

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Zamestnanosť v poľnohospodárstve“

(2008/C 120/06)

Európsky hospodársky a sociálny výbor sa 13. marca 2007 rozhodol podľa článku 29A vykonávacích predpisov k vnútornému poriadku vypracovať stanovisko k danej téme:

„Zamestnanosť v poľnohospodárstve“.

Odborná sekcia pre poľnohospodárstvo, rozvoj vidieka a životné prostredie poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 31. októbra 2007. Spravodajcom bol pán WILMS.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 440. plenárnom zasadnutí 12. a 13. decembra 2007 (schôdza z 13. decembra 2007) prijal 96 hlasmi za, pričom 1 člen hlasoval proti a 3 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Zhrnutie

1.1 Oznámením „Zamestnanosť vo vidieckych oblastiach: odstránenie rozdielov v oblasti zamestnanosti“⁽¹⁾ položila Komisia dôležitý základ pre diskusiu o zamestnanosti v poľnohospodárstve ako jednom z dôležitých faktorov pri vytváraní a zabezpečovaní pracovných miest vo vidieckych oblastiach.

1.2 Štrukturálne zmeny v poľnohospodárstve pokračujú. Postihnú státisíce zamestnancov v sektore poľnohospodárstva, ktorí prídu o svoje pracovné miesto resp. ktorých životná situácia sa zmení. Podstatnú časť zamestnaní v poľnohospodárstve, a to síce pracovné miesta zamestnancov a najmä sezónnych pracovníkov a migrujúcich pracovníkov však oznámenie takmer vôbec nezohľadňuje.

1.3 To je poľutovaniahodné najmä vzhľadom na snahy Komisie pri príležitosti roka mobility pracovníkov (2006). Približne 4 milióny sezónnych pracovných síl a pracovníkov na čiastočný úväzok, z toho cca 2 milióny migrujúcich pracovníkov, sú jasným dôkazom vysokej mobility a pružnosti v sektore poľnohospodárstva.

1.4 Sezónna práca, najmä pri pestovaní ovocia a zeleniny, je štrukturálnym prvkom poľnohospodárstva. Bez neho nie je efektívne a trvalo udržateľné obhospodarovanie pôdy možné. Keďže dopyt po sezónnych pracovníkoch často nie je možné pokryť len z miestnych zdrojov pracovných síl, prispieva aj množstvo migrujúcich pracovníkov svojim dielom k rozvoju poľnohospodárstva v Európe.

1.5 Výroba zdravých potravín je cenným príspevkom pre náš život. K tomu patrí aj spravodlivé finančné ohodnotenie.

1.6 Napriek vysokej miere nezamestnanosti v mnohých európskych regiónoch sa čoraz výraznejšie ozývajú hlasy žiadajúce dodatočných sezónnych pracovníkov z Bieloruska, Ukrajiny a iných krajín. Pracovný trh v EÚ musí byť rozvíjaný trvalo udržateľným spôsobom, t. j. každý musí dostať príležitosť zarábať si na svoje živobytie prácou. Tieto možnosti sú však

obmedzované dodatočnými lacnými pracovnými silami z tretích krajín.

1.7 Ciele rastu, ktoré si stanovila Európska únia sa dajú dosiahnuť len spravodlivou hospodárskou súťažou. Pracovníci v poľnohospodárstve musia mať vo všetkých ohľadoch rovnaké postavenie, bez ohľadu na to, odkiaľ pochádzajú.

1.8 Na trhu práce v oblasti poľnohospodárstva vládne vysoká mobilita. To zodpovedá cieľom Komisie. Pre mobilných pracovníkov však z toho nesmú vyplývať žiadne znevýhodnenia. Preto musí po politickej a hospodárskej integrácii nasledovať aj sociálna integrácia. Z krátkodobého hľadiska je podľa EHSV potrebné konať v týchto oblastiach:

- Je potrebné vytvoriť predpisy týkajúce sa minimálnych noriem pre pracovné pomery a pre ubytovanie pre všetkých migrujúcich pracovníkov.
- Migrujúcim pracovníkom musí byť v rámci ich práce poskytnutá rozsiahla sociálna ochrana, a to platí aj pre nadobúdanie nárokov na starobný dôchodok.
- Aj sezónnych pracovníkov je potrebné integrovať do koncepcií na získavanie kvalifikácie.
- Migrujúcim pracovníkom musia byť poskytované informácie o ich právach a pracovných podmienkach.

1.9 V európskom poľnohospodárstve chýba transparentnosť v oblasti rozsahu zamestnanosti a sociálnych noriem. Tým dochádza k narúšaniu hospodárskej súťaže. Jedným z nástrojov na dosiahnutie spravodlivej hospodárskej súťaže je udeľovanie certifikátov podnikom na základe sociálnych kritérií.

2. Úvod

Práca v európskom poľnohospodárstve sa bude aj naďalej meniť. Práca na čiastočný úväzok a sezónna práca je medzi pracovníkmi v závislom pracovnom pomere zastúpená veľkou mierou. Pre migrujúcich pracovníkov, ktorí dochádzajú zo svojho bydliska za prácou, platia osobitné podmienky. Táto celková situácia sa v dohľadnom čase nijako podstatne nezmení.

⁽¹⁾ KOM(2006) 857 v konečnom znení, „Oznámenie Komisie Rade a Európskemu parlamentu – Zamestnanosť vo vidieckych oblastiach: odstránenie rozdielov v oblasti zamestnanosti“.

2.1 Vývoj v oblasti sezónnej práce v poľnohospodárstve

2.1.1 Situácia v oblasti práce v poľnohospodárstve bola už častejšie predmetom stanovísk EHSV. Diskusia o migrujúcich a sezónnych pracovníkoch nadobúda na európskej úrovni i na úrovni jednotlivých štátov na význame. V mnohých oblastiach a aktivitách sa už zapájajú traja hlavní aktéri: zástupcovia zamestnávateľov, odborové organizácie a zástupcovia politiky resp. verejnej správy. Príklady:

- Mnohé odborové organizácie zastupujúce pracovníkov v poľnohospodárstve informujú prostredníctvom viacjazyčných materiálov o právnej situácii v cieľových krajinách.
- V niektorých krajinách uzatvárajú sociálni partneri prispôbené kolektívne zmluvy pre migrujúcich a sezónnych pracovníkov.
- Často býva poskytované právne poradenstvo pre migrujúcich pracovníkov, najmä pri uzatváraní pracovných zmlúv.
- Vlády niektorých krajín organizujú stretnutia za okrúhlym stolom so sociálnymi partnermi na zlepšenie situácie sezónnych a migrujúcich pracovníkov.
- Európska komisia sa po intervenciách sociálnych partnerov už tiež touto otázkou zaoberá a podporuje v čoraz väčšej miere zámery sociálnych partnerov v oblasti zamestnávania migrujúcich pracovníkov tak na európskej úrovni, ako aj prostredníctvom svojich fondov, napr. pri zlepšovaní situácie v oblasti ubytovania a sprostredkovania migrujúcich pracovníkov.

2.1.2 Opätovne bolo požadované, aby bolo zriadené centrum pre monitorovanie sezónnej práce a práce vykonávanej migrujúcimi pracovníkmi. Táto požiadavka však zostala bez odozvy. Práve získavanie a prezentácia pochopiteľných údajov o zamestnaní v poľnohospodárstve a ich vyhodnotenie sú dôležitým základom pre zlepšenie situácie pracovníkov.

2.2 Vymedzenie pojmov

2.2.1 Zdráhavá diskusia o otázkach sezónnej práce v poľnohospodárstve má svoj pôvod v nedostatočnej transparentnosti a nedostatočnom zobrazovaní skutočnej situácie. Ešte stále nie sú k dispozícii pochopiteľné podrobné údaje o rozsahu sezónnej práce v poľnohospodárstve.

2.2.2 Poľnohospodárstvo zamestnáva v Európskej únii približne 2 milióny pracovníkov na plný úväzok. Zhruba 4 milióny osôb sú zamestnané v nestálych pracovných pomeroch. Časť z nich na čiastočný úväzok, časť ako sezónni pracovníci na obdobie od niekoľkých dní až do ôsmich mesiacov ročne. Väčšina týchto sezónnych pracovníkov sú migrujúci pracovníci, ktorí nepracujú v mieste svojho bydliska a musia sa do práce často presúvať cez hranice krajín.

2.2.3 Pri analýze údajov o pracovníkoch je nutné vyjasniť ohraničenia, napríklad veľkosť podnikov, príslušnosť k určitým

odvetviam a sektorom, najmä odlíšenie od odvetvia záhradníctva a poľnohospodárstvo, ktoré poskytuje služby.

3. Naliehavosť stanoviska

3.1 Stanovisko je naliehavé hneď z niekoľkých dôvodov:

- a) Oznámením o situácii v zamestnanosti vo vidieckych oblastiach sa Komisia podrobne zaoberá aj kvantitatívnym vývojom práce. Zdôrazňuje, že napriek nízkemu podielu pracovných miest v poľnohospodárstve vo vidieckych oblastiach má tento sektor mimoriadny význam. Komisia očakáva do roku 2014 zníženie počtu pracovných miest v poľnohospodárstve (v ekvivalente zamestnania na plný úväzok) zo súčasných 10 miliónov o 4 – 6 miliónov zamestnancov (2 milióny v EÚ-15, 1 – 2 milióny v EÚ-10 a 1 – 2 milióny v RO a BG).
- b) V EÚ-15 sa bude počet pracovníkov na plný úväzok stabilizovať, resp. bude mierne narastať, ako napríklad v Spolkovej republike Nemecko (staré spolkové krajiny). V krajinách, ktoré pristúpili sa dá očakávať ešte aj pokles počtu pracovných miest na plný úväzok. Všetko nasvedčuje tomu, že v oblastiach, v ktorých sa pestuje ovocie a zelenina, sa bude dopyt podnikov po sezónnych pracovníkoch zvyšovať, pokiaľ bude tento trend pokračovať.
- c) Prognózy už poukazujú na to, že v mnohých krajinách bude nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, ktorí by napríklad boli schopní zastávať v podniku vedúce funkcie alebo obsluhovať komplikovanú techniku.
- d) Podniky sa už sťažujú na to, že sa im nedarí nájsť dostatočný počet pracovníkov, ktorých by mohli zamestnať na sezónne práce. Ozývajú sa aj prvé hlasy požadujúce, aby sa mohli voľne pohybovať nielen pracovníci v rámci EÚ (umožnenie slobodného pohybu pracovníkov), ale aby mohli možnosti sezónnej práce vo väčšej miere využívať aj pracovníci z krajín, ktoré nie sú členmi EÚ. Prvé takéto otvorenie už prebehlo v Poľsku, ktoré pripustilo pracovné sily z Bieloruska a Ukrajiny.
- e) Na druhej strane je v mnohých, práve vidieckych oblastiach, ešte stále pomerne vysoká nezamestnanosť. Stratégia Komisie spočíva v zvýšení mobility pracovníkov. Na to však musia byť ponúkané pracovné miesta atraktívne.
- f) Neodškriepiteľným faktom však zostáva, že v prípade migrujúcich pracovníkov dochádza ku konfliktom a problémom.
- g) Rovnako neodškriepiteľné je aj to, že kvôli vegetačnému obdobiu dochádza v poľnohospodárstve k sezónne obmedzeným pracovným špičkám, teda sa vyskytujú obdobia, kedy je dostatok práce. Podľa záverov Lisabonskej stratégie majú byť vytvorené pracovné miesta, avšak za predpokladu, že budú mať zodpovedajúcu kvalitu.

- h) Göteborgská stratégia sumarizuje ciele trvalo udržateľného rozvoja, na ktorých sa dohodli členské štáty. Sociálny rozmer sa pritom má považovať za rovnocenný s hospodárskymi a ekologickými cieľmi. Od toho je odvodený nárok na dodržiavanie sociálnych noriem aj v prípade migrujúcich pracovníkov. Práve v tejto oblasti musia podniky prevziať sociálnu zodpovednosť. Migrujúci pracovníci majú nárok na rovnaké zaobchádzanie, právo na dôstojné bývanie a životné podmienky. Navyše musia byť v plnom rozsahu začlenení do systémov sociálneho zabezpečenia.
- i) V rámci iniciatívy Európskej komisie proti diskriminácii je potrebné začať aj diskusiu o pracovných a životných podmienkach pracovníkov zo zahraničia.
- j) Úplnou slobodou pohybu pracovníkov v EÚ sa menia možnosti jednotlivých členských štátov konať. Tým sa zvyšuje konkurencia tak medzi zamestnancami, ako aj medzi zamestnávateľmi.
- k) Diskusia o spoločnej poľnohospodárskej politike sa vzhľadom na prognózy Komisie o 4 – 6 miliónoch emigrujúcich pracovných síl nemôže zaoberať bez diskusie o kvalite pracovných miest. Situácia stálych zamestnancov sa zmení, predpovedá sa nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, dlhodobo sa počet zamestnaných stabilizuje.

4. Aktuálne problémy

4.1 Dôvody takéhoto migrovania za prácou spočívajú najmä v rozdielnej životnej úrovni európskych regiónov. Odliv pracovných síl z vysielajúcich krajín vedie z dlhodobého hľadiska aj vo vysielajúcich krajinách k nedostatku, najmä kvalifikovaných, pracovných síl. V týchto regiónoch sa nesnažia zabrániť nedostatku pracovných síl zvýšením príjmov alebo zvyšovaním vzdelávania, ale prijímaním pracovníkov z ešte chudobnejších oblastí, v čoraz väčšej miere aj z krajín, ktoré nie sú členmi EÚ.

4.2 Príčinou nedostatku pracovných síl sú pritom miestami ťažké a neobvyklé pracovné podmienky v jednotlivých odvetviach. Migrujúci pracovníci konajú v súlade s trhovým mechanizmom. Na voľnom trhu práce sa presúvajú tam, kde majú najlepšie podmienky.

4.3 Stále znovu sa vyskytujú v prípade zamestnávania migrujúcich pracovníkov problémy:

- Je potrebné viac zohľadniť situáciu migrujúcich žien v poľnohospodárstve. V mnohých krajinách sú prijímané prevažne ženy. To vedie ku kultúrnym a sociálnym problémom tak v cieľových krajinách ako aj vo vysielajúcich krajinách.
- Vzhľadom na uplatňovanie prechodných opatrení, pokiaľ ide o voľný pohyb pracovníkov po rozšíreniach v rokoch 2004 a 2007, sa objavili prípady porušenia pracovného práva pri vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. Preto je aj finančné ohodnotenie občas pod hranicou zákonne stanovenej minimálnej mzdy a mnohokrát vybočuje z rámca tarifných alebo bežných miestnych ustanovení.

- Napriek mnohým snahám a iniciatívam zo strany odborových organizácií sa nedarí informovať migrujúcich pracovníkov o ich právach. Mnohé zákony a ustanovenia platné v cieľovej krajine nie sú dodržiavané. Toto využívanie zahraničného pôvodu je v príkrom rozpore s protidiskriminačným úsilím Európskej únie.
- Ešte stále vznikajú sezónnym pracovníkom z chýbajúcich období platenia príspevkov sociálneho poistenia finančné nevýhody v ich sociálnom zabezpečení.
- Sezónnym zamestnancom spravidla nie sú vyplácané všetky príspevky, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv pre pracovníkov v poľnohospodárstve.
- Takmer vo všetkých krajinách nie je ubytovanie pre migrujúcich pracovníkov na vhodnej úrovni.
- Ďalším zaznamenaným vývojovým krokom je zamestnávanie v poľnohospodárstve prostredníctvom firiem na sprostredkovanie zamestnania na dobu určitú. Hoci existujú aj negatívne príklady firiem na sprostredkovanie zamestnania na dobu určitú, je zamestnanie na dobu určitú často výhodné nielen pre zamestnávateľov, ale aj pre pracovníkov.
- V odvetviach s vysokým podielom krátkodobých pracovných pomerov ľahko dochádza k nelegálnemu zamestnávaniu pracovníkov. Často je využívané aj legálne sezónne zamestnanie na to, aby pracovník po skončení pracovného pomeru pracoval bez platných papierov v iných odvetviach.

5. Závery a možnosti konania

5.1 Celkový politický rámec

5.1.1 EHSV víta úsilie Komisie o dosiahnutie väčšej zamestnanosti vo vidieckych oblastiach. K tomu patrí aj vyvíjanie ďalšieho úsilia na podporu transparentnosti v zamestnávaní v poľnohospodárstve. Patrí sem aj štatistické podchytenie zamestnávania pracovníkov, ale aj široké informovanie pracovníkov o pracovných a životných podmienkach v jednotlivých krajinách.

5.1.2 Doterajšia poľnohospodárska politika sa v podstate vzťahovala na kvalitatívne a kvantitatívne aspekty výrobkov. To, akým spôsobom je zariadená práca zamestnancov, je a aj naďalej zostáva do veľkej miery bez povšimnutia.

5.1.3 Ciele Lisabonskej stratégie a Göteborgskej stratégie je potrebné aj naďalej upresňovať. Pri vytváraní koncepcie trvalo udržateľného rozvoja musí byť okrem hospodárskeho a ekologického rozmeru zohľadnený aj sociálny rozmer.

5.1.4 Prednostným cieľom všetkých aktérov musí byť odstránenie nerovnováhy na európskom pracovnom trhu. To však nie je možné dosiahnuť tým, že sa budú najímať lacné pracovné sily z čoraz vzdialenejších regiónov Európy. K európskemu modelu patrí najmä aj vytvorenie spoločného sociálneho života v Európe. Nepatria k nemu getá so zlými podmienkami bývania a životnými podmienkami pre migrujúcich pracovníkov, bez kultúrneho a sociálneho začlenenia do miestneho života.

5.1.5 Pri ďalších výskumoch týkajúcich sa možných prístupov k riešeniu týchto problémov musí zohrávať podstatnejšiu úlohu aj aspekt príslušnosti k pohlaviu.

5.1.6 Podmienky ešte nie sú dobré! Teraz je potrebné, aby všetci aktéri prispeli svojím dielom.

5.1.7 Migrujúci pracovníci musia byť postavení na rovnakú úroveň ako miestni pracovníci. Komisia musí v rámci svojich možností tiež prispieť k tomuto procesu. Prvým krokom vpred je sformulovanie minimálnych noriem. Tieto minimálne normy tvoria dobrý základ pre diskusiu o kvalite pracovných miest.

5.2 Úlohy a iniciatívy sociálnych partnerov

5.2.1 EHSV víta úsilie sociálnych partnerov podporovať v rámci sociálneho dialógu rozvoj odbornej prípravy v poľnohospodárstve a najmä vzájomné uznávanie osvedčení o ukončenom vzdelaní inštitúciami splnomocnenými členskými štátmi. Európsky pas pre pracovníkov v poľnohospodárstve (agripas), ktorý sa má v súčasnosti vytvoriť, má podnietiť mobilitu pracovných síl v sektore poľnohospodárstva v rámci európskeho priestoru. Tento agripas však nesmie viesť k znevýhodňovaniu pracovníkov, ktorí takýto pas nemajú, ale mal by byť len podnetom pre získanie tohto dokladu o kvalifikácii.

5.2.2 Súčasne môže transparentnosť certifikátov ukončenej kvalifikácie zlepšiť mobilitu a možnosti pracovníkov pracovať v iných krajinách a usadiť sa tam. EHSV víta iniciatívu Komisie zaviesť v prípade podpory sociálnymi partnermi pas pre pracovníkov v poľnohospodárstve (agripas).

5.2.3 Spoločne s Európskou komisiou a vládami jednotlivých členských krajín majú sociálni partneri vytvoriť a zaviesť nové koncepcie proti nelegálnemu zamestnávaniu.

5.3 Spoločné iniciatívy v oblasti sociálneho zabezpečenia

5.3.1 Sociálne zabezpečenie sezónnych zamestnancov je vecou osobitného významu. Pracovníci, ktorí po viac rokov vykonávajú sezónnu prácu nesmú mať v rámci sociálneho zabezpečenia horšie postavenie ako ostatní zamestnanci, a s tým súvisí aj to, aby:

- boli začlenení do dôchodkového systému cieľovej krajiny a mohli si v plnom rozsahu uplatniť dôchodkové práva,
- boli dodržiavané ustanovenia pracovnej ochrany a ochrany zdravia a migrujúci pracovníci boli v ich materinskom jazyku informovaní o rizikách a nebezpečenstvách,
- migrujúci pracovníci chránili rozsiahle zdravotné poistenie.

5.3.2 Pracovníci musia byť vo svojom materinskom jazyku informovaní o zákonoch, dohodách a bežnej praxi týkajúcej sa napríklad platu a mzdy, organizácií, sociálneho zabezpečenia, daní, ako aj ustanovení o bezpečnosti práce. Súčasne musí EÚ rešpektovať úlohu jednotlivých partnerov v kolektívnych vyjednávaniach a nevydávať právne predpisy v oblastiach, ktoré spadajú do rámca pôsobnosti národných kolektívnych dohôd.

5.4 Zlepšenie životných podmienok a ubytovania migrujúcich pracovníkov

5.4.1 Migrujúci pracovníci majú v cieľovej krajine nárok na dôstojné ubytovanie. Je potrebné vytvoriť na európskej úrovni rámec, ktorý by stanovoval základné normy pre ubytovanie migrujúcich pracovníkov.

5.5 Označenie kvality „Sezónna práca za spravodlivých podmienok“

5.5.1 Už roky sa výbor v rôznych svojich stanoviskách zasaďuje za trvalo udržateľné hospodárenie. Takéto hospodárenie má nielen ekologický rozmer, ale týka sa aj manažmentu a sociálnych aspektov. Neštátny dobrovoľný systém udeľovania certifikátu „Sezónna práca za spravodlivých podmienok“ by mohol napomôcť spravodlivejšej hospodárskej súťaži. Kritériami pre takéto dobrovoľné hodnotenie by mohli byť:

- vyplácanie primeraného príjmu,
- forma pracovnej ochrany,
- účasť zamestnancov na procesoch rozhodovania vo vnútri podniku,
- ustanovenia týkajúce sa pracovných zmlúv,
- ubytovanie,
- pracovný čas.

Toto označenie kvality má:

- podporovať spravodlivú hospodársku súťaž,
- poskytnúť informácie o podnikoch sezónnym pracovníkom, ktorí o to majú záujem
- byť reklamou pre dobré postupy v podniku.

5.6 Šírenie osvedčených postupov

5.6.1 V európskom poľnohospodárstve existuje množstvo zaujímavých zámerov a projektov na zlepšenie mobility v poľnohospodárstve a na zlepšenie situácie sezónnych pracovníkov. EHSV vyzýva Komisiu, aby prijala opatrenia na zhodnotenia a šírenie skúseností osvedčených postupov.

V Bruseli 13. decembra 2007

Predseda

Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Dimitris DIMITRIADIS