

Czasowość i sprawczość w świetle koncepcji prekarności: Wnioski z badań nad migracjami pracowniczymi z Ukrainy do Polski

IGNACY JÓŹWIAK¹

ORCID: 0000-0003-0143-6845

Uniwersytet Warszawski

Artykuł podejmuje tematykę polsko-ukraińskiej migracji pracowniczej w kontekście czasowości migracji oraz segmentacji i prekaryzacji pracy. Opiera się on na materiale empirycznym, dostępnych badaniach dotyczących obywateli i obywaterek Ukrainy w Polsce oraz międzynarodowych badaniach pozycji migrantów na rynkach pracy państw docelowych. Ramy pojęciowe wywodu stanowią koncepcje prekarności i prekaryzacji oraz sprawczości (*agency*). Terminologia ta jest istotna dla opisu czasowości pracy i pobytu migrantów i migrantek w Polsce oraz obserwowanych zmian w tym obszarze. Stawiane przed artykułem cele to: (1) operacjonalizacja pojęć „prekarność” i „prekaryzacja” w kontekście badań nad migracjami pracowniczymi (ze szczególnym uwzględnieniem migracji z Ukrainy do Polski); (2) osadzenie migracji pracowniczych z Ukrainy do Polski w kontekście globalnych procesów migracyjnych oraz (3) wyznaczenie potencjalnych trajektorii dalszych badań w tym temacie.

Słowa kluczowe: czasowość, prekarność, sprawczość, migracje pracownicze, Polska, Ukraina.

Temporality and agency in the light of precarity concept. Lessons from the studies of Ukraine to Poland labour migration.

The article covers the issue of Polish-Ukrainian labour migration in the context of temporality of migration and segmentation and precarisation of labour. The conceptual framework for the presented argumentation is provided by the concepts of precarity, precarisation and agency. These concepts

¹ Kontakt: i.jozwiak@uw.edu.pl

are relevant for describing temporality of work and stay and the changes observed on this ground. The article sets the following goals: (1) to operationalize the concepts of “precarity” and “precarisation” in the context of labour migration (Ukraine to Poland migration in particular); (2) to set Ukraine to Poland labour migration in the context of global migration processes; (3) to delimit possible trajectory for further research.

Keywords: temporality, precarity, agency, labour migration, Poland, Ukraine.

Wprowadzenie

Artykuł podejmuje tematykę polsko-ukraińskiej specyfiki pracy migrantów i migrantek w kontekście czasowości migracji oraz segmentacji i prekaryzacji pracy. Opiera się on na materiale empirycznym oraz na przeglądzie dostępnych studiów dotyczących sytuacji najliczniejszej grupy imigranckiej na polskim rynku pracy. Zebrany materiał poddano analizie przez pryzmat koncepcji prekarności i prekaryzacji oraz sprawczości (*agency*) i podatności na marginalizację (*vulnerability*). Terminologia ta jest istotna w kontekście czasowości pracy i pobytu migrantów i migrantek w Polsce oraz obserwowanych zmian, jakie zachodzą w tym zakresie. Stawiane przed artykułem cele to: (1) operacjonalizacja pojęć „prekarność” i „prekaryzacja” w kontekście badań nad migracjami pracowniczymi (ze szczególnym uwzględnieniem migracji z Ukrainy do Polski); (2) osadzenie migracji pracowniczych z Ukrainy do Polski w kontekście globalnych procesów migracyjnych oraz (3) wyznaczenie potencjalnych trajektorii dalszych badań w tym temacie.

W artykule skupiam się na migracji pracowniczej, pomijając istotną i liczną migrację edukacyjną oraz ilościowo marginalną, ale istotną z punktu widzenia polskiej polityki uchodźczej i towarzyszącego jej dyskursu, kwestię uchodźstwa z Ukrainy. Zwracam jednocześnie uwagę na bezpośredni związek nadzwyczajnej sytuacji w Ukrainie (okupacja Krymu, konflikt zbrojny w Donbasie) z pogorszeniem sytuacji ekonomicznej w tym kraju, a co za tym idzie zwiększoną emigracją, nie tylko z terenów dotkniętych tymi działaniami. Na materiał empiryczny składają się wywiady częściowo ustrukturyzowane, pochodzące z badania w ramach projektu „Ocena jakości usług PSZ w zakresie uproszczonego systemu dopuszczenia do pracy cudzoziemców”, realizowanego w latach 2016–2018 w Ośrodku Badań nad Migracjami UW i finansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny.

Migracje z Ukrainy do Polski były jak dotąd rozpatrywane między innymi przez pryzmat cyrkularności i sezonowości (Górny 2017; Górny i Kaczmarczyk 2018; Górny i Kindler 2016), szerokiego wachlarza statusów pobytowych i ich niejednoznaczności (Szulecka 2016a; 2016b) oraz trudności w oszacowaniu liczebności ukraińskich migrantów w Polsce (Brunarska 2014; Józwiak i Piechowska 2017). Badania pokazują, że mamy do czynienia ze zjawiskiem nietrwałym, trudno uchwytnym, wymykającym się statystyce, ale, co nie mniej istotne, także prostym z pozoru definiującym pojęciom,

jak migrant(ka) pracownik/pracownica. Czasowość i cyrkularność migracji z Ukrainy do Polski przekłada się na trudności w oszacowaniu liczby ukraińskich imigrantów w Polsce. Ta niejednoznaczność danych jest jednym z elementów niejednoznaczności i nieuchwytności samych procesów migracyjnych. Tworzy ona przestrzeń do licznych spekulacji (odnośnie do liczebności, statusu, miejsca w polskim społeczeństwie). Owa, w znacznej mierze związana z czasowością pobytu i pracy, trudność policzenia współgra z polskimi politykami publicznymi i, pozostającą w procesie tworzenia, polską polityką migracyjną. Na kształt tej specyficznej, niedookreślonej niszy składają się regulacje odnośnie do dostępu do rynku pracy, które służą jako substytut polityki migracyjnej i warunkują czasowość pracy i pobytu. W trakcie powstawania artykułu, wiosną 2020 roku, złożoności problemu dodała epidemia koronawirusa i jej społeczno-ekonomiczne następstwa (utrudnienia w podróżach, zawieszenie połączeń międzynarodowych, częściowe zawieszenie funkcjonowania niektórych sektorów rynku pracy).

W analizie tego rodzaju zjawisk coraz częściej wykorzystywane są pojęcia prekarności i prekaryzacji opisujące niestabilność zatrudnienia, tymczasowość, brak stabilizacji życiowej i perspektyw na rozwój kariery zawodowej. Terminologia ta stosowana jest również w badaniach nad migracjami. W wielu krajach to właśnie osób migrujących najbardziej dotyczą problemy związane z pracą niskopłatną, czasową lub nieudokumentowaną w wyżej wymienionych, szczególnie sprekaryzowanych, sektorach (zob. Anderson 2010; Paret i Gleeson 2016; Strauss i McGrath 2017; Lewis i in. 2015). Problematyczny jest również dostęp migrantów do systemów zabezpieczeń społecznych, co widoczne jest w krajach Unii Europejskiej po kryzysie finansowym w 2009 i politykach oszczędnościowych, jakie wprowadzono w jego następstwie (Lafleur i Mescoli 2018). Migrujący pracownicy są w większym stopniu, od pracowników rodzimych, narażeni na dyskryminację, wyzysk i brak stabilności w zatrudnieniu. Podobne problemy obserwujemy również wśród imigrantów i imigrantek z Ukrainy w Polsce. Oprócz charakterystycznych dla sprekaryzowanych branż problemów, dotyczą ich również kwestie zabezpieczenia legalności pobytu i pracy, z czym wiąże się konieczność zdobycia odpowiednich dokumentów i zezwoleń. Całość dodatkowo komplikują bariera językowa, gorsze rozeznanie w przepisach i brak obycia w instytucjonalnych aspektach rynku pracy.

Z kolei indywidualność doświadczeń migrantek i migrantów oraz w znacznej mierze czasowy charakter migracji sprawiają, że osoby te są w większym stopniu, od pracowników i pracownic rodzimych, narażone na nieuczciwe traktowanie. Migranci i migrantki często zmieniają miejsce pracy i zamieszkania, podejmując różne kroki w celu poprawy swojej sytuacji, co może wynikać zarówno z przyjętych indywidualnych i grupowych strategii, jak i ze strukturalnego przymusu. Horyzont tych działań, będących przejawem indywidualnej i kolektywnej sprawczości, wyznaczają oferty pracodawców oraz przepisy regulujące ich pracę i pobyt, które faworyzują czasowość, przykładając się zatem do ich prekarnego położenia.

Metodologia i charakterystyka materiału empirycznego

Na potrzeby niniejszego opracowania wykorzystałem 50 wywiadów częściowo ustrukturyzowanych, przeprowadzonych z ukraińskimi migrantami i migrantkami w różnych częściach Polski². Piętnaście z nich przeprowadziłem osobiście, pozostałe 35 wykonały inne osoby zatrudnione w projekcie. Wywiady zostały przeprowadzone w okresie od jesieni 2017 do wiosny 2018 roku w 10 województwach (mazowieckim, wielkopolskim, pomorskim, dolnośląskim, lubelskim, podkarpackim, łódzkim, zachodniopomorskim, kujawsko-pomorskim i śląskim), z czego łącznie 29 w województwach mazowieckim i wielkopolskim. Wśród rozmówców znalazło się 20 kobiet i 30 mężczyzn w wieku od 20 do 60 lat. Uczestnicy i uczestniczki badania posiadały różnorodne wykształcenie i doświadczenia zawodowe w kraju pochodzenia. W Polsce często zmieniali i zmieniały pracę lub miejsca jej wykonywania, także w trakcie badań i w procesie rekrutacji. Kryterium doboru stanowiło doświadczenie korzystania z uproszczonej procedury zatrudnienia w Polsce, niekoniecznie zaś korzystanie z tego rozwiązania w momencie rekrutacji i przeprowadzania wywiadu. W procesie rekrutacji zastosowano różne metody docierania do potencjalnych rozmówców i rozmówczyń: ogłoszenia zamieszczane w mediach społecznościowych, kontaktów z migranckimi i pro-migranckimi organizacjami pozarządowymi oraz kontakty własne badaczek i badaczy. W niektórych przypadkach w kontakcie (ale nie w rozmowie) pośredniczył pracodawca. Tematyka wywiadów uwzględniała następujące obszary tematyczne: 1) historię przyjazdów i pobytów w Polsce, 2) historię podejmowania pracy w Polsce, 3) warunki pracy, 4) doświadczenia w korzystaniu z procedury uproszczonej, 5) doświadczane problemy i sukcesy, 6) świadomość planowanych zmian w prawie, 7) plany migrantów dotyczące pracy i perspektyw zawodowych w Polsce (Szulecka i Brzozowska 2018: 12–14).

Językiem wywiadów były zarówno polski, jak i ukraiński oraz rosyjski, w niektórych przypadkach języki te były zmieniane w trakcie rozmowy. Transkrypcje wykonano z bezpośrednim tłumaczeniem na język polski. Dla potrzeb prezentowanego artykułu, transkrypcje zostały przeanalizowane pod kątem doświadczenia uczestników i uczestniczek badania pracy w Polsce, jej poszukiwaniem, warunkami jej wykonywania, zmianami i motywacją do zmian i relacjami z pracodawcą. Rozmówcy i rozmówczynie przyjechały do Polski z jednoznacznym celem pracy lub jej poszukiwania. W grupie tej nie znajdziemy zatem osób, które przyjechały do Polski na studia lub osób, które można by zakwalifikować jako *lifestyle migrants*. Niezależnie od wykształcenia i doświadczenia zdobytego w kraju pochodzenia, w Polsce pracowały w rolnictwie, budownictwie, przemyśle, magazynach, turystyce i gastronomii. Większość z nich, przed przyjazdem, nie znała szczegółów dotyczących swojego przyszłego zatrudnienia,

² Całkowita liczba przeprowadzonych w projekcie wywiadów wynosi 59, z czego dziewięć z osobami pochodzącymi z Białorusi, Rosji i Armenii.

pracodawcy czy geograficznej lokalizacji przyszłej pracy. Było to szczególnie widoczne wśród osób, które były w Polsce po raz pierwszy. Ich doświadczenie pozwala na zobrazowanie nie tylko indywidualnych historii i podejmowanych strategii, ale także szerokiego ekonomicznego i politycznego kontekstu pracy wykonywanej przez migrantów i migrantki w Polsce. Oddają to w samej strukturze artykułu, przedstawiając stan badań na temat ukraińskich migrantów i migrantek zarobkowych w Polsce, omawiając wykorzystane ramy pojęciowe (prekaryzacja pracy i niepewna sytuacja osób migrujących), zwracając uwagę na instytucjonalne i polityczne podłoże sytuacji migrantów i migrantek oraz zwracając uwagę na działania podejmowane przez te osoby na rzecz poprawy swojej sytuacji w ramach istniejących ułatwień i ograniczeń. Pochodząca z wywiadów wiedza od początku była kluczowa dla stosowanego przeze mnie aparatu pojęciowego oraz struktury artykułu.

ABC migracji pracowniczych z Ukrainy do Polski

W temacie migracji z Ukrainy brakuje ujednoliconych danych liczbowych, które – w zależności od przyjętej metodologii oraz branego pod uwagę okresu – liczbę pracujących za granicą obywateli i obywaterek Ukrainy do niedawna określały między 2 a 7 milionów osób (Leontiyeva 2014; Fedyuk i Kindler 2016). Główne kierunki migracji zarobkowej obywateli i obywaterek Ukrainy to Polska, Czechy, Włochy, Portugalia, Hiszpania oraz Rosja. Skala migracji, jej czasowość i cyrkularność, geograficzna bliskość kraju pochodzenia i krajów docelowych oraz polityki graniczno-wizowe wraz z licznymi deklaracjami o współpracy sprawia, że Ukraina bywa określana jako „Meksyk Europy” (Düvell 2006). Obydwa kraje pełnią rolę dostarczczyeli (eksporterów) taniej i elastycznej siły roboczej, a metafora ułatwia osadzenie migracji z Ukrainy do Polski w kontekście globalnych migracji zarobkowych. Polska nie tylko znajduje się wśród głównych krajów docelowych ukraińskich migrantek i migrantów, ale również obywatele i obywatelki tego kraju stanowią tu najliczniejszą grupę migrujących pracowników. Metafory Düvella nie należy traktować dosłownie, chociażby ze względu na niejednoznaczną rolę, jaką w Europie pełni Polska jako kraj zarówno imigracji, jak i emigracji oraz kraju przyciągającego międzynarodowe inwestycje, a nie inwestującego w innych krajach³.

Początki migracji zarobkowych z Ukrainy do Polski datujemy na pierwszą połowę lat 90. XX wieku. Były one związane z otwarciem granic i ułatwieniem przyjazdów

³ Na marginesie warto dodać, że skala migracji z Meksyku do USA zmniejsza się, między innymi ze względu na ujemny przyrost naturalny. Wskaźniki dzietności spadły w tym kraju do poziomu określonego w demografii mianem zwykłej zastępowalności pokoleń, co z kolei doprowadziło do „wyczerpania zasobów migracyjnych”. Dziękuję Agnieszce Radziwinowiczównie z University of Wolverhampton za zwrócenie uwagi na ten aspekt migracji na kontynencie amerykańskim oraz jego ewentualne paralele w przypadku migracji z Ukrainy.

obywateli tzw. państw byłego ZSRR, którym jednak nie towarzyszyły ułatwienia w dostępie do rynku pracy. Przełomowe były tu lata 2006 i 2007, a więc wprowadzenie przez Polskę tak zwanej uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców do pracy w rolnictwie i w kolejnym roku jej rozszerzenie na pozostałe sektory rynku pracy. Liczba Ukraińców na polskim rynku pracy stale rosła, ale prawdziwy przełom nastąpił w 2014, odkąd mamy do czynienia z kryzysem wywołanym polityczną sytuacją w kraju i konfliktem z Rosją.

Funkcjonująca w Polsce uproszczona procedura zatrudniania cudzoziemców (oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi) umożliwia pracę przez 6 miesięcy w roku bez konieczności uzyskania zezwolenia i przeprowadzenia testu rynku pracy. Rozwiązanie to początkowo było skierowane do obywateli Ukrainy, Białorusi i Rosji, następnie rozszerzono je na Mołdawię (2009), Gruzję (2010/2011) i Armenię (2013/2014) (Górny i in. 2016, 16). W 2018 roku w związku z potrzebą dostosowania polskich przepisów do wymogów Unii Europejskiej wprowadzono zmiany polegające na wprowadzeniu zezwoleń na pracę sezonową (w wybranych branżach definiowanych jako praca sezonowa) dla wszystkich obywateli państw trzecich, zaś system oświadczeń pozostawiono dla wspomnianych sześciu krajów dla sektorów nieobjętych zezwoleniami na pracę sezonową (Górny i in. 2018, 4). Geograficzna bliskość oraz czynnik demograficzny (liczba ludności) sprawiły, że wśród cudzoziemskich pracowników czasowych, zarówno przed jak i po wprowadzeniu uproszczonej procedury, dominowały osoby z Ukrainy, głównie z zachodniej części kraju. Aneksja Krymu przez Rosję i konflikt zbrojny w Donbasie negatywnie wpłynęły na ukraińską gospodarkę i przyczyniły się do spadku atrakcyjności ukraińskiego rynku pracy. W widoczny sposób wpłynęło to na dynamikę migracji z Ukrainy do Polski.

Od wprowadzenia procedury uproszczonej, bez ograniczenia na rolnictwo, liczba rejestrowanych każdego roku oświadczeń o zamiarze zatrudnienia obywateli Ukrainy wzrosła z 20 260 (93% wszystkich oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców) w roku 2007, do 1 446 304 (91% wszystkich oświadczeń) w roku 2018⁴. Podobny trend daje się zaobserwować odnośnie do zezwoleń na pracę. Tutaj dodatkowo obserwujemy nie tylko wzrostową tendencję w wartościach bezwzględnych, ale również coraz większy udział obywateli i obywaterek Ukrainy wśród osób, którym wydano zezwolenia. W 2008 roku było to 5 400 (30% wszystkich). Dekadę później wydano ich 238 334 (72% wszystkich). Rok 2018 był również pierwszym rokiem funkcjonowania zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, odpowiednich zezwoleń wydano

⁴ Dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, dostęp: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> Należy jednak pamiętać, że liczba oświadczeń nie jest tożsama z liczbą osób zatrudnionych na ich podstawie. Zdarzało się, że niedoszli pracownicy tracili zainteresowanie pracą w danym przedsiębiorstwie lub wykorzystywali oświadczenie jedynie dla zdobycia wizy, co było szczególnie częste przed wprowadzeniem przez Unię Europejską ruchu bezwizowego dla Ukrainy w roku 2017. W tej sytuacji pracodawcy często wystawiali więcej (10–30%) oświadczeń niż wynosiły ich potrzeby kadrowe (Górny i in. 2016, 86; Szulecka 2016a).

133 372 (96% wszystkich)⁵. Wzrosła również liczba wydawanych kart pobytu, przy czym nie obserwujemy tu tak jednoznacznej dominacji obywateli i obywaterek Ukrainy, jak w powyższych przypadkach, chociaż ich proporcje stale się zwiększają⁶.

Oficjalne liczby zatrudnionych w Polsce obywaterek i obywateli Ukrainy w wartościach bezwzględnych jednoznacznie wzrastały w latach 2014–2018, nie oddają one jednak w pełni stanu faktycznego. Ocenia się, że w roku 2018 blisko 10% polskich przedsiębiorstw zatrudnia bądź zatrudniało cudzoziemców, głównie Ukraińców (Górny i in. 2018, 67). Na przestrzeni lat zmieniły się nie tylko liczby, ale również regiony pochodzenia ukraińskich pracowników i pracownic. Do pracy w Polsce zaczęli przyjeżdżać mieszkańcy uprzemysłowionych południowych i wschodnich obwodów tego kraju (nie dotkniętych bezpośrednio działaniami wojennymi), co było związane ze spadającymi zarobkami we wszystkich sektorach gospodarki i rynku pracy (Górny i in. 2018, 109). Na różnorodność regionów pochodzenia nakładają się również różnice w wykształceniu, doświadczeniu zawodowym w kraju pochodzenia, różnice językowe i konfesyjne. Uwarunkowania klas społecznych i płci kulturowej również odgrywają rolę w wypracowywaniu strategii radzenia sobie w Polsce oraz wyznaczaniu trajektorii podejmowanych działań (Andrejuk 2017, Andrejuk 2018). Pamiętając o tym, że ukraińska społeczność nie stanowi monolitu oraz o tym, że wśród Ukraińców i Ukrainek w Polsce znajdują się osoby studiujące (które często łączą studia z pracą), osoby zatrudnione na stanowiskach eksperckich i kierowniczych oraz przedsiębiorcy, w niniejszym artykule skupiam się na specyficznej grupie migrujących pracowników i pracownic.

Pracownicy i pracownice z Ukrainy znajdują w Polsce zatrudnienie głównie w rolnictwie i sadownictwie, opiece, budownictwie, logistyce, przetwórstwie żywności oraz handlu i usługach (Górny i in. 2018, 67). Sektory te, niezależnie od pochodzenia osób pracujących, cechują: sezonowość (dotyczy to w szczególności rolnictwa i sadownictwa, gastronomii i hotelarstwa), niestandardowe formy zatrudnienia (umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie, praca nieudokumentowana), brak przejrzystości płac i zasad wynagradzania, niestabilność zatrudnienia i nierejestrowane nadgodziny (Keryk 2018; Muszyński 2018; Maciejewska i Mrozowicki 2016).

Dane z badań oraz liczne doniesienia medialne sugerują, że działalność niektórych podmiotów zatrudniających osoby z Ukrainy wzbudza zastrzeżenia co do przejrzystości i legalności ich działań odnośnie do warunków pracy oraz dopełniania formalności związanych z pracą i pobytem cudzoziemca. Informacje te potwierdzają istnienie problemu, nie określają jednak jego skali (Keryk 2018; Górny i in. 2018).

W momencie powstawania artykułu przyszłość ukraińskich pracowników w Polsce pozostaje niejasna. Z jednej strony dostępne i cytowane już powyżej dane jednoznacznie mówią o rosnących liczbach przyjazdów oraz tendencji do osiedlania się.

⁵ Tamże.

⁶ Tamże.

Z drugiej strony, niezależnie od samego charakteru migracji, przedmiotem spekulacji jest to, czy migranci i migrantki zmieniają kraj docelowy na Niemcy. Ta kwestia jest szeroko komentowana w publicystyce (Babakowa 2019; Błaszczak 2018). Na pytanie to starają się także odpowiedzieć pośrednicy i organizacje pracodawców (EWL 2018; PUIG i FPS 2019), zaś na wyniki trwających badań, należy jeszcze poczekać. Otwartą pozostaje również kwestia pracowników z subkontynentu indyjskiego i tego, na ile mogą być postrzegani przez pracodawców jako ewentualna alternatywa wobec Ukrainek i Ukraińców w przypadku wyczerpania się migranckich zasobów z Ukrainy lub masowych wyjazdów do innych krajów. Temat ten, zgodnie z moją wiedzą, nie doczekał się jeszcze naukowych opracowań, jest jednak szeroko komentowany w polskich mediach, zob. np.: Brzeska 2019; Ratajczak 2018).

W 2020 roku położenie migrantów i migrantek w Polsce oraz ich przyszłość w tym kraju została również dodatkowo skomplikowana pandemią koronawirusa (a sytuacja w momencie finalizacji artykułu pozostała dynamiczna). Sytuacje epidemii zagrażają migrantom i migrantkom czasowym w większym stopniu niż mieszkańcom osiedlonym lub długookresowym. Problematyczny staje się zarówno przyjazd do kraju docelowego, jak i jego opuszczenie. Utrudniony dostęp do służby zdrowia oraz praca (w przypadku takich sektorów jak logistyka, handel, budownictwo) i mieszkanie w substandardowych warunkach dodatkowo w większym stopniu narażają osoby migrujące na zakażenie (Jaroszewicz 2020, 8). Utrudnienia w międzynarodowych podróżach skłaniają do postawienia pytania o dalszą możliwość cyrkulacji lub osiedlenia w kraju docelowym. Z początku głównym (marzec 2020), a przynajmniej najbardziej widocznym, dylematem migrantów zdawała się chęć bezpiecznego wyjazdu z Polski wobec utraty dochodu lub perspektywy jego utraty w sytuacji zawieszoności transportu międzynarodowego oraz niepewnej sytuacji na granicy. W pomoc zaangażowały się organizacje pozarządowe (np. Nasz Wybór), MSZ Ukrainy (infolinia w konsulatach, udział w zorganizowaniu specjalnych pociągów z Przemyśla do Lwowa i Kijowa), o wydarzeniach informowały media (zob. np. Babakowa 2020, Nocuń 2020), znalazły one rezonans w mediach społecznościowych. Sytuacja ta jest dodatkowym potwierdzeniem niepewnej, sprekaryzowanej pozycji ukraińskich migrantów i migrantek w Polsce. Dotyczy to nie tylko warunków pracy, ale też dostępu do zabezpieczeń społecznych, opieki zdrowotnej i niepewności co do przedłużenia statusu bytowego.

Prekaryzacja pracy, prekarne życie i procesy migracji

Pojęcie prekarności wprowadził do socjologii Pierre Bourdieu w badaniach o bezrobociu, mobilności i niestabilnym zatrudnieniu wśród algierskiej młodzieży na początku lat 60. XX wieku. Wnioski z tych badań następnie odniósł do kwestii bezpieczeństwa socjalnego i postępującej niestabilności na rynkach pracy w Europie lat 90. XX wieku

(Bourdieu 1998, 82; Alberti i in. 2018, 448; Millar 2017, 2). Niepewna społeczna i zawodowa pozycja migrantek i migrantów sprawia, że pojęcie to jest często stosowane w badaniach migracyjnych. Osoby migrujące, w porównaniu z pracownikami miejscowymi, są bardziej podatne na doświadczenie wyzysku, dyskryminacji i tymczasowości w miejscu pracy. Na poziomie społecznym podlegają z kolei wykluczeniu z usług publicznych (Paret i Gleeson 2016, 280–281). Warunki te przyczyniają się do wielowymiarowych form podatności na marginalizację⁷ (*multi-dimensional forms of vulnerability*) (Strauss i McGrath 2017, 4) i dają się opisać w kategoriach prekarności i prekarnego życia. Tymczasowość oznacza więc nie tylko specyficzną (re)organizację pracy, ale również okoliczności, w której niepewność i niestabilność dochodu wkracza w inne aspekty egzystencji (Han 2018, 335). Rozważania nad prekarnością, w jej szerszym społecznym rozumieniu, można zatem *odnieść do* oraz *wyprowadzić z* analizy stosunków pracy i ich politycznych uwarunkowań (zob. Millar 2017).

Warunki pracy i życia, spełniające definicje prekarności, nie zawsze są postrzegane jako coś niepożądanego przez osoby, których dotyczą (lub które świadomie decydują się na określony model kariery). Badania Adama Mrozowickiego (2016) wśród pracowników i pracownic sektora usług we Wrocławiu, a więc polskim mieście o najwyższej liczbie migrujących pracowników i pracownic z Ukrainy⁸, wykazały, że elastyczność i nienormowany czas pracy traktowane są jako coś oczywistego i nieuniknionego w procesie budowania kariery. Do podobnych wniosków doszli Dominika Polkowska i Kamil Filipek na podstawie badania wśród migrantów i migrantek z Ukrainy pracujących w magazynach i sortowniach w centralnej i wschodniej Polsce. Zdaniem wyżej wymienionych, ich położenie spełnia kryteria pracy i kondycji prekarnej, nie wzbudza jednak krytyki wśród osób znajdujących się w tej sytuacji. Wynika to z tego, że osoby te za punkt odniesienia traktują warunki pracy w kraju pochodzenia. Sprawia to, że oferowane w Polsce warunki pracy stają się relatywnie atrakcyjne (Polkowska i Filipek 2019).

Niezależnie od różnic w konceptualizacji (prekariat jako klasa, prekarność jako doświadczenie, prekaryzacja jako proces), popularność tych pojęć w naukach społecznych i w debacie publicznej przypomina nam o centralnym znaczeniu pracy, nie tylko jako aspektu ludzkiej egzystencji, ale również jako kategorii analitycznej (Millar 2017; Alberti i in. 2018). Ze względu na ogólne tło, jakie stanowią przemiany w obszarze stosunków pracy oraz globalnego zjawiska migracji, w niniejszym studium składam się ku koncepcji prekaryzacji jako procesu. Jednak doświadczenie prekarności,

⁷ W literaturze na temat migrantek i innych grup (potencjalnie) marginalizowanych stosowany jest termin wrażliwość i podatność na wykluczenie (ang. *vulnerability*). W języku polskim brakuje jednoznacznego odpowiednika. Można tłumaczyć jako „bezbronność”, „delikatność”, „wrażliwość”, „brak zabezpieczenia”, „podatność” (w domyśle, na marginalizację, zranienie lub wykluczenie) albo „kruchość”.

⁸ Kwestia migracji zarobkowych i zagranicznych pracowników jest w tych badaniach nieobecna, jednak poruszane w artykule zagadnienia wpisują się w obraz dynamicznie rozwijającego się miasta, którego oferty pracy i życia są atrakcyjne nie tylko dla Polek i Polaków.

zarówno jednostkowe, jak i grupowe, pomaga zrozumieć działanie (i jego motyw) marginalizowanych pracowników i pracowników, w tym Ukraińców i Ukrainek w Polsce.

Istotnym czynnikiem wpływającym na położenie osób migrujących jest ich zatrudnienie we wspomnianych sektorach, które cechują szara strefa, elastyczność, czasowość i niskie płace. Są to: budownictwo, rolnictwo, gastronomia, usługi sprzętające, praca domowa (Paret i Gleeson 2016; Anderson 2010; Lewis i in. 2015; Strauss i McGrath 2017). Odniesienie do konkretnych sektorów rynku pracy jest o tyle ważne, że to właśnie w nich wdrażane i utrwalane są „niestandardowe” (przynajmniej w utożsamianych z państwem dobrobytu rozwiniętych gospodarkach) modele zatrudnienia. Globalna restrukturyzacja (podwykonawstwo, praca czasowa, samozatrudnienie) i towarzyszące jej rozmontowywanie instytucji państwa opiekuńczego (w krajach, w których takowe istniały), osłabienie pozycji związków zawodowych, wzrost segmentacji pracy przekładają się również na procesy migracyjne. Łańcuch podwykonawstwa utrudnia monitorowanie sytuacji migrujących pracowników i pracowników oraz dochodzenia ich praw. Dodatkowo migranci często postrzegani są jako pracownicy gotowi pracować ciężiej, dłużej oraz zachowujący większą lojalność od pracowników rodzimych (Lewis i in. 2015).

Prekarne warunki pracy dotyczą nie tylko pracowników migrujących. Co więcej, w niektórych rozwiniętych gospodarkach tego rodzaju zatrudnienie wkracza również do sektorów tradycyjnie postrzeganych jako stabilne (Kalleberg 2009, 6; Strauss i McGrath 2017), takich jak przemysł ciężki i górnictwo, które w pewnych krajach stają się coraz bardziej otwarte na zagranicznych pracowników (Strauss i McGrath 2017). Obserwujemy więc swego rodzaju globalną segmentację rynku pracy, gdzie podrzędne sektory zajmowane są przez migrantki i migrantów, a w przypadku pracowników rodzimych (również dotkniętych postępującą prekaryzacją), młodzież i kobiety (Lewis i in. 2015; Strauss i McGrath 2017).

Segmentacja jest jednak różnie odczuwana przez różne grupy osób zatrudnionych w sektorze podrzędnym. Migranci są bardziej narażeni na niekorzystne dla nich praktyki pracodawców, pośredników i osób wynajmujących mieszkania. Funkcjonując w zamkniętym środowisku, osoby te często mają ograniczony kontakt z instytucjami pomocowymi, urzędami, mniejszą szansę nabycia kompetencji w obowiązujących przepisach, specyfice rynku pracy i rynku wynajmu mieszkań. Wykonując prace potencjalnie niebezpieczne, niskopłatne, wymagające ponadstandardowej dyspozycyjności mają jednocześnie mniejsze możliwości amortyzacji tych warunków poprzez sieci społeczne w postaci rodziny i znajomych. Jest to szczególnie odczuwalne przez pracowników czasowych. Na polskim gruncie to właśnie pracowników czasowych z zagranicy (a więc przede wszystkim z Ukrainy) najbardziej dotyczą problemy pracy nieudokumentowanej, pracy na podstawie umów cywilno-prawnych – w sytuacji faktycznego zaistnienia stosunku pracy – oraz wydłużony, nienormowany czas pracy (Okólski 2019).

Systematyczne łamanie prawa pracy i obniżanie jej kosztów można uznać wręcz za swoiste *know-how* polskiej gospodarki i środek jej „modernizacji” (Muszyński

2018; Maciejewska, Mrozowicki i Piasna 2016). Dotyczy to przede wszystkim wysokiego poziomu samozatrudnienia, zatrudnienia na podstawie umów cywilno-prawnych oraz nienormowanego czasu pracy. Problemem są również tymczasowość zatrudnienia, postępujące zjawisko outsourcingu oraz pracy agencyjnej. Zjawiska te obserwowane są między innymi w logistyce, budownictwie, usługach oraz rolnictwie (zob. Maciejewska i Mrozowicki 2016; Muszyński 2016), a więc sektorach, w których zatrudnienie znajdują migranci i migrantki. Pomimo wyraźnie obserwowanych (i z roku na rok wzrastających) tendencji osiedleńczych, migracja z Ukrainy do Polski wciąż ma charakter głównie czasowy (Górny i in. 2018, Górny 2017).

Samo zrozumienie na poziomie zarówno empirycznym, jak i teoretycznym, mechanizmów stojących za procesami migracji nie jest możliwe bez odniesienia do szerszego kontekstu przemian w społeczeństwach, których owe migracje dotyczą (Castles 2010). Migracje powinny zatem być traktowane jako integralna część procesów społeczno-politycznych, w tym stosunków pracy. W polskim kontekście ze specyfiką tych procesów i stosunków wiąże się również miejsce Polski w globalnym łańcuchu pracy, produkcji i dystrybucji. W paradygmacie różnorodności kapitalizmu (*varieties of capitalism*), polską gospodarkę określić można jako jako zależną gospodarkę rynkową (*dependent market economy*) ukierunkowaną na potrzeby inwestorów, której głównym atutem jest tania i elastyczna siła robocza oraz niskie podatki (Muszyński 2018). Pomimo licznych międzynarodowych inwestycji i obecności globalnych korporacji, w krajobrazie polskiej gospodarki dominuje (propagowana w latach 90. ubiegłego i początku obecnego stulecia jako remedium na bezrobocie) drobna przedsiębiorczość. Co więcej, w wypracowanych w ramach małych i średnich przedsiębiorstw niskich standardów pracy oraz dużym marginesie szarej strefy, doskonale odnalazły się agencje pracy oraz międzynarodowi inwestorzy (zob. Muszyński 2016). Uelastycznienie zatrudnienia w Polsce i obniżanie jego kosztów poprzez systematyczne łamanie prawa pracy, Muszyński traktuje jako przejaw swoistej kreatywności oraz świadomie wdrażaną strategię zwiększenia konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Niskie kary za wykroczenia przeciwko kodeksowi pracy traktowane są jak jedne z kosztów prowadzenia przedsiębiorstwa (Muszyński 2018). Wśród najbardziej dotkniętych tym procesem sektorów wymienia budownictwo, handel, gastronomię i hotelarstwo (Muszyński 2016, zob. Okólski 2019, 16), a więc sektory, w których znajdują zatrudnienie obywatele i obywatelki Ukrainy. Polska jest więc zatem zarówno „eksporterem”, jak i „importerem” siły roboczej. W pierwszym przypadku „towarem” są (zdeterminowani, zdyscyplinowani i tani) polscy pracownicy⁹, w drugim zaś (bardziej zdeterminowani i zdyscyplinowani, łatwiej wymienialni i jeszcze tańsi) pracownicy z innych krajów (głównie z Ukrainy).

Z importem i eksportem pracowników wiąże się również kwestia przekazów pieniężnych od osób pracujących za granicą. Według szacunkowych danych Banku Światowego, w 2019 roku ich suma wynosiła dla Ukrainy 15,8 miliarda dolarów (rok

⁹ Kwestia „eksportu” pracowników z Polski zasługuje na odrębne opracowanie, w tym miejscu sygnalizuję jedynie to zagadnienie w celu ukazania zależności polskiej gospodarki od taniej siły roboczej.

wcześniej było to 14,6 miliarda), co odpowiadało 11,8% PKB Ukrainy¹⁰ i wynosiło więcej niż wartość zagranicznych inwestycji w tym kraju (niecałe 2,5 miliarda USD w 2018 roku¹¹) w tym samym roku. Dane te świadczą o znaczeniu migracji zarobkowych dla ukraińskiej klasy pracującej i dla społeczeństwa tego kraju jako całości pokazując znaczenie eksportu siły roboczej dla gospodarki. Przekazy pieniężne mogą również stanowić swego rodzaju substytut polityki społecznej oraz międzynarodowej pomocy rozwojowej. W takim schemacie społeczeństwo popada w ekonomiczną i polityczną zależność od transferów dokonywanych przez swoich współobywateli za granicą. Podobnie jak w przypadku międzynarodowych inwestycji i pomocy rozwojowej, społeczeństwa masowej emigracji tracą kontrolę nad gospodarką i wynikającymi z niej procesami społecznymi (Böröcz 2014b, 14–15). Jest to zjawisko charakterystyczne dla państw byłego ZSRR i "bloku wschodniego", których społeczeństwa doświadczają wzmożonej prekaryzacji pracy, w tym pracy wykonywanej za granicą (Böröcz 2014a).

Wzrastająca wartość i znaczenie przekazów pieniężnych oznacza więc również utrwalenie prekarnych wzorców na rynku pracy i w praktykach migracyjnych. Świadczy to o związanych z przymusem ekonomicznym barierach strukturalnych oraz strategiach radzenia sobie przez jednostki i grupy osób z napotkanymi przeszkodami (sprawczość i zaradność osób podejmujących migracje zarobkowe). W przypadku migracji pracowniczych z Ukrainy do Polski, zjawisko to dotyczy obydwu społeczeństw, gdyż migrujący pracownicy, uciekając od niepewności ukraińskiego rynku pracy, doświadczają prekarnych warunków pracy w Polsce (Wegenschimmel 2016).

Kompleksowe badania nad segmentacją i prekaryzacją pracy w Polsce przeprowadzili Adam Mrozowicki i Małgorzata Maciejewska. Na podstawie takich wyznaczników jak czasowość zatrudnienia, praca na podstawie umów cywilno-prawnych, samozatrudnienie i praca nieudokumentowana, jako sprekaryzowane sektory zidentyfikowali oni budownictwo, przemysł metalowy i motoryzacyjny, handel oraz, traktowaną jako odrębny sektor, pracę agencyjną (Maciejewska i Mrozowicki 2016; Mrozowicki 2016). W tym miejscu warto zaznaczyć, że podwykonawstwo i aktywność agencji pracy jest zjawiskiem obserwowanym na skalę globalną. Może być postrzegane jako rodzaj papierka lakmusowego dla warunków zarówno pracy w poszczególnych firmach i branżach, jak i określonych terytoriach (np. specjalnych strefach ekonomicznych, których w Polsce istnieje 14¹²). Z naszych badań wynika, że praca u pośredników jest łatwa do znalezienia oraz nastęrcza niewiele trudności biurokratycznych (agencje pracy pośredniczą w wyrobieniu niezbędnych dokumentów, zapewniają mieszkanie etc.). Jest ona jednak uznawana za najcięższą ze względu na to, że z modelu tego korzystają specyficzne branże. Praca za pośrednictwem agencji jest więc mało

¹⁰ World Bank Annual Remittances Data, dostęp: <https://www.worldbank.org/en/topic/labormarkets/brief/migration-and-remittances>

¹¹ World Bank Foreign direct investment, net inflows, dostęp: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.KLT.DINV.WD.GD.ZS>

¹² Zob.: https://www.paih.gov.pl/why_poland/investment_incentives/sez

atrakcyjna, ale również, ze względu na dostępność, najbardziej popularna (rozpowszechniona) wśród osób mniej obytych na polskim rynku pracy. Osoby z większym doświadczeniem w Polsce preferowały szukanie pracy samodzielnie oraz samą pracę bezpośrednio u danego przedsiębiorcy bez dodatkowych pośredników.

Elastyczność zatrudnienia i unikanie przez pracodawców zawierania umów o pracę można rozpatrywać w kategorii przenoszenia części kosztów działalności gospodarczej na samych pracowników. Ten wpisujący się w proces prekaryzacji schemat określany jest jako przenoszenie ryzyka funkcjonowania przedsiębiorstw i ich rentowności z osób zatrudniających na osoby zatrudniane (Kalleberg 2009, 8). W tym kontekście, sytuacja ukraińskich pracowników i pracownic w Polsce określić można jako podwójnie prekarną, gdyż poszukując wyzwolenia z prekarnej pozycji w Ukrainie, osoby te trafiają na sprekaryzowane warunki pracy w Polsce (Wegenschimmel 2016, Polkowska i Filipek 2019).

W podobny sposób opisywane są trajektorie osób podejmujących migracje cykularne pomiędzy różnymi krajami, innymi od krajów pochodzenia. Przykładowo, Cathy McIlwaine i Diego Bunge używają terminu „postępująca prekarność” (*onward precarity*) na określenie sytuacji latynoamerykańskich migrantów przybywających z Hiszpanii do Wielkiej Brytanii. W każdym z miejsc pracy i pobytu na różne sposoby doświadczają oni wyzysku i dyskryminacji, jednocześnie wypracowując strategie radzenia sobie z napotkanymi przeciwnościami (McIlwaine i Bunge 2019).

Pomimo pewnej uniwersalności procesów składających się na prekarną sytuację, zjawisko to jest różnorodne i z całą pewnością nie można mówić o istnieniu jednej, zunifikowanej prekarności. Jak we wszystkich zjawiskach społecznych, także tutaj istotny jest kontekst poziomu *mikro*. Indywidualne doświadczenie (czy też szeroki wachlarz doświadczeń) rzuca światło dzienne na określone mikro-mechanizmy. Prekarność ujmowana w kategoriach doświadczenia kładzie akcent na indywidualizację doświadczeń, która z kolei ukazuje indywidualną i grupową sprawczość oraz jej ograniczenia. Wyraża się ona chociażby w decyzji podjęcia migracji czy strategii przewycięzania napotykanym problemom (Paret i Gleeson 2016). W proponowanym przeze mnie ujęciu, atrakcyjność takiego podejścia polega na łączeniu poziomu makro (gospodarka, rynek pracy, migracje pracownicze) z poziomem mikro (doświadczenia pojedynczych osób), gdzie poziomowi *mezo* odpowiada sytuacja w danym przedsiębiorstwie. Jest to jednak pojęcie tyleż atrakcyjne, co ryzykowne, gdyż może sugerować, że kolektywne doświadczenia (uczestnictwo w zbiorowych przedsięwzięciach) wykluczają się ze sprawczością albo zaprzeczają istnieniu sprawczości grupowej i kolektywnemu podmiotowi. Decyduję się tutaj na jego użycie, gdyż zwraca ono uwagę na istotny w przypadku migracji z Ukrainy do Polski aspekt, jakim jest indywidualizacja postaw osób migrujących. Obserwujemy ją na etapie podejmowania decyzji o migracji, poszukiwaniu pracy oraz przyjętych „strategii oporu”, która najczęściej sprowadza się do zmiany pracy czy miejsca zamieszkania (Keryk 2018, 32; Górny i in. 2018). Zastosowanie cudzyśłowu wynika z ostrożności, z jaką sugeruję traktowanie tego

terminu w omawianym przypadku. Trudno tu mówić o kolektywnym oporze sensu stricte, czyli działaniu zmierzającego do jakościowej zmiany w stosunkach pracodawca-pracownik czy państwo-(nie)obywatel. Obserwujemy tu bardziej sprawczość indywidualną, którą interpretować można w kategoriach słabego oporu, czyli strategii wykorzystującej margines możliwości działania w sytuacji opresji (zob. Scott 1985). Jednocześnie postawa taka (odejście z miejsca pracy, poszukiwanie lepszych ofert) mieści się w neoliberalnej strategii zarządzania zasobami ludzkimi i indywidualizacji strategii działań. Nie znaczy to, że kolektywne działania i, zapisywany bez cudzołwu, opór nie mają miejsca. Przykładowo pod koniec maja 2019 polskie media obiegrała wiadomość o kilkudniowym strajku ukraińskich pracowników w zakładach mięsnych w Pszczynie (Dziennik Zachodni 2019). Skala tego rodzaju działań pozostaje jednak marginalna bądź trudna do określenia. Temat związków zawodowych, strajków i innych form walki o prawa pracownicze nie był również obecny w przeprowadzonych wywiadach. Zagadnienie to wciąż czeka więc na kompleksowe opracowanie.

W kontekście pandemii koronawirusa (wiosna 2020), wśród licznych międzynarodowych komentarzy (w tym ze strony naukowców i ekspertów) na temat społecznych wymiarów pandemii, nie brakuje stwierdzeń o szczególnie trudnym położeniu migrantów i migrantek. Georgios Glouftisios wskazał na wzmożone środki kontroli nad mobilnością oraz na hierarchie związane zarówno z prawem do mobilności, jak i przymusem do niej (Glouftisios 2020). Z kolei Franck Düvell, nawiązując do podejścia Stephna Castlesa, postulował integrację teorii kryzysów ekonomicznych i teorii społecznego ryzyka w badaniach nad migracjami, w celu ich przygotowania do sytuacji wywołanej pandemią (Düvell 2020).

Instytucjonalizacja prekarności

Jak wykazują liczne przykłady z Europy i Ameryki Północnej, samo zjawisko czasowości i cyrkulacji stanowi czynnik sprzyjający prekaryzacji pracy i innych dziedzin życia. Tymczasowość statusu pobytowego jest główną przeszkodą w faktycznym dostępie do stabilnego zatrudnienia i świadczeń socjalnych (Paret i Gleeson 2016, 281; Alberti i in. 2018, 451). Na przykładzie migracji czasowych do Kanady, Kendra Strauss i Siobhan McGrath zwracają uwagę na fakt, że polityki migracyjne poprzez wybiórczo stosowane restrykcje i ograniczenia, często w sposób bezpośredni przekładają się na prekarne zatrudnienie, które przybiera zinstytucjonalizowaną, politycznie usankcjonowaną formę (Strauss i McGrath 2017). W podobny sposób Bridget Anderson krytykuje politykę migracyjną Wielkiej Brytanii, która wbrew powszechnie wyrażanym opiniom nie chroni ani brytyjskiego rynku pracy przed imigrantami, ani też migrantów i migrantek przed wyzyskiem i dyskryminacją, tworząc zinstytucjonalizowaną niepewność, w warunkach której polityki publiczne stymulują prekarność i narażają migrantki i migrantów na marginalizację (Anderson 2010). W kontekście migracji

cyrkularnych do Unii Europejskiej problem ten porusza również Gregory Feldman, który nie stosując pojęć prekarności, prekaryzacji ani prekariatu, zwraca uwagę na pozorną atrakcyjność rozwiązania, w którym państwo docelowe nie ponosi kosztów społecznej amortyzacji pracy migrantów, zaś kraje pochodzenia nie doświadczają drenażu mózgow i odpływu pracowników (Feldman 2012, 178).

To na przecięciu warunków pracy i reżimów migracyjnych kształtują się hiperprekarne (*hyper-precarious*) warunki życia migrantów i migrantek (Lewis i in. 2015). Polska uproszczona procedura zatrudniania cudzoziemców, podobnie jak obowiązująca od 2018 r. w całej UE dyrektywa o pracy sezonowej, systemowo promują czasowość i elastyczność. Horyzont czasu reglamentowanego na pobyt i pracę oraz oferty ze strony przedsiębiorstw sprawiają, że cudzoziemcy i cudzoziemki przystają na ciężkie warunki pracy, w tym na zatrudnienie na podstawie umów cywilno-prawnych lub w szarej strefie (zob. Górny i in. 2018; Okólski 2019; Keryk 2018). Coraz częściej przyznawane (poza uproszczoną procedurą), zezwolenie na pracę i pobyt czasowy również nie sprzyja trwałemu zatrudnieniu i budowaniu kariery w Polsce i przenoszenia tu swojego centrum aktywności życiowej, chociaż faktycznie może być jednym z kroków do budowania takiej stabilizacji.

Istniejące rozwiązania prawne ułatwiają dostęp obywateli i obywaterek Ukrainy (oraz innych krajów objętych uproszczoną procedurą) do rynku pracy w Polsce. Przepisy te nie tworzą jednak podstaw długoterminowych strategii adaptacyjnych. Oznacza to długotrwałe funkcjonowanie w podrzędnym sektorze rynku pracy bez możliwości posiadanych przez obywateli oraz migrantów długoterminowych. Osoby te ryzykują popadnięciem w zależność od pracodawców i pośredników. Sytuacja ta tworzy pole do nadużyć wobec migrantów i migrantek wystawiając ich na podległość, wyzysk, dyskryminację, potencjalne natrafienie na niekompetentnych doradców. Zależność od siebie nawzajem i od wypracowanych sieci społecznych stwarza również możliwość zaistnienia wspólnot imigranckich dążących do uzyskania zbiorowej podmiotowości.

Strategie przetrwania

Cechująca migracje z Ukrainy do Polski czasowość idzie w parze z brakiem stabilizacji zawodowej i życiowej. Ewentualnej stabilizacji nie sprzyja daleko posunięta segmentacja rynku pracy oraz liczne, chociaż trudno stwierdzić na ile reprezentatywne, przypadki łamania praw pracowniczych. Mimo to daje się również zaobserwować wzrost świadomości przystępujących migrującym pracownikom praw oraz preferowanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, kosztem umów cywilno-prawnych (Górny i in. 2018, 105–106). Coraz częściej towarzyszy temu większa świadomość obowiązujących w Polsce przepisów pobytowych i planowanym pozostaniem w Polsce na dłużej (Górny i in. 2018, 23–24, 29), a więc porzuceniem cyrkulacji na rzecz migracji długookresowej i osiedleńczej.

Częste zmiany pracy uznać można nie tylko za część problemów wynikających z podatności na wykluczenie, ale również inicjatywę migrujących pracowników i pracownic: ich zdolność do stopniowego nabywania umiejętności w nawigowaniu wśród napotykaných przeszkód (formalnych i ekonomicznych) i negocjowania swojej pozycji (zob. Paret i Gleeson 2016). Równolegle obserwujemy wzrastające zainteresowanie pozostaniem w Polsce na dłuższy okres (powyżej roku), a więc stopniowym przechodzeniem od migracji czasowej do migracji długookresowej i osiedleńczej. Nie zawsze idzie to jednak w parze z faktyczną poprawą sytuacji zawodowej i życiowej. Uzyskanie zezwolenia na pobyt jest po części zależne od stabilności zatrudnienia i jego prawnej regulacji poprzez umowę o pracę, co w dalszym ciągu czyni migrujących pracowników zależnymi od ich pracodawców. Uciążliwy i czasochłonny jest również sam proces uzyskiwania karty pobytu (Górny i in. 2018; Szulecka i Brzozowska 2018).

Przywołując przeprowadzone wywiady, warto zrobić zastrzeżenie, że wśród naszych rozmówców i rozmówczyń dominowały osoby, które czuły się w Polsce wystarczająco pewnie, by podzielić się, czy też nie bać się podzielić, swoimi doświadczeniami (tak pozytywnymi, jak i negatywnymi). Większość z nich w momencie przeprowadzania wywiadu mieszkała niezależnie od pracodawcy (w niektórych przypadkach wspólnie z partnerami i dziećmi). Niewielka grupa zamieszkiwała w sposób zależny od pracodawcy, jednak ze względu na ich pozytywne relacje i wysoki poziom zadowolenia z tej konkretnej pracy, można założyć że nie postrzegały sytuacji wywiadu jako zagrożenia dla swojej bieżącej sytuacji. Niektóre wypowiedzi wskazywały na doświadczenia mieszkania w substandardowych warunkach oraz łamania praw pracowniczych, jednak żadna z tych osób nie wskazywała na nie w momencie przeprowadzania wywiadu. Zdarzały się jednak deklaracje poszukiwania lepiej płatnej pracy lub nowego mieszkania. Wszyscy rozmówcy i rozmówczynie postrzegali swoją sytuację jako lepszą niż w kraju pochodzenia, wskazując na wyższe zarobki i siłę nabywczą waluty, większe bezpieczeństwo w miejscu pracy. Deklaracje nie były jednak równie jednoznaczne w odniesieniu do czasu pracy czy ewentualnej równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym (*work-life balance*). Większość z nich wykazywała się determinacją do poprawy swojej sytuacji oraz osiągnięcia pewnego poziomu stabilności. Ich doświadczenie wskazuje na prekaryzację pracy i życia oraz na negatywną rolę, jaką w tym procesie odgrywa tymczasowość.

Dla wielu osób „deklaracje” (o zamiarze zatrudnienia), często błędnie określane mianem „zaproszeń”, służyły przede wszystkim jako środek umożliwiający wjazd do Polski i korzystaniu z nich nie zawsze towarzyszył zamiar pracy we wskazanym przedsiębiorstwie. Zdarzały się również przypadki ich kupowania. Jak przyznał jeden z rozmówców:

Ja nigdy zgodnie z tym oświadczeniem nie pracowałem legalnie. Zaproszenia się kupuje (...). Skąd tylko nie miałem zaproszeń, i z Gdańska i z Łodzi, ale nigdy tam nie jeździłem, zawsze byłem w Warszawie. Jedyne do czego było potrzebne, żeby przekroczyć granicę.

[II_98, mężczyzna w wieku 50+]

Pragmatycznemu podejściu do uproszczonej procedury często towarzyszył brak wiedzy na temat obowiązujących w Polsce przepisów odnośnie do pobytu i zatrudnienia. Ta nieświadomość może również popchnąć migrantki i migrantów do szarej strefy, czasami wbrew ich intencjom. Rozmówcom i rozmówczyniom zdarzały się sytuacje, w których pracodawca wprowadzał ich w błąd, zapewniając o zarejestrowaniu ich pobytu i pracy oraz odprowadzaniu składek ubezpieczeniowych.

Ograniczona perspektywa czasowa oraz chęć zaoszczędzenia sporych kwot w jak najkrótszym czasie mogą sprawić, że migranci i migrantki godzą się na eksten-sywny czas pracy i substandardowe warunki mieszkania. Nierzadko w wywiadach pojawia się żal wobec zbyt krótkiego czasu pracy, który w konsekwencji oznaczał niższe zarobki.

*Robiliśmy bukiety z cukierków. Wszystko dobrze jakby, ale praca na akord. (...) Przestali wydawać materiały, to zmniejszali godziny pracy. (...) Wszystko co zarobiliśmy nam zapła-cili bez problemów, ale nie dawali możliwości zarobić. (...) Zrobili tak na minimum, aby my minimalnie mogliśmy zarobić. Ale to bez sensu na minimum. A potem my **chcieliśmy pracować 10–12 godzin, normalnie** [podkreślenie autora], ale oni 8 godzin i koniec. Tam pracowali i Polacy, oni więcej 8 godzin nie pracowali. [II_113, kobieta w wieku 40+]*

W przytoczonej relacji zdarzało się, że dni pracy były krótsze niż osiem godzin, wyrażona jednak jest intencja pracy dłuższej niż standardowy ośmiogodzinny dzień. Jest to szczególnie widoczne wśród osób nowo przybytych. Osoby planujące osiedlenie się w Polsce, zwykle preferowały krótszy i bardziej regularny czas pracy oraz samodzielne mieszkanie, nawet jeżeli dzielone z innymi migrantkami i migrantami, znajdowane samodzielnie bez pośrednictwa pracodawców i agencji. Cyrkulacja jako długotrwała (wieloletnia) strategia również dała się zaobserwować. W naszej próbie znalazła się tylko jedna taka osoba, co pokazuje jednak na swoiste „osadzenie w mobilności” (Morokvasic 2004) i idące z nim w parze poczucie sprawczości, gotowość podjęcia ryzyka, ale również wystawienie na potencjalne zagrożenia wynikające z niestabilnej sytuacji (zob. Kindler 2011). Wspomniana jedyna osoba to mężczyzna, który w momencie przeprowadzania wywiadu posiadał dwudziestoletnie doświadczenie prac czasowych w Polsce i nie zamierzał tego zmieniać.

Będę jeździć. Będę zarabiał tak jak zarabiam, jak mówią Polacy dorywczo. Zarobię i jadę do domu. Tak mi pasuje. [II_98, mężczyzna w wieku 50+]

Jednak gotowość podejmowania ryzyka oraz względna łatwość przemieszczania się w poszukiwaniu pracy cechowała także osoby, których horyzontem była migracja długookresowa lub osiedleńcza. Ilustruje to przykład Rozmówczyni, która pokonała długą drogę (w dosłownym tego słowa rozumieniu) zanim znalazła satysfakcjonujące miejsce pracy i zamieszkania, które łączyło gwarancję dochodu, czas wolny oraz możliwość oszczędzania i wysyłania pieniędzy na Ukrainę.

Byliśmy we Wrocławiu, tam gdzie jest to ich biuro, co pracę dają. Dali nam pracę i pojechaliśmy do [nazwa miejscowości] szyć poduszki bezpieczeństwa dla samochodów. Pojechaliśmy z tym kolegą. A tam żaden transport nie chodzi, tam nam pokazali, gdzie leżą materace i na tych materacach spać. (...) No więc przyjechaliśmy znowu do [nazwa miejscowości]. Przyjechaliśmy, patrzymy po Internecie. Znaleźliśmy [nazwa firmy], tam jest szwalnia, bieliznę tam szyją, majtki, takie. (...) No też, praca od szóstej godziny rano do dziesiątej wieczorem. I mówili nam jedno, jaka będzie wypłata, a dawali coś zupełnie innego. (...) z [nazwa miejscowości] jeszcze dwie, trzy godziny. Fabryka [nazwa firmy] się nazywa. Więc pobyliśmy tam dwa tygodnie, a potem znaleźliśmy też przez Internet w [nazwa miejscowości] też była szwalnia. Praca w porządku, dali nam mieszkanie, ale trzeba było o czwartej wstawać, żeby o szóstej tam już być. Dwoma autobusami trzeba było jechać do pracy. A potem z powrotem. No więc jeszcze raz, w Internet i znaleźliśmy pana X [imię pracodawcy] [II_145]

„Pan X” oferował swoim pracownikom umowy o pracę, zakwaterowanie oraz pomoc w wyrabianiu niezbędnych zezwoleń. Nie korzystał przy tym z pomocy pośredników. Wykazywał również chęć zatrzymania przy sobie osób, które sprawdziły się w pracy i zdobyły jego zaufanie. Prowadzone przez niego przedsiębiorstwo z branży turystycznej stanowi doskonały przykład nie tylko, zasługującej na odrębne opracowanie, figury „dobrego szefa”, ale również sposobów postrzegania i internalizacji określonych warunków pracy. W przypadku osób wiążących swoją przyszłość z Polską i z polskim rynkiem pracy, dobra praca to gwarancja regularnej wypłaty, ale również ubezpieczenia i, co wydaje się w tym miejscu szczególnie istotne, możliwość pozostania w Polsce. Jednak praca w przedsiębiorstwach, które specjalizują się w zatrudnianiu cudzoziemców może okazać się pułapką. Tego rodzaju firmy, podobnie jak agencje, zdaniem naszych respondentek i respondentów nie są zainteresowane oferowaniem stabilnych warunków pracy i możliwości rozwoju karier w Polsce. Stąd też niektórym atrakcyjna wydawała się opcja samodzielnego poszukiwania pracy oraz unikanie wyspecjalizowanych agencji.

R: *Zawsze starałem się pójść do firmy, gdzie nie ma ani jednego Ukraińca.*

B: *Bo tam więcej płacą?*

R: *Nie. Firmy, które pracują z Ukraińcami wiedzą, jak obejść prawo, jak nie płacić podatków i jak korzystać z naszej niewiedzy. Działają one tak samo jak agencje. Też oferują noclegi, ale nie chcą płacić za pracowników podatków, składek do ZUSu itp. Gdybym był Polakiem, było by mi wszystko jedno. Ale, aby tu zostać legalnie, trzeba mieć umowę o pracy i zameldowanie. Te dwa dokumenty są podstawą do uzyskania karty pobytu. (...) Większość [agencji] jest założona przez Ukraińców. Obiecują ludziom pomoc, ale oszukują. (...) Ludzie pracują z Ukraińcami i komunikują się wyłącznie z Ukraińcami. Absolutnie nic nie wiedzą. Nie ma rozwoju. Nawet do miasta nie wychodzą. Pracują po 12 godzin. Jechałem z takimi ludźmi w pociągu. Pytałem, czy byli w Łodzi. Powiedzieli, że nie byli, bo mieszkają za miastem. (...) Nigdy nie zwracałem się do agencji. Wiem jak to jest. [II_202, mężczyzna w wieku 35+]*

Działania podejmowane przez ukraińskich migrantów i migrantki w Polsce są reakcją na zastaną rzeczywistość instytucjonalną (opisana wyżej instytucjonalizacja prekarności) oraz realia rynku pracy (zapotrzebowanie na dostępnych i zastępowalnych pracowników) w państwie docelowym. Czynności te mieszczą się zatem w narzucanych ramach instytucjonalnych i ekonomicznych. Obejmują one jednak działania zarówno wpasowujące się w system migracji czasowych i cyrkulacyjnych, jak i dążenia do wyjścia poza nie. Niezależnie od przyjętej strategii, poprzez samą decyzję o wyjeździe z kraju pochodzenia oraz działania podejmowane w kraju docelowym, osoby migrujące wykazują się determinacją i sprawczością w wysiłkach na rzecz poprawy swojej sytuacji.

Podsumowanie i wnioski

Prekarność doświadczana jest na wiele sposobów, a różne jej formy interpretowane na różnych płaszczyznach jako doświadczenie, kondycja i proces, nie muszą się wzajemnie wykluczać. Przeciwnie, mogą się interseksjonalnie uzupełniać oraz układać w różne konfiguracje, w zależności od takich czynników, jak obywatelstwo (lub jego brak), pochodzenie etniczne, płeć i klasa społeczna. Niepewność zatrudnienia i dochodu, uwypuklona czasowością pobytu, stanowić może element składający się na większą całość w aspekcie zarówno indywidualnym, jak i kolektywnym.

Migranci i migrantki, przede wszystkim z Ukrainy, stali się integralną częścią rynku pracy oraz szerzej rozumianego krajobrazu społecznego w Polsce. Ich problemy i zjawiska społeczne związane z ich obecnością w Polsce stały się również przedmiotem badań naukowych. Sam polski rynek pracy, nie tylko w odniesieniu do osób z zagranicy, cechuje segmentacja, a przedsiębiorstwa z poszczególnych branż są szczególnie otwarte na cudzoziemców. Dają się zaobserwować niestabilne, w tym pozaetatowe, warunki zatrudnienia spełniające kryteria pracy prekarnej. Również działalność pośredników (agencje pracy, agencje zatrudnienia) obserwujemy nie tylko w odniesieniu do pracy cudzoziemców, podobnie jak nadużywania umów cywilno-prawnych lub krótkoterminowych umów o pracę na czas określony, w debacie publicznej określanymi jako „umowy śmieciowe” lub „śmieciówki”. Badacze i badaczki stosunków pracy w Polsce zwracają również uwagę na nienormowany czas pracy, nieewidencjonowane nadgodziny, brak czasu wolnego na regenerację. Przywołane w niniejszym artykule dane, zarówno pierwotne, jak i wtórne, wykazują, że jest to również doświadczenie migrujących pracowników i pracowników z Ukrainy. Aktywność różnych aktorów na rzecz praw pracowniczych i socjalnych, podobnie jak kilka innych poruszonych tu zagadnień, zasługuje na osobne opracowanie¹³. Migrujący pracownicy z Ukrainy są szczególnie

¹³ Warto zauważyć, że w wielu polskich miastach funkcjonują pro-imigranckie organizacje pozarządowe, w których aktywne są Ukrainki i Ukraińcy. Do najbardziej rozpoznawalnych należą Fundacja Nasz Wybór w Warszawie, Fundacja Ukraina we Wrocławiu. Koncentrując się na osobach z Ukrainy, obydwie organizacje utrzymują kontakty i podejmują współpracę z innymi organizacjami migranckimi i pojedynczy-

wystawieni na marginalizację i wyzysk. Jest to uwarunkowane sektorami, w których pracują, a ich pozycję dodatkowo osłabia konieczność uzyskiwania, odnawiania i przedłużania zezwoleń na pracę i pobyt, które nawet jeżeli w Polsce są względnie łatwe do uzyskania, pochłaniają czas i energię oraz bywają kosztowne.

Pracując w rolnictwie, przetwórstwie żywności, budownictwie i gastronomii pracownicy i pracownice z Ukrainy są w szczególności narażeni nie tylko na ciężkie warunki, ale również na zatrudnienie w szarej strefie. Równocześnie obserwujemy wzrost świadomości przysługujących im praw i odmowę podjęcia zatrudnienia na warunkach niespełniających pewnych oczekiwań. Ta postawa, określana przez niektórych pracodawców mianem „roszczeniowej”, świadczy o poczuciu odpowiedzialności za siebie i gotowości podjęcia określonych kroków na rzecz poprawy swojej sytuacji bytowej (Górny i in. 2018, 109). Preferowaną przez migrantów i migrantki strategią na tym polu jest poszukiwanie nowej pracy, a w przypadku mniejszych przedsiębiorstw indywidualne negocjacje z pracodawcą. Przypadki otwartych, kolektywnych wystąpień pod adresem pracodawcy zdarzają się rzadko (Keryk 2018, 32).

Przedsiębiorcy dysponują paletą możliwych reakcji, od zmiany oferowanych warunków zatrudnienia, przez rotację pracowników, po poszukiwanie nowych zasobów siły roboczej w innych krajach. Dają się również zaobserwować pozytywne trendy wśród imigrantów, takie jak większa znajomość przepisów i praw przysługujących pracownikom, mniejsze zainteresowanie pracą w najmniej atrakcyjnych sektorach (jak np. rolnictwo), dążenie do pracy udokumentowanej i legalizacji pobytu. Jednak wyższe zarobki, legalne zatrudnienie na podstawie umowy o pracę oraz zezwolenie na pobyt nie zamykają dyskusji o prekarności, prekaryzacji i podatności na marginalizację oraz granicach indywidualnej i kolektywnej sprawczości.

Dynamiczna sytuacja społeczno-ekonomiczna w Polsce i w całej Europie sprawia, że pytania o warunki pracy i życia Ukraińców i Ukrainek w Polsce nie tracą na aktualności. Potencjalna zmiana kraju docelowego na Niemcy oraz przyjazdy do Polski pracowników i pracownic z Indii, Nepalu i Bangladeszu nie tylko zasługują na pogłębione badania, ale również wpisują się w kontekst cechujących migrację z Ukrainy do Polski – czasowość i niepewność. Dodatkowo, kontekst pandemii i kryzysu spowodowanego reakcjami na nią sprawia, że prekarność może stanowić kluczowe pojęcie w analizie ich sytuacji pobytowej i pracowniczej. Można się spodziewać, że ten ostatni temat stanie się w niedalekiej przyszłości punktem odniesienia w dalszych badaniach na temat migracji, zwłaszcza różnych form migracji czasowych, z Ukrainy do Polski.

mi osobami różnych narodowości. Na szczególną uwagę zasługują podejmowane przez Nasz Wybór działania na rzecz upodmiotowienia ukraińskich kobiet. Większość związków zawodowych w Polsce (w tym zarówno duże centrale takie, jak Solidarność i OPZZ, jak i mniejsze organizacje, jak Inicjatywa Pracownicza) dostrzega konieczność organizowania w swoich szeregach ukraińskich pracownic i pracowników (zob. Keryk 2018). Z innych istotnych zagadnień, wciąż relatywnie mało wiemy na przykład o wykonywanej głównie przez kobiety pracy domowej i opiekuńczej (zob. Kindler 2011) i ewentualnych przemian, jakie w niej zaszły w wyniku zmieniających się przepisów w Polsce oraz sytuacji społeczno-politycznej w Ukrainie.

Bibliografia

- Alberti, Gabriella, Ioulia Bessa, Kate Hardy, Vera Trappmann i Charles Umney. 2018. In, against and beyond precarity: work in insecure times. *Work, Employment and Society* 32 (3): 447–457.
- Anderson, Bridget. 2010. Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment and Society* 24 (2): 300–317.
- Andrejuk, Katarzyna. 2017. *Przedsiębiorcy ukraińscy w Polsce. Struktura i sprawstwo w procesie osiedlenia*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Andrejuk, Katarzyna. 2018. Entrepreneurial strategies as a response to discrimination: Experience of Ukrainian women in Poland from the intersectional perspective. *Anthropological Notebooks* 24 (3): 25–40.
- Babakova, Olena. 2019. Ukraińcy nie wyjadą do Niemiec, ale nie dlatego, że w Polsce jest im dobrze *Krytyka Polityczna*, <https://krytykapolityczna.pl/gospodarka/ukraincy-nie-wyjada-do-niemiec/> (dostęp: 16.11.2020).
- Babakova, Olena. 2020. Czy migranci zostaną w Polsce? Dowiemy się 10 kwietnia, *Krytyka Polityczna*, <https://krytykapolityczna.pl/kraj/migranci-ukraincy-koronawirus-czy-wyjada-z-polski/> (dostęp: 16.11.2020).
- Błaszczak, Anita. 2018. Maleją szanse Polski w rywalizacji o Ukraińców *Rzeczpospolita*, <https://www.rp.pl/Rynek-pracy/311189941-Maleja-szans-Polski-w-rywalizacji-o-Ukraincow.html> (dostęp: 16.11.2020).
- Böröcz, József. 2014a. “The Collapse of State Socialism in the “Soviet Bloc” and Global Labour Migration, in: M. Rawlinson.: W: W. Vandekerckhove, R.M.S. Commers, T.R. Johnston (red.), *Labor and Global Justice: Essays on the Ethics of Labor Practices under Globalization*, Lanham: Lexington Books, ss. 85–104.
- Böröcz, József. 2014b. Regimes of Remittance Dependency: Global Structures and Trajectories of the Former Soviet Bloc. *Demográfia* 57(5): 5–37.
- Bourdieu, Pierre. 1998. *Acts of resistance. Against the tyranny of the market*. Translated by Richard Nice. New York: The New Press.
- Brunarska, Zuzanna. 2014. Ukraińscy migranci zarobkowi w Polsce – dlaczego tak trudno ich policzyć? *Studia BAS* 40 (4): 155–174.
- Brzeska, Anna. 2019. Polska cnota – każdemu otworzyć wrota. *Onet.pl*, <https://wiadomosci.onet.pl/kraj/hindusi-przyjezdza-pracowac-do-polski-czeka-na-nich-wielu-przedsiębiorcow/vp3esw7> (dostęp: 16.11.2020).
- Castles, Stephen. 2010. Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36(10): 1565–1586.
- Düvell, Franck. 2006. Ukraine – Europe’s Mexico? *Research Resource Report* https://www.researchgate.net/profile/Franck_Duevell/publication/238112026_Ukraine_-_Europe's_Mexico/links/53df90ef0cf27a7b830686a2/Ukraine-Europes-Mexico.pdf (dostęp: 16.11.2020) .
- Düvell, Franck. 2020. How and why the mobility of a virus has led to abolishing key civil liberties, *The Coronavirus and Mobility Forum*, <https://www.compas.ox.ac.uk/2020/how-and-why-the-mobility-of-a-virus-has-led-to-abolishing-key-civil-liberties/> (dostęp: 16.11.2020).
- Dziennik Zachodni. 2019. Protest Ukraińców przed Zakładami Mięsnymi Henryk Kania w Pszczynie i Goczałkowicach. Pracownicy żądają wypłat zaległych pieniędzy. *Dziennik Zachodni*. <https://dziennikzachodni.pl/protest-ukraincow-przed-zakladami-miesnymi-henryk-kania-w-pszczynie-i-goczalkowicach-pracownicy-zadaja-wyplat-zaleglych/ar/c3-14166241> (dostęp: 16.11.2020).

- EWL. 2018. *Ukraińcy na polskim rynku pracy: doświadczenia, wyzwania i perspektywy*. Warszawa: Fundacja EWL.
- Fedyuk, Olena i Marta Kindler. 2016. Migration of Ukrainians to the European Union: Background and key issues, w: *Ukrainian Migration to the European Union*, Marta Kindler i Olena Fedyuk (red.), 1–14. bmv, Springer.
- Feldman, Gregory. 2012. *The Migration Apparatus: Security, Labor, and Policymaking in the European Union*. Red. Redwood City, CA: Stanford University Press.
- Glouftsiou, Georgios. 2020. In Heterotopic Times; (Im)mobility, Social-Distancing, and Surveillance, *The Coronavirus and Mobility Forum*, <https://www.compas.ox.ac.uk/2020/in-heterotopic-times-immobility-social-distancing-and-surveillance/> (dostęp: 16.11.2020).
- Górny, Agata. 2017. All circular but different: Variation in patterns of Ukraine to Poland migration. *Population, Space and Place* 23 (8): e2074.
- Górny, Agata i Paweł Kaczmarczyk. 2018. A known but uncertain path: The role of foreign labour in Polish agriculture. *Journal of Rural Studies* 64: 177–188.
- Górny, Agata, Paweł Kaczmarczyk, Kamila Fiałkowska, Maria Piechowska i Monika Szulecka. 2016. *Imigranci z Ukrainy w Polsce. Raport z badania* (niepublikowany raport). Warszawa: Fundacja Ośrodek Badań nad Migracjami.
- Górny, Agata, Paweł Kaczmarczyk, Monika Szulecka, Maciej Bitner, Marek Okólski, U. Siedlecka i A. Stefańczyk. 2018. *Imigranci w Polsce w kontekście uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców*. Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami UW.
- Górny, Agata i Marta Kindler. 2016. The temporary nature of Ukrainian Migration: Definitions, Determinants and Consequences, w: *Ukrainian Migration to the European Union: Lessons from Migration Studies*, Olena Fedyuk i Marta Kindler (red.), 91–114. bmv: Springer.
- Han, Clara. 2018. Precarity, precariousness, and vulnerability. *Annual Review of Anthropology* 47: 331–343.
- Jaroszewicz, Marta. 2020. Ukrainian migrants in Poland and the Covid–19 epidemic: problems at the border, economisation versus securitisation?, *CMR Spotlight* 12(18): 7–11.
- Jóźwiak, Ignacy i Maria Piechowska. 2017. Crisis-driven Mobility between Ukraine and Poland. What Does the Available Data (Not) Tell Us. *CMR Working Papers* 99(157), <http://www.migracje.uw.edu.pl/publikacje/crisis-driven-mobility-between-ukraine-and-poland-what-does-the-available-data-not-tell-us/> (dostęp: 16.11.2020).
- Kalleberg, Arne L. 2009. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review* 74 (1): 1–22.
- Keryk, Myroslava. 2018. *Working in Poland: violations of the labour rights of Ukrainian migrants in the construction and services sectors*. Warszawa: Fundacja Nasz Wybór.
- Kindler, Marta. 2011. *A risky business? Ukrainian migrant women in Warsaw's domestic work sector*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Lafleur, Jean-Michel i Elsa Mescoli. 2018. Creating undocumented EU migrants through welfare: a conceptualization of undeserving and precarious citizenship. *Sociology* 52 (3): 480–496.
- Leontiyeva, Yana. 2014. Ukrainian migration to Europe: Policies, practices and perspectives. *Central and Eastern European Migration Review* 3 (1): 5–10.
- Lewis, Hannah, Peter Dwyer, Stuart Hodgkinson i Louise Waite. 2015. Hyper-precarious lives: Migrants, work and forced labour in the Global North. *Progress in Human Geography* 39 (5): 580–600.

- Maciejewska, Małgorzata i Adam Mrozowicki. 2016. *PRECARIR: The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations. Poland: Country report*. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Maciejewska, Małgorzata, Adam Mrozowicki i Agnieszka Piasna. 2016. The silent and crawling crisis: international competition, labour market reforms and precarious jobs in Poland, w: *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe*, M. Myant, S. Theodoropoulou i A. Piasna (red.), 229–254. Brussels: European Trade Union Institute.
- McIlwaine, Cathy i Diego Bunge. 2019. Onward Precarity, Mobility, and Migration among Latin Americans in London. *Antipode* 51(2): 601–619.
- Millar, Kathleen M. 2017. Toward a critical politics of precarity. *Sociology Compass* 11(6): e12483.
- Morokvasic, Mirjana. 2004. 'Settled in mobility': engendering post-wall migration in Europe. *Feminist review* 77(1): 7–25.
- Mrozowicki, Adam. 2016. Normalisation of precariousness? Biographical experiences of young workers in the flexible forms of employment in Poland. *Przegląd Socjologii Jakościowej* 12(2): 94–112.
- Muszyński, K. 2018. Labour law violations as innovations in Central Eastern European countries. *Przegląd Socjologiczny* 67 (3): 9–34.
- Muszyński, Karol. 2016. Factors behind the growth of civil law contracts as employment contracts in Poland—a study of labour law violations. *Prakseologia* 158: 323–359.
- Nocuń, Małgorzata. 2020. Polska choroba, *Tygodnik Powszechny*, <https://www.tygodnikpowszechny.pl/polska-choroba-162909?fbclid=IwAR0nS6Q-htLE0LRWIA1chcTj-165sicueAxZ8pb-kNBILEyHX1dytEcvDRg> (dostęp: 16.11.2020).
- Okólski, Marek. 2019. Substytucja i dyskryminacja na polskim rynku pracy w sytuacji nasilonej imigracji. *CMR Working Papers* 114(172). <http://www.migracje.uw.edu.pl/publikacje/substytucja-i-dyskryminacja-na-polskim-ryнку-pracy-w-sytuacji-nasilonej-imigracji/>(dostęp: 16.11.2020).
- Paret, Marcel i Shannon Gleeson. 2016. Precarity and agency through a migration lens. *Citizenship Studies* 20(3–4): 277–294.
- Polkowska, Dominika i Kamil Filippek. 2019. Grateful Precarious Worker? Ukrainian Migrants in Poland. *Review of Radical Political Economics*, online first, DOI: 10.1177/0486613419857295
- PUIG i FPS. 2019. *Profil społeczny migranta zarobkowego z Ukrainy*. Warszawa: Polsko-Ukraińska Izba Gospodarcza, Foreign Personnel Service.
- Ratajczak, Mateusz. 2018. *Pracownicy z Ukrainy się kończą. Polskie firmy jeżdżą już po ludzi z Bangladeszu*. [money.pl. https://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artukul/pracownicy-z-bangladeszu-nepalu-indii,72,0,2395464.html](https://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artukul/pracownicy-z-bangladeszu-nepalu-indii,72,0,2395464.html) (dostęp: 16.11.2020).
- Scott, James, C. 1985. *Weapons of the weak: everyday forms of peasant resistance*. New Heaven London: Yale University Press.
- Strauss, Kendra i Siobhan McGrath. 2017. Temporary migration, precarious employment and unfree labour relations: Exploring the 'continuum of exploitation' in Canada's Temporary Foreign Worker Program. *Geoforum* 78: 199–208.
- Szulecka, Monika. 2016a. Paradoxes of Formal Social Control. Criminological Aspects of Foreigners; Access to the Polish Territory and the Labour Market. *Biuletyn Polskiego Towarzystwa Kryminologicznego* 23: 79–95.
- Szulecka, Monika. 2016b. Regulating Movement of the Very Mobile: Selected Legal and Policy Aspects of Ukrainian Migration to EU Countries, w: *Ukrainian Migration to the European*

- Union: Lessons from Migration Studies*, M. Kindler i Olena Fedjuk (red.), 51–72. bmv: Springer Open.
- Szulecka, Monika i Anita Brzozowska. 2018. *Korzystanie z uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców na przełomie 2017 i 2018 r. Wybrane wnioski z badania jakościowego* [niepublikowany raport]. Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami UW.
- Wegenschimmel, Peter. 2016. Strategie eksternalizacji ryzyka w zatrudnianiu pracowników migrujących z Ukrainy. *Polityka Społeczna* (5–6): 34–39.