

POLICY BRIEF

Godna praca w polu? Praca Ukrainek w rolnictwie w Polsce¹

Niniejszy *policy brief* opiera się na wynikach projektu “[Dostęp do infrastruktury migracyjnej i strategii zatrudnienia w czasach kryzysu: Ukraińskie uchodźczynie wojenne i migrantki w Polsce i we Włoszech](#)”, który koncentrował się na trzech głównych pytaniach: (1) W jaki sposób istniejące i nowo wprowadzone regulacje prawne wpływają na integrację ukraińskich migrantek na rynku pracy? (2) Jak rozwiązania instytucjonalne wpływają na warunki pracy ukraińskich migrantek w pracach domowych i rolnictwie? (3) Jakie strategie zatrudnienia przyjmują ukraińskie kobiety w kontekstach prawnych i instytucjonalnych? Przeprowadziliśmy badania jakościowe, przeprowadzając łącznie 80 wywiadów z kobietami, które zostały zmuszone w związku z wybuchem wojny do migracji z Ukrainy do Włoch i Polski i z podmiotami działającymi w infrastrukturze migracyjnej tych krajów. W tym dokumencie koncentrujemy się na komponencie obejmującym badania terenowe (obserwacja uczestnicząca, wywiady z pracownikami z Ukrainy oraz z pracodawcami) zrealizowane w okresie 2022-2024 w powiecie grójeckim (województwo mazowieckie).

¹ Niniejszy *policy brief* powstał w ramach dwóch projektów: projektu finansowanego przez [Narodową Agencję Wymiany Akademickiej](#) w ramach grantów interwencyjnych i projektu finansowanego przez program badań i innowacji Unii Europejskiej Horyzont 2020 w ramach umowy grantowej Marii Skłodowskiej-Curie nr 893032.

Autorzy

Olena Fedjuk, MSCA “RightsLab”, University of Padua; **Kseniya Homel**, Faculty of Applied Social Science and Resocialisation, Centre of Migration Research, University of Warsaw; **Ignacy Józwiak**, Centre of Migration Research, University of Warsaw; **Marta Kindler**, Faculty of Applied Social Science and Resocialisation; Centre of Migration Research, University of Warsaw; **Kamila Kowalska**, Centre of Migration Research, University of Warsaw; **Ivanna Kyliushyk**, Kozminski University; **Iuliia Lashchuk**, European University Institute; **Kamil Matuszczyk**, Faculty of Political Science and International Studies; Centre of Migration Research, University of Warsaw; **Maciej Tygielski**, Faculty of Applied Social Science and Resocialisation, Centre of Migration Research, University of Warsaw. Konsultacje: **Benjamin Cope**, [Ukraiński Dom](#).



Issue 2024/18
August 2024

Zatrudnianie ukraińskich migrantek wojennych w rolnictwie

Od blisko 20 lat, rolnictwo pozostaje wiodącą niszą na rynku pracy w Polsce, w której tymczasowe zatrudnienie każdego roku znajdują dziesiątki tysięcy cudzoziemców. Przez wiele lat, to właśnie nieudokumentowana praca u lokalnego sadownika czy rolnika była główną pracą, którą wykonywali nowo przybyli migranci bez wcześniejszego doświadczenia migracyjnego i znajomości języka polskiego. Jak wynika z danych obejmujących liczbę zezwoleń na pracę sezonową, w 2021 roku wydano blisko 114 tysięcy takich dokumentów. Główną grupę narodowością stanowią obywatele Ukrainy, dla których wydano 98% tych dokumentów. Profil pracowników sezonowych z tego kraju jest dość zróżnicowany (pod względem wieku, płci, wykształcenia, miejsca zamieszkania) i jest silnie skorelowany z charakterem wykonywanych zadań. Przykładowo, kobiety w bardzo zróżnicowanym wieku wykonują głównie prace związane ze zbieraniem owoców i warzyw, jak również prace pielęgnacyjne (pielenie, sadzenie roślin itp.). Dzięki licznym administracyjnym ułatwieniom podejmowania tymczasowej pracy w Polsce i rozwiniętej infrastrukturze (zwłaszcza transportowej) pomiędzy Polską i Ukrainą, w pracę sezonową angażowali się dotychczas zarówno mieszkańcy miast i ukraińscy rolnicy, jak również osoby z zawodowym wykształceniem oraz personel medyczny (głównie pielęgniarki). Równolegle już przed pandemią COVID-19 dał się zaobserwować spadek zainteresowania wśród migrantów podejmowaniem zatrudnienia w sektorze rolnym, głównie ze względu na niską atrakcyjność warunków pracy, jak również pojawiające się inne możliwości stałej pracy czy w aglomeracjach miejskich zapewniających dostęp do infrastruktury społecznej (np. szkoły, służba zdrowia, organizacje pomocowe). W konsekwencji, w ostatnich pięciu latach, sadownicy intensyfikują swoje wysiłki na rzecz rekrutowania pracowników z odległych krajów (np. Nepal, Indie, kraje Ameryki Łacińskiej).

Rosyjska agresja na Ukrainę spowodowała masową relokację z tego kraju. [Procesowi temu towarzyszyły kolejne przepisy tak na poziomie UE, jak i polskim, zdejmujące bariery w dostępie do rynku pracy](#). Pojawienie się migrantów i migrantek wo-

jennych z Ukrainy zwiększyło również udział kobiet wśród pracowników sezonowych. Właściele gospodarstw rolnych włączyli się w spontanicznie organizowane akcje przyjmowania Ukrainek i Ukraińców po 24 lutego 2022 roku. Wielu Ukraińców i Ukrainek, zwłaszcza w powiecie grójeckim, zdecydowało się przyjąć to "zaproszenie", głównie ze względu na oferowane bezpłatne zakwaterowanie oraz perspektywę pracy przy zbiorach od wiosny. W konsekwencji, jak pokazały nasze badania terenowe, do wielu rolników przybyły rodziny z dziećmi, które ze względu na brak szkoły/brak miejsc w szkole w danej wsi miały ograniczone możliwości uczestniczenia w zajęciach szkolnych. Kolejnym wyzwaniem okazało się zorganizowanie czasu wolnego dla dzieci, które nie mając innej alternatywy przebywały cały dzień w obrębie gospodarstwa rolnego.

Co ciekawe, zatrudnienie w rolnictwie nie było dominującym sektorem prac dla migrantów wojennych. Według badania Ośrodka Badań nad Migracjami UW, dotyczyło to jedynie 5% badanych Ukraińców bez wcześniejszego doświadczenia migracyjnego. Pomimo zmian, jakie dokonują się w stosunkach przemysłowych w tym sektorze, nadal obserwować można liczne nieprawidłowości i prekaryjną pozycję pracowników z Ukrainy. Nasze badania, jak i [wcześniejsze prace](#) pozwoliły zidentyfikować następujące problemy:

Zatrudnienie w oparciu o umowę o dzieło lub brak umowy - pomimo wprowadzenia w 2018 roku dedykowanej formy zatrudnienia (umowa o pomocy przy zbiorach), wielu pracowników wciąż wykonuje krótkoterminowe prace (np. zbiór truskawek przez 2 tygodnie) bez żadnej umowy gwarantującej minimalne prawa pracownicze lub w oparciu o umowę o dzieło, co pozbawia ich dostępu do zabezpieczenia społecznego.

Nieregularna wysokość wynagrodzenia - praca przy zbiorze owoców lub warzyw wynagradzana jest w oparciu o model pracy na akord, gdzie wysokość zarobków uzależniona jest od tempa i wydajności pracy. Oznacza to, że nie zawsze pracownicy mają zagwarantowane wynagrodzenie minimalne. Również wspomniana umowa o pomocy przy zbiorach nie gwarantuje godzinowej stawki minimalnej. Badania terenowe pozwoliły zaobserwować, że

również trudne warunki pogodowe (np. deszcz) prowadzi do wstrzymania prac polowych a tym samym brak możliwości zarobkowania przez pracowników.

Substandardowe warunki zakwaterowania - dominującym modelem zakwaterowania na polskiej wsi pozostaje ulokowanie pracowników w obrębie gospodarstwa pracodawcy. Często są to zaadaptowane stare pomieszczenia przygospodarcze (np. piwnica, garaż, stodoła). Choć w ostatnich latach warunki uległy poprawie, wciąż można spotkać sytuacje, że pracownicy nie mają dostępu do sanitariatu, mają tylko zimną wodę a pokoje są przeludnione.

Brak standardów BHP - praca w rolnictwie pozostaje jedną z najmniej bezpiecznych prac, głównie ze względu na codzienne korzystanie z wysoko wyspecjalizowanych sprzętów, używanie chemii do ochrony roślin (w tym pestycydów) czy niebezpiecznych dla człowieka form przechowalnictwa owoców i warzyw. Równocześnie brakuje obowiązkowych przygotowań (szkoleń, instrukcji) dla każdego pracownika z zasad bezpieczeństwa higieny i ergonomii pracy w gospodarstwach rolnych. Nasze badania ujawniły, że pracodawcy jedynie sporadycznie zapewniają podstawowy sprzęt ochronny (np. rękawiczki, ochraniacze) lub organizują tabliczki w języku zrozumiałym dla pracowników przestrzegające przed zagrożeniami.

Wielozatrudnienie (lub praca w rolnictwie jako dodatkowa) - dla części pracowników cudzoziemskich, praca w rolnictwie stanowi dodatkową, płatną aktywność podczas pobytu w Polsce. Część naszych rozmówczyń w trakcie badania była zatrudniona w dużej firmie produkującej żywność, a po godzinach pracy, dorabiała u lokalnych sadowników. Odbywa się to zwykle w ramach czasu wolnego, jednak w większości zidentyfikowanych przez nas przypadków osoby będące "dziennymi pracownikami" wykonują swoją pracę bez jakiegokolwiek umowy czy wcześniejszego przygotowania.

Rekomendacje

Aby promować uczciwe i przejrzyste praktyki zatrudnienia w rolnictwie, przedstawiamy następujące zalecenia:

1. Monitorowanie warunków pracy w rolnictwie

- warunki pracy w rolnictwie wymagają monitorowania, niezależnie od tego kto tę pracę wykonuje, w tym celu gospodarstwa rolne powinny zostać objęte działaniem **Państwowej Inspekcji Pracy**. W tym celu zasadne jest uznanie istnienia stosunku pracy w gospodarstwie rolnym niezależnie od formy prawnej zatrudnienia. Gospodarstwa rolne wymagają kontroli **Państwowej Inspekcji Pracy** lub innych ciał (w tym stworzonych na potrzeby monitorowania warunków pracy w rolnictwie). W tym aspekcie należy również zwrócić uwagę na niewielkie gospodarstwa – poniżej 10 hektarów, które często są zarejestrowane jako jednoosobowa działalność.
- **Zwiększenie obecności organizacji pozarządowych (w tym organizacji zajmujących się prawami migrantów) w obszarach wiejskich:** Obecnie działalność organizacji pozarządowych skupia się w większych ośrodkach miejskich (przede wszystkim w miastach wojewódzkich). Tereny wiejskie również powinny zostać wzięte pod uwagę w działalności informacyjnej, monitoringowej i rzeczniczej. Z rekomendacją nie wiąże się konieczność otwierania stałych biur czy przedstawicielstw organizacji na tych terenach. Istnieją na tym polu przykłady działalności takich organizacji, jak Action Aid (międzynarodowa organizacja działająca między innymi we Włoszech) oraz niemiecka *Faire Mobilität*, które organizują wyjazdy informacyjne na tereny wiejskie i rolnicze.
- **Ewaluacja „umowy o pomocy przy zbiorach”** pod kątem wywiązywania się rolników z wynikających z przepisu zobowiązań dotyczących ubezpieczenia zdrowotnego oraz respektowania godności osobistej zatrudnionych pracowników. Kluczowe jest również ustanowienie stawki minimalnej dla pracowników, jak również przyłożenie większej wagi do kwestii związanych z BHP. Takie działania mogłoby

zostać podjęte przez **organizacje pozarządowe, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**.

- **Obecność związków zawodowych w sektorze rolniczym:** sezonowy i czasowy charakter pracy w rolnictwie stanowi barierę dla tworzenia organizacji związkowych reprezentujących osoby pracujące na roli (związki zawodowe w Polsce są w tym sektorze praktycznie nieobecne). Bariera językowa, podobnie jak nieznanostwo przepisów i realiów pracy w tym sektorze w Polsce stanowi dodatkowe utrudnienie (pomimo braku barier prawnych wobec członkostwa migrantów i migrantek w związkach zawodowych oraz otwartości związków zawodowych wobec tych osób). Organizacje związkowe mogą jednak prowadzić kampanie informacyjne na temat korzystnych dla pracowników formach zatrudnienia. Informacje te powinny być sporządzone w zrozumiałym dla pracowników języku oraz sformułowane w sposób zrozumiały dla osób nie znających polskiego kontekstu.

2. Działania zapobiegawcze i korygujące:

- **Skuteczne karanie za praktykę odbierania pracownikom dokumentów** (poprzedzone kampanią informacyjną na ten temat skierowaną do właścicieli gospodarstw oraz osób zatrudnionych lub planujących zatrudnienie w rolnictwie). Tego typu praktyki powinny być surowo karane jako przykład pracy niewolniczej. Działalność informacyjna w tym zakresie powinna leżeć w gestii Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz samorządów na terenach rolniczych. Ściganie takich przypadków jest zadaniem **Ministerstwa Sprawiedliwości, policji i prokuratur okręgowych**.
- Zapewnienie przez **właścicieli gospodarstw rolnych** wody pitnej. Woda powinna być zdatna do picia i dostarczona bezpośrednio na miejsce wykonywanej pracy.

3. Zapobieganie wykluczeniu komunikacyjnemu osób pracujących w rolnictwie poprzez rozwój transportu publicznego na terenach wiejskich:

- Istotnym czynnikiem wpływającym na sytuację osób pracujących w rolnictwie jest stan transportu publicznego lub jego brak na terenach wiejskich, co prowadzi do wykluczenia komunikacyjnego mieszkańców tych terenów. Zakres wykluczenia jest jeszcze większy w przypadku osób przyjezdnych. Komunikacyjne odcięcie jeszcze bardziej uzależnia osoby migrujące od pracodawców i pośredników. Rozwój transportu publicznego i poprawa jego jakości jest zadaniem dla **samorządów oraz Ministerstwa Infrastruktury**.

Migration Policy Centre

The Migration Policy Centre (MPC) conducts advanced policy-oriented research on global migration, asylum and mobility. It serves governance needs at European and global levels, from developing, implementing and monitoring migration-related policies to assessing their impact on the wider economy and society.

Robert Schuman Centre for Advanced Studies

The Robert Schuman Centre for Advanced Studies (RSCAS), created in 1992 and directed by Professor Erik Jones, aims to develop inter-disciplinary and comparative research on the major issues facing the process of European integration, European societies and Europe's place in 21st century global politics. The Centre is home to a large post-doctoral programme and hosts major research programmes, projects and data sets, in addition to a range of working groups and ad hoc initiatives. The research agenda is organised around a set of core themes and is continuously evolving, reflecting the changing agenda of European integration, the expanding membership of the European Union, developments in Europe's neighbourhood and the wider world.

www.eui/rsc



Co-funded by
the European Union

© European University Institute, 2024
Editorial matter and selection © Olena Fedyuk, Kseniya Homel, Ignacy Józwiak, Marta Kindler, Kamila Kowalska, Ivanna Kyliushyk, Iuliia Lashchuk, Kamil Matuszczyk, Maciej Tygielski, 2024

This work is licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 \(CC-BY 4.0\) International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) which governs the terms of access and reuse for this work. If cited or quoted, reference should be made to the full name of the author(s), editor(s), the title, the series and number, the year and the publisher.

Views expressed in this publication reflect the opinion of individual authors and not those of the European University Institute.

Published by
European University Institute (EUI)
Via dei Roccettini 9, I-50014
San Domenico di Fiesole (FI)
Italy

