

DR KAMIL MATUSZCZYK

NIEZBĘDNI I NIEDOCENIANI?

Pracownicy cudzoziemscy w sektorze
rolno-spożywczym w Polsce



Niezbędni i niedoceniani? Pracownicy cudzoziemscy w sektorze rolno-spożywczym w Polsce

Autor:

dr Kamil Matuszczyk, Uniwersytet Warszawski

Koordinacja projektu:

Alina Pękalska i Maria Huma, Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie

Korekta:

Jakub Kahul

Projekt i skład:

Aneta Sitarz, manto

Zdjęcia na okładce:

Kamil Matuszczyk (przód)

Fotokon / Shutterstock.com (tył)

Kraków 2023



Wydawca:

Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie

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 informujemy o tym, kto szyje nasze ubrania, jak kupić produkty żywnościowe bezpośrednio od rolnika czy gdzie szukać odpowiedzialnych producentów.

DOŁĄCZ DO NAS!

Włącz się w nasze kampanie, akcje uliczne, zbieraj z nami podpisy, prowadź zajęcia z młodzieżą.

www.ekonsument.pl/dolacz

Wspieraj nas! Tylko wsparcie takich osób jak Ty nadaje naszym działaniom sens.

www.ekonsument.pl/wesprzyj

Skontaktuj się z nami:

info@ekonsument.pl

fb.com/kupujodpowiedzialnie

instagram.com/kupujodpowiedzialnie

ISBN: 978-83-67099-04-2

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 organizacjami partnerskimi z Europy i świata. Jej celem jest zmobilizowanie młodzieży do świadomej konsumpcji i aktywnego wspierania działań na rzecz zrównoważonych łańcuchów dostaw żywności, poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych oraz zrównoważonego rozwoju.



Współfinansowane przez
Unię Europejską

Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej. Za jej treść wyłączną odpowiedzialność ponosi Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie i nie musi ona odzwierciedlać stanowiska Unii Europejskiej.



S P I S T R E Ś C I

Streszczenie	4
Wstęp	9
Migracje sezonowe w krajach UE – przegląd badań	12
Polska na mapie migracji sezonowych	21
Pracownicy ukraińscy w sektorze rolno-spożywczym z perspektywy jakościowej	26
Podsumowanie i rekomendacje	44
Bibliografia	48

An aerial photograph of a vineyard with rows of grapevines stretching across a hillside. In the background, a small village with several houses is visible under a cloudy, overcast sky. A large, semi-transparent pink graphic shape is overlaid on the image, containing the word 'STRESZCZENIE' in white, bold, uppercase letters.

STRESZCZENIE

STRESZCZENIE

Produkcja w sektorze rolno-spożywczym, zwłaszcza zbiory owoców i warzyw, opiera się w dużej mierze na dostępie do sezonowej siły roboczej. Lokalni pracownicy, jak pokazują liczne przykłady, zwykle nie są jednak zainteresowani wykonywaniem prac określanych w anglojęzycznych badaniach mianem 3D – *dirty*, *demanding*, *dangerous*, czyli brudnych, wymagających i niebezpiecznych. Procesy automatyzacji i robotyzacji, choć coraz bardziej zaawansowane, pozostają zwykle nieosiągalne dla rodzinnych gospodarstw rolnych, które wciąż stanowią zdecydowaną większość. Rozwiązaniem dla pracodawców borykających się z problemem zapewnienia „rąk do pracy” jest rekrutowanie pracowników cudzoziemskich. Silnie motywowani względami ekonomicznymi obcokrajowcy godzą się na prekaryjne warunki zatrudnienia, jego niestabilność oraz niskie zarobki. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku przedsiębiorstw spożywczych, które stają się miejscem pracy przyciągającym coraz większą liczbę cudzoziemców. Choć dla znacznej części imigrantów zatrudnienie w sektorze rolno-spożywczym stanowi jedynie strategię wejścia na rynek pracy w kraju przyjmującym, to dla pozostałej grupy jest świadomie wybranym sposobem funkcjonowania na nim przez dłuższy czas.

Na tym tle szczególnie rysuje się sytuacja cudzoziemskich pracowników sezonowych w Polsce. W ciągu ostatnich kilkunastu lat, przede wszystkim dzięki intensywnemu napływowi obywateli Ukrainy, Polska stała się nową destynacją imigracyjną, a w 2017 roku, z ponad milionem tymczasowych imigrantów zarobkowych, zaczęła w tym względzie przodować wśród państw wysoko rozwiniętych (OECD). Było to możliwe dzięki liberalnym przepisom w zakresie zatrudniania pracowników z państw bliskich kulturowo (głównie Ukrainy, Rosji, Białorusi). Procesowi temu nie towarzyszył jednak rozwój organizacji broniących praw pracowników sezonowych, zatrudnionych zwłaszcza na terenach wiejskich. Ze względu na specyfikę sa-

mej pracy, miejsce jej wykonywania oraz dużą nieformalność relacji cudzoziemscy pracownicy sezonowi pozostają grupą niełatwą do zbadania. Tym samym utrudnione jest też oferowanie im wsparcia, rzecznictwa czy dostarczanie informacji o przysługujących im prawach.

Główną część niniejszego raportu stanowią wyniki oryginalnych badań terenowych, przeprowadzonych wśród pracowników i pracownic ukraińskich zatrudnionych w Polsce przy zbiorach owoców oraz w przedsiębiorstwach spożywczych. Wywiady z 20 osobami (w tym z dwoma pracownicami polskimi) miały miejsce w okresie październik 2022 – styczeń 2023. Dodatkowo uwzględniono materiały zgromadzone podczas obserwacji uczestniczącej w powiecie grójeckim w 2022 roku oraz rozmów z kilkoma sadownikami.

Wyniki badań rzucają światło na sytuację pracowników cudzoziemskich w sektorze rolno-spożywczym w Polsce nie tylko w ujęciu statycznym, ale też dynamicznym. Uchwycenie w nich kontekstu sprzed pandemii COVID-19, jak również w trakcie jej trwania oraz w momencie wojny w Ukrainie daje unikatową szansę przyjrzenia się, w jakim stopniu te nadzwyczajne okoliczności wpłynęły na warunki zatrudnienia Ukraińców. Poniżej znajduje się podsumowanie najważniejszych zagadnień, jakie wyłoniły się podczas realizacji badań.

Przyjazd do Polski: Badani Ukraińcy podkreślali, że główną motywacją do podjęcia pracy w Polsce była ich trudna sytuacja ekonomiczna w ojczyźnie i konieczność zarobienia pieniędzy na konkretnie zdefiniowany cel (np. operacja, edukacja dzieci, spłata długów). Osobom przyjeżdżającym po raz pierwszy do pracy towarzyszy z reguły ktoś znajomy. Często korzystają one także ze wsparcia prywatnych przewoźników, którzy dowożą ich do konkretnego pracodawcy.

Pierwsza praca w Polsce i jej znalezienie: Dla zdecydowanej większości badanych osób praca w rolnictwie była pierwszą aktywnością zarobkową po przyjeździe do Polski. Na zatrudnienie w tym sektorze decydują się nie tylko osoby niewykwalifikowane lub prowadzące w Ukrainie własne gospodarstwa rolne, ale też nauczyciele, pielęgniarki czy inni imigranci posiadający wyższe wykształcenie. Przed pandemią COVID-19, ze względu na duży popyt na pracowników np. przy zbiorze truskawek, popularną strategią były przyjazdy do Polski na podstawie paszportu biometrycznego osób posiadających etatowe zatrudnienie w Ukrainie, które podejmowały tu pracę bez umowy na okres 2-3 tygodni i następnie wracały do swojego kraju.

Strategie na rynku pracy w Polsce: Choć z założenia jest tymczasowa, dla części badanych Ukraińców praca w rolnictwie pozostaje stałą strategią funkcjonowania w Polsce. Dzięki zbudowanym trwalszym relacjom z pracodawcami część pracowników po zakończeniu sezonu bywa zatrudniana na kolejne miesiące w pobliskich przedsiębiorstwach spożywczych. Co ważne, pracowników cudzoziemskich w sektorze rolno-spożywczym często cechuje wielozatrudnienie, polegające na podejmowaniu dwóch różnych prac jednego dnia.

Rola pośredników w organizowaniu pracy: Kluczowym aktorem w organizowaniu migracji cyrkulacyjnych na tereny wiejskie w Polsce są prywatni przewoźnicy. Ich rola nie sprowadza się tylko do przewozu osób, ale przede wszystkim pomagają oni znaleźć pracę oraz stanowią ważne wsparcie dla pracowników w sytuacjach kryzysowych. Dużo mniejsze znaczenie w rekrutacji do pracy sezonowej w rolnictwie mają agencje zatrudnienia, z usług których nie chcą korzystać także badani pracodawcy. Inaczej sytuacja wygląda w przypadku pracowników trafiających do przedsiębiorstw spożywczych, w których dominuje model zatrudniania przez agencje pracy tymczasowej.

Czas pracy i jej codzienna organizacja: Codzienny rytm pracy sezonowej w gospodarstwach rolnych silnie uwarunkowany jest pogodą oraz cyklem dojrzewania owoców i warzyw. Pora rozpoczęcia pracy i jej wymiar czasowy zależą od rodzaju wykonywanego

zadania, ale dzień pracy zwykle zaczyna się we wczesnych godzinach rannych (w przypadku zbiorów truskawek tuż o świcie) i trwa nawet kilkanaście godzin. Pracownicy mogą liczyć na godzinę (czasami dwie) przerwy około południa. Praca wykonywana jest zazwyczaj przez 6 dni w tygodniu, choć w szczycie sezonu nawet przez 7. Większe unormowanie notuje się w przedsiębiorstwach spożywczych, gdzie czas pracy wynosi z reguły 8-12 godzin. Badane osoby przyznawały jednak, że w okresach większego zapotrzebowania, zdarzało się im pracować znacznie dłużej niż 12 godzin dziennie.

Relacje w miejscu pracy: Charakterystycznym elementem prac sezonowych w rolnictwie, zwłaszcza w mniejszych gospodarstwach, jest wykonywanie określonych zadań wspólnie przez pracodawców i zatrudnionych cudzoziemców. Jak pokazują badania, pomaga to budować trwalsze relacje oraz ma pozytywne przełożenie na sytuację pracowników. Szczególnie licznymi przywilejami i dobrym traktowaniem mogą pochwalić się ci pracownicy, którzy przez szereg lat przyjeżdżają do tego samego pracodawcy. Jeśli chodzi o relacje między samymi pracownikami, badane osoby wskazywały na różnego rodzaju sytuacje konfliktowe – zwykle motywowane zazdrością – do których często dochodzi w miejscu pracy czy zakwaterowania. Bardziej neutralne relacje wydają się panować w przedsiębiorstwach spożywczych.

Wynagrodzenie: Wysokość i pewność wynagrodzenia to kluczowe wymiary warunków zatrudnienia, mające pierwszoplanowe znaczenie dla pracowników cudzoziemskich w badanym sektorze. Najczęściej jednak otrzymują oni minimalne stawki (godzinowe lub miesięczne), ale porównując je z płacami w Ukrainie, nie negują tych warunków. Co ważne, skala zarobków bywa bardzo zróżnicowana, a wpływa na to m.in. przyjęcie modelu pracy na akord przy zbiorach owoców. Z przeprowadzonych rozmów jasno wynika, że jest to dominujący sposób wynagradzania osób zbierających owoce miękkie. Wysokość dziennych zarobków zależy w nim od liczby zebranych owoców oraz obfitości plonów. Rozwiązanie to jest preferowane zarówno przez pracodawców, liczących na zwiększenie wydajności pracowników, jak i samych zatrudnionych, którzy próbują je wykorzystać do maksymalizacji zysków.

Dużo bardziej uregulowany model wynagradzania pracowników cudzoziemskich obowiązuje w przedsiębiorstwach spożywczych, gdzie czynnikiem warunkującym wysokość zarobków jest przede wszystkim doświadczenie.

Warunki mieszkaniowe: Wszyscy badani pracownicy mieli zagwarantowane zakwaterowanie w nieruchomościach na terenie gospodarstwa należącego do danego pracodawcy i nie ponosili za nie opłat. Takie rozwiązanie wpływa m.in. na jakość oferowanych warunków zamieszkania. Choć pracodawcy starają się podnosić ich standard, nadal zdarza się, że toalety czy łazienki znajdują się w innym budynku. Wyzwaniem pozostaje przeludnienie oraz brak prywatności w tego typu miejscach zakwaterowania. W przypadku zakładów produkcyjnych, ze względu na brak infrastruktury, pracownicy cudzoziemscy mieszkają poza miejscem wykonywania pracy, często w hotelach pracowniczych czy specjalnie wynajmowanych mieszkaniach, za które potrąca im się opłaty z wynagrodzenia.

Wyżywienie: Intensywność codziennej pracy w gospodarstwach sprawia, że pracownicy mają ograniczone możliwości przygotowywania posiłków. Choć jeszcze kilka lat temu pracodawcy zwykle gwarantowali zatrudnionym pełen wyżywienie, obecnie ze względu na cięcie kosztów z reguły nie zapewniają im gotowych posiłków, a jedynie wybrane produkty spożywcze, przede wszystkim ziemniaki i inne warzywa, czasami pieczywo. Problemem bywa też zaopatrzenie pracowników w wodę do picia. Inaczej sytuacja wygląda w przedsiębiorstwach spożywczych, gdzie, jak pokazały badania, pracownicy produkcyjni mogą zwykle liczyć na ciepłe posiłki i/lub darmowe wyroby produkowane w danym zakładzie.

Wypadki w pracy i BHP: Choć z sektorem rolno-spożywczym wiąże się wysoki poziom wypadków przy pracy, badani pracownicy nie doświadczyli osobiście żadnych poważnych zdarzeń w czasie zatrudnienia w Polsce. Z jednej strony byli świadomi wypadków, jakie zdarzały się innym pracownikom, z drugiej strony wyrażali przekonanie, że zbiór owoców jest bezpieczny. Pracodawcy w gospodarstwach raczej nie szkolą szczegółowo pracowników sezonowych w zakresie BHP. Co innego w przedsiębiorstwach spożywczych, w których szkolenia w obszarze bezpieczeństwa są obligatoryjne dla wszystkich zatrudnionych.

Nowa rzeczywistość po lutym 2022 roku: Kontekst migracji sezonowych do Polski oraz sama sytuacja pracowników ukraińskich uległy istotnym zmianom w 2022 roku w związku z rosyjską agresją na Ukrainę. Wielu stałych pracowników, przede wszystkim mężczyzn, nie dotarło do gospodarstw. Bardzo wzrósł też problem znalezienia chętnych do zbiorów owoców i warzyw. Niezależnie od tego warunki pracy Ukraińców w sektorze rolno-spożywczym nie uległy nagłej poprawie. Badania ujawniły raczej pojawienie się nowych wyzwań związanych z przymusową migracją, takich jak obecność na terenach wiejskich dzieci ukraińskich pracownic, które pozostają poza systemem edukacji, a także pomagają w pracach sezonowych.



Fot. Pencil case / Shutterstock.com



REKOMENDACJE:

W ostatnich latach zatrudnienie sezonowe w sektorze rolno-spożywczym w Polsce zostało zdominowane przez pracowników z wschodniej granicy, zwłaszcza z Ukrainy, co jednak nie zlikwidowało wciąż rosnącego problemu deficytu siły roboczej. W związku z nowymi wyzwaniami pracodawcy świadomie zmieniają swoje strategie wobec pracowników cudzoziemskich, zwłaszcza w kontekście oferowanych warunków pracy i zakwaterowania. Choć sytuacja w wielu aspektach uległa poprawie, potrzeba inicjowania dalszych, długofalowych rozwiązań, które z jednej strony zapewnią stały napływ niezbędnej liczby imigrantów zarobkowych, a z drugiej strony zagwarantują im godne warunki zatrudnienia. W realizację tego zadania powinni zostać włączeni różni interesariusze, nie tylko instytucje publiczne i partnerzy społeczni, ale także sami pracownicy, media czy liderzy społeczności lokalnych. Ważną rolę w tych procesach mają z pewnością do odegrania też ruchy i inicjatywy na rzecz świadomej i etycznej konsumpcji, które w pośredni sposób mogą przeciwdziałać negatywnym zjawiskom i praktykom w sektorze rolno-spożywczym, również w odniesieniu do sytuacji pracowników cudzoziemskich.

Wśród najważniejszych rekomendacji zaproponowanych w raporcie znalazły się:

- 1 Podjęcie kroków prowadzących do nowelizacji zapisów regulujących umowę o pomocy przy zbiorach, tak aby stosujący ją pracodawcy byli zobowiązani m.in. do zapewnienia pracownikom sezonowym posiłków i napojów czy jednego dnia wolnego w tygodniu, a także do odpowiednich działań w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.
- 2 Pracownicy sezonowi powinni być zachęceni do zgłaszania wszelkiego rodzaju nadużyć i przykładów złego traktowania przez pracodawców czy innych współpracowników oraz mieć do tego odpowiednie możliwości.
- 3 Właściwe instytucje i organizacje powinny docierać do mediów, zarówno lokalnych, jak i ogólnokrajowych, z tematem łamania praw pracowniczych i nagłaśniać tego typu sprawy związane z pracą sezonową w rolnictwie.
- 4 Pracodawcy powinni w dalszym stopniu podnieść standard zakwaterowania pracowników sezonowych, jak również oferować im godne stawki wynagrodzenia za pracę oraz być uświadamiani odnośnie wymiernych korzyści wynikających z wprowadzenia takich rozwiązań.
- 5 Warto promować i nagradzać, np. poprzez branżowe konkursy czy przyznawane certyfikaty, pracodawców, którzy podnoszą standardy zatrudniania pracowników sezonowych w sektorze rolno-spożywczym.
- 6 Organizacje pozarządowe przy udziale związków zawodowych, Państwowej Inspekcji Pracy oraz Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego powinny w większym stopniu zająć się problematyką pracowników cudzoziemskich zatrudnianych na terenach wiejskich.
- 7 Rolnicy powinni być zachęceni do większej dbałości o kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz zakwaterowania pracowników cudzoziemskich.

A grayscale photograph of an apple on a branch with leaves. A vibrant pink, multi-pointed geometric shape is overlaid on the image, partially covering the apple. The word "WSTĘP" is written in white, uppercase letters across the pink shape.

WSTĘP

W S T Ę P

„The Human Cost of Food” (Thompson, Wiggins 2002) oraz „The Social Costs of Eating Fresh” (Gertel, Sippel 2014) to tytuły monografii trafnie oddające kontekst globalnego rynku spożywczego, w którym koszty produkcji przystępnej cenowo żywności przerzucane są przede wszystkim na pracowników sezonowych, zarówno lokalnych, jak i cudzoziemskich. Konsumenci nie zawsze są świadomi, kto odpowiada za zbieranie, transportowanie, sortowanie czy przetwarzanie żywności oraz w jakich warunkach odbywa się ta praca. Niniejszy raport rzuca światło na to, w jaki sposób logika funkcjonowania sektora rolno-spożywczego wpływa na wielowymiarową sytuację pracowników cudzoziemskich w Polsce.

Spśród wszystkich sektorów gospodarki warunki zatrudnienia i tzw. stosunki przemysłowe w rolnictwie oraz – szerzej – produkcji żywności zasługują na szczególną uwagę. Przede wszystkim rytm pracy i możliwość wykonywania odpłatnej aktywności zależą w tym sektorze głównie od warunków atmosferycznych. Susza lub powódź, oprócz strat dla producentów, oznaczają także brak szans na zarobek lub jego wyraźne obniżenie (Taylor, Charlton 2018). Nieprzewidywalność pogody sprawia, że praca przy zbiorach owoców czy warzyw charakteryzuje się brakiem stabilności i koniecznością wieloaspektowej elastyczności – która najczęściej przerzucana jest na najłabszych aktorów, czyli drobnych producentów oraz ich pracowników (de Castro, Reigada, Gadea 2020). Równocześnie proces automatyzacji i robotyzacji produkcji rolnej, choć staje się coraz bardziej zaawansowany, nie likwiduje zapotrzebowania na pracę ludzkich rąk (Gerbeau, Avallone 2016). Nie w każdej działalności rolniczej można w prosty sposób zastąpić ludzi maszynami (np. zbiory owoców miękkich). Ponadto wprowadzanie wszelkiego rodzaju rozwiązań technologicznych, które raczej ułatwiają codzienną pracę, niż ją eliminują, generuje konieczność dużych inwestycji. Jedynie najwięksi gracze mogą sobie na to pozwolić, większość jednak decyduje się opierać produkcję na

dostępie do pracowników (Geddes, Scott 2010). Należy w tym miejscu podkreślić, że w skali globalnej wciąż dominują głównie małe, rodzinne przedsiębiorstwa produkujące żywność, które mają ograniczone środki na podnoszenie wydajności produkcji rolnej (Taylor, Charlton 2018).

Nie tylko uwarunkowania środowiskowe czy technologiczne kształtują okoliczności zatrudniania pracowników w sektorze rolno-spożywczym (ang. *agri-food sector*). Ze względu na swoje strategiczne znaczenie (m.in. bezpieczeństwo żywnościowe) traktowany jest on „wyjątkowo” przez decydentów politycznych (Fiałkowska, Matuszczyk, Szulecka 2022). Aby uchwycić specyfikę tego traktowania, badacze posługują się koncepcją *agricultural exceptionalism*, która wyraża się m.in. w stosowaniu specjalnych ułatwień w prowadzeniu działalności przez producentów żywności, licznych subwencjach czy tworzeniu prawa zgodnego z oczekiwaniami grup interesów. Oprócz dedykowanych im instytucji czy specjalnych programów wsparcia finansowego, np. dopłat do produkcji, mogą oni liczyć na przychylność decydentów politycznych w zakresie zasad zatrudniania pracowników sezonowych. To właśnie rolnicy, zwłaszcza zrzeszeni w związki pracodawców czy grupy producentów określonej żywności (np. owoców miękkich), są aktywnymi lobbystami na rzecz liberalnych przepisów zatrudniania cudzoziemców (Plewa 2007; Scott 2022). Implementowane na całym świecie programy migracji tymczasowej są przede wszystkim rezultatem partykularnych potrzeb tej zbiorowości pracodawców.

Imigranci postrzegani są powszechnie jako pracownicy pożądanymi przez rolników, sadowników czy przedsiębiorców zajmujących się przetwórstwem żywności. Podyktowane jest to głównie funkcjonowaniem globalnych łańcuchów dostaw żywności oraz presji cenowej na rynkach krajowych (Scott 2022). Produkcja rolno-spożywcza określana jest jako *just-in-time*, co oznacza m.in. konieczność skracania procesu dostaw

produktów od ich wytworzenia aż do stołu konsumenta. Nie wyklucza to jednak działalności licznych pośredników, dostawców i podwykonawców, których aktywność generuje dodatkowe koszty końcowe (de Castro, Reigada, Gadea 2020). Równocześnie producenci żywności stają przed koniecznością konkurencji na globalnych rynkach żywności. W konsekwencji pojawia się przymus poszukiwania sposobów redukcji kosztów produkcji (Gerbeau, Avallone 2016). Aby zachować wysokiej jakości produkty spożywcze w przystępnej cenie dla konsumentów, przedsiębiorcy najczęściej decydują się powierzać pracochłonne zadania zdeterminowanym pracownikom, czyli głównie „taniej sile roboczej”, którą w skali globalnej stanowią przede wszystkim migranci, poszukujący szans na lepsze życie (Borrelli, Olinto 2022).

Zatrudnienie w sektorze rolno-spożywczym stanowi swoistą soczewkę funkcjonowania biznesu w rzeczywistości neoliberalnej, zwłaszcza tego, w jaki sposób traktuje on pracowników mobilnych oraz normalizuje ich prekaryjne warunki zatrudnienia (Gerbeau, Avallone 2016). Praca w rolnictwie często jest jedyną szansą na znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia w kraju imigracji. Ze względu na duży stopień nieformalności, sezonowość zapotrzebowania na pracowników oraz brak wymogów względem kwalifikacji czy wykształcenia miliony imigrantów podejmują czasową pracę właśnie przy produkcji żywności (de Castro, Reigada, Gadea 2020). Dla wielu z nich pozostaje to jedyna praca, jaką wykonują podczas pobytu w danym kraju. Inni z kolei traktują pracę sezonową jako sposób wejścia na rynek pracy i czasowe „przeczekanie” na bardziej atrakcyjne stanowisko w innym sektorze.

Warto podkreślić, że wśród decydentów politycznych na całym świecie tymczasowe programy migracji, zapewniające dostęp do nieograniczonych zasobów pracowników, przedstawiane są jako sytuacja *triple win*.

Oznacza to, że migracje zarobkowe mają nieść wymierne korzyści dla trzech zaangażowanych stron: państw wysyłających, państw przyjmujących oraz samych migrantów i ich rodzin (Basok, Lopez-Sala 2016; Scott 2022). Na pierwszy plan w tym ujęciu wybija się jednak wartość ekonomiczna mobilności pracowniczej, która jest pożądanym zjawiskiem, zwłaszcza w formie tymczasowej strategii zarobkowania w innym kraju. Jednocześnie często pomija się lub nie dostrzega wielowymiarowych zagrożeń i negatywnych procesów, jakich powszechnie doświadczają pracownicy cudzoziemscy, zwłaszcza w sektorze rolno-spożywczym. Dopiero w ostatnich dwóch dekadach można obserwować oddolne ruchy konsumenckie, w ramach których dąży się m.in. do poprawy warunków zatrudnienia i zakwaterowania imigrantów zarobkowych pracujących przy produkcji żywności (Borrelli, Olinto 2022).

Celem niniejszego raportu jest naświetlenie złożonej sytuacji pracowników cudzoziemskich w sektorze rolno-spożywczym w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem warunków zatrudnienia i zakwaterowania obywateli Ukrainy. Rozważania te wpisane zostały w szerszy kontekst pracy imigrantów przy produkcji rolno-spożywczej, która zintensyfikowała się w ostatnich dwóch dekadach w Europie. Raport składa się z dwóch głównych części. Pierwsza zawiera przegląd najważniejszych badań nad migracjami sezonowymi w Unii Europejskiej w odniesieniu do pracowników w sektorze rolno-spożywczym, a także analizę sytuacji w tym zakresie na polskim rynku pracy. Druga część prezentuje wyniki badań terenowych, które zostały przeprowadzone na potrzeby tego raportu wśród pracowników i pracownic ukraińskich zatrudnionych w Polsce przy zbiorach owoców oraz w przedsiębiorstwach spożywczych. W zakończeniu znajduje się podsumowanie najważniejszych wniosków oraz rekomendacje.



**MIGRACJE
SEZONOWE
W KRAJACH UE**

MIGRACJE SEZONOWE W KRAJACH UE – PRZEGLĄD BADAŃ

Unia Europejska (UE) stanowi coraz ważniejszy region, w którym imigranci wypełniają wakaty w sektorze rolno-spożywczym. Skala tego zjawiska w poszczególnych krajach członkowskich jest oczywiście mocno zróżnicowana, niemniej w każdym z nich notuje się choćby minimalną obecność cudzoziemców zatrudnionych w rolnictwie (Schuh i in. 2019). Już nie tylko kraje Europy Zachodniej przyciągają rokrocznie dziesiątki tysięcy pracowników sezonowych. W ostatniej dekadzie jesteśmy świadkami zintensyfikowanej obecności obcokrajowców także w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, która stała się głównym celem dla imigrantów zarobkowych z nienależących do UE państw postsocjalistycznych. Ze względu na stosowanie różnych instrumentów oraz metod pomiaru nie sposób określić precyzyjnie skali zatrudniania pracowników cudzoziemskich w krajach UE. Jednak dostępne dane, przedstawione np. przez Kalantaryan i in. (2021), wskazują, że pracownicy z państw trzecich stanowią coraz większą populację cudzoziemców zatrudnionych w unijnym sektorze rolnym, zwłaszcza przy prostych pracach (około 66 % w 2017 roku).

W konsekwencji rośnie zapotrzebowanie na dane obrazujące skalę i strukturę zjawiska, a jeszcze bardziej wyzwania i problemy, z jakimi borykają się pracownicy migrujący w kierunku europejskim. Należy jednak zauważyć, że pracownicy sezonowi są postrzegani jako populacja trudna do zbadania (ang. *hard-to-survey population*) (Massey 2014). Ze względu na miejsce wykonywanej pracy, brak czasu na udział w badaniach, obawę o ujawnienie swojego statusu

pobytowego (często nieformalny lub nielegalny) niezwykle trudno jest dotrzeć do tej zbiorowości pracowników. Szczególnym wyzwaniem dla badaczy okazuje się możliwość bezpośredniego wglądu w warunki zatrudnienia imigrantów w sektorze rolno-spożywczym, ponieważ najczęściej miejsca ich pracy zlokalizowane są na terenach wiejskich, do których jest utrudniony dostęp (kwestia słabej infrastruktury transportowej, ale także niechęci pracodawców do wpuszczania osób postronnych). W praktyce oznacza to poważne bariery metodologiczne, utrudniające gromadzenia wiarygodnych danych empirycznych.

Choć migracje o charakterze sezonowym w Europie nie są nowym zjawiskiem, nie doczekały się tak licznych opracowań naukowych, jak ma to miejsce w przypadku pracowników migrujących do Stanów Zjednoczonych, Australii czy Kanady. Większość wniosków w odniesieniu do tego tematu w kontekście Unii Europejskiej dotyczy funkcjonowania sektora rolno-spożywczego w Hiszpanii, Grecji, Włoszech oraz Wielkiej Brytanii. Coraz intensywniej rozwijają się jednak badania nad migracjami sezonowymi do tzw. nowych krajów imigracji, które doświadczają zmiany statusu migracyjnego w ostatnich dwóch dekadach. Dostrzegalny wzrost zainteresowania badaczy oraz opinii publicznej nastąpił wraz z uchwaleniem tzw. dyrektywy sezonowej z 2014 roku, która w założeniu miała stać się odpowiedzią na prekaryjną sytuację pracowników w sektorze rolnym i dążenie do ustanowienia minimalnych standardów zatrudnienia osób z państw trzecich (Mantouvalou 2022).

Ze względu na złożoność oraz wielowymiarowość poruszanej problematyki w literaturze przedmiotu w dalszej części uporządkowane zostały główne wątki i zjawiska, jakie zidentyfikowano w dotychczasowych opracowaniach. Celowo pominięta została problematyka szczegółowych rozwiązań polityczno-prawnych czy uwarunkowań charakteryzujących poszczególne kraje przyjmujące. Analiza skupia się na wynikach badań empirycznych (ilościowych oraz jakościowych), które ilustrują codzienne warunki pracy, zamieszkania i funkcjonowania imigrantów w społeczności lokalnej, jak również ogólne okoliczności organizowania pracy w sektorze rolno-spożywczym w krajach europejskich.

Zmieniające się postawy pracodawców

Głównymi odpowiedzialnymi za prekaryjne, często niegodne warunki pracy w branży rolno-spożywczej są pracodawcy. Rosnąca konkurencja, konieczność elastyczności czy wymóg dopasowania działalności do globalnych wytycznych (np. w zakresie stosowanych zasad upraw) odbijają się w największym stopniu na pracownikach. To właśnie od codziennych praktyk i decyzji pracodawców zależy charakter i jakość relacji w miejscu pracy, warunki zamieszkania czy zatrudnienia, a w konsekwencji poziom dobrostanu oraz bezpieczeństwa pracowników. Liczne opracowania przedstawiają część producentów rolnych jako pozbawionych skrupułów przedsiębiorców, którzy wykorzystują szczególne położenie pracowników cudzoziemskich i traktują ich jako łatwo dostępny zasób pracy (Geddes, Scott 2010; Kroon, Paauwe 2014; Davies 2019). Imigranci są traktowani przez tę grupę pracodawców jako tania siła robocza, którą z sezonu na sezon można bez większych problemów wymienić na nową (ang. *disposable workers*). Sami imigranci zaś czują, jak pokazują to badania przeprowadzone np. we Włoszech, że są traktowani jako środek produkcji i redukowani do „przedmiotu” niezbędnej w działalności rolniczej (Urzi, Williams 2017).

W ostatnich kilku latach zarysowuje się jednak stopniowa zmiana postaw pracodawców wobec pracowników cudzoziemskich w sektorze rolno-spożywczym. Ogólnie rzecz ujmując, rolnicy i producenci żywności coraz częściej doceniają pracowitość imigrantów i ich gotowość do pracy, nierzadko porównując je

z odmiennymi postawami lokalnych pracowników (de Lima, Wright 2009). Świadomi prekaryjnej sytuacji zatrudnianych przez siebie osób, niektórzy rolnicy decydują się na oryginalne rozwiązania mające poprawić ich komfort pracy (Stenbacka 2019). Ilustruje to przykład działań pracodawców w Holandii, którzy kierują się w swoich założeniach elementami wpisującymi się w społeczną odpowiedzialność biznesu. Często jednak dotyczy to głównie strategii narracyjnych farmerów zatrudniających pracowników cudzoziemskich (Rye, Scott 2021). Również w Norwegii pracodawcy zmieniają w ostatnich latach swoje podejście w odniesieniu do obcokrajowców pracujących w sektorze rolnym. Podyktowane jest to m.in. oczekiwaniami otoczenia w zakresie równego traktowania wszystkich pracowników, jak również wymogami instytucji finansujących inwestycje w rolnictwo (Rye 2017). Na tym tle badacze coraz chętniej posługują się koncepcją dobrych pracodawców (ang. *good employer*), opisując w ten sposób wciąż wąską grupę przedsiębiorców, którzy – świadomi deficytu pracowników i niskiego zainteresowania pracą w rolnictwie, jak również przemian demograficznych oddziałujących na rynki pracy w krajach wysokorozwiniętych – zmuszeni są oferować lepsze warunki pracy czy zamieszkania (Stenbacka 2019; Walsh i in. 2022).

Przykład z Grecji obrazuje, że dla części farmerów istotne jest nawiązywanie trwałych relacji z pracownikami sezonowymi (Labrianidis, Sykas 2009). Dzięki zbudowanemu zaufaniu pracodawcy są skłonni poprawiać warunki płacowe powracającym co roku pracownikom, którzy mogą też liczyć na dodatkowe korzyści materialne i niematerialne. Podobne strategie wdrażają farmerzy w Szwecji, np. często pracują wspólnie z zatrudnianymi migrantami, dzieląc z nimi trudności związane z pracą fizyczną (Stenbacka 2019). Z kolei badania przeprowadzone w Holandii wykazały, że Polacy z kilkuletnim doświadczeniem pracy na tamtejszych farmach cieszyli się lepszymi relacjami z pracodawcami oraz ich większym zaufaniem (Brinkmeier 2011). Podobnie sytuacja wygląda wśród imigrantów we Włoszech. Część pracowników na farmach postrzega swoich pracodawców w kategoriach patriarchy, co oznacza dla nich wymierne korzyści, np. w postaci pomocy przy załatwianiu formalności urzędowych czy możliwości ściągnięcia członków

rodziny (Piro 2021). Zdarza się, że pracodawcy oferują również transport do sklepów, aby pracownicy mogli zrobić zakupy (Scott, Visser 2021). Warto w tym miejscu podkreślić, że skala tych nowych postaw i zachowań jest wciąż raczej nieduża, jednak trudno ją precyzyjnie oszacować ze względu na brak reprezentatywnych badań w tym obszarze.

Warunki mieszkaniowe

Jednym z bardziej charakterystycznych elementów zatrudnienia w sektorze rolno-spożywczym jest powszechność zamieszkiwania pracowników w pobliżu miejsca wykonywania pracy (Boels 2016). Bardzo często pracownicy sezonowi są kwaterowani w budynkach należących do gospodarstwa rolnego danego pracodawcy lub w pomieszczeniach służbowych przy danym zakładzie produkcyjnym. Szczególnie praca przy zbieraniu owoców i warzyw wymusza często na pracownikach, aby przebywali w pobliżu i byli „na wezwanie” (Scott, Visser 2021).

Stan i jakość warunków mieszkaniowych dla zatrudnionych w sektorze rolno-spożywczym są silnie skorelowane z możliwościami infrastrukturalnymi danego pracodawcy. Przykładowo Wagner i in. (2014), analizując pracę Polaków w niemieckim rolnictwie, piszą o lokowaniu pracowników w kontenerach zaadaptowanych na tymczasowe zakwaterowanie. Dostępne badania wskazują, że przestrzenie, w których mieszkają pracownicy, często bywają przepełnione, brakuje w nich odpowiedniego sprzętu sanitarnego czy podstawowych mebli. Ponadto część pracodawców potrąca koszt zakwaterowania z wynagrodzenia. Choć brakuje precyzyjnych danych na temat liczby metrów kwadratowych przypadających średnio na jednego pracownika, w literaturze dominuje jednak wniosek, że warunki te nie zapewniają odpowiedniej prywatności oraz są niebezpieczne dla zdrowia i życia mieszkańców (Reigada 2017). W przypadku mniejszych gospodarstw rolnych popularnym rozwiązaniem jest adaptowanie na tymczasowe zakwaterowanie pomieszczeń przemysłowych. Zdarza się, że pracownicy lokowani są w garażach, stodołach czy piwnicach (Fiałkowska, Matuszczyk 2021). Niezależnie od warunków zamieszkania migranci raczej akceptują oferowane im zakwaterowanie, niż je krytykują. Wynika to, jak zauważają Scott i Visser (2021), z po-

równywania warunków u pracodawcy z tymi, w jakich migranci mieszkają w kraju pochodzenia. Często pracownikami sezonowymi zostają mieszkańcy wsi czy małych chłopi, dla których tymczasowe zamieszkanie w niekomfortowych warunkach nie jest czymś nadzwyczajnym.

Zamieszkiwanie w przestrzeni należącej do zatrudniającego powoduje jednak jeszcze większe przywiązanie i uzależnienie pracownika od pracodawcy. Scott i Visser (2021) podkreślają, że rozwiązanie to sprzyja kontrolowaniu pracowników oraz ogranicza możliwość ich odejścia z miejsca pracy, szczególnie w przypadku imigrantów o nieregularnym statusie pobytowym. Dotyczy to zwłaszcza mniejszych gospodarstw rolnych czy producentów żywności. Także większe przedsiębiorstwa oferują zwykle zakwaterowanie w pobliżu lub na terenie zakładu pracy, co również postrzegane jest w kategorii ograniczania możliwości zmiany zatrudnienia (de Castro, Reigada, Gadea 2020).

Status prawny migrantów

Liczne badania dowodzą, że sektor rolny, ze względu na swoją nieformalność i cykliczność zapotrzebowania na pracowników, stał się kluczowym segmentem rynku pracy, w którym zatrudnienie podejmują imigranci o nieuregulowanym statusie pobytowym (ang. *irregular migrants*). To właśnie dla tej kategorii osób czasowe zatrudnienie przy zbiorach owoców czy innych podobnych pracach stanowi często pierwszą aktywność ekonomiczną w kraju przyjmującym (Boels 2016). Dobrze ilustrują to opisywane od wielu lat historie z krajów Europy Południowej – Hiszpanii, Włoch czy Grecji (zob. Reigada 2017). Pracownicy cudzoziemscy świadomie rozpoczynają swoją przygodę migracyjną właśnie od prac określanых skrótem „3D” (ang. *dirty, dangerous, demanding* – brudnych, niebezpiecznych, wymagających), aby następnie awansować lub zmienić miejsce zatrudnienia. Częściowo potwierdzają to m.in. badania wśród migrantów z Albanii, którzy po przepracowaniu pewnego czasu w rolnictwie zmieniają sektor, najczęściej na budownictwo lub prace domowe (Nikas, Aspasios 2011).

Dążąc do minimalizacji kosztów produkcji, pracodawcy są często zainteresowani zatrudnieniem cudzoziemców przebywających nielegalnie w danym kraju

(Boels 2016; Piro 2021). Wielokrotnie wykorzystują ich wrażliwą sytuację oraz niezajomość języka, oferując im najgorsze warunki zatrudnienia i minimalne wynagrodzenie. Brinkmeier (2011) zwraca uwagę na ciekawy paradoks, polegający na tym, że pracownicy o nieregulowanym statusie cechują się większą niezależnością i elastycznością, która, w odróżnieniu od pracowników przywiązanych do konkretnego pracodawcy i stanowiska, pozwala im na dokonywanie wyborów. Zeneidi (2017), analizując sytuację imigrantek z Maroka w regionie Huelva (Hiszpania), lokuje je pomiędzy nielegalnymi migrantkami i do pewnego stopnia więźniarkami. To porównanie wynika ze specyfiki systemu migracji tymczasowych, która pozbawia pracowników praw, zwłaszcza poprzez przypisanie ich do konkretnego pracodawcy i miejsca wykonywania aktywności ekonomicznej. Z kolei Boels (2016), opisując funkcjonowanie nieformalnych praktyk w rolnictwie w Belgii, wskazuje, że część pracowników sezonowych preferuje zatrudnienie bez oficjalnej umowy ze względu na uzyskiwane inne świadczenia społeczne.

Tym, co w istotny sposób warunkuje pozycję imigrantów na rynku pracy, jest ich pochodzenie i związany z nim status pobytowy. Dobrze ilustruje tę zależność przypadek pracowników z Rumunii i Tunezji w rolnictwie we Włoszech (Urzi, Williams 2017). Okazuje się, że posiadający prawo do pobytu imigranci z Rumunii mogli liczyć na większą stabilność zatrudnienia i lepsze traktowanie przez pracodawców niż przybysze z Tunezji. Podobną sytuację można było zaobserwować w Niemczech, gdzie Polacy, po pełnym otwarciu tamtejszego rynku pracy, również mogli liczyć na lepsze traktowanie oraz przywileje wynikające z posiadania obywatelstwa unijnego (Wagner i in. 2014).

Przegląd reżimów zatrudniania pracowników sezonowych w poszczególnych krajach rzuca światło na duże zróżnicowanie kanałów pozyskiwania rąk do pracy (Boels 2016; Kopliku, Caro 2023). Dążąc do minimalizacji obciążeń pracodawców, wprowadza się rozwiązania mające umożliwić biznesowi dostęp do taniej i elastycznej siły roboczej. Co ciekawe, praktyki takie spotykane są m.in. w krajach skandynaw-

skich, zwłaszcza w sektorze zbierania dzikich jagód (ang. *berry pickers*). Przykładowo w Finlandii, gdzie do takiej pracy przyjeżdżają imigranci zarobkowi z Tajlandii czy Ukrainy, promowany był model samozatrudnienia wśród tych pracowników. W praktyce oznaczało to wnioskowanie przez kandydatów do pracy o wizę Schengen dla przedsiębiorców. W konsekwencji pracodawcy powierzający tym cudzoziemcom zadania w Finlandii nie byli formalnie odpowiedzialni za zapewnienie im minimalnych warunków zatrudnienia, a jednocześnie pracownicy ci nie mogli swobodnie zmieniać miejsca pracy (Martin, Prokkoła 2017).

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Według danych Międzynarodowej Organizacji Pracy każdego roku ginie na świecie ponad 170 tysięcy pracowników w sektorze rolnym. Co więcej, w porównaniu z innymi działami gospodarki, w rolnictwie notuje się najwyższy poziom wypadków kończących się śmiercią pracowników (Mantouvalou 2022).

Bezpieczeństwo i higiena pracy wśród imigrantów zatrudnionych w sektorze rolno-spożywczym w Europie nie stanowiły dotychczas odrębnego i ważnego tematu opracowań empirycznych (Potter, Hamilton 2014). Cudzoziemcy są ogólnie klasyfikowani jako kategoria pracowników w największym stopniu narażonych na wypadki i urazy podczas pracy w rolnictwie. Badania przeprowadzone w Hiszpanii wykazały na przykład, że takie kwestie jak problemy językowe, organizacyjne czy obciążenie stresem przekładają się na większe prawdopodobieństwo doświadczenia wypadku przez obcokrajowców (Callejon-Ferre i in. 2015). Z kolei w badaniu polskich pracowników w sektorze rolnym w Holandii wśród przyczyn ich trudnego położenia wskazano m.in. brak procedur bezpieczeństwa, protokołów czy odpowiedniego sprzętu i odzieży ochronnej podczas wykonywania pracy (Brinkmeier 2011). Generalnie uważa się, że na wysoki poziom zagrożeń dla bezpieczeństwa pracowników cudzoziemskich wpływają nie tylko ich indywidualne cechy społeczno-demograficzne, ale także uwarunkowania strukturalne (np. brak instytucji kontrolnych) (Fiałkowska, Matuszczyk 2021).

Znaczenie cech społeczno-demograficznych zatrudnianych pracowników

Na zatrudnienie w sektorze rolno-spożywczym mogą liczyć praktycznie wszystkie zainteresowane osoby, jednak w piśmiennictwie naukowym wskazuje się na tworzenie profili pożądaných pracowników. Przedsiębiorcy szukają w pierwszej kolejności osób, które w największym stopniu będą odpowiadały specyfice danej pracy. Przykładowo, do zbioru truskawek najbardziej preferowane są kobiety, ponieważ cechują się delikatnością, dokładnością oraz szybkim tempem zbierania owoców miękkich (Zeneidi 2017). Również kobiety-immigrantki wskazywane są jako pożądaný personel przy zbiorach owoców i warzyw, głównie ze względu na predyspozycje fizyczne, ale i determinację wynikającą z braku alternatywnego zatrudnienia (Piro 2021).

Preferencja zatrudniania kobiet może jednak prowadzi do sytuacji ich wykorzystywania i dyskryminowania. Lopez-Sala (2022) przywołuje historie imigrantek z Maroka pracujących w sektorze truskawek w Hiszpanii, których ujawnione przypadki wykorzystania seksualnego przez pracodawców spotkały się z dużym zainteresowaniem krajowych i międzynarodowych mediów. Również w Hiszpanii wskazuje się na poważny problem dyskryminowania pracowników ze względu na płeć w przedsiębiorstwach zajmujących się przygotowaniem i pakowaniem żywności. W praktyce kobiety otrzymują w nich najmniej atrakcyjne stanowiska pracy i wykonują najtrudniejsze zadania (de Castro, Reigada, Gadea 2020).

Szeroko rozpowszechnione jest stereotypowe postrzeganie migrantów znajdujących zatrudnienie w sektorze rolno-spożywczym. Pracodawcy często posługują się pewnymi wyobrażeniami o poziomie ich zaangażowania czy etyki zawodowej, które miałyby rzekomo zależeć od kraju pochodzenia danej osoby. Przykładowo, przez lata dobrą renomą na europejskim rynku pracy sezonowej mogli się pochwalić pracownicy z Polski czy innych państw Europy Środkowo-Wschodniej (Boels 2016). W literaturze przedmiotu często można odnaleźć dokonywane przez pracodawców w sektorze rolno-spożywczym utożsamienie cudzoziemców z tzw. idealnymi czy dobrymi pracownikami (ang. *ideal/good workers*) (Geddes, Scott

2010; Zeneidi 2017). Imigranci portretowani są m.in. jako ponadprzeciętnie elastyczni pracownicy sezonowi, którym nie trzeba oferować rozwiązań zmierzających do integracji w kraju przyjmującym (Mantouvalou 2022). Ponadto powszechnie doceniana jest ich pracowitość, rozumiana głównie jako skłonność do pracy w wymiarze ponadstandardowym. Pracodawcy preferują cudzoziemców także dlatego, że są oni „zmotywowani” do pracy pomimo mało atrakcyjnych warunków zatrudnienia i zamieszkania (Stenbacka 2019). Przedsiębiorcy nierzadko zestawiają też ze sobą postawy imigrantów i lokalnych mieszkańców, przy czym logika takich porównań sprowadza się najczęściej do swoistego nagradzania pracowników decydujących się na podjęcie zatrudnienia na niegodnych warunkach, często poniżej minimalnych stawek wynagrodzenia.

Czas pracy

Wysoki poziom nieformalności organizowania pracy w rolnictwie sprawia, że jej czas nie jest stały. Liczba godzin do przepracowania może zmieniać się z dnia na dzień, na co ogromny wpływ ma klimat i pogoda. Przegląd badań ujawnia jednak, że zatrudnieni pracują średnio po kilkanaście godzin dziennie, czyli więcej niż regulują to przepisy w poszczególnych krajach (Piro 2021). Najdłużej pracuje się przy zbiorach owoców i warzyw, co podyktowane jest koniecznością zebrania plonów w odpowiednio krótkim czasie. Ponadto godziny rozpoczęcia i kończenia pracy również są bardzo elastyczne (Fiałkowska, Matuszczyk 2021).

Charakterystyczną cechą wśród pracowników w sektorze rolno-spożywczym jest podejmowanie aktywności ekonomicznej nawet przez 6-7 dni w tygodniu i związany z tym permanentny brak wolnego czasu. W konsekwencji migranci sezonowi nie mają szans na nawiązywanie relacji ze społecznością lokalną czy – szerzej – na integrację społeczną w kraju przyjmującym (de Lima, Wright 2009). W sezonie intensywnych prac w polu pracownicy przeznaczają czas wolny jedynie na niezbędne czynności osobiste lub związane z utrzymaniem „tymczasowego gospodarstwa domowego”. Porównawcze badania w Niemczech i Norwegii potwierdzają podobne obserwacje w innych krajach, z których wynika, że zatrudnienie w rolnictwie jest obciążające fizycznie i psychicznie, przez co czas

wolny inwestowany jest przede wszystkim w regenerację przed kolejnym dniem intensywnej pracy (Stachowski, Fiałkowska 2020).

Inaczej sytuacja wygląda w przypadku przedsiębiorstw produkujących czy przetwarzających żywność. Im większy stopień sformalizowania zatrudnienia, tym czas pracy jest bardziej regulowany. Jednak niskie stawki często prowadzą do konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, co ujawniło np. badanie warunków zatrudnienia przy produkcji pieczarek w Irlandii Północnej (Potter, Hamilton 2014).

Niestabilność zatrudnienia i niskie zarobki

Ogólnie można stwierdzić, że zatrudnienie w sektorze rolno-spożywczym cechuje się dużą niestabilnością i niepewnością. Rytm pracy, co było już podkreślane, zależy w dużej mierze od warunków atmosferycznych, które coraz częściej bywają nieprzewidywalne. W ekstremalnych sytuacjach może się zdarzyć, że ze względu na zniszczenie plonów pracownicy będą zwalniani lub praca nie zostanie im powierzona w danym sezonie. Z kolei zwiększony popyt na określoną aktywność, wynikający np. z wyższej konsumpcji żywności w okresie świąt, sprawia, że pracownicy mogą liczyć na większe obciążenie pracą jedynie przez pewien okres czasu. Trudne położenie pracowników wzmacnia częste podejmowanie zatrudnienia bez pisemnej umowy lub na podstawie umów cywilno-prawnych, niegwarantujących podstawowych praw pracowniczych (Boels 2016).

Ta wysoka niepewność sprawia, że pracownicy zatrudnieni w sektorze rolno-spożywczym określani są mianem prekaryjnych (Potter, Hamilton 2014). Natomiast cudzoziemcy pracujący w rolnictwie są opisywani przez badaczy jako jednorazowa siła robocza (ang. *disposable workforce*), co podkreśla dużą fluktuację ich zatrudnienia oraz nieprzywiązywanie się pracodawców do konkretnych pracowników (Zeneidi 2017). Dzieje się tak pomimo tego, że zgodnie z rozwiązaniami stosowanymi w politykach migracyjnych poszczególnych państw pracownicy, uzyskując pozwolenie na pracę, są formalnie związani z konkretnym pracodawcą i nie mogą go zmienić lub jest to mocno utrudnione. Wysoki stopień zagrożenia warunkami prekaryjnymi zatrudnionych w tym sektorze wynika także

z faktu przebywania na terenach wiejskich, oddalonych od większych aglomeracji (Woods 2018). O sytuacji tych pracowników często pisze się, że są izolowani od świata i wręcz niewidzialni. Cudzoziemcy dodatkowo często doświadczają barier komunikacyjnych, a tym samym nie mogą korzystać z instytucji oferujących wsparcie i rzecznictwo w obszarze praw pracowniczych (Mantouvalou 2022).

Znaczna część autorów badań przedstawia migrujących pracowników sezonowych jako biernych aktorów i ofiary nieuczciwych pracodawców. Ze względu na obciążenie pracą, obawę przed jej utratą czy brak znajomości języka, zwłaszcza wśród początkujących pracowników, nie protestują oni i często godzą się na narzucone im warunki zatrudnienia (Brinkmeier 2011; Potter, Hamilton 2014). Badacze wielokrotnie podkreślają też ograniczoną sprawczość pracowników cudzoziemskich, na co składa się szereg strukturalnych i społeczno-demograficznych czynników.

W porównaniu z innymi branżami praca w rolnictwie cechuje się bardzo niskimi zarobkami. *Low-wage sector* (sektor niskich płac) to często pojawiające się określenie oddające sytuację ekonomiczną pracowników w tej dziedzinie gospodarki (Potter, Hamilton 2014; Boels 2016). Badania empiryczne pokazują jednak, że imigranci, choć mają świadomość niekorzystnych warunków płacowych, porównują swoje zarobki do tych, jakie mogliby uzyskać w kraju pochodzenia (Boels 2016). Dodatkowo łatwość podjęcia zatrudnienia w sektorze rolno-spożywczym sprawia, że pracownicy sezonowi nie negocjują oferowanych im stawek. Przy wielu pracach polowych dominuje model płacy akordowej, który oznacza, że pracownik otrzymuje określoną stawkę za zebraną odpowiednią ilość owoców czy warzyw (np. łubianka truskawek) (Fiałkowska, Matuszczyk 2021). Im szybciej swoją pracę wykonuje dana osoba, tym większe wynagrodzenie dzienne jest w stanie otrzymać. Rozwiązanie to, według logiki pracodawców, ma działać mobilizująco do wydajnej i efektywnej pracy w rolnictwie (Wagner i in. 2014). Choć część pracowników ceni sobie ten model wynagradzania, często plonów jest zbyt mało lub są gorszej jakości, co oznacza, że osoba zbierająca owoce czy warzywa otrzymuje każdego dnia inne wynagrodzenie, a poziom niestabilności uzyskiwa-

nych przez nią dochodów jest wysoki. Dodatkowo od wynagrodzenia pracowników nierzadko potrącane są opłaty za transport do miejsca wykonywania pracy lub zakwaterowanie (Brinkmeier 2011).

Niestabilność zatrudnienia oraz niepewność dochodu istotnie warunkują strategie pracowników sezonowych względem ich bezpieczeństwa socjalnego. Badania pokazują, że przykładowo Rosjanie pracujący w rolnictwie w Finlandii nie planują z wyprzedzeniem swojej przyszłości i tym samym nie dbają o kwestie ubezpieczeń społecznych. Równocześnie wykonywanie tej samej pracy rok po roku może zwiększać szanse na zainteresowanie się przez nich perspektywą emerytury i zabezpieczenia dochodów na ten okres (Helander, Holley, Uttana 2016). Z kolei cudzoziemcy podejmujący pracę w Belgii, pomimo rozwiniętej w tym kraju polityki w zakresie zabezpieczenia społecznego, często świadomie decydują się na zatrudnienie bez odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne (Boels 2016).

Popularną strategią wśród imigrantów jest wielozatrudnienie. Jak pokazują np. badania w Grecji, cudzoziemcy, oprócz pracy przy zbiorach owoców czy warzyw, często podejmują dodatkowe aktywności u tego samego lub innych pracodawców. Jest to podyktowane głównie dążeniem do maksymalizacji zysków i chęcią lepszej integracji na lokalnym rynku pracy (Labrianidis, Sykas 2011).

Rola pośredników

Rola pośredników w organizowaniu i ułatwianiu migracji zarobkowych, również tych sezonowych, jest ogromna i nieustannie rośnie. Ilustrują to liczne badania, w których podkreśla się znaczenie agencji pracy czy innych nieformalnych brokerów migracyjnych (w tym samych migrantów, zob. Kopluku, Caro 2023). To właśnie oparcie swojej działalności na pośrednikach było wskazywane przez producentów żywności w Wielkiej Brytanii jako jedna z głównych strategii radzenia sobie w sytuacji pogłębiającego się deficytu pracowników (Walsh i in. 2022). Często są też sytuacje, że dany pracownik korzystający z usług agencji pośrednictwa pracy nie jest świadomy, kto jest formalnie jego pracodawcą (Mantouvalou 2022).

Należy podkreślić, że w przypadku części programów migracji sezonowej oficjalni pośrednicy są kluczowym elementem zarządzania mobilnością siły roboczej. Przykładowo, w Wielkiej Brytanii odgrywają oni ważną rolę w procesie organizowania przyjazdu pracowników z państw trzecich. W konsekwencji prowadzi to jednak, jak zauważa Mantouvalou (2022), do tworzenia dodatkowej zależności od podmiotu komercyjnego.

Dominują jednak nieformalni pośrednicy, często są to przewoźnicy lub sami imigranci, którzy za organizację i pomoc w rekrutacji pobierają wysokie opłaty od zainteresowanych stron (nieradko zarówno od imigranta, jak i od pracodawcy) (Kępińska 2008). W wielu krajach dochodzi do sytuacji, w których pośrednikami stają się lokalne struktury przestępcze, w tym przemytnicy czy handlarze ludźmi. Jednym z lepiej opisanych przykładów jest upowszechniony we Włoszech system *caporalato*. Jego logika opiera się na „posiadaniu” przez nieformalnych pośredników zasobu pracowników, często nielegalnych imigrantów, którzy każdego dnia są dowożeni do poszczególnych pracodawców-farmerów (Piro 2021).

Katalog oferowanych przez pośredników usług i wsparcia w organizowaniu migracji oraz znalezieniu pracy jest niezwykle szeroki i często wynika ze specyfiki warunków legislacyjnych w danym kraju. To nie tylko kwestia aranżowania miejsca pracy, ale także pomoc w dopełnieniu formalności związanych z uzyskaniem niezbędnych dokumentów. Zdarza się, że pośrednicy migracyjni pożyczają pieniądze imigrantom, tym samym przywiązując ich do siebie i oczekując z tego tytułu wysokich odsetek (np. w postaci części uzyskiwanego wynagrodzenia w kraju imigracji). Niezależnie od tego wielu imigrantów darzy swoistym rodzajem zaufania tego typu podmioty, gdyż stanowią dla nich gwarancję legalnej pracy i bezpieczeństwa dochodu w innym kraju (Brinkmeier 2011).

Należy podkreślić, że nie tylko pracownicy korzystają z usług pośredników migracyjnych. Również pracodawcy borykający się z deficytem siły roboczej opierają swoją działalność na usługach aktorów zewnętrznych (Boels 2016). Ogólnie rzecz biorąc, pracodawcy mogą przyjmować jedną z dwóch strategii. W pierwszej z nich rekrutują i zatrudniają pracowników bezpośrednio, często posiłkując się wówczas

kontaktami oraz rekomendacjami osób już zatrudnionych i sprawdzonych, aby w ten sposób zminimalizować koszty oraz ryzyko. Druga strategia polega na korzystaniu z usług wszelkiego rodzaju agencji i biur pośrednictwa specjalizujących się w dostarczaniu pracowników. Geddes i Scott (2010) zwracają uwagę na fakt, że w sytuacji nagłego zapotrzebowania na pracowników na krótki okres pracodawcy w sektorze rolno-spożywczym preferują korzystanie z usług agencji pracy tymczasowej.

Wpływ pandemii COVID-19

Większość badań jednoznacznie wskazuje, że pracownicy w sektorze rolno-spożywczym byli jednymi z bardziej doświadczonych negatywnymi skutkami pandemii COVID-19 i wprowadzanych restrykcji (Corrado, Palumbo 2022; Kopliku, Caro 2023). Analizując kontekst migracji sezonowych w Hiszpanii, Lopez-Sala (2022) wykazała, że ogólna sytuacja tej zbiorowości pracowników uległa istotnemu pogorszeniu, zwłaszcza pod względem ich położenia społecznego i prawnego, a także obciążenia psychicznego, z jakim się borykali. Corrado i Palumbo (2022) zwracają uwagę na pewien paradoks w tym zakresie. Choć zatrudnieni w sektorze rolno-spożywczym byli traktowani w trakcie pandemii jako kluczowi i niezbędni, to równocześnie ich, już przedtem trudne, warunki pracy i zamieszkania zmieniły się na gorsze. Warto też wspomnieć, że ze względu na czasowe restrykcje w mobilności pracę w rolnictwie podejmowały też nowe kategorie pracowników (np. młodzi imigranci, zob. Corrado, Palumbo 2022). Ważne wnioski płyną z badań w sektorze produkcji mięsnej w Holandii (Berntsen i in. 2022), które ujawniły m.in. problem z komunikowaniem wytycznych covidowych w języku zrozumiałym dla pracowników, presję pracodawców na wykonywanie pracy pomimo zgłaszanych objawów chorobowych,

jak również brak możliwości odbywania kwarantanny w przeludnionych miejscach zakwaterowania.

Ograniczenia związane z przeciwdziałaniem rozprzestrzenianiu się wirusa przyczyniły się do zmiany narracji odnośnie niektórych grup pracowników. W wielu krajach w dyskursie medialnym czy publicznym pojawiał się wątek tzw. pracowników kluczowych czy niezbędnych (ang. *essential workers*), do których zaliczani byli m.in. pracownicy sezonowi (Fiałkowska, Matuszczyk, Szulecka 2022). Wzrosło też zainteresowanie mediów sytuacjami wykorzystywania osób zatrudnionych w sektorze rolno-spożywczym, a także niehumanitarnymi warunkami, w których nierzadko zamieszkują. Po raz pierwszy od dawna opinia publiczna zainteresowała się okolicznościami, w jakich następuje produkcja żywności czy zbiory produktów rolnych (Molinero-Gerbeau 2021).

Badacze podkreślają, że już na początku pandemii część państw (np. Włochy czy Hiszpania) zdecydowały się na akcje regulacyjne, dzięki którym imigranci przebywający na terytorium danego kraju w momencie wprowadzania restrykcji pandemicznych mogli liczyć na automatyczne przedłużenie swojego pobytu (Molinero-Gerbeau 2021). Działania te nie przyniosły jednak zakładanych rezultatów – we Włoszech zalegalizowano jedynie 30 tysięcy z oczekiwanych 600 tysięcy imigrantów. Te i inne wdrażane rozwiązania miały tylko tymczasowy charakter i były ukierunkowane na potrzeby producentów żywności borykających się z deficytem pracowników (Corrado, Palumbo 2022). Wprowadzane umowy bilateralne (np. między rządem Albanii i Włoch) na przepływy pracowników sezonowych w trakcie pandemii COVID-19 pokazywały znaczenie sektora rolno-spożywczego i jego priorytetowe traktowanie (Kopliku, Caro 2023).



POLSKA NA
MAPIE MIGRACJI
SEZONOWYCH

POLSKA NA MAPIE MIGRACJI SEZONOWYCH

Migracje pracownicze do Polski – skala zjawiska

Spśród wielu państw wysoko rozwiniętych Polska zajmuje szczególną pozycję na mapie globalnych migracji zarobkowych. Wraz z dalekosiężnymi procesami towarzyszącymi transformacji społeczno-gospodarczej po 1989 roku Polska stała się krajem typowo emigracyjnym. Każdego roku w celach zarobkowych (zwykle tymczasowo) wyjeżdżały dziesiątki tysięcy osób, głównie do innych państw europejskich. Zjawisko to nasiliło się po 2004 roku, kiedy z Polski, nowego kraju członkowskiego Unii Europejskiej, wyjechało co najmniej 2,5 miliona obywateli (stan na 2020 rok).

Równocześnie z procesem wyjazdów pracowników z Polski zaczęto obserwować napływ imigrantów zarobkowych, szczególnie z zachodniej granicy. Już w latach 90. XX wieku miały miejsce migracje do Polski w celach ekonomicznych (głównie handel czy praca nierejestrowana), dlatego w kolejnych latach dążono do uregulowania i ułatwienia przepisów umożliwiających zatrudnianie cudzoziemców. Najnowsze dane Międzynarodowej Organizacji Pracy potwierdzają, że Polska oraz pozostałe kraje Europy Wschodniej (w tym Rosja) wyrastają na globalnego lidera w przyciąganiu pracowników migrujących. Choć w 2019 roku region ten zajął w tym względzie czwartą pozycję (za Ameryką Północną, resztą Europy i krajami Półwyspu Arabskiego), dynamika zmian jest tu szczególnie intensywna i wyróżniająca się w skali globalnej. Można oczekiwać, że Polska wraz z innymi krajami Europy Środkowo-Wschodniej będzie odgrywała coraz ważniejszą rolę jako region docelowy dla cudzoziemców na mapie europejskich migracji.

Zmiana statusu migracyjnego Polski nie byłaby możliwa bez liberalizacji polityki zatrudniania cudzoziemców oraz rozwiązań dedykowanych przyjmowaniu ich do pracy m.in. w rolnictwie (Duszczyk, Matuszczyk 2022). Od początku zintensyfikowanego napływu cudzoziemców imigracja do Polski miała tymczasowy charakter. Przyjeżdżający tu pracownicy nie decydowali się na trwałe zamieszkanie w nowym miejscu, gdyż ich ośrodek interesów życiowych (rodzina, stała praca, znajomi) pozostawał w kraju pochodzenia. Co więcej, o imigracji do Polski przez wiele lat pisano, że ma wyspowy charakter, a wśród głównych destynacji dominowało województwo mazowieckie, zwłaszcza Warszawa i pobliskie gminy, do których należą m.in. powiat grójecki, piaseczyński czy płoński. Należy podkreślić, że do 2022 roku migracje zarobkowe do Polski charakteryzowała przede wszystkim sezonowość. Znaczna część przyjeżdżających wykonywała prace przez okres kilku miesięcy, choć często także kilku tygodni (w rolnictwie, ale też w branży turystycznej czy w części branży budowlanej), a następnie wracała do swojego kraju. Co ciekawe, w 2017 roku Polska stała się liderem wśród państw OECD w przyciąganiu czasowych migrantów zarobkowych. We wspomnianym roku przyjechało do Polski ponad milion pracowników tymczasowych, czyli znacznie więcej niż do Stanów Zjednoczonych, które od wielu dekad przodowały w tym względzie.

Według szacunków GUS przed pandemią COVID-19 mogło przebywać w Polsce nawet 2,2 miliona Ukraińców, głównie osób aktywnych zawodowo (GUS 2020). Choć podczas pierwszych 12 miesięcy pandemii populacja imigrantów zmniejszyła się o około

5-7%, już w kolejnym roku wróciła do wcześniejszego poziomu. Polska ponownie wyróżniała się na tle innych państw OECD, w których odnotowano ponad 10% spadek ludności cudzoziemskiej w 2020 roku (OECD 2022). Nowy rozdział w historii migracji do Polski wyznaczyła rosyjska agresja w Ukrainie po 24 lutego 2022 roku.

Mając na uwadze ponadprzeciętny udział obywateli Ukrainy w populacji pracowników cudzoziemskich, badacze coraz częściej posługują się pojęciem „ukrainizacji” rynku pracy w Polsce (Górny, Kaczmarczyk 2020; Duszczyk, Matuszczyk 2022). Doskonale widać to w sektorze rolno-spożywczym, gdzie w ciągu ostatnich kilkunastu lat migranci z Ukrainy zdominowali zasoby pracy w wielu gospodarstwach i przedsiębiorstwach.

Legalizacja pobytu

Sytuacja związana z przymusowymi migracjami Ukraińców w 2022 roku przyniosła nowe rozwiązania w zakresie zatrudniania pracowników sezonowych. Dlatego w tej części rozróżniony zostaje kontekst legislacyjny, jaki obowiązywał przed i po marcu 2022 roku.

Przed 2022 rokiem cudzoziemcy zainteresowani pracą w sektorze rolnym mieli kilka ścieżek podejmowania zatrudnienia:

1 Procedura uproszczona – najważniejszy sposób podjęcia legalnej pracy w rolnictwie, ustanowiony w 2006 roku. Choć już wcześniej istniała możliwość zatrudniania pracowników cudzoziemskich na podstawie zezwoleń o pracę, dopiero pod naciskiem producentów owoców i warzyw wprowadzono znaczne ułatwienie w dostępie do pracowników tymczasowych zza granicy. Przez okres 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy pracownicy pochodzący z 6 określonych państw (m.in. Ukrainy, Białorusi, Rosji) mogli zostać zatrudnieni bez konieczności przeprowadzania tzw. testu rynku pracy.

2 Zezwolenie na pracę sezonową – od 2018 roku główną ścieżką zatrudniania cudzoziemców do pracy w rolnictwie jest kolejna ułatwiona procedura, która wprowadza zasady zapisane w tzw.

dyrektywie sezonowej z 2014 roku. Główne założenie podejmowania pracy w oparciu o wspomniane zezwolenie to czas zatrudnienia, który nie może przekraczać 9 miesięcy w danym roku. Pracodawca jest zobowiązany zawrzeć umowę z danym pracownikiem oraz go ubezpieczyć (w ZUS lub KRUS).

Inną strategią tymczasowego zatrudnienia w rolnictwie był przyjazd do Polski na podstawie wizy turystycznej i podjęcie pracy bez odpowiedniego zezwolenia. Od czerwca 2017 roku, zgodnie z obowiązującym prawem unijnym, obywatele Ukrainy mogą przebywać na terytorium UE do 90 dni bez wizy. Do przekraczania granic wystarczy posiadanie paszportu biometrycznego. Dotychczasowe analizy potwierdzają, że z prawa tego korzystali także cudzoziemcy zainteresowani nielegalnym zatrudnieniem przy zbiorach owoców czy warzyw w okresie wakacyjnym (Fiałkowska, Matuszczyk 2021).

W marcu 2022 roku, w odpowiedzi na masowy napływ uchodźców z Ukrainy, wprowadzono w Polsce specjalne ułatwienia umożliwiające podejmowanie przez nich legalnej pracy przy minimalnych wymogach administracyjnych. Zgodnie z przyjętą specustawą Ukraińcy przebywający legalnie w Polsce mogą liczyć na łatwy dostęp do rynku pracy. Egzemplifikacją tego rozwiązania jest wprowadzenie nowej procedury, jaką jest powiadomienie przez pracodawcę o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. W praktyce oznacza to, że pracodawca, chcąc zatrudnić pracownika ukraińskiego, rejestruje ten fakt we właściwym powiatowym urzędzie pracy, bez konieczności dopełniania dalszych formalności. Tym samym, po raz kolejny pracownicy i pracodawcy uzyskali liberalne prawo do zawierania umów na prace sezonowe.

Umowa o pomocy przy zbiorach

W 2018 roku miała miejsce nowelizacja ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, w ramach której wprowadzono m.in. nową formę legalnego i wysoce elastycznego zatrudniania pracowników w rolnictwie. Umowa o pomocy przy zbiorach pozwala na tymczasowe (180 dni w ciągu roku) zatrudnienie pracowników do wykonywania określonych w ustawie czynności przy produkcji owoców i warzyw, chmielu, tytoniu, ziół i roślin zielarskich. Eksperci dostrzegają

z jednej strony potrzebę tego typu konstruktów prawnego regulującego specyfikę zatrudnienia sezonowego w rolnictwie, z drugiej zaś strony podkreślają cywilnoprawny charakter tej umowy, której wprowadzenie miało przeciwdziałać nadmiernemu stosowaniu umów o dzieło, i wykluczenie prac przy zbiorach z zatrudnienia pracowniczego (Florczak 2019).

Analizując umowę o pomocy przy zbiorach, Mariusz Miąsko (2018) wskazuje na jej osobliwość i podaje kilka charakterystycznych cech:

- 1 Pomocnikami mogą być jedynie osoby pełnoletnie,
- 2 Osobiste świadczenie pracy,
- 3 Brak wymogu świadczenia płacy minimalnej,
- 4 Objęcie pomocników uregulowaniami dotyczącymi BHP,
- 5 Prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- 6 Wyłączenie umowy z regulacji w zakresie norm czasu pracy, przerw i odpoczynków,
- 7 Brak regulacji zapewniających napoje i posiłki pomocnikom,
- 8 Brak regulacji dotyczących minimalnych standardów narzędzi i norm dźwigania,
- 9 Objęcie pomocników czterema świadczeniami i ubezpieczeniami społecznymi (składka zdrowotna, wypadkowa, chorobowa i macierzyńska).

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że pracownicy podejmujący krótkookresowe zatrudnienie w rolnictwie co do zasady pozbawieni są wielu podstawowych praw i gwarancji pracowniczych. Również zastosowane przy umowie o pomocy przy zbiorach liczne wyłączenia sprawiają, że osoby wykonujące na jej podstawie pracę są narażone na wysoce prekaryjne warunki oraz sytuacje, w których pracodawcy mogą nadużywać swojej przewagi.

Wnioski z dotychczasowych badań

Pomimo że migracje pracownicze w rolnictwie czy przemyśle spożywczym nie są nowym zjawiskiem w Polsce, temat ten nie cieszył się większym zainteresowaniem naukowców, ekspertów, organizacji pozarządowych czy związków zawodowych. Paradoksalnie więcej opracowań dotyczyło kwestii pracy domowej personelu opiekuńczego i sprzątającego

(np. Kindler 2011; Kubiciel-Lodzińska, Maj 2021) czy ogólnie sytuacji pracowników zatrudnianych przez sektor małych i średnich przedsiębiorstw (np. Klimek 2015). Ten niedostatek badań i opracowań tym bardziej zaskakuje w sytuacji, gdy Polska, jak to już zostało wspomniane, wyrosła w ostatniej dekadzie na jednego z globalnych liderów pod względem przyciągania migrantów sezonowych.

W jednym z pierwszych opracowań na temat pracy cudzoziemców w Polsce (Golinowska 2004) wskazano, że pracodawcami imigrantów były przede wszystkim gospodarstwa domowe poszukujące dodatkowej, tymczasowej siły roboczej. Nie zajmowano się jednak szczegółowo sytuacją pracowników cudzoziemskich w rolnictwie. Po raz pierwszy warunki pracy imigrantów w tym sektorze omówione zostały w tekście Frelak (2011). Poruszono w nim szereg kwestii, w tym m.in. brak posiadania pisemnych umów przez badanych Ukraińców czy mnogość strategii poszukiwania pracy (m.in. poprzez sieci migracyjne, działania nieformalnych kierowców-przewoźników lub przechodzenie na „bazarek pracowników” w Piaseczynie). Autorka krytycznie oceniła funkcjonowanie systemu powierzania zatrudnienia cudzoziemcom, podkreślając upowszechnienie praktyki pracy nierejestrowanej, na którą godzą się pracownicy i pracodawcy. Wynika to głównie ze świadomości tymczasowości zatrudnienia w rolnictwie, jak również relatywnie korzystnych warunków płacowych czy bezpłatnego zakwaterowania w miejscu wykonywania pracy. Do podobnych wniosków doszły Iglicka i Gmaj (2013), które zwróciły uwagę na znaczenie nieformalnych pośredników organizujących mobilność pracowników z Ukrainy. Autorki wskazały też na niedoskonałości polityki imigracyjnej, które sprawiają, że cudzoziemcy nie mogą liczyć na stabilne warunki pracy i bezpieczeństwo zatrudnienia w Polsce.

Autorami pierwszych badań ilościowych wśród pracowników sezonowych z Ukrainy był zespół Agaty Górny z Uniwersytetu Warszawskiego. Wyniki tych badań pokazują, jak bardzo różnią się warunki tymczasowego zatrudnienia w poszczególnych sektorach w Polsce (tabela 1).

	Ogółem	Rolnictwo	Przemysł	Budownictwo	Usługi domowe	Pozostałe sektory
Średni miesięczny dochód, PLN	2181,6	2148,5	2331,4	2222	1865	2147,2
Średnia stawka godzinowa, PLN	11,3	9,8	13,3	12,2	9,8	12,3
Tygodniowy czas pracy, godziny	50,3	55,4	44,9	50,4	62,4	45,5
Umowa o pracę, %	46,6	18,6	55,7	72	3,9	67,1
Umowa zlecenia, %	24	15	35,4	19,8	71,2	25,1
Umowa o dzieło, %	25,9	58,2	8,9	8,2	21,1	6,6
Umowa ustna, %	3,5	8,1	0	0	3,8	1,2
Liczba badanych (N)	667	223	74	74	20	178

Tabela 1. Charakterystyka warunków zatrudniania pracowników ukraińskich wg głównych sektorów (dla 15 województw, bez mazowieckiego, 2017 r.)
Źródło: opracowanie własne na podstawie Górny i Kaczmarczyk (2020)

Dzięki oryginalnym danym Górny i Kaczmarczyk (2018) po raz pierwszy rzucili światło na specyfikę migracji sezonowych do Polski. Dowiedli, że w sezonie udział cudzoziemców w ogólnym zatrudnieniu w polskim rolnictwie, którego cechą charakterystyczną jest wciąż niski poziom mechanizacji i duże opieranie produkcji na dostępie do pracy ludzkich rąk, może stanowić do 80-90%. W 2017 roku, czyli w okresie największej intensyfikacji imigracji sezonowej do Polski, popularną strategią było zatrudnianie pracowników ukraińskich na podstawie umów cywilno-prawnych, a nawet na podstawie umowy ustnej, co raczej nie było wówczas spotykane w innych sektorach. Również stawki godzinowe za prace w rolnictwie były jednymi z najniższych, na jakie mogli liczyć Ukraińcy. Badania polskie potwierdzają także dotychczasowe wnioski z opracowań europejskich na temat nadliczbowych godzin pracy, które są powszechne w rolnictwie oraz w pracach na rzecz gospodarstw domowych.

Najnowsze badania, za realizację których odpowiadał autor niniejszego raportu, obejmują zagadnienia związane z wielowymiarowym bezpieczeństwem pracowników sezonowych w rolnictwie. Powtarzane prace badawcze prowadzone w pięciu gospodarstwach

sadowniczych w powiecie grójeckim przez Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego rzuciły światło na strukturalne uwarunkowania, wpływające na codzienne strategie pracowników odnośnie wykonywania pracy, jej organizowania i mobilności na rynku pracy w Polsce. Łącznie materiały ten obejmuje blisko 100 dni obserwacji uczestniczącej oraz kilkadziesiąt krótszych i dłuższych rozmów z pracownikami ukraińskimi, polskimi oraz ich pracodawcami (zob. Fiałkowska, Matuszczyk 2021; Fiałkowska, Matuszczyk, Szulecka 2022). Badania ujawniły m.in. często pojawiającą się wśród pracowników cudzoziemskich strategię samoeksploatacji, która przejawia się świadomą pracą w nadgodzinach, w zamian za wyższe zarobki. Wraz ze zdobywaniem doświadczenia pracy w Polsce, przyswajaniem języka polskiego i poznawaniem realiów rynku pracy Ukraińcy zwracają coraz większą uwagę na warunki mieszkaniowe czy codzienne traktowanie przez pracodawców, a ich możliwości negocjacyjne stopniowo wzrastają. Badania potwierdziły także, że kluczową rolę w organizowaniu migracji sezonowych odgrywają nieformalni pośrednicy, głównie kierowcy, którzy ściśle współpracują zarówno z rolnikami, jak i pracownikami ukraińskimi (Fiałkowska, Matuszczyk 2021).



PRACOWNICY
UKRAIŃSCY
W SEKTORZE
ROLNO-
SPOŻYWCZYM

PRACOWNICY UKRAIŃSCY W SEKTORZE ROLNO- SPOŻYWCZYM Z PERSPEKTYWY JAKOŚCIOWEJ

METODOLOGIA BADAŃ

Aby uchwycić wielowątkowość i złożoność problematyki funkcjonowania pracowników cudzoziemskich w sektorze rolno-spożywczym, niezbędne jest przeprowadzenie badań terenowych i poznanie codziennej perspektywy tych osób. Dostępne wnioski z przeglądu literatury europejskiej nie oddają w pełni uwarunkowań charakterystycznych dla polskiego kontekstu, zwłaszcza zintensyfikowanej migracji sezonowej po 2014 roku. Niniejsze badania jakościowe miały na celu zidentyfikowanie głównych procesów, zagadnień czy warunków wyróżniających pracę wykonywaną przez imigrantów z Ukrainy. Przy ich realizacji wykorzystano metodę pogłębionych wywiadów częściowo ustrukturyzowanych. Polegała ona na przeprowadzeniu rozmów z pracownikami z wykorzystaniem przygotowanych wcześniej dyspozycji (pytań i haseł) do wywiadu. Zebrane w ten sposób dane pozwoliły w najlepszy możliwy sposób odpowiedzieć na postawione pytania badawcze. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że zgromadzony materiał i przedstawione wnioski nie mają charakteru reprezentatywnego dla ogółu pracowników sektora rolno-spożywczego czy populacji cudzoziemców w Polsce.

Prawidłowa realizacja wywiadów była możliwa dzięki wcześniejszemu doświadczeniu i kontaktom autora raportu. Od 2019 roku przeprowadza on corocznie powtórzone badania jakościowe w pięciu gospodarstwach rolnych na terenie powiatu grójeckiego (województwo mazowieckie, 45 km od Warszawy). Dlatego też głównym terenem rekrutacji rozmówców były gminy przynależące właśnie do tego powiatu.

Dodatkowo w trakcie realizacji badań został nawiązany kontakt z jedną z organizacji pozarządowych w województwie śląskim, dzięki czemu możliwe było włączenie do nich osób pracujących w innych regionach Polski, głównie zatrudnionych w przetwórstwie spożywczym. Zastosowana metoda kuli śnieżnej pozwoliła przeprowadzić wywiady z 20 pracownikami, kobietami i mężczyznami, którzy wyrazili na nie zgodę. Badania były realizowane w okresie od października 2022 do stycznia 2023 roku.

Oprócz rozmów z imigrantami z Ukrainy uwzględnione zostały też dwa wywiady z polskimi pracowniczkami. Ich perspektywa jest niezwykle cenna, ponieważ obydwie badane osoby pracują równocześnie przy zbiorach owoców oraz w przedsiębiorstwie sortującym i pakującym owoce na sprzedaż. Ich doświadczenie i spostrzeżenia stanowią unikatowe uzupełnienie kontekstu sytuacji w sektorze rolno-spożywczym i warunków pracy, jakie oferuje się imigrantom z Ukrainy. Pracowniczki te są w wieku 56 i 59 lat, mają wieloletnie doświadczenie pracy w obydwu podsektorach i pełnią role nadzorczyńi oraz brygadziarki.

Wśród rozmówców znalazły się głównie osoby z co najmniej kilkuletnim doświadczeniem pracy w Polsce. Pozwoliło to zrealizować swobodne wywiady w języku polskim. W jednej sytuacji, kiedy dwie rozmówczynie nie znały języka polskiego w stopniu komunikatywnym, wywiad został przeprowadzony wspólnie z trzecią imigrantką, która pomagała w tłumaczeniu części wypowiedzi.

Każdy wywiad trwał średnio godzinę. Wszystkie rozmowy odbywały się po pracy (wieczorami lub w weekendy), co umożliwiło ich nieskrępowany charakter. Większość wywiadów realizowana była stacjonarnie, głównie na terenie gospodarstw sadowniczych, a jedna rozmowa odbyła się w zakładzie przygotowującym owoce na sprzedaż. Co istotne, zadbano o komfort rozmówców oraz o poufność udzielanych przez nich informacji. Pracodawcy byli poinformowani o realizowanych badaniach, na które wyrazili wcześniej zgodę. Żaden z nich nie miał jednak wglądu do nagranych materiałów, jak również nie był obecny podczas rozmów z pracownikami. Kilka wywiadów zostało przeprowadzonych przez telefon (taką opcję preferowali sami rozmówcy), jeden zaś odbył się w kawiarni w Warszawie. Łącznie zgromadzono ponad 22 godziny nagrań oraz kilka stron notatek. Wszyscy rozmówcy zostali poinformowani o celu badania, sposobie przechowywania nagrań oraz anonimowości i poufności odpowiedzi.

Dodatkowo materiał z wywiadów został wzbogacony o elementy obserwacji uczestniczącej, które były kontynuacją badań rozpoczętych 3 lata wcześniej. W 2022 roku autor raportu spędził 12 dni w gospodarstwach podczas prac sezonowych, co umożliwiło bezpośredni wgląd w zmieniające się okoliczności funkcjonowania pracowników z Ukrainy po eskalacji rosyjskiej agresji na ten kraj. Dzięki zastosowaniu tego podejścia prezentowane w dalszej części wnioski zostały wsparte o doświadczenia badacza, bezpośrednie obserwacje oraz szerszy kontekst funkcjonowania gospodarstw sadowniczych zatrudniających pracowników z Polski i Ukrainy. Co więcej, w raporcie przywołano także część danych z wywiadów przeprowadzonych w 2022 roku z pracodawcami-sadownikami, którzy swoją działalność opierają na pracownikach sezonowych zza granicy.

Szczególna uwaga podczas realizacji projektu zwrócona była na etykę badań terenowych. Większość rozmówców stanowiły osoby, które po lutym 2022 roku zostały dotknięte skutkami toczącego się konfliktu zbrojnego na terytorium Ukrainy. Część z nich doświadczyła bezpośrednio skali zniszczeń i strat wojennych, podróżując pomiędzy Polską i Ukrainą. Dlatego też w trakcie wywiadów nie poruszano kwestii

bezpośrednio odnoszących się do aktualnej sytuacji w Ukrainie. Badacz starał się równocześnie zapewnić komfortowe warunki do rozmów oraz zbudować zaufanie respondentów.

WYNIKI BADAŃ

Aby zarysować możliwie dokładny obraz sytuacji badanych pracowników cudzoziemskich w sektorze rolno-spożywczym, zgromadzony materiał został pogrupowany według kilku najważniejszych tematów. Korespondują one z ustaleniami zaprezentowanymi w pierwszej części raportu. Przyjęte zostało także podejście, zgodnie z którym wyróżniony został kontekst zatrudnienia w gospodarstwach przy zbiorach owoców i warzyw oraz w przedsiębiorstwach spożywczych. Choć ci sami pracownicy często funkcjonują w obydwu podsektorach równocześnie, przeprowadzone badania rzucają światło na występujące pomiędzy nimi różnice.

Przyjazd do Polski

Rozważania w tej części raportu warto rozpocząć od wyjaśnienia, dlaczego Ukraińcy decydują się na przyjazdy do Polski oraz dlaczego podejmują zatrudnienie w sektorze rolno-spożywczym. Ich motywacje mają przede wszystkim charakter ekonomiczny – większość badanych osób przyjechała tu z bezpośrednim zamiarem podjęcia pracy zarobkowej. Jedynie w sporadycznych sytuacjach imigranci wybierali Polskę z innych powodów, np. w ramach łączenia rodziny.

Trudna sytuacja pracowników w Ukrainie i bardzo niskie wynagrodzenia sprawiają, że od ponad 20 lat wielu Ukraińców przyjeżdża do Polski, aby zarobić pieniądze, a następnie przesyłać je do rodziny pozostającej w kraju. Rozmówcy często opisywali osobiste okoliczności, które wymuszały na nich podjęcie trudnych decyzji o wyjeździe, pozostawieniu dzieci czy starszych rodziców pod opieką krewnych i ciężkiej pracy za granicą. Były wśród nich m.in. konieczność spłaty posiadanych długów w Ukrainie, ale i pilna potrzeba szybkiego zarobienia pieniędzy, np. na leczenie chorego członka rodziny. Co więcej, większość badanych osób w momencie przyjazdu do Polski nie miała zatrudnienia w kraju pochodzenia. Było to

z reguły konsekwencją zamykania zakładów pracy lub dobrowolnego zwolnienia, motywowanego niskimi zarobkami i chęcią wyjazdu za granicę. Krajem pierwszego wyboru dla rozmówców była Polska, głównie ze względu na bliskość geograficzną, kulturową, podobny język, ale i rozwinięte sieci migracyjne. Niewielką część badanych stanowiły osoby mające doświadczenie pracy poza Ukrainą i Polską, zwłaszcza w takich krajach, jak Niemcy, Czechy czy Rosja – ten ostatni kraj wybierali raczej mężczyźni.

Badani Ukraińcy przyjmowali strategię migracji cyrkulacyjnych. Większość osób przyjeżdżała do Polski na okres kilku tygodni, maksymalnie kilku miesięcy, a następnie wracała do kraju pochodzenia. Co ważne, również w czasie pobytu w Polsce pracownikom ukraińskim zdarzało się wracać na kilka dni do domu, aby załatwić sprawy osobiste (np. przygotować dzieci do nowego roku szkolnego czy pomóc przy żniwach lub wykopkach). Częste kursowanie tam i z powrotem było możliwe dzięki rozwiniętej infrastrukturze transportowej pomiędzy dwoma krajami. Kluczową rolę w tym kontekście odgrywają prywatni przewoźnicy. Osoby przyjeżdżające po raz pierwszy do Polski zazwyczaj decydowały się na podróż do miejsca docelowego z kierowcą, oczekując pewności zatrudnienia i bezpieczeństwa w obcym kraju. Koszt takiej usługi różnił się w zależności od dystansu, jak również charakteru relacji pracownik-przewoźnik. Badani pracownicy wspominali o kierowcach, którzy inkasowali od nich opłatę za przejazd (z reguły 100-400 zł w jedną stronę) oraz kolejną od pracodawcy za pośrednictwo.

Nieco inaczej kontekst przyjazdu do Polski wyglądał w przypadku osób, które pierwszą pracę podejmowały w przemyśle spożywczym. Badanie ujawniło częstsze w tym wypadku korzystanie z usług firm pośredniczących w wyjazdach z Ukrainy. Jedna z rozmówczyń opisała swoją historię z 2012 roku, kiedy zorganizowanie jej przyjazdu do Polski, wraz z opłatami za wizę, ubezpieczenie podróżne i podstawowe dokumenty, kosztowało wówczas 300 dolarów. Według rozmówczyni była to średnia stawka, a uiszczenie tej opłaty było dla niej czymś naturalnym. Wszystko odbywało się oficjalnie po podpisaniu z szefową firmy umowy na świadczenie usług pośrednictwa do pracy w Polsce. Żaden z badanych pracowników nie podnosił

problemu znanego z innych państw trzecich, kiedy organizacja wyjazdu pochłaniała ogromne pieniądze, prowadząc do poważnego zadłużenia migrantów. Rozmówcy podkreślali, że przyjazd nie wiązał się dla nich z dodatkowymi kosztami, a jedyne opłaty, jakie musieli ponosić, były dla nich przystępne. Pracownicy przyznawali się również do kupowania w przeszłości „zaproszeń” od kierowców czy znajomych, na podstawie których mogli wyrobić dokumenty uprawniające do pobytu w Polsce. Praktyka handlowania „zaproszeniami” była jeszcze kilka lat temu powszechna – uczestniczyli w niej sami pracodawcy-sadownicy, co potwierdzili również badani właściciele gospodarstw.

Z opisanych powyżej usług korzystają głównie osoby bez doświadczenia migracyjnego i z ograniczonymi kontaktami. Wraz ze zdobywaniem obycia w podróżowaniu pomiędzy krajami migranci decydują się na samodzielne przejazdy. Większość rozmówców w momencie badania deklarowała, że podróżuje publicznym transportem (zorganizowane przewozy osób), najczęściej do/z Dworca Zachodniego w Warszawie. Za taką strategią przemawia przede wszystkim aspekt finansowy, ponieważ podróże busami z nieformalnymi kierowcami są z reguły dwukrotnie droższe. Nie zawsze jednak samodzielnie organizowany transport oznaczał najlepszy wybór. Przekonała się o tym jedna z rozmówczyń, która przyjeżdżając po raz pierwszy do Polski, spędziła na wspomnianym dworcu dwa dni. Było to spowodowane, jak tłumaczyła, oszukaniem jej przez osobę, która deklarowała zorganizowanie zatrudnienia tuż po przyjeździe do Polski. Nie zdecydowała się jednak wrócić do Ukrainy – z pomocą znajomych trafiła do pracy w szwalni w Ełku.

Pierwsza praca w Polsce i jej znalezienie

Przeprowadzone badania potwierdzają, że większość cudzoziemców przyjeżdżająca po raz pierwszy do Polski zaczyna od pracy w rolnictwie. Podyktowane jest to przede wszystkim koniecznością szybkiego znalezienia zatrudnienia, jak również brakiem doświadczenia na lokalnym rynku pracy oraz słabą znajomością języka polskiego. Wszyscy badani twierdzili jednomyślnie, że podjęcie zatrudnienia przy zbiorze owoców czy warzyw jest relatywnie łatwe, nie wymaga specjalnych umiejętności i wiąże się z niewielkim ryzykiem dla cudzoziemców. Co ważne, pracę u sadowników moż-

na sobie załatwić jeszcze przed wyjazdem z Ukrainy, głównie za pośrednictwem kierowców, posiadających liczne kontakty do pracodawców w Polsce.

Warto w tym miejscu doprecyzować, kim są imigranci, którzy trafiają do pracy w rolnictwie w Polsce. Na zatrudnienie w tym sektorze decydują się nie tylko osoby z podstawowym czy średnim wykształceniem, ale też po studiach. Obserwacja uczestnicząca polegająca na wspólnej pracy z pracownikami ukraińskimi ujawniła, że są wśród nich także nauczyciele, menadżerowie sklepów czy pielęgniarki. Dopytywani o motywację podjęcia się takiej pracy wyraźnie podkreślali aspekt finansowy i możliwość zarobienia „dobrych” pieniędzy w krótkim czasie – nieosiągalnych dla nich we własnym kraju. Pozostałą grupę badanych pracowników stanowili mieszkańcy terenów wiejskich, którzy prowadzą niewielkich rozmiarów gospodarstwa rolne w Ukrainie. W dalszej części raportu pokazano, jak ich doświadczenie i świadomość klasowa warunkuje sposoby działania przyjmowane podczas zatrudnienia w sektorze rolno-spożywczym w Polsce.

Popularną strategią wśród imigrantów zarobkowych przed pandemią COVID-19 były krótkie przyjazdy do Polski na podstawie paszportu biometrycznego. W ramach ruchu bezwizowego obywatele Ukrainy mogli legalnie przebywać na terytorium Unii Europejskiej do 90 dni. Część badanych osób przyznała, że korzystała z tej możliwości, aby podjąć tu pracę. Przekraczając granicę, nie wyjawiali, jaki był rzeczywisty powód ich wjazdu do Polski. Jak dodawali, nie mogli ze sobą przywozić „podejrzanych rzeczy”, które mogłyby wskazać faktyczny cel migracji (np. ubrań roboczych, kaloszy itp.). Nieformalność sektora rolniczego i zapotrzebowanie na pracowników fizycznych stanowiło dla nich ułatwienie i zarazem czynnik przyciągający. Najczęściej z takiej ścieżki dostępu do rynku pracy korzystali Ukraińcy zainteresowani zbiorem truskawek, gdzie sezon trwa maksymalnie 4 tygodnie w ciągu roku. To umożliwiała im np. wzięcie 2-3 tygodni wolnego w miejscu pracy w Ukrainie i przyjazd do Polski na okres urlopu.

Część pracowników, przyjeżdżając po raz pierwszy do Polski, podejmowała też pracę poza sektorem rolno-spożywczym. Ilustruje to przykład dwóch Ukrainek,

które z powodu pandemii COVID-19 straciły zatrudnienie w innej branży w Polsce i zdecydowały się szukać pracy w rolnictwie w innej części kraju. Nie był to zatem ich pierwszy wybór, raczej strategia szybkiej adaptacji do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Nowe zatrudnienie zdobyły wówczas za pośrednictwem znajomych Ukraińców, którzy skierowali je do konkretnych pracodawców.

Strategie na rynku pracy w Polsce

Czy praca sezonowa w rolnictwie jest dla Ukraińców strategią „na stałe”? Przeprowadzone badania nie dają jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie. Ujawniają jednak szczególne przywiązanie części imigrantów zarobkowych do pracy przy zbiorach owoców i warzyw czy pielęgnowaniu upraw. Choć dla wielu cudzoziemców zatrudnienie w rolnictwie stanowi swoistą „bramę” dostępu do rynku pracy w Polsce, jest też spora grupa osób, które po przepracowaniu jednego czy kilku sezonów nie decydują się na porzucenie tej aktywności zarobkowej i poszukiwanie bardziej stabilnej pracy. Związane jest to głównie z ich strategiami migracyjnymi. Praca w rolnictwie, zorganizowana legalnie bądź nielegalnie, pozwala na funkcjonowanie między dwoma krajami. Wśród badanych były osoby, które od blisko 20 lat wracały w okresie wiosenno-letnim do zbioru owoców. Dla części imigrantów kontynuujących przez lata zatrudnienie w rolnictwie, oprócz oczywistej motywacji finansowej, istotne jest przywiązanie do pracy „z naturą, pod gołym niebem”. W wywiadach narracja taka towarzyszyła szczególnie osobom pochodzącym z terenów wiejskich, dla których praca w polu jest niejako sensem życia. Z tego względu ich perspektywa na oferowane im warunki zatrudnienia czy zamieszkania jest zgoła inna od tej, jaką prezentowali w rozmowach np. mieszkańcy miast i osoby z wyższym wykształceniem.

Przeprowadzone badania pokazują, że dla części pracowników ukraińskich świadomą strategią po zakończeniu sezonu zbiorów jest podjęcie pracy w przedsiębiorstwach z branży spożywczej. Można wskazać kilka czynników takiej mobilności na rynku pracy. Przede wszystkim powiązane jest to z regionem, do którego przyjeżdżają pracownicy. Przykładowo w powiecie grójeckim i okolicach (bliżej Warszawy) znajdują się dziesiątki większych i mniejszych firm za-

trudniących całorocznie, dlatego też po zakończeniu sezonu niektórzy badani imigranci decydują się pracować w nich przez okres kilku miesięcy. Świadomie jest to jednak praca tymczasowa, ponieważ planują oni wrócić do swoich poprzednich pracodawców-sadowników w kolejnym sezonie zbioru truskawek, czereśni czy borówki amerykańskiej. W ramach badania udało się uchwycić ciekawy przykład, w jaki sposób sami pracodawcy organizują dalsze zatrudnienie pracowników sezonowym. W powiecie grójeckim część sadowników należy do grup producenckich, które zajmują się głównie sprzedażą jabłek czy gruszek. Po zakończonym sezonie zbioru owoców (zwykle w listopadzie) sadownicy zatrudniają pracowników ukraińskich załatwiają im pracę na kolejnych kilka miesięcy przy pakowaniu i sortowaniu owoców. Z reguły ofertę taką otrzymują osoby, które związane są z danym pracodawcą przynajmniej kilka lat i zbudowały z nim trwałe relacje oparte na wzajemnym zaufaniu.

Część cudzoziemców decyduje się zorganizować sobie pracę po sezonie na własną rękę. Było tak np. w przypadku młodej Ukrainki zatrudnionej przy zbiorach w powiecie grójeckim, która zdecydowała się przyjąć pracę (za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej) w firmie produkującej wyroby mleczarskie na Śląsku. Jak opowiadała, jej „główny pracodawca” – czyli sadownik – nie miał z tym najmniejszego problemu, że podejmowała zatrudnienie na okres zimy w innej części Polski. Otrzymała zapewnienie, że miejsce u niego będzie zawsze na nią czekało. Z kolei inna imigrantka (ukończone studia prawnicze w Ukrainie) poza sezonem pracuje w Warszawie, zajmując się sprzątnięciem i pomocą w przedszkolu, jednak wraca na okres kilku tygodni w lecie na zbiór borówek do zaprzyjaźnionego sadownika.

Zdarza się również, co potwierdza przykład kilkorga rozmówców, że pomimo doświadczenia pracy przy zbiorach owoców i warzyw imigranci decydują się na pozostanie w firmie dającej bardziej stabilne zatrudnienie, a także możliwości awansowania i uzyskiwania wyższych zarobków. Przykładowo, w zakładach produkcyjnych mięsa pracownicy zaczynają od najniższych stanowisk (np. pakowanie lub rozbiór mięsa), a dopiero po czasie mają szansę awansować i otrzy-

mywać bardziej wymagające zadania, z czym wiąże się też wyższa stawka godzinowa. Jedna z rozmówczyń opowiadała, że pracownik działu HR w jej firmie, widząc, że ma wyższe wykształcenie i bardzo dobrze zna język polski, zaproponował jej bycie szkoleniowcem BHP dla nowych pracowników.

Popularną strategią wśród pracowników w sektorze rolno-spożywczym jest wielozatrudnienie podczas przebywania w Polsce. W praktyce oznacza to, że po zakończeniu jednej pracy dana osoba wykonuje tego samego dnia drugą na rzecz innego pracodawcy. Także wśród badanych imigrantów jest to częsta sytuacja. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach spożywczych, ze względu na położenie zakładów produkcyjnych, nierzadko dorabiają sobie przez kilka godzin przy zbiorze owoców lub warzyw. Ilustruje to przykład jednej z Ukrainek, która po 8 godzinach pracy w firmie produkującej słościki udawała się do innych pracodawców zbierać truskawki czy jabłka przez kolejne 4-6 godzin. Inne kobiety, zatrudnione w regionach miejskich, wspominały o dorabianiu po godzinach pracy sprzątnięciem u osób fizycznych. Z kolei rozmowy z mężczyznami z Ukrainy zatrudnionymi przy wyrobie produktów mięsnych pokazały, że pracują oni dodatkowo w charakterze dostawcy żywności lub kierowcy (część tzw. *gig economy*). Łatwość podjęcia takiego zajęcia, wymagającego głównie pojazdu i aplikacji na telefon, pozwala imigrantom dorabiać do podstawowego wynagrodzenia z pracy „etatowej”. Szczególnie pandemia okazała się dobrym momentem na rozpoczęcie tego typu dodatkowej aktywności zarobkowej.

Rola pośredników w organizowaniu pracy

Choć podjęcie pracy w Polsce przez cudzoziemców zostało w ostatnich latach znacząco ułatwione, nadal wielu pracowników z Ukrainy szuka zatrudnienia przy pomocy formalnych bądź nieformalnych pośredników. Nasze badania pokazały, jak istotną rolę, nie ograniczającą się tylko do zorganizowania wyjazdu do Polski, odgrywają dwie instytucje: przewoźnicy oraz agencje pracy tymczasowej. Warto zaznaczyć, że ich dotychczasowe znaczenie w tym kontekście było słabo rozpoznane w literaturze, głównie ze względu na nieformalny charakter ich działalności.

Kluczowe znaczenie w przypadku organizowania pracy Ukraińców w rolnictwie mają nieformalni przewoźnicy. Dzięki posiadanym minibusom (przewóz do kilku osób jednocześnie) oferują oni transport w formule *door-to-door*, czyli spod drzwi pracownika aż do konkretnego miejsca, w którym będzie on zatrudniony. Dzięki posiadanym kontaktom z sadownikami są w stanie bez problemów połączyć pracowników i pracodawców w krótkim czasie. O ich doniosłej roli, zwłaszcza w okresie zwiększonego zapotrzebowania na pracowników, wspominali także badani pracodawcy. Strategią wśród tych ostatnich jest nawiązywanie osobistych kontaktów z kilkoma przewoźnikami, co ma zwiększyć szansę na zrekrutowanie najbardziej pożądanym imigrantów (np. kobiet w średnim wieku). Pracodawcy narzekali jednak na zbyt dużą zależność od kierowców, której konsekwencją jest wzrost stawek za rekrutację jednego pracownika lub przyjazd osób niespełniających ich oczekiwań.

Jak podkreślali badani pracownicy, kierowcy nie pełnią roli tylko i wyłącznie przewoźników. Przede wszystkim pomagają oni znaleźć zatrudnienie i ułatwiają niezbędne dokumenty. Rozmówcy nie potrafili jednak jednoznacznie ocenić roli pośredników, z których usług korzystali. Wyróżnić można w tym względzie dwie główne postawy. Pierwsza to pozytywne postrzeganie przewoźników i ich znaczenia. Co ciekawe, to właśnie kierowcy byli wskazywani najczęściej jako pierwsza instytucja kontaktowa, do której pracownicy zgłaszałyby wszelkiego rodzaju problemy (np. dotyczące wynagrodzenia). Jedna z badanych osób opisała przypadek, kiedy pracodawca nie chciał wypłacić jej oraz innym pracownikom umówionych pieniędzy, a jedynym ratunkiem okazał się telefon do przewoźnika. Jak się okazało, odzyskał on obiecaną wynagrodzenie i pomógł znaleźć kolejną pracę. Warto w tym miejscu nadmienić, że część kierowców jest znana wcześniej korzystającym z ich usług pracownikom, gdyż są to z reguły ich sąsiedzi, znajomi lub osoby z polecenia. Dlatego wiedzą, że mogą liczyć na ich wsparcie w sytuacjach kryzysowych. Darzą ich też nierzadko dużym zaufaniem, co przejawia się m.in. w przekazywaniu im do przewiezienia dla rodziny zarobionych pieniędzy czy zakupów zrobionych w Polsce. Druga postawa wśród badanych to krytyczne podejście do roli przewoźników, którzy są po-

strzegani jako osoby wykorzystujące swoją przewagę i zarabiające duże pieniądze na organizowaniu migracji z Ukrainy do Polski. Kilkoro rozmówców miało też negatywne doświadczenie z kierowcami, którzy przywieźli ich do niesprawdzonego miejsca.

Dużo mniejsze znaczenie w organizowaniu pracy cudzoziemców w rolnictwie mają agencje zatrudnienia. Żaden z badanych pracowników w gospodarstwach nie miał za sobą takiego doświadczenia. Rozmówcy nigdy nie byli też zainteresowani związaniem się z tego typu podmiotami. Warto w tym miejscu podkreślić, że również badani pracodawcy nie chcą korzystać z tego rodzaju usług, ponieważ są one dużo droższe niż bezpośrednie zatrudnienie pracownika. Przykładowo, w 2022 roku pracodawca musiał średnio zapłacić za „wypożyczenie” pracownika ok. 60 zł oraz wynagrodzenie narzucone przez agencję (nieco wyższe niż to, które oferował pracownikom zatrudnianym bezpośrednio). Co ważne, pracodawca w takiej sytuacji ceduje całą odpowiedzialność za legalizację pobytu cudzoziemców na agencję, a także nie musi zapewniać im zakwaterowania. Posiłkowanie się pracownikami z agencji jest jednak dla badanych rolników niejako ostatecznością, kiedy brakuje rąk do pracy na wolnym rynku. Szczególnie w okresie pandemii, zwłaszcza w 2022 roku, sadownicy zmuszeni byli coraz częściej korzystać z usług agencji.

Dużym zaskoczeniem okazał się fakt, że każda z uczestniczących w badaniu osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie spożywczym miała osobiste doświadczenie korzystania z pośrednictwa agencji pracy tymczasowej lub przynajmniej o tym słyszała. Rola tego rodzaju podmiotów w odniesieniu do zatrudniania cudzoziemców w zakładach pracy sektora spożywczego jest niezwykle istotna. Co ciekawe, sami badani pracownicy są przekonani, że to dla nich jedyna droga zdobycia legalnej pracy w takich miejscach. Nie negują oni znaczenia agencji, ale oceniają je dużo mniej korzystnie, niż ma to miejsce w przypadku przewoźników współpracujących z sadownikami. Rozmówcy nie mają jednak pełnej wiedzy o logice funkcjonowania tego typu podmiotów, gdyż jedynie część z nich wskazywała na różnice w warunkach zatrudnienia pracowników tymczasowych i tych bezpośrednio przyjmowanych do pracy przez przedsiębiorstwo.



Fot. Kamil Matuszczyk

Opisani powyżej pośrednicy są traktowani przez pracowników ukraińskich przede wszystkim jako swoista trampolina do podjęcia legalnej pracy w Polsce. Po pewnym okresie, zwłaszcza dzięki zbudowaniu sieci kontaktów i lepszej znajomości języka polskiego, rezygnują oni z ich usług. Bezpośrednią motywacją do zerwania współpracy może być także doświadczenie oszukania przez taki podmiot. Jedna rozmówczyni wprost wskazała, że została oszukana przez agencję pracy tymczasowej, która z jej wynagrodzenia potrącała opłaty na rzeczy, o których nie miała pojęcia.

Czas pracy i jej codzienna organizacja

Codzienny rytm pracy sezonowej w rolnictwie podyktowany jest przede wszystkim aktualnymi warunkami atmosferycznymi. Od pogody uzależniona jest nie tylko wysokość możliwych dziennych zarobków, ale także sposób i miejsce wykonywania danej pracy. W deszczowe dni pracodawcy zwykle organizują pracownikom inne aktywności, za które mogą uzyskać wynagrodzenie. Samym pracownikom zależy, aby każdego dnia móc zarobkować i nie być stratnym. W sytuacji przestoju, wywołanego np. dojrzewaniem owoców lub innymi przyczynami, popularną strategią jest kierowanie pracowników do pomocy u innych pracodawców – z reguły są to sąsiedzi lub członkowie rodziny. Organizowanie takiego zatrudnienia odbywa się w sposób nieformalny, pomimo że pracodawca powinien zgłosić ten fakt do powiatowego urzędu pracy. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy podkreślają dobrowolność podejmowania tego typu aktywności u innego sadownika.

Czas pracy w rolnictwie wyznaczają głównie pora roku oraz charakterystyka danego zadania do wykonania. Najwcześniej praca rozpoczyna się przy zbiorach truskawek. Badani pracownicy, którzy mieli takie doświadczenie, podawali, że dzień pracy zaczyna się wtedy już o godzinie 4:30 lub 5:00. Około południa, w zależności od panującej temperatury, pracownicy mogą mieć jedną lub dwie godziny przerwy na odpoczynek. Zakończenie zbiorów następuje zwykle około godziny 17:00 lub 18:00 i podyktowane jest głównie koniecznością ich szybkiej sprzedaży. Podobny model godzin pracy funkcjonuje w przypadku innych owoców miękkich. Samym pracownikom zależy wówczas na możliwie długim dniu pracy, ponieważ wynagra-

dzeni są w systemie akordowym. Przy innych aktywnościach (np. zbiór ogórków czy jabłek) praca rozpoczyna się zwykle o godzinie 7:00 i kończy o 19:00, a zatrudnionym przysługuje godzina na obiad. Jednak wraz ze skracaniem się dnia zakończenie pracy następuje wcześniej.

Ekstremalnym przykładem pracy w gospodarstwie jest realizowany nocą i świtem na początku maja proces tzw. zadymiania sadów. Polega on na tym, że w sytuacji temperatury bliskiej zera bądź ujemnej rozpala się ogniska (np. przy użyciu opon i oliwy) lub polewa drzewka owocowe wodą. Zabiegi te, w których uczestniczyło kilkoro rozmówców, mają służyć uratowaniu procesu kwitnienia przed mrozem. Również autor raportu doświadczył takiej nadzwyczajnej sytuacji, która – co warto tutaj nadmienić – jest niebezpieczna dla zdrowia osób biorących w niej udział. Kilka lat temu normą u części sadowników było palenie zużytych opon i następnie wożenie tłących się przez ogród.

W przypadku tzw. wysypu owoców do zbiorów praca trwa zwykle siedem dni w tygodniu. Pracownicy godzą się na takie warunki, choć jest to dla nich obciążające doświadczenie, które z reguły trwa jedynie część okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. W zwykłym tygodniu pracy wolne są tylko soboty lub niedziele. Pracownicy mogą wówczas odpocząć, przygotować posiłki na kolejne dni, zrobić pranie lub pojechać na zakupy (popularne wśród badanych Ukraińców jest jeżdżenie na zakupy na giełdę w Słomczynie). Ze względu na wykluczenie komunikacyjne regionów, w których odbywa się praca, podróżowanie do oddalonych miast jest utrudnione, dlatego pracownicy zwykle spędzają wolny czas na miejscu. Najpopularniejszą formą integracji są wtedy odwiedziny u innych pracowników z Ukrainy zatrudnionych w okolicy.

W zakładach produkujących żywność czas pracy jest bardziej regulowany i respektowany, niż ma to miejsce w gospodarstwach rolnych. Jak pokazują przeprowadzone wywiady, normą jest praca ponad 8 godzin dziennie, a zatrudnieni na umowach zlecenie pracują zwykle 10-12 godzin. Jedna rozmówczyni wyjaśniła, że w zakładzie przetwórstwa mięsnego maksymalny czas pracy to nawet 13 godzin dziennie.

Dodała też, że w jej wcześniejszym miejscu zatrudnienia, jednej z największych firm wędliniarskich w Polsce, dochodziło do skrajnych sytuacji przeciążenia pracą:

„To było dawno, nie wiem, jakie teraz są tam warunki. Ale powiem szczerze, że tam ludzie pracowali bardzo długo. I od tego, że praca była ciężka, że taśma leciała bardzo szybko, ludziom kręciło się w głowie, mieli zawroty głowy. I ludzie padali pod tą taśmą. Pracowali codziennie po 12-14 godzin, mieli wolną tylko sobotę i niedzielę”.

Ta sama rozmówczyni zwróciła uwagę na praktykę, zgodnie z którą to od brygadzysty czy lidera danej linii produkcyjnej zależy tempo pracy. Często ma miejsce sytuacja, kiedy przychodzi zamówienie na określoną partię produktów i wówczas pracownicy proszeni są o pracę w nadgodzinach. Jak przyznawali badani pracownicy, dla nich to korzystna sytuacja, ponieważ mogą zarobić wtedy więcej pieniędzy. W konsekwencji miesięcznie pracują zwykle ponad 200 godzin. Dwójka badanych wspominała o sytuacjach podejmowania aktywności zarobkowej przez blisko 24 godziny bez snu. W przypadku jednego z imigrantów wynikało to z serii zamówień, jakie otrzymał zakład mięsny, w którym pracował. Z kolei innej osobie zdarzało się nie spać, kiedy po całym dniu pracy w zakładzie spożywczym szła na kilka godzin do pobliskiego sadownika zbierać owoce, a następnie ponownie wracała do pracy przy taśmie produkcyjnej.

Relacje w miejscu pracy

Spośród różnych aspektów związanych z organizacją pracy w analizowanych podsektorach najmniej oczywistym pozostawał dotychczas wątek relacji pracowniczych. Przeprowadzone badania pokazały wielokrotnie, że to właśnie od relacji z pracodawcą zależy w dużej mierze stopień przywiązania do miejsca pracy oraz zadowolenia z warunków zatrudnienia i zamieszkania. Pomimo że warunki oferowane pracownikom cudzoziemskim mogą być mało konkurencyjne, ze względu na dobre relacje z danym pracodawcą nie rzadko decydują się oni związać z nim na dłużej.

Charakterystycznym elementem zatrudnienia w rolnictwie w Polsce jest przyjmowanie do pracy od kilku do kilkunastu pracowników w sezonie. Choć zdarzają się przypadki, kiedy w danym gospodarstwie równo-

ześnie pracuje ponad 100 imigrantów, z reguły zespoły są mniejsze i wewnętrznie zróżnicowane. Od wielu lat powszechnym zjawiskiem jest zatrudnianie jako pracowników sezonowych tylko i wyłącznie obywateli Ukrainy. Polacy, jak wyjaśniali badani pracodawcy, to obecnie rzadkość. Zaskakujący jest fakt, że większość badanych pracowników ukraińskich negatywnie oceniała innych imigrantów ze swojego kraju, którzy z nimi pracowali. Paradoksalnie, niektórzy wprost mówili, że więcej pomocy lub ewentualnego wsparcia mogliby otrzymać (i otrzymywali) od Polaków niż od Ukraińców. Przede wszystkim dominowała narracja o zazdrości panującej wśród ukraińskich pracowników, zwłaszcza jeśli chodzi o zarobki. Kilkukrotnie w trakcie rozmów powracał problem przydzielania rzędów owoców do zbioru oraz nierównej wydajności pracowników, który był przyczyną pojawiających się animozji. Co więcej, kilkoro badanych wprost narzekało na postawy swoich współobywateli, którzy znaleźli się w Polsce po raz pierwszy w 2022 roku. Negatywnie oceniali oni zachowania tych osób, które nie są, w ich mniemaniu, zainteresowane pracą i jedynie korzystają ze świadczeń socjalnych dla uchodźców. Wyrażali też obawy, że może to wpływać na ogólne postrzeganie Ukraińców przez polskie społeczeństwo.

Codziennie konflikty między pracownikami pojawiały się także w miejscach zamieszkania. Wynikało to głównie z ograniczonej przestrzeni, co stawało się szczególnie dotkliwym problemem w okresie największego zapotrzebowania na pracowników. Chociażby przyrządzanie posiłków było wówczas nie lada wyzwaniem, ponieważ wszyscy chcieli przygotować jedzenie w tym samym czasie, a nie każdy pracodawca zapewniał więcej niż jedną kuchnię czy inne miejsca do przyrządzania potraw.

Cechą charakterystyczną w obu omawianych podsektorach pozostaje duża rotacja pracowników. Pojawianie się nowych osób, częste odejścia z pracy i posiłkowanie się w zakładach produkcyjnych pracownikami zewnętrznymi oznacza, że ciężko jest nawiązać trwałe relacje. Szczególnie wyraźne jest to w rolnictwie, gdzie, jak zwracali uwagę badani pracownicy zbierający owoce i warzywa, liczba osób pracujących każdego dnia zmienia się bardzo dynamicznie.

Zakłady zajmujące się wytwarzaniem czy przygotowaniem produktów spożywczych cechują się przede wszystkim większą liczbą zatrudnionych. Wśród badanych były osoby, które pracowały w przedsiębiorstwach zatrudniających od kilkudziesięciu do nawet kilku tysięcy pracowników. Przekłada się to na większą anonimowość w miejscu pracy i trudności w nawiązywaniu trwałych relacji. Nie oznacza to jednak, że pracownicy nie nawiązują znajomości, a nawet przyjaźni.

Wielokulturowe środowisko pracy znacznie częściej ma miejsce w zakładach produkujących żywność niż w rolnictwie. Choć również tam Ukraińcy wciąż dominują pod względem kraju pochodzenia pracowników, coraz częściej można spotkać też imigrantów z innych państw. Jedna z respondentek wskazała, że w firmie produkującej mięso pracują także Białorusini, Mołdawianie oraz Polacy. Inny z pracowników, również zatrudniony w firmie mięsnej, opisywał jeszcze większe zróżnicowanie narodowościowe pracowników. Podał, że wśród kolegów ma m.in. Filipińczyków, którzy zaczynają się pojawiać w Polsce na coraz większą skalę. Sytuacja ta może jednak rodzić problemy komunikacyjne, o których mówili badani. Dwoje respondentów opisało ciekawy przykład negatywnej relacji pracowników ukraińskich z imigrantami z Nepalu. W jednej z firm pakującej owoce została zatrudniona grupa sześciu młodych Nepalczyków. Ze względu na poważną barierę komunikacyjną pracownicy różnych narodowości trzymali się na dystans. Dochodziło też do różnego rodzaju napięć i np. blokowania kuchni przez Nepalczyków. W krótkim czasie doprowadziło to do poważnego konfliktu i w konsekwencji Nepalczycy zrezygnowali z tej pracy.

Jeśli chodzi o relacje pracowników cudzoziemskich z pracodawcami, dostrzec można przyjmowanie różnych strategii, które w ostateczności mają prowadzić do zatrzymania danych pracowników na trwałe (tj. powrotów co sezon) u tego samego pracodawcy. Od kilku lat obserwuje się podejmowanie różnorodnych działań przez pracodawców, którzy dążą do przyciągnięcia, a następnie zatrzymania w swoim gospodarstwie Ukraińców na niezbędny okres. Sadownicy są świadomi coraz częstszych problemów ze skompletowaniem składu pracowników potrzebnych

w danym sezonie. Co więcej, 2022 był pod tym względem najgorszym rokiem, odkąd cudzoziemcy pojawili się w rolnictwie w Polsce. Co zatem robią pracodawcy? Głównym obszarem ich działania jest poprawa warunków mieszkaniowych pracowników. Z roku na rok starają się ulepszać zakwaterowanie, inwestując w nowe sprzęty czy modernizując dotychczasowe sanitarium. Innym rozpowszechnioną strategią jest „chodzenie na rękę” zatrudnionym osobom i oferowanie im wszelkiej niezbędnej pomocy. Obejmuje to np. transport z Dworca Zachodniego w Warszawie czy podwożenie na zakupy. Pracodawcy starają się również bardziej doceniać wysiłki pracowników od strony finansowej (więcej o tym w dalszej części raportu).

Szczególnie licznymi przywilejami i dobrym traktowaniem mogą pochwalić się ci cudzoziemcy, którzy przez kilka lat przyjeżdżają do tego samego pracodawcy. Doceniane jest także doświadczenie pracowników i ich samodzielność przy wykonywaniu różnych zadań w gospodarstwie. Przykładowo, kiedy jeden z pracodawców otrzymywał zamówienie na większą liczbę łubianek danego dnia, wysyłał wówczas bardziej doświadczonych pracowników do rządaków, z których mógł uzyskać lepszy towar – a tym samym pracownicy ci szybciej zbierali więcej owoców. Zaufani pracownicy mogą też liczyć na większą swobodę. Mąż jednej z rozmówczyń, pracujący z nią w tym samym gospodarstwie, dostawał na przykład do dyspozycji samochód właściciela, którym woził pracowników na pole. Również z okazji różnych świąt obchodzonych w Polsce lub Ukrainie pracownicy mogli liczyć na specjalne traktowanie ze strony pracodawców. Ukraińcy bardzo doceniali zwłaszcza tych gospodarzy, którzy pozwalali im nie pracować w święta prawosławne.

Warto podkreślić, że właściciele gospodarstw wykonują określone prace wspólnie z zatrudnianymi pracownikami. Jak podkreślali badani, ma to pozytywny wpływ na budowanie relacji i proces integracji z pracodawcami. Potwierdza to również obserwacja uczestnicząca przeprowadzona zarówno w 2022 roku, jak i w poprzednich latach. Przykładowo, jedna z pracownic, która z wykształcenia jest fryzjerką, oferowała swoje usługi pracodawcy i jego rodzinie. Z kolei w innym gospodarstwie ważnym rytuałem było wspólne konsumowanie drugiego śniadania

przez szefową i kilka jej pracowniczek. Badani cudzoziemcy zwykle doceniali takie sytuacje, jednak niektórzy podnosili, że wykonywanie pracy wspólnie z gospodarzami wymagało od nich trzymania podobnego tempa, jakie narzucali sobie pracodawcy. Choć co do zasady nie są wyznaczane konkretne normy dotyczące np. tego, jak wiele owoców danego dnia ma zebrać jeden pracownik, jednak zatrudnieni nie chcą zostać posądzeni o lenistwo, dlatego pracują wówczas szczególnie intensywnie.

W przedsiębiorstwach spożywczych trudno mówić o podobnych, bliskich relacjach pracowników z pracodawcami, jak ma to miejsce w rolnictwie. Częściej rozmówcy odnosili się w tym kontekście do swoich brygadzystów czy bezpośrednich przełożonych. W większości przypadków oceniali te relacje jako neutralne bądź dobre, jednak niemające większego znaczenia dla ich warunków zatrudnienia.

Wynagrodzenie

Nie zaskakuje fakt, że główną motywacją cudzoziemców do pracy w Polsce pozostaje aspekt finansowy. Pracownicy uczestniczący w badaniu wielokrotnie podkreślali, że zarobki, jakie mogą uzyskać w Polsce, są kilkukrotnie wyższe niż te, jakie otrzymywali w Ukrainie. Równocześnie są oni świadomi, że na rynku pracy w Polsce jest wiele wolnych wakatów, gdzie mogliby zarobić więcej, niż pracując w sektorze rolno-spożywczym. Nie oznacza to jednak narzekania na otrzymywane stawki.

Zbiory truskawek, głównie ze względu na wysokie wymogi dotyczące sprawności fizycznej, są najlepiej opłacaną aktywnością spośród wszystkich prac sezonowych w gospodarstwach. Wpływa na to przyjęty od wielu lat model pracy akordowej. Oznacza on, że wysokość wynagrodzenia uzależniona jest od ilości zebranych owoców (np. liczby łubianek). Za każde zebrane pudełko lub łubiankę owoców pracownicy otrzymują określoną wcześniej stawkę. W sezonie 2022 roku, według rozmówców, stawki te kształtowały się na poziomie 2-3 zł za 2 kilogramy owoców. W tym miejscu należy jednak zaznaczyć, że mogły one ulegać wahaniom przede wszystkim w związku z jakością owoców, sposobem zbioru (np. z ogonkami

lub bez), jak również ich dostępnością (wyższe stawki obowiązywały tam, gdzie owoców było mniej lub były małych rozmiarów). Dzięki przyjętym strategiom maksymalizacji zarobków pracownicy przy zbiorze truskawek są w stanie przez 3 tygodnie zarobić nawet 1000 dolarów (Ukraińcy zarobki w Polsce często przeliczają na dolary). Jest to okupione dużym obciążeniem dla organizmu ze względu na konieczność wstawania w nocy oraz pracy przez kilkanaście godzin dziennie, nierzadko w ekstremalnie wysokich temperaturach. Wśród badanych były osoby, które swoją przygodę migracyjną w Polsce rozpoczęły od przyjeżdżania tylko na sezon truskawek, a następnie wracały do swoich obowiązków zawodowych w Ukrainie. Problemem dla pracowników jest końcówka zbiorów lub niskiej jakości owoce. Rozmówczyni mająca doświadczenie takiej sytuacji wspominała, że kiedy prosiła pracodawcę o przejście na model zatrudnienia na godziny zamiast pracy na akord, która stawiała się nieoptymalna, nie otrzymała na to zgody.

Praca na akord stała się nieodłącznym elementem pracy sezonowej nie tylko w Polsce. Jej logika opiera się na motywowaniu pracowników do dużej wydajności w codziennej pracy. Przyjęcie takiego modelu wynagradzania jest korzystne dla pracodawców, ponieważ, jak sami podkreślają, jest to najlepsza forma skłaniania zatrudnionych do szybkiej i efektywnej pracy. Można odnieść wrażenie, że pracodawcy w rolnictwie najchętniej wszystkie prace wynagradziliby w tym systemie. Najczęściej funkcjonuje on jednak przy zbiorze owoców miękkich, czyli truskawek, borówki amerykańskiej, czereśni, malin, wiśni, i właśnie te aktywności cieszą się szczególnym zainteresowaniem wśród pracowników sezonowych. W przypadku innych prac w gospodarstwie wynagrodzenie płacowe jest zwykle za przepracowany czas, ale oferowane płace rzadko przekraczają minimalną stawkę godzinową. Tak opisywała to jedna z pracownic:

„Z reguły praca była od 7 do 18. Czasami pan wymagał dodatkowo, jak miały być przymrozki, żeby ocieplić sad. Albo była jakaś inna, pilna praca, więc trzeba było jeszcze zostać w nadgodzinach. Ale stawka była zawsze ta sama - 11 zł netto za godzinę”.

Choć pracodawcy podkreślają, że z roku na rok podnoszą wypłaty swoim pracownikom, w rzeczywistości podyktowane jest to każdorocznym wzrostem wynagrodzenia minimalnego.

Obserwacja uczestnicząca przy zbiorach owoców pozwoliła dostrzec powszechną praktykę zapisywania sobie przez pracowników liczby zebranych danego dnia pudełek czy kilogramów owoców. Niektórzy zaznaczali to na ręku, a następnie odnotowywali w swoim zeszycie. Informacje te porównywali przed wypłatą z tym, co zapisali pracodawcy. Nieraz okazywało się, że pracownicy zapisali wartość zebranych owoców na swoją niekorzyść. Osoby z dłuższym doświadczeniem pracy w Polsce zwracały uwagę na problem, jaki często miał miejsce kilka lat temu. Wykorzystując głównie nieformalne zatrudnienie Ukraińców, pracodawcy wypłacali im wynagrodzenia niższe niż umówione albo nawet nie płacili go wcale. Brak pisemnej umowy i opieranie się jedynie na ustnych ustaleniach powodowały niepewność wśród pracowników. Upowszechnienie się pisemnych kontraktów ukróciło jednak nieuczciwe praktyki pracodawców. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że normą jest wypłacanie wynagrodzenia do ręki, rzadko bowiem pracownicy posiadają konto w banku w Polsce.

Inny model wynagradzania pracowników obowiązuje w przedsiębiorstwach spożywczych. Przede wszystkim jest dużo bardziej transparentny i uregulowany. Nie tyle wydajność, ile doświadczenie zatrudnionych osób jest czynnikiem warunkującym wysokość ich zarobków. Pracownik zajmujący się rozbiorem mięsa wyjaśnił wprost, że mając kilkuletnie doświadczenie w tej pracy, może obecnie liczyć na stawkę 40 zł za godzinę. Wynagrodzenia dla początkujących pracowników cudzoziemskich nie różnią się znacząco od tych, jakie otrzymuje się za pracę w rolnictwie. Zatrudnieni wiedzą jednak, że mogą w krótkim czasie liczyć na podwyżki.

Na koniec tych rozważań warto ponownie wrócić do relacji łączących pracowników z pracodawcami, ponieważ mają one bezpośrednie przełożenie na dodatkową gratyfikację finansową. Jak pokazują badania, sadownicy starają się doceniać zaangażowanych i wysoce wydajnych pracowników cudzoziemskich poprzez nagradzanie ich bonusami po zakończonej pracy (lub przed powrotem do Ukrainy). Przy wypłacie ostatnie-

go wynagrodzenia takie osoby mogą liczyć na zwiększenie zarobionej kwoty. Brakuje jednak jasnych zasad warunkujących przyznawanie dodatkowych pieniędzy. Wśród wymienianych kwot, jakie otrzymywali pracownicy, pojawiało się 100 złotych, ale także wyższe stawki. Inną formą „wdzięczności” pracodawców jest wręczanie odjeżdżającym pracownikom owoców, które wcześniej zbierali. Badani cudzoziemcy przywoływali też sytuacje, kiedy otrzymywali od gospodarzy różnego rodzaju sprzęty czy odzież (z reguły używaną). Zaobserwować można związek między długością zatrudnienia u danego pracodawcy a wielkością dodatkowych korzyści finansowych, na jakie może liczyć pracownik. Przykładowo, jeden z badanych Ukraińców, pracujący od blisko 10 lat w tym samym gospodarstwie, otrzymał od swojego pracodawcy, którego traktuje jak drugiego ojca, pieniądze na opłacenie kursu prawa jazdy. Z kolei w przedsiębiorstwach, w których zatrudnieni byli badani imigranci, popularną formą doceniania ich pracy, oprócz nagród świątecznych, są także paczki z żywnością. Pracownicy otrzymywali głównie wyroby, w których specjalizuje się dany zakład produkcyjny, czyli np. wędliny, słodczyce czy wyroby mleczarskie.

Warunki mieszkaniowe

Ważny wymiar funkcjonowania pracowników sezonowych w sektorze rolno-spożywczym stanowi ich zakwaterowanie. Zorganizowanie tej kwestii jest szczególnie istotne w odniesieniu do cudzoziemców zatrudnianych w rolnictwie. W przypadku wszystkich badanych pracowników z tej grupy mieli oni zagwarantowane zakwaterowanie na terenie gospodarstwa należącego do pracodawcy. Podobnie jak podkreślono w przeglądzie literatury, rozwiązanie to sprawdza się głównie dlatego, że zapewnia bliskość do miejsca pracy, niemniej może też stanowić formę kontroli ze strony pracodawcy, którego dom czasami znajduje się w bezpośrednim sąsiedztwie. Badani pracownicy jednak nie odbierają tego jako przejawu kontroli, ale przede wszystkim doceniają, że nie muszą dojeżdżać do pracy i martwić się kosztami utrzymania.

Zaskakiwać może fakt, że badani raczej nie narzekali na oferowane im warunki zamieszkania. Część z nich nawet wskazywała, że są one lepsze w Polsce niż w ich rodzinnych domach w Ukrainie. Niektórzy dodawali, że nie zwracają uwagi na komfort, a najważniej-

szy dla nich jest „dach nad głową oraz dostęp do bieżącej wody”. Podczas wywiadu z jedną z rozmówczyń można było zaobserwować strategię udomowienia zajmowanych pomieszczeń poprzez zakup niezbędnych przyborów czy dbanie o porządek. Widoczny był także tradycyjny podział ról, w którym to kobietom niejako przypisuje się dbanie o przestrzeń zamieszkiwaną zarówno przez nie, jak i mężczyzn (czasem obcych dla wspomnianych kobiet).

Co zatem obejmuje zakwaterowanie badanych pracowników w rolnictwie? Przede wszystkim pracodawcy oferują imigrantom pobyt w budynkach przynależących do gospodarstwa rolnego. Najczęściej są to były pomieszczenia gospodarcze, garaże czy piwnice zaadaptowane na potrzeby czasowego zakwaterowania zbiorowego. W praktyce oznacza to obszerne, słabo nasłonecznione (regułą jest niewielki okno lub jego brak) pomieszczenia z kilkoma łózkami. W takich warunkach, jak podkreślali rozmówcy, brakuje prywatności, zwłaszcza w okresie, kiedy pracowników jest najwięcej. Nie zawsze też można liczyć na łazienkę i toaletę w tym samym budynku. Trzy rozmówczynie wspominały o konieczności chodzenia kilka metrów do toalety, znajdującej się nieopodal starej przechowalni, w której śpią. Czasami zdarza się, że pracownicy są kwaterowani w poprzednich domach swoich pracodawców, którzy po wybudowaniu nowej nieruchomości zostawiają pracownikom stare miejsce zamieszkania. W takich wypadkach, jak wskazywało kilkoro rozmówców, standard jest znacznie wyższy niż zbiorowe zakwaterowanie np. w przerobionych przechowalniach lub stodołach. Dostrzec można zatem duże zróżnicowanie warunków, w jakich mieszkają pracownicy – od piwnic i starych budynków rolniczych aż po specjalnie wybudowane na ten cel hotele pracownicze na terenie gospodarstwa sadowniczego.

Różnie wygląda także kwestia odpłatności za zakwaterowanie. Jak pokazują przykłady badanych imigrantów, normą jest bezpłatne zamieszkanie na terenie gospodarstwa pracodawcy. Pracownicy nie muszą wtedy martwić się o dostęp do mediów czy opłaty związane z ich użytkowaniem. Sami przyznawali, że jest to jeden z czynników podejmowania przez nich pracy właśnie w rolnictwie. Pracodawcy podnosili jednak w wywiadach coraz bardziej dotkliwy problem

rosnących kosztów utrzymania tego typu obiektów. Często narzekali także na samych pracowników, którzy raczej nie dbają o miejsce, w którym przebywają tylko przez pewien czas.

Inaczej sytuacja rysuje się w przypadku pracowników w przedsiębiorstwach spożywczych. Wynika to głównie z ograniczonych możliwości zapewnienia lokum pracowniczego na terenie zakładu pracy. Wśród badanych osób tylko jedna pracowniczka w firmie sortującej i pakującej owoce na sprzedaż miała zapewniony pokój nad halą produkcyjną. Jak opisywała, jest to niewielkie pomieszczenie, zaadaptowane ze starych biur administracji, za które ma potrącaną złotówkę od wynagrodzenia za każdą przepracowaną godzinę. Jednak większość imigrantów w tym podsektorze, dzięki zatrudnieniu przez agencje pracy tymczasowej, może liczyć na zakwaterowanie z innymi pracownikami. Jak podkreślało kilkoro rozmówców, w województwie śląskim, gdzie zlokalizowanych jest wiele zakładów produkcyjnych, popularne są hotele pracownicze czy mieszkania w całości przeznaczone dla pracowników cudzoziemskich. Opłaty za zakwaterowanie potrącane są od wynagrodzenia. Co ważne, choć mieszkania te oddalone są z reguły od miejsca pracy, agencje organizują zwykle pracownikom także transport.

Rzadko zdarza się, aby pracownicy samodzielnie wynajmowali mieszkanie na wolnym rynku. Podjęcie takiej decyzji wiąże się zazwyczaj z osiągnięciem większej stabilizacji w pracy. Przykładowo, jedna z badanych imigrantek, pracująca od kilku lat w firmie produkującej słodycze, samodzielnie wynajmuje mieszkanie w pobliskim miasteczku. W trakcie rozmowy podnosiła problem dużego wzrostu cen najmu w 2022 roku. Dodała także, że pracodawca organizuje dla swoich pracowników transport z tej miejscowości, za co musi płacić 65 złotych miesięcznie. W innej sytuacji jest badane małżeństwo z dwójką dzieci, które dzięki uzyskanym podwyżkom i podjęciu decyzji o osiedleniu się w Polsce, wynajęło komfortowe mieszkanie.

Wyżywienie

W literaturze amerykańskiej podkreśla się częsty problem niedożywienia wśród pracowników sezonowych w sektorze rolno-spożywczym. Paradoksalnie, pomimo zatrudnienia przy produkcji i przetwarzaniu

żywności zdarza się, że pracownicy ci spożywają niewystarczającą ilość kalorii lub jedzą produkty złej jakości, najczęściej tanie i przetworzone. Czy podobne zjawisko można obserwować w Polsce?

Aby lepiej zrozumieć kontekst tego tematu, trzeba wyjaśnić kilka kwestii. Przede wszystkim osoby zatrudnione w gospodarstwach rolnych w Polsce na ogół nie otrzymują gotowych posiłków. Co ciekawe, jeszcze kilka lat temu powszechną strategią było zapewnianie pracownikom wyżywienia, zwykle zarządzanego przez członków rodziny pracodawcy. Obecnie tego typu praktyki raczej nie są spotykane, głównie ze względów logistycznych i finansowych. Jedynie w jednym z badanych gospodarstw, do którego nie dotarli pracownicy w sezonie 2022 roku, w poprzednich latach dwie zatrudnione czasowo Ukrainki spożywały obiady wspólnie z rodziną pracodawcy. Warto podkreślić, że zazwyczaj pracownicy mogą jednak liczyć na otrzymywanie bezpłatnych produktów spożywczych. Najczęściej są to ziemniaki, warzywa sezonowe oraz pieczywo. Okazjonalnie pracownicy mogą zostać zaproszeni przez pracodawcę i jego rodzinę do wspólnego posiłku, co zwykle ma miejsce podczas zakończenia sezonu zbioru danego gatunku owoców (tzw. okrężne).

Badani pracownicy sezonowi muszą zatem przygotowywać wszystkie posiłki samodzielnie, a tym samym dbać o zakupy. Z reguły robią je raz w tygodniu, najczęściej w weekendy, zawsze jednak po skończonej pracy – wieczorem. Najpopularniejszym sklepem wśród nich od lat pozostaje Biedronka, gdzie można zrobić najtańsze zakupy w Grójcu i okolicach. Rozmówcy sami zauważają ważną zmianę w swoich zachowaniach konsumpcyjnych. O ile podczas pierwszych lat pracy w Polsce kupowali najtańsze produkty, o tyle obecnie mogą sobie pozwolić na jedzenie lepszej jakości oraz takie, na które mają ochotę (np. słodycze, mięso). Związane może być to z tym, że w czasie pierwszych przyjazdów do Polski najważniejszym dla nich celem była przede wszystkim maksymalizacja zarobków.

Istotnym problemem zaobserwowanym podczas badań jest zapewnienie pracownikom wody do picia. Raczej wyjątkiem niż regułą jest dostarczanie im butelkowanej wody w trakcie wykonywanej pracy. Po-

mimo ekstremalnie wysokich temperatur, jakie nierzadko mają miejsce podczas zbioru truskawek czy borówki amerykańskiej (czerwiec i lipiec), pracodawcy zazwyczaj nie oferują napojów. Z przeprowadzonych z nimi rozmów wynika, że obowiązek zapewnienia sobie wody do picia spoczywa na pracownikach, którzy mogą ją kupić albo nabrać z kranu. Jeden z sadowników przyznał, że zaprzestał kupowania wody pracownikom, ponieważ zobaczył, jak kiedyś kilkoro z nich używało jej do mycia się. Problemem jest także zaobserwowany fakt, że sami pracownicy nie zawsze zabierają ze sobą wystarczającą ilość płynów do pracy na polu oddalonym od źródła wody zdatnej do picia. Jedna z imigrantek tłumaczyła, że nie lubi pić podczas zbierania truskawek, ponieważ więcej się wtedy poci i gorzej jej się pracuje.

Inne standardy wyżywienia pracowników obowiązują w przedsiębiorstwach spożywczych. Zasadnicza różnica infrastrukturalna, czyli praca w pomieszczeniach zamkniętych, umożliwia łatwiejsze zorganizowanie pokoju socjalnego, gdzie pracownicy mogą zjadać posiłki. Jak wskazywali rozmówcy, im większy zakład, tym lepsze możliwości zapewnienia stołówki. Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że najlepiej sytuacja wygląda w tym względzie w firmach produkujących wyroby wędliniarskie. Dwóch mężczyzn pracujących już kilka lat w różnych zakładach masarskich w Polsce podkreślało, że standardem w nich stało się zapewnianie zatrudnionym stałego wyżywienia. Dotyczy to jednak w pierwszej kolejności pracowników wykonujących swoje obowiązki w pomieszczeniach o niskiej temperaturze. Takie osoby mogą liczyć codziennie na ciepłe posiłki (zupy) oraz wyroby mięsne produkowane w danym zakładzie. Z kolei pracowniczka jednego z największych zakładów produkujących żywność w Polsce zauważyła, że ponieważ jest zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej, nie ma zapewnionych posiłków. Jeśli jednak otrzyma pracę bezpośrednio od wspomnianej firmy, będzie mogła liczyć każdego miesiąca na bony żywnościowe, które można zamienić na posiłki dostępne w tamtejszej stołówce.

Również osoby zatrudnione w firmie przygotowującej gotowe posiłki miały zapewnione wyżywienie. Równocześnie podczas wykonywania pracy obo-

wiązywał je absolutny zakaz podjadania produktów. Podobne zakazy obowiązują w innych przedsiębiorstwach, ale pracownicy przyznawali, że nie są kontrolowani w tym zakresie.

Wypadki w pracy i BHP

Jak zostało podkreślone wcześniej, wypadki w sektorze rolno-spożywczym zdarzają się bardzo często. Każdego roku w mediach pojawiają się doniesienia o różnego rodzaju zdarzeniach, nierzadko śmiertelnych. W ostatnich latach pisano m.in. o uduszeniu w komorach atmosferycznych do przechowywania owoców, pozostawieniu osób bez pomocy w sytuacji zagrożenia czy o wypadkach komunikacyjnych niewłaściwie przewożonych pracowników. Dlatego też ważnym aspektem niniejszego badania było uchwycenie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w dwóch analizowanych podsektorach.

Pomimo powszechnej świadomości odnośnie wypadków mających miejsce przy zbiorach owoców lub warzyw badani cudzoziemcy zatrudnieni w gospodarstwach nie doświadczyli osobiście niebezpiecznych zdarzeń, takich jak złamanie, wypadek, zasłabnięcie czy poważny rozstrój organizmu. Zdarzały im się jedynie zachorowania bądź inne formy czasowej dysfunkcji, które nie miały jednak większego wpływu na rytm pracy. Badania realizowane we wcześniejszych latach pokazały, że pracowników cechuje przekonanie typu „cóż może mi się przytrafić przy zbiorze truskawek, cegła na głowę mi nie spadnie”. Częściej niż o sobie w tym kontekście rozmówcy mówili o innych współpracownikach lub osobach, o których jedynie słyszeli. Najwięcej przywoływanych zdarzeń miało miejsce przy zbiorach truskawek. Przykładowo, jedna z badanych pracowniczek podczas zbioru tych owoców dostała poważnego uczulenia na skórce. Było ono spowodowane, jak się dowiedziała później, zastosowaniem oprysków na owoce, o czym nie poinformował jej pracodawca. Opowiadała o tym w następujący sposób:

Nie chcę narzekać na tego pracodawcę. On nie mówił tak, że musisz być na siłę na tym polu, gdzie on chwilę temu robił opryski. Ale jak on pracował tam obok na polu i my też, a był wiatr, to opryski na nas poleciały.

Osobom pracującym w rolnictwie towarzyszy powszechnie ból fizyczny – głównie pleców – zmęczenie oraz stłuczenia kończyn górnych i dolnych. O takich sytuacjach opowiadali też badani cudzoziemcy dopytywani o ich konkretne doświadczenia. Aby zminimalizować dyskomfort i ból fizyczny, pracownicy przyjmują różne strategie i pozycje przy zbieraniu owoców lub warzyw. Badane osoby nie potrafiły wskazać specjalnych działań, jakie podejmują w ramach ochrony przed nadmiernym nastończeniem. Sporadycznie mówiły, że stosują kremy ochronne. Najczęściej jednak pracownicy zbierający owoce ubierają po prostu koszule z długim rękawem i używają chust na głowę. W przypadku doświadczanego bólu trzy rozmówczynie wspominały o zastrzykach przywożonych ze sobą z Ukrainy, które mają zminimalizować dolegliwości i postawić je na nogi. Co ciekawe, badani cudzoziemcy są świadomi, że część leków i suplementów, z jakich korzystają, nie jest dopuszczona do użytku w Polsce, dlatego zawsze zabierają je ze sobą z domu. Popularnym produktem z Polski używanym przez pracowników ukraińskich jest ziołowy lek Amol, który łagodzi bóle mięśni.

Ważnym aspektem pracy w gospodarstwach sadowniczych jest jakość i stan techniczny sprzętów wykorzystywanych do zbiorów owoców. Coraz częściej przy zrywaniu jabłek lub czereśni używane są specjalne, dwupoziomowe platformy hydrauliczne. Nierzadko są one złej jakości, pozbawione zabezpieczeń, wykonane z przestarzałych materiałów. Problem ten dotyczy także drabin i stojaków. Choć sami badani pracownicy nie podnosili tego jako istotnej kwestii, obserwacja uczestnicząca ujawniła jednak nieco inny obraz. Poważnym obciążeniem jest zbieranie jabłek do tzw. rwaczy, które zakłada się niczym plecak na szelkach, ale z przodu. Pełny rwacz może ważyć nawet 10 kilogramów, a konieczne jest wykonywanie z nim różnych ruchów (praca w pochyleniu, wchodzenie po drabinach itp.), co zwiększa ryzyko uszkodzenia kręgosłupa lub innych części ciała. Należy też podkreślić, że pracownicy raczej nie mogą liczyć na odzież ochronną. Pracodawcy przerzucają na zatrudnionych obowiązek zadbania o odpowiednie przygotowanie do pracy. Podczas badań zaobserwowano, że sadownicy zapewniają głównie płaszcze przeciwdeszczowe, kiedy trzeba pracować w niepogodę.

W odróżnieniu od zatrudnionych w przedsiębiorstwach spożywczych pracownicy sezonowi w rolnictwie nie są szczegółowo szkoleni z zasad BHP czy innych regulacji związanych z pracą. Jak podkreślali rozmówcy, pracodawcy lub bardziej doświadczeni pracownicy przedstawiają jedynie ogólne informacje o obowiązujących zasadach w rolnictwie (np. zakaz spożywania alkoholu czy wchodzenia do pomieszczeń gospodarczych). Nowi pracownicy przed rozpoczęciem np. zbiorów owoców są też instruowani przez pracodawcę, jak je poprawnie zrywać i transportować. Podczas przeprowadzania jednego z wywiadów w pomieszczeniu pracowniczym zaobserwowano też przykład tabliczek informacyjnych (w kilku językach wraz z ilustracjami), które pokazywały, w jaki sposób korzystać z niego bezpiecznie.

Kwestia działań prewencyjnych i ochrony pracowników to ten aspekt, który w sposób zasadniczy odróżnia pracę w przedsiębiorstwach spożywczych od zatrudnienia w gospodarstwach. Przede wszystkim jeszcze przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego do jego stanowiska pracy musi on przejść specjalistyczne szkolenia z zakresu BHP. Jak mówili badani, są one dobrze zorganizowane, a co najważniejsze, respektowane są zasady, których uczą się na nich pracownicy. Osoby z wieloletnim doświadczeniem pracy wskazywały, że takie szkolenia odbywają się nawet częściej niż raz w roku. Zatrudnieni przy taśmie produkcyjnej dodawali, że na co dzień „czuwa” przy nich specjalista ds. produkcji czy bezpieczeństwa.

Zupełnie inaczej we wspomnianych przedsiębiorstwach wygląda także zakres przygotowania pracowników i ich zabezpieczenia. Przede wszystkim osoby mające kontakt z żywnością zobligowane są do stosowania określonych zasad odnośnie ubioru. Co ważne, wszyscy rozmówcy podkreślali, że mogą liczyć na bezpłatną odzież ochronną (np. fartuch), jak również obuwie, okulary, a zwłaszcza specjalistyczne rękawiczki lub maseczki.

Jednak pomimo stosowania tak restrykcyjnych zasad, także tu zdarzają się wypadki. Jedna z respondentek wspominała, jak podczas pracy w przedsiębiorstwie sortującym i pakującym owoce złamała rękę, próbując przejść przez taśmę transportującą. Mocno przy tym podkreślała, że to była jej wina, ponieważ chciała

zaoszczędzić czas i skrócić sobie drogę. Dodała również, że pomimo poważnego uszkodzenia lewej ręki już dwa dni po zdarzeniu wróciła do pracy i kontynuowała swoje zadania jedną ręką. Historia ta pokazuje z jednej strony determinację pracowników cudzoziemskich, z drugiej zaś strony brak jasnych przepisów zakazujących pracy w określonych sytuacjach (np. po wypadku czy podczas choroby).

Nowa rzeczywistość po lutym 2022 roku

Bez wątpienia data 24 lutego 2022 roku i kolejne tygodnie zmieniły rzeczywistość migracyjną Polski, Europy i świata. Niesprowokowana agresja Rosji na Ukrainę doprowadziła do największej po drugiej wojnie światowej skali migracji przymusowych w Europie. Ze względu na bliskość geograficzną, ale i kulturową, Polska stała się głównym krajem przyjmującym uchodźców z Ukrainy. W ciągu kilku tygodni granicę przekroczyło kilka milionów osób. Jak te okoliczności wpłynęły na funkcjonowanie pracowników w dwóch analizowanych podsektorach?

Paradoksalnie, jak tłumaczyli badani, sam wybuch wojny nie miał większych konsekwencji dla ich pracy w Polsce. Część chciała wrócić od razu do swojej rodziny, część wiadomość o wojnie zastała przy przekraczaniu granicy w stronę Polski. Pomimo ciągłych ostrzałów niektórzy badani w ciągu 2022 roku wyjeżdżali na Ukrainę – głównie były to kobiety. Sadownicy z kolei zwracali uwagę, że część ich stałych ekip pracowników, przede wszystkim mężczyźni, nie dotarła do gospodarstw.

Badani wskazywali raczej na inne problemy, niezwiązane z samą pracą. Najczęściej powtarzającym się tematem była kwestia rozłąki z rodziną pozostającą w Ukrainie, duża niepewność względem przyszłości, a także ogólny strach i niepokój. Tym, co zmieniło się u badanych pracowników, była przede wszystkim konieczność transferowania zarobionych pieniędzy oraz różnego rodzaju produktów do rodziny w Ukrainie. Jedna z imigrantek wspominała, że musiała przesyłać więcej pieniędzy swoim bliskim, ponieważ jej szwagier stracił życie w czasie walk. Dostrzegalną konsekwencją trwającej sytuacji były również wyższe koszty życia w Polsce, ale i w Ukrainie. Jedna z badanych Ukrainek, matka pięciorga dzieci będą-

cych z nią w Polsce, zwróciła uwagę na zwiększone ceny transportu produktów przez przewoźników. Opowiadała, że wysłanie jednej paczki pampersów dla dziecka jej brata kosztowało ją 100 zł.

Choć warunki zatrudnienia pracowników cudzoziemskich w sektorze rolno-spożywczym w Polsce pozostawiają sporo do życzenia, o czym wiedzą sami badani, doceniają oni starania ze strony pracodawców. Pozytywne postawy gospodarzy uwidoczniły się szczególnie w czasie wojny w Ukrainie. Przede wszystkim wielu z nich przyjęło lub zadeklarowało przyjęcie swoich pracowników (tj. zatrudnianych w poprzednich sezonach) oraz członków ich rodzin lub znajomych. Wyraźnie można było to zaobserwować w gospodarstwach sadowniczych. Choć osoby goszczące Ukraińców mogły wnioskować o państwową rekompensatę, badani sadownicy unikali tego. Jak tłumaczyli, w ich rozumieniu wiązałyby się to z koniecznością „meldunku gości”, dlatego woleli nie ujawniać się ze swoją gościnnością. Nie oznacza to jednak, że Ukraińcy są źle traktowani. Wręcz przeciwnie, przykład jednego z sadowników jest w tym względzie szczególnie pozytywny. Chcąc stworzyć namiastkę normalności rodzinom swoich dwóch stałych pracowników, zorganizował im wigilię 24 grudnia 2022 roku, a wszystkie dzieci, które przyjął (łącznie siedmioro) otrzymały prezenty. Ten i inni pracodawcy pomagali też zatrudnianym Ukraińcom i ich rodzinom dopełnić formalności związanych z uzyskaniem numeru PESEL oraz dostaniem się do systemu ochrony zdrowia.

Przeprowadzone badania, zwłaszcza obserwowanie codziennego kontekstu funkcjonowania ukraińskich uchodźców w rolnictwie, pozwoliły dostrzec nowy problem, którego skala jest niezwykle trudna do zmierzenia. Chodzi o obecność na terenach wiejskich

większej grupy dzieci ukraińskich, a zwłaszcza o ich dostęp do systemu szkolnictwa oraz pracę nieletnich (poniżej 15. roku życia). Przypadek wspomianej wcześniej kobiety, która dołączyła z pięciorgiem dzieci w różnym wieku do męża pracującego w Polsce, dobrze ilustruje złożoność tej kwestii. Od momentu przyjazdu do Polski, czyli na przełomie marca i kwietnia 2022 roku, dzieci w wieku szkolnym (czyli cała piątka) nie były ani jeden dzień w polskiej szkole. Rodzice tłumaczyli, że dzieci uczą się zdalnie w szkole ukraińskiej. Między zdaniami okazało się jednak, że ze względu na utrudniony dostęp do infrastruktury teleinformatycznej w rzeczywistości uczą się same. Podczas wywiadu dało się zaobserwować, że dzieci spędzają czas raczej na terenie gospodarstwa, często poruszając się wśród niebezpiecznych sprzętów rolniczych. Inną kwestią jest angażowanie ich do pracy w rolnictwie. Choć nie mogą być zatrudniane, w sezonie wakacyjnym pomagały rodzicom zbierać owoce, zarabiając w ten sposób pieniądze. Warto w tym miejscu podkreślić, że już podczas badań w 2019 roku obserwowano sporadyczne przykłady pracy osób nieletnich. Zarówno ich rodzice, jak i pracodawcy wyrażali na to zgodę, ale tłumaczyli, że dzieci nie są zmuszane do żadnej aktywności.

W przedsiębiorstwach spożywczych rozmówcy w mniejszym stopniu potrafili podać konkretne przykłady zaangażowania pracodawców na rzecz uchodźców z Ukrainy. Jeden z pracowników w zakładzie przetwórstwa mięsnego wspominał, że w pierwszych dniach wojny właściciel zorganizował zbiórkę pieniędzy i żywności na rzecz potrzebujących. Jedynie kilkoro imigrantów zatrudnionych w tym sektorze wyrażało obawę, że tak duża liczba Ukraińców w Polsce może w konsekwencji oznaczać obniżenie stawek za pracę.



PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

Choć prekaryzacja zatrudnienia, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników cudzoziemskich, jest obserwowana w większości sektorów gospodarki, szczególnie związana jest jednak z produkcją rolno-spożywczą. Kolejne badania empiryczne w krajach europejskich potwierdzają, że praca w tym sektorze często wiąże się z nadużyciami ze strony pracodawców i pośredników, a także trudnymi do zaakceptowania warunkami zatrudnienia. Pomimo tego dla większości imigrantów zarobkowych podejmowanie prac sezonowych w rolnictwie pozostaje jedną z głównych strategii „zaczepienia się” na rynku pracy w danym kraju.

W ciągu ostatniej dekady, głównie dzięki migracji zarobkowej z Ukrainy, Polska stała się jednym z globalnych liderów pod względem przyjmowania pracowników tymczasowych. Także w sektorze rolno-spożywczym w Polsce zatrudnienie sezonowe zostało zdominowane przez pracowników zza wschodniej granicy, co jednak nie zlikwidowało wciąż rosnącego problemu deficytu siły roboczej. W związku z nowymi wyzwaniami polscy pracodawcy z tego sektora świadomie zmieniają swoje strategie wobec pracowników cudzoziemskich, zwłaszcza w kontekście oferowanych im warunków pracy i zakwaterowania. Jednak wiele kwestii związanych z pracą cudzoziemców pozostaje niezmiennych. Do głównych faktów ustalonych w niniejszym raporcie można zaliczyć:

- 1 Preferencję zatrudnienia nieformalnego (tj. bez umowy pisemnej) – zwłaszcza na okres od kilku dni do kilku tygodni – zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników.
- 2 Skłonność pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych – nawet 12 godzin i więcej dziennie.
- 3 Przy zbiorach owoców i warzyw, niezależnie od obowiązujących regulacji w zakresie zatrudniania pracowników, nadal dominuje model pracy na akord, któ-

ry jest preferowany zarówno przez pracowników, jak i pracodawców.

- 4 W gospodarstwach rolnych nadal powszechne jest zbyt małe przywiązywanie wagi do kwestii szkoleń i instruowania pracowników w zakresie BHP.
- 5 Decydującą rolę w organizowaniu zatrudnienia cudzoziemców odgrywają nieformalne sieci migracyjne oraz przewoźnicy dostarczający pracowników z Ukrainy do zgłaszających zapotrzebowanie rolników.
- 6 Pomimo że praktyka ta jest niezgodna z prawem, rolnicy często „wypożyczają” pracowników innym pracodawcom, z reguły na okres jednego lub kilku dni.
- 7 Choć pracodawcy starają się podnosić standard warunków zamieszkania pracowników, nadal jednak oferowane są miejsca zakwaterowania pozbawione prywatności oraz podstawowych sanitariatów.

Akceptowanie przez pracowników cudzoziemskich opisanych powyżej warunków podyktowane jest przede wszystkim ich sytuacją ekonomiczną. Przyjmowane przez nich strategie, mające być środkiem do uzyskania wyższych dochodów z pracy, często prowadzą do „samoeksploatacji”. Pomimo że pracodawcy nie zawsze wymagają od zatrudnionych osób takich zachowań, doceniają ich ciężką i wielogodzinną pracę. Co raz powszechniej też, jak pokazały przeprowadzone badania, są gotowi iść na ustępstwa wobec pracowników, motywując to koniecznością ich pozyskania i utrzymania na każdy kolejny sezon.

W tym miejscu należy postawić pytanie o przyszłość zatrudniania pracowników cudzoziemskich w sektorze rolno-spożywczym w Polsce. Dostępne analizy oraz zgromadzony materiał pozwalają przede wszystkim stwierdzić, że brak zainteresowania wśród

lokalnych mieszkańców pracą sezonową będzie dalej wymuszał na rolnikach poszukiwanie siły roboczej wśród imigrantów. Wyzwaniem dla pracodawców może okazać się rekrutacja nowych cudzoziemców, głównie ze względu na wyczerpywanie się potencjału pracowników ukraińskich. Pomimo diametralnego wzrostu liczebnego Ukraińców w Polsce w 2022 roku był to rekordowo trudny sezon pod względem znalezienia osób zainteresowanych zbiorem owoców i warzyw. Trudności te z całą pewnością będą wymagały od pracodawców poszukiwania rozwiązań zwiększających atrakcyjność pracy w sektorze rolno-spożywczym. Warto tu podkreślić, że brakuje alternatywy dla pracowników ukraińskich, dlatego koniecznością jest zmiana jakościowa w samym rolnictwie. Można zatem oczekiwać dalszej stopniowej poprawy warunków pracy i zakwaterowania na terenach wiejskich. Rozmowy przeprowadzone z sadownikami z powiatu grójeckiego jednoznacznie dowodzą dużej świadomości rolników w kwestii trudności w pozyskiwaniu rąk do pracy i konieczności zmiany traktowania pracowników sezonowych. Jak zostało pokazane w pierwszej części raportu, jest to problem coraz wyraźniej dostrzegany także w innych krajach europejskich, w których pracodawcy w sektorze rolno-spożywczym borykają się z podobnymi wyzwaniami.

Naprzeciw tym procesom wychodzą organizacje i inicjatywy dążące do przeciwdziałania negatywnym zjawiskom i praktykom w sektorze rolno-spożywczym, zwłaszcza poprzez aktywność w obszarze rzecznictwa i budowania świadomości konsumenckiej (Borrelli, Olinto 2022). Przykłady z Kanady, Włoch czy Francji pokazują, że ruchy świadomej i etycznej konsumpcji mogą w sposób pośredni wpływać na poprawę sytuacji pracowników cudzoziemskich zaangażowanych do produkcji żywności. Jest tak zwłaszcza, gdy stosowanie minimalnych standardów zatrudnienia pracowników staje się podstawą do nadawania producentom odpowiednich certyfikatów. Przykładowo, włoska kooperatywa Coop Italia w 2016 roku ustanowiła certyfikat SA8000, potwierdzający stosowanie przez producentów żywności etycznych zasad przy jej produkcji i przetwarzaniu. Wśród kryteriów niezbędnych do uzyskania certyfikatu znajdują się m.in. zakaz pracy dzieci, dzień wolny od pracy po przepracowaniu sześciu dni czy możliwość zrzeszania się pracowników

w organizacje związkowe. Obok certyfikatów niezwykle istotna jest też oddolna współpraca producentów żywności, pracowników, członków społeczności lokalnej oraz przedstawicieli sieci handlowych. Niestety większość podobnych rozwiązań ma wciąż tylko lokalny bądź regionalny charakter i opiera się na zasadzie dobrowolności, bez przełożenia na obowiązujące przepisy regulujące warunki zatrudniania pracowników.

Również w Polsce podejmowano inicjatywy, których celem było dążenie do poprawy warunków pracy, zwłaszcza cudzoziemców, w rolnictwie. Ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie”, realizowana w latach 2017-2019 przez Państwową Inspekcję Pracy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych, skierowana była do pracodawców i pracowników, a jej głównym zadaniem było pokazanie, dlaczego praca w szarej strefie jest złym wyborem. Inny przykład to projekt „Godna praca dla pracowników rolnictwa poprzez dialog społeczny”, realizowany w latach 2020-2022 przez Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa, który promował powoływanie komitetów ds. godnej pracy jako sposobu na eliminowanie negatywnych praktyk w rolnictwie oraz zwiększanie wiedzy pracowników w tym zakresie. Obydwa projekty miały charakter czasowy, jednak wypracowane w ich ramach rekomendacje i rozwiązania mogą być kontynuowane i rozwijane.

Aby z jednej strony zapewnić stały napływ niezbędnej liczby imigrantów zarobkowych w sektorze rolno-spożywczym w Polsce, a z drugiej strony zagwarantować pracownikom cudzoziemskim godne warunki zatrudnienia, konieczne jest inicjowanie oddolnych, długofalowych i wieloaspektowych rozwiązań. W ich realizację powinni zostać włączeni różni interesariusze, nie tylko instytucje publiczne i partnerzy społeczni, ale także sami pracownicy, media czy liderzy społeczności lokalnych. Wśród najważniejszych działań powinny znaleźć się następujące kwestie:

1 Niezbędne wydaje się podjęcie kroków prowadzących do nowelizacji zapisów regulujących umowę o pomocy przy zbiorach, której obecna konstrukcja stawia pracowników sezonowych w skrajnie prekaryjnej sytuacji. Znowelizowane przepisy powinny zobowiązywać pracodawców stosujących ten rodzaj umowy

przy zatrudnianiu pracowników sezonowych m.in. do zapewnienia im posiłków i napojów oraz jednego dnia wolnego w tygodniu, a także do podejmowania odpowiednich działań prewencyjnych i informacyjnych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie.

2 Pracownicy sezonowi powinni być zachęceni do zgłaszania wszelkiego rodzaju nadużyć i przykładów złego traktowania przez pracodawców czy innych współpracowników oraz mieć ku temu odpowiednie możliwości. Skutecznym narzędziem mogą być, wzorem pracowników np. sektora prac domowych, media społecznościowe i grupy dyskusyjne, będące przestrzenią wymiany doświadczeń i wzajemnych porad pracowników. Organizacje migranckie mogą odgrywać w tym aspekcie rolę inicjatora oddolnych działań prowadzących do zrzeszania się i budowania solidarności wśród pracowników.

3 Właściwe instytucje i organizacje powinny docierać do mediów, zarówno lokalnych, jak i ogólnokrajowych, z tematem łamania praw pracowniczych i nagłaśniać sprawy związane z pracą sezonową w rolnictwie. Oprócz powracającego każdego roku problemu deficytu pracowników, media powinny większą uwagę koncentrować także na warunkach zatrudnienia pracowników sezonowych. Dobrym rozwiązaniem mogą być wizytacje gospodarstw rolnych i bezpośrednie obserwacje rytmu pracy w rolnictwie.

4 Pracodawcy powinni w dalszym stopniu podnosić standard zakwaterowania pracowników sezonowych, jak również oferować im godne stawki wynagrodzenia za pracę. Powinni też bardziej restrykcyjnie podchodzić do pracy osób nieletnich, szczególnie poniżej 15. roku życia. Należy uświadamiać pracodawców odnośnie wymiernych korzyści wynikających z wprowadzenia rozwiązań korzystnych dla pracowników.

5 Wzorem konkursu organizowanego w województwie opolskim, dobrym rozwiązaniem może być wprowadzenie ogólnokrajowego branżowego konkursu na najlepszego pracodawcę w sektorze rolno-spożywczym. Nagłaśnianie przykładów przedsiębiorców respektujących prawa pracownicze i realizujących idee społecznie odpowiedzialnego biznesu może stać się inspiracją dla innych. Docelowo rozwiązanie to mogłoby mieć bardziej systemowy charakter w postaci przyznawania certyfikatów dla pracodawców, którzy spełniają odpowiednie kryteria odnośnie zatrudniania pracowników cudzoziemskich.

6 Organizacje pozarządowe, we współpracy ze związkami zawodowymi, powinny bardziej otworzyć się na problematykę pracowników cudzoziemskich zatrudnianych na terenach wiejskich. Dzięki posiadanej wiedzy i doświadczeniu mogą pełnić rolę edukatorów przedstawicieli społeczności lokalnej (np. sołtysów, proboszczów w parafiach, pracowników powiatowych urzędów pracy, grup producentów owoców i warzyw). Większą rolę w procesie edukowania o przepisach zatrudniania pracowników w rolnictwie powinny odgrywać Państwowa Inspekcja Pracy oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

7 Rolnicy powinni być zachęceni do większej dbałości o kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz zakwaterowania pracowników cudzoziemskich. Obligatoryjnym rozwiązaniem powinny być wielojęzyczne instrukcje (po polsku, ukraińsku i angielsku), umieszczane w widocznych i dostępnych miejscach, zawierające zasady dotyczące korzystania z przestrzeni gospodarstwa rolnego, bezpiecznego zachowania oraz użytkowania narzędzi i sprzętów.

B I B L I O G R A F I A

- Basok T., Lopez-Sala A. (2016). Rights and Restrictions: Temporary Agricultural Migrants and Trade Unions' Activism in Canada and Spain, *Journal of International Migration and Integration*, 17: 1271-1287.
- Berntsen L., Bócker A., De Lange T., Mantu S., Skowronek N. (2022). State of care for EU mobile workers' rights in the Dutch meat sector in times of, and beyond, COVID-19, *International Journal of Sociology and Social Policy*, online first.
- Boels, D. (2016). *The Informal Economy. Seasonal Work, Street Selling and Sex Work*, New York: Palgrave Macmillan.
- Borrelli E., Olinto B. (2022). *Migrant Labour in the Agrifood Sector, Ethical Food Label and Certification Schemes: A Literature Review*, Working Papers, Toronto Metropolitan University.
- Brinkmeier E. (2011). Illegality in everyday life: Polish workers in Dutch agriculture, w: M. Bommes i G. Sciortino (red.), *Foggy Social Structures. Irregular Migration, European Labour Markets and the Welfare State*, Amsterdam: Amsterdam University Press, s. 45-66.
- Callejon-Ferre A. J., Montoya-Garcia M. E., Perez-Alonso J. (2015). The psychosocial risks of farm workers in south-east Spain, *Safety Science*, 78: 77-90.
- Corrado A., Palumbo L. (2022). Essential Farmworkers and the Pandemic Crisis: Migrant Labour Conditions, and Legal and Political Responses in Italy and Spain, w: A. Triandafyllidou (red.), *Migration and Pandemics. Spaces of Solidarity and Spaces of Exception*, Cham: Springer, s. 145-166.
- Davies J. (2019). From severe to routine labour exploitation: The case of migrant workers in the UK food industry, *Criminology & Criminal Justice*, 19 (3): 294-310.
- de Castro C., Reigada A., Gadea, E. (2020). The devaluation of female labour in fruit and vegetable packaging plants in Spanish Mediterranean agriculture, *Organization*, 27 (2): 232-250.
- de Lima P., Wright S. (2009). Welcoming Migrants? Migrant Labour in Rural Scotland, *Social Policy and Society*, 8 (3): 391-404.
- Duszczyc M., Matuszczyk K. (2022). Non-salary employment conditions as a factor shaping migration decision-making: an example of workers from Ukraine in Poland, *Migration Letters*, 19 (6): 933-942.
- Fiałkowska K., Matuszczyk K. (2021). Safe and fruitful? Structural vulnerabilities in the experience of seasonal migrant workers in agriculture in Germany and Poland, *Safety Science*, 139, online first.
- Fiałkowska K., Matuszczyk K., Szulecka M. (2022). Agricultural exceptionalism, migrant farmworkers and the pandemic – evidence from Poland as a new immigrant destination country, *Estudios Geograficos*, 83 (293): e110.
- Florczak I. (2019). Umowa o pomocy przy zbiorach – nowa podstawa prawna zatrudnienia, *Przegląd Prawa i Administracji*, 117: 21-28.
- Frelak J. (2011). Cudzoziemcy zatrudnieni przy pracach rolniczych, w: W. Klaus (red.), *Ziemia obiecana? Warunki pracy cudzoziemców w Polsce*, Warszawa: Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, s. 127-146.
- Geddes A., Scott S. (2010). UK Food Businesses' Reliance on Low-Wage Migrant Labour: A Case of Choice or Constraint?, w: M. Ruhs, B. Anderson (red.), *Who Needs Migrant Workers? Labour Shortages, Immigration and Public Policy*, Oxford: Oxford University Press, s. 193-218.
- Gerbeau Y. M., Avallone G. (2016). Producing Cheap Food and Labour: Migration and Agriculture in the Capitalistic World-Ecology, *Social Change Review*, 14 (2): 121-148.
- Gertel J., Sippel S. R. (red.) (2014). *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture: The Social Costs of Eating Fresh*, Routledge.
- Golinowska S. (red.) (2004). *Popyt na pracę cudzoziemców: Polska i sąsiedzi*, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

- Górny A., Kaczmarczyk P. (2018). A known but uncertain path: The role of foreign labour in Polish agriculture, *Journal of Rural Studies*, 64: 177-188.
- Górny A., Kaczmarczyk P. (2020). Temporary farmworkers and migration transition: On a changing role of the agricultural sector in international labour migration to Poland, w: J. F. Rye, K. O'Reilly (red.), *International Labour Migration to Europe's Rural Regions*. London and New York: Routledge, s. 86-103.
- GUS (2020). *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>.
- Helander M., Holley P., Uuttana H. (2016). Trying to secure a future in uncertain circumstances. The social security of temporary migrant workers in Finland, *Arbor*, 192 (777): a286.
- Iglicka K., Gmaj K. (2013). Circular Migration Patterns between Ukraine and Poland, w: A. Triandafyllidou (red.), *Circular Migration between Europe and its Neighbourhood: Choice or Necessity?*, Oxford: Oxford University Press, s. 166-186.
- Kalantaryan S., Scipioni M., Natale F., Alessandrini A. (2021). Immigration and integration in rural areas and the agricultural sector: An EU perspective, *Journal of Rural Studies*, 88: 462-472.
- Kępińska E. (2008). *Migracje sezonowe z Polski do Niemiec. Mechanizmy rekrutacji, rola rodziny i różnicowanie według płci*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kindler M. (2011). *A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw's Domestic Work Sector*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Klimek D. (2015). *Funkcja ekonomiczna migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski*, Łódź: Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej.
- Kopliku B., Caro E. (2023). Adapting to the New Normality: The Impact of the Covid-19 Pandemic on Seasonal Migration from Albania, w: M.-L. Jakobson, R. King, L. Moroşanu, R. Vetik (red.), *Anxieties of Migration and Integration in Turbulent Times*, Cham: Springer, s. 57-75.
- Kroon B., Paauwe J. (2014). Structuration of precarious employment in economically constrained firms: the case of Dutch agriculture, *Human Resource Management Journal*, 24 (1): 19-37.
- Kubiciel-Lodzińska S., Maj J. (2021). High-skilled vs. low-skilled migrant women: The use of competencies and knowledge-Theoretical and political implications: An example of the elderly care sector in Poland, *Journal of International Migration and Integration*, 22 (4): 1551-1571.
- Labrianidis L., Sykas T. (2009). Preconditions for the economic mobility of immigrants working in the countryside: The case of Greece, *International Journal of Social Economics*, 36 (8): 798-812.
- Labrianidis L., Sykas T. (2011). Immigrants' employment strategies and their economic welfare: the case of the Greek countryside, *Southeast European and Black Sea Studies*, 11 (2): 133-153.
- Lopez-Sala A. (2022). Voices from the fields. Migrant agriculture workers during Covid-19 in Spain and new forms of activism for dignity, *Estudios Geograficos*, 82 (293): e107.
- Mantouvalou V. (2022). The UK Seasonal Worker Visa, *European Law Open*, 1 (3): 711-719.
- Martin L., Prokkola E.-K. (2017). Making labour mobile: Borders, precarity, and the competitive state in Finnish migration politics, *Political Geography*, 60: 143-153.
- Massey D. S. (2014). Challenges to surveying immigrants, w: R. Tourangeau, B. Edwards, T. P. Johnson, K. M. Wolter, N. Bates (red.), *Hard-to-Survey Populations*, Cambridge: Cambridge University Press, s. 270-292.
- Miąsko M. (2018). Analiza charakterystyki umowy o pomocy prze zbiorach (ujęcie komparatystyczne), *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 25 (2): 145-160.
- Molinero-Gerbeau Y. (2021). The Problem is not Covid-19, it's the Model! Industrial Agriculture and Migrant Farm Labour in the EU, *EuroChoices*, 20 (3): 69-74.
- Nikas C., Aspasios D. (2011). The changing characteristics and the maturity of Albanian emigration to Greece, *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 13 (3): 287-301.
- OECD (2022). *International Migration Outlook 2022*. Paris: OECD.
- Piro V. (2021). *Migrant Farmworkers in 'Plastic Factories'. Investigating Work-Life Struggles*, New York: Palgrave Macmillan.

- Plewa P. (2007). The Rise and Fall of Temporary Foreign Worker Policies: Lessons for Poland, *International Migration*, 45 (2): 3-34.
- Potter M., Hamilton J. (2014). Picking on vulnerable migrants: precarity and the mushroom industry in Northern Ireland, *Work, Employment and Society*, 28 (3): 390-406.
- Reigada A. (2017). Family farms, migrant labourers and regional imbalance in global agri-food systems. On the social (un)sustainability of intensive strawberry production in Huelva (Spain), w: A. Corrado, C. de Castro, D. Perrotta (red.), *Migration and Agriculture. Mobility and change in the Mediterranean area*, London and New York: Routledge, s. 95-110.
- Rye J. F. (2017). Negotiating Neoliberalism: Informalisation and Reformalisation of Industrial Relations in Norway's Agricultural Industry in the 21st Century, *Population, Space and Place*, 23 (7): e2042.
- Rye J. F., Scott S. (2021). Agricultural employers' representation and rationalisation of their work offer: The 'benevolent moderator', w: J. F. Rye, K. O'Reilly (red.), *International Labour Migration to Europe's Rural Regions*, London and New York: Routledge, s. 141-158.
- Schuh B. i in. (2019). *Research for AGRI Committee – The EU farming employment: current challenges and future prospects*, European Parliament.
- Scott S. (2022). The entanglement of employers and political elites in migration policymaking: the case of Brexit and the revival of UK horticulture's guestworker scheme, *Evidence & Policy*, 18 (4): 714-732.
- Scott S., Visser M. A. (2021). Constraining labour: The integration dynamics of working-class horticultural migrants in rural areas of Norway, the UK and the US, *Sociologia Ruralis*, 62 (1): 112-130.
- Stachowski J., Fiałkowska K. (2020). 'Living on the edge'? A comparative study of processes of marginalisation among Polish migrants in rural Germany and Norway, w: J. F. Rye, K. O'Reilly (red.), *International Labour Migration to Europe's Rural Regions*, London and New York: Routledge, s. 104-120.
- Stenbacka S. (2019) Responsibilities, Caring Practices and Agriculture: Farmers' Perspectives on Recruitment and Employer-Employee Relationships, *Sociologia Ruralis*, 59 (2): 255-274.
- Taylor J. E., Charlton D. (2018). *The Farm Labor Problem. A Global Perspective*, Academic Press.
- Thompson C. D., Wiggins M. F. (2002). *The Human Cost of Food. Farmworkers' Lives, Labor, and Advocacy*, University of Texas Press.
- Urzi D., Williams C. (2017). Beyond post-national citizenship: an evaluation of the experiences of Tunisian and Romanian migrants working in the agricultural sector in Sicily, *Citizenship Studies*, 21 (1): 136-150.
- Wagner M., Fiałkowska K., Piechowska M., Łukowski W. (2014). *Deutsches Waschpulver und polnische Wirtschaft: Die Lebenswelt polnischer Saisonarbeiter. Ethnographische Beobachtungen*, transcript Verlag.
- Walsh D., Pajón L., Lawson K., Hafeez K., Heath M., Court N. (2022). Increased Risks of Labor Exploitation in the UK following Brexit and the Covid-19 Pandemic: Perspectives of the Agri-food and Construction Sectors, *Journal of Human Trafficking*, online first.
- Woods M. (2018). Precarious rural cosmopolitanism: Negotiating globalization, migration and diversity in Irish small towns, *Journal of Rural Studies*, 64: 164-176.
- Zeneidi D. (2017). *Gender, Temporary Work, and Migration Management. Global Food and Utilitarian Migration in Huelva, Spain*, New York: Palgrave Macmillan.



www.ekonsument.pl