

EA(09)7596:1

**STOSOWANIE ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA
PRACOWNIKÓW PRZYJEZDNYCH W EUROPEJSKIM
ROLNICTWIE
FORMALNOŚCI I OBOWIĄZKI ADMINISTRACYJNE
PRACODAWCÓW**

RAPORT Z SEMINARIUM GEOPA-COPA

RZYM, 8-11 PAŹDZIERNIKA 2009



Przy wsparciu Komisji Europejskiej – DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i
Równości Szans

GEOPA-COPA, rue de Trèves 61, B 1040 BRUKSELA tel : (+32 2) 287 27 11

E-mail : agnes.luycx@copa-cogeca.eu

SPIS TREŚCI

SESJA Z CZWARTKU 8 PAŹDZIERNIKA 2009

Otwarcie seminarium przez Pana Bernarda LEVACHER, Przewodniczącego GEOPA-COPA

Wystąpienia:

Pan Guiseppe Mauricio SILVERI, Dyrektor Generalny ds. Imigracji, Ministerstwo Pracy, Włochy

Pan Arnd SPAHN, sekretarz EFFAT

Pan François ZIEGLER, specjalny wysłannik ds. sektorowego dialogu społecznego w DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans

Pani Claudia MERLINO, Confederazione Italiana degli Agricoltori (CIA)

Pani Tania PAGANO, Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana (CONFAGRICOLTURA)

SESJA Z PIĄTKU 9 PAŹDZIERNIKA 2009

Wystąpienia:

Pan Romano MAGRINI, Confederazione Nazionale COLDIRETTI

Pan POLITI, przewodniczący CIA i wiceprzewodniczący COPA

FORMALNOŚCI ADMINISTRACYJNE PRZY ZATRUDNIANIU PRACOWNIKA

Pan Arnold BRUM, sprawozdawca seminarium, przedstawia ankietę zrealizowaną przez GEOPA

Debata z uczestnikami i zatwierdzenie ankiety

ZAKWATEROWANIE PRACOWNIKÓW SEZONOWYCH W ROLNICTWIE

Pan Arnold BRUM, sprawozdawca seminarium, przedstawia ankietę zrealizowaną przez GEOPA

Debata z uczestnikami i zatwierdzenie ankiety

SOBOTA 10 PAŹDZIERNIKA 2009

WIZYTA W GOSPODARSTWIE ROLNYM

DEKLARACJA KOŃCOWA

Włoskie organizacje rolnicze, członkowie Komitetu COPA, Coldiretti, C.I.A. i Confagricoltura, zorganizowały w dniach 8 - 11 października 2009 w Rzymie, seminarium GEOPA-COPA na temat formalności wymaganych od pracodawców w rolnictwie przy zatrudnianiu pracownika, zwłaszcza pracownika przyjezdnego sezonowego, pochodzącego z państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub spoza UE.

W seminarium, które mogło się odbyć dzięki konkursowi zorganizowanemu przez Komisję Europejską, uczestniczyli przedstawiciele krajowych organizacji pracodawców rolnych z dwudziestu jeden państw członkowskich i z trzech państw kandydujących.

SESJA Z CZWARTKU 8 PAŹDZIERNIKA

Pan Bernard LEVACHER, przewodniczący GEOPA, otwiera seminarium i dziękuje trzem włoskim organizacjom za zgłoszenie się do zorganizowania w RZYMIE spotkania grupy pracodawców COPA. Wita on licznych delegatów, którzy przyjechali na seminarium. Spodziewane są ożywione debaty. Przewodniczący wyraża jednak żal, że z powodu braku miejsca kabiny tłumaczy musiały zostać ustawione w sąsiedniej sali, co jeszcze bardziej utrudnia im tę niełatwą pracę. Po przedstawieniu programu seminarium daje on kolejno głos mówcom z góry dziękując za przyjęcie zaproszenia do wypowiedzenia się na temat pracowników przyjezdnych i formalności.

Pan Guiseppe Mauricio SILVERI, dyrektor generalny ds. imigracji we włoskim ministerstwie pracy przedstawia problemy imigracji sezonowej spoza UE do Włoch. Podkreśla on znakomitą współpracę pomiędzy ministerstwem i organizacjami rolniczymi w celu zebrania informacji na temat rocznego zapotrzebowania sektora rolnictwa na pracowników sezonowych.

Co roku za pomocą dekretu określa się liczbę pracowników spoza UE, których należy zatrudnić. Od wielu lat liczba pozwoleń ustalona w tym dekrete wynosi 80 000. Liczba ta nie zmieniła się, mimo że Włochy akceptują obecnie wolny przepływ pracowników dla niektórych sektorów, w tym rolnictwa z nowych państw członkowskich, także z Rumunii i z Bułgarii. Obecnie jest we Włoszech około 700 000 Rumunów i wielu z nich pracuje w rolnictwie. Trzeba więc ponownie rozważyć liczbę pozwoleń przyznawanych pracownikom spoza UE.

Integracja pracowników sezonowych spoza UE stwarza pewne problemy. Pracownicy ci otrzymują umowy o pracę na takich samych zasadach jak pracownicy krajowi, ale warunki życia we Włoszech są dla nich trudne, zwłaszcza w dziedzinie zakwaterowania. Tak dzieje się zwłaszcza w regionie Apulia. Przewiduje się oddanie do ich dyspozycji domów gościnnych, gdzie mogą tanio zamieszkać.

Kwestia nielegalnego zatrudnienia jest niepokojąca. Są pracownicy, którzy nielegalnie wjechali do Włoch, ale także pracownicy przyjęci w ramach ustalonych limitów, którzy są « wchłaniani » przez fałszywe firmy, które ich zatrudniają na czarno. Te problemy muszą zostać rozwiązane na poziomie europejskim.

Włochy zawarły umowy z krajami spoza UE ustanawiające liczbę pracowników sezonowych : część północna Włoch z krajami byłej Jugosławii, część południowa z takimi krajami jak Egipt, Bangladesz, Pakistan. W umowach tych określona jest współpraca w celu kontroli przyjazdów i wyjazdów. Planuje się również organizację « migracji powrotnej ». Chodzi o zachęcenie migrantów do wykorzystania po powrocie wiedzy, która nabyli za granicą.

Pan SILVERI zakończył swoją wypowiedź podkreślając, że są nie tylko źli pracodawcy. W przeciwnym razie nie przyjechałby na to seminarium. Administracja również musi prawidłowo wykonywać swoją pracę. Jeśli przyznaje pozwolenia zbyt późno, pracownicy przyjeżdżają po zbiorach i nie można się dziwić, że idą do pracy na czarno.

Pan Arnd SPAHN, sekretarz EFFAT, dziękuje organizacji GEOPA za zaproszenie w charakterze partnera społecznego. Przypomina, że Europa narodziła się tutaj w RZYMIE.

Żałuje on, że po tylu latach nadal jest tyle problemów z pracą na czarno. Jest oczywiście prawo, ale jest też konkretna rzeczywistość ekonomiczna, której nie ujmuje statystyki. Nie wiadomo, ilu

jest legalnych pracowników sezonowych w Europie, a tym bardziej – ilu jest nielegalnych. Na przykład w Hiszpanii, tzw. boat-people są kwaterowani w koszarach i zostawiani samym sobie : oczywiście, że oni będą pracowali na czarno, zwłaszcza w rolnictwie.

Potrzebujemy międzynarodowej współpracy w kwestii migracji. Potrzebne są rozwiązania europejskie, aby stworzyć Europę socjalną. EFFAT podziela opinie organizacji GEOPA na ten temat. Trzeba zintegrować tych cudzoziemców, ponieważ przyczyniają się oni do ekonomicznego rozwoju Europy. Jest to również konieczne ze względu na zmiany demograficzne w Europie. Rozwój terenów śródziemnomorskich jest ogólnym europejskim problemem, nie tylko śródziemnomorskim.

EFFAT czeka więc na planowane dyrektywy europejskie, zwłaszcza tę dotyczącą pracowników sezonowych. Na razie projekt jest nie do przyjęcia. Pracownicy sezonowi to nie tylko pracownicy niewykwalifikowani. Trzeba wymagać, aby pracownicy przyjezdni, którzy przechodzą na emeryturę w swoim kraju otrzymywali emeryturę odpowiednio do pracy, jaką wykonali za granicą.

Pan Bernard LEVACHER udziela głosu Panu ZIEGLEROWI, który przez wiele lat uczestniczył w naszym Komitecie Dialogu Społecznego i który chciał dzisiaj się wypowiedzieć. Przypomina on, że wraz z wejściem w życie traktatu z Lizbony europejscy partnerzy społeczni będą coraz częściej pytani o zdanie przy opracowywaniu europejskich polityk społecznych. Z kolei Komisja właśnie nas poinformowała, że przyznane nam środki zostaną zmniejszone i że będziemy musieli zmniejszyć liczbę naszych posiedzeń. Jest to nie do przyjęcia, więc prosi on Pana Zieglera o przekazanie naszego niezadowolenia władzom w Brukseli.

Pan François ZIEGLER, specjalny wysłannik ds. sektorowego dialogu społecznego w DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans dziękuje organizacji GEOPA za ponowne zaproszenie na seminarium. Kwestie zapisane w porządku obrad seminarium są również w programie Komisji Europejskiej. Polityka zatrudnienia i migracji w Unii Europejskiej zyskały bardzo duże znaczenie i dotyczą zwłaszcza rolnictwa.

Po ratyfikacji traktatu z Lizbony zostanie utworzona **nowa Dyrekcja Generalna ds. Migracji**. Będzie ona skupiała wydziały, które teraz są rozproszone pomiędzy DG ds. Zatrudnienia i DG ds. Wymiaru Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych.

Historia Europy jest historią migracji. Bez sięgania zbyt daleko, wystarczy przypomnieć duże XIX-wieczne migracje Włochów i Hiszpanów na północ, a Polaków na zachód. Teraz są nowe kierunki migracji. Kraje Europy południowej stały się celem imigrantów. Unia Europejska musi zarządzać tą mobilnością ludzi.

Sytuacja demograficzna Europy jest niepokojąca. Od roku 2017 Europa będzie traciła milion mieszkańców rocznie, a w 2060 będzie o 50 milionów mieszkańców mniej. Zmiany te będą miały dwa skutki:

- spadek populacji aktywnej, czyli możliwości wytwarzania bogactwa;
- zagrożenie dla solidarności społecznej: w 2000 roku na 3 pracujących przypadał 1 emeryt, a w 2050 roku 1 emeryt będzie przypadał na 1 pracującego.

Wzrost zapotrzebowania na pracę jest nieunikniony. Będzie on dotyczył wszystkich kategorii pracowników :

- w wielu krajach już teraz brakuje pracowników z wysokimi kwalifikacjami. Na przykład Niemcy sprowadzają z zagranicy lekarzy i pielęgniarki, a za kilka lat zabraknie tam inżynierów. Ponadto, wielu wykwalifikowanych pracowników z Europy wyjeżdża do krajów spoza UE: Stanów Zjednoczonych, Kanady, Australii, ale również do Szwajcarii.
- pracownicy o niskich kwalifikacjach będą coraz bardziej potrzebni w rolnictwie, budownictwie, restauracjach, usługach osobistych.

Obecnie wielu imigrantów ma kwalifikacje zbyt wysokie na stanowiskach, które im się proponuje, są ofiarami dyskryminacji i bezrobocia. Jednak po przezwyciężeniu kryzysu ekonomicznego wiele krajów UE zda sobie sprawę ze spadków demograficznych i z potrzeby wykorzystania imigracji.

Polityka Unii Europejskiej jest polityką globalną wdrażaną od 2005 roku. Zawiera ona trzy opisane poniżej osie.

1. Partnerstwo z krajami emigracji. Jest to Program Sztokholmski. W tych krajach zmierza się do wzmocnienia administracji i wyznaczenia rozmówców dla Unii Europejskiej w celu zarządzania wyjazdami i zorganizowania « migracji powrotnej », czyli przygotowania powrotu emigrantów do kraju, gdzie powinni oni mieć możliwość wykorzystania kompetencji nabytych za granicą.

2. Zarządzanie legalną imigracją. Już cztery dyrektywy mówią o osiedleniach długoterminowych, sprowadzaniu rodzin, studentach i naukowcach z krajów trzecich. Planuje się cztery kolejne teksty, z których jeden jest już przyjęty:

- Komisja zaproponowała dyrektywę ramową w październiku 2007, w celu określenia praw imigrantów, ich statusu w Unii europejskiej, powrotów i migracji powrotnej.
- Dyrektywa z 25 maja 2009 odnosi się do imigracji pracowników wysoko wykwalifikowanych i wprowadza tzw. « blue card » i szybkie procedury zamieszkania.
- Projekt dyrektywy w sprawie pracowników sezonowych, nad którą nadal toczą się prace wewnętrzne. Jej celem jest wyeliminowanie w jak największym stopniu złych warunków pracy i pracy na czarno poprzez wymaganie zawarcia umowy o pracę i jednakowego traktowania w sprawie płac. Procedura zamieszkania powinna być szybka, długość pobytu będzie ograniczona do 6 miesięcy, a migracja powrotna ułatwiona.
- Dyrektywa z 1996 roku w sprawie pracowników oddelegowanych będzie musiała być zrewidowana. Została ona przyjęta na długo przed przystąpieniem nowych państw członkowskich, a od tamtej pory sytuacja całkowicie się zmieniła. Wtedy chodziło o ułatwienie oddelegowania i przyznano, że przy delegacji nie dłuższej niż 8 ni pracownik był cały czas wynagradzany według zasad z kraju pochodzenia. Po wejściu nowych państw członkowskich, gdzie płace nadal są bardzo niskie, mamy sytuację paradoksalną, w której pracownik sezonowy z kraju spoza UE zarabia lepiej niż oddelegowany pracownik z UE. We Francji spowodowało to « syndrom polskiego hydraulika ». Kwestia ta jest ujęta w porządku obrad.

3. Walka z nielegalnym zatrudnieniem. Ocenia się, że liczba nielegalnych pracowników w UE wynosi pomiędzy 4,5 a 8 milionów! Dyrektywa określająca sankcje dla pracodawców zatrudniających nielegalnie została przyjęta 25 maja tego roku, ale Europejski Fundusz Społeczny wspomaga finansowo państwa członkowskie w kwestii przyjęcia i zakwaterowania nielegalnych imigrantów. Trzeba będzie rozproszyć po UE wszystkich imigrantów wjeżdżających przez Hiszpanię, Włochy i Grecję.

Pani Claudia MERLINO, przedstawicielka CIA, przedstawia raport na temat **pracy sezonowej we Włoszech.** Mówi ona, że jest tam 1,7 miliona gospodarstw, z których 200 000 zatrudnia pracowników. Liczba gospodarstw spada, a średnia powierzchnia rośnie: z 7,4 ha w 2005 do 7,6 ha w 2008. 49,5% gospodarstw to małe gospodarstwa, mniejsze niż 2 ha.

Statystyki zatrudnienia etatowego. W rolnictwie pracuje 1,3 miliona pracowników etatowych. Zatrudnieni na stałe to 100 000 osób, z których 19 000 jest spoza UE. Spada liczba zatrudnionych na stałe i wzrasta liczba pracowników sezonowych: w 2008 roku zarejestrowano w instytucie ubezpieczeń społecznych 927 000 umów o pracę dla pracowników sezonowych, w tym 97 000 dla pracowników spoza UE. (Przypomina się, że Włochy dopuszczają limit 80 000 pracowników sezonowych spoza UE, w tym 70 000 w rolnictwie i 10 000 w turystyce. Wielu pracowników sezonowych z zagranicy ma dwie lub trzy umowy o pracę z rzędu u dwóch lub trzech pracodawców, co wyjaśnia różnicę pomiędzy 97 000 umów i 70 000 osób fizycznych.)

Pracownicy sezonowi spoza UE pochodzą z różnych krajów: Bangladeszu, Maroka, Indii, Albanii, Pakistanu, Malawi, Tunezji, Sri Lanki, byłej Jugosławii. 42% jest zatrudnionych przy zbiorach owoców i winobraniu, 32% przy zbieraniu warzyw i pomidorów, 13 % w hodowli, reszta w agroturystyce i przy sprzedaży produktów.

Problemy związane z zatrudnianiem przyjezdnych pracowników sezonowych. Zatrudnienie pracowników sezonowych pochodzących z wymienionych krajów powoduje wiąże się z licznymi trudnościami dla pracodawcy:

- brak wykształcenie i nieznanostwo włoskiego;
- trudności z wyegzekwowaniem respektowania zasad bezpieczeŃstwa przez osoby, które niewłaŃciwie oceniają niebezpieczeŃstwo;
- powolnoŃ procedury zamieszkania : 85 dni !
- spóŹniona publikacja dekretu zezwalajacego na przyjazd pracowników sezonowych. Przepisy mówią o dacie 30 listopada, ale jest on zazwyczaj publikowany w lutym lub w marcu. OpóŹnienie to nie ułatwia planowania prac sezonowych przez rolników.

We wspólnej opinii z 23 lipca 2009 organizacje pracodawców i pracowników wniosły o prostą procedurę ponawiania umowy w kolejnych latach i o moŹliwość poproszenia w trakcie sezonu o przedłuŹenie wstępnego czasu obowiązywania umowy do 9 miesięcy. Partnerzy społeczni deklarują, Źe ułatwienie procedur administracyjnych jest Źrodkiem do walki z nielegalnym zatrudnieniem.

Pani Tania PAGANO, przedstawicielka CONFAGRICOLTURA, przedstawia włoskie przepisy dotyczace **zatrudniania pracowników sezonowych spoza UE.** Prawo reguluje wszystkie kwestie związane z pozwoleniem na pobyt, przyjeciem do pracy, warunkami zatrudnienia, prawem do opieki zdrowotnej, procedura wydalenia, karami itp.

Rekrutacja pracownika sezonowego spoza UE. Dwie moŹliwosci :

a) zatrudnienie cudzoziemca juŹ przebywajacego we Włoszech. MoŹliwe jest zatrudnienie pracownika, który ma waŹne pozwolenie na pobyt i na prace, ale który stracił prace w związku ze zwolnieniem, lub teŹ ubiegajacego się o azyl z pozwoleniem na pobyt, lub studenta. Student moŹe byc zatrudniony w wymiarze 20 godzin tygodniowo. Pracodawca musi dopełniç następujacych formalności:

- sprawdziç, czy pozwolenie na pobyt i na prace sã waŹne;
- podpisaç umowę na pobyt z paŃstwem na warunkach takich, Źe pracodawca zobowiązuje się zapewniç pracownikowi zakwaterowanie i zapłaciç koszty powrotu do jego kraju pochodzenia;
- zgłosiç miejsce zamieszkania pracownika policji w ciãgu 48 godzin;
- wykonaç wszystkie deklaracje wymagane przy zatrudnianiu pracownika wobec administracji ds. zatrudnienia precyzujãc zastosowany ukłãd zbiorowy oraz wysokoŃc uzgodnionego wynagrodzenia.

b) Przyjecie pracownika sezonowego spoza UE mieszkajacego w kraju pochodzenia:

- prosiç prefekturę o pozwolenie na sprowadzenie pracownika w ramach limitów przyznanych na dany region. Wniosek moŹe byc imienny lub anonimowy. Pozwolenie na prace sezonowã przyznawane jest na minimum 20 dni, a maksimum 9 miesięcy;
- podpisaç umowę na pobyt i zobowiãzanie do zakwaterowania pracownika i zapłãcenia kosztów powrotu;
- zadeklarowaç miejsce zamieszkania pracownika na policji;
- wykonaç wszystkie deklaracje wymagane przy zatrudnianiu pracownika.

Kary. Przewiduje się róŹne kary w przypadku złamania zasad imigracji, zmiany w umowie o prace w stosunku do wersji zadeklarowanej przed zatrudnieniem, niezadeklarowania miejsca zamieszkania. Ponadto, niedawno wprowadzone przepisy przewidujã karę za udzielanie schronienia nielegalnemu imigrantowi w wysokoŃci od 6 miesięcy do 3 lat więzienia.

Zasada równego traktowania obowiãzuje dla prawa pracy i ubezpieczeŃ społecznych.

a) Prawo pracy i układ zbiorowy są stosowane dla pracowników z zagranicy, w tym pracowników sezonowych: wynagrodzenie, czas pracy, urlopy itp. Nie ma odrębnych zasad dla pracowników z zagranicy. W niektórych przypadkach możliwe jest jednak dostosowanie czasu pracy na poziomie przedsiębiorstwa, na przykład przerwy na modlitwy lub możliwość dla stałych pracowników skumulowania płatnego urlopu z dwóch lat, aby mogli pojechać do swojego kraju.

b) Składki na ubezpieczenie społeczne są takie same jak dla pracowników z Włoch, nie ma różnicy między pracownikiem na stałe i sezonowym. Ogólna składka wynosi 35,30% ze strony pracodawcy i 8,84% ze strony pracownika. Pracownik jest ubezpieczony od wypadków przy pracy, ma ubezpieczenie zdrowotne i liczy mu się prawo do emerytury, którą może pobrać w gotówce, jeśli będzie pobierał emeryturę w swoim kraju pochodzenia, w ramach dwustronnych umów o ubezpieczeniach społecznych zawartych przez Włochy z różnymi krajami. Obowiązkowe są również składki rodzinne i a ubezpieczenie od bezrobocia i imigrant korzysta z tych świadczeń, oprócz pracowników sezonowych, których rodzina została w kraju i którzy muszą wrócić do kraju po upływie okresu umowy. Taki pracownik nie może więc być bezrobotnym we Włoszech ani korzystać ze świadczeń rodzinnych.

W odpowiedzi na pytania Panów Levacher, Botterman, Brum, Sarraute i Matas, Claudia Merlino i Tania Pagano udzielają dodatkowych wyjaśnień:

Kary. W przypadku złamania prawa sądy często orzekają kary finansowe, ale rzadko kary więzienia, chyba że chodzi o gospodarstwa prowadzone przez mafię w niektórych regionach. W kwestii nowych przepisów dotyczących udzielania schronienia nielegalnym imigrantom, rząd zapowiedział, że będzie bardzo surowy.

Projekt dyrektywy przewidujący ograniczenie umowy o pracę sezonową do 6 miesięcy bardzo niepokoi włoskich pracodawców. Pan Levacher precyzuje w tej kwestii, że GEOPA podejmie działania w Komisji. Jeśli nie będzie możliwe otrzymanie pozwoleń na pracę na okres powyżej 6 miesięcy, trzeba będzie otrzymać przynajmniej gwarancję, żeby pracownicy sezonowi z zagranicy mogli przejść szkolenie przed zatrudnieniem przez okres, który nie będzie wliczany do czasu pracy.

Zatrudnienie w regionach. Sprecyzowano, że 50% pracowników sezonowych jest zatrudnionych w trzech regionach południa: Apulii, Sycylii i Kalabrii.

Zwolnienie ze składek. W przeciwieństwie do innych krajów, we Włoszech nie ma zredukowanych składek społecznych na zatrudnienie pracowników sezonowych, ale oczywiście pracodawcy domagają się ich.

Czas pracy wynosi 6,5 godziny dziennie przez 6 dni, czyli 39 godzin tygodniowo. Powyżej 39 godzin liczy się godziny nadliczbowe wynagradzane według powiększonej stawki, w granicach 48 godzin tygodniowo. Krajowy układ zbiorowy dla rolnictwa przewiduje elastyczność: godziny ponad 39 są wynagradzane zwykłą stawką, jeśli są później odbierane jako czas wolny. Jednak w przypadku pracowników sezonowych, rzadko jest możliwość udzielenia czasu wolnego przed końcem kontraktu i dlatego nadgodziny muszą być płacone.

Koszt rekrutacji. Nie ma opłat administracyjnych za otrzymanie zezwolenia na sprowadzenie pracownika spoza UE, jedynie koszty dokumentacji w wysokości 14 €. Jednak pracodawca zobowiązany jest do pokrycia kosztów powrotu pracownika sezonowego do jego kraju.

Wizyta u lekarza. Pracodawca zatrudniający pracownika sezonowego może zażądać odbycia przez niego wizyty lekarskiej. Wizyta ta jest obowiązkowa tylko wtedy, kiedy pracownik ma wykonywać niebezpieczną pracę.

Składki rodzinne i na ubezpieczenie od bezrobocia, które musi płacić pracodawca, a pracownik sezonowy z nich nie korzysta, są wpłacane na fundusz wzajemny finansujący integrację cudzoziemców.

Agroturystyka. Agroturystyka uważana jest za działalność rolniczą.

Umowa na czas określony. Ustawa o umowach na czas określony nie dotyczy rolnictwa. Ta kwestia jest regulowana przez krajowy układ zbiorowy (patrz wystąpienie Pana MAGRINI).

Sesja z piątku 9 października

Pan Romano MAGRINI, reprezentant COLDIRETTI, przedstawia raport na temat **formalności przy zatrudnianiu pracownika**. Chodzi tu o obowiązkowe formalności do wypełnienia przed zawarciem umowy o pracę, w czasie jej trwania i po zakończeniu kontraktu.

Wcześniejsza deklaracja. Przed rozpoczęciem umowy pracodawca musi wypełnić w internecie deklarację dla służb zatrudnienia. Musi wpisać nazwisko pracownika, typ zawartej umowy (na czas nieokreślony lub określony), typ proponowanej pracy, przewidywane wynagrodzenie itd.

Poinformowanie pracownika. Kopia tej deklaracji jest dawana pracownikowi przed rozpoczęciem pracy.

Poprawki w deklaracji. Jeśli konieczne są poprawki we wcześniej złożonej deklaracji, na przykład modyfikacja godzin pracy, typu wykonywanej pracy, przeniesienia pracownika do lepiej płatnej pracy, przekształcenie umowy na czas określony na umowę na czas nieokreślony, poprawiona deklaracja musi być przesłana odpowiednim służbom ds. zatrudnienia w ciągu 5 dni, a kopia przekazana pracownikowi.

Jednolita książeczka pracy. Po każdym miesiącu pracy i przed 16 kolejnego miesiąca pracodawca musi dokonać rejestracji w jednolitej książeczce pracy, która jest dokumentem elektronicznym. Dla każdego pracownika trzeba wpisać odbyte godziny pracy, wykorzystane dni urlopu, nieobecności z powodu choroby lub z innych powodów, składniki wynagrodzenia (dodatki za godziny nadliczbowe, dodatki, świadczenia w naturze itd.), składki odliczone od wynagrodzenia itd. Część tego formularza stanowi pasek płacy, którego kopię otrzymuje pracownik.

Kwartałna deklaracja wynagrodzeń. Co kwartał pracodawca deklaruje wynagrodzenia zakładowi ubezpieczeń społecznych, który wylicza należne składki i wysyła pracodawcy fakturę.

Roczne zeznanie podatkowe. Co roku do 26 lutego pracodawca wypełnia w internecie deklarację dotyczącą wypłaconych wynagrodzeń przeznaczoną dla urzędu skarbowego. Jej kopię otrzymuje pracownik, aby mógł złożyć deklarację dochodów.

Zakończenie umowy. Po zakończeniu umowy na czas nieokreślony należne są różne dodatki (wynagrodzenie za niewykorzystany urlop, pro rata od « trzynastki », etc.). Po zakończeniu umowy na czas określony wypłacany jest dodatek na zakończenie kontraktu. Jednak nie należy się « trzeci element », ponieważ pracodawca z wyprzedzeniem wypłaca co miesiąc wraz z wynagrodzeniem kwotę pro rata za płatny urlop i za « trzynastkę ».

Umowa na czas określony. Krajowy układ zbiorowy przewiduje trzy typy takich umów:

- krótkoterminową, dla prac dorywczych lub sezonowych lub w zastępstwie nieobecnego pracownika,
- na pracę przerywaną, do wykonania wielu prac sezonowych lub wielu cykli produkcji z gwarancją zatrudnienia przez co najmniej 100 dni w roku,
- pełną umowę czasową przewidującą co najmniej 180 dni pracy bez przerwy.

Uproszczona umowa o pracę. Od 2008 roku utworzono uproszczoną umowę o pracę dla bardzo małych gospodarstw rolnych, których roczne obroty nie przekraczają 7 000 €. Rolnik, który zatrudnia emeryta, kobietę zajmującą się domem lub studenta, który nie ukończył 25 lat nie musi składać wcześniejszej deklaracji. Płaci on pracownikowi bonami (« voucherami »), które kupuje na pocztę. Każdy bon kosztuje 10 €, co odpowiada 7,50 € płacy netto, 1,30 € na ubezpieczenie społeczne, 0,70 € na ubezpieczenie od wypadków przy pracy i 0,50 € jako koszty zarządzania systemem. Pod koniec dnia pracodawca daje pracownikowi liczbę bonów odpowiadającą należnemu wynagrodzeniu. Pracownik składa bony na pocztę i otrzymuje wynagrodzenie netto w wysokości 7,50 € na każdy bon.

Pan POLITI, przewodniczący CIA i wiceprzewodniczący COPA chwali pracę wykonaną przez GEOPA w ramach COPA. Mówi on, że w obecnym kryzysie trzeba dać rolnikom długoterminowe gwarancje. Wymienia on trzy zasady dotyczące zatrudniania pracowników etatowych:

- **Trzeba respektować prawa pracowników**, ale nie usprawiedliwia to mnożenia formalności. Rolnicy muszą poświęcać jedną trzecią czasu pracy na pracę administracyjną i jest to zbyt wiele. Potrzebne jest uproszczenie procedur i zniesienie niepotrzebnych formalności.
- **Trzeba walczyć z pracą na czarno**, popieramy cel « zero tolerancji ». Jednak rolnictwo potrzebuje pracowników przyjezdnych i potrzebne nam są pozwolenia na pracę dla tych pracowników bez komplikowania procedury ich sprowadzania.
- **Trzeba ujednoczyć koszty produkcji w Unii Europejskiej**. Różnice w poziomie płac i obciążeń socjalnych oraz podatkowych są jednym z elementów powodujących zachwianie konkurencji pomiędzy europejskimi rolnikami.

Pan POLITI wyraża życzenie omówienia tych kwestii na poziomie Prezydium Komitetu COPA.

— — —

Pan Arnold BRUM, sprawozdawca seminarium, przedstawił informacje zebrane przed seminarium od krajowych organizacji członkowskich GEOPA na temat obowiązkowych formalności przy zatrudnianiu pracownika oraz przepisów dotyczących zakwaterowania pracowników sezonowych. Wszyscy uczestnicy seminarium zostali następnie poproszeni o zabranie głosu w celu uzupełnienia i potwierdzenia tych informacji. Dzięki dokumentacji powstał następnie raport przedstawiony poniżej.

FORMALNOŚCI PRZY ZATRUDNIANIU PRACOWNIKA

Formalności obowiązkowe przy zatrudnianiu pracownika

- są ograniczające dla pracodawców,
- są jednak uzasadnione,
- są ujęte w prawie krajowym państw członkowskich.

1. Formalności obowiązkowe przy zatrudnianiu pracownika są ograniczające dla pracodawców.

Rolnik zatrudniający pracowników na celu głównie zorganizowanie im pracy i najczęściej sam pracuje w gospodarstwie. Wypełnianie formularzy i prowadzenie dokumentacji nie jest dla niego priorytetem. Tak się dzieje zwłaszcza wtedy, co jest częste w rolnictwie, kiedy pracodawca zatrudnia wielu pracowników sezonowych na raz, tego samego dnia i o tej samej godzinie.

2. Jednak obowiązek dopełnienia formalności przy zatrudnianiu jest uzasadniony.

Nowozatrudniony pracownik najpierw pracuje, a potem jest wynagradzany. Jest więc uzasadnione, że formalności wypełnia się przy rozpoczęciu pracy. Mają one podwójny cel:

- z jednej strony - danie pracownikowi pewnych informacji i gwarancji,
- z drugiej strony - umożliwienie kontroli, które mogą być wykonane przez odpowiednie władze: inspekcję pracy, zakład ubezpieczeń społecznych, urząd skarbowy etc. Formalności są w związku z tym konieczne w ramach walki z nielegalną pracą (pracą na czarno).

3. Obowiązkowe formalności są regulowane różnymi przepisami krajowymi 27 państw członkowskich Unii Europejskiej.

Normy międzynarodowe i europejskie narzucone państwom członkowskim są nieliczne.

Konwencja n°95 Międzynarodowej Organizacji Pracy (OIT) (1949) w sprawie ochrony płacy mówi o obowiązku dawania pracownikom odcinka (paska) płacy. Artykuł 14 precyzuje, że « należy podjąć skuteczne środki w celu poinformowania pracownika w sposób odpowiedni i zrozumiały, (...) przy każdym wypłacaniu wynagrodzenia, o składnikach płacy w danym okresie, o ile składniki te mogą się zmieniać ».

Zauważono, że konwencja ta została ratyfikowana tylko przez 17 z 27 państw członkowskich Unii Europejskiej. Kraje, które jej nie ratyfikowały to: Niemcy, Luksemburg, Irlandia, Dania, Szwecja, Finlandia, Litwa, Łotwa, Estonia. Wielka Brytania, która ratyfikowała konwencję w 1951 roku wycofała się z niej w roku 1983. (Motywy nieratyfikacji prawdopodobnie dotyczą innych zapisów konwencji niż te dotyczące odcinka płacy.)

Dyrektywa 91/533 z 14 października 1991 « dotycząca obowiązku pracodawcy poinformowania pracownika o warunkach umowy lub stosunku pracy » przewiduje, że pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o głównych elementach umowy lub stosunku pracy, a zwłaszcza « czy jest to umowa lub stosunek pracy na czas określony, przewidywanym czasie obowiązywania umowy lub stosunku pracy ». Informacja ta musi skutkować przedstawieniem pracownikowi pisemnej umowy o pracę, deklaracji angażu lub innego dokumentu.

Jednak dyrektywa ta stanowi :

- z jednej strony, że « państwa członkowskie mogą dokonać wyboru, że dyrektywa nie stosuje się do pracowników mających umowę lub stosunek pracy, których całkowity czas trwania nie przekracza jednego miesiąca, lub w których tygodniowy czas pracy nie przekracza 8 godzin, lub o charakterze dorywczym lub szczególnym, pod warunkiem, w tym przypadku, że obiektywne powody uzasadniają rezygnację ze stosowania dyrektywy » ;
- z drugiej strony, że przedstawienie pisemnej umowy o pracę lub deklaracji angażu musi nastąpić « najpóźniej dwa miesiące po rozpoczęciu pracy ».

Dyrektywa ta pozwala więc państwom członkowskim na ominięcie obowiązku przedstawienia pracownikowi pisemnej umowy o pracę lub deklaracji angażu, kiedy czas trwania zatrudnienia nie przekracza jednego miesiąca, co dotyczy wielu pracowników sezonowych w rolnictwie. Przy dłuższych umowach pracodawca może opóźnić przedstawienie umowy o pracę o dwa miesiące.

Przepisy krajowe dotyczące obowiązkowych formalności są w bardzo małym stopniu ujęte w normach międzynarodowych lub europejskich. W tych warunkach nie jest zaskoczeniem, że różnice między państwami członkowskimi są bardzo duże. Nie można zaprzeczyć, że wynikają z tego zachwiania konkurencji pomiędzy pracodawcami.

Ankieta GEOPA

W celu przygotowania seminarium GEOPA przeprowadziła ankietę wśród krajowych organizacji członkowskich, aby zebrać informacje dotyczące czterech typów formalności wymaganych od pracodawców :

- deklaracji zatrudnienia
- umowy o pracę
- rejestru personelu
- odcinka płacy.

Uzyskano odpowiedzi dotyczące 21 państw członkowskich. Wykazują one różnice, które należy przeanalizować. Jest to jednak ankieta krótka, dzięki której można uzyskać ogólny obraz sytuacji. Nie prosiliśmy o regularne raportowanie o ustawach i rozporządzeniach dotyczących obowiązków pracodawców: trzeba by było je przetłumaczyć i zinterpretować zgodnie z orzecnictwem i krajowymi praktykami.

Omawiane formalności wiążą się z dwoma problemami, które się wzajemnie uzupełniają :

- formalności dotyczące walki z nielegalnym zatrudnieniem: deklaracja zatrudnienia i rejestr personelu
- formalności dotyczące informowania pracowników: umowa o pracę i odcinek płacy.

I. FORMALNOŚCI DOTYCZĄCE WALKI Z NIELEGALNYM ZATRUDNIENIEM

A. DEKLARACJA ZATRUDNIENIA

We wszystkich państwach członkowskich pracodawcy, w różnych systemach, muszą płacić składki na ubezpieczenie społeczne oraz współpracować z urzędami podatkowymi w celu odprowadzenia należnych podatków od dochodu. Informacje o pracownikach muszą więc w każdym kraju zostać przekazane przez pracodawcę do jednego lub wielu urzędów.

W celu porównania ograniczeń narzuconych pracodawcy nie trzeba koniecznie wiedzieć, do jakiego urzędu wysyłana jest deklaracja. Jedną, ważną są następujące informacje:

- z jednej strony, czy deklaracja musi być złożona przed rozpoczęciem pracy czy można złożyć ją później, a jeśli tak, to w jakim terminie,
- z drugiej strony, w jakiej formie musi być złożona deklaracja, a zwłaszcza – czy może być złożona przez internet.

Wcześniejsza (przed) lub późniejsza (po) deklaracja zatrudnienia.

Deklaracja przed zatrudnieniem obowiązuje w 10 państwach członkowskich. Pracownik musi zostać zgłoszony władzom lub zakładowi ubezpieczeń społecznych zanim rozpocznie pracę. Są to następujące kraje:

- Włochy
- Francja
- Belgia
- Holandia
- Austria
- Cypr
- Węgry
- Litwa
- Rumunia
- Słowenia

W jedenastym kraju, Hiszpanii, deklarację składa się również przed zatrudnieniem, ale organizacja rolna uzyskała pewien margines tolerancji ze strony władz: deklaracja może być złożona pierwszego dnia pracy do południa.

Deklarację składa się po rozpoczęciu pracy w 10 państwach członkowskich, w określonym czasie od rozpoczęcia pracy :

- Niemcy: « na początku zatrudnienia »
- Portugalia: pierwszego dnia przed południem
- Łotwa: w ciągu 3 dni
- Polska: w ciągu 7 dni
- Czechy: w ciągu 8 dni
- Dania, Szwecja, Finlandia, Wielka Brytania, Irlandia : przy pierwszej wypłacie lub przy comiesięcznej deklaracji podatkowej.

Kwestia składania deklaracji o zatrudnieniu przed lub po rozpoczęciu pracy jest oczywiście najważniejsza w walce z nielegalną pracą. Jeśli dopuszcza się opóźnienie, nie można wykluczyć próby zatrudnienia na czarno, często za zgodą pracownika. W przypadku kontroli można zawsze udawać, że to pierwszy dzień pracy. Delegaci z Niemiec zauważają jednak, że w praktyce

pracodawcy deklarują zatrudnienie przed rozpoczęciem pracy, gdyż w razie wypadku przy pracy, jeśli pracownik nie jest jeszcze zgłoszony, to pracodawca ponosi wszystkie koszty.

Formy składania deklaracji

Z zasady deklaracji dokonuje się poprzez wysłanie formularza do organów administracji lub ubezpieczeń społecznych. W formularzu trzeba podać tożsamość pracodawcy i pracownika i, w zależności od przypadku, inne informacje dotyczące czasu obowiązywania umowy, charakteru pracy itd.

W krajach, gdzie obowiązkowe jest zgłoszenie przed zatrudnieniem, można go dokonać przez internet, a we Włoszech jedyną dozwoloną formą jest właśnie deklaracja przez internet. NA Litwie wyjątkowo deklaracja przed zatrudnieniem może być dokonana tylko pisemnie, co na pewno stanowi problem ze względu na termin doręczenia listu przez pocztę, ale przewiduje się możliwość składania deklaracji przez internet od 2010 roku.

Deklaracja przez internet jest również możliwa w innych krajach: Niemczech, Portugalii, Czechach, na Łotwie.

Wielu delegatów mówi też o możliwości złożenia deklaracji faksem lub telefonicznie. W krajach, gdzie zgłoszenie zatrudnienia oznacza też ze zgłoszeniem wynagrodzenia zakładowi ubezpieczeń społecznych lub urzędowi skarbowemu, można go dokonać tylko pisemnie.

B. REJESTR PERSONELU

Rejestr personelu jest z założenia dokumentem, do którego wpisuje się nazwiska wszystkich pracowników przedsiębiorstwa. Dokument ten jest sporządzany przez pracodawcę i mają do niego wgląd kontrolerzy.

Dla siedmiu krajów z odpowiedzi na ankietę wynika, że rejestr personelu nie jest obowiązkowy. Są to:

- z jednej strony – Wielka Brytania, Dania, Łotwa. W tych krajach zgłoszenie zatrudnienia nie jest obowiązkowe przed rozpoczęciem pracy. Jest więc mało środków kontroli. Jednak w Wielkiej Brytanii pracodawca musi prowadzić rejestr przepracowanych przez pracowników godzin;
- z drugiej strony – Belgia i Austria, kraje, w których zgłoszenie jest obowiązkowe przed zatrudnieniem i można przypuszczać, że kopia deklaracji zatrudnienia zachowana przez pracodawcę zastępuje prowadzenie rejestru (w Austrii obowiązkowe jest rejestrowanie przepracowanych godzin);
- końcu – Hiszpania i Cypr, gdzie pracownik posiada « książeczkę pracownika », którą przy zatrudnieniu pracodawca musi podpisać. W Hiszpanii książeczka jest stale uaktualniana i co miesiąc wysyła się jej kopię władzom.

II. FORMALNOŚCI DOTYCZĄCE INFORMOWANIA PRACOWNIKÓW

A. UMOWA O PRACĘ

Zatrudnienie pracownika od strony prawnej oznacza zawarcie « umowy » pomiędzy pracownikiem, który akceptuje pracę dla pracodawcy i pracodawcą, który zobowiązuje się wypłacać wynagrodzenie. Umowa ta może być pisemna lub ustna. Jednak w niektórych krajach mówi się nie o « umowie o pracę », ale o « stosunku pracy ».

Dyrektywa 91/533 stosowana jest w bardzo różny sposób w różnych państwach członkowskich. Istnieją cztery przypadki:

Wcześniejsza umowa pisemna: We Włoszech, we Francji, w Belgii, w Holandii, w Szwecji, na Litwie i na Łotwie pracownik przed rozpoczęciem pracy musi otrzymać pisemną umowę o pracę. We Włoszech, we Francji, i w Belgii określono, że kopia deklaracji złożonej przed zatrudnieniem przez internet może pełnić rolę pisemnej umowy. Kopia ta rzeczywiście zawiera wszystkie informacje, które zazwyczaj figurują w umowie o pracę. Na Łotwie umowa musi zostać sporządzona przed zatrudnieniem, ale pracodawca ma 3 dni a zgłoszenie pracownika.

Umowa lub zaświadczenie pisemne po zatrudnieniu. W Hiszpanii umowa musi być przedłożona pracownikowi w ciągu 10 dni. W Niemczech i w Danii termin ten wynosi jeden miesiąc, a w Wielkiej Brytanii – dwa miesiące. Termin dla umowy lub zaświadczenia nie jest określony w Irlandii, w Finlandii, w Czechach i w Polsce.

Książeczka pracownika: w Hiszpanii, na Cyprze i na Węgrzech pracownicy posiadają « książeczkę pracownika » podpisaną przez pracodawcę przed zatrudnieniem, co zastępuje formalną umowę.

Brak pisemnego dokumentu dla pracowników dorywczych. W Portugalii zawarcie pisemnej umowy nie jest obowiązkowe, kiedy pracownik zatrudniany jest na okres nieprzekraczający jednego tygodnia. W Austrii ten wyjątek stosowany jest dla pracowników zatrudnionych na mniej niż 2 miesiące.

B. ODCINEK PŁACY

Dawanie pracownikowi odcinka płacy jest obowiązkowe we wszystkich państwach członkowskich oprócz Łotwy i Cypru.

Dopełnienie przez pracodawcę licznych formalności w celu poinformowania pracowników i organów kontrolnych o zatrudnieniu stanowi ograniczenie, które jednak jest niezbędne w walce z nielegalnym zatrudnieniem. Są oczywiście bardziej skuteczne środki, ale ich wdrożenie wiąże się z dużymi problemami politycznymi, których analiza nie jest zadaniem seminarium GEOPA. Chodzi tu o :

- z jednej strony, zmniejszenie kosztów ubezpieczenia społecznego, zwłaszcza przy zatrudnianiu pracowników dorywczych i sezonowych. Niektóre państwa członkowskie poczyniły nieskoordynowane wysiłki w tym kierunku.
- z drugiej strony, system podatkowy dla gospodarstw rolnych. W wielu państwach członkowskich podatek od dochodów gospodarstw rolnych jest nadal wyliczany na podstawie ryczałtu, co nie stanowi zachęty do zgłaszania zatrudnionych pracowników ani wysokości wynagrodzeń. Natomiast prowadzenie oficjalnej księgowości i wyliczanie podatku od realnych dochodów eliminuje pokusę zatrudniania na czarno!

Wiadomo, że przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych i podatków należą do wyłącznych kompetencji państw członkowskich.

**FORMALNOŚCI ADMINISTRACYJNE PRZY ZATRUDNIANIU
PRACOWNIKA**

Poniższa tabela przedstawia informacje przekazane przez organizacje członkowskie GEOPY w odpowiedzi na kwestionariusz. Zostanie ona uzupełniona i zatwierdzona przez uczestników seminarium w RZYMIE.

Kolumnę „Deklaracja zatrudnienia” należy interpretować następująco :

PRZED = pracownik musi być zgłoszony przez 1. dniem pracy (lub przez internet pierwszego dnia przed rozpoczęciem pracy)

PO = pracownik może być zgłoszony po rozpoczęciu pracy, w określonym terminie

ADM. = pracownik musi być zgłoszony organom administracji (publiczne służby zatrudnienia lub urząd podatkowy lub inne)

U.SPOŁ. = pracownik musi być zgłoszony do zakładu ubezpieczeń społecznych (lub do firmy ubezpieczeniowej)

pisemna = deklaracja składana jest papierze w formie pisemnego formularza

INTERNET = deklaracja składana jest przez internet. Uczestnicy seminarium będą poproszeni o przedstawienie praktycznych sposobów składania deklaracji internetowej, jeśli to możliwe, to w prezentacji Power Point lub inaczej.

KRAJ	DEKLARACJA ZATRUDNIENIA	PISEMNA UMOWA O PRACĘ	REJESTR PERSONELU	ODCINEK PŁACY
WŁOCHY	PRZED (Administracja), tylko INTERNET	TAK + kopia deklaracji	TAK	TAK
FRANCJA	PRZED (U.SPOŁ.) INTERNET , faks, pisemna	TAK lub kopia deklaracji	TAK	TAK
BELGIA	PRZED w 1. godzinie pracy (U.SPOŁ.) INTERNET	TAK (oprócz sezonowych) Regularne zgłaszanie pracowników sezonowych	NIE	TAK
HOLANDIA	PRZED (U.SPOŁ.) INTERNET , faks, pisemna	TAK przed zatrudnieniem	TAK	TAK
LUKSEMBURG				
AUSTRIA	PRZED (U.SPOŁ.) INTERNET , faks, pisemna	Zaświadczenie pracodawcy oprócz dorywczych < 2 miesiące	NIE (rejestr godzin)	TAK
NIEMCY	PO , ale w praktyce PRZED z powodu odpowiedzialności w razie wypadku, (U.SPOŁ.) INTERNET lub pisemna	TAK lub zaświadczenie w ciągu miesiąca	TAK	TAK

HISZPANIA	PRZED dopuszczalne rano pierwszego dnia, ale pracodawca odpowiada w razie wypadku (U.SPOŁ.) INTERNET, faks	TAK jeśli kontrakt > 28 dni	NIE (rejestracja w książeczce pracownika)	TAK
PORTUGALIA	PO rano pierwszego dnia (ADM) INTERNET, faks, pisemna	TAK jeśli umowa > 1 tydzień	TAK (1. dnia)	TAK
GRECJA				
WIELKA BRYTANIA(1)	PO (roczna imenna deklaracja podatkowa)	TAK (w ciągu 2 miesięcy)	NIE (rejestr godzin)	TAK
IRLANDIA	PO	Dokument pisemny	TAK	TAK
DANIA	PO (miesięczna deklaracja podatkowa)	TAK (w ciągu miesiąca)	NIE	TAK
SZWECJA	PO (przy pierwszym wynagrodzeniu)	TAK (na początku pracy)	TAK	TAK
FINLANDIA	PO (przy pierwszej wypłacie)	Dokument pisemny (przy pierwszej wypłacie)	TAK	TAK
CYPR	PRZED (ADM. i U.SPOŁ.)	książeczka przed zatrudnieniem	NIE	NIE
MALTA				
WĘGRY	PRZED (ADM. i U.SPOŁ.) INTERNET, faks, pisemna	Książka pracy sezonowej ze znaczkami składek	TAK	TAK
CZECHY	PO w ciągu 48 godzin (U.SPOŁ.) INTERNET, faks, pisemna	TAK	TAK	TAK
SŁOWACJA				
POLSKA	PO (7 dni) (U.SPOŁ.) pisemna	TAK	TAK (podpisywanie listy)	TAK
LITWA	PRZED (U.SPOŁ.) pisemna (INTERNET w 2010)	TAK przed zatrudnieniem	TAK	TAK
ŁOTWA	PO w ciągu 3 dni (ADM.) pisemna lub INTERNET	TAK przed zatrudnieniem	NIE	NIE
ESTONIA				
RUMUNIA	PRZED (ADM. U. SPOŁ.) pisemna lub INTERNET	TAK przed zatrudnieniem	TAK	TAK
BUŁAGRIA				
SŁOWENIA	PRZED (ADM. U. SPOŁ.) pisemna lub	TAK (jeśli umowa > 1	TAK	TAK

	INTERNET	miesiąc)		

- (1) WIELKA BRYTANIA : przed zatrudnieniem pracownik musi przedstawić pracodawcy dokument sporządzony przez poprzedniego pracodawcę, w którym ujęte są podatki zapłacone w danym roku.

ZAKWATEROWANIE PRACOWNIKÓW SEZONOWYCH W ROLNICTWIE

Trzy poniższe tabele przedstawiają wyniki ankiety na temat zakwaterowania pracowników sezonowych w rolnictwie. Wyniki te zostały uzupełnione i zatwierdzone podczas seminarium.

I. Obowiązek zakwaterowania pracowników sezonowych

Pytanie brzmiało : czy pracodawcy w rolnictwie mają obowiązek zakwaterowania pracowników sezonowych, których miejsce pracy jest oddalone od miejsca zamieszkania.

Pracodawca ma obowiązek zakwaterowania wszystkich pracowników sezonowych oddalonych od miejsca zamieszkania	HISZPANIA
Pracodawca ma obowiązek zakwaterowania tylko pracowników spoza Wspólnoty (w tym z nowych państw członkowskich, którzy nie korzystają jeszcze z prawa do wolnego przepływu osób)	WŁOCHY FRANCJA BELGIA HOLANDIA NIEMCY POLSKA
Nie ma obowiązku zakwaterowania pracowników sezonowych (ale w większości przypadków, aby zrekrutować i zatrzymać pracowników sezonowych, pracodawcy oferują zakwaterowanie)	AUSTRIA PORTUGALIA WIELKA BRYTANIA (1) DANIA SZWECJA FINLANDIA CZECHY WĘGRY LITWA

- (1) WIELKA BRYTANIA : Tzw. « gangmasters » muszą zakwaterować pracowników sezonowych.

II. Warunki zakwaterowania

W poniższej tabeli znajdują się następujące informacje :

Kolumna PRZEPISY PRAWNE :

- « **szczegółowe** » = zakwaterowanie musi spełniać wymogi przepisów określających szczegółowe normy dla miejsca zakwaterowania pracowników rolnych, możliwa kontrola inspekcji pracy.
- « **ogólne** » = zakwaterowanie musi jedynie spełniać wymogi ogólne, takie jak określone w pozwoleniu na budowę.

Kolumny GRUPOWE – RUCHOME – NAMIOT :

Odpowiedzi « **tak** » i « **nie** » wskazują, czy przepisy pozwalają lub zabraniają zakwaterowania grupowego, w samochodach lub przyczepach typu mobile-home i pod namiotem.

KRAJ	PRZEPISY	GRUPOWE	RUCHOME	NAMIOT
WŁOCHY	ogólne	tak	nie	nie
FRANCJA	szczegółowe	tak	tak	tak
BELGIA	szczegółowe	tak	nie	nie
HOLANDIA	ogólne	tak	tak	tak
NIEMCY	szczegółowe	tak	nie	nie
AUSTRIA	szczegółowe	tak	tak	nie
HISZPANIA	szczegółowe	tak	nie	nie
PORTUGALIA	ogólne	tak	tak	tak
WIELKA BRYTANIA	ogólne	tak	tak	nie
IRLANDIA				
DANIA	ogólne	tak	tak	tak
SZWECJA	ogólne			
FINLANDIA	szczegółowe	tak	tak	tak
CZECHY	ogólne	tak	nie	nie
WĘGRY				
POLSKA	?	tak	tak	tak
LITWA	ogólne	tak	tak	nie
ŁOTWA				

III. Wynagrodzenie pracownika sezonowego korzystającego z zakwaterowania

W poniższej tabeli znajdują się następujące informacje:

- **Kolumna « Odjęcie świadczenia w naturze »**: Czy pracodawca może odjąć od wynagrodzenia (wyliczonego zgodnie z przepisami lub układem zbiorowym) kwotę odpowiadającą wartości oferowanego zakwaterowania?

- **Kolumna « Dodanie korzyści w naturze »**: Czy pracodawca, który wypłaca pełne wynagrodzenie i oprócz tego oferuje zakwaterowanie ma obowiązek dodać wartość zakwaterowania do kwoty wynagrodzenia w celu wyliczenia składek na ubezpieczenie społeczne i podatków?

- **Kolumna « Ewaluacja »**: Czy kwota odpowiadająca wartości zakwaterowania jest określona w przepisach czy w układzie zbiorowym?

- **Kolumna « Subwencja »**: Czy pracodawca, który buduje lub remontuje mieszkania dla pracowników sezonowych może pod pewnymi warunkami (w zależności od kraju) korzystać z subwencji lub ulg podatkowych?

KRAJ	ODJĘCIE	DODANIE	EWALUACJA	SUBWENCJA
WŁOCHY	tak	tak	tak	tak (2)
FRANCJA	tak	tak	tak	tak
BELGIA	tak	tak i nie (1)	tak	nie
HOLANDIA	tak	nie	tak	nie
NIEMCY	tak	tak	tak	nie
AUSTRIA	tak	tak	tak	nie
HISZPANIA	tak	nie	tak	tak
PORTUGALIA	tak	nie	tak	nie
WIELKA BRYTANIA	tak	nie	tak	nie
IRLANDIA				
DANIA	nie	tak	tak	nie
SZWECJA	tak	tak	nie	tak
FINLANDIA	tak	tak	tak	tak
CZECHY	nie	nie	nie	nie
WĘGRY				
POLSKA	nie	nie	nie	nie
LITWA	tak	nie	tak	nie
ŁOTWA				

(1) BELGIA: Korzyść w naturze musi być dodana do wyliczenia podatku od dochodów pracownika, ale nie do wyliczenia składek na ubezpieczenie społeczne.

(2) WŁOCHY: Ewentualna subwencja jest traktowana jako płatność dla gospodarstwa i wliczana zgodnie z dyrektywą o pomocy « de minimis ».

SEMINARIUM GEOPA-COPA 8-11 PAŹDZIERNIKA 2009 W RZYMIE

DEKLARACJA KOŃCOWA

Z inicjatywy włoskich organizacji rolnych, Coldiretti, C.I.A. i Confragricoltura, w dniach 8-11 października 2009 w Rzymie spotkali się delegaci z organizacji reprezentujących pracodawców w rolnictwie z 24 państw członkowskich Unii Europejskiej.

Debaty dotyczyły głównie trzech aspektów związanych z warunkami zatrudniania pracowników sezonowych w rolnictwie:

- przyjmowania pracowników sezonowych spoza UE,
- wolnego przepływu pracowników sezonowych z UE,
- obowiązkowych formalności przy zatrudnieniu pracownika sezonowego.

Organizacje członkowskie GEOPA-COPA przyjęły następujące wnioski.

1. Przyjmowanie pracowników sezonowych spoza UE.

Dyrektywa regulująca warunki przyjazdu i pobytu pracowników sezonowych spoza UE jest teraz przygotowywana przez wydziały Komisji Europejskiej.

Organizacje GEOPA-COPA deklarują, że dyrektywa ta, pod pretekstem koniecznych kontroli przepływu migrantów, nie może wprowadzać ograniczenia definicji pracy sezonowej ani do ograniczania czasu trwania umów na pracę sezonową bez brania pod uwagę cykli pracy w rolnictwie.

2. Wolny przepływ pracowników sezonowych z UE.

Wiele państw członkowskich ustanawia przeszkody dla wolnego przepływu pracowników pochodzących z nowych państw członkowskich.

Organizacje GEOPA-COPA stwierdzają, że przeszkody te muszą zostać jak najszybciej zniesione. Okresy przejściowe dla umożliwienia wolnego przepływu pracowników są nieuzasadnione, skoro już od pierwszego dnia przystąpienia do UE obowiązuje wolny przepływ towarów, kapitału i usług.

3. Obowiązkowe formalności przy zatrudnieniu pracownika sezonowego.

Walcząc z nielegalnym zatrudnieniem (pracą na czarno) państwa członkowskie zobowiązują pracodawców do dopełniania często złożonych i zróżnicowanych w zależności od kraju formalności, bez ujednoczenia ich na poziomie europejskim.

Organizacje GEOPA-COPA chciałyby, aby państwa członkowskie zostały poproszone o uproszczenie procedur i eliminację ograniczeń administracyjnych, które nie są niezbędne do osiągnięcia zamierzonego celu.
