



**Opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Sprawiedliwe warunki pracy w rolnictwie:
perspektywa lokalna i regionalna**

(C/2025/283)

Sprawozdawczyni: Karine GLOANEC MAURIN (FR/PES), Zastępczyni burmistrza nowej gminy couëtron-au-perche

ZALECENIA POLITYCZNE

EUROPEJSKI KOMITET REGIONÓW (KR),

1. Przypomina, że model gospodarstwa rodzinnego – często broniony przez profesjonalne organizacje rolnicze i podniesiony do rangi zasady w polityce rolnej drugiej połowy XX wieku w Europie Zachodniej – jest obecnie znacznie osłabiony. W 2020 r. gospodarstwa nieprowadzone przez rodzinę zajmowały 39 % powierzchni gruntów wykorzystywanych do europejskiej produkcji rolnej, a w ich rękach znajdowało się nawet 45 % dużych jednostek przeliczeniowych inwentarza całej Unii Europejskiej.

2. Zauważa, że praca w rolnictwie opiera się coraz bardziej na nowych strategiach stowarzyszenia, outsourcingu lub integracji pracowników. Szacuje się, że w 2020 r.⁽¹⁾ regularna siła robocza w rolnictwie w UE liczyła 17 mln osób. Perspektywiczne badanie przeprowadzone przez Komisję Europejską wskazuje, że w 2030 r. siła robocza w rolnictwie spadnie do 7,7 mln pracowników i będzie co rok spadać o 2 % do 2030 r., a napływ pracowników migrujących jedynie częściowo zrekompensuje ten spadek.

3. Twierdzi, że pracownicy rolni mają obecnie coraz większy udział w pracy wykonywanej w gospodarstwach, a powierzchnia tych ostatnich stale rośnie. Z biegiem lat pracownicy ci obarczani są coraz większą odpowiedzialnością za część prac prowadzonych w europejskich gospodarstwach rolnych.

4. Zauważa, że w sektorze rolnym coraz bardziej brakuje pracowników. Badanie OECD⁽²⁾ pokazuje, że problem ten jest szczególnie dotkliwy w Irlandii, Grecji, Polsce i Belgii. Podkreśla, że trzeba zapewnić równe szanse wszystkim przedsiębiorstwom rolnym, by skutecznie rozwiązać problem niedoborów siły roboczej w rolnictwie.

5. Uważa, że transformacja w stronę zrównoważoności ekologicznej rolnictwa musi iść w parze ze sprawiedliwością społeczną oraz że uzupełnieniem zobowiązań wynikających z Zielonego Ładu muszą być zobowiązania na rzecz ładu społecznego.

Wzmocnienie warunkowości społecznej we wspólnej polityce rolnej

6. Odnotowuje, że Komisja Europejska ustanowiła specjalne systemy monitorowania i oceny, by zbadać skuteczność warunkowości społecznej w 2027 r. Podkreśla znaczenie długoterminowych ocen skutków w celu oceny szerszego wpływu uwarunkowań społecznych na sektor rolny i obszary wiejskie; wnosi o uwzględnienie niniejszej opinii w tej ocenie.

7. Odnotowuje, że wprowadzeniu warunkowości społecznej dla pomocy w ramach wspólnej polityki rolnej (WPR) nie towarzyszyło wzmocnienie już istniejącego prawodawstwa europejskiego dotyczącego warunków pracy. Natomiast wiąże się to z dodatkowymi obciążeniami administracyjnymi dla rolników i większymi obciążeniami biurokratycznymi dla administracji, która będzie musiała monitorować przestrzeganie warunkowości społecznej.

⁽¹⁾ Eurostat – Rolnicy i siła robocza w rolnictwie. Dane pobrane w listopadzie 2022 r.

⁽²⁾ *Labour and skills shortages in the agro-food sector*, styczeń 2023.

8. Przypomina, że obecne prawodawstwo unijne pozostawia państwom członkowskim decyzję w sprawie zakresu sankcji za naruszenia – zgodnie z istniejącymi w państwach członkowskich systemami kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy i przepisów socjalnych. Pozwala to państwom członkowskim na przyjęcie bardziej dostosowanego podejścia do warunkowości społecznej, tak aby uwzględnić różne konteksty rolnictwa istniejące w całej UE. Komitet zauważa jednak, że swoboda ta może prowadzić do różnic w warunkach pracy pracowników wynikających z różnych poziomów sankcji i kontroli, co z kolei może generować zakłócenia konkurencji na rynku.
9. Zwraca uwagę, że Komisja Europejska we współpracy z europejskimi partnerami społecznymi może ponownie rozważyć system skoordynowanych sankcji w całej UE w celu osiągnięcia większej harmonizacji.
10. Zaleca, by uściślić odpowiedzialność za naruszenie norm wprowadzonych przez warunkowość społeczną w przypadku zatrudniania pracowników przez pośredników.
11. Odnotowuje, że Komisja Europejska dostrzega niedociągnięcia warunkowości społecznej występujące w ramach wspólnej polityki rolnej, gdyż ten nowy instrument nie obejmuje pewnych sektorów, w których najczęściej dochodzi do naruszeń praw pracowniczych. Mechanizm warunkowości społecznej, w ramach którego państwa członkowskie UE mogą zawiesić płatności bezpośrednie dla gospodarstw niespełniających wymaganych standardów, nie ma bowiem zastosowania do wielu przedsiębiorstw rolnych w sektorze owoców lub warzyw.
12. Zaleca zatem, by podjąć działania umożliwiające osiągnięcie celów warunkowości społecznej we wszystkich sektorach rolnictwa z myślą o ograniczeniu zakłóceń konkurencji występujących między regionami w wyniku różnych kosztów pracy.
13. Proponuje, by opracować instrumenty wspierające pracodawców rolnych w zapewnianiu pracownikom rolnym godnych warunków mieszkaniowych. Zaleca zwłaszcza, by władze lokalne i regionalne wraz z właściwymi organami w dziedzinie zatrudnienia prowadziły oceny ex ante potrzeb mieszkaniowych w tym sektorze.
14. Opowiada się za utworzeniem niezależnych struktur, do których pracownicy gospodarstw rolnych mogliby anonimowo składać skargi na nieprzestrzeganie prawa pracy.
15. Domaga się, by warunkowość społeczna zakładała przynajmniej przekazywanie wszystkim pracownikom sezonowym przewodnika opracowanego przez Europejski Urząd ds. Pracy⁽³⁾. Chodzi o to, by informować pracowników rolnych o ich prawach. Należy ponadto zapewnić programy szkoleniowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiadające działalności danego gospodarstwa rolnego.
16. Zaleca, by aktywnie angażować szerokie grono zainteresowanych stron w ocenę oraz proces przeglądu i dostosowania ram warunkowości społecznej.

Wspieranie rolników we wdrażaniu warunkowości społecznej

17. Zachęca państwa członkowskie do korzystania z przewidzianego w EFRROW środka „Przekazywanie wiedzy i działania informacyjne”, by informować rolników i rolniczki o tym, jakie mają obowiązki jako pracodawcy.
18. Zaleca, aby państwa członkowskie w przewidzianych w WPR interwencjach na rynku uwzględniły cele społeczne za pomocą zachęt dla grup producentów (art. 46 lit. k) rozporządzenia (UE) 2021/2115⁽⁴⁾ oraz jego art. 47 ust. 1 lit. a) pkt (xiii) i lit. b) odnośnie do owoców i warzyw oraz jego art. 57 lit. c) i art. 58 lit. f) odnośnie do sektora wina) jako uzupełnienie warunkowości społecznej w sektorach, w których ma ona niewielki wpływ.
19. Wzywa władze lokalne i regionalne do wykorzystania wsparcia z EFRROW, a zwłaszcza z programu LEADER, w celu reagowania na wyzwania i możliwości związane z niedawnym napływem migrantów i uchodźców do Unii Europejskiej, który może przyczynić się do częściowego rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej w sektorze rolnym.

⁽³⁾ Prawa przez cały rok, Twój przewodnik po sprawiedliwej pracy sezonowej: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-10/your_guide_to_fair_seasonal_work_leaflet_PL.pdf.

⁽⁴⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2115 z dnia 2 grudnia 2021 r. ustanawiające przepisy dotyczące wsparcia planów strategicznych sporządzanych przez państwa członkowskie w ramach wspólnej polityki rolnej (planów strategicznych WPR) i finansowanych z Europejskiego Funduszu Rolniczego Gwarancji (EFRG) i z Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1305/2013 i (UE) nr 1307/2013 (Dz.U. L 435 z 6.12.2021, s. 1).

20. Proponuje ustanowienie systemu dodatkowego wsparcia dla tych gospodarstw rolnych, które mogą wykazać się lepszym przestrzeganiem warunków socjalnych oraz warunków pracy i zatrudnienia, a także poprawą sytuacji pod względem wynagrodzeń. Odnosi się to zwłaszcza do konkretnych kwestii związanych z warunkami pracy kobiet i grup pracowników o słabszej pozycji na rynku. Zachęcałoby to do tworzenia warunków socjalnych, które byłyby korzystniejsze od norm minimalnych – jak ma to już miejsce w przypadku zasady współzależności w zakresie ochrony środowiska.

21. Utrzymuje, że należy tworzyć i w większym stopniu wspierać branże zapewniające pracownikom rolnym dobre warunki pracy za pomocą oznakowania wyróżniającego uczciwych pracodawców w danej branży⁽⁵⁾ lub za pomocą certyfikacji⁽⁶⁾ (na przykład certyfikacji Global GAP GRASP lub SA8000).

Wymiar lokalny i regionalny

22. Zauważa, że obecność pracowników migrujących na obszarach wiejskich stwarza szczególne wyzwania i możliwości dla obywateli państw trzecich i społeczności przyjmujących.

23. Podkreśla, że społeczności wiejskie często są nieodpowiednio przygotowane do przyjmowania pracowników migrujących, a władze lokalne działają w wielu przypadkach przy ograniczonych zasobach i infrastrukturze. Może to bardzo utrudnić zarządzanie napływem migrantów i prowadzić do negatywnych postaw na szczeblu lokalnym. Dotyczy to zwłaszcza obszarów charakteryzujących się stagnacją gospodarczą, gdzie praca migrantów może być postrzegana jako konkurencja dla miejscowej siły roboczej.

24. Stwierdza, że nielegalny wyzysk pracowników sezonowych w niektórych dziedzinach produkcji może prowadzić do zakłóceń konkurencji z regionami, w których przestrzega się przepisów dotyczących zatrudnienia tych pracowników.

25. Zauważa, że integracja migrantów na tych obszarach wiejskich, które mają zdolności administracyjne i finansowe, i towarzyszące temu wsparcie publiczne mogą pozytywnie wpływać na rewitalizację obszarów wiejskich. Obecność pracowników migrujących na tych obszarach może również pomóc w zrehabilitowaniu starzenia się społeczeństwa, zapobiegać wyludnianiu się obszarów wiejskich i zachęcać do inwestycji, by rozwijać usługi publiczne umożliwiające przyjazd tych pracowników rolnych. Ożywienie obszarów wiejskich powinno zatem zachęcać do długoterminowych inwestycji na obszarach wiejskich, do tworzenia lepszej infrastruktury, dobrze połączonego i dostępnego transportu, wysokiej jakości usług i możliwości biznesowych, a także godnych warunków pracy.

26. Proponuje zatem, by promować i doceniać te sektory regionalne, które szanują wszystkie prawa migrujących pracowników rolnych, oraz wspierać zrównoważony system rolno-spożywczy.

Polityka dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy

27. Podkreśla, że z różnych badań⁽⁷⁾ wynika, iż pracownicy rolni mają znacznie wyższy odsetek wypadków, urazów śmiertelnych i zatruc środków ochrony roślin niż inne grupy społeczno-zawodowe oraz inni pracownicy.

28. Podkreśla znaczenie zajęcia się zagrożeniami związanymi z substancjami niebezpiecznymi, takimi jak pestycydy i środki ochrony roślin, które przy nieodpowiednim obchodzeniu się z nimi w znacznym stopniu przyczyniają się do zatruc pracowników rolnych oraz do długotrwałego zagrożenia dla ich zdrowia. Pokazuje to, że potrzebne są lepsze szkolenia oraz przejście na zrównoważone praktyki rolnicze, aby chronić zdrowie pracowników.

⁽⁵⁾ W 2011 r. CNV Vakmensen, FNV, GroentenFruit Huis i LTO-Nederland stworzyły oznakowanie wyróżniające uczciwych pracodawców w holenderskiej branży uprawy grzybów – Stichting Fair Produce Netherlands. Oznakowanie Fair Produce przyznawane jest producentom, detalistom i firmom pośredniczącym w branży uprawy grzybów, których pracownicy otrzymują godziwe wynagrodzenie i mają dobre warunki pracy oraz godne warunki mieszkaniowe.

⁽⁶⁾ Od stycznia 2018 r. przedsiębiorstwo międzynarodowe Princes (które w fabryce w Foggia przetwarza rocznie 300 tys. ton surowych pomidorów) zobowiązało się, że od wszystkich swych dostawców produkowanych lokalnie pomidorów będzie wymagać certyfikacji etycznych warunków pracy.

⁽⁷⁾ Klingelschmidt, Justine i in. *Suicide among Agricultural, Forestry, and Fishery Workers: A Systematic Literature Review and Meta-Analysis*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, tom 44, nr 1, 2018, ss. 3–15. Barbosa Junior M., Sokulski C.C., Salvador R., Pinheiro E., De Francisco A.C., Trojan F. *What kills the agricultural worker? A systematic review on suicide*. Rural and Remote Health 2021; 21: 6067.

29. Zaznacza, że według różnych badań⁽⁸⁾ zdrowie i bezpieczeństwo pracowników migrujących jest szczególnie zagrożone, a wskaźnik wypadków wyższy niż wśród pracowników lokalnych (często z powodu braku odpowiednich szkoleń i umiejętności językowych oraz nieznamość specyfiki danych obszarów i ich warunków klimatycznych).

30. Podkreśla znaczenie realizacji kompleksowych programów w dziedzinie zdrowia i dobrostanu dla pracowników rolnych. Powinny one obejmować dostęp do wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego, regularne badania lekarskie oraz profilaktykę zdrowotną, aby umożliwić pracownikom radzenie sobie trudnościami fizycznymi i psychicznymi, związanymi z ich pracą. Promowanie ogólnego dobrostanu przyczynia się do poprawy stanu zdrowia siły roboczej oraz zwiększa wydajność i zadowolenie z pracy.

31. Przypomina, że zgodnie z badaniem Eurostatu⁽⁹⁾ w latach 2007–2017 odnotowano w UE średnio ponad 500 zgonów rocznie w sektorze rolnym i leśnym oraz ponad 150 tys. wypadków bez ofiar śmiertelnych. Z nowszych danych Eurostatu wynika, że wskaźnik wypadków śmiertelnych i innych niż śmiertelne jest wyższy w sektorze rolnym niż we wszystkich innych sektorach⁽¹⁰⁾.

32. Zaznacza, że odnotowana w badaniach Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy⁽¹¹⁾ wysoka częstotliwość objawów ze strony układu mięśniowo-szkieletowego wśród pracowników rolnych – zwłaszcza na poziomie szyi, górnego i dolnego odcinka kręgosłupa oraz kolan – uwypukla pilną potrzebę interwencji ergonomicznych, by poprawić warunki pracy i ograniczyć narażenie układu mięśniowo-szkieletowego na ryzyko.

33. Zwraca uwagę na to, że część rolników prowadzących działalność na własny rachunek nie jest objęta unijnymi i krajowymi przepisami BHP lub jest nimi objęta jedynie częściowo, co może stanowić dla nich wyjątkowe wyzwanie w dostępie do zasobów, takich jak szkolenia i inne określone korzyści. Zaznacza, że również w ich przypadku priorytetem muszą być bezpieczeństwo i higiena pracy w sektorach rolnictwa i leśnictwa.

34. Wnosi, by państwa członkowskie przyjęły zalecenie Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie⁽¹²⁾ (nr 192) oraz zalecenie Rady z dnia 18 lutego 2003 r.⁽¹³⁾ w sprawie poprawy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy osób samozatrudnionych.

35. Zaleca, aby bardzo starannie zbadać wszystkie odstępstwa od obowiązujących przepisów UE dotyczących czasu pracy i warunków pracy w sektorze rolnym, zwłaszcza biorąc pod uwagę wzrost temperatur.

36. Z zadowoleniem przyjmuje przewodnik opublikowany przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy na temat zarządzania wysokimi temperaturami w miejscu pracy⁽¹⁴⁾ i zachęca wszystkie zainteresowane podmioty do wdrożenia zalecanych środków.

37. Uznaje wysiłki podjęte już przez wiele państw członkowskich UE, w których inspektorzy pracy monitorują warunki pracy w różnych sektorach, w tym w rolnictwie. Dostrzega liczne wyzwania stojące przed nimi w związku z ograniczonymi zasobami. Zaleca, aby Komisja Europejska ułatwiła wymianę najlepszych praktyk w tej dziedzinie oraz aby wszystkie odpowiednie zainteresowane strony przestrzegały wytycznych zaproponowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy w marcu 2024 r.⁽¹⁵⁾

⁽⁸⁾ *Occupational Fatalities among International Migrant Workers*, 2021, Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji (OIM); *Migrant workers occupational health research: an OMEGA-NET working group position paper*, 2021.

⁽⁹⁾ *Review on the future of Agriculture and Occupational Safety and Health* – sprawozdanie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), 2020.

⁽¹⁰⁾ Dane Eurostatu dotyczące wypadków śmiertelnych i wypadków przy pracy bez skutku śmiertelnego pochodzą ze zbiorów danych dotyczących europejskich statystyk dotyczących wypadków przy pracy (ESAW) i są dostępne tutaj: *Fatal work accidents: Fatal Accidents at work by NACE Rev. 2 activity* [hsw_n2_02_custom_13034212] (zob. np. kolumna NACE RE wiersze dla sektorów A01 i A02); *Non-fatal work accidents: Non-fatal accidents at work by NACE Rev. 2 activity and sex* [hsw_n2_01_custom_13034377] (zob. np. kolumna NACE RE wiersze dla sektorów A01 i A02).

⁽¹¹⁾ *Risk assessment of upper limb musculoskeletal disorders in agriculture: compared experiences*. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Risk_assessment_upper_limbs_agriculture_INAIL.pdf.

⁽¹²⁾ <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z192.html>.

⁽¹³⁾ Dz.U. L 053 z 28.2.2003, s. 45; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2003/134/oj>.

⁽¹⁴⁾ https://osha.europa.eu/sites/default/files/Heat-at-work-Guidance-for-workplaces_PL.pdf.

⁽¹⁵⁾ *Guidelines for reinforcing the role of labour inspectors in addressing undeclared work*.

38. Zachęca państwa członkowskie i regiony, by szerzej wykorzystywały artykuł 15 rozporządzenia (UE) nr 1305/2013⁽¹⁶⁾ drugiego filaru WPR odnośnie do szkolenia i usług doradczych w zakresie norm bezpieczeństwa pracy lub norm bezpieczeństwa związanych z gospodarstwem oraz by przewidziały konkretne środki w celu uwzględnienia sytuacji i potrzeb pracowników migrujących.

39. Podkreśla znaczenie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników rolnych i przedstawicieli pracowników oraz popiera programy, które zapewniają ogólne informacje o bezpieczeństwie i warunkach pracy oraz wzmacniają pozycję rolników i pracowników rolnych w celu stworzenia kultury bezpieczeństwa pracy, co przyczyniłoby się do ogólnej odporności i wydajności sektora.

40. Zaleca, by włączyć wszystkich odpowiednich pracowników i zainteresowane strony w opracowywanie programów szkoleń, aby zapewnić, że te programy będą odpowiednie pod względem kulturowym, językowym czy też dydaktycznym, co lepiej odzwierciedlałoby realia danego miejsca pracy.

41. Podkreśla też, że należy zadbać o przestrzeganie istniejących uregulowań dotyczących bezpieczeństwa, tak aby uniknąć zakłóceń konkurencji. Nawet jeśli sektorowi rolnemu – ze względu na szczególne potrzeby i wyzwania oraz naturalnie odmienny charakter pracy – przysługują w niektórych państwach członkowskich odstępstwa od stosowania przepisów bezpieczeństwa pracy wymaganych w innych sektorach, to te odstępstwa nie mogą narażać bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników ani też nie powinny prowadzić do warunków pracy niespełniających norm.

42. Apeluje do państw członkowskich o wdrożenie środków na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym, by umożliwić pracownikom migrującym w sektorze rolnym niezależny dostęp do świadczeń zdrowotnych i usług socjalnych.

43. Zaleca, aby dostęp do opieki zdrowotnej dla pracowników migrujących miał charakter włączający i był dostosowany do ich potrzeb. Trzeba znieść bariery administracyjne i językowe oraz zagwarantować, że pracownicy będą mogli korzystać z opieki zdrowotnej bez obawy przed represjami lub zwolnieniem z powodów medycznych. Jednakże, podczas gdy uwarunkowania społeczne WPR mogą zachęcać do przestrzegania praw socjalnych i pracowniczych, dostęp do opieki zdrowotnej jest regulowany przez politykę na szczeblu krajowym.

Prawa pracowników rolnych

44. Kładzie nacisk na konieczność wzmocnienia niedyskryminacji pracowników pochodzących z państw trzecich, ze zwróceniem szczególnej uwagi na warunki pracy, wolność zrzeszania się, świadczenia z zabezpieczenia społecznego i świadczenia na dziecko.

45. Przypomina, że chociaż rolniczki stopniowo zyskały uznanie w swoich gospodarstwach dzięki wprowadzeniu nowych statusów na przestrzeni lat, wciąż istnieją rolniczki bez statusu, a zbyt wiele z nich nadal nie jest wystarczająco poinformowanych o możliwych istniejących statusach i oferowanej przez nie ochronie prawnej i socjalnej.

46. Jest zdania, że zdecydowanie trzeba dążyć do lepszej ochrony praw kobiet w sektorze rolnym bez względu na ich status i propagować podejście uwzględniające aspekt płci w tym sektorze. Odnotowuje, że zgodnie z badaniem wykonanym przez Parlament Europejski w 2018 r. wyzysk i nadużycia często wydają się dotyczyć w większym stopniu pracowników sezonowych⁽¹⁷⁾.

47. Przypomina, że poprawa warunków pracy pracowników rolnych wymaga koniecznie lepszej reprezentacji i obrony pracowników przez związki zawodowe pracowników rolnych.

48. Zaleca, by ustanowić stałe sojusze z mniejszościowymi związkami zawodowymi i z organizacjami lokalnymi w celu sprostanania szczególnym wyzwaniom, przed którymi stoją pracownicy migrujący w sektorze rolnym.

⁽¹⁶⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1305/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie wsparcia rozwoju obszarów wiejskich przez Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW) i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1698/2005 (Dz.U. L 347 z 20.12.2013, s. 487).

⁽¹⁷⁾ „The vulnerability of women migrant workers in agriculture and the EU: the need for a Human Rights and Gender based approach”. Departament Tematyczny ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej, Parlament Europejski, maj 2018 r.

49. Podkreśla zatem, że należy ułatwić mianowanie przedstawicieli pracowników gospodarstw rolnych w drodze uczciwych, demokratycznych i odpowiednich pod względem kulturowym wyborów do związków zawodowych, gwarantując w stosownych przypadkach włączenie migrujących pracowników rolnych oraz unikając nadmiernej reprezentacji członków rodziny lub zaufanych pracowników przedsiębiorstw. Trzeba także zaproponować szkolenia z zakresu praw pracowniczych oraz zapewnić dostęp do regularnie aktualizowanej bazy danych dotyczącej tych praw poprzez ustanowienie związkowych usług doradczych dla pracowników migrujących i mobilnych.

50. Podkreśla, że istnieją konkretne przykłady obszarów wsparcia mających na celu spójne uwzględnienie dostępu cudzoziemców do praw w polityce przyjmowania migrantów. Te przykłady powinny być propagowane na całym terytorium Unii, z wykorzystaniem zwłaszcza programu LEADER ⁽¹⁸⁾.

Zatrudnienie w rolnictwie a migracja

51. Przypomina, że zgodnie z danymi Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego ⁽¹⁹⁾ delegowanie pracowników, wprowadzone dyrektywą 96/71/WE ⁽²⁰⁾, znacznie wzrosło we wszystkich państwach UE, a liczba pracowników delegowanych we wszystkich sektorach wzrosła w latach 2004–2018 z poniżej 500 tys. do prawie 3 mln.

52. Zaznacza, że skutek oddzielenia przepisów podatkowych i socjalnych dotyczących pracy od miejsca pochodzenia delegowanie może czasami prowadzić do praktyk dumpingu socjalnego, kiedy wykorzystuje się luki w prawodawstwie europejskim, a warunki pracy naruszają godność ludzką.

53. Zauważa, że delegowanie pracowników zazwyczaj wiąże się ze słabszą ochroną w zakresie zabezpieczenia społecznego i oznacza wysoką intensywność pracy, charakteryzującą się długimi dniami pracy i wymogami wydajności.

54. Podkreśla, że z ogólną tendencją do prekaryzacji zatrudnienia idą w parze inne formy zatrudnienia w rolnictwie, takie jak tworzenie grup pracodawców lub korzystanie ze statusu samozatrudnionego ⁽²¹⁾. Dwa główne czynniki nie zrównoważonego charakteru pracy wynikające z tworzenia grup pracodawców łączą się ze sobą. Są to: intensyfikacja pracy i indywidualizacja stosunku pracy.

55. Zaleca, aby wszystkie państwa członkowskie UE podpisały, ratyfikowały i wdrożyły międzynarodową konwencję w sprawie pracowników migrujących i Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 184 dotyczącą bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie.

56. Podkreśla, że wielu pracowników rolnych jest migrantami nieposiadającymi dokumentów, co utrudnia im dostęp do ochrony ich praw podstawowych. Dlatego ważne jest zapewnienie odpowiedniego statusu prawnego wszystkim pracownikom migrującym i sezonowym w sektorze rolnym.

57. Przypomina, że Rada Europy w swoim sprawozdaniu w sprawie rolnictwa i nielegalnego zatrudnienia w Europie ⁽²²⁾ wspomina, że w wielu krajach europejskich migranci pracujący w sektorze rolnym są ofiarami eksploatacji.

58. Zważywszy na nadużycia stwierdzone w niektórych agencjach pracy tymczasowej, które skazano za nieprzestrzeganie obowiązującego prawa pracy lub nadużywanie statusu samozatrudnionego, uważa, że partnerzy społeczni UE tego sektora powinni ponownie przeanalizować warunki pracy w łańcuchach podwykonawstwa.

59. Wzywa Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy oraz Europejski Urząd ds. Pracy do skoordynowanego monitorowania warunków zatrudnienia pracowników sezonowych oraz do wzmocnienia istniejących instrumentów, takich jak przewodnik po prawach pracowników sezonowych. Warto przy tym wziąć pod uwagę prowadzone już działania, np. coroczne badanie krajowe pracowników rolnych w Stanach Zjednoczonych, obejmujące zarówno pracowników bez dokumentów, jak i pracowników posiadających dokumenty.

⁽¹⁸⁾ Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich – „Integracja migrantów i uchodźców”, broszura Europejskiej Sieci na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich, 2016.

⁽¹⁹⁾ https://www.cleiss.fr/docs/stats/rapport_stat_2022.pdf.

⁽²⁰⁾ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 018 z 21.1.1997, s. 1).

⁽²¹⁾ Roux, 2018; Mazenc, 2020.

⁽²²⁾ <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=11393&Lang=EN>.

60. Sugeruje, aby dokonano niezbędnych inwestycji w celu uzyskania reprezentatywnych danych na temat pracowników rolnych w skali europejskiej, ogłaszając zaproszenie do składania projektów w ramach programu „Horyzont Europa”, tak aby wiernie udokumentować skalę i charakter warunków pracy oraz lepiej ukierunkować opracowywanie i wdrażanie strategii politycznych.

61. Proponuje, by wdrożyć mechanizm składania skarg na szczeblu UE, oparty na wytycznych ONZ dotyczących przedsiębiorstw i praw człowieka, który byłby wiarygodny, dostępny i chroniłby przed represjami, gwarantując przejrzystość, sprawiedliwość i skuteczną współpracę między zainteresowanymi stronami.

Bruksela, dnia 20 listopada 2024 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Regionów
Vasco ALVES CORDEIRO
