

# Zjawisko pracy sezonowej

raport tematyczny



Rzeczpospolita  
Polska



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



## Zjawisko pracy sezonowej

### Spis treści

<b>1.</b>	<b>Wprowadzenie .....</b>	<b>3</b>
1.1.	Definicja pracy sezonowej i działania na rzecz pracowników sezonowych w unijnym prawodawstwie.....	3
1.2.	Definicja pracownika sezonowego i działania na rzecz pracowników sezonowych w polskim prawodawstwie .....	4
1.3.	Skala zjawiska pracy sezonowej w UE i Polsce .....	6
<b>2.</b>	<b>Przegląd pracy sezonowej w ujęciu sektorowym .....</b>	<b>8</b>
<b>3.</b>	<b>Ochrona praw pracowniczych pracowników sezonowych.....</b>	<b>15</b>
3.1.	Nadużycia stosowane wobec pracowników sezonowych oraz nierejestrowana praca sezonowa .....	15
3.2.	Programy wspierające ochronę praw pracowniczych pracowników sezonowych .....	16
<b>4.</b>	<b>Wpływ pandemii koronawirusa na pracę sezonową w Europie i Polsce .....</b>	<b>19</b>
<b>5.</b>	<b>Podsumowanie.....</b>	<b>21</b>
	<b>Bibliografia .....</b>	<b>22</b>

## 1. Wprowadzenie

### 1.1. Definicja pracy sezonowej i pracownika sezonowego w prawodawstwie unijnym. Przepisy odnoszące się do pracowników sezonowych w UE

Praca sezonowa jest formą tymczasowego zatrudnienia związanego z określonymi porami roku i sektorami, np. rolnym lub turystycznym. Zgodnie z Dyrektywą 2014/36/UE praca sezonowa może być wykonywana w Unii Europejskiej zarówno przez obywateli UE, jak i osoby niebędące jej obywatelami<sup>1</sup>.

Zasady zatrudniania przy pracach sezonowych osób będących obywatelami Unii regulują przepisy poszczególnych państw członkowskich.

Natomiast w dyrektywie w sprawie pracowników sezonowych, przyjętej przez Parlament Europejski i Radę Europejską 26 lutego 2014 r., pracownik sezonowy jest definiowany jako obywatel państwa trzeciego, który zachowuje swoje główne miejsce zamieszkania i tymczasowo przebywa legalnie na terytorium państwa członkowskiego w celu prowadzenia uzależnionej od pór roku działalności na podstawie jednej lub kilku umów o pracę na czas określony, zawartej bezpośrednio między obywatelem państwa trzeciego a pracodawcą mającym siedzibę w państwie członkowskim. Okres pobytu na terytorium państw strefy Schengen w ramach ruchu bezwizowego nie może przekroczyć 90 dni w każdym 180-dniowym okresie (liczy się całkowity okres pobytu na terytorium wszystkich państw strefy Schengen, w tym Polski)<sup>2</sup>.

Wyżej wspomnianą dyrektywę, określającą warunki wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia ich jako pracowników sezonowych, kraje członkowskie są obowiązane implementować do prawa krajowego. Dyrektywa ma na celu uproszczenie i ujednoczenie przepisów dotyczących przyjmowania pracowników sezonowych oraz doprowadzenie do zmniejszenia liczby osób zatrudnianych nielegalnie w pracy sezonowej lub przebywających w UE dłużej niż jest to dla nich właściwe. Nowe przepisy mają także zapobiegać wyzyskowi i chronić zdrowie oraz bezpieczeństwo pracowników sezonowych. Są podstawą do składania skarg w tym zakresie do odpowiednich instytucji. Dyrektywa zachęca także do cyrkulacyjnego przemieszczania się pracowników sezonowych między UE a ich krajami pochodzenia poprzez wprowadzenie ułatwionej procedury ponownego wjazdu na kolejne sezony. Dzięki temu państwa, które zapewniają pracownikom sezonowym możliwość ciągłego uzyskiwania dochodów, umiejętności i inwestycji, tym samym przyczyniają się do rozwoju gospodarczego państw w których pracownicy sezonowi wykonują pracę<sup>3</sup>. W 2009 r. UE wprowadziła specjalny program migracji dla wysoko

---

<sup>1</sup> Źródło: Eurofound [dostęp online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/seasonal-work>, 25.10.2020].

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> Źródło Komisja Europejska [dostęp online: [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en), 25.10.2020].

wykwalfikowanych pracowników spoza UE – Niebieską Kartę. Przyspieszona procedura i wspólne kryteria (umowa o pracę, weryfikację kwalifikacji zawodowych i poziom minimalnego wynagrodzenia) ułatwiają wydawanie specjalnego zezwolenia na pobyt i pracę w Unii. Karta ułatwia dostęp do zagranicznego rynku pracy, daje jej posiadaczom prawa społeczno-gospodarcze, stwarza korzystne warunki łączenia rodzin i ułatwia przemieszczanie się po UE. Od czerwca 2016 r. Komisja przyjęła nową dyrektywę w sprawie Niebieskiej Karty UE, która oferuje uproszczone i łatwiejsze metody aplikowania. Podejście to ma na celu przyciągnięcie wysoko wykwalifikowanych pracowników poprzez ogólnounijny system, który zwiększa wydajność i przejrzystość oraz ogranicza biurokrację<sup>4</sup>.

## 1.2. Definicja pracownika sezonowego i pracownika sezonowego w prawodawstwie polskim. Przepisy dotyczące pracowników sezonowych w Polsce

W polskim Kodeksie pracy nie ma definicji pracownika sezonowego. Jednakże na podstawie wyroku Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1986 r. (sygn. III URN 20/86) **uznaje się, że pracownikiem sezonowym jest ten, kto pracuje przez określoną część roku, w związku z określoną porą roku i warunkami pogodowymi**. Praca taka ma zatem zasadniczo charakter tymczasowy.

W związku z tym, że powyższa definicja nie wynika bezpośrednio z Kodeksu pracy, przyjmuje się, że zatrudnienie sezonowe powinno odbywać się na ogólnych zasadach. Pracodawcy decydują się najczęściej na umowę o pracę na czas określony bądź też na umowę cywilnoprawną. Wyjściem jest też korzystanie z agencji pracy tymczasowej<sup>5</sup>. Zasady pracy cudzoziemców zatrudnionych przy pracach sezonowych w Polsce określa Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz.U. 2017 poz. 2345).

Każdy cudzoziemiec wykonujący w Polsce pracę sezonową musi posiadać **zezwolenie na wykonywanie pracy sezonowej**, które jest wydawane przez starostę na wniosek pracodawcy. Pracodawca może złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemca, który: (1) przebywa już w Polsce i posiada tytuł pobytowy umożliwiający wykonywanie pracy w Polsce; (2) właśnie zamierza ubiegać się o wjazd do Polski na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z pracą sezonową<sup>6</sup>.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane na okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym. **Dotyczy ono pracy w następujących sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka w ramach działalności uznanej za sezonową w rozumieniu definicji**

<sup>4</sup> Źródło: Komisja Europejska [dostęp online: [https://ec.europa.eu/immigration/blue-card\\_en](https://ec.europa.eu/immigration/blue-card_en), 25.10.2020].

<sup>5</sup> Źródło: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-jak-zatrudniac-pracownikow-sezonowych>

<sup>6</sup> Źródło: Gov.PL [dostęp online: <https://www.gov.pl/web/rodzina/zezwolenie-na-prace-sezonowa9>; 23.10.2020].

**Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)**, w których wydawane są sezonowe zezwolenia na pracę dla cudzoziemców. W przypadku obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy pracodawca może złożyć wniosek wielosezonowy – starosta dokonuje wpisu do rejestru wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową na okresy nie dłuższe niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego, przez okres nie dłuższy niż 3 kolejne lata kalendarzowe<sup>7</sup>.

Pracodawca jest zobowiązany do: zawarcia z cudzoziemcem pisemnej umowy i uprzedniego przedstawienia jej w języku zrozumiałym dla cudzoziemca; wypełniania wszystkich obowiązków wynikających z powierzenia pracy – takich samych, jak w przypadku polskich pracowników (np. wystąpienie o ubezpieczenie społeczne w ciągu 7 dni, gdy dana umowa podlega ubezpieczeniu, np. umowa o pracę, zlecenie lub zatrudnienie przez agencje zatrudnienia), a także obowiązków związanych z zatrudnieniem cudzoziemca wynikających z innych przepisów (np. przechowywanie kopii zezwolenia na pobyt cudzoziemca przez cały okres jego pracy)<sup>8</sup>.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla konkretnego cudzoziemca. Wskazuje ono pracodawcę, minimalne wynagrodzenie zatrudnianego, czas pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą do wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. W okresie ważności zezwolenia możliwe jest jednak wykonywanie każdej pracy sezonowej, nie tylko tej wskazanej we wniosku.

Innym rodzajem zezwolenia na wykonywanie pracy jest **oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi**. Co do zasady, ten rodzaj zezwolenia nie dotyczy pracy sezonowej, ale w praktyce, ze względu na limit czasowy, pracownicy sezonowi również podejmują pracę na podstawie tego oświadczenia (dokument uprawnia do wykonywania pracy przez okres do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy)<sup>9</sup>.

Na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi w Polsce mogą pracować tylko obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Oświadczenie składane jest przez pracodawcę w powiatowym urzędzie pracy. W czasie wykonywania pracy na podstawie oświadczenia (6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy) cudzoziemiec może zmienić pracodawcę. Nowy pracodawca musi jednak uzyskać dla cudzoziemca nowy dokument zezwalający na wejście na rynek pracy. Cudzoziemiec może wykonywać pracę tylko na rzecz pracodawcy wskazanego w zezwoleniu/oświadczeniu<sup>10</sup>.

Od 2017 r. na podstawie **Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/371 z dnia 1 marca 2017 r. zmieniające rozporządzenie Rady (WE) nr 539/2001 wymieniające**

---

<sup>7</sup> Źródło: Gov.PL [dostęp online: <https://www.gov.pl/web/rodzina/zezwozenie-na-prace-sezonowa9>; 23.10.2020].

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> Źródło Gov PL [dostęp online: <https://www.gov.pl/web/rodzina/oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi>, 23.10.2020].

<sup>10</sup> Ibidem.

państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych, oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu (zmiana mechanizmu zawieszającego) pracownicy z krajów Europy Wschodniej (Ukraina, Białoruś i Mołdawia) mogą przekraczać granice Polski na zasadzie ruchu bezwizowego między krajami wschodnimi a krajami strefy Schengen. Obywatele tych państw, posiadający paszporty biometryczne, mogą przekraczać granice bez wizy, a także podejmować w Polsce pracę przez 90 dni na podstawie tego paszportu. Do podjęcia pracy w Polsce nadal wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę, chyba że dany cudzoziemiec jest zwolniony z obowiązku jego uzyskania na podstawie obowiązujących przepisów (np. posiada oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi zarejestrowanemu w powiatowym urzędzie pracy)<sup>11</sup>.

### 1.3. Skala zjawiska pracy sezonowej w UE i Polsce<sup>12</sup>

Zgodnie z danymi opublikowanymi przez Organizację Rozwoju i Współpracy Międzynarodowej (OECD) w najnowszym Międzynarodowym Przeglądzie Migracji (International Migration Outlook 2020), w 2018 r. w krajach OECD przybyło ponad 5,1 mln tymczasowych migrantów ekonomicznych, co stanowi wzrost o 5% w stosunku do 2017 r. Polska, Stany Zjednoczone, Niemcy, Australia i Francja pozostają pięcioma głównymi kierunkami docelowymi OECD dla tymczasowych migrantów zarobkowych. Wstępne dane wskazują, że tendencja wzrostowa utrzymała się w 2019 r.<sup>13</sup>

W 2018 r. Polska trzeci rok z rzędu znalazła się w czołówce krajów OECD pod względem liczby tymczasowych migrantów zarobkowych (1,1 mln zezwoleń wydanych pracownikom sezonowym czy tymczasowym spoza UE oraz 27 tys. pracowników delegowanych do Polski z UE). Drugim z kolei krajem były Stany Zjednoczone z 724 tys. zezwoleniami dla pracowników tymczasowych, a trzecim – Niemcy z 458 tys. zezwoleniami dla pracowników tymczasowymi<sup>14</sup>.

W związku z przewidywanym niedoborem pracowników w rolnictwie po Brexicie, Wielka Brytania otworzyła w 2019 r. dwuletni program sezonowy Seasonal Workers Pilot, który pozwolił na zatrudnienie 2500 pracowników sezonowych spoza UE. W 2020 r. program został rozszerzony, aby umożliwić rolnikom zatrudnienie do 10 tys. pracowników (sumarycznie). Niemcy, które przed rozszerzeniem UE w 2004 r. wydawały nie mniej niż 300 tys. zezwoleń na pracę sezonową rocznie, obecnie rekrutują pracowników sezonowych głównie w ramach Unii, a większość wakatów sezonowych obsadzają pracownicy polscy. Z kolei Polska przyjmuje pracowników głównie z Ukrainy. Po wstąpieniu do UE Polska stała się pierwszym miejscem przeznaczenia pracowników sezonowych, wyprzedzając tym samym USA<sup>15</sup>.

<sup>11</sup> Źródło: Gov PL [dostęp online: <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-obywateli-ukrainy-po-wprowadzeniu-ruchu-bezwizowego>, 23.10.2020].

<sup>12</sup> Dane i analizy na temat pracy sezonowej nie są zbierane regularnie i często nie są wyczerpujące ze względu na skomplikowaną definicję pracy sezonowej.

<sup>13</sup> Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2020), International Migration Outlook 2020, s. 27-31.

<sup>14</sup> Ibidem.

<sup>15</sup> Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2020), International Migration Outlook 2020, s. 27-31.

W Niemczech wprowadzono inicjatywę The Germany Skilled Immigration Act, która obowiązuje od 1 marca 2020 r. Ustawa ta ułatwia wjazd i pobyt w celu podjęcia pracy jako pracownik wykwalifikowany osobom z wykształceniem zawodowym lub akademickim (§ 18 do 18b AufenthG). Celem ustawy jest ułatwianie pozyskiwania wykwalifikowanych pracowników z krajów trzecich dla sektorów, w których istnieje deficyt pracowników. Z tego powodu zaktualizowano wymogi dotyczące w szczególności wydawania zezwolenia na pobyt. Zmiany te znajduje się odpowiednio w ustawie o pobycie (AufenthG). Ustawa ta reguluje wydawanie zezwoleń na pobyt w różnych celach, takich jak praca, poszukiwanie pracy, szkolenie, ubieganie się o szkolenie lub uznanie zagranicznych kwalifikacji zawodowych<sup>16</sup>.

Eurostat publikuje również dane dotyczące wydanych Niebieskich Kart. W 2019 r. w Unii Europejskiej (UE-27<sup>17</sup>) wydano ich 36 806. Przeważająca część z nich została wydana w Niemczech (28 858), Polsce (2104) i we Francji (2039).

W przypadku pracowników czasowo przyjeżdżających do Polski dane gromadzone są na podstawie zezwoleń na pracę cudzoziemców w Polsce. Pracownicy sezonowi przyjeżdżający do Polski pochodzą głównie z krajów trzecich (Ukraina, Białoruś, Mołdawia, Nepal, Indie). Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w 2019 r. w Polsce wydano 444,7 tys. zezwoleń na pracę dla cudzoziemców. Najczęściej otrzymywali je obywatele Ukrainy (74%), Białorusi (20%), Nepalu (2,1%), Mołdawii (1,9%) oraz Indii (1,8%)<sup>18</sup>.

Ponadto Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej<sup>19</sup> gromadzi dane o sezonowych zezwoleniach na pracę. W 2018 r. wydano 131 446 sezonowych zezwoleń na pracę, w tym 129 683 dla Ukraińców, 659 dla Białorusinów, 380 dla Mołdawian i 302 dla Gruzinów<sup>20</sup>.

W przypadku pracowników wyjeżdżających z Polski do pracy za granicą dane zbierane są w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Jak wskazuje sam urząd, wyniki szacunku przygotowanego przez GUS pokazały przede wszystkim tendencje i kierunki wyjazdów Polaków i nie powinny być traktowane jako dane twarde, a jedynie jako wartości przybliżone. Zgodnie z wynikami tego szacunku na koniec 2018 r. poza granicami Polski przebywało czasowo ok. 2 455 000 stałych mieszkańców naszego kraju. Większość z nich – ok. 2 031 000 – znajdowało się w państwach członkowskich UE. Wśród krajów UE najwięcej polskich emigrantów przebywało w Niemczech (706 tys.), Wielkiej Brytanii (695 tys.), Niderlandach (123 tys.), Irlandii (113 tys.) i Włoszech (92 tys.)<sup>21</sup>.

---

<sup>16</sup> Źródło Federal Ministry of the Interior, Building and Community [dostęp online: <https://www.bmi.bund.de/EN/topics/migration/immigration/labour-migration/skilled-immigration/skilled-immigration-node.html>, 08.12.2020r.]

<sup>17</sup> Dane nie uwzględniają Wielkiej Brytanii.

<sup>18</sup> Główny Urząd Statystyczny (2020), Zezwolenia na pracę cudzoziemców w Polsce w 2019. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/zezwolezenia-na-prace-cudzoziemcow-w-2019-roku,18,2.html>

<sup>19</sup> Obecnie Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

<sup>20</sup> Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane na dzień 27.03.2020 r.

<sup>21</sup> Główny Urząd Statystyczny (2019), Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2018.

## 2. Przegląd pracy sezonowej w ujęciu sektorowym

Praca sezonowa wiąże się przede wszystkim z zawodami, które wymagają niskich kwalifikacji. Według portalu Skill Panorama – który na podstawie danych Eurostatu (EU LFS) przygotował analizę dotyczącą pracy tymczasowej w UE-27 – większość (ok. 75%) stanowisk pracy tymczasowej jest obsadzona pracownikami z niskim poziomem wykształcenia. W 2018 r. 800,8 tys. pracowników pracujących na umowę tymczasową posiadało wykształcenie niższe lub średnie (ISCED 0-4) w porównaniu z 288,1 tys. pracowników z wykształceniem wyższym (ISCED 5-8). W Polsce pracownicy tymczasowi z niskim i średnim wykształceniem stanowili ok. 3/4 całości pracowników tymczasowych<sup>22</sup>.

Praca sezonowa jest ściśle powiązana z niektórymi sektorami gospodarki. Według danych Eurostatu (2018 r.)<sup>23</sup> pracownicy tymczasowi (odsetek osób posiadających umowy na czas określony w krajach Unii w 2018 r.) to przede wszystkim:

- **pracownicy rolni i inne pokrewne zawody (24,4%)**, w tym: rolnicy i ogrodnicy, pracownicy leśni i rybacy i inne;
- **pracownicy wykonujący prace podstawowe (23,6%)**, w tym: pracownicy rolni, pomoc kuchenna, podstawowi pracownicy techniczni, inne prace podstawowe, pracownicy świadczący usługi na ulicach i pokrewni, pracownicy wykonujący pomoce domowe i sprzątacze;
- **pracownicy obsługi i sprzedaży (17,6%)**, w tym: pracownicy opieki, pracownicy usług osobistych, pracownicy ochrony, pracownicy sprzedaży;
- **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (14,6%)**, w tym: pracownicy budowlani, elektrycy, rękodzielnicy i drukarze, pracownicy sektora metalowego i maszynowego, pozostali pracownicy produkcyjni;
- **operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (13,8%)**, w tym: monterzy, kierowcy i operatorzy pojazdów, operatorzy maszyn i urządzeń;
- **urzędnicy (12,5%)**, w tym: urzędnicy księgowi, pracownicy obsługi klienta, pracownicy biurowi, inni urzędnicy pomocniczy;
- **specjaliści i eksperci (11,3%)**, w tym: pracownicy służby zdrowia, specjaliści w dziedzinie TIK, prawnicy, specjaliści biurowi, naukowcy i inżynierowie, nauczyciele;
- **personel średniego szczebla (11,2%)**, w tym: prawnicy i współpracownicy społeczni, pracownicy ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych, średni personel medyczny, technicy naukowci i inżynierowie, średni personel biurowy;

<sup>22</sup> Źródło Eurostat [dostępne online: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 29.10.2020].

<sup>23</sup> Źródło Skills Panorama [dostęp online: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/temporary-employment?year=2018&country=EU#6>, 27.10.2020].



- **menedżerowie** (3,4%) w tym: kierownicy biznesowi, dyrektorzy generalni, kierownictwo punktów sprzedaży detalicznej, kierownicy hotelów, kierownicy techniczni.

**W Polsce, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności na podstawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), zezwolenie na pracę sezonową dotyczy prac w następujących sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka.** Mimo braku regulacji w prawodawstwie polskim, znaczący udział pracowników sezonowych występuje również w sektorze budowlanym i opiekuńczym.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej gromadzi dane o liczbie sezonowych zezwoleń na pracę w podziale na sekcje i podklasy Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Według danych za rok 2019 w sektorze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybołówstwa wydano 126 898 pozwoleń, z czego najwięcej wniosków dotyczyło podklasy 1. Uprawa pozostałych drzew i krzewów owocowych oraz orzechów – 45 867; 2. Uprawa drzew i krzewów owocowych ziarnkowych i pestkowych – 305 308; 3. Uprawa warzyw, w tym melonów oraz roślin korzeniowych i bulwiastych – 16 179; natomiast w sektorze działalności noclegowej i gastronomicznej (podklasa 2.) wydano 4548 zezwoleń na pracę tymczasową<sup>24</sup>. Dane te są jedynymi danymi dotyczącymi pracy sezonowej w Polsce w perspektywie sezonowej.

W przypadku polskich pracowników migrujących, pracownicy sezonowi zamieszkujący w państwie członkowskim UE (Niemcy, Niderlandy, Irlandia) i Wielkiej Brytanii są zazwyczaj zatrudniani do pracy w rolnictwie, w budownictwie i pracy opiekuńczej. Zgodnie z badaniem przeprowadzonym przez Polskiego Obserwatora „Praca i zarobki w Europie w 2019 roku. Polscy specjaliści za granicą”, w którym przeanalizowano blisko 40 tys. ofert pracy zamieszczonych na stronach [europa.jobs](https://europa.jobs) przez pracodawców polskich i zagranicznych, w 2019 r. najwięcej pracowników było poszukiwanych do pracy w produkcji (ponad 13% wszystkich ofert), budownictwie (9%), pracach magazynowych (8%), szeroko pojętej pracy fizycznej (8%), spawalnictwie (6%) i mechanice/motoryzacji (5%). Pozostałe sektory (mniej niż 6%) to elektryka, prace montażowe i instalacyjne, prace pielęgnacyjne, logistyka, hotelarstwo i gastronomia, hydraulika, stolarstwo i roboty wykończeniowe. Należy jednak zauważyć, że dane te dotyczą wszystkich rodzajów prac, ponieważ nie ma szczegółowych informacji statystycznych różnicujących prace sezonowe i (lub) inne rodzaje prac<sup>25</sup>.

### **Praca sezonowa w turystyce**

Turystyka jest ważnym sektorem gospodarki, który znacząco przyczynia się do wzrostu gospodarczego, zarówno w skali globalnej, jak i lokalnej. W krajach OECD sektor ten odpowiada za 4,4% PKB, 6,9% zatrudnienia i 21,5% eksportu usług<sup>26</sup>. Praca w turystyce

<sup>24</sup> Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane na dzień 27.03.2020 r.

<sup>25</sup> Źródło Polski Obserwator [dostęp online: <https://polskiobserwator.de/praca/polacy-za-granica-ile-zarabiaja-na-co-moga-liczyc-raport/>, 23.10.2020].

<sup>26</sup> W krajach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju.

często wiąże się z niestandardowym wymiarem czasu pracy (brak stałych godzin pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin). Przykładowo według danych Canadian Tourism Human Resource Council (CTHRC) w Kanadzie nieco ponad połowa turystycznej kadry pracowniczej (51%) pracuje tylko przez część roku<sup>27</sup>.

W sektorze turystycznym z roku na rok rośnie zapotrzebowanie na pracowników sezonowych. W wielu krajach zatrudnia on więcej kobiet i młodych ludzi niż inne sektory. W skali globalnej większość pracowników to osoby poniżej 35 r.ż., z czego połowa to osoby poniżej 25 r.ż. **Starsi pracownicy są wschodzącą grupą zawodową w tym sektorze.** Na całym świecie kobiety stanowią od 60 do 70% pracowników sektora turystycznego. Duża część pracowników tego sektora to osoby migrujące. Większość stanowisk pracy nie wymaga formalnie potwierdzanych kwalifikacji czy wykształcenia wyższego<sup>28</sup>.

Na poziomie regionalnym udział turystyki w PKB jest zróżnicowany. Miejsca pracy w turystyce są tworzone przede wszystkim w regionach południowych i śródziemnomorskich. Na przykład w niektórych regionach Grecji, Portugalii, Włoszech, Austrii i Hiszpanii tylko 8% osób zatrudnionych ogółem na tych obszarach pracuje w turystyce, co oznacza, że zdecydowana większość pracowników była przyjezdna<sup>29</sup>.

Ponieważ turystyka jest uzależniona znacząco od pory roku, pracownicy podejmują pracę tylko w określonym czasie. Ponadto niektóre miejsca pracy w tym sektorze charakteryzują się niskimi płacami, długimi godzinami pracy, wysoką rotacją i ograniczoną ochroną socjalną. Praca zmianowa i nocna, sezonowość, zatrudnienie tymczasowe, w niepełnym wymiarze godzin, a także inne niestandardowe formy zatrudnienia, w tym rosnący wskaźnik outsourcingu i podwykonawstwa, są częste w turystyce. Wskazuje się, że wysoka sezonowość powoduje dużą rotację pracowników, mniejsze zaangażowanie w pracę i brak wysokiej jakości szkoleń w miejscu pracy<sup>30</sup>.

### **Praca sezonowa w budownictwie**

Szacuje się, że do 2030 r. zatrudnienie w sektorze budownictwa w UE wzrośnie o 4,3%. W całej UE trzy zawody związane z budownictwem, na które było w 2017 r. największe zapotrzebowanie to: pracownicy budowlani, technicy budowlani oraz pracownicy elektroenergetycy. Jednocześnie w 2018 r. w całej UE odnotowano rosnący udział zawodów związanych z zaawansowanymi technologiami<sup>31</sup>.

Według Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) do 2025 r. potrzebnych będzie około miliona nowych pracowników. Ponadto umiejętności potrzebne w budownictwie prawdopodobnie ulegną zmianie, aby sprostać zapotrzebowaniu na „zielone” i energooszczędne budynki. Podczas gdy liczba wolnych miejsc pracy w tym

<sup>27</sup> Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2020), OECD Tourism Trends and Policies 2020.

<sup>28</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy (2017), ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism.

<sup>29</sup> Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2020), OECD Tourism Trends and Policies 2020.

<sup>30</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy (2017), ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism.

<sup>31</sup> European Construction Sector Observatory (2020), Improving the human capital basis. Analytical Report.

sektorze wyraźnie wzrosła w ostatnich latach, szkolnictwo wyższe oraz kształcenie i szkolenie zawodowe nie nadążają za istniejącym zapotrzebowaniem<sup>32</sup>.

Przewiduje się zatem, że w nadchodzących dziesięcioleciach popyt na kadre pracowniczą w sektorze budowlanym pochodzącą z imigracji będzie wzrastał, częściowo pod wpływem takich czynników, jak niedobór wykwalifikowanych pracowników, szybka urbanizacja, wydatki na infrastrukturę państwową oraz starzenie się siły roboczej w sektorze budownictwa. Mimo że międzynarodowi migranci od dawna stanowią kluczowe źródło siły roboczej dla budowlanych rynków pracy na całym świecie, w niektórych krajach coraz powszechniejsza staje się migracja poprzez tymczasowe formy pobytu (np. międzynarodowe wizy studenckie, migracja cyrkulacyjna, wizy wakacyjne, tymczasowe wizy pracownicze i wnioski o azyl). W obu segmentach branży – zarówno tych wysoko, jak i nisko opłacanych – migranci wnoszą kluczowe umiejętności i ukrytą wiedzę na rynki budowlane krajów, w których pracują<sup>33</sup>.

Zależność tego sektora od pracowników migrujących wynika z wielu czynników. Pomimo szybkiego postępu technologicznego w budownictwie pozostaje on ponadto sektorem wysoce pracochłonnym, w którym siła robocza stanowi główną część kosztów, zwłaszcza w krajach mniej uprzemysłowionych. Dodatkowo w budownictwie od dawna istnieje wiele rodzajów elastycznych struktur zatrudnienia – zatrudnienie do wykonywania konkretnego projektu budowlanego lub zatrudnienie w firmach podwykonawczych – które w ostatnich dziesięcioleciach coraz częściej są stosowane w innych sektorach. Kolejnym powodem, dla którego sektor poszukuje pracowników migrujących, jest obniżanie kosztów procesu produkcyjnego. Poza tym migranci często podejmują pracę, której nikt inny nie chce wykonywać<sup>34</sup>.

Trzy czynniki wydają się skłaniać pracodawców budowlanych do coraz częstszego szukania pracowników poza granicami kraju. Pierwszym z nich jest szybkie starzenie się pracowników budowlanych w gospodarkach uprzemysłowionych oraz brak lub niewystarczająca liczba programów szkoleń i praktyk zawodowych, a także strukturalne niedobory siły roboczej w budownictwie. Po drugie, wiele krajów uprzemysławiających szybko rozwija się pod względem gospodarczym, co oznacza rozbudowę i tym samym zwiększone zapotrzebowanie na siłę roboczą.

### **Praca sezonowa w rolnictwie**

Migranci sezonowi dostarczają niezbędne umiejętności i siłę roboczą dla rolnictwa w wielu krajach. Pracują zarówno w rolnictwie intensywne i ekstensywne, a największy odsetek – w segmencie rolnictwa uprawnego. Udział migrantów międzynarodowych w sile roboczej gospodarstw rolnych rośnie w większości krajów przemysłowych i w wielu krajach rozwijających się o średnich dochodach, podczas gdy migracja wewnętrzna w celu obsadzenia sezonowych miejsc pracy w gospodarstwach rolnych spada. Większość

---

<sup>32</sup> European Construction Sector Observatory (2020), Improving the human capital basis. Analytical Report.

<sup>33</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy (2016), Migrant Work & Employment in the Construction Sector, s. 9-19.

<sup>34</sup> Ibidem.

międzynarodowych migrantów zatrudnionych w rolnictwie w krajach o wysokich dochodach stanowią mężczyźni<sup>35</sup>.

Rolnictwo to jeden z kluczowych sektorów, na który kryzys COVID-19 wywarł silny wpływ. Ograniczenia w zakresie mobilności pomiędzy krajami uniemożliwiły napływ pracowników sezonowych z państw trzecich, ograniczając wydajność sektora, ponieważ pracownicy miejscowi mogą jedynie częściowo zastąpić pracowników sezonowych z państw trzecich. W obliczu niedoboru niezbędnej siły roboczej, wiele państw członkowskich UE podjęło szybkie działania w celu zmobilizowania migrantów obecnych na swoim terytorium poprzez ułatwienie im dostępu do rynku pracy, zmianę statusu (np. ze studenta na pracownika), rozszerzając ich status zamieszkania lub w niektórych przypadkach przyznając tymczasowy status osobom znajdujących się w nieregularnej sytuacji<sup>36</sup>.

Podjęcie pracy sezonowej w rolnictwie wiąże się z bardzo ograniczonymi możliwościami rozwoju kariery. Niewielu pracowników jest w stanie przejść z zatrudnienia krótkoterminowego do zatrudnienia całorocznego. Większość gospodarstw rolnych stanowi własność prywatną i niewiele z nich posiada systemy umożliwiające identyfikację i możliwość poszerzania kwalifikacji pracowników, co finalnie mogłoby im pomóc stać się kierownikami, a ostatecznie partnerami biznesowymi. Zamiast tego wiele gospodarstw rolnych polega na kilku pracownikach sezonowych przez cały rok i zleca pracę sezonową podwykonawcom, co ogranicza interakcję rolników z załogami sezonowymi oraz możliwość identyfikacji dobrych pracowników i ich promocji<sup>37</sup>.

Międzynarodowi migranci, którzy wykonują sezonowe prace w gospodarstwach komercyjnych w krajach o wyższych dochodach, są znacznie zróżnicowani pod względem wykształcenia i umiejętności – od nauczycieli, którzy zbierają owoce podczas wakacji, po rolników produkujący na własne potrzeby, z niewielkim wykształceniem, pracujących sezonowo lub całorocznie za granicą. Większość międzynarodowych migrantów zatrudnionych w rolnictwie to mężczyźni, po części dlatego, że pracodawcy muszą często zapewniać zakwaterowanie dla pracowników gościnnych, w związku z tym wolą zatrudniać osoby jednej płci w celu zmniejszenia kosztów mieszkaniowych. Pracownicy migrujący często mają wysokie wskaźniki urazów i chorób spowodowanych noszeniem i podnoszeniem, często na nierównym podłożu oraz choroby spowodowane narażeniem na działanie pestycydów i innych chemikaliów. Rządy często mają trudności z egzekwowaniem przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie, ponieważ niewielu pracowników skarży się na naruszenia<sup>38</sup>.

Duża część pracowników sezonowych wykonuje prace, które wymagają mniejszego wykształcenia niż ich własne. Ma to miejsce zarówno w przypadku pracowników sezonowych

---

<sup>35</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy (2016), *Migrant Workers in Commercial Agriculture*.

<sup>36</sup> Komisja Europejska (2020), *Inform # 3 – Maintaining labour migration In essential sectors in times of pandemic*, European Migration Network.

<sup>37</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy (2016), *Migrant Workers in Commercial Agriculture*.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

wysyłanych poza Polskę, jak i przyjeżdżających do Polski. Potwierdza to badanie przeprowadzone przez OTTO na temat pracowników sezonowych z Ukrainy. Tylko 12% respondentów odpowiedziało, że pracuje w Polsce zgodnie ze swoim wykształceniem. Pomimo pewnych wahań w wynikach kolejnych badań widać, że pracownicy ukraińscy są zazwyczaj zatrudniani na najniższych stanowiskach i z reguły wykonują pracę fizyczną<sup>39</sup>.

Międzynarodowa Organizacja Pracy wskazuje, że powstanie centralnego rejestru dotyczącego pracy sezonowej w rolnictwie mogłoby usprawnić funkcjonowanie tego sektora. Centralny rejestr powinien zawierać listę dostępnych miejsc pracy i pracowników, tak aby dopasować się do wymagań rynku, a tym samym praca w gospodarstwie rolnym mogła być oferowana w miejscach, gdzie faktycznie występują niedobory. Takie rozwiązanie jest w rzeczywistości wykorzystywane nieformalnie, ponieważ rolnicy i pośrednicy organizują załogi pracowników sezonowych, którzy wysyłani są w miejsce gdzie brakuje rąk do pracy. Często pracodawcy rolni, aby zapewnić terminowy zbiór plonów, rezerwują większą niż potrzebna liczbę pracowników. Skutkuje to jednoczesnymi brakami i nadwyżki siły roboczej w gospodarstwach, przy czym skargi rolników na niedobory siły roboczej są zazwyczaj bardziej nagłaśniane niż bezrobocie wśród pracowników, które pojawia się w oczekiwaniu na rozpoczęcie pracy<sup>40</sup>.

### **Praca sezonowa w sektorze opiekuńczym**

Sektor opiekuńczy obejmuje głównie pracowników opieki zdrowotnej i społecznej, którzy zazwyczaj zapewniają opiekę, nadzór i pomoc dzieciom, pacjentom i osobom starszym, rekonwalescentom lub osobom niepełnosprawnym w środowisku instytucjonalnym lub mieszkalnym<sup>41</sup>.

Na całym świecie pracownicy opieki zdrowotnej i społecznej są zatrudniani w ramach niestandardowych form zatrudnienia, które obejmują pracę na czas określony, pracę tymczasową, pracę sezonową, samozatrudnienie zależne i pracę w niepełnym wymiarze godzin. Wzrost liczby ludności, starzenie się społeczeństw, zmiany struktury rodziny (wzrost gospodarstw jednoosobowych i modelu rodziny 2+1), niski status kobiet na rynku pracy oraz braki w polityce społecznej wymagają pilnych działań w zakresie organizacji pracy opiekuńczej ze strony rządów, pracodawców, związków zawodowych i poszczególnych obywateli. Jeżeli nie zostaną podjęte odpowiednie działania, obecne braki w zakresie świadczenia usług opieki i ich jakości spowodują poważny i niezrównoważony światowy kryzys w dziedzinie opieki i zwiększą nierówności w pracy kobiet i mężczyzn<sup>42</sup>.

<sup>39</sup> Otto Workforce (2019), Opinie pracowników tymczasowych z Ukrainy na temat zatrudnienia w Polsce oraz zadowolenia z pracy.

<sup>40</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy (2016), Migrant Workers in Commercial Agriculture.

<sup>41</sup> Źródło Skills Panorama [dostęp online: [https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/care-workers-skills-opportunities-and-challenges-2019-update](https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/care-workers-skills-opportunities-and-challenges-2019-update), 27.10.2020].

<sup>42</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy (2018), Care work and care jobs for the future of decent work, s. 165-245.

W skali globalnej większość pracowników zajmujących się opieką to kobiety (kadra pracownicza w sektorze opieki składa się z 249 mln kobiet i 132 mln mężczyzn w skali globalnej), często są to migranci, pracujący w szarej strefie gospodarki w złych warunkach i za niską płacę. Płatna praca związana z opieką pozostanie ważnym źródłem zatrudnienia w przyszłości, zwłaszcza dla kobiet. Charakter pracy związanej z opieką ogranicza potencjalne zastąpienie pracy ludzkiej robotami i innymi technologiami. Praca sezonowa w tym sektorze to zarówno zawody niskowyzkwalifikowane, jak i te wymagające wysokich kwalifikacji np. lekarze<sup>43</sup>.

Praca opiekuńcza jako praca sezonowa ma duże znaczenie w krajach członkowskich Unii. Na przykład Austria i Niemcy polegają na migrujących pracownikach opieki zatrudnionych w indywidualnych gospodarstwach domowych, co wynika z połączenia nieuregulowanych systemów opieki za gotówkę z wysokim odsetkiem migrantów w zawodach wymagających niskich kwalifikacji. W Niemczech do opieki można również zatrudnić opiekunów 24-godzinnych – migrantów z innych krajów UE, zaopatrywanych za pośrednictwem zagranicznych agencji, z umowami tymczasowymi (do 24 miesięcy). W Wielkiej Brytanii migrujący pracownicy opiekuńczy są zatrudniani przez formalne instytucje opiekuńcze. Otwarcie UE w 2004 r. doprowadziło do napływu głównie migrantów z Europy Wschodniej, poszukujących zatrudnienia jako opiekunowie domowi, au pair lub pracownicy opieki długoterminowej. W połączeniu z bardziej tradycyjną zależnością od lekarzy i pielęgniarek urodzonych za granicą napływ ten spowodował, że migrujący pracownicy opiekuńczy byli nadmiernie reprezentowani wśród pracowników opieki w porównaniu z pracownikami migrującymi wśród pracowników zarobkowych ogółem. Podobna sytuacja jest w Irlandii, choć kraj ten również doświadcza emigracji swoich pracowników służby zdrowia. Polityka migracyjna, która faworyzuje pracowników wykwalifikowanych, doprowadziła do obniżenia rangi wielu pracowników posiadających umiejętności w zakresie opieki zdrowotnej do kategorii pracowników niewykwalifikowanych, z mniejszymi prawami do obywatelstwa, a w konsekwencji do złych warunków pracy dla pracowników opieki<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy (2018), *Care work and care jobs for the future of decent work*, s. 165-245.

<sup>44</sup> *Ibidem*.

### 3. Ochrona praw pracowniczych pracowników sezonowych

#### 3.1. Nadużycia stosowane wobec pracowników sezonowych oraz nierejestrowana praca sezonowa

Praca sezonowa wiąże się z wieloma nadużyciami wobec świadczących ją pracowników. Pracownicy sezonowi są często przez pracodawców traktowani gorzej niż zatrudnieni na stałe. Eurofound na swej stronie informuje o zidentyfikowaniu naruszeń w następujących obszarach<sup>45</sup>:

- uprawnienia prawne (np. ochrony przed zwolnieniem);
- świadczenia oferowane przez pracodawców (np. uprawnienia emerytalne);
- inne warunki zatrudnienia (np. zapewnienie wymagań dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, zapewnienie szkoleń).

Również z raportu „Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers’ perspectives”, przygotowanego przez European Union Agency for Fundamental Rights, wynika, że pomimo istnienia prawodawstwa unijnego i krajowego regulującego kwestie płac, warunków pracy, zdrowia i bezpieczeństwa oraz zabezpieczenia społecznego, wielu pracowników sezonowych skarży się na systematyczne naruszanie standardów pracy. Uczestnicy badania wskazywali na<sup>46</sup>:

- bardzo niskie wynagrodzenie (lub jego brak);
- wydłużanie czasu pracy powyżej dopuszczonego prawem wymiaru;
- naruszanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, np. pracownicy (głównie przebywający nielegalnie) są wyznaczani do wykonywania niebezpiecznych zadań bez ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków i bez wyposażenia ochronnego;
- brak regulacji stosunku pracowniczego – brak umów o pracę.
- przedstawianie umów o pracę w niezrozumiałym dla pracowników języku i / lub niezapoznawanie ich z obowiązującym w danym kraju prawem pracy;
- przestępcze formy wycisku pracowniczego, w ramach których pracownicy są wyznaczani do wykonywania nielegalnych zadań, takich jak kradzieże czy uprawa konopi indyjskich;
- niespełniające standardów warunki mieszkaniowe i warunki życia, dotyczące głównie pracowników, którzy musieli spać w miejscu pracy lub w domu pracodawcy;

<sup>45</sup> Źródło Eurofound [dostęp online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/seasonal-work>, 25.10.2020].

<sup>46</sup> European Union Agency for Fundamental Rights (2019), Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers’ perspectives. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.



- szereg strategii o różnym stopniu przymusu w celu stworzenia atmosfery strachu i zastraszenia oraz zwiększenia kontroli pracodawcy nad pracownikiem, co ostatecznie uniemożliwia pracownikom odejście z pracy. Łagodniejsze strategie obejmują fałszywe obietnice uregulowania statusu pracowników lub zapłaty należnych kwot, przy czym pracownicy znoszą wyzysk w nadziei otrzymania tego, co jest obiecane. Innymi są groźby dotyczące niepłacenia wynagrodzenia, zwolnienia pracownika lub zgłaszania władzom pracowników przebywających w danym kraju nielegalnie; przemoc słowna i poniżające traktowanie, aby zastraszyć pracowników i zapobiec zgłaszaniu przez nich faktu wyzysku do władz.

### 3.2. Programy wspierające ochronę praw pracowniczych pracowników sezonowych

Istnieje kilka regulacji i dyrektyw na poziomie Unii, które mają za zadanie wspierać ochronę praw pracowniczych pracowników sezonowych, odrębne dla (1) obywateli krajów członkowskich Unii i (2) obywateli krajów trzecich.

Pracownicy sezonowi będący obywatelami UE mogą powołać się na dyrektywę 91/533/EWG w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach mających zastosowanie do umowy lub stosunku pracy. Dyrektywa pozwala jednak państwom członkowskim na wyłączenie z zakresu jej przepisów tych pracowników, którzy mają umowę lub stosunek pracy: nieprzekraczający jednego miesiąca lub tydzień pracy nieprzekraczający ośmiu godzin; lub umowę o charakterze dorywczym<sup>47</sup>.

Pracownicy sezonowi mogą być również przyjmowani do pracy za granicą jako pracownicy tymczasowi i jako tacy mogą być wyłączeni przez poszczególne państwa członkowskie z przepisów dyrektywy z 1997 r. dotyczącej pracy w niepełnym wymiarze godzin (97/81/WE). Natomiast już dyrektywa dotycząca pracy na czas określony (1999/70/WE) odnosi się również pracowników sezonowych, którzy pracują na podstawie umów na czas określony. Pracownicy sezonowi są zatem objęci ochroną przewidzianą w tej dyrektywie, taką jak zapobieganie nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony.

Dyrekcja Generalna Komisji Europejskiej ds. Migracji i Spraw Wewnętrznych szacuje, że każdego roku do UE przyjeżdża ponad 100 tys. pracowników sezonowych spoza UE. Kraje członkowskie UE mają strukturalne zapotrzebowanie na pracę sezonową, dla której coraz trudniej jest pozyskać siłę roboczą w UE. Dlatego też Komisja wyraża zaniepokojenie faktem, że niektórzy pracownicy sezonowi spoza UE są wyciskiwani i pracują w warunkach, które mogą stanowić zagrożenie dla ich zdrowia i bezpieczeństwa.

<sup>47</sup> Źródło Eurofound [dostęp online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/seasonal-work>, 25.10.2020].



W trosce o pracowników sezonowych spoza UE, Parlament Europejski i Rada przyjęły 26 lutego 2014 r. dyrektywę 2014/36/UE, której główne założenia są następujące<sup>48</sup>:

- pracownicy sezonowi zachowują swoje główne miejsce zamieszkania w państwie trzecim oraz przebywają legalnie i tymczasowo w UE, aby prowadzić działalność w zależności od upływu sezonów, zazwyczaj w rolnictwie lub turystyce;
- państwa członkowskie muszą określić maksymalny okres pobytu pracowników sezonowych, wynoszący od 5 do 9 miesięcy w dowolnym 12-miesięcznym okresie;
- aby móc wjechać na terytorium UE jako pracownicy sezonowi, obywatele państw trzecich muszą posiadać umowę o pracę lub wiążącą ofertę pracy, określającą podstawowe warunki, takie jak wynagrodzenie i godziny pracy. Pracodawcy muszą również przedstawić dowody, że pracownik będzie przebywał w mieszkaniu spełniającym ogólne normy bezpieczeństwa i higieny pracy w danym państwie członkowskim oraz że czynsz nie będzie nadmierny lub automatycznie potrącany z wynagrodzenia;
- pracownicy sezonowi, którzy przebywają już w państwie członkowskim UE, mogą przynajmniej raz przedłużyć umowę o pracę lub zmienić pracodawcę;
- ułatwia się ponowny wjazd obywateli państw trzecich, którzy co roku wracają do UE, aby wykonywać pracę sezonową;
- pracownicy sezonowi są uprawnieni do równego traktowania z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego w zakresie warunków zatrudnienia, w tym minimalnego wieku do podjęcia pracy, warunków pracy, w tym wynagrodzenia i zwolnienia, godzin pracy, urlopu i dni wolnych od pracy oraz wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- równe traktowanie z obywatelami danego państwa członkowskiego ma również zastosowanie do działań zabezpieczenia społecznego (świadczenia związane z chorobą, inwalidztwem i starością). Ze względu na tymczasowy charakter pobytu pracowników sezonowych państwa członkowskie nie będą zobowiązane do stosowania równego traktowania w odniesieniu do zasiłków dla bezrobotnych i zasiłków rodzinnych, a także mogą ograniczyć równe traktowanie w odniesieniu do ulg podatkowych oraz edukacji i szkolenia zawodowego;
- pracownicy sezonowi mają również prawo do przystąpienia do związku zawodowego i mają dostęp do zabezpieczenia społecznego, emerytur, szkoleń i doradztwa w zakresie pracy sezonowej oferowanych przez urzędy pracy i inne służby publiczne, z wyjątkiem mieszkalnictwa publicznego;
- państwa członkowskie muszą zapewnić środki mające na celu zapobieganie nadużyciom i karanie naruszeń. Muszą również zapewnić pracownikom sezonowym

---

<sup>48</sup> Źródło Eurofound [dostęp online: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/seasonal-work>, 25.10.2020].

mechanizmy umożliwiające im złożenie skargi przeciwko ich pracodawcy, samodzielnie lub za pośrednictwem stron trzecich.

W Polsce ochroną praw pracowniczych zajmują się następujące organizacje:

- Urząd do Spraw Cudzoziemców – urząd administracji rządowej, za pośrednictwem którego Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców wykonuje swoje zadania, będący centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach dotyczących wjazdu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Misją urzędu jest tworzenie warunków dla bezpiecznej i profesjonalnie zarządzanej migracji;
- Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) – polski organ nadzorujący i kontrolujący przestrzeganie prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Placówka ta bada legalność zatrudniania pracowników sezonowych, a także udziela bezpłatnych porad i informacji na temat prawa pracy i legalności zatrudnienia pracowników sezonowych;
- Związek Ukraińców w Polsce – ukraińska organizacja społeczna, zrzeszająca Ukraińców mieszkających w Polsce;
- Stowarzyszenie Interwencji Prawnej – organizacja społeczeństwa obywatelskiego, której statutowym celem jest podejmowanie działań na rzecz przestrzegania praw człowieka oraz równego traktowania każdej osoby, bez względu na jej narodowość, pochodzenie etniczne, wyznanie i status migracyjny. Przykładowo, stowarzyszenie zapewnia bezpłatną pomoc prawną migrantom i uchodźcom w Polsce lub pomoc medyczną, socjalną i mieszkaniową w Polsce;
- Fundacja Polskie Forum Migracyjne, która powstała w 2007 roku, aby działać na rzecz poszanowania praw cudzoziemców w Polsce. Działa na rzecz integracji cudzoziemców i Polaków mieszkających za granicą oraz inicjuje i wspiera działania, które prowadzą do dialogu między ludźmi różnych kultur. Fundacja specjalizuje się w działaniach informacyjnych, m.in. udzielając bezpośredniego wsparcia cudzoziemcom (psychologicznego, rynku pracy, legalizacji pobytu).

## 4. Wpływ pandemii koronawirusa na pracę sezonową w Europie i Polsce

Kryzys COVID-19 dowiódł znaczenia pracy migrantów dla społeczeństw i gospodarek UE. Zamknięcie poszczególnych krajów spowodowało krytyczne problemy z rekrutacją pracowników sezonowych, którzy wcześniej obsadzali stanowiska w kluczowych sektorach, takich jak rolnictwo, czy turystyka. Dlatego też w lipcu 2020 r. Komisja Europejska opublikowała wytyczne w sprawie pracowników sezonowych w UE w kontekście pandemii COVID-19. Ich celem było udzielanie wskazówek władzom krajowym, pracownikom inspektoratów i partnerów społecznych, w jaki sposób zagwarantować odpowiednie prawa, warunki dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracowników sezonowych, a także dostarczyć wiedzy pracownikom sezonowym na temat ich praw. Potrzeba tych wytycznych wynikała z faktu, że tymczasowy charakter pracy zwiększył prawdopodobieństwo, iż pracownicy sezonowi będą bardziej niż dotychczas narażeni na niepewne warunki pracy i życia<sup>49</sup>.

Poszczególne rządy podejmowały kroki w celu przedłużenia pobytu pracowników sezonowych już obecnych w ich krajach i wprowadzały ułatwienia wspierające rekrutację nowych pracowników sezonowych z zagranicy. Jednak mimo udogodnień wielu z nich nie mogło ostatecznie przyjechać i pracować ze względu na zakazy opuszczania swoich krajów bądź wjazdu do kraju docelowego, w związku z aktualnym stanem epidemiologicznym (np. pracownicy tajscy do Szwecji lub Marokańczycy do Hiszpanii i Francji)<sup>50</sup>.

Austria, Belgia, Niemcy, Finlandia, Polska, Szwecja i Słowacja zniósł ograniczenia w podróżowaniu dla pracowników sezonowych planujących wjechać na ich terytorium w czasie pandemii; zrobiły to również Węgry, ale tylko w przypadku przyjazdów z krajów sąsiadujących. Niemcy zezwoliły na wjazd zagranicznych pracowników sezonowych w kwietniu i maju w łącznej liczbie 80 tys. osób – głównie obywateli Rumunii i Bułgarii. Grecja 1 maja 2020 r. ponownie zezwoliła na wjazd pracowników sezonowych z państw trzecich zwolnionych z obowiązku posiadania wizy wjazdowej, takich jak Albania, na wniosek pracodawcy złożony przed 30 czerwca 2020 r. Republika Czeska uczyniła to 11 maja 2020 r. Austria, Włochy i Zjednoczone Królestwo zorganizowały specjalne loty czarterowe dla sezonowych pracowników rolnych<sup>51</sup>.

Do Szwecji przybyło o 43% mniej osób zbierających owoce jagodowe, ponieważ Tajlandia – kraj, z którego pochodzi większość tych pracowników – początkowo z powodu pandemii zniechęcała swoich obywateli do wyjazdu i zezwalała na odloty dopiero w szczycie sezonu. W 2019 r. w Szwecji przy zbiorze owoców jagodowych pracowało 6200 osób, w sierpniu 2020 r. – tylko 3 500<sup>52</sup>.

<sup>49</sup> Komisja Europejska (2020), Inform # 3 – Maintaining labour migration In essential sectors in times of pandemic, European Migration Network.

<sup>50</sup> Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2020), International Migration Outlook 2020, s. 22.

<sup>51</sup> Ibidem.

<sup>52</sup> Ibidem.

Sytuacja pracowników sezonowych zmieniła się także znacząco w Polsce. Według badań przeprowadzonych przez EWL S.A. i Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego „Pracownik zagraniczny w dobie pandemii” na początku epidemii koronawirusa (do 15 kwietnia) z Polski wyjechało ok. 175 tys. obywateli Ukrainy. Z tych pracowników, którzy pozostali, jeden na czterech musiał zmienić sektor zatrudnienia. Dla ponad 60% cudzoziemców pandemia oznaczała zmniejszenie liczby godzin pracy u pracodawcy, a dla 7% – wzrost. Co piąty zatrudniony w Polsce migrant ze Wschodu deklarował zmianę miejsca pracy, a co czwarty – zmianę miejsca zamieszkania<sup>53</sup>.

Według statystyk przedstawionych przez Straż Graniczną w związku z pandemią, Polskę w związku z lockdownem opuściło sumarycznie ponad 235 tys. obywateli Ukrainy. Dane te odnoszą się do okresu od 15 marca, czyli dnia zamknięcia granic, do 15 maja 2020 r.<sup>54</sup>

Według badania OTTO Work Force „Opinie pracowników tymczasowych z Ukrainy na temat zatrudnienia w Polsce oraz zadowolenia z pracy”, przeprowadzonego na grupie 500 byłych pracowników tymczasowych z Ukrainy, główne powody powrotu do ojczyzny to: utrata pracy (39%); brak wiedzy o tym, co przyniesie przyszłość (36%); opinie przyjaciół, którzy zdecydowali się na powrót na Ukrainę (25%); obawy o zdrowie mieszkającej na Ukrainie rodziny (18%); obawy o własne zdrowie (12%); obawy o utratę pracy w Polsce (7%).

W Polsce wprowadzono wytyczne i ułatwienia dla sektora rolnictwa mających na celu zapewnienie pracowników sezonowych zza granicy dla kluczowych sektorów gospodarki<sup>55</sup>. Przykładowo w tarczy antykryzysowej uwzględnione zostały rozwiązania, które uprościły przepisy związane z prawem pobytu obcokrajowców w naszym kraju w czasie pandemii. Mogą oni legalnie przebywać w Polsce, nawet po upływie ważności wizy i legalnie pracować podczas stanu epidemii oraz do 30 dni po niej. Na wniosek ministerstwa rolnictwa i rozwoju wsi oraz Głównego Inspektoratu Sanitarnego przygotowano wytyczne dla producentów rolnych zatrudniających cudzoziemców przy pracach sezonowych, m.in. pracownicy sezonowi, którzy docierają do gospodarstw rolniczych, mogą podczas kwarantanny wykonywać pracę od pierwszego dnia pobytu<sup>56</sup>. W maju wprowadzono także bezpłatne testy na obecność koronawirusa dla pracowników sezonowych<sup>57</sup>.

---

<sup>53</sup> EWL S.A (2020), Pracownik zagraniczny w dobie pandemii. Raport EWL.

<sup>54</sup> Źródło Puls HR [dostęp online: <https://www.pulshr.pl/praca-tymczasowa/pracownicy-z-ukrainy-w-czasie-koronawirusa-oto-najnowszy-raport-otto-work-force,75056.html>, 5.08.2020]

<sup>55</sup> Nie zidentyfikowano wytycznych i ułatwień dla sektora turystyki.

<sup>56</sup> Źródło Gov PL [dostęp online: <https://www.gov.pl/web/rolnictwo/ulawienia-w-przyjezdzie-pracownikow-sezonowych-do-polski>, 28.10.2020].

<sup>57</sup> Źródło Gov PL [dostęp online: <https://www.gov.pl/web/rolnictwo/bezplatne-testy-dla-pracownikow-sezonowych-z-zagranicy>, 28.10.2020].

## 5. Podsumowanie

- Praca sezonowa jest formą tymczasowego zatrudnienia związanego z określonymi porami roku i sektorami. Na terenie Unii Europejskiej może być wykonywana zarówno przez obywateli państw unijnych, jak i osoby niebędące jej obywatelami.
- W Polsce na podstawie wyroku Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1986 r. (sygn. III URN 20/86) uznaje się, że pracownikiem sezonowym jest ten, kto pracuje przez określoną część roku, w związku z określoną porą roku i warunkami pogodowymi. Praca taka ma zatem zasadniczo charakter tymczasowy.
- Każdy cudzoziemiec wykonujący w Polsce pracę sezonową musi posiadać zezwolenie na wykonywanie pracy sezonowej. Zezwolenie to wydawane jest w następujących sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka. Innym rodzajem zezwolenia na wykonywanie pracy jest oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.
- Zgodnie z danymi Organizacji Rozwoju i Współpracy Międzynarodowej (OECD) w 2018 r. liczba tymczasowych migrantów ekonomicznych wzrosła o ponad 5,1 mln, co stanowi wzrost o 5% w stosunku do 2017 r.
- Polska, Stany Zjednoczone, Niemcy, Australia i Francja pozostają pięcioma głównymi kierunkami docelowymi dla tymczasowych migrantów zarobkowych. W 2018 r. w UE wydano 1,1 mln zezwoleń pracownikom sezonowym i tymczasowym spoza UE oraz 27 tys. pracowników delegowanych wewnątrz UE.
- Praca sezonowa wiąże się przede wszystkim z zawodami, które wymagają niskich kwalifikacji. Według Skill Panorama w 2018 r. 800,8 tys. pracowników pracujących na umowę tymczasową posiadało wykształcenie niższe lub średnie (ISCED 0-4) w porównaniu z 288,1 tys. pracowników z wykształceniem wyższym (ISCED 5-8) w Unii (dane po przeliczeniu dla UE-27). W Polsce pracownicy z niskim i średnim wykształceniem stanowili ok. 3/4 całości pracowników sezonowych.
- W skali globalnej praca sezonowa wiąże się w z wieloma nadużyciami stosowanymi wobec pracowników sezonowych. Chociaż sytuacja różni się w zależności od kraju, pracownicy sezonowi są często traktowani gorzej niż pracownicy zatrudnieni na stałe co przejawia się poprzez: brak uprawnień prawnych (np. ochrony przed zwolnieniem), świadczenia oferowane przez pracodawców (np. brak uprawnień emerytalnych), innych warunków zatrudnienia (np. brak zapewnienia wymagań dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa oraz szkoleń).
- Kryzys COVID-19 dowiódł, że praca migrantów jest niezbędna krajom rozwiniętym. Polska podobnie jak inne państwa europejskie wprowadziła różne ułatwienia dla pracowników sezonowych z za granicy. Mogą oni m.in. legalnie przebywać i pracować w Polsce podczas stanu epidemii oraz do 30 dni po niej, nawet po upływie ważności wizy. W maju wprowadzono dla nich bezpłatne testy na obecność koronawirusa.

## Bibliografia

1. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2020), International Migration Outlook 2020.
2. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (2020), OECD Tourism Trends and Policies 2020.
3. Główny Urząd Statystyczny (2019), Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2018.
4. Komisja Europejska (2020), Inform # 3 – Maintaining labour migration In essential sectors in times of pandemic, European Migration Network.
5. EWL S.A (2020), pracownik zagraniczny w dobie pandemii. RAPORT EWL.
6. Główny Urząd Statystyczny (2020), Zezwolenia na pracę cudzoziemców w Polsce w 2019.
7. Centralny System Analityczno-Raportowy MRPiPS, dane na dzień 27.03.2020 r.
8. European Construction Sector Observatory (2020), Improving the human capital basis. Analytical Report.
9. European Union Agency for Fundamental Rights (2019), Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.
10. Międzynarodowa Organizacja Pracy (2018), Care work and care jobs for the future of decent work.
11. Międzynarodowa Organizacja Pracy (2017), ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism.
12. Międzynarodowa Organizacja Pracy (2016), Migrant Workers in Commercial Agriculture.
13. Międzynarodowa Organizacja Pracy (2016), Migrant Work & Employment in the Construction Sector, s. 9-19.
14. Otto Workforce (2019), Opinie pracowników tymczasowych z Ukrainy na temat zatrudnienia w Polsce oraz zadowolenia z pracy.

### Źródła internetowe:

1. Komisja Europejska – <https://ec.europa.eu/>
2. Cedefop – <https://www.cedefop.europa.eu>
3. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju – <https://www.oecd-ilibrary.org/>
4. Portal Gov PL – <https://www.gov.pl/>
5. Portal Puls HR – <https://www.pulshr.pl/>
6. Portal Skills Panorama – <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/>

Raport przygotowany na zlecenie  
Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości  
przez  
Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.  
<https://iarp.edu.pl>