

Przyciąganie pracowników sezonowych pochodzących z państw trzecich oraz ich ochrona w Polsce



Przyciąganie pracowników sezonowych pochodzących z państw trzecich oraz ich ochrona w Polsce

**Raport Europejskiej Sieci
Migracyjnej w Polsce**

Niniejszy raport krajowy został skompilowany i przygotowany przez Departament Analiz i Polityki Migracyjnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, pełniący funkcję koordynatora Krajowego Punktu Kontaktowego Europejskiej Sieci Migracyjnej w Polsce (PL KPK ESM) i stanowi kompilację odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu Europejskiej Sieci Migracyjnej na prośbę Departamentu. Podstawą do prac nad raportem były wspólne specyfikacje oraz metodologie przyjęte przez Europejską Sieć Migracyjną (ESM).

Europejska Sieć Migracyjna została powołana na mocy Decyzji Rady 2008/381/EC z dnia 14 maja 2008 r. w celu dostarczania aktualnych, obiektywnych, wiarygodnych i porównywalnych informacji na temat migracji i azylu instytucjom UE, władzom i instytucjom Państw Członkowskich oraz opinii publicznej, w celu wspierania procesu kształtowania polityki w UE. Pracę ESM koordynuje i współfinansuje Komisja Europejska we współpracy z wyznaczonymi przez każde państwo członkowskie UE, a także Norwegię, krajowymi punktami kontaktowymi (KPK ESM).

Elektroniczna wersja krajowego raportu (w polskiej i angielskiej wersji językowej) dostępna jest na stronie www.emn.gov.pl pod zakładką „Publikacje”.

AUTOR:

Marcin Wrona

REDAKCJA:

Magda Witan

ZASTRZEŻENIE:

Raport został przygotowany przez Krajowy Punkt Kontaktowy Europejskiej Sieci Migracyjnej w Polsce (PL KPK ESM). Wyrażane w nim opinie niekoniecznie odzwierciedlają punkt widzenia instytucji wchodzących w skład PL KPK ESM i Komisji Europejskiej. Podmioty te nie są również związane wnioskami sformułowanymi w raporcie.

KONTAKT:

Krajowy Punkt Kontaktowy Europejskiej Sieci Migracyjnej w Polsce
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
– Departament Analiz i Polityki Migracyjnej
ul. Stefana Batorego 5, 02-591 Warszawa, Polska
email: esm@mswia.gov.pl
strona internetowa: www.emn.gov.pl

PROJEKT I SKŁAD:

Studio graficzne SmartDTP
www.smartdtp.pl

Ministerstwo
Spraw Wewnętrznych
i Administracji



Projekt współfinansowany ze środków
Unii Europejskiej w ramach Funduszu
Azylu, Migracji i Integracji



Spis treści

*

Wstęp
>7

1

Profil pracownika
sezonowego w Polsce
>9

2

Przyciąganie
pracowników
sezonowych w celu
zaspokojenia potrzeb
rynku pracy
>19

3

Ochrona i prawa
pracowników
sezonowych
>23

4

Informowanie o pracownikach
sezonowych
>35

5

Podsumowanie
>39

Wstęp

Większość siły roboczej w polskim rolnictwie stanowią pracownicy sezonowi. Byli pożądanymi zarówno przed, jak i po pandemii COVID-19. Wielu z nich to Ukraińcy, którzy są bardziej konkurencyjni od Polaków i pracują za niższe płace, co jest ważne dla rolników i w konsekwencji przekłada się na wyższą efektywność. Pandemia COVID-19 pokazała,

że polscy rolnicy bez pracowników sezonowych ponoszą koszty, ponieważ Ukraińcy, którzy stanowią ogromną większość wśród obcokrajowców przebywających w Polsce, pojechali do swojej ojczyzny, a część z nich nie wróciła. Pokazuje, że sektor rolniczy w Polsce jest silnie uzależniony od podaży pracowników zagranicznych.

TABELA 1. Główne wskaźniki w obszarze pracowników sezonowych w Polsce:

Wskaźnik	Dane
Liczba zezwoleń na pracę sezonową w 2018 (ścieżka dyrektywowa)	46 417
Liczba pracowników sezonowych najliczniejszej narodowości (Ukraińcy) objętych dyrektywą	45 764
Odsetek głównej grupy wiekowej pracowników sezonowych objętych dyrektywą, którzy otrzymali zezwolenie w 2018 r (35–44 r.ż.)	29%
Odsetek kobiet wśród pracowników sezonowych w 2018 r.	62,9%
Minimalna pensja w Polsce w 2019 r. (brutto)	570 EUR
Średnia stawka godzinowa pracownika sezonowego w Polsce w 2018 r. (brutto, nieoficjalnie)	3,30 EUR
Odsetek średniego czasu pobytu obywateli państw trzecich, którzy otrzymali zezwolenie na pracę sezonową w 2018 r. (31–90 dni)	52%
Sektor, w którym popyt na pracowników sezonowych jest największy	rolnictwo
Średni czas rozpatrywania wniosku o zezwolenie na pracę sezonową	5 dni
Główna instytucja odpowiedzialna za prawo pracy i prawa pracowników sezonowych	Państwowa Inspekcja Pracy (www.pip.gov.pl)
Pracownicy sezonowi, którzy byli w 2018 r. ofiarami przemytu lub handlu ludźmi	65

ŹRÓDŁO: Opracowanie własne

Statystycznym pracownikiem sezonowym wykonującym pracę w Polsce jest Ukrainka w wieku od 35 do 44 lat. W Polsce przebywa około 31–90 dni w okresie letnim i pracuje na podstawie krajowego zezwolenia na pracę sezonową. Pracuje w rolnictwie, zbierając głównie owoce na polu. Zarabia 3,30 euro brutto za godzinę, ale nie mniej niż 570 euro brutto miesięcznie. Jej pracodawca, rolnik z województwa lubelskiego, uzyskał informacje o procedurach rekrutacji zagranicznych pracowników sezonowych ze strony Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Cudzoziemka złożyła wniosek do miejscowego urzędu pracy za pośrednictwem strony internetowej i uzyskała krajowe zezwolenie na pracę sezonową dla pracownika, ponieważ wcześniej przyjechała do Polski z Ukrainy na podstawie ruchu bezwizowego. W przypadku problemów z pracą, pracownik sezonowy ma możliwość uzyskania bezpłatnych porad i informacji w języku ukraińskim przez telefon, których udziela Państwowa Inspekcja Pracy.

Istotne jest, aby rozróżnić dwa rodzaje zezwoleń na pracę sezonową: dyrektywowe zezwolenie na pracę sezonową wydawane pracownikom przebywającym poza granicami Polski oraz krajowe zezwolenie na pracę sezonową dla cudzoziemców już przebywających w Polsce. W dalszej części tego badania zostaną przedstawione statystyki dotyczące wszystkich zezwoleń na pracę sezonową (dyrektywowych i krajowych). Kategoria zezwoleń na pracę sezonową zawarta w dyrektywie to ta, którą przesyła się do Eurostatu. Należy pamiętać, że w tym badaniu może występować niewielka różnica w porównaniu z danymi przesłanymi w 2019 r. (za 2018 r.) z dwóch powodów: 1) metodologia wymagana przez Eurostat (wykluczenie zezwolenia na pracę sezonową

wydanego dla tego samego cudzoziemca w tym samym okresie; zwykle wszystkie wydawane zezwolenia są publikowane) oraz 2) fakt, że niektóre lokalne urzędy pracy zarejestrowały zezwolenia na pracę w bazie danych po przesłaniu danych do Eurostatu. Na przykład liczba zezwoleń na pracę sezonową wydanych w 2018 r. w ramach dyrektywy wynosi 45 664 w migr_ressw1, w porównaniu z 46 417, czyli w polskiej bazie danych (podczas gdy liczba wszystkich zezwoleń na pracę sezonową w 2018 r. wyniosła 134 601).

Pandemia koronawirusa pod względem technicznym spowodowała, iż ważność zezwoleń na pracę sezonową oraz innych zezwoleń na pracę i pobyt w Polsce była automatycznie przedłużana na okres stanu epidemicznego + 30 dni od dnia cofnięcia statusu epidemii. Ponadto cudzoziemcy przyjęci z innych powodów niż praca sezonowa na podstawie ważnego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi mogą wykonywać pracę sezonową bez zezwolenia na pracę sezonową w okresie epidemii + 30 dni od dnia cofnięcia statusu epidemii (ust. ma znaczenie dla cudzoziemców już przebywających w Polsce, którzy np. stracili poprzednią pracę). Obecne przepisy dopuszczają również wjazd cudzoziemców pracujących w Polsce, zarówno w stosunku do obywateli UE, jak i obywateli państw trzecich, w tym pracowników sezonowych. Co do zasady osoby wjeżdżające na terytorium Polski podlegają kwarantannie. Obowiązek kwarantanny nie ma jednak zastosowania przy przekraczaniu granicy RP w celu wykonywania pracy w gospodarstwie rolnym, które znajduje się po obu stronach granicy RP.

1

Profil pracownika sezonowego w Polsce

Rozważania dotyczące pracy sezonowej warto rozpocząć od informacji, że zezwolenie na pracę sezonową to nowy instrument wprowadzony w Polsce 1 stycznia 2018 r. Zezwolenie na pracę wydawane jest pracodawcom, chcącym zatrudnić cudzoziemca, który:

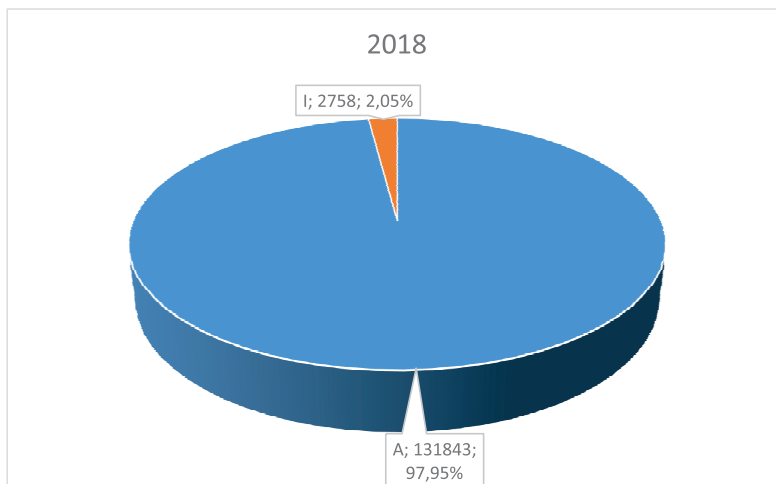
- przebywa poza granicami Polski. Pracodawca składa wniosek do Powiatowego Urzędu Pracy i otrzymuje (lub nie) zaświadczenie o złożeniu wniosku, wówczas cudzoziemiec musi uzyskać specjalną wizę (typ O5-b) lub wjechać do Polski w ramach ruchu bezwizowego. W konsekwencji pracodawca zawiadamia o tym fakcie powiatowy urząd pracy i dopiero wtedy urząd wydaje zezwolenie na pracę sezonową. Nazwiemy tę kategorię zezwoleń na pracę sezonową jako zezwolenie na pracę sezonową określone w dyrektywie (dyrektywowe).
- mieszka już w Polsce. Pracodawca składa wniosek do lokalnego urzędu pracy (dla cudzoziemca posiadającego ważną wizę / zezwolenie na pobyt lub wjechał do Polski w ramach ruchu bezwizowego),

a następnie otrzymuje (lub nie) zezwolenie na pracę sezonową. Tę kategorię zezwoleń na pracę sezonową będziemy nazywać krajowym zezwoleniem na pracę sezonową.

W Polsce sektory związane z pracą sezonową zostały wyodrębnione w ramach dwóch sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności, na podstawie NACE Rev.2: sekcja A (Rolnictwo, leśnictwo i rybactwo) oraz sekcja I (Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi). W szczególności obejmują 21 podsekcji rolnictwa, ogrodnictwa i hodowli zwierząt oraz 3 podsekcje usług mieszkaniowych i gastronomicznych.

Warto poddać analizie liczbę oraz odsetek wydanych zezwoleń na pracę sezonową dzieląc je na poszczególne sekcje. W celu zauważenia trendu, porównano również dwa kolejne lata, w których wydawano zezwolenia: 2018 i 2019.

WYKRES 1. Zezwolenia na pracę sezonową łącznie (wg sekcji PKD) w 2018 r.:



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych MRPIPS

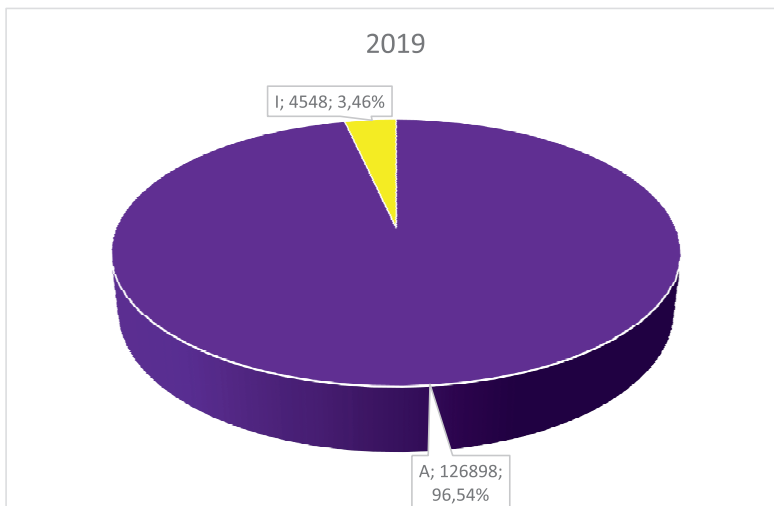
W 2018 r. aż 97,95% pracowników sezonowych było zatrudnionych w sekcji A obejmującej rolnictwo, leśnictwo i rybactwo. Jest to zdecydowana większość wszystkich zatrudnionych, a grupą dominującą jest działalność usługowa wspomagająca rolnictwo i następująca po zbiorach.

Sekcja ta obejmuje następujące grupy:

- uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową
- leśnictwo i pozyskiwanie drewna
- rybactwo

W sekcji I, obejmującej działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi w 2018 r. pracowało zaledwie 2,05% obcokrajowców, będących zatrudnionych zarówno na podstawie ścieżki krajowej jak i dyrektywowej. Sekcja ta obejmuje zapewnienie krótkotrwałego pobytu, włącznie z wyżywieniem przeznaczonym do bezpośredniej konsumpcji. Jednak łącznie zezwoleń obydwu typów dla pracowników pracujących w sekcji I wydano jedynie 2 578, podczas gdy 131 843 migranci pracowali w zawodach należących do sekcji A.

WYKRES 2. Zezwolenia na pracę sezonową łącznie (wg sekcji PKD) w 2019 r.:



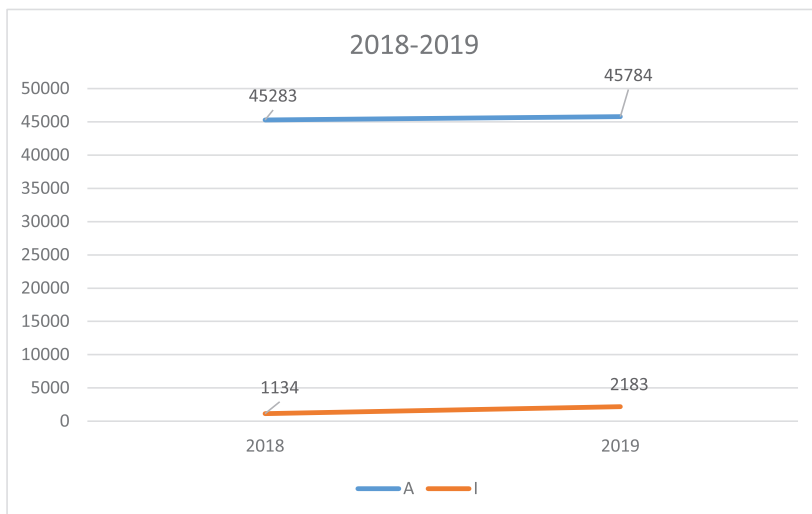
ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS

Sytuacja zmieniła się nieznacznie w 2019 r. – lekko zmniejszył się udział pracowników sezonowych zatrudnionych w zawodach należących do sekcji A – z 98% w 2018 r. do 96,5% w 2019 r. Co za tym idzie, zwiększyła się liczba cudzoziemców pracujących na podstawie zezwoleń na pracę sezonową w sekcji I, czyli w usługach gastronomicznych i w działalności związanej z zakwaterowaniem. Ich liczba zwiększyła się aż o 65% w stosunku do poprzedniego roku, o 1790 osób. Liczba pracowników sezonowych zatrudnionych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie zmniejszyła się nieznacznie: o 4 945 osób tj. o niecałe 4%. Pokazuje to trend, który pozwala na wysnucie wstępnego wniosku iż liczba pracowników sezonowych zatrudnionych

w rolnictwie nieznacznie spada kosztem wzrostu liczby pracujących w gastronomii. Interesująco będą wyglądały dane za 2020 rok, kiedy pandemia spowodowała zamknięcie granic i w konsekwencji znacznie ograniczenie liczby pracowników sezonowych przebywających w Polsce.

Na wykresie 3. przedstawiono porównanie lat 2018 – 2019 w odniesieniu do zezwoleń na pracę sezonową wydawane w ramach ścieżki dyrektywowej. Warto zauważyć wzrost wydawanych zezwoleń w obu sekcjach w 2019 r. w stosunku do 2018 r. – czyli tendencja wzrostowa w odniesieniu do zezwoleń z sekcji A, inaczej niż w przypadku zezwoleń ogółem, gdzie ich liczba spada.

WYKRES 3. Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową – ścieżka dyrektywowa (wg sekcji PKD):



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS

Interesująco wyglądają narodowości pracowników sezonowych. Ogromną większość stanowią Ukraińcy – ponad 133 tys (prawie 99% wszystkich wydanych

zezwoleń). Obywatele pozostałych państw z pierwszej 5 stanowią 1%. Szczegóły prezentuje poniższa tabela.

TABELA 2. Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową łącznie dla 5 najliczniejszych narodowości w 2018 r.

No	Narodowość	Liczba zezwoleń
1	Ukraina	133 029
2	Białoruś	649
3	Mołdawia	382
4	Gruzja	203
5	Nepal	179

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych MPRIIPS

W 2019 r. można było zaobserwować zjawisko podobne do występującego w 2018 r. – dominujący Ukraińcy, a pozostałe narodowości jedynie szczątkowo, stanowiąc także około 1%. Proporcje są takie same jak rok wcześniej, nastąpiło jedynie zmniejszenie liczby wydanych zezwoleń obywatelom

Ukrainy. Zauważalne jest nieznacznie zwiększenie liczby wydanych zezwoleń Białorusinom – o 10 oraz Mołdawianom aż o 99. Charakterystyczne jest znalezienie się w pierwszej piątce obywateli Rosjan w 2019 r. kosztem Nepalczyków.

TABELA 3. Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową łącznie dla 5 najliczniejszych narodowości w 2019 r.

No	Narodowość	Liczba zezwoleń
1	Ukraina	129 683
2	Białoruś	659
3	Mołdawia	380
4	Gruzja	302
5	Rosja	79

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych MPRIIPS

Biorąc pod uwagę liczbę wydanych zezwoleń na pracę sezonową dla 5 najliczniejszych narodowości, to wygląda ona pod względem narodowościowym tak samo jak w przypadku łącznej liczby zezwoleń na pracę sezonową. Ukraińcom wydano 34% zezwoleń na podstawie ścieżki dyrektywowej, czyli spoza Polski, a 66% z terytorium Polski – według ścieżki

krajowej. Inaczej sytuacja wygląda w przypadku Białorusinów – aż 67% z nich uzyskuje zezwolenie na podstawie ścieżki dyrektywowej. Mołdawianie używają ścieżki dyrektywowej jedynie w ¼ przypadków (28%), podobnie w przypadku Gruzinów (23%) i Nepalczyków (16%).

TABELA 4. Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową na podstawie dyrektywy dla 5 najliczniejszych narodowości w 2018 r.

No	Narodowość	Liczba zezwoleń
1	Ukraina	45 764
2	Białoruś	424
3	Mołdawia	110
4	Gruzja	46
5	Nepal	28

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych MPRIIPS

W 2019 r. również w przypadku ścieżki dyrektywowej zmiany są niewielkie w stosunku do poprzedniego roku. Jedynie w przypadku Gruzji widać dość znaczący wzrost wydawanych zezwoleń.

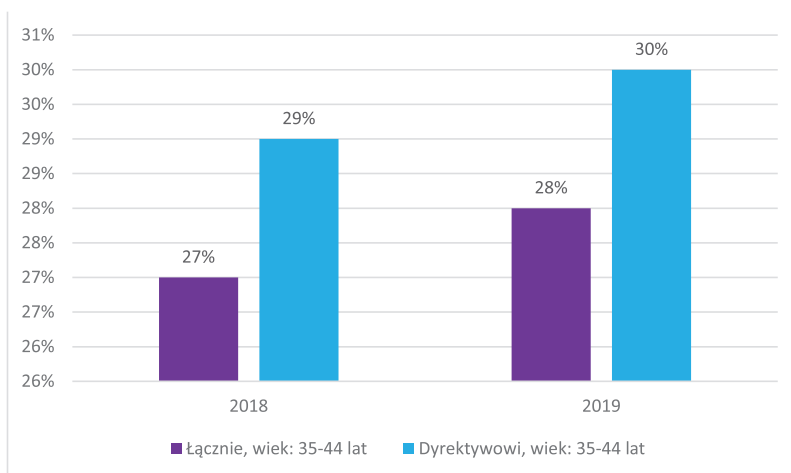
TABELA 5. Liczba wydanych zezwoleń na pracę sezonową na podstawie dyrektywy dla 5 najliczniejszych narodowości w 2018 r.

No	Narodowość	Liczba zezwoleń
1	Ukraina	47 235
2	Białoruś	431
3	Mołdawia	110
4	Gruzja	70
5	Rosja	38

ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych MPRIIPS

Na wykresie 4 przedstawiono odsetek zezwoleń na pracę sezonową dla najliczniej występujących grup wiekowych w latach 2018–2019.

WYKRES 4. Najliczniejsze grupy wiekowe otrzymujące zezwolenia na pracę w 2018 i 2019 r.

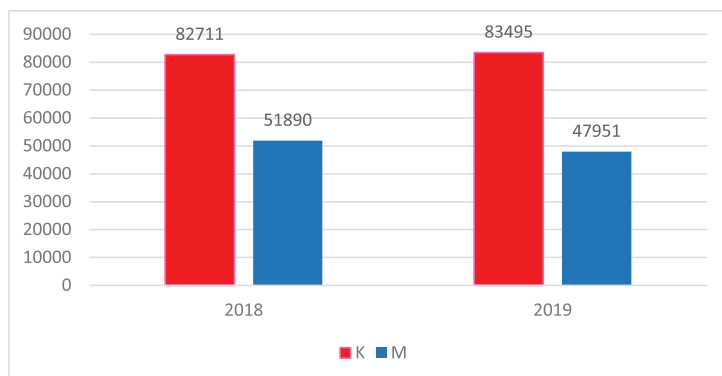


ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych MPRIIPS

Rozkład wieku jest stosunkowo zrównoważony, np. w przypadku zezwolenia na pracę sezonową w ścieżce dyrektywowej w 2018 r. osoby w wieku 35–44 lata stanowiły 29%, 25–34 – 28% i 45–54 – 20%. W 2019 r. odsetek ten wzrósł do 30%. Można

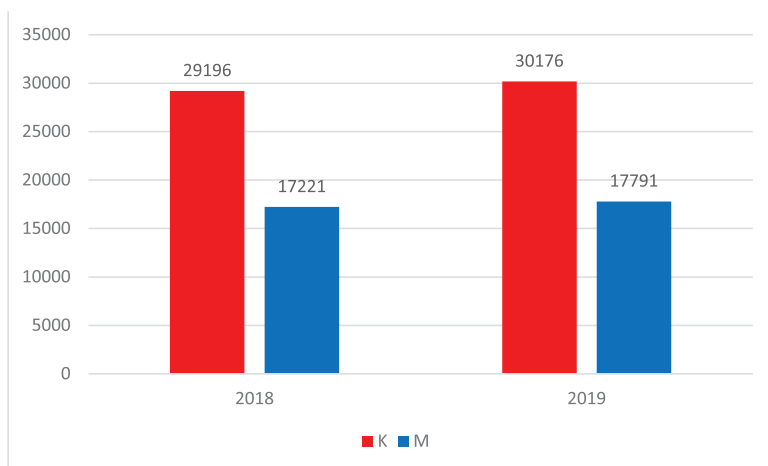
stwierdzić tu jedynie słabą dominację grupy wiekowej 35–44 lata, podobnie jak w przypadku zezwoleń łącznie – ścieżki dyrektywowa i krajowa.

WYKRES 5. Wydane zezwolenia na pracę tymczasową ze względu na płeć pracowników sezonowych w I. 2018 i 2019 (łącznie)



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych MPRIŚS

WYKRES 6. Wydane zezwolenia na pracę tymczasową ze względu na płeć pracowników sezonowych w I. 2018 i 2019 (ścieżka dyrektywowa)



ŹRÓDŁO: opracowanie własne na podstawie danych MPRIŚS

Zezwolenia na pracę sezonową są przyznawane częściej kobietom niż mężczyznom, niezależnie od tego, czy dotyczy to zezwoleń na pracę sezonową objętych dyrektywą, czy łącznej liczby zezwoleń na pracę sezonową. Udział kobiet rośnie wraz z wiekiem, np. w przypadku zezwolenia na pracę sezonową w 2018 r. kobiety w wieku 18–24 lat stanowiły 51%, 25–34 – 55%, 45–54 – 68% a w wieku 55–59 – 70%. W przypadku łącznej liczby zezwoleń w ciągu ostatniego roku można zauważyć spadek ich liczby wydawanych mężczyznom. W przypadku ścieżki dyrektywowej, zezwolenia dla kobiet i mężczyzn wzrosły, choć w przypadku mężczyzn jedynie nieznacznie.

Interesującą kwestią w odniesieniu do pracowników sezonowych jest ich wynagrodzenie. W 2019 r. płaca minimalna w Polsce wyniosła 2250 zł brutto (ok. 570 euro) ale nie obowiązywała w przypadku każdego rodzaju umowy. Brak jest oficjalnych danych dotyczących średniego wynagrodzenia pracowników sezonowych, jednak w 2018 r. minimalna stawka godzinowa w Polsce wynosiła 13,70 zł brutto (ok. 3 EUR), a w 2019 r. – 14,70 zł. Według nieoficjalnych źródeł przeciętne wynagrodzenie w sektorze pracy sezonowej w 2018 roku wyniosło 15 zł brutto za godzinę (ok. 3,30 EUR), czyli nieznacznie powyżej stawki minimalnej.

Biorąc pod uwagę średni czas pobytu pracownika sezonowego w Polsce, dostępne są dane o średniej liczbie dni roboczych podanej we wniosku o zezwolenie na pracę sezonową. Nie są dostępne informacje, czy praca została ostatecznie podjęta. W przypadku decyzji wydanych w 2018 r. średnia liczba dni roboczych obywateli państw trzecich, którym wydano zezwolenie na pracę sezonową w 2018 r., wyniosła

112 dni. Powyższe liczby znajdują się wyraźnie poniżej połowy górnej granicy (ok. 270 dni), w której cudzoziemiec może pracować na sezonowym zezwoleniu. Najwięcej pracowników sezonowych jest obecnych w Polsce podczas wiosny, lata i wczesnej jesieni.

W Polsce zezwolenia na pracę sezonową wydawane są zarówno dla cudzoziemców przebywających poza granicami Polski (dyrektywowe zezwolenie na pracę sezonową), jak i już przebywających w Polsce (krajowe zezwolenie na pracę sezonową). Warunki uzyskania obu rodzajów zezwoleń na pracę sezonową są zasadniczo takie same.

Sezonowe zezwolenia na pracę w dużej mierze zastąpiły oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w rolnictwie i turystyce (w przeważającej części sektora A i niewielkiej części sektora I PKD), które nadal obowiązują (choć zasady ich wydawania zostały zastrzeżone od 1 stycznia 2018 r.) w podklasach Klasyfikacji innych niż klasyfikowane jako sezonowe. Pozwalają cudzoziemcom pracować do sześciu miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Praca na podstawie oświadczeń ma zatem charakter krótkoterminowy i cykliczny, ale nie jest szczególnie uzależniona od pory roku.

Podczas konsultacji zmian w przepisach prawnych wprowadzających zezwolenie na pracę sezonową w styczniu 2018 r. (wdrażających dyrektywę sezonową) oraz w kolejnych miesiącach odbyła się szeroka debata na temat zakresu „pracy sezonowej”. Część prac wstępnie sklasyfikowanych jako sezonowa okazała się całoroczna, a pod koniec 2018 roku wprowadzono zwolnienia (np. szklarnie, grzyby). Obecnie rozważana jest możliwość dalszych zwolnień (zwłaszcza w przypadku hodowli zwierząt).

2

**Przyciąganie pracowników
sezonowych w celu
zaspokojenia potrzeb rynku
pracy**

Jak dotąd praca migrantów w Polsce uzupełnia głównie braki w zawodach o niskich kwalifikacjach, w tym w rolnictwie. Taki model popytu na pracowników z zagranicy wynikał głównie z niekorzystnych trendów demograficznych, przy jednoczesnym wzroście gospodarczym i niskim bezrobociu. Polityka migracyjna w tym zakresie ogranicza się zasadniczo do tworzenia ram prawnych i materiałów informacyjnych. Najpopularniejszy program migracji krótkoterminowych w Polsce został wprowadzony w 2006 roku z inicjatywy rolników. Również wprowadzenie w 2018 roku zezwoleń na pracę sezonową, które zastąpiły system oświadczeń w rolnictwie, zgodnie z dyrektywą o pracownikach sezonowych, było szeroko konsultowane z organizacjami rolników.

W ostatnich latach rolnictwo w Polsce, ale również inne sektory, są silnie uzależnione od podaży pracowników z zagranicy. Warto zauważyć, że Polska nie może liczyć na unijnych pracowników sezonowych – około 98–99% pracowników sezonowych pochodzi z Ukrainy. Uwzględniając bardzo dużą sezonowość zatrudnienia i koncentrację pracy sezonowej w bardzo podobnych regionach i gospodarstwach, a jednocześnie możliwość przemieszczania się pracowników sezonowych z regionów i gospodarstw uprawiających m.in. truskawki i maliny, do regionów i gospodarstw, w których dominuje produkcja jabłek, można szacować, że faktyczne potrzeby zatrudnienia pracowników sezonowych przy produkcji ogrodniczej (w gospodarstwach) wynoszą ok. 250–260 tys. osób zatrudnionych na ok. 70 dni. Największe zapotrzebowanie na pracowników sezonowych wykazują gospodarstwa specjalizujące się w sadownictwie. Gospodarstwa te zatrudniają 80% pracowników sezonowych. Do najpopularniejszych podklas klasyfikacji NACE Rev.2 dotyczących zezwoleń na pracę sezonową (2018–2019) należą: 01.25; 01.24; 01.13; 01.29; 01.50; 01.61 i 55.20 w turystyce.

Migracja pracowników sezonowych pomogła zaspokoić potrzeby polskiego rynku pracy. Migranci zazwyczaj pracują w sektorach i zawodach najmniej atrakcyjnych dla obywateli polskich. Popyt na nich występuje głównie w odniesieniu do prac niewymagających wyższych kwalifikacji, przede wszystkim pracowników pomocniczych w rolnictwie lub robotników niewykwalifikowanych w hotelarstwie i gastronomii, a także zawodów związanych z wykwalifikowaną pracą fizyczną, np. szefowie kuchni. Niektóre usługi

np. zbiórka owoców oraz agencje pracy tymczasowej w dużej mierze są zależne od podaży pracowników zagranicznych, w tym pracowników sezonowych. Rolnicy indywidualnie organizują przyjazd pracowników sezonowych. W praktyce często korzystają z usług pośrednictwa nieoficjalnego, mimo że jest to zabronione. Około 1,6% (ok. 2,1 tys.) zezwoleń na pracę sezonową wydano w 2019 r. dla agencji pracy tymczasowej.

Nie istnieją ani nie jest planowane w najbliższym czasie limitów w odniesieniu do pracowników sezonowych jednak warto zaznaczyć, że od 1 stycznia 2018 r. wprowadzono możliwość wydania rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy, zezwalającego na ustalenie limitów w odniesieniu do zezwoleń na pracę sezonową, zezwoleń na pracę niesezonową oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom. Przyczyną stosowania limitów może być np. sytuacja na rynku pracy.

Biorąc pod uwagę średni czas rozpatrywania wniosku o zezwolenie na pracę sezonową to wynosi on w Polsce około 5 dni. Brak jest danych o kosztach rozpatrzenia pojedynczego wniosku (koszt ten jest zróżnicowany w 340 lokalnych urzędach pracy).

Jak już wspomniano, oprócz zezwoleń dyrektywowych, w odniesieniu do cudzoziemców przybywających w Polsce istnieje system oświadczeń w sektorach poza rolnym i turystyką. Natomiast jeśli obcokrajowiec przebywa poza Polską, pracodawca musi postępować zgodnie z dyrektywą, którą Polska ściśle wdrożyła.

Interesującym rozwiązaniem jest test rynku pracy. Polega on na złożeniu oferty pracy do powiatowego urzędu pracy, na podstawie której urząd pracy weryfikuje możliwość zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy. W konsekwencji uzyskanie oficjalnej informacji o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy jest warunkiem uzyskania zezwolenia na pracę dla cudzoziemca. Generalnie jest to ważny mechanizm ochrony polskiego rynku pracy, realizujący zasadę komplementarności zatrudniania cudzoziemców względem rodzimych pracowników. Jednak ze względu na to, że obywatele Ukrainy i 5 innych krajów Europy Wschodniej są zwolnieni z testu rynku pracy, około 99% zezwoleń sezonowych wydaje się bez testu rynku pracy. W przypadku obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy pracodawca może złożyć

tw. wielosezonowy wniosek o zezwolenie na pracę, pod warunkiem, że co najmniej jeden raz powierzył cudzoziemcowi pracę na podstawie zezwolenia na pracę sezonową w ciągu 5 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku. W takim przypadku wniosek i zaświadczenie o złożeniu wniosku mogą odnosić się do 2 lub 3 kolejnych lat kalendarzowych. „Świadczenie wielosezonowe” cudzoziemiec musi przedstawić przy ubieganiu się o wizę w tych latach.

Strony internetowe Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, punkt kontaktowy „Informacje dla obywateli” oraz Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia „Zielona Linia” to główne kanały, z których pracodawcy mogą uzyskać informacje o procedurach i ramach prawnych. Ministerstwo regularnie (min. raz w roku) organizuje również warsztaty i seminaria dla urzędów pracy dotyczące zatrudniania cudzoziemców. Regularnie odbywa się również dystrybucja broszur rządowych zawierających podstawowe informacje w powyższej sprawie wśród urzędów pracy i urzędów wojewódzkich, organizacji pozarządowych i pracodawców. Niektórych informacji mogą udzielić lokalne urzędy pracy, urzędy wojewódzkie lub organizacje pozarządowe.

Cudzoziemiec przyjęty jako pracownik sezonowy może podjąć „normalną” (nie sezonową) pracę, jeżeli

wydano mu inny rodzaj zezwolenia na pracę lub oświadczenie pracodawcy. Nie może jednak otrzymać jednego zezwolenia na pobyt i pracę.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przeprowadziło ocenę wewnętrzną – tzw. ocenę skutków ex post implementowania dyrektywy, na potrzeby poziomu eksperckiego i roboczego. Dokument roboczy z oceny powstał również na podstawie opinii różnych interesariuszy, m.in. Państwowej Inspekcji Pracy, Straży Granicznej, organizacji pracodawców (m.in. Polskiego Związku Sądowników, Polskiego Stowarzyszenia Ogrodniczego, Polskiej Federacji Hodowców Bydła i Producentów Mleka), producentów rolnych, Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Choć ogólna ocena była pozytywna, pracodawcy często wypowiadali się na temat obciążeń związanych z procedurą udzielania zezwoleń na pracę sezonową oraz, jak wspomniano powyżej, o zakresie prac sezonowych.

Polska nie posiada informacji na temat jakiegokolwiek niewłaściwego stosowania dyrektywy. W celu usprawnienia procedury niektóre powiatowe urzędy pracy wprowadziły wyłącznie elektroniczną procedurę składania wniosków. To znacznie ułatwiło pracodawcom zatrudnianie pracowników sezonowych.

3

Ochrona i prawa pracowników sezonowych

Istotną kwestią jest ochrona pracowników sezonowych, którzy uzyskali zezwolenie na pracę na podstawie ścieżki dyrektywowej i ich praw. W Polsce w większości przypadków są oni wyłączeni z przywilejów przysługujących pracownikom rodzinnym.

Biorąc pod uwagę świadczenia rodzinne – pracownicy sezonowi są wyłączeni ze świadczeń rodzinnych i pomocy państwa przekazywanej na wychowywanie dzieci. Wynika to z tego, że przebywają w Polsce bardzo krótko. Pracownicy sezonowi nie mogą zarejestrować się jako bezrobotni. Mogą zarejestrować się jako poszukujący pracy bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Wynika to z faktu, że przebywają w Polsce bardzo krótko. Jeśli chcą pozostać w Polsce na dłużej, powinni uzyskać odpowiedni tytuł pobytowy, umożliwiający zarejestrowanie się jako osoba bezrobotna (<https://psz.praca.gov.pl/-/13783-przyznanie-statusu-osoby-bezrobotnej>). Pracownicy sezonowi (ścieżka dyrektywowa) nie mają prawa do szkolenia zawodowego i edukacji w zakresie pracy sezonowej, z wyłączeniem wsparcia finansowego. Wynika to z tego, że przebywają w Polsce bardzo krótko i z powiązaniem z konkretną ofertą pracy. Jeśli chcą pozostać w Polsce na dłużej, powinni uzyskać odpowiedni tytuł pobytowy, umożliwiający zarejestrowanie się jako osoba bezrobotna.

W organach władzy publicznej duże znaczenie w kwestii ochrony pracowników ma Państwowa Inspekcja Pracy, która kontroluje legalność zatrudnienia i warunki pracy oraz Straż Graniczna, która kontroluje legalność wjazdu, pobytu i zatrudnienia. Wśród innych instytucji najważniejszą rolę odgrywają wyspecjalizowane organizacje pozarządowe. Rola związków zawodowych, szczególnie w rolnictwie, jest w Polsce ograniczona ze względu na niski poziom uzwiązkowienia.

Możliwość przeniesienia składki na ubezpieczenie społeczne pracowników sezonowych z państw trzecich do ich krajów pochodzenia zależy od istnienia dwustronnego porozumienia w sprawie koordynacji systemów ubezpieczeń społecznych. Istnieje taka umowa z Ukrainą (od 2012).

Polskie przepisy nie określają standardów zakwaterowania, z wyjątkiem mieszkań zbiorowych, takich jak hotele i podobne obiekty noclegowe i socjalne. Istnieją ogólne przepisy dotyczące warunków sanitarnych i przeciwpożarowych, które są sprawdzane przez odpowiednie służby po zgłoszeniu możliwych

zagrożeń. Zgodnie z przepisem dyrektywy w sprawie pracowników sezonowych, zgodnie z którym warunki zakwaterowania mają być zgodne z przepisami krajowymi, kontrola warunków zakwaterowania jest przeprowadzana na zasadach ogólnych.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy m.in. nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych. Inspektorzy pracy prowadzą także kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, w tym także świadczących pracę sezonową, oraz prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ponadto PIP realizuje kontrole wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W toku prowadzonych kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców badane są kwestie:

- a) legalności powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz legalności wykonywania pracy przez cudzoziemca;
- b) zgłoszenia cudzoziemca do ubezpieczenia społecznego;
- c) obowiązków podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcom, w tym świadczącym pracę na podstawie zezwoleń na pracę sezonową;
- d) przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności:
 - zgodności zastosowania umów cywilnoprawnych z warunkami świadczenia pracy (niezgodne z prawem zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę),
 - przestrzegania przepisów dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy,
 - przestrzegania zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia – w porównaniu z obywatelami polskimi.

Inspektorzy pracy prowadzący kontrolę obejmującą cudzoziemców wykonujących pracę sezonową badają m.in. rodzaj umowy zawartej przez podmiot powierzający pracę z obcokrajowcem. W przypadku pracy sezonowej jedną z charakterystycznych umów, które rolnicy mogą zawrzeć zarówno z obywatelami polskim, jak i cudzoziemcami jest umowa o pomocy przy zbiorach. Przez nawiązanie wspomnianej umowy pomocnik rolnika zobowiązuje się do świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych, tj. chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika i przez określony czas, a rolnik do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc. Pomocnik rolnika podlega ubezpieczeniom społecznym rolników (w KRUS), tzn. ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu, jednak wyłącznie w zakresie ograniczonym do jednorazowego odszkodowania z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej. Łączny czas świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich na podstawie umów o pomocy przy zbiorach zawartych przez jednego pomocnika rolnika nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym. Do wynagrodzenia pomocników rolników z tytułu świadczenia pomocy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie mają zastosowania przepisy o minimalnej stawce godzinowej określone w ustawie z dnia 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W ramach prowadzonych postępowań kontrolnych organy inspekcji badają także wypełnianie przez pracodawców obowiązków dotyczących równego traktowania pracowników oraz zakaz ich dyskryminacji w zatrudnieniu wynikający z przepisów Kodeksu pracy. Zakresem kontroli agencji zatrudnienia oraz podmiotów, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, objęte są również kwestie przestrzegania zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Ponadto

zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania, w tym również w ramach pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, zostało powierzone Rzecznikowi Praw Obywatelskich.

Oprócz działalności kontrolnej, Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi także działania prewencyjne w celu zapobiegania nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz naruszaniu ich praw pracowniczych. W czasie kontroli inspektorzy pracy udzielają porad prawnych i przekazują informacje z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia. Ponadto cudzoziemcy mogą skorzystać z infolinii dedykowanej dla obcokrajowców posługujących się językiem ukraińskim i rosyjskim, za pośrednictwem której mogą uzyskać poradę prawną w zakresie powyższych zagadnień. Infolinia została uruchomiona w Centrum Poradnictwa PIP w Warszawie w dniu 26 lutego 2018 r. Aktualnie infolinia dla obcokrajowców obejmuje trzy stanowiska udzielania porad prawnych.

W przypadku stwierdzenia nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca, np. bez wymaganego zezwolenia na pracę sezonową, inspektor pracy stosuje sankcje zarówno przeciwko temu cudzoziemcowi (mandat karny do 2 000 zł lub wniosek o ukaranie do sądu – maksymalna grzywna 5 000 zł), jak i pracodawcy (skierowanie wniosku o ukaranie do sądu – grzywna w kwocie od 1 000 do 30 000 zł). Inspektor pracy stosuje ww. sankcje w każdym przypadku, gdy wykazano że cudzoziemiec ponosi winę za popełnienie wykroczenia, tj. nie został doprowadzony do nielegalnego wykonywania pracy w wyniku wprowadzenia w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, oraz gdy cudzoziemcowi można przedstawić zarzuty (nie został zatrzymany przez Straż Graniczną lub Policję). Ponadto, jeżeli w trakcie kontroli nie zostaną inspektorowi pracy przedstawione dokumenty poświadczające legalny pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bądź na podstawie przedstawionych dokumentów inspektor pracy ujawni jego nielegalny pobyt lub nielegalne wykonywanie pracy, o tym fakcie niezwłocznie powiadamia Straż Graniczną.

Organy Straży Granicznej prowadzą kontrolę legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców,

kontrolę prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców oraz kontrolę powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom. Straż Graniczna prowadzi powyższą kontrolę w celu ustalenia stanu faktycznego w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców, prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców oraz powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom. W sytuacji stwierdzenia naruszeń prawa pracy odnoszących się do innych niż ww. sfer organy Straży Granicznej zawiadamiają właściwe instytucje. Kontrolą mogą być objęci pracodawcy, przedsiębiorcy niezatrudniający pracownika i inne instytucje, a także w przypadku uzasadnionego podejrzenia naruszenia przepisów, osoby fizyczne. Straż Graniczna w zakresie wykonywania kontroli, współdziała z organami administracji publicznej, a w szczególności z Policją, Państwową Inspekcją Pracy, Krajową Administracją Skarbową, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Organ Straży Granicznej dokonujący kontroli zawiadamia o podejrzeniu naruszenia przepisów prawa właściwe organy, w szczególności:

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych – w przypadku naruszenia przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz składek na Fundusz Pracy;
- Państwową Inspekcję Pracy – w przypadku naruszenia przepisów prawa pracy;
- Krajową Administrację Skarbową – w przypadku naruszenia przepisów prawa podatkowego lub prawa celnego;
- Policję lub Prokuraturę – w przypadku podejrzenia popełnienia czynu zabronionego.

Jeżeli stwierdzony jest nielegalny pobyt pracownika, niezależnie od tego czy jest pracownikiem sezonowym, czy wykonuje prace spoza zakresu sezonowego, zasadniczo wszczynane jest postępowanie o zobowiązanie cudzoziemca do powrotu. Ponadto, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nielegalny pobyt cudzoziemca-pracownika wypełnia również definicję nielegalnego wykonywania przez niego pracy, tj. naruszenia zagrożonego karą grzywny. W uzasadnionych przypadkach wszczynane jest postępowanie o popełnienie przestępstwa z art. 9 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r.

o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Wiodącą instytucją państwową zaangażowaną w zakresie przestrzegania zasad niedyskryminacji przez pracodawców jest Państwowa Inspekcja Pracy. Co roku publikuje raport, który zawiera wyniki przeprowadzonych kontroli, a także opisuje metodologię i przesłanki audytu w danym roku (tj. Dlaczego dany sektor jest pod szerszą kontrolą, a inne nie itp.). Najnowszy raport opublikowano na stronie PIP: Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy – 2018.

Ponadto analiza zorientowana na zidentyfikowanie sektorów, w których dochodzi do największej liczby nadużyć w oparciu o dotychczasowe efekty kontroli przeprowadzana jest przez Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej. Przyszłe działania ukierunkowywane są na zwiększenie liczby kontroli w tych sektorach. PIP prowadzi kontrole pracodawców a także niebędących pracodawcami przedsiębiorców i innych jednostek organizacyjnych – na rzecz których jest świadczona praca przez cudzoziemców, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Zgodnie z przyjętymi w Państwowej Inspekcji Pracy wytycznymi i procedurami, kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców – co do zasady – realizowane są podczas każdej kontroli podmiotu, w którym stwierdzono wykonywanie pracy cudzoziemcom spoza obszaru UE/EOG lub Szwajcarii i obejmuje wszystkie takie osoby świadczące pracę na rzecz podmiotu kontrolowanego. Kontrole planowane prowadzone są w wytypowanych podmiotach, w których przewidywana jest największa skala i ryzyko występowania nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W szczególności w 2018 r. kontrole te obejmowały:

- a) podmioty, w których kontrola jest wynikiem skargi złożonej przez cudzoziemca albo uzyskanej informacji o nieprawidłowościach w zakresie zatrudnienia cudzoziemców, np. w wyniku wniosku czy powiadomienia otrzymanego od innego organu;
- b) wytypowane podmioty w branżach, w których w latach ubiegłych stwierdzono nielegalne zatrudnianie cudzoziemców – według wiedzy na temat uwarunkowań lokalnych i specyfiki rynku pracy na

- obszarze działania danego OIP, w tym w branżach, w których stwierdzono powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym na terytorium RP bez ważnego dokumentu pobytowego lub w których może zachodzić podejrzenie wystąpienia zjawiska pracy przymusowej lub handlu ludźmi;
- c) podmioty, które powierzają cudzoziemcom prace sezonowe, w tym gospodarstwa rolne i ogrodnicze rolników indywidualnych, w szczególności w przypadku uzyskania informacji z powiatowych urzędów pracy lub Straży Granicznej o możliwości nadużyć związanych z wykorzystaniem uproszczonego systemu powierzania pracy cudzoziemcom na podstawie oświadczeń lub zezwoleń na pracę sezonową;
- d) agencje zatrudnienia oraz pracodawców użytkowników powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcom w ramach pracy tymczasowej;
- e) pracodawców zagranicznych delegujących pracowników do wykonywania pracy na terytorium RP.

Biorąc pod uwagę dane statystyczne, odpowiednią instytucją jest Państwowa Inspekcja Pracy.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej podsumowuje również raporty organów kontrolnych (Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej) w dokumencie „Ocena ryzyka powierzenia pracy cudzoziemcowi bez ważnego zezwolenia na pobyt”. W zakresie skarg i porad przekazanych przez cudzoziemców Państwowa Inspekcja Pracy nie rejestruje danych pod kątem rodzaju pracy wykonywanej przez obcokrajowców lub uzyskanego zezwolenia na pracę. Poniższe informacje zawarte w tabeli dotyczą wszystkich cudzoziemców, w tym osób wykonujących prace sezonową. Dane z kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców obejmują wszystkich obcokrajowców świadczących pracę na terytorium RP, w tym posiadających zezwolenie na pracę sezonową, bez względu na rodzaj stosunku umownego łączącego strony (z cudzoziemcem została zawarta umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna).

TABELA 6. Skargi złożone do PIP przez cudzoziemców w latach 2018–2019

	2019 r.	2018 r.
Skargi ogółem	54,7 tys.	54,1 tys.
Skargi zgłoszone przez cudzoziemców	2 791	2 320
Problemy poruszane w skargach cudzoziemców	4 063	3 669
Zarzuty cudzoziemców w złożonych skargach uznane za:		
• zasadne,	1 036	951
• bezzasadne,	1 287	1 271
• brak możliwości ustalenia lub sprawa w toku	1 740	1 447
Dominująca tematyka skarg:		
• niewypłacenie wynagrodzenia cudzoziemcom		
• brak wypłaty minimalnego wynagrodzenia za godzinę pracy w przypadku umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług	1 419	1 232
	447	328
• brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę	205	230

TABELA 7. Porady udzielone cudzoziemcom w latach 2018–2019

	2019 r.	2018 r.
Osoby pytające ogółem	213,3 tys.	242,1 tys.
Pytający cudzoziemcy	6 100	4 808
Tematy poruszane w pytaniach cudzoziemców	10 718	7 663
Forma porad udzielonych cudzoziemcom:		
• e-mail	30	42
• pisemna	94	93
• ustna	2 765	2 322
• telefoniczna	3 211	2 351
Dominująca tematyka porad udzielonych cudzoziemcom:		
• legalność zatrudnienia cudzoziemców	3 576	1 930
• wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	2 352	1 994
• stosunek pracy	1 398	1 509

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 7 817 kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców (o 9% więcej niż w 2017 r. i o 84% więcej niż w 2016 r.). Sprawdzono legalność powierzenia pracy 40,4 tys. cudzoziemców, w tym 17,9 tys. wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz 921 obcokrajowcom pracującym na podstawie zezwolenia na pracę sezonową. Kontrolą objęto obywateli 123 państw, w tym 97 państw trzecich, tj. krajów spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii. Podobnie jak w latach poprzednich, największą grupę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 33,7 tys. osób, tj. 83% sprawdzanych cudzoziemców. Wśród cudzoziemców pracujących na podstawie zezwolenia na pracę sezonową dominowali również obywatele Ukrainy – 797 osób. W dalszej kolejności należy wymienić obywateli Białorusi – 72 osoby, Mołdowy – 14 i Nepalu – 11. W 2018 r. najczęściej poddanych kontroli cudzoziemców sezonowych świadczyło pracę w województwach: lubuskim – 174 osoby, mazowieckim – 156 osób i zachodniopomorskim – 148. Cudzoziemcy ci najczęściej pracowali w sekcjach gospodarki: rolnictwo, leśnictwo – 214 osób, przetwórstwo przemysłowe – 177 i budownictwo – 152. W 2018 r. powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie 1 438 kontroli, tj. w trakcie 18,4% kontroli prowadzonych w tym zakresie (w 2017 r. – w toku 14,8%). Wykazano

powierzenie nielegalnej pracy 4 560 cudzoziemcom będącym obywatelami 37 państw trzecich, co stanowi 11,5% objętych kontrolą cudzoziemców z tych krajów (w 2017 r. było to 5 385 cudzoziemców – 11,9%). Wśród cudzoziemców, którym nielegalnie powierzono pracę – 58 to osoby (w tym 53 obywatele Ukrainy), które pracowały/powinny pracować na podstawie zezwolenia na pracę sezonową. W roku 2018 Straż Graniczna przeprowadziła 3 603 kontrole legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom. Kontrolami legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom objęto łącznie 66 053 cudzoziemców (57 078 cudzoziemców było nieobecnych podczas kontroli – kontrola oparta na dokumentach), spośród których 12 014 cudzoziemców nielegalnie wykonywało pracę. W wyniku działań kontrolnych wobec 1 069 cudzoziemców organy Straży Granicznej wydały decyzje o zobowiązaniu do powrotu.

W wyniku kontroli w 2018 r.:

- w odniesieniu do 1 288 podmiotów skierowano do sądu wnioski o ukaranie w zw. naruszeniem przepisów prawa dotyczących legalności zatrudnienia;
- w 10 przypadkach skierowano wnioski do sądu o ukaranie podmiotu w sytuacji doprowadzenia cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, w związku z wprowadzeniem cudzoziemca w błąd,

wyzyskaniem błędu, wykorzystaniem zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania (art. 120 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy);

- stwierdzono 337 podmiotów, które powierzyły wykonywanie pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W stosunku do pozostałych cudzoziemców nie wydawano decyzji o zobowiązaniu do powrotu, z następujących powodów:

- wystąpiła/y przesłanka/i negatywna/e zobowiązania cudzoziemca do powrotu – art. 303 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach
- kontrole legalności zatrudnienia realizowane były w oparciu o przedstawioną przez pracodawcę dokumentację, już pod nieobecność cudzoziemców,
- cudzoziemcy oddalili się z miejsca wykonywania pracy z uwagi na siedmiodniowy okres oczekiwania na podpis pracodawcy po przedstawieniu mu protokołu kontroli legalności zatrudnienia.

W wyniku wspomnianych powyżej kontroli ujawniono 410 cudzoziemców, którzy wykonywali pracę przebywając bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Na podstawie dokonanych ustaleń:

- wobec 235 cudzoziemców organy Straży Granicznej wydały decyzje o zobowiązaniu do powrotu;
- w pozostałych przypadkach nie wszczynano postępowania administracyjnego w sprawie zobowiązania cudzoziemca do powrotu z powodu: wystąpienia przesłanki/ek negatywnej/yh zobowiązania cudzoziemca do powrotu, wyjazdu cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub oddalenia się z miejsca kontroli.

Wobec 87 cudzoziemców skierowano wnioski do sądu o ukaranie, w związku z nielegalnym wykonywaniem pracy, 34. ukarano grzywną w drodze mandatu karnego, a wobec 174 podmiotów skierowano wniosek do sądu o ukaranie, w związku z powierzeniem cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy. W części przypadków stwierdzono brak podstaw do skierowania przedmiotowego wniosku, w zw. z wypełnieniem przesłanek z art. 120a ustawy

z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z opracowaną przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej „Oceną ryzyka powierzenia pracy cudzoziemcowi bez ważnego zezwolenia na pobyt” (przeprowadzoną w związku z wdrożeniem tzw. Dyrektywy sankcyjnej – dyrektywy 2009/52), choć ich skala pozostaje niewielka w Polsce, odsetek kontroli wskazujących na nieprawidłowości wzrósł w latach 2015–2018 z 1,9% do 3,5%. W sektorze A klasyfikacji NACE wersja 2 odsetek kontroli w ostatnich latach wynosił: 2016 – 3%; 2017 – 4%; 2018 – 2,3%.

Cudzoziemcy wykonujący pracę sezonową mają możliwość złożenia skargi do PIP na podmiot powierzający im pracę na takich samych zasadach jak obywatele polscy oraz obcokrajowcy posiadający dostęp do polskiego rynku pracy na innych zasadach niż zezwolenie na pracę sezonową, np. mający zezwolenie typu A, zezwolenie na pobyt czasowy i pracę lub wpisane do ewidencji oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej cudzoziemców. PIP udziela odpowiedzi na wszystkie skargi, które wpłynęły do okręgowych inspektoratów pracy, bez względu na obywatelstwo osoby składającej dane pismo.

Przedmiotem skargi może być w szczególności:

- a) naruszenie praworządności lub interesów skarżących, zaniechanie lub nienależyte wykonywanie zadań przez organy albo przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, a także przewlekłe lub biurokratyczne załatwianie spraw;
- b) naruszenie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, dotyczące bezpośrednio wnoszącego skargę.

Procedury dotyczące składania skarg wynikają z przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego. Skargi mogą być wnoszone pisemnie, za pomocą telefaksu, środków komunikacji elektronicznej, a także ustnie do protokołu. Ponadto na stronie internetowej PIP: www.pip.gov.pl znajduje się formularz e-skargi/e-wniosku, umożliwiając elektroniczne

zgłoszenie sprawy do Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z art. 63 § 2 Kpa podanie powinno zawierać co najmniej wskazanie osoby, od której pochodzi, jej adres i żądanie oraz czynić zadość innym wymaganiom ustalonym w przepisach szczególnych. Oznacza to, że treść kierowanej do Państwowej Inspekcji Pracy korespondencji powinna zawierać co najmniej wskazanie:

- a) osoby, od której pochodzi (jej imienia i nazwiska),
- b) adresu (kodu pocztowego, miejscowości, ulicy, nr domu i mieszkania) tej osoby,
- c) przedmiotu sprawy, której dotyczy.

Brak powyższych danych spowoduje pozostawienie sprawy bez rozpoznania.

Zaleca się aby skargi i wnioski, niezawierające imienia i nazwiska oraz adresu wnoszącego (anonimy), dotyczące powiadomienia o rażącym naruszeniu przepisów prawa, np. nielegalnym zatrudnieniu znacznej liczby cudzoziemców, zostały przyjęte do rozpatrzenia lub uwzględnione w planowaniu działalności kontrolnej. Załatwienie skargi następuje głównie poprzez zbadanie sprawy w trybie kontroli skargowej. Po zakończeniu postępowania osobę wnoszącą skargę lub wniosek powiadamia się o sposobie załatwienia sprawy. Inspektor pracy jest zobowiązany do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę.

Wobec pracodawców, którzy nie wypełnili swoich obowiązków wynikających z dyrektywy w sprawie pracowników sezonowych stosowane są, co do zasady, takie same kary, jak wobec innych podmiotów naruszających prawa obywateli polskich lub cudzoziemców wykonujących prace inne niż sezonowe. Stosownie do art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, w tym świadczącemu pracę sezonową, stanowi wykroczenia. Czyn popełniony przez pracodawcę lub osobę działającą w imieniu pracodawcy zagrożony jest karą grzywny w wysokości od 1.000 do 30.000 zł. Ponadto w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewidziano wprowadzenie sankcji za niepodpisanie z cudzoziemcem wykonującym pracę sezonową umowy najmu w sytuacji, gdy to pracodawca zapewnia zakwaterowanie. Jeżeli cudzoziemiec

wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wiza wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji, a podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową zapewni mu zakwaterowanie, podmiot ten jest obowiązany do zawarcia z cudzoziemcem odrębnej umowy w formie pisemnej określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej. Ponadto przed podpisaniem umowy, o której mowa w ust. 1, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany do przedstawienia cudzoziemcowi tłumaczenia umowy na język dla niego zrozumiały. Kto nie dopełnia powyższych obowiązków, podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł. W przypadku ujawnienia, że cudzoziemiec wykonuje lub w dniu wszczęcia kontroli legalności wykonywania pracy prowadzonej przez uprawniony do tego organ wykonywał pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę lub zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, lub został ukarany karą grzywny za nielegalne wykonywanie pracy, Straż Graniczna może wydać decyzję o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu (opuszczenia terytorium RP). W takim przypadku koszty związane z wydaniem i wykonaniem decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu ponosi pracodawca (podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi) – art. 302 ust. 1 pkt 4, art. 310, art. 337 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. Z kolei stwierdzenie wykroczenia z art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku w określonej sytuacji może stać się podstawą do wydania przez starostę decyzji o uchyleniu zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca bądź decyzji o odmowie wydania zezwoleń na pracę sezonową (art. 88j, art. 88x i art. 88y ww. ustawy).

W zakresie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej najbardziej istotne znaczenie mają następujące postanowienia:

- zgodnie z art. 2 i 3 ww. ustawy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest

obowiązany żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz do przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca przechowywania kopii tego dokumentu;

- art. 11 określa wykroczenie, polegające na uporczywym powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w przypadku gdy praca ta nie ma związku z prowadzoną przez powierzającego wykonywanie pracy działalnością gospodarczą. Podżeganie i pomocnictwo do powyższego czynu są karalne (kara grzywny do 10.000 zł)
- w art. 9 i 10 ustawy przewidziano przestępstwa w postaci:
 - powierzenia, w tym samym czasie, wykonywania pracy wielu cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP;
 - powierzenia wykonywania pracy małoletniemu cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP;
 - uporczywego powierzenia – w związku prowadzoną działalnością gospodarczą – wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP;
 - powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP w warunkach szczególnego wykorzystania;
 - powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP, będącemu pokrzywdzonym przestępstwem określonym w art. 189a § 1 Kodeksu karnego (handel ludźmi).

Rozpoznawanie, zapobieganie i wykrywanie powyższych przestępstw oraz ściganie ich sprawców należy do zadań Straży Granicznej i prokuratury. W przypadku naruszenia praw pracowniczych cudzoziemców, w tym również pracowników sezonowych przez pracodawców, Państwowa Inspekcja Pracy wydaje decyzje dotyczące naruszeń przepisów

bhp oraz nakazujące wypłatę należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Ponadto do zadań PIP należy ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy. Zgodnie z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Realizując zadania dotyczące kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z innymi organami i służbami właściwymi w zakresie monitorowania pracowników sezonowych i ich pracodawców, w tym ze Strażą Graniczną, wojewodami, powiatowymi urzędami pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Istotą tego współdziałania jest wspólna realizacja czynności kontrolnych lub podejmowanie kontroli na wniosek innego organu, powiadamianie o nieprawidłowościach stwierdzonych podczas kontroli – zgodnie z właściwością organów partnerskich, a także podejmowanie inicjatyw prewencyjnych i szkoleniowych w celu podniesienia poziomu znajomości obowiązujących przepisów wśród pracodawców i cudzoziemców.

Zakres i formy współpracy Państwowej Inspekcji Pracy ze Strażą Graniczną zostały na nowo zdefiniowane w Porozumieniu Głównego Inspektora Pracy i Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie zasad współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej. Spośród zagadnień objętych współpracą warto wymienić m.in. identyfikację sektorów działalności, w których koncentruje się zatrudnienie nielegalnie przebywających obywateli państw trzecich. Poza tym bardzo istotnymi aspektami bieżącego współdziałania Inspekcji Pracy i Straży Granicznej są również: inicjatywy o charakterze prewencyjnym – na rzecz poprawy stanu przestrzegania prawa, wymiana doświadczeń i dobrych praktyk, w szczególności w zakresie doskonalenia metod kontroli, wymiana dostępnych interpretacji przepisów, organizowanie wspólnych szkoleń i wymiana wykładowców, a także wzajemna pomoc merytoryczna pracowników PIP i SG.

Poza tym w ramach współpracy o stwierdzonych nieprawidłowościach pozostających poza zakresem

kompetencji PIP organy inspekcji informują właściwe instytucje, tj. w szczególności:

- Straż Graniczną lub Policję – o naruszeniu przepisów o cudzoziemcach;
- naczelnika urzędu celno-skarbowego – o naruszeniu prawa podatkowego;
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych – o naruszeniu przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych;
- wojewodę – o ujawnionych przypadkach naruszenia przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy związanych z zatrudnianiem cudzoziemców lub powierzaniem im innej pracy zarobkowej.

W 2019 r. w ramach działań obejmujących legalność zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy przeprowadzili 226 wspólnych kontroli ze Strażą Graniczną (w 2018 r. – 176) oraz 70 kontroli na wniosek tej formacji (w 2018 r. – 78). Do Straży Granicznej skierowano 970 powiadomień o ujawnionych przez PIP przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców (w 2018 r. – 711).

Poza przypadkami wskazanymi powyżej, inspektorzy pracy po zakończeniu kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców kierowali pisma informacyjne, między innymi również do:

- wojewodów – 944 powiadomień (w 2018 r. – 666),
- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 331 (w 2018 r. – 313),
- urzędów celno-skarbowych – 122 (w 2018 r. – 104),
- powiatowych urzędów pracy – 92 (w 2018 r. – 68),
- Policji – 74 (w 2018 r. – 108),
- marszałków województw – 55 (w 2018 r. – 46),
- starostów i prezydentów miast na prawach powiatu – 51 (w 2018 r. – 50).

Za niezwykle istotny z punktu widzenia przygotowania operacyjnego i technicznego Państwowej Inspekcji Pracy należy uznać projekt „Monitoring pracy i pobytu w celach zarobkowych cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej” (w skrócie: „projekt MPPC”), w ramach Programu Operacyjnego „Polska Cyfrowa” na lata 2014–2020. Projekt MPPC, którego budżet wynosi niemal 24 mln zł, jest w prawie 85% finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, a nieco ponad 15% stanowi współfinansowanie krajowe. Liderem projektu

jest Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a wśród jego partnerów, oprócz Państwowej Inspekcji Pracy, znalazły się następujące instytucje: Komenda Główna Straży Granicznej, Urząd do Spraw Cudzoziemców oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Projekt MPPC ma na celu cyfryzację, a tym samym optymalizację i uproszczenie procesu podejmowania pracy przez cudzoziemców, jak również wymianę informacji o cudzoziemcach rozpoczynających pracę na terytorium Polski oraz o przedsiębiorcach pozyskujących cudzoziemców jako pracowników. Udostępnianie ww. danych odbywa się za pomocą odpowiednio zabezpieczonych systemów teleinformatycznych.

Inspektorom pracy zostały udostępnione – w celu prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, oraz kontroli przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług – dane z centralnego rejestru zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

18 ob. Ukrainy (16 mężczyzn, 2 kobiety) i 9 ob. Białorusi (wszyscy mężczyźni) będących pracownikami sezonowymi było ofiarą handlu ludźmi. Zostali oni ujawnieni w jednej sprawie, prowadzonej przez Morski Oddział Straży Granicznej, jako wykorzystani, w rozumieniu definicji handlu ludźmi do pracy przymusowej, w sektorze budowlanym na terenie RP i Szwecji.

Wyniki kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców wskazują na to, że jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości związanych z powierzaniem pracy cudzoziemcom jest nieznanostwo obowiązującego prawa. Powyższe stwierdzenie w znacznej mierze dotyczy podmiotów rejestrowanych na terytorium RP przez przedsiębiorców z innych państw, w tym w szczególności z krajów nienależących do Unii Europejskiej (zwłaszcza przez obywateli Ukrainy). Zauważając potrzebę dotarcia z informacją o obowiązujących przepisach w zakresie legalności powierzania i wykonywania pracy zarówno do obywateli polskich, jak i do cudzoziemców, Państwowa Inspekcja Pracy w latach 2017–2019 zrealizowała 3-letnią kampanię informacyjną „Pracuję legalnie”. Nadrzędnym celem kampanii było podniesienie poziomu świadomości prawnej pracodawców oraz pracowników – w tym cudzoziemców (głównie obywateli Ukrainy)

pracujących lub planujących zatrudnienie na terytorium RP, a w szczególności:

- propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” i pracy nielegalnej;
- piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa;
- informowanie o formach i możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości.

4

Informowanie o pracownikach sezonowych

Jeżeli chodzi o informowanie pracowników sezonowych o swoich prawach, rozprowadzane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ulotki i broszury rządowe są również regularnie rozsyłane do ambasad i konsulatów w celu informowania przyszłych pracowników oraz osób już przebywających i pracujących w Polsce o ich prawach i obowiązkach. O obowiązkach pracodawców informują również na co dzień powiatowe urzędy pracy (o których informują regularne seminaria ministerstwa, opisane w odpowiedzi na pytanie nr 24). Instytucje te znajdują się na pierwszej linii frontu pracodawców zamierzających powierzyć pracę cudzoziemcowi. Ich głównym punktem kontaktowym jest Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia „Zielona Linia”, które rozwija różnorodne kanały komunikacji, takie jak czat na stronie internetowej, call-center, komunikatory społecznościowe czy e-maile.

Bezpłatnych porad i informacji z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia udziela Państwowa Inspekcja Pracy (także w języku ukraińskim). Bada również skargi pracowników dotyczące nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nielegalnego zatrudnienia. Adresy i telefony lokalnych inspektoratów pracy (w każdym mieście wojewódzkim) oraz oddziałów terenowych (w innych większych miastach) znajdują się na stronie www.pip.gov.pl Każda zainteresowana osoba, w tym cudzoziemiec wykonujący prace sezonowe, może wnieść skargę do Państwowej Inspekcji Pracy na podmiot powierzający wykonywanie pracy, który nie przestrzega przepisów prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy lub dotyczących legalności zatrudnienia.

Kampania „Pracuję legalnie” została objęta honorowym patronatem Marszałka Sejmu RP, a w jej realizację aktywnie zaangażowany był Zakład Ubezpieczeń Społecznych – partner strategiczny. Ponadto kampanię wspierali: Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” oraz Stowarzyszenie Interwencji Prawnej. Kampania została zainaugurowana we wrześniu 2017 r. konferencją zorganizowaną przez Główny Inspektorat Pracy we współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Lublinie. Jednocześnie uruchomiona została strona internetowa: www.prawawpracy.pl. Strona ta zawiera materiały

merytoryczne dotyczące legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, elektroniczne wersje bezpłatnych wydawnictw PIP w języku polskim, ukraińskim i angielskim, filmy dla pracodawców i pracowników wskazujące korzyści z legalnej pracy i zagrożenia związane z nielegalnym zatrudnieniem oraz inne materiały dotyczące kampanii. Znajdowała się tam również aktualizowana na bieżąco lista bezpłatnych szkoleń dla pracodawców i pracowników zaplanowanych przez każdy okręgowy inspektorat pracy, z podaniem adresów miejsc szkoleń, ich terminów i godzin rozpoczęcia. Po zakończeniu kampanii strona jest nadal administrowana i aktualizowana przez Państwową Inspekcję Pracy. Realizację zaplanowanych w ramach kampanii działań medialnych rozpoczęto w 2017 r. wyprodukowaniem przez PIP dwóch 30 sekundowych spotów radiowych, które były adresowane do pracodawców i pracowników. W okresie od 24 listopada do 11 grudnia 2017 r. można było je usłyszeć w Programie Pierwszym i Trzecim Polskiego Radia oraz w Radiu RMF FM – łącznie 240 emisji (sfinansowanych z budżetu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych). Spoty emitowane były również w czerwcu 2018 i 2019 r. w ogólnopolskich stacjach radiowych: RMF FM, ZET oraz w Programie Pierwszym i Trzecim PR, a także w wybranych stacjach lokalnych – zgodnie z założeniem, aby co najmniej 40% spotów dla każdej z grup docelowych zmieściło się w najlepszym czasie antenowym. W latach 2017–2018 kampania informacyjna realizowana była również za pośrednictwem internetowych serwisów branżowych, newslettera dla pracodawców oraz wyszukiwarki internetowej Google, skąd osoby poszukujące informacji związanych z tematyką legalności zatrudnienia kierowane były na stronę internetową kampanii. Bannery do realizacji kampanii internetowej zostały przygotowane m.in. w języku ukraińskim.

Kampanię internetową realizowano za pośrednictwem ogólnopolskiego portalu informacyjnego wp.pl, w serwisach branżowych, w wyszukiwarce Google oraz poprzez e-mailing z informacją o prowadzonych działaniach. Łącznie w 2017 r. zanotowano ponad 8,68 mln odsłon wszystkich formatów reklamowych oraz 23 419 kliknięć w reklamę kampanii. W 2018 r. odnotowano prawie 4 mln odsłon wszystkich formatów reklamowych, 252 091 kliknięć w reklamę kampanii oraz przeprowadzono wysyłkę 151 129 newsletterów. Dla wzmocnienia przekazu kampanii i dotarcia

do możliwie najszerszej grupy odbiorców – w 2018 i 2019 r. treści dotyczące legalnej pracy każdorazowo były promowane za pośrednictwem dwóch liczących 4 strony wkładek merytorycznych, adresowanych do pracowników oraz pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Wkładowki te dodawano do ponad 100 tytułów prasy lokalnej. Każdorazowo dotarły one do blisko 700 tys. czytelników. Z akcją prasową skoordynowane były działania podejmowane przez okręgowe inspektoraty pracy – np. szkolenia, porady prawne adresowane do czytelników, wywiady udzielane przez specjalistów Inspekcji Pracy z zakresu legalności zatrudnienia itp. Ponadto na potrzeby kampanii „Pracuję legalnie” w 2018 r. wyprodukowano spoty filmowe dla pracodawców i pracowników, dotyczące korzyści z legalnej pracy i zagrożeń związanych z nielegalnym zatrudnieniem. Głównymi bohaterkami dwóch z nich były Ukrainki, które opowiadały historię swojego zatrudnienia w Polsce. Filmy powstały w dwóch wersjach językowych (z napisami polskimi i ukraińskimi). Od 16 września do 15 października 2019 r. emitowano pięć 60 sekundowych spotów filmowych na ekranach LCD w komunikacji publicznej w 20 największych miastach Polski (w 14 województwach), m.in. w Warszawie, Krakowie, Łodzi, Trójmieście, Wrocławiu, Poznaniu, Szczecinie, Białymstoku, Lublinie oraz na Górnym Śląsku. Dodatkowo spoty te były wykorzystywane jako materiał wspomagający szkolenia dla pracodawców i pracowników, materiał multimedialny na stronie internetowej kampanii, w salach obsługi klienta ZUS oraz w wybranych internetowych mediach społecznościowych.

Po zakończeniu kampanii medialnej w 2018 i w 2019 r. przeprowadzono badanie społeczne odbioru projektu, zrealizowane na próbie 500 przedsiębiorców należących do grupy docelowej. Na tej podstawie uzyskano ocenę jakościową kampanii i działań podjętych w jej toku. Zgodnie z wynikami badań zdecydowana większość pracodawców była zdania, że kampanie informacyjne adresowane do pracodawców i przedsiębiorców, które popularyzują wiedzę

dotyczącą prawa pracy oraz legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców – są potrzebne. Adresaci kampanii pozytywnie ocenili zarówno działalność kontrolną, jak i prewencyjną oraz informacyjno-edukacyjną Państwowej Inspekcji Pracy. Respondenci wykazywali pozytywne odczucia względem kampanii „Pracuję legalnie”. Najwięcej z nich było zdania, że kampania porusza ważny temat, jest zrozumiała i dostosowana do odbiorcy.

- 26,3% badanych wskazało, że w wyniku zetknięcia się z przekazem kampanii zwiększył się zakres ich wiedzy na temat uprawnień pracowniczych;
- 21,4% respondentów stwierdziło, że w wyniku zetknięcia z kampanią zapoznali się z publikacjami dotyczącymi legalności zatrudnienia;
- 19,3% podkreśliło, że w przypadku odnotowania naruszenia praw pracowniczych zwrócić się do PIP o ich wyegzekwowanie.

W ramach kampanii „Pracuję legalnie” przygotowano i dystrybuowano bezpłatnie publikacje w języku polskim, ukraińskim i angielskim. Przekazywane były one odbiorcom zarówno podczas szkoleń, konferencji i targów branżowych, jak również w toku działań kontrolnych. Wydawnictwa są także do pobrania ze strony internetowej kampanii oraz ze strony PIP. W 2017 r. rozdystrybuowano 6 365 egzemplarzy bezpłatnych publikacji (nie było jeszcze wtedy wydawnictw dedykowanych kampanii), w 2018 r. – 97 697, w 2019 r. – 64 028. Kluczowym celem kampanii medialnej organizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy było upowszechnienie wiedzy na temat legalnego zatrudnienia, m.in. wśród cudzoziemców. Z badania ewaluacyjnego przeprowadzonego po zakończeniu kampanii medialnej wynika, że udało się dotrzeć z przekazem kampanii do grup docelowych, na co wskazuje w szczególności zwiększone zainteresowanie możliwością skorzystania z informacji merytorycznej na temat legalności zatrudnienia, oferowanej przez PIP, jak i z nieodpłatnych porad prawnych w Centrum Poradnictwa PIP.

5

Podsumowanie

Polskę na tle innych krajów UE cechuje bardzo duża liczba pracowników sezonowych – w 2018 roku było ich 134 601, w tym 46 417 pracujących na podstawie dyrektywy o zezwoleniu na pracę sezonową. Analizy wykazały, że są oni bardzo ważni dla niektórych sektorów polskiej gospodarki (głównie rolnictwa). Polska polityka migracyjna nastawiona jest w dużym stopniu na uzupełnianie braków w zawodach o niskich kwalifikacjach, w tym w rolnictwie. Taki model popytu na pracowników migrujących wynikał głównie z niekorzystnych trendów demograficznych, przy jednoczesnym wzroście gospodarczym i niskim bezrobociu. Potrzeby zatrudnienia pracowników sezonowych są ogromne – ok. 250–260 tys., zwłaszcza w gospodarstwach specjalizujących się w sadownictwie, w których 80% pracowników to pracownicy sezonowi.

Z dwóch sektorów gospodarki, w których pracują pracownicy sezonowi, aż 97,95% z nich w 2018 r. pracowało w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, a tylko 2,05% w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. W kolejnym 2019 roku można było zaobserwować minimalny wzrost udziału działalności w zakresie zakwaterowania i gastronomii (do 3,46%), jednak dominacja sektora rolnego jest ogromna i nie przewiduje się znaczących zmian w tym obszarze w najbliższej przyszłości. Ukraińcy wyraźnie stanowią większość pracowników sezonowych w Polsce od czasu wprowadzenia tego zezwolenia na pracę (prawie 99%). Białoruś, Mołdawia i Gruzja to kolejne 4 kraje, z których w 2018 i 2019 roku wywodzili się pracownicy sezonowi. W ostatnim roku można zaobserwować rosnące znaczenie pracowników z Rosji przy jednoczesnym spadku znaczenia Nepalu. Rozkład wieku pracowników sezonowych w Polsce jest względnie zrównoważony, np. w przypadku dyrektywowych zezwoleń na pracę sezonową w 2018 r. osoby w wieku 35–44 lata stanowiły 29%, 25–34 – 28% i 45–54 – 20%, natomiast zezwolenia są wydawane częściej kobietom – udział kobiet rośnie wraz z wiekiem, np. dla dyrektywowych zezwoleń na pracę sezonową w 2018 roku kobiety w wieku 18–24 lata stanowiły 51%, 25–34 – 55%, 45–54 – 68% i 55–59 – 70%. Według nieoficjalnych źródeł, przeciętne wynagrodzenie w pracy sezonowej w 2018 roku wyniosło 3,30 EUR za godzinę, w porównaniu do minimalnej stawki godzinowej w Polsce ok. 3 EUR, czyli więcej niż w krajach pochodzenia pracowników (np. 4-krotnie więcej niż na Ukrainie). Średni czas

pobytu obywateli państw trzecich, którym wydano zezwolenie na pracę sezonową w 2018 r. wynosił od 31 do 90 dni – w tym okresie przebywała połowa wszystkich pracowników. 19% pracowników przebywało od 91 do 180 dni, 18% – do 30 dni, a 11% – powyżej 180 dni. W szczególności prace sezonowe wykonywane są głównie wiosną, latem i wczesną jesienią ze względu na zapotrzebowanie na prace rolnicze w tym okresie.

W Polsce nie ma potrzeby podejmowania specjalnych działań w celu przyciągnięcia pracowników sezonowych – zachęcają ich wyższe zarobki i bliskość kraju pochodzenia (w przypadku Ukraińców, którzy stanowią 99% pracowników sezonowych). Migranci zazwyczaj pracowali w sektorach i zawodach najmniej atrakcyjnych dla obywateli polskich. Potrzeby dotyczyły głównie prac niewymagających wyższych kwalifikacji, przede wszystkim pracowników pomocniczych w rolnictwie lub robotników niewykwalifikowanych w hotelarstwie i gastronomii, a także, w mniejszym stopniu, w zawodach związanych z wykwalifikowaną pracą fizyczną. Między innymi dlatego nie ma rocznych limitów, choć w przypadku drastycznej zmiany sytuacji na rynku pracy takie rozwiązanie można wdrożyć. W celu ułatwienia ponownego wjazdu pracownikom sezonowym pracodawca może złożyć tzw. wielosezonowy wniosek o zezwolenie na pracę, pod warunkiem, że zlecił pracę cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową przynajmniej raz w ciągu 5 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku. W takim przypadku wniosek i zaświadczenie o złożeniu wniosku mogą odnosić się do 2 lub 3 kolejnych lat kalendarzowych. Rozwiązanie jest dostępne tylko dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Pracodawcy w zdecydowanej większości przypadków indywidualnie organizują przyjazd pracowników sezonowych. Informacje o procedurach i ramach prawnych uzyskują ze stron internetowych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, jego Punktu Kontaktowego dla Obywateli oraz Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia „Zielona Linia”. Jednym z pozytywów jest fakt, że coraz więcej urzędów pracy wprowadza formularze elektroniczne, co znacznie przyspiesza procedurę, która obecnie zajmuje średnio 5 dni.

Dyrektywa dotycząca pracowników sezonowych chroni pracowników sezonowych i ich prawa na wysokim poziomie w Polsce. Ze względu na to,

że przebywają w Polsce bardzo krótko, są wykluczeni z wielu świadczeń, ale nie ma praktycznych trudności w zapewnieniu równego traktowania w obszarach określonych w dyrektywie. W Polsce istnieją dwa najważniejsze podmioty związane z ochroną praw pracowników sezonowych: Państwowa Inspekcja Pracy (kontrola legalności zatrudnienia i warunków pracy) oraz Straż Graniczna (kontrola legalności wjazdu, pobytu i zatrudnienia). Wśród innych instytucji najważniejszą rolę odgrywają wyspecjalizowane organizacje pozarządowe. Pracownicy sezonowi są informowani o swoich prawach na wiele sposobów. Bezpłatnych porad i informacji z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia udziela Państwowa Inspekcja Pracy (także w języku ukraińskim). Bada również skargi pracowników dotyczące nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nielegalnego zatrudnienia. Adresy i telefony lokalnych inspektoratów pracy (w każdym mieście wojewódzkim) oraz oddziałów terenowych (w innych większych miastach) znajdują się na stronie www.pip.gov.pl. Każda zainteresowana osoba, w tym cudzoziemiec wykonujący prace sezonowe, może złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy o podmiocie powierzającym wykonywanie pracy, który nie przestrzega przepisów prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy lub legalności zatrudnienia. W 2018 roku cudzoziemcy zgłoszyli 2320 skarg, w 951 przypadkach były to skargi zasadne. Dominującym przedmiotem reklamacji był brak wypłaty wynagrodzenia cudzoziemcom. Cudzoziemcy zadawali w 2018 roku 4 808 pytań dotyczących przysługujących im praw, głównie telefonicznie (2351 spraw). W poradnictwie dominowały dwa tematy: legalność zatrudniania cudzoziemców i wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia. W 2018 r. powierzenie cudzoziemcowi nielegalnej pracy stwierdzono podczas 1438 kontroli, tj. podczas 18,4% kontroli przeprowadzonych w tym zakresie (w 2017 r. – w toku 14,8%). Pracę nielegalną powierzono 4560 cudzoziemcom będącym obywatelami 37 państw trzecich, co stanowi 11,5% cudzoziemców z tych krajów objętych kontrolą (w 2017 r. było to 5385 cudzoziemców – 11,9%). Wśród cudzoziemców, którym nielegalnie powierzono pracę – 58 to osoby (w tym 53 obywatele Ukrainy), które pracowały / powinny pracować na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

Choć wdrażanie dyrektywy w sprawie pracowników sezonowych jest oceniane pozytywnie, w Polsce

istnieją pewne wyzwania w tym obszarze. Po ocenie wewnętrznej stworzonej na podstawie opinii różnych interesariuszy, np. Państwowej Inspekcji Pracy, Straży Granicznej, organizacji pracodawców (m.in. Polskiego Związku Sadowników, Polskiego Stowarzyszenia Ogrodniczego, Polskiej Federacji Hodowców Bydła i Mleka), producentów rolnych, Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, pojawiły się dwie główne wady dyrektywy: obciążenia związane z procedurą wydawania zezwoleń na pracę sezonową i jej zakresem (jakie zawody należy w niej ująć). Jednym z pozostałych problemów jest nielegalne wykonywanie pracy sezonowej, które rośnie (18,4% w 2018 r. wobec 14,8% w 2017 r.). Wyniki kontroli legalności zatrudniania cudzoziemców wskazują, że jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości związanych z powierzaniem pracy cudzoziemcom jest nieznanomość obowiązującego prawa. Powyższe stwierdzenie w dużej mierze dotyczy podmiotów zarejestrowanych na terytorium RP przez przedsiębiorców z innych krajów, w szczególności z krajów trzecich (w szczególności przez obywateli Ukrainy). Dostrzegając potrzebę zasięgnięcia informacji o obowiązujących przepisach dotyczących legalności powierzania i wykonywania pracy zarówno obywatelom polskim, jak i cudzoziemcom, w latach 2017–2019 Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła 3-letnią kampanię informacyjną „Pracuj legalnie”, która dotarła do wielu pracowników sezonowych. Kampania pomogła wielu pracownikom sezonowym uświadomić sobie o ich prawach, obowiązkach i konsekwencjach wynikających z niestosowania przepisów, np. pracy nielegalnej.

Trudno przewidzieć rozwój pandemii COVID-19 i związane z tym konsekwencje dla pracowników sezonowych. Sezonowi pracownicy migrujący są jedną z grup, których sytuacja przed kryzysem była niestabilna. Jednak w odniesieniu do Polski, gdzie popyt na pracowników w sektorze rolnictwa stale rośnie, nie muszą oni obawiać się trudności w znalezieniu pracy w tym sektorze. Inaczej sytuacja wygląda w drugim analizowanym sektorze – hotelarstwie i gastronomii. Sektor ten odczuł i będzie odczuwał dotkliwe skutki związane z koronawirusem, związane ze zmniejszeniem popytu na ww. usługi w związku z restrykcjami wprowadzonymi przez rząd a także z unikaniem skupisk ludzkich, które cechuje większość ludzi w trakcie pandemii.

