiadomo, gdzie jest praca, nie na tym bazarku stać. Żebym poszedł, powiedział jaki mam zawód i, jeśli coś by było, żeby informowali* [R10].

W znalezieniu pracy Ukraińcy posługują się również **siecią kontaktów,** korzystają z pomocy znajomych bądź członków rodziny, którzy wcześniej pracowali Polsce. Osoby te pomagają uzyskać bezpłatne oświadczenie i przesyłają je na Ukrainę. Korzystanie z sieci kontaktów pozwala w znacznym stopniu ograniczyć ryzyko związane z jechaniem do pracy „w ciemno". Najrzadszą formą poszukiwania pracy jest **odpowiadanie na ogłoszenia w prasie**. Z ogłoszeń korzystają osoby, które usamodzielniły się w Polsce i wystarczająco dobrze znają język. Prace znalezione przez ogłoszenia były dużo lepiej płatne niż te załatwione przez pośredników.

Pracownicy sezonowi, którzy są niezadowoleni z pracy i pracują u rolników na podstawie prawdziwych, a nie kupionych oświadczeń, pod pretekstem po-

wrotu na Ukrainę kończą pracę i zaczynają szukać alternatywnego zajęcia. Jak stwierdza jedna z Ukrainek: (…) *dzwoniłam do kierowcy i mówiłam mu, żeby szukał mi jakie inne miejsce, że mnie źle traktują czy że umowa jest niedobra. A tej Pani mówiłam, że jadę do domu. A nie jechałam do domu, tylko gdzieś tam indziej* [R4].

5. Legalność zatrudnienia

Żaden z Ukraińców w momencie przeprowadzania badania nie pracował na podstawie pisemnej umowy. Niektórzy imigranci dostrzegali minusy takiego stanu rzeczy, jednak nie był to dla nich większy problem. Wielu nie uważało również, że taka umowa jest potrzebna.

Rozmówca: *Nie uważa Pani, że powinna mieć umowę z gospodarzem?*

Respondentka: *A czemu? Przecież wiedzieliśmy, jakie będą warunki pracy. No przecież nawet, gdybyśmy sami przyjechali i zobaczyli, jakie są warunki, i nam by one nie pasowały, to przecież można łatwo znaleźć sobie pracę* [R11].

Niektóre osoby wydawały się być również nieświadome obowiązku zawarcia umowy oraz tego, że oświadczenie uprawnia do pracy u jednego, a nie u wielu pracodawców. Wiza z prawem do pracy stanowiła w ich opinii stanowi jedyny dokument potrzebny do podjęcia legalnej pracy u wielu rolników.

Kilka osób wskazywało na niechęć Polaków do legalizacji zatrudnienia ze względu na konieczność płacenia podatków oraz ubezpieczenia: *A gdzie… Oni nie chcą podpisywać umowy, bo im się nie opłaca, bo muszą płacić podatek* [R12]. Z drugiej strony praca legalna również w opinii imigrantów jest nieopłacalna. *Tam nikt nie daje umowy. Tam powiesz, że chcesz umowę, to powie ci dobrze, ale nie będę ci płacił na przykład 6 zł za godzinę, tylko zapłacę ci 4 zł za godzinę* [R7].

Pracownicy sezonowi wykupują obowiązkowe ubezpieczenia przed przyjazdem do Polski. *Jak jedziemy do Polski, dają nam ubezpieczenie, kupujemy na Ukrainie za 20 hrywien to dwa euro* [R10]. Jednak co do ich jakości i obowiązywania na terenie Polski badani mieli już duże wątpliwości. W celu zaoszczędzenia kosztów wyjazdu wybiera się bowiem najtańsze oferty. *Kiedy otworzyłam wizę, to ubezpieczenie medyczne jest tylko na 10 dni ... I praktycznie wszyscy są w takiej samej sytuacji – nie mają ubezpieczenia medycznego* [R3]. Żaden z badanych nie musiał korzystać ze swojego ubezpieczenia, respondenci przytaczali jednak wiele historii o nagłych wypadkach, kiedy ubezpieczenia okazywały się nieważne. Wśród imigrantów dominuje przeświadczenie, że przyjeżdżają do Polski i pracują na własną (a nie pracodawcy) odpowiedzialność. W związku z tym sami podejmują ryzyko i ponoszą odpowiedzialność za ewentualne wypadki przy pracy.

Zgodnie z polskimi przepisami cudzoziemcy przebywający w Polsce muszą mieć meldunek. Z wypowiedzi respondentów nie można jednak wywnioskować, ilu z nich dopełniało tego obowiązku. Niektórzy nie wiedzieli bowiem do końca, jakie dokumenty podpisują sporadycznie u pracodawców. Jak stwierdza jedna z badanych: *Pani daje coś podpisać, melduje nas czy coś – także nie pracujemy nieoficjalnie. Legalnie pracujemy. Ale ja nie wiem, co to za umowa, nie wiem, co to za kontrakt. U mnie jest wiza pracownicza* [R5]. Respondenci nie poświęcali również sprawom meldunkowym wiele uwagi podczas prowadzonych wywiadów: *Ja czytałam na zaproszeniu, tam na dole było napisane, że ja po przyjeździe na miejsce mam zwrócić się do... tam było coś napisane, ale ja już zapomniałam... gdzieś tam miałam się zwrócić i zarejestrować się, ale ja tego nie zrobiłam. Spytałam się tej kobiety, ale ona powiedziała, że nie trzeba. Ja tego nie wiem, jak to jest* [R3].

6. Wynagrodzenie i czas pracy

Średnie wynagrodzenie w rolnictwie wynosi ok. 1500–2000 zł miesięcznie. Dla porównania pensja respondentów na Ukrainie (kiedy byli zatrudnieni) to 100–200 dolarów. Przeciętnie za pracę u rolnika można otrzymać około 5–6 zł za godzinę. Przy takich stawkach jest zapewnione również zakwaterowanie, co dla niektórych Ukraińców jest wygodnym rozwiązaniem kwestii mieszkaniowej[12]. Zdarzają się również lepsze warunki zatrudnienia, za około 80–100 zł na dzień (ok. 7–8 zł za godzinę) za pracę przy zbiorze owoców (jednak wówczas gospodarz nie zapewnia zakwaterowania). Inny sposób rozliczania pracy, to płacenie za kilogram zebranych owoców, np. 50–60 gr za kilogram wiśni czy 1,5 zł za łubiankę truskawek. Taki sposób rozliczania pracy ceniony jest przez osoby bardzo wytrzymałe fizycznie: *Truskawki to ciężka praca, ciągle w kuckach, ale dobra, bo człowiek pracuje sam na siebie, ile zapracowałeś, tyle zarobiłeś* [R13].

Wynagrodzenie jest wypłacane z różną częstotliwością. Przy pracach stałych (kilkutygodniowych) otrzymuje się pieniądze 1–2 razy w miesiącu. Zdarzają się sytuacje, kiedy gospodarz „przechowuje" pieniądze pracowników i przekazuje całą kwotę przed powrotem na Ukrainę. Imigranci otrzymują wtedy jedynie drobne kieszonkowe na zakupy. Sytuacja taka często im odpowiada: *Po prostu ja teraz nie muszę trzymać tych pieniędzy w domu... Ale jak jedziemy na zakupy do supermarket, to pani daje nam pieniądze, żebyśmy mogli kupić, co chcemy...* [R3].

Migranci sezonowi, podejmujący pracę w rolnictwie, co do zasady pracują powyżej 8 godzin dziennie. W przypadku zbioru owoców dzień pracy to ok.

[12] Wyżywienie jest zapewnione tylko u niektórych rolników, rzadko są to przygotowane posiłki, częściej warzywa i owoce uprawiane w gospodarstwie.

10–12 godzin, na ogół od 6 do 18, albo od 8 do 19. Jednocześnie sami Ukraińcy nie są zainteresowani pracą w mniejszym wymiarze godzin, ponieważ oznacza to mniejszy zarobek. Tym bardziej, iż czas przeznaczony na przerwę lub posiłek nie jest wliczany do czasu pracy.

Odpoczynek ogranicza się do niedzieli oraz deszczowych dni i ta zasada jest powszechnie respektowana. Wyjątkiem jest praca przy zbiorze truskawek, gdy trzeba pracować codziennie. Nie ma również przymusu pracy każdego dnia: *Były takie dni, kiedy po prostu nie mieliśmy siły iść do pracy. Oni nie mieli nic przeciwko* [R14].

Naszym respondentom zdarzały się oczywiście również sytuacje ekstremalne, kiedy musieli pracować nawet 14 godzin dziennie, 7 dni w tygodniu, bez przerw na posiłek bądź bez zapewnienia wody pitnej. Nie są to jednak przypadki częste. W takich sytuacjach szybko zmienia się pracę i ostrzega innych przed nieuczciwym pracodawcą.

Praca w rolnictwie jest generalnie określana jako bardzo ciężka i żmudna. Wszystkie inne prace (poza rolnictwem), nawet jeśli tak samo płatne, są oceniane dużo wyżej (sprzątanie, praca na zmywaku w restauracji itp.). Dla porównania średnia stawka godzinowa przy sprzątaniu to 8 zł, przy pracach budowlanych – 15 złotych.

Respondenci mówili również o pojawiających się sporadycznie problemach z wypłatą wynagrodzenia, które, co ciekawe, częściej zdarzały się w przypadku pracy w przedsiębiorstwach niż u osób prywatnych. *Z prywatnym to jest dużo lepiej, człowiek wie, że jak zrobię mu dobrą robotę, on mi zapłaci, to będzie wszystko w porządku. Z wypłatą to właściwie nie ma problemu. W firmach, w firmach to jest tragedia. Tu do Piaseczna na plac codziennie przyjeżdżają po ludzi do roboty, ale ludzie nie chcą z nimi jeździć. Jak tylko słyszy, że firma, to nikt nie wsiada* [R12]. Należy jednak podkreślić, że imigranci często odnosili się do całości swoich doświadczeń w pracy w Polsce. Częściej narzekano na problemy z wypłatą pensji w budownictwie niż w rolnictwie.

Możliwości dochodzenia swoich praw są według badanych minimalne – w ich opinii w takiej sytuacji można jedynie zrezygnować z pracy m.in. ze względu na nieformalną formę zatrudnienia.

Respondent: *Tak. 1000 zł mi nie wypłacili. Potem znowu, że nie ma czasu, nie ma czasu. I nie ma, i nie i co mnie zrobić? Gdzie ja go złapię? Jak ja go znajdę?*

Badacz: *A Pan wie, jak nazywa się firma, która teraz zalega Panu pieniądze?*

Respondent: *Ja tak dokładnie, to nie wiem, jak ona nazywa się* [R12].

Historie o skutecznym wyegzekwowaniu wynagrodzenia dotyczyły na ogół pracy na podstawie pisemnej umowy (np. sortownia odpadów), kiedy to np. biuro pośrednictwa pracy wzięło na siebie całość zobowiązania nieuczciwego przedsiębiorcy.

O swoje wynagrodzenie dużo lepiej potrafią walczyć osoby z dłuższym stażem w Polsce, które grożąc wezwaniem policji lub poinformowaniem ambasady zmuszają polskich pracodawców do wywiązania się z zaciągniętych zobowiązań. Można też spróbować załatwić sprawę w inny sposób: *Jedno, czym straszą rolników, to mówią: »są Czeczeńcy, nasi koledzy, przyjadą«, to już wtedy bierze strach i płacą. Jak nas oszukują, to i my musimy straszyć* [R15]. Jak wynika z wypowiedzi respondentów, nie jest to jednakże realna groźba. Po pierwsze, nigdy nie doszło do takiej interwencji. Po drugie, badani funkcjonują w środowisku ukraińskim i w żadnym z wywiadów nie pojawiał się wątek znajomych – Czeczenów.

Najczęstszą strategią radzenia sobie z takimi sytuacjami jest „uczenie się na błędach" i unikanie „złych pracodawców". Wśród pracowników sezonowych działa bowiem poczta pantoflowa, dzięki której informacja o nieuczciwych osobach roznosi się błyskawicznie. *Tu jak stoimy na bazarze, gdzie nas zabierają do pracy, to jeden drugiemu mówi, że ten Polak, co bierze do pracy, może nie zapłacić. Wtedy z nim nie jedziemy* [R10]. Sposobem na uniknie nieuczciwych pracodawców jest również podejmowanie pracy u sprawdzonych wcześniej osób.

Innym problemem jest płacenie niższego wynagrodzenia poprzez rozliczanie jedynie części przepracowanych godzin bądź płacenie niższej niż umówiona stawki. *Nie zapłacił tego, co miał zapłacić. My pracowaliśmy po 12 godzin, a on mi pisał po 6* [R14]. Pracodawcy stosują w takich przypadkach dwie taktyki: krytykowania efektów czyjejś pracy i potrącania sobie za niską jakość wykonanej pracy - *Innym było niedopłacone, bo on uznał, że źle pracowali. Bywało tak, że wieczorem on mógł ludzi wywalić z pracy za bramę i wyjeżdżaj sobie na Ukrainę, dokąd chcesz* [R13] – bądź wymigiwania się brakiem pieniędzy.

Problemem prowadzącym do konfliktów są również niesprecyzowane polecenia wydawane przez rolników (np. zbieranie wszystkich owoców lub tylko tych dojrzałych), które stają się później uzasadnieniem do obniżenia wynagrodzenia. *Miałam taki przypadek: rwałam wiśnie, on przychodzi i mówi: „z ogonkami, czemu jest bez ogonków?" Nic nie mówił* [wcześniej], (…) *ale mi tego dnia nie liczy, bo ja narwałam nie z ogonkami* [R15]. Pracodawcy wykorzystują również sytuację, kiedy imigrant nie rozumie/nie mówi w języku polskim.

Konieczność wyjazdu z Polski w związku z upływem ważności wizy także bywa wykorzystywana przez nieuczciwych pracodawców, którzy z premedytacją ustalają termin wypłaty wynagrodzenia w dniu wyjazdu, aby następnie zniknąć i nie rozliczyć się z cudzoziemskim pracownikiem bądź zapłacić tylko niewielką część należnego wynagrodzenia.

Niektórzy rolnicy wymyślają bardziej wyrafinowane sposoby, aby zmniejszać pensje cudzoziemskich pracowników, wprowadzając tzw. mandaty, czyli kary (w wysokości od 50 do 100 zł) za absurdalne przewinienia takie jak pójście do skle-

pu, wyjście poza teren gospodarstwa, spóźnienia, palenie. *Tam gdzie byłem na jabłkach, on patrzył i gdy zobaczył, że ktoś pił, to nawet, gdy oni przez dwa tygodnie pracowali, wyrzucał i nie płacił wcale. Był tam jeden taki Ukrainiec, który był nielegalnie już 8 lat. Popracował dwa tygodnie, przyszedł pijany i on go zwolnił. On mówi: „daj pieniądze", on -„nie dam", zaraz zadzwonię po policję i on poszedł. On nie zwolnił za picie, tylko żeby nie płacić. On specjalnie brał takich Ukraińców, którzy „siedzieli na deporcie".*

Innym sposobem na niepłacenie pensji jest grożenie wezwaniem policji, jednak przy obecnych warunkach zatrudnienia (wiza z prawem do pracy) często nie jest to wystarczający straszak dla cudzoziemców. Wiedzą bowiem, że gorsze konsekwencje mogą spotkać Polaka, który zatrudnia pracowników na czarno: *Jak on mówi wołam policję, to woła „Ty nie masz prawa, ty nie płacisz za mnie podatków, ja u ciebie pracuje, ludzie to widzieli"* [R15]. Inaczej ma się sprawa z osobami przebywającymi i pracującymi nielegalnie, które są na znacznie słabszej pozycji względem pracodawcy i łatwiej jest je zastraszyć: *Od razu inaczej odnoszą się do tych ludzi, którzy pracują na czarno i do tych, którzy pracują legalnie. Jak masz dokumenty, masz prawo głosu. Możesz pójść poskarżyć się na policję i tak dalej. U was władza pracuje* [R9].

Niektórzy rolnicy idą krok dalej, strasząc nie tylko wezwaniem policji, ale również oskarżeniem o kradzież. Dlatego Ukraińcy starają się zawsze odpowiednio zabezpieczyć: *Zawsze jak coś kupimy w sklepie, coś większego, to staramy się mieć ten paragon. Żeby później nikt nie powiedział, że ukradli* [R15].

W niektórych gospodarstwach rolnicy zabierają na czas zlecenia paszporty: *Zabierali paszporty, żebyśmy nie przechodzili do innych gospodarzy, bo tamci więcej płacili* [R6].Wielu imigrantów nauczyło się już w tej sytuacji odmawiać oddawania swoich dokumentów. Zabranie paszportu często prowadzi bowiem do nadużyć – niepłacenia pensji, szantażu bądź przymusowego przywiązywania do siebie pracowników. Jak stwierdza jedna z respondentek: *One płakały, żeby oddać im pieniądze, a potem ten paszport... One już później pieniędzy nie chciały, ale tylko, żeby im ten paszport oddali* [R6].

7. Inne elementy wykonywania pracy przez cudzoziemców

Ze względu na specyfikę zatrudnienia w rolnictwie, w trakcie pobytu w Polsce Ukraińcy pracują dla różnych pracodawców przez krótki czas – od kilku dni do kilku tygodni. Wielu imigrantów narzeka więc na dużą niestabilność zatrudnienia i bardzo ograniczoną możliwość pracy co roku u tej samej osoby: *Byłoby lepiej, gdyby było można jeździć ciągle do jednego pana, ale to się raczej nie zdarza. Zawsze w inne miejsce. No może na truskawki, to można jeździć do jednego pana. A tak to od sadu do sadu* [R5].

Konieczność częstej zmiany pracy wydaje się być najtrudniejszym aspektem pobytu w Polsce. Jednocześnie niektórzy obawiają się pracy u jednej osoby przez kilka tygodni. Zawsze bowiem można nie otrzymać wynagrodzenia, które płacone jest wtedy pod koniec, np. miesięcznego zlecenia. *Podjeżdżają z firmy i dają i mieszkanie, i miesięczną pensję. Ale to niebezpieczne. Można nic nie zarobić. Są tacy ludzie, co można cały dzień pracować, a on nie zapłaci. Zamknie drzwi i pojedzie* [R10].

Niepewność, czy dostanie się wynagrodzenie, towarzyszy wszystkim badanym, powodując, iż bardzo często czują się w pracy niekomfortowo: *A w pracy też zawsze, bo nie wiesz, czy pod koniec dnia zapłaci, czy nie zapłaci. To codziennie jest taki stres* [R12].

Część osób chciałaby podjąć lepiej płatną i bardziej stabilną pracę, np. w roli opiekunki do dziecka, ich poziom znajomości języka jest jednak niewystarczający. Nie mają również możliwości podwyższenia swoich kompetencji językowych. *No ja bym się chętnie nauczyła po polsku, no ale nie ma kiedy. Chociaż też nie ma z kim rozmawiać, żeby się nauczyć. Robi się, robi, byle robota była zrobiona* (R4).

8. Warunki pracy cudzoziemców i relacje z pracodawcą

W opinii Ukraińców Polacy pracujący na tych samych stanowiskach są często zatrudniani legalnie i za wyższe stawki: *Płacili mniej. Polakom po 8, a nam po 5 zł za godzinę. Byli Ukraińcy, którzy jeździli do niego pracować już 9 lat, im płacił 6 zł za godzinę* [R16]. Zdarza się, że są przydzielani również do lżejszych prac: *Człowiek przyjechał do pracy tutaj, a nie siedzieć. A ten pracodawca stoi nad tobą* (…)*: Pracować, pracować, pracować. Było tak, że ludzie tracili zmysły na polu. Naprawdę takie było, ja to widziałam…* [R13].

Porównanie warunków zatrudnienia było jednak dla naszych respondentów trudne, ponieważ zatrudnianie Polaków i Ukraińców w tym samych gospodarstwie należy do rzadkości.

Nawet jeśli Polacy i Ukraińcy pracują razem, to komunikują się rzadko albo wcale. W rezultacie nie dochodzi do zawierania znajomości. Przyczyn takiej sytuacji badani upatrują w niechęci niektórych Polaków do obcych, specyfice pracy w rolnictwie bądź w barierze językowej. *Oni z nami nie rozmawiali, to my z nimi nie rozmawiamy. Oni sami sobie i my sami sobie. Na budowie, to pracujemy razem, to rozmawiamy, nie ma żadnych problemów* [R10]. Od tej reguły są oczywiście wyjątki. Jedna z kobiet w trakcie pracy sezonowej poznała w Polsce swojego przyszłego męża – Polaka. Inni respondenci – młode małżeństwo – zadomowiło się w znacznym stopniu w Polsce i woli wręcz pracować z Polakami niż rodakami. *Teraz już mamy dużo znajomych w Polsce, jak nie tam, to tam zawsze znajdziemy pracę* [R15].

Polacy tak jak Ukraińcy również padają ofiarą oszustw, jednak w przeciwieństwie do Ukraińców dużo bardziej stanowczo potrafią dopominać się o swoje wynagrodzenie: *Ja tam nie pracowałem, ale słyszałem, nie płacił, coś było nie tak z wypłatą i spalili jemu samochód. Ale na pewno trudniej oszukać Polaka, oni są na miejscu, oni mogą go znaleźć, a ja co? Robił za darmo, wiza się kończy i tyle, nic nie mogę zrobić. I co po roku mam szukać jego?* [R12].

Opinie na temat stosunku pracodawców do Ukraińców są zróżnicowane i zależą od osobistych doświadczeń danej osoby. Badani dzielą się wyraźnie na dwie grupy. Pierwsza to osoby, które generalnie pozytywnie postrzegają swój pobyt w Polsce, druga to imigranci, którzy na skutek negatywnych doświadczeń opowiadali przede wszystkim o „ciemnych" stronach swojej pracy. Wszyscy podkreślali jednak, że zdarzają się zarówno dobrzy, jak i źli pracodawcy: *To zależy od samego człowieka. Są tacy, że normalni, a są tacy, że cuda są. Wszędzie są ludzie dobrzy i zły. Ze złymi nikt nie chce pracować* [R10].

Najczęściej narzeka się na ordynarne traktowanie, wyzwiska, poniżanie oraz zmuszanie do pracy ponad siły. Bywa, że jakość pracy imigrantów jest niedoceniana w porównaniu do pracy Polaków: *Mówią, że wy jesteście Ukraińcy, wy nie jesteście prawdziwymi fachowcami. Tak bywa. No jest dyskryminacja* [R6].

Zdarza się, że Polscy pracownicy są traktowani również z większym szacunkiem, w przeciwieństwie do imigrantów z Ukrainy: *…relacje były straszne,* (…) *do Ukraińców, nikt się po imionach nie znał, tam tylko „kurwa", takie relacje* [R13].

Z drugiej jednak strony przywoływane są liczne pozytywne przykłady, kiedy to np. Polacy ostrzegali imigrantów przed kontrolami Policji i Straży Granicznej. Wielu pracodawców ceni sobie pracę również Ukraińców: *Oni wiedzą, że jaka by nie była robota, to my to zrobimy. Oni cenią naszą pracę* [R13].

Na bazarkach i podczas wykonywania pracy zdarzają się zaczepki na tle seksualnym. Niekiedy propozycje składa się jeszcze na bazarku, kobiety wabi się również do samochodu/gospodarstwa pod pretekstem pracy i dopiero później okazuje się, że chodzi o usługi seksualne: *Nieprzyjemne to wtedy, jak przyjeżdżają i proponują do czego innego. Czy często? Często, codziennie. Nawet od 6 godziny rano. To nieprzyjemnie, jak powie wprost, a najgorzej jak powie, że do pracy, gdzieś tam zawiezie, a potem powie, że nie ma żadnej pracy i wracasz sobie na piechotę* [R2]. W takich sytuacjach jedynym ratunkiem jest natychmiastowa rezygnacja z pracy, a nawet ucieczka: *W nocy przychodzi, budzi, co pan chce, i mówi co chce. Płaczesz, łzy na drugi dzień, rzucasz te pieniądze, wszystko, uciekasz* [R15].

W żadnym z opisywanych przypadków nie skontaktowano się jednakże z policją. Osoby bardziej doświadczone nauczyły się radzić w takich sytuacjach i rozpoznawać potencjalne zagrożenie: *To od razu widać, że człowiek nie chce wziąć*

do pracy, plącze się w tym, co mówi, to chce do sprzątania, to do ogródka. On sam nie wie, do czego chce, znaczy on na 100% nie bierze Cię do pracy [R13].

W rozmowach przywoływano również przykłady pracy w innych krajach, np. w Czechach, gdzie warunki pracy (zarówno wynagrodzenie, jak i rodzaj wykonywanej pracy) oraz stosunek pracodawców są dużo lepsze. Jednak, jak wskazuje jedna z respondentek, może to wynikać z faktu, że w Czechach pracowała w branży turystycznej, a w Polsce w rolnictwie.

9. Postępowanie w sytuacjach kryzysowych

Opisywane przez respondentów wypadki przy pracy nie dotyczyły ich bezpośrednio. Najczęściej były to drobne obrażenia (skaleczenia, otarcia), które nie kończyły się hospitalizacją. Jedna z Ukrainek wspominała poważny wypadek znajomego Ukraińca, który spadł z drabiny i złamał obydwie nogi. W sytuacjach takich jak ta, pracownicy mogą liczyć na pomoc ze strony Polaków, którzy kupują np. lekarstwa bądź pokrywają koszty leczenia osoby nieubezpieczonej. *Tam, gdzie myśmy były ostatnio, to Pani nawet kupowała jakieś lekarstwa, jak ktoś był chory. I to za swoje pieniądze, naprawdę* [R5]. Jednak najczęściej stosowaną strategią w sytuacji problemów ze zdrowiem jest natychmiastowy powrót na Ukrainę: *Jak czujesz, że jest już z Tobą niedobrze, to wtedy każdy jedzie do domu. Rzadko ktoś czeka do tego momentu, że już nie możesz* [R15].

Migranci sezonowi w sytuacjach kryzysowych mogą liczyć również na pomoc niektórych kierowców – pośredników, najczęściej szukają jednak pomocy u innych Ukraińców pracujących w Polsce.

Badacz: *Jeśli coś niedobrego się dzieje, to do kogo dzwoni Pani najpierw?*

Respondentka: *No do kierowcy. Zawsze odbiera. A jeśli nie do kierowcy, to nie wiem powiem szczerze* [R1].

Tylko w jednym wspominanym wcześniej przypadku osoby, które weszły w konflikt z pracodawcą, skontaktowały się z policją, aby wyegzekwować swoje prawa. Była to sytuacja wyjątkowa, ponieważ pracowały one na podstawie pisemnej umowy. Niektórzy, świadomi legalności swojego pobytu, byliby gotowi wezwać policję w razie problemów, jednak jak podkreślają, tylko w ostateczności: *My przecież, jeśli nam praca nie podeszła, to my w każdej chwili możemy zawiadomić policję, czy jeśliby nie wypłacał pieniędzy. Czy poszlibyśmy? No tak, ale lepiej nie. Bo i nam nie potrzeba żadnych problemów* [R11].

Jeden z respondentów opisywał również sytuację, kiedy niezadowoleni pracownicy nie ograniczyli się do wezwania policji, ale zgłosili nieuczciwego właściciela myjni do urzędu skarbowego*: Poszliśmy do sądu, a z sądu do urzędu skarbowego. A tam już przekazaliśmy dokumenty, wiemy, że on zapłacił karę* [R5].

10. Życie respondentów w Polsce

Kolejnym wyzwaniem, przed jakim stają w Polsce ukraińscy pracownicy, jest znalezienie lokum. Pomimo dosyć powszechnej opinii, że Polacy niechętnie wynajmują mieszkania cudzoziemcom, nikt z respondentów nie wspominał o tego typu problemach. Może to wynikać ze specyficznej sytuacji osób pracujących w rolnictwie, które wynajmują mieszkania od rolników bądź niedaleko miejsca pracy (na wsi). Nie korzystają więc z typowego rynku wynajmu mieszkań, szukając często nie tyle mieszkania, co raczej pokoju lub łóżka do spania.

Osoby znajdujące pracę na „bazarkach" wynajmują najczęściej pokoje lub domy wspólnie z innymi Ukraińcami. Innym rozwiązaniem jest mieszkanie u pracodawcy (rolnika), który odlicza koszty zakwaterowania od pensji. Takie rozwiązania są stosowane w przypadku pracy u jednej osoby przez kilka tygodni, np. przy zbiorze owoców. Jednak wielu cudzoziemców woli zachować pewną niezależność i wynajmować pokój poza miejscem pracy. Pokój dzieli się z minimum dwoma innymi osobami. Mieszkanie w kilka osób jest postrzegane jako oczywiste rozwiązanie, korzystne dla najemcy i Ukraińców. Powyższe podejście wynika ze stosowanej przez pracowników sezonowych strategii minimalizacji kosztów migracji.

Respondenci nie narzekali na swoją sytuację mieszkaniową, określając ją mianem standardowej. Jak stwierdza jedna z respondentek: *Jest łazienka, wodę musimy sobie podgrzewać, ale uważam, że to są niezłe warunki* [R5].

Warunki mieszkaniowe osób pracujących w rolnictwie bywają czasami znacznie gorsze niż w przypadku budownictwa. Szczególnie, jeśli rolnik zapewnia pracę z zamieszkaniem wielu osobom w tym samym czasie: *Ci, co byli na postajance, to zbierali po złotówce i mieszkali razem z krowami. Jak człowiek się napracuje, to chciałby odpocząć, a tu nie ma gdzie się umyć. Ten ciągły zapach… Straszne po prostu* [R8].

Ekstremalne sytuacje to spanie w garażu, szopie, na ziemi, dzielenie łóżka z drugą osobą, kwaterowanie 30–40 osób w jednym pomieszczeniu. Jak relacjonuje jedna z badanych (…) *przychodzimy, a tam stoi normalny garaż z blachy. Były tam osy, że nie wiedzieliśmy, jak tam mamy spać…* [R15].

Za trzyosobowy pokój w hoteliku w okolicach Piaseczna płaci się 10 zł za dobę od osoby. Wynajem pokoju w mieszkaniu (wraz z 1–2 innymi osobami) to od 300 do 400 zł za miesiąc od osoby. Inne wymieniane stawki za gorsze warunki mieszkaniowe to ok. 5 zł za dobę.

Krąg znajomych respondentów ogranicza się przede wszystkim do grupy imigrantów, m.in. ze względu na bardzo duże obciążenie pracą oraz sezonowy pobyt w Polsce. Każdą wolną chwilę wykorzystuje się tak naprawdę na odpoczynek. Ukraińcy przyjeżdżają do Polski, aby zgromadzić jak najwięcej środ-

ków finansowych i w związku z tym starają się ograniczyć swoje koszty pobytu do minimum. Badana grupa nie uczestniczy właściwie w życiu kulturalnym, w tym również ukraińskim: *Staram się nie mieć wolnego czasu, tylko zarabiać. Po to ja przyjechałam* [R6].

Kontakty towarzyskie pracujących w rolnictwie Ukraińców z Polakami należą do rzadkości. Jak stwierdza jedna z respondentek: *Przez 7 lat, ja nie poznałam ani jednego Polaka, oprócz tych, u których byłam na pracy* [R13]. Inna dodaje: *Dużo pracujemy, nie ma szans żeby na przykład kogoś tu poznać, jakichś Polaków. Nie ma kiedy, nie ma gdzie. Ja bym chciała mieć więcej znajomych tu, ale nie ma takiej możliwości. Nikogo nie znam* [R5].

Jak już zostało wspomniane wcześniej, w rolnictwie pracuje się głównie z innymi Ukraińcami, więc tym bardziej trudno kogokolwiek poznać. Część osób nie ma również ochoty na nawiązywanie jakichkolwiek „pozapracowych" relacji. Niektórzy pracodawcy, którzy zapewniają pracę z zamieszkaniem, nie zgadzają się na odwiedziny. Dwie respondentki wspomniały również o zakazie opuszczania terenu gospodarstwa: (…), *są tacy co nie pozwalają wychodzić, odwiedzać się* [R14].

Wiedza na temat przepisów obowiązujących w Polsce jest u imigrantów bardzo ograniczona. Tylko jedna z naszych rozmówczyń zwróciła się o pomoc do zewnętrznych instytucji (policji) w przypadku problemów w pracy. Przyczyną takiej sytuacji jest przede wszystkim brak świadomości swoich praw oraz obawa przed ewentualnymi konsekwencjami. Świadomość swoich praw zależy od pozycji na rynku pracy i integracji w Polsce. Najmniej skłonne szukać pomocy są osoby w gorszej sytuacji na rynku, pracujące nielegalnie albo te, które pracują w Polsce po raz pierwszy.

Nikt z respondentów nie miał nigdy styczności z Państwową Inspekcją Pracy czy związkami zawodowymi. Wspominano nieliczne kontrole ze strony Straży Granicznej lub policji (bazarek), jednak w większości nie dotyczyły one ich bezpośrednio. Natomiast najwięcej krytycznych głosów jest skierowane pod adresem Straży Granicznej i warunków przekraczania granicy. Dotyczą one przede wszystkim traktowania Ukraińców na granicy i stosowanych metod „kontrolnych" w celu znalezienia przemycanych towarów: *Wie Pani u mnie to ostatni nawet szukali czy ja nie przewożę truskawek! Truskawek?* [R5].

O polskiej policji Ukraińscy mają pozytywne zdanie porównując ją ze służbą ukraińską, chociaż tak naprawdę niewielu miało okazję przekonać się o jej skuteczności bądź stosunku do imigrantów.

Żaden z Ukraińców nie wspominał o organizacjach/instytucjach, które wspierają migrantów sezonowych z Ukrainy. *Ja nie miałam dostępu do takiej informacji. Ale wiem, że one istnieją. I one pomagają tym ludziom, którzy są tu na czarno, którzy siedzą bez wizy. I one rzeczywiście pomagają* [R6]. W jednym przypadku

wspomniano pomoc organizacji przy powrocie na Ukrainę. Chodziło najprawdopodobniej o program dobrowolnych powrotów IOM.

Dla osób uczestniczących w badaniu Polska pozostanie istotnym miejscem migracji sezonowych. Ze względu na to, że większość z nich ma rodziny na Ukrainie, konieczność cyklicznych powrotów do kraju (wymogi wizowe) nie jest więc problemem. Można założyć, że nawet przy zmianie przepisów ich pobyt w Polsce byłby więc nadal sezonowy. Między innymi ze względu na niestabilne warunki zatrudnienia w Polsce, imigranci nie są na ogół zainteresowani sprowadzeniem rodziny do Polski: *Na razie nie myślałam jeszcze, żeby próbować się przenieść się wraz z dzieckiem. Czyli popracować trochę i wracać, mam wszystko, mam rodzinę na Ukrainie* [R1].

Chęć pozostania w Polsce na stałe przejawiają młode niezamężne kobiety lub osoby z dorosłymi i samodzielnymi dziećmi. Osoby te w większości zdają sobie sprawę z zaklętego kręgu, w jaki wpadają pracując w rolnictwie, gdzie trudno zdobyć wyższe kompetencje językowe, poszerzyć krąg znajomych o Polaków i w rezultacie znaleźć bardziej atrakcyjną pracę.

11. Podsumowanie i wnioski

Uproszczenie dostępu do pracy sezonowej jest w znacznym stopniu niedoskonałe i doprowadziło do powstania rynku oświadczeń pracodawców o zamiarze zatrudnienia Ukraińca. Uzyskiwane dokumenty są bardzo często fikcyjne, a pracy poszukuje się dopiero po przyjeździe do Polski. Co więcej, pracuje się przede wszystkim nielegalnie. Większość imigrantów z Ukrainy nie wydaje się być zainteresowana możliwością legalnej pracy, nawet gdyby mieli taką możliwość. Wynika to między innymi ze specyfiki pracy w rolnictwie. Z drugiej jednak strony wprowadzone regulacje pozwoliły zalegalizować w Polsce pobyt cudzoziemców, którzy wcześniej pracowali nielegalnie przyjeżdżając do kraju na podstawie wiz turystycznych.

Szukając pracy w szarej strefie, imigranci korzystają często z nieformalnych targów pracy bądź z kontaktów z innymi imigrantami wykonującymi podobne prace. Praca nielegalna daje pole do licznych nadużyć, takich jak: wypłacanie niepełnego wynagrodzenia, praca bez ubezpieczenia, poniżenia i naruszenie godności osobistej. Poczucie tymczasowości powoduje, że pracownicy sezonowi z Ukrainy na ogół nie zakorzeniają się w Polsce. Starają się zaoszczędzić jak najwięcej pieniędzy i wykorzystać czas przede wszystkim na pracę, zatem właściwie nie uczestniczą w życiu społecznym.

Beata Samoraj-Charitonow

Migrantki pracujące w sektorze prac domowych

1. Wstęp

Migracja do Polski jest ciągle zjawiskiem nowym, zwłaszcza w porównaniu z innymi krajami Europy Zachodniej. Mimo to jest to zjawisko już częściowo rozpoznane. W polskiej literaturze dotyczącej migracji i pobytu cudzoziemców w Polsce dużo miejsca poświęca się analizie takich obszarów jak polityka migracyjna[1], prawne i ekonomiczne aspekty migracji międzynarodowych[2], dyskryminacja cudzoziemców[3], problemy adaptacji i integracji cudzoziemców w Polsce[4] czy problemy grup narodowych i etnicznych[5]. Stosunkowo niewiele miejsca poświęca się natomiast problemowi wykluczenia społecznego imigrantów, a jeśli tak się dzieje, to uwaga koncentruje się głównie na wykluczeniu etnicznym[6]. Stosunkowo niewiele miejsce poświęca się także analizie łamania praw pracowniczych tych spośród imigrantów, którzy podejmują w Polsce zatrudnienie. Warto zatem przyjrzeć się problematyce jakości zatrudnienia cudzoziemców, zwłaszcza w kontekście nie tylko legalności zatrudnienia, ale także przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Ze względu na to, że sfera

---

[1] M. Duszczyk, M. Lesińska (red.), *Współczesne migracje: dylematy Europy i Polski. Publikacja z okazji 15-lecia Ośrodka Badań nad Migracjami UW*, Warszawa 2009.

[2] B. Samoraj-Charitonow, *Pracownicy spoza Unii Europejskiej na polskim rynku pracy w okresie spowolnienia gospodarczego* w: Polityka społeczna w kryzysie, M. Księżpolski, C. Żołędowski, B. Rysz-Kowalczyk, ASPRA-JR, Warszawa 2009; B. Samoraj-Charitonow**,** *Zatrudnić cudzoziemca legalnie. Zmiany prawne w 2009 r.*, „Monitor o Unii Europejskiej" wrzesień 2009.

[3] W. Klaus, K. Wencel, *Dyskryminacja cudzoziemców w Polsce. Diagnoza sytuacji*, „ARE" nr 7/2008, Warszawa 2008; *Równość i dyskryminacja na polskim rynku pracy, Ustawodawstwo polskie w świetle dwóch dyrektyw Rady Unii Europejskiej*, „Prawo Europejskie w praktyce" nr 5 (22)/maj 2006.

[4] J. Frelak, W. Klaus, J. Wiśniewski (red.), *Przystanek Polska, Analiza skuteczności programów integracji dla uchodźców w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

[5] S. Łodziński, *Równość i różnica. Mniejszości narodowe w porządku demokratycznym w Polsce po 1989 roku*, Scholar, Warszawa 2005.

[6] A. Jasińska-Kania, S. Łodziński, *Obszary i formy wykluczenia etnicznego w Polsce, mniejszości narodowe, imigranci, uchodźcy*, Scholar, Warszawa 2009.

usług domowych jest jednym z obszarów, w którym może najłatwiej dochodzić do nadużyć (próba walki z nielegalnym zatrudnieniem niań m.in. dzięki takim instrumentom jak wprowadzenie finansowania z budżetu państwa składek na ubezpieczenia społeczne za nianie zatrudnione legalnie), warto szczególnie przyjrzeć się jakości pracy i zatrudnienia cudzoziemek pracujących jako pomoce w Polskich domach.

Od kilku lat prowadzi się w Polsce szeroko zakrojone badania dotyczące wielu aspektów życia imigrantów, włączając w to przyczyny przyjazdu, jakość życia w Polsce, ochronę socjalną imigrantów, problematykę ich integracji oraz zatrudnienia wraz z badaniem jego legalności. Do czołowych ośrodków[7] zajmujących się tymi zagadnieniami należy Ośrodek Badań nad Migracjami, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Centrum Stosunków Międzynarodowych, Caritas Polska, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Instytut Spraw Publicznych czy Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej. W ostatnich latach zrealizowano kilkadziesiąt projektów badawczych dotyczących problematyki migracji międzynarodowych.

Grupą, o której można mówić, że dotknięta jest wykluczeniem w wielu dziedzinach, są cudzoziemki pracujące w Polsce jako pomoce domowe. W związku z tym w ostatnich latach tym zagadnieniom poświęcono nieco uwagi, prowadząc badania dotyczące bezpośrednio problematyki cudzoziemek zatrudnionych w Polsce w sektorze usług domowych[8].

Dane, na podstawie których powstał niniejszy raport, pochodzą z badań w ramach projektu Stowarzyszenia Interwencji Prawnej przeprowadzonych od czerwca do września 2011 r. w Warszawie i jej okolicach. W badaniu szczególny nacisk położono na analizę warunków pracy i płacy oraz przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Badania miały charakter jakościowy. Przyjęły formę wywiadów pogłębionych, prowadzonych w oparciu o jednolite i przygotowane wcześniej dyspozycje. Decyzja o przeprowadzeniu badań jakościowych przy wykorzystaniu techniki wywiadu swobodnego miała na celu uzyskanie szczegółowych informacji na temat sytuacji, w jakich znaleźli się respondenci (jakie prawa były łamane, w jaki sposób, kto w tym uczestniczył), oraz

[7] Ośrodki naukowo-badawcze oraz przedstawiciele trzeciego sektora.

[8] Wśród zrealizowanych projektów badawczych wymienić można m.in. Funkcjonowanie imigrantek w Ukrainy na polskim rynku pracy – sytuacja obecna i rekomendacje dla społeczeństwa przyjmującego (Stowarzyszenie Interwencji Prawnej), Praca dla Ukraińców w Polsce – rekomendacje dla polityki imigracyjnej (Instytut Spraw Publicznych), Transnarodowość jako wymiar instytucjonalizacji obecności imigrantów z Ukrainy w Polsce (Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytet Warszawski), Przedsiębiorczość kobiet na polskim rynku pracy na przykładzie cudzoziemek zatrudnionych nielegalnie w sektorze usług domowych (Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej), Rola instytucji rynku pracy w kształtowaniu pozycji cudzoziemców na rynku pracy w Polsce, przykład Ukrainek pracujących w Polsce jako pomoc domowa (Uniwersytet Warszawski).

poznanie ich subiektywnej oceny o ich sytuacji na polskim rynku pracy. Użycie wskazanej wyżej metody oraz techniki ma szczególne znaczenie zwłaszcza w kontekście badania imigrantek trudniących się w Polsce pracą w charakterze pomocy domowych. Przede wszystkim tego typu zatrudnienie w Polsce w dużej mierze odbywa się w szarej strefie, zwłaszcza w odniesieniu do imigrantek. Z tego względu nie dysponujemy żadnym operatem, który pozwoliłby na dotarcie do reprezentatywnej grupy cudzoziemek i przeprowadzenie badania ilościowego. Niezależnie od braku możliwości technicznych, problematyka badawcza oraz wiedza o nielegalności zatrudnienia w tej sferze raczej nie sprzyjają badaniom ilościowym. Zakłada się, że zwrot ankiet byłby niewielki, a informacje w nich udzielone zdawkowe. Dotyczą one bowiem w dużej mierze nielegalnego funkcjonowania nie tylko na rynku pracy, ale także nielegalności pobytu, a czasem wiążą się także z informacjami o charakterze przestępczym, jak np. przemyt czy wykorzystywanie seksualne.

Badania prowadzone były wśród osób pracujących w oparciu o zezwolenie na pracę oraz oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, przebywających w Polsce na podstawie wiz lub zezwoleń na zamieszkanie na czas oznaczony, jak też wśród osób przybywających lub pracujących w Polsce nielegalnie. Rozmówcy dobierani byli według rodzaju wykonywanej pracy. W niniejszym tekście przeanalizowane zostanie funkcjonowanie na rynku pracy osób zatrudnionych jako pomoce domowe. Łącznie przeprowadzono 19 wywiadów, w tym zdecydowaną większość z kobietami pochodzącymi z Ukrainy (16 respondentek), jedna kobieta pochodziła ze Sri Lanki, a dwie z Wietnamu. Jedna osoba odmówiła podania danych, dlatego analiza danych demograficznych dotyczy jedynie 18 respondentek. Niemal wszystkie respondentki ukończyły 26. rok życia (tylko trzy respondentki miały 23 lata). Liczebność respondentek w wieku średnim (26–44 lata) oraz w wieku powyżej 45 roku życia rozłożyła się równomiernie (osób w wieku 26–44 lata, oraz 7 powyżej 45 roku życia. Można więc powiedzieć, że zdecydowana większość respondentów to osoby w średnim wieku, raczej doświadczone w prowadzeniu domu i pracach opiekuńczych.

Tylko jedna cudzoziemka zadeklarowała, że ma wykształcenie podstawowe, a jedna osoba nie podała wykształcenia. Pozostałe legitymowały się wykształceniem zawodowym (2 osoby), średnim zawodowym (8) oraz wyższym (6). Wśród profili wykształcenia respondentki wskazywały m.in. budownictwo (technik budowlany), fryzjerstwo, pielęgniarstwo, gastronomię. Wśród osób deklarujących wykształcenie wyższe wskazano na wykształcenie policyjne, prawnicze i ekonomiczne. Wszystkie respondentki pracowały jako pomoce domowe, ale zdecydowana większość zaczynała pracę w Polsce od prac rolniczych. Trzy kobiety nadal łączą pracę w charakterze pomocy domowej z pracą w rolnictwie, jedna wskazała też budownictwo oraz handel. W chwili przepro-

wadzania badania tylko 4 osoby przebywały w Polsce nielegalnie. Pozostałe osoby, przebywające w Polsce legalnie, posiadały m.in. prawo do stałego pobytu (1 osoba) i wizy z prawem do pracy (5 osób). Mimo prawa do legalnego pobytu, większość respondentek wykonywała pracę nielegalnie. Tylko 3 osoby zadeklarowały wykonywanie pracy legalnej.

Liczebność respondentów w kontekście długości pobytu rozłożyła się równomiernie. Dziewięć kobiet przebywało w Polsce 10 lat i dłużej (z czego dwie osoby 14 i 15 lat), dwie osoby zadeklarowały 7-letni pobyt w Polsce. Pozostałe osoby przebywały w Polsce łącznie do 5 lat, z czego trzy osoby przebywały w Polsce do roku. Siedem osób zadeklarowało, że pracuje u jednego pracodawcy, a trzy, że u wielu, przy czym co najmniej cztery osoby zamieszkuje lub zamieszkiwało z podopiecznymi (pracodawcami).

Pięć wywiadów przeprowadzonych zostało w Piasecznie, a pozostałe – w Warszawie. Najwięcej wywiadów przeprowadzono w miejscach publicznych (10). Najczęściej wywiady przeprowadzano w kawiarniach, barach i w parkach. Siedem rozmów odbyło się w mieszkaniach prywatnych jedna w siedzibie Stowarzyszenia Interwencji Prawnej. Atmosfera w trakcie wywiadów była raczej przyjazna i swobodna, respondentki były otwarte i z chęcią opowiadały także o aspektach innych, niż tylko tych, które bezpośrednio dotyczyły treści badania, dlatego długość wywiadów wahała się od niecałej godziny do 3,5 godzin. Trzy osoby niepokoiły się, że nagranie rozmowy może im w jakiś sposób zaszkodzić. W tym kontekście w niektórych wywiadach widać przemilczenia, uogólnienia i niepełną otwartość.

2. Rynek pracy w Polsce a cudzoziemcy poszukujący zatrudnienia

Opinie na temat zatrudnienia obcokrajowców są podzielone. Niektórzy uważają zatrudnianie cudzoziemców na polskim rynku pracy za zagrożenie (konkurencję) dla rodzimych pracowników, inni natomiast podkreślają pozytywne skutki wykorzystywania posiadanych przez cudzoziemców umiejętności i wiedzy (*know how*[9]) oraz poprawę jakości i organizacji pracy poprzez wdrażanie dobrych praktyk i standardów w zatrudnieniu związanych z zagranicznymi inwestycjami w polską gospodarkę. Należy jednak zaznaczyć, że wskazywane korzyści odnoszą się głównie do pracowników zatrudnianych legalnie w sektorze prac wysokoopłacanych. Zdecydowana większość cudzoziemców w Polsce znajduje natomiast zatrudnienie w innym sektorze, najczęściej nielegalnie i na stanowiskach niewymagających wysokich (lub żadnych) kwalifikacji. W tym segmencie cudzoziemcy

[9] Pojęcie używane na określenie wiedzy, nowych technologii, doświadczenia, jakim mogą dysponować imigranci z krajów wysokorozwiniętych. Zdobycie *know–how* jest także często zaliczane do ważniejszych pozytywnych czynników emigracji zarobkowej.

pracują głównie w budownictwie, rolnictwie, gastronomii i usługach opiekuńczych/pracach domowych. Respondentki biorące udział w badaniu wskazywały, że ich inne koleżanki z Ukrainy pracują także jako pomoce domowe. *Znam kilka Ukrainek, które tu pracują. Mam kontakt. No oni sprzątają głównie, albo dziećmi zajmują. Tak co znam, to tak pracują* [D1].

W badaniach nad imigracją do Polski zwykło się przyjmować, że nielegalne zatrudnienie wynosi ok. 100000–150000, mimo że według niektórych szacunków wielkość ta waha się nawet między 600000 a 900000 w okresie zapotrzebowania na wykonywanie prac sezonowych i dorywczych[10]. Trudno z całą pewnością ustalić, czy liczba pracowników nieregularnych w ostatnim czasie spada czy wzrasta. Tym bardziej trudno oszacować jakie z pochodzenia grupy cudzoziemców są w Polsce najliczniej reprezentowane. Szacunkowo, są to najczęściej obywatele krajów byłego Związku Radzieckiego (w Polsce pracuje najwięcej Ukraińców i Ukrainek), a także Wietnamczycy. W jednym z artykułów dotyczących nielegalnej pracy obywateli Ukrainy w Polsce czytamy: „U nas już dziś jest ok. 100000 Ukraińców. Tylko ułamek z tej liczby pracuje legalnie"[11]. Zatrudnienie w szarej strefie wiąże się z dużą oszczędnością finansową zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców (unikanie opodatkowania i opłat na ubezpieczenia społeczne), ale niesie też ze sobą wiele problemów (zwłaszcza dla pracowników zza granicy). Cudzoziemcy pracują często za niższą stawkę, niż pracownicy polscy, aczkolwiek w ostatnich latach różnica ta nie jest już aż tak znacząca[12]. Problem ten w dużym stopniu dotyczy zatrudnienia w charakterze pomocy domowych. Imigrantki ze Wschodu pracujące jako pomoc domowa mogą więc z jednej strony być postrzegane jako konkurencja dla obywatelek Polski na rynku pracy, ale z drugiej są grupą poważnie zagrożoną wykluczeniem społecznym. W *Narodowej Strategii Integracji Społecznej*[13] imigrantów wymienia się wśród grup podatnych na wykluczenie społeczne (obok m.in. osób bezrobotnych, starszych i samotnych czy opuszczających zakłady karne), „imigrantów zarobkowych wchodzących do szarej strefy zatrudnienia" zaś zalicza się do grupy osób poważnie zagrożonych wykluczeniem społecznym. Czy więc imigrantki pracujące jako pomoce domowe w Polsce należą faktycznie do grupy zagrożonej wykluczeniem społecznym? Jakie są ich warunki pracy, płacy oraz możliwości udziału w życiu społecznym? Jak wyglądała ich droga do Polski

[10] E. Kępińska, M. Okólski, *Recent trends in international migration. Poland 2002*, „Working Papers" nr 48/grudzień 2002, s. 20. Dane cytowane z ww. publikacji opierają się na zestawieniach Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej oraz Głównego Urzędu Statystycznego, s. 20; dane Narodowego Spisu Powszechnego 2002 w: *Migracje zagraniczne Ludności 2002*, GUS, Warszawa 2003.

[11] *Polska otwarta na pracę ze Wschodu,* http://www.zrp.pl/pliki/plik.doc?Id=3314

[12] Por. H. Bojar H. i in., *Migranci na rynku pracy w Polsce*, ISP, Warszawa 2005.

[13] http://www.funduszestrukturalne.gov.pl/informator

oraz do zdobycia pracy w Polsce? Jakie były ich wyobrażenia o pracy w Polsce? Analiza materiału badawczego pozwala na udzielenie – przynajmniej częściowe – odpowiedzi na te i wiele innych pytań.

3. Organizowanie przyjazdu i pracy w Polsce

Kobiety, które wzięły udział w badaniu, przyjeżdżają do Polski głównie w celu zarobkowym. Ich zapoznawanie się z polskim rynkiem pracy przebiega różnie. Ze względu na bliskość geograficzną niektóre z kobiet pochodzących z Ukrainy przyjeżdżały do Polski wcześniej w celach innych niż zarobkowe, natomiast część z nich decydowała się na przyjazd bezpośrednio z zamiarem podjęcia pracy. Respondentki mówiły, że Polska od początku była krajem docelowym ich emigracji. Ze względu na to, że osoby te znają nieco język polski, a niektóre z nich posiadają polskie korzenie, przyjeżdżały do Polski wcześniej. W związku z tym Polska nie jest to dla nich całkowicie obcym krajem. Jedna z respondentek tak przedstawia swoje plany dotyczące poszukiwania pracy poza granicami swojego kraju: *Nie* [brałam pod uwagę wyjazdu w celach zarobkowych do innego kraju, niż Polska]*, tylko Polska, bo dużo tu przyjechało, ja sama była kilka razy, to tak tylko tutaj. Nie znam języka, no rosyjski, polski, ale angielskiego to nie, to bym chyba nie poradziła gdzie indziej, tak ja myślę* [D1]. Inna rozmówczyni z kolei podkreśla, że głównym czynnikiem, który skłonił ją do przyjazdu do Polski była nawet nie sama znajomość języka polskiego czy łatwość nauczenia się go, ale bliskość geograficzna kraju przyjmującego: *Bo to jest wygodnie, bo bardzo blisko do Polski, nie? Mogę do domu pojechać. U mnie rodzina taka duża, że muszę jeździć do domu często. 2 miesiące, 3 miesiące popracuję, coś zarobię i do domu jadę. A Włochy jechać, czy gdzie, to to bardzo daleko… A ja nie mogę z domu na długo.* (…) *I mowa dostępna. Taka co się rozumie. Najlepsze tutaj. Bardzo przyjemnie. Tak, dobrze. Wie pani, ja nie chcę dalej jechać* [D2].

Ponadto respondentki podkreślały, że duży wpływ na decyzję o wyborze Polski miały koszty. Pomijając bowiem niezbędne opłaty za wizę i inne dokumenty (które zresztą musiałyby także ponieść w innym niż Polska kraju przyjmującym), bliskość geograficzna powoduje, że cena przejazdu nie jest bardzo wysoka, dzięki czemu mogą sobie pozwolić na częstsze wyjazdy do dzieci pozostawionych w kraju pochodzenia: *Koszt przyjazdu* [do Polski z Ukrainy to] *ok. 80 zł autobusem. To przejazd, tam jeszcze wiza, inne takie, ale żeby przyjechać to tyle. To tak około 25 euro autobus i 35 euro wiza* [D1].

Niektóre z respondentek przyjeżdżały do pracy w ramach zorganizowanego, nieformalnego, rotacyjnego systemu wymiany pracowników. Rotacyjność polega na tym, że jedna osoba, pracująca w Polsce jako pomoc domowa, rekomen-

duje na swoje miejsce drugą, która przyjeżdża z Ukrainy, podczas gdy pierwsza wraca do kraju pochodzenia: *W tamtym roku. Na jesieni. Znajoma kobieta dała mi tę opiekę. Ona jechała do domu tam… Na zmianę wzięłam. Zadzwoniła i po prostu, żeby iść na zmianę* [D2].

Dla większości respondentek (zwłaszcza tych pochodzących z Ukrainy) zatrudnienie w charakterze pomocy domowej jest „wyższym szczeblem w karierze" w kontekście prac, których wcześniej podejmowały się w Polsce. Można nawet mówić o swego rodzaju awansie „od prac rolniczych do prac domowych". Na podstawie analizy biografii zawodowych respondentek można wyodrębnić kilka dróg wchodzenia na polski rynek pracy w charakterze pomocy domowych:

- Przypadkowy przyjazd do Polski, z powodu innego niż zarobkowy (przypadek respondentki, która przyjechała do Polski w okresie szkolnym w celach turystycznych);
- Przyjazd do Polski do pracy w charakterze pomocy domowej (początkowo najczęściej w zastępstwie za koleżankę, która musi na jakiś czas wrócić do kraju pochodzenia w celu wyrobienia kolejnej wizy);
- Przyjazd do Polski w celach zarobkowych, ale niekoniecznie do pracy w charakterze pomocy domowej (wcześniej respondentki były zatrudnione najczęściej przy pracach rolnych, w handlu lub poszukiwały prac dorywczych na nielegalnych giełdach pracy, bazarach);
- Przyjazd do Polski w celach zarobkowych, ale z powodu bardzo dramatycznej sytuacji osobistej i finansowej: *Straciliśmy w ogóle pracę. Nie miałam jeszcze emerytury, nic i musiałam jechać. Ja handlowałam w Krakowie. Na placu w Nowej Hucie.* (…) *Mojego męża już w 1996 roku zabili. I dlatego ja musiałam w 1997 roku jechać. Że ja w ogóle nie miałam środków do życia. Córka już była zamężna, mieszkała osobno. A ja nie miałam nijakich... ni pracy, nijakich zasiłków. I nie było za co mi żyć. Autostopem ja dojechałam do Krakowa. I tam ja handlowała. Tak wypadło* [D3].

Niezwykle dramatyczne sytuacje związane z przyjazdem do Polski w poszukiwaniu zatrudnienia ma za sobą także jedna z respondentek pochodząca z Wietnamu: *Przemytnicy przyszli któregoś dnia, kiedy byłam zostawiona sama w zamkniętym mieszkaniu, i mnie zgwałcili, potem musiałam przyjmować klientów. To było piekło.* […] *To było okropne, myślałam, że umrę, że nigdy nie zobaczę swoich rodziców i siostry. To było beznadziejne. Chciałam tylko uciec aż w końcu mi się to udało. Wie o tym bardzo mało osób* [D4].

Respondentka ta, być może z przyczyn osobistych, nie zdradziła szczegółów opisanej wyżej sytuacji. Z tego, co powiedziała, można jednak domyslić się, że sytuacja, w której się znalazła, była wynikiem zawarcia kontaktów ze środowiskiem przestępczym, aby nielegalnie przyjechać do Polski i znaleźć zatrudnie-

nie. Nie do końca jest jednak jasne, czy zdarzenie to miało miejsce w Polsce, czy w jakimś kraju tranzytowym, jakiej narodowości byli przemytnicy, ani w jaki sposób respondentka nawiązała z nimi kontakt. Warto zaznaczyć, że respondentka stosunkowo niechętnie mówiła o swojej sytuacji osobistej, nie pozwoliła także na nagranie wywiadu ze względu na obawę zostania odnalezioną przez osoby, które ją skrzywdziły.

Jedna z pochodzących z Ukrainy respondentek po przyjeździe do Polski trafiła na nielegalną giełdę pracy w Piasecznie, gdzie codziennie, od wczesnych godzin porannych cudzoziemcy i Polacy czekają na dorywczą, nielegalną pracę. Najczęściej oferuje się tam prace o charakterze remontowo-budowlanym i rolniczym (zbiór plonów), ale także sprzątanie. O o sposobie werbowania pracowników opowiedziała jedna z respondentek: *Czy biegłam* [do potencjalnego pracodawcy]*? No nie! Przyjechał, odkrył drzwi i powiedział, może ta pani pójdzie. No tam sobie szukał jakiejś osoby, może młodej. Każdy tam sobie kogoś szuka, jeden chce młodą, drugi chudą, każdy tam ma jakieś swoje zdanie. Czasem jak gruba, to powie, że pani mi drabinę połamie, jak zalezie. Stołek pani nie wytrzyma* [D5].

Zdarza się jednak, że kobietom czekającym na pracę na bazarku (na nielegalnej „giełdzie pracy", nazywanej z języka ukraińskiego *birżą)* proponuje się usługi seksualne wprost lub dopuszcza się oszustw w celu nadużyć seksualnych: *Nieprzyjemne to* [jest] *wtedy, jak przyjeżdżają i proponują do czego innego. Czy często? Często, codziennie. Nawet od 6 godziny rano. To nieprzyjemnie, jak powie wprost, a najgorzej, jak powie, że do pracy, gdzieś tam zawiezie, a potem powie, że nie ma żadnej pracy i wracasz sobie na piechotę.* […] *Czy się zdarzyło? Dużo, dużo razy. Że proponuje, nie ma pracy, ale można zarobić, i 100, i 200, dużo, dużo. O to chyba najgorzej* [D5].

Najczęściej jednak na *bazarku* cudzoziemki znajdują pracę w rolnictwie lub przy sprzątaniu domów po remoncie (rzadziej), co w późniejszym okresie ich pobytu może zaowocować znalezieniem lżejszej i lepiej płatnej pracy, np. w charakterze pomocy domowej (awans, którego doświadcza się dopiero mając jakieś kontakty i doświadczenie w pracy w Polsce). Duża część respondentek znalazła pracę w rolnictwie nie za pośrednictwem giełdy pracy, a przez znajomych albo jeszcze w kraju pochodzenia lub już na miejscu w Polsce. Zdecydowana większość kobiet zaczynała pracę w Polsce od tego typu prac: *Wcześniej przyjeżdżałam do pracy tymczasowej. No to takie sezonowe różne – zbieranie truskawek, w ogrodnictwie takie prace, czasami też pomoc w domu, sprzątanie. Różne, ale tymczasowo, teraz pierwszy raz, że dłużej jestem* [D1].

Analiza materiału badawczego wskazuje na istnienie swego rodzaju czterostopniowej ścieżki awansu: (1) prace rolnicze; (2) inne prace usługowe (krawiectwo, praca w restauracji/barze); (3) handel; (4) praca jako pomoc domowa (sprzątanie, gotowanie, opieka nad dziećmi lub osobami starszymi i chorymi).

Poszukiwanie zatrudnienia w Polsce powoduje, że cudzoziemki podejmują się bardzo różnych, dorywczych zajęć, które nie mają żadnego związku ani z ich wykształceniem, ani nie są wynikiem przemyślanych decyzji dotyczących życia zawodowego. Jedna z nich opisuje to tak: *A wszędzie* [pracowałam] *ogródki, sprzątanie, na polach, wszędzie. Wiśnie rwała, różne roboty, jak się da* [D6]. Często dopiero po jakimś czasie cudzoziemkom udaje się zdobyć pracę w charakterze pomocy domowej: *Z budowy zaczęłam chodzić tak po domach sprzątać. Też wtedy było niełatwo, bo bardzo mało było płacone i nie chcieli wtedy brać z Ukrainy, bo przecież nikt nikogo nie znał. Tak że były problemy z taką pracą. Ale tak pomału, pomału zaczęłam sprzątać* [D2].

Powodzenie w znalezieniu pracy w charakterze pomocy domowej respondentki uzależniają od kilku czynników: zapotrzebowania na tego rodzaju prace na rynku, osobistych predyspozycji cudzoziemki, dbałości o „markę" i „dobre imię" (efektywność sprzątania i jakość opieki) oraz sprawność funkcjonowania sieci pośrednictwa pracy.

Wyobrażenia niektórych respondentek na temat pracy w Polsce były gorsze od stanu faktycznego. Część respondentek twierdziła, że były pozytywnie zaskoczone sytuacją, jaką zastały po przyjeździe do pracy do Polski: *Starałam się nastawiać pozytywnie, koleżanki mówiły, że dam sobie radę. No wyobrażałam sobie, że będzie ciężko, zwłaszcza że pierwszy raz przyjechałam do pracy w ogrodnictwie.* (…) *Wszystko mnie zaskoczyło, przede wszystkim to, że pracownicy są tu dobrze traktowani. Wszystko czyste, ludzie kulturalni itp. To pamiętam* [D1]. Niektóre jednak doświadczyły nieprzychylności pracodawców czy wręcz dyskryminacji, czego się nie spodziewały, ponieważ od koleżanek zachęcających je do przyjazdów słyszały raczej pozytywne opinie o pracy w Polsce.

4. Poszukiwanie zatrudnienia (pośrednictwo)

Cudzoziemki najczęściej znajdują pracę dzięki nieformalnemu pośrednictwu pracy, które działa na różnych płaszczyznach. Przede wszystkim kobiety polecają się nawzajem pracodawcom zarówno bezpośrednio (kobiety pracujące w Polsce polecają do pracy swoje rodaczki), jak i tranzytywnie (kiedy cudzoziemka pracująca w Polsce poleca koleżankę koleżanki): *W Polsce mieszkali znajomi znajomych, szukałam do nich kontakt i się ich pytałam, czy pomogą mi znaleźć pracę. Powiedzieli mi tylko, że mogą mnie zatrudnić u siebie do dzieci i mogą mi zapłacić od 500 USD do 800 USD, to bardzo się cieszyłam. Ale żadnych szczegółów nie znałam* [D7].

Ponadto cudzoziemki zastępują się nawzajem na czas wyjazdu do kraju pochodzenia w celu przedłużenia wizy. Dotyczy to zwłaszcza kobiet pochodzących

z Ukrainy, które często korzystają z oświadczeń pracodawców o zamiarze zatrudnienia, w efekcie czego, aby nie delegalizować pobytu i pracy, są zmuszone co sześć miesięcy opuścić Polskę. Do pracy mogą wrócić najwcześniej po 6 miesiącach karencji. *Po prostu moja koleżanka pracowała i ona pojechała do domu – na Ukrainę. I powiedziała: zastąp mnie tak tutaj, na dwa miesiące. Ty tak dopiero tutaj przyjechałaś – to tak będziesz chodzić sprzątać. Mówię – dobra. Codziennie miałam inny dom* [D8]. Te cudzoziemki, które mają już kontakty w Polsce i np. po 6 miesięcznym okresie karencji wracają do pracy w Polsce, zabierają ze sobą innych: *Tak, z Ukrainy już ktoś był z moich znajomych w takich polowych pracach i powiedzieli, że też mogę pojechać. To wtedy jechałam tak tylko na trzy miesiące* [D9].

Innym sposobem na znalezienie pracy jest polecenie przez polskiego pracodawcę. Polscy pracodawcy polecają sobie nawzajem cudzoziemki, które u nich pracują w charakterze pomocy domowej Robią to także bezpośrednio lub tranzytywnie (znajomy znajomego poleca cudzoziemkę do sprzątania lub opieki nad dzieckiem). *Obecni pracodawcy są znajomymi moich poprzednich pracodawców. Poprzedni polecali moją osobę obecnym pracodawcom* [D7] .

Kobiety, które przyjeżdżają do Polski nie posiadając żadnego zaplecza w postaci znajomych czy krewnych przebywających w Polsce, korzystają z pośrednictwa ukraińskich kierowców. Są to osoby przewożące cudzoziemców z Ukrainy do Polski autobusami rejsowymi prywatnych przewoźników. Często pełnią oni także wiele innych funkcji, bardzo ważnych dla cudzoziemek w kontekście poszukiwania zatrudnienia i swojego miejsca na polskim rynku (nie tylko pracy). *Kierowca, który wozi na Ukrainę ludzi* [znalazł mi pierwszą pracę]. *I pierwszy raz przyjechałam no z kierowcą, w 2000 roku. A potem to ja byłam na truskawkach z kierowcą, a po truskawkach przyjechałam tutaj do Piaseczna.* (…) [o kierowcy] *no co, normalny człowiek. Nie to, że zorganizowany. Każdy sam po sobie. Mnie to tylko wozi, ale jak wiem, że jak innym załatwia pracę i coś tam nie wychodzi, to zawsze coś pomoże i załatwi. No, bierze odpowiedzialność* [D10].

Cudzoziemki dowiadują się także o zleceniu na sprzątanie za pośrednictwem nielegalnej giełdy pracy działającej na bazarach (birża). W okolicy Warszawy znajdują się nielegalne giełdy pracy, m.in. w Piasecznie. *Mam 2 sprzątania w tygodniu. A w inne dni to wychodzę na bazarek. Czy za każdym razem mam pracę? Jakie szanse? No ostatnio to zero, zero, zero. Tak ostatnio to wychodzę bardziej, żeby się nie nudzić w domu* [D5].

Nieformalność pośrednictwa wiąże się często z poważnymi nadużyciami i oszustwami. W przypadku respondentki, która korzysta z pośrednictwa pracy na birży, nielegalne sformalizowanie struktur przestępczych stało się normą do tego stopnia, że z zadowoleniem wspomina czasy, gdy panowała tam białoruska przestępczość zorganizowana: *[Obecnie] nie ma szacunku. Tutaj na po-*

czątku jak jeszcze przyjechałam, były Białorusini, nie? Zbierali haracz z bazarku. I wtedy był w porządek (…). *Teraz nie ma porządku. Zawsze tam oni od rana do obiadu stali, w parę osób. I ludzie normalnie stali. Kolejka? Nie no, normalnie. Przyjeżdżał samochód, wszyscy normalnie stali, wychodził pan z samochodu, podchodził do odpowiedniej osoby, umówili się – dobrze, nie umówili się – poszedł do drugiej. Nikt nikomu nie przeszkadzał, był porządek.* (…) *Zbierali za tydzień, dniówkę.* (…) *Później to wszystko wyłapali, jedni uciekli, a drudzy tutaj odsiedzieli w Warszawie. I tak to się skończyło. Już się nie pojawiali. Z jednej strony porządek, a z drugiej, to nawet szkoda czasami* [śmiech]. (…) [bo] *ja po prostu nie potrafię się tam pchać. Ja tak sobie stoję. Przyjdzie człowiek, pokaże palcem, to mam szanse. Inaczej nie mam szanse* [D5].

Pośrednicy, którzy organizują przyjazd respondentek do Polski, także okazują się niesolidni. Z taką sytuację spotkała się respondentka z Wietnamu, która ze względu na znaczną odległość geograficzną całkowicie nie miała rozeznania w realiach funkcjonowania w Polsce: *Ci, co załatwiali mi nielegalny wyjazd, który miał być legalny, obiecali mi załatwić pracę, a koszt załatwienia pracy jest pokrywany w kosztach wyjazdu, które wynosiły prawie 10 tysięcy dolarów. Okazało się, że to kompletne oszustwo* [D4].

Trzeba jednak zaznaczyć, że pośrednictwo pracy nie odbywa się tylko na drodze działań nielegalnych czy przestępczych (jak np. przemyt ludzi). W ostatnim czasie pojawiły się także formalne sposoby kojarzenia pracodawcy z praconikami z zagranicy. Jedna z respondentek skorzystała z pośrednictwa agencji działającej na Ukrainie i legalnie realizującej usługi pośrednictwa między poszukującymi pracy Ukrainkami a polskimi pracodawcami: *Ja przyjechała przez agencję. U nas na Ukrainie jest agencja. Ona współpracuje chyba z polską agencją. I właśnie przez tą agencję ja przyjechałam do Warszawy.* (…) *Taak* [trzeba było płacić za znalezienie pracy]. *Nie wiem ile to... 1000 po naszomu hryweń. A po waszomu, to jest około 400 złotych* [D8].

Podobnie pracownica z jednego z krajów azjatyckich przyjechała do Polski dzięki pośrednictwu agencji działającej w jej kraju pochodzenia: *Znalazłam pracę przez agencję.* (…). *Oni skontaktowali się z jednym z dyplomatów pracujących w Polsce. Miałam pracować w domu, ale ci ludzie okazali się niedobrzy* (…) *Nie podpisano ze mną żadnej umowy, ale w agencji powiedziano mi, że będę zarabiała 350 dolarów neto miesięcznie. Miał to wypłacać dyplomata. Tak* [musiałam zapłacić] *za znalezienie pracy 1500 dolarów. Pożyczyłam je* [D11]. Wypowiedź respondentki wskazuje nie tylko na ryzyko, jakie cudzoziemki niekiedy podejmują, żeby podjąć pracę w Polsce, ale także na problem oszustw, których dopuszczają się wobec cudzoziemek agencje.

Pracowników można poszukiwać także przez Internet, jednak w przypadku kojarzenia polskich pracodawców z cudzoziemkami Internet nie wydaje się być jeszcze środkiem odgrywającym istotną rolę w pośrednictwie pracy.

Po wpisaniu hasła „Ukrainki" w wyszukiwarkę *Google*, pierwszych sześć linków reklamowało usługi matrymonialne i agencje towarzyskie, w których pracują Ukrainki, a siódmy przekierowywał do strony dlastudenta.pl, zawierającej komentarze do postu *Ukrainki lecą na Polaków – ślub z Polakiem*[14]. Kolejne linki kierowały do raportów i analiz związanych z badaniami tej grupy pracowników w Polsce (na jednej stronie pokazało się łącznie 10 linków). Dopiero na drugiej stronie pojawiły się odnośniki do forów dyskusyjnych, na których poszukiwano do pracy pracownic Ukrainy lub polecano je sobie Ukrainki do pracy. Nie pojawił się jednak żaden link kierujący bezpośrednio do legalnie działającej agencji pośrednictwa pracy dla cudzoziemców. W portalu Niania.pl profil pierwszej ogłaszającej się cudzoziemki pojawił się dopiero na 9 stronie i był jedynym, jaki się pojawił, na kilkadziesiąt profili kobiet spełniających kryteria wyszukiwania.

Warto zwrócić uwagę na to, że rolę pośrednika mogłyby spełniać urzędy pracy, które są w Polsce instytucjami pośrednictwa pracy. Żeby skorzystać z pomocy instytucji pośrednictwa pracy trzeba być w urzędzie pracy zarejestrowanym jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy. Prawo do zarejestrowania w tym charakterze mają w Polsce jedynie wybrane kategorie cudzoziemców. Należą do nich wszyscy obywatele Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego, natomiast spośród obywateli państw trzecich (nienależących do UE i EOG) jedynie wybrane kategorie cudzoziemców. W tej grupie znajdują się m.in. (1) cudzoziemcy, którzy mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez państwa trzecie ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi; (2) cudzoziemcy posiadający w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy; (3) cudzoziemcy posiadający w Rzeczypospolitej Polskiej zgodę na pobyt tolerowany oraz korzystający z ochrony czasowej; (4) cudzoziemcy posiadający zezwolenie na osiedlenie się; (5) cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich; (6) cudzoziemcy posiadający w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony[15]. I choć przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (która reguluje m.in. prawa i obowiązki osób bezrobotnych, które mają prawo do korzystania z pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego) odnoszą się także do cudzoziemców

[14] Na tej samej stronie można było znaleźć też bardzo przychylne komentarze Polaków (charakter portalu sugeruje, że mogli to być studenci): *Poznałem ostatnio dziewczyny z Ukrainy, studentki,* [które] *przyjechały na wymianę... świetne dziewczyny, piękne, delikatne, przyjemne, dobrze się z nimi rozmawia, nie są tak wulgarne jak nasze dziewczyny i – tak jak ktoś napisał – że większość naszych dziewczyn ma nasrane w głowie... wolałbym ożenić się z Ukrainką niż z Polką i będę do tego dążył.*

[15] Art. 1 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001).

zamierzających wykonywać pracę lub wykonujących pracę (art. 1 ust. 3 pkt. 5), to osoby te są wykluczone z grupy cudzoziemców, którzy mają prawo do zarejestrowania się jako osoby bezrobotne (nie wymienia się ich wśród osób podlegających definicji osoby bezrobotnej)[16].

Osoby, które wzięły udział w badaniu, nie podlegają zatem możliwości korzystania z pośrednictwa pracy oferowanego przez polskie urzędy pracy, nawet jeśli są (były lub mogą być) zatrudnione legalnie w Polsce. Wniosek, że ten Problem istnieje, można wyciągnąć także analizując także inne badania dotyczące cudzoziemek (głównie Ukrainek) pracujących w Polsce jako pomoce domowe. Wyjątek stanowią jedynie te sytuacje, kiedy kobiety uzyskały status członka polskiej rodziny lub posiadły inny tytuł prawny do zarejestrowania się jako osoby bezrobotne (m.in. jeden z wyżej wskazanych)[17]. Nic dziwnego więc, że z analizy materiału badawczego wynika, że żadna z respondentek nigdy nie znalazła w Polsce zatrudnienia za sprawą pośrednictwa oferowanego przez polski urząd pracy czy choćby dzięki wykorzystaniu jakiejkolwiek formy pomocy ze strony tego urzędu.

Relacje z początku pobytu i pracy cudzoziemek w Polsce obfitują w opowieści o trudnościach. Nieznajomość języka, specyfiki naszego kraju, polskiego systemu instytucjonalnego, nieświadomość łamania przepisów przez pracodawców, brak pracy, mieszkania i punktu zaczepienia, a także brak jakiegokolwiek planu działań, przesądził o silnym zagubieniu w pierwszych dniach pobytu w Polsce. Jednak po pokonaniu pierwszych trudności większość respondentek zaczyna sobie w Polsce dobrze radzić i zdobywa coraz lepsze pozycje także na rynku pracy. Z przeanalizowanego materiału badawczego wynika, że niektóre kobiety, pracujące wcześniej w Polsce w charakterze pomocy domowej, z różnych względów opuściły Polskę. Niektóre dlatego, że po wejściu Polski do strefy Schengen wolą wyjechać do któregoś z krajów Zachodniej Europy (m.in. do Hiszpanii czy Włoch), gdzie zarobki za tę samą pracę są wyższe. Inne natomiast ponieważ zostały w Polsce przyłapane na wykonywaniu nielegalnej pracy lub bez prawa do legalnego pobytu. W rezultacie otrzymały zakaz przyjazdu do Polski. Jednak te kobiety, które przebywają w Polsce od dłuższego czasu i nie zdecydowały się na wyjazd do żadnego z krajów Europy Zachodniej lub nie wróciły do kraju pochodzenia, zdobywają w Polsce coraz lepszą pozycję na rynku pracy. Taki stan rzeczy potwierdzają także inne, wcześniej przeprowadzone badania[18]. Proces zdobywania pracy przez cudzoziemki w Polsce zdaje się być ostatecznie nieźle zorganizowany poczynając od samego wyjazdu, na prze-

[16] Art. 2 ust 1, pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia.

[17] Pełna listę osób uprawnionych do zarejestrowania się jako osoba bezrobotna zawiera art. 2, ust. 1, pkt 2.

[18] B. Samoraj, *Przedsiębiorczość kobiet na polskim rynku pracy na przykładzie cudzoziemek zatrudnionych nielegalnie w sektorze usług domowych*, PTPS 2007, www.ptps.org.pl

syłaniu zarobku do kraju pochodzenia kończąc. Pośrednictwo w bardzo dużej części lub w całości odbywa się jednak w szarej strefie, która w tym obszarze jest silnie rozwinięta i prężnie działa. Należy jednak pamiętać, że jest to sytuacja nieprawidłowa, ponieważ poszukując (i znajdując) możliwości przyjazdu i podjęcia zatrudnienia w Polsce, cudzoziemki narażone są na nadużycia i wykorzystywanie

Niektóre kobiety, po dłuższym okresie pracy u danego pracodawcy, zyskują renomę jako dobre i rzetelne pracownice, dzięki czemu polecane są także innym Polakom, a nierzadko także zaprzyjaźniają się z rodzinami, u których pracują. Wydaje się, że w przypadku pracownic pochodzących z Ukrainy „urodzinnianie" relacji pracodawca-pracownik przebiega nieco dłużej lub w ogóle do niego nie dochodzi, natomiast w przypadku Azjatek do powstania takiej relacji dochodzi szybciej lub w sposób bardziej „naturalny". W ramach badania opisywanego w niniejszym tekście przeprowadzono co prawda jedynie dwa wywiady z Wietnamkami i jeden z kobietą pochodzącą ze Sri Lanki. Można jednak wskazać zarysowywanie się pewnych różnic w relacji z pracodawcą w odniesieniu do kobiet pochodzących z Azji i kobiet pochodzących z Ukrainy. Obie Wietnamski, które wzięły udział w badaniu, zostały zatrudnione przez pracodawców wietnamskich, przez co, ze względu na wywodzenie się z tego samego kręgu kulturowego, relacje te od razu stawały się bardziej „rodzinne". Pracownice zamieszkiwały u pracodawców, nie tylko prowadziły dom, ale także opiekowały się dziećmi przez 24 godziny na dobę, niemal zupełnie zastępując w tej roli rodziców: (…) *żyję z rodziną, z dziećmi, mój czas jest do nich dostosowana. Jestem jakby członkiem rodziny, który nie może sobie pozwolić na brak czujności. Młodsze dziecko często choruje i jest marudne, zawsze muszę jemu poświęcić najwięcej czasu. Pracuję codziennie, w nocy mam czas dla siebie* [D7].

Ponadto pracownice te całkowicie polegały na tym, co na temat Polski czy polskiego systemu instytucjonalno-prawnego wiedzieli i mówili im pracodawcy, będąc *de facto* całkowicie od nich zależne. Nie podejmowały prób usamodzielnienia się. Jedna z nich tak to opisuje: *Moja wiedza jest bardzo wybiórcza, moim jedynym źródłem informacji są moi pracodawcy, a oni chyba też wiele nie wiedzą i się nie znają na prawie. Wiem tylko, że trzeba mieć zezwolenie na pobyt i na pracę, a to wszystko bardzo drogie i skomplikowane* [D4].

Omawiane „urodzinnienie" obejmowalo także uczestnictwo w relacjach towarzyskich pracodawców, zarówno w odwiedzinach gości w domu pracodawców, jak i u znajomych czy rodziny pracodawców. Jedna z badanych mówiła o tym tak: *Czasem jak są gdzieś zaproszeni* [rodzice dzieci, którymi opiekuje się respondentka] *z dziećmi, to ja też jestem zaproszona, oni mówią do mnie ciocia, a dzieci babcia. Nie znam żadnych Polaków* [D7]. Inna uzupełnia: *Znam tylko kilka osób znajomych rodziny, dla której pracuję, ale z nikim się nie przyjaźnię* [D4].

Dodatkowo same pracownice pochodzące z Wietnamu starały się „wytłumaczyć" działania pracodawców, związane z brakiem legalizacji ich zatrudnienia, odwołując się niejako do „rodzinnego" charakteru pracy, którą wykonują (co całkowicie odróżnia je od komentarzy Ukrainek w tej sprawie). Jedna z wietnamskich respondentek zwróciła uwagę, że być może w podejmowaniu pracy bez umowy nie ma żadnego celowego działania związanego z obniżaniem kosztów zatrudnienia, a może charakter i specyfika pracy powoduje, że relacja, która się nawiązuje między pracownikiem a pracodawcami, jest mniej formalna: *Nigdy nie było mowy o jakiejś umowie, najwidoczniej i pracodawcy nie myślą o tym. To być może przyzwyczajenie jeszcze w Wietnamie. Poza tym to specyficzna praca. Jak się kogoś wpuszcza do domu, to już nie traktuje go jak pracownik w zakładzie, tylko taki „specjalny" członek rodziny. Rodzicom zazwyczaj zależy, aby dzieci też miały szacunek do opiekunów i słuchały. To chyba dlatego kwestie formalne są na dalszym planie. Gdyby mówiła im teraz o umowie, pewnie by się zdziwili i mogą nabierać jakieś podejrzenie, czy ja czegoś nie kombinuję* [D4].

Ta sama respondentka podkreśliła, że przepisy prawa nie przystają do rzeczywistości, co – w kontekście rozmowy dotyczącej, tego że pracodawcy nie mają złej woli – można także interpretować jako próbę „usprawiedliwienia" decyzji pracodawcy o niezatrudnianiu respondentki legalnie: *Przede wszystkim nie wiem, co to znaczy, jakie konsekwencje* [płyną z nielegalnego zatrudnienia], *nie mam informacji i na razie dla mnie nieosiągalne, żeby ogarnąć kwestie formalne. Chciałabym wszystko robić zgodnie z prawem, ale słyszałam, że często prawo jest sztywny, niezgodny z rzeczywistością* [D4].

Z kolei respondentka pochodząca ze jednego z krajów azjatyckich, która była zatrudniona (podobnie jak Wietnamki) u obcokrajowca (ambasadora jednego z państw azjatyckich), a nie u Polaka, wskazywała na odmienny sposób jej traktowania. Podobnie jak Wietnamki, mieszkała w domu pracodawcy. Pracowała wiele godzin, ale traktowano ją raczej jak służącą niż jako członka rodziny. Taki wniosek można wyciągnąć z opowieści o przygotowywaniu i spożywaniu jedzenia – do stołu zasiadali najpierw pracodawca i pani, która „zarządzała" domem, a dopiero później cudzoziemcy, którzy w tym domu pracowali: *Robiliśmy jedzenie, później Szef, pani i druga pani jedli, potem jedliśmy my* [D11].

Pracodawca, o którym cudzoziemka opowiadała w trakcie wywiadu, miał bardzo duży dom, do którego obsługi, poza respondentką, zatrudniał jeszcze dwoje innych cudzoziemców. Wszyscy traktowani byli w podobny sposób – podlegle, byli wzywani do pracy także w czasie wolnym, który był przeznaczony np. na zjedzenie posiłku. Dzień pracy wyglądał następująco: *Zaczynaliśmy rano, o 6:30, kończyliśmy może o północy. Nie jedliśmy śniadań, do 11 nic nie jedliśmy. Jedliśmy tylko obiady i kolacje. W czasie posiłków też czasami wzywano nas do jakiejś pracy, np. opieki nad dzieckiem, mycia toalet, łazienki* (…).

Nie dostawałam tam żadnego jedzenia, oni tam cały czas kazali nam coś robić. Ty zrób to, ty zrób to [D11].

Jedna z respondentek powiedziała także, że pracodawca dopuszczał się zastraszania i przemocy psychicznej. *Cały czas na nas krzyczeli, zamachiwali się ręką jakby mieli uderzyć, ale nie uderzali* [D11]. Warunki pracy były na tyle złe, że respondentka zdecydowała się odejść i szukać pomocy w ambasadzie państwa pochodzenia: *Było bezpiecznie, ale zamęczali nas pracą. Ciągle mówili zrób to, zrób tamto. Dlatego stamtąd uciekłam.* (…) *Gdy uciekłam z domu, w którym pracowałam, zgłosiłam się po pomoc do ambasady. Oni znaleźli człowieka, u którego teraz mieszkam. Chwilowo mieszkam tam za darmo* [D11].

Z obrazu sytuacji przedstawionych przez respondentów można bardzo ostrożnie wysnuć wniosek, że mimo trudności i wielu barier Ukrainkom jest w Polsce nieco łatwiej niż cudzoziemkom pochodzącym z krajów azjatyckich. I choć Ukrainki także mówią o wielu sytuacjach, w których łamie się prawo, nie tylko w kontekście legalizacji pobytu i zatrudnienia, ale także warunków zatrudnienia, to jednak pozostałe cudzoziemki, pochodzące z innych krajów, muszą być do dyspozycji pracodawcy 24 godziny na dobę, nie mają życia prywatnego, a także są całkowicie zależne od pracodawcy.

5. Instytucjonalno-prawne aspekty dostępu do zatrudnienia

Powodem wymieniania się przez cudzoziemki w miejscach pracy i wzajemnego rekomendowania się co kilka miesięcy są rozwiązania prawne z zakresu dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy. Są one skonstruowane w taki sposób, że bez odpowiednich dokumentów (lub statusu prawnego dającego swobodny dostęp do rynku pracy) nie można w Polsce podejmować zatrudnienia. W związku z tym cudzoziemki bardzo często decydują się na pracę nielegalną. Owocuje to często przedłużaniem pobytu ponad dozwolony czas i tym samym naruszaniem zasad legalności pobytu.

Inna możliwość to praca na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Ale także w tym przypadku możliwość wykonywania legalnej pracy oraz legalny pobyt są ograniczone w czasie ze względu na konstrukcję prawną tego rozwiązania. Dodatkowo możliwość ta dotyczy jedynie pracowników z 5 wybranych krajów: obywateli Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy. Pracodawca zamierzający powierzyć pracę cudzoziemcowi, składając takie oświadczenie, ma obowiązek zarejestrowania go w powiatowym urzędzie pracy właściwym dla siedziby lub miejsca zamieszkania wnioskodawcy. Oświadczenie musi zawierać dane jednoznacznie identyfikujące pracodawcę i cudzoziemca oraz wyrażać zamiar zatrudnienia w określonym czasie i na określonych w rozporządzeniu warunkach. Procedura

jest bezpłatna zarówno dla składającego oświadczenie, jak i cudzoziemca (odróżnia ją to zasadniczo od formalnego zezwolenia na zatrudnienie). Zarejestrowane oświadczenie stanowi podstawę do uzyskania przez cudzoziemca wizy pobytowej w polskiej placówce dyplomatyczno-konsularnej w kraju jego stałego pobytu w celu wykonywania pracy.

Oczywiście możliwe jest też podjęcie próby legalizacji pobytu i zatrudnienia poprzez złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na zatrudnienie, jednak to rozwiązanie jest jeszcze bardziej nieprzyjazne dla cudzoziemców. Mimo wprowadzenia wielu ułatwień mających zastosowanie do zatrudniania cudzoziemców (w tym pomocy domowych), nadal ramy instytucjonalno-prawne legalnego zatrudniania są bardzo skomplikowane i przyczyniają się do wykluczania kobiet pracujących jako pomoce domowe z legalnego rynku pracy. Jedna z respondentek tłumaczy to tak: *Ponieważ polscy pracodawcy oczekują dłuższej współpracy, a obcokrajowcy zazwyczaj nie mogą przebywać w Polsce stale. Z kolei polscy pracodawcy niechętnie załatwiają zezwolenia, żeby obcokrajowcy mogli tu być dłużej. Tak dla mnie to jest. Może też trochę dlatego, że ciężko się z niektórymi porozumieć – nie wiem, może taki powód też* [D1].

Przedstawione wyżej formy legalizacji zatrudnienia są formami, z których mogą korzystać (i niekiedy korzystają) ukraińskie pomoce domowe. Warunkiem jednak jest to, żeby pracodawcy chcieli zgłosić takie zatrudnienie oraz żeby same pomoce domowe były tym zainteresowane. Silnym bodźcem do podejmowania pracy nielegalnej są bowiem, poza utrudnieniami formalnymi, oszczędności natury ekonomicznej. Co do zasady bowiem rynek cudzoziemskich pomocy domowych jest rynkiem w zasadzie całkowicie nielegalnym. Nielegalność zatrudniania cudzoziemek w tym zawodzie potęguje jeszcze dodatkowo fakt, że jest to formuła pracy, która sprzyja nielegalności (wykonywanie pracy w prywatnym domu, a nie w zakładzie pracy), co potwierdza również duży udział zatrudnianych nielegalnie Polek. Rząd polski w ostatnich latach podejmował liczne działania mających na celu wyprowadzenie tego zajęcia z szarej strefy.

6. Legalność zatrudnienia, podstawy wykonywania pracy

Wszystkie cudzoziemki biorące udział w badaniu miały doświadczenia w pracy nielegalnej w Polsce lub w chwili badania pracowały nielegalnie. Zdecydowana większość krócej lub dłużej przebywała w Polsce także nielegalnie. Wskazywały ponadto, że zdecydowana większość cudzoziemców, których znają, pracuje i przebywa w Polsce nielegalnie. Respondentki mówiły także, że nie orientują się zbyt dobrze w przepisach dotyczących legalizacji pobytu i zatrudnienia lub nie znają tych przepisów w ogóle.

W przypadku dużej części respondentek pierwsze lata pracy w Polsce można określić jako mocno niestabilne. Wpływ na to miało kilka czynników. Przede wszystkim kobiety przyjeżdżały do Polski na krótkie, 3- lub 6-miesięczne okresy, co powodowało całkowitą niestabilność zatrudnienia: *Przyjeżdżam tutaj od 2000 roku, od 11 lat, i dużo się już zmieniało, nie? Najpierw przyjeżdżaliśmy jak, po wizach trzymiesięcznych i z powrotem, tzn. na takich bez wizy, potem już były wizy. Były wizy, było chyba gorzej. Potem były wizy, ale też taka, wiza na 6 miesięcy; 3 miesięcy w domu, 3 miesiące tam. Akurat załatwiam jakąś pracę, załatwiam i ją tracę* [D10].

Nielegalność pobytu i zatrudnienia prowadzi do łamania prawa także w innych obszarach. Na porządku dziennym jest w przypadku cudzoziemców nielegalne „załatwianie" wiz i innych dokumentów uprawniających ich do przebywania w Polsce i podejmowania zatrudnienia: *I tak kombinowali, każdy coś tam sobie kombinował. Na granicy, tutaj, czy jeszcze tam coś. Ci co jeździli to zawsze z boku gdzieś tam musieli płacić. No płaciliśmy na granicy, ale tutaj też coś można było zapłacić* [D10].

Niektórym respondentkom bardzo zależy na legalnym zatrudnieniu i legalnym pobycie: *Powiem pani szczerze, że chciałabym* [być zatrudniona legalnie], *bo mam dzieci na Ukrainie, do których muszę jeździć i ich odwiedzać. I miałabym na przykład jakiś urlop. Czy coś tam. No mogłabym pojechać* [D12]. Część z respondentek jest gotowa na wiele poświęceń, żeby zalegalizować pracę oraz pobyt w Polsce, nawet pracując na nocne zmiany. Inna rozmówczyni chciała samodzielnie ponosić koszty opłat składek na ubezpieczenie społeczne oraz zapłacić za załatwienie zezwolenia na zatrudnienie byle tylko zatrudnienie było legalne: *To kupię pozwolenie i potem kupię ZUS. A na czarno zostać nie mogę, bo mam w domu dziecko. Muszę ciągle jeździć, tak czy tak muszę jeździć do domu. To muszę coś sobie załatwić żeby było legalnie. Tylko żeby oni zatrudnili, a ZUS będę płacić z własnej kieszeni* [D10].

Część cudzoziemek – z powodów ekonomicznych – nie jest jednak zainteresowana legalizacją pracy. Z tych samych powodów legalizacją ich pracy nie są także zainteresowani pracodawcy. Unika się w ten sposób dodatkowych kosztów pracy w postaci podatków i składek na ubezpieczenie społeczne oraz fundusze celowe: *Teraz to ja pracuję i wszystko, umowy nie mam. Ale dobrze jest, ja pracuję, pieniądze dostaję, a umowa to może będzie, jeszcze nie wiem, nie myślałam i nie rozmawiałam o tym* [D1]. Podobnie, jeśli chodzi o koleżanki respondentek biorących udział w badaniu. Raczej nie zdarzało się, aby któraś cudzoziemka znała kogoś, kto miałby podpisaną umowę o pracę. Większość respondentek zdecydowanie twierdziła, że nie zna nikogo, kto pracuje legalnie.

Do najważniejszych powodów, z których pomoce domowe zatrudniane są nielegalnie, rozmówcy zaliczyli: (1) niski koszt pracy (nie ma konieczności opłacania podatków oraz składek na ubezpieczenie społeczne i wypłata niż-

szych stawek za godzinę w porównaniu do nielegalnej pracy Polki); (2) elastyczność wynikająca z braku zobowiązań w postaci umowy o pracę (czy innej formy formalizacji zatrudnienia); (3) czaso- i kapitałochłonne procedury legalizacji zatrudnienia; (4) doraźność wykonywanych prac.

7. Pozostałe cechy i konsekwencje zatrudnienia

Część cudzoziemek uważa pracę w charakterze pomocy domowej za pracę raczej stabilną, a nie tymczasową Aczkolwiek u podstaw tej oceny leży założenie, że to oczywiste, że praca ta w którymś momencie się skończy, ponieważ dzieci dorosną i opiekunka nie będzie już potrzebna: *Jest stabilna, ale przyjdzie moment, kiedy dzieci już nie będą potrzebować mojej opieki. Nie wiem kiedy to nastąpi. Sytuacja finansowa rodziny też może ulec zmianie, może któregoś dnia wypowiedzą współpracę, nie da się przewidzieć* [D4]. Taka ocena i związane z tym poczucie bezpieczeństwa dotyczy także tych sytuacji, kiedy kobiety i tak przyjmują założenie, że będą w Polsce przebywać nielegalnie i nie odczuwają z tego powodu dyskomfortu.

Inne respondentki jednak twierdzą, że konstrukcja przepisów prawnych nie pozwala im na długoterminowe legalne zatrudnienie, co zmusza je do delegalizacji pracy oraz pobytu lub wymusza na nich tymczasowość zatrudnienia, przerywanie pracy po pół roku i konieczność wyjazdu do kraju pochodzenia, aby spędzić tam wymagane prawem pół roku karencji lub ewentualnie podjąć próbę nielegalnego otrzymania kolejnej wizy z prawem do pracy. Ma to kilka konsekwencji. Po pierwsze, kobiety nie mogą planować dłuższego pobytu w Polsce. Nie zależy im zatem w sposób szczególny na legalizacji zatrudnienia, z czym z pewnością wiązałaby się motywacja, żeby odprowadzać składki na ubezpieczenia społeczne i tym samym wypracowywać emeryturę w Polsce. Nie mogą podjąć się pracy innej niż czasowa lub mało zobowiązująca, co zmusza je do szukania zatrudnienia w usługach opiekuńczych, gdzie nie mają możliwości wykorzystania ich wiedzy i doświadczenia zawodowego. Nie mogą również zaplanować potencjalnego rozwoju swojej kariery zawodowej, a także wyspecjalizować się w zawodzie (zdobywając formalne kwalifikacje), na który jest zapotrzebowanie na rynku, np. poprzez uczestnictwo w szkoleniach. Nie mogą także korzystać z legalnego pośrednictwa pracy, np. oferowanego przez polskie urzędy pracy, ani nie mają szans do odbycie szkoleń przekwalifikowujących i pogłębianie swojej wiedzy i umiejętności. Spycha je to nie tylko do szarej strefy i naraża na nadużycia, wykorzystywanie i oszustwa w pracy, ale także w innych dziedzinach (np. pośrednictwo pracy, poszukiwanie mieszkania, nadużycia na tle seksualnym itd.).

Niektóre kobiety, pracujące jako pomoc domowa, zapytane wprost o potrzebę odbycia szkoleń twierdziły, że chętnie by takie szkolenie przeszły: *Chętnie bym przeszła szkolenie na temat higieny i pielęgnacji dzieci. Jakie są zasady podstawowej opieki zdrowotnej* [D4]. Większość respondentek nie widzi jednak takiej potrzeby, ponieważ traktuje swoje obowiązki (opiekę nad dziećmi, gotowanie, sprzątanie) jako pracę, którą zna z własnego doświadczenia życiowego zupełnie niezwiązanego z wykształceniem czy dotychczasową działalnością zawodową, ale z życiem prywatnym i prowadzeniem domu. Prowadzenie domu i wychowywanie dzieci jest dla nich zajęciem naturalnym, zgodnym z tradycyjnym podziałem ról w rodzinie.

8. Relacja pracodawca – pracownik

Jeśli chodzi o stosunek Polaków i Polek zatrudniających cudzoziemki, zarówno respondentki, jak i sami pracodawcy prezentują skrajne opinie: bardzo pozytywne i bardzo negatywne. Opinie pozytywne przeważają u tych cudzoziemek, które nadal pracują jako pomoce domowe i jest to ich główne zajęcie: *Fajny dom był, pani dobra była. Mąż wyjechał do innego kraju pracować, potem babcia przyjechała i było po robocie. W domu była robota, ja bym tam do żywota chciała dożyć. Co robiła? Z dzieckiem chodziła, sprzątała, gotowała; gdy dziecko śpi, to coś pomogę w domu. Matka pracowała, była nauczycielką; gdy przychodziła z roboty, to ja coś tam jeszcze zawsze coś zrobiłam. Czy sama się rwałam do roboty? Sama, sama, 2,5 tysiąca miałam. I do tego jeść dawali* [D6].

W grupie respondentek wyrażających pozytywne opinie akcent pada głównie na następujące kwestie w kontakcie między pracownikiem a pracodawcą: (1) zaufanie (np. zostawianie cudzoziemkom kluczy do mieszkania, zostawianie pod ich opieką dzieci); (2) okazjonalne dzielenie się obowiązkami i traktowanie jak członka rodziny; (3) chęć niesienia pomocy przez pracodawcę (w razie choroby czy innej sytuacji losowej); (4) zapewnianie transportu po pracy, jeśli pracodawca mieszka daleko lub dopłata za dojazd; (5) inne funkcje opiekuńcze (pomoc w urzędach, instytucjach i inne).

Negatywne opinie na temat pracy w charakterze pomocy domowej wyrażają najczęściej te cudzoziemki, które po doświadczeniach w tej pracy zdecydowały się podjąć inną pracę zarobkową, sprzątanie i prowadzenie domu traktować zaś jako zajęcie doraźne wykonywane popołudniami (dorabianie) lub całkiem z niego zrezygnować.

Nielegalność pracy i pobytu powoduje, że cudzoziemki mieszkają w Polsce w bardzo trudnych warunkach, wykonując czynności zarobkowe doraźnie, bez żadnej umowy. Pracują ciężko i długo, a ich sytuacja życiowa jest bardzo niestabilna. Jakość pracy, jaką wykonywały cudzoziemki, zależała także od posta-

wy, w jaki sposób traktowali je Polacy. Respondentki szczególnie podkreślały, że pracodawcy wykorzystują je ze względu na ich pochodzenie oraz inne cechy, które wynikają z pochodzenia (gorsze rozumienie języka polskiego, nieznajomość przepisów oraz polskich realiów itd.): *Oczywiście. To zawsze są takie osoby, które traktują źle. Szczególnie w pracy. Bo często, jak jest Ukrainka, to nie domawiają prawdy albo coś kręcą, bo myślą, że ty nie zrozumiesz tego. Zawsze można cię wykorzystać tak i tak... Zawsze to wykorzystują, że jesteś z Ukrainy* [D9].

Przede wszystkim respondentki podkreślały, że zetknęły się w Polsce z takimi pracodawcami, którzy je oszukiwali i nie wypłacali im wynagrodzenia, mimo ustalonych warunków. Tak jedna z nich tak o tym opowiadała: *Aj, wszędzie* [pracowałam]*! I u rolników pracowałam, i w firmach. Teraz więcej na sprzątaniu. Na opiece dziecka pracowałam, gdzie mnie oszukali. To jeden taki pan był, co oszukaniec.* (…) *Ja zachorowałam i na lekarstwa nie chciał dać pieniędzy. W ogóle nie chciał płacić* [D2]. Na zagrożenie oszustwem wskazała także jedna z respondentek z Wietnamu – pomimo bliższej, bardziej rodzinnej niż w przypadku Ukrainek relacji, jaka łączy ją z pracodawcą: *Praca w Polsce to ciągła negocjacja, trzeba cały czas uważać, bo nawet najbliżsi mogą cię oszukiwać* [D7].

Poza oszustwami związanymi z wynagrodzeniem (ich niewypłacaniem) wskazywano też na innego rodzaju problemy. Wśród nich znalazły się przede wszystkim:

- oszukiwanie w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne (*Pracowałam kiedyś w domu opieki, pracodawczyni twierdziła, że wszystko jest legalnie, że płaci za mnie składki itd, Okazało się, że to była nieprawda – nie płaciła. Później chciałam się starać o kartę pobytu i zaczęły się z tego powodu problemy, bo nie miałam potwierdzeń, że były płacone składki* [D1];
- złe (dyskryminujące) traktowanie, niegrzeczne odnoszenie się do pracownicy: *Wiele razy* [źle mnie traktowano]. *Zanim się nauczyłam, że tak nie wolno. Trzeba mówić i się nie zgadzać na takie rzeczy. Nawet jeśli stracisz pracę.*(…) *Nie można cierpieć z tego powodu, jak cię nazywają, bo to jest twoja praca.* (…) *Albo jedzenie mogą rzucać, jak piesku. Jak piesku podają. Są różni ludzie. Niestety.* (…) *Ostatnio miałam taką sytuację, że ktoś próbuje ciebie nazywać* [brzydko] *i mówi, że ma do tego prawo, bo pracujesz, a jak ci się nie podoba, to wynocha* [D9];
- oczekiwanie, że pracownica nie będzie chorować lub, jeśli zachoruje, to też będzie przychodziła do pracy (i np. zajmowała się dziećmi).

9. Warunki pracy cudzoziemców. Relacje społeczne w miejscu pracy

Jak pokazano wyżej, warunki pracy cudzoziemek są bardzo trudne. Zależy to od okresu zatrudnienia, od rodzaju wykonywanej pracy i charakteru sprawowanej opieki, a także od charakteru pracodawcy. Przepisy prawne w tym przypadku nie mają żadnego zastosowania, głównie dlatego, że pracownice zatrudniane są nielegalnie. Kobiety, które pracowały jako gosposie zamieszkujące w domu pracodawcy, miały najczęściej poczucie pracy przez całą dobę poprzez permanentne pozostawanie do dyspozycji pracodawcy. Było to najczęściej uznawane za aspekt negatywny tej pracy. Pozytywnie oceniano natomiast fakt, że najczęściej w takiej sytuacji nie płaci się za mieszkanie ani wyżywienie i dostaje wypłatę „na czysto", czyli bez konieczności potrącenia składek na ubezpieczenia społeczne i podatków.

Gospodynie cudzoziemskie zamieszkujące u pracodawców wykonują kilka rodzajów pracy. Pierwszym jest prowadzenie domu. Najczęściej w takich domach pomoce domowe nie są traktowane jak partnerzy, tylko jak osoby zależne i podległa, które nie mogą stawiać żadnych warunków ani dysponować swoim czasem. Zakres obowiązków jest stosunkowo szeroki*: Ja sama pracuję, no to prowadzenie domu: sprzątanie, gotowanie, no dziećmi opiekuję się po szkole, lekcje pomagam, zakupy robię. O wszystko tak, co prowadzisz dom, to musisz robić* [D1]. Godziny pracy są nienormowane, pracownice nie mogą zrobić żadnych planów. Niektóre z nich nie mają w ogóle czasu wolnego: *Ja nie mam wolnych dni. Tak naprawdę, to nie mam wolnych dni. Bo ona musi mieć każdego dnia opiekę. Wszystko. Tutaj nie ma nikogo z rodziny. Tylko wnuczka. Ale ona się nie interesuje wcale* [D9].

Drugi typ pracy, to opieka nad dziećmi, która może zostać zorganizowana w dwojaki sposób. Albo pracownica zamieszkuje z rodziną i przejmuje w pewnym sensie funkcję socjalizacyjną, psychologiczną i inne funkcje członków rodziny, albo też mieszka oddzielnie, natomiast przychodzi do opieki nad dziećmi w czasie, kiedy rodzice pracują. Kobiety opiekujące się dziećmi i mieszkające w domach swoich pracodawców nie mają prywatności. Jedna z respondentek zapytana o to wprost odpowiedziała, że nie miała swojego pokoju. Respondentki mówiły też o bardzo złym traktowaniu przez niektórych pracodawców w Polsce: *traktował mnie jak niewolnicę, a nie jak pracownicę.* (…) *Nie mogłam pójść, gdzie ja chciałam. Musiałam zawsze jego się zapytać* [D8]. Ta sama respondentka podkreśla jednak, że tak złe traktowanie nie jest normą oraz że po prostu pechowo trafiła. Podała przykład koleżanek, które pracowały w charakterze opiekunek i były bardzo zadowolone. Kobiety mieszkające w domach swoich pracodawców nie mają czasu wolnego, nie mają także żadnych urlopów pracowniczych: [Pracuję] *przez cały dzień, codziennie bez wyjątku.* (…)

Nie mam urlopu ani wolnych dni. Czasem rodzice dzieci wyjadą gdzieś i dzieci zostają pod moją opieką, ale nigdy nie było odwrotnie. Ale nie narzekam. Ta praca daje mi poczucie, że jednak jestem w rodzinie i mnie potrzebują [D7].

Cudzoziemki pracujące jako pomoce domowe zajmują się też osobami starszymi. Często w takich sytuacjach obecność pracownic jest pożądana całą dobę, jeśli tylko wymaga tego schorzenie lub samopoczucie podopiecznego. Najczęściej konieczne są też różne prace i zabiegi pielęgnacyjne, które często łączą się ze stosunkowo ciężką pracą fizyczną. Kobiety opiekujące się starszą, chorą osobą, narzekały także, że poza fizycznym obciążeniem, praca ta często stanowi dla nich bardzo duże obciążenie psychiczne: *Kiedyś raczej miałam takich starszych osób, którym opatrunki zmieniałam, jakieś kąpanie przed spaniem, coś takiego. A teraz więcej, to wolę iść posprzątać do kogoś młodszego, bo jak mam tu chorą osobę i jeszcze dodatkowo chore osoby, to cały czas w takim czymś siedzieć, to... ciężko tak jest. Wczoraj na przykład przesiedziałam cały dzień z chorą osobą. Dać pić, jeść, coś tam gadać. To wieczorem mówię do męża – musimy wyjść, bo... tam na spacer nad Wisłę* [D12].

Jedna z respondentek była tak zmęczona psychicznie pracą u starszej osoby, że gotowa była nawet przenieść się na wieś i pracować w gospodarstwie rolnym. Warto zaznaczyć, że jest to często nie tylko praca cięższa fizycznie niż powszechnie rozumiana praca pomocy domowej, ale także w przypadku cudzoziemek pewnego rodzaju „degradacja", ponieważ prac rolnych podejmują się najczęściej te cudzoziemki, które dopiero przyjechały do Polski i nie mają jeszcze sieci kontaktów. Warto jednak zaznaczyć, że w przypadku pozostałych respondentek droga ta była raczej odwrotna – od prac rolniczych do prac domowych. Niektórym cudzoziemkom jednak udaje się połączyć opiekę nad osobą starszą z dodatkowym zarobkowaniem. Ponadto zdarza się, że mają one nieco więcej prywatności. Jedna z respondentek zamieszkuje u osoby starszej (i chorej) z mężem, co pozwala, mimo wszystko, na prowadzenie w jakimś zakresie prywatnego życia.

Największą grupę zdają się jednak stanowić cudzoziemki pracujące jako „dochodzące" pomoce domowe, zajmujące się najczęściej jedynie (lub głównie) sprzątaniem. Większość z nich pracuje u kilku pracodawców jednocześnie. Część respondentek jest w stanie zająć się dwoma domami dziennie (wówczas udaje się zarobić nawet 120–150 zł dziennie) lub łączą prace domowe z pracą w handlu czy rolnictwie. Niekiedy pracodawca pokrywa także koszty dojazdu do pracy lub sam przyjeżdża po pracownice (np. wtedy, kiedy podjeżdża na birżę, żeby zabrać pracownice do pracy w polu czy do sprzątania).

Nielegalność oraz bardzo długi dzień pracy (lub nawet praca 24 godziny na dobę) powodują, że część kobiet nie prowadzi żadnego życia prywatnego. Niektóre kobiety nie posiadają żadnych znajomych, nie maja życia towarzyskiego. Jest to także dodatkowy czynnik powodujący silne uzależnienie od pra-

codawców (nie tylko finansowe, ale też związane z dostępem do informacji, np. o możliwościach legalnego zatrudnienia czy korzystania ze wsparcia organizacji dla cudzoziemców).

Respondentki są także przekonane, że wykonują cięższą pracę niż Polki oraz godzą się na dużo trudniejsze warunki pracy i wynagrodzenie niż Polki. Dowodzi tego wypowiedź jednej z respondentek: *Sami pracodawcy mi opowiadali, jak przyszła kiedyś Polka w wieku babci ich dzieci. Żądała najpierw wysoką pensję, a później stawiała warunki, że będzie się zajmowała tylko jednym dzieckiem. Przypuszczam, że Polki są takie. Mają wysokie wymagania i czasem, nawet za dużo pieniędzy nie chcą pracować długimi godzinami. Ja traktuję swoją pracę jako formę udzielenia mi pomocy, mam inne nastawienie.* (…) *Przede wszystkim czy Polacy się zgodzą na tę samą pracę, nie sądzę. O innych cudzoziemcach nie wiem, ale na pewno Polakom trzeba płacić więcej* [D4].

10. Sytuacje kryzysowe i sposoby radzenia sobie z nimi

W kontekście uwarunkowań prawno-instytucjonalnych istotne wydają się też kontakty cudzoziemek z polskimi instytucjami. Wyniki badań pokazują, że stosunek cudzoziemek do przedstawicieli instytucji różni się w zależności od tego, na ile ich status prawny w Polsce jest uregulowany. Cudzoziemki starają się unikać instytucji, o ile kontakt z nimi nie jest konieczny. Zdarzały się bowiem sytuacje, że cudzoziemki były zatrzymywane przez policję czy deportowane: *Za to, że na bazarku stałam. I zgarniali i na komendę, a potem wracałam na bazarek. I mówili, pani już ta nie pójdzie, bo nie puścimy, a ja mówię: „Kuda pójdę, pewnie że tam pójdę". Pytali, po co tam stoimy? I mówię: „Gdzie mam stać?" Przyjechałam tutaj, to muszę tu stać. Czasami trzymali do 2 godziny, mówili no teraz już pani pójdzie do domu, bo już bazarek zamknięty. To było tylko w 2000 roku. Ale ludzi wywozili. Wywozili po Grójcach, po lasach i wyrzucali, żeby wracali, że jak już wrócą, to na bazarek nie pójdą. Na piechotę szli, po lasach. I policja to robiła i straż miejska.* [D10]

Ze względu na nielegalność (pobytu lub pracy) kontakty cudzoziemek z różnymi instytucjami mają charakter jedynie incydentalny i tylko w przypadku bardzo poważnych potrzeb. Do takich należą potrzeby zdrowotne. Cudzoziemki pracujące w charakterze pomocy domowych mają bowiem wiele problemów związanych ze zdrowiem. Wynika to m.in. z charakteru ich pracy. Kobiety, które opiekują się dziećmi, zarażają się od nich różnymi chorobami, natomiast te, zajmujące się głównie sprzątaniem, pracują ciężko wiele godzin i robią to z dużym poświęceniem niezależnie od pory roku i pogody. Najwięcej zarabiają przed Wielkanocą i Bożym Narodzeniem, kiedy Polki chcą mieć umyte okna, a pogoda zdecydowanie nie sprzyja tego typu pracom. Niektórzy Polacy korzysta-

ją z usług cudzoziemek regularnie, jednak nawet osoby, które nie korzystają z usług cudzoziemek regularnie, decydują się na to nierzadko w okresie zimowym. Dlatego cudzoziemki planując terminy sprzątania liczą na większy zarobek przed świętami. Tak o tym opowiadała jedna z respondentek: *Wielkanoc i Wigilia – to są tak zwane żniwa. Żniwa... Szczególnie Wielkanoc, jak jest taka późna, jak w tym roku, to każdy chce mieć umyte okna. Czy posprzątane porządnie. Bo na Wigilię, to ktoś mówi: myć okna? A po co?! Nie widać. Śnieg! Ciemno. Szybko ciemno się robi. W tym roku, to strasznie się zaziębiłam. Teraz choruję na nich i boję się. Już się nie wygłupiam* [D12]. Kilkugodzinne mycie okien może doprowadzić do wzrostu zachorowalności. Jest to jednym z powodów zatrudniania cudzoziemek do wykonywania takich prac w tym okresie.

Cudzoziemki nie są ubezpieczone, więc jeśli choroba nie jest zbyt dotkliwa, leczą się domowymi sposobami. Jeśli jest poważniejsza – idą do lekarza prywatnie, ale robią to niechętnie, bo prywatna wizyta kosztuje ok. 100–120 zł, a to poważny wydatek w ich budżecie. W przypadku poważniejszych problemów zdrowotnych lub potrzeb stomatologicznych jeżdżą do kraju pochodzenia: *Normalnie idę prywatnie. Wie pani, miałam tam takie różne kobiece historie... To było jeszcze jak byłam tu sama. Bez męża. I byłam tu nielegalnie. I... sporo pieniędzy tam poszło. Musiałam być w szpitalu raz. Jakieś tam wycinki, to patologiczne te badania różne... I później trwała tam operacja i później pobyt w szpitalu, i badania przed operacją. I wszystko. Wszystko płaciłam. Bardzo dużo wtedy zapłaciłam kasy. Bardzo. I teraz każdy mi mówi z moich znajomych: weź się ubezpiecz! Chociaż w KRUSie u męża. Jakby coś się stało... Broń Boże! Cokolwiek... To już idziesz do szpitala i tam nie musisz tak płacić...* [D12].

Poza problemami zdrowotnymi, także w innych sprawach cudzoziemki raczej nie kontaktują się z odpowiednimi instytucjami, tylko próbują rozwiązywać swoje problemy same lub ewentualnie szukają wsparcia wśród przyjaciół tej samej narodowości, będących obecnie lub w przeszłości w podobnej sytuacji. W ostateczności zwracają się po pomoc do pracodawców.

Jedna z respondentek z Wietnamu, mająca za sobą traumatyczne przeżycia związane z wykorzystywaniem na tle seksualnym oraz przymusowym przetrzymywaniem w zamknięciu (opis tej sytuacji znalazł się już we wcześniejszej części raportu), nie wiedziała jednak do kogo się zwrócić i gdzie szukać pomocy: *Na początku przyjazdu, jak już opowiadałam, było bardzo ciężko, nie wiedziałam gdzie szukać pomocy, bo byłam więziona w mieszkaniu i nie wiedziałam, czy mogę na kogoś liczyć, czy ktoś zechce zareagować, jak usłyszy krzyk. Popadłam w depresję i myślałam, że umrę. To było beznadziejne* [D4]. Respondentka ta nigdy nie korzystała z żadnej porady, pomocy czy wsparcia jakiejkolwiek instytucji, nie zna żadnych instytucji tego rodzaju, nigdy nie myślała o tym, żeby do jakiejś organizacji należeć (związku zawodowego lub innej organizacji noszącej takie znamiona, czyli np. aktywnie działającej w zakresie walki o prawa pra-

cownicze cudzoziemców). Respondentka nie zna też żadnych cudzoziemców, którzy angażują się w jakąkolwiek działalność związaną z walką o prawa pracownicze. Respondentka nie jest odosobniona w tej sytuacji. Podobnie pochodzące z Ukrainy, kobiety biorące udział w badaniu –najbardziej polegają głównie na sobie, unikając kontaktów z jakimikolwiek instytucjami.

11. Życie społeczne w Polsce

Sposób spędzania czasu wolnego (jeśli w ogóle można o nim mówić) i sytuacja mieszkaniowa respondentek są uzależnione od rodzaju zatrudnienia. Kobiety, które pracują jako „dochodzące" pomoce domowe (zwłaszcza te, które zajmują się sprzątaniem), w większości przypadków mogą same regulować swój czas wolny, a w razie konieczności po prostu nie przyjść do pracy (najłatwiej jest odwołać spotkanie związane ze sprzątaniem domu). Kobiety, które opiekują się dziećmi, są bardziej zobowiązane do przyjścia do pracy. Nie przychodzą do pracy najczęściej tylko wtedy, kiedy chorują. Wydaje się, że sami rodzice dzieci powinni być zainteresowani tym, żeby chore respondentki nie miały kontaktu z dziećmi. W jednym przypadku pracodawca chciał jednak, żeby respondentka przychodziła do pracy przy opiece nad dziećmi mimo choroby i wysokiej gorączki. Kobieta ta nie mogła zrozumieć nieodpowiedzialności rodzica. Jak wspomniano wyżej kobiety, które mieszkają z osobą starszą, mogą tak zaplanować i zorganizować czas, żeby mieć chwilę wolnego i mieć przynajmniej namiastkę prywatnego życia.

W kontekście wygospodarowania czasu wolnego w najtrudniejszej sytuacji są kobiety, mieszkające przy rodzinach dzieci, którymi się opiekują jako *au pair*. Jedna z respondentek szczegółowo opisała swój grafik dnia, z którego wynika, że nie ma w ogóle czasu dla siebie: *Wstaję o 6:00, przygotowuję śniadanie dla całej rodziny, dzieci wstają o 7:00, karmię młodszego, starsze idzie do szkoły samodzielnie, bo jest większe i samodzielne, no i ma niedaleko. Jeśli małe dziecko dobrze się czuje, idę z nim na spacer lub na zakupy. Ok. 12:00 przygotowuję obiad dla starszego, robię pranie, sprzątam. Jak wróci starsze dziecko, robię mu obiad, trochę ze mną wtedy rozmawia. Młodsze dziecko lubi jeść świeżo ugotowane zupy, więc za każdym razem coś dla niego robię. Jak ono zdrzemnie, to mam chwilę przerwy. Jedyną w pracy. Ale też nie odchodzę daleko, lecz idę robić sobie obiad. Jak się obudzi, to się z nim bawię. Nie muszę specjalnie się zająć starszym dzieckiem. Ok. 18:30 wracają państwo domu, to ja wtedy szykuję kolację, bo to ich najważniejszy posiłek w ciągu dnia. Zmywam po kolacji. Myję dzieci i kładę z nimi spać ok. 21:00 lub 22:00. Kolejność niektórych zajęć może być inna. Część z tych zajęć robi czasem za mnie matka dzieci, jak np. mycie dzieci, ale często jest zmę-*

czona po całym dniu i mówi, że jest zmęczona, żebym ja organizowała czas na wszystkie wieczorne zajęcia [D4].

Niektórzy pracodawcy wykorzystują trudną sytuację życiową respondentek i proponują pracę jedynie w zamian za możliwość zamieszkania lub ewentualnie za dodatkowe, symboliczne wynagrodzenie. Można to określić jako wymianę „barterową", choć trzeba być ostrożnym posługując się tym pojęciem w tym kontekście. Przykładem może być przypadek respondentki, która w zamian za możliwość zamieszkania w pokoju gospodarczym (wraz z mężem) opiekuje się starszą, chorą kobietą. Zysk, jaki z tego czerpie, to miejsce do mieszkania zarówno dla niej, jak i dla męża. Mąż dzięki temu może pracować i łożyć na ich utrzymanie, respondentka zaś ma w tygodniu trochę czasu wolnego, który spożytkowuje na sprzątanie w innych domach, z czego czerpie dodatkowo niewielkie dochody. Za opiekę nad starszą panią nie otrzymuje wynagrodzenia. Trudno ocenić i zinterpretować tę sytuację, ponieważ nie wiadomo dokładnie, ile czasu i zaangażowania respondentka poświęca opiece nad tą kobietą, a ile czasu na własne działania o charakterze zarobkowym. Nie ma więc możliwości, aby ocenić, na ile respondentka jest wykorzystywana przez pracodawcę, a na ile to ona wykorzystuje możliwość darmowego mieszkania dla siebie i męża, poświęcając się głównie zajęciu przynoszącemu jej realny dochód finansowy. Z wywiadu nie można było wysnuć jednoznacznie takich wniosków. Z pewnością jednak można stwierdzić, że sytuacja ta jest nieprawidłowa zarówno z formalnego punktu widzenia, jak i w kontekście relacji pracodawca-pracownik.

Respondentki, które pracują jako „dochodzące" pomoce domowe narzekają, że koszty związane z ich życiem i pracą w Polsce są bardzo wysokie w porównaniu do wysokości zarobków: *Tak średnio… ciężko powiedzieć* [ile zarabiam]. *1500–1700* [złotych]. *No tak, teraz poprzyjeżdżali, na tym bazarku bardzo ciężko z pracą, nie wiem czy do 1,5 tysiąca dociągnę. Duże rozchody. Idziesz do pracy, nie idziesz, a za mieszkanie trzeba, musisz za wizę, za zaproszenie, za wszystko, za telefon, za przyjazd. No i masz swoje rozchody, których po prostu nie możesz odłożyć* [D5]. Poszukując oszczędności, respondentki oszczędzają na jedzeniu (drugą przyczyną w tym wypadku jest brak czasu na jedzenie) oraz na mieszkaniu.

Warunki, w jakich mieszkają cudzoziemki, są na ogół zdeterminowane przez rodzaj pracy, jaką wykonują. Kobiety, które zaczynały swoją karierę zawodową od prac rolniczych, wspominają, że na początku pobytu w Polsce mieszkały w bardzo trudnych warunkach. Jeśli są pomocami „dochodzącymi" (do opieki czy sprzątania), poszukują mieszkania na własną rękę. Mieszkają wówczas z innymi cudzoziemcami/cudzoziemkami w wynajętym mieszkaniu, często po kilka osób w pokoju dla obniżenia kosztów wynajmu. Tak mówi jedna z nich: *I właśnie zaczęłam tam pracować. Były okropne warunki. Mieszkaliśmy w jednym pokoju w 8–9 osób. No, oczywiście, Ukraińcy przyjaźni do siebie nawzajem,*

ale każdy przychodzi o innej godzinie. Niektórzy idą na 5, inni na 9. Każdy chodzi w tą i z powrotem. (…) *No pokój taki był... Ja wiem? Może 4x4 albo 4x5. Taki wielki. Ale łóżka były piętrowe* [D8]. Niektóre kobiety mieszkają w nieco lepszych warunkach, ale poza opłatą za wynajem zobowiązują się też sprzątać lub prowadzić dom, w którym mieszkają.

Udział cudzoziemskich pomocy domowych w życiu gospodarczym jest znikomy i w zasadzie ogranicza się do działalności zarobkowej, która jednak w niewielkim stopniu przyczynia się do wzrostu PKB oraz do wzrostu popytu konsumpcyjnego w Polsce. Cudzoziemcy zarobionych pieniędzy starają się nie wydawać w Polsce, lecz przeznaczają na pomoc rodzinie, która zamieszkuje w kraju pochodzenia (są to najczęściej dzieci lub rodzice).

Ani Ukrainki, ani Azjatki, pracujące w Polsce jako pomoce domowe, nie biorą udziału w życiu kulturalnym i politycznym. Podstawowym powodem jest brak czasu. Jak już wspominano, Ukrainki pracują po kilkanaście godzin dziennie i nierzadko u kilku pracodawców jednocześnie (w ciągu tygodnia). Część respondentek jest w stanie zająć się dwoma domami dziennie lub łączyć prace domowe z pracą w rolnictwie czy handlu. Dzień pracy rozpoczynają bardzo wcześnie (około 6.00/7.00), a kończą późnym wieczorem (około 21.00/22.00). Są przeciążone pracą i nie starcza im czasu na zainteresowanie się życiem politycznym czy kulturalnym kraju przyjmującego. Nie poświęcają czasu nawet na rozrywki. Do tego dochodzi permanentny stan tymczasowości pobytu, co przekłada się dodatkowo na brak zainteresowania życiem kulturalnym czy politycznym w Polsce.

Utrzymywanie relacji towarzyskich w dużym stopniu zależy także od charakteru wykonywanej pracy. Te z kobiet, które mieszkają u swoich pracodawców, najczęściej nie utrzymują żadnych prywatnych relacji towarzyskich. Niektóre spośród Ukrainek, zwłaszcza tych, które pracują jako pomoc „dochodząca", mają namiastkę relacji towarzyskich. Niektóre jednak ograniczają się jedynie do kontaktów osobami znajdującymi się w takim samym położeniu (także ciężko pracujących, wysyłających zarobione pieniądze do kraju pochodzenia) i koncentrują się na polecaniu sobie nawzajem pracy lub wspólnym pójściu na birżę. Niektóre Ukrainki, zwłaszcza te, które w Polsce zamieszkują już od wielu lat i którym udało się otrzymać dokumenty potwierdzające legalny pobyt, mają koleżanki Polki i utrzymują z nimi kontakty towarzyskie. *Poznałam nowych ludzi – różnych mam znajomych, przyjaciół, w różnym wieku. Zaczynając od trzydziestu paru lat do siedemdziesięciu paru. Takie koleżanki mam, w takim wieku.* (…) *Polki. Ukraińców mało. I bardzo z tym mi jest dobrze* [D12].

Niektóre cudzoziemki sugerowały, że spotykają się z zazdrością wśród Polaków z powodu zatrudnienia (zabieranie Polakom pracy?). Ale podkreślały jednocześnie, że nie można tutaj mówić o wrogości: *Wydaje mi się, że czasem są zazdrośni i krzywo patrzą na nas, że my przyjechaliśmy i od razu mamy pra-*

cę, często nie rozumieją, że ciężko pracujemy. Są też ludzi, dla których obojętna jest nasza obecność, no i są tacy, co się uśmiechają. Ale ja mało wiem (…). *Ale z wrogością się nie spotkałam. Chyba Polacy są mili. Wydaje mi się, że są wolni od stresu i niczego się nie boją* [D4].

12. Plany na przyszłość

Poza wskazywanymi wcześniej wydatkami (opłaty legalne, opłaty nielegalne) większość kobiet, podejmujących pracę w Polsce, ponosi olbrzymie koszty pozaekonomiczne. Niektórym kobietom rozpadają się małżeństwa. Inne zostawiają w kraju pochodzenia dzieci, którymi opiekują się członkowie rodziny (mąż, rodzice), a w skrajnych przypadkach nawet sąsiedzi: *W domu zostawiłam córkę, 12 lat. Pierwszy raz zostawiłam, to miała 9 miesięcy. Kto się opiekuje? Niestety moja mama zmarła 5 lata temu, z mężem po rozwodzie 6 lat. Czyli zajmuje się sąsiadka, płacę jej jako opiekunce i zajmuje się* [D10]. Kobiety pracują w Polsce po kilka lat. Często przebywają także w Polsce nielegalnie, więc nie mogą przekraczać granicy i odwiedzać rodzin, które pozostawiły w kraju pochodzenia. Dochodzi więc nie tylko do rozbicia rodzin. Kobiety często też nie dysponują pełną informacją na temat tego, co dzieje się z ich dziećmi, jak się uczą i na jakich ludzi wyrastają. Prowadzi to często do poważnych problemów w relacjach rodzinnych po powrocie do kraju.

Część kobiet najchętniej nie wracałaby do kraju pochodzenia, tylko osiedliłaby się w Polsce: *Ale szczerze powiedziawszy bardzo mi się tu podoba.* (…) *I chciałabym tu zostać. Z czasem może dzieci tu ściągnąć... Nie wiem. Czy na naukę, czy już tylko na pracę* [D12]. Respondentek, mające dorosłe dzieci, które założyły już własne rodziny, nie myślą nawet o „ściąganiu" ich do Polski w późniejszym okresie. Te, które mają dzieci dorastające, szukają możliwości zorganizowania im życia w Polsce. Jednak jest to utrudnione nie tylko ze względu na problemy z legalizacją pobytu i pracy, ale także ze względu na problemy mieszkaniowe (mieszkanie po kilka osób w jednym pokoju), problemy związane z edukacją dzieci, stabilnością pracy czy świadczeniami z zabezpieczenia społecznego (np. niemożność uczestniczenia w polskim systemie zabezpieczenia społecznego i wypracowywania emerytury czy renty w razie wypadku).

Podstawowym celem podejmowania pracy w Polsce jest chęć finansowego wsparcia rodziny, która została w kraju pochodzenia. Celem pierwotnym jest „dorobienie" do życia w kraju pochodzenia, dlatego niektóre kobiety żyją w poczuciu tymczasowości, przedłużając jednak swój pobyt z roku na rok i w konsekwencji żyjąc przez wiele lat w ciągłym poczuciu tymczasowości bez możliwości zaplanowania czegokolwiek. W konsekwencji, po kilku latach takiego życia zaczynają szukać możliwości legalizacji pobytu i zatrudnienia. Stale

biorą więc pod uwagę możliwość powrotu do kraju pochodzenia, jednak starają się nie wybiegać planami w zbyt daleką przyszłość.

13. Podsumowanie

Cudzoziemki pracujące w Polsce jako pomoce domowe mają bardzo trudną sytuację życiową i zawodową. Są wykluczone z niemal wszystkich dziedzin życia. Ich udział w życiu gospodarczym ogranicza się do podejmowania nielegalnego zatrudnienia z przeznaczeniem zarobków do kraju pochodzenia. Starają się nie wydawać pieniędzy w Polsce i tym samym nie przyczyniają się do wzrostu popytu konsumpcyjnego czy inwestycyjnego w kraju. Nielegalność pracy powoduje, że nie opłacają również składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz nie płacą podatków. Obniża to co prawda koszty pracy, ale nie gwarantuje jakichkolwiek świadczeń w razie wypadku, świadczeń w Polsce w przypadku choroby czy osiągnięcia wieku emerytalnego. Cudzoziemki pracują i mieszkają w bardzo trudnych warunkach. Nie biorą udziału w życiu kulturalnym i politycznym, o czym decyduje brak czasu i tymczasowość pobytu. Nie mają kontaktu z instytucjami publicznymi i organizacjami pozarządowymi, nie znają przepisów dotyczących legalizacji pobytu i zatrudnienia oraz nie mają możliwości, żeby zapoznać się ze stosownymi procedurami, a także aby spełnić warunki, jakie polskie ustawodawstwo przewiduje dla osiągnięcia legalnego statusu. wobec ich pracy nie przestrzega się norm bezpieczeństwa i higieny pracy (w przypadku kobiet, które wzięły udział w badaniu, żaden pracodawca nawet o tym nie pomyślał), ani innych uprawnień pracowniczych, wynikających z kodeksu pracy (np. ograniczenie czasu pracy do 8 godzin dziennie, prawo do urlopu). Dochodzi to tego strach przed policją, tęsknota za domem rodzinnym i wieloletni stan ciągłej niepewności wynikający z nielegalności pracy i pobytu. Mimo tego jednak cudzoziemki przyjeżdżają do Polski i znajdują tu pracę.

Nielegalne „załatwianie" przyjazdu do Polski, poszukiwanie nielegalnego zatrudnienia powoduje, że kobiety muszą sobie samodzielnie radzić najlepiej jak tylko potrafią, a zdarza się, że padają ofiarą nadużyć i przemocy. Dodatkowo nielegalność ich pobytu i pracy powoduje, że nie mogą zwrócić się o pomoc do policji, straży granicznej czy jakiejkolwiek innej służby mundurowej z prośbą o pomoc, a wręcz ich unikają. Ponadto nie znają dostatecznie dobrze języka polskiego ani przepisów polskiego prawa, żeby orientować się, które działania, jakich się podejmują, są legalne, a które nie. Dodatkowo, nawet już przebywając w Polsce, nie są w stanie nauczyć się języka na tyle, żeby samodzielnie czytać ustawy oraz interpretować przepisy (dotyczy to nawet Ukrainek, którym – wydaje się – jest nieco łatwiej w Polsce, niż kobietom z Dalekiego Wschodu). Ma to związek z wielogodzinną pracą, jakiej się podejmują każdego dnia. Nie-

zależnie bowiem od tego, czy pracownica pracuje jako *au pair*, czy jako pomoc „dochodząca", cudzoziemki starają się zagospodarować każdą wolną godzinę na pracę zarobkową.

Można zatem stwierdzić, że cudzoziemki – pomoce domowe – w dużym stopniu są w Polsce dotknięte wykluczeniem z legalnego rynku pracy, a wraz z tym, są podatne na nadużycia, wykorzystywanie i łamanie przepisów związanych z bezpieczeństwem zatrudnienia. Z dużym prawdopodobieństwem można również założyć, że podobna sytuacja wykluczenia charakteryzuje także pozostałe grupy nielegalnych pracowników cudzoziemskich na polskim rynku pracy.

Maria Rossa

Migranci w branży gastronomicznej w Polsce

1. Ogólne informacje na temat pracy cudzoziemców w gastronomii

Według danych GUS w branży gastronomicznej i hotelarskiej pod koniec 2010 r. w Polsce było ogółem zatrudnionych 183,6 tys. osób[1]. Cudzoziemcy pracujący w gastronomii wyspecjalizowali się przede wszystkim w tzw. gastronomii etnicznej. Można ich podzielić na dwie grupy – właścicieli oraz pracowników barów i restauracji z kuchnią etniczną. W Warszawie i okolicach działają zarówno eleganckie restauracje serwujące dania różnych kuchni świata, jak i niedrogie punkty gastronomiczne, specjalizujące się w daniach kuchni wietnamskiej i tureckich kebabach. Zdecydowanie najwięcej lokali z kuchnią etniczną znajduje się w centrum Warszawy. Dotyczy to zarówno drogich restauracji, jak i tanich barów typu „fast food". Wiele z tych ostatnich zlokalizowanych jest w okolicach uczelni wyższych, biurowców, a także w centrach handlowych[2]. Obcokrajowcy zatrudniani w punktach gastronomicznych często nie są z wykształcenia kucharzami. W tym wypadku kryterium decydującym o ich zatrudnieniu jest pochodzenie z regionu, którego potrawy są serwowane w danym lokalu.

Według raportu Państwowej Inspekcji Pracy za 2010 r. największym problemem branży gastronomicznej jest nielegalne zatrudnienie. Prawie 4/5 spośród 24,9 tys. kontroli przeprowadzonych w 2010 r. przez kontrolerów PIP, dotyczyło podmiotów prowadzących działalność w zakresie handlu, przetwórstwa przemysłowego, budownictwa, zakwaterowania i właśnie gastronomii, jako najbardziej narażonych na nadużycia. Aż 27% podmiotów gospodarczych z branży hotelarsko-gastronomicznej naruszało przepisy o zatrudnieniu. Problem ten dotyczy także zatrudnienia cudzoziemców. W trakcie kontroli ustalono, że 60 obcokrajowców pracowało nielegalnie w tej branży. Można przypuszczać, że jest to tylko wierzchołek góry lodowej, gdyż istnieje praktyka ukrywania nie-

[1] Dane wg *Małego Rocznika Statystycznego 2011* dostępne na stronie: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_oz_maly_rocznik_statystyczny_2011.pdf

[2] Por. A. Kaczorek, A. Kowalczyk, *Modele lokalizacji usług gastronomicznych na obszarach miejskich* w: *Studia i prace geograficzne*, Warszawa 2003.

legalnie zatrudnionych imigrantów przez ich pracodawców. Poza wyżej wymienionym problemem nielegalnego zatrudniania, w gastronomii nie zostały wykryte żadne inne specyficzne dla tej branży problemy.

Dotychczas cudzoziemcy pracujący w branży gastronomicznej nie byli zbyt często przedmiotem zainteresowania badaczy. Co prawda są dostępne badania i opracowania naukowe poruszające ogólnie problemy zagranicznych pracowników na polskim rynku pracy, jak chociażby badanie Instytutu Polityki Społecznej UW z 2009 r.[3], publikacje Instytutu Spraw Publicznych na temat polskiej polityki migracyjnej[4] czy też badania dotyczące popytu na pracę cudzoziemców w Polsce prowadzone przez Ośrodek Badań nad Migracjami[5], jednak żadne z tych opracowań nie porusza kwestii specyfiki branży gastronomicznej.

Ważną publikacją na temat cudzoziemców w branży gastronomicznej jest publikacja Instytutu Spraw Publicznych z 2005 r. pt. *Migranci na rynku pracy w Polsce*[6]. Badanie, którego podsumowaniem jest wspomniana wyżej publikacja, dotyczyło czterech sektorów gospodarki: edukacji, sektora usług domowych, gastronomii oraz budownictwa. W jego ramach w branży gastronomicznej przeprowadzono wywiady pogłębione z cudzoziemskimi pracownikami lokali gastronomicznych, osobami z nimi pracującymi oraz pracownikami lokali znajdujących się w bezpośrednim sąsiedztwie miejsc, w których pracują obcokrajowcy. Główne wnioski z tego badania, dotyczące sytuacji obcokrajowców są następujące: cudzoziemcy nie są postrzegani przez Polaków jako duża konkurencja, sami nie uważają Polski jako atrakcyjnego kraju pobytu i pracy oraz nie integrują się z polskim społeczeństwem. Mają także trudności w kontakcie z polską administracją i czują, że nieznajomość polskich realiów jest wykorzystywana przez Polaków, także pracujących w administracji. Równocześnie cudzoziemcy nie oceniają jednak nastawienia Polaków wobec siebie jako negatywnego.

---

[3] Raport końcowy z realizacji usługi badawczej pt.: *Przeprowadzenie badań na temat. systemów imigracji różnych grup migranckich oraz dopuszczenia ich do polskiego rynku pracy np.: osób wysoko wykwalifikowanych, zagranicznych studentów polskich uczelni, studentów szkół zagranicznych odbywających praktykę/staż w Polsce, pracowników delegowanych przez firmy zagraniczne, pracowników tymczasowych z państw sąsiadujących*, Instytut Polityki Społecznej, WDiNP UW, Warszawa 2009.

[4] J. Korczyńska, M. Duszczyk, *Zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców w Polsce*, Warszawa 2005.

[5] I. Grabowska-Lusińska, A. Żylicz, *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, Warszawa 2008.

[6] H. Bojar, A. Gąsior-Niemiec, M. Bieniecki, M. Pawlak, *Migranci na rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2005.

2. Charakterystyka rozmówców

W ramach przedstawianego w tym raporcie badania przeprowadzono 14 wywiadów pogłębionych z cudzoziemskimi pracownikami lokali gastronomicznych. Prawie połowa z nich (6) została przeprowadzona z pracownikami barów wietnamskich – pięcioma Wietnamczykami i jedną Ukrainką, jeden z respondentów pracuje w barze chińskim, dwie osoby w restauracjach, jedna w barze szybkiej obsługi na dworcu, a trzech respondentów to kucharze w barach serwujących kebaby. Większość wywiadów została przeprowadzona z mężczyznami (9 wywiadów). Wiek respondentów wahał się od 26 do 52 lat, ale największą grupę stanowiły osoby między 30 a 45 rokiem życia.

Wywiady zostały przeprowadzone z imigrantami pochodzącymi z Wietnamu, Chin, Ukrainy, Turcji, Tunezji i Maroka. Ważny podział, jaki można zauważyć przebiega wzdłuż granic regionów świata, z jakich pochodzą. Z tego względu wyróżnić można trzy grupy: osoby pochodzące z krajów Bliskiego i Dalekiego Wchodu oraz z Ukrainy. Ich pochodzenie miało bardzo duży wpływ na wykonywaną pracę, legalność pobytu i pracy w Polsce, a także na ich opinie na temat Polaków, życia w Polsce oraz ich plany na przyszłość.

Zdecydowana większość pracowników wywodzących się z Dalekiego i Bliskiego Wschodu pracuje w barach lub restauracjach etnicznych serwujących dania ich kuchni regionalnych. Tylko jeden z nich, Turek, pracuje jako kelner w restauracjach znanych warszawskich hoteli. Spośród respondentek pochodzących z Ukrainy, jedna pracuje w barze wietnamskim jako kasjerka, druga jako pomoc kuchenna w polskiej restauracji, trzecia zaś w barze szybkiej obsługi.

Jest kilka kryteriów, według których kształtują się różnice między respondentami. Jeżeli chodzi o warunki pracy i relacje z pracodawcami, to doświadczenia i opinie imigrantów są zdecydowanie uzależnione od miejsca pracy: inne mają pracownicy barów wietnamskich czy, kebab-barów, a inny osoby zatrudnione w restauracjach. Problemy z legalnością pracy wiążą się z legalnością pobytu w Polsce i dlatego pośrednio zależą także od kraju pochodzenia i powodów jego opuszczenia skutkującego przyjazdem do Polski. Natomiast wyobrażenia i oczekiwania na temat pracy w Polsce oraz relacje społeczne zdecydowanie zależą od kraju pochodzenia.

3. Wyobrażenia rozmówców na temat pracy w Polsce

Większość rozmówców przed przyjazdem do Polski miała bardzo mgliste wyobrażenie na temat tego, jak wygląda tutaj życie i praca. Motywy przyjazdu cudzoziemców do pracy były bardzo różne – konieczność opuszczenia własnego kraju z powodów politycznych, chęć zarobku, podjęcie studiów, poszukiwa-

nie lepszego życia. Większość cudzoziemców miała ograniczony wybór kraju emigracji – było tak np. w przypadku Wietnamczyków czy Chińczyków, którzy byli zdani na przewoźników, decydujących o tym, do jakiego kraju dokonają przerzutu osób. Jeżeli przed przyjazdem do Polski ktoś zbiera informacje na temat warunków życia i pracy tutaj, to robi to za pośrednictwem rodaków, którzy w Polsce pracowali lub mają tutaj rodziny. Pod względem dostępu do informacji oraz wyobrażeń na temat Polski istnieją zdecydowane różnice narodowe między respondentami.

Wietnamczycy przed przyjazdem zazwyczaj nie posiadają konkretnych informacji na temat Polski, a jedynie mgliste wyobrażenie, że jest to kraj przyjaźnie nastawiony do cudzoziemców. Respondent, który przyjechał do Polski po studiach w Moskwie stwierdził, że wiedział, *że będzie więcej luzu i bezpieczeństwa niż w Moskwie* [G1]. Jeżeli chodzi o wyobrażenia na temat pracy, to wydaje się, że żaden z respondentów pochodzących z Wietnamu nie miał przed przyjazdem konkretnych planów i opinii. Większość z nich miała jednak nadzieję, że dość szybko znajdą pracę, co jednak często nie było takie proste.

Dla Chińczyków przy wyborze miejsca emigracji ważną rolę odgrywa posiadanie rodziny w danym kraju. Respondenci wywodzący się z Chin przed przyjazdem do Polski nie posiadali ani nie poszukiwali żadnych konkretnych informacji na jej temat, ani pracy tutaj. Główną przyczyną przyjazdu był czynnik ekonomiczny, a powodem wyboru Polski na kraj emigracji posiadanie tutaj rodziny. Tak ujął to jeden z respondentów: *Miało być lepiej niż w Chinach i tak też jest. Spędzam 12 godzin przez 7 dni w tygodniu w kuchni. Do Polski przyjechałem, gdyż tu moi krewni mieli biznes. My wyjeżdżamy z Chin do kogoś, a nie w ciemno. Akurat. W Chinach miałbym za taką pracę najwięcej 250 euro, tu zarabiam 1000 euro, a w Londynie miałbym 1500 funtów. Ale kiedy przyjechałem do Polski 10 lat temu, to zarabiałem 800 dolarów. Wtedy było to 4–5 razy więcej niż w Chinach* [G2].

Do Polski do pracy przyjeżdża wielu Ukraińców. Kobiety podejmują zazwyczaj pracę jako pomoce domowe, opiekunki do dzieci lub pomoce w kuchni. Przyjeżdżający do pracy po raz pierwszy bardzo często znają kogoś, kto już pracował w Polsce. Z tego źródła czerpią informacje na temat warunków życia i pracy w naszym kraju. Przede wszystkim wiedzą, że płace w Polsce są zdecydowanie wyższe niż na Ukrainie i w związku z tym będą w stanie zarobić na utrzymanie rodzin, które pozostały w kraju pochodzenia. Równolegle Polska jawi się imigrantom z Ukrainy, jako kraj niebezpieczny. Choć żadna z respondentek sama nie doświadczyła przykrości ze strony Polaków, obydwie mówiły o lęku, jaki towarzyszył ich pierwszemu przyjazdowi do Polski:

Oj, tak się bałam, że nie wiem. Akurat jak pierwszy raz jechałam, to obok mnie facet siedział i mówił mi tylko to, co się źle dzieje w Polsce. To było w... w którym ja przyjechałam? W grudniu 1995 ja przyjechałam. To było 17 grud-

nia. Tak się bałam. Zawsze byłam w domu. Nigdzie nie wyjeżdżałam. A on siedzi i całą drogę mówi: oj, dużo bandytów... To ja nie mówię o Polakach, o Ukraińcach. Że zabierają paszporty, że dziewczyny do agencji, takie różne, różne. I ja siedziałam i się trzęsłam ze strachu. Myślę: Boże, co się ze mną stanie?! Co ja będę robić?! Ja mam taką panikę przed tym, co nieznane [G3].

Tak ja się bałam, że w nowe miejsce, nowe życie, ludzi, to tak pamiętam. Chciałam, żeby wszystko dobrze, żeby nic złego nie stało, pracę znaleźć i że inni Ukraińcy pomogą, jak będą problemy, że nie sama wszystko [G4].

Respondenci pochodzący z Bliskiego Wschodu wyobrażali sobie życie w Polsce jako spokojne i ustabilizowane. Ich wyobrażenia o zarobkach i tym że są raczej niskie, szczególnie w porównaniu do krajów Europy Zachodniej równoważyło przekonanie, że na pewno uda im się znaleźć pracę. Jeden z respondentów był przekonany, że Polacy lepiej mówią po angielsku i w związku z tym nie będzie miał problemów w nawiązywaniu kontaktów, jednak tak nie było.

4. Sposób poszukiwania zatrudnienia

Wielu obcokrajowców przyjeżdża do Polski „w ciemno", bez gwarancji zatrudnienia. Te osoby szukają pracy już na miejscu, korzystając z informacji od znajomych, rodziny lub po prostu chodząc od baru do baru i oferując swoją pracę. W przypadku przedstawicieli grup narodowościowych, które są dość licznie reprezentowane w Polsce, poszukiwanie pracy odbywa się drogą kontaktów prywatnych. Z ust do ust przekazuje się informacje, kto poszukuje pracy, a kto pracownika. W przypadku pracowników barów z kuchnią etniczną, praktyką jest poszukiwanie pracy na własną rękę poprzez oferowanie swoich usług w różnych lokalach Zdarza się, że kucharze dużych restauracji etnicznych przyjeżdżają do Polski i podejmują pracę w konkretnym miejscu na zaproszenie pracodawcy.

Specyficzną grupą są Wietnamczycy, którzy stanowią dość dużą i zwartą społeczność w Warszawie. Informacje o pracodawcach poszukujących pracowników lub osobach chętnych do pracy przekazywane są drogą kontaktów prywatnych. Znajomi polecają swoich znajomych, pracodawcy „przekazują" sobie pracowników. Wietnamczycy wykazują także inicjatywę w tworzeniu miejsc pracy. Wielu z nich zaczynało jako drobni handlarze czy usługowcy na Stadionie Dziesięciolecia. Żaden z respondentów w poszukiwaniu pracy nie korzystał z usług pośredników, raczej polegali oni na własnej sieci kontaktów. Nowo przyjezdni w poszukiwaniu pierwszej pracy mogą także liczyć na pomoc ze strony innych Wietnamczyków. Jeśli ktoś sprawdzi się jako dobry pracownik (a sprawdzają się wszyscy, ponieważ zależy im na pracy), jest polecany innym.

W podobnej sytuacji są pracownicy z Ukrainy. Ukrainki pracę znajdują głównie dzięki prywatnym znajomościom, z polecenia. Mają również możliwość przekwalifikowania się. Przykładowo jedna z respondentek zaraz po przyjeździe do Polski zajmowała się sprzątaniem w prywatnych domach. Obecnie pracuje jako pomoc w kuchni u jednej z wcześniejszych swoich klientek, która założyła restaurację.

Pracownicy kebab-barów na ogół znajdują pracę przychodząc z ulicy. Tego typu bary kojarzone są z Turcją i krajami arabskimi, w związku z tym Polacy spodziewają się, że będą ich obsługiwały osoby o ciemnej karnacji. Dlatego takie osoby są pożądanymi pracownikami zarówno przez pracodawców Polaków, jak i imigrantów, nawet jeśli nie mają doświadczenia w branży gastronomicznej. Imigranci szukają ofert pracy także w gazetach. Jednak dzieje się tak tylko w przypadku, gdy posługują się językiem polskim. Są to więc osoby, które albo przyjechały na studia do Polski, albo z zamiarem osiedlenia się tu na stałe.

5. Legalność zatrudnienia

Wielu imigrantów pracuje nielegalnie. Wynika to z niezalegalizowania ich pobytu w Polsce. Zdarza się, że osoby, które kiedyś pracowały legalnie, obecnie nie mają możliwości zawarcia umowy pisemnej, gdyż nie przedłużono im pozwolenia na pobyt w Polsce. Tak było w przypadku jednej z respondentek: *Na moje nieszczęście traciłam wtedy legalny pobyt, ponieważ pośrednik/pełnomocnik, który od abolicji 2003 roku prowadził moją sprawę zauważył, że będę w stanie sama prowadzić swoją sprawę, dzięki współpracy z Polakiem. Wyglądało tak, jakby na złość mi to robił, zaniedbując ciągłość mojego pobytu. No i nie udało mi się przedłużyć pobyt* [G5]. Wszyscy starają się być w Polsce legalnie, co nie jest zawsze proste ze względu na wymogi biurokratyczne, stawiane imigrantom starającym się o karty pobytu. Dochodzą do tego trudności językowe, gdyż polscy urzędnicy zazwyczaj nie porozumiewają się w żadnym innym języku poza polskim, co dla imigrantów stanowi barierę w załatwianiu spraw urzędowych.

Wszyscy respondenci deklarowali chęć podjęcia legalnej pracy, jeśli tylko będzie taka możliwość, czyli w chwili otrzymania pozwolenia na pobyt w Polsce. Niektórzy są już zmęczeni przebywaniem w Polsce bez odpowiednich dokumentów: *To jest ważne, bo już mam 40 lat i muszę coś robić. Ja teraz myślę, co będzie 10 lat później. Albo 5 lat później. Ja nie chcę tutaj dalej nielegalnie żyć. To mi przeszkadza. Zostaję tutaj legalnie albo wracam do domu. Nie mam rodziny tutaj. Sam jestem tutaj. Nikt nie zapyta, czy chory nie jestem. Ja chcę legalnie pracować, coś robić… Firmę otworzyć swoją. Miałem duże szanse. Koledzy chcą mi dać lokal, ale nie ma dokumentów* [G6]. Wszyscy zaznaczali rów-

nież, że nie widzą żadnych korzyści z pracy nielegalnej, a tylko trudności związane z ukrywaniem się podczas kontroli prowadzonych w lokalach, w których pracują, a także lęk przed deportacją. Również pracodawcy nie są zadowoleni z konieczności zatrudniania pracowników „na czarno", gdyż w razie kontroli ryzykują zamknięcie lokalu: *W ogóle nie ma korzyści z pracy nielegalnej. Nie lubię pracować bez odpowiednich papierów. Pracuję naprawdę i chcę, żeby to miało pokrycie w papierach.* (...) *Pracodawcy zależy, ale to mi bardziej zależy na legalnej pracy. Oni prowadzą bar i nie chcą mieć problemów. Chcą podpisać ze mną umowę o pracę, jak poprzednio* [G1].

Nie ma żadnych korzyści z pracy nielegalnej. Zawsze wolę legalną umowę i legalną pracę, bo daje przynajmniej jakąś pewność. Nie lubię się bać kontroli. Czasem pracodawca musi płacić za mnie łapówki, może mu się opłaca, ale nie sądzę. Przecież grozi mu zamknięcia baru. Przeszkodą jest moja nielegalność, ale będzie abolicja to to się zmieni. Może i są koszty, ale wolę pracować legalnie i nawet mniej zarobić niż nielegalnie i się denerwować [G7].

Obecnie wielu cudzoziemców czeka na zapowiadaną abolicję, aby móc zalegalizować swój pobyt w Polsce, a następnie uregulować kwestię zatrudnienia. Cudzoziemcy posiadający uregulowaną sytuację prawną związaną z pobytem w Polsce pracują bądź na umowę o pracę, bądź umowę zlecenie podpisywaną co miesiąc. Jest to stan pożądany zarówno przez nich, jak i ich pracodawców. Pracodawcy nie muszą obawiać się kontroli, a pracownicy zyskują świadczenia zdrowotne, a także w wielu przypadkach większą pewność zatrudnienia. Można się spotkać z praktyką, że niektórym respondentom tylko część wynagrodzenia uwzględniana jest w umowie, a reszta wypłacana jest „do ręki" na koniec każdego miesiąca. W ten sposób zmniejsza się wysokość podatku dochodowego, co ma znaczenie głównie dla pracodawców, ponieważ pracownicy zwykle umawiają się co do wynagrodzenia netto.

6. Czas pracy i wynagrodzenie

Pracownicy barów i restauracji z kuchnią azjatycką pracują około 12 godzin na dobę, zazwyczaj 7 dni w tygodniu. Wszystko zależy od godzin otwarcia poszczególnych lokali. Niektóre z nich otwarte są cały tydzień, inne są zamykane w niedziele. Większość pracowników otrzymuje wynagrodzenie za dzień pracy, w związku z czym branie dni wolnych powoduje zmniejszenie ich miesięcznej pensji. Ponadto w przypadku kucharzy bar nie może działać, gdy nie ma ich w pracy: *Zamierzam brać urlop tylko wtedy, kiedy naprawdę muszę z ważnych powodów. Jestem głównym kucharzem i jedynym, jeśli mnie nie ma 2 dni, bar musi być zamknięty. A tak to pracuję bez wolnego dnia.* (...) *Mogę wybrać sobie jeden dzień wolny, najczęściej to niedziela, ale mogę też pracować*

w niedziele, jak chcę. Wolę nie mieć wolne, bo umówiliśmy się, że jak przyjdę do pracy, to za ten dzień pracy dostanę wynagrodzenie. Jak chcę mieć wolne, to nie dostanę. No i zawsze przed wolnym dniem mam więcej pracy, bo muszę przygotować zapasy, a po wolnym dniu mam więcej roboty w przygotowaniu zapasu [G8].

Pracownicy obawiają się więc brać dni wolne, aby właściciel lokalu ich nie zwolnił: *Jestem jedynym kucharzem w kuchni, to jaki mam wybór? Jak nie przyjdę do pracy, to bar będzie zamknięty, a jak zamknięty, to traci się klientów i właściciel się wkurzy, że ponosi koszty, a nie ma dochodu. Taki kucharz, co nie przychodzi do pracy, jest osobą nieodpowiedzialną i może się pożegnać z pracodawcą następnego dnia. Właściwie to pracodawcy najbardziej się tego boją, boją się niestabilnych kucharzy, co łatwo się obrażają i tych co chcą dojść do swojego roszczenia poprzez terror nieobecności w pracy. Dlatego tak naprawdę się nas boją* [G7].

Pracownicy kebabów pracują na zmiany – przedpołudniową i popołudniową lub dzienną i nocną, w zależności od godzin otwarcia. Na jednej zmianie pracuje dwóch lub trzech pracowników – zazwyczaj są to: osoba przygotowująca posiłki i kasjer. Najczęściej brakuje stałego podziału obowiązków na stanowiskach pracy. W związku z tym pracownicy ustalają zasady pracy na bieżąco: *Wszyscy tak samo. Zmieniamy się. Pół godziny na kasie, pół godziny na kebabie* [G6]. W związku ze zmiennością godzin pracy i większą liczbą pracowników nie ma tutaj problemów z dniem czy godzinami wolnymi, ponieważ pracownicy ustalają między sobą, kto kiedy pracuje i w razie konieczności również się zastępują.

Rzadko zdarza się, że pracownikom ustala się pensje miesięczne oraz że umowa, ustna bądź pisemna, zawiera ustalenia dotyczące regularnych dni wolnych od pracy. Pracownicy pracujący na tych samych stanowiskach zatrudnieni w różnych lokalach zarabiają podobnie. Jeżeli pracownik ma dobrą relację z pracodawcą lub praca, którą wykonuje, jest wyjątkowo ważna, wtedy jego wynagrodzenie może różnić się ok. 20–30 zł za dzień od średniego wynagrodzenia pracowników na tym samym stanowisku: *Mogę powiedzieć, że dostaję 30 złotych więcej na dzień niż moi rodacy na tym samym stanowisku. Mam dwóch pomocników i P. płaci mi za wynajęcie pokój w mieszkaniu. To rzadko spotykane. Ale pewnie dlatego, że P. zależy na komforcie moim w pracy* [G5]. Żaden z respondentów z krajów Dalekiego Wschodu nie deklarował znaczących problemów z wypłatą wynagrodzenia. Pensje nie zawsze wypłacane są w terminie, co tłumaczy się inwestycjami czynionymi przez właścicieli barów. Zazwyczaj przyczyny opóźnienia są pracownikom wyjaśniane.

Także pracownicy kebab-barów zazwyczaj nie mają problemów z otrzymywaniem ustalonego wynagrodzenia. Zdarzają się jednak sytuacje, w których pracodawcy nie wypłacają pracownikom pełnego wynagrodzenia lub oszukują ich w inny sposób. Jeden z respondentów znalazł się w takiej sytuacji: *Z tego*

to oni nie zapłacili mi i mam sprawę w sądzie. Taki był problem, że niestety nie zapłacili. Tak, też na umowę. Wszystko legalnie. Wszystko. Tylko niestety, tak musiało być… Widziałem, że tyle mam niezapłacone… To było bez sensu, bo tak jakby za darmo pracowałem. (...) *To mam 5350 złotych* (...) *Jak pracuję, to czasami… tak jak zaliczka zabieram… i zostało tyle, w tym okresie całym… Potem jak widziałem… prosiłem go i wysyłałem nawet listy pocztą, że proszę pana, musisz mi zapłacić jeszcze taką kwotę… No niestety… To on mówił, że nie masz u mnie takich pieniędzy. Ja jestem legalnie, mam wszystko, umowę o pracę… To skierowałem swoją sprawę do sądu… Do adwokata* [G9].

Wielu rozmówców uznawało swoją pracę za stabilną, choć czasem rozumienie stabilności zatrudnienia było dość nietypowe: *Jak mój pracodawca nagle nie zmieni zdanie, to mam tę pracę stale. Ale on jest trochę dziwny, lubi dać mi do zrozumienia, że nie jestem bardzo ważnym pracownikiem. Ale to wietnamskie, lubią tak podejść do pracowników. Ja już na to nie zwracam uwagi, ale mam trochę niepewności. No i w każdej chwili mogę być deportowany lub aresztowany. Wolę o tym nie myśleć* [G7].

7. Przestrzeganie przepisów BHP i wypadki przy pracy

Żaden z respondentów nie przeszedł szkolenia BHP. Ci, którzy ukończyli szkoły gastronomiczne, wspominają zajęcia z bezpieczeństwa w kuchni. Wszyscy natomiast polegają na zasadach zdroworozsądkowych pracy w kuchni i ostrożności: *Pod tym względem Wietnamczycy są bardzo ostrożni. Jest bezpiecznie w mojej pracy.* (...) *Wietnamczycy bardziej uważają niż Polacy pod względem bezpieczeństwa, no i są bardziej delikatni i zręczni. Poza tym wszystkie bary muszą przejść jakąś kontrolę bezpieczeństwa i nie słyszałem, żeby ktoś tu lekceważył* [G1]. Według respondentów w ich pracy jest na tyle bezpiecznie, na ile może być bezpiecznie w kuchni., Wszystko zależy od pracowników i ich ostrożności. Zawsze należy uważać na rozgrzany tłuszcz na patelniach, dbać o czystość podłogi i umiejętne posługiwanie się nożami i tasakami. Jeżeli chodzi o wypadki przy pracy, to wskazywane wymieniano były poślizgnięcia na oleju oraz skaleczenia. Respondenci nie zgłaszali jednak poważniejszych problemów w tym zakresie. Większość respondentów wspominała o lęku przed wybuchem gazu, jednak nikt nie doświadczył takiego wypadku w swojej pracy ani nie słyszał, żeby podobna sytuacja zdarzyła się jego znajomym. Respondenci mówili też o problemie nieodpowiedniej wentylacji w kuchniach - możliwość odpowiedniego wietrzenia pomieszczeń jest niezbędna, zwłaszcza gdy przygotowuje się wiele potraw smażonych na silnym ogniu.

8. Warunki pracy cudzoziemców oraz ich relacje cudzoziemców z pracodawcami

Wietnamscy i chińscy kucharze są zatrudniani jako eksperci od własnych kuchni regionalnych i z tego powodu nie mają konkurencji w postaci polskich pracowników o podobnych kompetencjach. Jak zauważył jeden z respondentów, bary wietnamskie tworzone są po to, by pracowali w nich Wietnamczycy. Inaczej ma się sprawa z osobami, które pracują jako pomocnicy w kuchni. W barach wietnamskich bardzo często zatrudniane są Polki i Ukrainki jako pomoce kuchenne. Dlatego też Wietnamczycy starają się szukać pracy raczej jako kucharze. Imigranci twierdzą także, że Polacy nie konkurują z nimi o pracę, gdyż nie chce im się lub nie potrafią pracować tak ciężko. Pewien Wietnamczyk powiedział wprost: *Nie wiem, czy Polak by umiał pracować jak my Wietnamczycy* [G1]. Inny kucharz w barze wietnamskim na pytanie o polskich kucharzy na takim samym stanowisku, stwierdził: *Ależ nie ma takiego Polaka na tym samym stanowisku. Te bary są tworzone specjalnie tylko dla wietnamskich kucharzy. Polski kucharz by nie umiał pracować w takich warunkach, potrzebowałby większą przestrzeń, większą liczbę pomocników itd.* [G7].

Wśród cudzoziemców istnieje bardzo rozpowszechniony pogląd, że Polacy nie konkurują z nimi o miejsca pracy, gdyż mają wyższe wymagania finansowe niż imigranci, co tłumaczy się ich pewniejszą sytuacją na rynku pracy i tym, że są „u siebie". Imigranci jako goście muszą się godzić na zaproponowane warunki, gdyż nie mają innego wyboru. Jeden z respondentów tak o tym mówi: *Nie, tyle samo nie. Tyle samo nie. Polacy nie pracują* [za] *8 złotych za godzinę tylko więcej. Więcej.* (...) *Bo oni mają dokumenty. Oni tu są legalnie. Mają ubezpieczenie, umowę o pracę. A my obcokrajowcy… nie interesują nas umowy. My pracujemy tylko… My nie myślimy, co jutro będzie. Dużo ludzi pracuje nielegalnie. Nie mają ubezpieczenia* [G6].

Pracownicy cudzoziemscy są zadowoleni z relacji panujących w ich miejscach pracy. Bez względu na miejsce pracy i narodowość, wszyscy respondenci określali atmosferę pracy jako dobrą, a relacje ze współpracownikami nawet jako rodzinne. Co ciekawe, dotyczyło to zarówno relacji z innymi imigrantami, jak i z Polakami: *My w tej firmie jesteśmy jak rodzina. Nawet Renia, która jest Polką, pracuje tu od otwarcia 3 lata temu też do nas należy* [G10]. Zazwyczaj jednak relacje te ograniczają się tylko do miejsca pracy, chociaż zdarzają się rzadkie przypadki, że pracujący w jednym miejcu spędzają ze sobą także czas po pracy: *Czasem z kolegami z pracy idziemy na jakieś imieniny, albo coś… Ale oni piją… piją, chleją… A ja nie piję.* (...) *Były tam takie imprezy domowe, ale ja nie chodzę* [G9].

Relacje cudzoziemców z pracodawcami są bardzo zróżnicowane i zależą od kilku czynników. Są to m.in.: narodowość pracodawcy, długość zatrudnienia czy zajmowane stanowisko. W kwestii narodowości, Polacy nie są uważani za dobrych pracodawców dla imigrantów. Zdarza się, że wykorzystują pracowników lub dają im odczuć swoją wyższą pozycję. Nie czynią tego w sposób jawnie łamiący prawa pracowników, ale i tak pracownicy czują się niepewnie. Zdarza się jednak całkiem odwrotnie, jak w przypadku jednej z respondentek, Wietnamki, której szef Polak zaproponował pracę na stanowisku kucharki w barze, który zamierzał otworzyć. Można powiedzieć, że to znajomość z Wietnamką zainspirowała go do otwarcia tego baru. Dlatego też respondentka miała bardzo dobre warunki pracy oraz opartą na wzajemnym szacunku i zaufaniu relację z pracodawcą.

Szefowie pochodzący z tego samego kraju, co pracownicy cieszą się większym zaufaniem pracowników. Wtedy wzajemne relacje są oceniane jako dobre. Pracownicy z Chin czy Wietnamu czują się pewniej, gdy są zatrudniani przez pracodawców z ich krajów pochodzenia. Wydaje się, że istotny jest tutaj także aspekt językowy – pracownicy nie znający języka polskiego czują się mniej pewnie pracując dla Polaków.

Długość zatrudnienia u danego pracodawcy wpływa zdecydowanie na poczucie bezpieczeństwa w pracy. Osoby pracujące w danym miejscu co najmniej 2–3 lata czują się dość bezpiecznie w swojej pracy. Są przekonane, że jeśli przez tyle czasu nie wydarzyła się żadna szczególnie trudna sytuacja, mogą uważać swoją pracę za stabilną w odniesieniu do relacji z pracodawcą. Zdarzają się przypadki, że pracownicy cudzoziemscy pracują w jednym miejscu kilkanaście lat. Wtedy wytwarza się klimat wzajemnego zaufania oparty na długoletniej znajomości.

Jeżeli chodzi o zajmowane stanowisko, to osoby pracujące jako kucharze czują się zdecydowanie pewniej na swoich stanowiskach niż ci, którzy pracują w charakterze pomocy kuchennych. Kucharze jako specjaliśtów od kuchni azjatyckiej trudno zasąpić, dlatego też czują się pewniej w swojej pracy. Oczywiście nie jest tak do końca, gdyż z drugiej strony boją się narazić swoim szefom i zostać zwolnieni: *Uważam, że jestem porządnym pracownikiem, oddanym i trzeba też za to wynagrodzić, a nie tylko za przyjście do pracy i stanie przy patelni. Trzeba wymyślić jakąś formę wynagrodzenia lub wiązania pracownik – pracodawca inaczej niż terror niepłacenia pensji. Uzgodniliśmy na początku, że dostaję za dzień pracy 100 złotych i pod koniec każdego tygodnia otrzymam moją należność. Ale tak się działo tylko na początku, teraz dostanę na koniec miesiąca i zawsze się denerwuję, czy otrzymam, czy coś się nie stanie, czy nie znajdą kogoś innego na moje miejsce i nie wyrzucą mnie na bruk* [G7].

Wszyscy respondenci pracujący w kebabach pracowali byli zatrudnieni dla przez swoich rodaków mieszkających w Polsce lub dla przez innych imigrantów.

Pracownicy kebabów zazwyczaj czują się bezpiecznie w swojej pracy i są zadowoleni z relacji z pracodawcą. Zdarzają się nawet sytuacje, w których pracownicy zaczynają utrzymywać kontakty osobiste, zawiązują przyjaźnie ze swoimi pracodawcami, które trwają nawet wtedy, gdy z jakichś powodów zmieniają pracę. Można zauważyć większe zaufanie, jakim imigranci darzą siebie nawzajem. Respondenci opowiadali co prawda historie o nieuczciwych pracodawcach, ale dotyczyły one pracodawców-Polaków. Pracownicy kebabów mówią także o nieprzyjemnym zachowaniu niektórych klientów. Szczególnie wieczorami i w nocy są narażeni na przykre zaczepki ze strony pijanych mężczyzn: *I jeszcze najgorsze jest to, że jak my pracujemy w nocy, to wtedy wszyscy są pijani i są jeszcze gorsi, zaczepiają i tak dalej. Ale ja jestem gościem, ja obsługuję ich, ja nie mogę się z nimi zaczepiać. Jak coś jest nie tak, to ja od razu dzwonię na policję. Ale na przykład też ja chowam zawsze nóż, ten, co kroje mięso, żeby nie prowokować. Chowam go. Widzisz, ja zawsze będę cudzoziemiec* [G11]. W niektórych kebabach jest ochrona i pracownicy mają piloty anty-napadowe, z których korzystają w takich sytuacjach. Natomiast tam, gdzie ochrony nie ma, wzywają policję.

9. Wiedza badanych na temat przepisów oraz sposoby radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych

Imigranci deklarują posiadanie ogólnej wiedzy na temat przepisów obowiązujących w Polsce. O przepisach wiedzą zazwyczaj od znajomych, ewentualnie od organizacji zajmujących się sprawami ich rodaków, o ile takie istnieją. Natomiast ogólna opinia na temat polskich instytucji zajmujących się sprawami cudzoziemców jest raczej negatywna. Świadczą o tym chociażby takie wypowiedzi jak: *Ja się uczyłem jak nielegalnie żyć. Urzędy u was to katastrofa. Tu w Polsce, w Azji masakra. Bo jak ktoś ma problemy, to tu nic nie dostanie. Mam tu kolegów, mają problemy – nic* [G6]. *Nic nie wiem, wiem, że nie można na nich liczyć* [G1].

Wietnamczycy i Chińczycy wolą nie chcą mieć żadnych kontaktów ze służbami publicznymi niezależnie od tego, jaka jest ich sytuacja prawna w Polsce. Przebywający legalnie nie chcą żadnych kłopotów, a przebywający nielegalnie boją się deportacji. Opinia na temat służb zajmujących się migrantami jest taka, że utrudniają one życie migrantom i w żaden sposób im nie pomagają: *Te instytucje raczej specjalizują się w przysparzaniu kłopotów, a nie w pomocy cudzoziemcom* [G10]. Policja również nie cieszy się zaufaniem pracowników wietnamskich i chińskich. Wietnamczycy boją się także ambasady swojego kraju jako instytucji rządowej, do której nie mają zaufania. Na pytanie o opinię o tym, jak ambasada wspiera imigrantów w sytuacjach kryzysowych, padały

odpowiedzi: *Chyba pani żartuje* [G1] czy: *No proszę takich śmiesznych pytań nie zadawać* [G5]. Jedna z respondentek stwierdziła wręcz: *Boję się ambasady. Jak się dowie, to znowu będzie próbowała mnie ścigać. Oni chyba nadal nie wiedzą, że ja tu mieszkam w Polsce* [G5].

Jedna z respondentek ukraińskich miała nieprzyjemne przejścia ze strażą miejską. Kiedyś jej szefowa wyjechała i zostawiła bar pod jej opieką. Zapomniała jednak zostawić potrzebnych w razie kontroli dokumentów. A taka się zdarzyła – przeprowadziła ją straż miejska. Respondentka nie miała potrzebnych dokumentów, więc strażnicy miejscy w zamian za niezamknięcie baru kazali się codziennie żywić bez opłat. Dopóki nie wróciła właścicielka 2–4 strażników przychodziło codziennie na obiad. Respondentka czuła się szantażowana przez strażników, ale bała się cokolwiek zrobić z racji statusu imigrantki.

Pracownicy kebabów pozytywnie oceniają kontakty z policją. Policjanci i strażnicy miejscy często są ich klientami, więc znają ich osobiście: *My znamy dużo policji i oni pomagają, tak….* (…) *Bo policji znamy dużo. Przyjeżdżają do nas na kebaba i piją kawę. Ja jeszcze nie widziałem, żeby policja robiła problemy… Nie.* [G6]. Mają zaufanie także do policji jako instytucji, do której można zgłosić problemy z klientami, gdy ktoś wszczyna bójkę lub grozi kasjerowi.

Niewielu imigrantów wie, dokąd może się udać, aby uzyskać wsparcie w razie problemów związanych z życiem w Polsce. W najbardziej korzystnej sytuacji są przedstawiciele społeczności wietnamskiej. Wietnamczycy wiedzą o istnieniu Ośrodka Migranta Fu Shenfu oraz o Stowarzyszeniu Wolnego Słowa[7]. Respondenci nie potrafili wymienić nazw tych organizacji, ale posługiwali się ich adresami: *Nie pamiętam, jak się nazywa, ale znam adresy, to jest Ostrobramska 98 i Marszałkowska 7* [G7] lub nazywali je na własny sposób: *Biuro księdza Osieckiego, ale ksiądz wyjechał z Warszawy, więc teraz jest tylko biuro nr 7* [G5]. Wydaje się, że nie jest dla nich istotne kto udziela im pomocy, ale to, że mogą ją otrzymać i gdzie mogą o nią prosić. Ważne jest dla nich, żeby znali adres lub numer telefonu miejsc, gdzie pomoc zostanie im udzielona. Niektórzy korzystali z pomocy którejś z tych instytucji w codziennych sytuacjach, kiedy mieli problem z komunikacją w języku polskim. Dotyczy to szczególnie takich sytuacje, jak pójście do lekarza czy kupienie czegoś w aptece. Respondenci sami przyznają, że czasem z różnych form pomocy korzystają lub korzystali zbyt często, co tłumaczą swoim poczuciem osamotnienia i niemożnością zwrócenia się do nikogo w trudnych sytuacjach. W przypadku osób, które założyły rodziny z Polakami, sytuacja wygląda trochę inaczej, gdyż to współmałżonek i dzieci pomagają w załatwianiu spraw, z którymi sami by sobie nie poradzili z powodu niedostatecznej znajomości języka polskiego.

[7] Respondenci zostali rekrutowani do badania wśród klientów tych organizacji.

Respondenci z Turcji wymieniali jako organizacje, do których udawali się po pomoc[8] Fundację Helsińską i Stowarzyszenie Interwencji Prawnej. Tam też szukaliby pomocy w sytuacji kryzysowej. Jeden z uczestników badania znał także fundację turecką, ale stwierdził, że tworzą ją osoby religijne, a on taką nie jest, i dlatego nie mógł do nich dołączyć: *Tutaj jest fundacja turecka Mevlana, oni rozmawiają, pracują i coś dalej. Chciałem, żeby znaleźli mi pracę, ale nie pomagali, bo oni są bardzo religijni. Chodzą do meczetu i się modlą, a ja nie. Innych związków zawodowych nie znam* [G12]. Pozostali respondenci nie znali organizacji wspierających imigrantów mieszkających w Polsce. W razie problemów szukają oni pomocy u swoich rodaków lub, jak w przypadku respondenta z Tunezji, u wynajętego adwokata.

10. Życie badanych w Polsce i ich plany na przyszłość

Sytuacja mieszkaniowa imigrantów jest mało zróżnicowana. Zazwyczaj mieszkają oni w wynajmowanych pokojach i sami zapewniają sobie zakwaterowanie. Wietnamczycy i Chińczycy zazwyczaj mieszkają w wynajmowanych pokojach w mieszkaniach, które w całości przeznaczone są na wynajem. Często ich współlokatorami są inni Azjaci. Zdarza się także, że w kraju pochodzenia ktoś był właścicielem jakiejś nieruchomości, którą był w stanie sprzedać i kupić małe mieszkanie w Polsce. Imigranci pochodzący z Bliskiego Wschodu wynajmują pokoje od Polaków. Zdarza się, że wynajmują pokoje u starszych ludzi. Jeden z respondentów wynajmuje pokój u klienta baru, w którym pracuje: *Właściciel był u mnie w pracy. Taki stary facet. 82 lata. Tacy ludzie mają mieszkania. I zapytałem od razu – czy pan ma mieszkanie? On powiedział: tak. Spotkaliśmy się później. Zapłaciłem 1000 złotych kaucji i spisaliśmy umowę taką i dostałem klucze. I teraz też chcemy zrobić meldunek, tak? Ale czekam teraz na …* [abolicję] *Ja już jestem długo tutaj – ponad 6 lat, to powinno mnie trafić* [G6].

Jeżeli chodzi o kontakty towarzyskie, to zazwyczaj Wietnamczycy i Chińczycy utrzymują je w obrębie własnej społeczności. Kontakty z Polakami ograniczają się do kontaktów w pracy i w miejscu zamieszkania. Zazwyczaj są one powierzchowne: *Znam tylko paru Polaków z bloku, ale tylko „dzień dobry" i uśmiecham się do nich, a oni do mnie. To wszystko* [G8]. Jeden z respondentów utrzymywał kontakty ze swoimi przyjaciółmi z czasów studiów w Polsce. Inna respondentka wyszła za mąż za Polaka, więc siłą rzeczy jej kontakty towarzyskie z Polakami były bardziej rozbudowane niż większości jej rodaków. Pracownicy azjatyckich barów i restauracji nie dysponują zbyt dużą ilością wolnego czasu, ponieważ pracują po 12–14 godzin na dobę. Resztę czasu wykorzystują na dojazdy do i z pracy, prace domowe i oczywiście sen. Czasem spotykają się ze swoimi

[8] Respondenci zostali zrekrutowani do badania wśród klientów także tej organizacji.

znajomymi lub współlokatorami, chodzą na spacery czy w inny sposób zażywają ruchu. Wolny czas spędzają także na czytaniu książek, wietnamskiej prasy w Internecie lub oglądaniu filmów. Polaków określają jako ludzi na ogół miłych, otwartych i przyjaźnie nastawionych do Wietnamczyków. Jednak bariera językowa jest nie do pokonania, jeśli chodzi o możliwość nawiązywania relacji. Problem z porozumiewaniem się z Polakami tak opisuje jeden z respondentów: *Raczej nie jestem niemiły, ale też nie można się odzywać do mnie tak swobodnie, jak do współpracownika Polaka. Czasem mnie to smuci, ale to moja wina, że nie umiem mówić po polsku. Czasem pani Ania ma coś ważnego do powiedzenia, a jej się nie uda mi wytłumaczyć, to też jest zła na mnie, wtedy się źle czuję, czuję się gorszy, bo nie potrafię się dogadać i że pani Ania zna moją słabość* [G7].

Ukrainki relacje towarzyskie utrzymują tylko z innymi Ukraińcami, ewentualnie z imigrantami z Białorusi. Jako osoby znające język polski czują się w Polsce dosyć swobodnie, jednak nie na tyle, żeby nawiązywać relacje z Polakami. Na początku swojego pobytu w Warszawie czas wolny spędzały na zwiedzaniu, obecnie głównie na spotkaniach towarzyskich z koleżankami. Imigranci z pochodzący z krajów Bliskiego Wschodu utrzymują kontakty towarzyskie zarówno z Polakami, jak i innymi cudzoziemcami, w szczególności pochodzącymi z ich kraju czy regionu. Jednak nie ma tutaj żadnej ogólnej zasady, zależy to od konkretnej osoby.

Prawie wszyscy cudzoziemcy pracujący jako kucharze, bez względu na to czy pracują w barze czy w kebab-barze, planują w przyszłości otworzyć własny bar o takim samych charakterze jak ten, w którym pracują: *Chciałabym kiedyś prowadzić własną restaurację, ale póki co nie mam na to funduszy. Mam nadzieję, że kiedyś spełnię to marzenie* [G13]. Nie są to sprecyzowane plany, a raczej marzenie o lepszej przyszłości: *Będę miał kasę, to może otworzę swoje. Po co pracować u kogoś? Teraz do przodu cały czas… Poczekam, poczekam i mam nadzieję coś się uda…* [G9]. Niektórzy respondenci nie wykluczają również zmiany branży, ale bez żadnych konkretnych planów. Liczą na łut szczęścia i to, że ktoś zaoferuje im coś korzystniejszego niż praca wykonywana obecnie. Część respondentów nie ma jeszcze konkretnych planów na przyszłość, nie wiedzą czy zostaną w Polsce, wrócą do swojego kraju, czy też wyjadą jeszcze gdzieś indziej. Imigranci z Chin i Wietnamu nie chcą wracać do siebie ze względów politycznych. Natomiast można także zauważyć, że część imigrantów zdecydowanie wiąże swoją przyszłość z Polską. Dobrze się tu czują lub twierdzą: *Jestem już zadomowiony w Polsce* [G7].

Wpływ na plany na przyszłość w przypadku cudzoziemców przebywających w Polsce nielegalnie ma to, czy uda im się zalegalizować swój pobyt. Żaden z respondentów bowiem nie widzi korzyści w przebywaniu w Polsce nielegalnie i w nielegalnej pracy. Wielu chciałoby skorzystać z abolicji zapowiadanej na po-

czątek 2012 roku. Czasem od tego uzależniają decyzję, czy zostaną w Polsce, czy wyjadą. Innym czynnikiem wpływającym na decyzję odnośnie pozostania w Polsce jest praca. Jeśli uda się utrzymać zatrudnienie pozwalające na w miarę satysfakcjonujące życie, zostaną. Część respondentów planuje sprowadzić do Polski swoje dzieci na studia, co zdaje się świadczyć o planach związania swojej przyszłości z Polską. Dotyczy to zarówno przybyszów z Dalekiego Wschodu, jak i pracujących w Polsce Ukrainek. Jedna z nich mówi: *Tak, ja chcę* [zostać w Polsce], *no nie wiem jak będzie, czy dokumenty potrzebne dostanę, karta pobytu czy będzie. No i zastanowić się, jak córkę przywieźć, żeby ze mną mogła być. Ja jeżdżę do domu, ale to wiesz, nie to samo. To największy dla mnie problem jest, że dziecko z matką nie jest. Ale praca jest, pieniądze mnie potrzebne dla niej* [G4]. Swoje dziecko planuje sprowadzić do Polski także jeden z chińskich kucharzy: *Od dwóch lat jestem nieprzerwanie w Polsce. Jestem tu, żeby zarabiać pieniądze. Jestem w stanie tu sporo zarobić. Mam córkę i chcę jeszcze więcej w nią zainwestować, żeby miała większe szanse w życiu. W Chinach moja córka skończy szkołę średnią w przyszłym roku i planujemy, żeby przyjechała tu na studia* [G2].

Młodzi imigranci nie kryją także swoich planów matrymonialnych. Niektórzy twierdzą, że najlepiej byłoby ożenić się w Polsce i ułożyć sobie tutaj życie. Często jednak intensywna praca nie pozwala im na prowadzenie życia towarzyskiego, co z kolei przekłada się na ograniczenie możliwości poszukiwania współmałżonka: *To nie takie proste. Obecnie pracuję i pracuję całymi dniami, tak, że nie mam na nic innego czasu, boję się podjąć inną pracę, jednocześnie umiem tylko pracować i tylko pracuję. Skoro tak to pewnie przyjechałem tylko po to, by pracować. W Wietnamie też bym tak pracował, ale praca nie byłabym jedyną rzeczą, jaka mnie interesuje. Prawie nie mam przyjaciół i jestem frustrowany, że pracuję, ale gdybym nie pracował, byłbym jeszcze bardziej frustrowany. Jestem skazany na pracę, której tak naprawdę nie lubię. Kiedyś myślałem, że przyjeżdżając do Polski, będę mógł żyć jak Polak* [G7].

Dodatkowym utrudnieniem jest często nieznajomość języka polskiego. Chociaż jeden z chińskich respondentów planujący się nauczyć języka polskiego, pytany o to, jak chce to zrobić, odpowiedział: *Najlepiej byłoby znaleźć polską żonę* [G10].

11. Wnioski

Przed przyjazdem do Polski cudzoziemcy nie posiadają konkretnych informacji na temat warunków życia i pracy tutaj, a jedynie mgliste wyobrażenia, które nie zawsze pokrywają się z rzeczywistością. Większość z nich przyjeżdża do Polski bez gwarancji zatrudnienia i rozpoczyna poszukiwania pracy dopie-

ro na miejscu. Najczęściej pomagają im w tym znajomi lub członkowie rodziny, którzy już mieszkają w Polsce. Ci imigranci, którzy przebywają w Polsce i pracują nielegalnie, nie są zadowoleni z konieczności pracy „na czarno" i uważają, że nie przynosi im ona korzyści, a nawet jest zagrożeniem. Wielu respondentów zamierza skorzystać z abolicji w 2012 roku.

Obcokrajowcy nie zgłaszają większych problemów z realizacją praw pracowniczych, choć takie się zdarzają. Polscy pracodawcy postrzegani są jako gorsi niż cudzoziemcy mieszkający w Polsce. Prawie wszyscy pracownicy cudzoziemscy zauważają, że Polacy nie są dla nich konkurencją, gdyż oni zgadzają się pracować za stawki, które Polacy uważają za nieopłacalne. Azjatyccy kucharze zatrudnieni jako eksperci od własnych kuchni regionalnych nie dostrzegają konkurencji w polskich pracownikach o podobnych kompetencjach, więc nie porównują się z Polakami.

Jedynie Wietnamczycy posiadają wiedzę o instytucjach wspierających imigrantów i korzystają z pomocy tych instytucji. Imigranci mają w większości negatywne zdanie i polskich służbach publicznych i administracji, często się ich boją i nie mają do nich zaufania.

Wielu cudzoziemców planuje pozostać w Polsce na stałe, czasem nawet sprowadzić tu swoje dzieci. Kucharze etnicznych barów zazwyczaj marzą o otwarciu własnego lokalu.

Anna Piłat

Cudzoziemcy zatrudnieni w handlu i usługach

1. Zatrudnienie cudzoziemców w branży handlowej na terenie województwa mazowieckiego

Na terenie województwa mazowieckiego w 2009 r. cudzoziemcom wydano łącznie 13757 zezwoleń na pracę. Blisko 29% z nich otrzymali pracownicy wykwalifikowani, 11% osoby na stanowiskach kierowniczych, a ponad 19% cudzoziemców zostało zatrudnionych przy tzw. pracach prostych (tu najczęściej w budownictwie, handlu hurtowym i detalicznym oraz w gospodarstwach domowych)[1]. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 2009 r. branża handlu hurtowego i detalicznego była trzecim z kolei sektorem (po przetwórstwie przemysłowym i budownictwie), w którym wydano najwięcej zezwoleń na pracę (3326). W tym samym roku już prawie 25% cudzoziemców pracowało **w handlu hurtowym i detalicznym** (6921)[2]. Z kolei w 2010 r. w województwie mazowieckim zezwolenia na pracę otrzymało łącznie 19 000 obcokrajowców, czyli o 40% więcej niż rok wcześniej (z tego 40% wniosków dotyczyło przedłużenia zezwolenia na pracę)[3]. Podobnie jak w 2009 r., w 2010 r. wśród obcokrajowców najliczniej występujących o zezwolenia na pracę w województwie mazowieckimi byli kolejno: Ukraińcy (36% wydanych decyzji), Chińczycy (16%), Wietnamczycy (10%) oraz obywatele Białorusi (6%).

W raporcie Państwowej Inspekcji Pracy z 2009 r. największą liczbę przypadków nielegalnej pracy cudzoziemców wykryto w przetwórstwie przemysłowym (25% przypadków), budownictwie (17%), transporcie oraz branży hotelarsko-gastronomicznej (20%), a w branży handlowej – 11%. Najczęstsze nieprawidłowości w zatrudnieniu w tym sektorze wiązały się z brakiem zezwolenia na pra-

[1] Dane Urzędu Wojewódzkiego w Warszawie dostępne na stronie : http://www.mazowieckie.pl/portal/pl/850/7423/Cudzoziemcy_na_mazowieckim_rynku_pracy.html

[2] Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dostępne na stronie: http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/

[3] Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dostępne na stronie: http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1286

cę, zatrudniania bez pisemnych umów o pracę, niezgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego, nieprzestrzegania norm czasu pracy, niewłaściwymi warunkami socjalnym oraz nieprzestrzeganiem zasad bezpieczeństwa pracy. Naruszenia prawa pracy było wykrywane, inaczej niż w przypadkach sektora rolniczego, częściej w przypadkach zatrudniania indywidualnych pracowników niż dużych grup cudzoziemców[4].

Tabela 1. Zestawienie liczby wydanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców według obywatelstwa i typu zezwolenia na pracę dla województwa mazowieckiego (zestawienie z końca 2010 oraz na pierwszą połowę 2011 r.)[5].

Kraj pochodzenia	Liczba wydanych zezwoleń na pracę (zestawienie z końca 2010 roku)	Liczba wydanych zezwoleń dla pracowników przy pracach prostych (zestawienie z końca 2010 roku)	Liczba wydanych zezwoleń na pracę (zestawienie z połowy 2011 roku)	Liczba wydanych zezwoleń dla pracowników przy pracach prostych (zestawienie z połowy 2011 roku)
Ukraina	7043	2666	4095	1273
Białoruś	1205	112	425	24
Chiny	3058	128	2419	1759
Wietnam	1913	31	992	58

2. Charakterystyka badanych

Aby przeanalizować doświadczenie pracy cudzoziemców w sektorze handlowym przeprowadzono siedemnaście wywiadów pogłębionych z cudzoziemcami pracującymi w Polsce. Dobór badanych miał charakter celowy i kryterialny – warunkiem było obecne zatrudnienie lub doświadczenie pracy w sektorze handlowym na polskim rynku pracy. Do rekrutacji rozmówców wykorzystano bezpośrednie kontakty z cudzoziemcami oraz pośrednictwo organizacji pozarządowych. Wszystkie rozmowy zostały przeprowadzone w województwie mazowieckim (Warszawa, Wólka Kosowska).

Wśród siedemnastu rozmówców jedna respondentka pochodziła z Białorusi, pięciu respondentów z Ukrainy, siedmiu z Wietnamu, czterech z Chińskiej Republiki Ludowej. Dobór respondentów odpowiada czterem grupom cudzoziemskim najczęściej zatrudnianym w województwie mazowieckim (Tabela 1). Dziesięć wywiadów przeprowadzono z kobietami, siedem z mężczyznami. Wiek rozmówców wahał się od 22 do 45 lat. Respondenci różnili się statusem po-

[4] Dane Państwowej Inspekcji Pracy dostępne na stronie: http://www.pip.gov.pl/html/pl/info/doc/99030082.pdf

[5] Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dostępne na stronie: http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/

bytu i zatrudnienia, a także długością pobytu, która wahała się od 3 miesięcy do 20 lat (Tabela 2). Spośród sześciu respondentów narodowości wietnamskiej pięciu przebywało w kraju legalnie, lecz tylko jeden miał ważne zezwolenie na pracę i był zatrudniony na podstawie umowy na czas określony – pozostali byli zatrudnieni bez umowy lub na postawie ustnej umowy z pracodawcą. Podobnie było w przypadku respondentów narodowości chińskiej – spośród czterech z nich trzech przebywało w Polsce legalnie (karta czasowego pobytu), a jedynie jeden pracował legalnie (umowa o pracę na czas określony). Wszyscy ukraińscy i białoruscy respondenci przebywali i pracowali w Polsce legalnie. Pięciu spośród siedemnastu respondentów w czasie badań pracowało jednocześnie u więcej niż jednego pracodawcy – w przypadku rozmówców z Ukrainy we wszystkich przypadkach łączono uregulowane umową o pracę zatrudnienie w branży handlowo-usługowej z okresową i nieuregulowaną pracą w działalności usługowej dla gospodarstw domowych (sprzątanie, opieka nad osobami starszymi etc).

Respondenci z Ukrainy i Białorusi mieli wcześniejsze doświadczenie w pracy w innych sektorach, najczęściej rolniczym, gastronomicznym lub usług dla gospodarstw domowych, podczas gdy rozmówcy pochodzenia chińskiego i wietnamskiego mieli doświadczenie wyłącznie w pracy w sektorze handlowym (Tabela 3.). Spośród wszystkich siedemnastu rozmówców tylko jeden pracownik narodowości wietnamskiej miał doświadczenie w pracy w sektorze handlowym zdobyte jeszcze w kraju pochodzenia – pozostali respondenci zdobywali kwalifikacje i doświadczenie do pracy w handlu w Polsce. Czterech spośród rozmówców miało ukończone studia wyższe w kraju pochodzenia, dwóch szkołę zawodową, ośmiu szkołę średnią, a trzech szkołę podstawową (Tabela 1). Tylko jedna z rozmówczyń miała możliwość podniesienia w Polsce swoich kwalifikacji (ukończenie rocznej szkoły dekorowania wnętrz), dwie z respondentek skorzystały z możliwości zrobienia w Polsce prawa jazdy. Pozostali rozmówcy nie mieli możliwości podnoszenia kwalifikacji w Polsce.

Cechą wspólną wszystkich respondentów był brak doświadczenia pracy w innym kraju oprócz kraju pochodzenia i Polski. We wszystkich przypadkach Polska była również deklarowanym docelowym miejscem pracy.

3. Legalność zatrudnienia

W czasie prowadzenia badań spośród siedemnastu respondentów piętnastu przebywało w Polsce legalnie (karta czasowego pobytu lub pobyt stały), jednak tylko siedmiu z siedemnastu było zatrudnionych legalnie (umowa o pracę na czas określony lub umowa o zlecenie – Tabela 2.). Pracownikami nieposiadającymi zezwolenia na pracę bądź zatrudnionymi bez umów byli przede

wszystkim rozmówcy pochodzący z Chin i Wietnamu, pracujący na stałe w centrum handlowym w Wólce Kosowskiej. W przypadku zatrudniania bez pisemnych umów o pracę i niezgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, pracodawca stosował umowę ustną z pracownikiem bądź spisaną przez siebie i podpisywaną później przez pracownika listę zawierającą zakres obowiązków, ale nie regulującą warunków pracy czy norm czasu pracy. W przypadku zawierania umów ustnych, respondenci podkreślali niejasne określenie zakresu obowiązków oraz ciągłe zmiany tych ustaleń w miarę zmian potrzeb pracodawcy: *Przy zawarciu umowy wcale dużo nie rozmawialiśmy na temat warunków pracy. Wystarczyło mi wiedzieć ile zarabiam, a jak sam bym się zapytał o warunkach, pracodawca by się bardzo zdziwił i nabrałby podejrzenie, że upadłem na głowę, no bo jak przychodzę prosić o konkretną pracę, a nie jestem w stanie wyobrazić na czym polega* [H1]. *To co podpisałam to rozumiałam, bo było po wietnamsku. Ale zawierało tylko moje zobowiązania wobec pracodawcy, a nie on wobec mnie. Ale wydawało mi się, że można ich zaufać* [H2].

Wszyscy respondenci z Ukrainy i Białorusi byli zatrudnieni legalnie na umowę zlecenie lub umowę o pracę na czas określony. Jak wspomniano, w pięciu na sześć przypadków łączono uregulowane umową o pracę zatrudnienie w branży handlowo-usługowej z nieuregulowaną pracą usługach dla gospodarstw domowych (sprzątanie, opieka nad osobami starszymi etc). Żaden z rozmówców zatrudniony na podstawie umowy o pracę nie był zatrudniony na umowę na czas nieokreślony. Nawet w przypadku podpisywania kolejnych umów na czas określony, niezmienności warunków zatrudnienia oraz wykonywania pracy na tym samym stanowisku pracodawca preferował podpisywanie z cudzoziemcem umowy na czas określony narażając go tym samym na stratę ubezpieczenia zdrowotnego i innych praw osoby zatrudnionej na kilkutygodniowe przerwy w zatrudnieniu spowodowane koniecznością uzyskania nowej karty pobytu. Ponadto, w przypadku respondentów z Ukrainy i Białorusi zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony pojawiały się nieprawidłowość polegające przede wszystkim na: sporządzaniu umowy o pracę w języku polskim, niezrozumiałym dla podpisującego ją pracownika, podpisywanie umowy w dwóch kopiach i nie pozostawianie drugiego egzemplarza pracownikowi oraz brak uregulowania warunków pracy w umowie. W konsekwencji zdarzały się przypadki braku jasności odnośnie tego, czy umowa jest prawdziwa i czy pracownik jest zatrudniony legalnie czy nie: *Nie… Nijakich umów nie było. Jakby była, to… Były nielegalne umowy i oni mówili, że my podpisaliśmy jakieś umowy do pracy, ale to nie były żadne umowy, bo my nie rozumieliśmy, co my podpisujemy. Tak. I oni nie dawali nam kopii i nie wiem, czy byliśmy tak naprawdę zatrudnieni i na jakich zasadach* [H3].

4. Przestrzeganie warunków pracy i norm czasu pracy

Zasadniczo najbardziej uregulowany i przestrzegany przez pracodawcę czas pracy zgłaszali zatrudnieni w Wólce Kosowskiej pracownicy z Chin i Wietnamu. Wszyscy respondenci pracujący w Wólce Kosowskiej pracują w stałych godzinach od 5:30 bądź 6.00 do 16.00 (w sobotę do godziny 12.00), kiedy zamyka się centrum handlowe, a zatem średnio 56 godzin tygodniowo. Niedziele i dni świąteczne we wszystkich przypadkach były dla pracowników dniami wolnymi, jako że ich praca jest ściśle związana z godzinami otwarcia centrum handlowego. Jak podkreślają respondenci praca w nadgodzinach zdarza się kilka razy w miesiącu, kiedy przychodzą większe partie towaru. Nadgodziny nie są dodatkowo płatne, ponieważ rozliczenie odbywają się zazwyczaj w systemie dniówek (w stawce od 50 do 70 zł za dzień), a wysokość wynagrodzenia jest stała za każdy dzień pracy niezależnie od liczby przepracowanych godzin. Zgadza się to jednak z ustaleniami w umowach ustnych zawartych z pracodawcą.

W przypadku dwóch respondentów narodowości wietnamskiej niejasne było przestrzeganie zakresu obowiązków i norm czasu pracy, jako że w zakres ich (nie opłacanych dodatkowo) obowiązków oprócz pracy w centrum handlowym wchodziło dodatkowo codzienne zajmowanie się domem pracodawcy oraz gotowanie kolacji dla pracodawcy i jego rodziny: (a.) *Też nie było mowy* [podczas zawierania umowy ustnej] *na temat gotowaniu obiadu dla wszystkich, ale nie narzekam, jestem kobietą to mogę gotować, a poza tym to nie problem* [H4]. (b.) *Właściwie nie zgadzają się warunki z umową. Mam jedno zajęcie więcej niż uzgodniono w umowie – gotowanie, no ale tak wyszło, nie narzekam. Pracuję, potem sprzątam stoisko i około 17.00 wychodzę razem z państwem P. W domu ja gotuję, bo pani P. zajmuje się dziećmi, a pan P. nie umie gotować.* [H5]

Obowiązek przestrzegania przerw na wypoczynek jest w wypadku pracowników wietnamskich i chińskich w dużej mierze regulowany dynamiką handlu w centrum sprzedaży – po intensywnej pracy rano o godzinie 12.00 ruch w centrum handlowym znacznie maleje i pracownicy mają czas na wykorzystanie przerwy w pracy: *Czasem coś jem ale nie ma stałej pory. Zależy. Czasem przychodzą klienci jak zacząłem jeść i jak kończyłem ich obsługiwać to następni przychodzą. Czasem jem obiad przez 2 godziny* [H1]. *Przychodzą klienci to ja muszę ich obsługiwać, pokazywać różne wzory, mówię jakie są ceny, namawiam ich do kupienia innych wzorów. Tak w kółko. Jak jest trochę mniej ludzi to jem i piję wody* [H2].

Sytuacje nieprzestrzegania warunków i norm czasu pracy zdarzała się nagminnie w przypadku respondentów pochodzących z Ukrainy i Białorusi zatrudnionych w branży handlowej. Najczęstszymi nieprawidłowościami w przestrzeganiu norm czasu pracy były:

(a.) nieprzestrzegania czasu pracy określonego w umowie,
(b.) nieopłacanie pracy w nadgodzinach oraz w weekendy,
(c.) nieprzestrzeganie obowiązkowych przerw na odpoczynek,
(d.) nieprzestrzeganie obowiązkowych dni wolnych od pracy,
(e.) nieprzestrzeganie prawa do wykorzystywania przysługującego urlopu lub nie wypłacanie pensji w czasie urlopu płatnego.

Z wyżej wymienionych najczęściej zgłaszanym problemem było niewypłacanie wynagrodzenia za nadgodziny (w przypadku zawartej umowy o pracę na czas określony jak było w przypadku wszystkich respondentów). Oprócz jednego przypadku, we wszystkich pozostałych praca w nadgodzinach nie była uregulowana w umowie. *Pracodawca bardzo często wykorzystywał nadgodziny. Dni sobotnie nie były uregulowane w umowie o pracę. Nie było żadnej notatki o tym, że będzie ewentualna praca w soboty i w jaki sposób, czy to będą dni wolne w tygodniu itd. Wszystko to było słownie. Wtedy potrafili się umówić, a teraz robią w sądzie kilka kroków do tyłu.* (…) *Zawsze zostawiliśmy po zamknięciu jeszcze w sklepie – zamknąć, rozliczyć, posprzątać – to też jest czas, za który nikt nie płaci, to jest godzina, półtorej każdego dnia, za którą nie dostawałam oni grosza* [H7], oraz nieprzestrzeganie obowiązkowych dni wolnych od pracy - *No. A sklep całodobowy i codziennie… nie ma świąt, nie ma weekendów. Nie ma… W ogóle nie było wolnych dni* [H6]. W niektórych przypadkach [H6] praca w nadgodzinach była wynagradzana, ale czas pracy zdecydowanie przekraczał początkowe ustalenia z pracodawcą: *Tam jest taki sklep, że tam nie ma nikogo i ja tak w nocy tam, od 17 godziny do 7 rano. I tam taki dyrektor był… I co ja już powiedziałam, że ja już nie będę pracować… Bo oni mnie płacili po 7 zł w noc. W nocy zawsze ja pracowałam. I jak ja powiedziałam, że ja już nie będę więcej pracować, to oni mi nie oddali za jeden miesiąc pieniędzy… I ja musiałam wyjechać… Potem ja tam poprosiłam do restauracji i pracowałam w restauracji na zmywaku. I tak samo było bardzo ciężko, bo pracowałam od 10 rano do 2 w nocy, do 3 w nocy* [H3]. Problemem związanym również z regulowaniem czasu pracy było ustalanie grafików przez pracodawcę z dnia na dzień, co uniemożliwiło pracownikom zaplanowanie obowiązków poza zawodowych. Grafiki, zdaniem pracowników, mogłyby być ustalane z tygodniowym lub miesięcznym wyprzedzeniem, a ustalanie ich w ostatniej chwili poważnie wpływa na poczucie braku stabilności w zatrudnieniu: *Trzeba było pracować trzeba było, bez wolnych. I dostawaliśmy grafik o 11 w nocy – na którą godzinę jutro. Albo na 6 rano. Albo wolne. Albo na drugą zmianę. Nigdy nic nie było wiadomo* [H6].

Kolejnym naruszeniem warunków i norm czasu pracy było nieprzestrzeganie obowiązkowych, co najmniej 15 minutowych (w przypadku dobowego wymiaru czasu pracy wynoszącego co najmniej 6 godzin) przerw na odpoczynek. W przypadku czterech na sześciu respondentów z Ukrainy i Białorusi przerwy

były albo za krótkie (średnio o długości pięciu minut), albo nie było ich wcale: *Przerwa była tam 5 minut, żeby coś zjeść. A tak to cały czas na zmywaku i całe te obieranie warzyw… ziemniaków… Było po 5kg, takie duże worki – musiałam odbierać wszystkie warzywa, umyć wszystko na kuchni i naczynia po gościach… I ja jeszcze nie miałam zmiany. Byłam jedna w pracy. A… jeszcze sprawdzałam… toalety myłam. I to tak…* [H6]. *A w tym sklepie to szef to tylko patrzył z kamery całodobowo i nie można było stać tak po prostu czy usiąść… nic nie robić. Ni 5 minut. Tylko do łazienki można było pójść. I to też nie na 5 min, bo już… coś ciebie … już długo tam siedzisz* [H6].

Wszystkie respondentki z Ukrainy i Białorusi zgłaszały problemy w trakcie składania prośby o urlop płatny. W przypadku jednej z respondentek [H7] pracodawca wprost nie chciał wyrazić zgody na udzielenie urlopu bez uzasadnienia swojej decyzji. *Wzięłam tylko pięciodniowy urlop kiedy musiałam jechać na Białoruś. Pracodawca nie chciał się zgodzić. Ja przedstawiłam to w sądzie, to sąd się bardzo zdziwił. A w świadectwie pracy było potem napisane że wykorzystałam 20 dni. Za to ubiegam się o rekompensatę i za nadgodziny. Wszystko skrupulatnie podliczyłam* [H7].

Kolejnym zgłoszonym przez respondentów przypadkiem naruszenia praw pracowniczych było bezprawne zwolnienie z pracy bez podania powodu zwolnienia lub bez zapewnienia obowiązkowego okresu wypowiedzenia. *Ja zostałam zwolniona bezprawnie. Miałam umowę na czas określony do 20 listopada, a zostałam zwolniona 10 września. W rezultacie wyszło to tak, że gdy we wrześniu potrzebowałam dnia wolnego, po prostu poszłam do lekarza, wzięłam zwolnienie i powiedziałam, że ja mam prawo zrobić coś ze swoim kręgosłupem. Dał mi zwolnienie na dwa tygodnie. Dowiedziałam się, że 10 września, kiedy był ostatni dzień pracy, mnie zwolnił. Pod pretekstem tego, co miało miejsce miesiąc temu, że zostawiłam pojedyncze kapcie na kracie w strasznym upale. Napisali mi też, że nie dotrzymywałam godzin otwarcia i zamknięcia. I tak dalej. Na tej podstawie zwolnili mnie pocztą, choć 14 września miałam zwolnienie lekarskie, przyniosłam je do kierownika. Ona podpisała powiedziała, że odniesie do spółki, gdyby ona wiedziała, że ja już nie jestem pracownikiem, powiedziałaby mi o tym. No i w sądzie wyjaśniało się. Dostałam pocztą, że jestem zwolniona i że mogę się odwołać do sądu w przeciągu 7 dni* [H7].

Dwójka respondentów zwróciła również uwagę na zmuszanie ich w czasie pracy do działań naruszających prawo bądź naruszających zasady higieny w miejscu pracy: *Jak byliśmy w pracy w Delikatesach, to kazali nam żeby te daty ważności acetonem do paznokci wycierać…* [H6]. *Pani znalazła mi nawet pracę w takiej restauracji w Komorowie. Pracowałam tam miesiąc. Sprzedawali tam rozmrożone lody, po tym jak im się raz zepsuła lodówka. Powiedziałam, że nie będę tego sprzedawać, że nie będę truć dzieci. Nawrzeszczała na mnie. Powiedziała mi ta Pani, że w takim razie nie pracuję, a ja jej, że po-*

wiem wszystkim, co oni tu sprzedają, że pójdę z tym do Sanepidu. Ona z kolei powiedziała, że zgłosi mnie do Inspekcji Pracy, że pracowałam u niej na czarno, bez umowy… I tak. Człowiek jest najłatwiejszym celem… [H7].

Spośród siedemnastu respondentów dwie respondentki po wypadku naruszenia prawa pracy zgłosiły się do organizacji pozarządowych w celu zasięgnięcia porady i otrzymania pomocy prawnej, a następnie zgłosiły sprawy do sądu. W obu przypadkach pracodawca nie wypłacił należnej na podstawie podpisanej umowy kwoty – w pierwszym przypadku za miesiąc, w drugim za pół miesiąca i przepracowane nadgodziny. Pięciu rozmówców zadeklarowało znajomość przynajmniej jednej organizacji pomagającej cudzoziemców, ale wszyscy podkreślili, że w przypadku sytuacji kryzysowej w najpierw zwróciliby się do rodziny i najbliższych znajomych, niechętnie do organizacji pozarządowej, a jedynie w ostateczności do instytucji państwowych czy władz konsularnych.

5. Warunki pracy cudzoziemców na tle warunków pracy Polaków

Respondenci z Białorusi i Ukrainy zwrócili uwagę na nierówne traktowanie pracowników polskich i cudzoziemskich. Z informacji podanych przez respondentów wynika że pracodawca był bardziej skłonny do zawarcia umowy na czas nieokreślony z pracownikiem polskim niż cudzoziemskim (nawet w przypadku zajmowania tego samego stanowiska i wykonywania tych samych obowiązków). Ponadto pracownicy cudzoziemcy za tą samą stawkę musieli pracować dłużej niż polscy, nie mieli, tak jak Polacy, zapewnionych dni wolnych i były im przydzielane bardziej obciążające zmiany nocne. *W sklepie pracowali i Ukraińcy, i Polacy. Ukraińcy pracowali we wszystkie święta i w weekendy… Bo wtedy Polaki nie pracują. Ani w święta, ani w weekendy. To tylko my pracowaliśmy.* (…) *My w ogóle pracowaliśmy po 14 i po 16 godzin… I nocne zmiany były od 17 wieczorem do 6 rano. I jedna osoba w sklepie. Wszystko nosi, bez ochrony* [H6]. Ponadto odmienne traktowanie pracowników cudzoziemskich dotyczyło także awansu zawodowego – zdarzało się, że cudzoziemcom blokowano taką możliwość. Zdaniem dwóch z sześciu respondentek brak możliwości awansu był ściśle związany z narodowością: (a.) *Ja myślę że w awansie zawsze mnie blokowało to, że byłam z Ukrainy, zawsze będą cię trzymali na niższych stanowiskach. Ja nigdy nie czułam takiej wprost nierówności traktowania, bo jednak ja dobrze mówię po polsku i jestem tu długo, ale mam świadomość, że nie osiągnę dużo tylko przez to pochodzenie, że ono mnie zawsze gdzieś przyblokuje. Nawet mimo to że jestem jednak młodsza, bardziej się umiem wtopić. Problemem jest to, że Ukraina się kojarzy z takim obciachem, dziadostwem. Jest to skojarzenie, że Ukrainki tylko sprzątają. Dla mnie to jest w ogóle trochę dziwne, że ja tu jestem już tyle lat i cały czas mam takie problemy* [H8]. (b.) *A tutaj*

to tak. W ostatniej mojej pracy była dziewczyna, która miała 19 lat i tylko się plątała po sklepie. Kiedy nie było kierowniczki sklepu to ją wyznaczyli na zastępstwo. A to ja musiałam ją wszystkiego nauczyć. Pracodawca powiedział, że teraz ona rządzi. A nawet nie umiała podliczyć utargu, wystawić paragonu. I tak wszystko musiałam zrobić za nią. Chciał mi pokazać, że ja nigdy nie pójdę wyżej [H7].

W przypadku respondentów z Chin i Wietnamu trudno zestawić warunki pracy pracowników cudzoziemskich z warunkami pracy polskich pracowników, ponieważ w przypadku respondentów praktycznie nie zdarza się, aby pracowali na tych samych stanowiskach co Polacy, czy nawet w tej samej firmie, jako że mają one mają z reguły charakter rodzinny lub właściciel zatrudnia pracowników wyłącznie z kraju swojego pochodzenia. W konsekwencji respondenci nie mogli przeprowadzić porównania ani stawek wynagrodzenia za pracę na tym samym stanowisku, ani warunków pracy. *Cała Wólka Kosowska jest miejscem specyficznym, przeznaczonym wyłącznie dla bardzo pracowitych Wietnamczyków. Jeszcze nie widziałem, żeby Polak pracował na tym samym stanowisku co ja. Są Polacy, którzy pomagają w magazynach, bo są silni fizycznie, ale trzeba jeszcze jedną osobę jak ja do zarządzania im pracę. Tak więc nie mam porównania* [H5]. *Nie widziałem, aby Polak pracował na tym samym stanowisku co ja teraz. Raczej jest miejsce pracy i szukają odpowiednich pracowników. Polacy mogą być lepszymi sprzedawcami, bo dobrze mówią po polsku, ale za to nie sprostują wymaganiom wietnamskich pracodawców. Skutkiem czego przeważnie Wietnamczycy pracują u Wietnamczyków* [H1].

6. Dostępność informacji o polskim prawie pracy i pośrednictwo pracy

Wszyscy respondenci czerpali informacje o zasadach zatrudnienia w Polsce od znajomych, członków rodziny lub od pracodawców. Podkreślali trudności w znajdowaniu oficjalnych informacji, zwłaszcza w języku obcym. *Powiem szczerze, że bardzo ciężko było się dowiedzieć, jakie są rodzaje umów. W tym wypadku umowa zlecenie – co mi przysługuje, co mam itd. Absolutnie nikt o tym nie mówił, nigdzie nie było takich informacji. Ciężko to znaleźć nawet w Internecie. Na tamtą chwilę nie operowałam jeszcze dobrze językiem polskim. Więc było mi szczególnie ciężko i bardzo trudno było mi uzyskać jakąkolwiek pomoc ze strony organizacji tak państwowych, jak i niepaństwowych. W Urzędzie Pracy powinni informować ludzi o zagranicznym pochodzeniu o prawie pracy. Ale tak nie jest. Nie tylko zagranicznych. Polacy też często nie znają. Powinno być to na stronach internetowych. Żeby to było przejrzyście, jasno* [H7]. Respondenci podkreślają że dużo większym zaufaniem w kwestii udzielania informacji o polskim prawie pracy darzą rodzinę i znajomych, w na-

stępnej kolejności pracodawcę, a najmniejszym stopniu polskie instytucje. *Jakoś tak sobie składam informacje, czasem coś wiedzą ludzie, czasem coś pracodawca, czasem coś doczytam na stronie Urzędu, patrzyłam też, jak rodzice załatwiali swoje sprawy i ich pytałam. Urzędowi trochę nie ufam bo już miałam parę takich sytuacji że mnie wprowadzono w błąd* [H8].

Większość respondentów starała się o pracę już w Polsce, korzystając przede wszystkim z pomocy przyjaciół i rodziny lub szukając zatrudnienia na własną rękę. Tylko jeden respondent zapłacił za pośrednictwo w znalezieniu pracy: *Tylko raz płaciłem koledze, który pomógł mi znaleźć pracę, ale w zasadzie był to gest z mojej strony, bo on był w trudnej sytuacji* [H1]. Czterech innych rozmówców skorzystało z usług pośrednika jednorazowo, tylko w celu znalezienia pierwszej pracy zaraz po wyjeździe z kraju pochodzenia. Koszt korzystania z usług pośrednika dla respondentów z Ukrainy wahał się od 300 do 500 €. Z kolei obywatel Chin musiał zapłacić 3000 dolarów za wyrobienie paszportu, wizy, zaproszenie i znalezienia pracy. W przypadku pracowników cudzoziemskich zagraniczny pośrednik najczęściej gwarantuje pomoc w zdobyciu wizy i zorganizowaniu podróży, rzadziej znalezienie pracy w Polsce. *Oni załatwili wizę. Spotkałem się i podpisałem wniosek wizowy oraz dostarczyłem wymagane dokumenty. To coś w rodzaju biura turystycznego – pośrednika pracy zagranicą. Dałem paszport i zaliczkę, a resztę pieniędzy zapłaciłem, kiedy zwrócono mi paszport z polską wizą* [H9].

7. Bezpieczeństwo pracy

7.1. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy oraz szkolenia BHP

Rozmówcy zatrudnieni na umowę o pracę zauważają, że brakuje szkoleń z zakresu bezpieczeństwa pracy. Tylko jeden spośród siedmiu respondentów pracujących na podstawie umowy o pracę odbył szkolenie BHP. Pozostali bądź nie słyszeli o obowiązkowych szkoleniach, bądź dostawali zaświadczenie o odbytym szkoleniu bez uczestnictwa: *Szkolenia? Nie było, kazali tylko podpisać taki papierek, że niby się w tym uczestniczyło. Tylko dali mi taki papierek i powiedzieli, że przeszłam szkolenie. Ale jak potem udowodnić, że nie odbyłaś szkolenia, jak podpisałaś tą bumaszkę, no ze strachu, że będą problemy, jak nie podpiszesz* [H7]. Większość respondentów zatrudnionych na umowę o pracę nie była nigdy świadkiem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Wśród opinii tych respondentów, którzy mieli doświadczenie z kontrolą PIP, pojawiły się głosy nieefektywnej pracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz korupcji jej pracowników: *Problem tkwi w Państwowej Inspekcji Pracy, oni zawsze dzwonili zanim przyszli. 7 tysięcy łapówki i zostawiali w spokoju. I nikt niczego nie zgłaszał. Ko-*

rupcja. Zamazana pod demokracją. Na wschodzie jest to pilnowane pod lupą. (…) *Byłoby bardzo dobrze, gdyby Inspekcja Pracy przychodziła bez zapowiedzi, nie brała łapówek. Państwo miałoby z tego ogromne dochody i porządek. To prawo jest niedoskonałe. Inspekcja Pracy nie działa* [H7].

7.2. Nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa pracy

Dwunastu spośród siedemnastu respondentów odpowiedziało negatywnie na pytanie, czy mają poczucie bezpieczeństwa w pracy. W przypadku trzech respondentek pracujących na nocną zmianę w sklepach spożywczych poczucie braku bezpieczeństwa w pracy wynikało z agresji ze strony klientów sklepu, która nie była jednak związana, zdaniem respondentek, z ich pochodzeniem, a jedynie ze specyfiką pracy na nocnej zmianie. W sklepach, mimo ewidentnych problemów, brakowało ochrony, bądź ochroniarz wynajęty przez sklep nie wypełniał swoich obowiązków: *Było tak, że się bałam.* (…) *Tam był ochroniarz, ale on spał tam. On spał. A coś tam przyszedł mój kolega i oni powiedzieli mi… że ja wam nie sprzedam, bo oni już trochę byli tacy za dużo… A tam kolega był przy okienku, coś tam rozmawiał. Tak tam trochę ich odstraszył. A mój ochroniarz śpi. W ogóle to ochroniarza tam nie ma. Sami tak… I wszystkie pijaki przychodzą…* [H3].

Respondenci sprzedający obuwie i tekstylia zgłaszali natomiast problem przeładowania magazynów oraz konieczności dźwigania zbyt ciężkich pudeł z towarem, co zagrażało ich zdrowiu. Najczęściej zgłaszane wypadki w pracy wiązały się właśnie ze składowaniem towarów w przeładowanych magazynach. Powodowały je spadające z wysokości pudła: *Boję się o swój kręgosłup. Staram się uważać, ale kartony są ciężkie i stoją ciasno w magazynie. Jak któryś spadnie na mnie, mogę mieć połamane kości. Jeden z pracowników miał taki wypadek, że upadło mu na nogę takie pudło, złamał wtedy tą nogę. Na pewno trzeba większą powierzchnię magazynu dla określonej ilości kartonów i że muszą być więcej regałów niż obecnie mamy. Nie mamy żadnej odzieży roboczej. Myślę, że na taką ilość towaru, powinna pracować maszyna do dźwigania towaru, a nie człowiek* [H1], Żaden z respondentów nie doznał poważnego wypadku w czasie pracy – jednak dwóch z nich słyszało o takich wypadkach, które zdarzyły się innym pracownikom: (a.) *Mój kolega pracował jak ja, ale na jego nieszczęście, ciężki karton z spodniami dżinsowymi spadł na jego barki. Nie mógł się nim ruszać i nie mógł pracować przez wiele miesięcy. W Wólce to wszystkie magazyny są tak organizowane jak magazyn, w którym teraz pracuję. Nie wiem jakie są polskie standardy, ale na pewno nie jest bezpiecznie* [H1]. (b.) *Tak pamiętam, kiedyś ciężki karton spadł na stopy pracodawcy. Nasza reakcja była normalna, czyli zaskoczenie i troska. Szukaliśmy u sąsiadów Wietnamczyków zioła, które miały pomoc* [H2]. W obu przypadkach pomoc poszkodowa-

nym została udzielona przez znajomych, współpracowników lub pracodawcę, żaden z nich nie zgłosił się do lekarza: *W leczeniu pomagali mi znajomi, rodzina lub właśnie pracodawca. Słyszałem, że komuś coś tam kiedyś się stało, ale nic konkretnego nie wiem. Jeśli komuś coś się stanie, to zawsze może liczyć na kolegów, którzy mu pomogą. Wiadomo, że jak ktoś niezdolny do pracy to go nie ma w pracy i jeśli się trafi na dobrych pracodawców, to ci trochę pomogą na leczenie* [H5]. W żadnym z przytoczonych przypadków pracownik nie stracił pracy po wypadku i związanej z nim przerwy w pracy, choć jedna z wietnamskich respondentek zaznaczyła, że w gdyby znalazła się podobnej sytuacji natychmiast straciłaby posadę [H4]. To co wspólne dla respondentów z Wietnamu i Chin to przekonanie, że wypadki przy pracy są w przypadku pracy przy sprzedaży hurtowej niejako wpisane w ryzyko zawodowe i każdy pracujący bierze je pod uwagę. Tym samym nie obwinia za nie swojego pracodawcy: *Ja myślę, że w ogóle nie jest łamane bezpieczeństwo w pracy wśród Wietnamczyków. To trzeba odróżnić dla kogo bezpieczeństwo – np. dla Polaka możemy złamać i jesteśmy straszni i tak dalej, dla nas to nie. Ktoś kto przychodzi do pracy jako magazynier to ma świadomość, że będzie nosił te kartony i te kartony przez przypadek mogą spaść na nogę czy coś takiego… więc myślę, że to świadomość – my jesteśmy w pełni odpowiedzialni za samą pracę, którą chcemy podjąć, więc myślę, że tu jest jak najbardziej w porządku* [H10]. Na nieuchronność wypadków przy pracy zwraca uwagę również respondentka z Ukrainy pracująca w dużej firmie kosmetycznej: *Czasem zdarzają się wypadki. Coś spadnie w magazynie czy coś, czy maszyna się popsuła i jakiemuś panu coś stało się w rękę, ale jakoś wybrnął. Słyszałam że zawaliły się jakieś pudełka, ale tam przecież muszą być wypadki to wszystko jest takie ogromne tyle maszyn i sprzętów* [H8].

Kolejnym problemem zgłoszonym przez respondentów sprzedających obuwie i tekstylia był brak odpowiedniej wentylacji na terenie magazynów i powierzchni handlowych i, w konsekwencji, narażenie pracowników na wdychanie pyłu tekstylnego. Ponadto pracownicy nie byli zaopatrzeni w odzież roboczą i maski ochronne: *No, wiadomo, jak siedzisz w zamkniętym pomieszczeniu, do tego z komputerem cały czas, obuwie, chemiczne tworzywo to nie jest zbyt dobrze dla zdrowia. To się nie objawia, ale dopiero później może doświadczam tego, ale po prostu to chyba logiczne, że jak się siedzi przy komputerze zamkniętym i z chemią to wiadomo, że to jest niezdrowe. Nie mogę powiedzieć, jak to się objawiało, bo takie rzeczy to dopiero na starość się pojawiają* [H11]. *Pracowałam wtedy dla tej firmy obuwniczej, było upał ponad 30 stopni, a nie mam nawiewu, a tam te wszystkie plastikowe buty, kapcie. To był koszmar. Pytałam pracodawcy, dlaczego nie ma nawiewu i wody. Nie odzywał się. Powiedziałam, że jak nie będzie nawiewu i wody, ja pójdę do Państwowej Inspekcji Pracy o naruszenie prawa pracy* [H7].

Oprócz nieprzestrzegania bezpieczeństwa pracy zdarzały się inne, rażące wykroczenia ze strony pracodawcy: *Mojego znajomego kolega zaprosił mnie do swego kolegi, który trzymał sklep z meblami i potrzebował kogoś do pomocy. Ja nie znałam polskiego wcale. Nie potrafiłam mówić. I… było takie też, że* (…) *jak będziesz ze mną sypiać, to będziesz miała pracę. Nie będziesz, to nie. I ja sobie poszłam… Głodna chodziłam. Ale później tam znalazłam jakieś sprzątanie i tak wyszłam z tego* [H12].

8. Podsumowanie. Nieprawidłowości w zatrudnieniu i łamanie praw pracy w sektorze handlowym.

Przeprowadzone badanie dostarczyło informacji na temat nieprawidłowości w zatrudnieniu oraz naruszania bezpieczeństwa pracy cudzoziemców zatrudnionych w sektorze handlowym. Nieprawidłowości wskazane przez respondentów można podzielić na trzy grupy. Po pierwsze stwierdzono nieprawidłowości w procedurze zatrudnienia, w tym: zlecanie pracy bez zawarcia umowy i w konsekwencji niezgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego oraz nieopłacanie składek ubezpieczenia zdrowotnego. Problemem jest również brak umów, które byłyby przygotowane w języku zrozumiałym dla pracownika. Ponadto w czasie prowadzenia badań żaden z rozmówców nie był zatrudniony na umowę na czas nieokreślony. Było tak nawet w przypadku długotrwałego zatrudnienia u jednego pracodawcy i podpisywania kolejnych umów na czas określony a warunki zatrudnienia nie zmieniały się. Stanowi to – zważywszy na to, że takie umowy były podpisywane z pracownikami polskimi pracującymi na tych samych stanowiskach – naruszenie zasady równego traktowania cudzoziemskich pracowników. Ponadto zwrócono uwagę na odmienne traktowanie pracowników polskich i cudzoziemskich zatrudnionych na tym samym stanowisku. Dotyczyło to zarówno wysokości stawek i warunków pracy, jak również możliwości awansu zawodowego. Po drugie zaobserwowano naruszenia dotyczące warunków zatrudnienia oraz norm czasu pracy poprzez: zlecanie wykonywania pracy innej lub na innych warunkach, niż wynikało z zawartej umowy (umowy o pracę, bądź zawartej umowy ustnej), niedotrzymywanie terminu wypłat, naruszanie warunków umowy w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, zbyt szerokie określenie zakresu obowiązków pracownika, nieprzestrzeganie norm czasu pracy (w tym obowiązkowych przerw na odpoczynek), nieprzyznawanie dni wolnych od pracy i prawa do wykorzystywania przysługującego urlopu lub niewypłacanie pensji za urlop płatny. Ponadto stwierdzono nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, co dotyczy szczególnie pracowników sklepów prowadzących sprzedaż hurtową, a także niezgłaszanie pracowników na obowiązkowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Aneks

Tabela 2. Respondenci ze względu na kraj pochodzenie, płeć, wiek, wykształcenie i status rodzinny.

LP	Kraj pochodzenia	Płeć		Grupa Wiekowa			Wykształcenie	Status rodzinny
		K	M	Do 25	25–44	Pow. 45		
H1	Wietnam		X	X			średnie	niezamężny
H2	Wietnam	X		X			średnie	niezamężna
H3	Ukraina	X		X			średnie	niezamężna
H4	Wietnam	X		X			średnie	niezamężna
H5	Wietnam		X	X			średnie	niezamężny
H6	Ukraina	X			X		wyższe (prawo)	niezamężna
H7	Białoruś	X			X		wyższe (artysta plastyk)	niezamężna
H8	Ukraina	X		X			wyższe (socjologia)	niezamężna
H9	Chiny		X		X		Podstawowe	niezamężny
H10	Wietnam		X		X		średnie	niezamężny
H11	Wietnam		X		X		podstawowe	niezamężny
H12	Ukraina	X			X		średnie (technik budownictwa)	mężatka
H13	Ukraina	X			X		wyższe (pedagogika)	zamężna
H14	Wietnam		X		X		średnie	zamężny
H15	Chiny	X		X			podstawowe	niezamężna
H16	Chiny		X	X			średnie	zamężny
H17	Chiny	X		X			średnie	zamężna

Tabela 3. Respondenci ze względu na kraj pochodzenia, długość pobytu w Polsce, status pobytu w Polsce oraz status zatrudnienia.

LP	Kraj pochodzenia	Długość pobytu w Polsce	Obecny status prawny pobytu	Obecny status zatrudnienia	Rodzaj umowy
H1	Wietnam	3 lata	nielegalny	nielegalny	umowa ustna
H2	Wietnam	4 lata	legalny	nielegalny	umowa ustna
H3	Ukraina	3 miesiące	legalny	legalny	umowa o pracę na czas określony
H4	Wietnam	6 lat	legalny	nielegalny	umowa ustna
H5	Wietnam	2 lata	legalny	nielegalny	umowa ustna
H6	Ukraina	2 lata	legalny	legalny	umowa na zlecenie
H7	Białoruś	5 lat	legalny	legalny	umowa o pracę na czas określony
H8	Ukraina	8 lat	legalny	legalny	umowa o pracę na czas określony
H9	Chiny	5 lat	nielegalny	nielegalny	umowa ustna
H10	Wietnam	19 lat	legalny	nielegalny	brak umowy
H11	Wietnam	3 lata	legalny	nielegalny	brak umowy
H12	Ukraina	12 lat	legalny	legalny	umowa o pracę na czas określony
H13	Ukraina	2 lata	legalny	legalny	umowa o pracę na czas określony
H14	Wietnam	20 lat	legalny	legalny	umowa o pracę na czas określony, umowa na zlecenie
H15	Chiny	4 lata	legalny	legalny	umowa o pracę na czas określony
H16	Chiny	Ok. 1 rok	legalny	nielegalny	brak umowy
H17	Chiny	4 lata	legalny	nielegalny	umowa ustna

Tabela 4. Respondenci ze względu na zawód wykonywany w kraju pochodzenia, obecny sektor zatrudnienia oraz doświadczenie pracy w innych sektorach na polskim rynku pracy.

LP	Kraj pochodzenia	Obecna branża zatrudnienia w Polsce	Poprzednia branża zatrudnienia w Polsce	Zawód wykonywany w kraju pochodzenia
H1	Wietnam	handel	handel	rolnik
H2	Wietnam	handel	handel	Pracownik przy produkcji kapeluszy z wikliny
H3	Ukraina	handel	usługi dla gospodarstw domowych	studentka
H4	Wietnam	handel	handel	studentka szkoły pielęgniarskiej
H5	Wietnam	handel	handel	pracownik budowlany
H6	Ukraina	handel	gastronomia	prawnik
H7	Białoruś	handel	handel, gastronomia	fotograf
H8	Ukraina	handel	handel	uczennica
H9	Chiny	handel	handel	brak
H10	Wietnam	handel, usługi	handel	brak
H11	Wietnam	handel	handel	rolnik
H12	Ukraina	handel, usługi dla gospodarstw domowych	usługi dla gospodarstw domowych	technik budowlany
H13	Ukraina	handel	rolnictwo	pedagog, pośrednik pracy
H14	Wietnam	Handel, usługi	handel	brak
H15	Chiny	handel	handel	uczennica
H16	Chiny	handel	handel	brak
H17	Chiny	handel	handel	pomoc biurowa

Karol Templin

Warunki pracy imigrantów w branży budowlanej

1. Cudzoziemscy pracownicy budowlani na polskim rynku pracy

Budownictwo jest drugą po rolnictwie branżą, w której cudzoziemcy są najliczniej zatrudnieni w Polsce. Informacje o liczbie pracowników cudzoziemskich w tej branży można czerpać ze statystyk dotyczących wydanych zezwoleń na pracę i zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. W 2010 r. dla branży budownictwo wydano 5853 zezwolenia, tj. 16% ogółu wydanych zezwoleń, i 20048 oświadczeń, tj. 11% ogółu zarejestrowanych oświadczeń. W pierwszym półroczu 2011 r. dane te wynosiły, odpowiednio, 4163 (22%) zezwoleń na pracę i 28789 (18%) oświadczeń. Więcej cudzoziemców niż w budownictwie było zatrudnionych tylko przy pracach rolnych. Zwraca uwagę zwiększająca się liczba cudzoziemców zatrudnionych w budownictwie. Tylko w pierwszej połowie 2011 r. zarejestrowano o 8 tys. więcej oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi niż w 2010 roku. Ma to związek z dobrą koniunkturą w budownictwie, wzrostem zatrudnienia i wynagrodzeń w tej branży oraz emigracją polskich pracowników budowlanych do pracy na rynkach państw Unii Europejskiej.

Budownictwo przeżywa okres koniunktury od wejścia Polski do Unii Europejskiej. Wynika to po części z realizacji inwestycji współfinansowanych ze środków wspólnotowych. Jednocześnie ze wzrostem koniunktury, po wejściu do UE, rozpoczęła się emigracja zarobkowa obywateli polskich. Spowodowało to odpływ rodzimych pracowników budowlanych i problemy z pozyskaniem siły roboczej na dotychczas oferowanych warunkach. To z kolei spowodowało zainteresowanie przedsiębiorców zatrudnieniem pracowników spoza Wspólnoty. W wyniku lobbingu tych grup oraz przedsiębiorców z branży rolnej, wprowadzono system oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi.

Aktualnie mimo światowego kryzysu ekonomicznego, polski rynek pracy w budownictwie nadal się rozwija. Sektor budowlany w Polsce był jedynym w krajach Grupy Wyszehradzkiej, który nie odnotował spadku ani w 2009, ani w 2010 roku. Jak wynika z danych GUS, wzrost w produkcji budowlanej

w 2010 r. wyniósł 3,5% w porównaniu z wynikami z 2009 roku. Również dane statystyczne z początku 2011 r. wskazują duży rozwój w tej branży. Przedsiębiorcy spodziewają się dalszego wzrostu koniunktury[1].

Jeżeli chodzi o zatrudnienie w budownictwie ogółem w Polsce, zwiększyło się ono z 317 tys. osób w 2005 r. do 436 tys. osób w 2009 roku. W 2010 r. zatrudnienie w tej branży wahało się między 434 tys. a 442 tys. osób[2].

W okresie po przystąpieniu Polski do UE w branży budowlanej dynamicznie zwiększyły się płace. Tempo wzrostu było bardzo szybkie w okresie 2006–2008, zmniejszyło się w drugiej połowie 2009 r., ale wysokość płac nadal konsekwentnie się powiększa. W 2007 r. płace w budownictwie wzrosły o 15,5%, w 2008 r. o 13%, w 2009 r. o 2,8%, a w ciągu pierwszych 8 miesięcy 2010 r. o 1,4%[3].

2. Najpoważniejsze problemy branży budowlanej

Najpoważniejszym problemem w budownictwie jest kwestia bezpieczeństwa i higieny pracy. Praca w branży budowlanej należy do najniebezpieczniejszych. W wypadkach przy pracy w sektorze budowlanym w Polsce rocznie ginie więcej osób niż w powszechnie kojarzonej z zagrożeniem życia branży górniczej. Ze statystyki wypadków przy pracy publikowanych przez Głównego Inspektora Pracy wynika, że, wypadkom śmiertelnym najczęściej ulegają właśnie pracownicy budowlani – w 2010 r. śmierć poniosło 88 osób[4].

Place budowy pozostają według statystyk drugą po miejscach produkcji przemysłowej lokalizacją, gdzie najczęściej dochodzi do wypadków przy pracy – w 2010 r. wypadkowi uległo 629 osób[5]. Najczęstszymi przyczynami wypadków były niewłaściwa organizacja pracy i nieprawidłowe zachowanie się pracownika. Urazy powstawały najczęściej wskutek upadku z wysokości podczas pracy na: rusztowaniach (25%), dachach (22%), stropach, tarasach, balkonach i w oknach (20%), a także na drabinach (10%) lub schodach (4%)[6].

---

[1] KMPG, *Budownictwo w Polsce: pierwsza połowa 2011 roku*, dostępny na: www.CEEC.eu

[2] Na podstawie danych GUS na temat Przeciętnego zatrudnienia i wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw. Tabele dostępne na stronie: http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1825_PLK_HTML.htm. Dane obejmują informacje o przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób.

[3] Z. Bolkowska, *Czy zmiany podatku VAT wpłyną na wzrost cen produkcji budowlanej?* [w:] „Buduj z głową – kwartalnik kosztorysanta" nr 4/2010, dostępny na stronie: http://www.bzg.pl.

[4] *Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy* za 2010 rok. Dostępne na stronie: http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/02050000.htm. Podana liczba zawiera uwzględnia dane dotyczące „robotników budowlanych robót wykończeniowych i pokrewnych" oraz „robotników pomocniczych w górnictwie i budownictwie".

[5] Dane z kategorii „teren budowy" zawierają zbiorcze informacje dla terenu budowy, kamieniołomów i kopalni odkrywkowych.

[6] Założenia kampanii *Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – zagrożenie upadkiem z wysokości*. Dostępne na stronie: http://www.pip.gov.pl/html/pl/rada/pdf/kampania.pdf.

Budownictwo charakteryzuje też swego rodzaju segmentacja. W tej branży działają firmy duże, ale również liczne mikroprzedsiębiorstwa – zatrudniające poniżej 9 osób firmy rzemieślnicze, rodzinne i sezonowe. Małe firmy dokonują małych inwestycji, np. na rzecz osób fizycznych, ale również uczestniczą w dużych inwestycjach budowlanych w ramach tak zwanego „łańcucha podwykonawców". Główny wykonawca zleca wykonanie poszczególnych zadań podwykonawcom, ci zaś kolejnym podwykonawcom itd. W ramach takiego „łańcucha" głównego wykonawcę dzieli od podwykonawcy nawet kilkunastu pośredników.

Podejście do kwestii BHP ma wyraźny związek z segmentacją sektora. Najlepsza sytuacja jest pod tym względem w dużych firmach. Posiadają one wykwalifikowane służby BHP, systemy zarządzania bezpieczeństwem, nie oszczędzają na niezbędnym wyposażeniu. Gorzej jest w firmach średniej wielkości, najgorsza zaś w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracowników.

Dla głównego wykonawcy zlecanie pracy kolejnym podwykonawcom poza zwiększeniem mocy wytwórczych jest metodą na obniżenie kosztów pracy. Podwykonawcy oszczędzają na kosztach pracy i BHP, przerzucają się wzajemnie odpowiedzialnością za zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Małe firmy mają też faktycznie mniejsze możliwości finansowe i organizacyjne. Powoduje to, że na samym końcu „łańcucha" określone obowiązki wykonuje mikroprzedsiębiorstwo niedbające o zabezpieczenia ani kwalifikacje pracowników, a jedynie o doraźny zysk. W firmach tych wypadkowość jest największa.

Praca w małych firmach i mikroprzedsiębiorstwach częściej niż gdzie indziej wiąże się z nieformalizowaniem stosunku pracy, brakiem ubezpieczenia społecznego, niepewnością i niestabilnością zatrudnienia. W takich właśnie firmach najczęściej wykonują pracę nielegalnie zatrudnieni cudzoziemcy[7]. Część cudzoziemców, którzy udzielili wywiadów w ramach badania, była zatrudniona w takich właśnie firmach[8].

By dopełnić krótkiej charakterystyki sektora, należy wspomnieć, że zatrudnienie w budownictwie ma do pewnego stopnia charakter sezonowy. Jest mniejsze w miesiącach zimowych, kiedy warunki atmosferyczne nie pozwalają na kontynuowanie prac. Elastyczność zmian w zatrudnieniu jest w tym obszarze bardzo duża i na ogół trudna do uchwycenia.

W budownictwie istnieje też rozległa szara strefa zatrudnienia nierejestrowanego, której rozmiary trudno jest oszacować. Inne problemy branży budowlanej, na jakie zwracała uwagę PIP, to niezawieranie umów o pracę i niewypłacanie wynagrodzeń.

---

[7] PIP o nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemców w budownictwie dostępne na stronie: http://biznes.onet.pl/pip-o-nielegalnym-zatrudnieniu-cudzoziemcow-w-budo,18642,4354424,1,audio-detal

[8] Szczegółowe dane na temat osób z którymi przeprowadzono wywiady znajdują się w tabeli zamieszczonej na końcu rozdziału.

Obecnie nie wdraża się żadnej kampanii ukierunkowanej na poprawę sytuacji cudzoziemców zatrudnionych w budownictwie. Z rozmów z członkiem Związku Zawodowego „Budowlani" wynika, że związkowcy nie widzą możliwości poprawy sytuacji osób pracujących w mikroprzedsiębiorstwach, gdzie najczęściej zatrudnieni są cudzoziemcy. Ponadto związki zawodowe zasadniczo nie są zainteresowane cudzoziemcami jako grupą docelową ciągle ze względu na jeszcze stosunkowo niewielkie znaczenie tej grupy.

Żadnych inicjatyw skierowanych do cudzoziemców nie podejmują również instytucje publiczne. Podejmowane działania na rzecz poprawy warunków pracy dotyczyły sektora jako takiego, a nie specyfiki pracy cudzoziemców.

W związku z identyfikacją problemu, jakim są wypadki przy pracy, kontrole warunków pracy w budownictwie i działania prewencyjne znalazły się w Planie Długofalowym PIP na lata 2010–2012. W związku z tym podejmuje się kontrole i regularne akcje informacyjne skierowane do pracowników i przedsiębiorców. Aktualnie Państwowa Inspekcja Pracy we współpracy z partnerami z branży budowlanej i mediami prowadzi akcję prewencyjną pod hasłem „Szanuj życie! Bezpieczna praca na wysokości". Jest to akcja na rzecz bezpiecznej pracy w budownictwie. Kampania ma na celu uświadomienie pracownikom i pracodawcom, jakie zagrożenia niesie za sobą praca na budowie, w szczególności praca na wysokości. Program zakłada prowadzenie nieodpłatnego poradnictwa i audytu BHP dla pracodawców z branży budowlanej, w szczególności dla małych firm.

W ramach strategii działań prewencyjnych doprowadzono do podpisania przez duże firmy budowlane „Deklaracji w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie". Ma ona na celu wdrożenie programu ograniczenia wypadkowości w budownictwie, wymianę doświadczeń, ujednolicenie podejścia do zagadnień bezpieczeństwa pracy oraz wywieranie wpływu na małe firmy budowlane, pełniące rolę podwykonawców.

Związki zawodowe postulują natomiast zmianę ustawy o zamówieniach publicznych tak, by były brane pod uwagę inne kryteria poza ceną oraz by składający oferty byli zobowiązani wykazać na etapie ich składania przewidywane koszty pracy. Zmiany te miałyby zapobiegać zaniżaniu kosztów przedsięwzięcia kosztem nakładów pracy, w szczególności płac i BHP.

3. Charakterystyka respondentów

W ramach badania branży budowlanej przeprowadzono 15 wywiadów pogłębionych z pracownikami cudzoziemskimi pracującymi w tym sektorze. Kluczowym kryterium doboru osób do badania było doświadczenie w pracy w tej branży. Wszyscy rozmówcy byli narodowości ukraińskiej, ponieważ osoby pochodzące z Ukrainy są grupą najliczniej zatrudnioną w tym sektorze – w 2010 r.

stanowiły one ponad 33% osób, dla których uzyskano zezwolenie na pracę, a także blisko 88% wśród osób, dla których zarejestrowano oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w branży budowlanej.

Mimo podjętych wysiłków, nie udało się nawiązać kontaktów z pracownikami budowlanymi narodowości chińskiej. Mimo że pracownicy ci zatrudnieni byli na podstawie zezwoleń na pracę typu A, a więc u pracodawcy mającego siedzibę na terytorium RP, najprawdopodobniej pracowali oni w warunkach izolacji przy pracach wykonywanych *de facto* przez firmy chińskie.

Wszystkie wywiady przeprowadzono w województwie mazowieckim: 5 w Warszawie, po 3 w Piasecznie i Milanówku oraz po 2 w Brwinowie i Białobrzegach. Wykorzystano również jeden wywiad przeprowadzony dla branży „rolnictwo", który w związku z bogatymi doświadczeniami rozmówcy z pracy w budownictwie był użyteczny dla zilustrowania sytuacji również w branży budowlanej.

Badacze osobiście kontaktowali się z cudzoziemcami przedstawiając cel badania i prosząc o zgodę na wzięcie udziału w wywiadach. W Warszawie pracownicy zostali rekrutowani za pośrednictwem cerkwi metropolitalnej Marii Magdaleny – informację o badaniach podano w ogłoszeniach parafialnych. Jeden z respondentów był klientem Stowarzyszenia Interwencji Prawnej. Rozmówców z Brwinowa i Milanówka zrekrutowała osobiście badaczka, która znała osoby wynajmujące mieszkania pracownikom cudzoziemskim. Rozmówcy, z którymi przeprowadzono wywiady w Piasecznie, stali na tak zwanej „birży". Jest to miejsce nieopodal nieczynnej, zrujnowanej mleczarni w Piasecznie, gdzie cudzoziemcy od wczesnych godzin porannych czekają na oferty pracy.

Informatorzy, o ile zgodzili się na udzielenie wywiadu, swobodnie odpowiadali na pytania, również dotyczące legalności pobytu i pracy oraz uzyskiwanych przychodów. Kiedy badacze przedstawiali się jako współpracownicy organizacji pozarządowych świadczących pomoc cudzoziemcom przebywającym w Polsce, potencjalni rozmówcy byli zainteresowani ofertą organizacji, pozyskaniem jej danych kontaktowych, a badacze zyskiwali w ten sposób ich zaufanie. Wydaje się, że dla rozmówców przyznanie się do nielegalnej pracy i pobytu nie stanowiło problemu. Najwięcej nieufności w stosunku do osób przeprowadzających wywiady okazywali cudzoziemcy szukający zatrudnienia na „birży", co może się wiązać z relatywnie największym brakiem stabilizacji wśród tych osób.

Wszyscy respondenci byli mężczyznami – w branży budowlanej zatrudnia się niewiele kobiet. Średni wiek rozmówców wynosił 37 lat. Najwięcej rozmówców miało od 26 do 44 lat. Jeden rozmówca miał poniżej 25, a trzech powyżej 45 lat. 10 osób przebywało w Polsce legalnie, z czego jedna na podstawie wizy turystycznej bez prawa do pracy, pozostałe 5 pozostawało na terenie Polski nielegalnie. Osoby przebywające w Polsce bez ważnych dokumentów pobytowych, co oczywiste, nielegalnie wykonywały też pracę. W przypadku 10 rozmówców

staż pracy w Polsce wynosił mniej niż 5 lat, w przypadku 3 rozmówców poniżej 10 lat, a 2 osoby pracowały w Polsce dłużej niż 10 lat.

Forma imigracji rozmówców była różna. W przypadku 5 rozmówców miała ona charakter wahadłowy. Osoby te przyjeżdżały do Polski na krótki okres, zazwyczaj do pół roku, następnie wyjeżdżały, by po jakimś czasie powrócić.

Respondenci pracowali w firmach różnej wielkości. Trzy osoby poszukujące zatrudnienia na „birży" wykonywało zazwyczaj krótkotrwałe prace na rzecz różnych osób. W ich przypadku nie można mówić o stałym pracodawcy ani określić wielkości firmy. Podczas jednego pobytu osoby takie pracują bowiem w wielu różnych miejscach. Pięciu rozmówców wykonywało prace na rzecz mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób, z czego jedna osoba pełniła funkcję pomocnika obywatela polskiego, wykonującego samodzielnie prace remontowe. Trzech rozmówców pracowało w firmie zatrudniającej od 10 do 15 osób. Pozostałe cztery były zatrudnione w firmach liczących powyżej 15 pracowników.

4. Wyobrażenia rozmówców na temat pracy w Polsce przed przyjazdem

Pierwszym zagadnieniem, które poruszono w ramach badania, było wyobrażenie, na temat polskiego ryku pracy, które respondenci mieli przed przyjazdem. Był to wstęp do rozmów o pracy w Polsce, a pytania na ten temat pozwalały poznać oczekiwania, jakie imigranci wiązali z pracą w Polsce i powody wyboru tego właśnie kraju.

Polskę wybierano jako kraj imigracji ze względu na jej bliskość geograficzną. Przekłada się to bowiem na możliwość szybkiego przemieszczania się z Ukrainy na jej terytorium i z powrotem oraz niskie koszty podróży. Jak stwierdził jeden z rozmówców: *W Polszy i kolegi, i praca jest i niedaleko. No w Ewropie to więcej zarabiajut, ja wiem, tylko daleko i za dużo pieniędzy, żeby pojechał* [B1]. Rozmówcy za zaletę Polski jako kraju imigracji uważali też istnienie dużej diaspory ukraińskiej oraz względną łatwość komunikacji z Polakami. *Nie miałem tyle pieniędzy żeby jechać na przykład do Niemiec. Tam możesz więcej zarobić, to wiem, ale jak na początku jechałem, to nie miałem tyle pieniędzy, żeby pojechać. Z Ukrainy do Polski to najtaniej jest. Do innego kraju, to trzeba już inne pieniądze mieć, bardzo duże. A jeszcze języka nie znałem niemieckiego. Polskiego też nie, ale to jest inaczej, bo można się dogadać z Polakami, dużo zna rosyjski i myśli, że to samo co ukraiński. No to nie jest to samo, ale łatwiej dogadać jest* [B2]. Wielu rozmówców miało plany wyjazdu do krajów Europy Zachodniej lub USA, ale ostatecznie wybierali Polskę: *W 1994 roku powinien być w Ameryce. Było, że miałem jechać, no pracy tam miał. No ale nie był, tak wyszło. Wizy drogie.*

Teraz do Polski no to jest 35 dolarów wiza sama. A do Ameryki to wszystko 1000 dolarów. Za drogo, żeby gdzie indziej [B3].

Istotną rolę odgrywa też łatwość uzyskania wizy do Polski: *Wizę bardzo ciężko dostać do innych krajów, a do Polski nie jest tak* [B4]; *Ja przyjechałem do Polski, bo najłatwiej wszystko załatwić dla mnie było, małe pieniądze* [B5].

Celem imigracji było przede wszystkim, a nawet wyłącznie, zarobienie jak największej ilości pieniędzy. Rozmówcy zwracali uwagę na możliwość znalezienia w Polsce pracy i różnice wynagrodzeń między Polską a Ukrainą. Zdaniem jednego z rozmówców *na Ukrainie jest zapłata inna niż w Polsce. Mnie na Ukrainie nie zapłacą tyle co tutaj* [B6]. Inny rozmówca stwierdził: *To prosto, ja nie chciałem zarabiać mało grywny, tu można 3–4 tysiące złotych. Na Ukrainy, jak rabotał, to pieniądze 500 złotych, mało, szo tutaj zarabaljut więcej dużo. Zdecydowane lepiej, w Polsce 3 razy przelicznik większy* [B7].

Ukraińscy imigranci brali pod uwagę możliwość pracy na niższym stanowisku niż u nich w kraju, w zamian za wyższe zarobki. Jeden z rozmówców deklarował, że był na Ukrainie kierownikiem firmy budowlanej, ale *tu w Polsce większe zarobki były niż na Ukrainie. Jak za taką pracę, jak ja byłem kierownik, to mogłem zarobić 1000–1500 złotych na Ukrainie. A tutaj więcej. Nie wiem, to różnie jest, każdy ma inaczej, zależy od firmy, ale nie mniej niż 2500–3000 wychodzi na pewno. Jeszcze możesz czasami coś więcej zarobić, no dorobić. A na Ukrainie nie było tak* [B2].

Informacje na temat warunków pracy i płacy w Polsce imigranci czerpali przede od znajomych, przyjaciół i rodziny, którzy mieli już doświadczenia z pracy w Polsce. Są oni traktowani jako najlepsze źródło informacji. Jednak pojawiła się również opinia o nierzetelności takich informacji. Rozmówca stwierdził: *Jak ktoś wyjeżdża do innego kraju, po pieniądze, to jak wraca, to tak chyba chce pokazać, że ma lepiej, że jakoś poradził bardzo dobrze. Opowiadają historie, że dużo zarabiać można, że no łatwo tak wszystko jest. Jak słuchasz, to myślisz, że to wszystko tak prosto – jedziesz i już przekroczysz tylko granicę i będziesz bogaty. A jak jedziesz i zaczynasz sam widzieć, to na przykład nie tak łatwo o pracę, też niektórzy nie chcą Ukraińców do pracy. Takie sytuacje, że czujesz, że nie u siebie jesteś. A tego nikt nie mówi. No inaczej, nie powie kolega, że ciężko bardzo na początek, że trochę czasu zawsze jak wszystko jakoś układa. Jedziesz inaczej wyobrażasz sobie. To nawet jak jedziesz tylko tak na sezon, do owoców, tak jak jeździłem, to też nie to samo, co jak przyjeżdżasz na długo* [B8].

Rozmówcy nie mieli żadnych sprecyzowanych wyobrażeń co do warunków pracy w Polsce. Mgliście wyobrażali sobie możliwość łatwiejszego zdobycia pracy, wyższych zarobków i nic ponadto.

5. Sposób poszukiwania miejsca zatrudnienia

Kolejnym zagadnieniem poruszonym w badaniu był sposób rekrutacji do pracy w Polsce, który bezpośrednio łączy się z problematyką warunków pracy. Najbardziej drastyczne przypadki oszustw, eksploatacji w pracy, jak też niewolnictwa i handlu ludźmi mają swój początek już na etapie rekrutacji.

Respondenci najczęściej poszukiwali zatrudnienia przez kontakty osobiste, informacje od znajomych i rodziny pracującej już w Polsce. W przypadku osób, które pracowały już w Polsce, zdarzało się też, że ich polscy pracodawcy dzwonili z ofertą ponownego zatrudnienia. Ukraińscy pracownicy do poszukiwania ofert pracy w Polsce wykorzystują też Internet, by następnie skontaktować się z pracodawcą i prosić o przesłanie im oświadczenia pozwalającego na uzyskanie wizy. Zaletą takich rozwiązań jest możliwość ominięcia pośredników. Pośrednictwo kolegów i znajomych jest uważane też za najlepszy sposób poszukiwania miejsca pracy: *Po kolegach wszystko, najlepsze informacje, naprawdę* [B5].

Korzystanie z usług pośredników jest traktowane jako ostateczność, gdyż: *Pośrednicy, o tych to już nawet szkoda gadać. Tragedia. Oni tyko przesuwają odpowiedzialność, szef na pośrednika, pośrednik na szefa, szef na kierownika budowy i tak ty na koniec dostajesz zero. Pośrednicy to Polacy. Z nimi to działa tak: dostajesz na przykład 40 złotych za metr bieżący elewacji. To pośrednik z tego oddaje ci 30, 20 złotych* [B9]. Inni rozmówcy potwierdzają wysokie koszty korzystania z usług pośrednictwa: *To jest już najgorzej. Tylko konieczność. Odcina sobie z pensji, ale nie powie nigdy ile. Oni mogą nawet połowę odcinać, to co to za robota* [B10]. Podobnie mówi kolejny rozmówca: *No właśnie tą pracę, gdzie teraz pracuję, załatwiałem przez pośrednika* (…) *Ten pośrednik chciał, żeby mu płacić cały czas pieniądze, on nam dał rachunek z banku, na ten rachunek trzeba było 20 procent z pensji. Ale on nam nic nie pomagał, nic nie załatwiał. Ja poszedłem do kierownika i powiedziałem, że ja nie chcę jemu płacić, a oni na to, że jak nie chce, to nie musi płacić. I tak wszyscy odeszliśmy od niego. No, na początku to się przydaje ten pośrednik, ale to jest drogo. Na początku to było 500* [hrywien] *za zaproszenia, jeszcze na Ukrainie, które on dostaje za darmo od pracodawcy. I jeszcze do tego 20 procent z każdej pensji* [B11].

O pośrednikach respondenci wspominają również, gdy mowa o oszustwach w wypłacie wynagrodzeń: *Robiliśmy ocieplenie budynku, kładzenie styropianu i tą całą resztę. Po 20 złotych za metr. To było dużo roboty, jeszcze potem robiliśmy okna, drzwi i takie tam. Dom prywatny, ale wynajęcie przez firmę. Myśmy robotę skończyli, a oni mówią, że za robotę płacą nie 20 złotych od metra, tylko 10 złotych od metra. I że niby tak się umawialiśmy. My na to, że jak to? Jakie 10 złotych? A oni, że 10 złotych nam płacą i już. Albo chcecie, albo idźcie do domu. A robota już zrobiona. To przez pośrednika znaleźliśmy tą robotę. Że niby umawiał się w imieniu właściciela* [B9].

Najgorsze doświadczenia z poszukiwaniem pracy w Polsce miał pracownik, który skorzystał z usług agencji pośrednictwa pracy na Ukrainie. Osoba ta poniosła koszty pośrednictwa, a warunki pracy, jakie zastała w Polsce, nie odpowiadały tym, które zostały jej przedstawione na przez agencję na Ukrainie. Przygotowanie dokumentów potrzebnych do uzyskania wizy w konsulacie RP przez agencję kosztowało pracownika 3000 hrywien (około 1200 zł), przy czym wszelkie opłaty dodatkowe, za wydanie wizy i ubezpieczenie musiał ponieść samodzielnie. Po przyjeździe na miejsce pracy w Polsce okazało się, że zarówno czas pracy, jak i płaca są inne od ustalonych z agencją. Respondent opowiadał: *Mówili*, *pojedziesz tam i będziesz pracować 10 godzin, 12 godzin – po 9 złotych, po 10 złotych* [za godzinę]. (…) *A kiedy ja przyjechałem już tu na miejsce, to ja od razu zrozumiałem, że oni nie te pieniądze, nie ta pensja będzie... Od razu zaczęło się od tego, że za pierwszy miesiąc... on taki jakby próbny. Pracowało się więc po 8 złotych. I wyszło tak, że pracowaliśmy po 10 godzin, 11 albo nawet 12. W następnym miesiącu opłata podniosła się do 9 złotych. I pracowaliśmy cały miesiąc. Mieliśmy tylko jeden wolny dzień. Tylko jedną niedzielę na miesiąc. A tak to pracowaliśmy i sobotę, i niedzielę.* (...) *My tam pracowaliśmy czasem po 19 godzin... I tak tam nad nami chodził kierownik – i szybko, szybko...* [B12].

Wśród pracowników ukraińskich powszechna jest wiedza, że do uzyskania oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi nie jest konieczna rzeczywista oferta pracy. Takie oświadczenie można po prostu kupić. Pociąga to za sobą koszty, ale mniejsze niż korzystanie z usług pośredników. Rozmówca klarownie wyjaśnia mechanizm handlu oświadczeniami: *Tutaj* [w Polsce] *takie zaproszenie rejestruje się bezpłatnie, a tam on je sprzedaje po 10 euro. On sprzedaje je Ukraińcowi, a Ukrainiec takiemu, co chce pojechać do Polski. To wszystko kosztuje 80 euro* [B13].

Jeden z rozmówców podaje ciekawą genezę firm świadczących usługi pośrednictwa: *Kiedy ja pierwszy raz przyjechał do Warszawy, to było 10–11 lat temu, to wtedy jeszcze była mafia. Ty mógł przyjechać na* [Dworzec] *Zachodni i zostać w ogóle bez pieniądzów albo po prostu pracować na tych chłopaków. No ale te czasy, to jak ja przyjeżdżał, to ze mną ani razu takiego czegoś nie było. No to były takie czasy, szo wszystko to mafia w Polsce. No teraz tego nie widzę. Teraz to oni wszyscy się polegalizowali w Polsce, założyli firmy i stali legalnymi. Płacisz mu tysiąc złotówek i on ciebie szuka pracy, a kiedyś to było* inaczej [B4].

Trudno stwierdzić na ile powyższa relacja jest wiarygodna. Z wypowiedzi rozmówców jasno jednak wynika, że osoby i firmy trudniące się pośrednictwem pracy są w Polsce uważane za nastawione na zysk za wszelką cenę, a ich usług należy unikać, wiążą się one bowiem z wysokimi kosztami, gorszymi warunkami pracy i dodatkowym ryzykiem oszukania przez pośrednika.

6. Legalność zatrudnienia

Legalność zatrudnienia ma kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa imigrantów w Polsce. Nielegalna praca lub nielegalny pobyt nie tylko narażają cudzoziemskiego pracownika na wydalenie z terytorium RP, ale także pozbawiają go ubezpieczenia społecznego, a więc możliwości otrzymania wszystkich świadczeń z tego tytułu, również leczenia czy odszkodowania w przypadku choroby lub wypadku przy pracy. Nielegalne wykonywanie pracy i niezawarcie umowy powoduje, że udowodnienie stosunku pracy, np. w przypadku niewypłaconego wynagrodzenia, jest znacznie utrudnione. W związku z tym problemem badacze chcieli się dowiedzieć, dlaczego cudzoziemcy decydują się na pracę bez umowy i jak postrzegają swoją sytuację.

Jak wspomniano na wstępie, spośród 15 rozmówców 10 osób przebywało w Polsce legalnie, jedna na podstawie zezwolenia na osiedlenie się wydanego w związku z posiadaniem narodowości polskiej, jedna na podstawie zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony, trzy na podstawie rocznej wizy z prawem do pracy wydanej w związku z posiadaniem zezwolenia na pracę, cztery osoby na podstawie wiz na 6 miesięcy wydanych w związku z zarejestrowaniem oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, a jedna na podstawie wizy turystycznej bez prawa do pracy.

Spośród 15 rozmówców umowy z pracodawcą (bez względu na ich rodzaj) posiadały jedynie cztery osoby: dwaj respondenci mieli umowy o dzieło (choć w rzeczywistości wykonywana przez nich praca miała wszystkie cechy zatrudnienia), a dwaj kolejni zawarli umowy o pracę opiewające na kwoty dużo niższe niż faktycznie otrzymywane zarobki. Z jednym z rozmówców pracodawca zawarł umowę na 1300 zł brutto miesięcznie przy faktycznych zarobkach wahających się od 2500 do 4000 złotych. Inna osoba posiadała umowę na 1/4 etatu z wynagrodzeniem 350 zł i była przekonana, że nie miała możliwości zawarcia umowy, która uwzględniałaby rzeczywiste warunki pracy. Pracownik ten wyjaśniał: *Pokazali nam, że jest umowa o pracę, taka to a taka, my to podpisaliśmy i wszystko. A co ty możesz powiedzieć? Ja tego nie podpiszę? Ja chcę więcej? Powie: proszę bardzo, idź, szukaj innej pracy* [B12].

W tym miejscu warto zauważyć, że zawarcie umowy na kwotę niższą niż rzeczywista powoduje to, że wszelkie świadczenia z tytułu niezdolności do pracy są odpowiednio niższe niż przy uwzględnieniu rzeczywistej wysokości wynagrodzenia. Z powyższego wynika również to, że ze wszystkich 15 pracowników cudzoziemskich ubezpieczeniem społecznym objętych było tylko dwóch. Osoby pracujące na podstawie umowy o dzieło nie mają obowiązku odprowadzania składek zdrowotnych ani na ubezpieczenia społeczne.

Osoby posiadające umowy o dzieło pozytywnie wypowiadały się na temat tej formy zatrudnienia: *To jest dla nas lepiej. Ja mogę robić bardzo szybko i bar-*

dzo dużo. Tak na godzinę, to dla Ukraińca maksymalnie to jest 12 złotych, a tak na wykon, to ja mogę zarobić 15–16 złotych w godzinę. Jak jest dużo pracy, to się opłaca, jak jest mało, no to nie. Ale nie byłem raczej tak bardzo oszukiwany do tej pory [B11].

Wśród osób nieposiadających umowy, ale mających prawo legalnego pobytu w Polsce, znalazły się trzy osoby poszukujące zatrudnienia na „birży" oraz dwaj migranci wahadłowi, regularnie przyjeżdżający do tych samych pracodawców.

Osoby pracujące na „birży" świadomie kupowały oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi nie mając nawet zamiaru stawić się u pracodawcy, który oświadczenie to wystawił, i zakładając, że będą pracować nielegalnie. Jednocześnie osoby te narzekały na niechęć osób, dla których pracują, do podpisywania jakiejkolwiek umowy. Cudzoziemcy obawiali się oszustwa i niewypłacenia wynagrodzenia: *Oni nie chcą podpisywać umowy, bo im się nie opłaca, bo muszą płacić podatek* [B10]. Tego rodzaju pretensje nie są do końca uzasadnione, bowiem umowa taka byłaby w świetle prawa zawarta nielegalnie i dokumentowałaby nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca. Pracodawca nie chce więc dostarczać dowodów swojej nielegalnej działalności. Z drugiej, strony narusza on obowiązujące przepisy powierzając cudzoziemcowi pracę bez zezwolenia.

Sytuacja jest podobna w przypadku dwóch osób przyjeżdżających od dłuższego czasu do tych samych pracodawców. Z jednej strony tacy respondenci dostrzegali korzyści płynące z posiadania umowy o pracę i deklarowali, że będą poszukiwać pracy, której pracodawca będzie skłonny taką podpisać. Z drugiej, mówili, że nie chcą zawierać umowy, bo *ja miałby na godzinę mniej zarabiać, to nie ma... Jeżeli mam zapłacić... załóżmy zapłacić za ZUS, tak? I wynająć mieszkanie, pokój, wyżywienie, to po prostu nie opłaca się pracować tu* [B14]. Podobnie w przypadku drugiej osoby, która wahadłowo przyjeżdżała do tego samego pracodawcy: *Jakbym podpisał taką umowę, to na pewno mnie by było mniej na godzinę, byłoby mniej niż 10, byłoby 7 złotych, a ja po prostu nie chcę, po co?* [B4].

Jeden z respondentów posiadający prawo stałego pobytu w Polsce pracuje bez umowy, gdyż jego zdaniem znalezienie takiej pracy, gdzie podpisano by z nim umowę, wymaga dużo czasu. Rozmówca ten tak podsumowuje swój stosunek do pracy bez umowy: *Chcesz zarabiać pieniądze, to nie zwracasz uwagi na takie rzeczy, nie martwisz się* [B8]. Martwiła go wyłącznie możliwość zostania oszukanym przy braku umowy: *Chyba że ktoś oszuka i będziesz pracować za darmo. Zależy, na kogo trafisz* [B8].

Pozostałych pięciu rozmówców, którzy nielegalnie przebywali w Polsce, nielegalnie wykonywało też pracę, zgodnie z przepisami nie mieli oni bowiem innej możliwości. Czworo z nich nie widziało większego problemu w pracy bez umowy: *To jest problem dla mnie i dla pracodawcy. Jak nie mam wszystkich*

papierów potrzebnych, to nie można zatrudnić. Jak on mnie nawet zatrudni, to podatki płaci. Ja wolę dostać pieniądze więcej, niż żeby umowa była, papier [B5]. Jedyną niedogodność upatruje on w możliwości oszustwa: *Nie zawsze jak ci obiecają na początku, że zarobisz tyle pieniędzy, że praca będzie, to nie zawsze potem tak jest. Zależy od człowieka* [B5]. Tylko jeden rozmówca spośród osób bez dokumentu pobytowego wyraził chęć legalnej pracy: *No legalno by chciał pracować, te wszystkie pozwolenia, no jak tam nazwać, no wszystko, żeby było w porządku. Bo tak czasami, to ty martwisz, nie wiesz, jak będzie. Na inną zmienić, no to też jak nielegalno, no to tak nie bardzo chcesz, rozumiesz. Po prostu by chciał, żeby wszystko było normalnie* [B15].

Trzeba zwrócić uwagę, że legalność pobytu i zawarcie umowy były silnie związane z charakterem migracji rozmówców – wahadłową lub wiążącą się z pobytem na terytorium RP dłużej niż rok – oraz z wielkością firmy, w której byli zatrudnieni. Normą wśród migrantów wahadłowych był legalny pobyt i nielegalne wykonywanie pracy. Spośród pięciu migrantów wahadłowych, z którymi przeprowadzono wywiad, tylko jeden nie miał zezwolenia na pobyt, ale pisemnej umowy potwierdzającej warunki wykonywania pracy nie posiadał żaden. Osób nieudokumentowanych było znacznie więcej wśród migrantów pozostających w Polsce ponad pół roku. Do grupy tej należeli też wszyscy respondenci posiadający umowę. Wynika to z tego, że dłuższy pobyt może mieć różny skutek w przypadku różnych osób: z jednej strony zwiększa szanse uzyskania zezwolenia na pracę i formalizacji stosunku pracy, z drugiej zaś podjęcie stałej pracy może wiązać się z przeterminowaniem dokumentu pobytowego i nielegalnym wykonywaniem pracy w Polsce.

Jak pokazało badanie, możliwość zawarcia umowy była uzależniona od wielkości firmy. Trzech pracowników na czterech, mających umowę, pracowało w firmie zatrudniającej powyżej 20 osób, a jeden z respondentów był zatrudniony w firmie liczącej około 15 pracowników. Żaden z rozmówców pracujących w firmie zatrudniającej do 9 pracowników nie był zatrudniony legalnie.

Zasadniczo rozmówcy wydają się być niechętni legalizacji zatrudnienia ze względu na towarzyszące temu koszty. Jak wynika z wypowiedzi osób biorących udział w badaniu, podobną postawę prezentowali pracodawcy. W wypowiedziach respondentów uderza brak świadomości kosztów, jakie niesie ze sobą nieposiadanie pisemnej umowy, oraz prawa do świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego. Za jedyną niedogodność uznano możliwość oszustwa. Żaden z rozmówców nie wspomniał o utracie prawa do płatnego urlopu czy płatnego zwolnienia lekarskiego czy też o możliwości bezpłatnego leczenia na wypadek choroby lub wypadku. Świadczy to o niskiej świadomości tych pracowników oraz o lekceważeniu ich podstawowych praw przez pracodawców.

Wydaje się też, że nielegalna praca i związane z tym niedogodności zostają przez cudzoziemskich pracowników wliczone w bilans zysków i strat, a przyjazd do Polski pozostaje dla nich bardziej dochodowy niż praca na Ukrainie, gdzie standardy zatrudnienia w budownictwie nie są wyższe.

7. Realizacja praw pracowniczych

7.1. Wynagrodzenie

Problem niewypłacania wynagrodzeń był kwestią wzbudzającą najwięcej emocji wśród rozmówców. Każda osoba biorąca udział w badaniu była w stanie przywołać sytuację, w której należne wynagrodzenie za pracę nie zostało jej wypłacone. Respondenci relacjonują to następująco: *Raz robiłem takie ocieplenie budynku i tam było liczone od metra. Powiedzieli, że im przykro, ale przedsiębiorca nie ma pieniędzy. I to nie mnie jednemu, tam cała brygada była. I każdemu nie wypłacili po 1000 złotych* [B10]. Kolejny rozmówca wskazuje, że nawet szczegółowe ustalanie warunków pracy na nic się nie zdaje: *Ustalamy, ustalamy, ale potem zawsze jest ta sama gadka, że nie ma przelewu od inwestora i że to nie ich wina* [B10]. Inny respondent zaznacza, że ten problem jest powszechny: *Tak jak koledzy opowiadają, że mają problemy. Nie wiem, dużo firm jest po prostu, co chcą zarobić, a nie płacić za pracę* [B2].

Rozmówcy mówią o metodach, jakimi pracodawcy starają się uniknąć wypłaty pensji. Najpowszechniej spotykaną jest odkładanie wypłaty w czasie tak długo, jak to możliwe, by finalnie nie wypłacić wynagrodzenia ogóle: … *to tak się zdarzało, że dzień zapłaty i nie było pieniędzy, po prostu nie było. Trzeba było czekać, tak odciągali, a naprawdę to mieli pieniądze, tylko nie chcieli płacić pracownikom* [B2]. *A tak oni robią takie coś, że dają zaliczkę, ty myślisz, że jest ok, a potem pieniędzy nie ma. Zazwyczaj tak zwodzą, jutro, jutro, jutro. A potem znika z budowy. Dzwonię do biura, a sekretarka mówi: „nie ma go". Albo mówią, że inwestor nie ma pieniędzy i oni fizycznie nie mają z czego zapłacić* [B10].

Wymieniane są też metody bardziej wymyślne. Jedna z nich polega na ustaleniu daty wypłaty na dzień, w którym pracownikowi kończy się wiza – pracodawca, wiedząc, że cudzoziemiec musi wyjechać w określonym terminie, zwleka z wypłatą tak długo, aż pracownik opuści Polskę. Dla pracownika jest to szczególnie trudna sytuacja, bowiem w razie prób odzyskania pieniędzy byłby zmuszony zostać w Polsce nielegalnie, co niesie ze sobą poważne konsekwencje. Jeden z rozmówców relacjonuje to następująco: *Oni robią tak – na początku pytają cię, do kiedy masz wizę. Albo biorą paszport i oddają potem i tam sprawdzają. Mówią: ja mam robotę na dwa miesiące, więc akurat.*

Wykorzystuje ten termin, a potem jak zbliża się termin, żeby do domu jechać, to on znika. Właśnie o to chodzi. Po to bierze te paszporty, on wtedy raz i jego nie ma. Brygadier mówi wtedy czekaj, czekaj i on szef przyjedzie. Ja to już mam dość trochę [B10].

Jeden z pracowników twierdził, że w przypadku wynagrodzenia w wysokości uzależnionej od liczby przepracowanych godzin, metodą na jego niewypłacenie jest niedoliczenie części przepracowanego okresu: *Nigdy nie trzymają tego czasu* [pracy]. *Mówi się – jeszcze troszkę, jeszcze troszkę i z tego robi się po dwanaście* [godzin]. *I za te dodatkowo nie płacą. Płacą za dziesięć, a te dwie idą w powietrze – były takie sytuacje. Ja nie mówię, że tak jest za każdym razem, ale bardzo często* [B10].

Problemy te w największym stopniu dotyczyły pracowników stojących na „birży", ale nie uniknęli ich też pracownicy znajdujący się w najlepszej sytuacji, tj. ci legalnie zatrudnieni w większych firmach. Jeden z tych pracowników, pracujący na podstawie umowy o dzieło, pytany, w jaki sposób rozlicza się z wykonanego „dzieła", nie potrafił tego w pełni wyjaśnić: *Bo jest taka robota, która się nie liczy, której się nie zapisuje. Jak rozładunek samochodu, godziny stracone, ale nic za to się nie płaci pieniądze. Sprzątanie na budowie też. Mówią że Ukraińcom nie wolno po godzinach, tj. w nadgodzinach pracować. I to już sam pan kierownik wylicza, co, jak i ile. Kierownik polski* [B16].

Respondenci mówili, że jest zdecydowana różnica między wykonywaniem pracy na rzecz osób prywatnych a pracą na rzecz małych firm – podwykonawców. Praca dla firm określana była jako zdecydowanie mniej atrakcyjna. Jeden z rozmówców stwierdził: *W firmach najwięcej oszukują. Nie wypłacają pieniędzy. Czasem w ogóle nie wypłacają pieniędzy?* (…) *1000 złotych mi nie wypłacili. Robota była z metra, najpierw zapłacił, a drugą miał później, ale mówi: „Jutro nie mam czasu". Potem znowu, że nie ma czasu, nie ma czasu. I nie ma, i nie i co mnie zrobić? Gdzie ja go złapię? Jak ja go znajdę?* (…) *Najgorsze są firmy, mówię Pani, z prywatnym pracodawcą jest lepiej. Teraz to my już wiemy, ludzie to po prostu nie chcą już pracować dla firm, oni podjeżdżają, a nikt nie chce z nimi jechać. Płacą albo połowę i znikają, albo w ogóle nic. Jest tak, pracujemy, pracujemy, a pod koniec miesiąca szef znika, telefonu nie odbiera i co zrobisz, pieniędzy nie ma. O taka sprawa. Z prywatnym to jest dużo lepiej, człowiek wie, że jak zrobię mu dobrą robotę, on mi zapłaci, to będzie wszystko w porządku.* (…) *Tu do Piaseczna na plac codziennie przyjeżdżają po ludzi do roboty, ale ludzie nie chcą z nimi jeździć. Jak tylko słyszy, że firma, to nikt nie wsiada* [B10]. w wypowiedziach respondentów „firmy" jawią się jako posuwające się do bezwzględnego wyzysku: *Najgorsze to z tymi firmami, oni zawsze oszukują strasznie. Strasznie oszukują.* (…) *Nikt kto dłużej tu przyjeżdża to nie chce dla nich pracować. Jak nowi przyjeżdżają i nie wiedzą jeszcze, jak to wygląda, co i jak, to biorą tych nowych. Zawsze się kogoś znajdzie. Są też*

tacy, co już dawno przekroczyli wizę, jeżdżą na Ukrainę co 5 lat – im na niczym nie zależy, tylko żeby mieć parę groszy na wegetację i żeby się napić. To takich biorą. Im to nic nie zależy. Na firmie pracuje, jakieś zaliczki mu dają, nie potrzebuje on oszczędzać, tu mu coś rzucą tam mu coś rzucą [B9].

Inny rozmówca zwracał uwagę na korelację między wielkością firmy a prawdopodobieństwem niewypłacenia wynagrodzenia: *Jest taka zasada, że jak jest prywatna firma, to na 100% oszuka. Ta niby też jest prywatna oczywiście, ale to duża, normalna firma. Im mniejsza firma, tym jest coraz gorzej. Takie mam doświadczenie. Nie chcę pracować już dla takich firm* [B11].

Egzekucję niewypłaconych wynagrodzeń utrudniają przepisy zakładające wydalenie cudzoziemca z terytorium RP w przypadku nielegalnego wykonywania pracy[9]. Wydaje się, że pracujący w Polsce cudzoziemcy, mimo że żaden nie powiedział tego wprost, wliczyli ryzyko bycia oszukanym w rachunek zysków i strat związanych z podjęciem pracy w Polsce. Brak woli, by wnosić sprawę do sądu, jeden z badanych uzasadniał następująco: *I nie ma co z tym zrobić, do sądu go przecież nie wezmę. Nie wezmę, bo sam jestem bez umowy. Nam też wiza kończy się, nie możemy przecież czekać w nieskończoność…* [B10], inny respondent wypowiedział się w podobnym tonie: *Nie dostaliśmy* [nic]. *Na budowie tak sobie, zależy od człowieka. Było tak, że pracowałem 3 dni i mi nie zapłacili. Stosunek był normalny, a w końcu nie zapłacił i odjechał* [Badacz: *Czy nie macie Państwo sposobów żeby wyegzekwować niewypłacone wynagrodzenie?*] *Nie, nie da się udowodnić nic* [B13]. Kolejna osoba zwracała uwagę na inny ważny aspekt: *Po prostu tak jest, że jak ty zaczynasz do sądu chodzić, to mija czas i za ten czas ty nie dostajesz pieniędzy. Za ten czas trzeba żyć, trzeba płacić za mieszkanie, trzeba jeść. I tak się kończy, że to, co ty zarobić w ciągu miesiąca, ty to wydasz. Ty albo zarabiasz pieniądze, albo zaczynasz chodzić po sądach.* (…) *A pracodawcy to wykorzystują. Jak ty nie przyjedziesz jeden dzień do pracy, to idź gdzie indziej szukać roboty!* [B12].

W wypowiedziach rozmówców można było wyczuć rozgoryczenie i rezygnację. Często jedynym sposobem radzenia sobie w sytuacji braku wynagrodzenia było poszukiwanie innego zatrudnienia i niepodejmowanie działań, mających służyć odzyskaniu należnego wynagrodzenia za pracę. Metodą obrony przed nieuczciwymi pracodawcami jest wymiana informacji na temat osób, które w przeszłości nie zapłaciły swoim pracownikom.

Zdarzają się również opowieści dotyczące wymuszenia wypłaty wynagrodzenia. Jest więc to możliwe, jednak czasochłonne i kłopotliwe. Egzekucje takie odbywają się jednak poza oficjalnymi instytucjami powołanymi do rozstrzyga-

[9] Zgodnie z art. 88 ust. 1 punkt 2 ustawy o cudzoziemcach cudzoziemcowi, który wykonywał pracę lub działalność gospodarczą na terytorium RP niezgodnie z przepisami, wydaje się decyzję o wydaleniu.

nia sporów. Jeden z rozmówców powiedział: *Ja nie wiem, ale tam się nieraz zdarzało, że chłopaki tam awanturowali. Jakoś sobie radzili, chyba się dogadywali, nie wiem nawet* [B5]. Inny respondent, poruszając ten temat podkreślił, że problem niewypłacania wynagrodzeń nasila się: *W końcu, tam po kłótniach, to oddawali. Ale to człowiek musiał chodzić i się upominać o swoje. To takie nie bardzo jest. Teraz niestety częściej się to zdarza* [B2].

7.2. Czas pracy

Artykuł 31 Karty Praw Podstawowych UE gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do odpowiedniego okresu odpoczynku w wymiarze dobowym i tygodniowym oraz coroczny płatny urlop. Polskie ustawodawstwo ustanawia generalną zasadę 40-godzinnego tygodnia pracy. Zasady te nie były przestrzegane w przypadku żadnego z rozmówców.

Uczestnicy badania udzielali różnych informacji na temat czasu pracy, jednak zawsze znacznie przekraczał on 40 godzin tygodniowo. Praca 10–12 godzin na dobę jest regułą. Pracuje się również w soboty. Tego dnia większość osób pracowała krócej niż w dni powszednie, np. rozmówca pracujący w tygodniu od 6–7 rano do 7–8 wieczorem, w sobotę pracował od rana do godziny 16. Niedziela w przypadku większości rozmówców była dniem wolnym, choć nie dotyczyło to wszystkich: *W ciągu tygodnia pracowaliśmy po 12 godzin, w sobotę i niedzielę pracowaliśmy tylko do 14* [B12].

Ci spośród badanych migrantów, których wysokość wynagrodzenia zależy od liczby przepracowanych godzin, w przypadku dłuższego czasu pracy uzyskiwali odpowiednio wyższe wynagrodzenie, jednak płaca za pracę w dodatkowych godzinach pozostaje niezmieniona. Jeden z rozmówców poruszył kwestię sposobu wynagrodzenia za dłuższą pracę: *No to rzadko jeden, będzie godzina czy dwie czasami, ale tak samo po 10 złotych płatne.* (…) *jak w innych krajach to jakby pracujesz, to* [wynagrodzenie jest płatne] *1:2. A tu normalnie, to jest normalna godzina pracy. Po prostu za nadgodziny więcej nie płacą. Ty tam będziesz nadnormowo robić, no za dychu i już, nie więcej* [B4]. Pracownicy zatrudnieni legalnie na podstawie umów o dzieło nie uzyskiwali dodatkowego wynagrodzenia, jako że byli opłacani od wykonanej pracy. Pod względem czasu pracy nie ma istotnych różnic między migrantami przyjeżdżającymi do Polski wahadłowo a zatrudnionymi na stałe, z wyjątkiem pracy osób z „birży". Ci pracowali, kiedy mieli pracę, i każdorazowo uzgadniali warunki pracy.

Przerwy w pracy, jeśli się zdarzały, nie były wliczane do czasu pracy: *Ten czas był odejmowany od czasu pracy. Jeśli my pracowaliśmy 12 godzin, to on płacił za 11. Tak to było. To były dwie przerwy o 10 pół godziny i o 14 pół godziny. To w sumie wychodzi godzina na dzień. On nam przywoził jedzenie, ale mówił, że ja wam nie będę za to płacił, bo wy nic nie robicie, wy siedzicie* [B12].

Prawo do płatnego urlopu nie było realizowane w najmniejszym nawet wymiarze w przypadku żadnego z respondentów. Pracownik w porozumieniu z pracodawcą mógł uzyskać dni wolne od pracy, po których powrót do pracy był możliwy, jednak za ten okres nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Jeden z pracowników tak zareagował na pytanie o urlop: *Urlop? Nie, tak nie ma. Posłuchaj, to tak. Ty pracujesz i pracujesz, jak praca jest. I diengi masz. Ale jak do domu, na Ukrainu, to ja mogu, nie ma problemu. Szef znaju, że tam rodzina jest, żena, dzieci. To wtedy urlop, no bezpłatny* [B3]. Dodatkowo w przypadku przestoju, gdy firma nie miała zleceń, ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej przenoszone jest na pracowników. Wówczas badani nie pracowali, ale też nie otrzymywali żadnego wynagrodzenia.

7.3. Wypadki przy pracy i BHP

Mimo że budownictwo należy do najniebezpieczniejszych branż, gdzie wypadkowość i liczba wypadków śmiertelnych należy do najwyższych, osoby udzielające wywiadów nie przywiązywały do kwestii BHP dużej wagi. Pracownicy wręcz lekceważyli ten problem. Jeden z respondentów, który wykonuje pracę na wysokości, na pytanie o zabezpieczenia odpowiedział: *No jak się zabezpieczać? To po rusztowaniu chodzisz. Jest rusztowanie – jest płotek taki. Jest barierki. Są wypadki, ale wie pani, kto nic nie robi to... Na tym na Stadionie, to zginęło kilka osób. Spadło. Jak wódki się nie pije na rusztowaniu, to wszystko w porządku* [B14].

Jedynym rozmówcą, który wyraził obawę o bezpieczeństwo w pracy, był jeden ze stojących na „birży". Obawiał się on, że w razie wypadku nikt mu nie pomoże: *Na budowie łatwo o wypadek, ale jak nie ma umowy, to nie jest kwestia pracodawcy. Ja to słyszałem, jak czasem pracodawca pomaga, ale to już wszystko zależy od człowieka, jaki ten człowiek jest* [B10].

Spośród piętnastu rozmówców szkolenia BHP przeszło tylko czterech, mających legalny pobyt i umowę z pracodawcą. W pozostałych przypadkach szkolenia nie było. Jeden z pracowników pytany o szkolenie wspomniał, że pracodawca „zwracał na to uwagę": *Nie, no mówił, żeby uważać szef, no to tak, ale nie było czasu, roboty dużo, no praca, nie było, żeby szkolenie, nie* [B15]. Inny pracownik twierdził, że szkolenie nie jest mu potrzebne: *To jak robisz, to znajesz, szo możesz, a co tobie nie wolno* [B3], kolejny stwierdził, że jego firma nie prowadzi szkoleń: *Nie. Nikt nie szkoli, nie słyszałem, żeby coś takiego było u kogoś. Może w innej firmie, u nas nie* [B5].

Większość rozmówców była wyposażona w środki ochrony indywidualnej i odzież roboczą. W przypadku legalnie zatrudnionych pracowników przynajmniej w części zapewniał ją pracodawca. Również pracownicy z „birży" w sytuacji, gdy byli zatrudniani do pracy na większej budowie, otrzymywali np. ka-

ski. Większość rozmówców w pracy wykorzystuje zarówno własne rzeczy, jak i odzież zakupioną dla nich przez pracodawcę lub będącą jego własnością, którą zobowiązani są zwrócić w przypadku rezygnacji z pracy. Respondenci pracowali właśnie w takich kombinowanych zestawach. Jeden z rozmówców zapytany o uchybienia w tym zakresie zwrócił uwagę, że otrzymał wyłącznie kask, co było niewystarczające: *Buty nie zawsze dobry, bo wiesz to taki specjalne powinny być, jak na budowie, no specjalne, a nie tak, że ty adidasy masz* [B15].

Typowe wypadki przy pracy, jakie zdarzały się samym rozmówcom lub w ich otoczeniu, były związane z upadkiem z wysokości lub uderzeniem spadającym przedmiotem. W relacjach respondentów najbardziej razi brak profesjonalnej pomocy, a w przypadku braku zdolności do pracy w wyniku wypadku brak pomocy i zabezpieczenia utraconych dochodów. Z wypowiedzi rozmówców wynika, że pracownik, który uległ wypadkowi, był zdany na siebie. Jeden z respondentów, który nie był zdolny do pracy, pytany o pomoc udzieloną mu przez pracodawcę, odpowiedział: *Jaka pomoc? No nawet w tym 2008 roku coś mi się stało w kolano. Fundament, to znaczy taką podmurkę robiłem i uklękłem, a to ziemia na jesień mokra i przeziębiłem się... Może uderzyłem. Kolano mi tak napuchło. Poszedłem do lekarza. On przepisał tam antybiotyk. Ja za przyjęcie zapłacił 90 złotych. A on powiedział – nic nie robić tylko leżeć. No to ja mówię – nie ma roboty, wracam do domu. Tu za mieszkanie trzeba płacić. Za jedzenie trzeba płacić. Z tym kolanem pojechałem do domu* [B14]. W innym przypadku razi brak profesjonalnej pomocy:

Rozmówca: *Nie, u mnie nie było. U innych, z którymi pracowałem, zdarzało się. Zabandażowali i tyle.* (…) *Kamień upadł i ręka była taka rozdarta. Jodą przesmarowano, zabandażowano.*

Badacz: *Kto to robił? Lekarz?*

Rozmówca: *Nie, ten Pan u którego pracowaliśmy.*

Badacz: *On był lekarzem?*

Rozmówca: *Nie, po prostu sam to zrobił* [B13].

Obie powyższe relacje pochodziły od osób najmujących się do pracy na „birży".

Jedna z relacji dotyczyła hospitalizacji pracownika. W tym przypadku pracodawca miał pokryć koszty leczenia: *Ja nie. No koleg mojewo to z drabinu, no on spadł. I do szpitala. Ale nic, no noga jego złamany. W Warszawie, w szpitalu był, ale już dobrze. No to szef płacił ze niego. Tak słyszał, że płacił* [B1].

Jeden z pracowników relacjonował, że był świadkiem drastycznego wypadku: *Ja widział no raz, to tak było, szo na budowie robotniki i to Polaki i Ukraińcy to, kak powiedzieć, no papu na dach kładli. No to u nich dobrze po pieniądzach, dużo zarabiajut, tak 30 złotych na godzinu, dużo. I tak ja patrzył i jeden tak, jak cały w ogień nagle, zapaliłsja. Ich tam było cztery i taki, szo tam stałos i ogień. No to straszno jak widział. No palił się. To raz tak było. No ja słyszał,*

szo to Ukrainiec był, no nie wiem. No z innej firmy był [B3]. Kolejny twierdził, że w jego firmie – było to 6-osobowe mikroprzedsiębiorstwo, w którym pracował stale, bez umowy i legalnego pobytu – był świadkiem wypadku ze skutkiem śmiertelnym: *No tak, było. No kolega to tak na dachu robił, po deszcz, no mokro tak. Bez niczego robił, wiesz, nie tam liny, no nic. On poślizgnął i spadł na rusztowanie i no umarł, wiesz to tak było* [B15].

Z wywiadów wyłania się obraz pracowników, którzy lekceważą bądź – w związku z tym, że nie mają wpływu na warunki pracy – bagatelizują poważne zagrożenie, jakim są wypadki przy pacy. Kiedy dochodzi do wypadku i utraty zdrowia lub życia, pracownicy nie mają finansowego zabezpieczenia dla siebie i rodzin. Nie mając ubezpieczenia, są pozbawieni dostępu do opieki medycznej – za wyjątkiem sytuacji ratowania życia – i pozostają zdani na łaskę bądź niełaskę pracodawców. W przypadku złego stanu zdrowia starają się przeważnie opuścić terytorium Polski.

Polski system zabezpieczenia społecznego nie przewiduje żadnej możliwości wsparcia dla migranta, który przebywał i wykonywał w Polsce pracę nielegalnie. Warto zwrócić uwagę, że istnieją rozwiązania, np. w Niemczech, gdzie wszyscy zatrudniający zobowiązani są do wpłacania składki ubezpieczeniowej w wysokości 90 € rocznie. Jako że ubezpieczenie wystawione jest na nazwisko pracodawcy, może być wykupione również na nieudokumentowanego imigranta. W Belgii odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy może być wypłacone przez publiczny fundusz pod warunkiem zgłoszenia wypadku w ciągu 3 lat od czasu, kiedy się zdarzył[10]. Rozwiązania tego rodzaju są możliwe do wdrożenia również w Polsce. Odszkodowanie w przypadku wypadku przy pracy nie jest instrumentem, który mógłby zachęcać do nielegalnej imigracji. Przyjęcie takiego rozwiązania znacząco wpłynęłoby natomiast na sytuację imigrantów nielegalnie wykonujących pracę, którzy ulegli wypadkowi. Instrument w rodzaju publicznego funduszu wspierającego ofiary wypadków przy pracy wpłynąłby również na zwiększenie liczby ujawnionych wypadków przy pracy, których ofiarami stali się pracownicy cudzoziemscy.

8. Stabilność zatrudnienia i możliwość awansu

Dla oceny jakości pracy w określonym miejscu ważna jest stabilność zatrudnienia oraz możliwość rozwoju i awansu zawodowego. Oba te wskaźniki w przypadku pracy wykonywanej przez uczestników badania pozostają na bar-

[10] *Migrants in an irregular situation employed in domestic work. Fundamental rights challenges for the European Union and its Member States*, European Union Agency for Fundamental Rights, Louxemburg 2011, s. 27.

dzo niskim poziomie. Jedyny awans/rozwój zawodowy, o którym wspomnieli respondenci, dotyczył zwiększenia stawki za godzinę pracy.

Stabilność zatrudnienia jest mała, co wiąże się z sezonowością zatrudnienia w budownictwie. Pracodawcy nie ponoszą ryzyka związanego z możliwościami przestoju, przerzucając je na pracowników. W przypadku braku zleceń pracownicy nie pracują, ale i nie otrzymują wynagrodzenia. Stabilność zatrudnienia różni się między kategoriami badanych migrantów. Najniższa jest ona na „birży". Prace tam *trwają parę dni, są takie, że są po tydzień, miesiąc – to wszystko zależy. Czasem są po cztery, pięć dni. Jak wykończeniówka, to zazwyczaj po miesiąc.* (…) *Zdarza się tak, że czekam na pracę tak pół miesiąca do miesiąca. Przychodzę tu codziennie. Różnie bywa* [B10].

Migranci wahadłowi, którzy przyjeżdżają do pracy w konkretnej firmie, przyjeżdżają na wiosnę, by wyjechać z końcem lata. Jeden z nich, pracujący w 5-osobowym mikroprzedsiębiorstwie, pytany o stabilność swojego zatrudnienia odpowiada, że przyjeżdża: *Na wiosnę przyjeżdżam i do... do listopada – wtedy już nie ma roboty. I potem przyjeżdżam do domu – tam mam* [inną] *robotę. Przez zimę tam w domu się coś robi. Tam jakieś malowanie. Jest co robić. Zawsze się robota znajdzie* [B14].

Osoby przebywające w Polsce na stałe pracują również zimą, jednak w tym okresie zdarzają się przestoje. Mimo to oceniają one swoją pracę jako stabilną.

9. Charakterystyka relacji z pracodawcą i współpracownikami

Kolejną ważną kwestią, o którą rozmówcy zostali zapytani, było poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy i relacje z pracodawcą. Ocena stosunku współpracowników do ukraińskich kolegów była raczej pozytywna: *Dobrze. Ludzie normalni. Nawet Polaki i Ukraińcy dogadują się. Początek to tak nieufni, można powiedzieć. Nie wiem dlaczego, że może bandyty jakieś przyjechały nie pracować, tylko robić tam bijatyki. Ale my spokojne chłopaki, nic nie było, żeby jakaś sytuacja taka była. Ja bym powiedział, że nie ma dyskryminacji, o tak* [B5]. Inny pracownik opowiadał: *Atmosfera w pracy? Czy lubimy się?* (śmiech) *No dobrze, dobrze. Każdy pracuju, robimy swoju robotu i tak, tyle* [B3].

Jeden z rozmówców mający doświadczenie z pracy w rolnictwie stwierdził, że relacje ze współpracownikami na budowie są lepsze: [w rolnictwie] *oni z nami nie rozmawiali to my z nimi nie rozmawiamy. Oni sami sobie i my sami sobie. Na budowie to pracujemy razem, to rozmawiamy, nie ma żadnych problemów* [B13].

Wśród kwestii uwzględnionych w scenariuszu wywiadów znalazły się pytania o charakter relacji z pracodawcą. Pracownicy pytani byli o przypadki ograniczania wolności osobistej, zmuszania do pracy, mobbing. Żaden z rozmówców

nie wskazywał, by sytuacje takie miały miejsce w jego przypadku lub w przypadku znanych mu osób. Kontakty z szefem charakteryzowano raczej pozytywnie. Jeden z rozmówców mówił: *Można powiedzieć, że z tym i z tym mam raczej przyjacielskie stosunki. Bo z tym się pracowało kiedyś. Z tym zięciem. On też pracował na godziny. A tamtego długo znam. Też się pracuje z nim, żartuje. Wódkę też pijemy razem* [B14]. Jedynym problematycznym aspektem relacji z szefem, o jakim wspominał inny rozmówca, była sytuacja zależności, w jakiej znajdowali się znani mu pracownicy cudzoziemscy: *Jest tu taka firma budowlana i pracuje mój kolega, no już 10 lat, to tam szef, jak chce, to da i ubranie, pieniądze, jak nie chce, to nie da. I pracują chłopaki po 12–15 godzin. No takie życie* [B4].

Wszyscy rozmówcy uważali, że pracownicy ukraińscy otrzymują mniejsze wynagrodzenia niż obywatele polscy za taką samą lub dłuższą, cięższą i bardziej wymagającą pracę. Uważali tak wszyscy badani bez względu na legalność pobytu, staż pracy, wielkość przedsiębiorstwa czy inne kryteria. Jeden z pracowników w następujący sposób relacjonował różnice w traktowaniu ukraińskich i polskich pracowników: *Wtedy budowano autostradę A1 mój wujek był takim, jak to powiedzieć, podwykonawcą, a ja pracowałem tam z nim. Ale bardzo kiepsko nam płacili. On na przykład robił więcej od wszystkich, jeździł samochodem. Zarabiał 2 tysiące. A inni pracownicy zarabiali 3,5 tysiąca* (…) *Na ten przykład za metr kwadratowy klinkieru Polacy mają 75 złotych, a mamy dostajemy 45 złotych.* (…) *I tak jest zawsze* (…) *Ale w poprzedniej pracy to był standard, że te stawki było naprawdę dramatycznie niższe. Tam inni zarabiali jakieś powiedzmy 3500, a my maksymalnie, ile by się nie pracowało, nie więcej niż 1900. Jest różnica, nie? Ja to pracowałem dwa razy więcej niż oni. Ja wiedziałem, ile oni zarabiają, bo jeden mój kolega się wygadał. Pracodawca to nie mówił oczywiście, on mówił, że płaci nam wszystkim po równo. Ten kolega, co się wygadał, to miał potem ciężkie życie…*

Troje rozmówców stwierdziło, że otrzymują taką samą płacę jak Polacy, ale jest raczej wyjątek niż reguła: *W mojej firmie nie ma różnicy. Każdy, czy Polak, czy Ukrainiec ma 10 złotych na godzinu. Ale wiem, że w innych firmach niestety są. Kolegi pracują w takiej firmie w Warszawie, że dla nich stawka to 7 złotych, a jak zaczynali to od 5* [zł] *kilka lat temu. A Polak nie pracuje za takie pieniądze. To jemu lepiej nie robić nic, niż tak pracować. On do urzędu pójdzie, dostanie jakieś pieniądze, a nie żeby pracować za taką stawkę. W tej firmie Polak ma 11–12 złotych, a Ukraińcy to 7 złotych. Tak słyszałem od nich i może tak być* [B2]. Inny rozmówca: *U nas chyba tak samo. Może Polaki mają 12 złotych na godzinu, chyba tak, może więcej. W Warszawie na pewno jest różnica, bo tak jak wiem, to najmniej chcą właśnie płacić Ukraińcom, no ruski po prostu, a Polakom więcej, na pewno* [B5].

Inny z rozmówców wskazywał, że Polakom jest również łatwiej sformalizować stosunek pracy: *Oni nie chcą podpisywać umowy, bo im się nie opłaca, bo muszą płacić podatek. Z Polakami to podpisują, my bardzo często pracujemy więcej niż oni. Zarabiamy dwa, trzy razy mniej* [B10]. Kolejny twierdził, że Polacy nie muszą pracować równie ciężko: *Polacy teraz co przyjechali, to mają po 15 na godzinę i nic ich nie obchodzi. Odpracowali dzień i mają 15 na godzinę, czy robią, czy nie robią, bez różnicy* [B16].

Stosunek rozmówców do problemu nierównomiernego wynagradzania jest ambiwalentny. Z jednej strony rozmówcy chcieliby otrzymywać taką samą płacę za taką samą pracę i różnice w wynagrodzeniu uważają za niesprawiedliwe, z drugiej uważają, że niższe zarobki imigrantów są normą i nie ma możliwości, by zarabiali oni tyle samo co ludność miejscowa. Jeden z rozmówców pytany o różnice w wynagrodzeniu odpowiada: *Tak. Tak cały czas jest. Można powiedzieć, że tak nie tylko w Polsce. Ale jak tam do Niemiec pojedziesz, to tam Polak też chyba mniej zarabia od Niemca. No dla mnie, to wiem, że tak nie powinno być. Że na przykład, jak ja znam robotę, jak potrafię lepiej zrobić, jak tamten drugi, to powinienem więcej zarabiać* [B14]. Dwaj kolejni rozmówcy mają bardzo podobne opinie: *No, oczywiście że tak. Mniej. Ale jesteśmy obcokrajowy to przecież nie możemy zarabiać tyle samo. Nawet za tą pracę, ta sama praca ale nie ta sama* [B11].

10. Pomoc w sytuacjach kryzysowych

Jednym z ważnych problemów poruszonych w badaniu były sytuacje kryzysowe, z jakimi spotykają się cudzoziemscy pracownicy. Chodziło przede wszystkim o doświadczenia przemocy lub nagłego stanu niezaspokojenia potrzeb, wymagającego interwencji kryzysowej. Zamiarem badaczy było też pozyskanie informacji na temat dostępu rozmówców do pomocy i poradnictwa. Żadna z osób biorących udział w badaniu nie miała na ten temat wiele do powiedzenia. Żadna z nich nie przyznała, że doświadczyła sytuacji kryzysowej, w której nagle potrzebowałaby pomocy. Żaden rozmówca nie słyszał też, by ktoś z jego otoczenia znalazł się w takiej sytuacji. Rozmówcy pytani, do kogo zwróciliby się o pomoc, mówili przeważnie o znajomych z długim stażem pobytu w Polsce, dobrze orientujących się w rzeczywistości instytucjonalnej. Jeden z rozmówców słyszał o działających w Polsce firmach pomagających odpłatnie w legalizacji pobytu, inny stwierdził, że w trudnej sytuacji udałby się *na plac Bankowy 3/5*[11]. Jak to określił: *Tam jest, no, urząd jest i tam możesz pójść i pomagają* [B7]. Żaden rozmówca nie posiadał wiedzy o jakiejkolwiek z działających w Warszawie organizacji pozarządowych świadczących poradnictwo dla cudzoziemców.

[11] Adres Wydziału Spraw Cudzoziemców Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego.

Mimo że respondenci nie posiadali wiedzy na temat instytucji zajmujących się poradnictwem, nie wydaje się, by w razie konieczności nie byli w stanie uzyskać do niego dostępu. Raczej w związku z tym, że nie byli zainteresowani taką pomocą, nie starali się pozyskać informacji na temat świadczących ją instytucji.

11. Życie w Polsce i plany na przyszłość

Celem badania było nie tylko opisanie warunków pracy, ale również stwierdzenie, jak wykonywanie pracy wpływa na społeczne funkcjonowanie pracowników cudzoziemskich. Czy utrzymują kontakty społeczne poza pracą, jakie są ich materialne warunki życia. Kryteria te mają istotny wpływ na jakość życia imigrantów.

Osoby, które wzięły udział w badaniu, na ogół dobrze oceniały stosunek, jaki mają do nich Polacy. Twierdzili, że nie mają z tym problemu i nie podejmowali tematu. Odmienną opinię wyraziło czworo rozmówców, skarżąc się na przypadki dyskryminacji. Wypadki takie nie miały miejsca w pracy, ale przy okazji sporadycznych kontaktów z przypadkowymi osobami, np. w sklepie: *A krzyczeli nieraz, no w sklepie, jak tu myślałem, jak co nazwać poprawne produkty, to że ja ciemnota, nie wiadomo skąd przyszła. Tak nietolerancyjnie, taka złość, że po polsku nie umiem powiedzieć, nazwać, a to normalno, że w innym kraju, nie po ukraińskij, no to trudno tak dobrze mówić* [B7]. Kolejny rozmówca również opowiedział o przykrych sytuacjach w życiu codziennym: *Tak, no ja mam wrażenie, że Polacy nie odróżniają Rosji od Ukrainy. A to potem są oczywiście komentarze na temat pochodzenia i też głupie odzywki na temat akcentu były nieuniknione. Każdy ze wschodu to ruski, to tak czasami z pogardą nawet odzywali. No jak akcent słyszeli, to od razu właśnie, że ruski.* (…) *Najczęściej to wszystko dobrze. Tak ja mówiłem początki, to trochę nieprzyjemnie było się odezwać, bo tak patrzyli i się śmiali z mówienia* [B8]. Kolejny rozmówca uważał, że Polacy nie lubią imigrantów ze wschodu*: my ruskije dla was. I kak russkich chyba nie lubjat, to i nas* [B1]. Czwarty z rozmówców mówiących o doświadczeniach dyskryminacji uważał Polaków za naród zasadniczo nietolerancyjny: *Było wiele takich sytuacji i nie tylko, że na początku. Przede wszystkim dyskryminacja i niechęć Polaków do obcokrajowców. Różne sytuacje były, naprawdę. Kiedyś to miałem tak, dawno już to było, że wracałem z pracy z kolegą rozmawialiśmy po ukraińsku. Stali tacy młodzi, grupa duża, pili, z dziewczynami tam śmiali, no tak i mijaliśmy ich, to jeden tak na drogę zaszedł i widać, że do bicia chciał. A tam reszta jakieś przekleństwa i żeby stąd s…, no tam plucie za nami. Nic nie było, żeby tam bić się, ale tak niemiło. My nic nie mówili, poszliśmy, ale mogło i tak skończyć, że coś by się stało. Jak duża grupa stoi, to ja nie chodzę taką drogą, bo nie wiem, czy ktoś nie zaczepi. Ja się nie boję,*

tylko problemów mi nie trzeba. W Milanówku to nie ma, bo już ludzie Cię znają, sąsiedzi, przyzwyczaili się, nie ma nic złego. No a Warszawa, to wiadomo, jak i u nas, wielkie miasto, bardzo dużo ludzi, nie zawsze bezpiecznie. Często tak jest, że ktoś nazywa rusek, no ale to ja się przyzwyczaił już. (…) *Nie wszyscy Polacy lubią cudzoziemców, ale jednak myślę, że osoby czarnoskóre mają jeszcze gorzej. Jak mówiłem, tam że zaczepiają, to są sytuacje, że pobiją się chłopaki, też słyszałem. Bo nie jesteś u siebie i niektórzy Polacy zawsze przypomną, że nie to nie twój kraj. Ja nie wiem, dlaczego tak. Ale jak ja nie mówię nic, to pewnie nawet nie wie, że ja nie Polak, dopiero jak usłyszy, no bo akcent, tak nie mówię, jak Polak. A Murzyn, no to widać od razu i ciężej im, częściej zaczepiają na pewno* [B2].

Przypadki takie jak opisane wyżej mają jednak, jak już wspomniano, charakter epizodyczny. Około połowy rozmówców utrzymywała kontakty towarzyskie z Polakami. Jeden stwierdził wręcz, że woli utrzymywać kontakty z Polakami niż krajanami. Inny zwracał uwagę na integrujący aspekt wspólnej pracy: *Dobrze, na początku, to jest tak, że nie ufają chyba. A potem to już dobrze, jak poznają, że człowiek po prostu pracować przyjechał. Jak zaczynałem pracować, to Ukraińcy razem trzymali, Polaki razem. Ale jak pracujesz, to trzeba rozmawiać razem, spędzasz czas. Każdy się poznał* [B5]. Kontakty towarzyskie z Polakami utrzymywał również rozmówca, który uprzednio krytycznie wyrażał się o tolerancji obywateli polskich: *Tak. Dużo mam kolegów Polaków. Z pracy najwięcej. Tak długo jestem, że mam kolegów Polaków i lubię z nimi spotykać. Nie ma problemu dla mnie. Nawet ostatnio na weselu byłem, zaprosił kolega z pracy, w Brwinowie. No to polskie wesele, takie porządne* [B2].

Troje rozmówców stwierdziło, że po pracy nie utrzymują żadnych kontaktów towarzyskich z Polakami. Zastanawiające jest to, że są to osoby o stosunkowo długim stażu pracy w Polsce. Jedna z nich przyjeżdża już od 15 lat, a dwie pozostałe przebywają w Polsce powyżej roku.

Wypowiedzi respondentów na temat sposobów spędzania czasu wolnego nie różniły się od wyobrażeń na temat spędzania czasu wolnego przez typowych pracowników budowlanych. Rozmówcy umawiają się z kolegami na piwo, chodzą na zakupy i spacery, młodsi odwiedzają dyskoteki. Jeden z rozmówców w czasie wolnym rozmawiał na Skypie z rodziną, inny jeździł na ryby. Nie wydaje się to świadczyć o szczególnej deprywacji materialnej badanych pracowników.

Podobne wnioski można wyciągnąć z analizy wypowiedzi na temat sytuacji mieszkaniowej. Rozmówcy zazwyczaj wynajmowali pokój lub wspólnie z kolegami całe mieszkanie. Lokale te były wyposażone w podstawowe media i sprzęt gospodarstwa domowego. W przypadku wyjazdów na miejsca, w których firmy realizowały zlecenia, zakwaterowanie zapewniał pracodawca, a warunki zamieszkania respondenci określali jako przyzwoite.

Tylko jeden z rozmówców opisywał warunki, które można określić jako poniżej standardu. Pracownik ten, regularnie przyjeżdżający do Polski do tego samego pracodawcy, mieszkał w jednym, niedużym pokoju z dwiema innymi osobami, lokal ten nie miał kuchni, a mieszkańcy gotowali na kuchence turystycznej w pokoju. Łazienka była wspólna na cztery pokoje o podobnej liczbie mieszkańców.

W wywiadach respondenci byli proszeni również o ocenę swojej wiedzy na temat przepisów dotyczących zatrudnienia cudzoziemców. Na ogół wiedzą oni, że do legalnego wykonywania pracy konieczne jest zezwolenie i dokument pobytowy – wiza bądź karta pobytu. Tylko jeden z rozmówców stwierdził, że nie wie nic na temat przepisów regulujących legalność wykonywania pracy w Polsce.

Respondenci pytani o plany na przyszłość udzielali różnych odpowiedzi. Najwięcej rozmówców chciało kontynuować zatrudnienie w Polsce lub – w przypadku migrantów wahadłowych – w dalszym ciągu odbywać podróże okresowe. Troje respondentów, z których dwoje posiadało w Polsce stałą pracę, a jeden przyjeżdżał „wahadłowo", chciałoby osiedlić się w Polsce. Jedna osoba zamierza wrócić na Ukrainę dopiero na starość. Pozostałe osoby są niezdecydowane bądź planują wyjechać dalej na zachód.

12. Podsumowanie i wnioski

Cechą charakteryzującą większość osób, biorących udział w badaniu, było nielegalne wykonywanie pracy. Migranci wahadłowi stosowali strategię polegającą na uzyskaniu tytułu pobytowego w Polsce dzięki zdobyciu oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, by następnie wykonywać pracę w Polsce nielegalnie do końca ważności wizy. Imigranci przebywający w Polsce dłużej niż 6 miesięcy częściej niż migranci wahadłowi przebywali w Polsce nielegalnie. Brak legalnego zatrudnienia wiązał się z problemami z wypłatą wynagrodzenia, brakiem ubezpieczenia społecznego, nieprzestrzeganiem przepisów BHP. Trzeba zauważyć, że jeden z rozmówców oszukany przez agencję pośrednictwa i poddany szczególnemu wyzyskowi posiadał zarówno legalny pobyt, jak i umowę o pracę na 1/4 etatu.

Rozwiązaniami prawnymi wychodzącymi naprzeciw problemom nielegalnego zatrudnienia imigrantów jest projekt ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej[12]. Ustawa przewiduje wiele rozwiązań poprawiających

[12] Ustawa ma za zadanie wdrożenie przepisów dyrektywy 2009/52/WE przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich.

sytuację pracowników nielegalnie zatrudnionych w Polsce. Zakłada ona m.in. ułatwienia w egzekwowaniu wynagrodzeń przez pracowników cudzoziemskich, takich jak: domniemanie istnienia stosunku pracy przez okres co najmniej trzech miesięcy, domniemanie wysokości wynagrodzenia w kwocie co najmniej płacy minimalnej, zobowiązanie pracodawcy do poniesienia kosztów związanych z przesłaniem zaległego wynagrodzenia do państwa, do którego powrócił lub został wydalony, oraz objęcie odpowiedzialnością za wypłatę wynagrodzenia dla cudzoziemca i kosztami jego wydalenia wykonawcy, podczas gdy pracownika tego zatrudniał podwykonawca, co jest szczególnie istotne w branży budowlanej. Są to zmiany odpowiadające na potrzeby pracowników cudzoziemskich w Polsce. Niestety przepisy te nie będą obejmowały wszystkich obywateli państw trzecich, a jedynie migrantów nieudokumentowanych.

W obszarze zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy warta rozważenia jest możliwość wdrożenia rozwiązań wzorowanych na przepisach belgijskich lub niemieckich. Rozwiązania niemieckie dotyczą obowiązkowego ubezpieczenia, którym objęci są również nielegalnie zatrudnieni imigranci. Rozwiązania belgijskie polegają na stworzeniu funduszu publicznego przeznaczonego na odszkodowania dla ofiar wypadków przy pracy[13].

Kolejna ważną kwestią jest też wsparcie projektów organizacji pozarządowych, polegających na pomocy pracownikom migrującym i egzekucji roszczeń względem pracodawców. Obecnie pracownicy cudzoziemscy z wielu względów nie są w stanie samodzielnie prowadzić spraw przed sądami pracy, nie stać ich również na korzystanie z usług pełnomocników. Gdyby organizacje pozarządowe miały możliwość reprezentowania pracowników cudzoziemskich w sprawach o wypłatę zaległych wynagrodzeń, przyczyniłoby się to do zwiększenia skuteczności dochodzenia roszczeń pracowniczych, co w konsekwencji zmniejszyłoby zyski pracodawców, wynikające na przykład z nielegalnego zatrudnienia i niezgodnego z prawem niewypłacania pensji.

[13] *Migrants in an irregular situation…,* s. 27.

Zestawienie wywiadów

Kod	Wiek	Wykształcenie	Staż pracy w PL	Forma migracji	Charakter pracy stała/ czasowa	Legalność pobytu	Legalność zatrudnienia/ forma umowy	Stan zatrudnienia u pracodawcy
B1	28	zawodowe	2 lata	stała	stała	nielegalny	praca nielegalna	8 osób
B2	39	średnie	11 lat	stała	stała	legalny (karta pobytu)	legalne (umowa o pracę z zaniżonym wynagrodzeniem)	powyżej 20 osób
B3	52	zawodowe	1 rok	stała	stała	nielegalny	praca nielegalna	ok. 20 osób
B4	40	zawodowe	3 lata	wahadłowa	stała (przyjazdy na pół roku od 10 lat)	legalny, wiza turystyczna (praca nielegalna)	praca nielegalna	5–7 osób
B5	42	zawodowe	3 lata	stała	stała	nielegalny	praca nielegalna	10 osób
B7	24	średnie techniczne	1 rok	stała	stała w jednej firmie	nielegalny	praca nielegalna	12 osób
B8	28	średnie	6 lat	stała, posiada zezwolenie na osiedlenie się ze względu na pochodzenie polskie	dorywcza	legalny		pomocnik osoby pracującej samodzielnie
B9	40	podstawowe	regularne przyjazdy od 7 lat	wahadłowa	chwilowa	legalny, wiza na oświadczenie	praca nielegalna	różni pracodawcy (Birża)
B10	55	średnie	regularne przyjazdy rok po roku od 14 lat	wahadłowa	chwilowa	legalny, wiza na oświadczenie	praca nielegalna	różni pracodawcy (Birża)
B11	27	wyższe	3 lata	stała (wiza roczna)	stała	legalny	legalne (umowa o dzieło)	ponad 20 osób
B12	40	średnie techniczne	9 miesięcy	stała	rożne firmy	legalny (wiza na rok)	legalna (umowa o pracę na 1/2 etatu)	aktualnie ok. 15 osób
B13	26	zawodowe	2 lata (2 przyjazd na pół roku)	wahadłowa (wizy 6 miesięczne)	chwilowa	legalny	praca nielegalna	różni pracodawcy (Birża)
B14	30	podstawowe	ok. 3 lat	wahadłowa	stała	legalny	praca nielegalna	5 osób
B15	45	zawodowe	1,5 roku	stała	stała	nielegalny	praca nielegalna	6 osób
B16	40-45	średnie techniczne	2 lata	stała	stała	legalny (wiza na rok)	legalna (umowa o dzieło)	powyżej 20 osób

Noty o autorach

Agata Foryś – prawniczka, absolwentka Wydziału Prawa Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Szkoły Praw Człowieka Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, doktorantka w Instytucie Nauk Prawnych PAN. Była koordynatorka Programu Pomocy Prawnej dla Uchodźców i Migrantów Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. Współpracowała z wieloma organizacjami polskimi i europejskimi (m.in. ze Stowarzyszeniem Interwencji Prawnej, Polskim Forum Migracyjnym, ECRE, ACCORD, Węgierskim Komitetem Helsińskim, ICMPD) przy realizacji projektów badawczych, szkoleniowych i monitoringowych poświęconych problematyce migracyjnej i uchodźczej. Obecnie pracuje w biurze Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM) w Wiedniu.

Justyna Frelak – ukończyła stosunki międzynarodowe w Szkole Głównej Handlowej oraz Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego. Kierownik Programu Migracji i Polityki Rozwojowej w Instytucie Spraw Publicznych. Zajmuje się problematyką migracji ekonomicznych, integracji uchodźców, najnowszą emigracją Polaków oraz współpracą z partnerami z Europy Wschodniej. Jest autorką licznych publikacji i raportów publikowanych w Polsce i za granicą.

Witold Klaus – doktor nauk prawnych, adiunkt w Zakładzie Kryminologii Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, Prezes Stowarzyszenia Interwencji Prawnej, absolwent Szkoły Praw Człowieka Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka oraz Podyplomowych Studiów Ewaluacji Programów Społecznych w Instytucie Socjologii UW. Zdobywca Społecznego Nobla 2008 dla innowatora społecznego, nagrody przyznawanej przez Fundację Ahoka – Innovators for the Public. Autor wielu publikacji z zakresu praw człowieka, praw cudzoziemców, kryminologii i sprawiedliwości naprawczej.

Anna Piłat – socjolog i antropolog kultury. Absolwentka Graduate School of Social Sciences na Universitat van Amsterdam, specjalizacja: studia migracyjne. Przygotowuje pracę magisterską w Instytucie Etnologii i Antropologii Uniwersytetu Warszawskiego poświęconą społecznej percepcji katastrofy w Czarnobylu na ukraińskim Polesiu. Współpracowała przy projektach badawczych m.in. z In-

stytutem Spraw Publicznych, Ośrodkiem KARTA i Fundacją Res Publica. Autorka publikacji z zakresu antropologii migracji i polityki migracyjnej.

Maria Rossa – absolwentka Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. W swojej pracy badawczej zajmuje się tematyką migracji, inkulturyzacji i wielokulturyzacji. Badała kwestie społeczne i historyczne Polaków, mieszkających na Ukrainie. Studiowała również na Maastricht University. Skończyła studia podyplomowe z Psychologii Reklamy na Wydziale Psychologii UW. Współzałożycielka Studia Kreatywnego *MyWorks*. Współpracowała z Instytutem Filozofii i Socjologii PAN oraz Zakładem Badań Naukowych Polskiego Towarzystwa Socjologicznego.

Beata Samoraj-Charitonow – doktor nauk humanistycznych, adiunkt na Wydziale Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Wykłada także w Okręgowej Izbie Lekarskiej i na Warszawskim Uniwersytecie Medycznym. Stypendystka i studentka Freie Universität oraz Humboldt Universität w Berlinie (2000–2001). Stypendystka Ministerstwa Nauki i Informatyzacji (2005–2007). Autorka ponad 30 prac naukowych dotyczących problematyki migracji międzynarodowych i zabezpieczenia społecznego. Uczestniczka kilkunastu projektów badawczych z zakresu polityki społecznej i procesów migracyjnych. Członek Prezydium Zarządu Głównego Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej. Słuchaczka studiów podyplomowych na wydziale informatyki Polsko-Japońskiej Wyższej Szkoły Technik Komputerowych z zakresu wykorzystywania metod informatycznych w badaniach społecznych.

Karol Templin – etnolog i antropolog kulturowy, absolwent Wydziału Historii Uniwersytetu Warszawskiego. Realizował projekty badawcze w Gruzji i w Polsce.