

PRAKTYCZNY PODRĘCZNIK

DOTYCZĄCY ZWIĘKSZANIA ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW W ROLNICTWIE



**Wzmocnienie pozycji pracowników na rzecz lepszego
informowania, konsultacji i uczestnictwa w sektorze rolnictwa
(AGRI – EW)**

Spis treści

Wstęp

- 1. Partycypacja pracowników: koncepcja i ramy prawne*
- 2. Mapowanie otoczenia: stosunki pracy i kluczowe zainteresowane strony w partycypacji pracowników w rolnictwie*
- 3. Wyzwania związane z uczestnictwem pracowników w rolnictwie*
- 4. Rola pracowników we wdrażaniu Europejskiego Zielonego Ładu*
- 5. Partycypacja pracowników w praktyce: jak powinna, a jak nie powinna działać?*
- 6. Jak zwiększyć rolę przedstawicieli pracowników w rolnictwie?*
- 7. Przyszłość europejskiego rolnictwa i stosunków pracy: możliwe scenariusze*

Sfinansowano przez Unię Europejską. Wyrażone opinie i poglądy są wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Komisji Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani organ przyznający finansowanie nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.

Wstęp

Niniejszy podręcznik został przygotowany w ramach projektu “Wzmocnienie pozycji pracowników na rzecz lepszego informowania, konsultacji i uczestnictwa w sektorze rolnictwa” (AGRI-EW), realizowanego od jesieni 2022 r. do wiosny 2024 r. przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej. Głównym celem projektu jest zwiększenie partycypacji pracowników w sektorze rolnym poprzez analizę obecnego stanu rzeczy, identyfikację wyzwań i pomysłów na ich przezwycięzenie oraz promowanie dobrych praktyk. Partnerami w projekcie były związki zawodowe i organizacje pracodawców z pięciu państw członkowskich UE i dwóch krajów kandydujących (Włochy, Hiszpania, Polska, Słowenia, Bułgaria, Serbia i Macedonia Północna).

Działania w ramach projektu obejmowały badania porównawcze w krajach uczestniczących, opracowywanie różnych materiałów szkoleniowych, a także organizowanie warsztatów, okrągłych stołów i innych wydarzeń w celu omawiania i rozpowszechniania wyników i przykładów dobrych praktyk.

Badanie istniejących procedur informacyjnych i konsultacyjnych w sektorze rolnym, w tym wpływu pandemii i ich roli w transformacji klimatycznej, było podstawą większości pozostałych działań projektowych, w tym niniejszego podręcznika. Celem badań była ocena aktualnej sytuacji w zakresie uczestnictwa pracowników w sektorze rolnym w krajach uczestniczących oraz identyfikacja dobrych praktyk, identyfikacja kluczowych wyzwań we wdrażaniu europejskich i krajowych ram prawnych, ocena wpływu pandemii COVID-19 na uczestnictwo pracowników oraz identyfikacja kluczowych obszarów, w których zwiększone uczestnictwo pracowników w sektorze rolnym mogłoby wspierać wdrażanie Europejskiego Zielonego Ładu i sprawiedliwej społecznie transformacji klimatycznej.

Poniższy podręcznik opiera się na badaniach i raportach krajowych z siedmiu krajów uczestniczących. Jego celem jest wsparcie przedstawicieli pracowników i pracodawców, a także innych zainteresowanych stron, we wprowadzaniu nowych lub ulepszaniu istniejących procedur informacyjnych i konsultacyjnych na poziomie przedsiębiorstwa w rolnictwie. Rozpoczyna się od przedstawienia koncepcji i ram prawnych partycypacji pracowników oraz mapowania stosunków pracy i kluczowych interesariuszy w sektorze rolnym. Główne rozdziały podręcznika, dotyczące wyzwań związanych z partycypacją pracowników w rolnictwie, jej roli w Europejskim Zielonym Ładzie oraz praktycznych ustaleń dotyczących wdrażania procedur informacyjnych i konsultacyjnych, opierają się na opiniach i pomysłach interesariuszy z siedmiu uczestniczących krajów, które zostały zbadane za pomocą wywiadów i ankiety internetowej. Ostatni rozdział przedstawia trzy możliwe scenariusze przyszłego rozwoju europejskiego sektora rolnego i stosunków pracy w nim, z perspektywy partycypacji pracowników.

1. Partycypacja pracowników: koncepcja i ramy prawne

Partycypacja pracownicza obejmuje różne formy procedur informacyjnych i konsultacyjnych, wynikające z dyrektyw europejskich oraz ustawodawstwa i praktyki krajowej, mające na celu **włączenie pracowników w proces podejmowania decyzji na poziomie przedsiębiorstwa w kwestiach, które mają wpływ na ich warunki pracy, a także ich interesy gospodarcze i społeczne.**

Korzyści wynikające z partycypacji pracowników

Podczas gdy korzyści wynikające z partycypacji pracowników dla samych pracowników są oczywiste, często pomija się, że także dla pracodawców może być ona opłacalna.

*Prawidłowo wdrożona partycypacja pracowników w procesach podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach może przyczynić się do **wzrostu satysfakcji z pracy, lepszej atmosfery w pracy i zwiększenia produktywności**. Ponadto pracownicy mogą wносить wartościowe spostrzeżenia i idee pomagające firmom w podejmowaniu lepszych decyzji lub skuteczniejszym radzeniu sobie z różnymi kryzysami.*

Podczas gdy związki zawodowe są często aktywnie zaangażowane w te procedury, różnią się one od negocjacji zbiorowych. **Negocjacje zbiorowe** zazwyczaj dotyczą wynagrodzeń, innych praw materialnych pracowników i innych aspektów stosunków pracy, a także relacji między pracodawcami a związkami zawodowymi. Z drugiej strony, **partycypacja pracownicza** obejmuje różne formy informacji, konsultacji, a czasami procedury współdecydowania, dotyczące rozwoju działalności biznesowej firmy, sytuacji zatrudnienia i różnych innych decyzji, które mogą

mieć wpływ na organizację pracy oraz ekonomiczne i społeczne interesy pracowników.

Europejskie ramy prawne dotyczące partycypacji pracowników są określone przede wszystkim przez **dyrektywę ramową w sprawie informacji i konsultacji** (2002/14/WE), która definiuje ogólne zasady dotyczące minimalnych praw do informacji i konsultacji obowiązkowe dla wszystkich państw członkowskich. **Dyrektywa dotycząca europejskich rad zakładowych** (2009/38/WE) ustanawia odpowiednie zasady dla przedsiębiorstw wielonarodowych działających w Unii Europejskiej i Europejskim Obszarze Gospodarczym. Istnieje jednak łącznie

ponad 15 dyrektyw UE, które w jakiś sposób odnoszą się do informacji i konsultacji z pracownikami.

Zgodnie z Dyrektywą w sprawie informacji i konsultacji, **pracownicy we wszystkich firmach zatrudniających 50 lub więcej pracowników mają prawo do informacji i konsultacji**. Państwa członkowskie mogą jednak obniżyć ten próg, co niektóre z nich uczyniły, zwykle do 20 pracowników.

Prawa do informacji i konsultacji (Dyrektywa 2002/14/WE)

Informowanie odnosi się do obowiązku pracodawcy do informowania przedstawicieli pracowników o konkretnych kwestiach i danych, podczas gdy **konsultacje** obejmują wymianę poglądów i nawiązanie dialogu.

Przedstawiciele

pracowników mają **również**

prawo do spotkania z pracodawcą i otrzymania odpowiedzi na swoją opinię. Celem procesu konsultacji jest **osiągnięcie porozumienia** w sprawie decyzji, które mogą prowadzić do istotnych zmian w sposobie organizacji pracy lub w stosunkach umownych.

Pracodawcy nie są jednak zobowiązani do przekazywania informacji lub przeprowadzania konsultacji, jeśli charakter tych informacji i konsultacji, jeśli według obiektywnych kryteriów ich ujawnienie mogłoby poważnie zaszkodzić działalności firmy. Szczegóły dotyczące poufności informacji w procedurach informacyjnych i konsultacyjnych są zazwyczaj bardziej szczegółowo określone w ustawodawstwie krajowym.

Pracownicy mogą korzystać ze swoich praw do informacji i konsultacji za pośrednictwem **przedstawicieli związków zawodowych** lub specjalnych **przedstawicieli pracowników wybranych w tym celu**. W niektórych krajach takie organy nazywane są radami pracowniczymi.

Wszyscy przedstawiciele pracowników uczestniczący w procedurach informacyjnych i konsultacyjnych korzystają z **ochrony prawnej**. Pracodawca jest również zobowiązany do zapewnienia im **odpowiednich warunków do wykonywania swojej funkcji**.

Wszystkie państwa członkowskie UE dokonały transpozycji dyrektywy w sprawie informowania i przeprowadzania konsultacji do swoich systemów prawnych, ale **ustawodawstwo krajowe i praktyki różnią się w znacznym stopniu**. Podczas gdy w niektórych krajach istnieje tradycja dwupoziomowej reprezentacji pracowników (za pośrednictwem związków zawodowych i rad

pracowniczych lub podobnych organów), w innych nie istniały żadne procedury informacyjne i konsultacyjne przed transpozycją dyrektywy. W rezultacie przepisy prawne wdrażające Dyrektywę, a zwłaszcza konkretne praktyki z nich wynikające, są bardzo zróżnicowane.

Podczas gdy UE jest zaangażowana w zagwarantowanie lepszego stosowania prawa UE w tej dziedzinie, zapewnienie takich samych standardów i poziomu zaangażowania pracowników we wszystkich państwach członkowskich pozostaje poważnym wyzwaniem. Należy jednak zauważyć, że różne źródła, w tym badania przeprowadzone na potrzeby tego projektu, wskazują, że **prawodawstwo UE miało pozytywny wpływ na partycypację pracowników w wielu krajach**, w tym zarówno w starych, jak i nowych państwach członkowskich.

We **Włoszech** prawo do informacji i konsultacji jest wymienione w Karcie Konstytucyjnej, która przewiduje ogólne prawo pracowników do uczestniczenia w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Jednak te konstytucyjne prawa pozostawały niewdrożone przez wiele dziesięcioleci, ponieważ nie wprowadzono żadnych przepisów prawnych, które by je regulowały. Ostatecznie nastąpiło to wraz z transpozycją dyrektywy w sprawie informacji i konsultacji (dekret legislacyjny nr 25 z dnia 6 lutego 2007 r.).

Prawo do informacji i konsultacji dotyczy przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników i przysługuje przedstawicielom związków zawodowych na poziomie przedsiębiorstwa. Chociaż prawo przewiduje zestaw różnych uprawnień do informacji i konsultacji, normy prawne są stosunkowo ogólne, a szczegóły ich wdrażania w praktyce są pozostawione układom zbiorowym. Jednakże wiele z istniejących układów zbiorowych pracy nie zawiera postanowień dotyczących informacji i konsultacji lub nie są one przestrzegane w praktyce. Na przykład Krajowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Rolnictwa zawiera jedynie ogólne postanowienia dotyczące zaangażowania przedstawicieli pracowników ds. zdrowia i bezpieczeństwa w kwestie bezpieczeństwa.

W **Słowenii** prawa do informacji i konsultacji są określone w ustawie o udziale pracowników w zarządzaniu. Pracownicy mają zagwarantowane prawo do otrzymywania informacji, a także do zgłaszania inicjatyw, opinii i propozycji, na które pracodawca ma obowiązek odpowiedzieć. Istnieje również możliwość wspólnych konsultacji, współdecydowania oraz prawo do wstrzymania niektórych decyzji pracodawcy. Pracownicy mogą korzystać z tych praw bezpośrednio na zgromadzeniu pracowników w mniejszych firmach lub za pośrednictwem rady zakładowej w firmach zatrudniających ponad 20 pracowników. Ogólnie rzecz biorąc, partycypacja pracowników jest ugruntowaną praktyką w Słowenii, a pracownicy często odgrywają ważną rolę w zarządzaniu przedsiębiorstwami.

W **Polsce** rady pracownicze, wybierane przez ogół pracowników, mogą być tworzone w spółkach zatrudniających ponad 50 pracowników. Ustawodawstwo zostało wprowadzone w celu wdrożenia Dyrektywy dotyczącej informowania i konsultacji i daje radom pracowniczym prawo do otrzymywania informacji na tematy ekonomiczne oraz do konsultacji w kwestiach

zatrudnienia i organizacji pracy. Chociaż początkowo wybrano wiele rad zakładowych, ich liczba następnie gwałtownie spadła, ponieważ wiele z nich nie zostało odnowionych po wygaśnięciu ich pierwszej czteroletniej kadencji. Dostępne dane sugerują, że istnieje około 500 aktywnych rad zakładowych, podczas gdy liczba przedsiębiorstw zatrudniających ponad 50 pracowników wynosi około 19 tysięcy. W praktyce procedury informacyjne i konsultacyjne są najczęściej przeprowadzane przez związki zawodowe. Badania wykazały również, że praktyki informacyjne i konsultacyjne istnieją w wielu firmach, ale często nie są zbyt formalne.

W **Rumunii** prawa pracowników do informacji i konsultacji są określone w kodeksie pracy, a specjalna ustawa o dialogu społecznym reguluje bardziej szczegółowo sposób przeprowadzania tych procesów. Związki zawodowe są głównym organem reprezentującym pracowników na poziomie przedsiębiorstwa. Tylko w przypadku braku reprezentatywnego związku zawodowego w miejscu pracy i pod warunkiem, że pracodawca zatrudnia więcej niż 20 pracowników, mogą zostać wybrani specjaliści przedstawiciele pracowników. Zarówno reprezentatywny związek zawodowy, jak i wybrani przedstawiciele pracowników mają prawo do negocjacji zbiorowych oraz informacji i konsultacji. W praktyce oznacza to, że z prawa do informacji i konsultacji korzystają przede wszystkim związki zawodowe. Pracodawca ma ogólny obowiązek konsultowania ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników decyzji, które mogą mieć istotny wpływ na ich prawa i interesy. Prawo określa również szereg szczególnych sytuacji, w których ma to zastosowanie, takich jak niedawny i prawdopodobny przyszły rozwój działalności, obecna sytuacja i prawdopodobne zmiany w zatrudnieniu, kwestie mogące prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub stosunkach pracy.

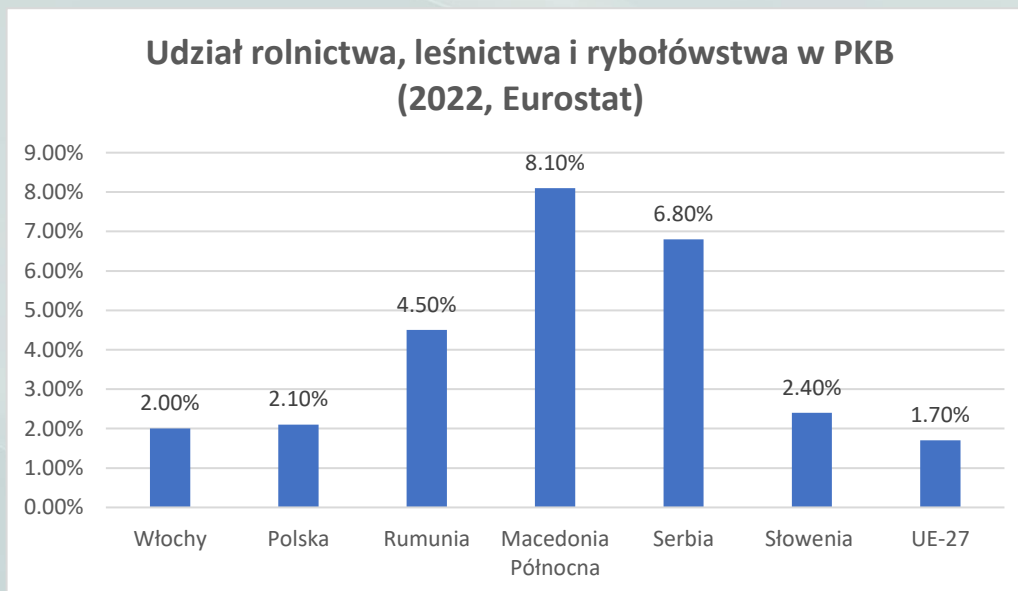
W **Hiszpanii** wybierane rady pracownicze są głównym kanałem reprezentacji w miejscu pracy, ale ich członkami są zazwyczaj członkowie związków zawodowych. Rady pracownicze mają prawo do informacji i konsultacji, a także mogą negocjować warunki płacy i pracy na poziomie przedsiębiorstwa. Ramy prawne określa przede wszystkim Statut Pracowniczy z 1980 r. i Ustawa o Wolności Związkowej z 1985 r. Pracownicy we wszystkich firmach z wyjątkiem najmniejszych są uprawnieni do wybierania swoich przedstawicieli, a porównywalne struktury istnieją w organach administracji publicznej. Według dostępnych danych wydaje się, że wysoki odsetek hiszpańskich pracowników korzysta z prawa do informacji i konsultacji. W ostatnich latach przyjęto nowe przepisy, co doprowadziło do zwiększenia form uczestnictwa, ale nadal istnieje opór przed ich wdrożeniem zarówno ze strony pracodawców, jak i związków zawodowych, które czasami postrzegają je jako osłabiające ich reprezentatywną rolę.

W **Serbii** przynajmniej 15% całkowitej liczby pracowników zatrudnionych przez pracodawcę może powołać radę pracowniczą. Ustawa o pracy definiuje jej rolę jako „wydawanie opinii i uczestniczenie w podejmowaniu decyzji dotyczących ekonomicznych i socjalnych praw pracowników”. Jest to jednak jedyna norma prawna dotycząca informacji i konsultacji, w wyniku czego wybory rad pracowniczych są w praktyce bardzo rzadkie.

W **Macedonii Północnej** informacje i konsultacje z pracownikami nie są w ogóle regulowane przez prawo. Jednak oba kraje jako kandydaci do członkostwa w UE, będą musiały transponować dyrektywę w sprawie informacji i konsultacji do swojego ustawodawstwa w pewnym momencie w przyszłości.

2. Mapowanie otoczenia: stosunki pracy i kluczowe zainteresowane strony w partycypacji pracowników w rolnictwie

Sektor rolniczy zatrudnia około **10 milionów pracowników** w UE i odpowiada za około **1,4% PKB** (2022 r.). Jego względna wielkość w PKB i całkowitym zatrudnieniu, a także struktura sektora i jego główne produkty różnią się w zależności od państwa członkowskiego, ale ma on **strategiczne znaczenie dla wszystkich krajów**. Więcej szczegółów na temat struktury i konkretnych wyzwań sektora rolnego w krajach objętych projektem można znaleźć w raportach krajowych.



Sektor rolniczy stoi również w obliczu konkretnych wyzwań związanych ze **zmianami klimatycznymi, rozwojem technologicznym** i wysiłkami UE na rzecz rozwoju zrównoważonego rolnictwa pod względem gospodarczym i środowiskowym. **Wspólna Polityka Rolna (WPR)** jest jedną z najważniejszych polityk europejskich i stanowi około 33 procent budżetu UE.

Pod względem działalności gospodarczej i warunków pracy rolnictwo jest bardzo zróżnicowanym sektorem, obejmującym **gospodarstwa rodzinne i bardzo małe przedsiębiorstwa**, a także **duże przedsiębiorstwa krajowe i międzynarodowe**.

We wszystkich krajach objętych projektem występuje **zdecydowana przewaga małych, rodzinnych gospodarstw rolnych**, które zatrudniają wyłącznie członków rodziny lub dodatkowo tylko mniejszą liczbę pracowników sezonowych. Według Eurostatu w 2016 r. dziewięciu na dziesięciu pracowników rolnych w UE było właścicielami gospodarstw lub członkami ich rodzin. Jednak we wszystkich krajach istnieją również duże przedsiębiorstwa rolne. Ramy prawne dotyczące uczestnictwa pracowników w większości krajów mają zastosowanie tylko do większych firm, które zazwyczaj stanowią jedynie niewielką mniejszość całkowitego zatrudnienia w rolnictwie.

Niepewne warunki pracy w rolnictwie

*Stosunki pracy w rolnictwie charakteryzują się wysokim stopniem **niepewności, a wykonywania pracy nielegalnie**, szczególnie w przypadku **pracowników sezonowych i migrujących**, którzy stanowią znaczną część zatrudnionych. Warunki pracy są bardzo zróżnicowane, ale praca jest często wymagająca fizycznie i zależy od warunków pogodowych, sezonowości i poziomu mechanizacji.*

*W rolnictwie odnotowuje się więcej **wypadków w miejscu pracy i chorób zawodowych** niż w większości innych sektorów, a ich przyczyny obejmują między innymi intensywny wysiłek fizyczny, korzystanie z maszyn i chemikaliów oraz narażenie na działanie czynników naturalnych.*

We wszystkich uczestniczących krajach istnieją **związki zawodowe i stowarzyszenia pracodawców** w sektorze i są one kluczowymi interesariuszami w partycypacji pracowników. Istnieją również różne inne organizacje, takie jak **izby, stowarzyszenia i spółdzielnie**, reprezentujące interesy producentów rolnych.

Ze względu na strukturę sektora i warunki zatrudnienia, rolnictwo ma **niski wskaźnik uzwiązkowienia** w porównaniu z sektorami przemysłowymi i usługowymi.

W **Słowenii** istnieją cztery związki zawodowe zrzeszające pracowników rolnictwa - Związek Rolnictwa i Przemysłu Spożywczego Słowenii, Związek Rolników Słowenii, Związek Pracowników Rolnictwa i Przemysłu Spożywczego oraz Związek Indywidualnych Spółdzielni Rolniczych. Na podstawie dostępnych danych tylko 2,5% pracowników rolnych jest członkami związków zawodowych (2019). Istnieją trzy organizacje pracodawców - Izba Przedsiębiorstw Rolno-Spożywczych, Izba Rolnictwa i Leśnictwa oraz Stowarzyszenie Spółdzielcze Słowenii. Pozytywną cechą jest istnienie dwóch sektorowych układów zbiorowych obejmujących rolnictwo, Układu Zbiorowego dla Rolnictwa i Przemysłu Spożywczego oraz Układu Zbiorowego dla Działalności Rolniczej.

We **Włoszech** sektor rolniczy charakteryzuje się silną obecnością i stopniowym wzrostem zagranicznej siły roboczej. Jego udział w całkowitym zatrudnieniu w rolnictwie wzrósł z 40% w 2008 roku do 46% w 2018 roku. W sektorze działają co najmniej trzy ważne związki zawodowe, z których każdy należy do jednej z trzech głównych konfederacji związkowych - Włoskiego Związku Pracowników Rolnictwa i Przemysłu Spożywczego (UILA, stowarzyszonego z UIL), Federacji Pracowników Przemysłu Rolnego (FLAI, stowarzyszonej z CGIL) i Federacji Włoskiego Przemysłu Rolnego, Spożywczego i Środowiskowego (FAI, stowarzyszonej z CISL). Pracodawcy są zorganizowani w Generalnej Konfederacji Włoskiego Rolnictwa (Confagricoltura).

W **Hiszpanii** ponad 80% gospodarstw rolnych to gospodarstwa rodzinne, ale wielkość sektora i kraju nadal oznaczają, że istnieje ponad 55 tysięcy gospodarstw większych niż 100 hektarów. Rośnie liczba pracowników zagranicznych, ponieważ niepewne warunki pracy sprawiają, że jest ona nieatrakcyjna dla obywateli Hiszpanii. W 2022 r. zagraniczna siła robocza stanowiła 24,3% zatrudnienia w rolnictwie. Istnieją trzy wiodące zawodowe organizacje rolnicze (dawniej rolnicze związki zawodowe) - Stowarzyszenie Młodych Rolników (ASAJA), Koordynacja Organizacji Rolników i Hodowców (COAG) oraz Związek Drobnych Rolników i Hodowców (UPA). Stosunki pracy są regulowane przez około 30 umów regionalnych. Negocjacje w sprawie umowy na szczeblu krajowym trwają od 2019 roku.

W **Polsce** siła robocza w rolnictwie odnotowała znaczny spadek w ostatniej dekadzie, zmniejszając się o ponad 25% w latach 2010-2020. Około 92% osób zatrudnionych jest uznawanych jako pracownicy rodzinni, podczas gdy wśród pracowników najemnych dominują pracownicy sezonowi i okazjonalni. Obie główne organizacje związkowe, Solidarność i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ), mają oddziały organizujące pracowników w rolnictwie. Istnieją również różne organizacje pracodawców, takie jak Federacja Pracodawców Rolnictwa, Federacja Związków Producentów Rolnych, Polska Rada Izb Rolniczych i inne.

W **Rumunii** rolnictwo zapewnia zatrudnienie dla około 24% całkowitej siły roboczej kraju. Istnieją zarówno małe i średnie przedsiębiorstwa, jak i międzynarodowe korporacje oraz kilka większych przedsiębiorstw krajowych. Warunki pracy różnią się w zależności od firmy, działalności i regionu, ale wielu pracowników rolnych boryka się z niskimi płacami i niepewnymi warunkami pracy, przy znacznym udziale pracy nierejestrowanej i nieformalnej. Istnieje kilka związków zawodowych reprezentujących pracowników rolnych i negocjujących z pracodawcami i ich stowarzyszeniami. Nie ma konkretnych danych na temat wskaźnika uzwiązkowienia w rolnictwie, ale jest on na stosunkowo niskim poziomie. Negocjacje zbiorowe są również mniej powszechne niż w innych sektorach.

W **Serbii** dwa główne związki zawodowe w tym sektorze to Autonomiczny Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa, Przemysłu Spożywczego, Tytoniowego i Wodnego Serbii (SS PPDIV, stowarzyszony z SSSS) oraz Związek Branżowy Rolnictwa i Przemysłu Przetwórczego (PPI, stowarzyszony z „Nezavisnost”).

W **Macedonii Północnej** rolnictwo jest jedną z głównych gałęzi gospodarki. Większość producentów to gospodarstwa rodzinne, a tylko 280 to podmioty gospodarcze. Stopień uzwiązkowienia w podmiotach gospodarczych jest bardzo słaby.

3. Wyzwania dla uczestnictwa pracowników w rolnictwie

Badania przeprowadzone w ramach projektu AGRI - EW potwierdziły początkową hipotezę, że **partycypacja pracowników w sektorze rolnym w większości krajów uczestniczących jest poniżej zadowalającego poziomu**. Oznacza to między innymi, że udział firm objętych dyrektywą o informowaniu i konsultacjach lub odpowiadającym jej ustawodawstwem krajowym, które ustanowiły procedury informowania i konsultacji, jest niższy niż w większości innych sektorów.

Można to w dużej mierze wytłumaczyć **strukturą sektora** (przewaga małych, rodzinnych gospodarstw rolnych), wysokim stopniem **niepewnych form zatrudnienia** (praca sezonowa, praca nieformalna, w niektórych krajach wysoki udział pracowników zagranicznych) oraz **niewielkim udziałem pracowników zorganizowanych w związkach zawodowych**.

Pandemia COVID-19 i partycypacja pracowników

Pandemia COVID-19 silnie wpłynęła na rolnictwo we wszystkich krajach objętych badaniem, ale jej wpływ na partycypację pracowników był zróżnicowany. W niektórych krajach pandemia miała negatywny wpływ na partycypację pracowników, podczas gdy w innych doprowadziła do bardziej intensywnej wymiany informacji i konsultacji między pracodawcami a pracownikami. Badania wykazały pewne pozytywne zmiany we Włoszech, negatywne w Hiszpanii i mieszane w Polsce i Rumunii.

Co więcej, w wielu krajach sektor rolniczy stoi w obliczu poważnych **wyzwań gospodarczych, demograficznych i klimatycznych**, które często odciągają uwagę interesariuszy od partycypacji pracowników. Wyzwania te są jednak tylko dodatkowym powodem do rozwijania i ulepszania istniejących mechanizmów partycypacji pracowników, ponieważ mogą one pomóc w radzeniu sobie z nimi.

Badania wykazały, że w **Hiszpanii** procedury informacyjne i konsultacyjne w rolnictwie są mniej powszechne niż w innych branżach, ze względu na specyfikę tego sektora (zatomizowany, sezonowy sektor, wysokie zapotrzebowanie na pracę tymczasową, niski profil wykształcenia, ogólny brak wiedzy na temat praw pracowniczych). Oszacowano, że odsetek przedsiębiorstw, które wprowadziły takie procedury, wynosi około 50%. Główne kwestie związane z informowaniem i konsultacjami dotyczą rekrutacji (ze względu na niestabilność zatrudnienia), często prowadząc do układów zbiorowych pracy ustanawiających zobowiązania do przekształcenia umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Pandemia miała negatywny wpływ na uczestnictwo pracowników, ponieważ wiele negocjacji w sprawie układów zbiorowych zostało wstrzymanych.

We **Włoszech** mechanizmy informacji i konsultacji w rolnictwie często nie składają się z ustalonych i znormalizowanych procedur, ale raczej z różnych form ogólnego zaangażowania poprzez informacje i aktualizacje dotyczące niektórych aspektów działalności przedsiębiorstwa. Formalne procedury występują częściej w dużych przedsiębiorstwach. Instrumentem, za pomocą

którego wdrażane są procesy informowania, jest głównie dyskusja między firmą a przedstawicielami związków zawodowych, a ich treść zazwyczaj koncentruje się na środkach bezpieczeństwa i organizacji pracy. Pandemia zwiększyła złożoność operacji biznesowych, ponieważ firmy musiały dostosować się do bardziej rygorystycznych środków bezpieczeństwa, które wpłynęły na wiele procesów produkcyjnych i organizację pracy. Respondenci wywiadów stwierdzili, że nie zauważyli znaczących zmian w procedurach informacyjnych i konsultacyjnych z powodu pandemii, ale uczestnicy ankiety internetowej stwierdzili, że były one stosowane częściej i skuteczniej podczas pandemii. W większości przypadków procedury były wykorzystywane jedynie do informowania pracowników o decyzjach podjętych w celu radzenia sobie z pandemią, ale w znacznej mniejszości przeprowadzono również konsultacje w sprawie takich środków. Jednym ze zgłaszanych powodów braku procedur informacyjnych i konsultacyjnych w firmach, w których ich nie ma, jest brak zainteresowania ze strony pracowników i związków zawodowych.

Główne wyzwania związane z udziałem pracowników w rolnictwie

- *Przewaga małych, rodzinnych gospodarstw rolnych*
- *Wysoki stopień niepewnych form zatrudnienia*
- *Niski wskaźnik uzwiązkowienia*
- *Negatywne nastawienie kierownictwa*
- *Brak tradycji i doświadczenia*
- *Słabo rozwinięte ramy prawne*

W **Polsce** badania zidentyfikowały negatywne nastawienie kierownictwa do zaangażowania pracowników w sprawy przedsiębiorstwa jako główną przyczynę niskiego poziomu partycypacji pracowników. Badania wykazały również, że informacje i konsultacje często odbywają się w trakcie

wdrażania, po podjęciu ostatecznej decyzji. W ankiecie internetowej 44% respondentów stwierdziło, że kierownictwo dostarcza niewystarczających informacji lub dostarcza kompletne dane, ale w formie zbyt złożonej, aby pracownicy i ich przedstawiciele mogli je w pełni zrozumieć. Ogólny wniosek jest taki, że polskie ramy prawne są stosunkowo dobre, ale ich stosowanie w praktyce nie - przyczyny obejmują postawy i ignorancję pracodawców, niedostatecznie rozwinięte doświadczenie organizacyjne i ogólny brak doświadczenia w zakresie partycypacji pracowników. Sezonowość pracy została zgłoszona jako ważny problem, ponieważ wysoka rotacja pracowników uniemożliwia rozwijanie poczucia przynależności do firmy - pracownicy są zatem mniej zainteresowani związkami zawodowymi oraz procedurami informacyjnymi i konsultacyjnymi. Ponad połowa polskich respondentów stwierdziła, że procedury informacyjne i konsultacyjne były stosowane podczas pandemii, ale tylko w celu dostarczenia niezbędnych informacji na temat nowej organizacji pracy lub wprowadzenia środków bezpieczeństwa.

W **Rumunii** wiele dużych i średnich przedsiębiorstw w rolnictwie ustanowiło mechanizmy informacyjne i konsultacyjne, ale są one nadal mniej powszechne niż w innych sektorach. Czynniki utrudniające silniejszy rozwój partycypacji pracowników obejmują niski poziom uzwiązkowienia i zakresu negocjacji zbiorowych, duży udział pracy tymczasowej, sezonowej i migracyjnej, a także

dominację małych i średnich przedsiębiorstw. Pandemia COVID-19 miała znaczący wpływ na sektor, z zarówno pozytywnymi, jak i negatywnymi przykładami jej wpływu na partycypację pracowników. Podczas gdy dystans społeczny i środki bezpieczeństwa poważnie ograniczyły zwykłe formy uczestnictwa pracowników poprzez spotkania i bezpośrednie interakcje, przyspieszyły one wykorzystanie technologii i uczestnictwo w sposób wirtualny. W badaniach zauważono również, że pandemia jeszcze bardziej podkreśliła znaczenie udziału pracowników w projektowaniu i wdrażaniu środków bezpieczeństwa. Pracownicy stali się bardziej świadomi swoich praw i potrzeby angażowania się w decyzje, które bezpośrednio ich dotyczą, co doprowadziło do większego zapotrzebowania na konsultacje i aktywne uczestnictwo.

Podczas gdy partycypacja pracowników jest ogólnie dobrze rozwinięta w **Słowenii**, sytuacja w rolnictwie jest mniej pozytywna niż w innych sektorach. Przyczyny tego, podobnie jak w innych krajach, obejmują strukturę zatrudnienia i stosunkowo niewielką liczbę większych firm. Przeprowadzanie procedur informacyjnych i konsultacyjnych dopiero po podjęciu decyzji przez pracodawcę było również często zgłaszane jako problem w Słowenii.

W **Serbii i Macedonii Północnej** głównym wyzwaniem dla partycypacji pracowników w rolnictwie są słabe lub nieistniejące ramy prawne, ponieważ oba kraje nie dokonały jeszcze transpozycji dyrektywy w sprawie informacji i konsultacji.

4. Rola pracowników we wdrażaniu Europejskiego Zielonego Ładu

Europejski Zielony Ład, zatwierdzony w 2020 roku, to zestaw inicjatyw politycznych mających na celu **uczynienie Europy pierwszym kontynentem neutralnym dla klimatu do 2050 roku**. Będzie to wymagało głębokich i szeroko zakrojonych zmian we wszystkich sektorach społeczeństwa i gospodarki, a rolnictwo będzie jednym z sektorów na pierwszej linii frontu.

Unijna **strategia „od pola do stołu”**, również zatwierdzona w 2020 r., jest jedną z kluczowych strategii Europejskiego Zielonego Ładu, której celem jest stworzenie **zrównoważonego społecznie, środowiskowo i gospodarczo systemu żywnościowego**, odpornego na wszelkie przyszłe kryzysy.

Chociaż rolnictwo UE jest jedynym dużym systemem na świecie, który zmniejszył emisję gazów cieplarnianych (o 20% od 1990 r.), pozostaje jednym z **głównych czynników powodujących zmiany klimatu i degradację środowiska**, odpowiedzialnym za 10% emisji gazów cieplarnianych w UE.

Jednocześnie pracownicy rolni już teraz bezpośrednio odczuwają **konsekwencje niestabilności hydrogeologicznej, degradacji gruntów i erozji gleby dla ich warunków pracy**. Zmiany klimatu już zwiększyły ryzyko dla zdrowia pracowników, poprzez zwiększoną ekspozycję na ekstremalne temperatury i zanieczyszczenie powietrza, zwiększone ryzyko wyczerpania cieplnego, odwodnienia i chorób związanych z upałem. Doprowadziło to również do zwiększonej potrzeby elastyczności i zdolności adaptacyjnych, ponieważ organizacja pracy i wykorzystanie technologii muszą być szybko dostosowywane, zwiększając potrzebę dodatkowego szkolenia pracowników.

Zielona transformacja i zielone miejsca pracy w rolnictwie

*Rolnictwo jest jednym z sektorów o wysokim udziale tak zwanych **brudnych miejsc pracy**, tj. miejsc pracy, które dotyczą wysoce zanieczyszczających działań i wymagają znacznych zmian strukturalnych, aby uczynić je neutralnymi dla klimatu.*

*Istnieje również **wiele miejsc pracy wymagających niskich i średnich kwalifikacjach**, w dużej mierze polegających na zadaniach rutynowych. Jest bardzo prawdopodobne, że wpłynie na nie automatyzacja (cyfryzacja), która często idzie w parze z zieloną transformacją.*

Transformacja klimatyczna, obejmująca zarówno dostosowanie do zmian klimatu, jak i opracowanie i wdrożenie polityk mających na celu ich złagodzenie, musi być **sprawiedliwa społecznie**. Oznacza to, że UE i państwa członkowskie muszą przyjąć środki i zapewnić odpowiednie zasoby finansowe w celu ochrony pracowników, których miejsca pracy znikną lub ulegną znacznej zmianie w tym procesie. Bez takich środków zmiany klimatu i polityka klimatyczna mogą mieć silne regresywne skutki dystrybucyjne - ci, którzy już są najbardziej narażeni, w tym pracownicy o niepewnym zatrudnieniu i niskich zarobkach, mogą zapłacić najwyższą cenę.

Dlatego **sprawiedliwość społeczna transformacji klimatycznej wymaga włączenia pracowników w projektowanie i wdrażanie polityk i środków**, w tym na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw.

Badania miały na celu ocenę obecnego stanu uczestnictwa pracowników w tematach związanych ze zmianami klimatu i Europejskim Zielonym Łądem, a także zebranie pomysłów na możliwe tematy procedur informacyjnych i konsultacyjnych.

W **Hiszpanii** obecną tendencją jest zapewnienie zrównoważonego rozwoju upraw poprzez włączenie nowych technologii i wykwalifikowanej siły roboczej. Badania wykazały, że partnerzy społeczni obawiają się, że środki zaproponowane w zielonych strategiach UE wpłyną na dochody

gospodarstw rolnych i dostępność żywności, ponieważ „pomysł jest dobry, ale nie stosuje się odpowiednich narzędzi”.

We **Włoszech** kwestie związane ze zmianami klimatu miały już bardzo silny i negatywny wpływ na rolnictwo, ze względu na takie zjawiska jak pustynnienie, spadek plonów i brak bezpieczeństwa żywnościowego. Wpłynęło to również na stosunki pracy, ponieważ trudności w organizacji produkcji i utrzymaniu konkurencyjności doprowadziły do pogorszenia płac i warunków pracy. Badania wykazały, że kwestie te nie są przedmiotem dialogu społecznego ani dyskusji z pracownikami. Uczestnicy badania wskazali oszczędność energii i rolnictwo ekologiczne jako możliwe tematy do informowania i konsultacji. Ogólnie rzecz biorąc, wydaje się, że wiedza na temat Europejskiego Zielonego Ładu jest niewielka.

W **Polsce** kwestie zmian klimatycznych nie podlegają procedurom informacyjnym i konsultacyjnym, według 63% respondentów badania. Respondenci wskazali jednak dużą liczbę tematów związanych ze zmianami klimatu jako możliwy przedmiot procedur informacyjnych i konsultacyjnych, w tym:

- odpowiednie dostosowanie warunków zatrudnienia do zmian klimatycznych;
- monitorowanie zużycia energii elektrycznej, wody i paliw;
- zmniejszenie emisji CO₂;
- inwestowanie w zmniejszenie energochłonności pomieszczeń biurowych; oraz
- ograniczenie zbędnych procedur, które powodują zużycie materiałów i energii.

W **Rumunii** badania wykazały wzrost świadomości kwestii zmian klimatycznych wśród związków zawodowych i pracodawców w rolnictwie, a wiele organizacji i przedstawicieli pracowników jest zaangażowanych w debaty i negocjacje dotyczące tych kwestii. Związki zawodowe i przedstawiciele pracowników ogólnie wspierają politykę dotyczącą zmian klimatu i zachęcają pracodawców i rządy do działania na rzecz ochrony środowiska i zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Z drugiej strony, stanowiska pracodawców są różne. Niektórzy z nich są już zaangażowani w zrównoważone praktyki rolnicze i wspierają politykę klimatyczną, podczas gdy inni są zaniepokojeni dodatkowymi kosztami i wyzwaniem związanymi z ich wdrażaniem.

W **Macedonii Północnej** badania wykazały ogólne wrażenie, że „termin *zielony ład* jest nieznan w rolnictwie”. Krajowe programy rozwoju obszarów wiejskich w ogóle nie wspominają o tematach z tego obszaru. Istnieje znacznie więcej inicjatyw ze strony sektora pozarządowego, ale ich wpływ jest ograniczony, ponieważ tylko

Koalicja na rzecz przyszłości

Łącząc rosnącą liczbę lokalnych organizacji i inicjatyw, Koalicja Macedonii Północnej na rzecz Przyszłości stara się położyć podwaliny pod Zielony Ład dla Macedonii Północnej poprzez otwarty i szeroko zakrojony dialog, aby zapewnić, że wszystkie części społeczeństwa są reprezentowane w krajowym Zielonym Ładzie.

państwo może sfinansować transformację klimatyczną. Jednym z takich przykładów jest Koalicja na rzecz Przyszłości, utworzona w 2020 r. i kierowana przez Kolektiv „Z”, organizację młodzieżową zajmującą się klimatem i sprawiedliwością społeczną.

W **Serbii** ustawa o zmianie klimatu została przyjęta w 2021 r., ale jej wdrażanie jest bardzo powolne. Oficjalnie wyznaczone cele klimatyczne nie są wystarczająco ambitne i Serbia prawdopodobnie nie zdoła wypełnić swojego zobowiązania wynikającego z porozumienia paryskiego dotyczącego redukcji emisji gazów cieplarnianych o 9,8% do 2030 r. w porównaniu z 1990 r. Według eksperta ds. rolnictwa, z którym przeprowadzono wywiad, będzie to miało znaczący wpływ na rolnictwo i spowoduje, że Serbia wejdzie w erę zmian klimatycznych stosunkowo nieprzygotowana. Połowa ankietowanych pracodawców zgodziła się, że zmiany klimatyczne mają wpływ na działalność ich firmy. Około 43% pracowników i 50% pracodawców stwierdziło, że kwestie związane ze zmianami klimatu są okazjonalnie przedmiotem informacji i konsultacji.

Ogólnie rzecz biorąc, wyniki badań wskazują na **znaczny niewykorzystany potencjał uczestnictwa pracowników** we wdrażaniu Europejskiego Zielonego Ładu w sektorze rolnym.

5. Partycypacja pracowników w praktyce: jak powinna, a jak nie powinna działać?

Partycypacja pracownicza może być mniej lub bardziej formalna, może angażować przedstawicieli pracowników lub być przeprowadzana bezpośrednio, ale musi być **znaczącą wymianą informacji i poglądów na temat decyzji i polityki** przedsiębiorstwa, a nie tylko formalnym ćwiczeniem.

Partycypacja pracowników może działać skutecznie tylko wtedy, gdy jest prowadzona w **dobrej wierze przez obie strony**. Ustalenie zasad partycypacji pracowników wymaga czasu, dobrej woli i poczucia odpowiedzialności.

Informacje i konsultacje mogą być przeprowadzane bezpośrednio lub za pośrednictwem wybranych lub wyznaczonych przedstawicieli pracowników.

Bezpośrednie formy partycypacji pracowników obejmują m.in. spotkania przedstawicieli pracodawców z pracownikami, komunikację pisemną i różne nieformalne sposoby włączania pracowników w proces podejmowania decyzji na poziomie przedsiębiorstwa.

Reprezentatywne formy partycypacji pracowników mogą być realizowane albo przez przedstawicieli pracowników wybranych specjalnie w tym celu, albo przez przedstawicieli związków zawodowych. Wybór zazwyczaj zależy od ustawodawstwa krajowego i tradycji stosunków przemysłowych.

W małych przedsiębiorstwach można zachęcać do bardziej nieformalnych i bezpośrednich metod, podczas gdy w większych przedsiębiorstwach wybór specjalnych przedstawicieli pracowników lub przeprowadzanie tych procedur za pośrednictwem przedstawicieli związków zawodowych jest zazwyczaj najlepszą i najskuteczniejszą metodą.

Reprezentatywne formy uczestnictwa pracowników działają najlepiej, jeśli zasady są jasno określone. W idealnym przypadku przyjmuje to **formę pisemnej umowy między pracodawcą a przedstawicielami pracowników lub związkiem zawodowym**. Takie umowy mogą również rozszerzać prawa do informacji i konsultacji określone w prawodawstwie europejskim i krajowym.

Partycypacja pracowników nie jest:

- *Jedynie formalnym działaniem mającym na celu jedynie wypełnienie prawnych obowiązków pracodawcy,*
- *Okazjonalnym instrumentem, stosowanym tylko wtedy, gdy leży to w interesie pracodawcy,*
- *Etapem jednokierunkowej komunikacji pracodawcy z pracownikami,*
- *Zagrożeniem dla organizacji związkowych i negocjacji zbiorowych.*

Możliwa zawartość umowy na poziomie przedsiębiorstwa

- *Szczegółowy wykaz tematów objętych procedurami informacyjnymi i konsultacyjnymi,*
- *Ramy czasowe procedur informacyjnych i konsultacyjnych,*
- *Forma wymiany informacji i opinii,*
- *Zasoby potrzebne do pracy przedstawicieli pracowników (czas, sprzęt, miejsce spotkań, eksperci zewnętrzni, umiejętność komunikowania się z pracownikami itp.)*
- *Zaangażowanie związków zawodowych,*
- *Ramy czasowe i procedura organizowania zgromadzeń pracowników.*

Ważne jest, aby partycypacja pracowników była **akceptowana i wspierana przez wewnętrzną kulturę przedsiębiorstwa**. W firmach z rozwiniętą tradycją informowania i konsultacji, obie strony dobrze wiedzą, na jakie tematy przedstawiciele pracowników muszą być regularnie informowani, a w jakich kwestiach przeprowadza się proces konsultacji.

Informowanie oznacza, że konkretne dane są przekazywane przedstawicielom pracowników. W takich przypadkach pracodawca ma jedynie obowiązek regularnego informowania przedstawicieli pracowników, ale nie musi prosić ich o opinię. Jednak informacje uzyskane w ramach tych procedur mogą być często bardzo przydatne dla przedstawicieli pracowników przy formułowaniu opinii w innych kwestiach lub uczestniczeniu w negocjacjach zbiorowych.

Tematy procedur informacyjnych są zazwyczaj związane z **niedawnym i prawdopodobnym rozwojem działalności firmy i sytuacją ekonomiczną**.

Konsultacje oznaczają, że pracodawca musi poinformować przedstawicieli pracowników o zamiarze podjęcia określonej decyzji i poprosić ich o wydanie opinii przed jej podjęciem. Zazwyczaj odbywa się to na piśmie, z jasno określonym terminem na udzielenie odpowiedzi, przed upływem którego pracodawca nie może podjąć decyzji. Opinia wydana przez przedstawicieli pracowników nie wiąże pracodawcy, ale, zwłaszcza jeśli jest rozsądna i dobrze uargumentowana, może wpłynąć na decyzję.

Decyzje, w przypadku których pracodawca musi skonsultować się z przedstawicielami pracowników, to zazwyczaj te związane z **sytuacją, strukturą i prawdopodobnym rozwojem zatrudnienia** oraz **decyzje, które mogą prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy lub stosunkach umownych**.

W niektórych krajach przedstawiciele pracowników mają również prawo do **współdecydowania**, zazwyczaj w ograniczonym zakresie bardzo konkretnych tematów. W takich przypadkach

pracodawca nie może podjąć decyzji bez zgody przedstawicieli pracowników lub w przypadku ich negatywnej opinii, musi uzyskać zastępczą decyzję sądu w celu przyjęcia decyzji.

Złe praktyki w przekazywaniu informacji

- *Informacje przekazywane przez pracodawcę są wybiórcze i niekompletne,*
- *Informacje są przekazywane w zbyt technicznej formie lub zawierają więcej danych niż jest to rzeczywiście potrzebne, aby utrudnić przedstawicielom pracowników ich ocenę i sformułowanie opinii,*

Złe praktyki w zakresie określania czasu

- *formie ustnej, a nie pisemnej.*
- *Konsultacje odbywają się dopiero po podjęciu decyzji,*
- *Niewystarczający czas na ocenę planowanej decyzji pracodawcy i sformułowanie opinii.*

wypoczynkowego, kryteria oceny wyników itp.

Po jasnym ustaleniu tematów informacji i konsultacji, następną ważną rzeczą jest określenie **metody** informowania i procedur konsultacji.

Zawsze zaleca się, aby informacje były przekazywane w **formie pisemnej**. W przypadku, gdy informacje są przekazywane ustnie na spotkaniu, przedstawiciele pracowników powinni nalegać na sporządzenie **oficjalnego protokołu** i podpisanie go przez obie strony.

Procedury konsultacyjne są zwykle przeprowadzane w formie pisemnej, ponieważ w tym przypadku pracodawca potrzebuje również pisemnego dowodu przestrzegania prawnego obowiązku konsultacji z przedstawicielami pracowników. W takich procedurach bardzo ważne są **terminy** - przedstawiciele pracowników powinni mieć rozsądną liczbę dni na sformułowanie i przedstawienie swojej opinii.

W przypadku, gdy pracodawca nie dostarczył wystarczających i odpowiednich informacji potrzebnych do obiektywnej oceny wpływu planowanej decyzji na pracowników, przedstawiciele pracowników powinni mieć **prawo zażądać dodatkowego spotkania lub pisemnej informacji**. Termin na przedstawienie opinii nie powinien rozpocząć się przed spełnieniem takiego żądania przez pracodawcę. Jeśli nie jest to określone w przepisach krajowych, zasady w tym zakresie powinny zostać włączone do porozumienia na poziomie przedsiębiorstwa.

Przypadki, w których prawa do współdecydowania są przyznawane przedstawicielom pracowników, mogą obejmować takie tematy, jak **zwalnianie określonych kategorii pracowników, które podlegają szczególnej ochronie** (pracownicy starsi, pracownicy z chorobami zawodowymi lub urazami, pracownicy, którzy zostali wybrani lub uczestniczyli jako kandydaci w wyborach przedstawicieli pracowników), **przetwarzanie i wykorzystywanie danych osobowych pracowników, ustalenia dotyczące urlopu**

Poza określeniem tematów i procedur informowania i konsultowania, bardzo ważna jest również jakość informacji i terminy.

Odpowiednia **jakość informacji** oznacza, że kierownictwo powinno zapewnić przedstawicielom pracowników informacje niezbędne do obiektywnego i uczciwego spojrzenia na wyniki firmy i zaangażowania się w konstruktywny dialog. Informacje powinny być kompletne, ale także przedstawione w sposób umożliwiający przedstawicielom pracowników ich właściwe zrozumienie i ocenę.

Czas ma kluczowe znaczenie, zwłaszcza w procedurach konsultacyjnych. Konsultacje z przedstawicielami pracowników powinny być przeprowadzone w rozsądnym czasie przed podjęciem decyzji, tak aby istniała szansa, że ich opinia wpłynie na ostateczną decyzję.

Jedną z często pojawiających się kwestii jest **poufność informacji**, ponieważ pracodawcy często wykorzystują ją jako pretekst, aby nie dzielić się wszystkimi informacjami z przedstawicielami pracowników. W wielu krajach obowiązują przepisy prawne dotyczące poufności informacji biznesowych, a pracodawca rzeczywiście może mieć prawo do nieujawniania wrażliwych danych lub poproszenia przedstawicieli pracowników o nieujawnianie ich innym osobom. Nie może to jednak stanowić wymówki dla nieprzestrzegania prawa do informacji i konsultacji. Krajowe przepisy dotyczące poufności informacji powinny być sprawdzane i przestrzegane w celu uniknięcia ich niewłaściwego wykorzystania.

Aby spełnić swoją rolę w procedurach informacyjnych i konsultacyjnych, przedstawiciele pracowników muszą **regularnie komunikować się z pracownikami**. Obejmuje to zarówno możliwość informowania pracowników i konsultowania się z nimi podczas procedur informacyjnych i konsultacyjnych, jak i regularną komunikację z pracownikami, umożliwiającą im zbieranie opinii, potrzeb i skarg.

Przedstawiciel pracowników powinien również dysponować **odpowiednim czasem i zasobami** do wykonywania swojej funkcji. Ustawodawstwo krajowe w niektórych krajach zawiera przepisy w tym zakresie, ale szczegóły można również ustalić w porozumieniu z pracodawcą.

Przedstawiciele pracowników powinni korzystać z **płatnego czasu pracy**, mieć **dostęp do sal konferencyjnych, sprzętu komunikacyjnego i innych niezbędnych zasobów**, a także być **w stanie odwiedzać różne siedziby firmy** i utrzymywać regularny kontakt z pracownikami. Powinni być również uprawnieni do **płatnego czasu wolnego na naukę**.

6. Jak zwiększyć rolę przedstawicieli pracowników w rolnictwie?

Zainteresowane strony w wielu krajach, w szczególności przedstawiciele pracowników, chcieliby, aby ich krajowe ramy prawne zostały ulepszone, a prawa do informacji i konsultacji zdefiniowane bardziej precyzyjnie.

Niektóre z **propozycji poprawy ram prawnych** zidentyfikowane w wyniku badań obejmują:

- rozszerzenie zakresu prawa do informacji i konsultacji na szerszy zakres sytuacji i decyzji, które mogą mieć wpływ na prawa i interesy pracowników, takich jak restrukturyzacja, zamykanie przedsiębiorstw, przenoszenie własności przedsiębiorstw i wdrażanie nowych technologii;
- zapewnienie większej przejrzystości i dostępu do informacji istotnych przy podejmowaniu decyzji poprzez prawne zdefiniowanie skutecznych i przejrzystych mechanizmów komunikacji oraz zobowiązanie pracodawców do dostarczania pełnych i aktualnych informacji na temat sytuacji finansowej, wyników i perspektyw przedsiębiorstw;
- silniejsza ochrona prawna przedstawicieli pracowników przed niesprawiedliwym zwolnieniem;
- różne formy zachęt dla pracodawców, którzy wspierają partycypację pracowników (takie jak niższe podatki lub składki na ubezpieczenie społeczne).

Ramy prawne a praktyka

Poprawa ram prawnych jest ważną kwestią w wielu krajach, ale sama w sobie nie może rozwiązać problemu.

Ustawodawstwo może jedynie nadać pracownikom pewne prawa, ale ich wykorzystanie zależy od inicjatywy pracowników i ogólnej postawy pracodawców.

Chociaż nie oczekuje się, że ramy prawne będą w stanie uwzględnić wszystkie osobliwości stosunków pracy w sektorze rolnym, można to osiągnąć poprzez **porozumienia między partnerami społecznymi**. W ten sposób można dostosować mechanizmy informacji i konsultacji, aby lepiej odpowiadały sezonowemu charakterowi pracy w rolnictwie i przewadze małych, rodzinnych gospodarstw rolnych. Zachęcanie do spotkań, wymiany poglądów i doświadczeń, a także wspólnych szkoleń partnerów społecznych może być krokiem naprzód w tym kierunku.

Jak potwierdzają badania, wielu pracowników nie jest wystarczająco zaznajomionych z europejskimi i krajowymi ramami prawnymi oraz ich prawami do informacji i konsultacji. Dlatego też należy podjąć więcej wysiłków w celu **informowania pracowników i ich przedstawicieli o tych**

prawach. Działania te mogą być prowadzone przez związki zawodowe, ale także przez organizacje pracodawców i inne zainteresowane strony. Takie działania mogą obejmować kampanie informacyjne, materiały poradnikowe i szkolenia dla pracowników i pracodawców w celu zrozumienia korzyści płynących z partycypacji pracowników i ram prawnych.

Szczególnie ważne jest **podnoszenie świadomości wśród pracodawców i ich organizacji** na temat wzajemnych korzyści płynących z partycypacji pracowników, ponieważ dowody, w tym zebrane w badaniach, pokazują, że może to prowadzić do lepszego i bardziej produktywnego środowiska pracy oraz zwiększyć odporność firmy na różne kryzysy.

Ogólna **promocja dialogu społecznego** może być również korzystna dla partycypacji pracowników, zwłaszcza w przypadku, gdy konkretne postanowienia dotyczące informacji i konsultacji są zawarte w układach zbiorowych pracy. Układy zbiorowe pracy mogą być szczególnie przydatne w zapewnieniu bardziej konkretnych i szczegółowych przepisów dotyczących prawa dostępu do informacji o firmie i poufności, ponieważ ustawodawstwo krajowe nie zawsze jest wystarczająco jasne w tym zakresie.

Konkretne **przypadki dobrych praktyk** powinny być **dokumentowane, wymieniane** między krajami i **promowane**.

Należy zwiększyć **świadomość wpływu zmian klimatycznych na rolnictwo**, znaczenia zielonej transformacji i jej wpływu na warunki pracy w rolnictwie.

Pracownicy muszą być konsultowani i angażowani w decyzje związane z praktykami rolniczymi i strategiami łagodzenia zmian klimatu. Można to osiągnąć między innymi poprzez tworzenie wspólnych komitetów środowiskowych na poziomie przedsiębiorstwa. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą być również włączani do różnych sesji burzy mózgów lub wyspecjalizowanych grup roboczych lub komitetów.

Uczestnictwo pracowników byłoby również korzystne, **gdyby pracownicy otrzymywali więcej szkoleń i edukacji na temat zrozumienia wpływu zmian klimatu na rolnictwo** oraz zrównoważonych technologii i praktyk rolniczych. Inne możliwe tematy szkoleń zaproponowane przez interesariuszy obejmują:

- efekt cieplarniany i odnawialne źródła energii;
- innowacje jako narzędzie przyjazne dla klimatu, gwarantujące sprawiedliwość i opłacalność;
- recykling i gospodarka odpadami; oraz
- zrównoważona mobilność.

Pracownicy powinni być **zachęceni do proponowania i wdrażania innowacyjnych rozwiązań** w zakresie ograniczania emisji gazów cieplarnianych i adaptacji do zmian klimatu, ponieważ mogą

oni odgrywać kluczową rolę w ocenie wpływu zmian klimatu na warunki pracy i w określaniu środków służących ich poprawie.

Udział pracowników w czasach kryzysu

Pandemie i poważne kryzysy mogą mieć znaczący wpływ na warunki pracy i wymagają większego zaangażowania pracowników w proces podejmowania decyzji. Niektóre z pomysłów na lepsze wykorzystanie mechanizmów partycypacji pracowników obejmują:

- **Tworzenie wspólnych komitetów.** *Utworzenie komitetów kryzysowych obejmujących przedstawicieli pracowników i związków zawodowych może ułatwić szybką i skuteczną komunikację w czasie kryzysu.*
- **Zaangażowanie pracowników w określanie i wdrażanie środków bezpieczeństwa i higieny pracy.** *Można to zrobić za pomocą istniejących procedur informacyjnych i konsultacyjnych, ale także poprzez szersze włączenie pracowników.*
- **Konsultowanie z pracownikami ustaleń dotyczących czasu pracy.** *Elastyczność godzin pracy i zwiększone wykorzystanie telepracy mogą być przydatne w czasie kryzysu. Konsultacje z pracownikami na temat opcji czasu pracy i wdrożenia telepracy mogą pomóc w znalezieniu rozwiązań, które zapewnią ochronę i bezpieczeństwo pracowników w czasie kryzysu, ale także sprawną organizację pracy.*
- **Ocena i wyciąganie wniosków z doświadczeń.** *Ważne jest, aby ocenić, w jaki sposób poradzono sobie z sytuacją kryzysową i spróbować wyciągnąć wnioski z tego doświadczenia. Udział pracowników w tej ocenie może przynieść cenne spostrzeżenia i pomóc w opracowaniu skuteczniejszych strategii i środków na przyszłe sytuacje kryzysowe.*

Bezpieczeństwo i higiena pracy to również obszar o dużym potencjale poprawy, który można osiągnąć poprzez większe zaangażowanie pracowników, z korzyścią dla obu stron. Przykładowo, pracownicy mogliby odgrywać aktywną rolę w planowaniu, wdrażaniu i ocenie wszystkich działań mających na celu zapobieganie ryzyku zawodowemu.

Pracodawcy mogliby również skorzystać z większej ilości informacji i konsultacji z pracownikami w kwestiach związanych z **wynikami firmy i zarządzaniem przedsiębiorstwem**, które w wielu krajach rzadko podlegają takim procedurom. Podczas gdy pracodawcy oczywiście zachowaliby swoje prerogatywy w podejmowaniu decyzji zarządczych, większe zaangażowanie pracowników może przynieść pozytywne efekty w procesach decyzyjnych przedsiębiorstw, wnosząc doświadczenia z pierwszej ręki i świeże pomysły.

7. Przyszłość europejskiego rolnictwa i stosunków pracy: możliwe scenariusze

Zatrudnienie w rolnictwie stale spada w UE od dziesięcioleci, w wyniku czego w latach 2003-2018 spadło o 30%. Liczba małych i średnich gospodarstw maleje, podczas gdy liczba dużych gospodarstw (powyżej 100 hektarów) rośnie. Obraz ten nie jest jednak jednolity we wszystkich państwach członkowskich. Niektóre z nich doświadczyły niewielkiego wzrostu liczby gospodarstw rolnych, a inne - siły roboczej w rolnictwie. Niektóre raporty krajowe i literatura wtórna również informują o tendencji starzenia się kierowników/właścicieli gospodarstw rolnych.

Zgodnie z prognozą rolną UE na lata 2020-2030 oczekuje się, że stały odpływ siły roboczej z rolnictwa z powodu zmian strukturalnych na poziomie UE spowolni (do -1% rocznie, osiągając 7,9 mln pracowników w 2030 r.). Spadek ten będzie spowodowany głównie większą mechanizacją i wyposażeniem oraz dalszym wzrostem wielkości gospodarstw rolnych. Liczba pracowników najemnych może nadal relatywnie rosnąć, a praca rodzinna maleć.

Europejski sektor rolniczy prawdopodobnie przejdzie głębokie zmiany w ciągu następnej dekady, zarówno z powodu **zmian klimatycznych**, jak i **polityk wdrażanych w celu ich złagodzenia**.

Trudne i nieprzewidywalne warunki pogodowe już teraz silnie wpływają na europejskie rolnictwo, zmuszając wielu rolników do zmiany technik rolniczych lub uprawianych roślin. Ekstremalne warunki pogodowe mają również silny wpływ na pracowników rolnych, powodując albo pogorszenie ich warunków pracy, albo zwiększone inwestycje w środki ochronne lub reorganizację pracy.

Już teraz silny wpływ **cyfryzacji i automatyzacji** na organizację pracy będzie prawdopodobnie kontynuowany, w tym poprzez zwiększone wykorzystanie sztucznej inteligencji.

Ogólnie rzecz biorąc, **duzi producenci i firmy mają większe szanse na dostosowanie się do takich warunków**, co wywiera silniejszą presję na małe, rodzinne gospodarstwa rolne. Przyszłość małych gospodarstw rolnych zależy zatem w dużej mierze od europejskiej i krajowej polityki rolnej.

Informacje i konsultacje z pracownikami mogą odegrać kluczową rolę w adaptacji przedsiębiorstw rolnych i ich pracowników do wspomnianych wyzwań.

W zależności od przyszłego rozwoju w tej dziedzinie można nakreślić kilka różnych scenariuszy:

1. **biznes jak zawsze**: stan partycypacji pracowników w rolnictwie pozostaje mniej rozwinięty i praktykowany niż w innych sektorach. W konsekwencji jego potencjał w zakresie pomocy firmom i pracownikom w dostosowaniu się zarówno do zmian klimatu, jak i polityki w tym zakresie, pozostaje niewykorzystany. Z czasem scenariusz ten

prawdopodobnie doprowadzi do dalszego pogorszenia warunków pracy w sektorze, co jeszcze bardziej pogłębi istniejące problemy;

- 2. poprawa praktyk informacyjnych i konsultacyjnych:** udział pracowników w rolnictwie rozprzestrzenia się na większą liczbę firm, z bardziej rozwiniętymi procedurami i poważniejszą wymianą poglądów na różne tematy. Innowacyjne procedury i ustalenia pomagają w rozpowszechnianiu pewnych form partycypacji pracowników nawet w mniejszych gospodarstwach. W konsekwencji informacje i konsultacje z pracownikami wspierają transformację klimatyczną i technologiczną sektora, a warunki pracy stopniowo się poprawiają. Praca w rolnictwie staje się bardziej pożądana, a sektor nie boryka się już z problemem braku siły roboczej;
- 3. pogorszenie praktyk partycypacji pracowników:** liczba związków zawodowych i częstotliwość korzystania z procedur informacyjnych i konsultacyjnych w przedsiębiorstwach rolnych ulegają dalszemu pogorszeniu. Prowadzi to do pogorszenia warunków pracy, starzenia się i mniejszej motywacji siły roboczej oraz zwiększonego problemu firm z zatrudnieniem potrzebnej siły roboczej. Rolnictwo nie spełnia celów Europejskiego Zielonego Ładu. Europa staje się coraz mniej samowystarczalna w zakresie produkcji żywności i w konsekwencji staje się bardziej podatna na zagrożenia geopolityczne.

Przedstawione tu scenariusze są być może zbyt uproszczone, ale ilustrują znaczenie uczestnictwa pracowników zarówno dla warunków pracy, jak i ogólnych wyników gospodarczych europejskiego sektora rolnego. Zostało to również wykazane przez wyniki badań przeprowadzonych w pięciu państwach członkowskich i dwóch krajach kandydujących w ramach projektu AGRI - EW.

Pracownicy w rolnictwie zasługują na wysokiej jakości miejsca pracy i godne warunki pracy nie mniej niż pracownicy w jakimkolwiek innym sektorze. Co więcej, Unia Europejska potrzebuje pracowników rolnych, którzy są zadowoleni ze swojej pracy i zmotywowani do wspierania projektu Zielonego Ładu. Tylko w ten sposób europejski sektor rolniczy może osiągnąć swoje cele środowiskowe i stać się zrównoważony. Jest to zadanie i odpowiedzialność wszystkich zainteresowanych stron. Ale zmiana zaczyna się od małych kroków - każda firma rolnicza, która wprowadza lub ulepsza istniejące procedury informacyjne i konsultacyjne, wnosi cenny wkład.

Jak pokazały nasze badania i niniejszy podręcznik, istnieje znaczny potencjał poprawy istniejących mechanizmów informacji i konsultacji w rolnictwie i istnieją pomysły, jak to zrobić. Co najważniejsze, istnieją pracownicy i pracodawcy, którzy są gotowi zaangażować się w ten projekt.

Literatura

Raporty krajowe dotyczące Rumunii, Włoch, Polski, Słowenii, Hiszpanii, Macedonii Północnej i Serbii

KE (2020), EU agricultural outlook for markets, income and environment, 2020-2030. DG Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich, Bruksela

KE (2022), The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market, Komisja Europejska, DG ds. Gospodarczych i Finansowych, Bruksela

Schuh, B i in. 2019, Research for AGRI Committee – The EU farming employment: current challenges and future prospects, Parlament Europejski, Departament Polityki Strukturalnej i Spójności, Bruksela

<https://www.worker-participation.eu/>



Empowering Workers for a Better Information, Consultation and Participation in Agriculture Sector



"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."



Co-funded by
the European Union