



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU**

WIELKOPOLSKI RYNEK PRACY

ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW ZE WSCHODU W SEKTORZE ROLNICZYM NA PRZYKŁADZIE POWIATU KALISKIEGO



Opracowanie własne

STYCZEŃ 2020

Powiat kaliski wyróżnia się na tle innych powiatów województwa wielkopolskiego skalą zatrudniania cudzoziemców w sektorze rolniczym, w którym dominuje uprawa szklarniowa. Region kaliski to zagłębie produkcji warzyw i owoców, a zwłaszcza pomidorów uprawianych w najnowocześniejszych obiektach przy zastosowaniu ekologicznych metod utrzymania plantacji oraz ochrony roślin. Uprawa w warunkach szklarniowych sprawia, że zbiory odbywają się często dwa razy w roku, co w konsekwencji powoduje konieczność zapewnienia stałej obsady pracowników.

Spostrzeżenia wynikające z doświadczeń w zatrudnianiu obcokrajowców przy pracach w rolnictwie w powiecie kaliskim mogą stanowić punkt odniesienia do oceny przedmiotowego zjawiska w skali wojewódzkiej. W celu lepszego zobrazowania problemu, przeprowadzono również badanie ankietowe wśród 41 pracodawców z sektora rolniczego (powiat kaliski), zatrudniających cudzoziemców na podstawie zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy.



Jak i kiedy? Czyli zgodnie z prawem.

Ze względu na specyfikę pracy w rolnictwie związaną z określonymi pracami polowymi i zbiorami, najczęściej zatrudnia się pracowników do prac krótkoterminowych i sezonowych.

Od stycznia 2018 r. nastąpiła istotna zmiana zasad zatrudniania cudzoziemców do prac krótkoterminowych. Cudzoziemca można zatrudnić na podstawie:

- oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, dotyczy wszystkich podklas, które według rozporządzenia Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej nie są uznane za sezonowe. Z uprawnienia tego skorzystać mogą obywatele sześciu państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.
- zezwolenia na pracę sezonową, które uprawnia do pracy w podklasach uznanych za sezonowe, tj. w rolnictwie, ogrodnictwie, turystyce, rybołówstwie i dotyczy obywateli wszystkich państw trzecich.

Zatrudniając cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy można go zatrudnić przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, natomiast na podstawie zezwolenia na pracę sezonową przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Regulacje prawne przewidują także następujące ułatwienia w zatrudnianiu obywateli z Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy:

- nie jest wymagany tzw. test rynku pracy. Pracodawca nie musi przedstawić informacji o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry osób bezrobotnych i poszukujących pracy.
- skorzystanie z wniosku wielosezonowego – pracodawca może złożyć wniosek o wydanie przez starostę zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca na okresy nie dłuższe niż 9 miesięcy w ciągu 3 kolejnych lat.
- możliwość powierzenia innej pracy niż sezonowa na okres do 30 dni w trakcie ważności posiadania zezwolenia na pracę sezonową bez potrzeby występowania o odrębne zezwolenie o pracę (za to samo wynagrodzenie).

Od 18 maja 2018 r. można zatrudnić cudzoziemca na stanowisku *pomocnik rolnika*, przy zbiorach rolnych w określonym gospodarstwie rolnika i przez określony czas, a rolnik zobowiązany jest do zgłoszenia pomocnika w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy do ubezpieczenia w KRUS i opłacać składki do 15 dnia następnego miesiąca. Umowa o pomocy przy zbiorach jest umową cywilnoprawną. Łączny czas pracy nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym.

Obecnie trwają prace nad projektem rozporządzenia MRPiPS dotyczącym wyłączenia kolejnych specyficznych rodzajów działalności, w których do tej pory można było zatrudniać na podstawie zezwoleń na pracę sezonową. Dotyczy to działalności nie związanych z sezonowością, do których zaliczono uprawy w szklarniach i tunelach ogrzewanych, czyli w obiektach zamkniętych, niezależnych od pór roku (dotyczy to uprawy pomidorów, ogórków, grzybów i kwiatów). Dzięki zmianie w rozporządzeniu pracodawca będzie mógł zatrudniać cudzoziemca na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia, zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Zezwolenie na pracę oraz zezwolenie na pobyt czasowy i pracę są instrumentami, które mogą być wydane na okres do 3 lat. Dzięki zmianom przepisów pracodawca będzie mógł zatrudniać pracowników - cudzoziemców przez dłuższy okres.

Co mówią liczby.

Wg danych MRPiPS od 60 do 70% wszystkich pracowników zatrudnianych w rolnictwie, w gospodarstwach specjalistycznych stanowią cudzoziemcy ze Wschodu. Dominującą grupę pracowników nadal stanowią obywatele Ukrainy, a mniej liczne grupy to Białorusini, Rosjanie, Gruzini i osoby pochodzące z Mołdawii.

Z danych uzyskanych od Powiatowego Urzędu Pracy w Kaliszu wynika, że w 2018 roku złożono łącznie 11 363 wnioski dotyczące zatrudnienia cudzoziemców (wnioski o zezwolenie na pracę sezonową oraz oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy przez cudzoziemca). Dla porównania w latach 2015 – 2017 PUP w Kaliszu zarejestrował następujące liczby oświadczeń:

2015 rok – 6930,

2016 rok – 10683,

2017 rok – 12297.

Można zatem zaobserwować, że od roku 2015 w omawianym zakresie istniała tendencja wzrostowa, natomiast w roku 2018 odnotowano po raz pierwszy spadek zainteresowania cudzoziemców pracą. Tendencja ta utrzymuje się również w roku 2019.

Praca prosta, lecz ciężka.

Ze względu na specyfikę branży, związaną z określonymi pracami polowymi i zbiorami, najczęściej zatrudnia się pracowników do prac krótkoterminowych i sezonowych. Największym problemem pracodawców powiatu kaliskiego jest fakt, że na oferowanie stanowiska pracy i warunki zatrudnienia, nie ma chętnych Polaków. Aż 78% respondentów podało to jako główny powód zatrudniania cudzoziemców. Poza tym cudzoziemcy chętnie podejmują pracę w godzinach nadliczbowych i w dni ustawowo wolne od pracy, co w branży rolniczej, gdzie harmonogram prac jest ściśle uzależniony od aury, jest niezwykle istotne dla pracodawców.

Pracodawcy powierzają cudzoziemcom proste czynności, takie jak: zbieranie produktów rolnych, ich klasyfikowanie, sortowanie czy przygotowanie do transportu. Zlecają również obowiązki związane z pielęgnacją i ochroną produktów rolnych. Do takich prac nie są wymagane specjalne kwalifikacje i pracownika można szybko przygotować do nowych obowiązków. Dlatego w rolnictwie mogą podejmować zatrudnienie osoby z niskimi kwalifikacjami zawodowymi, które najczęściej nie planują dłuższego pobytu w Polsce. Ich podstawową motywacją jest chęć zarobku często przewyższającego płace w ich kraju ojczystym.



Czynności o charakterze podstawowym są jednocześnie związane z wielogodzinną, powtarzalną pracą fizyczną, niosącą ze sobą rozmaite obciążenia. Jako trudne należy również uznać same warunki wykonywania powierzonych obowiązków, takie jak temperatura i wilgotność

powietrza, zmienna pogoda itp. Mimo to specyfiką branży rolniczej w powiecie kaliskim jest fakt, że pod względem płci, aż 52% wszystkich przyjeżdżających do pracy w rolnictwie cudzoziemców stanowią kobiety. Dla porównania, w innych branżach zatrudnienie kobiet nie przekracza 40%. Może to być podyktowane tym, że rolnicy chętniej zatrudniają panie ze względu na specyfikę pracy (pielęgnacja roślin, dokładność przy sortowaniu czy odchwaszczaniu podłoża). Z perspektywy pracownic, sezonowy charakter pracy pozwala na lepsze pogodzenie wyjazdu zarobkowego z sytuacją rodzinną w kraju pochodzenia.

Warunki zatrudnienia.

Wynagrodzenie otrzymywane przez cudzoziemców zatrudnionych w sektorze rolniczym jest najniższe ze wszystkich branż. Wyższe płace są w budownictwie, przemyśle czy w handlu. Specyfika prac polowych i rolniczych nie wymaga dużych wymagań kwalifikacyjnych wobec pracowników, dzięki czemu mogą tu znaleźć zatrudnienie osoby bez kwalifikacji i doświadczenia, bez znajomości języka, ale także osoby o innych kwalifikacjach, które są zainteresowane krótkotrwałą pracą sezonową. Prace o prostym charakterze, gdzie łatwo o zastępowalność pracowników, nie są płacami wysokopłatnymi.

Z racji tego, że wynagrodzenia w rolnictwie są znacznie niższe od wynagrodzeń oferowanych w innych branżach, coraz częstsze są przypadki rezygnacji z pracy z powodu znalezienia lepiej płatnego zatrudnienia. Częstym powodem odejścia z dotychczasowego miejsca pracy jest również znalezienie pracodawcy oferującego lepsze warunki zatrudnienia, jak np.: praca na umowę o pracę, praca jednozmianowa, praca tylko przez pięć dni w tygodniu, lepsze warunki socjalne np. dotyczące zakwaterowania. Oferowane warunki pracy stanowią zatem czynnik stanowiący o konkurencyjności pracodawcy i zapewnieniu obsady kadrowej niezbędnej do bieżącej działalności gospodarstwa.

Pracodawcy skarżą się, że cudzoziemcy rezygnujący z pracy nie zachowują żadnego okresu wypowiedzenia, a nawet nie informują pracodawców, że odchodzą i jaka jest tego przyczyna. W znaczący sposób utrudnia to planowanie prac i zaburza prowadzenie działalności, a w przypadku sektora rolniczego może doprowadzić do utraty plonów.

Cudzoziemcy są coraz bardziej świadomi sytuacji na polskim rynku pracy i dlatego rośnie ich presja na podnoszenie wynagrodzenia i polepszanie warunków pozapłacowych. Niskie zarobki są nadal głównym powodem odpływu pracowników z rolnictwa. Ponadto rolnictwo może być traktowane przez cudzoziemców jako miejsce zatrudnienia „pierwszego wyboru”, a po adaptacji do polskich warunków zaczynają szukać innych prac, na lepszych warunkach lub zbliżonych do ich kwalifikacji. Bieżąca analiza wskazuje, że rolnictwo może być pierwszym sektorem działalności, w którym odczuwalny będzie brak rąk do pracy.

Kto jakie ma oczekiwania?

Odpowiedź na to pytanie jest w zasadzie próbą zdefiniowania skali rozbieżności pomiędzy potrzebami i oczekiwaniami pracodawców z sektora rolniczego, a motywacją pracowników ze Wschodu podejmujących pracę na oferowanych stanowiskach.



Wolą pracownika jest przyjazd do Polski w celu podjęcia zatrudnienia i uzyskania wysokich zarobków. Wybór pracy w rolnictwie podyktowany jest bardzo często brakiem w kwalifikacjach i nieznaną języka, a także gotowością do zatrudnienia przez krótki czas. Zjawisko to nie jest nowe. Wystarczy spojrzeć na liczne, i obserwowane również dzisiaj, wyjazdy Polaków do pracy w gospodarstwach rolniczych w zachodniej Europie. Decydującym elementem pozostaje chęć szybkiego i dobrego zarobku z zamysłem powrotu do kraju pochodzenia.

W interesie pracodawców, szczególnie tych, zajmujących się uprawą o charakterze ciągłym np. szklarnie, pieczarkarnie, jest pozyskiwanie pracowników w dłuższej perspektywie czasu, pozwalających na zapewnienie ciągłości w produkcji. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że dla osiągnięcia obopólnych celów ważne jest zrozumienie wzajemnych oczekiwań i skorzystanie z takich form powierzania pracy, które będą najkorzystniejsze dla obu stron.

Pracodawcy z sektora rolniczego w powiecie kaliskim powierzają pracę cudzoziemcom najchętniej na podstawie umowy cywilno-prawnej, głównie umowy-zlecenia. Nieliczni tylko zawierają z cudzoziemcami stosunek pracy. Umowy o pomocy przy zbiorach też są umowami cywilno-prawnymi, które nie podlegają Kodeksowi Pracy, a warunki zatrudnienia ustalane są indywidualnie między rolnikiem - pracodawcą a pomocnikiem.

Ze względu na sezonowość oraz ograniczony czas, na jaki można zatrudnić cudzoziemca w rolnictwie, występuje duża rotacja pracowników. Nie ma to znaczenia w przypadku gospodarstw o sezonowym natężeniu pracy, lecz stanowi utrudnienie dla pracodawców poszukujących pracowników na dłuższy czas. Kluczowym pozostaje tutaj sposób powierzania pracy. Dominujące w rolnictwie, nietrwałe formy zatrudnienia, zniechęcają pracowników zainteresowanych dłuższym pobytem i są powodem porzucania pracy przez cudzoziemców, a także poszukiwania zatrudnienia w innych sektorach. Należy tu zaznaczyć, że pracodawca - rolnik zatrudniający cudzoziemca na podstawie umowy o pracę, może już obecnie wystąpić do wojewody o wydanie zezwolenia na pracę i pobyt. Do czasu wydania decyzji administracyjnej cudzoziemiec może nadal legalnie pracować u tego pracodawcy. Zezwolenia (po spełnieniu wszystkich warunków określonych w polskich przepisach prawa) wydawane są na okres do 3 lat i można występować o nie powtórnie.

Wzajemne relacje.

Perspektywa podjęcia przez cudzoziemców tylko krótkotrwałej pracy w rolnictwie jest bardzo często powodem słabej motywacji do nauki języka polskiego. Powoduje to częste problemy komunikacyjne, utrudniające zrozumienie poleceń przełożonych i współpracę z polskimi pracownikami. Dotyczy to szczególnie tych gospodarstw, w których nie ma osoby dwujęzycznej, pełniącej obowiązki koordynatora lub brygadzysty. Pracodawcy biorący udział w ankiecie uznali jednak, że relacje między pracownikami z Polski i cudzoziemcami są dość przyjazne (37%), a nawet życzliwe (22%).

Tylko co czwarty pracodawca z powiatu kaliskiego podejmuje działania zmierzające do poprawy relacji interpersonalnych. Czynią to poprzez organizowanie wspólnych przerw, organizowanie wyjazdów na zakupy czy organizowanie po pracy imprez integracyjnych, takich jak: spotkania przy grillu lub kolacje integracyjne itp. Dzięki podobieństwu kulturowemu cudzoziemcy zza wschodniej granicy stosunkowo szybko adaptują się w nowym środowisku pracy i zasadniczo nie wchodzą w konflikt z polskim prawem, jak wynika z informacji pozyskanych od Komendy Miejskiej Policji w Kaliszu. Co prawda prowadzone były czynności wobec obywateli pochodzących głównie z Ukrainy, ale miały one charakter incydentalny i ustalono tylko pojedyncze przypadki dotyczące wykroczeń z zakresu ruchu drogowego. Nie prowadzono żadnych czynności dotyczących naruszenia porządku publicznego.

Co dalej?

Cudzoziemcy ze Wschodu podejmujący pracę w rolnictwie, to istotny potencjał, który należy racjonalnie wykorzystać dla rozwoju polskiej gospodarki w obliczu braku pracowników na rynku krajowym. Dotyczy to zwłaszcza stanowisk o charakterze podstawowym. Należy również pamiętać o możliwym zmniejszeniu się liczby przyjeżdżających do pracy, spowodowanym zarówno przez wyjazdy pracowników z Ukrainy do Niemiec, jak i znacząco poprawiającą się sytuację gospodarczą u naszych wschodnich sąsiadów. O znaczeniu zjawiska może świadczyć również to, że wszyscy respondenci przeprowadzonej ankiety, którzy zatrudniają i zatrudniali cudzoziemców ze Wschodu jednogłośnie stwierdzili, że poleciliby ich zatrudnienie innym pracodawcom, aby w ten właśnie sposób uzupełnić niedobór pracowników w swoich firmach. Duża liczba składanych wniosków związanych z zamiarem zatrudnienia cudzoziemca powoduje wydłużenie się procedur administracyjnych. Na ich długość i skomplikowanie zwracają uwagę zarówno pracodawcy, jak i pracownicy.

Rosnące zainteresowanie uzupełnianiem braków kadrowych cudzoziemcami ze strony pracodawców z sektora rolniczego, w połączeniu z oferowaniem zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę, powinno skutkować utrzymaniem zainteresowania pracą w Polsce, a także przedłużaniem pobytu, większą motywacją do nauki języka polskiego i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Nie należy jednak oczekiwać, że zatrudnianie w oparciu o umowę o pracę w rolnictwie będzie zjawiskiem powszechnym, ponieważ jedynie część z gospodarstw jest zainteresowana pozyskiwaniem pracowników o charakterze ponadsezonowym.



W większości przypadków profil działalności rolniczej będzie nadal determinował zatrudnianie cudzoziemców w krótkich okresach czasu w oparciu o umowy cywilno – prawne i na stosunkowo niskich pułapach płacowych. W tym przypadku na poprawę warunków zatrudnienia największy wpływ mogą mieć ogólne wskaźniki rentowności produkcji rolnej. Zapewnienie dobrych warunków pobytu i pracy może procentować stałym napływem potencjalnych pracowników. Wobec wzmożonej rywalizacji o kadry między pracodawcami oraz branżami, obecnie nawet na polu międzynarodowym, wyzwaniem staje się zachęcenie cudzoziemców do pracy w Polsce, co wymaga podejmowania adekwatnych działań przez pracodawców, a także wsparcia informacyjnego i merytorycznego ze strony publicznych służb zatrudnienia.