

Dr Kamila Zacharuk-Łukaszewska

JAK SIĘ PRACUJE W POLSCE?

OBYWATELE UKRAINY W POLSKIM ROLNICTWIE



OUR FOOD
OUR FUTURE
WE ARE HUNGRY FOR JUSTICE

Jak się pracuje w Polsce? Obywatele Ukrainy w polskim rolnictwie.

Autorka: Dr Kamila Zacharuk-Łukaszewska

Redakcja i korekta: Maria Huma, Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie

Fotografia na okładce: Dr Kamila Zacharuk-Łukaszewska

Projekt i skład: Aneta Sitarz, manto

Wydanie I, Kraków 2022

Wydawca: Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie

ISBN: 978-83-67099-03-5

Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie (FKO) jest ogólnopolską organizacją prowadzącą działalność na rzecz zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska, odpowiedzialnej konsumpcji i produkcji oraz przestrzegania praw człowieka i zasad ochrony środowiska w biznesie. Chcemy sprawić, by w gąszczu towarów i usług każdy mógł odnaleźć produkty wytworzone z poszanowaniem środowiska i godności pracowników, dlatego szukamy informacji o tym kto szyje nasze ubrania, jak kupić produkty żywnościowe bezpośrednio od rolnika, czy gdzie szukać odpowiedzialnych producentów.

DŁĄCZ DO NAS!

Wsparcie takich osób jak Ty nadaje naszym działaniom sens. Włącz się w nasze kampanie, akcje uliczne, zbieraj z nami podpisy, prowadź zajęcia z młodzieżą.

Więcej informacji: www.ekonsument.pl/dolacz

Wspieraj nas!

Tylko wsparcie takich osób jak Ty nadaje naszym działaniom sens.

ekonsument.pl/wesprzyj

Jeżeli masz pytania - napisz do nas:

info@ekonsument.pl

ekonsument.pl

Publikacja dostępna jest na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne 3.0 Polska (CC BY-NC 3.0 PL). Treść licencji: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/pl/>

„Nasza żywność. Nasza przyszłość” to międzynarodowa kampania, którą Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie współtworzy z 18 organizacjami partnerskimi z Europy i świata. Jej celem jest zmobilizowanie młodzieży do przyjęcia zrównoważonych wzorców konsumpcji i aktywnego wspierania zrównoważonych łańcuchów dostaw żywności, uczciwych stosunków handlowych, poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych oraz zrównoważonego rozwoju, poprzez ulepszoną politykę instytucjonalną i korporacyjną na poziomie UE i państw członkowskich.



Współfinansowane
przez Unię Europejską



Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej, jej treść, za którą wyłączną odpowiedzialność ponosi Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie, nie musi odzwierciedlać stanowiska Unii Europejskiej.

SPIS TREŚCI

4	1. Wprowadzenie
4	1.1. Sektor rolniczy w Polsce – krótka charakterystyka
5	1.2. Obywatele Ukrainy w polskim rolnictwie
7	1.3. Sytuacja prawna migrantów pracujących w sektorze rolnym
8	1.4. Charakterystyka badanych regionów
10	1.5. Opis metody badawczej
11	2. Jak się pracuje w rolnictwie w Polsce?
11	2.1. Sposoby na znalezienie pracy w Polsce
12	2.2. Wynagrodzenie i czas pracy
14	2.3. Warunki zamieszkania i relacje w gospodarstwie
15	2.4. Bezpieczeństwo, zdrowie i pandemia COVID-19
16	3. Historie migrantów pracujących w polskim rolnictwie
19	4. Wnioski i rekomendacje
23	Załączniki
24	Bibliografia

1. WPROWADZENIE

1.1. SEKTOR ROLNICZY W POLSCE – KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA

Jak pokazują dane Głównego Urzędu Statystycznego, w 2021 roku w polskim rolnictwie pracowało jedynie 1,2 miliona osób – najmniej w całej historii pomiarów zatrudnienia w tym sektorze. Jak wynika z danych GUS zatrudnienie w rolnictwie spada o ok. 128 tys. osób rocznie. Najgorszy był drugi kwartał 2021 roku, gdzie zatrudnienie spadło o 65 tysięcy wobec poprzedniego kwartału¹. Prawie o tyle samo, o ile spada zatrudnienie na wsi w ciągu jednego roku, wzrasta ono w mieście. To pokazuje wyraźnie, że polska wieś się wyludnia i coraz mniej osób chce podejmować ciężką, fizyczną pracę, w której nierzadko narażeni są na wypadki. Tę lukę coraz częściej wypełniają migranci, w tym w znakomitej większości – obywatele i obywatelki Ukrainy.

Jak wskazują dane uzyskane podczas Spisu Powszechnego z 2021 roku, w ciągu ostatnich 10 lat, zmieniła się mocno struktura gospodarstw rolnych. Ich liczba spadła o 13%, za to wzrósł ogólny areal powierzchni zasiewów. Średnia powierzchnia gospodarstwa wzrosła w ciągu ostatniej dekady z 9,8

ha do 11,1 ha. Spadła liczba gospodarstw małych – tzn. takich, które nie przekraczają wielkością 15 ha – jest ich mniej o 16%. Wzrosła natomiast o 6% liczba gospodarstw większych, tj. liczących powyżej 15 ha². Wyraźnie zmienił się też sposób gospodarowania: jest coraz mniej gospodarstw rolnych, których produkcja rolna ma na celu tylko utrzymanie rodziny. Wzrosła natomiast liczba gospodarstw, które zajmują się produkcją rolną na sprzedaż. To z kolei oznacza zatrudnianie pracowników do pomocy, najczęściej nie tylko przy samych zbiorach, ale przez cały okres upraw. Warto zaznaczyć, że inaczej zorganizowana jest praca w niewielkich gospodarstwach, w których uprawiane są odmiany roślin wydające większe plony (np. krzewy owocowe), niż w gospodarstwach wielohektarowych, gdzie zbiera się przemysłowe ilości warzyw i owoców. Takie zróżnicowanie upraw przekłada się na poziom niezbędnych kwalifikacji oraz profesjonalizację zatrudnionych osób. W dużych i wielkich gospodarstwach, każdy ma swoją bardzo dokładnie określoną rolę i wiele maszyn rolniczych do pomocy. W przypadku mniejszych upraw, te same osoby wykonują większość prac od początku do końca trwania prac rolniczych.

1. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności za drugi kwartał 2021 roku, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosc-polski-ii-kwartal-2021-roku,4,42.html>

2. <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C844003%2Cw-polsce-znacznie-spadla-liczba-gospodarstw-rolnych.html>

Ważnym czynnikiem różnicującym gospodarstwa i wpływającym na możliwość zatrudnienia sezonowych pracowników, jest ich odległość od większych ośrodków miejskich. Inaczej bowiem zorganizowani są rolnicy mieszkający na obszarach wokół dużych miast takich jak Warszawa, Wrocław, Kraków niż rolnicy mieszkający na wsi otoczonej wianuszkami innych wsi. Krótki łańcuch dostaw do miasta to większa opłacalność upraw i pewność zbytu. Podczas gdy w miejscach oddalonych od centrów dystrybucyjnych, doliczyć trzeba wiele dodatkowych kosztów takich jak przechowywanie żywności i jej transport. Dlatego właściciele bardziej oddalonych od miast gospodarstw, w sytuacji kryzysu³ częściej rezygnują z zatrudniania dodatkowych osób do pracy.



Fot. Dr Kamila Zacharuk-Łukaszewska

1.2. OBYWATELE UKRAINY W POLSKIM ROLNICTWIE

Z danych zgromadzonych przez GUS oraz ZUS jednoznacznie wynika, iż cudzoziemski pracownik w Polsce to przede wszystkim pracownik lub pracownica z Ukrainy. Spośród wszystkich zatrudnionych imigrantów zarobkowych (382 869 osób), 69% w 2020 roku stanowili obywatele Ukrainy. Nie inaczej jest w rolnictwie, gdzie 85% (3 877 osoby) cudzoziemskich pracowników stanowili obywatele i obywatelki Ukrainy⁴.

Trudniejsze od określenia wielkości grupy jest scharakteryzowanie sytuacji ukraińskich pracowników pracujących na roli w Polsce. Wynika to z kilku powodów:

- Dużego zróżnicowania i charakteru upraw w Polsce – gospodarstwa, w których pracują zatrudnieni cudzoziemcy to zarówno niewielkie, rodzinne uprawy liczące około 10 ha, jak i te większe liczące kilkanaście hektarów oraz te największe kilkaset hektarowe.

3. Takich jak np. pandemia COVID-19.

4. Główny Urząd Statystyczny: „Aneks. Populacja cudzoziemców w Polsce w czasie Covid-19”, 07.07.2020, s. 6-7, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6329/12/2/1/populacja_cudzoziemcow_w_polsce_w_czasie_covid-19_-_aneks.pdf

- Różnego sposobu znajdowania pracodawcy – za pomocą własnych, sprawdzonych kontaktów lub przypadkowo i bez podstawowych informacji o tym, gdzie się jedzie.

Z raportu na temat bezpieczeństwa pracy w Polsce wśród obywateli Ukrainy wynika, iż badani, pomimo że czują się bezpieczni w pracy, często ulegają wypadkom w miejscu zatrudnienia. Zdaniem autorów raportu, wiedza na temat praw pracowniczych wśród pracowników ukraińskich jest również niewielka i dotyczy głównie osób zatrudnionych w branży budowlanej⁵. Termin „wysoki odsetek wypadków” nie został scharakteryzowany przez autorów raportu. Nie wynika z niego, ile i jak często wypadki są efektem niedostatków wiedzy na temat właściwego reagowania i zasad pierwszej pomocy. Choć większość osób badanych na potrzeby niniejszego raportu, oceniała swój stan zdrowia jako dobry lub względnie dobry i twierdziła, że nie była świadkiem żadnego wypadku, to nie ma pewności, że osoby te umiałyby we właściwy sposób zareagować na nagłą sytuację związaną z zagrożeniem życia lub zdrowia. Dobrym przykładem tego jest sytuacja, do której doszło w gospodarstwie w okolicy Płońska, którą zrelacjonował autorce raportu jeden

5. Raport z badania opinii: „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2018. Raport z badania bezpieczeństwa pracy wśród obywateli Ukrainy pracujących w Polsce”, s. 4 i nast., http://bit.ly/Raport_Bezpiecze%C5%84stwo_Pracy_w_Polsce_2018

z badanych rolników. Konsekwencją zdarzenia była śmierć kobiety z Ukrainy, która nastąpiła wskutek ukąszenia osy. Tragedia ta była spowodowana m.in. tym, że pracownicy z Ukrainy, którzy próbowali wezwać pomoc, nie umieli podać poprawnej lokalizacji zdarzenia, co niepotrzebnie wydłużyło czas przyjazdu pogotowia. Prawdopodobnie, takich przypadków związanych z nieumiejętnością reagowania na nagłe zagrożenie może być więcej, bo nikt nie weryfikuje znajomości wśród pracowników sektora rolniczego tego typu umiejętności. W listopadzie 2021 opublikowany został poradnik o nazwie „Bezpieczeństwo i higiena pracy w rolnictwie”⁶ przygotowany na zlecenie Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Kwestie bezpieczeństwa pracy na polskiej wsi powoli stają się więc elementem świadomych działań organów państwa.

Okolo 14% badanych Ukraińców⁷ pracowało w 2018 roku bez umowy i jest to wynik porównywalny z tym, ilu Polaków pracuje „na czarno”. Brak umowy dotyczy przede wszystkim obywateli Ukrainy zatrudnionych do prostych prac, czyli takich jak właśnie pomoc przy zbiorach. Inaczej jest w przypadku bardziej skomplikowanych zadań. W grupie menedżerów w badanej próbie, tylko jeden z nich nie posiadał umowy z pracodawcą⁸.

Niestety, niewiele jest dostępnych danych na temat warunków pracy w rolnictwie, szczególnie jeśli chodzi o zatrudnionych w tym sektorze obcokrajowców. Dane dotyczące średnich zarobków obywateli Ukrainy zatrudnionych w Polsce, prawie nie dotyczą pracujących w sektorze rolnym. Zaś te dane, które są dostępne, stanowią studia przypadku, czyli opis konkretnej miejscowości bądź regionu.

Ważnym czynnikiem, który w ciągu ostatnich dwóch lat zmienił sytuację imigrantów pracujących w polskim rolnictwie jest pandemia COVID-19. Co prawda, rok 2021 pod tym względem okazał się łatwiejszy

niż 2020, gdyż znane były już mechanizmy radzenia sobie z sytuacją pandemiczną⁹ i coraz bardziej dostępne stały się szczepionki. Nie zmienia to jednak faktu, że pandemia mocno wpłynęła na cały łańcuch dostaw produktów rolnych i sytuację panującą w gastronomii. Wiele zakładów gastronomicznych prowadzonych przez niewielkie rodzinne firmy nie przetrwało dwóch fal pandemii, a w związku z tym, zmienił się portfel zamówień od lokalnych producentów żywności. Pracy przy zbiorach – jak podkreślali sami rozmówcy – jest tyle samo co zawsze, tylko towarzyszy temu większa niepewność co do możliwości skupu zbiorów. Podobne wnioski prezentuje raport przygotowany przez Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk. Autorzy pisząc o wpływie pandemii COVID-19 na sektor rolniczy podkreślali: „Pandemia nie spowodowała wstrzymania produkcji rolnej. Mimo pewnych utrudnień w sprzedaży produktów, rolnicy znaleźli inne kanały dystrybucji, a produkcja nie uległa większym przeobrażeniom. W branży tej pojawił się przeciwny problem – obawa przed brakiem rąk do pracy. Pandemia spowodowała, że część robotników z Ukrainy, Białorusi, czy też państw azjatyckich powróciła do swoich krajów. Wśród rolników można jednak zaobserwować inną obawę – a mianowicie potencjalny spadek dochodów ze względu na panującą suszę”¹⁰.

9. Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi w kwietniu 2021 roku wydało m.in. Szczegółowe wytyczne dot. Postępowania w przypadku przyjazdu pracowników z zagranicy do pracy w gospodarstwie rolnym, <https://www.gov.pl/web/rolnictwo/wytyczne-dla-producentow-rolnych-zatrudniajacych-cudzoziemcow-przy-pracach-sezonowych>

10. Kalinowski S., Wyduba W. (2020). Moja sytuacja w okresie koronawirusa. Raport z badań, część I, Wyd. IRWiR PAN, Warszawa, str. 26-27, http://admin2.irwirpan.waw.pl/dir_upload/site/files/IRWiR_PAN/Raport_cz.1.pdf

6. Poradnik „Bezpieczeństwo i higiena pracy w rolnictwie”, Warszawa 2021, <https://www.gov.pl/web/rolnictwo/bhp-w-rolnictwie>

7. Próba badawcza wynosiła 300 osób.

8. Raport z badania opinii: „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2018. Raport z badania bezpieczeństwa pracy wśród obywateli Ukrainy pracujących w Polsce”, s. 14-15, http://bit.ly/Raport_Bezpiecze%C5%84stwo_Pracy_w_Polsce_2018

1.3. SYTUACJA PRAWNA MIGRANTÓW PRACUJĄCYCH W SEKTORZE ROLNYM

Obywatele krajów spoza Unii Europejskiej, muszą spełnić pewne wymogi, aby móc przekroczyć granicę i podjąć w Polsce pracę. Przepisy regulujące pracę sezonową w rolnictwie tylko nieznacznie różnią się od ogólnych uregulowań dotyczących pracy cudzoziemców. Najliczniejsza grupa obywateli Ukrainy pracująca w Polsce, w tym także w sektorze rolniczym, to posiadacze Karty Polaka. Dokument ten umożliwia pominięcie procedury uzyskania zezwolenia na pracę.¹¹

Zezwolenie na pracę cudzoziemca dotyczy sytuacji, w których:

- nawiązany zostanie stosunek pracy (umowa o pracę), stosunek służbowy i umowa o pracę nakładczą;
- wykonywana jest praca zarobkowa, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. w ramach umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej oraz umowy o pracę przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników;
- pełniona jest funkcja w zarządach osób prawnych, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców na podstawie przepisów o KRS lub są spółkami kapitałowymi w organizacji;
- prowadzone są sprawy spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza;
- ma miejsce działanie o charakterze prokurenta¹².

11. Art. 87 ust. 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

12. Cichoń J., Legalność zatrudnienia cudzoziemców. Informator dla pracodawców, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2019, str. 15., <https://www.pip.gov.pl/pl/fi/v/193804/br%20LegalnoscZatrudnCudzoziem-dlaPracodawc%20Internet.pdf>

Od maja 2018 roku wprowadzono nowe przepisy, zgodnie z którymi z pracownikiem zatrudnionym jako „pomoc rolnika” w gospodarstwie rolnym można zawrzeć umowę o pracę przy zbiorach takich produktów rolnych jak: chmiel, owoce, warzywa, tytoń, zioła, rośliny zielarskie. Praca ta musi być wykonywana w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika przez określony czas, a rolnik zobowiązuje się do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc¹³. Zgodnie z definicją „pomoc rolnika” to osoba pełnoletnia będąca stroną umowy z rolnikiem, któremu świadczy pracę „pomoc przy zbiorach”. Osoba ta podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w KRUS w zakresie ubezpieczenia wypadkowego i chorobowego, wyłącznie w zakresie długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Jak podaje Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia Zielona Linia – na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, obywatele Białorusi, Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej, Republiki Armenii i Ukrainy mogą podejmować krótkoterminową pracę w Polsce w okresie do sześciu miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę. Przy czym, limit 6 miesięcy pracy dotyczy konkretnego cudzoziemcy, a nie pracodawcy. Cudzoziemiec może pracować na podstawie oświadczeń u więcej niż jednego pracodawcy, ale nie może przekroczyć limitu czasowego¹⁴.

13. Art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub przewidziana możliwość zwolnienia na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, np. dzięki posiadaniu Karty Polaka.

14. <https://zielonalinia.gov.pl/-/powierzenie-pracy-cudzoziemcowi-na-podstawie-oswiadczenia-32235>

1.4. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH REGIONÓW

Badaniu poddane zostały gospodarstwa z dwóch regionów Polski: Mazowska oraz Lubelszczyzny. Wybór miał charakter celowy, to znaczy, iż wytypowane do badania regiony charakteryzowały się czymś szczególnie istotnym dla badanej grupy. Wybrane do badania obszary cechują:

- Tradycyjne tereny rolnicze, które znajdują się na Lubelszczyźnie położone są blisko miejsca zamieszkania migrantów i migrantek z Ukrainy.
- Mazowsze to obszar, który od wielu lat zatrudnia największą liczbę migrantów do pracy w rolnictwie, głównie ze względu na łatwość zbytu i bliskość dużych ośrodków miejskich. Region Mazowsza podzielony jest według typu upraw. I tak mówi się o „zagłębiu jabłek” na terenie wokół Grójca oraz „zagłębiu świeżych owoców” w okolicach Płońska.

Warto nadmienić, że dwa wymienione regiony są jednymi z najbardziej przebadanych obszarów w Polsce pod względem zatrudnienia migrantów do pracy sezonowej w rolnictwie. W 2017 roku badanie na ten temat realizowane było m.in. na zlecenie Narodowego Banku Polskiego pt.: „Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania”¹⁵.

Jak wynika z danych udostępnionych przez Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, w województwie lubelskim produkcja rolna prowadzona jest na znacznej części powierzchni regionu i wynosi odpowiednio 1413 tys. ha¹⁶. W 2018 roku, aż 41,7% zbiorów krajowych owoców z krzewów i plantacji jagodowych pochodziło z województwa lubelskiego – tj. 241 tys. ton owoców. Lubelskie to także jeden z większych dostawców malin (77% krajowej produkcji), porzeczek (46%), agrestu (40%) oraz leszczyny (38%). W tym samym roku, z lubelskiego pochodziło

15,3% krajowej produkcji rzepaku i rzepiku pasując region na drugim miejscu w kraju oraz 13,2% owoców z drzew – co dało trzecie miejsce w Polsce z wynikiem 648 ton owoców, głównie jabłek (90% spośród 13,2% zebranych w regionie). Ponadto, zebrano 11,4% produkcji krajowej zbóż, 16,9% buraków cukrowych oraz 10,7% warzyw gruntowych i 6,1% ziemniaków.

W podobnym okresie, w czerwcu 2019 roku łączna powierzchnia gospodarstw rolnych w województwie mazowieckim wynosiła 2257,9 tys. ha i w porównaniu do roku poprzedniego, był to spadek wielkości areatu upraw o 8,8%. W 2019 roku powierzchnia zasiewów w województwie mazowieckim wynosiła 1293,5 tys. ha. Łączna produkcja owoców z drzew wynosiła 1522,5 tys. ton i było to mniej o 23,2% w stosunku do poprzedniego roku. Zbiory z krzewów owocowych i plantacji jagodowych wynosiły 99,8 tys. ton i były niższe od zbiorów ubiegłorocznych (z 2018 roku) o 8,5%. W produkcji sadowniczej dominowały zbiory jabłek, stanowiąc 92% całości i były niższe o 22,8% wobec roku 2018. Zbiory gruszek i śliwek były niższe o około jedną czwartą, zaś o ponad 30% zmniejszyły się zbiory wiśni i czereśni. W 2019 roku zbiory warzyw gruntowych wyniosły 604,6 tys. ton, ale i tym przypadku odnotowano spadek o 13% wobec roku 2018¹⁷.

17. Dane Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie: <https://warszawa.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/rolnictwo-lesnictwo/rolnictwo-w-wojewodztwie-mazowieckim-w-2019-r-2,15.html> (dostęp 10.10.2021 g. 12:00)

15. Por. https://www.nbp.pl/aktualnosci/wiadomosci_2018/obywatele-Ukrainy-pracujacy-w-Polsce-raport.pdf

16. Strona internetowa Lubelskiego Urzędu Marszałkowskiego, <https://www.lubelskie.pl/rolnictwo-i-srodowisko> (dostęp: 10.10.2021 g. 12:00)



**OUR FOOD
OUR FUTURE**

Fot. Dr Kamila Zacharuk-lukaszewska

1.5. OPIS METODY BADAWCZEJ

Przeprowadzone badania miały charakter jakościowy z uwzględnieniem danych zastanych. Oznacza to, że oprócz informacji uzyskanych bezpośrednio od osób badanych, dołączone do raportu zostały dane udostępnione przez różne instytucje życia publicznego takie jak GUS, ZUS oraz właściwe ministerstwa zamawiające określone analizy. Dzięki takiemu różnicowaniu źródeł, uzyskane informacje są bardziej kompletne.

W ramach badania przeprowadzono 20 wywiadów (IDI) z pracownikami ukraińskimi i są to badania, które mają charakter jakościowy. Nie są to dane typowe dla całej populacji, tylko dla przebadanej grupy. 20 wywiadów pogłębionych prowadzonych było w sześciu różnych gospodarstwach, z czego pięć niewielkich gospodarstw znajdowało się w województwie mazowieckim, a jedno bardzo duże gospodarstwo (powyżej 300 ha) w województwie lubelskim. Sposób pozyskiwania rozmówców do badań wyglądał tak, iż badaczka najpierw prosiła gospodarza o zgodę na przeprowadzenie krótkiej rozmowy, a następnie rozmowa ta odbywała w czasie przerwy w pracy lub po pracy danej osoby. Takie działanie miało na celu ochronę osób badanych przed konsekwencjami związanymi z udziałem w badaniu. Chodziło także o komfort rozmowy, by pracownik wiedział, że pracodawca wyraża na nią zgodę bez żadnych konsekwencji dla pracownika. Badania były realizowane z zachowaniem pełnej poufności i zanonimizowaniem danych.

Każda z badanych osób pracowała legalnie i była zatrudniona na umowę o pracę na czas określony. Nie można jednak wyciągnąć wniosków, że w polskim rolnictwie wszyscy pracownicy migracyjni są zatrudnieni w oparciu o umowy. Po pierwsze, sposób docierania do rozmówców powodował, iż na badanie nie wyrażali zgody gospodarze, którzy potencjalnie zatrudniali pracowników „na czarno”. Po drugie, pandemia COVID-19 spowodowała, iż przyjazd cudzoziemskich pracowników do Polski obwarowany był znacznie większą liczbą wymagań i odpowiednich zezwoleń, co też nie pozostało bez wpływu na większy odsetek osób z zagranicy pracujących legalnie.

Fot. Dr Kamila Zacharuk-Łukaszewska

2. JAK SIĘ PRACUJE W ROLNICTWIE W POLSCE?

2.1. SPOSOBY NA ZNALEZIENIE PRACY W POLSCE

W grupie badanych osób, połowę obywateli Ukrainy stanowili mężczyźni, połowę kobiety. Pozostałe cechy charakterystyczne takie jak wiek oraz wykształcenie były bardzo zróżnicowane: były to zarówno osoby z wykształceniem średnim, niepełnym średnim jak i wyższym, w tym wyższym wojskowym. Przedział wiekowy badanych osób wynosił od 18 do 65 lat.

Migrantów z Ukrainy zatrudnionych w polskich gospodarstwach rolnych można podzielić wedle kilku różnych kategorii. Najbardziej różnicującą ich kategorią jest sposób w jaki znajdują zatrudnienie – od tego często zależy ich komfort pracy w Polsce. Metody znajdowania zatrudnienia w sektorze rolniczym w Polsce to:

- z polecenia od członka rodziny lub znajomego,
- poprzez pomoc rodziny zamieszkującej tereny przygraniczne w Polsce,
- znalezienie pracy poprzez „przewoźnika”,
- z ogłoszenia.

Najwięcej wśród badanych migrantów i migrantek ukraińskich wykorzystywało znajomości rodzinne by

znaleźć pracę w Polsce. Około 60% badanych osób pracowało w tym samym gospodarstwie więcej niż jeden rok. Przy czym, należy zwrócić uwagę, iż pozostałe 40% badanych migrantów, to często byli krewni i znajomi tych, którzy pracowali u danego gospodarza dłużej niż jeden sezon. W przypadku zaś osób, które podjęły pierwszy raz pracę w danym gospodarstwie, byli to najczęściej krewni osób pracujących już od wielu lat w tym samym miejscu. I ten sposób znalezienia pracy w Polsce jest dla wielu osób najbardziej komfortowy: warunki pracy są znane, pracodawca sprawdzony i godny zaufania.

Forma znalezienia pracy poprzez pośrednika określano jako „przewoźnik” także jest stosunkowo rozpowszechniona. Funkcjonowanie przewoźników w systemie pośrednictwa pracy polega na tym, iż kierowca busa zbiera zamówienia od Polaków, a następnie jest punktem kontaktowym dla szukających zatrudnienia Ukraińców. Spośród badanych osób niewielka część korzystała z pomocy przewoźnika. W ten sposób prace w Polsce znalazły 4 osoby badane – czyli mniej niż 20 procent wszystkich rozmówców. Ci, z badanych którzy korzystali z takich usług, nie mieli pewności do jakiej pracy jadą. Taki model rekrutacji pracowników z Ukrainy obecny jest w Polsce od wielu lat i wszyscy zainteresowani są świadomi jego istnienia. Polskim rolnikom

pozwała dynamicznie reagować na zmianę sytuacji i określać niemal z dnia na dzień zapotrzebowanie na pracę w gospodarstwie, a dla obywateli i obywaterek Ukrainy jest sposobem na znalezienie zatrudnienia w Polsce. Nie jest to jednak metoda rekrutacji wolna od wad. Jedną z badanych osób, która od ponad 10 lat pracuje w polskim gospodarstwie, podkreślała, że parę lat temu z usług pośrednika korzystał jej mąż. Zadaniem kierowcy było jedynie przewiezenie go pod adres wskazany przez małżonkę. Ten jednak tego nie uczynił, dowożąc męża do sąsiedniej miejscowości, z której akurat miał zgłoszone zapotrzebowanie na większą liczbę pracowników. Omawiana sytuacja skończyła się tym, że mąż musiał przejść pieszo kilka kilometrów by dotrzeć pod właściwy adres. Osoby, które korzystają z odpłatnej pomocy „przewoźnika” – muszą do czasu wyjazdu wyrobić odpowiednie dokumenty zezwalające na podjęcie pracy w Polsce. Bez tego nie są w stanie przekroczyć granicy i podjąć legalnego zatrudnienia. To, że dokumenty są wystawione na określonego pracodawcę w Polsce, wcale nie oznacza, że dokładnie pod ten adres uda się osoba poszukująca pracy. Często zdarza się, że nawet jeśli pracownik pierwotnie trafia w to miejsce, które widniało na zaproszeniu, po jakimś czasie zmienia pracodawcę i nie występuje już o nowy dokument, tylko bazuje na poprzednim.

Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że z rekrutacji za pośrednictwem ogłoszeń dostępnych w prasie oraz innych mediach, korzystają głównie osoby młode i z doświadczeniem w emigracji za granicą, nie tylko w Polsce.



fot. Fotokon

2.2. WYNAGRODZENIE I CZAS PRACY

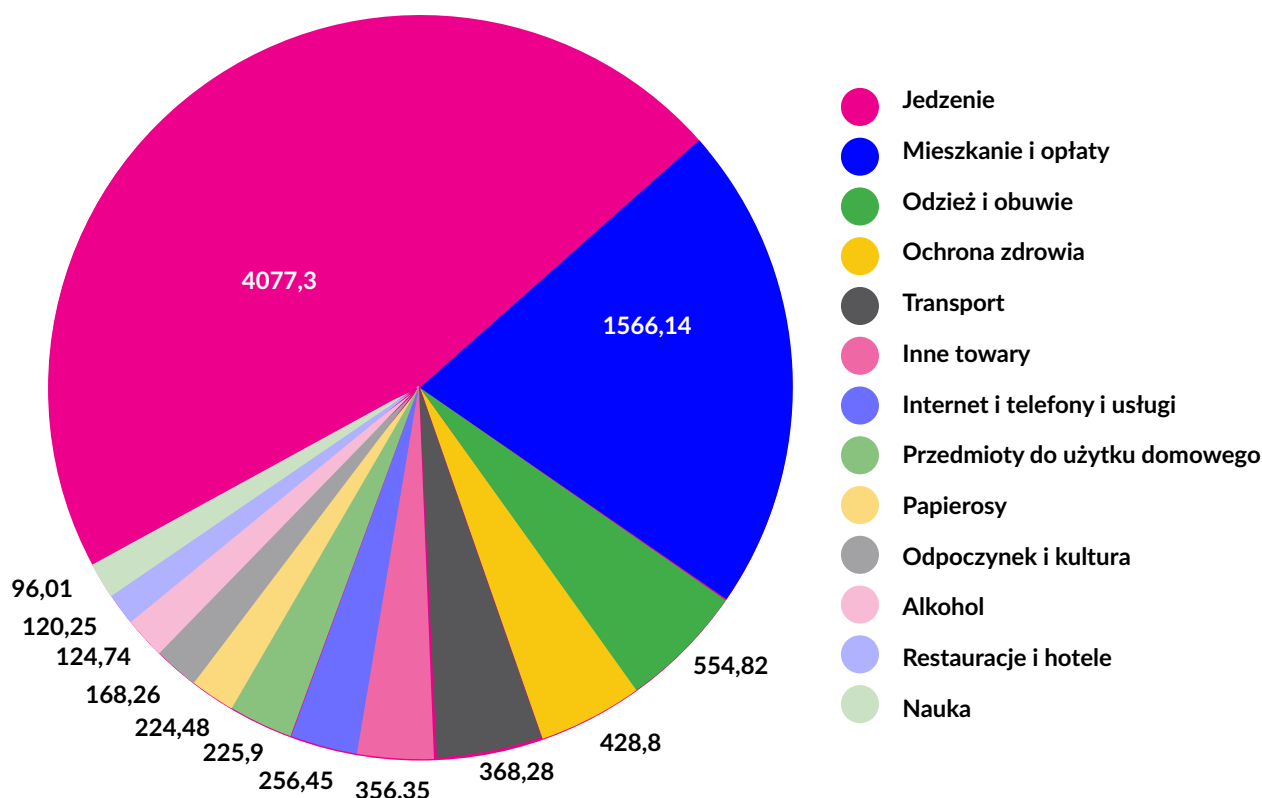
Średni dzienny dochód wśród badanych pracowników wynosił 100 zł netto. Oprócz tego gwarantowanego zarobku doliczana była kwota dodatkowa zależna od zebranej ilości owoców mierzona np. liczbą łubianek. Ostateczny dochód, jaki otrzymywał pracownik zostawał pomniejszony o koszt zakwaterowania u pracodawcy. Nie był on odliczany od wynagrodzenia, które pracownik dostawał na rękę, jednakże kwota zarobku brutto była mniejsza o wartość kosztów zakwaterowania.

Zatrudnieni w Polsce migranci, po przeliczeniu dziennej stawki, za miesiąc pracy otrzymywali wynagrodzenie na poziomie ok. 2000 zł netto. Zarobek ten jest bardzo niski i w 2021 r. wynosił mniej niż płaca minimalna w naszym kraju¹⁸.

Większość badanych osób chcąc podwyższyć ten dochód wypracowała nadgodziny. Dodatkowy dochód wynikał nie tyle z przepracowanego czasu, ale ze zwiększonych zbiorów – pracownik rozliczał się za łubianki owoców, których zbierał w tym czasie więcej. O tym, dlaczego tak nisko płatna praca w Polsce, jest dla obywateli Ukrainy atrakcyjna, świadczy wysokość minimalnej płacy na Ukrainie, która w styczniu 2021 roku

18. Płaca minimalna w 2021 roku w Polsce wynosiła 2800 zł brutto, czyli ok. 2 069,67 zł netto.

wyniosła 6500 hrywien – czyli około 1000 zł. Jak mówili pracownicy, pracując przy zbiorach owoców w Polsce, w ciągu miesiąca byli w stanie odłożyć od 2000 do 2500 zł (wliczając w to nadgodziny) czyli od 13 do 16 tysięcy hrywien – tj. ponad dwa razy więcej niż wynosi płaca minimalna na Ukrainie w 2021 roku, od której trzeba odliczyć koszty życia.



Rysunek nr 1. Średnie zarobki i koszty życia na Ukrainie w 2020 roku¹⁹

Wszystkie koszty łącznie ujęte w powyższym zestawieniu dają łącznie 9 390,78 hrywien przy minimalnym wynagrodzeniu na Ukrainie w 2020 roku na poziomie 5 tys. hrywien.

19. Wykres na podstawie danych ze strony internetowej: <https://www.slovoidilo.ua/2021/05/26/infografika/suspilstvo/yizha-komunalka-odyah-ukrayinczi-vytrachaly-hroshi-2020-roczii>

Dzień roboczy w badanych gospodarstwach rozpoczynał się o godzinie 6 rano, a średni czas pracy wynosił 8 godzin. Osoby badane, pytane o to, ile godzin pracują w miesiącu, podkreślały, że około 160-200 godzin, czyli o ok. 20-40 godzin więcej niż jest to w wymiarze pełnego etatu. Te dodatkowe 20-40 godzin to zazwyczaj przepracowane pojedyncze weekendy w okresie zbiorów. W czasie intensywnych prac związanych ze zbieraniem owoców, średni czas pracy ulegał wydłużeniu do 10-12 godzin dziennie. Oznacza to, że w przypadku niektórych osób mógł zostać przekroczony dozwolony wg przepisów polskiego prawa pracy limit 150 nadgodzin rocznie.

2.3. WARUNKI ZAMIESZKANIA I RELACJE W GOSPODARSTWIE

Warunki zamieszkania, określane były przez osoby badane jako dobre. Każdy z rolników, który zatrudniał obywateli Ukrainy zapewniał im oddzielne lokum z podstawowym węzłem sanitarnym.

W badanych gospodarstwach większość pracowników z Ukrainy mieszkała na terenie tego samego gospodarstwa, w którym pracowała, często nie kontaktując się z innymi migrantami zatrudnionymi w okolicy. Z jednej strony takie rozwiązanie było bardzo korzystne dla zatrudnionych, gdyż grupy rodzin lub znajomych dzieliły się obowiązkami i pomagały sobie nawzajem w pracy, a po zakończonym dniu roboczym, wspólnie przygotowywały posiłki. Z drugiej jednak strony migranci żyli w dość dużym odosobnieniu. Dodatkowo, ten stan oderwania od innych grup migrantów zarobkowych spoza gospodarstwa, w którym pracowali, pogłębiła pandemia COVID-19 i obowiązki wynikające z kwarantanny i izolacji od innych osób. To wzmocniło istniejący wcześniej trend unikania kontaktów z sąsiednimi gospodarstwami i pracującymi tam osobami.

Znaczna część rozmówców to były osoby posiadające rodziny (dzieci, czasem męża/żonę i dzieci), a czasem młode pary, które przyjechały do Polski zarobić na wspólną przyszłość. Ich kontakty rodzinne, według tego co deklarowali badani, były nieskrępowane i tak częste jak tego potrzebowali. Rodzice małych dzieci podkreślali pomoc ze strony dziadków, którzy w czasie ich emigracji zarobkowej zajmowali się dziećmi. Wieloletnia praca sezonowa w Polsce oznaczała dla nich spory koszt emocjonalny rozłąki z najbliższymi, zwłaszcza z małymi dziećmi i wymusiła wypracowanie mechanizmów radzenia sobie z tą trudną dla nich sytuacją.

Rolnicy podkreślali, że od wielu lat zatrudniają tych samych pracowników sezonowych, a na moment najbardziej intensywnych prac przy zbiorach – dodatkowych pracowników na akord. Badani pracownicy twierdzili, że relacje panujące wśród pracowników były ściśle zależne od pokrewieństwa oraz od tego jak długo znają się z innymi pracownikami. Wśród krewnych i znajomych pracujących od lat w tym samym gospodarstwie panowały bardzo bliskie stosunki. Natomiast w stosunku do nieznajomych panowała duża nieufność. Z tego powodu, żaden z rozmówców nie chciał przechowywać w swoim bagażu cennych rzeczy osobistych oraz większej ilości gotówki.

Relacje pracowników z pracodawcami były też stosunkowo dobre, co może wiązać się z faktem, że zapotrzebowanie na pracę w polskim rolnictwie jest duże i gospodarze muszą dokładać więcej starań co do warunków pracy zatrudnionych migrantów.

Niekiedy zdarzało się, że po wielu latach pracy w gospodarstwie, pracownicy sezonowi zacieśniali stosunki ze swoimi pracodawcami na tyle, że Polacy odwiedzali ich potem na Ukrainie. O zaufaniu do pracodawców ze strony pracowników świadczy fakt, iż wielu z nich decydowało się na otrzymywanie od nich zapłaty za cały okres pracy. Nikt też nie zgłaszał problemu z wypłacalnością ze strony pracodawcy. W jednym z przypadków, osoba badana podkreślała, że raz trafiła do gospodarstwa, gdzie praca była trudna i nieprzyjemna. Gospodarz był podejrzliwy i nie wzbudzał zaufania rozmówczyni, próbował nadmiernie kontrolować pracowników i czynił im różnego rodzaju uwagi dotyczące jakości pracy, obijania się za jego pieniądze itp. Z tego powodu osoba ta przez następny sezon pracowała w innej miejscowości, gdyż – jak podkreślała – nie chciała tworzyć niepotrzebnych konfliktów między sąsiadami-gospodarzami. Po roku pracy gdzie indziej, wróciła do pierwotnej miejscowości, do innego gospodarza i pracuje tam niezmiennie od wielu lat.

2.4. BEZPIECZEŃSTWO, ZDROWIE I PANDEMIA COVID-19

Większość badanych osób podkreślała, że ich stan zdrowia jest dobry i nie miała potrzeby korzystać z opieki zdrowotnej. W pojedynczych przypadkach, było to niezbędne i dotyczyło pomocy okulisty oraz nefrologa. Taka pomoc była też od razu udzielona.

Jeśli chodzi o bezpieczeństwo w pracy, żadna z osób badanych nie doświadczyła osobiście wypadku przy pracy, jednak takie wypadki, w gospodarstwach w których osoby te pracowały, się zdarzały. Jeden opisany przypadek dotyczył dostania się ciała obcego do oka i w konsekwencji potrzebna była wizyta u okulisty. Sami badani podkreślali, że zostali przeszkoleni co do zasad bezpieczeństwa miejsca pracy, które zajmują i w jaki sposób prawidłowo powinni używać narzędzi. Nie byli jednak pewni, czy umieliby we właściwy sposób udzielić komuś pierwszej pomocy przedmedycznej, gdyby była taka potrzeba.

Z przeprowadzonych badań wynika, iż pandemia COVID-19 dwójako wpłynęła na sytuację ukraińskich migrantów zatrudnionych w sektorze rolniczym w Polsce. Po pierwsze, wydatnie utrudniła sam przyjazd. Po drugie, zwiększył się także koszt przejazdu do Polski. Przed pandemią, wielu z pracowników sezonowych korzystało z połączeń rejsowych z Ukrainy do Polski. Na skutek kolejnych lockdownów, skasowane zostały regularne linie autobusowe, a ich miejsce zajęli prywatni przewoźnicy, którzy o kilkaset procent podnieśli ceny za transport do Polski. Inne zmiany dotyczące wpływu pandemii na pracę w sektorze rolnym to większe kontrole na granicy i dokładne weryfikowanie czy osoby przekraczające granicę rzeczywiście udały się w to miejsce, do którego deklarowały przyjechać. W terenie prowadzone były wyrwykowe kontrole dokumentów sprawdzające legalność zatrudnienia migrantów.

O tych wyrwykowych kontrolach, pracodawcy często byli uprzedzani przez inne osoby z okolicy, wtedy też nakazywali pracownikom, którzy powinni zaraz po przyjeździe do Polski być poddani kwarantannie, opuszczenie miejsca pracy.

Gospodarze podkreślali, że dbali o to by pracownicy zachowywali odpowiedni dystans od siebie, jednak w świetle prawa po przyjeździe powinni oni być poddani całkowitej kwarantannie. Jak twierdzili pracodawcy, każdy pracownik miał również nieograniczony dostęp do środków dezynfekujących i maseczek, które na otwartej przestrzeni nie były jednak stosowane.

Co istotne, żadna z badanych osób nie zachorowała na COVID-19 w czasie pracy w Polsce. Z uwagi na zmieniającą się sytuację pandemiczną, wielu z nich przez cały okres pracy w Polsce, by unikać ryzyka zarażenia i konieczności ponownego odbywania kwarantanny, nie wracało do domu.

3. HISTORIE MIGRANTÓW PRACUJĄCYCH W POLSKIM ROLNICTWIE

Szeroki przekrój społeczny osób z Ukrainy pracujących w polskim rolnictwie widać było podczas prowadzonych badań. Wśród zatrudnionych były osoby od 18 do 65 lat, z wykształceniem podstawowym, średnim, zawodowym oraz wyższym. Oznacza to, że w rolnictwie nie pracują tylko najmniej wykształceni i najmniej wykwalifikowani pracownicy cudzoziemscy. Pracuje każdy kto musi w ten doraźny sposób poprawić swoją sytuację materialną w kraju pochodzenia. O tym, dlaczego obywatele i obywatelki Ukrainy muszą wyjeżdżać do pracy do Polski, napisano poniżej, przedstawiając historie życiowe tych osób.

Wśród badanych osób, prawie 25% stanowiły osoby w wieku 18-25 lat. Były to albo osoby młode, czasami w trakcie studiów, albo takie, które skończyły naukę i chciały zarobić na start w dorosłość. Dla nich była to często pierwsza praca, do której trafiali za pośrednictwem rodziców lub znajomych. Przyjeżdżali więc pewni siebie i ufni, często do gospodarstwa, w którym od wielu lat pracowali ich krewni.

Więcej do powiedzenia na temat warunków pracy miały osoby z większym stażem pracy w Polsce. Były to również osoby, które w swoim kraju pochodzenia miały niezbyt łatwą sytuację bytową związaną z licznymi niedociągnięciami ukraińskiego systemu ubezpieczeń społecznych. Wiek emerytalny na Ukrainie jest dość niski i wynosi 60 lat dla mężczyzn i kobiet przy stażu w płaceniu składek ubezpieczenia zdrowotnego nie mniejszym niż 28 lat²⁰. W praktyce, często nie jest łatwo spełnić te warunki. Jak tłumaczyła jedna z rozmówczyń:

„Od 6 lat pracuje w tym samym miejscu w Polsce. Na Ukrainie nie pracowałam legalnie, byłam zatrudniona w sklepie. Nie mam więc wypracowanego stażu pracy.”²¹

20. <https://www.epravda.com.ua/news/2021/04/1/672521>

21. Rozmówczyni miała tu na myśli okres składkowy, który to warunek nie został spełniony, aby mogła otrzymać emeryturę. Zgodnie z wprowadzoną na Ukrainie reformą emerytalną, o przyznaniu emerytury nie decyduje już tylko wiek, ale czas opłacania składek emerytalnych. W 2021 roku minimalny okres płacenia składek wymagany do otrzymania emerytury wynosi 28 lat. Długość stażu rośnie z każdym rokiem i w 2027 roku minimalny staż pracy poświadczony opłacanymi składkami emerytalnymi będzie wynosił 35 lat. <https://www.slovoidilo.ua/2021/03/18/infografika/suspilstvo/trudova-mihracziya-skilky-ukrayincziv-pracyuvaly-kordonom-2019-2021-rokax>

Problem z otrzymaniem emerytury na Ukrainie ma więcej osób, choć powody tej sytuacji są różne. Inny mój rozmówca tak przedstawiał swoją sytuację zawodową:

„Pracowałem jako komandos na misjach zagranicznych w zawodowej armii ukraińskiej. Na rok przed przejściem na planowaną emeryturę, zostałem wraz z wieloma innymi osobami, zwolniony. To była końcówka lat 90. i na Ukrainie przeprowadzano czystki w wojsku. I tak od prawie 15 lat pracuję sezonowo w Polsce. Mam problem z nerkami, ale gdy potrzebuję pomocy lekarza, nasz naczelnik²² pomaga mi załatwić wizytę u specjalisty. Większość osób, która tu pracuje, to ci sami pracownicy zatrudniani sezonowo od wielu lat.”

Zjawisko emigracji zarobkowej na Ukrainie jest czymś bardzo szerokim i powszechnym w wielu regionach kraju. Na podstawie danych Instytutu Demografii i Badań Społecznych, w latach 2019-2021, liczba ukraińskich migrantów wyjeżdżających do pracy poza granicę Ukrainy wynosiła od 3,2 mln w 2019 do 3 mln w 2021²³. Eksperci od spraw migracji tłumaczyli ten delikatny spadek trendu problemami związanymi z wyjazdem z powodu pandemii COVID-19. Podobnie tłumaczył to jeden z moich rozmówców:

„Obecnie trudniej jest przyjechać, nie mając pewności co do zmieniających się warunków sanitarno-epidemiologicznych przy przekraczaniu granicy polsko-ukraińskiej. W samej pracy w rolnictwie nic się nie zmieniło, owoce na polu jak były tak są.”

Spadek motywacji do wyjazdu, nie dotyczył raczej osób, które od wielu lat pracują w Polsce. Jak tłumaczyło zatrudnione na Mazowszu małżeństwo z obwo-
du wołyńskiego na Ukrainie:

22. Chodzi o osobę sprawującą kontrolę nad pracownikami.

23. <https://www.slovovidlo.ua/2021/03/18/infografika/suspilstvo/trudovamihracziya-skilky-ukrayinciv-pracyuvaly-kordonom-2019-2021-rokax>

„Pracę z mężem znaleźliśmy przez znajomych sąsiadów z naszej wsi. Od lat cała wieś emigruje w to samo miejsce. W sezonie prac w polu, w naszej rodzinnej miejscowości, zostają tylko starsi, opiekujący się dziećmi. Młodszy pracują za granicą by zarobić na utrzymanie rodziny. Wyjechaliśmy, bo pomagamy córce, której urodziło się dziecko, więc ona nie może podjąć pracy. Jest po studiach prawniczych na Ukrainie i nie ma łatwego dostępu do pracy w swoim wyuczonym zawodzie. Dlatego chcieliśmy poprawić sytuację finansową naszej rodziny.”

Osoby, które od wielu lat znajdują zatrudnienie w tym samym gospodarstwie w Polsce, przyzwyczyły się do funkcjonowania, trochę w Polsce, trochę w domu na Ukrainie. Duża część z nich to matki mniejszych i usamodzielniających się dzieci. Jak tłumaczyła jedna moja rozmówczyni:

„Praca w Polsce przez wiele lat pozwala nabrać pewności, o którą trudno mieszkając na Ukrainie. Można zarobić więcej i reagować na nagłe sytuacje. Ja najpierw miałam małe dziecko i nie otrzymywałam po rozwodzie żadnej pomocy ze strony ojca dziecka. Potem już się przyzwyczaiłam do takiej pracy, a teraz syn jest dorosły, ale pomagam mu finansowo na studiach.”

Wśród pracujących obywaterek Ukrainy w Polsce, są też matki małych dzieci. Dla wielu z nich rozłąka z dziećmi jest trudna:

„Jak zaczynałam pracę za granicą to mój syn miał roczek. Nie miałam pomocy ze strony jego ojca i musiałam radzić sobie sama. Nie od razu pracowałam w Polsce, najpierw w Finlandii, potem krótko w Czechach, a teraz od kilku lat tutaj. Ojciec dziecka nie interesuje się jego losem, ale na Ukrainie skutkuje to potem tym, że ojciec dziecka nie może mieć wobec niego żadnych roszczeń. Dlatego nie zabiegam o jego pomoc, radzimy sobie sami, a dzieckiem pod moją nieobecność zajmują się rodzice. Rozmawiam z dzieckiem kilka razy dziennie i rozłąka nie jest tak bolesna. Ale niestety, nie było mnie przy dziecku w wielu ważnych momentach jego rozwoju.”

Jedna z badanych osób wspominała o ryzyku kradzieży w miejscu pracy:

„Termin wypłaty był zgodny z tym, co zostało zawarte w umowie. Ale wiele osób i tak prosi o wypłatę częściej niż co miesiąc, gdyż chcą przekazać pieniądze do domu. Na miejscu zakwaterowanych jest dużo obcych osób, każdy stara się chronić przed ryzykiem kradzieży.”

Większość badanych osób podkreślała, że atmosfera panująca w miejscu pracy jest poprawna, a czasem nawet bywa określana jako dobra:

„Atmosfera w pracy jest bardzo dobra: szefostwo w porządku, znalazłam nowych znajomych w miejscu, w którym mieszkam.”

Nie zawsze i nie za pierwszym razem udaje się dobrze trafić. Tak swój pierwszy przyjazd do Polski wspominała inna rozmówczyni:

„Na samym początku, 8 lat temu trafiłam do szorstkiego pracodawcy, u którego atmosfera pracy była bardzo zła. W następnym roku już nie podjęłam tam pracy, tylko w sąsiedniej miejscowości, bo nie chciałam kłopotów w tej samej wsi. Po tej przerwie, wróciłam w to samo miejsce do innego gospodarza i pracuję u niego już 6 lat.”

Rytm pracy w gospodarstwie wyznaczany jest przez pogodę i dostosowany do niej. Nie pracuje się w gospodarstwie, gdy nie ma ku temu sprzyjających okoliczności:

„Dużo zależy od pogody, gdy jest gorąco, dzień zaczyna się bardzo wcześnie by zdążyć z pracą przed największymi upałami. O godzinie 6 jest się już na polu. Atmosfera jest bardzo w porządku: obiady gotuje nam 80-letnia mama gospodyni. Gospodarze odwiedzali kiedyś moją rodzinę u nas na Ukrainie. Wszystko jest w porządku, tu nikt nie przyjeżdża na wypoczynek i po pracy nie szuka się rozrywek. Czasu wolnego zostaje tyle, że można odpocząć, skontaktować się z rodziną przez internet i porozmawiać.”

Migranci, którzy zgodzili się na rozmowę, nie narzekali na warunki zatrudnienia. Cieszyli się, że znaleźli pracę w Polsce, mogąc w ten sposób trochę dorobić i pomóc rodzinie w swoim ojczystym kraju. Badani podkreślali, że bez pomocy rodziny często nie byłoby w stanie sobie poradzić, a pracując zarobkowo w Polsce, mogą poprawić zarówno swoją sytuację jak i rodziny, która opiekuje się w tym czasie dziećmi. Wszyscy podkreślali, że pracę można dostać również na Ukrainie, tylko nie zawsze legalną i rzadko dobrze płatną. Badane osoby zwracały uwagę na tempo w jakim zmienia się życie na Ukrainie, często z dnia na dzień warunki bytowe są gorsze.

Praca w Polsce pozwala im osiągnąć pewien poziom stabilności życiowej m.in. dzięki budowanym przez wiele lat relacjom z polskimi rolnikami. Zatrudnienie w sektorze rolniczym pod tym względem też różni się od wszystkich innych branż gospodarki. Nie trafiają tu bowiem wąsko wykwalifikowani specjaliści, tylko wszystkie osoby poszukujące zatrudnienia w Polsce.

4. WNIOSEKI I REKOMENDACJE

Polska wieś boryka się z wieloma problemami, które nie są systemowo rozwiązywane. Najbardziej dobitnie pokazują to dane ze Spisu Powszechnego z 2021 roku ukazujące spadek liczby rodzinnych gospodarstw rolnych kosztem rosnących w siłę holdingów rolniczych²⁴. Jak pokazały dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności za drugi kwartał 2021 roku²⁵, mamy do czynienia z intensywną migracją ze wsi do miast, spada liczba mieszkańców wsi i tym samym Polek i Polaków chętnych do pracy w rolnictwie.

Z przeprowadzonych badań wynika, że w polskim sektorze rolnym panuje coraz większa niepewność wśród rolników, zarówno w zakresie wahających się cen skupu, rosnących kosztów produkcji, jak również w kwestii możliwości zatrudnienia pracowników. Spadający popyt na pracę w rolnictwie nie generuje większej konkurencji wśród pracodawców, tylko przerzuca koszty na pracowników. To im jest bowiem coraz trudniej znaleźć pracę w rolnictwie i utrzymać stabilność zatrudnienia – nawet jeśli ta stabilność oznacza pracę sezonową, ale u tego samego pracodawcy przez wiele lat.

24. <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C844003%2Cw-polsce-znacznie-spadla-liczba-gospodarstw-rolnych.html>

Wielu rolników zatrudniających pracowników sezonowych w gospodarstwach rolnych podkreślało, że sektor rolniczy zawsze był podatny na różne zmiany i nigdy nie było pewności, jak duży ostatecznie będzie zbiór oraz ceny skupu. Sytuację tą pogorszyła pandemia COVID-19, która w niektórych przypadkach spowodowała zerwanie łańcuchów dostaw i problemy z rynkiem zbytu produktów rolnych. W dodatku, następujące po sobie kolejne ograniczenia pandemiczne, rozszerzyły ten katalog ryzyka o kolejny element, jakim stały się trudności z przekraczaniem granicy oraz jeszcze większa niepewność co do znalezienia pracowników.

Warunki zatrudnienia migrantów w sektorze rolnym są przez samych zainteresowanych opisywane jako dobre, jednakże poważnym problemem jest bardzo niska płaca – poniżej lub na granicy płacy minimalnej w Polsce, brak znajomości zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, co jest efektem braku odpowiedniego przeszkolenia ze strony pracodawców oraz konieczność korzystania z różnych, nie zawsze sprawdzonych, sposobów rekrutacji do pracy w Polsce. Brakuje także danych pokazujących jak kształtują się przeciętne zarobki w polskim rolnictwie²⁶. Niedostępne są także

26. Nie chodzi tu o średnie zarobki, z których wynika, że jedna osoba zarabia dużo, druga mało, a obie zarabiają średnio dobrze, tylko o uśrednione realne zarobki w tym sektorze.

szczegółowe dane dotyczące zatrudnionych w rolnictwie cudzoziemców. Natomiast działający w Polsce od 2016 roku związek zawodowy pracowników ukraińskich²⁷ nie był chętny do nawiązania współpracy przy prowadzeniu niniejszych badań i nie chciał podzielić się danymi dotyczącymi wypadków przy pracy wśród obywateli Ukrainy.

Praca u tego samego gospodarza przez wiele lat wiąże się z wieloma korzyściami dla zatrudnionych migrantów, jak chociażby duże zaufanie do siebie nawzajem, a czasami nawet nawiązanie rodzinnych stosunków z pracodawcą. Drugą stroną tego medalu jest brak profesjonalizacji rynku pracy i co za tym idzie wspólnych standardów zatrudnienia migrantów w sektorze rolniczym w Polsce. Oznacza to, że dobre warunki pracy w tym sektorze są uzależnione od indywidualnej strategii poszczególnych pracodawców i relacji nawiązanych z migrantami, w miejsce brakujących standardów zatrudnienia.

Pomimo, że polski rynek pracy w pewnym stopniu otwiera się na obywateli Ukrainy i powstają instytucje ich wspierające, co jest widoczne chociażby na przykładzie Państwowej Inspekcji Pracy, która otworzyła infolinię w języku ukraińskim²⁸, to świadomość ich istnienia wśród samych zainteresowanych, nie jest powszechna. Z przeprowadzonych rozmów wynika, że pracownicy migracyjni nie wiedzą, gdzie i do kogo zwrócić się o pomoc w razie zaistnienia problemów. Wiedza ta niestety nie rośnie wraz ze stażem pracy w Polsce, ani nie wiąże się z faktem, że pracownicy od lat pracują w tych samych gospodarstwach. Informacje o tym w jaki sposób znaleźć i według jakich kryteriów dobrego pracodawcę w Polsce nie są powszechnie dostępne. Decyduje tu szczęście i system poleceń, czyli posiadane kontakty osobiste, najczęściej poprzez rodzinę lub znajomych.

27. <https://mzypup.blogspot.com>

28. Wszystkie informacje dotyczące delegatur Państwowej Inspekcji Pracy oraz numery telefonów dla obcokrajowców dostępne są na stronie internetowej: http://www.bip.pip.gov.pl/bip/porady_wszystkie

Jak to zostało pokazane w niniejszym raporcie, pandemia COVID-19 w pewnym stopniu odcisnęła piętno na położeniu cudzoziemskich pracowników sektora rolniczego w Polsce. Ale odłoniła też wiele słabości, z którymi od lat boryka się polskie rolnictwo. Kumulacja obu tych czynników powoduje szereg negatywnych zjawisk, które bezpośrednio dotyczą cudzoziemców pracujących w polskim rolnictwie. Jednym z nich jest duży poziom izolacji migrantów ukraińskich od innych obcokrajowców, czemu towarzyszy brak organizacji pośredniczącej w kontaktach z pracodawcą. Skutki takiego stanu rzeczy są wielorakie: po pierwsze, migranci pracujący w rolnictwie bardzo rzadko opuszczają gospodarstwo, na terenie którego pracują i nie kontaktują się z innymi pracownikami. Po drugie, z powodu charakteru pracy w rolnictwie i oddalenia od większych miast, nie mają łatwego dostępu do instytucji pomagających uzyskać informacje na temat praw pracowniczych czy mogących interweniować w razie problemów.

Jako obywatele i obywatelki Polski możemy bardziej sprawiedliwie dysponować pewnymi rozwiązaniami, które zatrudnionym migrantom i migrantkom pomogłyby odnaleźć się w obcej im rzeczywistości, zwiększając szansę na ograniczenie naruszeń ich praw, takich jak prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, prawo do bezpieczeństwa w pracy czy minimalizowanie negatywnych skutków rozłąki z bliskimi.

Z powyższych powodów, proponuje się następujące działania mające za zadanie poprawienie sytuacji cudzoziemców pracujących w sektorze rolnym w Polsce:

- 1** Opracowanie i przetłumaczenie na język ukraiński i inne języki obce, którymi posługują się migranci zatrudnieni w rolnictwie, poradnika prezentującego zasady bezpieczeństwa i higieny pracy dla obcokrajowców pracujących w polskim rolnictwie, tak by pracownicy mogli z niego korzystać na bieżąco i zapoznać się z nim przed podjęciem pracy w Polsce. Informacje zawarte w poradniku powinny m.in. dotyczyć podstawowych zasad BHP w rolnictwie, możliwości korzystania ze wsparcia polskiego systemu ratownictwa medycznego, wysokości płac w sektorze rolnym w Polsce, funkcjonowania systemów opieki dla dzieci i osób starszych, transportu publicznego i sposobów przemieszczania się, obostrzeń pandemicznych itd.
- 2** Dążenie do jawności i publikowanie szczegółowych danych na temat zarobków migrantów zatrudnionych w polskim rolnictwie w odniesieniu do ogółu pracujących w tym sektorze.
- 3** Wsparcie istniejącego związku zawodowego pracowników ukraińskich, tak by w jego obszarze zainteresowań pojawili się rolni pracownicy sezonowi lub lobbowanie na rzecz utworzenia nowego związku zawodowego migrantów pracujących w polskim rolnictwie.
- 4** Stworzenie kodeksu dobrych praktyk dotyczących warunków zatrudniania migrantów sektorze rolnym w Polsce oraz jego szerokie rozpowszechnienie wśród właścicieli gospodarstw rolnych.



Fot. Dariusz Banaszuk



Fot. Fotokon



Fot. Dr Kamila Zacharuk-Łukaszewska



Fot. Piotr Szpakowski

ZAŁĄCZNIKI

Tabela nr 1. Zestawienie najważniejszych charakterystyk osób badanych.

L.p.	Płeć	Wiek	Wykształcenie	Miejsce pochodzenia	Miejsce pracy w Polsce – gmina
1.	Mężczyzna	24	Zawodowe	Bukowel	Czerwińsk Nad Wisłą, Mazowieckie
2.	Mężczyzna	27	Zawodowe	Bukowel	Czerwińsk Nad Wisłą, Mazowieckie
3.	Mężczyzna	50	Wyższe muzyczne	Okolice M. Tarnopol	Czerwińsk nad Wisłą, Mazowieckie
4.	Mężczyzna	19	Średnie (student)	Okolice M. Kijowa	Czerwińsk nad Wisłą, Mazowieckie
5.	Mężczyzna	59	Wyższe wojskowe	Lwów	Łaszczów
6.	Mężczyzna	20	Średnie	Stryj	Łaszczów
7.	Mężczyzna	35	Średnie	Drohobycz	Łaszczów
8.	Mężczyzna	38	Średnie	Drohobycz	Łaszczów
9.	Mężczyzna	27	Średnie	Lwów	Łaszczów
10.	Mężczyzna	30	Średnie	Lwów	Łaszczów
11.	Kobieta	35	Średnie	Kołomyja	Czerwińsk Nad Wisłą, Mazowieckie
12.	Kobieta	30	Wyższe	Obwód Równieński	Czerwińsk Nad Wisłą, Mazowieckie
13.	Kobieta	43	Średnie	Obwód Ivano-Frankivski	Czerwińsk nad Wisłą, Mazowieckie
14.	Kobieta	47	Średnie	Okolice M. Tarnopol	Czerwińsk nad Wisłą, Mazowieckie
15.	Kobieta	18	Średnie (studentka)	Okolice M. Kijowa	Czerwińsk nad Wisłą, Mazowieckie
16.	Kobieta	49	Średnie	Lwów	Łaszczów
17.	Kobieta	65	Zawodowe	Winniki k. Lwowa	Łaszczów
18.	Kobieta	48	Średnie	Winniki k. Lwowa	Łaszczów
19.	Kobieta	26	Średnie	Stryj	Łaszczów
20.	Kobieta	35	Wyższe	Okolice Lwowa	Łaszczów

BIBLIOGRAFIA

DOKUMENTY

1. Bezpieczeństwo i higiena pracy w rolnictwie. Poradnik dla rolników i przedsiębiorców rolnych, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2021, <https://www.gov.pl/web/rolnictwo/bhp-w-rolnictwie>
2. Cichoń J., Legalność zatrudnienia cudzoziemców. Informator dla pracodawców, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2019, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/193804/br%20LegalnoscZatrudnCudzoziem-dlaPracodawc%20Internet.pdf>

RAPORTY

1. Raport Głównego Urzędu Statystycznego „Aneks. Populacja cudzoziemców w Polsce w czasie Covid-19”, <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/populacja-cudzoziemcow-w-polsce-w-czasie-covid-19,12,1.html>
2. Raport z badania opinii: Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2018. Raport z badania bezpieczeństwa pracy wśród obywateli Ukrainy pracujących w Polsce, http://bit.ly/Raport_Bezpiecze%C5%84stwo_Pracy_w_Polsce_2018
3. Raport Narodowego Banku Polskiego, Obywatele Ukrainy Pracujący w Polsce, 2018, https://www.nbp.pl/aktualnosci/wiadomosci_2018/obywatele-Ukrainy-pracujacy-w-Polsce-raport.pdf
4. Raport z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności za drugi kwartał 2021 roku, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael>
5. Kalinowski S., Wyduba W. (2020). Moja sytuacja w okresie koronawirusa. Raport z badań, część I, Wyd. IRWiR PAN, Warszawa, http://admin2.irwirpan.waw.pl/dir_upload/site/files/IRWiR_PAN/Raport_cz.1.pdf

STRONY INTERNETOWE

Strona internetowa portalu Słowo i Czyn: <https://www.slovoidilo.ua>
Portal informacyjny Ekonomiczna prawda: <https://www.eprawda.com.ua>
Portal informacyjny serwisu Zielona Linia: <https://zielonalinia.gov.pl>
Strona internetowa Głównego Urzędu Statystycznego: <https://warszawa.stat.gov.pl>
Strona internetowa Narodowego Banku Polskiego: <https://www.nbp.pl>
Strona internetowa Lubelskiego Urzędu Marszałkowskiego: <https://www.lubelskie.pl>
Serwis internetowy Polskiej Agencji Prasowej: <https://www.pap.pl>
Strona internetowa Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi: <https://www.gov.pl>
Strona internetowa Państwowej Inspekcji Pracy: <http://www.bip.pip.gov.pl>



Fot. Dariusz Banaszuk

www.ekonsument.pl