

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Stav zaměstnanosti v zemědělství

(2008/C 120/06)

Dne 13. března 2007 se předsednictvo Evropského hospodářského a sociálního výboru, v souladu s článkem 29 A prováděcích pravidel k Jednacímu řádu, rozhodlo vypracovat ve věci

Stavu zaměstnanosti v zemědělství.

Specializovaná sekce Zemědělství, rozvoj venkova, životní prostředí, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 31. října 2007. Zpravodajem byl pan WILMS.

Na 440. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 12. a 13. prosince (jednání dne 13. prosince), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 96 hlasy pro, 1 hlas bylo proti a 3 členové se zdrželi hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1 Komise svým sdělením Zaměstnanost ve venkovských oblastech: překonání rozdílů v pracovních příležitostech⁽¹⁾ položila důležitý základní kámen k diskusi o stavu zaměstnanosti v zemědělství, která hraje důležitou roli při vytváření a zajištění pracovních míst ve venkovských oblastech.

1.2 Restrukturalizace v zemědělství pokračuje. Bude se týkat sto tisíců pracovníků v zemědělství, kteří přijdou o pracovní místo nebo se změní jejich životní situace. Podstatná část pracovníků v zemědělství, a sice zaměstnanců a především sezónních a migrujících pracovníků, není ve sdělení téměř vůbec zohledněna.

1.3 To je politováníhodné zejména v souvislosti s úsilím, které Komise vyvíjí u příležitosti Evropského roku mobility pracovníků (2006). Kolem 4 milionů sezónních pracovníků a pracovníků na částečný úvazek ročně, z nichž zhruba 2 miliony jsou migrující pracovníci, svědčí o vysoké mobilitě a flexibilitě v odvětví zemědělství.

1.4 Sezónní zaměstnání, především v sektoru ovoce a zeleniny, je strukturální prvek zemědělství, bez něhož nemůže docházet k účinnému a udržitelnému obhospodařování půdy. Jelikož sezónní potřebu pracovní síly nelze vždy pokrýt místní pracovní silou, přispívají migrující pracovníci k rozvoji zemědělství v Evropě.

1.5 Výroba zdravých potravin je cenným přínosem pro naši obživu. K tomu patří také spravedlivá odměna.

1.6 I přes vysokou míru nezaměstnanosti v mnoha evropských regionech existuje poptávka po dalších sezónních pracovnících z Beloruska, Ukrajiny a jiných států. Trh práce v EU se musí rozvíjet sociálně udržitelným způsobem, tzn. každý musí mít možnost pokrýt své životní náklady prací. Další levné pracovní síly z třetích zemí tuto možnost omezují.

⁽¹⁾ Sdělení Komise Radě a Evropskému parlamentu – Zaměstnanost ve venkovských oblastech: překonání rozdílů v pracovních příležitostech, KOM(2006) 857 v konečném znění.

1.7 Cílů pro růst, které si Evropská unie vytyčila, lze dosáhnout pouze spravedlivou hospodářskou soutěží. Pracovníci v zemědělství mají mít ve všech ohledech stejné postavení nezávisle na svém původu.

1.8 Na trhu práce v zemědělství panuje vysoká mobilita. To je v souladu s cíli Komise. Mobilním pracovním silám však nesmějí vzniknout žádné nevýhody. Po politické a hospodářské integraci tedy musí dojít i k sociální integraci. Z krátkodobého hlediska spatřuje EHSV nutnost podniknout kroky v následujících oblastech:

— je třeba stanovit minimální standardy týkající se pracovních a bytových podmínek pro všechny migrující pracovníky v Evropě;

— migrující pracovníci musejí na základě své práce získat rozsáhlé sociální zabezpečení, což platí i pro získání nároku na starobní důchod;

— i sezónní pracovníci musejí být integrováni do koncepcí kvalifikace;

— migrující pracovníci musejí být informováni o pracovních podmínkách a o svých právech.

1.9 Evropské zemědělství se vyznačuje nedostatkem transparentnosti rozsahu zaměstnanosti a sociálních standardů. Tím dochází k narušení hospodářské soutěže. Nástrojem k opětovnému dosažení spravedlivé hospodářské soutěže je certifikace podniků podle sociálních kritérií.

2. Úvod

Práce v evropském zemědělství bude prodělávat další změny. Velká část závislých pracovníků pracuje na částečný úvazek nebo vykonává sezónní zaměstnání. Migrující pracovníci, kteří ze svého bydliště dojíždějí za prací, podléhají zvláštním podmínkám. Na této celkové situaci se ani v dohledné době v zásadě nic podstatného nezmění.

2.1 Vývoj sezónních zaměstnání v zemědělství

2.1.1 Situace v zemědělských pracích byla již často předmětem stanovisek EHSV. Diskuse o migrujících a sezónních pracovnících získává na významu nejen na evropské úrovni, ale i na úrovni mnohých členských států. Tři hlavní činitelé – zástupci zaměstnavatelů, odbory a politici resp. administrativní představitelé – se angažují v mnoha oblastech a činnostech. Příklady jsou následující:

- Mnoho zemědělských odborů informuje o právní situaci v cílových zemích v několika jazycích.
- V některých zemích uzavírají sociální partneři kolektivní smlouvy uzpůsobené pro migrující a sezónní pracovníky.
- Migrujícím pracovníkům je často nabízeno právní poradenství, zejména při uzavírání pracovních smluv.
- Některé vlády organizují kulaté stoly se sociálními partnery s cílem zlepšit situaci sezónních a migrujících pracovníků sil.
- Po intervenci sociálních partnerů se Evropská komise této problematiky rovněž ujímá a stále více podporuje plány sociálních partnerů v oblasti migrující práce jak na evropské úrovni, tak i prostřednictvím svých fondů, např. při zlepšování bydlení a zprostředkování pro migrující pracovníky.

2.1.2 Několikrát byl vznesen požadavek na vytvoření střediska pro sledování migrujících a sezónních pracovníků. Tento požadavek však zůstal bez odezvy. Právě shromažďování a předkládání přehledných údajů o zaměstnanosti v zemědělství a jejich vyhodnocování je významným základem pro zlepšení situace pracovníků.

2.2 Definice

2.2.1 Příčinou váhavé diskuse na téma sezónních prací v zemědělství je chybějící transparentnost a nedostatečné zobrazení skutečné situace. Stále ještě nejsou k dispozici transparentní detailní údaje o rozsahu sezónních zemědělských prací.

2.2.2 V Evropské unii pracují v zemědělství přibližně 2 miliony pracovníků sil jakožto zaměstnanci na plný úvazek. Kolem 4 milionů osob má nejistou práci. Část z nich je zaměstnána na částečný úvazek, jiní jsou naopak sezónní zaměstnanci na období od několika dnů až po 8 měsíců v roce. Velká část těchto sezónních pracovníků sil jsou migrující pracovníci, kteří nepracují v místě svého bydliště a musejí za práci dojíždět často i přes hranice.

2.2.3 Při analýze číselných údajů o pracovnících je nezbytně nutné vymezit jasné hranice, např. pro velikost podniku, příra-

zení do určitého oboru a sektoru, přičemž zvlášť důležité je vymezení vůči zahradnictví a zemědělským službám.

3. Naléhavá povaha stanoviska

3.1 Stanovisko je naléhavé z nejrůznějších důvodů:

- a) Komise ve svém sdělení o stavu zaměstnanosti ve venkovských oblastech detailně zkoumá také vývoj z hlediska počtu pracovních míst. Zdůrazňuje, že přes nízký podíl zemědělské práce ve venkovských regionech má tento sektor velký význam. Komise očekává pokles zaměstnanosti (jakožto práce na plný úvazek) v zemědělství do roku 2014 z nynějších 10 milionů o 4 až 6 milionů pracovních míst (2 mil. v EU-15, 1 až 2 mil. v nových členských státech EU a 1 až 2 mil. v Rumunsku a Bulharsku).
- b) V EU-15 se bude počet zaměstnanců na plný úvazek stabilizovat resp. lehce vzroste (jako například v Německu ve starých spolkových zemích). V kandidátských zemích bude třeba počítat s úbytkem pracovníků zaměstnaných na plný úvazek. Je zřejmé, že bude-li tento trend pokračovat, poroste potřeba podniků zaměstnávat sezónní pracovníky v regionech, kde se pěstuje ovoce a zelenina.
- c) U mnoha zemí se již očekává nedostatek kvalifikovaných pracovníků, kteří by např. v podnicích byli schopni zastávat vedoucí funkce či obsluhovat složitou techniku.
- d) Podniky si již stěžují na to, že nemají žádné zaměstnance, které by mohli zaměstnávat sezónně. Ozývají se první hlasy, že by pracovníci měli migrovat volněji nejen v rámci EU (soulhas s volným pohybem pracovníků), ale že by na sezónní práce měly být více zaměstnávány i pracovní síly ze zemí mimo EU. První otevření hranic již provedlo Polsko a připustilo pracovníky z Běloruska a z Ukrajiny.
- e) Na druhé straně v mnoha regionech, zejména v těch venkovských, stále ještě panuje vysoká nezaměstnanost. Strategie Komise spočívá ve zvýšení mobility práce. Avšak k tomu je třeba, aby byla nabízená pracovní místa atraktivní.
- f) Je nesporné, že při zaměstnávání migrujících pracovníků vznikají konflikty a problémy.
- g) Rovněž je nesporné, že v zemědělství dochází z důvodu vegetačních období k sezónně omezeným pracovním špičkám, kdy je práce dostatek. Na základě závěrů Lisabonské strategie mají být vytvořena pracovní místa, avšak ta musí být kvalitní.

- h) Díky Göteborgské strategii se členské státy dohodly na cílech udržitelného rozvoje. Sociální rozměr při tom musí být zohledňován ve stejné míře jako hospodářské a environmentální cíle. Z toho je odvozen i požadavek, aby byl sociální standard dodržován i u migrujících pracovníků. V tomto ohledu musejí podniky plnit svoji sociální odpovědnost. Migrující pracovníci mají nárok na rovné zacházení a právo na důstojné bytové a životní podmínky. Kromě toho musejí být plně začleněni do systémů sociálního zabezpečení.
- i) Díky antidiskriminační iniciativě Evropské komise je na řadě rovněž antidiskriminační diskuse o pracovních a životních podmínkách zahraničních pracovníků.
- j) Se zcela volným pohybem pracovníků v EU se změní i možnosti jednotlivých států podnikat kroky. Tím vzroste konkurence jak mezi zaměstnanci, tak i mezi zaměstnavateli.
- k) Diskuse o Společné zemědělské politice se vzhledem k počtu 4–6 mil. migrujících pracovních sil, který předpokládá Komise, neobejde bez diskuse o kvalitě práce. Situace pracovníků na plný úvazek se změní, předpokládá se nedostatek vyučených pracovníků, dlouhodobě se počet zaměstnanců bude stabilizovat.
- Přes usilovné snahy a iniciativy odborů se nedaří vysvětlit migrujícím pracovníkům jejich práva. Velký počet zákonů a pravidel cílových zemí se nedodrжуje. Toto zneužívání pracovníků cizího původu je v příkrém rozporu s antidiskriminačními snahami Evropské unie.
 - Sezónním pracovníkům vzniká kvůli chybějícím obdobím, kdy neplatili příspěvky na sociální zabezpečení, stále ještě finanční újma na sociálním zabezpečení.
 - Za sezónní pracovníky zpravidla není třeba platit náklady, které vyplývají z kolektivní dohody pro pracovníky v zemědělství.
 - Podmínky ubytování pro migrující pracovníky jsou téměř ve všech zemích neuspokojivé.
 - Dalším vývojem je zaměstnávání v zemědělství prostřednictvím agentur pro dočasnou práci. Přestože existují špatné příklady agentur pro dočasnou práci, může být dočasná práce výhodná často jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.
 - V odvětvích s vysokým procentem krátkodobých pracovních smluv snadno dochází ke vzniku nelegálního zaměstnávání. Často je legálního sezónního zaměstnání využíváno také na to, aby pracovníci po uplynutí povolené lhůty pracovali v jiných odvětvích bez povolení.

4. Současné problémy

4.1 Důvody migrace pracovníků v podstatě spočívají v rozdílné životní úrovni v evropských regionech. Odliv pracovních sil ve vysílajících zemích vede dlouhodobě k nedostatku především kvalifikovaných pracovníků. Tyto regiony se proti nedostatku pracovních sil nepokoušejí bojovat zvyšováním příjmů nebo zlepšováním úrovně vzdělání, nýbrž nábořem pracovníků z ještě chudších regionů, v budoucnosti stále více z regionů mimo Evropskou unii.

4.2 Jednou z příčin nedostatku pracovních sil jsou přitom někdy obtížné a nezvyklé pracovní podmínky v odvětvích. Migrující pracovníci se chovají podle situace na trhu. Na volném trhu práce migrují tam, kde mají nejlepší podmínky.

4.3 U migrující práce dochází vždy k problémům:

- Je zapotřebí více zohledňovat situaci migrujících žen v zemědělství. V mnoha zemích jsou zaměstnávány převážně ženy. To způsobuje kulturní a sociální problémy jak v cílových, tak i ve vysílajících zemích.
- Z důvodu použití přechodných opatření k omezení volného pohybu pracovníků v důsledku rozšíření z let 2004 a 2007 dochází k porušování pracovního práva, co se týče případů dočasného vyslání v rámci výkonu služby. Proto je odměna za práci někdy nižší než zákonem stanovená minimální mzda a často nižší, než stanovují kolektivní smlouvy nebo než je mzda v místě obvyklá.

5. Závěry a doporučení

5.1 Obecný politický rámec

5.1.1 EHSV vítá snahu Komise o větší zaměstnanost ve venkovských oblastech. K tomu patří i další úsilí o podporování transparentnosti v zaměstnanosti v zemědělství. Patří sem statistiky o zaměstnancích, ale i obsáhlé informování pracovníků o pracovních a životních podmínkách v příslušných zemích.

5.1.2 Dosavadní zemědělská politika se zaměřovala hlavně na kvalitativní a kvantitativní aspekty produktů. V podstatě se téměř nezohledňovalo, jak byla a je utvářena činnost pracovníků.

5.1.3 Cíle Lisabonské strategie a Göteborgské strategie je třeba více konkretizovat. Při dalším rozvoji udržitelného zemědělství se vedle hospodářského a environmentálního rozměru musí věnovat pozornost i sociálnímu rozměru.

5.1.4 Neodkladným cílem všech zúčastněných stran musí být to, aby byl evropský trh práce zbaven nerovnováhy. Toho nelze dosáhnout tím, že budou z ještě vzdálenějších regionů do Evropy přiváděny stále nové levné pracovní síly. K evropskému modelu patří především také rozvoj společného sociálního života v Evropě. K němu nepatří ghetta migrujících pracovníků se špatnými životními a bytovými podmínkami bez kulturního a sociálního zapojení do místního života.

5.1.5 Při dalším zkoumání a v přístupech k řešení problémů, které s tím souvisí, musí hrát otázka rovného postavení žen a mužů větší roli.

5.1.6 Podmínky zatím ještě nevyhovují! Od všech zúčastněných stran se vyžaduje, aby přispěly svým dílem.

5.1.7 Migrující pracovníci musí být postaveni na úroveň místních zaměstnanců. Komise k tomuto procesu musí přispět v rámci svých možností. Prvním krokem tímto směrem je formulování minimálních standardů. Tyto minimální standardy tvoří dobrý základ pro širokou diskusi o kvalitě práce.

5.2 Úkoly a činnosti sociálních partnerů

5.2.1 EHSV vítá úsilí sociálních partnerů, aby byl v sociálním dialogu podporován rozvoj odborného vzdělávání v zemědělství a zejména vzájemně uznávány profesní zkušenosti příslušnými orgány členských států. Evropský agripas, který se právě vytváří, má za cíl usnadnit mobilitu zemědělských pracovníků v evropském prostoru. Agripas nesmí vést k tomu, aby byli zaměstnanci, kteří tento pas nemají, znevýhodněni, ale měl by být pouze podnětem pro získání tohoto transparentního osvědčení o kvalifikaci.

5.2.2 Transparentní osvědčení o kvalifikaci mohou zároveň zlepšit mobilitu a možnosti zaměstnanců pracovat a usadit se v jiných zemích. EHSV vítá iniciativy Komise na podpoření sociálních partnerů, aby byl zaveden agripas.

5.2.3 Sociální partneři budou společně s Evropskou komisí a vládami jednotlivých členských států rozvíjet a uplatňovat koncepty proti ilegálnímu zaměstnávání.

5.3 Společné iniciativy v oblasti sociálního zabezpečení

5.3.1 Sociální zabezpečení sezónních pracovníků je předmětem zvláštního zájmu. Zaměstnanci, kteří sezónní práci vykonávají několik let, nesmějí mít v otázkách sociálního zajištění horší postavení, než jiní pracovníci. K tomu především patří to, že

- budou plně začleněni do systému důchodového zabezpečení cílové země a mohou v plném rozsahu uplatnit své nároky na důchod,
- budou dodržována zákonná ustanovení o ochraně práce a zdraví a migrující pracovníci budou o riziku a nebezpečí informováni ve svém mateřském jazyce,

— migrující pracovníci budou kryti zdravotním pojištěním.

5.3.2 Zaměstnanci musí být informováni ve své mateřštině o zákonech, dohodách a postupech ohledně odměn a platů, o organizaci, sociálním pojištění, daních a ustanoveních o bezpečnosti práce. Zároveň musí EU respektovat úlohu odborů a zaměstnavatelů a nevydávat právní předpisy v oblastech, které spadají pod národní kolektivní dohody.

5.4 Zlepšení životních a bytových podmínek migrujících pracovníků

5.4.1 Migrující pracovníci mají v cílové zemi právo na důstojné ubytování. Na evropské úrovni musí být vytvořen pevný rámec pro základní standard ubytování migrujících pracovníků.

5.5 Záruka kvality spravedlivé sezónní práce

5.5.1 Již mnoho let se Výbor vyjadřuje v mnoha stanoviscích pro udržitelnou ekonomiku. Udržitelná ekonomika má nejenom ekologický rozměr, ale dotýká se také podnikových a sociálních aspektů. Dobrovolný, nestátní systém certifikace pro „spravedlivou sezónní práci“ by mohl vytvořit spravedlivější hospodářskou soutěž. Kritéria pro dobrovolnou certifikaci mohou:

- vyplácení přiměřené mzdy,
- řízení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců,
- zapojení zaměstnanců do vnitropodnikových procesů,
- pracovní právní úprava,
- ubytování,
- pracovní doba.

Certifikace by měla:

- podpořit spravedlivou hospodářskou soutěž,
- informovat zainteresované sezónní pracovníky o příslušných podnicích a
- být reklamou osvědčených postupů.

5.6 Šíření osvědčených postupů

5.6.1 V evropském zemědělství probíhá mnoho zajímavých plánů a projektů na zlepšení mobility v zemědělství a na zlepšení situace sezónních pracovníků. EHSV vyzývá Komisi, aby přijala opatření na hodnocení a šíření zkušeností s osvědčenými postupy.

V Bruselu dne 13. prosince 2007

předseda

Evropského hospodářského a sociálního výboru

Dimitris DIMITRIADIS