

Звіт фонду «Наш вибір»

# Вплив COVID-19 на українських мігранток у Польщі

Бенджамін Коуп  
Мирослава Керик  
Іванна Кильюшик



Фонд «Наш вибір» у співпраці  
з Фондом ім. Генріха Белля  
у Варшаві



HEINRICH BÖLL STIFTUNG  
WARSAWA  
Polska

Варшава 2021

Звіт «Вплив COVID-19 на українських мігранток у Польщі» публікується фондом «Наш вибір» у співпраці з Фондом ім. Генріха Белля у Варшаві.



#### **Автори**

Бенджамін Коуп  
Мирослава Керик  
Іванна Килюшик

#### **Редакторка української версії**

Людмила Гончарук

#### **Редактор англійської версії**

Бенджамін Коуп

#### **Редакторка польської версії**

Катажина Косьцевич

#### **Український переклад**

Віктор Довгошея

#### **Рецензент**

Марек Чанек

#### **Графічний дизайн**

Андрій Філь

ISBN-978-83-946056-3-6

Доступ до звіту надається на умовах Creative Commons Licence Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0):



#### **Видавник**

Фонд «Наш вибір»  
вул. Заменхофа, 1  
00-153 Варшава  
Польща  
+48 22 258 40 18  
biuro@naszwybor.org.pl  
www.naszwybor.org.pl

# Зміст

Резюме	04
Введення	07
Політичний контекст	07
Методологія	08
Статистика	09
1. Легалізація проживання та локдаун	12
2. Нестабільні сектори в умовах економічного спаду	15
3. Непевне підприємництво	18
4. Домашня робота й догляд	21
5. Домашнє навчання та домашні обов'язки	24
6. Соціальна інтеграція	27
7. Охорона здоров'я	30
8. Домашнє насильство	32
9. Трудові мігранти та ключові працівники	35
Головні висновки / пропоновані дії	37
Додаток 1. Список опитаних українських мігранток	38
Додаток 2. Список опитаних експертів та експерток	38
Бібліографія	39
Fundacja «Nasz Wybór» / фонд «Наш вибір»	42
Фонд ім. Генріха Белля	43
Автори	44

# Резюме

Це дослідження документально засвідчує, як COVID-19 і заходи, запроваджені польською державою з метою вповільнення його розповсюдження, впливають на українських мігранток. Звіт показує, як пандемія генерує нові драматичні виміри в проблемах, з якими вже стикаються українські жінки. COVID-19 посилює перхресну нерівність, якої зазнають українки в Польщі.

Пандемія також проливає світло на часто непомітну роботу українських жінок у Польщі. Нові ризики та обов'язки мігранток, зокрема, працівниць сфери догляду, демонструють цінність їхньої роботи для суспільства.

Звіт аналізує, як COVID-19 впливає на низку ключових проблем, з якими українки зустрічаються в Польщі. Ми сигналізуємо про давні проблеми та їх новий ковідний вимір, а також надаємо рекомендації стосовно дій, які мають бути здійснені державою, окремими установами й громадськими організаціями.

## Ключові питання

### Легалізація проживання та локдаун

- Усі дозволи на проживання були продовжені на строк до 30 днів після завершення пандемії. Однак, зважаючи на те що дозволи на виконання праці в Польщі прив'язані до конкретного роботодавця, масова втрата роботи, спричинена локдауном, призвела до проблем із реєстрацією нових дозволів, і особливо – нових єдиних дозволів на проживання та роботу.
- Функціонування незмінно низькопродуктивної системи отримання дозволів на проживання у воєводських адміністраціях іще більш погіршилося в період локдауну, що посилює нестабільність становища мігрантів та позбавляє багатьох жінок права на соціальну допомогу.

- Закриття всіх, за винятком трьох, пунктів пропуску через кордон з Україною та обмеження безвізового режиму призвели до роз'єднання сімей та підірвали циклічну міграцію українських жінок (наприклад, домашніх працівниць).

### Нестабільна зайнятість

- Із запровадженням локдауну закрилися заклади сфери послуг, роздрібної торгівлі та культури, що спричинило масову втрату роботи. Саме в цих секторах працює багато українських жінок та переважає неофіційне працевлаштування. Українки залишилися без доходу, доступу до соціальної допомоги, структур підтримки сім'ї, а також нерідко втратили спроможність оплачувати оренду житла.

### Підприємці

- Серед іммігрантів з країн, які не належать до ЄС, лише власники обмеженого числа категорій дозволів на проживання можуть зареєструватися як самозайняті особи в Польщі. Реєстрація товариства з обмеженою відповідальністю вимагає подання великої кількості документів та є вкрай проблематичною. Складність реєстрації самозайнятості змушує жінок залишатися у сфері сірої економіки.
- Локдауни COVID-19 стали особливо серйозним викликом для підприємств, якими володіють українські жінки.

### Домашня робота й догляд

- Українські домашні працівниці зустрілися з підвищеною відповідальністю за те, що стосується захисту своїх клієнтів (які нерідко належать до груп підвищеного ризику) та себе від зараження. Ця галузь, переважно неформальна й недооцінювана, де особливо бракує профспілкового представництва, є важливою для громадського здоров'я.

## Домашнє навчання та домашні обов'язки

- Польській системі освіти не вдалося адаптуватися до навчання дітей мігрантів, а закриття шкіл погіршило цю проблему. Дистанційне навчання створює особливі проблеми для дітей мігрантів та їхніх матерів.

## Соціальна інтеграція

- У період COVID-19 соціальні контакти українських жінок обмежилися до мінімального рівня. Туманний правовий статус і ситуація з працевлаштуванням, а також відрив від родинних зв'язків посилюють психологічний вплив COVID-19 на українських жінок.
- Контакт із польською мовою та можливості навчатися суттєво обмежилися під час пандемії. Мова є критичною перешкодою в багатьох аспектах життя українських мігранток.

## Охорона здоров'я

- Безплатна лікарняна опіка доступна для українців, хворих на коронавірус. Однак отримання інформації та підтримки при захворюванні на COVID-19 організується переважно через неформальні українські мережі.
- Для багатьох українок доступ до медичної допомоги обмежений через брак офіційного працевлаштування, незнання ними своїх прав, неготовність польської системи охорони здоров'я мати справу з пацієнтами-мігрантами, а також довгі черги (які збільшилися під час пандемії) та високі ціни (у секторі приватної медицини).
- Іноземці отримують вільний доступ до щеплень від COVID-19, але необхідна інформаційна кампанія, яка пропагувала би вакцинацію серед мігранток.

## Домашнє насильство

- Пандемія призвела до зростання домашнього насильства. Українські мігрантки зустрічаються зі значними складнощами, намагаючись вийти з неблагополучних або насильницьких стосунків і отримати відповідну допомогу в Польщі. Служби екстреної допомоги та організації з підтримки у кризі в недостатній мірі сприймають мігранток як цільову групу своєї діяльності.

## Трудові мігранти та ключові працівники

- «Ключові працівники», чия робота є критично важливою для функціонування суспільства під час пандемії COVID-19, нерідко виявляються низкооплачуваними мігрантами. У Польщі робота українських жінок, особливо у сфері догляду, була та залишається недооціненою складовою відповіді країни на коронавірусний виклик.

## Головні рекомендації

### Політика / законодавство

- Розробка міграційної та інтеграційної політики, заснованої на моделі партиципації, що залучатиме різні зацікавлені сторони та враховуватиме потреби жінок.
- Видавання іноземцям дозволів на проживання з правом на роботу без прив'язки до одного роботодавця або певної галузі економіки.
- Полегшення започаткування трудовими мігрантами індивідуальної підприємницької діяльності.
- Запровадження всебічної програми підтримки інтеграції дітей мігрантів у польських школах та здійснення моніторингу її результатів.
- Включення стандартного, доступного на території всієї країни курсу польської мови для українських мігрантів у державну програму інтеграції мігрантів та в інтеграційні програми місцевих органів самоврядування.
- Полегшення доступу трудових мігрантів до послуг охорони здоров'я шляхом створення кращих систем офіційного працевлаштування.
- Надання психологічної підтримки, адресованої мігранткам, їхньою рідною мовою.

### Інституційна реформа

- Покращення системи видавання дозволів на проживання та роботу.
- Уможливлення подання заяв в онлайн-режимі та покращення електронної системи перевірки стану розгляду заяви.
- Розгортання установи, діяльність якої буде присвячена захисту прав іноземних працівників (наприклад, розширення сфери компетенції Державної інспекції праці на нестандартизовані форми працевлаштування, а також скасування її обов'язку передавати інформацію Прикордонній службі).
- Ознайомлення медичних служб з правами та потребами українських пацієнтів. Інформування мігранток про їхні права у сфері охорони здоров'я.
- Ознайомлення служб екстреної допомоги з правами та складнощами, з якими зустрічаються мігрантки, що страждають від домашнього насильства.
- Охоплення мігрантів інформаційною кампанією, що пропагуватиме вакцинацію.

### Ініціативи НУО / міжінституційна співпраця

- Інформування українських трудових мігранток із непевним працевлаштуванням про їхні права.
- Створення аналітичного центру, який розвиватиме ідеї у сфері надання соціальної допомоги в умовах фемінізації економіки.

- Підтримка жінок за кордоном за посередництвом жіночих підприємницьких інкубаторів: забезпечення донесення та пропагування їхніх пропозицій серед мігранток.
- Розробка та розповсюдження «типових трудових договорів» для працівників домашнього догляду, сприяння мобілізації українських домашніх працівників у Польщі для заснування колективного представництва.
- Привернення уваги місцевих рад до потреби полегшення дистанційного навчання, а також повернення до шкіл дітей мігрантів, демонстрація переваг найкращих практик у сфері міжкультурної освіти.
- Заснування екстреної інфолінії українською мовою для тих, хто зазнає домашнього насильства, а також розробка матеріалів українською для інформування про насильство та про те, де шукати підтримки. Супроводження цих дій освітньою кампанією проти замовчування домашнього насильства, інформування українок про їхні права, а також підтримку, доступну їм у Польщі.
- Пропагування суспільної цінності роботи українських мігранток в умовах COVID-19, зокрема різних її форм, пов'язаних із доглядом, для стимулювання політичної, економічної, соціальної та культурної переоцінки їхньої ролі.

# Введення

У відповідь на загрози, яких зазнала система охорони здоров'я через пандемію COVID-19, держава запровадила низку безпрецедентних заходів, які призвели до суттєвої дезінтеграції соціального життя та зупинки цілих секторів економіки. Наш звіт відслідковує вплив цих дій на українських жінок у Польщі.

Криза COVID-19 характеризується особливими рисами, такими як втрата низькооплачуваних робочих місць у секторі послуг, ризику для працівників догляду, впровадження домашньої освіти, соціальна ізоляція та обмеження подорожей. Їхній вплив диспропорційно сильно відчувається жінками (OECD, 2020; UN Women, 2020; Korolczuk, 2020; Oertelt-Prigione, 2020) та мігрантами (Reis, 2020; Fasani та Mazza, 2020; Bales, 2020; Winton і Howcroft, 2020). У Польщі відсутня міграційна політика, яка була би розроблена в консультаціях з різними зацікавленими сторонами та враховувала потреби жінок, і країна займає низьку позицію в міжнародних рейтингах інтеграції мігрантів (MIPEX, 2020). Українським мігрантам у Польщі також не вистачає координованої підтримки з боку української держави. В результаті цього наслідки пандемії не могли не спричинити посилення нерівності, якої українські жінки зазнавали в цій країні й раніше.

З іншого боку, робота українок у Польщі, хоча б у сфері догляду, набирає важливості в контексті пандемії (Levitas, 2020). Досвід українських жінок демонструє, чому та як постковідне польське суспільство повинно будуватися на засадах більшої соціальної справедливості та гендерної рівності (ILO, 2020; Mundlak і Fudge, 2020; De Henau та Himmelweit, 2020; Esquivel, 2020; Wielgosz, 2020).

У цьому пілотажному дослідженні нашою метою є ідентифікувати ключові проблеми, з якими українські мігрантки зустрічаються внаслідок пандемії, та розробити пропозиції дій стосовно їх подолання.

## Політичний контекст

Ми були свідками того, як унаслідок спроб стримати розповсюдження COVID-19 закривалися не лише численні виміри соціального, культурного та економічного життя, але й цілі суверенні держави. Уперше за 30 років країни ЄС закрили свої кордони. Облишивши ЄС, кожна країна розробляла власну стратегію боротьби з пандемією. Для багатьох мігрантів це означало непевність їхнього правового та економічного становища, проблеми з доступом до системи охорони здоров'я. Ці люди опинилися «під замком» у країнах їхньої міграції, а перспективи працевлаштування залишалися туманними. Для частини з них це стало причиною повернення додому.

Пандемія також чітко продемонструвала масштаби, у яких економіка держав ЄС залежить від трудових мігрантів. Уряди вдавалися до надзвичайних заходів, щоб спершу повернути своїх громадян додому, а потім забезпечити прибуття іммігрантів, які поїхали або не могли прибути до країни (наприклад, працівників сільськогосподарства, сфери догляду тощо) (Babakova, 2020).

## Польський уряд

Уряд Польщі проголосив загальнопольський локдаун 13 березня й заявив, що всі іноземці, які перебувають у Польщі, отримають безплатну медичну допомогу у випадку захворювання на COVID-19. Водночас влада оголосила про закриття кордонів, залишивши тільки кілька пунктів пропуску відкритими (лише три з них – на кордоні з Україною), а також обмежила право в'їзду до Польщі, дозволивши його окремим категоріям іноземців, включно з трудовими мігрантами (Ministerstwo Zdrowia, 2020). Пізніше відповідний перелік був розширений. Правовий статус іноземців, дія документів на проживання та роботу яких закінчилася, залишався неуточненим. У результаті лобювання з боку роботодавців, громадських організацій та засобів масової

інформації перший закон «Антикризового щита» від 31 березня продовжив дію дозволів на проживання та роботу всіх іноземців на строк до 30 днів після завершення епідемії (Tarcza, 2020a). Цей документ пролонгував також законність перебування в країні іноземців, які проживають у Польщі на підставі віз. Ситуація іноземців, котрі прибули до країни в рамках безвізового режиму, залишалася невизначеною. Остання категорія складається переважно з українців, які з 2017 року користувалися можливістю приїжджати до Польщі для тимчасової роботи. Необхідною була чергова хвиля лобіювання, щоб пролонгація легального перебування цієї категорії осіб була включена до другого «Антикризового щита» від 16 квітня (Tarcza, 2020b).

Невизначений напочатку статус іноземців, закриття кордонів, брак інформації, неочікуване безробіття і, як результат, проблеми з житлом викликали хаос та почуття нестабільності серед мігрантів. Приблизно 160 000 українців залишили країну протягом перших двох місяців весни 2020 року.

### Український уряд

Українська влада закрила кордони через два дні після польської сторони, 17 березня. Повітряне, автобусне та залізничне сполучення припинено, і перетнути кордон можна було лише на приватному автомобілі. До того ж президент Володимир Зеленський спочатку оголосив, що всі українці повинні повернутися до 17 березня, коли закривалися кордони, проте пізніше, 26 березня, заявив, що всі кордони будуть закриті, починаючи з 28 березня (Lb.ua, 2020; Ukrinform, 2020; Babakova, 2020). Утім фактично планувалося, що три пункти пропуску на польсько-українському кордоні продовжуватимуть функціонувати. Багатотисячні черги, які можна було спостерігати на кордоні, збільшувалися через цей інформаційний хаос.

Коли держави ЄС почали усвідомлювати, наскільки залежні їхні економіки від праці мігрантів, вони взялися організувати перевезення українських працівників. Український уряд знову діяв непередбачувано, спершу дозволивши чартерні перельоти, потім заборонивши їх. Прем'єр-міністр Денис Шмигаль заявив, що кваліфіковані українські мігранти є активом України й повинні працювати вдома. Уряд навіть обговорював запровадження дозволів на виїзд для забезпечення державного контролю над міграційними потоками. Ці ідеї засуджувалися як такі, що суперечать українській конституції, а засоби масової інформації порівнювали їх із державним кріпацтвом (Europeiska Pravda, 2020).

У різні моменти літа український та польський уряди змінювали свої системи класифікації COVID-19 і статус України та Польщі в цих системах, ускладнюючи плани подорожей мігрантів несподіваним запровадженням карантину.

### Зима 2020/2021

Наприкінці грудня 2020 року і український, і польський уряди оголосили новий локдаун. Це ускладнило святкові плани польських та українських мігрантів, для яких традиційні поїздки додому були особливо важливими того року, оскільки багато з них, у зв'язку з обмеженням пересування, не відвідували Україну протягом довгого часу.

Мінливі рішення та оголошення, що робляться в останній момент, продовжують впливати на мігрантів, посилюючи їхню невпевненість у майбутньому та поглиблюючи економічну й психологічну нестабільність їхньої ситуації.

### Методологія

Дослідження проводилося з листопада до середини грудня 2020 року та охоплювало період з березня по грудень того року.

Кабінетне дослідження складалося з вивчення відповідної літератури, даних та звітів; аналізу медіапростору, пов'язаного з ситуацією мігрантів у Польщі в період пандемії; збору статистичних даних та інформації з відповідей на запити до державних установ та громадських організацій (Прикордонної служби, Установи соціального страхування, «Фемінотеки», Центру прав жінок, а також «Блакитної лінії» – Загальнопольської служби екстреної допомоги жертвам насильства в сім'ї Асоціації з протидії насильству в сім'ї); аналізу контенту українських жіночих груп у соціальних мережах.

На цій основі ми визначили головні теми та вдалися до пошуків мігранток із відповідним досвідом для залучення їх до проведення ІПІ (індивідуальних поглиблених інтерв'ю). Завдяки своїй діяльності фонд «Наш вибір» має широку мережу контактів, яку ми використали для пошуку опитуваних. Проведено 12 інтерв'ю. Більшість із них відбулися онлайн, з використанням платформ Zoom і Messenger, одне – в «Українському домі» у Варшаві. Нами використовувалися українська, російська й польська мови. Ми віддаємо належне винахідливості, проявленій нашими співбесідницями, та їхній відвертості в розмовах з нами.

Дослідження охопило жінок, які проживали в листопаді–грудні у Варшаві та сусідніх містах, а також у Вроцлаві. Жінки, з якими ми розмовляли, були вихідцями з усіх регіонів України – як великих міст, так і з сільської місцевості. Їхній вік – від 25 до 56 років, а біографії та досвід з COVID-19 вірізнялися. Жінки працювали в Польщі у таких сферах, як охорона здоров'я, культура, домашній догляд, косметоло-



гія, прибирання житла, догляд за дітьми, роздрібна торгівля, гастрономія, підприємництво, нерухомість, фінанси та освіта.

Ми провели також структуровані інтерв'ю з експертами з питань жінок та мігрантів, реалізували онлайн-інтерв'ю з працівницями Консультаційного центру в «Українському домі» у Варшаві; представницею правничої фірми, яка займається легалізацією перебування мігрантів; українською адвокатесою, котра надає консультації з питань легалізаційних процедур та веде онлайн-групу підтримки мігрантів; представниками трьох НУО, що допомагають жертвам домашнього насильства; працівником агентства тимчасової праці, а також асистентом із міжкультурних питань для дітей мігрантів.

Сумарно ми провели 20 інтерв'ю з мігрантками й експертами. Звіт також містить коментарі та рекомендації, запропоновані за круглим столом під час представлення результатів дослідження, організованого в грудні.

За результатами дослідження ми запропонували виконання низки дій. Хоча ініціативи НУО й відіграють важливу роль, для уможливлення систематичного вирішення проблем, діагностованих у цьому звіті, необхідними є політична воля та державні інвестиції.

## Статистика

### Українці в Польщі

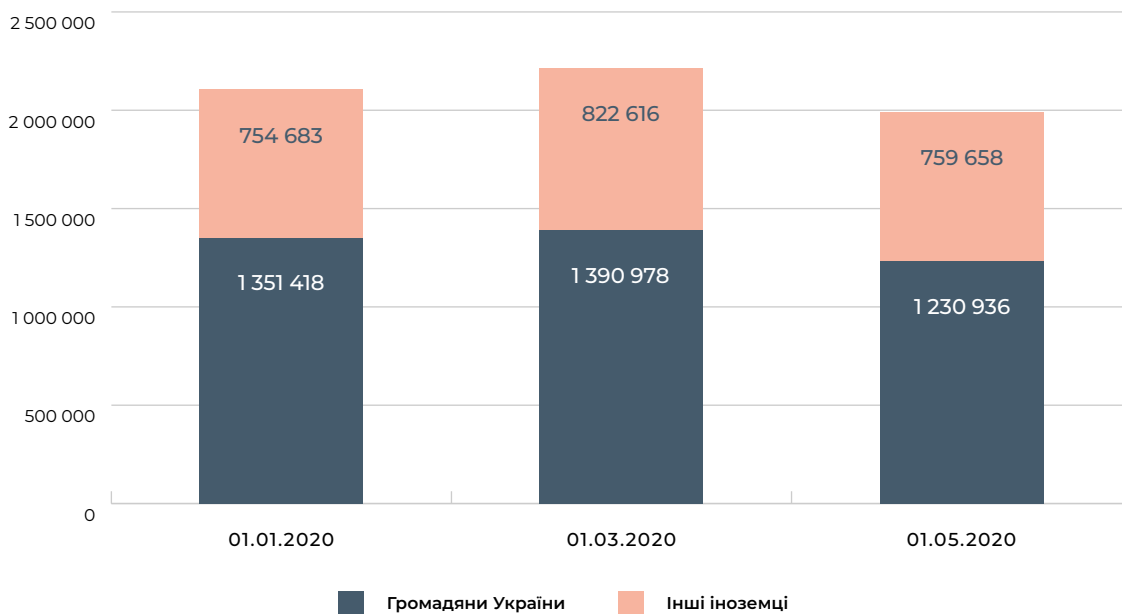
У січні 2019 року в Польщі перебувало 1 270 398 українських громадян (приблизно 3,5% населення країни). Близько 44% загалу українців становили жінки (558 975), хоча у великих містах вони були більшістю (53%). Українські мігранти – переважно особи працездатного віку: 21–30 років – 38%, 31–40 років – 29%, 41–50 років – неповні 15%, понад 51 рік – лише 7% (Selectivv, 2020).

Наприкінці 2019 року в Польщі було 2 106 101 іноземців, з яких 1 351 418 – українці (GUS, 2020).

Події 2014–2015 років, війна та наступне погіршення економічної ситуації в Україні інтенсифікували міграцію й змінили її головні напрями. У 2008 році 48% мігрантів виїжджали до Росії і лише 8% – до Польщі, тоді як у 2017 році до Росії їхали 26% трудових мігрантів, а 42% прибували до Польщі. Немало жінок, з якими ми спілкувалися, були фактично біженками зі східних територій України, одна з них – вдовою, яка втратила чоловіка на війні. Втягнення жінок у воєнні дії також стає викликом для патріархального розподілу сімейних ролей в Україні.

Динаміка міграції зазнала значних змін у 2020 році. До кінця лютого число українців у Польщі зросло до 1 390 978 (GUS, 2020). Однак протягом березня та квітня воно зменшилося на 160 042 – до 1 230 936, що стало падінням на 11,5% порівняно з лютим.

Число іноземців у Польщі



Джерело: Головне статистичне управління (Główny Urząd Statystyczny).

## Дозволи на проживання (Zezwolenia na pobyt)

Станом на 16 грудня 2020 року 458 409 іноземців мали дозволи на проживання (усі види карт перебування; пол. – karty pobytu), з яких 245 011 були українцями, зокрема 109 572 – жінками (Migracje, 2020). Із загальної кількості 80% (196 972) – це дозволи на тимчасове проживання. Дозволи на постійне проживання мали 40 985 українців, і лише 5 802 – дозволи на проживання довгострокового резидента ЄС. 93 українці мали статус біженця, 194 093 українці, з яких 84 351 були жінками, перебували в процесі розгляду заяви про надання дозволу на проживання.

Переважна більшість українців (понад 1 100 000 осіб) перебувають у Польщі на підставі віз, безвізового режиму або знаходяться в процесі розгляду заяви про надання дозволу на проживання. На українців, які проживають у Польщі на таких підставах, не поширюється низка прав, включно з правом на соціальну допомогу.

## Дозволи на роботу

У період 2013–2018 років українці спричинили зростання реальної пропозиції робочої сили в Польщі в середньому на 0,8% на рік. Їхній внесок у зростання ВВП протягом цих років оцінюється в середньому в 0,5% на рік. З 2014 року польська економіка зростає на 2,2%, з яких принаймні 2,5% завдячують вкладові українських працівників (Strzelecki та інші, 2020).

Українці найчастіше працюють на підставі декларації про доручення виконання роботи іноземцеві (пол. – oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi; далі – декларація про доручення роботи) або дозволу на роботу. Більшість дозволів на роботу видається працівникам таких професій: працівники промисловості та ремісництва, працівники, що виконують роботи, які не вимагають кваліфікації, оператори машин і механізмів, працівники сфери послуг та торгівлі, технічний і допоміжний персонал.

Щороку, починаючи з 2014-го, кількість дозволів на роботу, виданих українцям, зростала, але ситуація змінилася з настанням COVID-19 (MRPIPS, 2020a).

Значне падіння можна спостерігати також у кількості виданих декларацій про доручення роботи (oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi):

Кількість дозволів на роботу			
	Усього	Українці	Українські жінки
Перша половина 2019 року	217 297	162 421	45 539
Перша половина 2020 року	198 301	145 067	44 220

Джерело: Департамент ринку праці Міністерства сім'ї, праці та соціальної політики Республіки Польща (Departament Rynku Pracy MRPIPS).

Найістотніше зменшення числа декларацій про доручення праці, порівняно з попереднім роком, відбулося в березні (-30%, зі 127 359 до 89 340), квітні (-70%, зі 130 980 до 39 432) і травні (-53%, зі 131 161 до 61 683).

Кількість декларацій про доручення роботи			
	Усього	Українці	Українські жінки
Перша половина 2019 року	845 929	764 759	277 555
Перша половина 2020 року	611 727	542 591	204 955

Джерело: Департамент ринку праці Міністерства сім'ї, праці та соціальної політики Республіки Польща (Departament Rynku Pracy MRPIPS).

Деяке зменшення кількості виданих документів на роботу, так само як нижче число перетинів кордону, можна пов'язати з автоматичною пролонгацією права на проживання, передбаченою законами «антиковідного щита». Однак, безсумнівно, також одним із факторів є закриття багатьох підприємств. На загальному тлі зменшення кількості виданих дозволів на роботу варто зазначити невелике збільшення їх числа для осіб, що працюють у сфері домашньої роботи, охорони здоров'я та соціальної допомоги.

## Перетинання кордону

Пандемія призвела, серед іншого, до зменшення числа осіб, які перетинають кордон (SG, 2020).

Кількість перетинів кордону			
	Кількість перетинів польсько-українського кордону (% усіх перетинів польського кордону)	З Польщі	До Польщі
Перша половина 2019 року	10 018 614 (40%)	4 815 797	5 202 817
Перша половина 2020 року	4 743 469 (43%)	2 287 834	2 455 635
Падіння, %	-53%	-52%	-53%

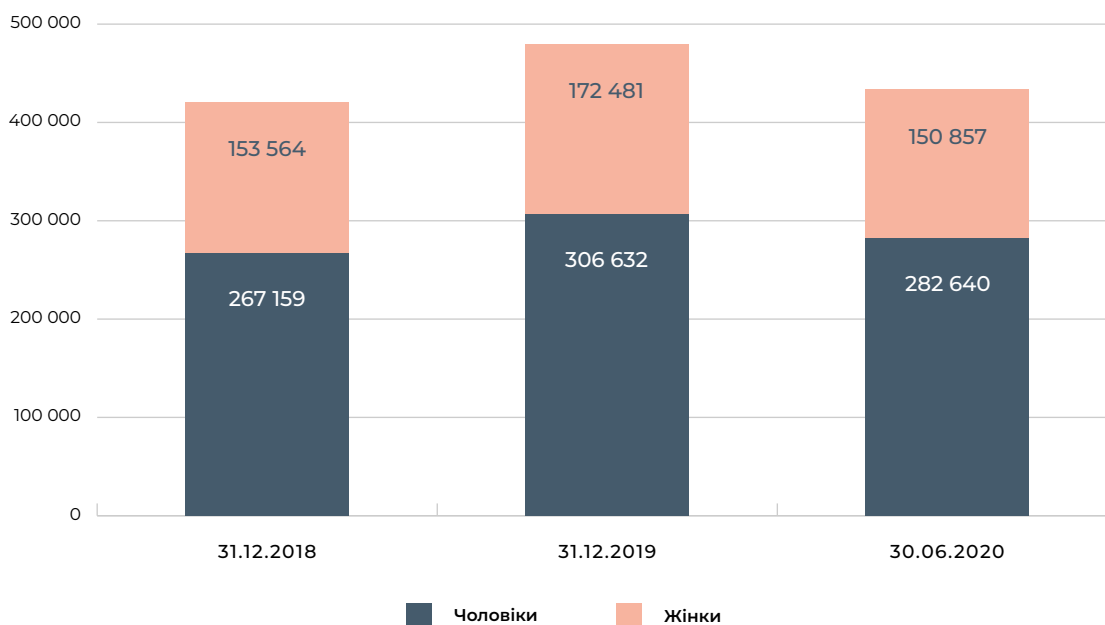
Джерело: польська Прикордонна служба (Straż Graniczna).

## Внески на соціальне страхування

31 грудня 2019 року 613 910 осіб з-поза ЄС здійснювали внески на соціальне страхування у Польщі (ZUS), і більшість із них були українцями (479 113), з яких 36% (172 481) – жінки. Кількість українців, які сплачують внески на соціальне страхування, у 29 разів більша, ніж у 2005 році, і в 5 разів більша, ніж у 2015 році. Головні галузі економіки, де українці сплачують внески на соціальне страхування, це діяльність з адміністрації та підтримки (праця для агентств) – 24,7%, харчова промисловість – 17,4%, будівництво, транспорт і логістика – 14,4%.

Унаслідок пандемії число іноземців, охоплених соціальним страхуванням, зменшилося. Наприкінці червня 2020 року продовжували платити внески на соціальне страхування 433 497 українців, із яких 34,8% (150 857) були жінками (ZUS, 2020). Таким чином, у період кризи COVID-19 понад 40 000 українців втратили роботу, яку виконували на підставі трудових або цивільно-правових договорів. Зазначимо, що лише близько третини українців, які живуть у Польщі, сплачують внески на соціальне страхування.

## Українці, що сплачують внески на соціальне страхування



Джерело: Центральний реєстр страхувальників Установи соціального страхування (Centralny Rejestr Ubezpieczonych ZUS).

# 1. Легалізація проживання та локдаун

Польське міграційне законодавство й практика правозастосування орієнтовані на підтримку тимчасового працевлаштування та проживання мігрантів і ускладнення довгострокового проживання й роботи.

Процес отримання дозволу на проживання (*karty robytu*) є для іноземців гордієвим вузлом, який вимагає докорінної реорганізації системи, а також політичного визнання проблеми.

## Давні проблеми

Система отримання дозволів на проживання у воєводських адміністраціях є незмінно дисфункціональною. У більшості випадків, обробляючи заяви іноземців, установи порушують адміністративно-процесуальний кодекс (к.р.а.), завдаючи шкоди інтересам заявників, що було продемонстровано у звіті Верховної контрольної палати від 2019 року (NIK, 2019).

Унаслідок цього іноземці залишаються приреченими на багаторічне повторення циклу подавання заяв на отримання дозволів на проживання, коли вони безперервно змушені складати документи: оскільки процедури хронічно затягуються, документи мігрантів можуть втрачати дійсність протягом розгляду первинної заяви, і через це вимагається надання нових. Така ситуація сприяє діяльності різних легальних і нелегальних посередників. Неможливість отримання необхідних дозволів своєчасно або хоча б у прогнозованому майбутньому призводить до фрустрації та створює проблеми для мігрантів. Під час розгляду заяви від них вимагається залишатися у країні, оскільки виїзд може означати необхідність розпочинати заново процес отримання візи для уможливлення повернення в Польщу.

Усі дозволи на роботу в Польщі видаються для конкретної посади у певного роботодавця. Це означає, що іноземні працівники залежать від своїх роботодавців не лише по роботі, але й у тому, що стосується легальності проживання (враховуючи недієздатну систему, згадану вище, зміна роботи є особливо проблематичною для тих, хто має єдиний дозвіл на роботу та проживання). У випадках, коли житло також надається роботодавцем, працівники залежать від роботодавця у площині роботи, легальності проживання й житла. Така ситуація суперечить можливості працівників захищати свої трудові права (Keryk, 2018).

Ситуація стає ще більш проблематичною через те, що в Польщі відсутні установи, які захищали б права іноземних працівників незалежно від їхнього статусу перебування. Державна інспекція праці (PIP) могла бути такою установою, але її сфера компетенції поширюється лише на підтримку працівників із трудовими договорами. Багато трудових мігрантів працюють на основі цивільно-правових договорів або у сфері сірої економіки. У випадку осіб з-за кордону Державна інспекція праці зобов'язана повідомляти Прикордонну службу (SG) про всіх іноземців, які не мають дійсного дозволу на роботу, незалежно від того, чия це вина. Іноземці караються депортацією та заборорою в'їзду до країни, не можуть захистити себе через складність процедур та брак необхідної підтримки.

До початку COVID-19 ми висвітлювали такі проблеми, пов'язані з легалізацією роботи й проживання.

- Непрозорість процедур і затримки в обробці заяв.
- Неможливість отримати інформацію під час розгляду заяви.
- Недосконалість електронної системи: відсутність функції перевірки стану розгляду заяви, немож-

ливість подавати заяву або додаткові документи, контактувати з установою або перевіряти прийняте рішення.

- Несумісність кінцевих строків надання документів із термінами їх видавання іншими державними установами.
- Охоплення соціальним страхуванням лише мігрантів із дозволами на проживання. Затримки в розгляді заяв позбавляють мігрантів такого права.
- Доведена непрактичність єдиного дозволу на роботу й проживання, оскільки втрата роботи означає втрату права на проживання.
- Підвищення ризику експлуатації працівника через його залежність від роботодавця.

## Ковідні перипетії

### Законодавча революція

Після прийняття низки нормативно-правових актів чинність документів на проживання та роботу всіх іноземців у Польщі була видовжена на строк до 30 днів після завершення епідемії. У результаті цього нині встановився безпрецедентний стан пролонгації дозволів на проживання й роботу.

### Несподівана втрата роботи

Унаслідок локдауну багато українців втратили роботу. Це видно зі зменшення числа осіб, застрахованих у ZUS. Подібним чином більшість українок, опитаних у ході дослідження, стали безробітними навесні 2020 року. Це також спричинило бюрократичний тягар.

Власники єдиного дозволу на роботу та проживання, замість подання заяви про надання нового дозволу на іншу роботу, були змушені подаватися на новий дозвіл і на роботу, і на проживання. Як згадувалося, ця процедура є складною, коштовною, довготривалою та емоційно обтяжливою. У результаті з початком пандемії мігранти опинилися у ситуації непевності, яка підштовхує їх у напрямку сірої економіки.

Особи з дозволом на роботу мусять отримати новий дозвіл, щоб змінити її. Зі спалахом COVID-19 строки отримання нових дозволів видовжилися, і мігранти залишилися без доступу до легальної роботи на довгий час.

### Іще довший час очікування

Час очікування на отримання дозволу на проживання під час пандемії став іще довшим. Після оголошення державою стану епідеміологічної загрози 16 березня воєводській адміністрації припинили особистий прийом заявників. Через це доступ до цих установ став практично неможливим. Адміністрації відновили

роботу наприкінці травня, але деякі з них поновили прийом клієнтів лише у кінці липня. Залишалася можливість надіслати документи поштою, але установи (наприклад, Мазовецька воєводська адміністрація) інформували, що час очікування на первинну зустріч для початку розгляду заяви становив близько трьох місяців!

### Нереалістичні строки подання додаткових документів

Вимоги щодо подання додаткових документів, кількість яких зросла під час пандемії (наприклад, довідок з Установи соціального страхування – ZUS), є несумісними з порядком роботи установ, які їх видають. Як правило, заявникам дається 7–14 днів на подання додаткових документів до воєводської адміністрації, тоді як в інших державних установах видавання необхідних довідок займає набагато більше часу.

### Ускладнення в отриманні дозволів на довгострокове проживання

Подання заяви на надання статусу довгострокового резидента ЄС, який дає вільний доступ до ринку праці, вимагає проходження державного іспиту з польської мови. Організаційні складнощі, пов'язані з COVID-19, означають, що лише обмежене число іноземців може приступити до екзамену.

### Зміни в режимі перетину кордону

#### 1. Обмеження на пересування

Протягом пандемії лише деякі категорії мігрантів могли перетнути кордон Польщі, переважно це були трудові мігранти чи студенти. Обмеження безвізового руху розділяло сім'ї (наприклад, матері не могли привезти дітей у країну) і призводило до того, що багато українців змушені були залишатися в Польщі на час тривання пандемії.

#### 2. Перервана циклічна міграція

Комбінація втрати роботи та невпевненості в майбутній можливості перетнути кордон змусила багатьох мігрантів виїхати в Україну, коли в Польщі спалахнула епідемія. Обмеження безвізового режиму ускладнювало повернення для жінок, які працювали в сірій зоні та в'їжджали до Польщі на підставі безвізового руху. Внаслідок цього циклічний ритм трудової міграції (наприклад, шість місяців у Польщі і шість – удома, по черзі з колегою по домашній роботі чи прибиранню) був зламаний.

#### 3. Непевність

Багато українців відмовилося від подорожей в Україну, побоюючись проблем із поверненням та необхідності проходження карантину (що нерідко вимагало пошуку місця для його відбування).

## Ковідні історії

### ІП11

ІП11, з українською освітою економіста та спеціаліста з маркетингу, одинока матір двох дітей 7 і 13 років, прибула до Польщі в серпні 2019 року. У березні 2020 року їй стало відомо, що її трудовий договір у мережі закладів швидкого харчування не буде продовжений, тому вона знайшла роботу в м'ясному відділі мережевого супермаркету. Однак обробка реєстраційних документів, які дають змогу змінити роботодавця, зайняла чотири місяці. Протягом цього періоду й під час першого локдауну ІП11 та її сім'я були неспроможні оплачувати проживання, що змусило їх знайти тимчасове житло в українських друзів у Варшаві.

### ІП14

ІП14 приїхала до Польщі з Бердянська в 2018 році. Її п'ятирічна дочка долучилася до неї у вересні 2020-го. Чоловік загинув на війні в жовтні 2019 року. В Україні респондентка вивчала бухгалтерський облік і працювала на різних посадах у роздрібній торгівлі та адміністрації. У Польщі вона вчилася за напрямком «Медична опіка» у школі для дорослих, а зараз працює прибиральницею в хірургічному відділенні лікарні.

Віза ІП14 закінчилася в березні, і вона пішла з роботи, плануючи повернутися в Україну та оформити нові папери. Однак спалахнув COVID-19, і жінка вирішила залишитися в Польщі. Коли було оголошено про законодавчу пролонгацію віз, завдяки гарним стосункам із начальником по персоналу свого відділення вона отримала можливість повернутися на попередню посаду.

Після цього, в березні, респондентка подала заяву на отримання єдиного дозволу на проживання та роботу, але станом на листопад відповідь не надійшла. Це означає, що жінка не має права на отримання допомоги «500+» чи допомоги самотніми матерями. Через обмеження пересування, викликані COVID-19, вона не бачилася з дочкою з січня до серпня, і лише тоді, записавши дитину в дитячий садок, змогла нарешті привезти її з України.

Більшість лікарняних прибиральниць є працівницями агентств, натомість ІП14 працює на основі трудового договору безпосередньо з лікарнею. Як самотній матері, їй дозволено пра-

цювати 5 днів на тиждень, 7,5 годин на день. У лікарні зараз запроваджено суворі процедури, для забезпечення чистоти необхідно носити й змінювати багато засобів індивідуального захисту, регулярно проходити тести та брати участь у циклічних заняттях. Респондентка відчуває відповідальність і старанно дбає про чистоту перед поверненням додому. Вона отримує 250 злотих ковідної доплати.

Дочка опитаної ходить до садочка, поки та залишається на роботі, але супроводжує її, коли респондентка підробляє прибиранням у домі друга лікаря, де дівчинка грається з його дітьми, поки мати прибирає.

## Пропозиції

### Політика / законодавство

1. Відмінити єдині дозволи на проживання та роботу, уможливити звернення мігрантів до адміністрації праці у випадку втрати роботи лише по дозвіл на роботу.
2. Дозволи на роботу, як і декларації про доручення роботи, не повинні бути прив'язані до конкретного роботодавця.

### Інституційна реформа

1. Узятися за хронічні системні проблеми та зволікання в розгляді заяв про надання дозволу на проживання.
2. Створити можливість онлайн-подання заяви про надання дозволу на проживання.
3. Покращити електронну систему перевірки стану розгляду заяви: уможливити контакт зі спеціалістом, відповідальним за конкретну справу, онлайн-подання документів та отримання інформації про прийняте рішення.
4. Спростити список документів, необхідних для отримання дозволу на проживання, вилучити з нього такі, що не вимагаються «Законом про іноземців».
5. Створити інфолінію для повідомлення заявником про стан розгляду їхньої справи.

## 2. Нестабільні сектори в умовах економічного спаду

### Давні проблеми

Більшість українців у Польщі працює на підставі низки нестандартизованих угод про працю (тимчасові трудові контракти, цивільно-правові договори, угоди про тимчасову роботу, відрядні угоди, неофіційні домовленості). Хоча це стосується роботи і чоловіків, і жінок, праця останніх у таких сферах, як прибирання, неофіційний догляд, гастрономія та туризм, нерідко є низькооплачуваною роботою на неофіційних засадах, звідси нижчий відсоток українських жінок, які сплачують внески на соціальне страхування (ZUS, 2020).

Робота українок у Польщі є частиною глобального зростання зайнятості, для якої характерна підвищена незахищеність праці (Fudge і Strauss, 2013; Draňokouřil, 2015), що особливо б'є по жінкам (Vosko та інші, 2009; Mañewska, 2015). Непевна модель працевлаштування в Польщі почала особливо інтенсивно набирати сили внаслідок фінансової кризи 2008 року (Maciejewska та Mrozowski, 2016) і супроводжується низьким рівнем (3–5%) профспілкового представництва (Sutowski, 2020).

У випадку українських мігрантів у Польщі поширеність непевних трудових відносин пов'язана із затримками у видачі дозволів на проживання й роботу, що, з урахуванням легкості укладення договорів про тимчасову роботу, підштовхує до нестандартизованого працевлаштування (Keryk, 2018; Jóźwiak, 2020). Це позбавляє жінок соціальної допомоги та змушує їх поклатися на агентства працевлаштування, які спеціалізуються на легалізації праці (Core і Keryk, 2019; Jones, 2014), або на неформальні контакти. Неофіційна й неповна зайнятість сприймається мігрантками як така, що має свої переваги: до подібної роботи легше отримати доступ, вона дозволяє суміщення і, як наслідок, максимізацію

заробітку завдяки видовженню робочого дня, або уможливорює поєднання роботи з іншими обов'язками, передусім доглядом за дітьми.

### Ковідні перипетії

Спричинене пандемією в Польщі зростання безробіття до 6,2% у вересні 2020 року (в порівнянні із 5% роком раніше) не є таким серйозним, якими були побоювання. Однією з причин, названих у зв'язку з цим, є вища пропорція робочої сили, зайнятої у виробництві, ніж в інших європейських економіках, де домінує сектор послуг (Malinowska, 2020). Утім інше пояснення припускає, що статистика нездатна відобразити вплив локдаунів на ті сектори економіки, де переважає неформальна зайнятість (Sutowski, 2020). Дослідження фонду «Успіх, написаний помаранчевим» (Krzeska, 2020) демонструє, що 12% жінок уже втратили роботу та ще 10% побоюються, що це може статися в найближчому майбутньому. У цьому звіті згадуються туризм, індустрія краси, гастрономія та індустрія масових заходів як сектори, де багато жінок працюють на засадах фрілансу або договорів підряду й де удар по жінкам виявився особливо сильним.

Поза 20 000 українських жінок, які перестали сплачувати внески на соціальне страхування, складно підрахувати повний обсяг безробіття, спричиненого локдауном. Жінки, з якими ми спілкувалися, нерідко повідомляли про втрату роботи на початку локдауну, що залишало їх без доходів. Після весняних злиднів більшість із них знайшла іншу роботу чи нових клієнтів, але загальний економічний клімат залишився складним. Агентства працевлаштування майстерно справлялися з переведенням працівників з одного підприємства чи сектору, що закривалися, до іншого, де була потреба в робочих



руках, і продовжували сприймати ринок праці як такий, де робоча сила мігрантів була дефіцитною.

Загальні масштаби впливу COVID-19 на ринок праці й донині залишаються невизначеними. Утім, спираючись на досвід українських жінок, ми можемо стверджувати, що пандемія оголює властиві сучасним трудовим відносинам недоліки (ILO, 2020) та ризики подальшого загострення й поглиблення соціальної нерівності (Bales, 2020; Blundell та інші, 2020).

Щодо українських жінок у Польщі ми підкреслюємо наступне.

- Втрата робочих місць, спричинена локдауном, залишила багатьох українок без доходів чи соціальної допомоги. Наприклад, у циклі репортажів за результатами журналістського розслідування (Mikulska, 2020) описується драма, яку переживали домашні працівниці: зі спалахом COVID-19 жінки були покинуті клієнтами, котрі раніше твердили, ніби ставляться до них як до членів сім'ї.
- Мігранткам бракує підтримки ширших сімейних структур у Польщі; часто саме вони є головними годувальницями в сім'ях, надаючи підтримку іншим членам родини (наприклад, дітям) у Польщі або висилаючи перекази в Україну. Такі перекази названі ключовим чинником для того, щоб матерів-мігранток сприймали як таких, що виконують сімейний обов'язок, а призупинення переказів через COVID-19 призводило до руйнування сімейних стосунків (Tolstokorova, 2012, див. розділ «Насильство в сім'ї»).
- Часто мігранткам не виплачували останньої заробітної плати.
- Ставки за оренду нерідко не знижувалися (по-різному в окремих орендодавців), і жінки не могли продовжувати платити за житло.
- Антиквідне законодавство дозволяло роботодавцям погіршувати умови праці, визначені в деклараціях про доручення роботи, тоді як раніше умови декларацій мали виконуватися. До того ж мігранти часто не читають трудових договорів або підписують договори на виконання іншої роботи, ніж та, яку вони виконують, і це також уможливляло експлуатацію в період пандемії.

## Ковідні історії

### ІПІ7 – гастрономія

ІПІ7 приїхала до Польщі в 2016 році й спочатку влаштувалася на виробництво фанерних меблів, а зараз живе зі своєю 26-річною дочкою. Жінка працювала в ресторанах та санаторіях, продавала морозиво. Роботу вона знаходила інколи через агентства працевлаштування, а часом завдяки власним знайомствам. У респондентки були гарні відносини з власниками кафе, де продавали морозиво, і вона працювала там два місяці без офіційного договору до моменту, коли їй не вдалося закрити морозильник, і власник зажадав від неї сплати половини вартості зіпсованого морозива. Не допомогло, що раніше жінка вже попереджала про проблеми з морозильником. Вона звільнилася, не отримавши заробітної плати, але й не оплативши збитків.

Під час розмови з нами респондентка намагалася сконтактуватися з агентством працевлаштування щодо нових пропозицій. Вона перебувала в процесі оскарження негативного рішення у справі заяви про надання дозволу на проживання, і в більш конкурентному постковідному робочому середовищі це ускладнювало пошуки роботи.

### ІПІЗ – няня / неформальна освіта

ІПІЗ перед приїздом до польської держави в 2016 році працювала в Україні вчителькою. У Польщі вчилася за напрямком «Догляд за дітьми» у школі для дорослих, працювала нянею та неофіційно давала уроки. Респондентка розмірковувала про офіційну роботу в дошкільній освіті, але вирішила, що кращий заробіток можуть принести неофіційні уроки й робота няні.

До пандемії головним її заняттям були послуги няні для заможного подружжя. Жінка виконувала свої обов'язки до Великодня, але коли батьки перейшли на роботу з дому, припинила працювати. Вони продовжували платити респондентці, через що вона почувалася незручно. Наша співбесідниця повернулася на роботу в травні, але коли мати в сім'ї знову завагітніла,



звільнилася за обоюсторонньою згодою. Зараз їй складно знайти роботу, оскільки в батьків стало менше грошей.

ІПІЗ отримала дозвіл на проживання в червні, але побоювалася їхати в Україну, оскільки живе з 5 іншими молодими українцями й не мала б де пройти карантин після повернення.

### ІПІБ – культура

ІПІБ прибула до Польщі у 2014 році. Раніше вона навчалася в українській академії мистецтв та здобула титул магістра мистецької медіації в художній школі. За свій дипломний проєкт вона отримала грант і була кураторкою виставки митців з України.

Приїхавши до Польщі, респондентка не змогла знайти роботу в художній галереї. Вона працювала в антикварному магазині, що давало стабільний дохід та залишало час на розвиток інших проєктів. Жінці запропонували шестимісячне безоплатне стажування в ролі асистентки відомої сучасної мисткині, однак вона відхилила пропозицію, дізнавшись, що це мала бути робота з повною зайнятістю.

На початку локдауну наша співбесідниця працювала в мистецькому фонді на підставі договору підряду (*umowa o dzieło*). Коли розпочався локдаун, її скоротили, хоча в інших сферах фонд ощадності не шукав. Зараз жінка працює на пів ставки в архіві художниці-модерністки та пропонує уроки малювання. Респондентка засмучується майбутнім культури, оскільки остання не буде пріоритетом для публічного фінансування, але жінка бачить докази та потенціал солідарності митців у певних висхідних акціях.

## Пропозиції

### Ініціативи НУО / міжінституційна співпраця

1. У співпраці з державними установами та професійними спілками підготувати й розповсюджувати серед українських жінок інформацію про їхні права під час роботи в секторах, де переважає нестабільна зайнятість.
2. Зібрати робочу групу (з'єднавши мігранток із жінками-економістами) з питань реорганізації соціальної допомоги в контексті масового жіночого досвіду в непевних трудових відносинах (Conaghan, 2020).

### Інституційна реформа

1. Розгорнути установу суто для захисту прав іноземних працівників. Це може бути зроблене й за рахунок розширення сфери компетенції Державної інспекції праці на неофіційні трудові відносини. Треба позбавити останню обов'язку передавати інформацію Прикордонній службі.

### Політика / законодавство

1. Полегшити працівникам-мігрантам оформлення індивідуальної підприємницької діяльності.

## 3. Непевне підприємництво

Мігрантки, які мають власний бізнес у Польщі, стикаються з численними викликами, що стали більш помітними під час пандемії. Тим не менш, українські жінки відкривають підприємства, а багато з них планують або хотіли би зробити це. У зв'язку з цим ми вбачаємо потребу в спрощенні процедур реєстрації мігрантів як підприємців.

### Давні проблеми

#### Ускладнена реєстрація самозайнятості

Самозайнятість іноземців із країн, які не належать до числа членів ЄС, у Польщі обмежена й доступна тим, хто має певні типи дозволів на проживання. Це виключає більшість мігрантів, котрі не мають необхідних дозволів на постійне проживання або особливих видів документів на тимчасове проживання.<sup>1</sup>

Існують ризики, пов'язані із самозайнятістю, через її використання як способу маскування трудових відносин і зменшення видатків, перекладання відповідальності за забезпечення соціальної допомоги на працівника. Однак неможливість легальної самозайнятості, особливо в таких секторах, як індустрія краси, прибирання та інших, підштовхує мігранток до сірої економіки.

#### Складність реєстрації товариства з обмеженою відповідальністю (spółka z o.o.)

Іноземці з країн, що не належать до числа членів ЄС, незалежно від виду їхнього дозволу на проживання, можуть створити товариство з обмеженою відповідальністю. Для цього необхідно інвестувати стартовий капітал, а дозвіл на проживання прив'язується до

такого товариства. Іноземці повинні довести, що їхня компанія є прибутковою, навіть на початку її діяльності, та надати довгий перелік документів, які складно зібрати.

Такі непомірні вимоги призводять до відмов. У першому кварталі 2019 року 68% мігрантів, які подавали до воєводських адміністрацій заяви про надання дозволу на проживання на основі володіння товариством з обмеженою відповідальністю, отримували негативне рішення, лише 11% – позитивне, а решта заяв відхилялася. Відсоток невдалих спроб був подібним, як у минулі роки.<sup>2</sup>

#### Щоденні перешкоди

Українським жінкам бракує знання мови та обізнаності в місцевих адміністративних справах для започаткування бізнесу, а також мережі контактів для розвитку клієнтської бази. До того ж вони зустрічаються з невизнанням своєї кваліфікації (що ускладнює конвертацію їхнього культурного капіталу в новому польському контексті), і це змушує багатьох жінок працювати нижче своєї кваліфікації. Українкам також часто не вистачає часу на навчання та відкриття й ведення бізнесу через, наприклад, брак сім'ї, яка могла б доглянути їхніх дітей.

Муніципалітет Варшави надає жінкам-підприємцям підтримку, але багато мігранток не сприймають його пропозиції як такі, що адресовані їм (Warsaw City, 2020).

#### Дух підприємництва

Жінки, з якими ми розмовляли, демонстрували помітну винахідливість у будіванні своєї трудової біографії, і багато з них прагнули відкрити власний бізнес.

<sup>1</sup> Громадяни країн, що не є членами ЄС, які мають необхідний для реєстрації самозайнятості статус, названі у ст. 4 п. 2 Закону від 6 березня 2018 року «Про засади участі іноземних підприємців та інших іноземних осіб в господарчому обігу на території Республіки Польща» (Урядовий вісник від 2018 р., поз. 649).

<sup>2</sup> Відповідь прес-секретаря Адміністрації з питань іноземців, надана фондові «Наш вибір», 11.04.2019.

## Ковідні перипетії

COVID-19 та локдауни принесли нові виклики та ризики для багатьох підприємств, включно з тими, що належать мігранткам. Підтримка уряду під час першого локдауну була дієвою, нинішня ж ситуація є невизначеною, оскільки багато підприємств функціонують, але продовжують приносити збитки. Протягом локдауну осені–зими 2020 року польський уряд пропонував підтримку деяким підприємствам, але вона була обмежена певними галузями, зокрема тими, що були закриті внаслідок локдауну.<sup>3</sup> Наприклад, сфера індустрії краси не отримує підтримки, незважаючи на те що страждає від суттєвої втрати доходів.

Ізоляція, спричинена COVID-19, посилила виклики, пов'язані з будівництвом мережі клієнтів та потенційних партнерів по бізнесу.

<sup>3</sup> Закон від 9 грудня 2020 року «Про зміну до Закону “Про особливі розв’язання, пов’язані із запобіганням, протидією та боротьбою з COVID-19, іншими інфекційними хворобами та викликаними ними кризовими ситуаціями”, а також деяких інших законів» (Урядовий вісник 2020, поз. 2255).

## Ковідні історії

### ІП11 – косметичні салони

ІП11 прибула до Польщі з Донбасу в 2016 році – приєдналася до своєї дочки студентського віку, а через рік до них долучився її чоловік. Раніше жінка працювала заступником директора важливої державної установи в одному з найбільших українських міст, яке зараз перебуває під російською окупацією. Коли наша співбесідниця приїхала до Польщі, вона мала з собою валізу і 100 доларів. ІП11 працювала згідно зі своїми кваліфікаціями, але зрозуміла, що їй бракує контактів для того, щоб розвиватися тут за професією.

Респондентка почала навчатися за напрямом «Косметологія» у школі для дорослих та неофіційно продавати деякі фітосметичні засоби, виготовлення яких було її хобі в Україні. Жінка страждала від дискримінації у школі й не закінчила її, не отримавши диплому. Зараз вона навчається в інституті косметології.

Спираючись на мережу контактів, яку наша співрозмовниця збудувала, продаючи свою косметику, вона започаткувала власний бізнес і приймала клієнтів у кімнатці, орендованій у перукарні. Їй вдалося зробити це, оскільки вона мала дозвіл на проживання на підставі «возз’єднання сім’ї». Коли перукарня закрилася в 2017 році, жінка відкрила власний косметичний салон. Зменшені ставки податків протягом перших двох років самозайнятості стали суттєвою допомогою. Брак диплому не створив проблем, оскільки найважливішою була довіра клієнтів.

У перший локдаун респондентка закрилася однією з перших. У неї виникли проблеми з використанням закупленої косметики з обмеженим строком придатності та оплатою оренди. Під час першого локдауну урядова підтримка, включно з виплатами компаніям, якщо вони залишалися відкритими після локдауну, була великою допомогою й дозволила нашій співбесідниці покривати видатки та придбати інвентар для дезінфекції. Візит Комісії з питань гігієни Головного санітарного інспекторату (Sanepid) для перевірки її приміщень, який відбувся після того, як

вона перебралася з перукарні, допоміг їй розробити нові процедури ковідної безпеки.

Улітку відвідувачі повернулися, але з жовтня їхня кількість, особливо польських клієнтів, різко зменшилася. Якщо раніше респондентка приймала до 8 осіб на день, зараз їх залишилося 5–6 на місяць. Їй складно покривати видатки, й вона сподівається, що, незважаючи на неповний локдаун, уряд надаватиме допомогу, хоча б з оплатою оренди.

Важливо дослухатися до клієнтів. Раніше більшість із них під час процедур спокійно тримали очі закритими, але зараз стараються цього уникати, оскільки багато хто відчуває страх. Наша співбесідниця під час війни ходила на роботу, коли навколо лунали вибухи, тож не боїться нічого. Вона щаслива порозмовляти про рідне місто до окупації – тема війни залишається надто болісною. Найважливіша порада респондентки підприємцям – утримувати документацію в порядку. До неї приходять студенти на безплатні практичні заняття, що є обов'язковою частиною їхнього навчання. Більшість із них не може відкрити власний бізнес, оскільки має тимчасові дозволи на проживання.

Наша співбесідниця вважає, що корисною могла би бути якась форма самоорганізації мігрантів-підприємців у цій та подібних галузях (наприклад, перукарів).

## Пропозиції

### Політика / законодавство

1. Уможливити реєстрацію мігрантів як самозайнятих незалежно від виду дозволу на проживання.
2. Надати можливість легалізувати проживання в Польщі на підставі самозайнятості, але не обмежувати легальність перебування продовженням самозайнятості.
3. Спростити перелік необхідних документів для мігрантів, які бажають відкрити товариство з обмеженою відповідальністю. Також легальність їхнього проживання не повинна бути пов'язана з успішністю компанії.

### Ініціативи НУО / міжінституційна співпраця

1. Надавати підтримку мігранткам через жіночі підприємницькі інкубатори, подібну запропонованій варшавським муніципалітетом. Забезпечити пропагування та отримання відповідних пропозицій мігрантками.
2. Український жіночий клуб при «Українському домі» у Варшаві був прикладом розвитку особистого та підприємницького потенціалу серед мігранток.<sup>4</sup> Подібна діяльність має стати перманентною. Було б добре залучитися підприємницькою підтримкою польських жінок.

<sup>4</sup> Клуб українських жінок:  
<https://www.facebook.com/KlubUkrainok>.  
 Про проєкт:  
<http://www.ngofund.org.pl/project/?project=E1/2420>.

## 4. Домашня робота й догляд

### Давні проблеми

Сектор домашньої роботи та догляду охоплює різні види робіт, які можуть бути відокремленими або перетікати одна в одну: прибирання, догляд за дітьми чи літніми людьми, допомога в щоденному веденні домогосподарства. У Польщі в цьому секторі працює велика кількість українських мігранток; він постійно розширюється й має низку особливостей.

### Догляд / робота

Турбота, добросовісна праця чи виконання роботи «з любов'ю» є особливими рисами даного сектору (Keryk, 2010). Це є джерелом гордості для працівників, але також створює складнощі в адекватному винагородженні або регламентації роботи. Така праця часто недооцінюється або трактується несерйозно, що є наслідком виконання жінками основної частини неоплачуваної роботи чи роботи по догляду вдома. Формальна кваліфікація для подібної роботи зазвичай не вимагається, що полегшує вхід до цього сектору, але призводить до відсутності можливості професійного розвитку.<sup>5</sup>

### Неофіційність

Як роботодавці, так і працівники погоджуються з браком формальностей. Видатки та бюрократія, пов'язані з формалізацією трудових відносин між домашніми робітниками – мігрантами та їхніми роботодавцями, – видаються надмірними для обох сторін, і робота часто не вкладається в межі регламентованого робочого дня (триваючи або неповний робочий день, або більше робочих годин). Внаслідок цього працівники залишаються без адекватного захисту своїх трудових прав чи соціальної допомоги. Кошт проживання й харчування нерідко відрахову-

ється із заробітної плати, бракує захисту на випадок травмування (наприклад, при піднесенні літніх клієнтів). Неофіційна й персональна природа цієї роботи призводить до поширення різноманітних зловживань.

### Проживання в роботодавця

Проживання в домі роботодавця є практикою, яка особливо поширена серед недавніх мігрантів. Це вирішує проблему пошуку житла та зменшує видатки на оплату, однак означає, що від працівника можуть очікувати 24-годинної готовності до праці, що підвищує шанси експлуатації.

### Брак робочого представництва

Домашні працівники традиційно не мають зв'язку з профспілковим рухом і працюють переважно в ізоляції у домівках своїх роботодавців, що ускладнює мобілізацію чи взаємну поміч. Цифрові платформи відрядної роботи увійшли і в цей сектор, слугують ефективним медіатором взаємовідносин між працівниками та клієнтами, але відтинають працівників від їхніх клієнтів та один від одного (Keryk та Core, 2019). Конвенція Міжнародної організації праці від 2011 року про гідну роботу домашніх працівників (№ 189) слугує програмою їхнього захисту, але вона не ратифікована в Польщі. Так само Міжнародна федерація домашніх працівників, що є спілкою, яка представляє в глобальному вимірі загал робочої сили хатніх працівників, включно з великим числом мігранток, не має зараз представництва в Польщі.<sup>6</sup>

### Сектор зростання

Хоча неофіційний характер цієї роботи ускладнює оцінку числа мігрантів, які працюють у даному секторі, але він є одним із тих, де працює багато мігран-

<sup>5</sup> Див. поглиблений огляд стану цього сектору в 2016 році у статті Kindler та інші (2016). Див. довгостроковий аналіз домашньої роботи в Польщі у Kordasiewicz (2016).

<sup>6</sup> <https://idwfed.org/en>. Див. також дослідницький проєкт на тему мобілізації домашніх працівників Dom Equal: <https://domequal.eu>.

ток і якому можна пророкувати подальше зростання (внаслідок економічних, демографічних та культурних факторів у Польщі).

## Ковідні перипетії

На тлі пандемії важливість, а також ризики роботи в цьому секторі постали в новому світлі, виникли нові загрози та можливості.

### Ризики та відповідальність

Домашні працівники несуть посилену відповідальність за захист своїх клієнтів (котрі часто належать до груп підвищеного ризику) та себе, оскільки працюють у домашньому середовищі й мають справу з високим ризиком зараження. Нові процедури безпеки й інвентар роблять домашню роботу більш складною. Клієнти можуть висувати нові вимоги до працівників, наприклад, щодо обмеження контактів поза домом. Працівники, які переміщуються між домогосподарствами, намагаються врівноважити своє сприйняття ризиків і вимоги окремих клієнтів. У контексті COVID-19 сектор домашнього догляду стає важливим для збереження громадського здоров'я.

### Сфера зростання

На тлі пов'язаного з пандемією загального зменшення кількості декларацій про доручення праці, які видаються українцям, домашня робота залишається сферою, де попит зростає. Незважаючи на падіння доходів частини сімей, турбота про здоров'я літніх людей і страх перед будинками для людей похилого віку, викликаний COVID-19, означають, що попит на домашній догляд за літніми особами найімовірніше буде зростати. Українські трудові мігранти, які надають послуги з домашнього догляду за літніми людьми, є ключовою частиною системи охорони здоров'я Польщі (Levitas, 2020).

### Мобілізація

COVID-19 розкрив різку невідповідність між рівнями відповідальності, ризиків та винагородження за роботу в секторі домашнього догляду. Це призвело до закликів до всебічного переосмислення ролі догляду в наших суспільствах (De Henau та Himmelweit, 2020; Wielgosz, 2020) та організації кампаній, наприклад, Міжнародної федерації домашніх працівників, на захист останніх.

## Ковідні історії

### ІП12

ІП12 отримала в Україні економічну освіту й була депутатом міської ради в місті неподалік Львова. Вона приїхала до Польщі 10 років тому після розпаду свого шлюбу й працювала на різних роботах. Зараз у неї є дитина, яка навчається в приватному ліцеї у Варшаві, і другий чоловік, поляк, з яким вона будує дім у Лом'янках.

ІП12 почала доглядати 95-річного професора з діабетом за 6 місяців до спалаху COVID-19. Хоча в неї не було формальної освіти у сфері роботи з догляду, вона пройшла кілька курсів першої допомоги та лікування природними засобами. Респондентка підкреслювала важливість сумлінного й турботливого виконання своєї роботи. Вона жила у великій квартирі клієнта та надавала йому численні послуги – наглядала за лікуванням, слідувала за фінансами, супроводжувала під час прогулянок, читала йому тощо. Професор описував її роботу як безцінну. Двоє його дітей живуть за кордоном. Наша співбесідниця працювала на основі договору доручення (umowa zlecenia) з визначеними умовами, але фактично вона була до послуг клієнта завжди, коли він їх потребував. Респондентка отримувала менше, ніж було передбачено договором, оскільки відраховувалися внески на соціальне страхування (ZUS).

Коли розпочалася пандемія COVID-19, діти клієнта попереджали її бути обережною та наполягали, щоб вона виходила з дому рідше. Жінка йшла за покупками рано, щоб уникнути черг і провести решту часу у квартирі. Її синові не можна було відвідувати її, і це нагадувало їй попередній болісний досвід іншої роботи з догляду, де їй не дозволили повернутися в Україну, коли померла її матір.

ІП12 та її підопічного заразила коронавірусом його дочка, коли приїхала відвідати батька. Через тиждень професора забрали в лікарню, і жінка залишилася на самоті. Її українські друзі зв'язалися з польською волонтеркою, яка доставляла їй їжу. Через два тижні після того, як наша співбесідниця почулася хворою,

українська лікарка, з якою вона сконтактувалася, порадила їй звернутися до лікарні, куди вона й пішла.

Поки наша співбесідниця залишалася в лікарні, дочка професора постійно дзвонила їй, закидаючи, що вона пішла до лікарні, щоб звинуватити їхню сім'ю, і спеціально підстроїла своє перебування там, щоб воно збіглося з випискою професора. Їй погрожували, що не виплатять заробітну плату, але кінець кінцем віддали гроші. Доктор у лікарні звернув увагу на ці принизливі дзвінки й висловив респондентці своє співчуття.

Вийшовши з лікарні, ІП12 повернулася в сім'ю клієнта, але травмувала плече, намагаючись піднести прикутого тепер до ліжка професора. Стосунки з його сім'єю стали настільки токсичними, що вона зажадала розірвання договору. Це сталося, але їй довелося підписати документ, у якому вона погоджувалася не звертатися із судовим позовом проти сім'ї підопічного. Жінці відмовили у виплаті грошей на покриття коштів лікування травмованого плеча.

У листопаді вона все ще продовжувала відновлюватися психічно та фізично.

## Пропозиції

### Ініціативи НУО / міжінституційна співпраця

1. **Запровадження та розповсюдження «типових трудових договорів»**  
У публікації Kindler Marty та інших «Care Needs and Migration for Domestic Work: Ukraine – Poland» викладається низка рекомендацій, які стають ще більш релевантними у світлі COVID-19. Зокрема, ми підтримуємо заклик авторів до розробки й поширення типових трудових договорів, які вони називають «вхідним протоколом» (Kindler та інші, 2016, стор. 38). Такі договори повинні бути розроблені в робочих групах за участю домашніх працівників – мігрантів та відповідати моделі домашньої роботи, запропонованій у Конвенції МОП № 189. Далі вони мають розповсюджуватися через канали фонду «Наш вибір» та інших НУО.

2. **Мобілізація домашніх працівників – мігрантів у Польщі**  
Фонд «Наш вибір» пропонує, що діятиме як форум, який гуртуватиме різних учасників (домашніх працівників – мігрантів, представників міжнародних спілок домашніх працівників, МОП, представників професійних спілок у Польщі, наукових працівників та активісток феміністичного руху) для підтримки колективних форм робітничої організації серед домашніх працівників – мігрантів у Польщі. Учасники використають досвід мобілізації, наприклад, польських домашніх працівників у США та намагатимуться створити умови для колективного представництва хатніх працівників у Польщі. Домашні працівники – мігранти в цій країні є більш незалежними та підприємливими, неохоче об'єднуються чи гуртують зусилля. Однак жінки, з якими ми розмовляли, постійно підкреслювали корисність обговорення по телефону із колегами різних проблем під час пандемії.

Ціллю такої мобілізації було би також використання COVID-19 для переоцінки цінності домашньої роботи.



## 5. Домашнє навчання та домашні обов'язки

### Давні проблеми

Звіт Верховної контрольної палати (NIK, 2019) «Виховання дітей батьків, які повертаються до країни, та іммігрантів» зазначає, що протягом останніх п'яти років стрімко зростає кількість дітей із-за кордону, які відвідують польські школи (з 9 944 у 2015 році до 41 724 у 2019 році), а також що діти мігрантів ходять зараз до третини польських шкіл. Сімдесят п'ять відсотків цих дітей є українцями, і очікується, що цей показник продовжуватиме зростати. Для українських батьків відвідання їхніми дітьми польських шкіл є ключовим елементом їх інтеграції у польське суспільство та надією на краще майбутнє. Утім нерідко довга тривалість робочого дня, слабке знання польської мови та відмінності в навчальних програмах польських та українських шкіл стають серйозним викликом для українських матерів. Публікації NIK (2019) і MIPEX (2020) критикують польську освітню систему як неспроможну забезпечити надання навчальних послуг дітям мігрантів.

### Системні недоліки

У публікації NIK (2019) говориться про важливість відповідним чином адаптованої освітньої системи в максимальному використанні соціального капіталу новоприбулого населення. Хоча Міністерство освіти й визнало зростання числа учнів з-за кордону та виділило додаткове фінансування місцевим органам самоуправління для організації додаткових занять із польської мови й адаптації (підготовчі відділення) (NIK 2019, стор. 6), звіт Верховної контрольної палати критикує Міністерство за невдачі в моніторингу, аналізі та координації навчання іноземних учнів. У документі повідомляється, що директори шкіл не справилися зі створенням програм адаптації, які б базувалися на оцінці психоосвітніх потреб дітей мігрантів, та з організацією додаткової підготовки вчителів до роботи з дітьми мігрантів.

### Спорадичні ініціативи

Згаданий у звіті Верховної контрольної палати нерегулярний характер допомоги, яка надається дітям мігрантів, був підтверджений в інтерв'ю з асистентом із міжкультурних питань для дітей мігрантів. На його думку, допомоги надається недостатньо, і діти отримують можливість контактувати з асистентом лише з особистої ініціативи учителя. Існують цікаві локальні ініціативи з освіти дітей мігрантів, наприклад, та, що координується Центром удосконалення освіти в Познані<sup>7</sup> й передбачає, зокрема, створення в школах груп учителів мігрантів, підготовку привітальних наборів у локальних школах та громадах, діагностування потреб новоприбулих, командне навчання. На згадку заслуговують також європейські проекти, такі як Sirius чи MaMLiSE.<sup>8</sup>

### Школа поблизу

Наступна практична проблема для батьків-мігрантів полягає в тому, що для отримання автоматичного доступу до школи неподалік місця проживання батьки зобов'язані мати реєстрацію проживання (zameldowanie). Власники житла не завжди погоджуються прописувати орендарів-мігрантів.

### Ковідні перипетії

Закриття шкіл означало, що батьки стали відповідальними за забезпечення умов та інструментів для навчання дітей. Тепер від них вимагається наглядати за навчанням та брати в ньому активну участь. Гендерний розрив між виконанням неоплатної роботи вдома та рівнем заробітної плати на ринку праці означає, що більш імовірно саме жінки нестимуть це до-

<sup>7</sup> <http://uwagaedukacja.pl/oi>.

<sup>8</sup> <https://www.sirius-migrationeducation.org> та <https://amu.edu.pl/universytet/z-zycia-universytetu/newsy/mamlise-wyszko-li-nauczycieli>.



даткове навантаження (OECD, 2020; UN Women, 2020). Таке повернення відповідальності держави за освіту до рук матерів сприймається як загроза для жіночих прав (Topping, 2020), хоча пандемія продемонструвала також зростання кількості випадків, коли головним опікуном стає батько (Hupkau та Petrolongo, 2020). І у Великобританії (Weale, 2020), і у Польщі (Ambroziak, 2020; Marczewski, 2020) дистанційне навчання діагностується як таке, що посилює класову нерівність в освіті. Деякі спостереження, які ми зробили щодо дітей мігрантів у ситуації дистанційного навчання, стосуються також польських дітей, зокрема, з бідніших сімей. Ми фокусуємося на дітях мігрантів, вважаючи, що задоволення їхніх потреб може стати імпульсом до запровадження ширших освітніх інновацій.

Домашнє навчання, яке функціонувало в Польщі майже впродовж усього навчального року, стало особливим викликом для мігранток та їхніх дітей.

- Довгий робочий день батьків-мігрантів, зокрема, матерів-мігранток нерідко призводить до того, що діти залишаються самі протягом навчального дня. У таких випадках старші брати чи сестри можуть брати на себе квазі-батьківську роль, також у тому, що стосується технічної підтримки. Матері-мігрантки намагаються допомагати в навчанні й перевіряють шкільні завдання після повернення з роботи. Ці виклики стають особливо гострими у випадку самотніх матерів.
- Мовні складнощі стають більш проблематичними в дистанційному оточенні. Вчителям складно спілкуватися з дітьми мігрантів та їхніми батьками в дистанційному середовищі, а діти стикаються з проблемами в розумінні вказівок, а також браком зворотного зв'язку від учителів.
- Дітям мігрантів особливо бракує соціальних та освітніх переваг спілкування з їхніми польськомовними однолітками.
- Проживання в тісноті та недостатній розвиток технічної інфраструктури загострюють проблеми дистанційного навчання.
- У результаті змін, які COVID-19 вніс у режим перетину кордонів, проблема, яку загоїв впроваджений у 2017 році безвізовий рух, повернулася: знову необхідно було мати посвідку зі школи або садочка, щоб привезти дитину в Польщу. У випадку двох наших респонденток ця вимога та викликані пандемією COVID-19 клопоти з роботою та житлом призвели до того, що їхні діти застрягли в Україні на кілька місяців.
- Число дітей мігрантів у польських школах стрімко зростає, і багато з них перебувають на початковому етапі свого польського навчального шляху. Діти, які пішли до польської школи в 2019 році, провели більшу частину свого шкільного життя, навчаючись онлайн, і це створило особливі складнощі.

- Інформаційний хаос та економічна непевність, викликані пандемією COVID-19, посилили серед мігрантів загальне відчуття браку стабільності. Пандемія змусила частину мігрантів повернутися в Україну, інші обмірковували повернення, що негативно впливало на мотивацію їхніх дітей до навчання.
- Деякі вчителі активно та творчо підходять до залучення дітей мігрантів до онлайн-навчання, наприклад, даючи завдання зняти фільм або підготувати «віртуальний путівник» по рідному місту.

## Ковідні історії

### ІП12

ІП12 приїхала до Польщі з Черкаської області з чоловіком і двома дітьми в серпні 2018 року, але раніше часто була тут із тимчасовими візитами. В Україні вона працювала бухгалтером у пенсійному фонді. Її чоловік працює укладальником підлог, син навчається в останньому класі ліцею, а дочці 9 років. У Польщі жінка виконує на неповну ставку працю помічника бухгалтера, яка дуже допомагає їй. За свою бухгалтерську роботу вона отримує мінімальну заробітну плату, але має документи на легальне проживання. Щоб заробити для сім'ї, респондентка підробляє прибиральницею.

У березні вся робота зупинилася. Хоча вона знала більшість своїх клієнтів довгий час, лише двоє продовжували платити їй. Наша співбесідниця була дуже їм вдячна. Деякі клієнти так і не відізналися, але зараз в неї є нові замовники. Протягом весняного локдауну вона не отримувала знижки в оплаті за житло, оскільки власник її квартири сказав, що в нього також фінансові проблеми. Виплати «500+» стали великою допомогою.

Старший син не дозволяє їй допомагати собі з уроками. Він розмовляє польською, але є трохи сором'язливим і замкненим: у нього був складний досвід з учителем у перший рік, а зараз підготовка до фінальних шкільних іспитів (matura) була зіпсована дистанційним навчанням.

Під час першого локдауну, коли робота з прибирання припинилася, респондентка могла допомагати дочці з уроками. Зараз же вона в силах тільки перевірити її домашні завдан-

ня, коли приходиться додому після роботи. Це додає їй клопотів та забирає час відпочинку в колі сім'ї. У них є комп'ютер для сина, а коли ІП12 прибирає, дочка користується її робочим ноутбуком. Проте коли жінка виконує бухгалтерську роботу, дівчинка навчається через телефон. Вони також купили принтер, оскільки на початку дистанційного навчання треба було друкувати багато матеріалів.

Не всі вчителі використовують відео. Дехто з них ефективно користується ним, і обоє дітей із задоволенням виконують завдання з підготовки відеоматеріалів. У нашій співбесідниці були проблеми зі спілкуванням з учителями з приводу домашньої роботи. Вона скаржилася також на те, що в її дітей залежність від гаджетів та проблеми з концентрацією, а також що їм складно знайти зручне місце, де можна говорити під час онлайн-сесій.

На початку пандемії чоловік респондентки виїхав, щоб подати заяву про надання дозволу на проживання, і на якийсь час застряг в Україні. Після подання заяви він не отримав відповіді, тож зараз не може виїхати з Польщі. Жінка хвилюється, що не зможе поїхати на відвідини до літніх батьків на Різдво, бо побоюється змін у режимі перетину кордону та карантину. Їй бракує занять з танцю, на які вона з дітьми ходила вдома, а також часу, який у них був для дозвілля. ІП12 сподівається, що її діти оцінять жертвовність батьків, вивчатися та зможуть подорожувати Європою, але уявляє, як повернеться в Україну, коли діти залишать дім.

### ІП19

Жінка приїхала в липні 2020 року, але часто була в Польщі раніше з короткими візитами. Вчитель за освітою, вона працює з дому в невеликій будівельній компанії чоловіка, а також дає уроки української. Старший син навчається в Німеччині, а молодший син-підліток вчиться у варшавській школі з англійською мовою навчання.

ІП19 не розмовляє англійською і не може допомогти дитині з уроками. Вона вбачає чимало проблем у дистанційному навчанні. Заняття її сина стали коротшими, і зараз він не має контакту з однолітками. Вчителі не надають зворотного зв'язку, не присилають виправлених робіт, а просто ставлять оцінки. У разі

питань немає можливості звернутися до вчителя – очікується, що учні шукатимуть інформацію в Інтернеті. Жінка боїться, що її дитина узалежниться від гаджетів, і це викличе складнощі зі спілкуванням у реальному житті. Їй шкода, що і її син, і вона сама ізольовані від польської мови та польського суспільства.

## Пропозиції

### Політика / законодавство

1. Повинна бути запроваджена масштабна програма моніторингу та задоволення потреб дітей мігрантів у польських школах. Міністерство освіти має реагувати на особливі проблеми, з якими зустрічаються діти мігрантів під час пандемії COVID-19.

### Інституційна реформа

1. Директори шкіл та вчителі повинні враховувати конкретні проблеми, з якими діти мігрантів стикаються під час локдауну. Важливо, щоб після відкриття шкіл педагоги здійснили психологічну й лінгвістичну оцінку потреб дітей мігрантів та ініціювали заходи на підтримку їхньої адаптації чи реадаптації у школах.

### Ініціативи НУО / міжінституційна співпраця

1. Неурядові організації повинні здійснювати лобювання в місцевих органах самоврядування на предмет складнощів, з якими мігрантки-матері та діти зустрічаються під час локдауну, й заохочувати такі органи до переймання найкращих практик у сфері міжкультурної освіти. Число асистентів із міжкультурних питань необхідно збільшити, муніципалітети мають допомагати в пропагуванні контактів між директорами шкіл, вчителями та асистентами з міжкультурних питань. Крім того, міста повинні надавати платформу для обміну інноваційними рішеннями щодо освіти мігрантів та консультуватися з НУО стосовно способів розвитку синергії між різними установами в містах у сфері міжкультурної освіти.

## 6. Соціальна інтеграція

### Давні проблеми

Інтеграційні потреби українських мігрантів часто не помічаються державною владою та роботодавцями через позірну культурну та мовну близькість. Пересічні результати Польщі в рейтингу інтеграції мігрантів MIPEX у 2020 році (40/100) були охарактеризовані як «рівність на папері». Інакше кажучи, мігранти мають формальні права, але не отримують активної підтримки в інтеграції.

Перехресний підхід до інклюзії жінок та мігрантів пропонується зараз Європейською комісією (Grubanov-Boskovic, Tintori та Biagi, 2020) і варшавським муніципалітетом (Warsaw City Report, 2020). Таким чином, на міжнародному та місцевому політичних рівнях зростає активність у задоволенні потреб мігранток.

Існують великі відмінності між рівнем та шляхами інтеграції українок залежно від класу, віку, освіти, сімейного статусу, тривалості проживання в Польщі, виду дозволу на проживання тощо. Ми усвідомлюємо ці відмінності й привертаємо увагу до викладених нижче інтеграційних проблем, з якими часто зустрічаються жінки.

### Мовний бар'єр

Українські жінки, прибуваючи до Польщі, частіше вивчають польську самостійно, лише дехто з них іде на мовні курси. Через це їм бракує знання письмової мови в ступені, достатньому для розуміння адресованих їм державними установами офіційних листів, для роботи згідно з їхньою кваліфікацією або для просування по роботі.<sup>9</sup>

Польська влада (на центральному та місцевому рівнях) часто не надає значення інтеграційним потребам

<sup>9</sup> Див. більше про важливість знання мови для просування на ринку праці у статті: «Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014–2015» pod red. Joanny Koniecznej-Salamatin. Warszawa 2015.

членів цієї групи, оскільки вважає, що ті справляться самостійно. Представниця неурядової організації, яка надає підтримку жінкам у ситуаціях домашнього насильства, стверджує, що їм вдається спілкуватися з українками польською мовою. Утім, особливо в таких складних ситуаціях, мова є критичним бар'єром.

### Обмежені контакти поза групою

Контакти жінок зосереджені в колі знайомих з їхньої домашньої громади, через них мігрантки шукають роботу, інформацію, підтримку у вирішенні щоденних проблем та допомогу в правових питаннях. Їхні контакти в польському суспільстві обмежені колом роботодавців, колег по роботі, батьків зі школи їхніх дітей, а також інколи польських друзів (MIPEX, 2020; Mikulska і Patzer, 2012).

### Психологічний стрес

Процес міграції є досвідом, сповненим стресу через будівництво нового життя в іншій країні, пошуки роботи та житла, нерідко необхідність працювати неофіційно, а також безкінечний процес легалізації проживання. Жінки часто залишають свої сім'ї в Україні, що посилює почуття самотності.

### Дефіцит часу

Через видовжений робочий день, суміщення кількох робіт (і з доглядом за дітьми, якщо вони в Польщі) мігрантки часто бувають перевантажені обов'язками. Інколи їхнє дозвілля обмежене часом, проведеним у транспорті під час переїзду з одної роботи на іншу та повернення додому. Більше вільного часу залишається, коли жінка має постійну роботу на повну ставку.

### Хобі, полишені в Україні

Оскільки фінансова безпека є нерідко головною мотивацією для міграції, мігрантки часто жертвують хобі та інтересами, які мали в Україні, як такими, що вимагають занадто великих витрат грошей та часу. Часто перевага віддається максимізації переказів,

які висилаються сім'ї, а не розвитку хобі чи емансипації від традиційних моделей сім'ї (Tolstokorova, 2012; Urbanska, 2020). Ця ситуація змінюється залежно від соціального та сімейного статусу.

### Житлова дискримінація

Жінки зустрічаються з дискримінацією на ринку житла. Особливо великі проблеми з пошуком житла мають матері-одиначки. Одна з мігранток повідомила, що у випадку мігрантки – одинокі матері власники житла вимагають подвійну ціну.

### Ковідні перипетії

Під час пандемії COVID-19 поглибилися такі проблеми.

- Щоденні контакти ще більше обмежилися спілкуванням на роботі та вдома, а також в онлайн-групах власної громади.
- Щоденне спілкування польською мовою скоротилося до мінімуму. Тісні помешкання та брак технічного обладнання ускладнюють участь в онлайн-курсах польської мови.
- Жінки зустрічаються з більшим тиском часу через видовжений робочий день, онлайн-навчання та домашні обов'язки.
- Зміна соціальної ситуації підвищує психологічний стрес та ускладнює пошук осіб, з якими можна поговорити.

### Ковідні історії

#### ІП18

Жінка приїхала в 2012 році з чоловіком та трьома дітьми. Після різних робіт зараз вона працює як самозайнятий підприємець, співпрацюючи з компанією з продажу нерухомості. Також респондентка є адміністратором групи підтримки в соціальній мережі. Вона отримала громадянство шляхом надання його Президентом Республіки Польща за каденції Коморовського, коли цей процес був легшим.

Наша співбесідниця повторювала, що неможливо переоцінити значення контактів. Протягом перших двох років вона та її сім'я важко вчилися, особливо польської мови, і намагалися знайомитися з людьми, наприклад, співаючи сусідам колядки під акомпанемент контрабаса, на якому грала її дитина.

«У житті треба познайомитися зі ста людьми, щоб знайти двох, які будуть цінними для тебе», – каже ІП18.

Вона вважає проблему інтеграції особливим бар'єром для українок. По-перше, українські жінки замкнені, отже, їм необхідні базові соціальні мережі. Однак, якщо розговорити мігрантку, вона часто не в стані зупинитися. Таким чином, по-друге, перш ніж почати будувати мережу в бізнес-розумінні, необхідно знайти саму себе – мати щось, що можна запропонувати іншим.

COVID-19, який виштовхує інтеракцію у сферу онлайн-спілкування, створює подвійну проблему. З одного боку, групи в соціальних мережах стають місцем, щоб пожалітися. Наша ж співрозмовниця захоплює мігранток писати позитивні пости про те, як їм вдалося справитися зі щоденними справами (наприклад, відвести дитину до зубного лікаря), що може бути корисним для інших. Для членів групи це здається складним. З іншого боку, соціальні мережі змушують людей хвалитися своїми успіхами, і це призводить до того, що вони бояться визнати чи проаналізувати свої невдачі.

Коментуючи шкільну освіту, респондентка каже, що українські матері схильні до надмірних інвестицій у навчання своїх дітей. Вона наполягає на тому, що для дітей важливо розвивати власну особистість та інтереси, і жалкує, що її діти не залишилися на другий рік після приїзду до Польщі, бо зараз їм ніяк не вдається наздогнати однокласників. Жінка вважає, що COVID-19 прискорить перегляд підходів до шкільного навчання, яке повинно в більшій мірі ґрунтуватися на історіях успіху з реального життя.

*Усі жінки, з якими ми розмовляли, так чи інакше порушували проблему загострення складнощів у соціальній інтеграції та зростання психологічного стресу, викликаного COVID-19. Це матиме наслідки і в подальшому, після закінчення пандемії.*

## Пропозиції

### Політика

1. Впровадження регулярних курсів польської мови, спрямованих на інтеграцію українських мігрантів у суспільство й ринок праці. Курси повинні стати частиною державної програми інтеграції мігрантів та інтеграційних програм органів місцевого самоврядування й бути доступними в усій країні.
2. Надання психологічної підтримки, адресованої мігранткам, їхньою рідною мовою.

### Ініціативи НУО / міжінституційна співпраця

1. Створення груп підтримки та інтеграційних проєктів, адресованих українським мігранткам.

## 7. Охорона здоров'я

### Давні проблеми

Доступ іноземців до послуг з охорони здоров'я в Польщі залежить головним чином від офіційного статусу працевлаштування. Деякі мігранти мають туристичне страхування, але це не дозволяє отримувати лікування у випадку хвороби. Мігранти з непевним статусом проживання та працевлаштування виключені із системи безплатної медичної опіки (Levitas, 2020a). Згідно з даними ZUS, станом на кінець червня 2020 року застрахованими в цій установі були 433 497 українців, з яких 34,8%, або 150 857 осіб, – жінки (ZUS, 2020). Враховуючи, що в Польщі перебувають приблизно 1,3 млн українців, це означає, що більш ніж 2/3 українців у цій країні не є застрахованими.

### Недоступна медична допомога

Головними перешкодами в доступі до медичних послуг для мігранток є: неофіційне працевлаштування та незнання своїх прав щодо безплатної медичної опіки; довгі черги за безплатними медичними послугами; переконаність у низькій якості системи охорони здоров'я в Польщі та її дорожнечі (у випадку приватних медичних послуг). Мігрантки (особливо, учасниці маятникової міграції) планують візити до лікаря на час, коли збираються бути в Україні (Warsaw City Council, 2020).

Система охорони здоров'я не готова до пацієнтів-мігрантів. Послуги та політика у сфері охорони здоров'я не враховують потреб іноземних пацієнтів, медичні працівники часто не усвідомлюють культурних відмінностей, інформація для пацієнтів публікується майже виключно польською мовою й адресується полякам (MIPEX, 2020, онлайн-дискусія після представлення дослідження).

### Мовний бар'єр

Для українських жінок мова є критичною перешкодою на шляху до медичної опіки. Слабке знання поль-

ської призводить до проблем у спілкуванні з лікарями, викликом швидкої допомоги або розумінням засад функціонування системи охорони здоров'я. Вони радше шукають спеціалістів, які розмовляють українською чи російською, у приватних клініках, навіть якщо мають право на безплатну медичну опіку. Деякі приватні лікувальні заклади зараз наймають лікарів з України, щоб надавати такі послуги.

### Дискримінація

Мігрантки зустрічаються з проявами дискримінації з боку медичних працівників. Нам повідомили про випадки, коли швидка допомога не реагувала на серйозний стан українських пацієнтів через країну походження.

### Ковідні перипетії

- Безплатна лікарняна опіка стала доступною для українців у випадку захворювання на COVID-19, але не всім із них про це відомо. У випадку інших клопотів зі здоров'ям отримати доступ до лікаря стає ще складніше.
- Напередодні вакцинаційної кампанії польський уряд оголосив, що щеплення проти COVID-19 здійснюватиметься для іноземців на безплатних засадах. Утім вони не були включені до обговорення вакцинації, тож серед українських мігрантів існує проблема подолання антивакцинних переконань.
- На тлі нестачі медичних працівників (лікарів, медичних сестер тощо) у період пандемії польська влада прийняла закон, який відкриває доступ іноземних медичних працівників на польський ринок праці без деяких доковідних вимог, наприклад, нострифікації диплому, затвердження післядипломної практики або складання лікарських іспитів. Асоціація польських медичних працівників

заперечувала проти цього закону, твердячи, що не буде механізмів перевірки кваліфікації іноземних медичних працівників.

## Ковідні історії

### ІП12

Коли ІП12, працівниця домашнього догляду, та її клієнт заразилися від його дочки, вона намагалася протягом 3–4 годин щодня додзвонитися до санітарної інспекції (Sanepid). Лише через тиждень її підопічного забрали до лікарні, а лікар, який приїхав, запитав тільки, як вона почувається, не зробивши нічого більше. Коли роботодавці покинули респондентку напризволяще, вона організувала собі підтримку через мережу українських знайомих. Саме завдяки їм польська волонтерка доставляла жінці їжу, поки та була на карантині. Також саме українська лікарка повідомила їй, що її приймуть на лікування до варшавської лікарні.

Коли жінка дісталася до лікарні, її прийняли без проблем, і вона залишилася задоволеною опікою, яку там отримувала. Однак коли наша співбесідниця травмувалася через спробу піднести прикутого до ліжка клієнта, повернувшись з лікарні після COVID, вона вирішила звернутися до приватної клініки, оскільки не бажала чекати пів року, що було необхідним у випадку публічного закладу.

## Пропозиції

### Політика

1. Полегшити доступ трудових мігрантів до медичної опіки шляхом створення кращої системи офіційного працевлаштування, особливо в секторах, де превалює неформальна зайнятість.

### Інституційна реформа

1. Інформування працівників медичних закладів та швидкої допомоги про культурну відмінність іноземних пацієнтів, а також про їхнє право доступу до медичної опіки.
2. Інформаційні матеріали про охорону здоров'я, особливо ті, що є доступними в публічних закладах охорони здоров'я, повинні адресуватися також іноземцям (бути перекладеними їхніми мовами).
3. Включення мігрантів у дебати на тему вакцинації, особливо з урахуванням поширеності антивакцинних настроїв серед них.

### Ініціативи НУО / міжінституційна співпраця

1. Інформування мігрантів про їхні права у сфері охорони здоров'я.



## 8. Домашнє насильство

Локдауни, запроваджені для вповільнення поширення COVID-19, призвели до зростання кількості випадків домашнього насильства (Women's Aid, 2020; Neetu та інші, 2020; Krytyka Polityczna (red.), 2020; Brzeska, 2020). Домашнє насильство має циклічний характер і складається з трьох фаз: зростання напруги, власне вчинення насильства й далі «медовий місяць», коли агресор обіцяє, що все буде по-іншому. COVID-19 не спричиняє насильства, однак, замикаючи багатьох жінок в одному просторі з агресорами в період загальної напруженості, локдауни підвищують ризики прискорення та інтенсифікації його циклів. Крім того, жінки залишаються відрізнаними від інших соціальних контактів і каналів пошуку підтримки.

Навіть поза пандемією мігрантки в неблагополучних зв'язках зустрічаються зі значними викликами в пошуку допомоги. Нинішня нестача засобів для підтримки українок, які переживають домашнє насильство, є проблемою, котра має вирішуватися.

### Давні проблеми

Мігрантки зустрічаються із численними складнощами, намагаючись вийти з неблагополучних чи насильницьких зв'язків та шукаючи доступ до підтримки.

### Патріархальні сімейні структури

Патріархальна структура відносин у нуклеарних та розширених сім'ях, а також суспільне сприйняття домашнього насильства в Україні заохочують толерантність до нього. Український соціум байдужий до жертв і часто звинувачує їх у провокуванні насильства, виправдовуючи дії агресорів. В Україні продовжує бракувати соціальних проєктів, що займаються цією проблемою.

### Брак мереж підтримки

Мігрантки, які стають жертвами домашнього насильства, опиняються в особливо складній ситуації,

оскільки знаходяться далеко від друзів та рідних. У них немає сімейної мережі підтримки, нікуди йти, коли вибухає насильство.

### Брак знань

Мігрантки можуть бути жертвами різних видів насильства (фізичного, психологічного, інституційного, економічного, сексуального) і можуть також вчиняти його над іншими (наприклад, дітьми). Українським жінкам нерідко бракує знань про насильство, і вони можуть не розпізнавати його.

### Брак матеріалів про насильство та екстреної інфолінії українською мовою

Існує дефіцит інформації для мігранток про домашнє насильство українською мовою. Лише одна організація, що надає підтримку жертвам домашнього насильства – Центр прав жінок у Гданську, – координує локальну інфолінію українською мовою. Загальнопольська служба екстреної допомоги жертвам насильства в сім'ї «Блакитна лінія» Асоціації з протидії насильству в сім'ї пропонує один вечір на тиждень консультації російською мовою. Представники кожної з трьох неурядових організацій, що надають допомогу жертвам домашнього насильства, у яких ми брали інтерв'ю, казали, що отримували дзвінки від українок, але небагато. Усі організації вбачають потребу в публікації українською мовою адресованих мігранткам матеріалів про домашнє насильство.

Мовний бар'єр є проблемою в цьому відношенні. Тобто мігрантки скоріше вважають, що відповідні пропозиції організацій адресовані не їм, і оскільки вони перебувають у Польщі, то не можуть розраховувати на підтримку.

### Побоювання жертв за свій статус перебування

Жінки мають можливість приїхати до Польщі на основі «возз'єднання сім'ї». Ті з них, хто залишається на утриманні своїх чоловіків, доглядаючи дітей, перебувають у складній ситуації, оскільки легальність їхнього проживання залежить від партнерів. Чоловік-агресор



може погрожувати дружині, що вона втратить законний статус перебування, якщо піде від нього.

Жінки в змішаних шлюбах, де чоловік є поляком, зустрічаються з подібними складнощами. Чоловік може залякувати свою українську дружину, що їй дозвіл на проживання, отриманий у зв'язку зі шлюбом, втрапить чинність, якщо та покине його.

### Доступ до жіночих притулків

Доступ до притулків для жінок можливий тільки для тих, хто має дозвіл на проживання. Один із жіночих притулків заохочує короткострокове перебування, але вимагає від жінок знайти роботу. Це складно для мігранток, враховуючи законодавчі перешкоди в реєстрації зайнятості.

### Системні бар'єри

Поліція, у якої взагалі є проблеми із втручанням у випадках домашнього насильства, може діяти особливо неохоче, якщо чує іноземний акцент. Недавнє внесення змін до Закону «Про протидію насильству в сім'ї» від 30 листопада 2020 року, які вимагають від насильника покинути домівку, залишається лише декларацією про політичні наміри з цього приводу.

### Насильство як табу для мігранток

Мігрантки, які відчувають потребу жити відповідно до моделі гарної матері, можуть відмовлятися залишити неблагополучний зв'язок або не бажати відверто говорити про свої проблеми. Адміністратори груп підтримки мігранток кажуть, що насильство так само розповсюджене як серед украї успішних сімей мігрантів, так і тих, що переживають складнощі. Показовим є випадок, коли на зустріч, присвячену домашньому насильству, яка викликала величезний інтерес у соціальних мережах, ніхто не прийшов. Це є індикатором як необхідності, так і складності пошуку відповідних способів говорити про цю проблему.

### Ковідні перипетії

- Під час пандемії можна помітити покращення висвітлення засобами масової інформації діяльності НУО, які надають допомогу жертвам домашнього насильства, збільшення інтересу до них та зростання їх фінансової підтримки. Утім, це не поширюється на мігранток.
- Поглиблення стресу та довший час, який проводять жінки вдома під час пандемії COVID-19, прискорюють цикли домашнього насильства та роблять пошуки підтримки більш складними. Це стосується і мігранток.
- Погіршення економічної ситуації сімей може запустити реакцію насильства.

- Робота судів ускладнилася, що призводить до затримок у прийманні рішень стосовно розлучень.
- Обмеження в перетині кордонів та карантинний обов'язок роблять повернення в Україну для жертв насильства більш складним.

## Ковідні історії

### ІП15

ІП15 приїхала до Польщі з села в Тернопільській області в травні 2018 року з чоловіком та сином, якому зараз 4 роки.

І вона сама, і її чоловік походять із сімей, у яких були конфлікти, пов'язані з пияцтвом. Жінка працювала, щоб покрити видатки на лікування хворої дитини, а її чоловіка це дратувало. Незадовго до переїзду до Польщі вони жили у своїх друзів, дехто з яких пив, і чоловік уперше побив її, але обіцяв, що все виправиться.

Через деякий час у Польщі ситуація погіршилася. Чоловік дорікав їй, що вона втягла його в цю ситуацію, що зіпсувалися його стосунки з родиною тощо. Він вдався до жорстокого насильства над жінкою на очах дитини. В останні пів року в них були окремі холодильники, і чоловік боляче покарав дитину за те, що та торкалася його холодильника. Одного разу він побив респондентку так сильно, що та знепритомніла, хоча потім допоміг їй повернутися до свідомості. Цей випадок переконав жінку, що вона повинна змусити його піти.

Наша респондентка відчувала, що їй нема куди звернутися. У неї не було синців від побиття, і тому вона не могла піти в поліцію. Двоє сусідів втрутилися, але сказали, що це сімейні справи. Жінка не відчувала, що може повернутися додому, оскільки її велика родина, яка жила в маленькому домі, мала би претензії, що вона займає місце. У жовтні 2019 року ІП15 змусила чоловіка поїхати, постійно дзвонячи його родичам. Її дитина почала нормально спати лише через місяць. Пізніше вона побачила пост у фейсбук-групі про жінку з подібним досвідом та дізналася про існування притулків.

Після того як чоловік нашої співбесідниці пішов, вона почала працювати прибиральницею в готелі, а її дитина пішла в приватний

садочок. Її батьки приїхали й забрали сина в Україну. У готелі жінка, як і інші українці, які працювали там, переживала мобінг. Оскільки вона не піддавалася, до неї почали ставитися гірше. Через психофізичний стрес респондентка захворіла, але їй сказали, що вона мусить вийти наступного дня на роботу. Доктор дав їй два тижні лікарняної відпустки, та коли наша співбесідниця повернулася на роботу, документ про розірвання трудового договору за взаємною згодою був уже підготовлений. ІПІ5 відмовлялася підписувати його, але на неї так тиснули, що через годину вона поставила підпис. Це було 21 лютого 2020 року.

Коли вибухнув COVID-19, наша співбесідниця щойно втратила роботу в готелі й могла присилати додому меншу суму грошей: через це в її сім'ї почали погано ставитися до її дитини та демонстрували це під час відеодзвінків. Син погрожував, що пішки піде до Польщі, скаржився, що сім'я його мало не втопила тощо. Улітку жінка отримала роботу в KFC, де зглянулися на її становище й підписали з нею трудовий контракт, що допомогло їй отримати дозвіл на проживання для себе та сина. Коли жінка нарешті змогла поїхати в Україну, її сім'я відмовлялася казати, де перебуває дитина, заявляючи, що вона не виконувала своїх материнських обов'язків у Польщі. Врешті-решт респондентці вдалося знайти сина й вилікувати йому зуби, чого він потребував.

Того ж літа скрінінговий тест, який здала жінка, показав, що вона хвора на рак шийки матки. Думаючи, що не має права на безплатне лікування, вона заплатила за аналізи та діагностику в приватному порядку, але була прооперована за гроші Національного фонду здоров'я (NFZ). Респондентка не відчувала, що має рак, але після операції почувалася дуже слабкою.

В останні два місяці ситуація налагодилася. Її дитина – з нею в Польщі, і завдяки директорові, який співчуває жінці, їй вдалося влаштувати сина в садочок. У нашої співбесідниці проблема: хоча вона й не підтримує контактів із чоловіком, жінка все ще залишається офіційно заміжною, і його заробітки враховуються, коли вона подає заяву на ви-

плату державної допомоги. Допомога «500+» і людяність власника квартири, який знизив орендну плату на час локдауну, знайшов їй тимчасову роботу та дозволив підселити співмешканця, стали великою поміччю. Син нашої співрозмовниці страждає на гіперактивність і раніше отримував допомогу дитячого психолога, але зараз ніхто не відгукується. Під час пандемії вона гостро відчуває брак групових занять.

Жінка навчилася, що краще відверто говорити про свої проблеми. Якщо ти робиш так, з'являється шанс, що люди поспівчують твоїй історії. Її порада жінкам – не миритися, не страждати, не слухати обіцянок партнерів-насилників про те, що вони зміняться.

## Пропозиції

### Інституційні реформи

1. Проведення освітньої кампанії серед працівників служб екстреної допомоги щодо проблем, з якими стикаються мігрантки – жертви домашнього насильства.
2. Інтенсифікація співпраці між польськими та українськими установами й організаціями у сфері підтримки тих, хто переживає насильство.

### Ініціативи НУО / інституційна співпраця

1. Шляхом співпраці між існуючими установами, які надають екстрену допомогу, запровадити українською мовою екстрену інфолінію та підготувати освітні матеріали про те, чим є насильство та де шукати підтримки.
2. Організувати освітню кампанію, адресовану мігранткам, проти замовчування домашнього насильства, яка інформуватиме жінок про їхні права та пропозиції допомоги, доступні в Польщі, а також про те, як добиватися від правоохоронних органів виконання їхніх обов'язків.

## 9. Трудові мігранти та ключові працівники

### Давні проблеми

Робота українських мігранток страждає через подвійну дискримінацію як така, що виконується мігрантками, і до того ж – жінками (Conaghan, 2020). Незважаючи на складність та важливість цієї роботи і попри той факт, що вона часто виконується українками, які є висококваліфікованими спеціалістами, але змушені працювати поза своєю професією, – мігранток, котрі працюють у таких секторах, як догляд за дітьми або літніми особами, часто називають некваліфікованими робітниками або виконавцями роботи, що не вимагає кваліфікації (McGovern, 2020), і платять їм низьке винагородження (Hughes, 2020). Оскільки переважно така праця є неофіційною, вона залишається значною мірою малопомітною в економічній статистиці – так, начебто її статус як роботи ставився під сумнів.

### Ковідні перипетії

У період локдаунів термін «ключові працівники», або «суттєві працівники», був винайдений, щоб позначити тих осіб, постійна фізична присутність котрих на робочому місці, навіть під час локдауну, є критичною для безперервності функціонування суспільства. Виявилось, що така робота в низці секторів (сільське господарство, охорона здоров'я, догляд, роздрібна торгівля, логістика, прибирання, громадські послуги тощо) виконується переважно низькооплачуваними мігрантами, які раніше нерідко змагалися з політичною дискримінацією (Fasani, 2020; Dobbins, 2020; Babakova, 2020; Rogozanu та Gabor, 2020).

Хоча цей термін не дуже вкоренився в Польщі, багато жінок, з якими ми розмовляли, наприклад, працівниці роздрібною торгівлі, прибиральниці в хірургічному відділенні, лікарки та опікунки літніх людей, працювали під час пандемії, і їхня робота в різний спосіб складала важливу частину відповіді Польщі на кризу.

Жінки описували додаткові заходи безпеки, до котрих вони мали вдаватися на роботі, та підвищену відповідальність, яку зараз відчувають. Для багатьох із них COVID-19 означав видовження робочого дня та розширення обов'язків. Однак ці працівниці не помітили змін у суспільному визнанні цінності їхньої роботи, і жодне додаткове фінансове винагородження не сприймалося як достатнє.<sup>10</sup>

З одного боку, COVID-19 погрожує загостренням нерівності, характерної для наявної системи (Winton і Howcroft, 2020; Fisher та інші, 2020). Він поглибив уже існуючі проблеми українських мігранток у Польщі. З другого боку, визнання внеску українок у ключові послуги в Польщі протягом пандемії COVID-19 демонструє необхідність ширшого переосмислення цінності їхньої роботи та її значення для суспільства (OECD, 2019; Mundlak і Fudge, 2020). Пандемія COVID-19 і безпрецедентні рішення уряду, прийняті у відповідь на неї, демонструють, що цінність роботи є скоріше суспільною угодою, ніж економічним фактом, і що горизонти можливостей для нових форм соціальної організації є більш відкритими, ніж уявлялося раніше. «Жіноча бюджетна група», наприклад, доводить, що як економічно, так і соціально більш прибутковими є інвестиції у догляд як рушійну силу посткризового зростання, ніж у будівництво, котре є традиційним адресатом вкладення публічних фінансів (De Henau і Himmelweit, 2020). У польському контексті Wielgosz (2020) також бачить у переглянутій у результаті пандемії COVID-19 оцінці догляду можливість змінити соціальне та політичне відношення до природи праці як такої. Визнання внеску українських жінок у відповідь Польщі на пандемію COVID-19 має відігравати важливу роль у такій переоцінці.

<sup>10</sup> Вебінар на тему амбівалентності поняття ключових працівників: <http://www.migracje.uw.edu.pl/wydarzenia/four-months-on-essential-workers-and-the-pandemic/>. На цьому семінарі Каміла Фіалковська обговорювала сектор аграрних працівників. Було би корисним включити українських працівниць польського сільського господарства в майбутнє дослідження.

## Ковідні історії

### ІПію

ІПію прибула в 1999 році й одразу нострифікувала свій диплом (перш ніж ця процедура стала більш складною), а зараз працює анестезіологом. У неї двоє дітей та чоловік.

Існує потреба в більшій кількості українських лікарів, але жінка вбачає проблему в тому, що іспит – єдиний для всіх країн ЄС, тож невідомо, як це може бути досягнуто. Зараз уже побільшало українських лікарів, але їх усе ще небагато. Наша респондентка не знає жодної української медсестри (їй невідомо, чому), натомість чимало прибиральниць у лікарнях – з України. Прибирання переважно виконується зовнішніми компаніями, але якщо персонал навчений добре, вона не бачить у цьому проблеми.

Жінка працює за договором у шести різних лікарнях. Вона воліє гнучкість, кращі заробітки та те, що має можливість бути сама собі начальником. ІПію працює в різних відділеннях, від пологового та відділення хірургії ока до ковідного.

Після роботи вона йде до другої квартири, яка належить її сім'ї і розташована неподалік, щоб викупатися перед поверненням додому. Коли в нашої співбесідниці був коронавірус, вона залишалася в цій квартирі, окремо від сім'ї. Багато лікарів хворіють. Повсюди бракує персоналу, хоча жінка не бачила лікарні, яка не могла би продовжувати функціонувати. Лікарі настільки перевантажені, що не пам'ятають, хто є хто, коли дзвонять рідні, щоб запитати про ковідного пацієнта. Респондентка не отримує доплат і не відчуває, що її роботу тепер цінують вище.

Зараз вона вимушена мати справу з багатьма смертями й не знає, у що цей стрес може вилитися в майбутньому. Стрес є частиною роботи анестезіолога, і звернутися по додаткову психологічну підтримку нікуди.

Під час першого локдауну були великі проблеми з навчанням у її дітей, яким 7 і 8 років. Чоловік узяв це на себе, але ро-

боти було дуже багато. Він радів закінченню весняної чверті більше, ніж його діти. Пізніше стало відомо, що діти медичних працівників зможуть відвідувати школи для навчання.

## Пропозиції

### Ініціативи НУО / міжінституційна співпраця

1. Висвітлювати суспільну цінність роботи українських мігранток у період COVID-19, особливо (але не тільки) у різних сферах, пов'язаних із доглядом, для стимулювання змін у політичній, економічній, соціальній та культурній оцінці такої роботи. Сприяння легальній роботі жінок у цих сферах повинно бути пріоритетом.

# Головні висновки / пропонувані дії

Пандемія принесла із собою низку нових драматичних ускладнень невирішених давніх проблем. Метою нашого аналізу було простимулювати усвідомлення потреби в діях та запропонувати форми, яких вони можуть набувати. Підведемо ж підсумки, повторивши заклики до дій у наступних сферах.

## Легалізація перебування

Довготривалі, надмірно ускладнені, непрозорі процедури легалізації проживання у воєvodських адміністраціях є стрижнем проблеми. Вони стали ще більш складними та затяжними в період пандемії: впроваджено нові документи (які не вимагаються законодавством), а установи припинили особисті контакти та обмежили приймання заяв. Такі процедури з майже відсутнім зворотним зв'язком щодо стану розгляду заяви, хоча б за допомогою онлайн-платформ, залишають українських жінок у непевності та психологічному стресі, а також позбавляють їх соціальної допомоги, яка прив'язана до дозволів на проживання. Це є особливою проблемою для одиноких матерів, відрізаних від допомоги для самотніх батьків та допомоги «500+» на дітей, що має критичне значення в період пандемії у випадках несподіваного безробіття.

## Нестабільність зайнятості

Хоча COVID-19 продемонстрував, що робота мігранток є нерідко вимогливою та важливою для суспільства, багато з них виконують її в умовах нестабільності. Непевність на роботі спричиняється низькими зарплатами, браком соціальної допомоги, невизначеністю правового статусу (наприклад, поки триває процедура розгляду заяви про надання дозволу на проживання, а отже, немає права на роботу; або ж у випадку, коли законність проживання залежить від втраченої роботи; чи в ситуації, коли легальність проживання залежить від чоловіка, з яким жінка хоче розлучитися, і т.д.), ризиками для здоров'я тощо. Ця нестабільність була брутально оголена пандемією COVID-19, яка завдала руйнівного удару по зайнятості у сферах, де багато мігранток працюють за нестандартизованими трудовими угодами, та створила нові ризики й обов'язки для жінок на робочих місцях, які повинні продовжувати функціонувати в період кризи.

## Соціальна інтеграція

Пандемія значною мірою обмежила можливості вивчення мігрантами польської мови. Це ускладнення, часто недооцінюване багатьма польськими експертами через культурну та мовну близькість Польщі та України, є ключовою перешкодою в багатьох вимірах життя українських жінок у Польщі: від просування по роботі до пошуку допомоги у випадку домашнього насильства. Під час пандемії COVID-19 брак можливостей вивчення польської мови поєднався з радикальним обмеженням соціальних контактів мігранток та проблемами, які з'явилися через домашнє навчання. Внаслідок цього пандемія спричиняє регрес у соціальній інтеграції українок та їхніх дітей із невідомими майбутніми наслідками.

## Психологічна підтримка

Необхідність розмовляти, а також досвід складних, але обнадійливих бесід були ключовими компонентами цього дослідження. Ізоляція є як психічною реальністю локдауну, так і продуктом перехресної нерівності в численних вимірах (законодавчому, економічному, сімейному, культурному тощо), жертвами якої українки стають під час пандемії COVID-19. Для багатьох пандемія ускладнила звернення по допомогу й посилила потребу в ній. Найбільш кричущо очевидним це є у випадках домашнього насильства. Затиснуті в лещатах патріархальної домашньої культури та міграційної непевності, українські мігрантки в Польщі часто залишаються приреченими на коло знайомств, винесених із дому, та відтворюють традиційні життєві ролі архетипу «Берегині».<sup>11</sup> Однак, відповідаючи на виклики міграції, українські жінки відкривають для себе шлях емансипації, незалежності та самореалізації, який повинен культивуватися польським суспільством.

<sup>11</sup> Образ слов'янської богині Берегині є ідеалом української жінки, духом українського дому, взірцем матері, що відіграє значну роль в історії України, та є захисницею мови й національної ідентичності (Pavlyshko, 1996; Rubchak, 2001). Сьогодні Берегиня стала невід'ємною складовою українського націоналізму та фемінізму. Її скульптура встановлена на колоні на площі Незалежності в Києві. Цей образ використовується також у контексті жінки-мігрантки – як для осуду нездатності виконання нею материнських обов'язків, так і для похвали її відданості виконанню таких обов'язків.

## Додаток 1. Список опитаних українських мігранток

- ІПІ 1, працівниця супермаркету, одинока матір, інтерв'ю проведене онлайн 12.11.2020.
- ІПІ 2, працівниця догляду, матір, інтерв'ю проведене в «Українському домі» у Варшаві 13.11.2020.
- ІПІ 3, няня, інтерв'ю проведене онлайн 20.11.2020.
- ІПІ 4, прибиральниця в лікарні, одинока матір, вдова, інтерв'ю проведене онлайн 21.11.2020.
- ІПІ 5, працівниця гастрономії, одинока матір, інтерв'ю проведене онлайн 22.11.2020.
- ІПІ 6, мисткиня, кураторка, інтерв'ю проведене онлайн 22.11.2020.
- ІПІ 7, працівниця гастрономії, одинока матір, інтерв'ю проведене онлайн 23.11.2020.
- ІПІ 8, підприємця, агентка у сфері нерухомості, матір, інтерв'ю проведене онлайн 27.11.2020.
- ІПІ 9, вчителька, агентка у сфері нерухомості, матір, інтерв'ю проведене онлайн 27.11.2020.
- ІПІ 10, лікарка, матір, інтерв'ю проведене онлайн 27.11.2020.
- ІПІ 11, власниця салону краси, матір, інтерв'ю проведене онлайн 28.11.2020.
- ІПІ 12, помічниця бухгалтерки, прибиральниця, матір, інтерв'ю проведене онлайн 10.12.2020.

## Додаток 2. Список опитаних експертів

№	Назва організації та функція	Ім'я та прізвище	Тип організації	Дата проведення інтерв'ю
1.	Асистент з міжкультурних питань фонду «Польський міграційний форум», координатор Української суботньої школи фонду «Наш вибір»	Олександр Пустовий	НУО	18.11.2020
2.	Консультантки Консультативного пункту для мігрантів при «Українському домі» у Варшаві, фонд «Наш вибір»	Ольга Дерлицька, Оксана Пестрикова	НУО	24.11.2020
3.	Директорка компанії «Ансатт», що працює у сфері правової підтримки іноземців, займається легалізацією іноземців	Ірина Юрчак	Бізнес	26.11.2020
4.	Працівниця «Блакитної лінії» (Niebieska Linia) Загальнопольської служби екстреної допомоги жертвам насильства в сім'ї Асоціації з протидії насильству в сім'ї	Яна Лісна-Ножиковська	НУО	30.11.2020
5.	Працівниця Гарячої лінії з протидії насильству для жінок, фонд «Фемінотека»	Йоланта Гавенда	НУО	01.12.2020
6.	Працівниця Центру прав жінок	Юстина Кулаковська	НУО	11.12.2020
7.	Консультантка юридичного агентства «MS Kancelaria Radcowska»	Ісмена Сааді	Юридична компанія	04.12.2020
8.	Заступник голови правління «Асоціації агентств працевлаштування» (SAZ)	Міхал Подульський	Агентство тимчасової праці, бізнес	14.12.2020



## Бібліографія

- Ambroziak, Anton. 2020. System edukacji o krok od zapaści. *Oko Press*. Pobrane z: <https://oko.press/system-edukacji-o-krok-od-zapasci/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Babakova, Olena. 2020. Epidemia pokazała, że europejskie gospodarki zależą od migrantów. Pobrane z: [https://krytykapolityczna.pl/kraj/epidemia-pokazala-ze-europejskie-gospodarki-zaleza-od-migrantow/?fb\\_comment\\_id=2900875463337551\\_2904448752980222](https://krytykapolityczna.pl/kraj/epidemia-pokazala-ze-europejskie-gospodarki-zaleza-od-migrantow/?fb_comment_id=2900875463337551_2904448752980222) (data dostępu: 10.01.2021).
- Bales, Katy. 2020. A Labour Market Divided: COVID-19 and Employment Regulation. Pobrane z: <https://futuresofwork.co.uk/2020/10/01/a-labour-market-divided-COVID-19-and-employment-regulation/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Blundell, Richard, Monica Costa Dias, Robert Joyce and Xiaowei Xu. 2020. COVID-19 and Inequalities. *Fiscal Studies*. Pobrane z: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1475-5890.12232> (data dostępu: 10.01.2021).
- Brzeska, Anna. 2020. Przemocowe piekło trwa. *Tygodnik Przegląd*. Pobrane z: <https://www.tygodnikprzeglad.pl/przemocowe-pieklo-trwa/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Conaghan, Joanne. 2020. COVID-19 and Inequalities at Work: A Gender Lens. Pobrane z: <https://futuresofwork.co.uk/2020/05/07/COVID-19-and-inequalities-at-work-a-gender-lens/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Dobbins, Tony. 2020. COVID-19 and the Past, Present and Future of Work. Pobrane z: <https://futuresofwork.co.uk/2020/05/05/COVID-19-and-the-past-present-and-future-of-work/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Drahokoupil, Jan (red.). 2015. *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers Across Fragmented Production Networks*. Brussels: ETUI aisbl.
- Esquivel, Valeria. 2020. Put Gender Equality at the Heart of the post-COVID-19 Recovery. Pobrane z: <https://iloblog.org/2020/08/20/put-gender-equality-at-the-heart-of-the-post-COVID-19-economic-recovery/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Europeiska Pravda 2020. Назад до CPCP: чому заборона рейсів для заробітчан стосується всіх. Pobrane z: <https://www.euointegration.com.ua/articles/2020/04/29/7109354/> (data dostępu: 28.12.2020).
- Fasani, Francesco and Jacopo Mazza. 2020. Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response. Pobrane z: <https://www.iza.org/publications/pp/155/immigrant-key-workers-their-contribution-to-europes-COVID-19-response> (data dostępu: 28.12.2020).
- Fisher, Jenny, Jean-Charles Languilaire, Rebecca Lawthom, Rense Nieuwenhuis, Richard J. Petts, Katherine Runswick-Cole & Mara A. Yerkes. 2020. Community, Work, and Family in Times of COVID-19. *Community, Work & Family* 23 (3): 247-252.
- Fudge, Judy and Kendra Strauss. 2013. *Temporary Work, Agencies and Unfree Labour: Insecurity in the New World of Work*. London: Routledge.
- Grubanov-Boskovic, Sara, Guido Tintori, Frederico Biagi. 2020. Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an Intersectional Assessment of the Role of Gender and Migrant Status. Pobrane z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e7ac1d67-2240-11eb-b57e-01aa75ed71a1/language-en> (data dostępu: 10.01.2021).
- GUS. 2020. Główny Urząd Statystyczny. Pobrane z: <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/populacja-cudzoziemcow-w-polsce-w-czasie-COVID-19,12,1.html> (data dostępu: 28.12.2020).
- Henau de, Jerome and Susan Himmelweit. 2020. A Care Led Recovery from Coronavirus: The Case for Investment in Care as a Better Post-Pandemic Economic Stimulus Than Investment in Construction. Pobrane z: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/06/Care-led-recovery-final.pdf> (data dostępu: 10.01.2021).
- Hughes, Holly. 2020. The Value of Childcare and COVID-19: A Nursery Worker's Perspective. Pobrane z: <https://futuresofwork.co.uk/2020/05/07/the-value-of-childcare-and-COVID-19-a-nursery-workers-perspective/> (data dostępu: 10.01.2021).
- Hupkau, Claudia and Barbara Petrolongo. 2020. Work, Care and Gender During the COVID-19 Crisis. Bonn: IZA - Institute of Labour Economics. Pobrane z: <https://www.iza.org/publications/dp/13762/work-care-and-gender-during-the-COVID-19-crisis> (data dostępu: 10.01.2021).
- ILO. 2013. *Звіт щодо організації проведення, методології та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні*. Міжнародна організація праці, Державна служба статистики України, Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ. Kiev. Pobrane z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_244746.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244746.pdf) (data dostępu: 10.01.2021).
- ILO Op. ed. 2020. New Normal? Better Normal! Pobrane z: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_743326/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743326/lang--en/index.htm) (data dostępu: 10.01.2021).
- ILO. 2011. Convention 189 – Domestic Workers Convention. Pobrane z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C189) (data dostępu: 10.01.2021).
- Jones, Katharine. 2014. "It Was a Whirlwind. A Lot of People Made a Lot of Money": The Role of Agencies in Facilitating Migration from Poland into the UK between 2004 and 2008. *Central and Eastern European Migration Review*, 3 (2): 105–125.
- Jóźwiak, Ignacy. 2020. Before the Pandemic: Temporality, Unevenness and Possible Transition. Ukrainian Migrants in the Polish Labour Market. *CMR Spotlight* 19: 6-9.
- Keryk, Myroslava. 2010. "Care-worker with a Heart Needed": The Domestic Care Regime in Poland after 1989 and Ukrainian Migrants. *Social Policy and Society* 9 (3): 431–441.
- Keryk, Myroslava. 2018. Working in Poland: Violations of the Labour Rights of Ukrainian Migrants in the Construction

and Services Sectors. *STRONGLAB Project*. Pobrane z: <https://pl.naszwybir.pl/wp-content/uploads/sites/2/2018/03/raport-online-en.pdf> (data dostępu: 10.10.2020).

Keryk, Myroslava, Benjamin Cope. 2019. In Search of Solidarity: Ukrainian Migrants and Mediated Labour Forms. *Report in the frame of the project: "Towards shared interests between migrant and local workers."* Pobrane z: [https://naszwybor.org.pl/wp-content/uploads/2021/01/Country-Report-Poland\\_Final.pdf](https://naszwybor.org.pl/wp-content/uploads/2021/01/Country-Report-Poland_Final.pdf) (data dostępu: 13.10.2020).

Kindler, Marta, Anna Kordasiewicz, Monika Szućka. 2016. *Care Needs and Migration for Domestic Work: Ukraine – Poland*. Geneva: ILO.

Konieczna-Sałamatin, Joanna (red.). 2015. Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014-2015. Warszawa: ISEE i Fundacja „Nasz Wybór”.

Kordasiewicz, Anna. 2016. *(U)Sługi Domowe: Przemiany relacji społecznych w płatnej pracy domowej*. Toruń: Uniwersytet Mikołaja Kopernika.

Korolczuk, Elżbieta. 2020. Czy kryzys ma płeć? Kobiety w czasach pandemii. Pobrane z: <https://pl.boell.org/pl/2020/04/29/czy-kryzys-ma-plec-kobiety-w-czasach-pandemii> (data dostępu: 10.01.2021).

Krzaska, Karolina. 2020. Prawie 12% kobiet już straciło pracę podczas pandemii. Pobrane z: <https://sukcespisanyszminka.pl/prawie-12-proc-kobiet-juz-stracilo-prace-podczas-pandemii-raport/> (data dostępu: 10.01.2021).

Krytyka Polityczna (red.). 2020. Co pandemia przyniosła kobietom? Jeszcze więcej tyrania za darmo. Pobrane z: <https://krytykapolityczna.pl/swiat/co-pandemia-przyniosla-kobietom-jeszcze-wiecej-tyrania-za-darmo/> (data dostępu: 10.01.2021).

Lb.ua. 2020. Зеленський оголосив ужиті заходи протидії коронавірусу. Pobrane z: [https://lb.ua/news/2020/03/13/452494\\_zelenskiy\\_obyavil\\_prinyatie\\_meri.html](https://lb.ua/news/2020/03/13/452494_zelenskiy_obyavil_prinyatie_meri.html) (data dostępu: 28.12.2020).

Levitas, Alexandra. 2020. Care Work During COVID-19: Public Health Implications of Ukrainian Migration into Poland. *CMR Spotlight* 19, 2-5.

Levitas, Alexandra. 2020a. Understanding Health-Seeking Behaviors and Barriers to Healthcare Access Among Ukrainian Migrant Women Working in the Domestic Sector in Warsaw, Poland. *CMR Working Paper* 122 (180).

Maciejewska, Małgorzata, Adam Mrozowski. 2016. The Rise of the Dual Labour Market: Fighting Precarious Employment in the New Member States Through Industrial Relations (PRECARIR). Country Report: Poland. CELSI Research Report No. 13.

Majewska, Ewa. 2015. Prekariat i dziewczyna. Fetyszizm towarowy i emancypacja dziś. *Praktyka Teoretyczna* 1 (15): 218-241.

Malinowska, Magdalena. 2020. Jak pandemia atakuje świat pracy? *Buletyn Związkowy Inicjatywa Pracownicza* 55: 12-13.

Marczewski, Paweł. 2020. Epidemia nierówności w edukacji. Pobrane z: [https://www.batory.org.pl/wp-content/uploads/2020/10/Nierownosci\\_Edukacja\\_Komentarz.pdf](https://www.batory.org.pl/wp-content/uploads/2020/10/Nierownosci_Edukacja_Komentarz.pdf) (data dostępu: 10.01.2021).

McGovern, Patrick. 2020. Who are you Calling Unskilled? Pobrane z: <https://blogs.lse.ac.uk/brexit/2020/03/06/long-read-who-are-you-calling-unskilled/> (data dostępu: 10.01.2021).

Migracje.gov.pl. 2020. Pobrane z: <https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/polska/typ/dokumenty/widok/mapa/rok/2020/> (data dostępu: 28.12.2020).

Mikulska, Joanna. 19 października 2020. Ukraińska sprzątaczką: Po kilku latach mówili, że jestem jak rodzina. Ale postojowe zapłaciły mi cztery osoby z dziesięciu. *Gazeta Wyborcza*. Pobrane z: <https://wyborcza.pl/duzyformat/7,127290,26402188,ukrainska-sprzataczka-po-kilku-latach-mowili-ze-jestem-jak.html> (data dostępu: 10.01.2021).

Mikulska, Agnieszka and Helena Patzer (red.). 2012. Bariery po drodze do integracji. Pobrane z: [http://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2012/06/HFPC\\_Bieg\\_przez\\_plotki\\_bariery.pdf](http://www.hfhr.pl/wp-content/uploads/2012/06/HFPC_Bieg_przez_plotki_bariery.pdf) (data dostępu: 27.12.2020).

MIPEX (Migrant Integration Policy Index) 2020. Pobrane z: <https://www.mipex.eu> (data dostępu: 11.01.2021).

Ministerstwo Zdrowia. 2020. Rozporządzenie z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego. Dz.U. 2020 poz. 433. Pobrane z: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200000433> (data dostępu: 28.12.2020).

MRPIPS. 2020a. Departament Rynku Pracy MRPIPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180075-zezwoleń-na-prace-cudzoziemców> (data dostępu: 10.01.2021).

MRPIPS. 2020b. Departament Rynku Pracy MRPIPS. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/web/urząd-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczeń-obowiązujące-od-2018-r-> (data dostępu: 11.01.2021).

Mundlak, Guy and Judy Fudge. 2020. The Future of Work and the COVID-19 Crisis. Pobrane z: <https://futuresofwork.co.uk/2020/06/05/the-future-of-work-and-the-COVID-19-crisis/> (data dostępu: 10.01.2021).

Neetu, John, Sara Casey, Giselle Carino, Terry McGovern. 2020. Lessons Never Learned: Crisis and Gender-based Violence. *Developing World Bioethics* 20: 65-68.

NIK. 2019. Report of Supreme Audit Office. Przygotowanie Administracji Publicznej do Obsługi Cudzoziemców. Warsaw 2019. Pobrane z: <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/panstwo-niegotowna-cudzoziemców.html> (data dostępu: 28.12.2020).

NIK. 2019b. Report of Supreme Audit Office. Kształcenie dzieci rodziców powracających do kraju oraz dzieci cudzoziemców. Pobrane z: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,22685,vp,25384.pdf> (data dostępu: 11.01.2021).

OECD. 2019. The Future of Work. Employment Outlook 2019. Pobrane z: <https://www.oecd.org/employment/Employment->



Outlook-2019-Highlight-EN.pdf (data dostępu: 11.01.2021).  
OECD. 2020. Women At The Core Of The Fight Against COVID-19 Crisis. Pobrane z: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis-553a8269/> (data dostępu: 28.12.2020).

Oertelt-Prigione, Sabine. 2020. The Impact of Sex and Gender in the COVID-19 Pandemic. Pobrane z: [https://ec.europa.eu/info/news/impact-sex-and-gender-current-COVID-19-pandemic-2020-may-28\\_en](https://ec.europa.eu/info/news/impact-sex-and-gender-current-COVID-19-pandemic-2020-may-28_en) (data dostępu: 10.01.2021).

Państwowa Służba Statystyki Ukrainy. 2017. *Зовнішня трудова міграція (за результатами модульного вибіркового обстеження). Статистичний бюлетень*. Kiev: Державна служба статистики України.

Pavlychko, Solomea. 1996. Feminism In Post-Communist Ukrainian Society. In: *Women in Russia and Ukraine*, edited by Rosalind Marsh. Cambridge: Cambridge University Press, 305-315.

Reis, Sara. 2020. *Women and Migrants*. Women's Budget Group. Pobrane z: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/05/WBG-28-Migrant-Women-Executive-Summary-v2-Digital.pdf> (data dostępu: 10.01.2021).

Rogozanu, Costi and Daniela Gabor. 2020. Are Western Europe's Food Supplies Worth More than East European Workers' Health? Pobrane z: <https://www.theguardian.com/world/commentisfree/2020/apr/16/western-europe-food-east-european-workers-coronavirus?> (data dostępu: 10.01.2021).

Rubchak, Marian J. 2001. In Search of a Model: Evolution of a Feminist Consciousness in Ukraine and Russia. *European Journal of Women's Studies* 8 (2): 149-160.

Selectivv 2020. Czy Ukraińcy wiążą swoją przyszłość z naszym krajem? – najnowsze badanie Selectivv. Pobrane z: <https://selectivv.com/czy-ukraincy-wiaza-swoja-przyszlosc-z-naszym-krajem-najnowsze-badanie-selectivv/> (data dostępu: 10.01.2021).

SG. 2020. Straż graniczna. Pobrane z: <https://www.strazgraniczna.pl/pl/granica/statystyki-sg/2206,Statystyki-SG.html> (data dostępu: 28.12.2020).

Strzelecki Paweł, Jakub Growiec, Robert Wyszynski. 2020. The contribution of immigration from Ukraine to economic growth in Poland, NBP Working Paper No. 322. Pobrane z: [https://www.nbp.pl/publikacje/materialy\\_i\\_studia/322\\_en.pdf](https://www.nbp.pl/publikacje/materialy_i_studia/322_en.pdf) (data dostępu: 28.12.2020).

Sutowski, Michał. 2020. Rozwadowska: Po pandemii będziemy pracować jeszcze bardziej śmieciowo, na własnym sprzęcie. I mało kogo to obejdzie. *Krytyka Polityczna*. Pobrane z: <https://krytykapolityczna.pl/kraj/sutowski-rozwadowska-zeby-poprawic-sytuacje-pracownikow-wystarczy-siegnac-po-kodeks-pracy/> (data dostępu: 10.01.2021).

Tarcza. 2020a. Tarcza Antykryzysowa 1.0. Ustawa z dnia 31 marca 2020 (Dz.U. 2020 poz. 568). Pobrane z: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200000568> (data dostępu: 28.12.2020).

Tarcza. 2020b. Tarcza Antykryzysowa 2.0. Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z

rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. 2020, poz. 695). Pobrane z: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200000695> (data dostępu: 28.12.2020).

Tolstokorova, Alissa. 2012. The Woman and Sixpence: Gendered Impact of Remittances on Social Sustainability of Ukrainian Transnational Households. *Analytical* 5 (1): 74-97.

Topping, Alexandra. 2020. COVID 19 Could Set Women Back Decades, Experts Fear. *The Guardian*, May 29.

Ukrinform. 2020b. Зеленський розповів, як повертатимуть українців після закриття кордонів. Pobrane z: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2905767-zelenskij-rozpoviv-ak-povertatimut-ukrainciv-pisla-zakritta-kordoniv.html> (data dostępu: 28.12.2020).

UN Women. 2020. Whose Time to Care? Unpaid Care and Domestic Work During Covid-19. Pobrane z: [https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief\\_0.pdf](https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief_0.pdf) (data dostępu: 10.01.2021).

Urbanska, Sylwia. 2020. Weapons of the Weak Lovingly Packed in Jars. The Transnational Maternal Foodways of Polish Migrants in Brussels. *Ethnologia Polonia* 41: 69-91.

Vosko, Leah and Martha MacDonald, Iain Campbell (red.) 2009. *Gender and the Contours of Precarious Employment*. London: Routledge.

Warsaw City Council. 2020. Mama-Warszawianka na rynku pracy. Wygrajmy z covidem. Pobrane z: <https://warszawa19115.pl/-/program-mama-warszawianka-na-ryнку-pracy-> (data dostępu: 10.01.2021).

Warsaw City Council. 2020a. *Ukraińki w Warszawie. Raport z badania jakościowego*. Warszawa: Research Aye. Pobrane z: <https://www.um.warszawa.pl/aktualnosci/sytuacja-warszawianek-raport-z-bada-jako-ciowych> (data dostępu: 11.01.2021).

Wielgosz, Przemysław. 2020. Pandemia i praca z sensem. *Le Monde Diplomatique, Edycja Polska* 5 (165). Pobrane z: <https://monde-diplomatique.pl/pandemia-i-praca-z-sensem/> (data dostępu: 11.01.2021).

Winton, Abbie, Deborah Howcroft. 2020. What COVID-19 Tells Us About the Value of Human Labour. Pobrane z: <http://blog.policy.manchester.ac.uk/posts/2020/04/what-COVID-19-tells-us-about-the-value-of-human-labour/> (data dostępu: 10.01.2021).

Weale, Sally. 2020. England: 'Shocking' Decline in Primary Pupils' Attainment After Lockdown. *The Guardian*, November 12.

Women's Aid. 2020. *A Perfect Storm: The Impact of the COVID-19 Pandemic on Domestic Abuse Survivors and the Services Supporting Them*. Bristol: Women's Aid.

Women's Budget Group. 2020. *Crises Collide: Women and COVID-19*. Pobrane z: <https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2020/04/FINAL.pdf> (data dostępu: 10.01.2021).

ZUS. 2020. Centralny Rejestr Ubezpieczonych ZUS. Pobrane z: <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/opracowania-tematyczne/cudzoziemcy> (data dostępu: 10.01.2021).

## **Fundacja «Nasz Wybór» / фонд «Наш вибір»**

Фонд «Наш вибір» («Fundacja Nasz Wybór») створений у 2009 році та очолюваний іммігрантами з України. Ця громадська організація спеціалізується на підтримці інтеграції мігрантів у польське суспільство, пропонуючи правову підтримку, розповсюджуючи інформацію та протидіючи виключенню й дискримінації іноземців. Ще однією ключовою ціллю нашої діяльності є будівництво мостів між поляками й українцями та руйнування негативних стереотипів.

Фонд створив «Український дім» у Варшаві – багатофункціональний простір консультування, зустрічей, семінарів та культури для українців, а також місце представлення та обговорення питань, пов'язаних з Україною. З 2001 року організація публікує безкоштовний щомісячний журнал українською мовою «Наш вибір», який розповсюджується в більш ніж 80 місцях у Польщі. Фонд веде також польсько-український інтернет-портал [www.naszwybor.pl](http://www.naszwybor.pl) та публікує посібники з окремих питань (таких як легалізація проживання та роботи, захист прав працівників, освіта та охорона здоров'я) для громадян України.

Фонд «Наш вибір» здійснює моніторинг проявів нетолерантності та мови ненависті у стосунку до мігрантів, надає підтримку працівникам у їхній боротьбі за робочі права та проти експлуатації, допомагає групам, яким загрожує соціальне виключення, а також є активним партнером у будівництві багатокультурної Варшави. Дослідження фонду фокусуються на ситуації іноземців на польському ринку праці, порушенні їхніх прав та підтримці їх соціальної інтеграції. Організація бере участь у міжнародних дослідницьких проєктах і публікує звіти, проводить дебати з ключовими діячами та виступає в засобах масової інформації для привернення уваги до ситуації іноземних працівників.

Фонд «Наш вибір» є також членом консорціуму громадських організацій, які надають підтримку біженцям та мігрантам.

**Фонд «Наш вибір»**  
ul. Zamehnofa 1  
00-153 Warszawa

E-mail: [biuro@naszwybor.org.pl](mailto:biuro@naszwybor.org.pl)  
Fb: [@fundacjanaszwybor](https://www.facebook.com/fundacjanaszwybor)  
Www: [naszwybor.org.pl](http://naszwybor.org.pl)

## Фонд ім. Генріха Белля

Фонд Heinrich-Böll-Stiftung є неприбутковою публічною організацією, пов'язаною з німецькою Партією зелених.

Heinrich-Böll-Stiftung у Варшаві веде проекти, які стосуються міжнародної та європейської політики, і зокрема, зосереджується на таких сферах, як східна політика, енергетика та клімат, європейська аграрна політика, а також демократія й права людини.

Метою фонду є сприяння відкритому діалогу між світами політики, бізнесу, науки та суспільства шляхом зміцнення демократії та прав людини, підвищення громадянської активності, захисту клімату та екосистеми, а також підтримки рівних можливостей та прав, незалежно від статі, орієнтації, походження тощо. Ниткою, яка з'єднує всі наші регіональні заходи, є наші спільні європейські цінності.

**Фонд ім. Генріха Белля**  
ul. Żurawia 45  
00-680 Warszawa

Tel: +48 22 44 01 333  
E-mail: [pl-info@pl.boell.org](mailto:pl-info@pl.boell.org)  
Fb: [@pl.boell](https://www.facebook.com/pl.boell)  
Twitter: [@Boell\\_PL](https://twitter.com/Boell_PL)  
Www: [pl.boell.org](http://pl.boell.org)

# Автори

## Бенджамін Коуп

Кандидат гуманітарних наук, член Лабораторії критичного урбанізму при Європейському гуманітарному університеті у Вільнюсі. У своїх дослідженнях вивчає просторовий вимір соціальних змін у Східній Європі й особливо зацікавлений критичною картографією, а також гендером і простором. Проживає у Варшаві, де працює як дослідник у фонді «Наш вибір» та активіст у сфері культури в товаристві «Асоціація “Ми”».

**Контакт:** [bencope.shk@gmail.com](mailto:bencope.shk@gmail.com)

## Мирослава Керик

Історикиня, соціологиня, спеціалістка у сфері міграції українців до Польщі. Очільниця мігрантської організації «Фонд “Наш вибір”», координаторка проєкту в Інституті філософії та соціології Польської академії наук, головна редакторка журналу «Наш вибір». У щоденній роботі суміщає розробку та запровадження інтеграційних заходів, адресованих мігрантам у Польщі, з дослідницькими проєктами у сфері вивчення міграції. Є автором численних статей та звітів про ситуацію українських мігрантів у Польщі. Членкиня Комісії з міграції, організованої під патронатом Омбудсмена громадянських прав у Польщі. Фонд, який вона очолює, створив «Український дім» у Варшаві – культурний та інтеграційний центр української діаспори міста.

**Контакт:** [m.keryk@naszwybor.org.pl](mailto:m.keryk@naszwybor.org.pl)

## Іванна Килюшик

Докторантка Факультету політичних наук та міжнародних відносин Варшавського університету. Дослідниця міграційної політики, інклюзії та партиципації іноземців. Координаторка «Українського дому» у Варшаві при фонді «Наш вибір». Співзасновниця та голова дослідницької докторантської групи «Ucrainica».

**Контакт:** [ivanna.kyliushyk@naszwybor.org.pl](mailto:ivanna.kyliushyk@naszwybor.org.pl)