

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om "Sysselsättning inom jordbrukssektorn"

(2008/C 120/06)

Den 13 mars 2007 beslutade Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs presidium i enlighet med artikel 29 A i tillämpningsföreskrifterna till arbetsordningen att utarbeta ett tilläggsyttrande om

"Sysselsättning inom jordbrukssektorn".

Facksektionen för jordbruk, landsbygdsutveckling och miljö, som svarat för kommitténs beredning av ärendet, antog sitt yttrande den 31 oktober 2007. Föredragande var **Hans-Joachim Wilms**.

Vid sin 440:e plenarsession den 12–13 december 2007 (sammanträdet den 13 december) antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 96 röster för, 1 röst emot och 3 nedlagda röster:

1. Sammanfattning

1.1 Kommissionens meddelande "Sysselsättning i landsbygdsområden: att överbrygga sysselsättningsklyftan" ⁽¹⁾ är en viktig utgångspunkt för diskussionen om sysselsättningen inom jordbrukssektorn som central faktor för att skapa och bibehålla arbetsplatser på landsbygden.

1.2 Det pågår en ständig strukturomvandling inom jordbruket som kommer att få konsekvenser för 100 000-tals sysselsatta inom sektorn. Dessa kommer att förlora sitt arbete eller få sin livssituation förändrad. En stor del av sysselsättningen inom jordbrukssektorn behandlas emellertid nästan inte alls i meddelandet, nämligen för de anställda inom sektorn och då främst de säsonganställda och de migrerande arbetstagarna.

1.3 Detta är beklagligt mot bakgrund av kommissionens strävanden i samband med Europeiska året för arbetstagares rörlighet (2006). De cirka 4 miljoner säsons- och deltidsanställda per år, varav ca 2 miljoner migrerande arbetstagare, vittnar om den stora rörligheten och flexibiliteten i jordbrukssektorn.

1.4 Säsonganställningarna, särskilt inom frukt- och grönsaksodlingen, är ett strukturellt element inom jordbruket som är nödvändigt för att detta ska kunna drivas effektivt och hållbart. Eftersom det säsongbetonade arbetskraftsbehovet ofta inte kan täckas av lokal arbetskraft bidrar den migrerande arbetskraften till jordbrukets utveckling i Europa.

1.5 Produktionen av sunda livsmedel ger ett värdefullt bidrag till våra levnadsvillkor. Detta innebär även skäliga löner.

1.6 Trots stor arbetslöshet i många regioner i Europa framförs krav på att ta in ytterligare säsonganställda från Vitryssland, Ukraina och andra länder. Arbetsmarknaden i EU måste utvecklas på ett socialt hållbart sätt, dvs. var och en måste ha möjlighet att tjäna sitt uppehälle genom arbete. Denna möjlighet inskränks genom den billiga extra arbetskraften från tredje land.

⁽¹⁾ KOM(2006) 857 slutlig: "Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet – Sysselsättning i landsbygdsområden: att överbrygga sysselsättningsklyftan".

1.7 De tillväxtmål som EU har satt upp kan endast nås i en rättvis konkurrens. De anställda i jordbruket ska i alla avseenden behandlas lika oberoende av varifrån de kommer.

1.8 Det råder stor rörlighet på jordbrukssektorns arbetsmarknad, och detta är helt i enlighet med kommissionens mål. Det får dock inte leda till nackdelar för den rörliga arbetskraften. Därför måste den politiska och ekonomiska integrationen också följas av social integration. EESK ser följande handlingsbehov på kort sikt:

— Man måste skapa miniminormer för arbets- och boendeförhållanden för alla migrerande arbetstagare i Europa.

— Dessa arbetstagare måste få ett omfattande socialt skydd genom sitt arbete, vilket även innebär intjänande av rätt till ålderspension.

— Även säsonganställda ska tas med i utbildningsprogram.

— Migrerande arbetstagare måste få information om arbetsvillkoren och om sina rättigheter.

1.9 Det saknas kunskaper om sysselsättningens omfattning och de sociala standarderna inom EU:s jordbrukssektor. Detta leder till snedvridning av konkurrensen. Ett instrument som kan återskapa en rättvis konkurrens är certifiering av företagen efter sociala kriterier.

2. Inledning

Arbetet i det europeiska jordbruket kommer att fortsätta förändras. En stor del av jordbrukets löntagare har deltids- eller säsonganställningar. Särskilda villkor gäller för de migrerande arbetstagarna som reser från sin hemort till arbetsplatserna. Den här situationen kommer inte att genomgå några betydande förändringar under överskådlig tid.

2.1 Utvecklingen inom jordbrukssektorns säsongsarbete

2.1.1 Situationen inom jordbruksarbetet har ofta behandlats i yttranden från EESK. Både på europeisk nivå och i många medlemsstater diskuterar man allt oftare de migrerande arbetarnas och säsongsarbetarnas situation. På många områden och genom olika åtgärder engagerar sig nu företrädare för de tre huvudaktörerna: arbetsgivare, fackföreningar och politiska eller administrativa aktörer. Exempel:

- Många fackföreningar inom jordbruket informerar genom flerspråkigt material om det rättsliga läget i de länder där arbetet utförs.
- I vissa länder sluter arbetsmarknadens parter anpassade kollektivavtal för migrerande arbetstagare och säsongsanställda.
- Man erbjuder ofta juridisk rådgivning för migrerande arbetstagare, särskilt i samband med anställningsavtal.
- Vissa regeringar anordnar rundabordsdiskussioner med arbetsmarknadens parter för att uppnå en förbättring av de säsongsanställdas och de migrerande arbetstagarnas situation.
- Europeiska kommissionen tar sig också an problematiken på begäran av arbetsmarknadens parter och ger i allt större utsträckning stöd till deras åtgärder för migrerande arbetstagare både på europeisk nivå och genom sina fonder. Detta gäller bl.a. förbättringar av boendet och förmedling av jobb för dessa arbetstagare.

2.1.2 Det har vid upprepade tillfällen framförts krav på att ett övervakningsorgan för migrerande arbetstagare och säsongsanställda ska inrättas. Detta krav har dock aldrig uppfyllts. Att samla in, lägga fram och bearbeta entydiga uppgifter om sysselsättningen inom jordbrukssektorn skulle lägga grunden för en förbättring av arbetstagarnas situation.

2.2 Definitioner

2.2.1 Ett skäl till att det är så svårt att nå fram till resultat i diskussionen om säsongsarbetet inom jordbruket är bristande insyn i och otillräcklig beskrivning av den reella situationen. Det finns fortfarande inga entydiga, detaljerade data över omfattningen av säsongsarbetet inom jordbruket.

2.2.2 Inom EU:s jordbruk finns ca 2 miljoner heltidsanställda, medan omkring 4 miljoner har osäkra arbetsförhållanden. En del av dessa är deltidsanställda medan andra har säsongsanställningar varierande från ett par dagar till åtta månader. En stor del av de säsongsanställda är migrerande arbetstagare som inte arbetar på hemorten utan som ofta måste resa över gränserna till arbetsplatsen.

2.2.3 Då man ska analysera antalet anställda finns det ett stort behov av att klargöra gränsdragningarna, t.ex. i fråga om storleken på företagen, vilka branscher eller sektorer de ska hänföras till och framför allt gränsdragningen för trädgårdsodling och tjänsteinriktat jordbruk.

3. Betydelsen av yttrandet

3.1 Detta yttrande är angeläget ur flera olika aspekter:

- a) I sitt meddelande om sysselsättningssituationen på landsbygden går kommissionen också i detalj in på arbetets kvantitativa utveckling. Man framhåller att jordbruket trots sin ringa andel av de yrkesverksamma på landsbygden är en viktig sektor. Kommissionen räknar till år 2014 med en minskning av sysselsättningen (räknat i heltidsekvivalenter) inom jordbruket från dagens 10 miljoner till 4–6 miljoner arbetstagare (2 miljoner i EU-15, 1–2 miljoner i EU-15-25 och 1–2 miljoner i Rumänien och Bulgarien).
- b) I EU-15 kommer antalet heltidsanställda att stabiliseras och till och med – som i Tysklands gamla delstater – att öka en aning. I anslutningsländerna kan man vänta sig en minskning av antalet heltidssysselsatta. Om denna trend fortsätter kommer företagens behov av säsongsarbetskraft att öka i de regioner där frukt och grönsaker odlas.
- c) Enligt prognoserna kommer många länder att få brist på kvalificerad arbetskraft som t.ex. kan gå in som arbetsledare i företagen eller som kan sköta den komplicerade tekniska utrustningen.
- d) För närvarande klagar företagen över att de inte hittar någon arbetskraft som de kan anställa säsongsvis. Det börjar framföras krav inte bara på större rörelsefrihet för anställda inom EU, dvs. på att tillåta fri rörlighet för arbetskraften, utan även på att i större utsträckning tillåta att arbetskraft från tredje land anställs för säsongsarbete. Polen har redan tagit ett första steg och tillåtit arbetskraft från Vitryssland och Ukraina.
- e) Samtidigt finns det i många regioner just på landsbygden fortfarande en hög arbetslöshet. En strategi som kommissionen vill tillämpa är att öka arbetstagarnas rörlighet, men det kräver att de arbetsplatser som erbjuds är attraktiva.
- f) Det är obestridligt att anlita migrerande arbetstagare leder till konflikter och problem.
- g) Det är också obestridligt att odlingssäsongerna i jordbruket leder till säsongsmässiga arbetstoppar, då det alltså finns arbete. Besluten i Lissabonstrategin är avsedda att skapa arbetstillfällen, men med ett förbehåll för dessas kvalitet.

- h) Genom Göteborgsstrategin har medlemsstaterna enats om målen för en strategi för hållbar utveckling. Inom denna ska den sociala dimensionen vara likställd med de ekonomiska och ekologiska målen. Det leder till krav på att sociala normer ska gälla även för migrerande arbetstagare. Här måste företagen ta sitt sociala ansvar. De migrerande arbetstagarna har rätt till likabehandling och till människovärdiga bostads- och levnadsvillkor. Dessutom ska de integreras helt i de sociala trygghetssystemen.
- i) Kommissionens antidiskrimineringsinitiativ kommer också att leda till en antidiskrimineringsdebatt om den utländska arbetskraftens arbets- och levnadsvillkor.
- j) Den fria rörligheten för arbetstagare i EU gör att staternas möjligheter att agera förändras. Därmed ökar konkurrensen såväl mellan arbetstagarna som mellan arbetsgivarna.
- k) Med tanke på kommissionens prognos om ett bortfall på 4–6 miljoner arbetstagare måste diskussionen om den gemensamma jordbrukspolitikerna även ta upp den kvalitativa aspekten av arbetet. Situationen för de fast anställda kommer att förändras, en brist på kvalificerad arbetskraft väntas och på sikt kommer antalet arbetstagare att stabiliseras.
- Trots fackföreningarnas ansträngningar och initiativ lyckas de inte informera de migrerande arbetarna om deras rättigheter. Man bryter mot många lagar och regler i de mottagande länderna. Detta utnyttjande av utländsk arbetskraft står i skarp kontrast mot EU:s kamp mot diskriminering.
 - De säsongsanställda drabbas fortfarande av ekonomiska nackdelar i den sociala tryggheten genom att deras tidsperioder för inbetalningar till socialförsäkringssystemen inte är tillräckliga.
 - För de säsongsanställda görs i regel inte sådana inbetalningar som bygger på kollektivavtal för jordbrukssektorns anställda.
 - I nästan alla länder är bostäderna för säsongsarbetarna dåliga.
 - En ytterligare utveckling är att arbetskraften i jordbruket förmedlas av bemanningsföretag. Trots att det finns dåliga exempel på bemanningsföretag är dessa ändå ofta en tillgång för såväl arbetstagare som arbetsgivare.
 - I sektorer med en stor andel korttidsanställda uppstår det lätt illegala anställningar. Ofta utnyttjas en legal säsongsanställning genom att man efter anställningens slut går vidare till andra sektorer utan giltiga papper.

4. Aktuella problem

4.1 Orsaken till att arbetstagare migrerar är i huvudsak skillnaden i levnadsnivå mellan olika regioner i Europa. Utvandringen av arbetskraft leder på lång sikt till att det uppstår en brist på – främst utbildad – arbetskraft i hemländerna. I sådana regioner försöker man inte häva bristen genom höjda löner eller förbättrad utbildningsnivå utan genom att värva arbetskraft från ännu fattigare regioner, i allt större utsträckning utanför EU.

4.2 Ändå är en av orsakerna till bristen på arbetskraft just de tidvis svåra och ovana arbetsförhållandena i de berörda sektorerna. De migrerande arbetstagarna reagerar i enlighet med marknadens signaler. På en fri arbetsmarknad ger de sig av dit där de bästa villkoren finns.

4.3 Det här fenomenet leder till upprepade problem:

- Man måste ägna större uppmärksamhet åt de migrerande kvinnornas situation inom jordbruket. I många länder är det främst kvinnor som anställs. Det leder till kulturella och sociala problem både i mottagande länderna och i hemländerna.
- Användandet av övergångsbestämmelser för arbetstagarnas fria rörlighet till följd av utvidgningarna 2004 och 2007 har medfört att det begås brott mot arbetsrätten vid utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Lönerna ligger därför ibland under de lagstadgade minimilönerna och ofta under vad som regleras i kollektivavtal eller lokala föreskrifter.

5. Slutsatser och handlingsramar

5.1 Allmän politisk ram

5.1.1 EESK välkomnar kommissionens strävan att skapa ökad sysselsättning på landsbygden. Till detta hör även en strävan att skapa ökad kunskap om sysselsättningen inom jordbrukssektorn. Det innebär att sammanställa statistik om de anställda men också att informera dem om de arbets- och levnadsvillkor som gäller i de olika länderna.

5.1.2 Hittills har jordbrukspolitikerna i huvudsak inriktats på kvalitativa och kvantitativa aspekter av produkterna. Man har i stor utsträckning bortsett ifrån de anställdas arbetsförhållanden.

5.1.3 Man måste fortsätta att konkretisera målen i Lissabon- och Göteborgsstrategierna. I samband med att ett hållbart jordbruk utvecklas måste den sociala dimensionen beaktas vid sidan av den ekonomiska och den ekologiska.

5.1.4 Det måste vara ett prioriterat mål för alla aktörer att befria den europeiska arbetsmarknaden från obalanser. Detta kan inte uppnås genom att alltmer billig arbetskraft hämtas till Europa från alltmer avlägsna regioner. Till den europeiska modellen hör ju framför allt utvecklingen av ett gemensamt socialt liv i Europa. Det hör inte getton av migrerande arbetstagare med dåliga levnads- och bostadsförhållanden utan kulturell och social anknytning till det lokala livet.

5.1.5 I de fortsatta undersökningar som görs och i de förslag till lösningar som dessa leder till måste könsaspekten spela en starkare roll.

5.1.6 Situationen är fortfarande inte bra. Alla aktörer måste bidra till lösningen.

5.1.7 Migrerande arbetstagare ska vara likställda med den lokala arbetskraften. Kommissionen måste bidra till den här processen inom ramen för sina möjligheter. Ett första steg i denna riktning är att man formulerar miniminormer. Sådana skapar en god grund för en omfattande diskussion om arbetets kvalitet.

5.2 Arbetsmarknadens parter – uppgifter och initiativ

5.2.1 EESK välkomnar arbetsmarknadens parter strävan att inom ramen för den sociala dialogen främja utvecklingen av yrkesutbildningen inom jordbrukssektorn, och särskilt ett erkännande av arbetstagarnas kvalifikationer genom instanser som fått befogenhet därtill av medlemsstaterna. Syftet med det europeiska passet, "agripasset", som håller på att utarbetas, är att underlätta jordbruksarbetarnas rörlighet inom EU. Agripasset får inte bli ett instrument för diskriminering av arbetstagare som saknar det, utan ska endast stimulera dem att skaffa sig ett sådant kompetensbevis.

5.2.2 Samtidigt kan yrkesutbildningsdiplom som är allmänt kända öka arbetskraftens rörlighet och möjligheter att bosätta sig och arbeta i andra länder. EESK välkomnar kommissionens initiativ för att stödja arbetsmarknadens parter vid införandet av ett agripass, en id-handling för migrerande arbetstagare.

5.2.3 Arbetsmarknadens parter ska tillsammans med kommissionen och berörda medlemsstaters regeringar utveckla och genomföra planer för att bekämpa illegala anställningar.

5.3 Gemensamma initiativ för den sociala tryggheten

5.3.1 Det finns särskilda skäl att se över den sociala tryggheten för säsongsanställda. Personer som under flera år har säsongsanställningar ska inte ha en sämre ställning i fråga om det sociala skyddet än andra arbetstagare. Detta innebär främst

- att de ska integreras i det nya landets pensionssystem och fullt ut kunna utnyttja sina pensionsrättigheter,
- att reglerna om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen iaktas och att de migrerande arbetstagarna informeras på sitt modersmål om risker och faror,

- att dessa arbetstagare omfattas av en heltäckande sjukförsäkring.

5.3.2 Arbetstagarna ska upplysas på sitt eget språk om värdlandets lagar, avtal och praxis i fråga om löner, fackförbund, socialförsäkringar, skatter, arbetsmiljöregler osv. Samtidigt ska EU respektera arbetsmarknadsparternas roll och får inte lagstifta på områden som faller inom ramarna för nationella avtal.

5.4 Förbättrade levnads- och bostadsförhållanden för säsongsarbetare

5.4.1 Migrerande arbetstagare har rätt till människovärdiga bostäder i det nya landet. På europeisk nivå måste man ta fram en ram som fastställer en basstandard för säsongsanställdas bostäder.

5.5 Kvalitetsmärkning för rättvist säsongsarbete

5.5.1 Sedan många år har kommittén i flera yttranden uttalat sig för en långsiktigt hållbar ekonomi. En hållbar ekonomi har inte bara en ekologisk dimension, utan också företagsekonomiska och sociala aspekter. Ett icke-statligt, frivilligt certifieringsystem för "rättvist säsongsarbete" skulle kunna bidra till konkurrens på lika villkor. Som kriterier för en frivillig certifiering skulle följande kunna användas:

- Rimliga löner.
- Arbetarskydd.
- Arbetstagarnas medbestämmande i företagen.
- Anställningsavtal.
- Bostäder.
- Arbetstider.

Certifieringen ska

- främja en rättvis konkurrens,
- ge berörd säsongsarbetskraft information om företagen,
- utgöra ett stöd för god praxis bland företagen.

5.6 Utbredning av god praxis

5.6.1 Inom den europeiska jordbrukssektorn finns ett antal intressanta planer och projekt för att förbättra rörligheten inom jordbruket och för att skapa en bättre situation för de säsongsanställda. EESK uppmanar kommissionen att vidta åtgärder för att utvärdera och sprida erfarenheter av god praxis.

Bryssel den 13 december 2007.

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs
ordförande
Dimitris DIMITRIADIS