

Chapter 3: In the Shadows. Ukrainian Domestic Workers in Poland

Rozdział 3. W cieniu. Ukraińskie pracownice domowe w Polsce

The escalation of the war in Ukraine in February 2022 led to a humanitarian crisis and the influx of one million refugees into Poland. At the time there was already a large community of Ukrainian migrants, men and women, many of whom were working in the domestic sector as childminders, elderly caregivers, or housekeepers. In 2023, in collaboration with Care International in Poland, CASE – the Center for Social and Economic Research – conducted a study into the situation of Ukrainian domestic workers in Poland. The research methodology and its findings were described in detail in the report by J.B. Klakla, M. Koss-Goryszewska, A. Kulesa, K. Pająk-Załęska, M. Zarychta, *In the Shadows. Ukrainian Domestic Workers in Poland* (Klakla et al. (2023)).

Eskalacja wojny w Ukrainie w lutym 2022 r. doprowadziła do kryzysu humanitarnego i przybycia do Polski miliona uchodźców. Duża społeczność ukraińskich migrantów i migrantek – z których wiele pracowało w sektorze pracy domowej jako opiekunki dzieci, osób starszych lub jako gosposie – istniała tu już wcześniej. W 2023 r. CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych we współpracy z CARE International w Polsce przeprowadziło badanie sytuacji ukraińskich pracownic domowych w Polsce. Metodologia i wyniki badań zostały szczegółowo opisane w raporcie: J.B. Klakla, M. Koss-Goryszewska, A. Kulesa, K. Pająk-Załęska, M. Zarychta. *W cieniu. Ukraińskie pracownice domowe w Polsce* (Klakla i inni (2023)).

3.1. Methodology

To learn about the experiences of domestic workers from Ukraine, the research team contacted their employers, the authorities, NGOs and, of course, the domestic workers themselves.

We asked persons working in the domestic services sector to fill in a questionnaire that was available in Polish, Ukrainian, Russian and English, either printed out or online. It was distributed via NGOs and the social media. A total of 137 people filled in the questionnaire, 95% of them women. We invited those migrants and refugees expressing their readiness to get more involved to take part in in-depth individual interviews, assuring them of their anonymity and security. Depending on the respondents' preferences, the conversations with them were conducted in Polish, Ukrainian or Rus-

3.1. Metodologia

Aby poznać doświadczenia pracownic domowych z Ukrainy, zespół badawczy podjął kontakt z ich pracodawcami, władzami, organizacjami pozarządowymi i oczywiście samymi pracownicami.

Osoby pracujące w sektorze domowym poprosiliśmy o wypełnienie kwestionariusza. Był on dostępny w języku polskim, rosyjskim, ukraińskim i angielskim; w wersji papierowej i online. Dystrybuowany był za pośrednictwem organizacji pozarządowych i mediów społecznościowych. W sumie kwestionariusz wypełniło 137 osób (95% z nich to kobiety). Te migrantki i uchodźczynie, które wyraziły gotowość większego zaangażowania się, poprosiliśmy o udział w pogłębionych wywiadach indywidualnych, zapewniając im anonimowość i bezpieczeństwo. W zależności od preferencji respondentek, rozmowy odbywały się w języku polskim,

sian. We conducted a total of 13 such interviews with domestic workers from Ukraine.

We also conducted in-depth interviews with persons employing migrants and refugees, including those employing such workers in their own households, and representatives of employment agencies. We applied purposive sampling and the snowball method, and conducted a total of 10 interviews with employers.

In addition we invited representatives of non-governmental and international organisations, as well as experts from academic circles, to attend individual in-depth interviews. Using purposive sampling, our intention was to take into account the most important organisations and experts in this field. We conducted a total of 10 such interviews.

Finally, we contacted units of public administration able to provide information regarding the approach taken by the Polish state as well as the legal and institutional framework of the topic in question – at local, regional, and national levels. The sample was selected purposively so as to include representatives of the most important institutions; 10 such people were interviewed.

3.2. Legal framework of the domestic work sector in Poland

The domestic work market in Poland is poorly regulated, and state institutions do not feel that it is their job to establish order in it. The sector of domestic services is dominated by informal relations, and this applies in particular to migrants and refugees. Despite experts estimating there to be approximately 100,000 people working in the sector,¹ it is largely “invisible” – for public administration, for the non-governmental sector, and to the public. This is due to the informal nature of the worker–employer relationship. At the same time, not one of the institutions that could take responsibility for the situation in the sector is doing so; this applies to the authorities (both at a central and local level), NGOs, and employers. The workers themselves are not fighting

¹ Dr Kamil Matuszczyk, expert interview, July 2023. Cf. Klakla et al. (2023), p. 8.

rosyjskim lub ukraińskim. Łącznie przeprowadziliśmy wywiady z 13 pracownicami domowymi z Ukrainy.

Przeprowadziliśmy również pogłębione wywiady z pracodawcami zatrudniającymi migrantki i uchodźczynie, – zarówno osobami zatrudniającymi je w swoich gospodarstwach domowych, jak i przedstawicielami agencji zatrudnienia. Zastosowaliśmy dobór celowy próby i metodę kuli śnieżnej. Łącznie przeprowadziliśmy wywiady z 10 pracodawcami.

Do udziału w indywidualnych wywiadach pogłębionych zaprosiliśmy również przedstawicieli organizacji pozarządowych i międzynarodowych oraz ekspertów ze środowisk akademickich. Zastosowaliśmy dobór celowy próby: chodziło o uwzględnienie najważniejszych organizacji i ekspertów w tej dziedzinie. Łącznie przeprowadziliśmy 10 wywiadów.

Wreszcie nawiązaliśmy kontakt z organami administracji mogącymi udzielić informacji na temat podejścia państwa polskiego oraz ram prawnych i instytucjonalnych badanego zjawiska – na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym. W próbie dobranej celowo, tak aby uwzględnić przedstawicieli najważniejszych instytucji, znalazło się 10 osób.

3.2. Ramy prawne sektora pracy domowej w Polsce

Rynek pracy domowej jest w Polsce słabo uregulowany, a instytucje państwowe nie poczuwają się do odpowiedzialności za jego usystematyzowanie. W sektorze pracy domowej dominują relacje nieformalne i dotyczy to w szczególności migrantek i uchodźczyń. Mimo że wg szacunków ekspertów w sektorze pracuje około 100 000 osób¹, sektor ów jest w dużej mierze „niewidoczny” – dla administracji, dla sektora pozarządowego i dla opinii publicznej. Wynika to z nieformalnego charakteru relacji pracownica – pracodawca. Jednocześnie żadna z instytucji, które mogłyby wziąć odpowiedzialność za sytuację w sektorze, tego nie robi: dotyczy to władz (zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym), organizacji pozarządowych oraz pra-

¹ Dr Kamil Matuszczyk, wywiad ekspercki, lipiec 2023. Zob. Klakla i inni (2023), s. 8.

to have their jobs formalised, because they constitute – for obvious reasons – a vulnerable group, and have little agency. In this context it is worth mentioning the Domestic Workers Committee (Komisja Środowiskowa Pracownic i Pracowników Domowych) functioning within the Workers' Initiative Union (Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza), the first trade union for domestic workers in Poland, pursuing improvement in their working conditions.

The reasons for the sector remaining in the shadows may be found in three areas: the extensive bureaucracy, the absence of adequate solutions for the sector, and the temporary nature of such work. The vague wording of legislation, as well as its complexity related to the various legal regimes (different for migrants from Ukraine arriving before and after 24 February 2022), creates uncertainty. Moreover, there is no legislation tailored to the specifics of the sector. The lack of simplified procedures that could be applied in the sector of domestic services is resulting in people's reluctance to formalise the employment relationship. The temporary character of domestic work, as well as the uncertainty related to how long migrants and refugees are going to be staying in Poland, further discourages the search for more stable legal solutions.

Leaving the domestic work sector to self-regulation may result in the exploitation of female workers and the violation of their rights. In the current legal system, protecting the rights of domestic workers constitutes a challenge.

3.3. Chief consequences of the sector's invisibility

The authorities provide information, the quality sometimes better and sometimes worse, on procedures, rights and obligations. However, it is not reaching those working in the sector, who largely remain unaware of their rights and obligations, and they are finding their only support in friends and family. The authorities are convinced they are doing their job, while employers and workers alike simply lack awareness. Employers assume that the regulations are too complicated and too out of touch

codawców. Pracownice nie walczą o sformalizowanie stosunku pracy, bo są z oczywistych powodów grupą wrażliwą i mają niewielką siłę sprawczą. W tym kontekście warto wspomnieć o Komisji Środowiskowej Pracownic i Pracowników Domowych w ramach Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza – pierwszej strukturze związkowej pracownic domowych w Polsce działającej na rzecz poprawy warunków ich pracy.

Przyczyn pozostawiania sektora w cieniu można upatrywać w trzech obszarach: rozbudowanej biurokracji, braku adekwatnych rozwiązań dla sektora oraz tymczasowości podejmowanej w nim pracy. Niejasne sformułowanie przepisów, a także ich złożoność związana z różnymi reżimami prawnymi (odmiennymi dla osób przybyłych z Ukrainy przed i po 24 lutego 2022 roku), powodują niepewność. Co więcej, nie istnieją rozwiązania prawne dostosowane do specyfiki tego sektora. Brak uproszczonych procedur, które mogłyby być stosowane w sektorze usług domowych, powoduje niechęć do formalizowania stosunku pracy. Tymczasowy charakter pracy domowej, a także niepewność związana z długością pobytu migrantek i uchodźczyń w Polsce dodatkowo zniechęcają do poszukiwania bardziej stabilnych rozwiązań prawnych.

Pozostawienie sektora pracy domowej samoregulacji może skutkować wyzyskiem pracownic i naruszeniem ich praw. W obecnym systemie prawnym ochrona praw osób pracujących w sektorze domowym stanowi wyzwanie.

3.3. Główne konsekwencje niewidoczności sektora

Informacje – lepszej lub gorszej jakości – na temat procedur, praw i obowiązków są udostępniane przez władze. Jednakże nie docierają one do pracownic sektora, które pozostają w dużej mierze nieświadome swoich praw i obowiązków, a jedyne wsparcie znajdują w rodzinie i przyjaciółach. Władze są przekonane, że wywiązują się ze swojego zadania, a pracodawcom i pracownicom po prostu brakuje świadomości. Pracodawcy wychodzą z założenia, że przepisy są zbyt skomplikowane i nie-

with reality for them to apply them, and they expect the authorities to simplify them. The workers in turn focus on their job, and limit their search for information to the bare minimum, due to their shortage of language skills as well as their distrust in official channels of communication. Collaboration between the non-governmental sector and the authorities should therefore be reinforced in regard to the dissemination of information, and access to the information should be easier and friendlier for those with a poorer knowledge of the Polish language, and lacking familiarity with the Polish legal system.

"I'm very grateful, so I'm not going to suffer due to mistreatment," said a 37-year-old woman, a caregiver for an elderly person, in Poland for eighteen months.

Lack of knowledge on rights and obligations, among both workers and employers, leads to widespread risk and exploitation.

3.4. Conditions of work

The conditions of work among Ukrainian workers in the domestic services sector depend on where they live. There are two groups: those who live with their employer, and those who live elsewhere. Place of living is also linked to the differences in the work performed by domestic workers. Those living in their employer's home are usually employed for all-day care for an elderly person. They also often carry out other tasks, such as cleaning and cooking.

Such employees usually have their own room, and most often also receive meals or the goods to prepare them. The price for this charge-free accommodation and board is usually them being at their employer's beck and call; they do not have weekends or Sundays off (or other days free of work instead), or do so to a very limited extent, for example only during certain hours, upon prior arrangement with their employer, whose position in this respect is paramount. This availability also often covers nighttime work, depending on the needs of the dependent person.

przystające do rzeczywistości, by je stosować i oczekują od władz ich uproszczenia. Pracownice z kolei skupiają się na pracy i ograniczają poszukiwanie informacji do niezbędnego minimum, ze względu na brak umiejętności językowych, ale też brak zaufania do oficjalnych kanałów komunikacji. Należy zatem wzmocnić współpracę władz z sektorem pozarządowym w zakresie rozpowszechniania informacji, a dostęp do informacji powinien być łatwiejszy i bardziej przyjazny dla osób o niższym poziomie znajomości języka polskiego, nieorientowanym w polskim systemie prawnym.

Jestem bardzo wdzięczna, więc nie będę cierpieć z powodu złego traktowania – powiedziała nam – 37-letnia kobieta, opiekunka osoby starszej, w Polsce od 1,5 roku

Brak wiedzy na temat praw i obowiązków zarówno wśród pracownic, jak i pracodawców prowadzi do powszechnego ryzyka i wyzysku.

3.4. Warunki pracy

Warunki pracy ukraińskich pracownic w sektorze pracy domowej zależą od ich miejsca zamieszkania. Istnieją dwie grupy: osoby, które mieszkają ze swoim pracodawcą i takie, które mieszkają samodzielnie. Miejsce zamieszkania wiąże się także ze zróżnicowaniem pracy wykonywanej przez pracownice domowe. Pracownice mieszkające w domu pracodawcy są zwykle zatrudniane do całodobowej opieki nad osobą starszą. Często wykonują też inne zadania, takie jak sprzątanie i gotowanie.

Pracownice mają zazwyczaj własny pokój i najczęściej otrzymują również posiłki lub produkty do ich przygotowania. Ceną za to bezpłatne zakwaterowanie i wyżywienie jest zazwyczaj ich pełna dyspozycyjność. Nie mają wolnych weekendów czy wolnych niedziel (lub zamiennie innych wolnych dni) lub mają je w bardzo ograniczonym zakresie, np. tylko w określonych godzinach, po wcześniejszym uzgodnieniu z pracodawcą, który ma w tym zakresie pozycję dominującą. Dyspozycyjność często obejmuje również pracę w nocy, w zależności od potrzeb osoby niesamodzielnej.

With both worker groups, their working hours are not limited by any formal provisions and in practice tend to exceed 40 hours per week. Since their employment is not registered, domestic workers are not entitled to paid leave or sick leave. If unable to carry out their work, due to the employee's illness or cancellation of an arranged date of work, the work is rescheduled.

3.5. Risks and dangerous situations

Where the domestic work of a woman migrant or refugee is concerned, the risk that many are subject to is often the result of at least three overlapping factors:

- work in the domestic services sector,
- migrant or refugee status,
- and gender.

There are also often others: place of residence (large or small city), skin colour, and legal status depending on whether one arrived in Poland before or after 24 February 2022.

The questionnaire survey findings indicate that almost half the respondents had encountered various dangerous situations on multiple occasions. Although experiencing the serious crime of having one's documents withheld by one's employer was rare (affecting 6% of the respondents), as many as 61% of domestic workers had encountered discrimination or unequal treatment, 52% had had to work despite being ill, 46% had been forced to work beyond their strength and without rest, and 30% had experienced physical or mental harassment.

Czas pracy dla obu grup pracowników nie jest ograniczony formalnymi zapisami i w praktyce zazwyczaj przekracza 40 godzin tygodniowo. Ponieważ ich zatrudnienie nie jest zarejestrowane, pracownice domowe nie są uprawnione do płatnego urlopu lub zwolnienia chorobowego. W przypadku niemożności wykonania pracy – z powodu choroby pracownicy lub odwołania umówionego terminu – jest ona przekładana na inny termin.

3.5. Ryzyko i podatność na zagrożenia

W przypadku pracy domowej wykonywanej przez migrantki i uchodźczynie ryzyko, które dotyka wielu osób, jest często wynikiem nakładania się na siebie co najmniej trzech czynników:

- pracy w sektorze gospodarstw domowych,
- statusu migrantki lub uchodźczynie,
- płci.

Często istnieją też inne: miejsce zamieszkania (duże lub małe miasto), kolor skóry i status prawny związanym z przybyciem do Polski przed lub po 24 lutego 2022 roku.

Wyniki badania kwestionariuszowego wskazują, że blisko połowa respondentek wielokrotnie zetknęła się z różnymi zagrożeniami. Wprawdzie doświadczenie poważnego przestępstwa polegającego na zatrzymaniu dokumentów przez pracodawcę było rzadkie (dotyczyło 6% respondentek), ale aż 61% pracownic domowych spotkało się z dyskryminacją lub nierównym traktowaniem, 52% musiało pracować mimo choroby, 46% było zmuszanych do pracy ponad siły i bez odpoczynku, a 30% było nękanym fizycznie lub psychicznie.

3.6. Obstacles to the protection of rights and to an improvement in the situation in the sector

Society's perception of domestic work constitutes a particularly significant obstacle to the protection of migrant and refugee domestic workers' rights. Domestic work is widely considered women's work that is poorly valued, and it is not treated as proper work, as a proper occupation. Domestic labour is performed in space that is private for the employer, and private-and-public (hybrid) for the worker. It is an ambivalent zone for state bodies, which are reluctant to take any action towards it. The imbalance here, resulting from the different character of the work space for the two parties, generates a number of dangers, while also hindering the protection of workers' rights and reducing the likelihood of undesirable situations being reported and responded to.

In Poland, domestic work is performed mainly – though not exclusively – by women, which gives the employer-worker relationship a specific cultural and social dimension. Women's performance of work within the private space of their employers, frequently with no legal protection, can lead to numerous undesirable situations, including molestation, harassment, and even more serious crimes. What is more, gender shapes the worker-employer relationship, and often reinforces the inequalities.

On top of this come the significant obstacles to information flow mentioned earlier. While public officials believe such information to be available, domestic workers are largely unaware of their rights. This means that the institutions supposed to protect these rights are ineffective.

3.7. How domestic workers cope with abuse

In the event of problems with their employers, the workers turned for help above all to informal networks of people of the same background living in Poland. As

3.6. Bariery dla ochrony praw i dla poprawy sytuacji w sektorze

Spoleczne postrzeganie pracy domowej stanowi szczególnie istotną barierę dla ochrony praw migranckich i uchodźczych pracownic domowych. Praca domowa jest powszechnie uważana za nisko cenioną pracę kobiet, nie jest traktowana jako prawdziwa praca lub zawód. Praca domowa jest wykonywana w przestrzeni, która jest prywatna dla pracodawcy i prywatno-publiczna (hybrydowa) dla pracownicy. Ta strefa jest ambiwalentna dla organów państwowych, które niechętnie podejmują wobec niej działania. Obserwowana nierównowaga – wynikająca z różnego dla stron relacji charakteru przestrzeni pracy – generuje szereg zagrożeń, a ponadto utrudnia ochronę praw pracowniczych i zmniejsza prawdopodobieństwo zgłaszania niepożądaných sytuacji i reagowania na nie.

Praca domowa w Polsce jest wykonywana głównie – choć nie wyłącznie – przez kobiety, co nadaje relacji pracodawca-pracobiorky specyficzny wymiar kulturowo-społeczny. Wykonywanie pracy przez kobiety w sferze prywatnej ich pracodawców, często bez ochrony prawnej, może prowadzić do wielu niepożądanych sytuacji obejmujących molestowanie, znęcanie się, a nawet poważniejsze przestępstwa. Co więcej, płeć kształtuje relacje pracownica – pracodawca i często wzmacnia nierówności.

Do tego dochodzą wcześniej już wspomniane znaczące ograniczenia w przepływie informacji. Podczas gdy urzędnicy publiczni uważają, że takie informacje są dostępne, pracownice domowe są w dużej mierze nieświadome swoich praw. To sprawia, że instytucje mające chronić te prawa są nieskuteczne.

3.7. Jak pracownice domowe radzą sobie z nadużyciami

W przypadku problemów z pracodawcą pracownice zwracały się o pomoc przede wszystkim do nieformalnych sieci osób tego samego pochodzenia mieszkają-

a rule they preferred not to report abuse, since they were usually unaware of their rights, and feared the public authorities. Should they decide to ask somebody for help, most respondents said they would go to the police (half the respondents). However, as many as one in six respondents made it clear that they would not turn to anyone.

"I believe karma comes around, and if somebody treats other people badly, they'll be treated that way themselves," stated a 36-year-old woman, a domestic help, in Poland for 7 years.

One of the ways of coping with violations of their rights that the respondents frequently mentioned was their readiness to compromise with their employers. In most cases they strive to avoid disputes, and are diplomatic in how they manage their working relationships. Sometimes, when facing a crisis, some of them choose to remain silent; in some cases they seek alternative employment.

3.8. Recommendations

Change is needed in many areas, which collectively would contribute to an improvement in employer-worker relationships in the domestic services sector, and in the situation of migrant and refugee domestic workers in Poland. In this article we list the following:

3.8.1. The need for solidarity and representation

That workers' rights are not respected is perceived as natural: by the workers, as the unavoidable risk of illegal work in the sector; by employers, as the consequence of domestic work not being perceived as "proper work"; and by the authorities, as a consequence of domestic work being left within the shadow economy. Efforts focus on finding one's place in this situation rather than trying to change it.

The sector's invisibility, and what that entails (meaning the people working in it), suits the employers because it reduces the costs of employing workers; it suits the au-

cych w Polsce. Co do zasady wolały nie zgłaszać nadużyć, ponieważ zazwyczaj nie są świadome swoich praw i odczuwały strach przed organami publicznymi. Jeśli miałyby się zwrócić do kogoś o pomoc, to najwięcej respondentek stwierdziło, że zwróciłoby się do policji (połowa badanych). Jednak aż jedna na sześć respondentek wyraźnie wskazała, że nie zwróciłaby się do nikogo.

Wierzę, że karma powraca i jeśli ktoś traktuje innych źle, sam zostanie tak potraktowany – stwierdziła 36-letnia kobieta, pomoc domowa, od 7 lat w Polsce.

Wśród sposobów radzenia sobie z naruszeniem swoich praw respondentki często wymieniały gotowość do kompromisu z pracodawcami. W większości przypadków starają się unikać sporów i dyplomatycznie kierować swoimi stosunkami zawodowymi. Czasami w obliczu kryzysu niektóre z nich decydują się trwać w milczeniu, w niektórych przypadkach szukają alternatywnego zatrudnienia.

3.8. Rekomendacje

Istnieje potrzeba zmian w wielu obszarach, które łącznie przyczyniłyby się do poprawy relacji pracodawca-pracobiorca w sektorze pracy domowej oraz sytuacji imigranckich i uchodźczych pracowników domowych w Polsce. Wymieniamy tu następujące:

3.8.1. Potrzeba solidarności i reprezentacji

Brak przestrzegania praw pracowniczych jest postrzegany jako coś naturalnego: przez pracownice – jako nieuniknione ryzyko nielegalnej pracy w sektorze, przez pracodawców – jako konsekwencja nieuznawania pracy domowej za 'prawdziwą pracę', a przez władze – jako skutek pozostawiania pracy domowej w szarej strefie. Podejmuje się wysiłki, aby odnaleźć się w tej sytuacji, zamiast próbować ją zmienić.

Niewidzialność branży, a co za tym idzie – ludzi w niej pracujących, odpowiada pracodawcom, ponieważ zmniejsza koszt zatrudnienia; władzom, ponieważ pozwala im nie podejmować konkretnych działań, a tak-

thorities, because it allows them not to take any specific action; and it suits the workers themselves, who often treat work in the sector as a temporary or occasional source of income – although they also, and perhaps above all, fear losing their jobs.

All this means that the potential for change in the sector is limited. Nevertheless, it is worth bearing in mind that in every group there are individuals and circles that show greater initiative. Thanks to them, the Domestic Workers Committee was established in 2021, under the Workers Initiative trade union for domestic workers. The group's solidarity in regard to spreading information, raising awareness, and making interventions has already had an impact on the situation in the domestic work sector in Poland.

Self-organisation can generate enormous social force, capable of exerting effective pressure pushing for the introduction of even far-reaching change. And it is therefore on these initiatives and on supporting the self-organising activities of different groups that change in the sector can be based.

3.8.2. The need for appropriate legislation

There is a need for legislation that is tailored to the specifics of the sector. The experts consulted in the research were unanimous in their assessment that the current institutions are insufficient.

"There must be comprehensive change, as otherwise it's like putting a plaster on an open fracture," believes Professor Witold Klaus of the Institute of Legal Sciences of the Polish Academy of Sciences.²

The effectiveness of new regulations, and the very possibility of enacting them, depends largely on the finding of a common value binding all interested parties. Two values seem to have the potential to become the axis around which the efforts and activities of all stakeholders could concentrate: safety, and the reduction of uncertainty. The conditions that have to be met for the legal regulation of work in the sector of domestic work to be effective are: the involvement of all stakeholders;

² Prof. Witold Klaus, expert interview, August 2023.

że samym pracownikom, które często traktują pracę w branży jako tymczasowe lub okazjonalne źródło dochodu, ale także i może przede wszystkim – boją się utraty pracy.

Wszystko to powoduje, że potencjał zmian w branży jest ograniczony. Warto jednak pamiętać, że w każdej grupie są jednostki i środowiska, które wykazują większą inicjatywę. Dzięki nim w 2021 roku powstała Komisja Środowiskowa Pracownic i Pracowników Domowych w ramach Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Solidarne działania grupy w zakresie rozpowszechniania informacji, podnoszenia świadomości i interwencji już wpłynęły na sytuację sektora pracy domowej w Polsce.

Samoorganizacja może wygenerować ogromną siłę społeczną, zdolną do skutecznego nacisku na rzecz wprowadzenia nawet daleko idących zmian. To na nich zatem i na wsparciu samoorganizującej się działalności poszczególnych grup można oprzeć zmiany w sektorze.

3.8.2. Potrzeba odpowiednich rozwiązań prawnych

Istnieje potrzeba rozwiązań prawnych dostosowanych do specyfiki branży. Eksperti konsultowani w ramach prowadzonych badań byli zgodni w ocenie, że obecne instytucje są niewystarczające.

Zmiana musi być kompleksowa, w przeciwnym razie to jak nakładanie plastra na otwarte złamanie – uważa prof. Witold Klaus z Instytut Nauk Prawnych PAN².

Skuteczność nowych regulacji i sama możliwość ich wprowadzenia w dużej mierze zależy od znalezienia wspólnej wartości, która spaja wszystkie zainteresowane strony. Poczucie bezpieczeństwa i zmniejszenie niepewności mogą potencjalnie stanowić oś wartości, wokół której można skoncentrować wysiłki i działania wszystkich zainteresowanych. Warunki, jakie muszą zostać spełnione, aby prawne uregulowanie pracy w sektorze pracy domowej było skuteczne, to: zaangażowanie wszystkich zainteresowanych, uproszczenie procedur, monitorowanie ich stosowania, egzekwowanie prawa

² Prof. Witold Klaus, wywiad ekspercki, sierpień 2023.

simplification of procedures; the monitoring of their application; enforcement of the legislation; and government subsidies. Belgium provides examples of good solutions.

In Belgium, the federal government in 2004 introduced a system of vouchers for domestic services, known as "Titres-services/Dienstencheque". The initiative's goal was to promote the legal employment of domestic workers, and it proved successful. The Belgian system does not recognise the household as the employer; households engage accredited companies that conclude work contracts with domestic workers on their behalf. This labour arrangement embraces three players: accredited agencies, which have the role of employers; households, for which domestic workers perform work; and the domestic workers, who are employed and paid by the accredited companies.

The Belgian government appointed one agency, SODEXO, as the administrator of the voucher system. Households requiring domestic help should register with SODEXO to obtain vouchers for the service. Domestic workers receive vouchers from the household after doing the work, and they submit these vouchers to their hiring agency. This agency then sends a request to SODEXO for payment based on the vouchers. The government provides substantial subsidies for each voucher, covering the difference between the price paid by a service user and the amount charged by the approved companies. It is estimated that the state covers up to two thirds of the final cost of the service. In addition, Belgium has made it illegal to conclude contracts for domestic work without vouchers, resulting in better monitoring of working conditions in the sector. Since 2014 all domestic workers have been covered by social insurance (for more, see: ILO 2016 and ILO 2022).

3.8.3. The need for coordination of activities

The current standard of collaboration between the public authorities and NGOs in supporting female migrants and refugees in the domestic work sector is poor. There is a lack of vertical coordination of activities conducted at central and local levels. And all parties' responsibility for horizontal activities is limited.

oraz dopłaty rządowe. Przykłady dobrych rozwiązań dostarcza Belgia.

W Belgii rząd federalny wprowadził w 2004 r. system bonów na usługi pracy domowej, znany jako „Titres-services/Dienstencheque”. Inicjatywa miała na celu promowanie legalnego zatrudnienia pracowników domowych i okazała się skuteczna. Belgijski system nie uznaje gospodarstwa domowego za pracodawcę. Gospodarstwa domowe angażują akredytowane firmy, które zawierają dla nich umowy o pracę z pracownikami domowymi. Ten układ pracy obejmuje trzy podmioty: akredytowane agencje pełniące funkcję pracodawców; gospodarstwa domowe, dla których wykonują prace pracownicy domowi; oraz pracowników domowych, którzy są zatrudniani i wynagradzani przez akredytowane firmy.

Rząd belgijski wyznaczył jedną agencję: SODEXO, jako administratora systemu bonów. Gospodarstwa domowe potrzebujące pomocy domowej powinny zarejestrować się w SODEXO, by móc uzyskać bony na usługę. Pracownicy domowi otrzymują od gospodarstwa domowego po wykonaniu pracy bony, które następnie przedkładają swojej agencji zatrudniającej. Ta na ich podstawie przesyła do SODEXO wnioski o zrealizowanie płatności. W przypadku każdego bonu rząd zapewnia znaczne dotacje pokrywające różnicę między ceną za usługę zapłaconą przez użytkownika, a kwotą pobraną przez zatwierdzone firmy. Szacuje się, że państwo pokrywa do dwóch trzecich ostatecznych kosztów usługi. Ponadto Belgia zdelegalizowała umowy o pracę bez bonów na usługi pracy domowej, co skutkuje lepszym monitorowaniem warunków pracy w sektorze. Od 2014 r. wszyscy pracownicy domowi zaczęli podlegać ubezpieczeniu społecznemu (zob. więcej ILO 2016 i ILO 2022).

3.8.3. Potrzeba koordynacji działań

Obecny poziom współpracy między władzami publicznymi a organizacjami pozarządowymi we wspieraniu migrantek i uchodźczyń w sektorze pracy domowej jest niski. Brakuje koordynacji pionowej działań prowadzonych na poziomie centralnym i lokalnym. Ograniczona jest odpowiedzialność wszystkich stron za działania horyzontalne.

There are many possible areas of collaboration, including the collection of data and information on the sector of domestic work, the provision of information, advocacy, social assistance, legal support, improvement in regulations, improvement in enforcement, and improvement in the visibility of domestic workers.

To improve the collaboration, units of public administration could use the channels of communication already existing, and collaborate with NGOs. This means regular meetings, joint projects, and the exchange of information and resources.

3.8.4. The need for better flow of information and increased awareness

Clearly and transparently worded informational materials that refugee and migrant domestic workers can understand need to be compiled and made available. Because many of these people only tell their families and relatives about their problems, it is also important to get through to migrant communities in Poland with information regarding workers' rights. One idea that deserves attention is getting organisations currently active in this area (such as Domestic Workers Committee already mentioned) involved in the process.

In order to improve the position of Ukrainian domestic workers there needs to be a continuous increase in public awareness. There is a need not only for educational activities for workers and employers, but also for a broad informational and educational campaign that should address the elementary issues in equality in various areas of societal life. It is essential that central and local government collaborate with NGOs in this matter. Public awareness needs to be improved in three main aspects: the situation of refugees and migrants in Poland, domestic workers and working conditions in the domestic work sector, and women's position in society.

"The fact that we are now talking about it is an eye-opener for me. All that I needed was that awareness," said one of our respondents employing a female domestic worker from Ukraine.

Możliwych obszarów współpracy jest wiele, m.in.: zbieranie danych i informacji na temat sektora pracy domowej, dostarczanie informacji, rzecznictwo, pomoc socjalna, wsparcie prawne, poprawa regulacji, poprawa egzekwowania przepisów oraz poprawa widoczności pracownic domowych.

Aby usprawnić współpracę, organy administracji publicznej mogą wykorzystywać istniejące już kanały komunikacji i współpracować z organizacjami pozarządowymi. Chodzi o regularne spotkania, wspólne projekty oraz wymianę informacji i zasobów.

3.8.4. Potrzeba lepszego przepływu informacji i zwiększonej świadomości

Istnieje potrzeba stworzenia i udostępnienia materiałów informacyjnych, jasno i przejrzysto sformułowanych, które będą zrozumiałe dla uchodźczych i imigranckich pracownic domowych. Ponieważ wiele z nich opowiada o swoich problemach jedynie krewnym i rodzinom, ważne jest również docieranie do społeczności imigranckich w Polsce z informacjami na temat praw pracowniczych. Jednym z pomysłów zasługujących na uwagę jest zaangażowanie w ten proces organizacji zajmujących się tą tematyką (takich jak wymieniona już Komisja Środowiska Pracownic i Pracowników Domowych).

Aby poprawić sytuację ukraińskich pracownic domowych, konieczne jest ciągłe podnoszenie świadomości społecznej. Potrzebna jest nie tylko działalność edukacyjna na rzecz pracownic i pracodawców, lecz także szeroka kampania informacyjna i edukacyjna, która powinna dotyczyć elementarnych zagadnień związanych z równym traktowaniem w różnych obszarach życia społecznego. Konieczna jest współpraca administracji centralnej i samorządowej z organizacjami pozarządowymi w tym zakresie. Podnoszenie świadomości społecznej powinno dotyczyć trzech głównych wymiarów: sytuacji osób uchodźczych i imigranckich w Polsce, pracownic domowych i warunków pracy w sektorze domowym oraz pozycji kobiet w społeczeństwie.

Fakt, że teraz o tym rozmawiamy, otwiera mi oczy. Potrzebowałam tylko świadomości – powiedziała jedna z badanych przez nas osób zatrudniająca pracownicę domową z Ukrainy.

The unequal treatment of domestic workers should be examined in terms of intersectional discrimination. The factors of gender and occupational status (work in the domestic services sector), perceived as devoid of prestige, overlap migrant or refugee origin. Social campaigns aiming to raise social awareness should take all of these three dimensions into account.

Nierówne traktowanie pracownic domowych należy rozpatrywać w kontekście dyskryminacji krzyżowej. Na pochodzenie imigracyjne lub uchodźcze nakłada się dodatkowo czynnik płci oraz status zawodowy (praca w sektorze usług domowych), postrzegany jako pozbawiony prestiżu. Kampanie społeczne nakierowane na podnoszenie świadomości społecznej powinny uwzględniać każdy z tych trzech wymiarów.

References / Bibliografia

ILO (2016). "Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics". *Social protection policy paper*: No. 16., Social Protection Department (SOCPRO).

ILO (2022). Making the right to social security a reality for domestic workers: A global review of policy trends, statistics and extension strategies. Pobrano 7 maja 2024: <https://www.ilo.org/publications/making-right-social-security-reality-domestic-workers-global-review-policy>.

Klakla J.B., M. Koss-Goryszewska, A. Kulesa, K. Pająk-Załęska, M. Zarychta (2023). *W cieniu. Ukraińskie pracownice domowe w Polsce (In the Shadows. Ukrainian Domestic Workers in Poland)*, Warsaw: CARE International w Polsce.