

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums par tematu "Nodarbinātības situācija lauksaimniecībā"

(2008/C 120/06)

Komitejas Birojs saskaņā ar Reglamenta piemērošanas noteikumu 29.A pantu 2007. gada 13. martā nolēma sagatavot atzinuma par tematu

"Nodarbinātības situācija lauksaimniecībā".

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Lauksaimniecības, lauku attīstības un vides specializētā nodaļa atzinumu pieņēma 2007. gada 31. oktobrī. Ziņotājs — WILMS kgs.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 440. plenārajā sesijā, kas notika 2007. gada 12. un 13. decembrī (13. decembra sēdē), ar 96 balsīm par, 1 balsi pret un 3 atturoties, pieņēma šo atzinumu.

1. Kopsavilkums

1.1 Komisija, sagatavojot paziņojumu "Nodarbinātība lauku reģionos: atšķirību izlīdzināšana" ⁽¹⁾, ir radījusi nozīmīgu pamatu debatēm par nodarbinātību lauksaimniecībā kā svarīgu faktoru darba vietu radīšanā un nodrošināšanā lauku reģionos.

1.2 Lauksaimniecības nozares strukturālās pārmaiņas turpinās. Tās skars simtiem tūkstošu lauksaimniecībā nodarbināto, kas zaudēs darba vietas vai kuru dzīves apstākļi mainīsies. Paziņojumā tomēr gandrīz nav ņemts vērā būtisks aspekts saistībā ar nodarbinātību lauksaimniecībā, proti, darba ņēmēju, jo īpaši sezonas darbinieku un migrējošo darba ņēmēju, situācija.

1.3 Tas rada nožēlu, ņemot vērā Komisijas centienus saistībā ar Darbaspēka mobilitātes gadu (2006). Tas, ka ik gadu ir aptuveni 4 miljoni sezonas un nepilnas slodzes darba ņēmēju (no tiem aptuveni 2 miljoni migrējošo darba ņēmēju) liecina par augsto mobilitātes un elastīguma līmeni lauksaimniecības nozarē.

1.4 Sezonas darbs, jo īpaši augļkopībā un dārzenkopībā, ir lauksaimniecības struktūrelements, bez kura nav iespējama efektīva un ilgtspējīga zemes apsaimniekošana. Tā kā sezonas darba veikšanai bieži vien nepietiek ar vietējo darbaspēku, migrējošie darba ņēmēji sniedz savu ieguldījumu Eiropas lauksaimniecības attīstībā.

1.5 Veselīgas pārtikas produktu ražošanai ir liela nozīme mūsu eksistences nodrošināšanā. Šajā sakarā jāmin arī taisnīgs atalgojums.

1.6 Lai gan daudzos Eiropas reģionos ir augsts bezdarba līmenis, joprojām palielinās pieprasījums pēc sezonas darbiniekiem no Baltkrievijas, Ukrainas un citām valstīm. ES darba tirgum jāattīstās atbilstīgi sociālajai ilgtspējībai, t.i., ikvienam jābūt iespējai strādājot nopelnīt iztikai. Lēta papildu darbaspēka no trešām valstīm dēļ šādas iespējas tiek ierobežotas.

⁽¹⁾ COM(2006) 857 galīgā redakcija "Eiropas Kopienų Komisija. Komisijas paziņojums Padomei un Eiropas Parlamentam — Nodarbinātība lauku reģionos: atšķirību izlīdzināšana".

1.7 Eiropas Savienības mērķi izaugsmes jomā ir sasniedzami tikai godīgas konkurences rezultātā. Pret lauksaimniecībā nodarbinātajiem, neatkarīgi no viņu izcelsmes, jābūt vienlīdzīgai attieksmei visos jautājumos.

1.8 Lauksaimniecības nozares darba tirgū ir liela mobilitāte. Tas atbilst Komisijas mērķiem. Mobilais darbaspēks nedrīkst nonākt neizdevīgā stāvoklī. Tādēļ pēc politiskās un ekonomiskās integrācijas jāseko arī sociālajai integrācijai. EESK uzskata, ka īstermiņā jāveic šādi pasākumi:

- jānosaka minimālie darba un dzīvošanas apstākļu standarti visiem migrējošiem darba ņēmējiem Eiropā;
- migrējošiem darba ņēmējiem saistībā ar viņu darbu jāsaņem visaptveroša sociālā aizsardzība, tostarp arī tiesības uz vecuma pensiju;
- arī sezonas darbinieki jāiesaista kvalifikācijas celšanas pasākumos;
- migrējošiem darba ņēmējiem jāsaņem informācija par darba apstākļiem un savām tiesībām.

1.9 Eiropas lauksaimniecības nozarē ir nepietiekama pārredzamība attiecībā uz nodarbinātības līmeni un sociālajiem standartiem. Tādēļ rodas konkurences izkropļojumi. Viens no instrumentiem, kā atkal panākt godīgu konkurenci, ir uzņēmumu sertificēšana, pamatojoties uz sociālajiem kritērijiem.

2. Ievads

Eiropā arī turpmāk notiks nodarbinātības pārmaiņas lauksaimniecības nozarē. No algotajiem darba ņēmējiem liela daļa ir uz nepilnu slodzi un sezonas darbā strādājošie. Īpašiem apstākļiem ir pakļauti migrējošie darba ņēmēji, kas no savas dzīvesvietas pārceļas uz dzīvi darbavietas tuvumā. Tuvākajā laikā šī vispārējā situācija būtiski nemainīsies.

2.1 Tendences saistībā ar sezonas darbu lauksaimniecības nozarē

2.1.1 EESK jau bieži ir sagatavojusi atzinumus par nodarbinātības situāciju lauksaimniecības nozarē. Gan ES līmenī, gan arī daudzās dalībvalstīs aizvien nozīmīgākas kļūst debātes par migrējošiem darba ņēmējiem un sezonas darbiniekiem. Daudzās jomās un pasākumos pašlaik iesaistās trīs galvenās ieinteresētās puses: darba devēju pārstāvji, arodbiedrības un politikas vai administrācijas pārstāvji attiecīgajos jautājumos. Var minēt šādas piemērus:

- daudzas lauksaimnieku arodbiedrības ar vairākās valodās sagatavotu materiālu palīdzību informē par galamērķa valstu tiesisko situāciju;
- dažās valstīs sociālie partneri slēdz migrējošiem un sezonas darba ņēmējiem piemērotus darba koplīgumus;
- migrējošiem darba ņēmējiem bieži vien tiek piedāvātas juridiskās konsultācijas, jo īpaši darba līgumu slēgšanas sakarā;
- dažas valdības organizē apaļā galda sarunas ar sociālajiem partneriem, lai uzlabotu sezonas darbinieku un migrējošo darba ņēmēju situāciju;
- pēc sociālo partneru lūguma arī Eiropas Komisija pievēršas šim jautājumam un gan ES līmenī, gan arī ar fondu starpniecību pastiprināti atbalsta sociālo partneru pasākumus attiecībā uz migrējošiem darba ņēmējiem, piemēram, lai uzlabotu migrējošo darba ņēmēju dzīves un darbā iekārtošanas apstākļus.

2.1.2 Atkārtoti izskanējis aicinājums izveidot ar migrējošiem darba ņēmējiem un sezonas darbiniekiem saistītās nodarbinātības novērošanas centru. Minētā prasība tomēr nav īstenota. Lai uzlabotu darbaspēka situāciju, liela nozīme ir saprotamu datu par nodarbinātību lauksaimniecībā apkopošanai, publiskošanai un izvērtēšanai.

2.2 Jēdziena definīcija

2.2.1 Debātes par sezonas darbu lauksaimniecībā norisinās gausi, jo ir nepietiekama pārredzamība un neapmierinošs reālās situācijas atspoguļojums. Vēl joprojām nav pieejami saprotami un detalizēti dati par sezonas darba apjomu lauksaimniecībā.

2.2.2 Eiropas Savienībā aptuveni 2 miljoni darba ņēmēju ir nodarbināti lauksaimniecībā pilnu darba laiku. Aptuveni 4 miljoni personu ir nodarbināti nepastāvīgā darbā. Daļa no tiem ir nodarbināti nepilnu darba laiku, otra daļa veic sezonas darbu, kas ilgst no dažām dienām līdz pat 8 mēnešiem gadā. Liela daļa sezonas darbinieku ir migrējošie darba ņēmēji, viņi nav nodarbināti savas dzīvesvietas tuvumā, un viņiem bieži vien jāšķērso robeža, lai nokļūtu savā darba vietā.

2.2.3 Lai analizētu datus par nodarbinātajiem, nepieciešams skaidrs iedalījums, piemēram, pēc uzņēmumu lieluma, piedērbības nozarei un sektoram, galvenokārt jānodala dārkopība un lauksaimniecības nozarē sniegtie pakalpojumi.

3. Atzinuma izstrādes steidzamība

3.1 Atzinums ir steidzami nepieciešams dažādu iemeslu dēļ.

- a. Komisija paziņojumā par nodarbinātības situāciju lauku rajonos detalizēti pievēršas arī nodarbinātības kvantitatīvajai attīstībai. Lai gan lauksaimniecības nozarē nodarbināto īpatsvars ir neliels, tā uzsver, ka lauku reģionos šai nozarei ir liela nozīme. Komisija paredz, ka līdz 2014. gadam nodarbinātības (kā pilnas slodzes ekvivalenta) līmenis lauksaimniecībā, kurā pašlaik ir nodarbināti 10 miljoni cilvēku, samazināsies par 4-6 miljoniem darbinieku (2 miljoni 15 valstu ES, 1-2 miljoni valstīs, kas ES pievienojās 2004. gadā, un 1-2 miljoni Rumānijā un Bulgārijā).
- b. Pilnu darba laiku strādājošo skaits 15 valstu ES stabilizēsies vai pat nedaudz palielināsies, kā tas ir Vācijas Federatīvajā Republikā ("vecās federālās zemes"). Kandidātvalstīs vēl ir paredzama pilnu darba laiku strādājošo skaita samazināšanās. Ja minētā tendence turpināsies, sagaidāms, ka reģionos, kur tiek audzēti augļi un dārzeņi, palielināsies uzņēmumu pieprasījums pēc sezonas darbiniekiem.
- c. Pašlaik tiek prognozēts, ka daudzās valstīs trūks kvalificēta darbaspēka, kas, piemēram, uzņēmumā varētu ieņemt vadošus amatus vai apkalpot sarežģītas iekārtas.
- d. Uzņēmumi jau tagad sūdzas par to, ka viņi nevar atrast sezonas darbiniekus. Tiek prasīts ne tikai darba ņēmējiem ES teritorijā piešķirt lielāku pārvietošanās brīvību, bet arī darbaspēku no trešām valstīm ļaut aizvien vairāk izmantot sezonas darbos. Polija jau ir sākusi atvērt savu darba tirgu un ļauj izmantot darbaspēku no Baltkrievijas un Ukrainas.
- e. Savukārt daudzos, jo īpaši lauku reģionos vēl ir augsts bezdarba līmenis. Komisijas stratēģija paredzēta darba ņēmēju mobilitātes veicināšanai. Tomēr, lai to panāktu, piedāvātajām darbavietām jāklūst pievilcīgākām.
- f. Neapstrīdami, saistībā ar migrējošajiem darba ņēmējiem rodas konfliktsituācijas un problēmas.
- g. Tāpat ir neapstrīdami, ka lauksaimniecībā, atkarībā no veģetācijas perioda, ir liels pieprasījums pēc sezonas darbiniekiem, tāpat ir darba piedāvājums. Saskaņā ar Lisabonas stratēģiju ir jāveido darbavietas, tomēr tām jābūt kvalitatīvām darba vietām.

- h. Gēteborgas stratēģijā dalībvalstis ir vienojušās par ilgtspējīgas attīstības mērķiem. Sociālajam aspektam šajā sakarā jāpiešķir tikpat liela nozīme kā ekonomikas un vides jomā izvirzītajiem mērķiem. No tā izriet prasība arī attiecībā uz migrējošiem darba ņēmējiem ievērot sociālos standartus. Šajā sakarā uzņēmumiem jāuzņemas sociālā atbildība. Migrējošiem darba ņēmējiem ir tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, uz pieņemamiem dzīves apstākļiem. Turklāt viņi pilnībā jāiekļauj sociālā nodrošinājuma sistēmās.
- i. Līdz ar Eiropas Komisijas iniciatīvu par diskriminācijas novēršanu rodas arī debates par diskriminācijas novēršanu attiecībā uz ārvalstu darbinieku darba un dzīves apstākļiem.
- j. Pilnībā ieviešot darba ņēmēju brīvu pārvietošanos ES, mainās valsts rīcības iespējas. Tādējādi palielinās konkurence gan starp darba ņēmējiem, gan arī starp darba devējiem.
- k. Ņemot vērā Komisijas prognozi, ka darbinieku skaits samazināsies par 4-6 miljoniem, debatēs par kopējo lauksaimniecības politiku iekļaujami arī nodarbinātības kvalitātes aspekti. Pastāvīgi nodarbināto situācija mainīsies, tiek prognozēts speciālistu trūkums, ilgtermiņā stabilizēsies darba ņēmēju skaits.

4. Pašreizējās problēmas

4.1 Migrācija darba dēļ ir izskaidrojama galvenokārt ar Eiropas reģionu atšķirīgo dzīves līmeni. Ilgtermiņā darbaspēka migrācijas rezultātā pašās izceļošanas valstīs trūks darbaspēka, galvenokārt kvalificēta darbaspēka. Minētajos reģionos darbaspēka deficītu mēģina samazināt, nevis palielinot ienākumus vai uzlabojot izglītības līmeni, bet gan pieņemot darbā strādniekus no vēl nabadzīgākiem reģioniem — turpmāk aizvien vairāk no reģioniem ārpus Eiropas Savienības.

4.2 Viens no darbaspēka trūkuma iemesliem ir dažreiz sarežģītie un neierastie darba apstākļi attiecīgajās nozarēs. Migrējošie darba ņēmēji izturas atbilstīgi tirgus nosacījumiem. Brīvajā darba tirgū viņi pārvietojas uz turieni, kur ir labākie apstākļi.

4.3 Saistībā ar migrējošo darba ņēmēju nodarbinātību vēl aizvien rodas šādas problēmas:

- vairāk uzmanības jāpievērš lauksaimniecībā nodarbināto migranšu situācijai. Daudzās valstīs darbā pieņem pārsvārā sievietes. Tādēļ rodas kultūras un sociālās problēmas gan galamērķa valstīs, gan izceļošanas valstīs;
- tā kā sakarā ar 2004. un 2007. gadā notikušo paplašināšanos attiecībā uz darba ņēmēju brīvu pārvietošanos piemēro pārejas noteikumus, darba tiesību pārkāpumi novēroti gadījumos, kad tiesības sniegt pakalpojumus tiek nodotas citam. Tādēļ atalgojums dažreiz ir zemāks par likumā noteikto minimālo algu un bieži vien zemāks par to, kas ir noteikts koplīgumos vai maksāts attiecīgajā reģionā;

- kaut arī arodbiedrības velta lielas pūles un izrāda iniciatīvu, tām neizdodas informēt migrējošos darba ņēmējus par viņu tiesībām. Daudzi likumi un noteikumi galamērķa valstīs netiek ievēroti. Šāda ārvalstu darbinieku izmantošana ir pilnīgi pretrunā ar Eiropas Savienības centieniem novērst diskrimināciju;
- sociālā nodrošinājuma ziņā sezonas darbinieki vēl aizvien nonāk finansiāli neizdevīgā situācijā, jo noteiktos periodos nav veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas;
- par sezonas darbiniekiem parasti nav jāveic maksājumi, kas noteikti lauksaimniecībā strādājošo darba koplīgumos;
- gandrīz visās valstīs migrējošo darba ņēmēju apmešanās vietas varētu būt labākas;
- nākamā tendence ir starpniecības aģentūru izmantošana lauksaimniecībā nepieciešamo darbinieku meklēšanā. Kaut arī saistībā ar pagaidu darba starpniecības aģentūrām ir zināmi slikti piemēri, pagaidu darbs bieži vien ir izdevīgs gan darba ņēmējiem, gan arī darba devējiem;
- jomās, kurās ir liels īstermiņa darba attiecību īpatsvars, viegli rodas nelegāla nodarbinātība. Bieži vien, aizbildinoties arī ar legālu sezonas darbu, cilvēki pēc darba līguma beigām bez derīgiem dokumentiem turpina strādāt citās jomās.

5. Secinājumi un veicamie pasākumi

5.1 Vispārējā politiskā situācija

5.1.1 EESK atzinīgi vērtē Komisijas centienus paaugstināt nodarbinātības līmeni lauku rajonos. Šajā sakarā jāmin arī papildu centieni panākt lielāku pārredzamību attiecībā uz nodarbinātības situāciju lauksaimniecībā, kā arī centieni apkopot statistikas datus par darba ņēmēju situāciju, tāpat arī darba ņēmējiem paredzēta plaša informācija par darba un dzīves apstākļiem attiecīgajā valstī.

5.1.2 Līdzšinējā lauksaimniecības politikā galvenā uzmanība tika pievērsta produktu kvalitatīvajiem un kvantitatīvajiem aspektiem. Pilnīgi novārtā tika atstāts jautājums par to, kādā veidā ir un būs organizēts darbs.

5.1.3 Lisabonas stratēģijas un Gēteborgas stratēģijas mērķi ir vēl vairāk jākonkretizē. Turpmāk izstrādājot ilgtspējīgas lauksaimniecības politiku, līdzās ekonomikas un vides aspektiem jāņem vērā arī sociālais aspekts.

5.1.4 Svarīgākais visu ieinteresēto personu mērķis ir ES darba tirgus līdzsvarošana. To nevar sasniegt, Eiropā aizvien vairāk ievēdot lētu darbaspēku no vēl attālākiem reģioniem. Eiropas modelis ir galvenokārt arī kopīgas sabiedriskās dzīves veidošana Eiropā. Tajā neiekļaujas migrējošo darba ņēmēju "geto" ar sliktiem dzīves apstākļiem un bez līdzdalības vietējās kultūras un sabiedriskajās norisēs.

5.1.5 Turpmākajos pētījumos un to piedāvātajos problēmu risinājumos lielāka nozīme jāpiešķir dzimumu aspektam.

5.1.6 Joprojām nav radīti attiecīgie nosacījumi. Visas ieinteresētās puses ir aicinātas sniegt savu ieguldījumu.

5.1.7 Pret migrējošiem darba ņēmējiem jāizturas tāpat kā pret vietējiem darba ņēmējiem. Komisijai savu iespēju robežās jāsniedz ieguldījums šajā procesā. Pirmais solis šajā virzienā ir obligāto standartu noteikšana. Pamatojoties uz šādiem obligātajiem standartiem, var plaši apspriest darbavietas kvalitātes jautājumu.

5.2 Sociālo partneru uzdevumi un iniciatīvas

5.2.1 EESK atzinīgi vērtē to, ka sociālie partneri ar sociālā dialoga starpniecību veicina profesionālo apmācību lauksaimniecības nozarē un jo īpaši to, ka attiecīgās dalībvalstu iestādes atzīst profesionālo pieredzi. Eiropas apliecība "Agrispass", kas ir sagatavošanā, paredzēta, lai atvieglotu lauksaimniecībā nodarbināto mobilitāti ES teritorijā. Nebūtu ieteicams, ka apliecība "Agrispass" kļūst par iemeslu diskriminēt tos darba ņēmējus, kuriem šādas apliecības nav, bet būtu mudinājums iegūt šādu kvalifikāciju apliecinošu apliecību.

5.2.2 Tajā pašā laikā, pateicoties pārredzamībai par iegūto profesionālo kvalifikāciju, var uzlabot darba ņēmēju mobilitāti un iespējas strādāt un apmesties citās valstīs. EESK atzinīgi vērtē Komisijas iniciatīvas, ar ko atbalsta sociālos partnerus "Agrispass" ieviešanā.

5.2.3 Sociālajiem partneriem kopā ar Eiropas Komisiju un attiecīgo dalībvalstu valdībām būtu jāizstrādā un jāīsteno koncepcijas cīņai pret nelegālo nodarbinātību.

5.3 Kopīgas iniciatīvas sociālā nodrošinājuma jomā

5.3.1 Sezonas darbinieku sociālais nodrošinājums ir īpaši svarīgs jautājums. Darba ņēmēji, kas vairākus gadus strādājuši kā sezonas darbinieki, sociālajā ziņā nedrīkst būt sliktāk nodrošināti kā citi nodarbinātie; šajā sakarā pirmām kārtām jāveic šādi pasākumi:

- minētie darba ņēmēji jāiekļauj galamērķa valsts pensiju sistēmā, un viņiem jābūt visām tiesībām uz pensiju;
- jāievēro darba un veselības aizsardzības noteikumi, un migrējošie darba ņēmēji viņu dzimtajā valodā jāinformē par riskiem un draudiem;
- jānodrošina visaptveroša migrējošo darba ņēmēju veselības apdrošināšana.

5.3.2 Darba ņēmēji viņu dzimtajā valodā jāinformē par likumiem, nolīgumiem un praksi, piemēram, attiecībā uz atalgojumu un algām, organizāciju, sociālo nodrošinājumu, nodokļiem, kā arī darba drošības noteikumiem. Tajā pašā laikā Eiropas Savienībai jāņem vērā koplīguma partneru loma, un tā nedrīkst pieņemt tiesību aktus jomās, ko regulē valstu koplīgumi.

5.4 Migrējošo darba ņēmēju dzīves un dzīvošanas apstākļu uzlabošana

5.4.1 Migrējošiem darba ņēmējiem galamērķa valstī ir tiesības dzīvot cilvēka cienīgos apstākļos. ES līmenī jāizstrādā regulējums, kurā tiktu noteikti migrējošo darba ņēmēju dzīves apstākļu pamatstandarti.

5.5 Kvalitātes sertifikāts par godīgu attieksmi pret sezonas darbu

5.5.1 Jau gadiem ilgi Komiteja daudzās atzinumos ir paudusi atbalstu ilgtspējīgai apsaimniekošanai. Šāda apsaimniekošana attiecas ne tikai uz vides dimensiju, bet arī uz tautsaimniecības un sociālajiem aspektiem. Nevalstiska un brīvprātīga sertificēšanas sistēma par godīgu attieksmi pret sezonas darbu varētu nodrošināt taisnīgāku konkurenci. Brīvprātīgas sertificēšanas pamatā varētu būt šādi kritēriji:

- pienācīgs atalgojums,
- drošība darba vietā,
- darba ņēmēja līdzdalība uzņēmumā notiekošajos procesos,
- darba tiesiskie attiecību regulējums,
- izmitināšana,
- darba laiks.

Sertificēšanas uzdevums ir:

- veicināt godīgu konkurenci,
- ieinteresētos sezonas darbiniekus informēt par uzņēmumu,
- popularizēt labu uzņēmējdarbības praksi.

5.6 Paraugprakses popularizēšana

5.6.1 Eiropas lauksaimniecības nozarē ir daudz interesantu ierosmju un projektu saistībā ar mobilitātes uzlabošanu lauksaimniecībā un sezonas darbinieku situācijas uzlabošanu. EESK aicina Komisiju veikt pasākumus paraugprakses izvērtēšanai un popularizēšanai.

Briselē, 2007. gada 13. decembrī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Dimitris DIMITRIADIS