

Raport

z badania społecznego pn.

„Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”

realizowanego w ramach projektu pt. „Dialog oparty o wiedzę” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Działanie 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, nr umowy o dofinansowanie POWR.02.20.00-00-0021/19

Autorka:

dr hab. Sławomira Kamińska-Berezowska

Prace badawcze:

Joanna Górczyńska

Dorota Wiktorowska

Analiza prawna:

Anna Strama

Łódź 2022

Wprowadzenie

Migracje nie należą do prostych zjawisk dla analiz społecznych, choć towarzyszą ludzkości w toku całej historii. Generalnie ruchy migracyjne wiążą się z problemem wskazania bodźców, które je stymulują oraz hamują. Możliwość znalezienia lepiej płatnej pracy i życia w bardziej stabilnym, sprzyjającym samorealizacji środowisku leży u podstaw migracji zarobkowej. Zgodnie z danymi Urzędu do spraw Cudzoziemców do najczęściej rejestrowanej kategorii migrantów, którzy podejmowali prace w Polsce należeli w 2020 roku obywatele Ukrainy¹. Fakt ten skłania do przybliżenia problemów pracowników z Ukrainy na polskim rynku pracy oraz kwestii ich potrzeb edukacyjnych, adaptacyjnych i sytuacji prawnej.

Strona | 2

Część I

Problemy metodologiczne i opis badań

Projekt badawczy pt. „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce” zdecydowano się mocno osadzić na podłożu polskiego rynku pracy oraz wyposażyć go zarazem w część socjologiczną, jak też w część prawną². Kwestia potrzeb edukacyjnych pracowników (w tym kobiet i mężczyzn) została więc potraktowana jako powiązana ze spełnieniem pracowniczych oczekiwań z perspektywy organizacji pracy praktykowanej w różnych typach firm zatrudniających pracowników z Ukrainy w województwie łódzkim. W ramach założeń badawczych przyjęto, że należy skoncentrować się na potrzebach edukacyjnych pracowników związanych z wprowadzeniem do pracy i adaptacją zawodową, w tym zakresie starano się uwzględnić jej charakter formalny (w tym stosowane szkolenia) i nieformalny (w tym dotyczący sposobu wprowadzenia do pracy czy wymiany informacji, wskazań, jak działać). Całość tych działań edukacyjnych można potraktować jako inwestowanie w kapitał ludzki w zakładach pracy, ale skoncentrowano się na kwestiach podwyższania potrzeb edukacyjnych bezpośrednio związanych z wykonywaną pracą na określonych stanowiskach. Założono więc, że potrzeby edukacyjne i problemy adaptacyjne są powiązane z sytuacją pracowniczą i prawną migrantów (czyli też migrantek), w tym wolnością od dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe oraz płeć. Przedmiotem zainteresowania

¹ <https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/swiat/typ/dokumenty/widok/tabele/rok/2020/> [dostęp 15.02.2022]

² Część socjologiczna autorstwa Sławomiry Kamińskiej-Berezowskiej wraz wykorzystanymi działaniami badawczymi Joanny Górczyńskiej i Doroty Wiktorowskiej jest kompatybilna z częścią prawną autorstwa Anny Strama, przy czym oba segmenty spójnie starają się objąć sytuacje ukraińskich pracowników w Polsce.

było zarówno postrzeganie analizowanych problemów z perspektywy pracowników z Ukrainy w Polsce, jak i w ujęciu kluczowych aktorów społecznych tworzących ich otoczenie, w tym przede wszystkim polskich związkowców oraz kadry zarządzającej w firmach województwa łódzkiego, w których migranci świadczą pracę.

Zgodnie z powyższymi założeniami za główny cel badawczy postawiono pogłębioną analizę postrzegania sytuacji pracowniczej oraz powiązanych z nią potrzeb edukacyjnych i różnic kulturowych w kontekście funkcjonowania pracowników z Ukrainy na polskim rynku pracy. Chodziło przy tym o uchwycenie analizowanych kwestii w sposób holistyczny, a więc w oczami samych migrantów, jak i głównych podmiotów ich polskiego otoczenia (liderki i liderów związków zawodowych funkcjonujących na poziomie zakładów czy pracodawców i/lub kadry zarządzającej). W związku z tym podstawowe pytania badawcze zostały sformułowane następująco:

- Jak liderki i liderzy związkowi w firmach województwa łódzkiego zatrudniających pracowników z Ukrainy postrzegają ich sytuację pracowniczą i związane z nią potrzeby edukacyjne?
- Jak przedstawiciele (w tym kobiety i mężczyźni) kadry zarządzającej w firmach województwa łódzkiego zatrudniających pracowników z Ukrainy postrzegają ich sytuację pracowniczą i związane z nią potrzeby edukacyjne?
- Jak przedstawiciele (w tym kobiety i mężczyźni) Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich (MZZPU) oraz powiązani z nimi związkowcy, pracownicy ukraińscy oraz wybrani inni przedstawiciele otoczenia społecznego postrzegają sytuację pracowniczą wraz ze związanymi z nią potrzebami edukacyjnymi i problemami adaptacji pracowników z Ukrainy w Polsce?
- Jak postrzegają i określają swoją sytuację pracowniczą oraz związane z nią potrzeby edukacyjne pracownicy (w tym kobiety i mężczyźni) z Ukrainy, którzy podjęli pracę zarobkową w województwie łódzkim?

W celu odpowiedzi na te pytania badawcze zaplanowano wykorzystanie przede wszystkim metod jakościowych w postaci techniki indywidualnych wywiadów pogłębionych, a dodatkowo zdecydowano się także na zastosowanie metod ilościowych w postaci techniki badań ankietowych. Całość badań empirycznych przeprowadzono od listopada 2020 roku do listopada 2021 roku. W tym okresie przeprowadzono:



- 30 indywidualnych wywiadów pogłębionych z **przedstawicielami/ przedstawicielkami związków zawodowych** działających w województwie łódzkim w firmach zatrudniających pracowników z Ukrainy (których określono także jako pierwszą grupę docelową);
- 30 indywidualnych wywiadów pogłębionych z **przedstawicielami/ przedstawicielkami kadry zarządzającej** firm zatrudniających pracowników z Ukrainy w województwie łódzkim (określanych jako druga grupa docelowa);
- 30 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami (obu płci) **Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich**, wskazanymi przez MZZPU pracownikami z Ukrainy w Polsce oraz z przedstawicielami innych organizacji wspierających migrantki i migrantów z Ukrainy w ich funkcjonowaniu w Polsce (określanych jako czwarta docelowa kategoria badanych);
- 64 indywidualne wywiady pogłębione z **migrantkami i migrantami zarobkowymi z Ukrainy, którzy podjęli pracę w województwie łódzkim** (określanych jako trzecia grupa badanych, ale zarazem uznawanych za główną kategorię ze względu na analizę badanej problematyki);
- 84 ankiety z **pracującymi w województwie łódzkim migrantkami i migrantami z Ukrainy** (co stanowiło uzupełnienie indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z trzecią docelową grupą badanych).

Celowo szczególną uwagę badawczą poświęcono pracownikom ukraińskim w Polsce, bo to ich sytuacja pracownicza i potrzeby edukacyjne były przedmiotem analiz, a zatem z tą kategorią badanych przeprowadzono zarówno indywidualne wywiady pogłębione, jak też badania ankietowe. Całość tak zaplanowanych badań empirycznych została zrealizowana przez dobrze przygotowane do tego badaczki – Dorotę Wiktorowską i Joannę Górczyńską. Należy podkreślić, że w toku całego procesu badawczego istotnie przestrzegano zasad etycznych w postaci dobrowolności udziału w badaniach, poszanowania autonomii badanych i ich anonimowości. Badanym przedstawiano więc każdorazowo temat badań, podmiot prowadzący badania oraz zamierzenia badawcze związane z wykorzystaniem ich anonimowo zgromadzonych wyników. Warto zaznaczyć, że w pełni zgodnie z zaleceniami etycznymi wskazanymi w literaturze metodologicznej (zob. Flick, 2011) w badaniach dokładano wszelkich starań o dochowanie respektowania praw jednostki (związane z dobrowolnością udziału w procesie badawczym),

dbano o pomocniczy charakter zakresu badawczego (w znaczeniu troski o poszerzenie wiedzy dla poprawy rozważanych problemów), nieszkodliwość (w sensie respektowania interesów badanych) i brak stronniczości (w znaczeniu poświęcania uwagi różnym aktorom społecznym). Przeprowadzane indywidualne wywiady pogłębione były rejestrowane dźwiękowo, a następnie transkrybowane. Badania ankietowe były poprzedzone pilotażem oraz oparte o wcześniej przeprowadzone wywiady w trosce o ich wzajemną kompatybilność.

Jeśli chodzi o podstawowy obszar analiz badawczych to był on skoncentrowany na sytuacji pracowniczej wraz z potrzebami edukacyjnymi pracowników z Ukrainy w województwie łódzkim w kontekście różnic kulturowych dotyczących adaptacji do funkcjonowania na polskim rynku pracy. Wyróżniono też szczegółowe obszary analiz badawczych, które dotyczyły takich kwestii jak:

- opisanie postrzegania przez związkowców z województwa łódzkiego w firmach, gdzie są zatrudnieni pracownicy z Ukrainy sytuacji pracowniczej ukraińskich migrantów wraz z potrzebami edukacyjnymi i głównymi różnicami kulturowymi dotyczącymi ich adaptacji do funkcjonowania na polskim rynku pracy;
- opisanie postrzegania przez zarządzających w firmach w województwie łódzkim, gdzie pracownicy z Ukrainy są zatrudnieni sytuacji pracowniczej ukraińskich migrantów wraz z potrzebami edukacyjnymi i głównymi różnicami kulturowymi dotyczącymi ich adaptacji do funkcjonowania na polskim rynku pracy;
- nakreślenie charakteru postrzegania sytuacji pracowniczej, potrzeb edukacyjnych i różnic kulturowych pracowników ukraińskich funkcjonujących na polskim rynku pracy przez przedstawicieli Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich oraz organizacji wspierających funkcjonowanie pracowników z Ukrainy na polskim rynku pracy;
- opisanie postrzegania i ujmowania sytuacji pracowniczej wraz z potrzebami edukacyjnymi i różnicami kulturowymi dotyczącymi adaptacji do funkcjonowania na polskim rynku pracy dostrzeganych oczami samych pracowników z Ukrainy.

W sensie metodologicznym w projekcie wykorzystano jakościowe podejście do badań (Babbie, 2003), bo pozwala ono uchwycić charakter percepcji przekonań i znaczeń nadawanych problemom rynkowego funkcjonowania migrantów z Ukrainy przez różnych aktorów rynku pracy, a także uchwycić charakter postrzegania sytuacji pracowniczej i związanych z nią potrzeb edukacyjnych

przez pracowników ukraińskich w Polsce. Badania jakościowe umożliwiają również opis analizowanych problemów z perspektywy znaczeń nadawanych im przez same osoby badane (określane tutaj także respondentami, przy czym określenie to zawiera w sobie zarówno biorących udział w badaniach mężczyzn, jak i kobiety)³. Z założenia badania jakościowe oparte o metodologię teorii ugruntowanej nie muszą spełniać wymogu reprezentatywności, który jest stosowany przy ilościowych projektach badawczych, ale zobowiązane są do dążenia do nasycenia próby badawczej. Same badania o charakterze jakościowym odwołujące się do metodologii teorii ugruntowanej są w polskiej literaturze socjologicznej stosunkowo obszernie opisane (Charmaz, 2009; Konecki, 2000), przy czym stosowanie jakościowych metod badawczych nie wyklucza ich łączenia z metodami ilościowymi (Flick, 2011). Przyjęcie jakościowej perspektywy badawczej zdaje się więc pozwalać na możliwość zrozumienia i opisanie charakteru subiektywnego postrzegania sytuacji pracowniczej i potrzeb edukacyjnych pracowników z Ukrainy w Polsce przez badanych.

W zakresie próby badawczej odwołano się do nieprobabilistycznych sposobów doboru (Babbie, 2003), bo pozwoliło to na dotarcie do czterech podstawowych kategorii badanych (obu płci) oraz odpowiadało ujęciu różnych perspektyw spojrzenia na analizowany problem. Pierwszą kategorię badanych stanowili liderzy związkowi z firm w województwie łódzkim zatrudniających pracowników z Ukrainy, a drugą kategorię tworzyli zarządzający z zakładów pracy, które zatrudniały pracowników ukraińskich w województwie łódzkim. Trzecią i najliczniej reprezentowaną kategorią w badaniach byli pracownicy z Ukrainy funkcjonujący na polskim rynku pracy. Warto podkreślić, że zbiorczo w ramach trzeciej grupy docelowej, z pracującymi w województwie łódzkim migrantami z Ukrainy przeprowadzono 64 indywidualne wywiady pogłębione, a dodatkowo także 84 ankiety (co łącznie pozwoliło na dotarcie i przeprowadzenie badań ze 148 migrantami, którzy zdecydowali się na podjęcie pracy zarobkowej w województwie łódzkim). Czwartą docelową kategorię badanych stanowili przedstawiciele Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich, wskazani przez MZZPU pracownicy z Ukrainy w Polsce oraz reprezentanci innych organizacji wspierających migrantów z Ukrainy w ich funkcjonowaniu w Polsce. Zarówno indywidualnie przeprowadzane wywiady pogłębione, jak i

³ W całości przeprowadzonego projektu starano się stosować poprawność językową oraz faktycznie ujmować problemy pracownicze obu płci, choć w dalszej w części opisu badawczego określenia badanych są stosowane po prostu w liczbie mnogiej (np. respondenci, ankietowani, reprezentanci itp.) bez powtarzania żeńskich odpowiedników, przy czym, oczywiście, w każdym segmencie osób uczestniczących w badaniach zadbano o obecność obu płci i liczbowe jej precyzyjne wskazanie.

badania ankietowe przeprowadzały dobrze do tego przygotowane badaczki z wyższym wykształceniem w zakresie nauk społecznych – Dorota Wiktorowska i Joanna Górczyńska. Całość projektu została zrealizowana w ciągu szesnastu miesięcy (od 01. X. 2020 do 31 I. 2022 roku), przy czym empiryczne badania ilościowe i jakościowe udało się ukończyć do listopada 2021 roku. Wyniki badawcze zdecydowano się przedstawić w części empirycznej w sposób podzielony na cztery zasadnicze komponenty socjologiczne, które odpowiadają kolejnym kategoriom uczestników i uczestniczek badań. Podział socjologicznej części empirycznej na te cztery moduły powinien też sprzyjać przejrzystości odbioru kolejno omawianych danych empirycznych.

Część II

1. Sytuacja i potrzeby edukacyjne pracowników ukraińskich w ujęciu związkowców w firmach zatrudniających pracowników z Ukrainy w województwie łódzkim

Badania rozpoczęto od przeprowadzenia wywiadów ze związkowcami w firmach, które zatrudniają lub zatrudniały pracowników z Ukrainy w województwie łódzkim. Przeprowadzono łącznie 30 indywidualnych wywiadów pogłębionych z **liderami związkowymi** działającymi w firmach tego województwa.

W doborze próby badawczej zastosowano nieprobabilistyczną technikę doboru próby opartą o metodę kuli śnieżnej (Babbie, 2003) w celu odszukania liderów związków zawodowych działających w województwie łódzkim w firmach, które zatrudniają lub zatrudniały pracowników z Ukrainy. Na ogólną charakterystykę tak dobranej próby badawczej złożyło się 10 kobiet oraz 20 mężczyzn. Jeśli chodzi o wiek badanych, to najwięcej rozmówców reprezentowało kategorie wieku od 41 lat do 50 lat – 9 osób oraz od 51 lat do 60 lat – 8 osób. Na dwie kolejne szczególnie liczne kategorie wiekowe składało się 6 osób w wieku powyżej 60 lat oraz 5 osób wieku od 31 lat do 40 lat, a tylko 2 osoby były w wieku od 21 lat do 30 lat. Jeśli chodzi o wykształcenie, to większość respondentów miała wykształcenie średnie lub pomaturalne, bo było to 21 osób, 5 badanych miało wykształcenie wyższe, 1 osoba - zawodowe wykształcenie, a 3 osoby nie podały informacji o wykształceniu. Jeśli chodzi o typ branż, w jakich firmy funkcjonowały, to badani określili je następująco: przemysł (w tym zarówno spożywczy, włókienniczy, meblowy, lotniczy, drzewny i inne, ale bez farmaceutycznego) – 11 osób, transport i/lub logistyka (w tym przesyłki kurierskie) - 5 respondentów, handel i usługi (w tym informatyczne) - 5 osób, motoryzacyjna – 4 osoby, budowlana – 3 osoby oraz farmaceutyczna – 2 osoby. Jeśli chodzi o sektor własności to w

zdecydowanej większości 27 odpowiedzi wskazano na prywatny, a tylko w 2 przypadkach na publiczny, a jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi. Ze względu na jakościowy charakter badań w dalszej ich prezentacji następują odwołania do wyłonionych w ramach analiz kategorii badawczych, lecz bez wskazywania ich częstotliwości liczbowej.

Wywiady z liderami związkowymi w firmach województwa łódzkiego, gdzie świadczą pracę pracownicy z Ukrainy wstępnie pokategoryzowano na te związane z **nawiązaniem bezpośredniego** kontaktu z migrantami zarobkowymi, jak również na **oparte o kontakt pośredni lub jego brak**. W trakcie pogłębionych analiz powyższa kategoryzacja nie okazała się jednak bardzo istotnie różnicującą postrzeganie problemów, bo oba te wyróżnione typy uczestników badań wykazywały zainteresowanie warunkami pracy i płacy oraz związanymi z tą sytuacją pracowniczą potrzebami edukacyjnymi pracowników ukraińskich w na obszarze firm, gdzie działała organizacja związkowa. Pożądanym okazało się więc zaznaczenie, że są pewne odmienności obu kategorii, ale także ich łączne omówienie w kontekście całościowej analizy percepcji związkowców z tego województwa.

Liderzy związkowi, którym udało się **nawiązać bezpośredni kontakt z pracownikami z Ukrainy** podkreślają brak jego systematyczności, co wiąże się z częstotliwością rotacji tych pracujących migrantów i ich generalnym brakiem uczestnictwa w polskim ruchu związkowym (co nie wyklucza, że sporadycznie stają się członkami organizacji związkowych). Wśród wypowiedzi charakteryzujących **nawiązanie kontaktu bezpośredniego** można wskazać na następujące:

- *Tak, **osobiście** spotkałem się w latach 2010-2012, ale w związku ze zmianą stanowiska pracy już nie mam z nimi kontaktu, ale wiem, że nadal pracują. Są to osoby zatrudnione w komunikacji miejskiej. (...) To są umowy o pracę na początku to było na zasadzie zezwolenia od Wojewody albo od Marszałka, w tej chwili nie pamiętam kto dawał te zezwolenia, a w tej chwili są to osoby, które zmieniły stan cywilny i z asymilowały się.* (w.1/zz)
- *Tak. Szczegółów, to ja nie znam. Zatrudniamy przez agencję. Składamy zamówienie na tyle osób i ta agencja nam tyle dostarcza. Nas już nic nie obchodzi żadne urlopy, nadgodziny, żadne badania lekarskie, żadne ubrania robocze. **Oni nie są zatrudnieni u nas, tylko w agencji.** My płacimy do agencji, a oni się rozliczają z pracownikami z Ukrainy. (...) Z tygodnia na tydzień wykonuje się telefon, że potrzebujemy tam tyle osób i oni przysyłają. To są osoby, które muszą mieć badania okresowe, odpowiednio ubrane, jedyne co to*

przechodzą u nas przeszkolenia stanowiskowe, gdzie muszą się zaznajomić z daną maszyną. (w.8/zz).

W kontekście bezpośrednich kontaktów z pracownikami z Ukrainy uwagę zwraca też aktywna rola polskich związkowców dla zaproszenia migrantów do udziału w polskim ruchu związkowym. Pojawia się więc wyzwanie tworzenia wspólnoty pracowniczej bez względu na pochodzenie narodowe w ramach jednego zakładu pracy. W tym sensie w badaniach odnotowano przykłady integracji związkowej pracowników polskich i ukraińskich, a w ramach rewitalizacji polskiego ruchu związkowego wykorzystywanie dwujęzycznych pracowników, którzy na płaszczyźnie indywidualnego zaangażowania wchodzą w rolę pomostu dla komunikacji i integracji pracowników polskich z ukraińskimi. W przypadku części respondentów ilość ukraińskich pracowników była też tak znacząca, że wręcz, jak mówią kody in vivo: „trudno nie mieć z nimi kontaktu”. (w5/zz), przy czym czasem ich zatrudnienie dotyczy **nie tylko stanowisk szeregowych**, lecz też szczebli kierowniczych i specjalistycznych. Zatrudnienie pracowników ukraińskich na szczeblach kierowniczych bywa również traktowane jako sposób na rozwiązanie problemów komunikacyjnych dotyczących konkretnych zespołów pracowniczych, które mogą używać wówczas we własnych wewnętrznych ramach swojego języka.

Przypadki, kiedy liderzy związkowi mówili w wywiadach o braku bezpośrednich kontaktów z pracownikami ukraińskimi w Polsce można powiązać z mniejszą wiedzą respondentów w tym obszarze. Deficyty wiedzy dotyczyły wówczas sytuacji pracowniczej migrantów, ich potrzeb edukacyjnych i prawnych uwarunkowań świadczenia pracy na polskim rynku. Świadczyć o tym mogą następujące wypowiedzi:

- *Tak są u nas, ale nie miałam z nimi kontaktu, bo oni się nie integrują. (...) Trudno mi powiedzieć **nic na ten temat nie słyszałam**. Z tego co wiem, to nie są ludzie, którzy dopiero przyjechali oni są i pracują w Polsce już jakiś czas więc myślę, że nie ma problemów adaptacyjnych i wiedzą co mają robić i za jakie wynagrodzenie (...) No szkolenia, **no na pewno jest ktoś, kto im pokazuje, co należy robić na danym stanowisku pracy**. Takie szkolenie przechodzi każdy pracownik, który u nas zaczyna pracę. Czy to Ukrainiec, czy Polak zawsze jest taka sama procedura. Te wszystkie potrzeby szkoleniowe są zaspakajane bo inaczej nie mogliby pracować. (...) Ja nie mam z nimi kontaktu takiego bezpośredniego, bo to jest wydział produkcyjny i ja nie mam możliwości wejścia na hale. Tam panują bardzo rygorystyczne procedury. (w.25/zz)*



- *Tak, u nas pracują pracownicy z Ukrainy, ale to garstka. Na wszystkich pracowników, to mamy 16 pracowników z Ukrainy. **Ja osobiście się z nimi nie stykam, ale wiem że pracują.** (...) Za linie produkcyjne to u nas odpowiadają polscy inżynierowie. Na stanowiskach kierowniczych nie mamy ani Ukraińców, ani innych nacji. (...) Z tego, co ja wiem, to oni jakoś rotują. Chyba to wynika z możliwości ich zatrudniania. Widzę, że się zmieniają, co jakieś pół roku albo co kilka miesięcy. Ale niektórzy to do nas któryś raz przyjeżdżają. Tak jakby jechali do siebie, a potem wracali. Ale **przyznam, że dokładnie nie wiem z czego to wynika. Może z jakichś przepisów?** (...) Nie, nie słyszałam o innych kursach. U nas nie trzeba jakiejś wybitnej znajomości polskiego, przecież oni nie obsługują klientów, ani nic takiego. (...) Nie słyszałam o żadnych konfliktach. **Jako organizacja związkowa na pewno byśmy wiedzieli.** Wie pani, co ja to myślę, że oni tu są bardzo nakierowani na pracę. Może trochę są z boku i trzymają się **we własnym gronie**, ale to pewnie dlatego, że łatwiej im się porozumiewać w ich języku. Ale też wiem, że są koleżeńscy i nie konfliktowi (w.29/zz)*

Na brak bezpośredniego kontaktu polskich liderów i liderów związkowych z pracownikami z Ukrainy w ich firmach składało się szereg czynników, w tym takie jak: niewielka liczba zatrudnionych migrantów w konkretnych firmach, czynniki technologiczne (np. świadczenie pracy w zespołach podwykonawców czy przeciwnie w sposób indywidualny i/lub zdalny), rotacyjny charakter pracy migrantów, brak konfliktów na tle pochodzenia narodowego, brak zainteresowania pracowników ukraińskich działalnością polskich organizacji związkowych w konkretnych firmach. W kontekście braku kontaktów z pracownikami ukraińskimi polscy związkowcy mówili także w wywiadach o pewnej odrębności migrantów i ich zamknięciu czy braku nastawienia na integrację z polskim otoczeniem traktowanym jako tymczasowe. Problemy braku bezpośredniego kontaktu związkowców z pracownikami ukraińskimi w ich firmach nie wiążą się tylko z tymi, którzy pracują zespołowo na stanowiskach szeregowych, lecz występują także w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych, które wiążą się z pracą wykonywaną indywidualnie, z osiąganiem wysokich wynagrodzeń oraz z dostępem do bezpłatnych szkoleń podnoszących kompetencje zawodowe. Warto zaznaczyć, że w przypadkach szkoleń dla specjalistów były one w analizowanych przypadkach prowadzone dla ukraińskich i polskich pracowników w języku angielskim i finansowane przez pracodawców.

Trzeba podkreślić, że uczestniczący w badaniach liderzy związkowi niezależnie od typu kontaktów, jakie nawiązali z pracownikami z Ukrainy (bezpośrednich pośrednich czy ich braku)

każdorzazowo wyrażali zainteresowanie kwestiami warunków pracy oraz związanymi z tym płacami i potrzebami migrantów ukraińskich w swoich firmach. Można także podkreślić rozgraniczenie kwestii warunków pracy i płacy oraz potrzeb edukacyjnych pracowników ukraińskich w zależności od sposobów zatrudniania migrantów, przy czym liderzy związkowi zdecydowanie bardziej koncentrowali się na migrantach zatrudnianych przez firmy macierzyste oraz na problemach pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych. Z tych powodów uznano za pożądane w niniejszych analizach łączne rozpatrzenie postrzegania przez obie kategorie liderów związkowych z województwa łódzkiego sytuacji pracowniczej i potrzeb edukacyjnych pracowników ukraińskich w kontekście ich pracy w firmach w tym województwie.

W zakresie **warunków pracy i płacy pracowników ukraińskich** respondenci zauważali brak różnic w porównaniu z tymi oferowanymi pracownikom rodzimym, **o ile wiązały się one z tą samą formą zatrudnienia**. W tym kontekście dostrzegano jednak funkcjonowanie **dwóch różnych form zatrudnienia**, czyli tych nawiązywanych przez **firmy macierzyste** lub **agencje pracy tymczasowej**. Badani liderzy związkowi podkreślali także deficyty wiedzy w zakresie warunków pracy i płacy, o ile jest ona związana z zatrudnianiem przez agencje, a nie przez zakład pracy. Problem ten przedstawiają następujące przykłady wypowiedzi badanych:

- *Zatrudnieni są na stanowiskach produkcyjnych przez jakąś agencję pośrednictwa pracy. Pracują u nas już od dwóch lat czy może półtora roku (...) Z tego co ja wiem, to oni muszą wracać do siebie do kraju tam się zameldować i z powrotem wracają, także tam jest taka rotacja, ale to jakby wynika z porozumienia rządu polskiego i ukraińskiego, tak to sobie wyobrażam. Znikają i ponownie ich widzę. Mają tam te szkolenia i tłumaczka z nimi przyjeżdża, bo u nas znów przechodzą te procedury, bo są takie procedury, oczywiście takie jakie powinny być jest i szkolenie wstępne, badania lekarskie itd. I ten człowiek powraca. Nie znam szczegółów, ale tak to wygląda. Jakie mają umowy, to tego nie wiem, nigdy na ten temat nie rozmawiałem.(w/11)*
- *Z tego co ja wiem - a w kadrach nie pracuję - to są zatrudniani tak jak my. Za takie same pieniądze, tylko część z nich jest przez agencję pracy tymczasowej, a część przez nas bezpośrednio. (...) Dużo osób jest zatrudnionych u nas, ale z agencji korzystamy wtedy kiedy potrzebujemy pracowników na szybko. My im tak szybko nie wyrobimy pozwoleń. Oni chyba muszą mieć jakieś pozwolenia na pracę. A ta agencja, to - jak się domyślam - ma po prostu takich pracowników z pozwoleniami w gotowości i ich przysyła zaraz jak*

potrzeba. I wtedy, to nie wiem, jakie oni mają warunki finansowe, tak się o tym nie rozmawia jakoś. (w30/zz).

Zatrudnienie bezpośrednio przez firmę wiąże się z większą stabilizacją pracy i w tym sensie z większym zaspokojeniem potrzeb bezpieczeństwa stałości dochodu, a co za tym idzie możliwości projektowania przez pracowników własnej ścieżki kariery zawodowej związanej z podwyższaniem kompetencji przez udział w płatnych i bezpłatnych szkoleniach. Warto zauważyć, że wielu badanych jasno podkreślało, że nie mają wglądu do warunków pracy i płacy w przypadkach gdy w procesie zatrudniania pracowników uczestniczą agencje pracy tymczasowej. W przypadkach restrukturyzacji firm respondenci jednak jednoznacznie dostrzegają praktyki braku przedłużania umów z pracownikami tymczasowymi zatrudnianymi przez agencje czy mówią wręcz o traktowaniu tej kategorii pracujących przez firmy jako buforu na czas niepewności i zmian. Co charakterystyczne badani jasno stwierdzają, że nie mają wglądu w warunki zatrudnienia oferowane przez agencje, ale uznają generalnie te warunki za mniej korzystne dla pracowników, a czasem wręcz za „kryminogenne” w sensie nadmiernej eksploatacji zatrudnianych. W ramach badań odnotowano także przypadki lekceważenia ubezpieczeń zdrowotnych przez agencje pośrednictwa, które zamiast pomocy lekarskiej dla pracowników ukraińskich w przypadkach większych kłopotów zdrowotnych w toku pracy w Polsce oferują im jedynie podwiezienie na Ukrainę.

W przypadkach odnotowanego w badaniach braku wywiązywania się pracodawcy z warunków pracy w sensie braku wypłat wynagrodzeń we wcześniej ustalonej wysokości pracownicy z Ukrainy decydowali się na jego zmianę. Stosowali więc strategię odejścia. Tego typu przypadki pojawiały się zwłaszcza w wypowiedziach związkowców z branży budowlanej, którzy równocześnie podkreślali, że omawiane przypadki nie dotyczyły ich własnych firm, ale były znane jako powszechnie stosowana praktyka w tej branży. W tym kontekście biorący udział w badaniach liderzy ostrzegali też, że obecnie w Polsce nieuczciwy pracodawca przede wszystkim traci pracowników. W tym sensie na dużą rotację pracowników wpływają nie tylko warunki prawne, lecz również terminowość, poziom wynagrodzeń i polityka personalna w firmach. Przeprowadzone badania zwracały też uwagę, że pracownicy ukraińscy, zwłaszcza w branży budowlanej, stanowią pewną odrębną subkulturę pracujących w tym znaczeniu, że pracują wspólnie jako podwykonawcy i wówczas utrzymują ograniczone kontakty z polskim otoczeniem.

Podkreślano także, że pracownicy z Ukrainy, przynajmniej w branży budowlanej wiedzę i umiejętności specjalistyczne mają, a więc dodatkowe szkolenia nie są im potrzebne.

Jeśli chodzi o **proces adaptacji migrantów z Ukrainy** do pracy w Polsce oraz **związanych z nim szkoleń**, to badani zauważali, że wiązał się on głównie z umiejętnością posługiwania się językiem polskim, co zwykle, przynajmniej początkowo, stwarzało problem. W obszarze szkoleń wprowadzających czy szkoleń bhp na poziomie firm odnotowano stosowanie zróżnicowanego spektrum praktyk, w tym: szkoleń ustnych z wykorzystaniem tłumacza lub bez niego, stosowania instrukcji i/lub wyjaśnień pisemnych w języku migrantów czy z udziałem wcześniej zatrudnionych pracowników z Ukrainy, dodatki finansowe dla wcześniej zatrudnionych pracowników ukraińskich, aby pełnili rolę tłumaczy i wprowadzających. W wypowiedziach badanych odnotować można takie przykładowe opisy szkoleń i wprowadzenia do pracy:

- *Tak proszę pani, szkolenie BHP, szkolenie stanowiskowe, szkolenie takie wstępne ogólne i dodam jeszcze, że takie piktogramy, które są na firmach, czyli wyjście ewakuacyjne takie ważne rzeczy gdzie się trzeba udać czy kierunek ewakuacji mamy również w języku ukraińskim. Poszczególne pomieszczenia produkcyjne są też opisane w języku ukraińskim, także oni są przygotowani, wszystkie maszyny te wygradzenia, wszystkie ostrzeżenia są w ich języku. Na to firma nie żałowała pieniędzy. Tam gdzie jest polska tabliczka z napisem tam też jest tabliczka w języku ukraińskim. (...) Muszę Pani powiedzieć, że to są raczej zdyscyplinowani ludzie ale ja nie mam z nimi osobistych kontaktów, widuję się z nimi w zakładzie, niektórych znam nawet imię, Myślę, że niektórzy nawet się przyjaźnią z pracownikami polskimi ale na jakim etapie, czy gdzieś się tam spotykają to ja nie umiem Pani tego powiedzieć. Mogę powiedzieć, że są zdyscyplinowani, ale jeśli chodzi o pandemię, to muszę powiedzieć, że są trochę takie niedowiarki, też lekceważą te przepisy. To chyba nie wynika z ich złej woli, tylko chyba takie mają nastawienie. (w.11/zz)*
- *To trwa około tygodnia, jest ten tłumacz, tutaj, na stanowisku pracy i opowiada, na czym polega jego praca i ogólnie tak, żeby się zapoznać z tym wszystkim. Po tygodniu zostają już pod naszym nadzorem. Można się z nimi dogadać, nie ma żadnego problemu, co się im powie to wykonują bez żadnych uwag. (...) Tak, żeby oni zrozumieli wszystko, po to żeby przetłumaczyć też instrukcje, no i na stanowisku, aby wytłumaczyć, na czym ta ich praca będzie polegać. Wiadomo, bo nie wszyscy znamy język, ale jakoś się dogadujemy. Najważniejsze rzeczy tłumaczy tłumacz, a potem jest już wszystko okey. (...) Wiadomo, że*

przez tydzień pracują z takim doświadczonym pracownikiem, w zależności, na jakim stanowisku, bo niektóre stanowiska są łatwe w obsłudze, niektóre są trudniejsze, to muszą popracować dłuższy czas, ale dość szybko łapią, są naprawdę kumaci i potem nie ma z nimi żadnych problemów i na niektórych stanowiskach można ich samych zostawić i zasuwać jak... taka jest prawda.(w.13/z).

W adaptacji nowych pracowników ukraińskich pomagają nieformalne kontakty z wcześniej zatrudnionymi, a dodatkowo odnotowano także występowanie w części firm koordynatorów, którzy posługują się zarówno językiem polskim, jak i ukraińskim. Dwujęzyczni koordynatorzy wspierają wówczas migrantów w organizacji także spraw bytowych dotyczących miejsca zamieszkania i dojazdów do pracy. Zdaniem badanych migranci mieli większy problem z mówieniem w języku polskim niż z jego zrozumieniem. Z tych przyczyn, zdaniem badanych, część szkoleń w zakresie BHP miała w niektórych przypadkach formę ustną w języku polskim, ale w ich ramach czasem brakowało przygotowania specjalnych materiałów szkoleniowych w języku ukraińskim. W przypadkach dużych firm zorientowanych na zatrudnienie pracowników z Ukrainy odnotowano, że **szkolenia stanowiskowe** odbywały się także w języku ukraińskim lub rosyjskim. Dodatkowo odnotowano systematyczne wykorzystywanie w roli tłumaczy wprowadzających do pracy na stanowiskach szeregowych pracowników dwujęzycznych (za stosunkowo niewielkim dodatkiem finansowym do wynagrodzenia). Należy zaznaczyć, że w wypowiedziach badanych dotyczących stanowisk szeregowych odnotowano stosowanie niemal **wyłącznie szkoleń BHP oraz szkoleń stanowiskowych** dotyczących wprowadzenia do pracy, a nie odnotowano potrzeb **szkoleń związanych z podwyższaniem kwalifikacji**. Dodatkowo bywało, że szkolenia BHP sprowadzały się do podpisania ich odbycia, a więc odnotowano także przypadki lekceważącego stosunku do ich przeprowadzania, w tym zwłaszcza pracujących na stanowiskach pomocniczych (typu pomocnik operatora czy osoba sprzątająca). W opisach niektórych rozmówców zauważano też pozytywną rolę opisu pomieszczeń (np. szatni, pomieszczeń socjalnych) na terenie zakładu pracy, podobnie jak wyjść ewakuacyjnych czy podstawowych instrukcji w języku polskim i ukraińskim. Czas badań przypadł na okres pandemii Covid-19 i w tym wypadku jeśli chodzi o zalecenia ochrony epidemiologicznej, to badani zwracali uwagę na pewien dystans i brak respektowania części obostrzeń sanitarnych przez pracowników ukraińskich, ale dodawali zwykle, że dotyczy to również pracowników rodzimych. Proces adaptacji jest łatwiejszy w przypadku pracowników powracających, czyli przy drugim lub kolejnym pobycie w Polsce, bo uregulowania prawne ograniczają okres pracy, a stąd bywa to

migracja wielokrotna (związana z rytmem pół roku pracy, a potem konieczna ze względów wizowych przerwa). Migranci wielokrotni stanowią także w rolę pomocowe dla adaptacji tych, którzy po raz pierwszy doświadczają pracy zarobkowej w Polsce.

Jak wynika z badań szczególnie na możliwości dostępu do szkoleń rzutują jednak warunki zatrudnienia i kultura organizacyjna konkretnej firmy. Szczególnie sugestywnie obrazują to następujące wypowiedzi:

- *Wie Pani co, to może się nie zrozumieliśmy się, bo mnie chodziło wcześniej o wszystkie aktualizacje szkoleń, tych typu BHP czy stanowiskowych. U nas **takich innych szkoleń dla pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej, to nie ma**, więc - poza tymi obowiązkowymi - inne szkolenia są dla pracowników etatowych (w.19/zz).*
- *Nasza firma współpracuje z wieloma agencjami pracy tymczasowej. I z tego, co wiem, to agencje w tej chwili dominują w ilości pracowników z Ukrainy i zatrudniamy przez agencję dużo takich ludzi, ale też są u nas zatrudnione osoby bezpośrednio przez naszą firmę na standardowych warunkach, jak każdy inny pracownik, przechodzą wymaganą rekrutację, jak każdy polski pracownik. (...) U nas w firmie jest taki projekt, który przeszkala i wprowadza w świat firmy każdego pracownika, ma on szkolenia różnego rodzaju, między innymi obowiązkowe szkolenie BHP, **jak i takie inne pozwalające zapoznać się z firmą**. Pierwszego dnia na szkoleniu zapoznaje się z firmą, jaka ona jest, jakie ma działy, jakich mamy klientów, czym się zajmujemy. Natomiast wszyscy zatrudniani cudzoziemcy mają jeszcze więcej pomocy z naszej strony, bo w ich przypadku mamy więcej formalności do wypełnienia, bardzo dużo dokumentów musi być od nas. Mamy zatrudnioną taką osobę, która jest specjalistką w tej dziedzinie i zajmuje się tym już ładnie kilka lat. Bardzo mocno im w tym wszystkim pomagamy, bo nasz kraj, niestety, robi bardzo dużo przeszkód takim osobom. Zatrudnienie takich osób jest bardzo kłopotliwe dla pracodawcy. (w.20/zz).*

Dostęp do rozwoju kompetencji pracowników jest więc uwarunkowany przede wszystkim typem zatrudnienia, w tym faktem, że agencje pracy tymczasowej nie są zainteresowane inwestowaniem w edukację swoich klientów. Z drugiej strony należy jednak podkreślić znaczenie kultury organizacyjnej oraz związanej z tym polityki kadrowej konkretnych zakładów pracy, bo niektóre z nich są otwarte na możliwości wspierania rozwoju pracowników tymczasowych, co bywa wstępem do ich dłuższego utrzymania w firmach. W tym kontekście bywała też dostrzegana integracyjna rola szkoleń.

Jeśli chodzi o **kwestie techniczne w zakresie wiedzy**, które ukraińskie **uprawnienia są honorowane** w Polsce, to badani liderzy związkowi często takiej specjalistycznej wiedzy prawnej nie mieli oraz podkreślali, że problemy te dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych. Przykładem tego są następujące wypowiedzi:

- *Jeśli chodzi o pracowników umysłowych, to jest cały cykl szkoleń, wprowadzania do pracy, zaznajamiania z wewnętrznymi aktami prawnymi, z zasadami obowiązującymi w koncernie. Tu nie ma, że ktoś jest na przykład traktowany inaczej. Nawet pracownicy tymczasowi, których zatrudniamy – to ich obowiązują te same prawa, co innych naszych pracowników, z tym takim małym wyjątkiem, że płace mają płacone przez Agencję Pracy Tymczasowej, z którą my się rozliczamy. Natomiast pracują na równi z naszymi pracownikami i wykonują tą samą pracę. (...) My generalnie używamy w firmie 3 języków. Obowiązującym językiem ze względu na konstytucję, na terenie firmy jest język polski, ale wszelkie konferencje, które odbywają się z udziałem innych zakładów koncernu to odbywają się w języku angielskim pomimo, że właścicielem jest koncern włoski. (w.6/zz).*
- *U większości pracowników widać, że pracowali w zawodzie i nie było takiej potrzeby, żeby ich doszkalać. Oczywiście nie dopuszczaliśmy ich do takich bardziej skomplikowanych prac podłączeniowych np. w rozdzielniach itd. gdyż musieli to być monterzy z doświadczeniem i uprawnieniami, tylko takich mogliśmy dopuścić, ale do takich prac jak położenie kabla, czy doprowadzenie do gniazdek nie wymaga uprawnień. Każdy podczas pracy w zawodzie elektryka, kiedy nie ma jeszcze napięcia to każdy może podejść, natomiast tam gdzie jest napięcie to musi być osoba, która ma uprawnienia. (...) Na Ukrainie jest tak, że oni mają swoje uprawnienia, ale one nie są respektowane w Polsce i w związku z tym pracodawcy, nie tylko u nas, ale też w innych firmach szkolą ich w Polsce, tutaj. Tych, takich wybranych, najlepszych tych monterów i te po prostu te uprawnienia wyrabiają poprzez szkolenia i wówczas mają te uprawnienia sepowskie. (...) Oczywiście nie wszyscy, tylko Ci którzy znają język to szkolenia dla nich są. To są tylko tacy lepsi pracownicy (w.15/zz).*

W ramach zbierania informacji związanych ze szkoleniami uwagę zwróciła ponownie kwestia języka jako podstawowej bariery komunikacji. Biorący udział w badaniach polscy związkowcy stwierdzali, że jest to problem także indywidualnie zróżnicowanych umiejętności językowych,

który jest, generalnie biorąc, przewyższany wraz z długością pobytu w Polsce. Dodatkowo w przypadku wyższych stanowisk czy tych o charakterze specjalistycznym szczególną rolę odgrywa język angielski, który często traktowany jest jako ten pozwalający na porozumienie ogółu szkolonych. W przypadku pracowników ukraińskich zatrudnionych **na wyższych lub specjalistycznych stanowiskach**, to znajdowali się oni w sytuacji uprzywilejowanej wobec innych zatrudnionych do wykonywania pracy fizycznej. Do pracowników ukraińskich zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i/lub specjalistycznych bywały więc adresowane szkolenia podnoszące kompetencje, przy czym używano języka angielskiego jako wykładowego, jak też, z reguły, przeprowadzano je na koszt pracodawcy. Jeśli chodzi o pracowników ukraińskich zatrudnionych **na stanowiskach szeregowych**, to badani zauważali, że nie wiążą się z nimi warunki rozwoju kompetencji oraz ścieżki awansu organizacyjnego ze względu na zakładany, stosunkowo krótki czas pracy w Polsce i konieczność powrotu do kraju pochodzenia ze względu na wymogi prawne (długość obowiązywania wizy).

W wypowiedziach związkowców pojawił się też **problem merytorycznych uzasadnień dla podniesienia kompetencji pracowników ukraińskich oraz dla poniesienia związanych z tym kosztów**. Opinie badanych wobec różnych typów szkoleń specjalistycznych adresowanych do pracowników ukraińskich zatrudnionych na stanowiskach szeregowych były dość sceptyczne. Pokazują to następujące wypowiedzi:

- *Na takie szkolenia specjalistyczne kierowani są tylko polscy pracownicy, bo mają zazwyczaj większe doświadczenie wynikające ze stażu pracy, kwalifikacji, poza tym dobrze funkcjonują w środowisku pracy. Tylko raczej Polacy są wysyłani na takie szkolenia. Ja osobiście nie słyszałem o takim przypadku, aby jakiś pracownik z Ukrainy, czy Białorusi był skierowany na szkolenia specjalistyczne zawodowe. (...) Jeżeli chodzi o szkolenia pracowników z Ukrainy, to **jeśli miałby to zapłacić pracodawca, to tylko na zasadzie umowy lojalnościowej**, bo to jest jednak inwestycja w pracownika. Jeżeli państwo miałoby zapłacić za szkolenia takiego pracownika to tutaj chyba nie ma znaczenia jakiej narodowości jest taka osoba. (w.21/zz)*
- *Ja nie dziwię się, że pracodawca w nich nie inwestuje. Nie wiadomo jak długo oni zostaną, nie wiadomo jakie mają plany, nie wiadomo czy sprawy formalne będą im umożliwiły pozostanie w Polsce. Tutaj **nie widzę możliwości ingerencji organizacji związkowej**. (w.23/zz).*

Związkowcy dostrzegają, że krótkoterminowość pobytu pracowników ukraińskich w Polsce oraz ich zatrudnienie na stanowiskach szeregowych, które nie wymagają skomplikowanej pracy może powodować, że pracodawcy nie opłaca się inwestować w dodatkowe szkolenia. Zdaniem badanych oferowanie dodatkowych szkoleń nie ma w tych przypadkach uzasadnienia merytorycznego ani ekonomicznego. Pracownicy ukraińscy są traktowani jako tymczasowi, a więc nie adresuje się wobec nich dłuższego związania z konkretnym zakładem pracy. Wszystkie te trudności dotyczące szkoleń pracowników nie oznaczały jednak, że w jednostkowych przypadkach (tzw. „najlepsi”) pracownicy ukraińscy nawet przy zatrudnieniu ich na stanowiskach szeregowych nie odbywali czasem dodatkowych szkoleń, które pozwalały im na uzyskanie akceptowanych w Polsce uprawnień (co przykładowo dotyczyło monterów). Zdaniem badanych ograniczeniem dla uzyskania tych uprawnień była jednak zwykle bardzo ograniczona długość pobytu w Polsce. Kwestia szkoleń podnoszących kompetencje istotnie była wiązana z problemem kosztów, a dokładnie tego na ile i dla kogo są one opłacalne, czyli z możliwościami wypracowania pewnego rodzaju lojalnościowego kontraktu (a więc rozważaniem na ile koszt kształcenia pracowników z Ukrainy można potraktować jako inwestycję, która się zwróci).

W zakresie **problemów integracji i relacji międzyludzkich** badani liderzy związkowi nie zauważają większych trudności pracowników z Ukrainy, lecz raczej mówią o ogólnym cyklu adaptacji zawodowej, czyli takim, który jest udziałem każdego nowozatrudnionego pracownika, bez względu na pochodzenie narodowe. Podobnie, w zakresie dyskryminacji pracowników ze względu na pochodzenie narodowe badani nie zauważają występowania takiego problemu w obszarze oficjalnej polityki firm. Powszechnie dostrzeganym problemem była jednak skłonność tymczasowych pracowników z Ukrainy do pracy w nadgodzinach, co być może skutkuje w polityce zarządzających **większymi udogodnieniami dla pracowników ukraińskich niż dla pracowników polskich**, przynajmniej w sensie spotkanego przez biorących udział w badaniach, oferowania im socjalnych dodatków na cele mieszkaniowe, wspierania przy dojazdach do pracy czy pewnego systemowego pobłażania w zakresie poziomu wykonania norm w okresie adaptacji do pracy. Paradoksalnie to uprzywilejowanie w okresie adaptacji może skutkować generowaniem dezintegracji obu kategorii pracowników. Przykładem mogą być następujące wypowiedzi:

- *Ta praca wymaga naprawdę dużego wysiłku fizycznego, odporności psychicznej bo to jest duża korporacja i oni się nie patyczkują z ludźmi, praca musi być wykonana. Dużo też osób odchodzi nawet po kilku dniach, miesiącu. Trudno powiedzieć z jakiego powodu są*

*krótkotrwali. Natomiast zakład chce zatrudnić ludzi, którzy będą. Wiem, że są też problemy związane z ich pobytem, bo oni chyba mają na 3 lata, ale nie jestem przekonany. Teraz właśnie kolega po roku wraca, będzie miał 10 dni kwarantanny przed przyjściem do pracy. Robi się trochę niebezpieczny proces, że **pozbywają się Polaków, bo Polak się postawi, powie co mu się nie podoba i Polak - powiem szczerze - jest gorzej traktowany, bo Polak ma zrobić normę i nie ma zmiłuj się, a Ukrainiec powie 'nie panimaju'. Zrób to i to, a on - 'nie panimaju', to niech zrobi cokolwiek, nie ważne ile i to też jest problem.** (w3./zz)*

- *Mają bardzo dużo dodatków, których my Polacy nie mamy. (...) Mieszkaniowe, na jedzenie, na dojazdy.(...) Oni mają swoje dni które świętują, my mamy swoje i były takie sytuacje, że jak **były nasze święta i my musieliśmy pracować, bo osoby z Ukrainy chciały pracować, pracują często po 12 godzin, jakby mogli, to w sobotę i niedzielę też by pracowali. Dla nich to jest typowo zarobkowa praca, chcą dużo i szybko zarobić. Ja to rozumiem, bo też kiedyś pracowałem za granicą i też pracowałem od poniedziałku do niedzieli, żeby zarobić.**(w.5/zz).*

Ogólnie w ramach dostrzeganych przez badanych różnic kulturowych wskazywano na te o charakterze **językowym**, na odmienny **okres celebrowania dni świątecznych** (terminów świąt prawosławnych i świąt katolickich) oraz **podejścia do czasu pracy**. Jeśli chodzi o zwyczaje dotyczące charakteru czasu pracy, to są one dostrzegane i wiązane głównie z większą dyspozycyjnością i nastawieniem tymczasowych migrantów zarobkowych z Ukrainy, aby pracować dłużej niż pracownicy polscy. W tym sensie badani zwracają uwagę na pracowników tymczasowych z Ukrainy oraz na tych, którzy podjęli decyzję na osiedlenie się w Polsce, bo w przypadku tej pierwszej kategorii wyraźnie widoczne jest dążenie do maksymalizacji zarobków, w tym nawet kosztem wydłużonego czasu pracy. Pracownicy ukraińscy są więc przez badanych związkowców chwaleni za pracowitość i dyspozycyjność, ale też skłania to do zastanowienia czy w dłuższej perspektywie czasowej jest to dla ogółu pracujących korzystne, bo przy wydłużeniu godzin pracy zarówno spada jej wydajność, jak i zwiększa się prawdopodobieństwo występowania błędów i wypadków. Pojawiają się też opisy pracowitości pracowników z Ukrainy w kontekście wskazywania na jej zachodnią czy wschodnią część, jak też po prostu indywidualnego zróżnicowania etosu pracy. Dodatkowo liderzy związkowi zauważają również, że zarobki związane są z typem wykonywanego stanowiska, a więc zdarza się, że pracownicy ukraińscy mogą zarabiać więcej od polskich, jeśli ich kompetencje i związane z tym praca ma bardziej złożony

charakter. W niektórych firmach pracownicy ukraińscy stanowią znaczącą część (czasem niemal połowę załogi), a stąd polscy liderzy związkowi w tych zakładach zaczęli podejmować starania o to, aby także ich zainteresować aktywnością związkową i wspólnie przedstawiać zarządzającym postulaty dotyczące warunków pracy i płacy. W ramach starań polskich liderów związkowych odnotowano drukowanie ulotek informacyjnych o związkach zawodowych w funkcjonujących na terenie firm czy planowanie spotkań integracyjnych pracowników polskich i ukraińskich, co jednak znacząco utrudniła pandemia Covid-19. Należy jednak podkreślić, że zdaniem części rozmówców przepisy statutów związkowych stanowią barierę dla przyjmowania w szeregi związku tych pracowników ukraińskich, którzy są w polskich zakładach pracy obecni jedynie w sposób tymczasowy i w oparciu o umowy cywilno-prawne, a w tym także często za pośrednictwem zatrudnienia przez agencje, a nie przez firmę macierzystą. Sami pracownicy ukraińscy także, z zasady, zdaniem badanych, kontaktu z polskimi organizacjami związkowymi nie szukają, przy czym konieczność płacenia składek związkowych ogranicza ich dochody (choć stosunkowo nieznacznie), a do tego przywiązują dużą wagę.

Polscy związkowcy deklarują, że nieformalnie, z własnej inicjatywy, obserwują, warunki pracy pracowników ukraińskich, choć dzieje się to z pewnego dystansu i nie jest to równoznaczne z podejmowaniem systematycznych i powszechnych starań o zapraszanie pracujących obcokrajowców do uczestnictwa w polskim ruchu związkowym. Zgodnie z deklaracjami polskich liderów związkowych występuje u nich poczucie odpowiedzialności i wrażliwości na sytuację pracowniczą pracowników z Ukrainy, ale nie zauważają ich jawnie niesprawiedliwego traktowania w swoich firmach, choć dostrzegają kwestie powszechności ich tymczasowego zatrudnienia przez agencje oraz świadczenie pracy w nadgodzinach. W świetle przeprowadzonych badań nie można jednak mówić o protekcyjnym podejściu polskich związkowców związanym z postrzeganiem ukraińskich pracowników jako zagrożenia dla polskich (choć takie sugestie pojawiają się w innych badaniach⁴). Podkreślić warto za to, że w wypowiedziach polskich liderów związkowych odnotowano również spontanicznie podawane przykłady przynależności do organizacji związkowych niektórych pracowników z Ukrainy, którzy aktualnie osiedlili się już w Polsce na stałe.

⁴ <https://phavi.umcs.pl/at/attachments/2022/0120/095535-poland-barmig-report-final.pdf>

D. Polkowska, K. Podgórska, A. Kolasa-Nowak, M. Nowakowski, B. Dyczewski, K. Filipek „BARMIG PROJECT NATIONAL REPORT POLAND” [dostęp 09.02 2022]

Uwagi końcowe

Sytuacja pracownicza i potrzeby edukacyjne pracowników ukraińskich w firmach zatrudniających migrantów z Ukrainy w województwie łódzkim w oczach biorących udział w badaniach związkowców nie wiąże się z dyskryminacją ze względu na pochodzenie narodowe. Należy jednak podkreślić, że przeprowadzone wywiady, obrazują dostrzeganie odmienności i trudności sytuacji migrantów, ale wiążą ją z problemami kompetencji językowych oraz powszechnie praktykowanych form zatrudniania (nie przez macierzyste zakłady pracy, lecz przez agencje pośrednictwa pracy). W przypadkach osób zatrudnianych na stanowiskach szeregowych brak możliwości podwyższania kompetencji zawodowych łączony jest, przez badanych, z prostym charakterem pracy i dotyczy w tej samej mierze wszystkich pracujących w tym obszarze, a więc bez względu na pochodzenie narodowe. Jeśli chodzi o stanowiska wyższe lub specjalistyczne, to szkolenia, zdaniem badanych, są dostępne i oferowane (często w języku angielskim) na tych samych zasadach wszystkim pracującym, w tym zarówno polskim, jak i ukraińskim pracownikom.

Strona | 21

2. Sytuacja i potrzeby edukacyjne pracowników ukraińskich w ujęciu związkowców MZZPU i organizacji wspierających migrantów z Ukrainy na polskim rynku pracy

Drugą zaplanowaną grupę docelowych respondentów stanowili przedstawiciele Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich (MZZPU). Powstanie MZZPU w 2016 roku⁵ było odpowiedzią na zwiększającą się liczbę pracowników Ukraińskich w Polsce oraz na ich specyfikę problemów pracowniczych niezależną od branży pracy. Związek powstał z inicjatywy OPZZ przy Radzie OPZZ województwa śląskiego, a wśród celów powstania wskazywano na troskę o legalne zatrudnienie pracowników ukraińskich w Polsce, poprawę ich warunków pracy i płacy (w tym dotyczące przeciwdziałania dumpingowi).⁶ W toku badań jednak faktyczne nawiązanie kontaktu z MZZPU okazało się utrudnione (najpierw z powodów wyjazdu zagranicznego przewodniczącego organizacji, a potem ze względu na jego stosunkowo długotrwałą chorobę), ale ostatecznie udało się nawiązać relacje, które pozwoliły na udane przeprowadzenie indywidualnych wywiadów pogłębionych. Jeśli chodzi o rolę odgrywaną przez

⁵ zob. <https://www.opzz.org.pl/aktualnosci/swiat/powstal-zwiazek-zawodowy-pracownikow-ukrainskich-w-polsce> [dostęp: 15. 01. 2022]

⁶ zob. <https://wyborcza.pl/7,162657,24674633,yuriy-karyagin-kandydat-w-plebiscycie-czytelnikow-gazety.html> [dostęp 15. 01. 2022]; <https://next.gazeta.pl/next/7,151003,27391267,wypożyczają-pracownikow-by-harowali-za-polowe-stawki-ukrainscy.html> [dostęp 15.01.2022]

MZZPU, to okazała się ona wykraczać nieco poza typowe sprawowanie pieczy nad sytuacją ekonomiczną ukraińskich pracowników, a dotyczyć też ich adaptacji społecznej w Polsce. Ten fakt stał się dodatkowym bodźcem do objęcia badaniami obok związkowców także przedstawiciele innych organizacji wspierających pracowników z Ukrainy na polskim rynku pracy, w tym reprezentujących publiczne służby zatrudnienia (w postaci urzędów pracy) oraz organizacje pozarządowe (np. Łódzkie Centrum Wielokulturowe, czyli właśnie ośrodek wsparcia dla migrantów mający, z założenia, wspierać integrację i edukację obcokrajowców i obcokrajowczyń w Polsce)⁷. Przy doborze próby badawczej w obu przypadkach kierowano się metodą kuli śnieżnej (Babbie, 2003). Badania rozpoczęto od liderów MZZPU i kontynuowano przez prowadzenie ich z następnie wskazywanymi pracownikami ukraińskimi w Polsce, a w drugiej kolejności przeprowadzono wywiady z reprezentantami innych organizacji wspierających migrantów zarobkowych z Ukrainy. Na przedstawiciele MZZPU i wskazanych przez nich pracowników ukraińskich w Polsce złożyły się 22 wywiady, a na przedstawiciele innych organizacji wspierających migrantów z Ukrainy w ich funkcjonowaniu w Polsce 8 wywiadów, co tworzy razem 30 indywidualnych wywiadów pogłębionych z tą grupą docelową. W ramach niniejszej części drugiej omówione są kolejno najpierw wywiady z MZZPU, a następnie te z pozostałymi organizacjami (przy czym obie te podkategorie rozmówców określane są jako czwarta docelowa kategoria badanych).

2.1. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ukraińskich

Na 22 wywiady z przedstawicielami **Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich** oraz wskazanymi przez nich pracownikami z Ukrainy w Polsce złożyło się 16 wywiadów przeprowadzonych z kobietami oraz 6 z mężczyznami. Przeważali respondenci z wykształceniem wyższym, bo były to 22 osoby (a wśród nich także zarząd związkowy). Poza tym 5 osób posiadało wykształcenie średnie, 3 osoby- zawodowe oraz 2 deklarowały legitymowanie się wykształceniem zawodowym. W zakresie wieku dominowały dwie kategorie, czyli osoby mające od 21 do 30 lat - 7 respondentów, a także osoby w wieku od 31 do 40 lat – 6 respondentów. W wieku od 41 do 50 lat było 4 rozmówców, podobnie w wieku od 51 do 60 lat - 4 uczestników badania, a 1 osoba była w wieku powyżej 61 lat.

Przystępując do analizy wypowiedzi rozmówców warto na początku zaznaczyć pojawiający się w nich problem potrzeby powstania tej organizacji związkowej i jej kontekst

⁷ zob. <https://publicystyka.ngo.pl/powstalo-lodzkie-centrum-wielokulturowe> [dostęp: 21.01.2022]

makrostrukturalny. Potrzeba powstania i działania MZZPU była wyraźnie odnotowywana w przeprowadzonych wywiadach, przy czym podkreślano ją w kontekście międzynarodowych, zewnętrznych bodźców oraz tych wynikających z relacji międzyludzkich. W sensie makrostrukturalnym tłem powstania MZZPU był po pierwsze rozpoczęty w Kijowie w 2013 roku Euromajdan nazywany też rewolucją godności wyrażającą proeuropejskie aspiracje jego uczestników (w tym będący manifestacją woli członkostwa Ukrainy do UE), a także po drugie w 2014 roku kontekstem dla powstania związku był konflikt zbrojny między Rosją a Ukrainą, w tym aneksja Krymu przez Rosję oraz wojna na wschodzie Ukrainy (nazywana też wojną w Donbasie czy wojną hybrydową, a więc mającą militarny i dezinformacyjny charakter)⁸. Funkcjonowanie związków zawodowych wiąże się z szerszymi makrostrukturalnymi ramami, ale także z działaniami konkretnych ludzi, którzy tworzą te organizacje, w tym przypadku z liderami MZZPU. W indywidualnych wywiadach pogłębionych ten wymiar współdziałania liderów związkowych, niezależnie od ich pochodzenia narodowego, znalazł potwierdzenie, w tym cytowano nazwiska ważnych liderów zdolnych do tego typu działań ponad podziałami na rzecz poprawy sytuacji pracowniczej (z uwagi na anonimowy charakter badań, te fragmenty wywiadów zostały jednak zanonimizowane). Dzięki przeprowadzonym wywiadam można potwierdzić specyfikę tej organizacji związkowej, która koncentruje się poza sytuacją pracowniczą członków na wsparciu ich integracji z polskimi pracownikami oraz na promowaniu legalnego zatrudnienia. Dodatkowo na szczególny charakter MZZPU składa się płynność członkostwa w nim ze względu na tymczasowy charakter pracy migrantów oraz promowanie organizacji w ukraińskich mediach, bo chodzi o przygotowanie przyjeżdżających do Polski.

W ramach tej kategorii docelowych respondentów analizom poddano kwestie postrzegania po pierwsze **warunków pracy i płacy** w kontekście potencjalnych nieuczciwych praktyk pracodawców, po drugie problemów **potrzeb edukacyjnych** (w tym szkoleń językowych, podniesienia kompetencji zawodowych i wiedzy o prawach pracowniczych), po trzecie - **dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe** oraz po czwarte - **adaptacji do funkcjonowania na polskim rynku pracy**. Założono więc że trudno rozważać potrzeby edukacyjne pracowników ukraińskich bez zaspokojenia podstawowych potrzeb bytowych w sensie spełnienia standardów warunków pracy i płacy. Z tych powodów pytano przedstawicieli MZZPU o ich ocenę warunków pracy i płacy w kontekście doświadczenia nieuczciwych praktyk

⁸ zob. https://www.wojsko-polskie.pl/awl/u/8c/4e/8c4ead4d-98bd-4159-8551-752e1ba33d14/12_gorzkowicz.pdf [dostęp 22.01.222]

pracodawców (w tym dotyczyło także kwestii tych reprezentujących ukraińskie agencje pośrednictwa pracy). Należy przy tym zaznaczyć, że MZZPU powstał jako reakcja na brak legalnego zatrudnienia pracowników ukraińskich, a stąd nie było zaskoczeniem, że opisy takie pojawiły się w wypowiedziach rozmówców.

Badani pytani o występowanie i **przykłady nieuczciwych praktyk**, z jakimi spotkali się na polskim rynku pracy podawali tego typu opisy:

- *To bardzo często, **nie chcą wypłacać ostatniego wynagrodzenia**, tzn. wynagrodzenia za ostatni miesiąc i to spotyka nas w agencjach. (...) Mnie spotkało, ale w agencji polskiej, Pracowałam dwa miesiące, za pierwszy miesiąc zapłacili a za drugi już nie. Dlatego odeszłam (...) Też są takie rzeczy. To gdy mówią, że **trzeba pracować dłużej, bo jest potrzeba**. No i pracujemy bo co innego możemy zrobić. I jeszcze mnie to spotkało, że pół roku pracowałam bez ani jednego dnia wolnego. (...) U mnie tak było. **Myślałam, że mam umowę, bo coś tam podpisywałam, ale nie znałam polskiego**. I tak poszłam do innej firmy to tam mi powiedzieli, że wcześniej nigdzie nie byłam zgłoszona. A to co podpisałam to nie była umowa. Pracowałam na czarno, choć o tym nie wiedziałam. (...) Albo mówią- ‘Nie będzie umowy, ale jak to dobrze dla Ciebie, bo dostaniesz większą wypłatę’. I **nie chcą podpisać**, a płacą więcej mało np. o złotówkę więcej na godzinę. (w/1 mzz)*
- *Pracowało nas na budowie z 8 z Ukrainy i pracowali też Polacy. I my tam byliśmy chyba 4 miesiące. **Przez pierwsze 3 pracodawca dawał nam pieniądze, ale niecałe**. Mówił, że na koniec wszystko wyrówna. I potem my się już zbieraliśmy do wyjazdu, **a on nie chciał zapłacić ani ostatniej pensji, ani tego wyrównania**. A my już mieliśmy wracać na Ukrainę. No i w rezultacie to my dostaliśmy te pieniądze po interwencji ze związku, ale z jakimś chyba 2-3 tygodniowym opóźnieniem. I my tu musieliśmy siedzieć w Polsce, już bez pracy i czekać na pieniądze. Baliśmy się, że jak wyjedziemy to w ogóle nie zapłaci. Ja już bym tam nie poszedł pracować. Dlatego jak jestem tu drugi raz to teraz pracuje w firmie jako kurier i tu mi płacą wszystko co miesiąc. Już teraz to ja się nie dam nabrać na żadne wyrównania, pensja musi być cała co miesiąc. (w25/mzz).*

Problem łamania praw pracowniczych (w tym niższych czy opóźnionych wypłat wynagrodzeń) dotykać może nie tylko pracowników ukraińskich, lecz badani podkreślają, że możliwości obrony przez pracowników polskich są zdecydowanie większe niż w migrantów, którzy mają słabą znajomość języka, niewielką wiedzę prawną i tymczasowo przebywają w Polsce. Pytani

respondenci w kontekście obszaru łamania praw pracowniczych zwracali przede wszystkim uwagę na **problem pracy nielegalnej**, której podjęcia migranci bywają nieświadomi i dowiadują się o tym niekiedy dopiero w przypadkach krytycznych, czyli przykładowo choroby. Praca „na czarno” bywa też wymuszana, zdaniem badanych, przez obietnice wyższych wynagrodzeń. W przypadkach braku legalnego zatrudnienia dochodzi więc czasem, w ich opinii, do **braku wywiązywania się z wcześniej obiecanych wysokości wynagrodzeń lub do braku wypłat ostatniego wynagrodzenia**, a także do braku ubezpieczenia zdrowotnego pracujących. Jako problematyczny bywa też wskazywany termin wypłat wynagrodzeń, który przy zatrudnieniu „na czarno” bywa ruchomy i wiąże się z przekazywaniem gotówki (a nie wpłatami na konto). Respondenci podkreślają jednak, że w pewnych branżach, gdzie istnieje potencjalnie większa wypadkowość i możliwości kontroli przez służby państwowe, zatrudnienie ma charakter legalny, podobnie jak w dużych i średnich zakładach pracy. Niestety, odnotowywano, w wypowiedziach pytanych, nielegalne zatrudnianie nawet w narażonej na wypadkowość branży budowlanej. Przy legalnym zatrudnieniu sporadycznie także bywa problemem, w opinii respondentów, zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia zdrowotnego, o czym dowiadują się czasem dopiero, kiedy zachorują, a czasami są świadomi tego stanu rzeczy w zamian za wyższe wynagrodzenia. W przypadku naruszenia praw pracowniczych pracowników ukraińskich i spotkania się ich z nieuczciwymi działaniami ze strony pracodawców lub zarządzających działać może MZZPU, bo głównie z tych przyczyn został powołany do związkowego funkcjonowania. Z przeprowadzonych badań wynika, że w opinii respondentów czasem wystarczy prosta reakcja w obronie pokrzywdzonych, a więc przykładowo telefon ze strony prawnika związkowego do pracodawcy dla naprawy nagannych zachowań, w tym dla wypłaty zaległych wynagrodzeń. Ważnym czynnikiem jest także przeświadczenie wszystkich aktorów rynku pracy, że w tych konkretnych sytuacjach pracownik nie pozostaje osamotniony i pozbawiony ochrony.

Dodatkowo warto jednak podkreślić, że w grupie docelowej związanej z tym związkiem zawodowym, który powstał dla reagowania na nieuczciwe praktyki pracodawców są także respondenci, którzy **nie potwierdzają tych nieuczciwych praktyk pracodawców** wobec pracowników z Ukrainy. Można tu przywołać następujące stwierdzenia:

- *Nie spotkałam się. Polacy dbają o BHP. Dbają o wszystkich i Polaków i Ukraińców. (...)Tak, ja nie słyszałam o jakiś dziwnych przypadkach. Szybciej to Ukrainiec Ukraińcowi zrobi coś złego niż Polak. No takim jesteśmy podzielonym krajem. (w.30/mzz)*



- *Tak. Nie ma co się czepiać. On wie, że jak nie będzie uczciwy to my znajdziemy inną firmę, programistów brakuje. (...) Wie pani, **to pewnie zależy od rodzaju pracy i wykształcenia.** Ja wiem, że w Polsce pracuje wielu Ukraińców, sam ich spotykam w sklepach, na ulicach. Różne rzeczy opowiadają. Czasem się skarżą na polskich szefów. O, mój brat stryjeczny kiedyś kilka lat temu pracował w Polsce, wykonywał proste prace rolne. I potem miał bardzo duże kłopoty z odbiorem pieniędzy za wykonaną pracę. Nie pamiętam jak to się skończyło, ale wiem, że strasznie dużo nerwów go to kosztowało. Wydaje mi się, że jak ludzie pracują na czarno, to zawsze jest takie ryzyko. W mojej branży to sytuacja inaczej wygląda. Po pierwsze, że my raczej pracujemy w międzynarodowym towarzystwie, po drugie łatwo jest zrobić wywiad o pracodawcy zanim podejmie się współpracę, po trzecie tak jak mówię programiści pracę znajdują, jak nie w Polsce, to w innych krajach. Koledzy po moim kierunku to w różnych krajach pracują. Ja to też nie wiem gdzie będę pracował za parę lat. Mnie w Polsce nic nie trzyma, ale uważam że jak na początek to dobre miejsce do zdobycia doświadczenia. (...) Mi jest tu dobrze. Uważam, że jak na pierwszą pracę to bardzo dobrze trafiłem. Zarabiam więcej niż 2 pensje moich rodziców na Ukrainie. Nie chciałbym nigdy musieć pracować na Ukrainie. Tam ludzie naprawdę mają dużo gorzej. Wam Polakom trudno to sobie wyobrazić. (w24/mzz)*

Wypowiedzi te odwołują się do indywidualnego doświadczenia biograficznego, a punktem odniesienia jest sytuacja na rynku pracy w Ukrainie. Ze względu na ten punkt odniesienia podkreślane są pozytywne oceny własnej sytuacji pracowniczej w Polsce. Jako podstawowa sprawa wskazywana jest kwestia legalności zatrudnienia i związanych z nią warunków umowy. Na całość sytuacji rzutuje także posiadany poziom i charakter wykształcenia oraz związanych z nim umiejętności.

Jeśli chodzi o **potrzeby edukacyjne i szkolenia dla pracowników z Ukrainy**, to respondenci wypowiadali się o nich generalnie pozytywnie. Można tu podać przykłady następujących wypowiedzi:

- *O, to bardzo potrzebne. Bo on przyjeżdża pierwszy, drugi raz i on nie wie na jaką umowę ma pracować, na jakiej nie może. On nie rozumie, bo u nas jest inne prawo. I my nie wiemy, co ma być w takiej umowie, czy płacone są ZUS-y. Nie wiemy do kogo zwrócić się, aby o to zapytać. To jest bardzo potrzebne. Dobrze byłoby, aby była taka infolinia telefoniczna z takimi poradami. Zadzwoń, zapytaj się, powiedz, jaką mam sytuację*



*i uzyskać odpowiedź, jak z tego problemu wybrnąć. (...) Myślę, że tak. I też **ten kto jest zainteresowany, to zawsze znajdzie czas, tylko pieniędzy na to nie ma, bo to są drogie kursy, a my mało zarabiamy. Jeszcze jakby były bezpłatne to tak. I nawet czas byśmy na to znaleźli. Tylko Ci, którzy planują tu zostać, bo jak ktoś przyjeżdża tylko zarobić i wrócić, to wtedy on nie będzie się uczył. Musi pracować i wysyłać pieniądze do domu. Tam czeka rodzina.** (w.2/mzz)*

- ***Głównie języka. To najbardziej.** My (MZZPU – wyjaśnienie S. Kamińska-Berezowska) myślimy organizować takie kursy języka polskiego, bo bardzo dużo osób chce i potrzebuje takich kursów. (...) Swoje kwalifikacje można uzupełnić w policealnej szkole albo na studiach i czegoś się nowego uczyć, żeby móc tu pracować i żeby móc znaleźć lepszą pracę. Jak się ma taki certyfikat, to pracownik jest wówczas inaczej traktowany. Jak się ma **polski dyplom albo skończoną szkołę policealną to można pracować bez zaświadczenia** i jak się ma certyfikat B1 to można w urzędzie złożyć wniosek na rezydenta. To wszystko pomaga w załatwieniu tutaj pobytu. Dlatego nie tylko młodzież, ale też dorośli ludzie chcą się tutaj uczyć. (w.4/mzz)*
- *Wszystko by się przydało, **najbardziej to nauka języka**, bo jak my przyjeżdżamy to sami się na własną rękę uczymy, a to za mało. Potem, jak człowiek jest dłużej, to jest łatwiej, bo się osłucha wszędzie dookoła. Jak się zna język to można dopytać o wszystko. (w.5/mzz)*
- *Po pierwsze, to jest język, bo **bez języka - praktycznie nie ma nic**. I z tego, co ja wiem, to u nas nie ma takich możliwości w ogóle. Inaczej jest w Wielkiej Brytanii. Nasz kolega jak był w Wielkiej Brytanii, to go zatrudnili i jego zadaniem było docieranie do polskich pracowników z informacją - 'możesz pójść na nieodpłatny kurs języka angielskiego tu i tu''. Natomiast ja nie słyszałem w Polsce o takich inicjatywach skierowanych do pracowników z Ukrainy. A znajomość języka jest pierwszym krokiem do skomunikowania się ze społeczeństwem, a to jest pierwszy krok, aby można było sobie coś załatwić, dopytać, pójść gdzieś. W Polsce nikt nie wspiera, my działamy, jak już powiedziałem, za własne pieniądze. Rząd polski **NIE WSPIERA** (to podkreślenie respondenta – wyjaśnienie S. Kamińska-Berezowska) *Jakieś tam stowarzyszenia działają... Mamy jakąś dziwną politykę finansowania wszystkiego tylko nie tych, co są do tego powołani i co to robią od lat. (...) To w drugiej kolejności. Jak ktoś zna język, to sobie łatwiej poradzi, bo zapyta,**

dopyta, na hali dopyta produkcyjnej, jak ludzie pracują, przeczyta w Internecie. Ale musi mieć możliwość komunikowania się przede wszystkim. (w.7/mzz).

- *Najważniejszy jest język. Już Pani mówiłam. **Powinny być takie szkolenia, a ich nie ma.** (...) Przydałoby się takie centrum przy jakimś urzędzie, że jak ty przyjeżdżasz, to możesz tam się porozumieć z prawnikiem, poradzić go i nauczyć języka. (w.13/mzz)*

Zdecydowano się przytoczyć nieco więcej wypowiedzi badanych dotyczących potrzeb szkoleniowych pracowników ukraińskich, aby **podkreślić jak jednoznacznie związane są one przede wszystkim z odczuwaną potrzebą zwiększenia kompetencji językowych**. Respondenci dobre posługiwanie się językiem polskim postrzegali jako otwarcie możliwości do zdobycia lepszej pracy, zwiększenia swoich kompetencji zawodowych i poprawy własnych wynagrodzeń i w ogóle dochodów finansowych. Wskazywano w tym kontekście znaczenie uzyskanych dyplomów na studiach lub w szkołach policealnych. Ważne znaczenie przypisywano też certyfikatom językowym, które potwierdzają poziom posiadanych kompetencji komunikacyjnych. Potrzeba szkoleń językowych dla pracowników ukraińskich była odczuwana tak silnie, że przedstawiciele MZZPU mówili wręcz o inicjatywach podjęcia organizacji tego typu kursów czy szkoleń. Jako sytuację szczególnie pożądaną wskazywano możliwość organizowania przez OPZZ na poziomie każdego województwa, ale dofinansowanych centralnie z budżetu państwa, bezpłatnych kursów języka polskiego dla pracowników ukraińskich. Mówiono też o potrzebie wzbogacenia tych potencjalnych kursów języka polskiego o elementy wiedzy z zakresu kultury i prawa pracy (choć priorytet miał przekaz umiejętności językowych, a nie wiedzy prawnej czy informacji o kulturze). Jeśli chodzi o potrzeby szkoleniowych dotyczące podwyższania kompetencji zawodowych, to były one oceniane jako potrzebne w mniejszym stopniu, co nie oznacza braku krytycznego podejścia pytanych do własnych deficytów w tym obszarze. Braki wiedzy dotyczącej uregulowań prawnych na rynku pracy, które ich osobiście dotyczyły pytanych były więc jasno wskazywane (np. problemy zawierania umowy o pracę, problemy ubezpieczenia zdrowotnego, problemy granic wymagań pracodawcy, uregulowania dotyczące płacy minimalnej czy ustawowych godzin pracy itp.). Zainteresowanie podnoszeniem kompetencji zawodowych, językowych i prawnych było też związane z kwestiami czasu funkcjonowania na polskim rynku oraz z odpłatnością za szkolenia. W przypadkach potencjalnej konieczności odpłatności za podnoszenie kompetencji zawodowych zainteresowanie nimi istotnie zmniejszało się. Przy planowanym dłuższym pobycie w Polsce otwartość na szkolenia w zakresie podwyższania umiejętności przez udział w szkoleniach istotnie rosła.

Ten generalnie pozytywny stosunek do podnoszenia kompetencji i własnego rozwoju nie oznacza odnotowania także **kategorii postaw im niechętnych**. Fakt ten można sugestywnie zilustrować następującymi wypowiedziami:

- *Nie, w sumie to chyba nie. Wie Pani ja nie mam wykształcenia. Ja mam tylko taką szkołę zawodową masarską co mnie przygotowywała do robienia wędlin. Ale ja w zawodzie swoim to krótko pracowałam, na Ukrainie. A do Polski chce przyjeżdżać, opłaca mi się to. Ale powiedzmy sobie szczerze, ja tu raczej nie będę wykonywała zbyt skomplikowanych prac, raczej to co już umiem lub coś czego można mnie nauczyć w kilka godzin. To po co ja miałabym się szkolić niby? (...) No widzi pani, że ja się jako tako dogaduję. Rozumiem co do mnie szef mówi po polsku. A prawo to nie dla mnie, ja wolę kogoś podpytać, niż miałabym się tego uczyć. **Nie te lata na naukę.** (w.26/mzz)*
- ***Raczej nie.** Pracujemy przy prostych pracach, bo nie znamy języka, a nawet jak poznamy to i nie na tyle dobrze, żeby zajmować się trudnymi sprawami. Nie, nie potrzebne (w.28/mzz).*

Brak woli udziału w szkoleniach o charakterze zawodowym czy językowym jest uzasadniany usatysfakcjonowaniem w zakresie już nabytego wykształcenia, tymczasowością pobytu w Polsce czy innymi preferencjami życiowymi. Znaczenie ma także wiek. Zniechęca do podejmowania doksztalcenia brak czasu, przekonania o braku możliwości dobrego opanowania nowych kompetencji czy konieczność poniesienia związanych z tym kosztów, zwłaszcza finansowych.

W zakresie **dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe** wypowiedzi badanych można pokategoryzować na te związane z **poczuciem jej występowania** oraz wskazujące jej **brak lub marginalny charakter**. Świadczyć o tym mogą następujące wypowiedzi:

- *U mnie tak nie było, **wszyscy byli równo traktowani** (...) Język tylko przeszkadza, inne nie. My staramy dostosować się do Polski. Tu chcemy żyć, ten kraj nam się podoba i te zasady tutaj też i my staramy się nie rzucać w oczy. Chcemy być tacy jak Polacy. (...) Ja czuje się bezpiecznie. Nic złego mnie nie spotkało (w.1/mzz)*
- ***Tak, była gorsza, cięższa praca, albo jest umowa inna, że Polacy mają urlop płacony, a Ukraińcy nie.** (...) Pracowałam na skupie owoców i tam trzeba było pracować przy taśmie, i Polacy np. układali tacki i do tacki po trzy papryczki, a my Ukrainki nosiłyśmy ciężkie skrzynki. (w.3/mzz)*

Wyróżniono dwie kategorie badanych, czyli mających poczucie dyskryminacji (w tym nawet tej w latach wcześniejszych) oraz wypowiedzi wskazujące na brak odczucia dyskryminacji lub jej marginalny charakter. W tym drugim przypadku rozmówcy podkreślali niewielką skalę jej występowania, a kody in vivo mówiły wówczas o tym, że: *...to się spotyka nie tylko w Polsce, ale w każdym innym kraju.* (w.4/mzz). Zwracano uwagę, że zależy to od kultury osobistej konkretnego człowieka, od tego czy jest uczciwy, bo: *Porządny człowiek zawsze dogada się z innym porządnym* (w.29/mzz). Co ciekawe z wypowiedzi wynika, że brak poczucia dyskryminacji może łączyć się także z wykonywaniem pracy, która nie jest oparta o legalne zatrudnienie. Postawy wrogie osobom z Ukrainy lub w ogóle obcokrajowcom kojarzono również z irracjonalną agresją, która występuje poza miejscem wspólnej pracy zawodowej polskich i ukraińskich pracowników.

Jeśli chodzi o wskazane i opisane przez respondentów **przejawy dyskryminacji**, to są one związane przede wszystkim z gorszymi warunkami pracy i płacy, a sporadycznie z irracjonalną wrogością ze względu na pochodzenie narodowe. Przykład tego typu podejścia ilustrują następujące wypowiedzi:

- *Problem pracownika z Ukrainy jest w tym, czy człowiek jest w zakładzie i pracuje tymczasowo czy jest na dłużej i problem jest w tym, że jesteś pracownikiem agencji, a agencja nie bierze odpowiedzialności za to co się dzieje w zakładzie. Dla pracowników z Ukrainy byłoby lepiej jakby zatrudniali nie przez agencję, tylko bezpośrednio. **W ten czas pracownik będzie się czuć chroniony na równi z Polakami.** Choć Polacy też pracują przez agencję. Agencje, które wynajmują pracowników z Ukrainy bardzo oszukują, nie dopłacają za nadgodziny, nie dają urlopu, a jak dają to za urlop nie płacą. Tak samo chcemy dostawać jakiś pasek, z którego będzie wiadomo za co i ile my zarabiamy, zawsze się prosimy o taką informację, ale nie dostajemy takiej informacji. To jest takie oszukiwanie, a Ukrainiec nie chce się kłócić i nie umie, bo nie zna dobrze albo w ogóle języka i nie potrafią sobie z tym wszystkim poradzić. Boją się, wstydzą. (...) No tak i były takie momenty, że pracodawca był zainteresowany żeby pracownicy z Ukrainy więcej godzin pracowali, bo było bardzo dużo pracy, a mało ludzi i zaproponowali 150% wypłaty, a nam zapłacili nie 150% a 100%. I kiedy nasi Ukraińcy zaczęli się denerwować poszli do kierownika i powiedzieli - "dlaczego my będziemy pracować nadgodziny, jak nam nie płacą 150%" i wtedy kierownictwo nam pomogło i zwrócili się do tej agencji żeby nam **placili** uczciwie za nadgodziny i zaczęli nam płacić.* (w.8/mzz)



- *Żeby tak szczerze powiedzieć, to że mną nigdy tak nie było. Ale miałam taką sytuację, że jechałam w autobusie z koleżanką i sobie tak rozmawiałyśmy, no tak normalnie cicho, jak ja teraz z Panią rozmawiam. I jeden facet zrobił taką awanturę, krzyczał – ‘Sp****ć na Ukrainę’ i że zabieramy pracę, że Polacy nie mają gdzie pracować. I nawet kierowca mu zwracał uwagę. Nie wiem może był on chory albo wypił coś? Ja w autobusach czasem słyszę, jak Polacy rozmawiają, że **my zabieramy pracę**, ale proszę popatrzeć, przecież my wykonujemy najcięższe prace – w fabrykach, w polu czy przy sprzątnięciu. Polacy takich prac nie chcą. Ale przyznam, że takie rozmowy to czasem słyszę, bo oni w autobusie nie wiedzą, że ja jestem z Ukrainy. (w.9/mzz).*

Faktycznie opisane przejawy dyskryminacji wiążą się sporadycznie z negatywnym personalnym nastawieniem konkretnej osoby, a częściej z systemowymi regułami organizacji pracy, w tym zwłaszcza z funkcjonowaniem nieuczciwych pośredników pracy. W wypowiedziach respondentów bardzo wyraźne są więc wyróżnienia **Polaków dyskryminujących** (związanych systemowo zwykle z agencjami pracy) oraz **Polaków wspierających ukraińskich pracowników** w adaptacji na rynku pracy. Marginalnie, ale odnotowano, w wypowiedziach respondentów, ich zetknięcia się z niczym nie uzasadnioną emocjonalną wrogością ze względu na pochodzenie narodowe. Te negatywnie nacechowane emocjonalnie postawy nie były jednak związane ze wspólnie wykonywanym zadaniem w ramach zakładów pracy. Dostrzegane przejawy dyskryminacji bywały też opisywane w czasie przeszłym, jak te, które miały miejsce dziesięć lat temu czy jeszcze wcześniej i wiązane były z przydzielaniem trudniejszej pracy do wykonania.

Problemy **adaptacji pracowników ukraińskich w Polsce** są związane z szeregiem spraw bytowych (w tym zwłaszcza z dostępem do szkoleń językowych czy z wynajmem mieszkań) oraz subiektywnie odczuwanymi barierami (w tym ponownie z kwestią opanowania języka). Przykładem tego są następujące wypowiedzi:

- *Polska jest bardzo przyjaznym krajem, tutaj są różni ludzie, większość jest dobrych ludzi. Zdarzają się też jak w każdym kraju trudne przypadki. (...) Bardzo dużo ludzi kontaktuje się z pośrednikami, żeby pomogli znaleźć jakąś pracę, **ale nie wszyscy pośrednicy są porządni, uczciwi**, którzy nie oszukują ludzi. (...) Po prostu biorą pieniądze, a potem znikają, wyłączają telefon i nie można się z nim skontaktować albo proponują taką pracę, która po prostu nie odpowiada. (w.6/mzz)*

- *Ja jestem w kontakcie i z cerkwią i z kościołem greko-katolickim. W Cerkwii są tablice ogłoszeń na ścianie i tam można przeczytać o możliwości pracy czy mieszkania. (...) No z tym językiem to najważniejsze. Rząd mógłby dać pieniądze nam i OPZZ-towi, my byśmy te kursy zorganizowali w każdym mieście wojewódzkim. Organizowalibyśmy kursy językowe z elementami prawa i historii Polski itd. My byśmy mogli się tym zajmować. I medycyna tak jak już mówiłem. I po covidzie można by organizować jakieś imprezy upowszechniające wzajemnie kulturę. My pracujemy z Domem Polskim w Kijowie, tam też organizujemy kursy języka polskiego. Z pomocą związków zawodowych teraz zostało otwarte w Winnicy liceum polskie. (w18/mzz)*

Zasadniczo problem adaptacji pracowników ukraińskich do życia w Polsce jest też wiązany z ich długością pobytu (oraz związanymi z tym indywidualnymi strategiami życiowymi). W przypadku migrantów, którzy nie planują dłuższego pobytu poza Ukrainą zainteresowanie integracją ze środowiskiem polskim jest niewielkie. Pracujący zamykają się wówczas raczej we własnych grupach oraz koncentrują na wielkości zarobków. Problem ten wiąże się wówczas z dostarczeniem jak największej ilości środków finansowych rodzinie, która pozostała na Ukrainie. W ujęciu pytanych wyzwaniem głównym jest przyjazd do Polski i uzyskanie oferty dobrej pracy (przy czym praca nielegalna, także bywa określana jako dobra) oraz komunikacja w języku polskim. Podobieństwo kulturowe ułatwia adaptację do życia w polskich warunkach i po spełnieniu tych warunków brzegowych związanych ze znalezieniem pracy i zdobyciem umiejętności językowych proces adaptacyjny nie jest postrzegany jako trudny. Co ciekawe, problem wyznania religijnego jako bariera adaptacyjna nie był podkreślany, a rola cerkwi i/lub kościoła grekokatolickiego pojawiała się głównie w kontekście możliwości zdobycia dodatkowych informacji o sprawach bytowych (np. wynajęciu mieszkania czy o ofertach pracy). Dużą uwagę przywiązywano za to do dostępności szkoleń czy kursów z języka polskiego. Jako miejsca wsparcia dla pracowników z Ukrainy w Polsce pytani nie zawsze wskazywali organizacje związkowe i choć wiedzieli o ich funkcjonowaniu, to nie zauważali ich potencjalnej roli we wspieraniu kształcenia, realizowaniu potrzeb kulturalnych czy rekreacyjnych. Dostrzegana była za to życzliwość pracodawców i ich wsparcie w realizacji potrzeb mieszkaniowych.

Wywiad kończyły pytania dotyczące możliwych działań na rzecz uczynienia polskiego rynku pracy bardziej przyjaznym dla pracowników ukraińskich oraz oceny dotychczasowej atrakcyjności pracy w Polsce dla pytanych. Ta ostatnia kwestia było oceniona zdecydowanie

pozytywnie, bo respondenci jednoznacznie wskazywali na istniejące ciągle spore zainteresowanie pracowników ukraińskich w tym obszarze. Jeśli chodzi o możliwości uczynienia Polski bardziej **przyjaznym krajem dla migrantów zarobkowych z Ukrainy** w kontekście ich potrzeb ekonomicznych i edukacyjnych, to wskazywano na szereg kwestii, w tym zwłaszcza te dotyczące uproszczenia składania dokumentów dotyczących przyjazdu i pobytu na polskim terytorium. Przykładem są tu następujące wypowiedzi:

- *To co jest bardzo ważne, co jest takie wielkie, to legalizacja, **bo do tej pory jest bardzo, bardzo ciężko jest dostać kartę pobytu albo kartę rezydenta.** Uzyskać stały pobyt jest bardzo ciężko. Ja już o tym wiem, bo już próbowałam dwa lata temu z moją mamą ale nam się nie udało. Dwa lata czekaliśmy na decyzję i przyszła odmowna, że sprawa zostaje bez rozpatrzenia. I nie wiadomo z jakiego powodu. Od wszystkich swoich znajomych słyszę, że to jest bardzo ciężka sprawa. Trzeba dużo bardzo różnych papierów cały czas donosić. Jest to bardzo ciężko i bardzo jest skomplikowane. (...) Jak się nie ma karty pobytu, to trzeba cały czas wracać na Ukrainę, żeby dostać wizę, a to też jest bardzo długa procedura i to też jest kupa kasy, żeby pojechać na Ukrainę do domu, żeby dostać wizę i jeszcze w czasie tej pandemii to bardzo ciężko. (w.4/mzz);*
- *Ciężko jest z legalizacją. Ja ostatnio składałam wniosek i czekałam 2 lata na kartę pobytu. Te dokumenty pobytowe to najważniejsza rzecz, szczególnie jeśli ktoś chce dłużej zostać. No poza tym jest kłopot z przedszkolami. Ja mam dziecko w wieku przedszkolnym, to bardzo ciężko jest zapisać dziecko do przedszkola. (w.20/mzz)..*

Respondenci zwracają uwagę, że prawo do dłuższego pobytu w Polsce wiąże się z koniecznością uzyskania karty pobytu albo karty rezydenta, a procedury jej uzyskania są oceniane jako skomplikowane i trudne. Doceniano jednak możliwość podróżowania dzięki paszportowi i karcie pobytu do innych państw UE. Pobyt w Polsce wyznaczony przez otrzymane wizy jest określany jako zbyt krótki i utrudniający utrzymanie znalezionej i atrakcyjnej miejsca pracy oraz satysfakcji polskiego pracodawcy. Wskazywano także na potrzebę punktów konsultacyjnych w urzędach, gdzie migranci mogliby otrzymać informację w języku ukraińskim lub rosyjskim. Dla pracowników z Ukrainy, którzy uzyskali pozwolenie na pobyt czasowy i dłużej przebywają w Polsce widoczne stają się niedostatki usług publicznych, w tym dostępność do przedszkoli czy niedostatki funkcjonowania opieki medycznej.

2.2. Organizacje wspierające pracowników ukraińskich

W ramach **analizy występujących poza ruchem związkowym organizacji** wspierających pracowników ukraińskich chodziło o wstępne uchwycenie opinii głównych aktorów społecznych z otoczenia migrantów zarobkowych z Ukrainy. Warto zaznaczyć, że w tej niewielkiej ilości 8 wywiadów eksperckich celem było uzyskanie podstawowego wglądu w postrzeganie sytuacji pracowniczej, potrzeb edukacyjnych i kwestii adaptacji migrantów. Z założenia więc uzyskana dzięki tym wywiadam wiedza nie ma wyczerpywać ujmowania wszystkich sposobów postrzegania problemów migrantów przez różne otaczające ich istotne podmioty społeczne w województwie łódzkim, lecz dawać poszerzenie wglądu w analizowaną problematykę.

Na przeprowadzone wywiady eksperckie składali się przedstawiciele służb publicznych (w tym przykładowo powiatowych urzędów pracy) oraz organizacji pozarządowych działających na rzecz obcokrajowców pochodzących z Ukrainy (choć nie wykluczało to ich działań także na rzecz obcokrajowców z innych państw poza UE). Było to ogółem 8 wywiadów, w tym z 6 kobietami i 2 mężczyznami. Wśród rozmówców dominowały osoby w wieku od 31 do 40 lat - było ich 6, w wieku od 21 do 30 lat była 1 osoba, a w wieku od 51 do 60 lat także 1 osoba. Wszyscy rozmówcy posiadali wykształcenie wyższe.

Warto tu zwrócić uwagę, że w samej Łodzi w 2018-19 liczbę pracujących osób pochodzących z Ukrainy oszacowano na ponad 12%⁹. Można więc powiedzieć, że miasto to staje się, ponownie w swojej historii, wielokulturowym z wyzwaniem wypełnienia potrzeb bytowych i edukacyjnych migrantów dla ich integracji z polskimi mieszkańcami. W ostatnim czasie, dokładnie w 2021 roku, powstało Łódzkie Centrum Wielokulturowe (ŁCW), co można potraktować jako swoisty znak czasów i spontaniczną, oddolną odpowiedź na zwiększającą się wielokulturowość miasta. Podobnie w mniejszych miastach województwa łódzkiego można spotkać organizacje pozarządowe zajmujące się wspieraniem cudzoziemców w ich adaptacji do życia w Polsce, przy czym faktycznie wśród tych cudzoziemców dominują pracownicy z Ukrainy. Można zauważyć, że czasem przedstawiciele tych organizacji pozarządowych faktycznie wchodzą w pewnym zakresie rolę związków zawodowych, bo pomagają w egzekwowaniu od pracodawców wypłacania migrantom uzgodnionych wynagrodzeń, zwłaszcza ostatnich. Należy jednak podkreślić, że zajmują się także szeregiem innych spraw bytowych, w tym pomocą w wynajmie

⁹ zob. <https://publicystyka.ngo.pl/powstalo-lodzkie-centrum-wielokulturowe> [dostęp 21.01.2022]

mieszkań, wpięramiem w organizacjii wizyt lekarskich czy kwestiach starań o legalizację i przedłużenie pobytu w Polsce.

Biorący udział w badaniach przedstawiciele organizacji wspierających pracowników ukraińskich w województwie łódzkim koncentrowali się na kontaktach przede wszystkim z tymi migrantami ukraińskimi, **którzy znaleźli się w trudnej sytuacji**, a więc poddawali analizie tego typu przypadki skrajne. Wartyim zanotowania są tu następujące wypowiedzi:

- *Bardzo dużo współpracujemy z obywatelami Ukrainy nie tylko z agencjami ukraińskimi, ale przychodzą również do nas Ukraińcy. Szczególnie Ci, którym **nie wypłacano wynagrodzeń**, których niewłaściwie traktuje się, którzy nie mają żadnej pomocy. My, to co możemy, to sami próbujemy załatwić rozmawiając z pracodawcami, ale również kierujemy do Państwowej Inspekcji Pracy. W tej chwili przy wydziale paszportowym filii urzędu wojewody, u nas w Skierniewicach, utworzony jest taki punkt pomocy dla obywateli Ukrainy i Białorusi i tam mogą uzyskać pełną pomoc bo tam są zatrudnieni obywatele tych krajów. (...) **Bardzo często bywają przypadki, że nie wypłaca się ostatniego wynagrodzenia**, nie wypłaca się tego co było umówione, natomiast, jeśli jest zgrana grupa Ukraińców to były takie przypadki, że jak pracodawca nie wypłacił komuś wynagrodzenia, to wszyscy schodzili z budowy. (w.11/mzz)*
- *My musimy poruszyć głębiej sprawę, bo niestety nasze prawo jest trochę źle skonstruowane tzn. wiadomo jest, że **90% tych zezwoleń czy też oświadczeń dotyczy umów zleceń**, a w przypadku umowy zlecenia **jeżeli strony porozumiewają się i w umowie jest zapisane, że pracownik będzie pracował 15 godzin i pracownik tą umowę podpisuje, to wszystko jest zgodnie z prawem**. Myśmy mieli taką kontrolę u takiego dużego w naszym rejonie pracodawcy, bo pracownicy byli wykorzystywani i gdzie pracownicy zgłosili taki problem do PIP, ale – niestety - w protokole pokontrolnym, który też był dla nas dostępny PIP nie stwierdził jakichkolwiek nieprawidłowości. Umowa była tak skonstruowana, że obie strony uzgodniły, że pracownik może pracować po 15 godzin. (...) **Musimy sobie jednoznacznie powiedzieć, że tylko 1/4 cudzoziemców pracuje legalnie u nas**. Bo jeżeli dostępne statystyki za ubiegły rok mówią o wydanych przez Urzędy Pracy i Wojewodów w skali kraju około 2,5 mln zezwoleń a w ZUS jest zgłoszonych około 800 tys. pracowników, to jest taka skala w tym momencie. Gdzie jest cała reszta, zakładające nawet, że 0,5 mln nie wjechało, bo to jest dokument jest podstawą do tego, że ktoś wjeżdża legalnie do naszego kraju,*

przebywa i legalnie pracuje, to nadal nam ok 1 mln osób brakuje, które nie wiadomo na jakich zasadach pracują. Przypuszczam, że na czarno.(12/mzz).

Wypowiedzi respondentów z organizacji wspierających pracowników z Ukrainy są analogiczne do tych przedstawianych przez MZZPU, bo również potwierdzają łamanie praw pracowniczych, ale dodatkowo wskazują skalę nielegalnego zatrudnienia (czy w ogóle brak wiedzy w zakresie przebywania migrantów w Polsce, która może być też traktowana jako element drogi do innych krajów UE). Biorący udział w badaniach pracownicy powiatowych urzędów pracy podkreślili, że migrantów zarobkowych w Polsce przybywa, ale brakuje polskich pracowników, którzy ich obsługą mogliby się zająć, przy czym dotyczy to także PIP czy Straży Granicznej. Na braki kadrowe administracji państwowej, która zajmuje się sprawami obsługi migrantów wskazał też raport NIK¹⁰ w 2018 roku, przy czym stwierdził, że dzieje się tak pomimo rosnącej liczby składanych wniosków na pobyt czasowy, stały czy w zakresie pozwoleń na pracę. W oparciu o dotychczasowe analizy można stwierdzić, że część biorących udział w niniejszych badaniach pracowników ukraińskich była świadoma podjęcia pracy w oparciu o nielegalne zatrudnienie, a część nie była tego świadoma nawet w trakcie wykonywania tej pracy. W przypadku legalnego zatrudnienia wskazywana była też jako problematyczna jego forma, a więc podejmowanie pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne, zwykle w postaci umowy zlecenia, które odwołują się do Kodeksu cywilnego i w efekcie dają migrantom zarobkowym mniejszą ochronę prawną. Polscy pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy cywilnoprawne także są narażeni na trudniejszą sytuację niż przy zatrudnieniu opartym o Kodeks pracy, ale ich siła przetargowa ze względu na zakorzenienie w Polsce i wsparcie, jakie mogą uzyskać ze strony związków zawodowych jest znacznie większa. Nie dziwi więc, że pracownicy ukraińscy są **postrzegani przez respondentów jako kategoria osób narażona na nieuczciwe praktyki zarządzających i pracodawców**. Bardzo wyraźnie są jednak podawane przykłady oddolnego organizowania się pracowników ukraińskich dla obrony swoich praw, co można uznać za **quasi-organizacje związkowe**, a z pewnością samopomocowe i działające na rzecz upodmiotowienia pracujących. Respondenci reprezentujący ten typ otoczenia migrantów zarobkowych z Ukrainy bardzo negatywnie wypowiadają się także o agencjach pośrednictwa pracy, w tym zwłaszcza tych ukraińskich. Agencje te są traktowane jako swoiście dyscyplinujące z jednej strony pracowników ukraińskich, od których pobierają opłaty za pośrednictwo (i to często nie o jednorazowym charakterze, lecz

¹⁰ <https://www.nik.gov.pl/plik/id,20963,vp,23595.PDF> [dostęp 17.01.2022] ;
<https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/panstwo-niegotowe-na-cudzoziemcow.html> [dostęp 17.01. 2022]

naliczone od każdej przepracowanej godziny na polskim rynku), ale także jako te pobierające wygórowane opłaty od polskich przedsiębiorców, od których żądają opłat za każdego dowiezionego i ostatecznie zakontraktowanego pracownika. Opisywany jest więc proceder pewnego niejako żerowania agencji pośrednictwa zarówno na pracownikach ukraińskich, jak i polskich przedsiębiorcach. Uwagę respondentów zwraca także fakt, że w ich opinii zdecydowana większość (nawet 90% migrantów), to ludzie bez kwalifikacji i rekrutowani do wykonywania bardzo prostych prac.

W kontekście tej **złej renomy agencji pośrednictwa pracy** w badaniach pojawiły się propozycje, aby bezpośrednio pracodawca zatrudniał pracowników z Ukrainy w polskich urzędach pracy, które wówczas mogłyby podjąć się sprawdzania ich warunków pracy i płacy, podawania informacji dla ZUS czy odpowiednich urzędów skarbowych. Fikcyjny pośrednik nie miałby wówczas, jak wskazywano, możliwości żerowania na każdej pensji pracownika ukraińskiego w Polsce. Zdaniem respondentów przejęcie przez urzędy pracy pośrednictwa w zatrudnianiu migrantów mogłoby też skutkować ograniczeniem pracy nielegalnej migrantów, którzy są aktywni na polskim rynku pracy, choć posiadają jedynie wize turystyczne na stosunkowo krótki pobyt (np. na trzy miesiące). W zakresach szacowanej przez respondentów pracy, która nie ma w pełni legalnego charakteru respondenci mówią nawet o połowie przebywających w Polsce pracowników ukraińskich, co wiązane bywa także z zatrudnianiem ich na połowę lub ćwierć etatu, choć faktycznie pracują znacznie dłużej.

W kontekście **potrzeb edukacyjnych** respondenci zwracali uwagę nie tylko na deficyty językowe, lecz na problem trudności wykorzystania kapitału migrantów z wyższymi kompetencjami zawodowymi (braku osób z wyższymi kwalifikacjami oraz na bariery nostryfikacji dyplomów w Polsce). Przykładem są tu następujące wypowiedzi:

- *Ja bym się skupił na tym, że jeśli te agencje mają być, tak jak to jest w niektórych krajach zachodnich, to oni się skupiają na fachowcach, bo nie ma potrzeby, żeby przez agencje ściągać człowieka, który jest potrzebny do sprzątnięcia czy zrywania jabłek albo do firm logistycznych, do pakowania itd. To nie potrzeba agencji. Ja sądzę, że potrzeba określonych specjalistów odpowiednich kwalifikacji, potwierdzonych i ewentualnie, właśnie, doszkalania tych ludzi, bo gospodarka potrzebuje tych o różnych zawodach. Wiemy, że największe potrzeby są w służbie zdrowia i trzeba będzie ich sprowadzić, ale na tą chwilę nie wiadomo skąd, ale też wiem, że jest opór ze środowiska lekarskiego. (...)*



Rozmawiałem kiedyś z takim lekarzem, który jest doktorem w jakiejś klinice w Kijowie, on doszedł już do siebie, ale był salowym chyba w szpitalu w Kluczborku przez 5 lat, bo środowisko lekarskie, Izby Lekarskiej blokowało mu zdanie egzaminu. Tłumaczyli to, że zakres nauki i praktyki, które on miał odbiega od naszych kryteriów. Po tych 5 latach przy wsparciu Starosty Kluczborka zdał ten egzamin i ściągnął jeszcze kilku kolegów lekarzy i ten szpital dopiero zaczął dobrze funkcjonować, bo nie było lekarzy. To jest tak, że wszyscy by chcieli pomagać tylko, żeby to nie narażało moich interesów (w.11/mzz)

- *Myślę że **język to jest pierwsza sprawa**. Zwłaszcza jeżeli ktoś przyjeżdża tutaj pierwszy raz i dopiero zaczyna się uczyć na przykład polskiego. Podam taki przykład nauczycielki, która mogłaby, teoretycznie, w polskiej szkole pracować, ale zazwyczaj zaczyna w takich trochę tych prostszych pracach. Oczywiście, są sytuacje z nostryfikacjami dyplomów, ale to też nie taka szybka i jednoznaczna sprawa, bo u różnych osób wygląda to inaczej. (...) Opowiem o tej nauczycielce, ona dobrze mówiła w języku polskim i była tu kilka lat, ale nawet nie próbowała pracy zgodnej z kwalifikacjami. I może tu jest taka kwestia, że niektóre osoby nie wiedzą, jak przykładowo napisać CV, czy też jak szukać pracy na polskim rynku pracy, to nie starają się o taką pracę adekwatną do ich wykształcenia. Często to też tak wygląda, łapią jakąś pierwszą pracę i czują się bezpiecznie i w niej zostają. Nie idą dalej. Podejrzewam, że ta pani nie miała takiej dużej pewności siebie i stąd wynika problem. Jeszcze był taki pan, który miał problem z nostryfikacją dyplomu. Był lekarzem. (w.22/mzz).*

Z wypowiedzi badanych wynika, że chociaż wśród pracowników ukraińskich zdecydowanie dominują osoby zorientowane na wykonywanie prostych prac fizycznych i przy krótkotrwałym pobycie mało zainteresowanych dokończaniem, ale w przypadku dłuższych pobytów brak kompetencji językowych jest odczuwany jako bardzo męczący, a stąd pojawia się wyraźnie artykułowana **potrzeba szkoleń dla dorosłych**. Potrzebę tę pogłębia odmiennosc pisowni polskiej opartej o alfabet łaciński oraz rosyjskiej opartej o cyrylicę. Do organizacji pozarządowych zajmujących się obsługą i wspieraniem integracji cudzoziemców z polskim otoczeniem (np. do punktów informacyjnych prowadzonych przez takie organizacje jak Łódzkie Centrum Wielokulturowe) trafiają więc w opinii badanych zróżnicowane kategorie migrantów, czyli zarówno osoby o niskim wykształceniu mające problemy z odczytaniem i wypełnieniem podstawowych dokumentów urzędowych, jak również osoby z wykształceniem wyższym lub specjalistycznym, które są zainteresowane jego podwyższaniem czy potwierdzeniem w Polsce

posiadanych uprawnień. Zdaniem respondentów jest jednak problem z dotarciem z informacjami o możliwościach kształcenia Ukraińców w Polsce w szkołach wyższych, policealnych czy o możliwościach potwierdzenia certyfikatami umiejętności zawodowych zdobytych na Ukrainie. Dodatkowo występują także bariery w zakresie uznawania w Polsce różnych typów wykształcenia zdobytego na Ukrainie, co szczególnie widoczne jest w przypadkach prób nostryfikacji dyplomów z obszaru medycyny. Problemem jest w tym zakresie **brak wykorzystania potencjału zawodowych możliwości migrantów**, którzy często pracują poniżej posiadanych kwalifikacji zawodowych, co bywa też świadomie przyjmowaną przez nich strategią działania ze względu na deficyty umiejętności posługiwania się językiem polskim.

Według respondentów wyzwaniem jest także doksztalcenie językowe i zawodowe migrantów. Doksztalcenie w postaci kursów języka polskiego jest podkreślane jako kluczowe dla poprawy sytuacji ogółu pracowników ukraińskich, bo większość z nich jest zatrudniona na stanowiskach szeregowych. W opinii rozmówców **prowadzeniem szkoleń lub kursów języka polskiego może zająć się wiele organizacji**, w tym zarówno te reprezentujące administrację publiczną (np. powiatowe urzędy pracy), jak i organizacje pozarządowe (np. ŁCW). W kwestii zawodowego doksztalcenia migrantów z Ukrainy w Polsce odnotowano opinie respondentów, że tych zadań mogłyby podjąć się urzędy pracy w porozumieniu z pracodawcami, ale wtedy konieczne byłoby zobowiązanie osób szkolonych do przepracowania pewnego okresu, by fundusze zainwestowane w ich szkolenia zwróciły się. Do wprowadzenia tego typu rozwiązań potrzebne byłoby więc wypracowanie nowych rozwiązań prawnych, w tym te dotyczące długości pobytu w Polsce. Jeśli chodzi o potrzeby szkoleniowe pracowników szeregowych, to w badaniach odnotowano zwiększające się liczby jednorodnych większych zespołów pracowników ukraińskich, które są także zarządzane przez ukraińską kadre. W tego typu zespołach nie występują komunikacyjne problemy językowe w toku pracy, ale nie służy to integracji z polskim otoczeniem. Dodatkowo pojawił się także problem integracyjnego wsparcia dla tych migrantów, którzy zdecydowali się starać o prawo do stałego pobytu w Polsce.

Problem **dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe** był w wypowiedziach badanych reprezentujących inne organizacje wspierające migrantów określany jako „nieprzyjemne sytuacje”, nieporozumienia wyjaśniane głównie brakiem kultury osobistej czy uwarunkowanej sytuacyjnym kontekstem. Ilustrują to następujące wypowiedzi:



- *Ja miałam taką sytuację w tramwaju. **Jechałam z mamą i rozmawialiśmy po ukraińsku.** Moja mama przyjechała do mnie w odwiedzinie i taki pan w tym tramwaju zaczął nas wyzywać. Ale ja w ogóle go zignorowałam i starałam się być bardzo miła. On tam coś krzychał, a ja do niego mówiłam życzę panu wszystkiego najlepszego. Jakby to popatrzeć z takiej innej perspektywy, no to było to bardzo nieprzyjemne. No i tak trochę, aż niepojęte dla mnie, aby móc tak odzywać się do osób, które widzisz pierwszy raz w życiu. (...) Zresztą jeżeli to nie są obelgi, to jak się rozmawia gdzieś w jakimś takim miejscu, gdzie jest dużo ludzi po ukraińsku czy po rosyjsku to można zauważyć wzrok jakiegoś człowieka, który się na nas patrzy. Nie odzywa się tylko po prostu zwraca na nas uwagę. (w.16/mzz)*
- *Powiem tak, nigdy nie słyszałam o takim zróżnicowaniu norm. Nigdy nikt nie mówił o takim zróżnicowaniu. Natomiast bardziej słyszałam od Ukraińców o takim może nie szanowaniu awansu, danej osoby i opatrywano to metryczką narodowościową. Z czymś takim miałam do czynienia. (w.22/mzz)*

Wskazywane problemy dyskryminacji można wiązać z **agresją słowną** o bezpodstawnym charakterze, ale także z **liczeniem na możliwość wprowadzenia w błąd migrantów** w kontekście braku wypłat wynagrodzenia we wcześniej ustalonej wielkości czy przez brak ich promowania w ramach awansu stanowiskowego. Same słowne ataki były odnotowywane jako incydenty w miejscach publicznych i miały charakter irracjonalnej wrogości, ale rozmówcy podkreślali też ich rzadki, choć nieprzyjemny charakter. Dostrzegano też trudności odróżniania przez polskich obywateli języka rosyjskiego i ukraińskiego. Biorący udział w badaniach koncentrowali się na sytuacjach codziennych w życiu publicznym w mieście. Warto jednak zwrócić uwagę, że czasem ich źródłem są nieporozumienia, co do wynagrodzenia brutto i netto zawarte w zapisanej umowie i trudności komunikacyjnego porozumienia się i ich wyjaśnienia. W **obszarze wynajmu mieszkań, z kolei**, z jednej strony można mówić o unikaniu zawierania umów z obcokrajowcami lub z oczekiwaniem większej kaucji za wynajem, ale w tle tych zachowań jest deficyt zaufania obu stron, co do wywiązania się z warunków zawartej umowy, przy czym egzekwowanie swoich praw w postępowaniu sądowym wydaje się dla obu stron kłopotliwe i warte uniknięcia.

Być może **poczuciu dyskryminacji** czy złego traktowania może też sprzyjać charakter podpisywanych umów o pracę i sposób działania **agencji pracy**. Warto przytoczyć zatem następujący nieco dłuższy opis:

- *Ja widziałam taką sytuację. Polacy pracują w specjalnych kombinezonach, mają specjalne obuwie, mają obiad, gorąca zupa, drugie danie, a Ukraińcy tego nie mają. Pomyślałam jak tak może być, że pracują razem, na tej samej budowie i Ukraińcy to widzieli, że Polacy wszystko mieli, a oni tego nie mieli i dlatego tak się stało. Bo do tej firmy budowlanej bezpośrednio nie może się stawić Ukrainiec, tylko zatrudniony jest poprzez agencje pracy tymczasowej. **Wszystkie warunki powinna zapewnić agencja pracy i firma budowlana nie ma w obowiązku dbać o tych pracowników, bo on nie jest wysłany przez agencję. I było tak, że Ukraińcy na przykład buty mieli za 10 zł, a na budowie potrzebna są takie za 300: nosek twarde i tak dalej, te buty Ukraińca były podobne oczywiście do butów tych Polaków, ale zupełnie inne. Kurtki powinny być specjalne. Ukraińcy też mieli kurtki, ale jakies zwykłe tanie, to było zimą więc powinni mieć zimowe, a to oni mieli zwykłe takie kurtki cienutkie. No więc to chodzi o koszty, w 90% tak myślę za te sytuacje jest winna agencja pracy, nie wina pracodawcy użytkownika. Z drugiej strony pracownik użytkownik powinien też w umowie to zawrzeć, że pracownicy z agencji pracy muszą się stawić w odpowiednim ubraniu i powinni mieć obiad zgodnie z przepisami. I w tej firmie budowlanej właśnie tak było. Przyjechał ktoś z tej firmy, ktoś ważny, zobaczył jak wyglądają Ukraińcy, wziął ich na stronę i powiedział – ‘Wy nie pracujecie’. **Zadzwoił do agencji – ‘Proszę przyjechać po pracowników, ubrać jest tak, jak mają być ubrani’.**(w.21/mzz)***

Z powyższego przypadku, jeszcze szerzej opisanego w wywiadzie wynika brak wiedzy zatrudnianych o warunkach pracy i płacy, a zarazem problem relacji między firmą macierzystą a agencją pośrednictwa pracy. Można też dostrzec pewne antagonizowanie pracowników ukraińskich z polskimi, bo odmienne traktowanie łatwo jest błędnie powiązać z pochodzeniem narodowym, podczas gdy faktycznie było ono wynikiem innego typu zatrudnienia. Na uwagę zasługuje także brak zrozumienia podpisywanych umów o pracę, bo w nich bywają też zapisane w postaci cyfr kwoty wynagrodzenia brutto, a pracownicy otrzymują faktyczne wysokości netto, a w każdym razie tego typu problemy były do organizacji pozarządowych przez migrantów zgłaszane. Dodatkowo ogromny deficyt wiedzy dotyczy polskiego systemu podatkowego i konieczności wypełniania PIT-ów, co wiąże się też z problemem dłuższych pobytów migrantów w Polsce oraz ze staraniami w zakresie przedłużenia pobytu (w których brana jest pod rozwagę sumiennosc wypełniania dokumentów podatkowych). W ramach wsparcia dla migrantów jedna z organizacji biorących udział w badaniach zaprojektowała pomoc **nie tylko prawnika czy doradcy zawodowego, lecz też psychologa**, bo pobyt migrantów ukraińskich w Polsce wiąże się również

z ich oderwaniem od rodzin i poczuciem osamotnienia czy czasem z konfliktami między migrantami z różnych regionów Ukrainy. Jeśli chodzi o pomoc prawną, to z założenia wiązała się ona nie tylko z wsparciem w wypełnianiu czy czytaniu dokumentów, lecz także z interwencjami u pracodawców w zakresie wielkości i terminowości wypłat wynagrodzeń.

Uwagi końcowe

Uwagę zwraca specyfika działalności MZZPU, która ma charakter ponadbranżowy oraz wykraczający poza wsparcie sensu stricto zawodowe na rzecz ogólnego wspierania ukraińskich pracowników w adaptacji w Polsce. Ważnym faktem jest też funkcjonowanie innych organizacji wspierających migrantów z Ukrainy w Polsce, przy czym biorący udział w badaniach eksperci reprezentujący te organizacje istotnie koncentrowali się w wywiadach na kwestiach wspomagania adaptacji zawodowej migrantów oraz podkreślali, że istnieje wiele organizacyjnych możliwości przygotowania lub koordynowania adresowanych do ukraińskich migrantów przedsięwzięć edukacyjnych dotyczących podwyższania kompetencji językowych, które były traktowane jako kluczowe. Podstawowe dostrzegane potrzeby edukacyjne migrantów były więc wiązane, w zgodnej opinii badanych, z deficytami posługiwania się językiem polskim. Wyzwaniem dla wsparcia tych potrzeb są jednak braki źródeł dofinansowania kursów i szkoleń językowych przy jednoczesnej wielości podmiotów gotowych do zajęcia się tą działalnością.

3. Sytuacja i potrzeby edukacyjne pracowników ukraińskich w ujęciu przedstawicieli kadry zarządzającej z firm ich zatrudniających w województwie łódzkim

W badaniach zdecydowano się podjąć analizę postrzegania sytuacji pracowniczej i związanych z nią potrzeb edukacji i adaptacji pracowników ukraińskich w Polsce w ujęciu przedstawicieli kadry zarządzającej w firmach województwa łódzkiego. Jeśli chodzi o sposób doboru próby badawczej, to posłużono się metodą kuli śnieżnej, czyli podejściem typowym dla badań jakościowych, w których dostęp do badanych jest utrudniony (Babbie, 2003). Ogółem na tą grupę docelową składa się 30 wywiadów, w tym z 19 mężczyznami oraz z 11 kobietami. Pod względem wieku większość badanych miała od 41 do 50 lat – 10 respondentów, od 21 do 30 lat było 7 respondentów, od 31 do 40 lat również 7 osób, a 61 lat lub więcej miała 1 osoba. Biorący udział w badaniach rozmówcy reprezentowali przede wszystkim branżę budowlaną – 8 osób oraz branżę usług (szeroko rozumianych, w tym zarówno księgowych, szkoleniowych, jak i porządkowych) – 8 osób, przemysł – 6 respondentów, rolnictwo (szeroko ujęte w tym warzywnictwo, ogrodnictwo) – 3 osoby, handel – 2 osoby, agencje pracy – 2 osoby, oświatę – 1

osoba. W odniesieniu do wielkości firm w badaniach byli obecni: przedstawiciele zarządu mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do ogółem 10 pracowników), których reprezentowało 9 respondentów, przedstawiciele zarządu małych przedsiębiorstw – także 9 rozmówców, kadra zarządzająca firm średnich, które 6 osób reprezentowało oraz kadra reprezentująca zarząd dużych firm - 5 respondentów, a 1 osoba z firmy w branży gastronomicznej nie określiła jej wielkości. Zgodnie z założeniami badawczymi przedmiotem zainteresowania było postrzeganie sytuacji pracowniczej pracujących w firmach w województwie łódzkim migrantów z Ukrainy (w tym zwłaszcza w zakresie sposobu ich zatrudniania), jak też potrzeb edukacyjnych i problemów adaptacji do funkcjonowania w Polsce.

W zakresie analizy **sytuacji pracowniczej migrantów** badani zwracali przede wszystkim uwagę na kwestie **trudności dotyczących zatrudnienia pracowników** oraz wspierania się w tym **zakresie działalnością agencji pośrednictwa pracy**. Ilustrują to następujące wypowiedzi:

- *Powiem tak, ja mam dostęp do tych pracowników i nie szukam Polaków, bo mam po prostu Ukraińców i mam takie źródło, że nie muszę ich sprawdzać, że tak powiem. (...) Tylko z czasem jest problem, z wyrobieniem dokumentów, te wyrobienia karty pobytu, bo to jest strasznie duży termin, trzeba czekać około 8-9 miesięcy, a tak ogólnie to nie jest taki duży problem. (...) **Trzeba czekać na wszystko**, trzeba czekać. Na przykład, jak wyrabiam kartę pobytu, to nawet nie mogę przewidzieć terminu, kiedy to będzie zrobione dlatego, że to zawsze jest różny termin i nie jest powiedziane, że np. 3 miesiące i ty dostaniesz za trzy miesiące. Raz się czeka 5 miesięcy, 9 miesięcy a nie raz ponad rok. (w.1/k)*
- ***Zatrudniamy na stanowisku pomocniczych** czyli wykładanie towaru, a te osoby, które znają choć trochę język polski doskonale radzą sobie na kasie. (...)Przede wszystkim są braki na rynku, bardzo mało ludzi zgłasza się do pracy normalnie na etatach sprzedawców, a jest jeszcze druga jakby strona medalu, że **tacy Ukraińcy są dla firmy tańsi**, bo nie ma urlopów, nie ma zwolnień lekarskich. One są **zatrudnione przez agencję i te wszystkie już jakby dodatkowe świadczenia należą do agencji**. Wszyscy zatrudnieni są przez agencję. My zgłaszamy, że jest zapotrzebowanie powiedzmy na prace pomocnicze, czy na kasę, czy na stoisko i jakiej branży i agencja wyszukuje właśnie tych ludzi najbardziej przydatnych. (...) My tylko płacimy rachunek na koniec miesiąca za ilość godzin przepracowanych przez tych ludzi i pieniądze są odprowadzane do agencji, nie bezpośrednio do Ukraińców. (...) Na pewno. Powinni mieć wydawane papiery na okres próbny, który muszą przejść, prawda, jak*

się adoptują, natomiast zgoda na pracę powinna być na dłużej, a nie na 3 miesiące i powinno to być załatwiane przez Urząd Pracy. (w.9/k).

W badaniach wyróżniono kategorie firm **samodzielnie zatrudniających pracowników** ukraińskich oraz tych **korzystających z agencji pośrednictwa pracy**. Uczestnicy badań reprezentujący firmy samodzielnie zatrudniające migrantów podkreślają długotrwałość i złożoność tej procedury, która utrudnia wyrobienie potrzebnych dokumentów, co było określane bardzo negatywnie, w tym jako: „gehenna”, „udręka”, „totalny koszmar”, „tysiące papierów”. W wypowiedziach rozmówcy proponowali więc uproszczenie legalizacji pracy migrantów oraz dotrzymanie terminów w zakresie wydawania dokumentacji (np. kart pobytu czy rezydenta) przez organy urzędowe. Zauważano, że długa formalna droga do legalnego zatrudnienia ukraińskiego migranta zarobkowego może być dla pracodawcy bodźcem dla akceptacji pracy w formie niezalegalizowanej bądź rezygnacji z pracy obcokrajowców, którzy stanowią ważne wsparcie dla wielu firm z powodu braku polskich pracowników. Pojawiało się szereg propozycji modyfikacji procedur prawnych dotyczących sposobu zatrudniania obcokrajowców, w tym kwestie wydawania pozwoleń najpierw na stosunkowo krótki okres próbny, a potem na dłużej niż obecnie. Wśród propozycji usprawnienia procedur zatrudniania i rekrutacji były także te dotyczące wprowadzenia powszechnego sposobu ich przeprowadzania zdalnie, w tym przez stworzenie platform łączących pracodawców i pracobiorców z obu krajów. Można odnotować więc pojawianie się pomysłów zastosowania tzw. Gig work (Gig pracy) w sensie pomocy w nawiązaniu kontaktu pracodawcy i migranta dla jego zatrudnienia w celu wykonywania zadań pracowniczych w rzeczywistym środowisku (w sposób offline). Trzeba jednak zwrócić uwagę, że te nowe formy gig pracy wiążą się także z nowym charakterem ryzyka czy niepewności, w tym mogą skutkować brakiem legalnego zatrudnienia czy niskimi zarobkami (Rogalewski, 2020). Powtarzającym się motywem zatrudniania pracowników z Ukrainy, było jednak „przetarcie szlaków”, czyli nawiązania początkowych kontaktów, pierwsze zatrudnienie, a potem oparcie się o tzw. „stałą ekipę”. Można więc zauważyć pewną systematyczność kontaktów raz nawiązanych oraz cykliczność przyjazdów migrantów, którzy samodzielnie decydują we własnym gronie o terminach pobytów kolejnych.

Zatrudnianie pracowników przez agencje pracy rzutuje na sytuację pracowniczą migrantów, bo zarządzający w firmach macierzystych czują się wówczas niejako zwolnieni z obowiązku jej monitorowania. W tym kontekście można też odnotować **deficyty wiedzy kadry**

zarządzającej firm o charakterze relacji między agencjami pracy a pracownikami ukraińskimi wraz z kwestiami wysokości wypłacanych im wynagrodzeń czy świadczeń dodatkowych. Korzystanie z usług agencji pracy oddziałuje też na brak zainteresowania firm macierzystych szkoleniami migrantów na rzecz oczekiwania pozyskania „gotowego”, w pełni wykwalifikowanego pracownika. W wywiadach odnotowano jednak też problemy zmian pracodawcy przez pracownika już po przyjeździe do Polski, na co pozwalają pewne formy umów, w tym nieformalnych czy cywilno-prawnych. Wskazywano, że procedura biurokratyczna dotycząca samodzielnego zatrudniania ukraińskich pracowników przez pracodawców, w tym ilość wizyt w urzędach oraz charakter złożoności składanych dokumentów, stanowi bardzo istotny czynnik zniechęcający do ich samodzielnego podejmowania. W zakresie działania agencji pracy zwracano uwagę na ogrom ich negatywnych ocen, w tym zastanawiano się nad sposobami systemowego przeciwdziałania nieuczciwym praktykom agencyjnym dotyczącym rekrutacji i zatrudniania migrantów. Wśród propozycji przeciwdziałania tym patologicznym działaniom agencji było samodzielne zajęcie się poszukiwaniem pracowników czy nawet założenie własnej agencji pracy jako gwarancji jej pozytywnego działania. Dosadne określenie agencji pośrednictwa wskazane przez przedstawiciela jednej z agencji wobec innej mówiło wprost: *Kiedyś to robiłem z polską agencją, ale to są złodzieje i oszuści, do tej pory są mi winni pieniądze dla ludzi.*(w.29/k).

Nowym wyzwaniem przy pracy migrantów zarobkowych z Ukrainy okazał się **COVID-19** oraz związany z nim reżim sanitarny. W tym zakresie warto zwrócić uwagę na następujące przykładowe wypowiedzi:

- *Wie Pani co, my tutaj mamy taką stałą ekipę, która ma już zezwolenia na pobyt na czas określony z dostępem do rynku pracy na konkretnego tutaj pracodawcę i tą formalną stroną to ja się zajmuję i pomagam załatwić te wszystkie dokumenty (...) Jest tak, no trzeba sobie troszeczkę skompletować te dokumenty, ale już potem, to samo pójdzie do urzędu, no teraz to jest to skomplikowane, ale za nim wybuchła pandemia, to jeżeli jest to wszystko dobrze skompletowane, to nawet jak jakiegoś dokumentu brakuje, to tutaj w delegaturze urzędu pracownicy są tacy, że można uzupełnić dokumentację, dają nam czas i nie sprawia nam to większej trudności, osoby, które są krócej no to pracują na oświadczenie. Te oświadczenia, to już szef wystawia przez tą platformę praca.gov.pl i to w zależności czy są w ruchu bezwizowym, takie krótkie 90- dniowe czy ewentualnie te dłuższe z tymi korytarzami. Tak, że generalnie mi się wydaje, że są w miarę przystępne według mnie. (...)*

*U nas pracownicy nie mają z tym problemu, bo my zapewniamy kwatery, wynajęty jest dom, w którym pracownicy mieszkają, a w **dobie pandemii** mamy wynajęty też drugi dom na okres kwarantanny. (w.18/k)*

- Każdy ma inną sytuację, bo nie mamy takiego Ukraińca, który ma kartę stałego pobytu, bo nie każdy ma do tego prawo, nie mają tak na prawdę dużego wyboru. Mogą się starać o wizę na 3 miesiące lub na 3 lata. My staramy się nawiązywać współpracę z takimi panami, którzy mogą dłużej u nas pracować, bo nie ma czasu na to, żeby taką osobę szkolić. Bo bardzo często Ci panowie, a nie jest z nimi taki łatwy kontakt, bo **oni nie przyjeżdżają tutaj już z bardzo dobrą znajomością języka polskiego**, choć mamy takich trzech pracowników i mamy takich, którzy praktycznie nic nie rozumieją i jest z nimi trudny kontakt, muszą być gdzieś w okolicy tych co rozumieją po polsku, ale staramy się aby były to osoby, które chcą być na dłużej nie tylko przyjechać na miesiąc, dwa, bo **to jest dla nas strata czasu, żeby ich tutaj szkolić**. I teraz w **trakcie epidemii**, jeżeli oni mają długoterminową umowę, to mogą być na tych dokumentach, bo oświadczenie z urzędu pracy wydawane jest na pół roku, **ponieważ mamy epidemię, a oni mają umowę na dłużej niż to oświadczenie**, to oni mogą nadal tutaj być. (w.26/k)*

Wypowiedzi odwołujące się do problemów pandemii zwracają uwagę na okres przed jej wybuchem oraz po jej pojawieniu się. Zasadniczo kwestia COVID-19 została oswojona w tym sensie, że nie wywołuje większych obaw, ale wiąże się z podkreśleniem wagi legalnej pracy, odprowadzaniem składek na ubezpieczenie zdrowotne i możliwością swobodnego dostępu do opieki lekarskiej. Podkreślane są także **dotatkowe koszty** związane z okresem kwarantanny, którą migranci po przyjeździe do Polski w pewnych okresach pandemii byli objęci, a także kwarantanny związanej z uzyskaniem pozytywnego wyniku na COVID-19. Ważnym aspektem radzenia sobie z pandemią są wypracowane przed jej wybuchem kontakty zarządzających z otoczeniem urzędowym firm, bo są one pomocne w uzyskaniu dodatkowych informacji i uproszczeń w załatwianiu czy dostarczaniu dokumentacji dotyczącej ukraińskich pracowników. Ze względu na pewną kumulację problemów pracy w toku pandemii wskazywano, że są to dodatkowe argumenty za uproszczeniem procedur legalizacji pracy i pobytu migrantów oraz na potrzeby zdalnego skutecznego kontaktu z urzędami w tym zakresie.

Potrzeby edukacyjne pracowników z Ukrainy są związane w wypowiedziach badanych z charakterem pracy i stanowisk, które pełnią w konkretnych firmach, przy czym zdecydowanie

dominują prace o niskiej złożoności i stanowiska szeregowy. Przedstawiają to następujące wypowiedzi:

- *Miałem u siebie profesora, nauczycielkę, więc przekrój ludzi był bardzo duży. (...) Wręcz przeciwnie zauważyłem, że te osoby przyjechały, żeby pracować, a nie robić sztuczny wiatr. Chcieli zarobić, **bardzo uczciwie pracowali i chcieli wrócić, bo mieli rodziny na utrzymaniu, a ze swoich pensji profesora czy nauczyciela nie byli w stanie.** (...) Ja tych osób nie wysyłam na szkolenia, bo nie wiadomo, jak długo popracują i żeby nie robić sobie zbędnych kosztów. (...) A tutaj to różnie to jest. Są tacy, którzy sami zgłaszają chęci do nadgodzin, gdyby była taka potrzeba, a inni pracują swoje 8 godzin i nic więcej ich nie interesuje. (w.3/z)*
- *Tak, były **to szkolenia stanowiskowe** i szkolenia z **obsługi niektórych urządzeń**, z którymi mieli do czynienia. Szkolenia stanowiskowe to była obsługa kasy fiskalnej, terminala. To wszystko były szkolenia wewnętrzne. (...) Oczywiście język jest blokadą przy pracach, do których byśmy ich potrzebowali np. przy marketingu telefonicznym, bądź wizyta u klienta. Natomiast **większe inwestycje w pracownika z Ukrainy może okazać się inwestycją, która się nie zwróci**, ponieważ w ich mentalności jest też coś takiego, że oni jeśli znajdą inną pracę niekoniecznie lepszą, ale w ich mniemaniu tak, to bez skrupułów odchodzą. Też mam znajomych, którzy z tego powodu wyleczyli się z zatrudniania pracowników z Ukrainy nie mówiąc już o inwestycji w takich pracowników. (w.15/k).*

Należy zaznaczyć, że szkolenia prowadzone przez firmy zatrudniające pracowników na stanowiskach szeregowych mają **charakter wewnętrzny**. Szkolenia te biorą pod uwagę fakt niezgodności kwalifikacji nabytych na Ukrainie z tymi, które są faktycznie wykorzystywane w warunkach pracy na polskim rynku. Problemem pracujących migrantów na stanowiskach szeregowych jest więc nie tylko praca poniżej poziomu wykształcenia, ale także niezgodnie z jego charakterem. Kompetencje pracowników z Ukrainy w stosunku do ich faktycznej pracy w Polsce bywają więc zbyt niskie czy nieadekwatne w stosunku do wymagań, a stąd potrzebne są wówczas dodatkowe szkolenia, które odbywają się na stanowisku pracy. W wypowiedziach badanych osoby z wyższym wykształceniem, choć niezgodnym z wykonywaną na polskim rynku pracą, szybko uczą się nowych umiejętności i są rzetelnymi pracownikami. Inwestycje w szkolenia pracowników są zależne od długości i charakteru zatrudnienia, ale można powiedzieć, że wewnętrzne szkolenia stanowiskowe są prowadzone dla ogółu zatrudnianych, bo bez przyuczenia

do wykonywania pracy w konkretnej firmie nie można po prostu wielu zadań pracowniczych wykonywać. Osoby zatrudnione na stanowiskach szeregowych mogą wykonywać bardzo proste prace (przykładowo prace pakowacza czy pracownika magazynu) bądź prace proste o nieco większej złożoności i wymagające pewnego przygotowania bądź uprawnień zawodowych (np. pomocnik elektromontera czy szwaczka). Przy tym drugim typie prac pojawia się problem weryfikacji uprawnień i umiejętności, co wiążane jest z ponoszeniem dodatkowych kosztów. W tym kontekście pojawiały się też propozycje, aby zatrudniający legalnie migrantów zarobkowych z Ukrainy mogli skorzystać z dotacji urzędów pracy na krótkie chociaż ich przeszkolenie w oparciu o kursy zewnętrzne (na przykład dla uzyskania uprawnień obsługi wózków widłowych). Dla części deficytowych zawodów wykonywanych przez migrantów w Polsce ważne są jednak nie tyle potwierdzone certyfikatami kwalifikacje, ale ich praktyczna weryfikacja w toku wykonywania konkretnych zadań, co bywa też stosunkowo łatwe dla zarządzających do zastosowania. Warto przy tym podkreślić ponownie, że w przypadkach pracowników zatrudnianych na stanowiska szeregowie przez agencje biorąca udział w badaniach kadra zarządzająca deklaruje bardzo małe zainteresowanie inwestowaniem w podwyższanie kompetencji migrantów zarobkowych zarówno ze względu na ich dużą rotację i krótkotrwałość udziału w zakładzie pracy, jak też z powodu oczekiwań pozyskania już odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów. Podobnie problemem są kwestie weryfikacji uprawnień zawodowych posiadanych przez pracowników ukraińskich, bo wymaga to wówczas tłumaczeń świadectw, certyfikatów czy zdawania uzupełniających egzaminów i generuje dodatkowe koszty finansowe i czasowe.

Istotnym problemem wpływającym zarówno na sytuację pracowniczą migrantów zarobkowych z Ukrainy w sensie warunków pracy i płacy, jak też na stosunek zarządzających do szkoleń **jest problem długości ich pobytu w Polsce**. Ten problem czasu pobytu sugestywnie ilustrują następujące wypowiedzi:

- *To było bardzo różnie, bo my tak jak powiedziałem, zaczęliśmy pod koniec 2019 roku. Przygotowaliśmy ich do pracy no i potem przyszła w kwietniu pandemia i się porozjeżdżali, bo to była taka ogólna panika. Część z nich wróciła, część z nich nie wróciła. Też mam pracowników takich, którzy są po raz pierwszy i tam możliwość pozostania jest inna, ale też już są dedykowane do naszej firmy osoby, które jeszcze wracają, także to **jest bardzo duża zmienność** i pod tym względem, tej zmienności, że ktoś*



*musi wyjechać i dopiero za jakiś czas przyjedzie to jest dla nas też dezorganizacja pracy. Te przepisy są pod tym względem bardzo niepraktyczne, bym powiedział i tutaj dobrze byłoby, żeby to jakoś unormować. **Każdego pracownika najpierw trzeba nauczyć i niby przy tak dość prostej produkcji, to tak naprawdę, to te sześć tygodni to on się uczy, żeby złapał jakieś tempo. Potem pracuje 3 miesiące i musi wyjeżdżać, przychodzi następny, no to jest trochę nie tak.** Natomiast oni by bardzo chętnie zostawali dłużej tylko przepisy są przepisami i koniec.(w.16)*

- *Moja księgową to wszystko robi, a wiem, że są biura, że jeśli pracodawca zatrudnia pracowników z Ukrainy to **za te wszystkie czynności związane z jednym wnioskiem biorą 1000 zł.** To jest bardzo wysoki koszt. Dodatkowo są koszty związane z opłatami za każdy wniosek, w Urzędzie Wojewódzkim to 500 zł. Nie ukrywam, że te koszty powalają, jeśli chcemy ich zatrudniać legalnie to tak naprawdę jest ciężko z opłacalnością. **To jest pracownik, który przyjeżdża za pracą i nie mam pewności czy on zaraz nie przejdzie do innej firmy, bo ktoś mu da 100 czy 200 zł więcej i to jest inwestycja w pracownika, który przyjeżdża na 3 miesiące, przynajmniej ja się tak staram, że przyjeżdżają na 3 miesiące, jadą do domu na miesiąc. Po tym miesiącu, ja nie mam pewności czy on wróci za miesiąc, a jak wróci to nie wiem czy do mnie, czy do innego pracodawcy. To są w takim przypadku ogromne pieniądze i to są takie główne problemy. Też duże znaczenie mają przepisy na Ukrainie, gdzie np. umowa o pracę nie jest tam jakimś dokumentem, który biorą pod uwagę przy przejeżdżaniu przez granicę, bo wydaje mi się, że jeśli pracownik ma pozwolenie na pracę w Polsce i paszport bezwizowy, no to przez granicę powinien przejechać, a na granicy i tak potrzebne są inne dokumenty, właśnie zaproszenie. **Nie ma w tym jakby logiki.** To nie jest jednak zależne od nas.(w.19/k)***

Problem **dużej rotacyjności pracowników z Ukrainy** wiązał się z postulatami **wydłużenia ich długości pobytu** w Polsce. Krótkotrwałość tego pobytu była odczytywana jako istotna trudność wykorzystania potencjału pracownika, który już nabrał wprawy w wykonywaniu zawodowych zadań. Tymczasowość pracy migrantów demotywowała także do przeprowadzania bardziej specjalistycznych szkoleń czy nawet kursów językowych. Dodatkowo badani wskazywali także na braki polskich pracowników z zawodowym i technicznym wykształceniem, a ich uzupełnianie pracownikami ukraińskimi widzieli w sposób ambiwalentny, bo z jednej strony konieczny, a z drugiej trudny do zastosowania z powodu barier językowych, kwalifikacyjnych i tymczasowości ich pracy. Jako bardzo istotny problem postrzegane było radzenie sobie

zarządzających z niepewnością długości pracy migrantów w konkretnych firmach oraz z załatwieniem legalności ich pracy, bo przedzieranie się przez meandry przepisów dotyczących różnych typów paszportów (wizowych, bezwizowych) jest odbierane jako skomplikowane, kosztowne, czasochłonne oraz skłaniające do wynajmowania agencji pośrednictwa. Jak to określił jeden z biorących udział w badaniach: *Jeszcze powiem, że te wnioski są tak zrobione, żeby ich samemu nie wypełnić tylko zlecić.*(w.19/k) Dodatkowo badani zwracali uwagę na uczynienie samych urzędów bardziej przyjaznymi dla migrantów, którzy samodzielnie starają się swoje sprawy w nich uregulować. W przypadkach zatrudniania pracowników ukraińskich przez firmy docelowe w oparciu o umowę o pracę dostęp do szkoleń nie różnił się od tego będącego udziałem pracowników polskich. Podobnie bez względu na pochodzenie narodowe dostęp do szkoleń pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę zlecenie nie jest zróżnicowany. W świetle przeprowadzonych wywiadów kluczowe znaczenie w dostępie do szkoleń ma więc typ zatrudnienia, a nie pochodzenie narodowe.

Poza stanowiskami szeregowymi pracownicy ukraińscy bywają obecni **na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych**, przy czym w przypadku tych ostatnich ich sytuacja pracownicza jest przedstawiana jako radykalnie lepsza, bo związana z systemową troską o podwyższanie kompetencji zawodowych pracujących. Jako przykład można tu podać następującą wypowiedź:

- *To są różne stanowiska głównie w obszarze IT albo analiz biznesowych (...)* Są to osoby, które w zeszłym roku zatrudniliśmy na 3-miesięczną praktykę, to tak, te osoby już w tej chwili pracują. Były one dokładnie weryfikowane na tle całego rynku, byli to Polacy, Ukraińcy i Białorusini, więc ta narodowość nie miała znaczenia, ważne były kwalifikacje. (...) To były na pewno **szkolenia** związane z nowymi rozwiązaniami, które są obsługiwane w **chmurze**, bo przenieśliśmy firmę do tzw. chmury, czyli te wszystkie cloudowe rozwiązania były też, bo w tej grupie mamy 4 menadżerów, więc byli **objęci taką Akademią Menadżerską** i były też szkolenia i wiem że te osoby nie menadżerskie uczestniczyły w jakiś zaawansowanych... (w.5/k)
- *Zatrudniliśmy i w dalszym ciągu zatrudniamy osoby, które studiują nie mają jeszcze dyplomu. W trakcie rekrutacji braliśmy pod uwagę ich umiejętności i wiedzę z zakresu takich podstaw, z bazy danych, np. żeby orientowali się z czym mają do czynienia. Zatrudniliśmy osobę, która jeszcze nie miała do czynienia z tym językiem programowania,*

którym my się zajmujemy, ale wszystkiego nauczyliśmy go od podstaw i ta osoba jest z nami nadal i pracuje.(...) Tak, to był taki dodatkowy koszt, żeby uzyskać certyfikat. (...)Tak, u nas każdy pracownik przechodzi ten test zdobywa certyfikat i to jest opłacane przez pracodawcę. (w.7/k).

W świetle przeprowadzonych wywiadów w przypadkach osób zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych i wymagających wysokich kompetencji zawodowych pochodzenie narodowe nie stanowi bariery w dostępie do szkoleń, które mają wówczas **charakter zewnętrzny** i są zwykle prowadzone w języku angielskim, czasem też w formie zdalnej. Zainteresowanym podwyższaniem kwalifikacji oferowane są zarówno szkolenia w zakresie zdobywania kompetencji twardych, jak i miękkich, a dodatkowo zwraca się uwagę na ich integracyjny charakter, co jest też wspierane przez firmowe imprezy wpisujące się w tworzenie kultury organizacyjnej konkretnych zakładów. Nie stanowi więc wówczas problemu praca w zespołach zróżnicowanych ze względu na pochodzenie narodowe, a przeciwnie bywa doceniana jako bogactwo kapitału ludzkiego. Dostrzegano, że praca w zespołach specjalistów złożonych z pracowników o różnym pochodzeniu narodowym ma swoją specyfikę powiązaną ze zróżnicowaniem, które może skutkować odmiennociami spojrzenia na rozwiązanie konkretnych problemów. Te odmiennoci podejścia do problemu związane z różnicami płci czy pochodzenia narodowego, w przypadkach zespołów specjalistów były jednak generalnie pozytywnie oceniane, co można odnieść też do coraz bardziej popularnej koncepcji zarządzania różnorodnością (Warwas. red. 2019). Można zatem powiedzieć, że migranci zatrudnieni na stanowiskach specjalistycznych są w radykalnie lepszej sytuacji od tych funkcjonujących na stanowiskach szeregowych. Pozytywnie były opisywane też warunki pracy na stanowiskach kierowniczych (przykładowo kierowników liniowych czy brygadzystów), przy czym wiążą się one często z zarządzaniem zespołem pracowników ukraińskich.

Zarówno w przypadku wykonywania pracy **na stanowiskach szeregowych** związanych z pracą fizyczną, **jak i na innych typach stanowisk** podkreślane jest znaczenie języka, konieczność korzystania z tłumaczy, pomocy pracowników dwujęzycznych lub instrukcji/ dokumentów przedstawianych w języku zrozumiałym dla pracujących. Sugestywnie oddają to następujące wypowiedzi:

- *Te osoby pracują na stanowiskach bardziej fizycznych. (...) Generalnie nie słyszałem, tylko ja sam ich pilnuję, bo jeżeli ja zajmuję się BHP polskich pracodawców, to właśnie uczulam*



*ich na ten konkretny problem językowy, co innego jest tym ludziom z Ukrainy mówić – ‘dzień dobry, do widzenia’, a co innego, jak jest szkolenie bhp, gdzie jest potrzebne fachowe słownictwo, gdzie trzeba wytłumaczyć proces, opowiedzieć o zagrożeniach w pracy i wówczas jest potrzebne aby pracodawca zabezpieczył tłumacza przy takich szkoleniach, **tudzież instrukcje czy też dokumenty firmowe**, które funkcjonują, procedury i tam często się zdarza, że takie dokumenty są tłumaczone na język ukraiński, żeby ta komunikacja była lepsza i żeby była pewność, że osoba z Ukrainy zrozumiała. (...) Są firmy które wręcz organizują naukę języka, gdzie np. ta grupa Ukraińców jest duża, to uczą swoich brygadystów, kierowników rosyjskiego. (w21/k)*

- Jeśli chodzi o pracę to wszystko w tej chwili ułożone jest tak, że firmy, które korzystają z cudzoziemców są już tak przystosowane, że np. posiadają liderów ukraińskich, posiadają opis stanowisk, **procedury w języku rosyjskim**. Zresztą my jako agencja staramy się, aby oni mieli jak najmniej problemów z adaptacją. To my im organizujemy mieszkanie, dajemy im opiekuna dwujęzycznego w miejscu gdzie oni pracują. On zawozi na mieszkanie, pomaga im założyć konto, iść do pracy, wprowadzić do pracy, wytłumaczyć tą pracę, ten proces więc cały czas ktoś z nimi jest. (...) Z reguły to jest tak, że jest to osoba, którą my też dajemy do pracodawcy jako użytkownika, aby przeszła szkolenie na różnych stanowiskach, żeby ta osoba rozumiała bardzo dobrze procesy, bo jak mamy grupę ludzi, które wprowadzamy i wiadomo, że każda z firm chciałaby, aby to byli pracownicy wydajni, **to muszą mieć wśród siebie osobę, która w każdej chwili pomoże i ten proces wytłumaczy i jak najszybciej taką osobę wdroży do pracy.** (w.23/k)*

Zwracano uwagę w kontekście szkoleń BHP na pewne odmienności rutynowego podejścia do pracy w sensie nawyków, jakie przynoszą ze sobą migranci i przywiązania do wcześniej wyuczonych stylów pracy, a także na wskazania polskiego kodeksu pracy i regulaminów pracowniczych, aby obowiązkowe szkolenia dotyczące bezpieczeństwa były przeprowadzane w sposób zrozumiały, co jednak nie jest równoznaczne z przeprowadzeniem go w języku rodzimym pracownika. Można też zastanawiać się jak weryfikować kwestie zrozumiałości języka. Odnotowano także ciekawe przypadki firm, w których nie tylko korzystano z tłumaczy czy wsparcia i /lub zatrudniania osób dwujęzycznych, lecz także zastosowano ofertę szkoleń z języka rosyjskiego dla stałych, polskich pracowników, którzy współpracują z ukraińskimi. W tym sensie z czasem dzięki podobieństwu języków nie tylko pracownicy ukraińscy uczą się lepiej

posługiwania językiem polskim, lecz też zarządzający osłuchują się w języku ukraińskim czy rosyjskim (zwłaszcza, że w starszych pokoleniach w Polsce był on nauczany powszechnie w szkołach). Pojawiała się także w badaniach postać osoby pełniącej rolę swego rodzaju „asystenta czy asystentki kulturowej”, czyli służącej do kontaktu w przypadku pojawienia się konkretnych sytuacyjnie uwarunkowanych problemów. Ta postać osoby sprawującej opiekę nad kulturową adaptacją pojawiała się w wywiadach z przedstawicielami agencji pośrednictwa pracy, a zarządzający w konkretnych firmach, gdzie migranci pracują mówili w tym kontekście raczej o dwujęzycznym liderze czy liderce pracowników ukraińskich wypełniającej rolę tego typu pośrednictwa kulturowego i językowego.

Problemy adaptacji i integracji migrantów ukraińskich istotnie wiążą się z dostępem do usług socjalnych (w tym do wynajmu mieszkań i usług medycznych), jak też z wolnością od dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe. Można w tym zakresie wskazać na następujące charakterystyczne wypowiedzi badanych:

- *Jak jest ekipa to często pracują z polskimi instalatorami u mnie, no i Polacy bardzo źle się odnoszą do nich. Ukraińcy się nie skarżą, bo się boją. Byłam świadkiem tego, że Polacy źle się odzywają w stosunku do Ukraińców. (...) Akurat Ci, co są u mnie, to mają to w nosie generalnie i sobie wszyscy radzą, bo bardzo dobrze zarabiają, ale byłam świadkiem i wiem, że coś takiego, taka niechęć istnieje. (...) Zdarzyło mi się zwrócić uwagę do szefa tych Polaków, którzy robili tam prace instalacyjne, no to mi powiedziała, że byłam świadkiem, żeby zwrócił uwagę. (w.6/k)*
- ***Kwatery pracownicze, to ja załatwiam.** Szczególnie, że my pracujemy na terenie całego województwa, a czasem i dalej. Polacy też często korzystają z tych kwater, a „innostrańcy” to prawie zawsze. Więc z mieszkaniami nie mają kłopotu, najwyżej ja mam. Jeśli chodzi o konta w banku, to ja nie wnikam. Oni jeden drugiego instruuje, co trzeba zrobić. Sami się siebie pytają. Ja to tylko zbieram oświadczenia, komu na jakie konto przelewać kasę i tyle. (...) To jest budowa, a nie pogawędki. Jedni mówią lepiej, inni gorzej, jeszcze inni wcale. Zawsze tak ich dzielę, żeby w grupie jakiś „kumaty” był, **co mówi po polsku i najwyżej kierownik budowy jemu tłumaczy**, a on reszcie. (...) Jeśli chodzi o maszyny, to ja mogę posadzić na maszynie człowieka z uprawnieniami, chodzi mi o koparki, dźwigi itd. Tu akurat tak się składa, że mamy Polaków, ale np. spawaczy z uprawnieniami, to ja mam też i z Ukrainy. A inne narzędzia? Na ogół sobie radzą, a jak*

nie to ich zaraz ktoś nauczy. Staramy się szukać osób z doświadczeniem w budowlance. My jesteśmy specyficzną firmą, bo budujemy głównie placówki medyczne, więc musimy i budować i wykańczać. Mam np. dobrych glazurników, czy hydraulików z Ukrainy, a z kolei elektryków – Polaków, to tak się miesza. (w.30/k)

Biorący udział w badaniach pracodawcy i zarządzający wskazywali, że globalnie efektywność pracy pracowników jest uzależniona przede wszystkim od kompetencji i indywidualnych predyspozycji, a nie od pochodzenia narodowego. Jako sprzyjające pozytywnemu przebiegowi adaptacji migrantów odnotowano funkcjonowanie w firmie osób dwujęzycznych oraz charakter samej stosowanej polityki firmy i jej zarządu, który może w zarodku tłumić potencjalne sytuacje konfliktowe i czynić to w sposób skuteczny. W wypowiedziach biorących udział w badaniach można zauważyć postrzeganie dwóch zasadniczych grup migrantów, czyli po pierwsze - zamkniętych we własnym środowisku i zorientowanych na **krótkoterminowy pobyt** na polskim rynku pracy, a także po drugie **migrantów wielokrotnych**, w tym otwartych nie tylko na kontakty z polskim otoczeniem, lecz też na długotrwały pobyt. Problemy pracy migrantów ukraińskich w Polsce w wypowiedziach respondentów są umieszczane również w kontekście wyjazdów zarobkowych Polaków do Wielkiej Brytanii czy do Niemiec, w tym sensie pojawia się zrozumienie dla wyzwań pracy na obczyźnie czy konieczność zważania na kompetencje, a nie na pochodzenie narodowe. Rozmówcy dostrzegali też występujące, przynajmniej sporadycznie, problemy integracji pracowników polskich i ukraińskich, przy czym to z polskiej strony widziane były uprzedzenia lub niechęć do pracy obcokrajowców. Podkreślali jednak, że kwestie te nie wiązały się z brakiem bezpieczeństwa migrantów ukraińskich w Polsce, ale wynikały raczej z pewnej niechęci wobec inności. Jako istotny problem życia pracowników z Ukrainy w Polsce był postrzegany **wynajem mieszkań**, bo w tym zakresie polscy wynajmujący są określanii jako pełni obaw bycia oszukanyimi, co skutkuje niechęcią wobec zawierania umów z obcokrajowcami, wyznaczaniem im wyższych kaucji za najem czy oczekiwaniem poręczenia umowy najmu przez pracodawcę. Ze względu na problemy prywatnego wynajmu mieszkań odnotowano, że agencje pracy czy pracodawcy stosują praktyki wspierania migrantów w tym zakresie. Dostrzeżono też systemową praktykę organizacji wynajmu i oferowania różnych kwater i miejsc zamieszkania dla migrantów przez pracodawców lub agencje pośrednictwa, a wśród innych oferowanych ułatwień rozmówcy wskazywali również te dotyczące dojazdu lub wyżywienia. W świetle wywiadów problemami adaptacji w Polsce pracowników ukraińskich pracodawcy i agencje pośrednictwa nie tyle jednak wspólnie dzieliły się, co uznawały główną odpowiedzialność za ten

proces jako spoczywającą po jednej ze stron, przy czym wiązało się to przede wszystkim z przyjmowaną polityką działań firm. Dwa podstawowe i odmienne podejścia wiązały się z orientacją na pracę w zespołach mieszanych składających się z pracowników polskich i ukraińskich lub w zespołach złożonych wyłącznie z pracowników ukraińskich, którzy byli odpowiedzialni za wykonanie pewnej części zadań w firmie. Dodatkowo rozmówcy podkreślali istotne nastawienie migrantów dotyczące oszczędnego trybu życia, a więc braku woli do spotkań integracyjnych z polskimi pracownikami o ile wiążą się one z koniecznością wydatkowania na ten cel nawet stosunkowo drobnych funduszy. Z powodów finansowych są też bardziej niż polscy pracownicy skłonni do pracy w nadgodzinach. W zakresie etosu pracy badani wskazywali na jego zróżnicowanie, a więc występowanie także nieuczciwych czy leniwych migrantów, których należy odsiać w toku rekrutacji. Podsumowując charakter wypowiedzi respondentów można powiedzieć, że problemy adaptacji zawodowej migrantów do pracy w firmie są postrzegane jako dłuższe niż te dotyczące pracowników polskich oraz wymagające więcej uwagi, ale warto te działania podejmować, bo daje to korzyści wszystkim zainteresowanym.

Uwagi końcowe

Wypowiedzi badanych reprezentujących kadrę zarządzającą wskazały na brak zainteresowania podwyższaniem kompetencji zawodowych pracowników ukraińskich zatrudnionych na stanowiskach szeregowych wykonujących proste prace o niskiej złożoności. W przypadku sytuacji pracowników zatrudnionych na stanowiskach szeregowych, lecz wykonujących prace wymagające pewnego przygotowania kwalifikacyjnego można było dostrzec bardzo nieznaczne zainteresowanie zarządzających doksztalcaniem bądź aktualizacją w Polsce ukraińskich uprawnień zawodowych migrantów (przede wszystkim z powodu krótkotrwałości ich pobytu oraz dużej rotacji). Jeśli chodzi o pracowników zatrudnionych na stanowiskach specjalistycznych wymagających wyższych kwalifikacji i zatrudnianych w oparciu o umowy o pracę, to problemów z dostępem do szkoleń nie odnotowano. Podkreślano, że dla części zawodów deficytowych w Polsce, w których zatrudniani są migranci kluczowe znaczenie ma, według badanych, weryfikacja ich umiejętności, a nie potwierdzone certyfikatami wykształcenie, przy czym dotyczy to części osób z wykształceniem zawodowym i technicznym (np. krawców i pracowników produkcji odzieży), jak też z wykształceniem wyższym (np. programistów). W badaniach, z założenia, nie poddano jednak analizie zawodów związanych z ochroną zdrowia, gdzie nostryfikacje dyplomów są konieczne. Warto też podkreślić, że uczestniczący w badaniach

przedstawiciele kadry zarządzającej mocno postulowali uproszczenie i skrócenie czasu procedury legalizacji pracy migrantów (zwłaszcza reprezentujących zawody deficytowe w danym powiecie czy województwie) oraz wydłużenie okresu ich możliwości świadczenia pracy w Polsce. Można też zauważyć, że podstawowym problemem w dostępie do szkoleń był sposób zatrudnienia (oparty lub nie o umowę o pracę), a nie kwestie pochodzenia narodowego.

4. Pracownicy ukraińscy w województwie łódzkim i ich postrzeganie sytuacji pracowniczej oraz związane z nią potrzeb edukacyjnych w Polsce

Na ostatnią część badań empirycznych złożyło się zastosowanie po pierwsze metod jakościowych (wraz z odpowiadającym im narzędziem badawczym w postaci wywiadów) oraz po drugie metod ilościowych (w postaci ankiet) przeprowadzonych wśród ukraińskich migrantów zarobkowych w Polsce. Ta część badań dotyczyła więc postrzegania własnej sytuacji pracowniczej i potrzeb edukacyjnych ukraińskich pracowników, którzy zgodzili się na podjęcie pracy zarobkowej w województwie łódzkim. Jakościowy komponent badań został stworzony przez 64 indywidualne wywiady pogłębione z migrantami zarobkowymi z Ukrainy, którzy podjęli pracę w województwie łódzkim, a ilościowy moduł badawczy został oparty o 84 ankiety, które także zostały przeprowadzone z ukraińskimi pracownikami, czyli w ten sposób udało się dotrzeć do 148 migrantów, którzy zdecydowali się na pracę zarobkową w tym województwie. W doborze próby badawczej kierowano się możliwościami odszukania migrantów, którzy stanowią specyficzną populację, a stąd oparto się przy przeprowadzaniu wywiadów na technice kuli śnieżnej, a przy ankietach na próbie celowej (Babbie, 2003). Warto też zauważyć, że badania socjologiczne można przeprowadzać wyłącznie w oparciu o metody jakościowe, tylko w oparciu o metody ilościowe, bądź łączyć je, co wydaje się szczególnie ciekawą strategią badawczą (Flick, 2010) i stąd ona właśnie została zastosowana w niniejszych analizach badawczych. Ze względu na połączenie obu metod zostały one przedstawione poniżej kolejno, a następnie ujęte w krótkim wspólnym podsumowaniu.

4. 1. Pracownicy z Ukrainy w województwie łódzkim – wyniki badań jakościowych.

Przy przeprowadzaniu badań jakościowych, w których uczestniczyli ukraińscy pracownicy wykonujący pracę zarobkową w województwie łódzkim wykorzystano technikę indywidualnych wywiadów pogłębionych. Jak zwykle w tego typu wywiadach zaprojektowano więc podstawowy scenariusz rozmowy, ale dodatkowo szczególnie zadbano o wiele potencjalnych pytań

pogłębiających dla skłonienia do szerszego dzielenia się doświadczeniami. Wszystkich biorących udział w badaniach informowano o ich celu oraz dobrowolności udziału w nich. W przeprowadzonych wywiadach skoncentrowano się na postrzeganych przez migrantów problemach pracowniczych i potrzebach edukacyjnych w kontekście ich adaptacji do życia w Polsce. Wywiady były prowadzone w języku polskim, ukraińskim lub rosyjskim, czyli były czasem prowadzone w obecności tłumacza, co nie zakłócało, zdaniem badanych, intymności wywiadu, lecz raczej dawało im poczucie bezpieczeństwa związane z dodatkową możliwością komunikowania się w rodzimym języku. Wywiady były nagrywane i transkrybowane każdorazowo bezpośrednio w języku polskim. Prowadzenie wywiadów nie jest łatwą techniką socjologicznych badań, a w przypadku migrantów jest to szczególne wyzwanie, w tym dotyczące dotarcia do badanych, zdobycia ich zaufania i woli uczestnictwa w badaniach (Mayntz, Holm, Hubner, 1985; Antoniewski, Górny, Koryś, Kosmała 2000).

Wśród 64 migrantów, z którymi przeprowadzono wywiady było 35 mężczyzn i 29 kobiet. Jeśli chodzi o wiek, to przeważały osoby młode w wieku od 21 do 30 lat - było to 26 respondentów, kolejną kategorię wiekową stanowiły osoby w wieku od 41 do 50 lat -16 osób, a następnie plasowało się 14 osób w wieku od 31 do 40 lat. Mniej liczne były osoby starsze, bo wieku od 51 do 60 lat były 4 osoby, 1 osoba była w wieku 61 lat lub więcej, a w przypadku 1 osoby nie odnotowano wieku. W zakresie wykształcenia przeważali respondenci z wykształceniem średnim – 30 osób, a z wykształceniem wyższym były 23 osoby. Zawodowe wykształcenie miało 9 osób, a podstawowe 2 osoby. Jeśli chodzi o ostatnią branżę, w której respondenci wykonywali prace zarobkowe w województwie łódzkim to rozkład odpowiedzi był następujący: w przemyśle (szeroko rozumianym) pracowało 17 respondentów, w budownictwie – 14 osób, w usługach (szeroko rozumianych) – 11 osób, w handlu -9 osób, w transporcie i logistyce (wraz z usługami kurierskimi) – 8 respondentów, w oświacie lub nauce – 3 osoby, w innych branżach (rolnictwo, ogrodnictwo) – 2 osoby. Należy zastrzec, że ten podział na branże ma jedynie orientacyjny charakter, bo faktycznie migranci dokonują ich dość częstych zmian, przynajmniej wówczas gdy dotyczą one wykonywania pracy na stanowiskach szeregowych, które nie wymagają wyższych kwalifikacji. Jeśli chodzi o zajmowane stanowisko, to zgodnie z odpowiedziami badanych, większość z nich, bo 51 osób pracowało na stanowiskach szeregowych, 8 osób na stanowiskach specjalistycznych, a 5 na kierowniczych. Wśród uczestników badań w tej kategorii dominowali migranci wielokrotni, bo było to 45 osób, a pozostałe 19 osób wskazało, że jest to ich pierwszy pobyt zarobkowy w Polsce.

W ramach analiz przedmiotem zainteresowania w przeprowadzonych wywiadach był sposób postrzegania przez migrantów **własnej sytuacji pracowniczej** wraz ze związanymi z **nią potrzebami edukacyjnymi i problemami adaptacji społeczno-zawodowej** w Polsce. Zdecydowano się przy tym szczególną uwagę poświęcić potrzebom edukacyjnym osób na stanowiskach szeregowych, bo to oni dominują na polskim rynku pracy¹¹, ale poddać analizie też postrzeganie problemów ukraińskich migrantów zajmujących stanowiska specjalistyczne oraz kierownicze.

4. 1.1. Pracownicy z Ukrainy na stanowiskach specjalistycznych

Jeśli chodzi o postrzeganie **problemów sytuacji pracowniczej**, to pytania pogłębiające dotyczyły zwłaszcza kwestii przestrzegania przez pracodawców warunków pracy i płacy w Polsce. Przeprowadzone analizy wskazują, że osoby zatrudnione **na stanowiskach specjalistycznych swoje warunki pracy i płacy oceniają pozytywnie**. Świadczą o tym następujące przykładowe odpowiedzi:

- **Balem się bardzo.** *Jak przyjechałem do Polski to poszedłem do mojego szefa, właściciela firmy. On mnie miło przywitał. Zawiózł do mieszkania, które dla mnie wynajął. Kawalerka, ale czysta i taka normalna. Opowiedział o pracy, na którą godzinę mam być. I jeszcze o takich błahych sprawach, np. gdzie są ręczniki w mieszkaniu – takie drobiazgi. Następnego dnia przyjechał po mnie, zawiózł do firmy, takiej hali. Byli tam inni pracownicy, Polacy. Przedstawił mnie i później tłumaczył na czym polega praca. Robiłem podobną pracę na Ukrainie, to sprawdzał, co wiem, ja interesowałem się jak tutaj się pracuje. **Pokazywał maszyny i sprawdzał czy je znam.** (...) Od razu tak pozytywnie nastawiłem się do szefa. Lubię go i widzę, że on mnie też. Czuję wdzięczność. Staram się mu to pokazać. Jak budował dom, to proponowałem pomoc, taką nieodpłatną, przyjacielską, bo to dobry człowiek, a ma problemy ze zdrowiem i wiem, że sam nie dałby rady tego zrobić. Dziękował mi za to nie raz (...) Mój szef mówi mi, że woli mnie już niż pięciu Polaków. Bo ja dobrze pracuję. **Nie ma dyskryminacji.** Zarabiam tyle samo, co Polacy. Nie raz i więcej mi dokłada, mówi, że lepiej pracowałem. (w.7/p)*

¹¹ zob. https://pl.naszwybir.pl/wp-content/uploads/sites/2/2015/06/raport_imigranci_nw_isee.pdf [dostęp 09.02.2022]



- *Chyba praca sama znalazła mnie, bo studiuje na kierunku taniec i muzykę, co semestr muzykę, mieć praktyki zawodowe i w ramach tych praktyk, które odbywałam w różnych miejscach i tak przez przypadek znalazłam pracę i zostałam, podpisałam umowę i teraz tam pracuję. (...) Tak, oczywiście, **wiedziałam co mam robić, bo prowadziłam zajęcia, ale bardzo mi było ciężko w głowie, bo myślałam, że źle mówię i dzieci mnie nie rozumieją. (...) Tak wszystko było uzgodnione na początku i wiedziałam, ile dostanę za tą pracę. (...) Tak, na początku miałam rozmowę, gdzie pani szefowa mi wszystko wytłumaczyła.** (w.22/p.)*

Należy zaznaczyć, że migranci uczestniczący w badaniach i reprezentujący stanowiska specjalistyczne (związane z wyższym wykształceniem) stanowili niewielką część ogółu badanych, podobnie, jak bardzo mała jest ich ogólna obecność na polskim rynku pracy. Ze względu na specyfikę ich funkcjonowania zdecydowano się jednak zwrócić uwagę na charakter odrębności ich postrzegania sytuacji pracowniczej oraz edukacyjnej. Wypowiedzi nawet tej uprzywilejowanej edukacyjnie kategorii badanych wskazują na **pewne zagubienie w pierwszym okresie przyjazdu do Polski, ale też na dość sprawne przezwyciężenie problemów związanych z adaptacją, poczucie sprawstwa i docenienie lepszych warunków pracy i płacy niż na Ukrainie.** W zakresie sposobów zatrudnienia są one związane zarówno z działaniem agencji doradztwa personalnego zajmujących się usługami executive search, jak też systemem praktyk odbywanych przez osoby studiujące w Polsce, z samodzielnym poszukiwaniem pracowników przez firmy macierzyste za pośrednictwem ogłoszeń internetowych bądź odwrotnie, czyli z samodzielnymi inicjatywami migrantów, którzy byli zainteresowani pracą w Polsce. Motywy przyjazdu do Polski tej kategorii rozmówców nie różniły się od pozostałych typów migrantów zarobkowych z Ukrainy, czyli miały głównie charakter finansowy oraz związany z bliskością geograficzną i kulturą obu krajów, ale odnotowano wśród nich również występowanie przyczyn osobistych (w tym woli przekonstruowania własnego życia). Uczestniczący w badaniach migranci, którzy pracowali na stanowiskach specjalistycznych związanych z posiadaniem wyższego wykształcenia oceniali swoją sytuację pracowniczą zdecydowanie pozytywnie, uznawali ją jako satysfakcjonującą, pozbawioną dyskryminacji, umożliwiającą atrakcyjne warunki pracy i płacy.

Jeśli chodzi o kwestie **rozwoju i potrzeb edukacyjnych**, to dla osób na stanowiskach specjalistycznych są one postrzegane jako możliwe do zrealizowania. Przykładowe wypowiedzi są tu następujące:



- *Tak, były to szkolenia, mówiąc ogólnie IT, uczyłem się systemów IT w firmie. Były też szkolenia z komunikacji międzywydziałowej, zasad przepływu dokumentów i informacji. Brałem udział w szkoleniach z radzenia sobie ze stresem, bo czas pandemii jest stresujący, ale to nie tylko ja, ale wszyscy pracownicy. **W firmie jest dużo szkoleń. Jest harmonogram rozpisywany na cały rok. Dodatkowo możemy zgłaszać potrzebę szkoleń, gdy coś wypadnie niestandardowego np. trzeba usprawnić jakiś system i brakuje nam wiedzy jak to zrobić. Wtedy zgłaszamy to do działu szkoleń i oni już szukają. Dają nam znać kiedy jest szkolenie. Miałem wiele szkoleń.** (w.6/p)*
- *To mała, prywatna szkoła, ale ja jestem zadowolona, bo jest dobra atmosfera. No i pani dyrektor użyła jakichś swoich prywatnych doświadczeń i ja mogłam od razu legalnie pracować. Teraz to już nie muszę nawet jeździć na Ukrainę, jestem tu zupełnie legalnie i staram się o obywatelstwo dla siebie i córki. (...)No i we wrześniu ja przyjechałam do Polski i od razu poszłam na osobistą rozmowę. Umówiliśmy się, że przez 2 tygodnie **będę przychodziła codziennie i uczyła się jak funkcjonuje ta szkoła, jakich używa podręczników i jaką metodą pracuje. To szkolenie odbywałam z 2 Polkami, ale ono było i tak po angielsku, bo dotyczyło nauki angielskiego. Uzgodniłyśmy, że ja na początku wezmę zaawansowane grupy, żebym mogła porozumiewać się z uczniami po angielsku, bo ten mój polski nie był zbyt dobry. Pani dyrektor zaproponowała mi też, **żebym poszła na kurs języka polskiego i tak zrobiłam. Rok chodziłam (jednocześnie już pracując).** Najpierw miało być tak, że szkoła zapłaci za ten kurs i połowę ceny będzie mi strącać z zarobków. Potem jednak pani dyrektor dostała jakieś dofinansowanie na ten kurs i w efekcie miałam go za darmo. (...)Tak. BHP też było przed rozpoczęciem pracy, chyba 1 dzień. To był chrzest bojowy dla mnie, bo to **szkolenie dla nauczycieli to było po angielsku, a tu nagle przychodzi człowiek i zaczyna o bezpieczeństwie po polsku. Trochę nie rozumiałam, ale były koleżanki z Polski to mi co trudniejsze fragmenty na angielski przekładały.** (w.50/p)***

Z analizy tych odpowiedzi wynika wola doksztalcania zawodowego i to nie tylko w oparciu o szkolenia dostępne gratis, lecz także odnotowano rozważanie możliwości pewnego dopłacania do wybranych, uznanych za potrzebne szkoleń. Proponowane szkolenia mają głównie charakter zewnętrzny i dotyczą zarówno **twardych, jak i miękkich kompetencji, a także doskonalenia umiejętności językowych.** W ofercie szkoleniowej znajdują się także te prowadzone w sposób zdalny czy w języku angielskim. W przypadku specjalistów z branży IT praca wymagała ciągłego doksztalcania, mimo to była jednak określana jako lepsza od analogicznej na Ukrainie, bo

powiązana z wysokimi zarobkami, z bardzo dobrym pakietem medycznym, socjalnym i możliwościami rozwoju w międzynarodowym zespole pracowniczym. Praca w branży oświaty i nauki, w świetle wywiadów także została uznana jako atrakcyjne miejsce dla wykształconych migrantów z Ukrainy, w tym cenione również ze względu na przyjazną politykę personalną, jak też możliwości udzielania prywatnych korepetycji. W zakresie uczenia się również w przypadku stanowisk specjalistycznych podkreślana była integracyjna rola szkoleń, a także możliwości zdobywania nowych umiejętności na stanowisku pracy dzięki kontaktom interpersonalnym i poznawaniu kultury pracy.

Problemy w **adaptacji społecznej migrantów na stanowiskach specjalistycznych** miały pewną specyfikę związaną z głównie z wykształceniem, w tym z uznawaniem świadectw czy dyplomów. Obrazują to zwłaszcza następujące dłuższe nieco wypowiedzi:

- *Dokumenty, jeśli chodzi o wykształcenie, to okazało się, ja też nie wiedziałam o tym, ludzie i pracodawcy też nie wiedzą o tym i okazuje się, że na podstawie prawa wynikającego z umowy między Ukrainą, a Polską, że **dyplomy, które są wydane do 2005 roku są tutaj ważne**. I okazuje się, że te moje studia języka polskiego są ważne, nauczania początkowego, że to wszystko jest tutaj ważne i jestem tutaj honorowana na poziomie magistra. Teraz normalnie pracuję sobie w przedszkolu. (...) Byłoby super gdyby można pójść do Starostwa i w pewnych kwestiach uzyskać informacje. **Najciężej to jest uzyskać kredyt mieszkaniowy**, bo ja nie mam pieniędzy na ten własny wpis. Ja pierwsze dwa lata mieszkałam w pokoju z trzema kobietami, potem powiedziałam dość, że wystarczy. Pracowałam od godziny 5 rano do 12 w nocy, żeby przez te dwa lata przetrwać, bo z domu przyjechałam z niczym. Teraz po trzech latach ja już funkcjonuję w miarę normalnie. Córka skończyła liceum i dostała się na studia, a syn zrezygnował ze studiów. Wynajęłam mieszkanie, jak ściągnęłam córkę. **Koszt wynajmu jest bardzo wysoki**, bo nawet nie stać mnie wyjechać na odpoczynek, bo chcę przynajmniej raz w roku odwiedzić rodziców na Ukrainie. I muszę wybierać odpoczynek w Polsce czy wyjazd do rodziców. (w.62/p).*
- *Ja przyjechałam dawno temu. Wszystko było w Internecie. Tak mi się wtedy wydawało, choć rzeczywistość okazała się zupełnie inna. Już na miejscu. Teraz to już jest inaczej, jest dużo więcej w Internecie. A w **ogóle przyjechałam jako studentka**, bo tak było najprościej załatwić przyjazd do Polski. Sama znalazłam pracę na stacji paliw. Obsługiwałam kasę. Trochę znałam język polski bo na Ukrainie, przed wyjazdem, chodziłam na kurs języka*

polskiego. Byłam na poziomie B2. Dlatego przyjęli mnie do pracy. A kasę fiskalną szybko opanowałam (...) Balam się, szczególnie obawiam się o język, bo zdawałam sobie sprawę, że znam tylko podstawy. Pierwszy dzień to było szkolenie. Najpierw z BHP, a później nauka kasy fiskalnej i wszystkich zasad płatności za paliwo itd. Po tym szkoleniu stałam koło koleżanki i raz ona obsługiwała klienta, raz ja i tak się nauczyłam. Dziewczyna ta była miła i cierpliwa, choć klientów było dużo i na pewno opóźniałam pracę. (...) **Teraz pracuje jako grafik. W firmie są ciągle szkolenia.** Teraz jest pandemia to są tylko szkolenia on-line, ale są. To są szkolenia związane z zawodem. (...) Od początku pandemii pracuje w domu i wygląda na to, że tak zostanie i po pandemii. Pracodawca nie musi wynajmować powierzchni biurowej i pracownikom podoba się. Wszystko idzie sprawnie. Pewnie z tego powodu taka decyzja. No i jest bezpiecznie (..) Pracuje tak jak inni, mam to samo wynagrodzenie, jak są jakieś dodatkowe bonusy, to ja też je mam. Tak samo uczestniczę w szkoleniach. Tu **nie ma różnicy Polak czy Ukrainiec.** Liczy się co wiem i jak pracuje. (w.13/p)

Wypowiedzi badanych (nie tylko na stanowiskach specjalistycznych) obrazują procesowy charakter adaptacji i stopniowe zdobywanie pracy bardziej satysfakcjonującej. Przy pełnieniu pracy o specjalistycznym charakterze kluczowe znaczenie ma wykształcenie, przy czym wówczas gdy jest ono zdobyte w Polsce, to stanowi istotne ułatwienie dla adaptacji na tym rynku pracy. Studiującym w Polsce studentom z Ukrainy, w świetle przeprowadzonych wywiadów, oferowane były też różne typy integracyjnego wsparcia, pomocy dla odbywania zawodowych praktyk, jak też możliwości korzystania z akademików. W kontekście **problemów mieszkaniowych ukraińskich pracowników**, którzy zdecydowali się w oparciu o Kartę Polaka starać o prawo do stałego pobytu czy nawet o polskie obywatelstwo można powiedzieć, że dotyczą ich te same kwestie **braku dostępu do tanich mieszkań**, z jakimi spotykają się inni Polacy. Jest to problem dostępności taniego wynajmu mieszkań i swobodnego przemieszczania się w ramach Polski w poszukiwaniu lepszej pracy. Badani dostrzegali też, że kupno mieszkania wiąże się z dysponowaniem własnym wkładem finansowym oraz dostępem do kredytów, a to z kolei z możliwością zdobycia lepszej pracy dzięki posiadanym kwalifikacjom. Warto tu więc podkreślić, że uprawnienia wynikające z Karty Polaka¹² pozwalają nie tylko na podejmowanie przez jej posiadaczy pracy zarobkowej czy wykonywanie działalności gospodarczej, lecz też na

¹² <https://www.gov.pl/web/republikamoldawii/karta-polaka-informacje-ogolne> [dostęp 05.02.2022]

podejmowanie studiów i innych form kształcenia na tych samych zasadach, które dotyczą polskich obywateli. Jeśli zaś chodzi o uznawanie świadectw, dyplomów czy stopni i tytułów naukowych, to **występują ułatwienia dotyczące ich wzajemnego uznawania** przez porozumienie zawarte na poziomie między obu państwami, ale ułatwienia te dotyczą jedynie okresu do 20 czerwca 2006 roku, przy czym - „Wyjątek stanowią dyplomy lekarza, lekarza dentystry, farmaceuty, pielęgniarki, położnej, lekarza weterynarii lub architekta”¹³. Dodatkowo dyplomy i stopnie naukowe uzyskane po 20 czerwca 2006 roku wymagają nostryfikacji¹⁴. Przy okazji warto także zwrócić uwagę na „Niebieską kartę UE”, która wiąże się z prawem do wykonywania przez obcokrajowców pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, czyli właśnie wiążących się ze zdobyciem wyższego wykształcenia lub posiadaniem, co najmniej 5-letniego, doświadczenia zawodowego na porównywalnym poziomie z tego typu wykształceniem¹⁵. Ułatwienia w zakresie uznawania czy nostryfikowania dyplomów i tytułów mają z założenia przyczynić się do wykorzystania kompetencji migrantów zawodowych. W niniejszych badaniach takie przypadki skutecznych starań o uznanie wykształcenia zdobytego na Ukrainie odnotowano, przy czym warto podkreślić, że w ramach branży IT dostrzeżono wykorzystywanie głównie, mniej czasochłonných, praktyk odwoływania się do sprawdzenia faktycznych umiejętności niż potwierdzanie ich formalnych uprawnień.

4.1.2. Pracownicy z Ukrainy na stanowiskach szeregowych i kierowniczych

W badaniach starano się o dotarcie do migrantów zarobkowych funkcjonujących na polskim rynku pracy niezależnie od typu stanowisk jakie wykonują. Przy analizie badawczej zwrócono szczególną uwagę na rozróżnienie stanowisk specjalistycznych oraz pozostałych, przy czym **stanowiska szeregowie i kierownicze** potraktowano łącznie, ze względu na niewielką liczbę kierowniczych, które uczestniczyły w badaniach, a także ze względu na ich stosunkowo niski szczebel (kierownik liniowy, brygadzysta).

Ocena **warunków pracy i płacy** występująca w wypowiedziach pracowników na stanowiskach szeregowych i kierowniczych była nieco odmienna. Ilustrują to trzy przykładowe charakterystyczne wypowiedzi:

¹³ za: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/umowy-dwustronne-dotyczace-uznawalnosci-wyksztalcenia> [dostęp: 05.02.2022]

¹⁴ tamże

¹⁵ <https://www.gov.pl/web/uw-mazowiecki/niebieska-karta> [dostęp: 05.02.2022]



- *No podobnie, remonty w domach głównie, ale zdarza się że i cały dom stawiamy. Mam 6 pracowników, nie zawsze wszystkich biorę, to zależy od potrzeb. Zatrudniam ich tylko na ten czas kiedy jedziemy do roboty, a jak na Ukrainie to nie. Przyjeżdżamy i robimy, czasem na 2 miesiące a czasem na pół roku. Ja się umawiam na kasę za całą robotę i potem dzielę się z chłopakami. **Takim szefem jakby jestem. I ja głównie pracę załatwiam.** Często też praca załatwia się sama. Jak gdzieś jesteśmy na budowie, to ktoś przychodzi i pyta czy u niego coś nie zrobimy. I potem tak się to kończy, że mieliśmy pracę na 2 miesiące, a nagle już jesteśmy 4. My tu głównie w województwie łódzkim pracujemy, ale bywało, że i w Warszawie, jak robota była. Nam wszystko jedno. Zawsze jakieś kwatery pracownicze są gdzieś w okolicy. (...)Zdarza się, że ja albo któryś z chłopaków musi iść do lekarza. Idziemy prywatnie, w każdym mieście są takie możliwości. Gorzej, jak kiedyś jeden nogę złamał i trzeba było poskładać. Jak się dowiedzieliśmy ile to będzie kosztowało, to zaraz po prześwietleniu, daliśmy mu garść przeciwbólowych i zawieźliśmy autem na Ukrainę. Tam go składali. Mam nadzieję, że więcej wypadków nie będzie, bo takie rzeczy to są tu drogie. (...) My się trochę czasem obawiamy jakichś kontroli, **bo większość chłopaków to tu tak na 'nielegalu' przyjeżdża.** (w.37/p)*
- *Wszystko nam z żoną, wytłumaczyła kuma, moja matka chrzestna, która tam już pracowała i o tej pracy nam powiedziała. Potem to już poszło jeden drugiemu przekazywał informacje, że przykładowo budowa jest tam jedna, a potem druga. (...) Nie, nie miałem problemów.... Jedyne **na budowie w Gliwicach oszukano mnie**, to była polsko-ukraińska firma. Za 300 zł nie da się przeżyć w Polsce. Po tygodniu wszyscy uciekali stamtąd. (...) **Praca na tej budowie jest niebezpieczna.** Bywają nawet wypadki śmiertelne i chodzi o to żeby strona polska pokrywała koszty transportu osoby zmarłej, tak żeby rodzina nie musiała ich pokrywać... Takich sytuacji było dużo. Też chodzi o transport chorego po wypadku na Ukrainę, dobrze by było żeby państwo polskie pokrywało te koszty. (...) Istnieje zaufanie do ukraińskich specjalistów. Polacy nie muszą być kierownikami wystarczy, że wyrobimy sobie taką renomę i mają do nas zaufanie. Polska jest już w Unii a nam do tego jeszcze daleko, dlatego podoba mi się w Polsce. (w59)*
- *Najpierw to przyjechałem do zbioru owoców. Zacząłem od truskawek, a potem były porzeczki i na koniec chyba ziemniaki. Potem w czasie następnego pobytu, to **nie chciałem już do owoców, bo mnie kręgosłup bolał. Drugi raz to na budowie pracowałem. Ale też***

bolał. Szukałem innej pracy. Trzecim razem trafiłem do fabryki płyt i teraz to już trzeci raz tu pracuję, co jakiś czas przyjeżdżam. Ta praca podoba mi się najbardziej i między swoimi, bo nas w tych płytach (nas z Ukrainy) to ze 30 chłopca pracuje. (...) Za trzecim pobytom to ja do fabryki płyt się dostałem. To zupełnie inna robota i normalnie na konto płacą, wyklócać się nie trzeba. Normalnie na produkcji pracuje, już trzeci raz przyjeżdżam i to ostatnio. Bo po tych 2 pierwszych pobytach to chyba miałem prawie 10 lat przerwy. Na Ukrainie byłem i raz u Niemców pracowałem. Ale głównie to na Ukrainie, bo dzieci się rodziły, trzeba było z rodziną siedzieć. Teraz to ja znów wolny jestem, mogę sobie robić co chcę. Rozwód wziąłem i mam wolność. (38/p)

Wśród badanych na **stanowiskach kierowniczych nie odnotowano negatywnych ocen dotyczących aktualnie wykonywanej pracy** w Polsce. Dostrzeżone zostały za to stanowiska kierownicze, które faktycznie wiązały się z niezarejestrowaną działalnością małych agencji pracy, a w nich brak legalnych możliwości wykonywania pracy nie był traktowany jako przeszkoda, podobnie jak brak ubezpieczeń zdrowotnych, bo jako priorytet traktowano wysokość wynagrodzeń. Trzeba zwrócić uwagę, że brak legalnego zatrudnienia w zamian za wyższe bieżące dochody bywał więc świadomie aprobowany przez pewne kategorie migrantów zarówno na stanowiskach szeregowych, jak i kierowniczych. **Wypowiedzi pracowników z Ukrainy na stanowiskach szeregowych są już bardziej zróżnicowane** w zależności od sytuacyjnego kontekstu, jak też są zwykle bardziej krytyczne. Są więc wypowiedzi **jednoznacznie pozytywne** i to nawet osób bez wcześniejszego przygotowania do pracy w konkretnej branży. Wśród **negatywnych spostrzeżeń** odnotowano te dotyczące problemów z realizacją wynagrodzeń w ustalonej wcześniej wielkości, a także te zwracające uwagę na niebezpieczne warunki pracy, które wiążą się z możliwościami wypadków (w tym w budownictwie nawet śmiertelnych). Wyraźnie widoczny jest problem liczenia ilości przepracowanych godzin pracy oraz związanych z nim wynagrodzeń.

Wypowiedzi badanych opisywały też pracę w Polsce jako **efekt działania agencji pośrednictwa pracy, które były oceniane pozytywnie i negatywnie**. W ramach agencji ocenianych pozytywnie podkreślana była troska o faktyczne warunki pracy i płacy migrantów, w tym też odnotowywane były możliwości zgłaszania do nich napotykanym problemom pracowniczym. Co ciekawe wśród pozytywnie ocenianych agencji znalazły się także te oferujące prace nielegalną, ale za wyższe wynagrodzenia, które faktycznie były wypłacane. Przy opisie

agencji ocenianych negatywnie wskazywano na dążenie do maksymalizacji ich zysków kosztem pracy migrantów lub brak zainteresowania losem pracowników z Ukrainy po dowiedzeniu do miejsc pracy w Polsce. W ramach negatywnych przykładów warunków pracy i płacy dotyczących zarówno przypadków zatrudniania bezpośrednio przez firmy jak i przez agencje pracy migranci w wywiadach odnotowywali szereg nieprawidłowości, z którymi zetknęli się podczas całości świadczenia pracy, przy czym przypadki te były opisywane w czasie przeszłym oraz wiązane przede wszystkim z pierwszą pracą podjętą w Polsce. Wśród tych, kiedykolwiek doświadczonych nieprawidłowości, wskazywali na brak wypłat wynagrodzeń w ustalonej wcześniej wysokości, brak terminowości wypłat, skłanianie do pracy w nadgodzinach, niekorzystne warunki mieszkaniowe, przy czym w jednym skrajnym przypadku odnotowano nawet bezprawne zatrzymanie paszportu migranta przez pracodawcę z branży rolniczej (oraz skuteczną interwencję policji i innych organów kontrolnych). Uczestniczący w badaniach migranci podkreślali również brak wiedzy, jakim agencjom można zaufać, a jakim nie, jak też zauważali trudności wyegzekwowania swoich roszczeń finansowych od stosujących nieuczciwe praktyki i oferujących nielegalną pracę. **Przy legalnym zatrudnieniu rozmówcy wyrażali pozytywne opinie** dotyczące stosowania reżimu sanitarnego i opieki lekarskiej, choć w badaniach nie odnotowano osób potrzebujących pobytu w szpitalu, a sama kwarantanna bywała też oceniana jako nadmiernie długa i ograniczająca możliwości zarobku. Część badanych nie wiedziała czy posiada ubezpieczenie zdrowotne bądź deklarowała powrót na Ukrainę w przypadku poważniejszej choroby.

Jeśli chodzi o ocenę warunków pracy i płacy przez osoby zatrudnione na **stanowiskach szeregowych, ale wymagających wcześniejszej specjalizacji zawodowej**, to mają one swoją specyfikę. Można tu zacytować następujące typowe opinie:

- *Ja pracowałem w Kijowie i firma zaproponowała mi jako delegację przyjechać do Polski. (...) Jestem specjalistą od dachu. Tak naprawdę mam trzy zawody, w jednym z nich jest alpinizm zawodowy i to jest mycie okien na wysokościach na budowach na dużych wysokościach, no i jeszcze jestem mechanikiem-kierowcą. Mój dziadek mówił - 'dobrze jest umieć wszystko, ale nic nie robić' (...) Tak, wszystko szczegółowo było opisane w kontrakcie, przykładowo jaki ma być sposób krycia dachu itd. Wszystko wiedziałem. **Kontrakt mam podpisany na 3 miesiące, a potem zobaczę czy jeszcze potrzeba.** (...) Jest brygadzysta, który bardzo dobrze zna polski i on przedstawia dokumenty wyjaśnia specjalistyczne sprawy, ale nie mam z tym żadnych problemów. (...) Jestem*



*zainteresowany, jak najbardziej, bo uprawnienia, które posiadam nie działają w Polsce np. alpinista zawodowy. Na Ukrainie co roku przechodzę takie szkolenia i otrzymuję takie dopuszczenie, ale zagranicą nie jest ważne. **Byłbym zainteresowany uczestniczeniem w takich szkoleniach**, żebym mógł tu wykonywać taki zawód. (w.57/p);*

- *Poszcęściło mi się. Tu pracuje od kilku lat mój mąż. On jest takim jakby kierownikiem pracowników z Ukrainy i powiedział mi, że szukają kogoś kto trochę ogarnia sprawy kadrowe, bo potrzebują kogoś kto będzie załatwiał **sprawy kadrowe pracowników z Ukrainy** w jego zakładzie pracy. A ponieważ ja kierowałam kiedyś działem HR na Ukrainie, to mam pojęcie o tych dokumentach i tak się umówiliśmy, że przyjadę z nim i zobaczę. Podoba mi się nawet. (...) Byłam zdziwiona organizacją i nawet samym biurem. Wprowadzała mnie Polka w te sprawy, ona miała stos dokumentów od Ukraińców i nie wiedziała, co z tym zrobić. Porozumiewaliśmy się przez tłumacza chyba z tydzień, a teraz to ja **już samodzielnie pracuję** raczej. Jak coś trzeba to jakoś się dogadamy. Moja praca polega na tym, że nowoprzyjęci pracownicy od nas przynoszą do mnie dokumenty o pracy, wykształceniu, pozwoleniu na pracę itd. a ja je dzielę, decyduje co do jakiego urzędu na Ukrainie trzeba wysłać, gdzie zgłosić na Ukrainie sprawy podatkowe itd. To było niezwykle, nie znana specyfika pracy. Ciekawe i oryginalne pomysły na proces pracy i zarządzania. Ogólne wrażenie było dobre. Powiem, że pierwszego dnia trochę się bałam, ale teraz to ja już wiem, co i jak. Mam pod opieką teczki prawie 100 osób, bo tyle tu naszych pracuje. Jest co robić. (...) Nasza **firma stworzyła wszelkie warunki do normalnego zamieszkania w Polsce**. Pomogła nam z mężem wynająć mieszkanie. Wcześniej mąż mieszkał z kolegami na kwaterze pracowniczej, teraz mamy swoje wynajęte mieszkanie. Pokój i kuchnia, ale nam to wystarcza. Dobry dojazd do pracy, jednym autobusem jedziemy. (...) Trafiała się taka ciekawa oferta akurat. Wzięłam bezpłatny urlop u siebie, ale nie wiem czy będę miała gdzie wrócić. **Nie wiem też czy nie zostanę tu na dłużej**. To zależy też od syna, który jest w liceum i został na Ukrainie z moją siostrą. Chcielibyśmy, żeby był z nami ale nie wiemy czy to się uda. (w.40/p)*

Ze stanowiskami szeregowymi, lecz wymagającymi pracy wykwalifikowanej (np. dekarza, księgowej, kierowcy ciężarówki) wiążą się **pozytywne opinie dotyczące warunków pracy i płacy**, choć ponownie są one zróżnicowane typem zatrudnienia. Uwagę zwraca tu zatrudnienie w oparciu o delegowanie do pracy. Ten rodzaj pracy wiąże się, zdaniem badanych, z pełnym

zabezpieczeniem zdrowotnym, bezpieczeństwem przestrzegania wysokości i terminowości wypłat wynagrodzeń oraz z brakiem konieczności przechodzenia dodatkowych szkoleń, w tym tych dotyczących BHP. Wśród pracujących na **stanowiskach** wymagających pracy wykwalifikowanej **byli chętni do podnoszenia swoich kompetencji zawodowych oraz osoby, które nie były tym zainteresowane**. Jeśli chodzi o chętnych do podnoszenia kompetencji, to odnotowano wśród nich także tych gotowych ponieść w związku z tym pewne koszty, przy czym zwracano uwagę na **brak uznawania zdobytych na Ukrainie uprawnień** (przykładowo alpinisty przemysłowego czy obsługi wózka widłowego), jak też potrzeby dodatkowych i tańszych szkoleń kursów zawodowych dla kierowców. Bardzo ważnym problemem okazała się jednak też kwestia poczucia tymczasowości i braku zdecydowania się na jednoznaczną strategię życiową dotyczącą pozostania na stałe w Polsce. W pewnym stopniu tej tymczasowości sprzyja też czasowe uznawanie uprawnień, co dotyczy przykładowo wydanego na Ukrainie prawa jazdy i możliwości kierowania pojazdami. Problemy tej zakładanej tymczasowości pobytu kierowców pojawiały się w wywiadach, a potwierdzają je też oficjalne dane internetowe¹⁶ państwowego serwisu. Kwestia subiektywnej woli długoterminowego związania się z pracą na polskim rynku była, poza kwestiami formalnymi, mocno wiązana z sytuacją rodzinną, dokładnie z możliwością łączenia rodzin, w tym zwłaszcza niepełnoletniego potomstwa pozostawionego pod opieką krewnych na Ukrainie. Na ocenę warunków pracy i płacy rzutują więc także możliwości łączenia rodzin.

Pandemia koronawirusa wpłynęła na warunki pracy ogółu społeczeństwa w tym migrantów z Ukrainy. W świetle wypowiedzi rozmówców widzą oni jednak COVID-19 jako „oswojony” czy opanowany w ich miejscach pracy. Przykładem tego są następujące wypowiedzi:

- ***Oglądamy telewizję, wiemy na bieżąco co się dzieje. Nasz szef codziennie nam mówi co się zmieniło. Mamy odkażać ręce. Rozdzielił nas, abyśmy razem nie pracowali. Pracujemy w parach. Mamy nie stykać się z osobą z innej pary. Możemy to robić na zewnątrz. Mamy też zachować się tak w mieszkaniu. Prosił, abyśmy unikali osób z innej pary. Wytłumaczył nam, że dzięki temu jakby jedna osoba zachorowała to zarazi najwyżej osobę ze swojej pary. Szef stara się. Dał nam maseczki. Mamy cały czas w nich chodzić jak jesteśmy w pomieszczeniach - szklarniach. Na zewnątrz szklarni to już nie. (...) U nas w miasteczku jest przychodnia. I szef zapisał mnie do lekarza i tam jeżdżę z szefem, jak jestem chory. On mnie zawozi i jest w trakcie wizyty, aby przetłumaczyć. Zna język ukraiński.*** (w16/p)

¹⁶ zob. <https://www.gov.pl/web/gov/wymien-zagraniczne-prawo-jazdy-na-polskie> [dostęp 09.02.2022]

- *Przechodziliśmy szkolenie na covid-19 i badania lekarskie dopuszczające do pracy. Dopóki nie mieliśmy tych badań to nas nie dopuścili do pracy. Jestem zdrowy jak koń i poszedłem do roboty na drugi dzień na budowę. (...) Tak czuję się bezpiecznie, ale **dobrze byłoby zrobić szczepienie**, jeśli będzie taka możliwość. Z tego co wiem pracodawca rozważa taką ewentualność. Dowiaduje się. A na temat Covida informację sprawdzam w Internecie. (w.53/p).*

Wśród uczestniczących w badaniach odnotowano kategorie migrantów stosujących się dobrowolnie do zasad reżimu sanitarnego, jak też, przeciwnie, lekceważących go czy negujących istnienie pandemii. W badaniach odnotowano także zainteresowanie pozyskaniem szczepienia przeciwko COVID-19. Wiedza o wprowadzonych zmianach reżimu sanitarnego była dostarczana przez pracodawców oraz uzyskiwana samodzielnie dzięki śledzeniu informacji telewizyjnych, choć czasem wiąże się to z brakiem ich zrozumienia czy z nastawieniem odbiorników telewizyjnych na ukraińskie programy. Przy okazji dostrzeżono kategorie migrantów korzystających z Internetu oraz tych, którzy komunikują się jedynie z wykorzystaniem telefonu. Poczuciu bezpieczeństwa sprzyja, oczywiście legalna praca wraz z powiązaniem z nią ubezpieczeniem zdrowotnym, ale nawet w przypadku jego posiadania bardzo niekorzystnie oceniany jest czas oczekiwania na usługi dentystyczne oraz ceny prywatnych usług w tym zakresie. Powtarzającym się motywem było też przekonanie o możliwości szybkiego powrotu na Ukrainę w przypadku poważniejszej choroby dla podjęcia leczenia jej w we własnym kraju. Dodatkowo dostrzeżono powtarzające się obawy dotyczące utrzymania stabilności pracy i wynagrodzenia, a nie choroby.

Dominującą kategorią **potrzeb edukacyjnych** były te dotyczące powiększenia umiejętności posługiwania się językiem polskim, przy czym było to **niezależne od wykonywania pracy** na stanowiskach szeregowych (związanych z wykonywaniem prostej lub bardziej złożonej pracy) czy kierowniczych. Pokazują to następujące wypowiedzi:

- *Ja jestem dopiero pierwszy raz w Polsce, przyjechałem w czerwcu więc **jeszcze nie czytam ani nie piszę w języku polskim**. Ja mam łatwość przyswajania języka w środowisku, kiedyś jak byłem jeszcze w szkole przyjeżdżała do nas amerykanka i wystarczyło mi same z nią obcowanie żeby nauczyć się rozumienia mowy, języka. (...) Tak. Ja w tej chwili trochę uczę się sam na telefonie. Nasz język jest trochę podobny do waszego. Jestem tu krótko, ale zrozumiałem, że tu państwo dba o człowieka. (...) Tak, byłbym zainteresowany. (w. 56)*

- *Alfabetu uczyć się sam. Jeszcze nie piszę i nie czytam. Jestem na poziomie uczenia się alfabetu. Staram się w każdej wolnej chwili uczyć. Ja całe swoje dzieciństwo chodziłem do kościoła, gdzie nabożeństwa były w języku polskim. Mój ojciec jest Polakiem. (...) Tak, ja chętnie bym się przeprowadził na stałe do Polski. Ja znam te wszystkie warunki, jakie trzeba spełnić aby otrzymać taką Kartę Polaka. Mnie się w Polsce bardzo podoba. Pracowałem też w Belgii, ale tutaj mi się bardziej podoba. **Tu są lepsi ludzie porozmawiają, dużo rozumieją.** Tam nie ma takich kontaktów międzyludzkich. To nie tylko kwestia języka, ale również chęci obcowania z innymi ludźmi. (...) Ja wolę uczyć się w bezpośrednim kontakcie, ale jeśli by była tylko opcja online, to też chętnie bym skorzystał, choć mam mały problem z Internetem, bo jest tutaj słaby zasięg. (...) Mnie utrudnia pracę polska mowa, to trudny język. **Język otwiera bramy do wszystkiego.** Dlatego ta adaptacja jest trudna, przez to człowiek jest bardziej zamknięty. (w.52/p)*

Ogólnie w badaniach **rozdzielano poziom posługiwania się językiem polskim** mówionym oraz tym dotyczącym pisania i czytania, przy czym ze względu na odmienności między alfabetem łacińskim a cyrylicą było to przedmiotem trudności. Jako umiejętność szczególnie trudną określano poprawne pisanie. Można powiedzieć, że zarówno wśród umiejętności pisania, jak i czytania odnotowano kategorie respondentów posiadających te umiejętności i pozbawionych czy związanych z symbolicznym poziomem sprowadzającym się do odczytania lub napisania kilku słów. Zwracano uwagę na podobieństwo języka polskiego, ukraińskiego i rosyjskiego, a także na pewne umiejętności posługiwania się polskim, dzięki polskim korzeniom. Część rozmówców samodzielnie poszukiwała też kursów z języka polskiego, w tym także tych odpłatnych. Migranci zauważali, że opanowaniu polskiego sprzyja przebywanie w środowisku, gdzie jest używany, ale i tak oceniali, że nie należy on do języków łatwych, zwłaszcza w kontekście swobodnego i poprawnego wyrażenia bardziej złożonych problemów (na tzw. poziomie C czy C1). Do nauki języka polskiego motywowało też ubieganie się o status rezydenta długoterminowego UE, bo dla jego uzyskania jest wymagane także osiągnięcie co najmniej poziomu B1, przy czym tego typu kursy bywają adresowane do obcokrajowców w ramach projektów promujących integrację¹⁷. Jako przyczyny demotywacji zorganizowanej nauki języka polskiego badani podawali głównie konieczność opłat lub strategię jedynie tymczasowego pobytu w Polsce, co czasem wiązało się też

¹⁷ <https://www.gov.pl/web/uw-mazowiecki/najczesciej-zadawane-pytania-pobyt-rezydenta> [dostęp: 10.02.2022], <https://www.gov.pl/web/uw-lodzki/kurs-jezyka-polskiego-dla-cudzoziemcow> [dostęp: 10.02.2022]

z przeświadczeniem, że „jest już zbyt późno”, a więc z niskim ocenianiem szans faktycznego opanowania językowych umiejętności. Usprawnieniu komunikacji służy też osłuchanie z językiem rosyjskim, które w posiadają Polacy, których edukacja miała miejsce w PRL. W związku z odczuwanymi potrzebami podniesienia kompetencji językowych migranci **poszukiwali głównie bezpłatnych i dogodnych komunikacyjnie tego typu możliwości**, w tym tych związanych z nauczaniem zdalnym. Bardzo wyraźnie obecne były głosy niechętnie opłatom za kursy językowe, przy czym migranci reprezentujący strategię krótkoterminowej pracy o prostym charakterze nie byli zainteresowani zorganizowanym doksztalcaniem językowym. Występuje jednak także kategoria osób deklarujących nawet możliwość poniesienia pewnych opłat za szkolenia lub kursy. Innym językiem, którego potrzebę nauki respondenci bardzo sporadycznie zgłaszali był angielski.

Wśród **pracowników z Ukrainy niechętnych uczeniu się** występowały osoby wykonujące proste prace (w tym świadczące usługi porządkowe, usługi na zapleczu magazynów, czy pomagające na budowach), ale odnotowano tu też osoby na niższych stanowiskach kierowniczych. Można tu zacytować dwa przykłady szerszych wypowiedzi, które są niechętnie uczeniu się:

- *Nie, raczej nie. Jestem tu tylko na trochę, **tylko co do sprzątnia to mi starczy.** (...) Przyjechałam do Polski z mężem. Syn już duży, to sam został (mama go dogląda). Mąż ma tu ciągle robotę w hydraulice i postanowiłam się na miejscu rozejrzeć. Znalazłam prawie od razu 2 rodziny z polecenia, a potem moja znajoma musiała wrócić na Ukrainę, to ja po niej przejęłam klientów. I teraz to mam tak z 5 rodzin na stałe, oni zamawiają raz na tydzień albo 2 takie normalne sprzątnie i czasem jakieś mycie okien. Dodatkowo czasem też się trafiają takie sporadyczne inne prace, ostatnio to na przykład byłam 10 dni w pracy w ogródku. Bo pani miała taki marny ogród i mnie zmówiła do porządków i wypielenia, to ja tam chodziłam ze 3 razy w tygodniu na cały dzień i jej wyszykowałam w 10 dni ten ogródek. Pewnie tam jeszcze będę chodziła, bo Pani ma dzwonić. Czasem też szef męża mnie bierze na sprzątnie po remoncie, ale to teraz raczej tak na 1 dzień albo 2. Bo to nie są bloki tak jak na początku (...) Nie chce kursów. Po co mi to by było? **Sprzątnia to ja się na kursach nie nauczę**, a ja tu przyjeżdżam tylko po to, żeby sprzątać. (w. 35/p)*
- ***Zawsze miałem smykałkę do języków.** Jak przyjechałem z 5 lat temu do Polski, to słowa nie znałem, a już po 2 tygodniach jako tako porozumiewałem się. Po 2 miesiącach, to już mówiłem po Polsku, a po pół roku to nawet kolegom pomagałem. **To mi pomogło zostać kierownikiem, bo potrzebowali kogoś kto będzie nowych wprowadzał, naszych z Ukrainy.***

*A ponieważ ja po ukraińsku i po polsku mówiłem, to zrobili mnie kierownikiem dla tych pracowników z Ukrainy. I tak zostało. (...) Mi się od początku podobało. Duży magazyn ale duża automatyzacja. Nie ogarniałem tego pierwszego dnia. Pomyślałem: 'Człowieku, to nie robota dla budowlanica', ale potem zorientowałem się, że tu pracują ludzie, którzy mają różne dziwne zawody i dają radę. (...) **Trudno powiedzieć. A czego ja miałbym się nauczyć?** Ja to myślę, że jak na takiego młodego chłopaka to i tak sobie nieźle poradziłem. Nie chcę więcej na razie. (...) Żona nie chce na stałe wyjeżdżać z Ukrainy. Ma tam rodziców, teraz z nimi mieszka, ale zaczęliśmy budować taki mały domek. (w.30/p)*

W wypowiedziach tych podnoszenie kompetencji było traktowane jako zakłócające cele priorytetowe pracy zarobkowej w Polsce, bo główne cele dla wielu rozmówców miały charakter materialny. Pojawiały się też **postawy ambiwalentne** uzależniające wole potencjalnego kształcenia się od okoliczności, w tym zwłaszcza związanych z nimi kosztów czasowych i finansowych. Wiązało się to także z brakiem indywidualnych długoterminowych strategii pobytu w Polsce oraz z zamykaniem się w ramach własnych homogenicznych językowo grup oraz orientacji na zysk finansowy, dla którego dotychczasowe kompetencje były uznawane za wystarczające. **Poczucie tymczasowości pobytu** i brak konieczności wykorzystywania polskiego w pracy były w wypowiedziach traktowane jako demotywar do ich podnoszenia. Zauważono także genderowe podziały prac, a więc te w budownictwie były wykonywane przez migrantów - mężczyzn, a usługi w gospodarstwie domowym (prace porządkowe, opieka nad osobami niesamodzielnymi) były świadczone przez migrantki. Prace w gospodarstwie domowym, z założenia, nie wiązały się ze szkoleniami i nie dają perspektyw awansu stanowiskowego. Dodatkowym powtarzającym się motywem byli migranci samotni rodzice, których nieobecne potomstwo pojawiało się w wypowiedziach w kontekście pobytu w Polsce. W pojawiających się krótkich retrospekcjach biograficznych migrantów wielokrotnych wykonywanie bardzo prostych prac (sprzątanía, pomocy w rolnictwie czy na budowie) bywało jednak przedstawiane jako etap służący przejściu do świadczenia prac bardziej złożonych.

Zgłaszane potrzeby w zakresie kompetencji zawodowych dotyczyły ich podwyższania zgodnie z **już zdobytym wykształceniem lub ich zmiany**. Jako przykładowe można tu podać następujące wypowiedzi:

- *Pracy nie było i ja jak wyjechałam do Polski, to miałam nie całe 20 lat. Na Ukrainie ja w ogóle nie pracowałam, ja tylko robiłam paznokcie ale to było w domu. Ogólnie **jestem***

*cukiernikiem, ale nie pracowałam, bo jak przychodziłam, to mi mówili, że jestem za młoda. Pytali - czy coś umie, czy gdzieś pracowałam, a jak miałam pracować, jak nikt młodego pracownika nie chciał, bo musiał go wszystkiego uczyć i wszystko pokazać, a nikt nie chciał się tym zajmować. Dlatego wyjechałam do Polski, ale jak wróciłam do domu za pierwszym razem to już myślałam, że do Polski nie wrócę. Bo moja pierwsza praca to była w fabryce Philipsa na taśmie. Przy tej taśmie stało się przez osiem godzin gdzie była tylko jedna przerwa 10 minut na kanapkę, czy jakąś kawę. To było ciężko. (...)Tak. **Byłabym zainteresowana nawet jakby, to było płatne, bo w tej szkole poszłam na kierunek kosmetyka, bo mnie się, to podoba i chciałabym się uczyć w tym kierunku na różnych kursach szkoleniach, ale tak bardzo dokładnie. Bardzo chciałabym pracować w takim salonie kosmetycznym albo otworzyć swój. Nie chce już zawsze pracować w sklepie przy ziemniakach.** (w.48/p)*

- *Ja na razie powiem, tak jestem **przyjęty do pracy na umowę o pracę jako monter-hydraulik, ale w ciągu tej roboty, którą ja teraz wykonuję, ja przeszedłem na mierzenie na niwelatorze, mierzenie głębokości, wysokości i tu by było fajnie jakbym mógł zrobić jakies szkolenia z uprawnieniami z tej branży.** Ja już szukałem, to jest coś takiego na kształt kursów geodezyjnych. Żeby dostać takie papiery to trzeba pracować jako niwelator na jakiś budowach przez min. 5 lat i dostawać od kierowników takie zaświadczenia, że taka osoba tyle i tyle czasu pracowała na niwelatorze.* (w.29/p)

Zainteresowanie podwyższaniem kompetencji dotyczyło zarówno tego związanego z poziomem średnim, jak i wyższym, przy czym odnotowano w badaniach nawet wskazanie nazwy konkretnej sieci szkół, która faktycznie oferuje dorosłym uczniom bezpłatne lektoraty z podstaw języka polskiego dla obcokrajowców¹⁸. Dodatkowo odnotowano również pewne zainteresowanie szkoleniami dotyczącymi kwestii praw pracowniczych, w tym z określeniem sytuacji migrantów na polskim rynku i ich sposobów ubiegania się o karty pobytu czy dotyczących ich możliwości i ograniczeń funkcjonowania w Polsce. Warto zauważyć, że choć uczestniczący w badaniach **respondenci pracujący poniżej lub niezgodnie ze swoimi kompetencjami zawodowymi ubolewali nad tym stanem rzeczy**, to jednak świadomie go akceptowali. Typowa droga migranta zarobkowego z Ukrainy przebiegała więc od wykonywania pracy na stanowiskach szeregowych związanych z prostymi czynnościami i niskimi wynagrodzeniami do zdobywania bardziej

¹⁸ zob. <https://www.cosinus.pl/o-cosinus> [dostęp 07.02.2020]

atrakcyjnych miejsc zatrudnienia, które wiązały się już z bardziej złożoną pracą i wyżej ocenianą ze względu na kryteria materialne i pozamaterialne. Łączyło się to z warunkową akceptacją tego stanu rzeczy uznawaną w wywiadach jako „konieczność” oraz dostrzeganiem różnic między stanowiskami wymagającymi prostej pracy, lecz związanej z różnym typem zatrudnienia czy odmiennymi firmami. W zakresie odbytych szkoleń badani potwierdzali uczestniczenie w tych o charakterze wewnętrznym i związanych z instrukcjami, jak pracę wykonywać. Część rozmówców nie pamiętała jednak czy objęły ich też szkolenia BHP. Szkolenia wewnętrzne o charakterze stanowiskowym były prowadzone przez bezpośredniego przełożonego, w tym też w obecności osoby posługującej się językiem rosyjskim lub ukraińskim bądź bez niej.

Kulturę pracy i związanych z nią szkoleń można pokategoryzować na tę o legalnym i nielegalnym charakterze. Sugestywnie problem ten oddaje następująca nieco dłuższa wypowiedź:

- *Na budowę to przyjechałem z tym kumplem, on mnie autem przywiózł. Był tam taki szef – Polak i on obgadywał sprawę. **Powiedział, że praca jest prosta, bo głównie trzeba kopać rowy pod kable**, bo oni takie okablowania pod nowe budynki robili. Pokazał gdzie szpadel, powiedział że płacą za godzinę i że codziennie muszą przychodzić, bo jak będę opuszczał robotę albo się objął to pracy nie będzie. No to wziąłem za szpadel i kopalem. Upał był niemiłosierny. Już pierwszego dnia miałem dosyć. **Jeszcze pod koniec dnia zapytałem o papier jakiś i czy ja tu będę legalnie, a on się tylko roześmiał.** Mój kumpel powiedział, że tutaj bez papieru kilkunastu naszych pracuje i nikt się o papier nie pyta. (...) Kask dostałem, ciuchy nie. A buty, to spytał o rozmiar i powiedział, że przywiozą za kilka dni. Dwa tygodnie minęło, a ja butów nie dostałem. Dobrze, że płacił do ręki co tydzień. To ja po dwóch tygodniach wziąłem kasę i sobie poszedłem. Buty to musiałem od razu kupić nowe, chociaż z Ukrainy przywiozłem porządne, ale po dwóch tygodniach, to one się nie nadawały do niczego. (...) No został, **on już wcześniej tam pracował.** Jemu może nie przeszkadzało. Buty mu dali, a mi nie. Jak znalazłem potem tą pracę jako kurier, to mu mówiłem, że on też może jeździć, bo prawo jazdy ma. On jednak nie chciał, mówił że nie lubi nowego. I że nie będzie z ludźmi gadał, jak nie zna polskiego. **Ja wtedy też słabo mówiłem, ale pomyślałem, że to właśnie dobrze, bo się nauczę.** On tam chyba nadal siedzi na tych budowach, ale dawno go nie widziałem, bo już potem to nie mieszkaliśmy długo razem. Mi pasowało mieszkać w Łodzi, a nie w Bełchatowie, to sobie tutaj znalazłem lokum. No i tak jakoś się trochę urwało z nim. (...) Masakra! No naprawdę masakra!*

*Ogarnąć nie mogłem. Te kody, uprawnienia. Gdzieś wszedłem w magazynie, a potem wyjść nie mogłem, bo karty odpowiedniej nie miałem a tam są takie zabezpieczenia. Myślałem, że nie ogarnę. **Już się zastanawiałem, że może trzeba na tą budowę wracać, bo szpadel umiem obsługiwać, ale potem ze mną szef porozmawiał.** No rozsądnie chłop powiedział, że wszyscy kiedyś zaczynali i też nie ogarniali, że to po tygodniu będzie już wszystko proste. Nawet on trochę po ukraińsku mówił, bo już nie z jednym Ukraińcem miał do czynienia. **Powiedział, że będzie moim trenerem przez tydzień i że będziemy razem jeździć.** To ja sobie pomyślałem: 'No dobra, to dam sobie tydzień. Najwyżej później wrócę na budowę'. I po tygodniu, to już rzeczywiście ogarniałem. **Przez ten tydzień, to mi pół stawki placili, bo powiedzieli, że to szkolenie.** Ale później, to już sam jeździłem i całą placili. Teraz jak ktoś nowy przychodzi od nas, to też mu mówię, żeby nie pękał, bo da się ogarnąć. Nawet niedawno mi jednego przydzielili, żebym go przyuczał. Dobrze miał ze mną, bo ja mu wszystko po ukraińsku mówiłem, a ja to miałem gorzej, bo szef to po polsku mówił i trochę też po angielsku, ale znał też niektóre słowa po ukraińsku i się dogadaliśmy.(w. 34/p)*

Powyższy przykład sugestywnie charakteryzuje zróżnicowania szkoleń, sposobów wprowadzania do pracy, jak i ocen związanych z nią możliwości czy satysfakcji, jaką niesie. Systemy szkoleń mogą więc różnić się kryteriami formalności i złożoności pracy, mogą odbywać się na koszt firmy bądź pociągać za sobą konieczność odpłatności ze strony pracownika, podobnie odmienny może być też czas szkoleń, a wszystko to rzutuje na socjalizowanie członków firm i ich kulturę organizacyjną. Ocena satysfakcji z pracy i przywiązanie do firmy jest więc wiązane nie tylko z jej materialnymi aspektami.

Problemy pracy (nawet tej na stanowiskach szeregowych, która dotyczy wykonywania prostych zadań) i kwestie szkoleń (w tym tych dotyczących BHP czy szkoleń stanowiskowych) są w wypowiedziach badanych bardzo istotnie powiązane z legalnością zatrudnienia. Brak legalnego zatrudnienia przy rutynowych pracach fizycznych bywa akceptowany przez obie strony stosunków pracy. Tego typu świadoma akceptacja nielegalnego zatrudnienia była powtarzającym się motywem w wypowiedziach badanych i wiązała się nawet z branżą budownictwa, w której istnieje stosunkowo duża wypadkowość. Szkolenia pracownicze bywają więc ignorowane czy stosowane na minimalnym poziomie przy nielegalnym zatrudnieniu. Całość wiąże się też z problemami prekaryzacji pracy migrantów, a więc z wpisaną w nią niepewnością i tymczasowością, która jednak bywa oswojana (Mrozowicki, Czarzasty red. 2020). Przy okazji szkoleń uwagę zwraca

odmienność subiektywnych podejść do nich samych szkolonych, w tym sytuacje, kiedy ten sam deficyt umiejętności językowych może być przy zmianie pracy przez jedną osobę traktowany jako niemożliwa do przejścia bariera, a przez inną jako szansa, do jego przezwyciężenia.

Problemy **adaptacji społecznej** potraktowane zostały jako konstruktywny sposób podejścia do różnic kulturowych, przy czym w przypadku pytań wprost o te ostatnie raczej je marginalizowano. Jako charakterystyczne można tu przytoczyć następujące wypowiedzi:

- *Wiem, że jak coś będzie, to w Polsce jest bezpieczniej niż na Ukrainie. Ja mam ubezpieczenie, ja mam kartę pobytu i nie ma problemów. My jesteśmy wszyscy w jakiejś przychodni zapisani, jak miałam kiedyś problem z sercem to prezes mnie tam zawiózł i zrobili mi wszystkie badania. Nie było żadnego problemu. (...) Wiem, że tak jest, że nie można płacić za tą samą pracę inaczej Ukraińcowi, a inaczej Polakowi. Ja się z tym nie spotkałam, bo nie wiem ile zarabiają Polacy. Myślę, że chyba tak samo. Mnie moje pieniądze pasują i pracuję. **Nikt mnie nie obrażał za to, że jestem z Ukrainy, no nie.** (...) U nas ludzie mają mało pieniędzy, dużo pracują i tracą siły, nie mogą sobie kupić jakiegoś produktu, jakiegoś rzeczy, czy ubrania i dlatego ludzie są źli. Tutaj jest tak spokojnie. Ludzie się uśmiechają, są mili. Tu ludzie chcą pomóc, a na Ukrainie nie, każdy dla siebie, żeby drugi nie miał lepiej. To jest bardzo ważne. Ja pojedę na Ukrainę i już na następny dzień chcę wracać do Polski. (...) No może brak możliwości wzięcia kredytu w banku, żeby można kupić mieszkanie. To będzie problem dla Ukraińca. Jeszcze może zmiana tych przepisów prawnych, żeby nie trzeba było tak dużo załatwiać tych dokumentów i tak często, i żeby była pewność, że możemy tu zostać na zawsze.(w.19/p)*
- ***Mnie w Polsce podoba się wszystko.** Czasami mam jakieś problemy bo ludzie są różni i nie wszystko jest takie idealne, ale jestem zadowolony, że mieszkam w Polsce. Ja w Polsce **miałem takie trzy nieprzyjemne przypadki.** Pierwszy, to kiedyś na przystanku mnie pobili w nocy, słyszeli, jak rozmawiam przez telefon. Drugi, to jak ja kiedyś poszedłem do przychodni i miałem gorączkę i chciałem, żeby mi wypisał receptę na leki i ten Pan był na tyle niemą, że powiedział, że nic mi nie będzie wypisywał i mimo to, że ja byłem ubezpieczony, to powiedział mi żebym nie przychodził do jego przychodni. Potem przepisałem się do innej przychodni i było już super. Trzeci, to był nieprzyjemny tam, gdzie kiedyś mieszkałem. **Są ludzie, którzy nie lubią obcokrajowców bez względu na narodowość.** Wszędzie są tacy ludzie i nic na to nie poradzimy. (...) To co mi utrudnia tu*



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



życie i to co mi się nie podoba to, to wszystko co jest związane z kartą pobytu. Jak ja się zwalniam, to znów muszę iść do urzędu, znów znaleźć pracodawcę, który będzie chciał zrobić mi zezwolenie i to wszystko, co jest związane z dokumentami to bardzo utrudnia życie. Ja na przykład chcę odpocząć trzy miesiące w Polsce i ja nie mogę, bo ja mam miesiąc na to aby znaleźć pracę i pracować. Ja jak idę do tego urzędu coś robić z tą kartą pobytu, to jest kolejny dramat. To wszystko w tym urzędzie się przeciąga, ja raz na swoją kartę pobytu czekałem rok, ja nie mogłem nigdzie wyjechać i jeśli nie zrobią tej karty pobytu i Twoje zezwolenie wygaśnie to Ty nie możesz pracować, nie wiem to jest jakieś nieprzemysłane. To jest naprawdę problem i trzeba to przemyśleć (w.61/p)

Strona | 77

Bardzo mocno w przeprowadzonych wywiadach z pracownikami ukraińskimi w województwie łódzkim jest artykułowane dobre zdanie o życiu w Polsce. Odnotowano więc w wypowiedziach migrantów ich poczucie bezpieczeństwa funkcjonowania w polskim społeczeństwie, ale nie było ono równoznaczne z brakiem spotykania się z niechęcią wobec obcokrajowców. Spotykane przejawy niechęci Polaków, których osobiście doświadczyli migranci są przez nich traktowane z dużą wyrozumiałością i tłumaczone niechęcią wobec obcych w ogóle, a nie konkretnie wobec Ukraińców, czyli wiąże się z wyjaśnianiem, że „wszędzie są tacy ludzie”, „są ludzie i ludziska”, „tak już jest”. Systematyczność tego typu wypowiedzi nasuwa skojarzenie z psychologicznym mechanizmem dysonansu poznawczego i sposobami jego redukcji przez działania racjonalizujące (malowniczo nazywane czasem „słodkimi cytrynami”), a więc z ukrywaniem przed własną świadomością pewnych nieprzyjemnych ocen zdarzeń (zob. Aronson, Wilson, Akert 1997). Z drugiej strony można zauważyć wiele czynników skłaniających do wyrozumiałego podejścia wobec niektórych nagannych zachowań Polaków, bo wskazywane były w wywiadach także zawierane przyjaźnie czy małżeństwa niezależne od pochodzenia narodowego, jak również interwencje wspierające migrantów wykonywane przez polskich pracodawców, zarządzających czy inne osoby z ich najbliższego polskiego otoczenia. Należy stwierdzić, że podstawową zauważoną w badaniach strategią migrantów przy napotykananiu na problemy dyskryminacji było ich ignorowanie, a dopiero w dalszej kolejności zgłaszanie problemu zarządzającym lub innym ukraińskimi pracownikom, przy czym nie odnotowano wśród tej kategorii badanych migrantów w województwie łódzkim ich poszukiwania pomocy od polskich związkowców czy organizacji związkowych. Zauważono, że wiedza migrantów dotycząca funkcjonujących w Polsce związków zawodowych była niewielka, w tym zwłaszcza dotycząca możliwości uzyskania od nich jakiegokolwiek pomocy. Biorący udział w badaniach migranci



dostrzegali za to szereg pozamaterialnych zalet pracy w Polsce, w tym porządek, zadbane przestrzenie miejskie, drobne elementy codziennej uczciwości (np. dotyczące zwrotu drobnych zgubionych przedmiotów). Wśród problemów wymieniane są przede wszystkim trudności dotyczące organizacji przyjazdu i przedłużenia pobytu w Polsce, koszty wynajmu mieszkań i dostępność kredytów. W zakresie wynajmu mieszkań, kwater czy innych miejsc do zamieszkania postrzegano je w sposób zależny głównie od długości pobytu, bo przy nastawieniu na krótki pobyt traktowano miejsce do zamieszkania instrumentalnie, czyli w stosunkowo niewielkim stopniu służące spędzaniu wolnego czasu, a raczej nastawione na konieczną regenerację sił po pracy. Przy przyjęciu strategii długoterminowego pobytu w Polsce ten stan rzeczy ulegał zmianom i wówczas akcentowano kwestie konieczności uzyskania wsparcia (np. poręczenia od pracodawców) dla zawarcia umowy najmu mieszkania, problemy uzyskania kredytu mieszkaniowego czy dostępności kursów języka polskiego. Szczególnie często pojawiający się w wywiadach problem **dotyczy karty pobytu**, która jest traktowana przez biorących udział w badaniach migrantów jako wyjątkowo ważny dokument. Jest on w pewnym sensie porównywalny wagą ze znaczeniem dowodu osobistego dla polskich obywateli, a w każdym razie daje potwierdzenie legalności przebywania w Polsce. Należy jednak podkreślić, że karta pobytu wydawana jest dla migranta lub migrantki przez wojewodę (w związku z pozwoleniem na pobyt czasowy czy stały) na czas określony¹⁹. Problemy, zdaniem migrantów wielokrotnych, wiążą się zwłaszcza z przedłużeniem pobytu i odnowieniem tej karty, bo bywa, że procedury w tym zakresie znacznie się przedłużają. Przy opartym na wizach przemieszczaniu się wskazano też jako uciążliwość potrzebę ich przedłużania, co było traktowane jako utrudnienie i generowanie dodatkowych kosztów.

4. 2. Pracownicy z Ukrainy w województwie łódzkim – wyniki badań ilościowych.

W ramach ilościowej części badań zastosowano technikę ankiety, którą przeprowadzono z pracownikami z Ukrainy pracującymi zarobkowo w województwie łódzkim. Kwestionariusz ankiety był wzorowany na danych uzyskanych z wcześniej przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych z ukraińskimi migrantami zarobkowymi. Badania ankietowe poprzedzono pilotażem ankiety, która była dostępna w języku polskim, rosyjskim i ukraińskim z przeznaczeniem do indywidualnego, samodzielnego wypełnienia. W ten sposób udało się przeprowadzić badania ankietowe w okresie od kwietnia do czerwca 2021 roku oparte o dobór celowy (Babbie, 2003; Sztumski, 2020) w środowisku pracy lub zamieszkania pracowników z

¹⁹ zob. <https://paszporty.lodzkie.eu/page/2621,karta-pobytu.html> [dostęp: 06.02. 2022]

Ukrainy w Polsce (przy czym dołożono starań, aby wśród respondentów badań ankietowych nie powtarzały się osoby, które wcześniej udzieliły wywiadu, bo starano się dotrzeć do większej ilości migrantów). Ogółem przeprowadzono 84 ankiety, w tym z 39 kobietami (tj. 46, 43% ogółu) oraz z 44 mężczyznami (tj. 52,38%ogółu), a 1 osoba (tj. 1,19 %ogółu) nie udzieliła odpowiedzi. Jeśli chodzi o wiek, to respondentów mających nie więcej niż 20 lat było 2 (tj.2,38%), od 21 do30 lat - 33 (tj.39,29%), od31 do 40 lat -23 (tj.27,38%), od 41 do 50 lat - 19 (tj. 22,62%), od 51 do 60 lat – 6 (tj. 7,14%), w wieku 61 lat lub więcej była 1 osoba (tj.1,19% ogółu). W zakresie wykształcenia przeważało wśród pracowników z Ukrainy wykształcenie wyższe – 27 osób (tj. 32,14%), następnie plasowało się średnie techniczne – 23 osoby (tj. 27,38% ogółu) , potem średnie ogólnokształcące – 16 (tj. 19,05 %) respondentów, zawodowe – 15 (tj. 17,86 %) respondentów oraz 3 osoby (tj. 3,57% ogółu) podstawowe. Jeśli chodzi o branże pracy, to odpowiedzi mają charakter wielokrotnego wyboru, czyli respondenci mogli wskazywać różne branże, w jakich kiedykolwiek pracowali w Polsce, stąd ilość odpowiedzi przewyższa liczbę uczestniczących w badaniach respondentów, a więc też ich wyniki nie są podane w wartościach procentowych, lecz w bezwzględnych. Do najczęściej wskazywanych branż aktywności zawodowej w Polsce należał przemysł – 56 odpowiedzi, następnie budownictwo – 8 odpowiedzi oraz transport – 8 odpowiedzi, szeroko rozumiane usługi (w tym gastronomiczne, opiekuńcze i IT) – 7 odpowiedzi, handel – 4 odpowiedzi, rolnictwo - 2 odpowiedzi, prace porządkowe – 2 odpowiedzi, a także inne (bez wyjaśnienia i wpisania w ankiecie jakie) – 4 odpowiedzi. Większość pracujących, bo 63 (tj. 75%) respondentów wykonywała prace na stanowiskach szeregowych, 13 (tj. 15,48%) respondentów pracowało na stanowiskach specjalistycznych, a 8 osób (tj. 9,52% ogółu) na stanowiskach kierowniczych.

Do podstawowych obszarów analiz należy ujmowanie przez pracowników z Ukrainy ich własnej **sytuacji pracowniczej** oraz związanych z nią **potrzeb edukacyjnych** i problemów **adaptacji** do funkcjonowania w Polsce. Tym trzem kolejnym problemom poświęcono pytania w krótkich badaniach ankietowych.

Problem sytuacji pracowniczej ukraińskich migrantów analizowano przez pytania dotyczące: dostępności na Ukrainie informacji o możliwościach pracy w Polsce, kwestii wiedzy o warunkach pracy wraz z wysokością wynagrodzeń, problemów dotrzymania warunków pracy i płacy, jak też wiedzy o strukturze organizacyjnej firm czy wiedzy o możliwościach działań związków zawodowych na poziomie konkretnych firm.

Ankietowani zapytani o **dostępność informacji** o możliwości podjęcia pracy w Polsce w większości 71 (84, 52%) odpowiedzi stwierdzili, że są one łatwo dostępne, przy czym 12 (14,29%) respondentów było zdania przeciwnego, a 1 osoba (1,19 % ogółu) nie odpowiedziała. Dane te przedstawiono **na wykresie nr 1**.

Wykres nr 1.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące dostępności informacji o możliwości podjęcia pracy w Polsce. N=84



Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

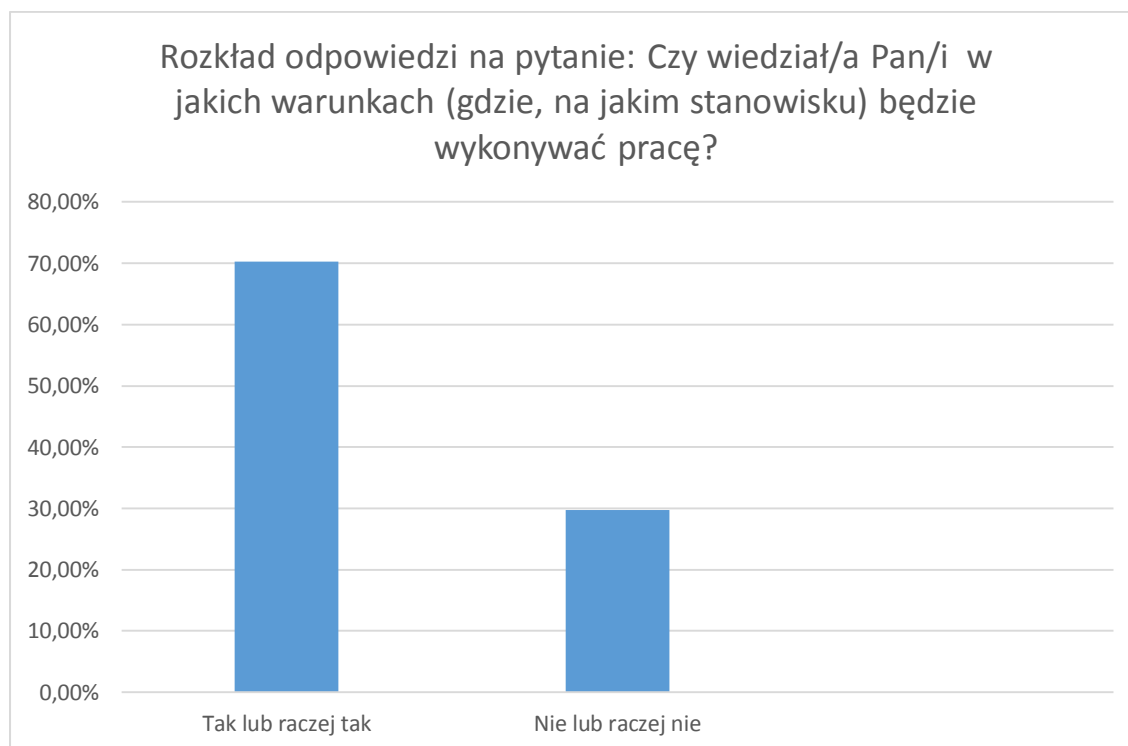
Zastanawia jednak, że w świetle przedstawionych opinii w kolejnym pytaniu w pełni zagwarantowaną pracę przed przyjazdem do Polski miało tylko 70 (83,33 %) respondentów, a 14 (16, 67%) pytanych szukało jej dopiero po przyjeździe. Jeśli chodzi o podstawowe sposoby szukania pracy w Polsce przez obywateli z Ukrainy, to przeważały trzy podstawowe sposoby, czyli 27 (32,14 %) respondentów wskazało Internet jako sposób znalezienia pracy, 25 (29,76%) respondentów wskazywało na poszukiwanie pracy przez znajomych (w tym wcześniej pracujących w Polsce), a trzecią najczęściej pokazywaną drogą poszukiwań pracy okazały się agencje pośrednictwa pracy - 17 (20,24%) pytanych. Dość duża liczba respondentów, bo 8 (9,52%)nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie, 4 (4,76%) pytanych wskazało na pomoc rodziny,

3 (3,57%) respondentów wskazało na inne drogi, w tym połączenie różnych typów kontaktów społecznych też z poprzednimi pracodawcami.

Kolejny bardzo istotny problem to wiedza o warunkach pracy, która jest dostępna dla pracowników przed jej podjęciem. W przypadku migrantów problem ten przedstawia **wykres nr 2.**

Wykres nr 2.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące wiedzy o warunkach pracy przed jej podjęciem. N=84



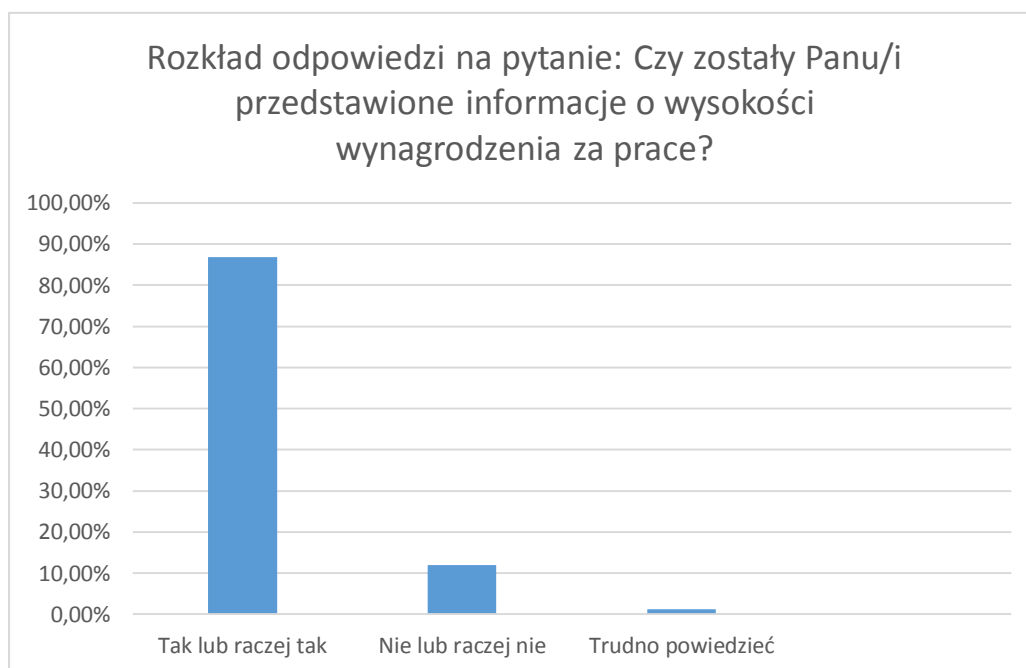
Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Respondenci w zdecydowanej większości 59 (70,24%) stwierdzili, że warunki pracy (w sensie rodzaju stanowiska i miejsca pracy) były im wcześniej znane. Przeciwną opinię wyraziło jednak stosunkowo dużo, bo aż 25 (29,76%) pytanych. Przedmiotem zainteresowania (w oparciu o pytanie wielokrotnego wyboru) była też kwestia dotycząca sposobu pozyskiwania informacji o warunkach przyszłej pracy. W tym zakresie badania wskazują, że przewagę ma przekaz ustny, bo pokazują to 72 odpowiedzi, ale obecny jest też przekaz pisemny - 14 odpowiedzi, bądź przekaz pisemny uzupełniony o ustne informacje - 6 odpowiedzi.

Bardzo ważną kwestią są informacje o wysokości wynagrodzenia za pracę i stąd zostały one przedstawione **na wykresie nr 3**. Z uzyskanych w badaniach danych wynika, że zdecydowanej większości badanych – 73 (86,9%) informacje o wysokości wynagrodzeń za pracę zostały przekazane, ale 10 (11,9%) respondentów stwierdziło, że nie miało takiej wiedzy, a 1 (1,19%) nie miała jednoznacznej opinii w tym zakresie.

Wykres nr 3.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące wiedzy o wysokości wynagrodzenia za pracę przed decyzją o jej podjęciu. N=84



Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Bardzo ważną jest nie tylko kwestia wiedzy o warunkach pracy i płacy, ale też dotrzymanie uzgodnionych zobowiązań, a stąd zadano respondentom kolejne pytanie, które przedstawia wykres nr 4.

Wykres nr 4.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące dotrzymania uzgodnionych warunków pracy i płacy. N=84



Strona | 83

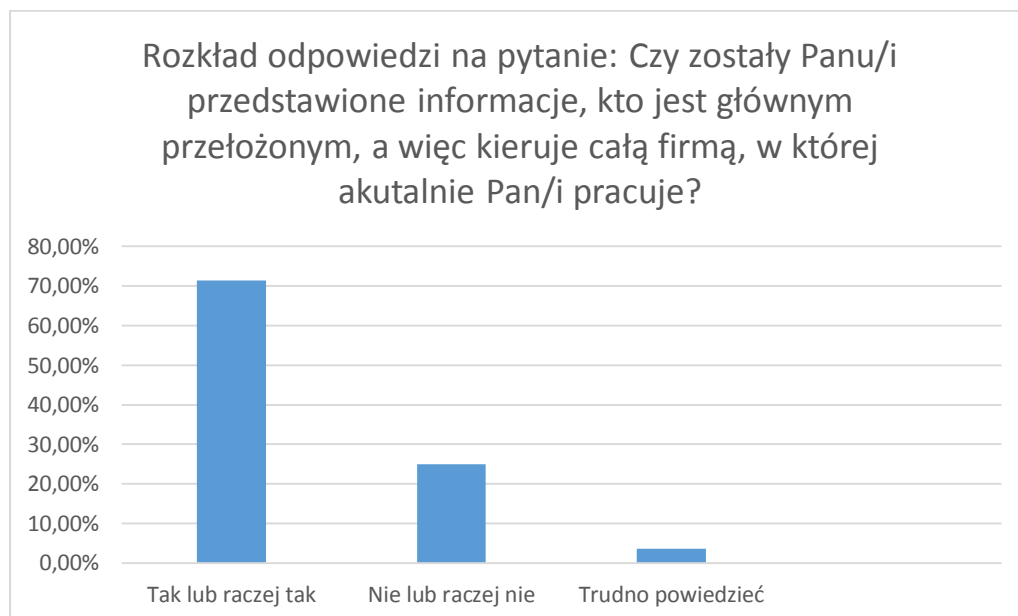
Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce” .

Jak z powyższego **wykresu nr 4** wynika ocena dotrzymania warunków pracy i wynagrodzeń jest pozytywna zdaniem 80 (95,24%) respondentów, ale trzeba zauważyć, że 3 (3,57%) pytanych posiadało opinie przeciwne, a 1 osoba (1,19% ogółu badanych) nie miała jednoznacznej opinii w tym zakresie. Dodatkowo ocena ta w pełni pokrywa się z rozkładem odpowiedzi w zakresie sposobów uzyskania wynagrodzenia, bo na pytanie: „Czy zostały Panu/Pani przedstawione informacje o sposobie otrzymania wynagrodzenia (zarobków) za pracę (np. przelew, gotówka itd.)?” również 80 (95,24%) odpowiedziało „tak lub raczej tak”, 3 (3,57%) respondentów stwierdziło, że nie miało takich informacji, a 1 osoba (1,19% ogółu) nie miała zdania w tym zakresie. Można więc powiedzieć, że dotrzymanie warunków pracy i wynagrodzeń oraz przekazanie informacji o sposobie przekazu wynagrodzeń został, w opinii respondentów, w tym samym stopniu spełniony.

Jeśli chodzi o wiedzę o strukturze firmy, to wiąże się ona z posiadaniem informacji o tym, kto pełni rolę bezpośredniego, a kto głównego przełożonego.

Wykres nr 5.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące posiadania informacji o głównym przełożonym w firmie, gdzie aktualnie ankietowany pracuje. N=84



Strona | 84

Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

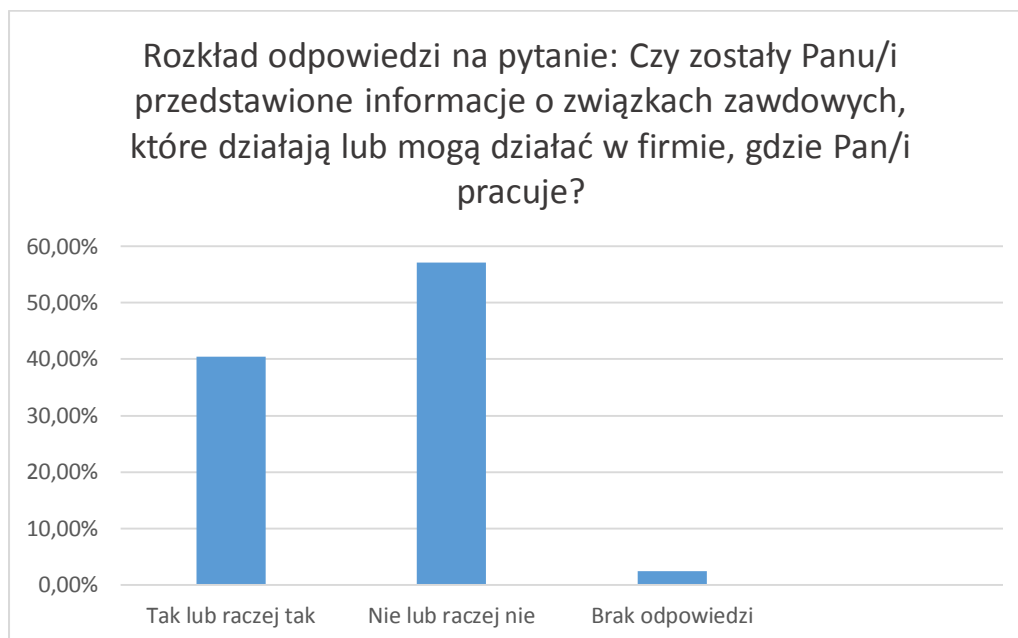
Respondentom zadano pytanie dotyczące wiedzy o tym, kto pełni rolę bezpośredniego przełożonego, a z otrzymanych odpowiedzi wynika, że zdecydowana większość, bo 79 (94,05%) respondentów takie informacje posiada, czyli wie kto jest ich bezpośrednim przełożonym. Jednak 4 (4,76%) respondentów nie miało wiedzy w tym zakresie, a 1 (1,19%) trudno było wypowiedzieć się jednoznacznie.

Uczestnikom badań zadano też kolejne pytanie dotyczące wiedzy o tym, kto jest głównym przełożonym, a więc kieruje całą firmą i rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawiono **na wykresie nr 5**. Jak wynika z otrzymanych danych poziom poinformowania respondentów o strukturze organizacyjnej całości firm, w jakich pracują, w sensie wiedzy o przełożonym kierującym jej całością jest mniejszy niż ten dotyczący wiedzy o przełożonych bezpośrednich. W badaniach informacje takie posiadało 60 (71,43%) respondentów, a 21 (25%) jej nie posiadało, zaś 3 (3,57%) trudno było jednoznacznie wypowiedzieć się w tej kwestii.

Bardzo interesującym aspektem dla projektu badawczego była sprawa poinformowania pracowników z Ukrainy o związkach zawodowych funkcjonujących w firmach, w których pracują. **Wykres nr 6** przedstawia informacje zebrane w tym obszarze.

Wykres nr 6.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące wiedzy o związkach zawodowych, które działają lub mogą działać w firmie, gdzie aktualnie ankietowany pracuje. N=84



Strona | 85

Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce” .

Z uzyskanych informacji wynika, że większość ankietowanych pracowników z Ukrainy, bo 48 (57,14%) nie otrzymała informacji o związkach zawodowych, które działają lub mogą działać w firmach, gdzie pracują. Informacje takie otrzymało tylko 34 (40,48%) respondentów, a 2 osoby (2,38% ogółu) nie odpowiedziało na to pytanie. W tym pytaniu zawartym w ankiecie celowo nie dano wśród proponowanych opcji odpowiedzi wyboru trudno powiedzieć, aby skłonić pytanych do jednoznacznego ustosunkowania się do tej kwestii. Okazało się w ten sposób, że większość ankietowanych nie otrzymała informacji o związkach zawodowych w firmach, w których pracowali.

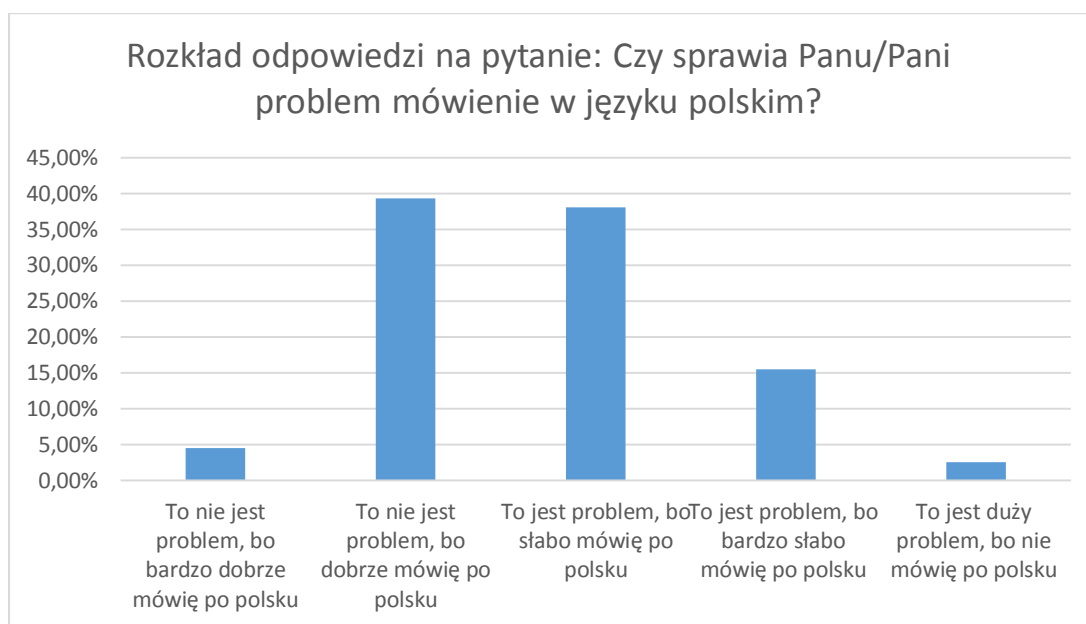
Kwestie potrzeb edukacyjnych poddano analizie przez szereg pytań w ankiecie, które dotyczyły problemów posługiwania się językiem polskim, woli nauki języka polskiego dzięki kursom (bezpłatnym i płatnym), woli udziału w szkoleniach służących zwiększeniu kompetencji związanych z wykonywaną pracą (o bezpłatnym lub odpłatnym charakterze), jak też udziału w kursach BHP.

Ankieta była udostępniana respondentom z możliwością wypełnienia jej w języku polskim, rosyjskim lub ukraińskim, ale szczególnym przedmiotem zainteresowania było posługiwanie się

przez pytanym językiem polskim. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące umiejętności ustnego posługiwania się językiem polskim przedstawia wykres nr 7.

Wykres nr 7

Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące oceny mówienia przez respondentów w języku polskim. N=84



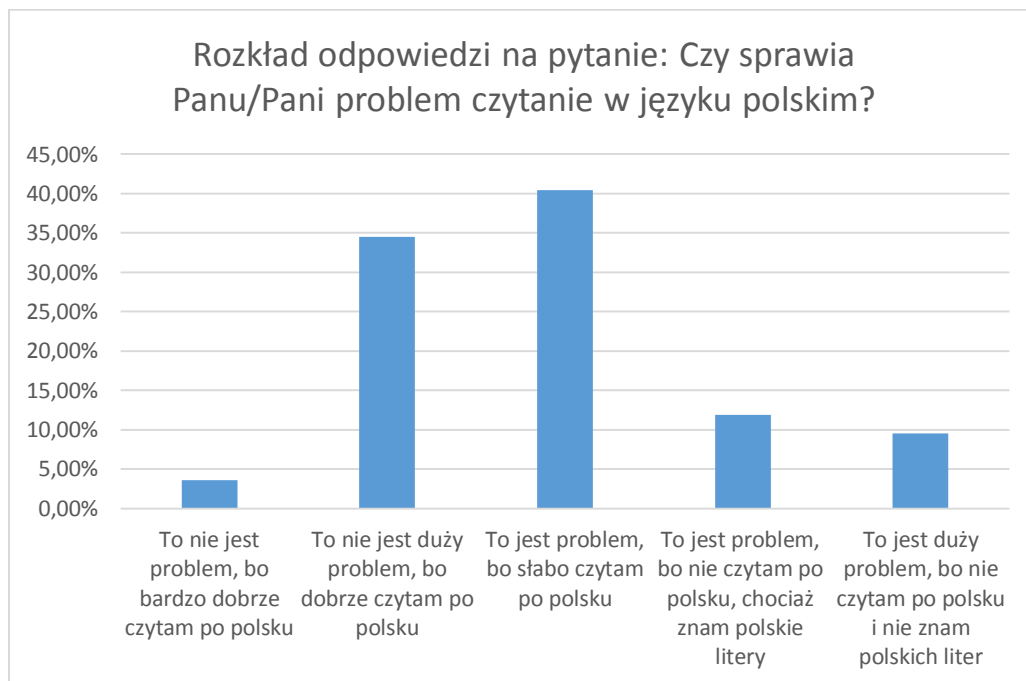
Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Rozkład odpowiedzi na to pytanie ma charakter gradacyjny, przy czym tylko 4 osoby (4,5% ogółu) stwierdziło, że mówi bardzo dobrze po polsku, 33 (39,30%) respondentów stwierdziło, że mówi dobrze, a niemal ta sama liczba, bo 32 (38,1%) zadeklarowało, że mówi słabo, co stanowi pewien problem komunikacyjny. Mniejsza część respondentów, bo 13 (15,50%) uznało, że bardzo słabo mówi po polsku, a 2 osoby (2,50% ogółu) stwierdziło, że nie mówi w tym języku. Za każdym razem opierano się przy tym na deklaracjach pytanym, a więc na ich subiektywnych odczuciach posiadania kompetencji językowych.

Respondentów zapytano także o ocenę umiejętności czytania i pisania w języku polskim, przy czym rozkład odpowiedzi w tym zakresie ilustrują dwa kolejne wykresy nr 8 i nr 9.

Wykres nr 8.

Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące oceny umiejętności czytania przez respondentów w języku polskim. N=84

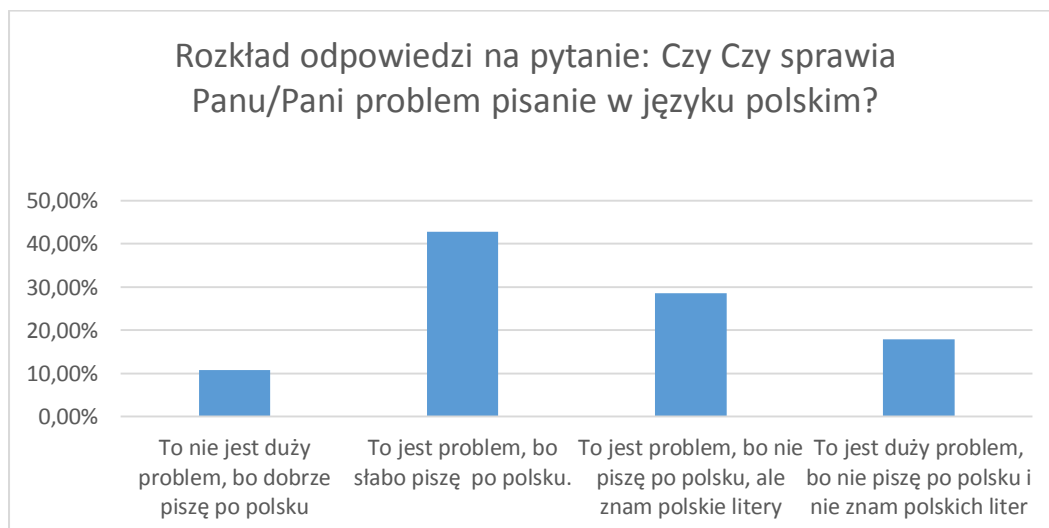


Strona | 87

Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Wykres nr 9.

Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące oceny umiejętności pisania przez respondentów w języku polskim. N=84



Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

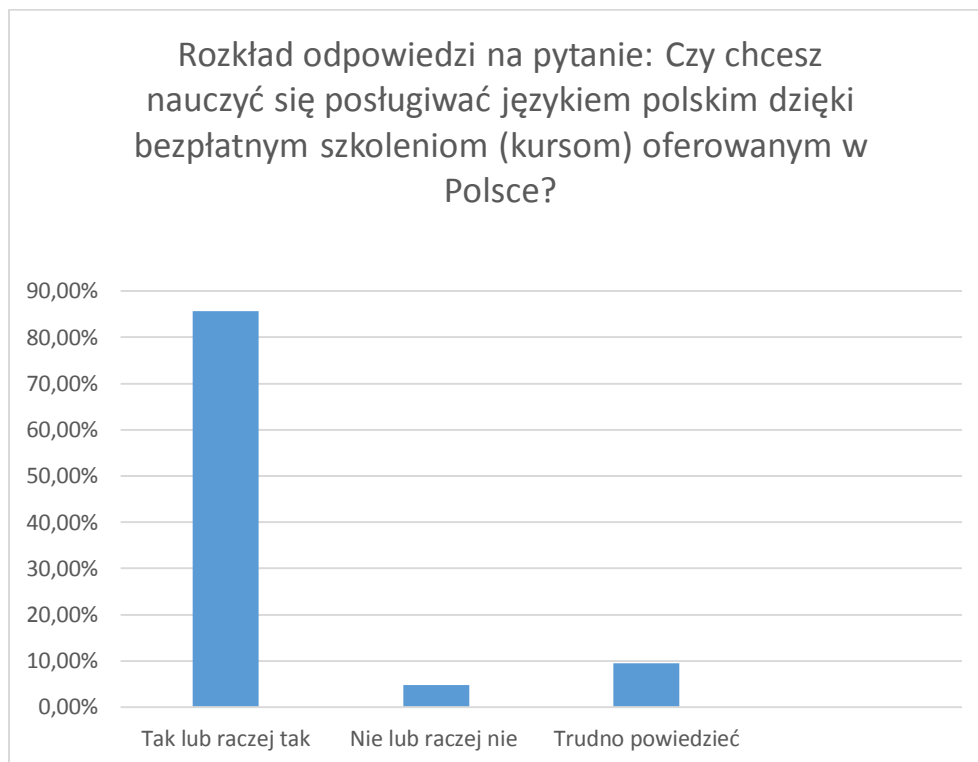
Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące umiejętności czytania i pisania w języku polskim wyraźnie wskazuje, że ta druga umiejętność jest postrzegana jako trudniejsza. Zgodnie z **wykresem nr 8** wśród respondentów odnotowano, że 3 osoby (3,57% ogółu) bardzo dobrze czyta po polsku, a 29 (34,52%) respondentów czyta dobrze. 34 (40,48%) pytanych stwierdziło, że czytają słabo, 10 (11,90%) ankietowanych nie czyta po polsku, choć zna polskie litery, a 8 osób (9,52% ogółu) nie czyta po polsku i nie zna polskich liter. Warto przypomnieć, że język polski, w przeciwieństwie do rosyjskiego i ukraińskiego, opiera się na alfabecie łacińskim, co może wpływać na zwiększenie trudności jego odbioru przez migrantów.

Jeśli chodzi o umiejętność pisania w języku polskim, to nikt z pytanych nie zaznaczył w kwestionariuszu ankiety opcji - „To nie jest problem, bo bardzo dobrze piszę po polsku”, co już stanowi znak, że ta umiejętność była postrzegana jako trudniejsza. Dodatkowo, jak wskazuje **wykres nr 9**, tylko 9 (10,71%) respondentów uznało, że dobrze pisze po polsku. Dla pozostałych stanowiło to pewien problem, bo 36 (42,86%) stwierdziło, że pisze słabo w tym języku, 24 (28,57%) powiedziało, że zna polskie litery, ale nie pisze po polsku, a 15 (17,86%) pytanych stwierdziło, że nie zna polskich liter i nie pisze w tym języku.

Z poziomem opanowania kompetencji językowych można próbować łączyć wolę nauki języka polskiego. Zakres woli uczestnictwa w nieodpłatnych kursach języka polskiego przedstawia wykres nr 10.

Wykres nr 10.

Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące woli nauki języka polskiego dzięki bezpłatnym kursom oferowanym w Polsce. N=84



Strona | 89

Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Jak wskazują wyniki przedstawione na **wykresie nr 10** zdecydowana większość biorących udział w badaniach migrantów zarobkowych z Ukrainy, bo 72 (tj.85,71%) wyraziło wolę uczestnictwa w bezpłatnych szkoleniach (kursach) oferowanych w Polsce dla nauczenia się posługiwania językiem polskim. Woli takiej nie wyraziły tylko 4 osoby (4,76% ogółu), a 8 (9,52%) respondentów stwierdziło, że trudno im na to pytanie odpowiedzieć jednoznacznie.

Przy konieczności poniesienia pewnych kosztów na naukę języka polskiego zainteresowanie szkoleniami było mniejsze, co ilustruje wykres nr 11.

Wykres nr 11.

Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące woli nauki języka polskiego dzięki odpłatnym kursom oferowanym w Polsce. N=84



Strona | 90

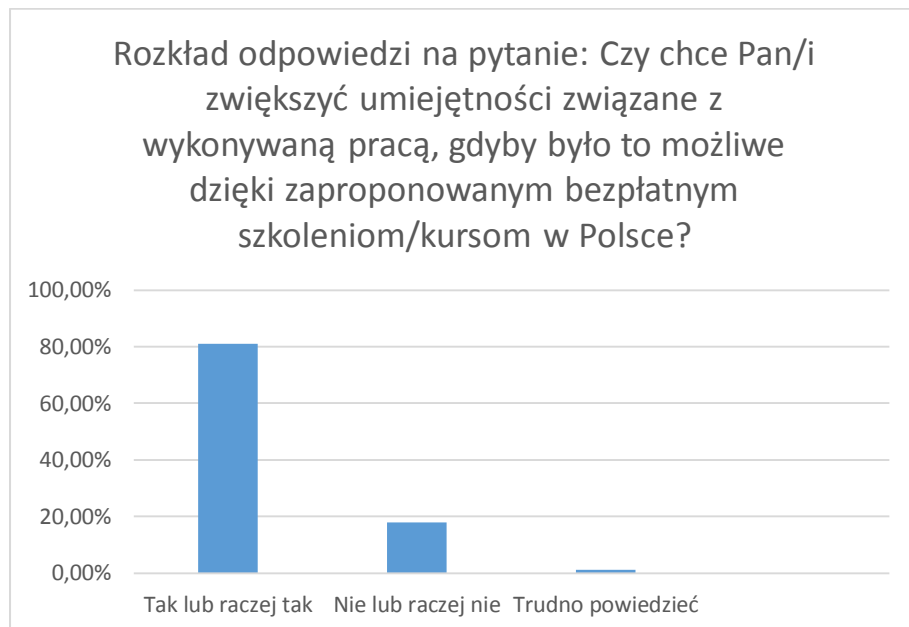
Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Jak wynika z wykresu nr 11 większość ankietowanych, bo 50 (59,52%) nie wyraziła zainteresowania udziałem w odpłatnych szkoleniach (kursach) języka polskiego. Jedynie 20 (23,81%) respondentów stwierdziło, że chce lub raczej chce nauczyć się posługiwać językiem polskim dzięki odpłatnym formom kształcenia, przy czym 14 (16,67%) ankietowanym trudno było zająć jednoznaczne stanowisko w tym zakresie.

Kolejny analizowany problem dotyczył woli udziału w bezpłatnych oraz płatnych formach kształcenia w celu zwiększenia umiejętności związanych z wykonywaną pracą. Wyniki przedstawia wykres nr 12 oraz nr 13.

Wykres nr 12.

Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące woli zwiększenia umiejętności związanych z wykonywaną pracą dzięki bezpłatnym formom kształcenia oferowanym w Polsce. N=84

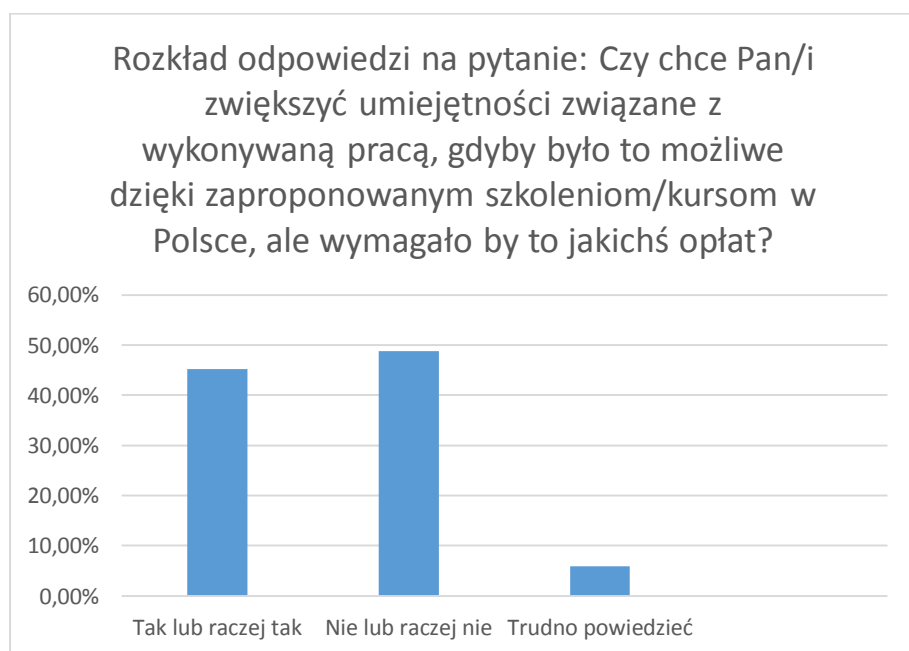


Strona | 91

Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Wykres nr 13.

Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące woli zwiększenia umiejętności związanych z wykonywaną pracą dzięki płatnym formom kształcenia oferowanym w Polsce. N=84



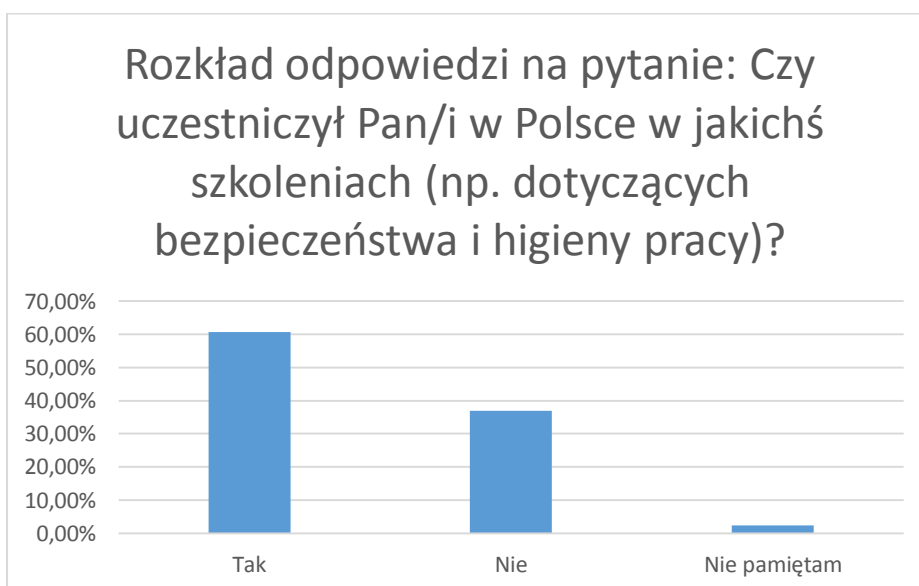
Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Dane przedstawione na wykresie nr 12 oraz nr 13 pozwalają na porównanie woli uczestnictwa w formach podnoszenia umiejętności zawodowych związanych z wykonywaną pracą w zależności od ich typu płatności. Dane **na wykresie nr 12** pokazują, że zdecydowana większość, bo 68 (80,95%) zapytanych o wolę zwiększenia umiejętności związanych z wykonywaną pracą dzięki bezpłatnym kursom/szkoleniom oferowanym w Polsce odpowiedziała pozytywnie na taką możliwość. Tylko 15 (17,86%) respondentów nie wyraziła takiej woli, a 1 osoba (1,19% ogółu) nie miała wyrobionego zdania w tej kwestii. Jak z przedstawionych **na wykresie nr 13** danych wynika w przypadku podniesienia kompetencji zawodowych powiązanych z jakimiś opłatami za kursy i/lub szkolenia oferowane w Polsce przeważały (choć nieznacznie) odpowiedzi negatywne, których udzieliło 41 (48,81%) respondentów. 38 (45,24%) pytanych wyraziło wolę podniesienia umiejętności związanych z wykonywaną pracą poprzez doksztalcenie w Polsce, choć wymagałoby to poniesienia jakichś opłat z ich strony. Nie miało jednoznacznej opinii w tej kwestii 5 (5,95%) respondentów. Można powiedzieć, że pomimo zdecydowanego preferowania nieodpłatnych form doksztalcenia dość duży procent ankietowanych, bo niemal połowa (45,24%) była gotowa ponieść pewne koszty związane z doksztalceniem w Polsce.

Uczestników badań zapytano też czy do tej pory brali udział w Polsce w jakichś szkoleniach. Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia wykres nr 14.

Wykres nr 14.

Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące uczestnictwa w jakichś formach szkoleń w toku pobytu w Polsce. N=84



Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Przedstawiony **na wykresie nr 14** rozkład odpowiedzi pokazuje niewielki udział migrantów w szkoleniach w Polsce, w tym tych obejmujących bezpieczeństwo i higienę pracy, bo tylko 51 osób (60,71% ogółu) wskazało, że w nich uczestniczyło. 31 (36,90%) respondentów stwierdziło, że nie brało udziału w szkoleniach, zaś 2 osoby (2,38% ogółu) nie pamiętało, a więc nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć w tej kwestii. W kolejnym pytaniu ankiety zapytano o ocenę poczucia bezpieczeństwa i warunków pracy w Polsce, a w tym zakresie uzyskano już aż 77 (97,67%) pozytywnych opinii oraz 7 (8,33%) odpowiedzi przeciwnych, czyli wskazujących na niskie czy niewystarczające poczucie ochrony wykonywanej pracy w kontekście bhp.

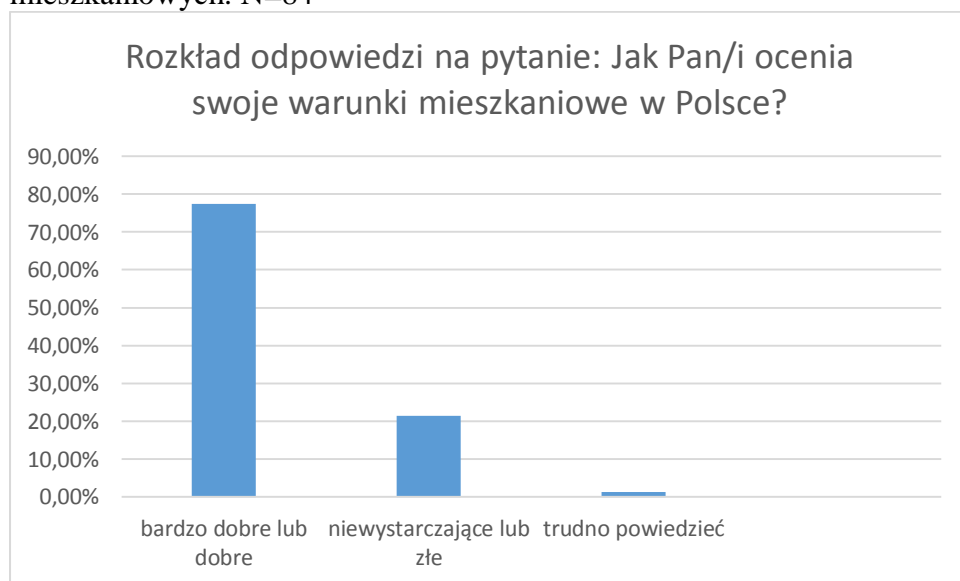
Strona | 93

Sporo uwagi poświęcono w badaniach ankietowych kwestiom **adaptacji pracowników z Ukrainy do funkcjonowania na polskim rynku pracy**. Problematyki tej dotyczyły pytania o ocenę warunków mieszkaniowych w czasie pobytu w Polsce, ocenę radzenia sobie z pandemią, kwestie sposobu organizacji pracy pierwszego dnia w Polsce, problemy wiedzy o zakazie dyskryminacji pracowników ze względu na płeć i/lub pochodzenie narodowe, motywy przyjazdu do Polski oraz o problemy rekomendowania pracy na polskim rynku pracy innym.

Dla dobrego funkcjonowania na rynku pracy potrzebne są adekwatne do tego warunki mieszkaniowe. Respondentów poproszono więc o ocenę warunków mieszkaniowych, a wyniki ich odpowiedzi przytoczono **w wykresie nr 15**.

Wykres nr 15.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące oceny posiadanych warunków mieszkaniowych. N=84



Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

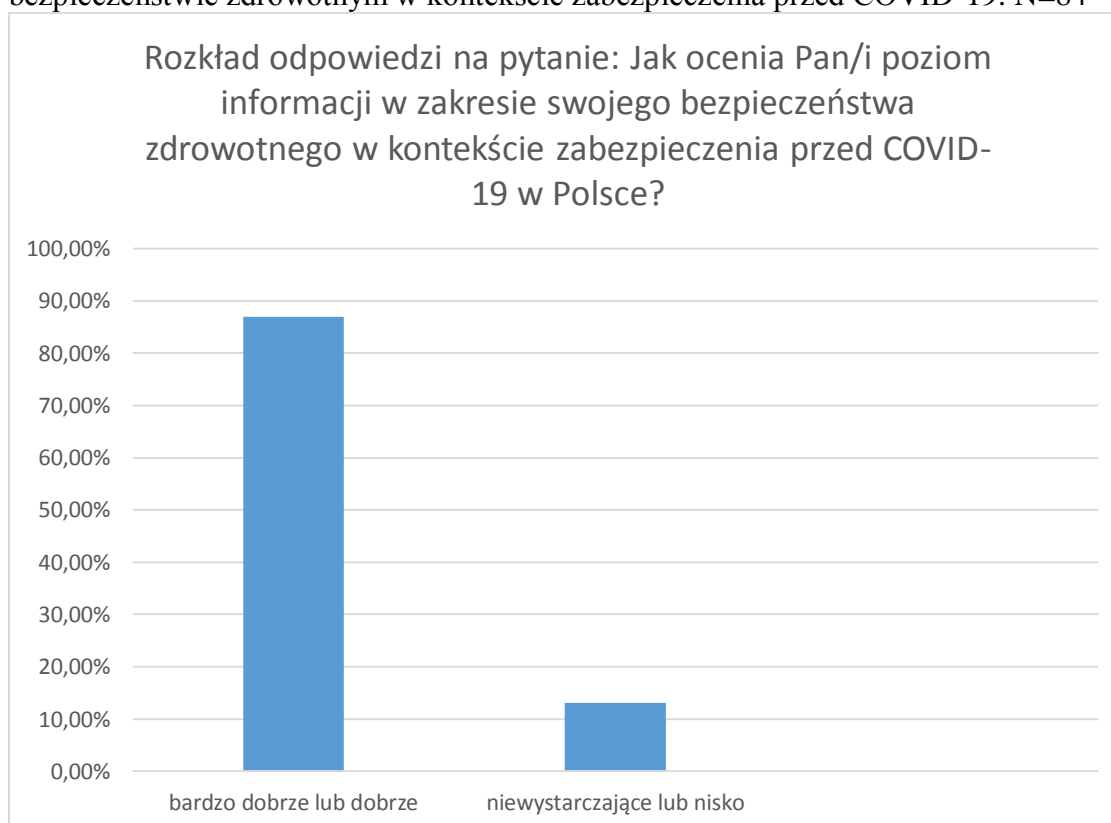
W prostym ujęciu dwubiegunowym przeważa pozytywna ocena własnych warunków mieszkaniowych w Polsce, bo tak ją przedstawiło 65 (77,38%) pytanym. Przeciwnego zdania było 18 (21,43%) respondentów, a jednej osobie (1,19%) ogółu trudno było jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Sam problem, co faktycznie oznaczają dobre i złe warunki mieszkaniowe przybliżają badania jakościowe.

Strona | 94

Przeprowadzane badania z pracownikami z Ukrainy w Polsce odbywały się w toku pandemii COVID-19, a stąd także o ten problem zapytano w kwestionariuszu ankiety, co obrazuje **wykres nr 16**.

Wykres nr 16.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące oceny poziomu informacji o bezpieczeństwie zdrowotnym w kontekście zabezpieczenia przed COVID-19. N=84



Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

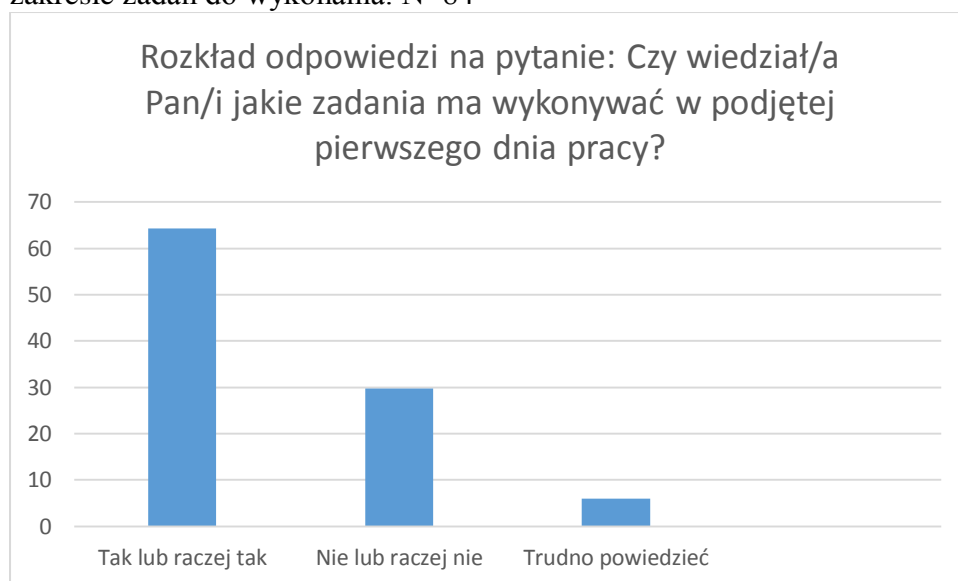
W ramach prostego dwubiegunowego rozważenia problemu przekazu informacji dotyczącego zabezpieczenia przed COVID-19 w Polsce respondenci wskazali głównie pozytywne oceny, bo

wskazało tak 73 osoby (86,90% ogółu). Przeciwną opinię wyraziło 11 (13,10%) pytanych. Jest to też problem wart odrębnego pogłębienia ze względu na przemiany, jakie pandemia w życiu społecznym wywołała.

Jeśli chodzi o pierwszy dzień pracy w Polsce, to zapytano o wiedzę respondentów dotyczącą zadań, które powinni wykonywać (co przedstawia wykres nr 17) oraz o globalną ocenę tego dnia.

Wykres 17.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące wiedzy w pierwszym dniu pracy w zakresie zadań do wykonania. N=84



Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Jak to ilustruje **wykres nr 17** zdecydowana większość respondentów, bo 54 (64,29 %) wiedziała, jakie zadania ma wykonywać w pierwszym dniu swojej pracy w Polsce. Ten stan rzeczy nie dziwi. Zastanowienie budzi jednak, że stosunkowo znaczna część pytanych, czyli 25 (29,76%) nie wiedziała lub raczej nie wiedziała, jakie zadania ma wykonywać, a 5 (5,95%) ogółu trudno było jednoznacznie wypowiedzieć się w tym zakresie. Podobny problem dotyczył globalnej oceny tego pierwszego dnia w pracy, bo ogólnie dobrze wspominam ten dzień – 25 (29,76%) respondentów, ogólnie źle wspomina ten dzień – 18 (21,43%) pytanych, a 24 (28,57%) respondentów wskazało na oceny ambiwalentne, zaś pozostałych 17 (20,24%) respondentów nie odpowiedziało na to pytanie.

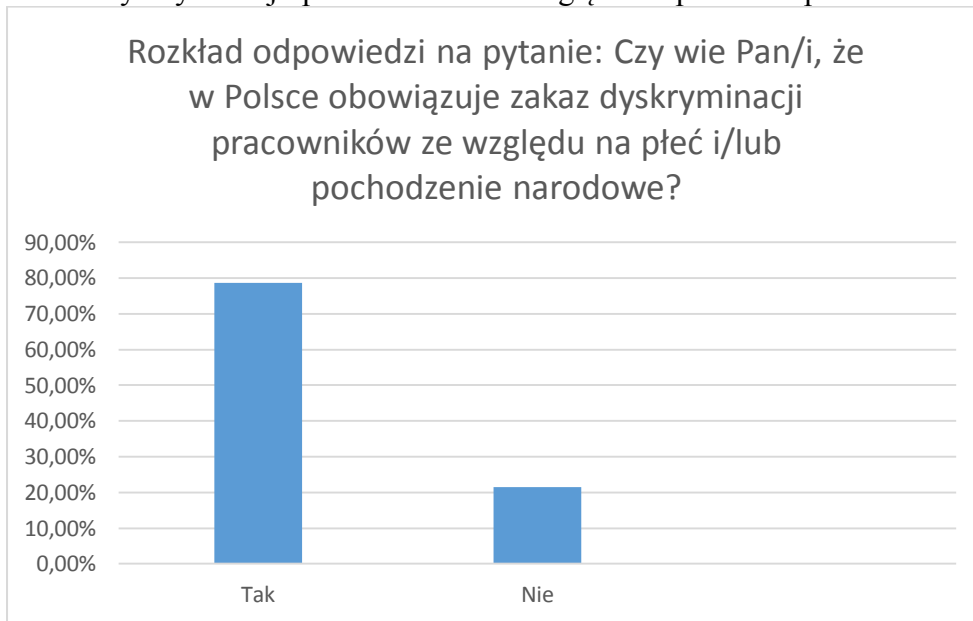
Dla pozytywnej adaptacji migrantów na polskim rynku pracy kluczowe znaczenie wydaje się mieć wolność od dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe. W związku z powyższym

ankietowanych zapytano o wiedzę o zakazie dyskryminacji pracowników ze względu na pochodzenie narodowe i/lub płeć oraz o osobiste poczucie czy prawo to jest przestrzegane w ich miejscu pracy w Polsce.

Wykres nr 18.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące wiedzy o obowiązywaniu w Polsce zakazu dyskryminacji pracowników ze względu na płeć i/lub pochodzenie narodowe. N=84

Strona | 96



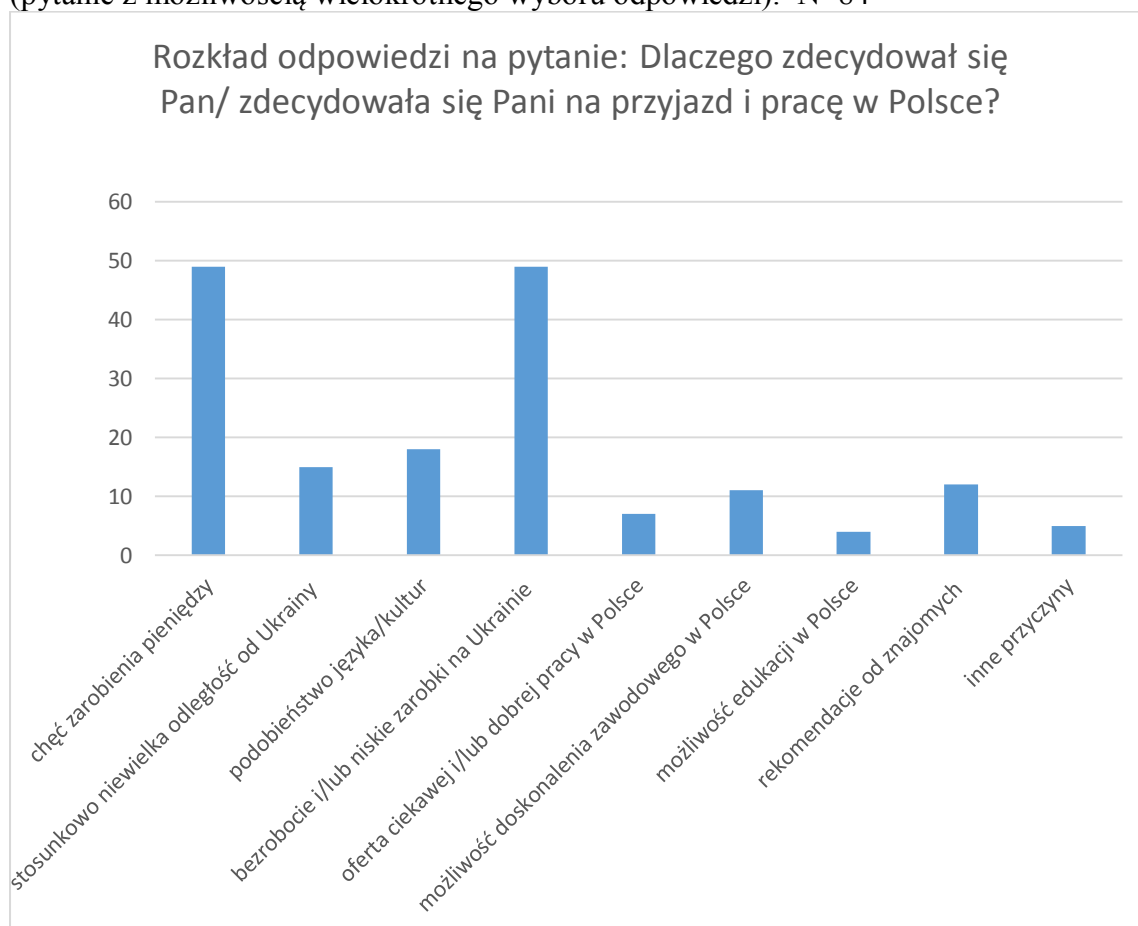
Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Zgodnie z **wykresem nr 18** zdecydowana większość respondentek i respondentów, bo 66 (78,57%) odpowiedziała, że wie o obowiązującym w Polsce zakazie dyskryminacji pracowników ze względu na płeć czy pochodzenie narodowe, a tylko 18 (21,43%) stwierdziło, że takiej wiedzy nie posiada. Świadomość wiedzy dotyczącej obowiązujących w Polsce praw pracowniczych jest ważna w aspekcie oceny własnej sytuacji na rynku pracy w Polsce. Kolejne pytanie dotyczyło więc osobistego poczucia badanych wolności od dyskryminacji ze względu na płeć czy pochodzenie narodowej w miejscu pracy w Polsce. Zdecydowana większość badanych oceniła poziom własnego bezpieczeństwa w sensie wolności od dyskryminacji ze względu na płeć i pochodzenie narodowe w miejscu pracy w Polsce pozytywnie, bo wskazało na to 75 (89,29%) respondentek i respondentów, ale 9 osób (10,71% ogółu) uznało, że tak nie jest. Kwestie poczucia wolności od dyskryminacji pracowników z Ukrainy w Polsce zostały także pogłębiony w badaniach jakościowych.

Problem motywacji przyjazdu do Polski poddano analizie w oparciu o pytanie wielokrotnego wyboru (stąd liczba udzielonych odpowiedzi przewyższa ilość respondentów biorących udział w badaniach), a całość odpowiedzi przedstawiono na wykresie nr 19.

Wykres nr 19.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące motywów przyjazdu i pracy w Polsce (pytanie z możliwością wielokrotnego wyboru odpowiedzi). N=84



Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

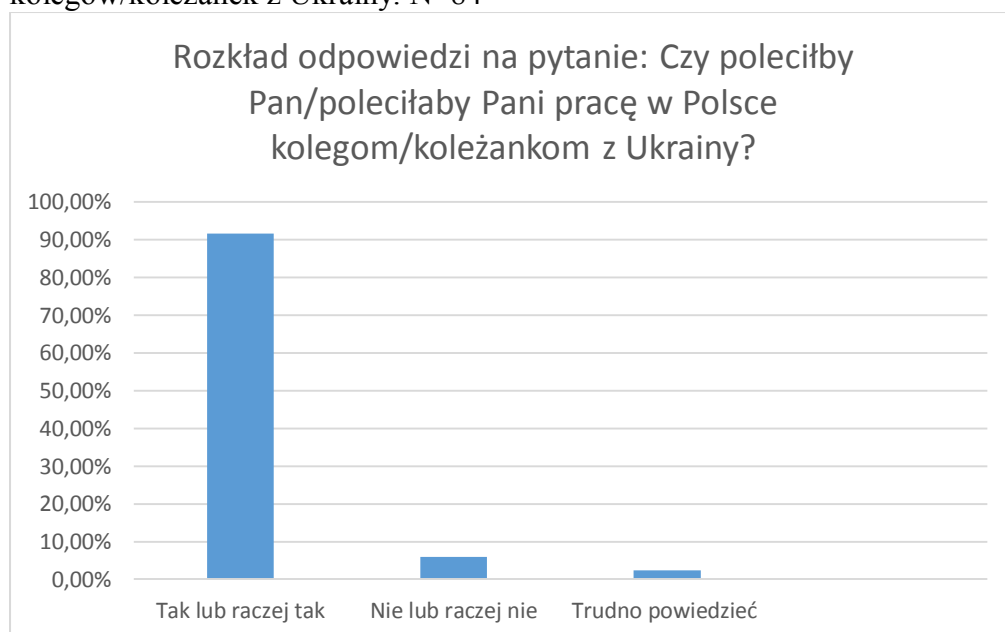
Jak jasno wynika z wykresu nr 19 większość odpowiedzi respondentów wskazuje na ekonomiczne motywy przyjazdu i podjęcia pracy w Polsce. Dwie główne przyczyny to zatem: chęć zarobienia pieniędzy (49 odpowiedzi) oraz bezrobocie i/lub niskie zarobki na Ukrainie (także 49 odpowiedzi). Warty podkreślenia jest fakt, że jako trzeci najliczniej podawany powód migracji zarobkowej do Polski wskazywano podobieństwo języka/kultur (18 odpowiedzi). Kolejne przyczyny są zaś następujące: stosunkowo niewielka odległość od Ukrainy (15 odpowiedzi), rekomendacje od znajomych (12 odpowiedzi), możliwość doskonalenia zawodowego w Polsce (11 odpowiedzi), oferta ciekawej i/lub dobrej pracy w Polsce (7

odpowiedzi), możliwość edukacji w Polsce (4 odpowiedzi), oraz inne odpowiedzi (w tym dotyczące woli pomocy dzieciom, związane z problemami ciężkiego życia na Ukrainie czy wsparcia finansowego członków rodziny, którzy pozostali na Ukrainie).

W powyższym kontekście ciekawym jest czy sami badani poleciliby pracę w Polsce swoim koleżankom czy kolegom. Wyniki odpowiedzi na to pytanie przedstawia wykres nr 20. Strona | 98

Wykres nr 20.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące rekomendacji pracy w Polsce dla kolegów/koleżanek z Ukrainy. N=84



Źródło: Badania ankietowe z projektu: „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”.

Jak z wykresu nr 20 wynika zdecydowana większość pytanych, bo 77 (91,67% ogółu) udzieliłaby takiej porady koleżankom czy kolegom z Ukrainy. Jednak 5 osób (5,95% ogółu) odpowiedziało przeciwnie, a 2 (2,38%) nie miało wyrobionego zdania w tej kwestii. Wydaje się jednak, że tak wysoki poziom skłonności do rekomendowania pracy w Polsce innym może świadczyć o zadowoleniu z niej.

Uwagi końcowe

Przeprowadzone analizy wypowiedzi swobodnych pracowników z Ukrainy i ich odpowiedzi w ankietach zwracają uwagę na zaradność migrantów, samodzielność w poszukiwaniu własnej, indywidualnie zdefiniowanej, wizji sukcesu oraz wskazują na pozytywny charakter ich adaptacji do funkcjonowania na polskim rynku pracy. Adaptacja ta ma jednak charakter procesowy

i zróżnicowany w kontekście przyjmowanych strategii długości pobytu w Polsce. Na potrzeby edukacyjne badanych rzutuje ich sytuacja pracownicza związana z zatrudnieniem bezpośrednio przez firmy, w których świadczą prace lub przez agencje, jak też typ zajmowanego stanowiska pracy oraz przyjęta indywidualna strategia dotycząca charakteru pobytu na polskim rynku. Sytuacja pracownicza i rodzaj zatrudnienia wiązał się ze swobodą dostępu do różnych typów szkoleń. Uczestniczący w badaniach ukraińscy migranci stwierdzali generalnie otwartość na podnoszenie swoich kompetencji zawodowych, ale jako kluczowe traktowali nabycie umiejętności posługiwania się językiem polskim. Spostrzeżono występowanie przede wszystkim deklaracji zapotrzebowania na nieodpłatne podnoszenie umiejętności komunikacji w języku polskim, ale także pewną warunkową obecność woli poniesienia na ten cel nawet pewnych obciążeń finansowych. Wśród podstawowych uciążliwości dotyczących legalnej pracy w Polsce ukraińscy pracownicy podkreślali przede wszystkim długotrwałość i złożoność związanych z nią procedur prawnych. Brakowało też uczestnikom badań wiedzy o funkcjonowaniu związków zawodowych i polskim prawie pracy, choć nie odnotowano samodzielnego poszukiwania informacji w tym zakresie.

Część III

Podstawowe wnioski i rekomendacje wynikające z badań socjologicznych

Przeprowadzone wywiady z migrantami zarobkowymi z Ukrainy oraz z przedstawicielami podstawowych aktorów społecznych z ich otoczenia pozwalają dostrzec kluczowe znaczenie kwestii tymczasowości pracy oraz względności atrakcyjności wynagradzania w kontekście jej oceny z perspektywy polskiego i ukraińskiego rynku pracy. Można więc zauważyć prowadzenie swoistej gry wokół kwestii tymczasowości pobytu migrantów oraz ich względnej atrakcyjności wynagrodzeń. W tymczasowość pracy pracowników z Ukrainy w Polsce znacząco wpisują się agencje, których rola jest przez biorących udział w badaniach migrantów postrzegana w sposób ambiwalentny. Bardzo istotną rolę wypełnia Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ukraińskich oraz niektóre organizacje pozarządowe (typu Łódzkiego Centrum Wielokulturowego), bo nie tylko wpisują się w bezpośrednie, doraźne wsparcie ukraińskich migrantów, ale też tworzą faktyczne zaplecze dla systemowej integracji ukraińskich i polskich pracowników w sensie akceptowania godności każdego człowieka pracy niezależnie od pochodzenia narodowego. Polscy związkowcy na poziomie firm w województwie łódzkim mają ograniczone możliwości kontaktu z tymczasowymi migrantami zarobkowymi, którzy nie szukają

oparcia w organizacjach związkowych. Warto dodać, że pandemia COVID-19 istotnie utrudniła komunikację społeczną, działalność związków zawodowych oraz ich inicjatywy związkowe na rzecz integracji pracowników ukraińskich i polskich czy monitorowania całości sytuacji pracowniczej.

Dzięki zrealizowanym badaniom udało się potwierdzić, że sytuacja pracownicza ukraińskich migrantów zarobkowych w Polsce bardzo istotnie jest powiązana z uregulowaniami prawnymi (zwłaszcza z typem zatrudnienia i związanych z nimi warunków pracy i płacy) oraz rzutuje na potrzeby edukacyjne i problemy ich adaptacji do funkcjonowania na rynku pracy. Na kategorie wyróżnionych problemów prawnych składały się więc w wypowiedziach badanych przede wszystkim kwestie legalizacji pobytu i pracy w Polsce, a mniej obecne były w świadomości badanych typy konsekwencji zatrudnienia realizowanego przez agencje lub bezpośrednio przez firmy, w których migranci świadczyli prace. Wyraźnie dostrzeżono jednak faktycznie występujące w wywiadach migrantów opisy różnicowań warunków pracy i płacy, które można przypisać typom ich zatrudnienia. W wypowiedziach migrantów i innych kategorii aktorów społecznych uczestniczących w badaniach odnotowano też bardzo krytyczne opinie dotyczące polskich i ukraińskich agencji pośrednictwa pracy. Kategorie dostrzeżonych potrzeb edukacyjnych wiązały się z zapotrzebowaniem na szkolenia zawodowe (zwłaszcza w przypadkach stanowisk specjalistycznych) oraz na szkolenia językowe (których deficyt był powszechnie odczuwany). Poziom kompetencji językowych migrantów składał się na podstawie kategoryzowania odczuwanego różnicowania kulturowego i możliwości adaptacji do funkcjonowania na polskim rynku pracy. Samo wsparcie adaptacyjne i prawne adresowane do pracowników ukraińskich w Polsce w świetle wypowiedzi badanych nie jest dostateczne, chociaż płynie z wielu źródeł, w tym zwłaszcza ze strony związków zawodowych oraz organizacji pozarządowych, które stawiają sobie cele wspomagania cudzoziemców w ich funkcjonowaniu i integracji z polskim otoczeniem. W świetle badań potwierdzono także, że migranci nie stanowią jednorodnej kategorii pracowników ze względu na posiadane wykształcenie wraz z powiązanymi z nim możliwościami adaptacji na polskim rynku pracy, przy czym osoby z wyższym kapitałem edukacyjnym radzą sobie lepiej. Badania były jednak skoncentrowane na odnalezieniu problemów pracowników zatrudnionych na stanowiskach szeregowych, bo stanowią oni zdecydowaną większość na polskim rynku pracy. Wśród ukraińskich migrantów pracujących na stanowiskach szeregowych dostrzeżono szereg różnicowań, w tym nie tylko uwarunkowanych typem zatrudnienia, lecz też kwestiami wykonywania pracy poniżej własnych kwalifikacji, a także problemami kompetencji cyfrowych.

Migranci ukraińscy z niższymi kompetencjami cyfrowymi lub mniejszym dostępem do sieci internetowej byli w trudniejszej sytuacji w zakresie adaptacji na rynku pracy i realizacji własnych potrzeb bytowych w Polsce niż pracownicy ukraińscy z zaawansowanymi cyfrowymi kompetencjami oraz bezproblemowym dostępem do Internetu. W tym sensie dostrzeżono znaczenie nowoczesnych komunikatorów i łączy internetowych w wspieraniu podwyższania kompetencji i klasycznej edukacji migrantów, ale także w ogóle kategorii ich potrzeb dotyczących podwyższania umiejętności cyfrowych. Odpowiadając na potrzeby edukacyjne migrantów z Ukrainy warto zaznaczyć kluczową rolę szkoleń językowych, a w kontekście szkoleń zawodowych ich konieczność adekwatnego zróżnicowania ze względu na sytuacje konkretnych firm i pracowników. Dla procesów integracyjnych wskazane wydają się także szkolenia z zakresu sytuacji prawnej migrantów oraz pozytywnych aspektów odmienności kulturowych adresowane do polskich związkowców i pracowników w celach poszerzenia wiedzy o różnicach kulturowych w obszarze postrzegania pracy, hierarchii organizacyjnej czy sposobów komunikacji i ekspresji. Na uwagę zasługuje także wiele już istniejących inicjatyw związkowych dotyczących spotkań integracyjnych pracowników różnej narodowości i funkcjonujących w ramach jednego zakładu pracy. Niestety pandemia istotnie utrudniła wiele z tych inicjatyw integracyjnych oraz poszerzenie kapitału społecznego pracujących i związkowców.

W zakresie rekomendowanych działań dotyczących pracowników z Ukrainy na polskim rynku pracy można zwrócić uwagę na:

- potrzebę zespolenia wysiłków różnych typów organizacji (w tym nie tylko związków zawodowych, lecz także różnych typów organizacji pozarządowych) dla zwiększania integracji i polepszenia adaptacji migrantów ukraińskich z polskim otoczeniem;
- konieczność reagowania na brak uczciwości wielu pracodawców działających na polskim rynku pracy, w tym zwłaszcza polskich i ukraińskich agencji pośrednictwa pracy w zakresie oferowanych warunków pracy i płacy (w tym wypłat tzw. ostatniego wynagrodzenia);
- potrzeby podjęcia szerokich inicjatyw szkoleniowych skierowanych do pracowników ukraińskich w zakresie zwiększania ich kompetencji posługiwania się językiem polskim (przy czym wolę do udziału w ich organizacji i realizacji zgłaszali przedstawiciele różnych stron rynku pracy);



- oferowanie kursów i/lub szkoleń służących podwyższaniu, aktualizacji bądź zmianie kompetencji zawodowych pracowników ukraińskich przy wskazaniu warunków, na których jest to możliwe w Polsce (np. odpłatnie, ze zwrotem części czy całości opłat);
- potrzeby podjęcia szkoleń skierowanych do polskich związkowców i pracowników dla zwiększenia ich wiedzy o specyfice sytuacji prawnej migrantów i ich odmiennościach kulturowych dotyczących podejścia do zadań, hierarchii organizacyjnej czy sposobów porozumiewania się;
- potrzeby podjęcia szkoleń skierowanych do polskich pracowników i urzędników skoncentrowanych na obsłudze lub kontaktach z pracownikami ukraińskimi w celu zwiększenia ich wpływu na skuteczną adaptację migrantów na polskim rynku pracy;
- oczekiwania zarządzających ułatwień dla realizacji procedur zatrudnienia pracowników ukraińskich oraz wydłużenia czasu ich możliwości świadczenia pracy w Polsce, w tym zwłaszcza w zawodach uznanych za deficytowe na poziomie województwa lub powiatu;
- oczekiwania pracowników ukraińskich dotyczące uproszczenia i skrócenia procedur legalizacji pobytu i pracy w Polsce;
- potrzeby przeciwdziałania postawom nietolerancyjnym czy ksenofobicznym związanym z agresją słowną (w tym przez rejestrowanie incydentów związanych z dyskryminacją dla stosowania wobec nich odpowiedniej odpowiedzi);
- konieczność upowszechnienia wśród migrantów ukraińskich informacji dotyczących możliwości uzyskania w Polsce certyfikatów już posiadanych, zdobytych na Ukrainie, uprawnień zawodowych oraz sposobów nostryfikacji dyplomów.

Bardzo istotnym wydaje się również wykorzystanie integracyjnej roli szkoleń dla adaptacji pracowników ukraińskich do polskiego rynku pracy oraz ich udziału w polskim ruchu związkowym. Generalnie sytuacja prawna, problemy pracownicze i odpowiadające im potrzeby edukacyjne wiążą się z koniecznością wypracowania spójnej polityki migracyjnej na szczeblu krajowym, wojewódzkim oraz wykorzystania już istniejących dobrych praktyk na poziomie konkretnych firm, jak też przeciwdziałania patologicznym i zwykle nielegalnym praktykom. W badaniach dostrzeżono wiele przykładów pozytywnej adaptacji i integracji migrantów z Ukrainy do funkcjonowania w polskim społeczeństwie, ale miały one oddolny, spontaniczny charakter z ograniczonym wsparciem ze strony pracodawców i zarządzających w ich imieniu czy

oddziaływaniem Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich lub niektórych organizacji pozarządowych (typu Łódzkiego Centrum Wielokulturowego). Istnieje więc potrzeba wypracowania systemowych działań i współpracy różnych aktorów stosunków pracy oraz organizacji pozarządowych dla kompleksowego wspierania społecznej i zawodowej adaptacji ukraińskich migrantów zarobkowych w Polsce (w tym zwłaszcza przez podnoszenie ich kompetencji posługiwania się językiem polskim).

Bibliografia

- Antoniewski R., Górny A, Koryś I, Kosmala A. (2000) „Z zastosowań technik jakościowych w badaniach nad migracjami: doświadczenia OBM”, Working Papers ISS UW, Seria: Prace migracyjne, nr 38.
- Aronson E, Wilson T., Akert R. „Psychologia społeczna Serce i umysł”, przeł. A. Bezwińska i in., Zysk i S-Ka, Poznań 1997
- Babbie E. „Badania społeczne w praktyce”, przeł. W. Betkiewicz i n., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.
- Charmaz K., „Teoria ugruntowana Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej”, red. nauk. K. Konecki, przeł. B. Komorowska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- Flick U. „Projektowanie badania jakościowego”, przeł. P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
- Flick, U. „Jakość w badaniach jakościowych”, przeł. P. Tomanek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
- Jemielniak D., red. „Badania jakościowe Podejścia i teorie”, t.1., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- Konecki K., „Studia z metodologii badań jakościowych Teoria ugruntowana”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Mayntz R., Holm K., Hubner P. „Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej”, przeł. W.Lipnik, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1985.
- Mrozowicki A, Czarzasty J. red. „Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi”, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2020.
- Adam Rogalewski „Cyfryzacja i praca platformowa. Informator dla pracowników”, Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce wspólnie z Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Warszawa 2020.

Sztumski J. „Wstęp do metod i technik badań społecznych”, *Śląsk* Wydawnictwo Naukowe, wyd. ósme zmienione i uzupełnione, Katowice 2020.

Warwas I. red. „Oblicza zarządzania różnorodnością w Polsce”, Wydawnictwo Nieoczywiste, Warszawa 2019.

Część IV

Zagadnienia prawne dotyczące pobytu i pracy ukraińskich pracowników w Polsce

1. Wstęp

Głównymi aktami prawnymi regulującymi kwestie związane z pobytami i pracą obywateli państw trzecich – a więc i obywateli Ukrainy – w Polsce, są Ustawa o cudzoziemcach oraz Ustawa o promocji zatrudnienia. W pierwszej kolejności można zaznaczyć, że przepisy regulujące zatrudnianie cudzoziemców – obywateli państw trzecich w Polsce są dość skomplikowane, a niektóre z instytucji – mylące, tak dla samych cudzoziemców, jak i zatrudniających ich polskich pracodawców. Przykładem może tu być chociażby adnotacja na karcie pobytu „dostęp do rynku pracy”, która może prowadzić do mylnego przyjęcia, iż cudzoziemiec/ka legitymujący się taką kartą ma wolny dostęp do rynku pracy, jakkolwiek często oznacza to jedynie uprawnienie do pracy u konkretnego pracodawcy i na konkretnych warunkach. Ustawodawca zdecydował się przyjąć nową ustawę o cudzoziemcach w 2013 roku, aby uporządkować przepisy regulujące materię pobytu cudzoziemców w Polsce, jednakże od tego czasu ustawa ta była już wielokrotnie nowelizowana. Obowiązujące przepisy – jakkolwiek regulują pewne ogólne zasady dotyczące zatrudniania cudzoziemców – tak przewidują również liczne wyjątki, uregulowane zarówno w ustawach, jak i aktach o randze podustawowej i to zarówno o zasięgu ogólnopolskim, jak i lokalnym. Jakkolwiek dla obywateli Ukrainy przewidziano szereg ułatwień w dostępie do rynku pracy, tak trudności w prawidłowym odtworzeniu norm prawnych sprawiają trudności także w przypadku tej grupy. Ustalenie, czy dana osoba może podjąć zatrudnienie często następuje z trudnością, co z kolei może zniechęcać pracodawców do zatrudniania pracowników z zagranicy, a to nawet przy deficycie „rąk do pracy”. Drugą istotną bolączką dotyczącą zatrudniania cudzoziemców jest długotrwałość prowadzonych postępowań, dających uprawnienia do pobytu oraz do podjęcia pracy, co znacznie ogranicza elastyczność pracowników ukraińskich na polskim rynku pracy.

Poniżej omówione zostaną podstawowe zasady związane z legalnym pobytami i pracą obywateli Ukrainy w Polsce.

2. Wykonywanie pracy przez cudzoziemców – definicja

Mówiąc o wykonywaniu pracy przez cudzoziemców w Polsce, w tym przez obywateli Ukrainy, mamy na myśli zarówno pracę podejmowaną na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Stanowi o tym przepis art. 2 pkt 40. Ustawy o Promocji zatrudnienia, który definiuje wykonywanie pracy przez cudzoziemca jako *zatrudnienie, wykonywanie innej pracy zarobkowej, pełnienie funkcji w zarządach osób prawnych, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców na podstawie przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym lub są spółkami kapitałowymi w organizacji, lub prowadzenie spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza, lub działanie w charakterze prokurenta* oraz art. 2 pkt 11 ww. Ustawy, który doprecyzowuje pojęcie innej pracy zarobkowej, jako oznaczające między innymi *wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych (...)*.

Należy tu więc także poczynić zastrzeżenie, iż w dalszej części niniejszego opracowania określenie „pracodawca” nie będzie odnosiło się do pojęcia pracodawcy *sensu stricto*, tj. w rozumieniu Kodeksu pracy, lecz do podmiotów powierzających wykonywanie pracy zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednocześnie, kiedy mówimy o pracy cudzoziemców chodzi tu o pracę, która jest podejmowana na terytorium RP dla podmiotu, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium RP (art. 88 ust. 1 ustawy o Promocji zatrudnienia), z wyjątkami dotyczącymi pracowników delegowanych przez pracodawców zagranicznych.

3. Podstawowe warunki legalnego wykonywania pracy – zezwolenie na pobyt i pracę

Podjęcie przez cudzoziemców – obywateli państw trzecich pracy w Polsce wymaga co do zasady zarówno odpowiedniego tytułu pozwalającego na legalny pobyt (nie każdy tytuł uprawniający do pobytu pozwala na podejmowanie pracy), jak i tytułu pozwalającego na legalne podjęcie pracy. Pierwszym i podstawowym warunkiem jest zatem to, aby cudzoziemiec/ka przebywał w Polsce legalnie, kolejnym aby posiadał tytuł uprawniający do legalnego pobytu, który jednocześnie nie wyłącza możliwości podejmowania pracy²⁰ i wreszcie ostatnim, aby posiadał stosowny tytuł prawny pozwalający na wykonywanie pracy, o ile przepisy nie zwalniają z tego

²⁰ Stąd dalej w niniejszym opracowaniu będzie się pojawiało określenie „odpowiedni” tytuł legalnego pobytu, gdyż niektóre tytuły pobytowe wyłączają możliwość podejmowania pracy

obowiązku. Ogólną zasadą dotyczącą tytułów uprawniających do wykonywania pracy jest przyznawanie uprawnień do pracy u konkretnego pracodawcy i na konkretnych warunkach. Tzw. wolny dostęp do rynku pracy, czyli możliwość podejmowania zatrudnienia u dowolnego pracodawcy i na dowolnych warunkach ma charakter wyjątkowy i dotyczy jedynie konkretnych grup cudzoziemców.

4. Dostęp do rynku pracy – zakres

W aktualnym kształcie przepisów usystematyzowanie kategorii osób, które mogą podejmować zatrudnienie w Polsce nastrocza pewnych trudności. Niemniej jednak pod względem dostępności do rynku pracy możemy wyróżnić następujące kategorie:

1. Ograniczony dostęp do rynku pracy wymagający określonego tytułu pobytowego oraz posiadania odpowiedniego zezwolenia na pracę (dotyczy pracy u konkretnego pracodawcy, na konkretnych warunkach)
2. Pełny dostęp do rynku pracy wynikający wyłącznie z rodzaju posiadanego tytułu pobytowego
3. Pełny dostęp do rynku pracy wynikający z określonego statusu, z wymogiem posiadania odpowiedniego tytułu pobytowego (zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę)

Pierwsza kategoria to kategoria zasadnicza, od której ustawodawca przewidział wyjątki, przewidując dla niektórych osób otwarty dostęp do rynku pracy. O ile zatem cudzoziemiec/ka nie mieści się w kategorii drugiej lub trzeciej, będzie musiał legitymować się zarówno odpowiednim tytułem pobytowym, jak i zezwoleniem na pracę, przy czym będzie mógł wykonywać pracę tylko na warunkach wskazanych w tych dokumentach.

Przykład: *Obywatel/ka Ukrainy posiada jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, wydane na podstawie art. 114 ustawy o cudzoziemcach oraz kartę pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy”. W treści zezwolenia wskazano, iż zostało one wydane w celu wykonywania pracy u pracodawcy X na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy z minimalnym wynagrodzeniem w kwocie 4.000 zł brutto. Cudzoziemiec/ka może wykonywać pracę lecz tylko u pracodawcy i na warunkach wskazanych w zezwoleniu.*

Cudzoziemcy kwalifikujący się do drugiej kategorii mogą podejmować pracę u dowolnego pracodawcy i na dowolnych warunkach na podstawie tylko i wyłącznie rodzaju posiadanego tytułu pobytowego.

Wśród tej grupy możemy wskazać na następujące tytuły pobytowe dające pełny dostęp do rynku pracy i mogące mieć zastosowanie do obywateli Ukrainy: status uchodźcy, ochrona uzupełniająca, pobyt stały, pobyt rezydenta długoterminowego UE, zgoda na pobyt ze względów humanitarnych lub na pobyt tolerowany, zezwolenie na pobyt czasowe udzielone na podstawie art. 144 (studia stacjonarne), 151 ust. 1 (badania naukowe), 158 ust. 2 pkt 1 lub 2 (w przypadku rozwodu lub owdowienia), 161 ust. 2 (pełnoletnie dziecko cudzoziemca), 176 (ofiara handlu ludźmi), 186 ust. 1 pkt. 3, 4, 7 (rezydent długoterminowy innego państwa UE i członek rodziny, pobyt po zakończeniu badań naukowych), 159 ust. 1 (połączenie z rodziną cudzoziemca), 161b ust. 1 (członek rodziny cudzoziemca), wiza humanitarna (nr 23).

Przykład: *Obywatelowi Ukrainy Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców udzielił ochrony uzupełniającej. Cudzoziemiec/ka posiada oryginał decyzji Szefa Urzędu i wydaną na tej podstawie kartę pobytu, więc może podejmować pracę i nie musi starać się o żadne dodatkowe zezwolenia, czy dokumenty.*

W trzeciej kategorii będą cudzoziemcy, którzy posiadają odpowiedni tytuł pobytowy i ze względu na swój szczególny status nie muszą posiadać zezwolenia na pracę, więc mogą podejmować pracę u dowolnego pracodawcy, na dowolnych warunkach.

Wśród tej grupy możemy wskazać na następujące statusy cudzoziemców dające pełny dostęp do rynku pracy i mogące mieć zastosowanie do obywateli/ek Ukrainy: posiadacze ważnej Karty Polaka, małżonkowie obywateli/ek polskich (lub określonej kategorii cudzoziemców), którzy posiadają zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego, zstępni obywateli/ek polskich lub określonej kategorii cudzoziemców, będący w wieku do 21 lat lub pozostający na utrzymaniu wstępnych i posiadający zezwolenie na pobyt czasowy, studenci studiów stacjonarnych na polskich uczelniach, uczestnicy stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, absolwenci polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub doktoranckich na polskich uczelniach.

Przykład: *Obywatel Ukrainy posiada zezwolenie na pobyt czasowy, które uzyskał w związku z faktem, że w Polsce przebywa jego rodzina. W decyzji jako podstawę prawną zezwolenia wskazano*

art. 187 pkt 8 – inne okoliczności. Jednocześnie osoba ta podjęła studia stacjonarne na polskiej uczelni i posiada stosowne zaświadczenie potwierdzające ten fakt. Tak długo jak zezwolenie na pobyt jest ważne i osoba posiada status studenta studiów stacjonarnych, może podejmować pracę i nie potrzebuje dodatkowych zezwoleń, czy dokumentów.

Przykład: *Obywatel Ukrainy posiada ważną wizę, która nie jest wizą turystyczną i zawarł związek małżeński z obywatelką RP. W tej sytuacji chcąc podjąć pracę cudzoziemiec/ka będzie musiał się legitymować zezwoleniem lub oświadczeniem, albowiem jakkolwiek jest małżonkiem obywatelki RP nie posiada wydanego na tej podstawie zezwolenia na pobyt.*

5. Dokumenty legalizujące pracę cudzoziemców w Polsce

5.1. Zezwolenie na pracę

W stosunku do obywateli/ek Ukrainy zastosowanie znajdują zarówno zasady ogólne, odnoszące się do wszystkich obywateli państw trzecich, jak i szczególne, uproszczone procedury, otwierające dostęp do rynku pracy dla tej grupy pracowników.

Podstawowym instrumentem legalizującym pracę cudzoziemców w Polsce jest zezwolenie na pracę. Jest to dokument, który uprawnia cudzoziemca do podejmowania pracy u konkretnego pracodawcy i na konkretnych warunkach. Co ważne, o zezwolenie na pracę ubiega się pracodawca, a cudzoziemiec/ka nie jest stroną takiego postępowania. To zatem na pracodawcy spoczywa obowiązek dopełnienia wszystkich formalności.

5.1.1. Informacja Starosty

Postępowanie o udzielenie zezwolenia na pracę ma co do zasady charakter dwustopniowy. W pierwszej kolejności pracodawca powinien zwrócić się do właściwego starosty (w praktyce - Urzędu Pracy) w celu uzyskania informacji starosty (tzw. „testu rynku pracy”). Pracodawca musi zgłosić w Urzędzie Pracy chęć zatrudnienia konkretnego pracownika, określając warunki zatrudnienia, jak i wymagania wobec potencjalnych kandydatów. Dopiero kiedy pracodawca nie znajdzie odpowiedniego kandydata wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych lub poszukujących pracy lub takiego kandydata nie będzie, pracodawca może zawnioskować o właściwe zezwolenie, aby zatrudnić konkretnego cudzoziemca.

Przepisy przewidują określone przypadki, w których informacja starosty nie będzie wymagana. Są to zarówno przepisy o zasięgu ogólnopolskim, jak i lokalnym. Podstawową kategorią, wedle której w stosunku do cudzoziemców zwalnia się pracodawcę z obowiązku

ubiegania się o informacje starosty, jest wykonywany zawód. Tak też pracodawca nie będzie musiał ubiegać się o informację starosty, jeżeli chce zatrudnić cudzoziemca w jednym z zawodów wskazanych w załączniku do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej (dotyczy całego terytorium RP) lub rozporządzeniu właściwego Wojewody (dotyczy danego województwa). Wiele z tych zawodów jest zawodami wykonywanymi w Polsce przez pracowników z Ukrainy, na co wskazują przykładowo statystyki urzędów pracy. Dodatkowo, w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z obowiązku takiego zostali zwolnieni pracodawcy chcący zatrudnić obywateli/ki Ukrainy wykonujących prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym.

5.1.2. Zezwolenie na pracę – postępowanie

Zezwolenie na pracę wydaje właściwy Wojewoda (wydział urzędu wojewódzkiego właściwy do spraw cudzoziemców), na wniosek pracodawcy, który musi określić dokładne warunki zatrudnienia (okres pracy, stanowisko lub rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, podstawę prawną wykonywania pracy – rodzaj umowy, wymiar czasu pracy lub przewidywaną liczbę godzin pracy w ciągu miesiąca lub tygodnia, wysokość wynagrodzenia określoną stawką godzinową lub miesięczną, zakres podstawowych obowiązków pracownika), jak i załączyć dokumenty, potwierdzające, że cudzoziemiec/ka spełnia wymogi określone wcześniej przy wykonywaniu „testu rynku pracy”.

Przykład: *Pracodawca poszukiwał kandydata z wyższym wykształceniem i posługującego się biegle językiem ukraińskim, zwracając się do Starosty. Starosta nie znalazł pracowników spełniających kryteria wskazane przez pracodawcę i wydał pracodawcy Informację Starosty. Ubiegając się następnie o zezwolenie na pracę dla obywatela Ukrainy pracodawca powinien dołączyć dyplom ukończenia studiów wyższych cudzoziemca.*

Wszystkie, poza paszportem, dokumenty sporządzone w języku obcym należy załączyć wraz z ich tłumaczeniem przysięgłym na język polski. Co ważne, pracodawca musi także załączyć oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności, w którym wskazuje, iż nie jest karany za wykroczenia lub przestępstwa związane z nielegalnym zatrudnianiem cudzoziemców. Jest to jeden z instrumentów mających na celu zapobieżenie nieprawidłowościom związanym z migracją pracowników do Polski. Wniosek składa się na formularzu. O ile uzyskanie informacji starosty nie podlega żadnym opłatom, tak za wyrobienie zezwolenia na pracę pracodawca obowiązany jest ponieść opłatę administracyjną w kwocie 100 zł.

Należy tutaj też poczynić zastrzeżenie dotyczące właściwości miejscowej organów wydających odpowiednio informację starosty oraz zezwolenie na pracę. Co do zasady informację starosty wydaje starosta właściwy ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca, zaś zezwolenie na pracę Wojewoda właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy. Ustawodawca przewidział jednak sytuację, w której specyfika wykonywanej przez cudzoziemca pracy nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania. W takim przypadku informację starosty będzie wydawał starosta właściwy ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę pracodawcy.

Okres, na jaki jest wydawane zezwolenie jest uzależniony od zadeklarowanego przez pracodawcę czasokresu, na który chce powierzyć cudzoziemcowi pracę, przy czym maksymalnie zezwolenie może być wydane na okres 3 lat. Przepisy nie przewidują żadnych ograniczeń co do ilości wydanych dla danego pracodawcy lub danego pracownika zezwoleń na pracę, wobec czego nie ma przeszkód, aby pracownik pracował jednocześnie w dwóch podmiotach, posiadając dwa zezwolenia na pracę.

Warto też zaznaczyć, że ustawodawca wprowadził przesłankę negatywną, uprawniającą Wojewodę do odmowy wydania zezwolenia na pracę, jeżeli okoliczności wskazują, że wniosek został złożony dla pozorów, a zezwolenie ma być wykorzystane w celu innym niż wykonywanie pracy, w szczególności jeśli pracodawca nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy, czy nie dopełnia obowiązków opłacania składek na ubezpieczenie społeczne lub nie zgłasza pracowników do ubezpieczenia społecznego.

Przepisy te weszły w życie w 2018 roku, mając na celu zapobiec sytuacjom, w którym różne podmioty wnioskowały o wydanie zezwoleń nie mając jednak na celu rzeczywiście zatrudnić cudzoziemca, a jedynie ułatwić wjazd na terytorium RP i państw obszaru Schengen. Jak wskazano w samym uzasadnieniu projektu ustawy wprowadzającej te przepisy: *Brak określonych warunków rejestracji oświadczenia i wyraźnych przepisów przewidujących możliwość odmowy rejestracji powoduje, że coraz większa liczba oświadczeń jest składana dla pozorów. Niektóre powiatowe urzędy pracy (PUP) sygnalizują drastyczne przypadki składania oświadczeń np. przez bezrobotnych, bezdomnych, osoby nieuzyskujące żadnych dochodów z działalności gospodarczej itd. Składający oświadczenia pozorne czynią to zapewne w celu uzyskania korzyści majątkowej, a znaczna część cudzoziemców korzystających z takich oświadczeń korzysta z nich wyłącznie w celu*

uzyskania prawa wjazdu i pobytu na terytorium Polski, poszukując następnie innej pracy lub innych źródeł zarobkowania²¹. Można przy tym zaznaczyć, że cudzoziemcy mogą też nie tyle korzystać z takich praktyk, lecz być również narażeni na oszustwo – przyjeżdżając do Polski z rzeczywistym zamiarem podjęcia pracy, lecz nie mogąc jej podjąć, albowiem podmiot mający powierzyć pracę w rzeczywistości nie funkcjonuje.

5.2. Zezwolenie na pracę sezonową

Stosunkowo niedawno, albowiem w 2018 roku, wprowadzono także nową instytucję, jaką jest zezwolenie na pracę sezonową. Zezwolenia te są wydawane cudzoziemcom wykonującym pracę w zakresie określonych rodzajów działalności, sprecyzowanych w treści Rozporządzenia wedle podklas działalności PKD²². Mowa tu w szczególności o działalności w rolnictwie, a także w branży hotelarskiej. Zezwolenie wydaje starosta (Urząd Pracy), a warunkiem jego uzyskania jest zapewnienie wynagrodzenia na poziomie nie niższym od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku oraz uzyskanie informacji starosty, przy czym obowiązek uzyskania informacji starosty nie dotyczy obywateli/ek Ukrainy. Zezwolenie wydaje się na okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym. Obywatele/ki Ukrainy mogą w powyższym okresie, pod dodatkowymi warunkami, wykonywać u danego pracodawcy pracę innego rodzaju niż wskazana w zezwoleniu przez okres łącznie nie dłuższy niż 30 dni. Ustawodawca wprowadził także przepis mający na celu zabezpieczenie praw pracowników sezonowych, z punktu widzenia specyfiki tej pracy i miejsca zakwaterowania pracowników. Mianowicie, jeśli podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową zapewnia zakwaterowanie, zobowiązany jest do podpisania osobnej umowy w formie pisemnej określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery, a nadto czynsz najmu nie może być potrącany z wynagrodzenia. Postanowienia przewidujące możliwość potrącenia czynszu z wynagrodzenia są z mocy prawa nieważne (art. 88w Ustawy o promocji zatrudnienia). Dostępne statystyki pokazują, że z instytucji zezwoleń na pracę sezonową korzystają głównie obywatele/ki Ukrainy, na ogół 137403 zezwoleń wydanych w 2020 roku, 135482 zezwolenia wydane zostały wobec obywateli/ek Ukrainy²³.

²¹ <https://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp> nr=1494

²² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, Dz. U. 2019.1845

²³ <https://psz.praca.gov.pl/-/8180228-zezwolenia-na-prace-sezonowa-cudzoziemca>

5.3. Oświadczenie o powierzeniu pracy

Polski ustawodawca przewidział szereg przepisów, które zapewniają szerszy i mniej rygorystyczny dostęp do rynku pracy, w tym przepisy zwalniające z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, czy też z obowiązku uzyskiwania informacji starosty. Przepisy te dotyczą między innymi także obywateli/ek Ukrainy.

W stosunku do pracowników z Ukrainy polski ustawodawca przewidział szczególny instrument, który można określić mianem uproszczonego zezwolenia na pracę. Mowa tu mianowicie o oświadczeniu o powierzeniu cudzoziemcowi wykonywania pracy w Polsce. Pracodawca chcący zatrudnić pracownika z Ukrainy nie musi ubiegać się o zezwolenie na pracę, a może jedynie zarejestrować wyżej wymienione oświadczenie, co przebiega szybciej, w sposób mniej skomplikowany i nie podlega żadnym opłatom. Oświadczenie rejestruje właściwy starosta (urząd pracy), na podstawie złożonego przez pracodawcę na formularzu wniosku, w którym to wniosku pracodawca wskazuje dane cudzoziemca, jak i szczegółowe warunki zatrudnienia.

Co ważne, ustawodawca przewidział tu jednak również istotne ograniczenia. Pracownik może pracować na podstawie oświadczenia jedynie przez okres 6-ciu miesięcy w okresie 12-to miesięcznym. Jest to przy tym termin ruchomy, a zatem mowa tu nie o okresie sześciu miesięcy w roku kalendarzowym, ale w każdym okresie 12-tu miesięcy. To ograniczenie czasowe ma jednak zostać usunięte, a to na mocy projektowanej nowelizacji ustawy o cudzoziemcach. Zgodnie z projektowanymi przepisami maksymalny okres pracy na podstawie oświadczenia ma wynieść 24 miesiące. Co więcej, dany pracownik może mieć w danym czasie zarejestrowane tylko jedno oświadczenie, co w praktyce może rodzić określone trudności. W przypadku, kiedy cudzoziemiec/ka kończy zatrudnienie przed okresem, na który było zarejestrowane oświadczenie, to na pracodawcy ciąży obowiązek powiadomienie o tym właściwego starosty (urzędu pracy). Jeśli pracodawca obowiązku tego zaniedba może okazać się, że pracownik pozostaje w przekonaniu, że nie wykorzystał jeszcze 6-miesięcznego okresu, podczas gdy w danych będących w posiadaniu właściwego organu okres ten będzie już wykorzystany, co będzie skutkowało odmową zarejestrowania kolejnego oświadczenia.

Przykład: *Pracownik z Ukrainy podjął pracę u pracodawcy X na podstawie oświadczenia zarejestrowanego na pełny okres sześciu miesięcy. Pracownik zdecydował jednak rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron już po okresie trzech miesięcy. Pracodawca nie poinformował o tym Starosty i nie wyrejestrował oświadczenia. Po upływie dwóch miesięcy*

pracownik znalazł nowego pracodawcę, który zawnioskował o zarejestrowanie nowego oświadczenia na okres trzech miesięcy, lecz spotkał się z odmową, albowiem wedle danych w systemie pracownik wykorzystał już pięć miesięcy zatrudnienia dopuszczalnego na podstawie oświadczenia.

Jeżeli pracodawca chce zatrudnić cudzoziemca, który wykorzystał okres 6-ciu miesięcy (zgodnie z planowanymi zmianami przepisów okres 24-ech miesięcy), może ubiegać się o zezwolenie na pracę na zasadach opisanych powyżej.

Niemniej jednak, jeżeli pracownik z Ukrainy chce kontynuować zatrudnienie powyżej sześciomiesięcznego okresu na podstawie oświadczenia u tego samego pracodawcy, ustawodawca przewidział kolejne uproszczenia. Mianowicie, ubiegając się o zezwolenie na pracę pracodawca nie będzie musiał wcześniej uzyskiwać informacji starosty, jeżeli bezpośrednio wcześniej zatrudniał cudzoziemca na podstawie oświadczenia przez okres co najmniej 3 miesiące i chce dalej zatrudniać cudzoziemca na tym samym stanowisku, na podstawie umowy o pracę i przedstawi potwierdzenie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne.

Należy tutaj zaznaczyć, że uproszczona procedura zatrudniania obywateli/ek Ukrainy na podstawie oświadczenia ma duże znaczenie dla pracodawców, szczególnie tych, którzy w pierwszej kolejności chcą zatrudnić cudzoziemca na okres 3-miesięcy, na okres próbny. Stopień skomplikowania i długotrwałość postępowań związanych z wydaniem zwykłego zezwolenia na pracę może zniechęcać pracodawców do zatrudnienia pracowników z Ukrainy, szczególnie jeśli w krótkim okresie czasu wymagałoby ono zmiany.

Podsumowując więc, w porównaniu do regulacji ogólnych, odnoszących się do wszystkich obywateli państw trzecich polski ustawodawca przewidział szereg ułatwień adresowanych do obywateli/ek Ukrainy, w tym:

- zwolnienie z obowiązku uzyskania Informacji Starosty w zawodach wykonywanych przez obywateli Ukrainy,
- zwolnienie z obowiązku uzyskania Informacji Starosty w przypadku pracowników ukraińskich wykonujących pracę sezonową,
- możliwość czasowego podejmowania pracy innego rodzaju przez pracowników ukraińskich podejmujących pracę sezonową

- zwolnienie z obowiązku zyskania Informacji Starosty w przypadku pracowników ukraińskich podejmujących prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym
- możliwość wykonywania pracy na podstawie oświadczenia i związane z tym ułatwienia w przypadku kontynuowania pracy na podstawie zezwolenia na pracę.

6. Uznawanie kwalifikacji zawodowych

Z kwestią wykonywania pracy przez cudzoziemców w Polsce łączy się też kwestia uznawania kwalifikacji zawodowych pracowników z zagranicy. Wykonywanie niektórych zawodów (zawodów regulowanych) będzie przy tym wymagało spełnienia wymogów określonych odrębnymi przepisami. Co do zasady zagraniczne dokumenty dotyczące wykształcenia mogą być uznawane w Polsce bądź to w celu dalszego kształcenia, bądź w celach zawodowych, mogą być uznawane automatycznie, z mocy prawa lub ich uznanie musi być poprzedzone przeprowadzeniem odpowiedniej procedury. Jeżeli chodzi o pracowników ukraińskich chcących potwierdzić swoje kwalifikacje w Polsce, aktualnie obowiązuje dwustronna umowa – Umowa między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Gabinetem Ministrów Ukrainy o wzajemnym uznawaniu akademickim dokumentów o wykształceniu i równoważności stopni podpisana dnia 11 kwietnia 2005 roku. Umowa ta obowiązuje od 20 czerwca 2006 roku, z co za tym idzie dotyczy tylko dokumentów wydanych po tej dacie, a nadto pozwala ona jedynie na automatyczne uznawanie dokumentów w celu kształcenia, nie zaś w celach zawodowych. Co za tym idzie w celu potwierdzenia kwalifikacji zawodowych, dokumenty pracowników ukraińskich muszą być poddane procedurze nostryfikacji. Jedynym wyjątkiem mogą być dokumenty wydawane przed datą obowiązywania Umowy z 11 kwietnia 2005 rok, które mogą być uznawane na podstawie wcześniej obowiązujących umów dwustronnych i konwencji, niemniej jednak nie dotyczy to dyplomów lekarza, lekarza dentystry, pielęgniarki, położnej, farmaceuty, lekarza weterynarii i architekta, które w każdym przypadku będą wymagały nostryfikacji. Zasady nostryfikacji opisane zostały przede wszystkim w art. 93 i n. ustawy o systemie oświaty. Organem właściwym do nostryfikacji jest kurator oświaty, zaś postępowanie sprowadza się do porównania przebiegu kształcenia za granicą z kształceniem w Polsce. W razie wątpliwości w toku postępowania można z wnioskodawcą przeprowadzić tzw. rozmowę sprawdzającą. Nie zawsze jednak nostryfikacja dyplomu będzie wystarczająca, jak przy wykonywaniu zawodów regulowanych, których wykonywanie obwarowane jest spełnieniem szczególnych warunków. Tak też przykładowo obywatel Ukrainy, jako państwa spoza Unii Europejskiej, chcący wykonywać zawód lekarza i

lekarza dentystry musi spełnić szereg dodatkowych wymogów, dokładnie określonych w art. 7 Ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry, aby uzyskać prawo wykonywania zawodu, w tym wykazywać znajomość języka polskiego, odbyć staż podyplomowy, jak i złożyć z wynikiem pozytywnym Lekarski Egzamin Końcowy. Należy tu także wspomnieć, iż 30 grudnia 2020 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o wykonywaniu zawodu lekarza lub lekarza dentystry, wprowadzająca uproszczony system uzyskiwania zgody na wykonywanie zawodu oraz warunkowego prawa wykonywania zawodu dla lekarzy i lekarzy dentystry, którzy uzyskali kwalifikacje poza terytorium państw członkowskich UE. Przepisy te dotyczą jednak tylko lekarzy wykonujących zawód w podmiocie leczniczym przeznaczonym do udzielania świadczeń zdrowotnych pacjentom chorym na COVID-19, w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. W okresie obowiązywania nowych przepisów pojawiła się wątpliwość odnośnie obowiązku przedłożenia oświadczenia o znajomości języka polskiego w mowie i piśmie w zakresie umożliwiającym wykonywanie zawodu, wobec czego Minister Zdrowia zaskarżył do Sądu Najwyższego uchwałę Naczelnej Rady Lekarskiej w sprawie zmiany uchwały w sprawie szczegółowego trybu postępowania w sprawach przyznawania prawa wykonywania zawodu lekarza i lekarza dentystry (...) ²⁴. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżone przepisy Uchwały, co oznacza, że Naczelna Rada Lekarska nie może żądać dodatkowego udokumentowania znajomości języka polskiego (wyrok SN z dnia 29 grudnia 2021 roku, INO 26/21).

7. Legalny pobyt w Polsce

Jak wspomniano powyżej, zasadą jest ograniczony dostęp cudzoziemców do rynku pracy, co oznacza, że muszą oni posiadać odpowiedni tytuł pobytowy i dodatkowo zezwolenie na pracę i mogą pracować jedynie u konkretnego pracodawcy i na konkretnych warunkach, określonych w zezwoleniu.

Aby podjąć pracę, niezależnie od zezwolenia, które zostało omówione powyżej, cudzoziemiec/ka musi więc wpięrcw posiadać odpowiedni tytuł pobytowy. Do tytułów takich zaliczają się: pobyt w ruchu bezwizowym, wize (z wyjątkiem wiz wydanych w celu turystycznym lub korzystania z ochrony czasowej), zezwolenia na pobyt czasowy (z wyjątkiem zezwolenia

²⁴ uchwała Nr 1/21/VIII Naczelnej Rady Lekarskiej z dnia 29 stycznia 2021 r

wydanego na podstawie art. 181 ust. 1 UoC - okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu), wizy lub dokumenty pobytowe wydane przez inne państwo Schengen.

Poniżej omówione zostaną rodzaje tytułów pobytowych, zarówno jeśli chodzi o pobyty krótkoterminowe (pobyt w ruchu bezwizowym, wizy), jak i długoterminowe (pobyt czasowy, pobyt stały).

7.1. Wiza

Co do zasady obywatele państw trzecich, aby legalnie wjechać i przebywać na terytorium RP muszą posiadać wizę. Wyróżniamy dwa podstawowe rodzaje wiz, a to: wiza Schengen, inaczej oznaczana wizą C oraz wiza krajowa, oznaczana także jako wiza D. Jakkolwiek nazwy mogą sugerować, że wiza Schengen daje szersze uprawnienia do pobytu w strefie Schengen, zaś wiza krajowa obowiązuje na terytorium RP, tak w rzeczywistości jedynym kryterium różnicującym te dwa rodzaje wiz jest czasokres, na który są udzielane. Wiza Schengen może pozwalać na pobyt w okresie maksymalnie 90-ciu dni, podczas gdy wiza krajowa może być udzielona maksymalnie na rok. Co ważne, mówiąc o okresie pobytu, na który pozwala wiza trzeba zwrócić uwagę zarówno na okres, na jaki wiza jest udzielona, jak i na ilość dni pobytu, do których uprawnia. Z jednej strony bowiem wiza może być wykorzystana w danym okresie czasu, z drugiej zaś w tym okresie cudzoziemiec/ka może przebywać przez określoną ilość dni. Z uwagi na fakt, że nie zawsze te dwa okresy się pokrywają (np. w przeciągu pół roku cudzoziemiec/ka może spędzić 90. dni) trzeba zawsze te dwa okresy weryfikować.

Wiza jest zawsze udzielana w określonym celu, jakim kieruje się cudzoziemiec/ka chcący wjechać na terytorium RP. Cele te są oznaczane w wizie cyframi. Odnośnie wiz wydawanych w celu wykonywania pracy w polskim ustawodawstwie przewidziano trzy podstawowe rodzaje wiz, a to:

- wiza w celu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia (uproszczone zezwolenie na pracę, instrument mający zastosowanie do obywateli Ukrainy) oznaczana cyfrą 5
- wiza w celu wykonywania pracy sezonowej, oznaczona cyfrą 5a
- wiza w celu wykonywania pracy innej niż dwie powyższe, oznaczona cyfrą 6.

Warunkiem uzyskania tego rodzaju wizy jest wcześniejsze wyrobienie przez pracodawcę w Polsce zezwolenie na pracę lub zarejestrowanie oświadczenia i wysłania oryginału tego

dokumentu cudzoziemcowi. Dokument ten jest podstawą wnioskowania o wizę w celu wykonywania pracy. Posiadając tego rodzaju wizę cudzoziemiec/ka może od razu rozpocząć wykonywanie pracy, bezpośrednio po wejściu na terytorium RP.

Co niezwykle ważne w kontekście wykonywania pracy przez cudzoziemców wiza wydana w celu turystycznym wiąże się z zakazem wykonywania pracy. Cudzoziemiec/ka przebywający w Polsce na podstawie takiej wizej nie może więc w Polsce podjąć pracy, nawet jeśli uzyskałby niezależne zezwolenie na pracę (jak wspomniano powyżej, warunkiem podejmowania pracy legalnie jest zarówno stosowny tytuł pobytowy jak i tytuł do wykonywania pracy i oba te warunki muszą być spełnione łącznie). W niektórych sytuacjach bywa to mylące, ponieważ organy wydające tytuły uprawniające do wykonywania pracy nie zawsze weryfikują tytuł pobytu cudzoziemca w Polsce. Tym samym cudzoziemiec/ka przebywający na podstawie wizej turystycznej może otrzymać zezwolenie na pracę, ale nie będzie to oznaczało, że może pracę podjąć.

O wydanie wizej cudzoziemiec/ka musi ubiegać się we właściwej polskiej placówce dyplomatycznej w swoim kraju pochodzenia. W Polsce istnieje jedynie możliwość przedłużania wizej, z zachowaniem jednak maksymalnego okresu, na który mogą być wydane (odpowiednio 90 dni lub rok)²⁵.

W praktyce problematyczną kwestią dla cudzoziemców pozostaje fakt odmowy wydania wizej przez właściwego Konsula, albowiem decyzja jest wydawana na standardowym formularzu bez szczegółowego, pisemnego uzasadnienia, zaś przepisy przewidują jedynie niedewolutywny środek zaskarżenia – wniosek o ponowne rozpatrzenie przez tego samego Konsula. Niemniej jednak z uwagi na orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości²⁶ oraz Naczelnego Sądu Administracyjnego²⁷ obecnie otworzyła się możliwość zaskarżenia decyzji o odmowie wydania wizej do sądu administracyjnego.

7.2. Ruch bezwizowy

Obywatele/ki niektórych państw trzecich są zwolnieni z obowiązku posiadania wizej na podstawie umów międzynarodowych. Obywatele/ki Ukrainy zostali zwolnieni z obowiązku

²⁵ Rozporządzeniem Ministra Spraw Zagranicznych z 28 maja 2021 roku wprowadzono wyjątkową możliwość wydawania wizej przez Ministra Spraw Zagranicznych, jednakże dotyczy to jedynie obywateli Białorusi

²⁶ Wyrok z dnia 13 grudnia 2017 roku w sprawie Soufiane El Hassani, C-403/16

²⁷ Wyrok z dnia 19 lutego 2018 roku, II OSK 1346/16

posiadania wizy z dniem 11 czerwca 2017 roku, a to na podstawie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/850. Obecnie kwestie te reguluje ujednolicone Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1806 z dnia 14 listopada 2018 roku. Należy przy tym zaznaczyć, że ruch bezwizowy uprawnia do wjazdu i pobytu na okres nie dłuższy niż 90 dni, zaś w stosunku do obywateli/ek Ukrainy obowiązuje jedynie posiadaczy paszportów biometrycznych.

W praktyce problematyczną może być kwestia liczenia 90-cio dniowego okresu pobytu, albowiem jest to okres „ruchomy”. Mowa mianowicie o okresie 90-ciu dni w każdym okresie 180-ciu dni. Aby zweryfikować, ile dni zostało już wykorzystanych należy więc każdorazowo cofnąć się o 180 dni i policzyć ilość już wykorzystanych w dni w danym okresie 180-ciu dni.

Zwolnienie z obowiązku posiadania wizy uprawnia jedynie do wjazdu i pobytu, jednakże nie stanowi samoistnego tytułu do wykonywania pracy. Cudzoziemiec/ka może jednak podejmować pracę przebywając w ruchu bezwizowym, jednakże musi posiadać dodatkowy tytuł na to pozwalający.

Podsumowując więc, w stosunku do pracowników z Ukrainy przewidziano dodatkowe uproszczenia a to możliwość wjazdu bezwizowego, jak i starania się o wydanie wizy na podstawie zarejestrowanego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. Dużo pracowników z Ukrainy korzysta też z możliwości ubiegania się o wizę w celu podjęcia pracy sezonowej.

7.3. Zezwolenie na pobyt czasowy

7.3.1. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę

W przypadku, w którym cudzoziemiec/ka pragnie pozostać w Polsce przez okres dłuższy niż pozwala na to ruch bezwizowy bądź wiza, kolejnym krokiem jest zalegalizowanie swojego pobytu w drodze zezwolenia na pobyt czasowy. W przypadku osób, które przebywają w Polsce w celu wykonywania pracy ustawodawca przewidział jednolitą procedurę ubiegania się zarówno o zezwolenie na pobyt, jak i pracę. Postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę zostało więc włączone do postępowania o pobyt i są one prowadzone razem i kończą się wydaniem decyzji – jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę składa cudzoziemiec/ka osobiście, albowiem w momencie składania wniosku od cudzoziemca pobierane są także odciski palców. Podstawowym warunkiem, który musi spełnić cudzoziemiec/ka jest złożenie wniosku w okresie legalnego pobytu w Polsce. Jest to warunek niezwykle ważny, albowiem złożenie wniosku po

okresie legalnego pobytu niesie za sobą bardzo negatywne konsekwencje i wiąże się nie tylko z brakiem możliwości uzyskania wnioskowanego zezwolenia, ale też możliwością wydania wobec cudzoziemca decyzji o zobowiązaniu do powrotu oraz zakazie wjazdu. Należy przy tym zaznaczyć, że z obowiązkiem złożenia wniosku osobiście wiąże się problem związany ze znacznym obłożeniem Urzędów Wojewódzkich. Często cudzoziemiec/ka może nie mieć więc możliwości złożenia wniosku osobiście, gdyż nie można tego zrobić „z marszu” i może to wymagać umówienia się na konkretny termin, przy czym nie zawsze urzędy dysponują terminami wolnymi w okresie legalnego pobytu. W takiej sytuacji cudzoziemiec/ka może jednak wysłać wniosek o zezwolenie na pobyt za pośrednictwem operatora pocztowego (listem poleconym), a następnie jest wzywany do uzupełnienia braków formalnych – w tym osobistego stawiennictwa w celu pobrania odcisków palców. Jakkolwiek taki tryb umożliwia więc złożenie wniosku w terminie tak może także wpłynąć na znaczne przedłużenie postępowania.

Składając wniosek cudzoziemiec/ka załącza dokumenty potwierdzające, że posiada miejsce zamieszkania, ubezpieczenie, jak i minimalny dochód (przekracza minimum dochodowe uprawniające do korzystania z pomocy opieki społecznej), opisaną wyżej informację starosty wraz z dokumentami potwierdzającymi, że dany cudzoziemiec/ka spełnia kryteria przewidziane w tejże informacji, a także dokumenty od pracodawcy, przede wszystkim tzw. załącznik numer 1 do wniosku. Jest to formularz, który wypełnia i podpisuje pracodawca, wskazując na jaki okres czasu i na jakich warunkach chce zatrudnić cudzoziemca. W momencie składania wniosku cudzoziemiec/ka nie musi mieć więc podpisanej umowy, na podstawie której ma podjąć pracę, załącznik stanowi swego rodzaju „promesę”, że pracownik zostanie zatrudniony po uzyskaniu zezwolenia na pobyt i pracę. Wiąże się to z faktem, iż co do zasady oczekując na wydanie decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę cudzoziemiec/ka nie może jeszcze podejmować pracy (wyjątkiem są sytuacje, kiedy już wcześniej cudzoziemiec/ka/ pracował i kontynuuje pracę, co opisano powyżej).

Co do zasady cudzoziemiec/ka otrzymuje zezwolenie na pobyt i pracę, które w swojej treści precyzuje dane pracodawcy, jak i warunki zatrudnienia. Wymaga podkreślenia, że cudzoziemiec/ka musi wykonywać pracę na warunkach i u pracodawcy określonych w treści decyzji. Co do zasady zmiana pracodawcy lub warunków pracy wymaga zmiany zezwolenia lub ubiegania się o nowe zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.

7.3.2. Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji

Kolejnym rodzajem zezwolenia na pobyt czasowy wydawanego w celu wykonywania pracy jest zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, czyli tzw. „Blue Card”. Aby uzyskać takie zezwolenie cudzoziemiec/ka musi spełnić dodatkowe warunki, a przede wszystkim umowa, na podstawie której cudzoziemiec/ka wykonuje pracę musi być zawarta na okres co najmniej 1 roku, cudzoziemiec/ka musi posiadać wyższe kwalifikacje zawodowe, przez które rozumie się kwalifikacje uzyskane w wyniku ukończenia studiów wyższych albo co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe na poziomie porównywalnym z poziomem kwalifikacji uzyskanych w wyniku ukończenia studiów wyższych, niezbędne do wykonywania pracy określonej w umowie, a roczne wynagrodzenie brutto wynikające z miesięcznego lub rocznego wynagrodzenia nie może być niższe niż równowartość 150% kwoty przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym zawarcie umowy (od 2021 roku kwota ta wynosić będzie 7751,20 zł). Cudzoziemcy, którym udzielono tego rodzaju zezwolenia mogą korzystać z ułatwień w zakresie zmiany pracy lub warunków zatrudnienia, jak i dodatkowych uprawnień, a to w zakresie łączenia rodzin, czy ubiegania się o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE w przypadku pracy na podstawie Blue Card w innych Państwie Członkowskim.

Jednocześnie ustawodawca wprowadził szczególne przesłanki odmowy wydania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz tzw. „Blue Card”, które dotyczą pracodawców. Tak też Wojewoda odmówi wydania zezwolenia, jeśli podmiot potwierdzający wykonywanie pracy lub podmiot nim zarządzający lub go kontrolujący został prawomocnie ukarany za naruszenie praw i wykroczeń pracowniczych uregulowanych w przepisach Kodeksu Karnego lub ustawy o promocji zatrudnienia, które to przestępstwa i wykroczenia wyliczone zostały w art. 117 ustawy o cudzoziemcach. Przepis ten ma charakter gwarancyjny z punktu widzenia poszanowania praw pracowników.

Zezwolenie na pobyt czasowy może być wydane na okres maksymalnie trzech lat, a konkretny okres na które jest udzielane zależy od czasu zatrudnienia, który pracodawca zadeklarował w tzw. załączniku numer jeden. Chcąc przedłużyć swój pobyt cudzoziemiec/ka może ubiegać się o kolejne zezwolenie na pobyt czasowy.

Cudzoziemiec/ka może także ubiegać się o innego rodzaju zezwolenie na pobyt czasowy i w tym przypadku będzie potrzebował oddzielnego zezwolenia na pracę lub będzie z tego obowiązku zwolniony – jak opisano powyżej.

7.3.3. Zmiana pracodawcy lub warunków pracy

Postępowanie związane ze zmianą pracodawcy lub warunków zatrudnienia zależy od sytuacji prawnej i faktycznej danej osoby.

Jeżeli cudzoziemiec/ka musi posiadać zezwolenie na pracę i nie jest z tego warunku zwolniony (nie ma zapewnionego szerszego dostępu do rynku pracy) w decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę zawarta jest informacja o konkretnym pracodawcy i warunkach zatrudnienia.

Jeśli cudzoziemiec/ka chce w takiej sytuacji zmienić pracodawcę musi ubiegać się o nowe zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.

Nie wymagają zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę:

- a) Zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania pracodawcy
- b) Zmiana nazwy lub formy prawnej pracodawcy
- c) Zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę
- d) Przejęcie zakładu pracy lub jego przejście na innego pracodawcę

Należy zmienić zezwolenie na pobyt czasowy i pracę w przypadku zmiany:

- a) pracodawcy użytkownika (w przypadku zatrudnienia przez agencję pracy)
- b) stanowiska
- c) najniższego wynagrodzenia na danym stanowisku
- d) wymiaru czasu pracy
- e) rodzaju umowy, na podstawie której cudzoziemiec/ka wykonuje pracę (z wyjątkiem zmiany z umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę)

Jeżeli cudzoziemiec/ka jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę w decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę zawarta jest informacja o tym, że cudzoziemiec/ka jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, a dane pracodawcy i warunki zatrudnienia nie są wyszczególnione.

W razie zmiany pracodawcy lub warunków pracy cudzoziemiec/ka może jedynie poinformować o tym właściwego Wojewodę, nie musi ubiegać się o nowe zezwolenie

W tym kontekście można wskazać, iż zmiana zatrudnienia bywa problematyczna dla pracowników, głównie z punktu widzenia zapewnienia ciągłości zatrudnienia, tj. podjęcia jak najszybciej pracy u nowego pracodawcy bezpośrednio po zakończeniu pracy u pracodawcy poprzedniego. Należy pamiętać, że ubiegając się o nowe zezwolenie na pobyt czasowy i pracę cudzoziemiec/ka może pracować, ale pod warunkiem, że wcześniej był uprawniony do wykonywania i pracy i ma oddzielne zezwolenie na pracę. Co więcej, „przywiązanie” do konkretnego pracodawcy może powodować, że cudzoziemiec/ka obawia się zmiany tej pracy i konieczności odnawiania tytułu pobytowego, nawet jeśli pracodawca dopuszcza się nadużyć i nie przestrzega praw pracowników.

Co prawda ustawodawca przewidział szczególne uproszczenia dotyczące zmiany zatrudnienia, lecz dotyczą one jedynie pracowników o wysokich kwalifikacjach, którym udzielone zezwolenie na pobyt czasowy „Blue Card”, jakkolwiek sposób sformułowania przepisów budzi pewne wątpliwości odnośnie sposobu ich stosowania.

7.3.4. Stempel w paszporcie jako podstawa legalnego pobytu

Szczególny status mają cudzoziemcy, którzy złożyli wniosek o zezwolenie na pobyt, który to wniosek nie jest obciążony brakami formalnymi. Cudzoziemcom w tym przypadku w paszporcie umieszcza się odcisk stempla, potwierdzający, że wniosek został złożony. Stempel taki pozwala na legalny pobyt w trakcie postępowania o udzielenie zezwolenia na pobyt, jednakże nie uprawnia do podróżowania. Cudzoziemcy przebywający w Polsce na podstawie takiego stempla mogą pracować posiadając zezwolenie na pracę, ale jedynie pod warunkiem, że bezpośrednio przed złożeniem wniosku o pobyt byli uprawnieni do wykonywania pracy. Dodatkowo w niektórych przypadkach cudzoziemcy przebywający na podstawie stempla mogą pracować bez dodatkowego zezwolenia na pracę.

7.3.5. Czas trwania postępowań

Z kwestią uzyskiwania zezwoleń na pobyt czasowy wiąże się bardzo istotny problem związany z czasem prowadzenia postępowań w tych sprawach. Zgodnie z ogólnymi zasadami wynikającymi z Kodeksu postępowania administracyjnego organ powinien załatwić sprawę bez zbędnej zwłoki, a maksymalny czas na załatwienie sprawy to dwa miesiące. Jednocześnie jednak

Kodeks przewiduje możliwość przedłużania tego terminu, przy czym każdorazowo organ powinien wtedy zawiadomić o tym cudzoziemca, podając przyczyny zwłoki, wskazując nowy termin załatwienia sprawy oraz pouczając o prawie do wniesienia ponaglenia. W przypadku postępowań o udzielenie zezwoleń na pobyt czasowy i pracę przedłużenia terminu załatwienia sprawy jest nagminne i postępowania te trwają miesiącami. Zdaje się to wynikać z braków kadrowych przy jednoczesnym znacznym zwiększeniu ilości składanych wniosków (w niektórych województwach wzrost wyniósł ponad kilkaset procent). Niemniej jednak obowiązek załatwienia sprawy w terminie spoczywa na organie prowadzącym postępowanie, a cudzoziemiec/ka nie może ponosić negatywnych konsekwencji braków kadrowych. Jak wspomniano powyżej, w przypadku niezakończoności sprawy w terminie cudzoziemiec/ka ma prawo wniesienia ponaglenia. Ponaglenie wnosi się do organu wyższego stopnia, tj. Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców, za pośrednictwem Wojewody prowadzącego postępowanie. Wojewoda powinien przekazać ponaglenie Szefowi Urzędu maksymalnie w terminie siedmiu dni od jego otrzymania, wraz z odpisem akt. Szef Urzędu może na skutek ponaglenia zobowiązać Wojewodę do załatwienia sprawy, wyznaczając termin do jej załatwienia, jak i może zarządzić wyjaśnienie przyczyn i ustalenie winnych beczynności lub przewlekłości, a w razie potrzeby podjąć środki zapobiegające takim sytuacjom w przyszłości. Szef Urzędu powinien rozpatrzyć ponaglenie także w terminie siedmiu dni od jego otrzymania. W praktyce jednak Szef Urzędu także boryka się z dużym napływem spraw i okres rozpatrzenia ponaglenia może się znacznie przedłużać. Kolejnym uprawnieniem cudzoziemca jest więc w tej sytuacji skierowanie skargi do sądu administracyjnego. Fakt przewlekłości prowadzonych postępowań w sprawie wydawania zezwoleń na pobyt czasowy lub beczynności organów w tych sprawach znajduje już odzwierciedlenie w orzecznictwie sądów administracyjnych, które nie tylko stwierdzają beczynność, ale też stwierdzają, że miała ona miejsce z rażącym naruszeniem prawa, co w efekcie skutkuje także przyznawaniem cudzoziemcom sum pieniężnych. Sądy Administracyjne stają przy tym na stanowisku, iż znaczna ilość postępowań nie usprawiedliwia organów związanych ustawowymi terminami rozpatrzenia spraw. Tytułem przykładu można wskazać, iż samym tylko listopadzie 2018 -ego roku WSA we Wrocławiu wydał co najmniej 9 wyroków stwierdzających przewlekłość Wojewody Dolnośląskiego w sprawach o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, w siedmiu wyrokach zasądzając dodatkowo sumy pieniężne na rzecz cudzoziemców²⁸. Aktualnie wyroku takie dalej

²⁸ por. wyroki WSA we Wrocławiu z dnia 15.11.2018 roku III SAB/Wr 81/18, z dnia 15.11.2018 roku III SAB/Wr 94/18, z dnia 14.11.2018 roku III SAB/Wr 48/18, z dnia 14.11.2018 roku III SAB/Wr 95/18, z dnia 13.11.2018 roku III SAB/Wr

zapadają, przy czym sądy zwracają też uwagę na to, że sytuacja nie zmienia się od dłuższego czasu. Tak też przykładowo WSA we Wrocławiu wskazywał: *Odnosząc się natomiast do twierdzenia organu, że opóźnienie w prowadzonych postępowaniach, spowodowane jest wpływem dużej ilości wniosków cudzoziemców, Sąd stwierdza, że taka sytuacja niewątpliwie ma wpływ na sprawność działania Wojewody. Podkreślić jednak trzeba, że sytuacja ta od dłuższego już czasu nie ulega żadnej poprawie, czego skutkiem jest zaistnienie zdarzeń, które są nie do zaakceptowania w państwie prawa.* (por. wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 0.12.2021 roku, I SAB/Wr 1733/21, analogicznie WSA w Szczecinie w wyroku z dnia 2 grudnia 2021 roku, II SAB/Sz 112/21). Problem ten jest bardzo istotny, albowiem – jak wskazano powyżej – cudzoziemiec/ka często nie może podjąć pracy, gdy oczekuje dopiero na wydanie decyzji, a nadto – w okresie oczekiwania na wydanie decyzji często nie może opuszczać terytorium Polski. Jest to więc ważny czynnik, który może zniechęcać ukraińskich pracowników do podejmowania pracy w Polsce.

Co prawda w projektowanych zmianach przepisów wydłużono okresy rozpatrywania wniosków o zezwolenia na pobyt czasowy, jednakże przy braku realnych zmian w organizacji pracy urzędów nie będzie to miało przełożenia na przyspieszenie prowadzonych postępowań, a może jedynie ograniczyć ilość wyroków stwierdzających bezczynność lub przewlekłość organów w tym względzie.

8. Pobyt stały/rezydenta długoterminowego UE

Po upływie określonego okresu pobytu w Polsce cudzoziemiec/ka może ubiegać się o trwały, bezterminowy rodzaj zezwolenia pobytowego – pobyt rezydenta długoterminowego UE lub pobyt stały. Nazwa pierwszego z tych zezwoleń może być myląca – nie chodzi tu bowiem o zezwolenie, które dawałoby szczególne uprawnienia na terenie całej UE, jest to natomiast mechanizm ujednolicony w UE, jego wprowadzenie wiąże się z implementowaniem prawa unijnego do polskiego porządku prawnego. Pobyt stały jest zaś dodatkowym mechanizmem wprowadzonym w Polsce, pozwalającym na co do zasady bezterminowy pobyt.

129/18, z dnia 8.11.2018 roku III SAB/Wr 90/18, z dnia 8.11.2018 roku, III SAB/Wr 89/18, z dnia 7.11.2018 roku, III SAB/Wr 75/18, z dnia 7.11.2018 roku, III SAB/Wr 76/18)

Po upływie pięciu lat legalnego pobytu cudzoziemiec/ka może ubiegać się o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE – takie zezwolenie jest udzielane bezterminowo.

Aby uzyskać takie zezwolenie cudzoziemiec/ka musi jednak spełnić konkretne przesłanki dotyczące tak samej długości pobytu w Polsce, jak i gwarancji źródła dochodu, ubezpieczenia, czy miejsca zamieszkania.

Strona |
125

Odnosnie okresu pobytu – niektóre pobyty legalne zalicza się tylko w połowie, niektóre zaś w ogóle się nie kwalifikują.

Tak też bierze się pod uwagę tylko połowę okresu pobytu, jeżeli cudzoziemiec/ka przebywał na podstawie:

- a) Wizy w celu odbycia studiów lub szkolenia zawodowego (cel 9 i 10)
- b) Zezwolenia na pobyt czasowy dla studenta studiów stacjonarnych (art. 144)
- c) Zezwolenie na pobyt czasowy w celu odbycia szkolenia zawodowego (art. 187 pkt 1 lit. b)

Nie bierze się w ogóle pod uwagę okresów pobytu, jeżeli cudzoziemcy przebywali w Polsce:

- a) w okresie nauki
- b) na podstawie wizy humanitarnej (cel: 23)
- c) na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa (art. 139a ust. 1 lub w celu mobilności długoterminowej) art. 139o
- d) zezwolenia na pobyt krótkotrwały (art. 181 ust. 1)
- e) i zostali zobowiązani do dobrowolnego pobytu, którego termin jeszcze nie upłynął
- f) są obowiązani do powrotu z uwagi na cofnięcie tytułu pobytowego, odmowy udzielenia ochrony międzynarodowej

Kolejnym warunkiem jest, aby pobyt był nieprzerwany, a więc aby żadna z przerw w pobycie nie była dłuższa niż 6 miesięcy, zaś wszystkie przerwy łącznie nie były dłuższe niż 10 miesięcy. W szczególnych przypadkach wskazanych w ustawie okresy przerw mogą być dłuższe.

Cudzoziemiec/ka, który chce uzyskać zezwolenie na pobyt rezydenta musi też wykazać się znajomością języka polskiego co najmniej na poziomie B1, co musi być potwierdzone

certyfikatem zdania egzaminu państwowego na tym poziomie. Warunek ten jest w praktyce problematyczny, a to z uwagi na fakt, że został wprowadzony zmianą ustawy w 2018 roku bez okresu przejściowego (a więc wielu cudzoziemców, którzy spełniali wszystkie pozostałe warunki nie mogli ubiegać się o tego rodzaju pobyt i musieli uzupełniać swoją znajomość języka i zdawać egzamin), a także z uwagi na problemy z terminami egzaminów oraz ilością dostępnych miejsc.

Dalej, cudzoziemiec/ka musi także wykazać się posiadaniem miejsca zamieszkania (przy czym tutaj – w przeciwieństwie do zezwolenia na pobyt czasowy, gdzie wystarczy jakikolwiek dokument – musi już posiadać tytuł prawny do lokalu), dochodu na poziomie przewyższającym kryterium dochodowe pozwalające na korzystanie z pomocy społecznej, jak i posiadaniem takiego dochodu w okresie dwóch lat poprzedzających złożenie wniosku. W praktyce pojawiają się rozbieżności odnośnie tego, czy chodzi tutaj o dwa lata kalendarzowe, czy też dwa lata liczone od momentu złożenia wniosku o zezwolenie na pobyt rezydenta.

Uzyskując zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE cudzoziemiec/ka zyskuje pełny dostęp do rynku pracy.

Pobyt stały jest instytucją szczególną – przewidującą możliwość przyznania prawa bezterminowego pobytu cudzoziemcom ze względu na szczególne okoliczności, przede wszystkim o charakterze rodzinnym (w tym związek małżeński z obywatelem polskim), ochronnym (osoby, którym w Polsce udzielono jakiejś formy ochrony i które tutaj zamieszkały). Z uwagi na sytuację pracowników ukraińskich można tu zwrócić szczególną uwagę na możliwość ubiegania się o zezwolenie na pobyt stały przez osoby o polskim pochodzeniu, chcące osiedlić się w Polsce, albowiem stosunkowo wiele osób pochodzących z Ukrainy takie polskie korzenie posiada. Co ważne jest to wyjątkowa sytuacja, która uprawnia cudzoziemca do wnioskowania od razu o pobyt stały, wniosek o pobyt stały nie musi być poprzedzony określonym okresem uprzedniego legalnego pobytu w Polsce na podstawie zezwoleń na pobyt czasowy. W praktyce problematyczne bywa jednak wykazanie posiadania tychże korzeni, z uwagi na wymóg przedstawienia dokumentu potwierdzającego polską narodowość przodków. Nadto, o ile uprzednio ustawodawca posługiwał się pojęciem obywatelstwa przodków, tak obecnie mowa tu jedynie o narodowości – co jest o tyle trudne, że narodowość jest pojęciem znanym raczej naukom społecznym, niż prawu i nie jest w prawie zdefiniowana. Co więcej narodowość odnosi się do subiektywnego poczucia tożsamości, podczas gdy obywatelstwo jest konkretną konstrukcją prawną. Dodatkową trudnością bywa konieczność wykazania „związków z polskością”, co także

bywa ocenne. Niemniej jednak uzyskanie takiego zezwolenia jest bardzo korzystne, albowiem nie tylko pozwala na bezterminowy pobyt w Polsce, lecz również daje pełny dostęp do rynku pracy.

9. Obywatelstwo

Ostatnim krokiem jest starannie się o obywatelstwo w drodze uznania za obywatela. Podstawowym warunkiem jest tu nieprzerwany pobyt w Polsce przez określony okres czasu na podstawie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE lub pobytu stałego, co do zasady okres ten wynosi trzy lata. Dodatkowymi warunkami jest posiadanie stałego i regularnego źródła dochodu, tytułu prawnego do lokalu mieszkalnego oraz znajomość języka polskiego na poziomie B1 potwierdzona certyfikatem.

Polskie prawo nadaje także szczególną prerogatywę Prezydentowi RP, który może nadać obywatelstwo w drodze własnego uznania (nie jest to obwarowane żadnymi warunkami ustawowymi), niemniej jednak jest to instytucja stosowana jedynie w wyjątkowych przypadkach.

10. Ochrona międzynarodowa

Szczególnym rodzajem tytułów pobytowych, o które mogą ubiegać się cudzoziemcy są tytuły związane z udzieleniem cudzoziemcowi w Polsce ochrony. Przede wszystkim mowa tu o ochronie międzynarodowej (status uchodźcy lub ochrona uzupełniająca), pobycie humanitarnym i tolerowanym. Instytucje te miały szczególne znaczenie dla obywateli/ek Ukrainy w okresie 2014-2016 roku, kiedy to wiele obywateli Ukrainy składało w Polsce wnioski o udzielenie ochrony międzynarodowej. Odnotowano jednak duży odsetek decyzji o odmowie udzielenia ochrony z powołaniem się na tzw. alternatywę relokacji wewnętrznej, jak i zniesiono ruch wizowy dla obywateli Ukrainy, a ilość składanych przez obywateli/ki Ukrainy wniosków o ochronę zdecydowanie zmalała.

Wniosek o udzielenie ochrony międzynarodowej cudzoziemiec/ka składa osobiście w najbliższej Placówce Straży Granicznej. Następnie wniosek jest przekazywany do organu właściwego do rozpatrzenia wniosku, tj. Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców, gdzie również na czas postępowania zatrzymywany jest w depozycie paszport cudzoziemca. W toku postępowania cudzoziemiec/ka powinien pozostać w Polsce. Status uchodźcy nadawany jest osobom, które na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem w kraju pochodzenia z powodu rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej nie może lub nie chce korzystać z ochrony tego kraju. Jeżeli takie okoliczności

nie zachodzą organ weryfikuje w tym samym postępowaniu możliwość udzielenia ochrony uzupełniającej, którą przyznaje się cudzoziemcowi w przypadku, gdy powrót do kraju pochodzenia może narazić go na rzeczywiste ryzyko doznania poważnej krzywdy przez orzeczenie kary śmierci lub wykonanie egzekucji, tortury niehumanitarnej lub poniżającego traktowanie albo karanie, poważne i zindywidualizowane zagrożenie dla życia lub zdrowia wynikające z powszechnego stosowania przemocy wobec ludności cywilnej w sytuacji międzynarodowego lub wewnętrznego konfliktu zbrojnego. W przypadku odmowy udzielenia obu tych form ochrony cudzoziemcowi przysługuje prawo odwołania się do Rady do Spraw Uchodźców. Ustawodawca przewidział w tym postępowaniu szereg dodatkowych gwarancji dla osób o szczególnych potrzebach, w tym ofiar przemocy, małoletnich bez opieki, czy osób niepełnosprawnych. W toku postępowania cudzoziemcy objęci są pomocą socjalną, obejmującą prawo pobytu w jednym z otwartych ośrodków dla osób wnioskujących o ochronę oraz pomoc medyczną.

O ile osoby, którym udzielono jednej z ww. form ochrony mają co do zasady pełny dostęp do rynku pracy, o tyle w toku postępowania nie mogą podejmować pracy. Jedynym wyjątkiem jest sytuacja, w której Urząd do Spraw Cudzoziemców nie wydał decyzji w terminie sześciu miesięcy. W takim przypadku cudzoziemiec/ka może zawnieść o wydanie specjalnego zaświadczenia dającego swobodny dostęp do rynku pracy do czasu zakończenia postępowania. Należy jednak zaznaczyć, że postępowania odwoławcze przed Radą do Spraw Uchodźców bywają bardzo długotrwałe, co oznacza, że jeżeli cudzoziemcowi odmówiono ochrony w pierwszej instancji w terminie sześciomiesięcznym, a następnie skorzystał ze środka zaskarżenia, przez wiele kolejnych miesięcy nie może pracować, będąc zdany jedynie na korzystanie z przyznawanej pomocy socjalnej. Można przy tym zaznaczyć, że w przypadku, gdy cudzoziemiec/ka korzysta z pomocy w formie zakwaterowania i wyżywienia w ośrodku dla cudzoziemców może otrzymywać dodatkowo stałą pomoc na zakup środków higieny osobistej w wysokości 20 zł miesięcznie oraz kieszonkowe w wysokości 50 zł miesięcznie. Cudzoziemiec/ka może zawnieść o możliwość zamieszkania poza ośrodkiem – w takim przypadku osoba samotna otrzymuje miesięcznie ok 775

zł, rodzina dwuosobowa ok. 1240 zł, ok. 1400 zł miesięcznie, zaś rodzina powyżej czterech osób ok. 1550 zł miesięcznie²⁹.

11. Zgoda na pobyt ze względów humanitarnych lub pobyt tolerowany

Zgody na pobyt ze względów humanitarnych udziela się cudzoziemcowi, jeżeli zobowiązanie do powrotu do kraju pochodzenia mogłoby narazić go na niebezpieczeństwo lub naruszenie podstawowych praw – sprecyzowane w ustawie (w tym zagrożone byłoby prawo do życia wolności i bezpieczeństwa osobistego lub mógłby zostać poddany torturom albo nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu), a także jeżeli naruszałoby to prawo do życia rodzinnego lub prywatnego lub naruszałoby prawa dziecka w stopniu istotnie zagrażającym jego rozwojowi psychofizycznemu. Można przyjąć, że w praktyce to właśnie względy rodzinne będą najczęściej brane pod uwagę przy udzielaniu zgody na pobyt humanitarny.

Zgoda na pobyt tolerowany jest udzielana, jeśli zachodzą podobne okoliczności związane z zagrożeniem bezpieczeństwa i ryzykiem naruszenia podstawowych praw, a zachodzą przesłanki przemawiające za odmową udzielenia zgody na pobyt humanitarny, jak również wtedy, gdy zobowiązanie do powrotu jest niewykonalne z przyczyn niezależnych od organu właściwego do przymusowego wykonania decyzji i od cudzoziemca. Problematyczna jest jednak kwestia udzielania zgód na pobyt tolerowany, ponieważ nawet jeśli z góry wiadomo, że decyzji powrotowej nie będzie można wykonać, w praktyce i tak może ona być jednak wydawana i dopiero następnym krokiem jest wszczęcie kolejnego postępowania, w którym zgoda na pobyt tolerowany będzie udzielona.

Obie te formy zezwoleń mogą być więc udzielone jedynie wtedy, gdy wobec cudzoziemca wszczęte jest postępowanie o zobowiązanie do powrotu, a więc w pierwszej kolejności zaistniały przesłanki, z uwagi na które cudzoziemiec/ka powinien Polskę opuścić.

12. Zobowiązanie do powrotu

W przypadku, gdy cudzoziemiec/ka pozostaje w Polsce nie posiadając ważnego tytułu pobytowego (np. po wykorzystaniu dni pobytu w ruchu bezwizowym, lub zakończeniu terminu

²⁹ Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 lutego 2016 roku w sprawie wysokości pomocy dla cudzoziemców ubiegających się o udzielenie ochrony międzynarodowej.

ważności karty pobytu, przy braku wniosku o nowy tytuł pobytowy) właściwy miejscowo Komendant Placówki Straży Granicznej wszczyna postępowanie w sprawie o zobowiązanie do powrotu. Wyjątkowo postępowanie takie może zakończyć się udzieleniem zgody na pobyt humanitarny lub tolerowany (co opisano powyżej). Co do zasady jednak postępowanie kończy się wydaniem decyzji o zobowiązaniu do powrotu, z wyznaczeniem terminu na dobrowolny powrót (opuszczenie Polski), wynoszącego maksymalnie 30 dni. W niektórych przypadkach decyzja nie zawiera terminu na dobrowolny powrót, a to w przypadkach, gdy istnieje prawdopodobieństwo ucieczki cudzoziemca lub gdy wymagają tego względy obronności lub bezpieczeństwa państwa lub ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego. W każdej decyzji o zobowiązaniu do powrotu jest też orzekany zakaz wjazdu, obejmujący zarówno terytorium RP, jak i strefy Schengen. Zakaz ten co do zasady orzekany jest na okres od 6 miesięcy do 3 lat. Organ wydający decyzję o zobowiązaniu do powrotu obowiązany jest także orzec o zakazie wjazdu, a pewien margines uznaniowy posiada jedynie co do konkretnego okresu, w którym zakaz ten będzie obowiązywał. W okresie zakazu cudzoziemiec/ka nie może wjechać na terytorium RP w ruchu bezwizowym, zaś wniosek wizowy nie będzie uwzględniony. Ustawodawca przewidział możliwość cofnięcia takiego zakazu, jednakże po nowelizacji z 2018 roku jest to trudniejsze, albowiem może nastąpić dopiero po upływie co najmniej połowy orzeczonego okresu. Zakaz wjazdu jest sankcją bardzo dolegliwą, w szczególności, jeśli u przyczyn wydania decyzji o zobowiązaniu do powrotu leżą okoliczności przez cudzoziemca nie zawinione lub o niewielkim ciężarze gatunkowym (np. przekroczenie dopuszczalnego okresu legalnego pobytu o zaledwie jeden dzień, ujawnione podczas przekraczania granicy – powrotu do kraju pochodzenia).

12.1. Zobowiązanie do powrotu z powodu nielegalnego wykonywania pracy

W kontekście wykonywania pracy przez cudzoziemców w Polsce trzeba zaznaczyć, że dodatkową przesłanką wydania decyzji o zobowiązaniu do powrotu jest również niezgodne z przepisami wykonywanie pracy. Decyzja taka jest bowiem wydawana również wtedy, gdy cudzoziemiec/ka wykonuje lub w dniu wszczęcia kontroli legalności wykonywania pracy prowadzonej przez uprawniony do tego organ wykonywał pracę bez odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń. Przytoczony tu przepis art. 302 ust. 1 pkt 4 ustawy o cudzoziemcach nie zawiera przesłanki winy cudzoziemca, na co zwraca się także uwagę w orzecznictwie. Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z dnia 13 września 2018 r., II OSK 2108/18 wskazywał: *Z uwagi na obiektywny, tj. nie powiązany z przesłanką zawinienia cudzoziemca,*

charakter sankcji administracyjnej, przewidzianej w art. 302 ust. 1 pkt. 4 ustawy z 2013 r. o cudzoziemcach, nie można podzielić argumentacji, iż w sytuacji, w której podmiotem wyłącznie odpowiedzialnym za uchybienie przepisom, regulującym zatrudnianie cudzoziemców na terytorium RP, jest pracodawca, to negatywne skutki tych uchybień nie mogą obciążać samego cudzoziemca. Podobnie NSA wypowiedział się także w wyroku z 1 sierpnia 2018 roku, II OSK 252/18: Przepisy dotyczące zobowiązania cudzoziemców do powrotu są wprowadzone w niektórych okolicznościach bardzo rygorystyczne, jednakże prawo administracyjne, w przeciwieństwie do k.c., nie pozwala na zastosowanie zasad współzycia społecznego, które, w niektórych sytuacjach, nie pozwalają czynić użytku z jednobrzmiącego przepisu prawa. Gdyby wolą racjonalnego ustawodawcy było wprowadzenie odstępstw od tej bezwzględnej zasady, to w przepisie użyłby określenia "może", który umożliwiłoby organowi administracji odstąpienie od obowiązku stosowania tego przepisu. Skoro ustawodawca nie skorzystał z takich rozwiązań prawnych, to wykładnia przepisu nie może budzić wątpliwości. Natomiast pewna uznaniowość została pozostawiona organowi w zakresie ustalania terminów dobrowolnego opuszczenia kraju oraz okresu zakazu ponownego wjazdu. Niewątpliwie stopień "zawinienia" cudzoziemca będzie miał wpływ na ustalenia w tym zakresie. Sądy stoją więc na stanowisku, iż obowiązek wydania decyzji o zobowiązaniu do powrotu w przypadku stwierdzenia wykonywania pracy bez odpowiedniego zezwolenia lub oświadczenia istnieje bez względu na okoliczności, z powodu których do tego doszło. Jest to o tyle problematyczne, iż – jak wspomniano już we wstępie – przepisy regulujące legalne zatrudnianie cudzoziemców z państw trzecich są stosunkowo skomplikowane i zdarzają się sytuacje, w których czy to pracodawcy, czy też pracownicy mogą nie mieć świadomości niezgodności zatrudnienia z przepisami. Jest to przy tym szczególnie istotne w przypadku pracowników, którzy będąc cudzoziemcami – nawet z kraju zblizzonego kulturowo oraz o podobnym języku – mogą mieć trudności ze zrozumieniem przepisów i działają w zaufaniu do pracodawcy, nie mając świadomości, że może to być praca bez odpowiedniego zezwolenia. Powyższa regulacja może też stanowić barierę w zgłaszaniu nadużyć i naruszenia praw pracowniczych, albowiem pracownicy mogą obawiać się negatywnych konsekwencji związanych z obowiązkiem opuszczenia Polski. Trzeba jednak zaznaczyć, że przepisy zmieniły się, w celu lepszego zabezpieczenia praw pracowników. Zmiany te polegały na zastąpieniu w nowelizacji z 2018 roku w cytowanym wyżej przepisie wyrażenia „wykonuje lub wykonywał” wyrażeniem „wykonuje lub w dniu wszczęcia kontroli (...) wykonywał”, dodaniu przepisu, zgodnie z którym można w tej sytuacji nie wydawać decyzji o zobowiązaniu do powrotu, jeżeli przemawia za tym

szczególnie ważny interes cudzoziemca. W uzasadnieniu projektu jasno wskazano, iż *Proponowany nowy przepis art. 302 ust. 4a, w zamyśle projektodawcy, ma stanowić remedium na zbyt automatyczne, w niektórych przypadkach, stosowanie art. 302 ust. 1 pkt 4 i 5, prowadzące nierzadko do skutków nieproporcjonalnych i wykraczających poza cele istnienia tych przepisów, tj. ochronę polskiego rynku pracy. Organ administracji będzie zatem obowiązany do oceny, czy szczególnie ważny interes cudzoziemca nie przemawia za tym, aby w konkretnej sprawie dotyczące zobowiązania danego cudzoziemca do powrotu nie odstąpić od stosowania art. 302 ust. 1 pkt 4 i 5 i wydania wobec cudzoziemca decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu³⁰. Jednocześnie jednak zmieniono treści przepisu, zgodnie z którym nie wydaje się decyzji o zobowiązaniu do powrotu, jeśli pracodawca został ukarany za wykroczenie polegające na wprowadzeniu cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania i doprowadzenia cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy. O ile uprzednio sądy przyjmowały, iż nie było tutaj wymagane prawomocne skazanie pracodawcy za wskazane wyżej przestępstwo, o tyle po nowelizacji należy przyjąć, iż jest to już warunek zastosowania przepisu art. 302 ust. 4 ustawy o cudzoziemcach (por. wyrok WSA w Warszawie z dnia 25 stycznia 2019 roku, IV SA/Wa 2427/18). Co za tym idzie, cudzoziemcom trudniej może być wykazywać spełnienie tej przesłanki, gdyż czynienie ustaleń w tym zakresie w postępowaniu administracyjnym w sprawie o zobowiązanie do powrotu będzie ograniczone. Jest tu też pewna dysproporcja pomiędzy ustalaniem przesłanek związanych z pracodawcą i pracownikiem (por. wyrok NSA z dnia 18 lipca 2018 roku, II OSK1457/18: *Konstrukcja art. 302 ust. 1 pkt 4 ustawy o cudzoziemcach wyklucza zatem możliwość odstąpienia od jego zastosowania z uwagi na brak prawomocnego ukarania cudzoziemca wyrokiem sądu. Biorąc pod uwagę przedstawiony wyżej stan faktyczny należy zgodzić się z Sądem I instancji, iż w sprawie została wyczerpana dyspozycja art. 302 ust. 1 pkt 4 ustawy o cudzoziemcach, bowiem w dacie kontroli skarżący wykonywał pracę bez wymaganego zezwolenia. Bez znaczenia pozostają przy tym, podnoszone w skardze okoliczności, że skarżący nie został jeszcze prawomocnie skazany wyrokiem sądu.*). Biorąc pod uwagę skalę tego problemu, jeśli chodzi o pracowników z Ukrainy można wskazać, iż wedle danych Straży Granicznej w 2019 roku wydano wobec obywateli/ek Ukrainy łącznie 22078 decyzji o zobowiązaniu do powrotu, z czego w 1400 przypadkach z powodu nielegalnego wykonywania pracy. Jednocześnie jedynie w 15 przypadkach skierowano*

³⁰ <https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/FF61903BA926E696C125818C0041FD22/%24File/1780.pdf>

do sądu wniosek o ukaranie w związku z doprowadzeniem cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, polegającym na wprowadzeniu cudzoziemca w błąd, wyzyskaniu błędu, wykorzystaniu zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania³¹.

13. Obowiązki pracodawcy

Z powyższym zagadnieniem łączy się także kwestia obowiązków pracodawcy wobec pracownika cudzoziemskiego, które to obowiązki wiążą się także z zapewnieniem pracownikom poszanowania ich praw. Obowiązki te zostały wymienione przede wszystkim w ustawie o Promocji zatrudnienia (art. 88h i in.) i do głównych obowiązków należą: uwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych w zezwoleniu na pracę, zawarcia umowy w formie pisemnej oraz przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język dla niego zrozumiały, przekazanie egzemplarza zezwolenia na pracę, czy też informowanie o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniami w sprawie zezwoleń na pracę (jako że stroną tych postępowania jest pracodawca, nie pracownik). Co więcej, przewidziano także, iż jeśli pracodawca nie wypłacił należnego wynagrodzenia lub nie opłacił składek na ubezpieczenie społeczne jest obowiązany wypłacić zaległe wynagrodzenie za okres wykonywanej pracy w wysokości zgodnej z zezwoleniem na pracę oraz opłacić związane z tym składki na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy. Pracodawca ma też obowiązek informowania organów, które wydały właściwe zezwolenia lub oświadczenia o podjęciu lub nie podjęciu pracy przez cudzoziemca. Dodatkowy obowiązek przewiduje też ustawa o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP, a to obowiązek przechowywania przez cały okres wykonywania przez cudzoziemca pracy kopii ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP. Należy zaznaczyć, że nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi w typie podstawowym i kwalifikowanym, czy też zaniechanie wykonania obowiązku informacyjnego wobec Wojewody jest wykroczeniem, uregulowanym w art. 120 i n. ustawy o Promocji zatrudnienia.

³¹ Por. Odpowiedź na interpelację nr 2965 w sprawie zatrudniania w Polsce pracowników z Ukrainy, Odpowiadający: podsekretarz stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji Bartosz Grodecki, Warszawa, 08-05-2020

14. Prowadzenie działalności gospodarczej

Ostatnią kwestią, którą można tu zasygnalizować, a która wiąże się z wykonywaniem pracy przez cudzoziemców w Polsce jest wykonywanie działalności gospodarczej i samozatrudnienie. Taką formą zainteresowani są często wysoko wykwalifikowani specjaliści, jakkolwiek dla cudzoziemców przewidziano tu w Polsce daleko idące ograniczenia. Należy zaznaczyć, że co do zasady jednoosobową działalność gospodarczą mogą wykonywać cudzoziemcy, którzy uzyskali zezwolenie na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE (a więc trwałą formę pobytu), zaś osoby przebywające w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy muszą w celu prowadzenia działalności gospodarczej założyć spółkę kapitałową. Zarówno sama rejestracja spółki, jak i uzyskanie zezwolenia na pracę w celu prowadzenia działalności gospodarczej na tej podstawie są stosunkowo skomplikowane, jak i mogą nie być opłacalne dla osób chcących wykonywać wolne zawody. Warto zatem rozważyć ułatwienia dla cudzoziemców w tym zakresie.

15. Podsumowanie

Podsumowując należy więc jeszcze raz podkreślić, iż przepisy regulujące zatrudnianie cudzoziemców pozostają stosunkowo skomplikowane, przewidując zarówno pewne zasady ogólne, jak i liczne wyjątki, czy wyjątki od wyjątków. Pracodawcy czy pracownicy może to być istotna bariera w decyzji o zatrudnieniu na terytorium Polski. Przejrzystość przepisów jest niezwykle ważna z punktu widzenia poczucia pewności pracowników na polskim rynku pracy. Niemniej jednak sytuacja pracowników z Ukrainy jest uprzywilejowana, albowiem polski ustawodawca przewidział szereg ułatwień w dostępie tej grupy do rynku pracy, a nowe przepisy pokazują, że polski rynek pracy na tą grupę pracowników dalej się otwiera. Trzeba jednak także zauważyć, że poza samymi instytucjami i przepisami niezwykle ważny jest też sprawny system, będący w stanie efektywnie i szybko rozpatrywać sprawy związane z prawem pobytu i podejmowaniem pracy przez cudzoziemców w Polsce. Przewlekłość postępowań powoduje, że pracownicy na rynku pracy są mało elastyczni, jak i niesie za sobą dolegliwości dotyczące życia osobistego, jak chociażby brak możliwości wyjazdu z Polski przez wiele miesięcy, w okresie oczekiwania na zezwolenie pobytowe. Wreszcie, bardzo ważne jest też upowszechnianie wiedzy o obowiązujących przepisach, których celem jest zagwarantowanie, aby prawa pracowników z zagranicy były szanowane. Będąc zasadą „przywiązanie” pracodawcy do pracownika może powodować obawy przed zgłaszaniem nieprawidłowości właściwym organom, jakkolwiek przepisy są konstruowane w taki sposób, aby pracownik, który został wykorzystany na rynku pracy nie poniósł negatywnych konsekwencji zaniechań czy nadużyć ze strony pracodawcy.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach, Dz. U. Dz.U.2021.2354 t.j. z dnia 2021.12.20

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U.2021.1100 t.j. z dnia 2021.06.21

Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty, Dz.U.2021.1915 t.j. z dnia 2021.10.22

Strona |
135

Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 roku o zawodach lekarza i lekarza dentysty Dz.U.2021.790 t.j. z dnia 2021.04.2

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP Dz.U.2021.1108 t.j. z dnia 2021.06.22

Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 roku Kodeks Postępowania Administracyjnego, Dz.U.2021.735 t.j. z dnia 2021.04.21

Ustawa z dnia 15 czerwca 2021 roku o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP, Dz.U.2021.1745 t.j. z dnia 2021.09.27

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U.2021.2291 t.j. z dnia 2021.12.13

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, Dz.U.2019.1845 t.j. z dnia 2019.09.27

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, Dz.U.2017.2349 z dnia 2017.12.15

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, Dz.U.2017.2345 z dnia 2017.12.15