

## Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o položaju na področju zaposlovanja v kmetijstvu

(2008/C 120/06)

Predsedstvo Evropskega ekonomsko-socialnega odbora je 13. marca 2007 sklenilo, da v skladu s členom 29(A) izvedbenih določb poslovnika pripravi mnenje o naslednji temi:

*Položaj na področju zaposlovanja v kmetijstvu.*

Strokovna skupina za kmetijstvo, razvoj podeželja in okolje, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 31. oktobra 2007. Poročevalec je bil g. WILMS.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 440. plenarnem zasedanju 12. in 13. decembra 2007 (seja z dne 13. decembra) s 96 glasovi za, 1 glasom proti in 3 vzdržanimi glasovi.

### 1. Povzetek

1.1 Komisija je s sporočilom Zaposlenost na podeželskih območjih: zapolnjevanje vrzeli v zaposlovanju<sup>(1)</sup> postavila pomemben temelj razpravi o zaposlovanju v kmetijstvu kot pomembnem dejavniku pri ustvarjanju in zagotavljanju delovnih mest na podeželju.

1.2 V kmetijstvu še vedno potekajo strukturne spremembe. To bo prizadelo na sto tisoče zaposlenih v kmetijstvu, ki bodo izgubili delovno mesto oz. se bodo zaradi tega spremenile njihove življenjske razmere. Sporočilo skoraj ne upošteva pomembnega dela zaposlovanja v kmetijstvu, namreč položaja delavcev, zlasti sezonskih delavcev in delavcev migrantov.

1.3 Glede na prizadevanja Komisije ob letu mobilnosti delavcev (2006) je to vredno obžalovanja. Približno 4 milijone sezonskih delavcev in delavcev s skrajšanim delovnim časom na leto, od tega 2 milijona delavcev migrantov, priča o visoki mobilnosti in fleksibilnosti v kmetijskem sektorju.

1.4 Sezonsko delo, zlasti v sektorju sadja in zelenjave, je strukturni element kmetijstva, brez katerega ne more biti učinkovitega in trajnostnega upravljanja z zemljišči. Ker lokalna delovna sila pogosto ne more pokriti potreb po sezonskih delavcih, delavci migranti prispevajo k razvoju evropskega kmetijstva.

1.5 Proizvodnja zdravih živil je dragocen prispevek k življenjskim pogojem. To vključuje tudi pravično plačilo.

1.6 Kljub visoki stopnji brezposelnosti v mnogih evropskih regijah se pojavljajo zahteve po dodatnih sezonskih delavcih iz Belorusije, Ukrajine in drugih držav. Trg dela v EU se mora razvijati trajnostno na socialnem področju, kar pomeni, da mora vsak imeti možnost, da se preživlja z delom. Te možnosti omejuje dodatna poceni delovna sila iz tretjih držav.

1.7 Cilje rasti, ki si jih je zastavila Evropska unija, je mogoče doseči le z lojalno konkurenco. Zaposlene v kmetijstvu je treba ne glede na njihovo poreklo v vseh pogledih obravnavati enakovredno.

1.8 Na trgu dela v kmetijstvu vlada velika mobilnost. To je v skladu s cilji Komisije. Toda mobilni delavci ne smejo biti v slabšem položaju. Zato mora političnemu in gospodarskemu povezovanju slediti tudi družbena integracija. EESO meni, da je kratkoročno treba sprejeti naslednje ukrepe:

- za vse delavce migrante v Evropi je treba določiti minimalne standarde za delovne in stanovanjske razmere;
- delavci migranti morajo biti preko zaposlitve deležni polnega socialnega varstva, kar velja tudi za pridobitev pokojninskih pravic;
- tudi sezonske delavce je treba vključiti v programe izpopolnjevanja;
- delavci migranti morajo prejemati informacije o delovnih pogojih in svojih pravicah.

1.9 V evropskem kmetijstvu je premajhna preglednost na področju obsega zaposlovanja in socialnih standardov. Tako pride do izkrivljanja konkurence. Eden izmed instrumentov za zagotavljanje lojalne konkurence je certificiranje obratov v skladu s socialnimi merili.

### 2. Uvod

Delo v evropskem kmetijstvu se bo še naprej spreminjalo. Velik del zaposlenih predstavljajo delavci s skrajšanim delovnim časom in sezonski delavci. Posebni pogoji veljajo za delavce migrante, ki zapustijo kraj prebivališča, da pridejo na delovno mesto. Ta položaj se v bližnji prihodnosti ne bo bistveno spremenil.

<sup>(1)</sup> COM(2006) 857 konč., Sporočilo Komisije Svetu in Evropskemu parlamentu Zaposlenost na podeželskih območjih: zapolnjevanje vrzeli v zaposlovanju.

## 2.1 Razvoj sezonskega dela v kmetijstvu

2.1.1 EESO je v svojih mnenjih že pogosto obravnaval položaj zaposlovanja v kmetijstvu. Razprava o delavcih migrantih in sezonskem delu postaja vse pomembnejša na evropski ravni in tudi v številnih državah članicah. Na mnogih področjih in pri mnogih ukrepih so sedaj dejavni trije glavni akterji: predstavniki delodajalcev, sindikati in politični predstavniki oz. predstavniki uprave. Nekaj primerov:

- mnogi kmetijski sindikati z večjezičnim gradivom obveščajo o pravnem položaju v ciljnih državah;
- v nekaterih državah socialni partnerji sklepajo prilagojene kolektivne sporazume za delavce migrante in sezonske delavce;
- pogosto je na voljo pravno svetovanje za delavce migrante, zlasti pri sklenitvi pogodb o zaposlitvi;
- nekatere vlade pripravljajo okrogle mize s socialnimi partnerji za izboljšanje položaja sezonskih delavcev in delavcev migrantov;
- tudi Evropska komisija se je po posredovanju socialnih partnerjev začela ukvarjati s to problematiko in vedno bolj spodbuja projekte socialnih partnerjev v zvezi z delavci migranti na evropski ravni in tudi preko svojih skladov, npr. pri izboljšanju stanovanjskih razmer in položaja na področju posredovanja delavcev migrantov.

2.1.2 Večkrat je bila izražena zahteva po opazovalni skupini za delavce migrante in sezonsko delo. Toda ta zahteva ni bila izpolnjena. Za izboljšanje položaja delovne sile sta temeljnega pomena zlasti zbiranje in predstavitve jasnih podatkov o položaju zaposlovanja v kmetijstvu ter njihova analiza.

## 2.2 Opredelitev

2.2.1 Vzrok za neodločno razpravo o sezonskem delu v kmetijstvu je premajhna preglednost in pomanjkljiva predstavitve dejanskega položaja. Še vedno ni jasnih podrobnih številok o obsegu sezonskega dela v kmetijstvu.

2.2.2 V kmetijstvu v Evropski uniji je redno zaposlenih približno 2 milijona delavcev. Približno 4 milijone oseb ima negotovo zaposlitev. Nekateri so zaposleni za skrajšan delovni čas, nekateri pa so sezonski delavci za obdobje od nekaj dni do osem mesecev v letu. Velik del teh sezonskih delavcev je delavcev migrantov, ki ne delajo v kraju prebivališča in morajo na svoje delovno mesto pogosto potovati čez mejo.

2.2.3 Pri analizi podatkov o številu zaposlenih je treba temeljito pojasniti merila za določitev npr. velikosti obratov, klasifikacije v panoge in sektorje ter zlasti opredelitev vrtnarstva in kmetijstva, usmerjenega v storitveno dejavnost.

## 3. Nujnost mnenja

3.1 Mnenje je nujno iz različnih razlogov:

- a. Komisija v sporočilu o zaposlenosti na podeželskih območjih podrobno obravnava tudi razvoj dela v številkah. Poudarja, da je kljub majhnemu deležu dela v kmetijstvu v podeželskih regijah ta sektor zelo pomemben. Komisija pričakuje, da se bo število zaposlenih v kmetijstvu (pri zaposlitvi, enakovredni polnemu delovnemu času) do leta 2014 zmanjšalo s sedanjih 10 milijonov za 4–6 milijonov (za 2 milijona v EU-15, 1–2 milijona v EU-15-25 in 1–2 milijona v Romuniji in Bolgariji);
- b. število zaposlenih za polni delovni čas v EU-15 se bo ustalilo oz. celo – kot npr. v Zvezni republiki Nemčiji (stare zvezne dežele) – rahlo povečalo. V državah pristopnicah je pričakovati zmanjšanje števila zaposlenih za polni delovni čas. Če se bo ta trend nadaljeval, je jasno, da se bo potreba podjetij po sezonskih delavcih v regijah, ki gojijo sadje in zelenjavo, povečala;
- c. medtem napovedi kažejo, da se bodo mnoge države soočale s pomanjkanjem kvalificirane delovne sile, ki npr. v podjetjih lahko prevzame vodilna mesta ali upravlja z zapleteno tehnologijo v obratih;
- d. podjetja že tožijo, da ne morejo najti sezonskih delavcev. Nekateri že pozivajo ne le k bolj svobodnemu gibanju delavcev znotraj EU (prost pretok delavcev), ampak tudi k sprejemu vedno več delovne sile iz držav nečlanic EU za sezonsko delo. Poljska se je že začela odpirati in dopušča prihod delavcev iz Belorusije in Ukrajine;
- e. po drugi strani imajo mnoge, ravno podeželske regije še visoko brezposelnost. Ena od strategij Komisije predvideva povečanje mobilnosti delavcev. Toda za to morajo biti ponujena delovna mesta privlačna;
- f. ni dvoma o tem, da pri delu, ki je povezano z migracijo, prihaja do konfliktov in problemov;
- g. tudi o tem ni dvoma, da v kmetijstvu zaradi vegetacijskih obdobjih prihaja do sezonsko omejenih konic dela, da je torej delo na voljo. V skladu s sklepi lizbonske strategije je treba ustvarjati delovna mesta, toda ta naj bi bila kakovostna;

- h. v göteborgski strategiji so se države članice sporazumele o ciljnih trajnostnega razvoja. Socialno razsežnost je pri tem treba upoštevati enakovredno kot gospodarske in okoljske cilje. Iz tega izhaja, da je socialne standarde treba izpolnjevati tudi v primeru delavcev migrantov. Tu morajo podjetja izpolniti svojo socialno odgovornost. Delavci migranti imajo pravico do enake obravnave in pravico do človeka dostojnih stanovanjskih razmer in življenjskih pogojev. Poleg tega jih je treba polno vključiti v sisteme socialnega varstva;
- i. s pobudo Evropske komisije proti diskriminaciji je na dnevnem redu tudi razprava proti diskriminaciji o delovnih in življenjskih pogojih delavcev iz tujine;
- j. s popolnim prostim pretokom delavcev EU se spreminjajo tudi možnosti za ukrepanje na državni ravni. To povečuje konkurenco tako med delavci kot tudi med delodajalci;
- k. ob upoštevanju napovedi Komisije, da se bo število zaposlenih zmanjšalo za 4 do 6 milijonov, razprava o skupni kmetijski politiki ne more potekati brez razprave o kakovosti dela. Položaj redno zaposlenih se bo spremenil, napoveduje se pomanjkanje kvalificiranih delavcev, dolgoročno pa se bo število delavcev ustalilo.
- kljub mnogim prizadevanjem in pobudam sindikati še vedno niso uspeli seznaniti delavce migrante o njihovih pravicah. Mnogi zakoni in pravila ciljnih držav se ne spoštujejo. Takšno izkoriščanje tujih delavcev je v očitnem nasprotju s prizadevanji Evropske unije proti diskriminaciji;
  - sezonski delavci so še vedno finančno prikrajšani na področju socialnega varstva zaradi prekinitev obdobja plačevanja prispevkov;
  - za sezonske delavce praviloma ni treba plačevati stroškov, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb za delavce v kmetijstvu;
  - stanovanjski pogoji delavcev migrantov skoraj v nobeni državi niso zadovoljivi;
  - zaposlovanje v kmetijstvu se razvija v smeri posredovanja agencij za začasno delo. Čeprav obstajajo negativni primeri teh agencij, je lahko začasno delo v korist tako delodajalcu kot tudi delavcu;
  - v panogah z visokim deležem kratkoročnih delovnih razmerij hitro lahko pride do nezakonitega zaposlovanja. Delavci pogosto izkoriščajo zakonito sezonsko zaposlitev, tako da po preteku obdobja zaposlitve nadaljujejo delo v drugih panogah brez veljavnih dokumentov.

#### 4. Aktualni problemi

4.1 Vzroki za delavce migrante so v glavnem razlike v življenjskem standardu evropskih regij. Migracija delovne sile v državah, iz katerih prihajajo migranti, dolgoročno vodi do pomanjkanja delovne sile, zlasti kvalificiranih delavcev. Te regije se skušajo spopadati s pomanjkanjem delovne sile ne le s povišanjem dohodkov ali izboljšanjem stopnje izobrazbe, marveč tudi s privabljanjem delovne sile iz še revnejših regij, ki bodo v prihodnosti vedno pogostejše regije zunaj Evropske unije.

4.2 Eden izmed vzrokov za pomanjkanje delovne sile so včasih težki in neobičajni delovni pogoji v panogah. Delavci migranti se prilagajajo trgu. Na prostem trgu se selijo tja, kjer so najboljši pogoji zanje.

4.3 V zvezi z migracijo delovne sile se vedno znova pojavljajo problemi:

- položaju migrantk v kmetijstvu je treba nameniti večjo pozornost. Mnoge države zaposlujejo predvsem ženske. To povzroča kulturne in socialne probleme tako v ciljnih državah kot tudi v državah izvora;
- zaradi izvajanja prehodnih ukrepov na področju prostega pretoka delavcev po širitvi leta 2004 in 2007 v primerih napotitve delavcev za opravljanje storitev prihaja do kršitve delovnega prava. Tako je plačilo včasih nižje od zakonsko določene minimalne plače in od kolektivnih ali običajnih lokalnih določb;

#### 5. Sklepi in okvir za ukrepe

##### 5.1 Splošni politični okvir

5.1.1 EESO pozdravlja prizadevanja Komisije za povečanje zaposlenosti na podeželju. V tem okviru so potrebna tudi dodatna prizadevanja za večjo preglednost na področju zaposlovanja v kmetijstvu. To vključuje vodenje statistike o zaposlovanju delavcev, pa tudi širše obveščanje zaposlenih o delovnih in življenjskih pogojih v posamezni državi.

5.1.2 Dosedanja kmetijska politika se je v glavnem nanašala na kakovostne in kvalitativne vidike proizvodov. Organizacija dela zaposlenih je bila v veliki meri zanemarjena.

5.1.3 Cilje lizbonske in göteborgske strategije je treba še bolj konkretizirati. Pri nadaljnjem razvoju trajnostnega kmetijstva je treba poleg gospodarske in okoljske razsežnosti upoštevati tudi socialno razsežnost.

5.1.4 Prednostni cilj vseh akterjev mora biti odprava neravnovesij na evropskem trgu dela. Tega ni mogoče doseči tako, da se v Evropo pripelje vedno več poceni delovne sile iz vedno bolj oddaljenih regij. Za evropski model je značilen zlasti tudi razvoj skupnega socialnega življenja v Evropi. Zato ne more biti prostora za gete delavcev migrantov s slabimi življenjskimi in stanovanjskimi razmerami, brez kulturnega in socialnega vključevanja v lokalno življenje.

5.1.5 Pri nadaljnjih analizah na tem področju in možnih rešitvah, ki se lahko pokažejo, je treba bolj upoštevati vidik spola.

5.1.6 Pogoji še niso zagotovljeni. Vsi akterji morajo prispevati svoj delež.

5.1.7 Delavce migrante je treba obravnavati enakovredno kot lokalne delavce. Komisija mora v okviru svojih možnosti prispevati k temu procesu. Prvi korak v to smer je oblikovanje minimalnih standardov. Ti minimalni standardi tvorijo dobro podlago za široko razpravo o kakovosti dela.

## 5.2 Naloge in pobude socialnih partnerjev

5.2.1 EESO pozdravlja prizadevanja socialnih partnerjev, da se v socialnem dialogu spodbuja razvoj poklicnega usposabljanja v kmetijskem sektorju, predvsem priznavanje poklicnih znanj s strani pooblaščenih organov držav članic. Namen evropskega „potnega lista“ za kmetijstvo (*agri-pass*), ki je v pripravi, je olajšati mobilnost kmetijskih delavcev na evropskem notranjem trgu. Potni list za kmetijstvo ne sme postati orodje diskriminacije v odnosu do tistih delavcev, ki ga nimajo, marveč bi jih moral le spodbuditi k pridobitvi tega potrdila o kvalifikacijah.

5.2.2 Hkrati lahko pregledne poklicne kvalifikacije izboljšajo mobilnost in možnosti delavcev za delo in nastanitev v drugih državah. EESO pozdravlja pobude Komisije, ki z uvedbo „potnega lista“ za kmetijstvo podpirajo socialne partnerje.

5.2.3 Socialni partnerji bi morali skupaj z Evropsko komisijo in vladami posameznih držav članic razviti in izvajati načrte proti nezakonitemu zaposlovanju.

## 5.3 Skupne pobude za socialno varstvo

5.3.1 Socialno varstvo sezonskih delavcev je posebno pomembno. Delavci, ki v obdobju več let opravljajo sezonsko delo, ne smejo biti v slabšem položaju na področju socialnega zavarovanja kot ostali delavci. To zlasti pomeni:

- da se lahko vključijo v pokojninski sistem ciljne države in v celoti uveljavljajo pokojninske pravice;
- da se spoštujejo določila o varstvu pri delu in zdravstvenega varstva ter da se delavce migrante obvesti o tveganjih in nevarnostih v njihovem maternem jeziku;

— da imajo delavci migranti polno zdravstveno zavarovanje.

5.3.2 Delavci morajo biti v svojem maternem jeziku obveščeni o zakonih, sporazumih in praksi, na primer v zvezi z mezdami in plačami, organizacijami, socialnim varstvom, davki in pogoji o varstvu pri delu. Hkrati mora EU spoštovati vlogo partnerjev v kolektivnih pogodbah in se zato ne sme spuščati v sprejemanje predpisov na področjih, ki so v pristojnosti nacionalnih kolektivnih pogodb.

## 5.4 Izboljšanje življenjskih in stanovanjskih razmer delavcev migrantov

5.4.1 Delavci migranti imajo v ciljni državi pravico do dostojnega bivališča. Na evropski ravni je treba razviti okvir, ki bo določal temeljne standarde za bivališča delavcev migrantov.

## 5.5 Znak kakovosti za pravično sezonsko delo

5.5.1 Odbor že leta v številnih mnenjih podpira trajnostno gospodarjenje. Trajnostno gospodarjenje nima le okoljske razsežnosti, ampak se nanaša tudi na gospodarske in socialne vidike. Nevladni in prostovoljni sistem certificiranja za „pravično sezonsko delo“ bi lahko pravičneje oblikoval konkurenco. Merila za prostovoljno certificiranje bi bila lahko:

- primerne plače;
- zagotavljanje zdravja in varnosti pri delu;
- udeleženos delavcev v notranjih procesih v obratu;
- pravila na področju pogodbe o delu;
- nastanitev;
- delovni čas.

Certificiranje mora:

- spodbujati pravično konkurenco,
- obveščati zainteresirane sezonske delavce o podjetjih in
- spodbujati dobro prakso podjetij.

## 5.6 Širjenje dobre prakse

5.6.1 V evropskem kmetijstvu je mnogo zanimivih pobud in projektov za izboljšanje mobilnosti v kmetijstvu in položaja sezonskih delavcev. EESO poziva Komisijo, da sprejme ukrepe za ovrednotenje in širjenje primerov dobre prakse.

V Bruslju, 13. decembra 2007

Predsednik  
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora  
Dimitris DIMITRIADIS