

## Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie sytuacji zatrudnienia w rolnictwie

(2008/C 120/06)

Dnia 13 marca 2007 r. Prezydium Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, działając na podstawie art. 29 lit. a) przepisów wykonawczych do regulaminu wewnętrznego, podjęło decyzję o sporządzeniu opinii w sprawie:

*sytuacji zatrudnienia w rolnictwie.*

Sekcja Rolnictwa, Rozwoju Wsi i Środowiska Naturalnego, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 31 października 2007 r. Sprawozdawcą był Hans-Joachim WILMS.

Na 440. sesji plenarnej w dniach 12–13 grudnia 2007 r. (posiedzenie z 13 grudnia) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 96 do 1 — 3 osoby wstrzymały się od głosu — przyjął następującą opinię:

### 1. Streszczenie

1.1 Komunikat Komisji „Zatrudnienie na obszarach wiejskich: wypełnianie luki w zatrudnieniu”<sup>(1)</sup> stał się ważnym bodźcem do dyskusji na temat zatrudnienia w rolnictwie jako istotnego czynnika tworzenia i zapewniania miejsc pracy na obszarach wiejskich.

1.2 W rolnictwie dokonują się zmiany strukturalne, co prowadzi do utraty pracy bądź zmiany sytuacji życiowej setek tysięcy osób zatrudnionych w tym sektorze. Komunikat jednak niemal nie porusza kwestii znaczącej części zatrudnienia w rolnictwie, jaką stanowią pracownicy najemni, a wśród nich zwłaszcza pracownicy sezonowi i migrujący.

1.3 Jest to godne ubolewania zwłaszcza w kontekście wysiłków Komisji w ramach Europejskiego Roku Mobilności Pracowników (2006). Liczba pracowników sezonowych oraz zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin sięgająca rocznie około 4 milionów (z czego około 2 miliony to pracownicy migrujący) świadczy o wysokiej mobilności i elastyczności w rolnictwie.

1.4 Zatrudnienie sezonowe, zwłaszcza w sadownictwie i warzywnictwie, jest elementem strukturalnym rolnictwa, bez którego niemożliwa byłaby efektywna i zrównoważona uprawa roli. Jako że popyt na sezonową siłę roboczą nie może być zaspokojony wyłącznie przez pracowników miejscowych, osoby migrujące za pracą przyczyniają się do rozwoju rolnictwa w Europie.

1.5 Produkcja zdrowej żywności stanowi cenny wkład w podstawy naszej egzystencji. Należy również wspomnieć w tym kontekście o sprawiedliwym wynagrodzeniu.

1.6 Mimo wysokiej stopy bezrobocia wiele regionów europejskich wyraża zainteresowanie przyciągnięciem dodatkowych pracowników sezonowych z Białorusi, Ukrainy i innych krajów. Rynek pracy w UE musi rozwijać się w sposób społecznie zrównoważony, tj. wszyscy muszą mieć możliwość utrzymywania się z własnej pracy. Możliwość ta jest ograniczona w wyniku przyjazdu taniej siły roboczej z państw trzecich.

1.7 Cele w odniesieniu do wzrostu, jakie postawiła sobie Unia Europejska, osiągnąć można jedynie poprzez uczciwą konkurencję. Pracownicy zatrudniani w rolnictwie muszą być traktowani jednakowo w każdej kwestii bez względu na ich pochodzenie.

1.8 Rynek pracy w rolnictwie cechuje się wysoką mobilnością. Odpowiada to celom Komisji. Niemniej pracownicy mobilni nie mogą znaleźć się w gorszej sytuacji. Dlatego też w ślad za integracją polityczną i gospodarczą musi iść integracja społeczna. EKES dostrzega potrzebę następujących działań w krótkim okresie:

- uregulowanie standardów minimalnych w zakresie stosunków pracy i sytuacji mieszkaniowej wszystkich pracowników migrujących w Europie;
- zapewnienie pracownikom migrującym wynikającej z faktu zatrudnienia kompleksowej opieki społecznej, w tym prawa do emerytury;
- włączenie pracowników sezonowych w programy skierowane na podnoszenie kwalifikacji;
- informowanie pracowników migrujących o warunkach pracy i przysługujących im prawach.

1.9 W rolnictwie europejskim brakuje przejrzystości odnośnie do rozmiarów zatrudnienia i zakresu standardów socjalnych, co prowadzi do zniekształcenia konkurencji. Instrumentem pozwalającym na przywrócenie uczciwej konkurencji jest certyfikacja gospodarstw według kryteriów socjalnych.

### 2. Wstęp

Praca w rolnictwie europejskim będzie się dalej zmieniać. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin oraz zatrudnienie sezonowe stanowią znaczną część pracy najemnej. Do pracowników migrujących, którzy przenoszą się z miejsca zamieszkania w miejsce pracy, odnoszą się szczególne uwarunkowania. Wspomniana sytuacja ogólna w przewidywalnej przyszłości nie ulegnie zasadniczym zmianom.

<sup>(1)</sup> COM(2006) 857 wersja ostateczna, Komunikat Komisji do Rady i Parlamentu Europejskiego „Zatrudnienie na obszarach wiejskich: wypełnianie luki w zatrudnieniu”.

## 2.1 Tendencje dotyczące pracy sezonowej w rolnictwie

2.1.1 Sytuacja na rynku pracy w rolnictwie była już wielokrotnie przedmiotem opinii EKES-u. Dyskusja na temat pracy sezonowej i pracowników migrujących zyskuje na znaczeniu zarówno na szczeblu europejskim, jak i w wielu państwach członkowskich. W wielu obszarach i działaniach obserwuje się zaangażowanie trzech najważniejszych stron: przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych oraz reprezentantów właściwych władz politycznych lub administracyjnych. Wśród przykładów takiego zaangażowania wymienić można:

- Wiele związków zawodowych rolników prowadzi przy pomocy wielojęzycznych materiałów działania informacyjne dotyczące sytuacji prawnej w krajach docelowych.
- W niektórych krajach partnerzy społeczni zawierają umowy zbiorowe dostosowane do potrzeb pracowników migrujących i sezonowych.
- Pracownikom migrującym często oferuje się możliwość skorzystania z doradztwa prawnego, zwłaszcza przy zawieraniu umów o pracę.
- Niektóre rządy organizują debaty okrągłego stołu z udziałem partnerów społecznych, mające na celu poprawę sytuacji pracowników sezonowych i migrujących.
- W wyniku interwencji ze strony partnerów społecznych problematyce tej uwagę poświęca również Komisja Europejska, która w coraz większym stopniu wspiera ich przedsięwzięcia w odniesieniu do pracowników migrujących, zarówno na szczeblu europejskim, jak i poprzez swoje fundusze, na przykład w zakresie poprawy sytuacji mieszkaniowej i pośrednictwa pracy dla pracowników migrujących.

2.1.2 Już wielokrotnie wnioskowano o utworzenie centrum monitorowania pracowników migrujących i sezonowych, jednak nawoływania te pozostawały bez odpowiedzi. Gromadzenie oraz prezentacja czytelnych danych dotyczących zatrudnienia w rolnictwie oraz ich ocena są niezbędne dla polepszenia sytuacji pracowników.

## 2.2 Definicje

2.2.1 Zwlekanie z podjęciem dyskusji na temat pracy sezonowej w rolnictwie wynika z braku przejrzystości oraz niedostatecznego obrazu rzeczywistej sytuacji. Wciąż nie ma jasnych i szczegółowych danych na temat rozmiarów zjawiska pracy sezonowej w rolnictwie.

2.2.2 Rolnictwo w Unii Europejskiej zatrudnia w pełnym wymiarze godzin około 2 mln pracowników najemnych. Około 4 mln osób nie ma pewności zatrudnienia. Część z nich pracuje w niepełnym wymiarze godzin, inni są pracownikami sezonowymi zatrudnianymi na okres od kilku dni do 8 miesięcy w roku. Znaczna część owej sezonowej siły roboczej to pracownicy migrujący, którzy pracują poza miejscem zamieszkania i często zmuszeni są do pracy za granicą.

2.2.3 Przy analizie danych dotyczących liczby zatrudnionych potrzeba dokładnego wyjaśnienia, gdzie leżą granice na przykład w zakresie rozmiarów gospodarstwa rolnego, zasad klasyfikacji branżowej i sektorowej, a zwłaszcza granice w ogrodnictwie i w sektorze usług rolnych.

## 3. Pilny charakter opinii

3.1 Istnieje pilna potrzeba opracowania opinii z uwagi na następujące powody:

- a. W swoim komunikacie na temat sytuacji zatrudnienia na obszarach wiejskich Komisja zajmuje się szczegółowo obserwowanymi na rynku pracy tendencjami ilościowymi. Podkreśla ona, że pomimo niewielkiego udziału pracy rolniczej na obszarach wiejskich, sektor ten ma duże znaczenie. Komisja spodziewa się, że do 2014 r. zatrudnienie w rolnictwie (w przeliczeniu na pełne etaty), wynoszące obecnie 10 mln osób, zmniejszy się o 4–6 mln zatrudnionych (2 mln w UE 15, 1–2 mln w UE 10 oraz 1–2 mln w Bułgarii i Rumunii).
- b. W krajach UE 15 liczba pracowników zatrudnianych w pełnym wymiarze godzin ustabilizuje się, a nawet — jak w przypadku Niemiec (byłej RFN) — lekko wzrośnie. W krajach, które niedawno wstąpiły do UE, należy oczekiwać jeszcze dalszego spadku liczby zatrudnionych na pełen etat. Jasne jest, że jeżeli tendencja ta się utrzyma, wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników sezonowych w regionach, gdzie uprawia się owoce i warzywa.
- c. W chwili obecnej prognozy w wielu krajach zapowiadają brak wykwalifikowanych pracowników, na przykład takich, którzy mogliby zajmować funkcje kierownicze w przedsiębiorstwach lub obsługiwać skomplikowane technicznie urządzenia.
- d. Obecnie przedsiębiorstwa uskarżają się, że nie mogą znaleźć pracowników, których mogłyby zatrudniać sezonowo. Pojawiają się pierwsze głosy, by nie tylko umożliwić swobodny przepływ pracowników w ramach UE, lecz także by w coraz większym stopniu udzielać zezwoleń na pracę sezonową również obywatelom krajów spoza UE. Pierwszy krok w tym kierunku wykonała już Polska, która zezwala na zatrudnianie pracowników z Białorusi i Ukrainy.
- e. Z drugiej strony, w wielu zwłaszcza rolniczych regionach panuje wysokie bezrobocie. Strategia Komisji polega na zwiększaniu mobilności pracowników. W tym celu jednak oferowane miejsca pracy muszą być atrakcyjne.
- f. Nie ulega wątpliwości, że praca związana z migracją wywołuje konflikty i problemy.
- g. Nie ulega również wątpliwości, że w rolnictwie zapotrzebowanie na pracowników wzrasta sezonowo zależnie od okresów wegetacji. Zgodnie z założeniami strategii lizbońskiej należy tworzyć miejsca pracy, mają to być jednak miejsca o wysokiej jakości.

- h. W strategii z Göteborga państwa członkowskie uzgodniły cele w zakresie rozwoju zrównoważonego. Wymiar społeczny nabiera zatem równorzędnego znaczenia jak cele o charakterze gospodarczym i ekologicznym. Wynika stąd wymóg zapewnienia odpowiednich standardów socjalnych również pracownikom migrującym. W tej kwestii przedsiębiorstwa muszą wykazać się odpowiedzialnością społeczną. Pracownicy migrujący mają prawo do równego traktowania oraz godnych warunków życia i sytuacji mieszkaniowej. Ponadto muszą być oni w pełni włączeni w system zabezpieczeń społecznych.
- i. Wraz z podjętą przez Komisję Europejską inicjatywą na rzecz walki z dyskryminacją zapoczątkowana została również debata przeciwko dyskryminacji w zakresie warunków pracy i życia zatrudnianych obcokrajowców.
- j. Pełna swoboda przepływu pracowników w UE oddziałuje także na możliwość podejmowania działań w tym zakresie przez państwo. Zwiększa się w ten sposób konkurencja zarówno pomiędzy pracownikami, jak i między pracodawcami.
- k. W kontekście prognozowanej przez Komisję wielkości emigracji siły roboczej rządu 4–6 mln osób w debacie na temat wspólnej polityki rolnej nie można pominąć zagadnień dotyczących jakościowych aspektów pracy. Sytuacja pracowników zatrudnionych na stałe zmieni się, prognozy zapowiadają brak wykwalifikowanej siły roboczej, a w dłuższej perspektywie liczba pracowników ustabilizuje się.
- Pomimo licznych starań i inicjatyw ze strony związków zawodowych, informowanie pracowników migrujących o przysługujących im prawach nie przynosi pozytywnych rezultatów. W krajach docelowych nie przestrzega się stosownych przepisów i zasad. Tęgo rodzaju wykorzystywanie faktu pochodzenia z innego kraju stoi w rażącej sprzeczności z wysiłkami Unii Europejskiej na rzecz walki z dyskryminacją.
  - W zakresie ubezpieczeń społecznych pracownicy sezonowi wciąż ponoszą szkody finansowe z uwagi na brak ciągłości okresów składkowych.
  - Koszty wynikające z układów zbiorowych dla osób zatrudnionych w rolnictwie nie znajdują w zasadzie zastosowania do pracowników sezonowych.
  - Warunki mieszkaniowe pracowników migrujących pozostawiają niemal we wszystkich krajach wiele do życzenia.
  - Kolejnym zjawiskiem jest korzystanie z agencji pośrednictwa pracy tymczasowej w celu zatrudniania osób w rolnictwie. Nawet jeżeli istnieją negatywne przykłady związane z działaniem takich agencji, tymczasowe zatrudnienie może często być korzystne zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników.
  - Branże, w których przeważają krótkoterminowe stosunki pracy, stanowią pożywkę dla nielegalnego zatrudnienia. Pracownicy nierzadko wykorzystują legalne zajęcia sezonowe, by po wygaśnięciu kontraktu pracy kontynuować ją bez ważnych papierów w innych branżach.

#### 4. Aktualne problemy

4.1 Przyczyny migracji za pracę kryją się zasadniczo w różnicach poziomu życia w poszczególnych regionach europejskich. W dłuższej perspektywie migracja pracowników prowadzi w krajach pochodzenia do niedoboru rąk do pracy, zwłaszcza jeśli chodzi o pracowników wykwalifikowanych. W regionach tych brakowi siły roboczej próbuje się zaradzić nie poprzez podwyższanie płac czy poprawę stanu edukacji, lecz poprzez zatrudnianie pracowników z regionów jeszcze biedniejszych, a w przyszłości w coraz większym stopniu spoza Unii Europejskiej.

4.2 Przyczyną niedoborów siły roboczej, natomiast, są niekiedy trudne i nietypowe warunki pracy w sektorach, których dotyczy ten problem. Pracownicy migrujący kierują się zasadami rynkowymi. Na wolnym rynku pracy przenoszą się tam, gdzie panują najlepsze warunki.

4.3 Migracja za pracę nieustannie wiąże się z problemami:

- Należy w większym stopniu uwzględnić sytuację migrujących kobiet w rolnictwie. W wielu krajach zatrudniane są przede wszystkim kobiety, co stwarza problemy o charakterze kulturowym i społecznym, zarówno w krajach docelowych, jak i w krajach pochodzenia.
- Ze względu na zastosowanie środków przejściowych w sprawie swobodnego przepływu pracowników po rozszerzeniach z 2004 r. i 2007 r., naruszenia prawa pracy zdarzają się w wypadku oddelegowania w ramach świadczenia usług. Zatem wynagrodzenie w tych wypadkach kształtuje się niejednokrotnie poniżej ustawowej płacy minimalnej i czasami poniżej stawek uzgodnionych w umowach zbiorowych czy zwyczajowo obowiązujących na danym terenie.

#### 5. Wnioski i ramy działania

##### 5.1 Ogólny kontekst polityczny

5.1.1 EKES z zadowoleniem przyjmuje starania Komisji na rzecz zwiększenia zatrudnienia na obszarach wiejskich. Obejmują one również dalsze wysiłki zmierzające do propagowania przejrzystości sytuacji zatrudnienia w rolnictwie. Chodzi tutaj o statystyczne ujęcie zatrudnienia pracowników najemnych, a także wszechstronne informowanie pracowników o warunkach pracy i życia panujących w poszczególnych krajach.

5.1.2 Dotychczas polityka rolna koncentrowała się głównie na aspektach ilości i jakości produktów, natomiast zwykle nie uwzględniała aspektów związanych z zasadami i warunkami pracy osób zatrudnionych w tym sektorze.

5.1.3 Cele strategii lizbońskiej oraz strategii z Göteborga wymagają dalszej konkretyzacji. Dalszy rozwój zrównoważonego rolnictwa obok aspektów gospodarczych i środowiskowych uwzględnić musi także wymiar społeczny.

5.1.4 Najpilniejszym celem wszystkich zainteresowanych stron musi być likwidacja nierównowagi na europejskim rynku pracy. Nie sposób go osiągnąć poprzez sprowadzanie do Europy coraz tańszej siły roboczej z jeszcze bardziej oddalonych regionów. Kluczowym elementem modelu europejskiego jest również rozwój wspólnego życia społecznego w Europie. Nie ma w nim miejsca na getta, w których pracownicy migrujący wiodą mizerne życie w podłych warunkach mieszkaniowych, bez więzów kulturowych i społecznych z życiem miejscowym.

5.1.5 W przyszłych badaniach oraz tworzonych w ich wyniku koncepcjach rozwiązywania problemów należy w większym stopniu uwzględniać aspekty związane z problematyką płci.

5.1.6 Nadal brak jest odpowiednich warunków! Wzywa się wszystkie zainteresowane strony do aktywnego zaangażowania.

5.1.7 Pracowników migrujących należy traktować na równi z lokalnymi. Komisja musi zrobić wszystko w ramach swoich możliwości, by dopomóc w tym procesie. Pierwszym krokiem w tym kierunku byłoby ustalenie minimalnych standardów. Stanowiłyby one dobrą podstawę do szerokiej dyskusji na temat jakości pracy.

## 5.2 Zadania i inicjatywy partnerów społecznych

5.2.1 EKES z zadowoleniem przyjmuje starania partnerów społecznych na rzecz promowania poprzez dialog społeczny kształcenia zawodowego w sektorze rolnictwa, a szczególnie uznawania doświadczenia zawodowego przez instytucje, które zostały do tego uprawnione przez państwa członkowskie. Opracowywany obecnie europejski paszport rolny „Agripass” ma na celu ułatwienie mobilności pracowników najemnych w sektorze rolnictwa na obszarze Europy. Taki paszport rolny nie może przyczynić się do dyskryminacji pracowników, którzy go nie posiadają, lecz powinien jedynie stanowić zachętę do zdobycia dowodu posiadania kwalifikacji zawodowych.

5.2.2 Równocześnie przejrzystość w zakresie kwalifikacji zawodowych przyczynić się może do poprawy mobilności pracowników oraz możliwości znalezienia pracy i osiedlenia się w innych krajach. EKES z zadowoleniem przyjmuje inicjatywy Komisji mające na celu wsparcie partnerów społecznych w ich wysiłkach na rzecz wprowadzenia paszportu rolnego.

5.2.3 We współpracy z Komisją Europejską i rządami państw członkowskich partnerzy społeczni powinni opracować i wprowadzić strategię na rzecz zwalczania nielegalnego zatrudnienia.

## 5.3 Wspólne inicjatywy na rzecz bezpieczeństwa społecznego

5.3.1 Bezpieczeństwo społeczne pracowników sezonowych ma szczególne znaczenie. Osoby zatrudniane sezonowo na przestrzeni wielu lat nie mogą znajdować się w gorszej sytuacji pod względem zabezpieczenia społecznego w porównaniu do innych pracowników najemnych. Oznacza to w szczególności, że należy:

- zapewnić ich pełne włączenie do systemu emerytalnego w kraju docelowym oraz umożliwić im korzystanie w pełni z przysługujących im praw emerytalnych;
- zadbać o przestrzeganie przepisów BHP oraz o informowanie pracowników migrujących w ich języku ojczystym o ewentualnym ryzyku i zagrożeniach;

- zagwarantować pracownikom migrującym pełne ubezpieczenie zdrowotne.

5.3.2 Pracownicy muszą być informowani w swoim ojczystym języku o przepisach prawnych, umowach i praktykach dotyczących np. wynagrodzenia, organizacji, zabezpieczenia socjalnego, podatków oraz przepisów BHP. Jednocześnie UE musi respektować rolę stron zbiorowych umów pracy i nie wprowadzać regulacji prawnych w dziedzinach podlegających krajowym umowom zbiorowym.

## 5.4 Poprawa warunków życia i sytuacji mieszkaniowej pracowników migrujących

5.4.1 Pracownicy migrujący mają w kraju docelowym prawo do godnych warunków mieszkaniowych. Należy opracować odpowiednie ramy na szczeblu europejskim określające podstawowe standardy zakwaterowania pracowników migrujących.

## 5.5 Znak jakości dla uczciwej pracy sezonowej

5.5.1 Komitet od lat wypowiada się w swoich licznych opiniach za zrównoważonym rolnictwem. Zrównoważone rolnictwo ma wymiar nie tylko ekologiczny, lecz dotyczy także aspektów ekonomicznych i społecznych. Wprowadzenie pozarządowego, dobrowolnego systemu certyfikacji „sprawiedliwej pracy sezonowej” mogłoby uczynić konkurencję bardziej uczciwą. Ewentualnymi kryteriami dobrowolnej certyfikacji mogą być:

- odpowiednia płaca,
- należyte bezpieczeństwo i higiena pracy,
- udział pracowników w procesach wewnątrzzakładowych,
- postanowienia w umowach o pracę,
- zakwaterowanie,
- czas pracy.

Certyfikacja powinna:

- propagować uczciwą konkurencję,
- dostarczać zainteresowanym pracownikom sezonowym informacje na temat przedsiębiorstw,
- zachęcać do naśladowania dobrych praktyk w przedsiębiorstwach.

## 5.6 Rozpowszechnianie dobrych praktyk

5.6.1 W rolnictwie europejskim podejmuje się liczne ciekawe inicjatywy i projekty na rzecz zwiększenia mobilności oraz poprawy sytuacji pracowników sezonowych. EKES wzywa Komisję do podjęcia kroków zmierzających do oceny i rozpowszechniania przykładów dobrych praktyk.

Bruksela, 13 grudnia 2007 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Dimitris DIMITRIADIS