



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK



Magazyn AntiPOVERTY

Magazyn Europejskiej Sieci Przeciwdziałania Ubóstwu (EAPN)

Nr 135/ 2011

II, 2011

www.eapn.eu

Wyższa jakość pracy na rzecz wyższej jakości życia

Rośnie poziom ubóstwa osób
pracujących w Europie

Związki zawodowe i ruchy
społeczne - zalety
współpracy

Problemy zatrudnienia w
Wielkiej Brytanii, Danii,
Francji, Holandii i Austrii

Spis treści

Rola zatrudnienia w zwalczaniu ubóstwa i wykluczenia społecznego - wkład EAPN w debatę	3
Rosnący problem Europy - ubóstwo osób pracujących	6
Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w obecnej sytuacji	8
Czy Flexicurity działa w kryzysie? Duński model Flexicurity	8
"Praca albo pełne utrzymanie" - to wciąż nasz postulat	9
Regionalna gospodarka i lokalne inicjatywy - tworzenie miejsc pracy we Francji	11
Młodzieżowe Igrzyska Olimpijskie w Austrii - wspieranie przedsiębiorstw gospodarki społecznej poprzez zapis o przetargach socjalnych	12
Związki zawodowe i ruchy społeczne - korzyści ze współpracy	12
Europejski Rok Aktywnego Starzenia się i Solidarności Międzypokoleniowej 2012 - perspektywy dla starszych pracowników	14
Praca i zatrudnienie - realia życia osób dotkniętych ubóstwem i wykluczeniem społecznym - Dziesiąte Europejskie Spotkania Osób Dotkniętych Ubóstwem	15

AntiPOVERTYMag Magazyn EAPN, nr 135, II, 2011 Redaktor naczelny: Fintan Farrell Osoba odpowiedzialna za publikację: Nellie Epinat Współpracownicy: Leticia Gomez-Sanchez
Square de Meeûs 18, 1050 Bruksela Tel: +32-2-226-58-50, fax: +32-2-226-58-69 E-mail: team@eapn.eu , Strona internetowa: www.eapn.eu
Niniejszy magazyn powstał przy wsparciu Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans Komisji Europejskiej. Jego wydawanie jest finansowane z Programu na rzecz Zatrudnienia i Solidarności Społecznej PROGRESS (2007-2013). Wiecej informacji na stronie http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html Informacje zawarte w tej publikacji nie wyrażają opinii i stanowiska Komisji Europejskiej.

Podziękowania za zdjęcia

Okladka: © Nellie Epinat dla EAPN, Dziesiąte Europejskie Spotkania Osób Dotkniętych Ubóstwem, prezentacja delegacji francuskiej, Bruksela 2011;
Str. 3: © Nellie Epinat dla EAPN, Dziesiąte Europejskie Spotkania Osób Dotkniętych Ubóstwem, prezentacja delegacji portugalskiej, Bruksela 2011;
Str. 4: © Nellie Epinat dla EAPN, Dziesiąte Europejskie Spotkania Osób Dotkniętych Ubóstwem, prezentacja delegacji belgijskiej, Bruksela 2011;
Str.5: © The Poverty Alliance, Szkocka kampania Living Wage, 2011;
Str. 6: © Sergio Aires, A vida como ela é, 2008; © European Women's Lobby, obrona praw kobiet, 2010;
Str. 8: © DUWC, 2011;
Str. 12: © EAPN Austria (Die Armutskonferenz), 2011;
Str. 12-13: © Mathew Lee, demonstracja w Dublinie, luty 2009; © Kampania The Poor Can't Pay, 2011;
Str. 14: © Platforma AGE, 2011;
Str. 15: © Nellie Epinat dla EAPN, Dziesiąte Europejskie Spotkania Osób Dotkniętych Ubóstwem, prezentacja delegacji francuskiej, Bruksela 2011.

Wyższa jakość pracy na rzecz wyższej jakości życia

Znaczenie zatrudnienia dla walki z ubóstwem

Amana Ferro, specjalista ds. polityki EAPN, Koordynator Grupy Roboczej ds. Zatrudnienia



Walka o zapewnienie osobom, które mają dostęp do pracy, zatrudnienia wysokiej jakości, od zawsze stanowi ważny element pracy EAPN. Grupa Robocza ds. Zatrudnienia EAPN skupia ekspertów wszystkich sieci krajowych EAPN, oraz ogólnoeuropejskich organizacji członkowskich EAPN. Grupa wykazała niezwykłą aktywność w zakresie promowania alternatywnych podejść do uczynienia zatrudnienia skutecznym narzędziem walki z ubóstwem i zapewnienia integracji społecznej poprzez włączenie się w realizację Krajowych Programów Reform i dwóch Europejskich Programów Zatrudnienia.

Wyniki obecnego europejskiego semestru wzmocniają priorytet konsolidacji fiskalnej i zwiększania konkurencyjności za wszelką cenę, zaś zatrudnienie postrzegane jest jedynie jako narzędzie zagwarantowania wzrostu, a nie zapewnienia ludziom godnego życia. Osiągnięcie celu redukcji ubóstwa Strategii Europa 2020 nie będzie możliwe, jeśli ograniczymy cel zatrudnienia jedynie do usuwania ludzi z list bezrobotnych, poprzez wypychanie ich za wszelką cenę do jakiegokolwiek pracy.

Jakakolwiek praca nie gwarantuje wyjścia z ubóstwa. Obecnie 22% osób dotkniętych ubóstwem pracuje. Niedawne osiągnięcia, takie jak przyjęcie Paktu Euro Plus, uniezależnienie płac od inflacji i powiązanie ich z produktywnością, a także zwiększona elastyczność mocno podzielonego na segmenty rynku pracy odcisnęły mocne piętno na osobach, które już wcześniej pomimo pracy doświadczały ubóstwa.

Członkowie EAPN, przedstawiając realia swoich krajów, ukazują wiele pozytywnych przykładów tworzenia miejsc pracy, takich jak zapewnienie godnego zatrudnienia na szczeblu lokalnym we Francji i poprzez gospodarkę społeczną w Austrii. W Irlandii, socjalne organizacje pozarządowe skutecznie współpracują ze związkami zawodowymi, wspólnie domagając się godnego zatrudnienia. Niestety, w innych krajach programy nadal penalizują osoby w trudnej sytuacji, jak choćby w niedawnej kampanii "aktywizacji chorych" w Wielkiej Brytanii, a cięcia budżetowe zagrażają filarowi bezpieczeństwa strategii flexicurity w Danii. Również kobiety duńskie znajdują się pod coraz większą presją podejmowania płatnego zatrudnienia, któremu nie towarzyszy podejście oparte na prawach czy odpowiednie środki wynagradzające różnicę.

Naprawdę istotnych wiadomości dostarczają Dziesiąte Europejskie Spotkania Osób Dotkniętych Ubóstwem, poświęcone w tym roku zatrudnieniu. Wniosek z nich płynący jest prosty: należy stworzyć więcej miejsc pracy, zapewniających dobre warunki pracy, w tym godne wynagrodzenie i wspierać ludzi w zdobywaniu takiej pracy poprzez poszanowanie ich osobistej sytuacji.

Rola zatrudnienia w zwalczaniu ubóstwa i wykluczenia społecznego - wkład EAPN w debatę

Grupa Robocza ds. Zatrudnienia

Według danych Eurostatu, stopa bezrobocia w Unii Europejskiej wyniosła w 2010 r. 9,6%, co oznacza, że bez pracy było 23 miliony 248 tysięcy osób. Odpowiedzią rządów państw członkowskich było zwiększenie liczby miejsc pracy, choć niekoniecznie dobrej pracy i rzadko z poszanowaniem ludzkiej godności. Zatrudnienie w wielu przypadkach okazało się nie być zrównoważoną drogą wyjścia z ubóstwa. Niemal jedna czwarta (22%) osób dotkniętych ubóstwem ma pracę. Nierespektowanie praw pracowników w połączeniu z niskimi płacami i niepewnymi umowami prowadzi do katastrofalnych konsekwencji społecznych, zwiększając problem zadłużenia, obniżając późniejsze emerytury i wywierając negatywny wpływ psychologiczny, zwiększając ubóstwo, nierówności i wykluczenie społeczne.

Inwestowanie w tworzenie miejsc pracy

Tworzenie prawdziwych, zrównoważonych nowych miejsc pracy to priorytet w kontekście obecnych cięć. Istnieje coraz większa zgoda, szczególnie na szczeblu UE, co do istniejącego w sektorze usług potencjału w zakresie tworzenia miejsc pracy, ale rządy robią niewiele, by w ten potencjał inwestować - wprost przeciwnie. Wprowadzają cięcia, które wyjątkowo mocno uderzają w ten sektor. Szczególnie widać to w zakresie ochrony zdrowia i usług opiekuńczych, gdzie inwestycje nie tylko stworzyłyby miejsca pracy, ale i zaspokoiłyby rosnące potrzeby w tym zakresie. Gospodarka społeczna dostarcza w całej Europie ponad 10 milionów miejsc pracy i niedawno została uznana przez Europejską Platformę Walki z Ubóstwem za ważne źródło innowacji społecznej. Wspólne Sprawozdanie o Zatrudnieniu i inicjatywa na rzecz umiejętności i pracy mówią otwarcie jedynie o wzmocnieniu powiązań pomiędzy zatrudnieniem a polityką w zakresie przedsiębiorstw w celu stymulowania tworzenia nowych miejsc pracy w ramach głównego nurtu gospodarki. To pożądana zmiana w kierunku zwiększenia wymagań, tak potrzebnego w

kontekście malejącej możliwości zatrudnienia. Fundusze europejskie, w szczególności zaś fundusze strukturalne powinny zostać lepiej przekierowane na rzecz umacniania tych osiągnięć.

Obecny stan rzeczy

Dostęp do zrównoważonego zatrudnienia wysokiej jakości to wyzwanie, wymagające zintegrowanego podejścia oznaczającego wspieranie tych, którzy mogą pracować w drodze do godnej pracy i zapewnienie godnego życia tym, którzy nie mogą pracować, a także realizacja Strategii Aktywnej Integracji Społecznej Komisji Europejskiej. Oznacza to zapewnienie bezpieczeństwa, tak niezbędnego dla godnego życia poprzez odpowiedni dochód minimalny i programy opieki społecznej przy zapewnieniu powszechnego dostępu do wysokiej jakości usług i zindywidualizowanego wsparcia na rzecz znalezienia własnej drogi ku zatrudnieniu, jeśli to możliwe.

Wysiłkom tym musi towarzyszyć tworzenie nowych miejsc pracy poprzez zwiększone inwestycje publiczne i prywatne, więcej lepszych możliwości kształcenia, poprawa jakości miejsc pracy i zatrudnienia, zwalczanie dyskryminacji i lepsze możliwości godzenia życia prywatnego z zawodowym. Uczestnictwo osób zainteresowanych i odpowiednie fundusze stanowią istotny warunek wstępny. Kluczowa jest rola Unii Europejskiej w koordynowaniu i wspieraniu tych działań, zaś najważniejszymi narzędziami są Strategia Europa 2020 i europejskie semestry.

Niestety, pierwsze wyniki nie brzmią zachęcająco. Pomimo że jednym z celów obecnej Strategii Europa 2020 jest wydobycie z ubóstwa co najmniej 20 milionów osób do 2020 r. Roczna Ocena Wzrostu, ocena wdrażania priorytetów Strategii stosowana przez Komisję Europejską analizuje wyniki wyłącznie z perspektywy zorientowanej na wzrost, nie odnosząc się do tego, czy wzrost ten sprzyja włączeniu społecznemu i czy jest zrównoważony. Zwiększanie konkurencyjności i poprawa wzrostu stają się najważniejsze, zaś inwestowanie w ludzi ogranicza się do zwiększania kapitału ludzkiego dla poprawienia produktywności. Jak dowodzą Krajowe Programy reform, tendencja ta obecna jest również na szczeblu krajowym.



Alternatywne modele: propozycje Grupy roboczej ds. Zatrudnienia EAPN

Wspieranie pozytywnej aktywizacji jako elementu aktywnej integracji społecznej

Poszanowanie ludzkiej godności powinno być centralnym motywem tworzenia programów polityki. Wspieranie zatrudnienia powinno wynikać z indywidualnych potrzeb kandydatów, z uwzględnieniem szczególnych przeszkód, z jakimi zmagają się poszczególne grupy.

Programy aktywizacji powinny skupiać się na rozwoju ścieżki do integracji społecznej i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, zapewniając wielowymiarowe wsparcie i usługi towarzyszące w ramach zintegrowanego podejścia aktywnej integracji społecznej, obejmującego gwarantowany dostęp do dochodu minimalnego, zwalczanie trudności związanych ze zmianą poziomu dochodów, mieszkaniem, zadłużeniem, samotnością, stanem zdrowia, niskimi umiejętnościami społecznymi, komunikacją, językiem, nabywaniem kwalifikacji itp.

Potrzebne jest zaangażowanie w środki zwalczania dyskryminacji, dotyczące zarówno dostępu do zatrudnienia, jak i usług i edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem wzmocnienia pozytywnego podejścia pracodawców. EAPN zdecydowanie sprzeciwia się obecnej tendencji redukcji zadłużenia publicznego poprzez zmuszanie ludzi do niepewnego zatrudnienia poprzez wprowadzanie surowych sankcji i warunków, takich jak cięcia i utrata świadczeń.

Promowanie godnej pracy i płacy

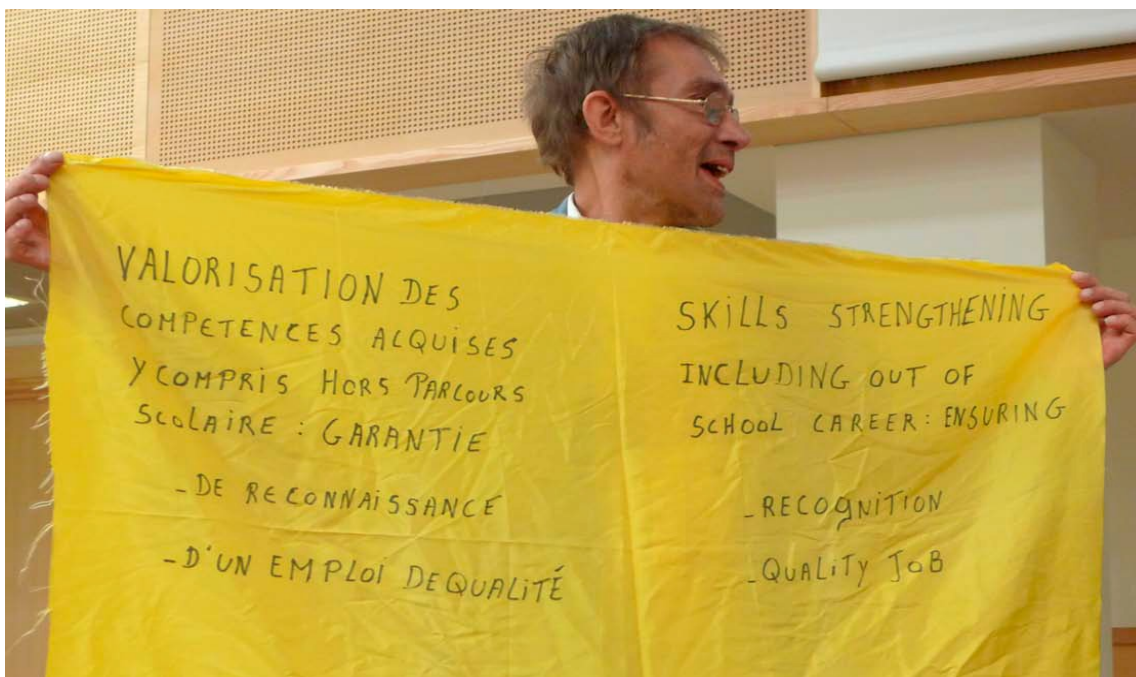
Niskie płace, szczególnie za tzw. pracę nie wymagającą kwalifikacji, jak również niepewność, tymczasowość i krótkotrwałość umów i wymuszanie pracy na część etatu zagrażają godnemu zatrudnieniu. Praca, która nie zapewnia godnej płacy i bezpieczeństwa nie zapewni zrównoważonej drogi wyjścia z ubóstwa. Nadal istnieje ogromna przepaść w wysokości płac pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz między poszczególnymi grupami etnicznymi.

Podejście flexicurity promuje kulturę łatwego zatrudniania i zwalniania, podczas gdy brakuje odpowiednich zabezpieczeń, szczególnie dochodu minimalnego i innych świadczeń, lub są one niewystarczające, czy obwarowane surowymi ograniczeniami dostępu. Trwająca debata na szczeblu UE i narodowym nie dość priorytetowo traktuje kwestie jakości pracy (warunków i płacy), tak by praca zapewniała możliwość wyjścia z ubóstwa. W kontekście rosnącej stopy ubóstwa osób pracujących jest to szczególnie martwiące.

Wspieranie uczestnictwa i dobrego zarządzania

Programy polityki nie będą skuteczne, jeśli u ich podstaw nie będzie leżała prawidłowa ocena indywidualnych potrzeb. Można to

osiągnąć jedynie poprzez zaangażowanie osób dotkniętych ubóstwem i organizacji ich reprezentujących w opracowywanie, wdrażanie i ocenę dotyczących ich strategii. Konieczność rozwiązania tego problemu została podkreślona w punkcie 16 preambuły Zintegrowanych Wytycznych oraz przez Roczną Ocenę Wzrostu. Należy wyciągnąć wnioski z Socjalnej OMK i przełożyć je na strukturalne zaangażowanie osób dotkniętych ubóstwem i ich przedstawicieli w tworzenie Krajowych Programów Reform i Krajowych Planów Działań. Kluczową rolę powinny tu odegrać fundusze strukturalne i program PROGRESS.



Najważniejsze przesłania EAPN do projektu Wspólnego Sprawozdania o Zatrudnieniu Komisji Europejskiej w ramach Rocznej Oceny Wzrostu za 2010 r.

1. Ubóstwo nie może

być postrzegane jedynie jako spowolnienie wzrostu. Zatrudnienie i polityka socjalna powinny być postrzegane nie tylko jako instrumenty wzrostu, ale jako narzędzia promowania integracji i zwalczania ubóstwa.

2. Aby osiągnąć wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu, niezbędne jest **zintegrowane podejście wypełniające szereg nowych wytycznych**, w szczególności należy wdrażać zintegrowaną politykę promowania integracji społecznej i zwalczania ubóstwa.

3. Ważne jest nadanie **większego znaczenia jakości zatrudnienia**, w szczególności trzeba starać się zapewnić, tak dalece jak to tylko możliwe w obecnej sytuacji, by nowo tworzone miejsca pracy dawały możliwość wyjścia z ubóstwa, a także zwalczać ubóstwo osób pracujących.

4. Należy **zagwarantować odpowiedniość i dostępność dochodu minimalnego dla wszystkich**, szczególnie w kontekście cięć oszczędnościowych i kierunkowe wysiłki na rzecz wspierania konkretnych grup osób. Zintegrowane podejścia integracji społecznej powinny być bardziej obecne w głównym nurcie polityki zatrudnienia, potrzeba też częstszych odwołań do środków promujących skoordynowane i zindywidualizowane ścieżki do integracji z rynkiem pracy oraz kluczową rolę przedsiębiorstw integracji społecznej, szczególnie WISE.

5. Konieczne jest **stworzenie zintegrowanych strategii zwalczania ubóstwa i wykluczenia społecznego wśród wszystkich grup**, szczególnie wśród osób niebędących w wieku produkcyjnym. Obszar ten nie jest wystarczająco rozwinięty, choćby pod względem dostępu do praw, środków i usług dla osób starszych i dzieci.

6. Należy poświęcić odpowiednio dużo uwagi **"tworzeniu skutecznych metod walki z dyskryminacją" i zapewnieniu lepszych możliwości integracji zawodowej i społecznej**, szczególnie dla imigrantów, mniejszości etnicznych i Romów.

7. Należy pamiętać o **roli funduszy strukturalnych i polityki spójności** we wspieraniu zintegrowanych ścieżek aktywnej integracji społecznej i ekonomicznej.

8. Trzeba wzmocnić **zaangażowanie interesariuszy** w tworzenie Europejskiej Strategii Zatrudnienia i Krajowych Programów Reform, ze szczególnym uwzględnieniem uczestnictwa osób dotkniętych ubóstwem i reprezentujących je organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

EAPN obecnie opracowuje odpowiedź na Wspólne Sprawozdanie o Zatrudnieniu 2011.

Rosnący problem Europy - ubóstwo osób pracujących

Peter Kelly, The Poverty Alliance, EAPN Wielka Brytania, członek Grupy Roboczej EAPN ds. Zatrudnienia

Ubóstwo osób pracujących stało się dla wielu państw członkowskich krytyczną barierą na drodze walki z ubóstwem. Można powiedzieć, że głównym celem polityki walki z ubóstwem w Europie było dotychczas utrzymanie dochodu dla osób bez pracy i powrót osób utrzymujących się ze świadczeń społecznych na rynek pracy. Podejście to nadal jest kluczowe, ale w coraz większym stopniu okazuje się niewystarczające dla walki z ubóstwem osób pracujących.

Istnieje coraz większa, choć spóźniona, świadomość problemu ubóstwa osób pracujących, głównie dzięki Socjalnej OMK na szczeblu europejskim i państw członkowskich.¹

Świadomość to jedno, a działanie - drugie

Uznanie istnienia problemu w dokumentach programowych to jedno, a działanie to zupełnie co innego. Problem ubóstwa osób pracujących nadal się pogłębia, a wpływ kryzysu gospodarczego i pakietu antykryzysowego wraz z surowymi oszczędnościami i cięciami budżetowymi pogarsza sytuację. Zatrudnienie wysokiej jakości jest zagrożone coraz większą liczbą umów krótkoterminowych i coraz większą ich elastycznością. W wielu krajach pensje nie rosną lub są obcinane, a w sektorze usług wprowadzane są cięcia i redukcje.

Skala problemu

Nie można dłużej postrzegać problemu ubóstwa osób pracujących jako marginalnego dla walki z ubóstwem. W sytuacji, gdy zatrudnienie postrzegane jest jako najlepsza i najbezpieczniejsza droga wyjścia z ubóstwa, uderzającym jest fakt, że jedna czwarta osób ubogich ma zatrudnienie.

Przyczyny ubóstwa osób pracujących

Istnieje szeroka zgoda co do przyczyn ubóstwa osób pracujących we wszystkich państwach UE, choć znaczenie każdej z przyczyn zależy od uwarunkowań krajowych. Frazer i Marlier (2010) podkreślają znaczenie struktury rynku pracy, składu gospodarstwa domowego, niskiej intensywności pracy, cech indywidualnych (brak kwalifikacji itp.) oraz czynników instytucjonalnych, takich jak dochód minimalny i świadczenia socjalne. Wszystkie te czynniki przyczyniają się do wzrostu poziomu ubóstwa osób pracujących w UE w ciągu ostatnich 10 lat.



Podczas gdy większość badań dotyczących ubóstwa osób pracujących z trudem stara się wykazać, że nie wszyscy nisko opłacani pracownicy są ubodzy, to

nie można zaprzeczyć, że niskie płace są głównym źródłem ubóstwa osób pracujących. Choć wielu nisko opłacanych pracowników nie jest biednych, to większość biednych pracowników jest nisko opłacana. Ten fakt powinien stanowić punkt wyjścia dla programowej odpowiedzi na problem ubóstwa osób pracujących jak również dla zrozumienia przyczyn ubóstwa pracujących. Kluczowy jest brak krajowego programu dochodu minimalnego w 20 spośród 27 państw członkowskich, jak również fakt, że umowy zbiorowe (np. w Niemczech) obejmują zaledwie nieco ponad 50% pracowników.

Niska jakość pracy również przyczynia się do ubóstwa osób pracujących. Wzrost liczby wymuszonych umów na część etatu, nietypowych i tymczasowych form zatrudnienia oraz "segmentowa" natura wielu lokalnych rynków pracy prowadzą wspólnie do ubóstwa osób pracujących. Ważnymi czynnikami jest również różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn oraz osób należących do różnych grup etnicznych.

Częstym problemem podnoszonym przez osoby chcące wejść na rynek pracy, jest fakt, że "im się to nie opłaca". Wynika to z dodatkowych kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia, takich jak koszty podróży i transportu, opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny, koszty odzieży, posiłków itd. Dla wielu osób, zwłaszcza posiadających dzieci, może to oznaczać, że podejmując marginalną pracę (w niepełnym wymiarze, tymczasową lub nisko płatną) po prostu zamieniają ubóstwo bez pracy na ubóstwo i pracę.

¹ Zintegrowane Wytoczne wyraźnie odnoszą się do konieczności walki z segmentacją rynku pracy i niskimi płacami oraz do konieczności zagwarantowania odpowiednich świadczeń społecznych (Wytoczna 7). Ostatnie dokumenty UE, takie jak "Youth on the Move" i "Agenda for New Skills and Jobs" wspominają o segmentacji i niepewności rynku pracy oraz o niskich płacach jako o wyzwaniu, któremu trzeba sprostać. Europejska Platforma Walki z Ubóstwem i Wspólne Sprawozdanie o Zatrudnieniu nawołują do zwalczania ubóstwa osób pracujących, a Strategia Europa 2020 daje możliwość wykorzystania wskaźników ubóstwa osób pracujących jako głównej metody pomiaru postępów.

ważną kwestią przy rozważaniu przyczyn ubóstwa osób pracujących jest problem obrotowych drzwi między ubóstwem pracujących a bezrobociem (Shildrick et al, 2010). Poza tym, przejście od świadczeń społecznych do płatnej pracy i spowrotem często jest problematyczne i powoduje brak dochodu w fazie przejściowej. Istnienie takich cykli "od niskiej do żadnej płacy" oznacza, że musimy traktować oba te zjawiska jako powiązane ze sobą, a nie osobne i niezależne doświadczenia. Ma to istotne implikacje dla programów tworzonych w odpowiedzi zarówno na ubóstwo pracujących jak i problem bezrobocia. Doświadczenie powracającego ubóstwa, w pracy czy bez pracy, może być dowodem na to, że niskopłatna i niepewna praca nie może działać jako zrównoważona droga wyjścia z ubóstwa. Fakt, że tak wiele osób cyklicznie doświadcza ubóstwa w pracy i poza nią może również wskazywać na to, że brak odpowiedniej motywacji czy chęci u pracowników nie jest tu problemem. Warto podkreślić jest fakt, że tak wiele osób bez żadnej zachęty chce pracować, nawet jeśli doświadczenie jest negatywne i się nie opłaca.

Polityczna odpowiedź na problem

Należy pamiętać, że polityka samego zwiększania zachęty do pracy niekoniecznie jest odpowiedzią na problem ubóstwa osób pracujących. niektóre z programów, przez polityków nazywane programami zwalczającymi ubóstwo pracujących, czy programami "opłacalnej pracy", są *de facto* programami zachęty do pracy dla osób chcących wejść na rynek prac, których celem jest raczej odebranie ludziom zasiłków niż zagwarantowanie im godnego życia. Biorąc pod uwagę wspomniane powyżej złożone przyczyny ubóstwa osób pracujących, nie powinno zaskakiwać, że jedna forma wsparcia nie wystarczy, by skutecznie poradzić sobie ze złożonym zjawiskiem ubóstwa osób pracujących.

Potrzebnych jest wiele zróżnicowanych działań zarówno na szczeblu lokalnym, krajowym, jak i europejskim, dotyczących ubóstwa osób pracujących. Priorytetem muszą być działania związane z problemem niskich płac. Można tego dokonać na wiele różnych sposobów: wprowadzenie systemu krajowej płacy minimalnej, wysiłki w kierunku zwiększenia wynagrodzeń w poszczególnych sektorach, zwiększenia zasięgu związków zawodowych i członkostwa w niskopłatnych sektorach. Należy również odnieść się do odpowiedniości wysokości świadczeń. Nie można powstrzymać ubóstwa osób pracujących poprzez zablokowanie poziomu świadczeń. Takie podejście tylko pogłębi problem i uwięzi więcej osób w cyklu ubóstwa. Obok odpowiednich świadczeń potrzeba również działań poprawiających jakość stanowisk oferowanych na rynku pracy. Wymaga to zarówno odpowiednich przepisów, gwarantujących jakość pracy, jak i pozytywnego zaangażowania pracodawców w stosowanie najlepszych praktyk.



Osoby zaangażowane w walkę z ubóstwem w Europie muszą zacząć tworzyć powiązania pomiędzy osobami doświadczającymi ubóstwa zarówno pracując, jak i będąc bez pracy. Coraz bardziej elastyczny europejski rynek pracy sprawia, że zaciera się granica między ubóstwem osób pracujących i bezrobotnych. Wymaga to od organizacji zwalczających ubóstwo zdecydowanego podjęcia wyzwania, jakie stanowi ubóstwo osób pracujących i wypracowania strategii, kampanii i sojuszy, niezbędnych do zwalczania tego rosnącego problemu.

W 2008 r. 8,6% osób pracujących w Europie było dotkniętych ubóstwem, a różnice sięgały od 4% w Czechach do 17% w Rumunii. Frazer i Marlier (2010) zauważają, że "kraje o wysokiej stopie zagrożenia ubóstwem mają również wysoką stopę ubóstwa osób pracujących".

Inne wyraźnie widoczne aspekty wzorców ubóstwa osób pracujących to **wysoki poziom ubóstwa osób pracujących wśród ludzi młodych** (10% w grupie wiekowej 18-24), wyższy odsetek wśród pracowników **tymczasowych** (13%) i **zatrudnionych w niepełnym wymiarze** (12%) w porównaniu do osób zatrudnionych na cały etat).

Frazer i Marlier wskazują na mężczyzn jako częściej od kobiet doświadczających ubóstwa osób pracujących, ale prawda jest taka, że **kobiety częściej niż mężczyźni** zatrudniane są w niepełnym wymiarze godzin i na nietypowych stanowiskach, które są gorzej płatne. **Imigranci i mniejszości etniczne**, zwłaszcza Romowie, również częściej niż inne grupy znajdują się w sytuacji ubóstwa osób pracujących, a także rzadziej objęci są ochroną w ramach związków zawodowych. W wielu krajach **na terenach wiejskich** przeważa niskopłatna praca, co również jest źródłem ubóstwa pracujących. Również osoby **samozatrudnione** są w ogromnym stopniu narażone na ubóstwo pracujących.

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w obecnej sytuacji

Quint Aansem, EAPN Holandia, członek Grupy Roboczej EAPN ds. Zatrudnienia

Holenderska EAPN od zawsze ze szczególną troską zajmuje się polityką równego traktowania kobiet i mężczyzn, jej wpływowi na sytuację kobiet w Holandii i na politykę UE, w szczególności dotyczącą zatrudnienia.

Dawniej równe traktowanie oznaczało również przyglądanie się sytuacji mężczyzn. Mapa drogowa równości mężczyzn i kobiet (2006-2010), wywodząca się ze Strategii Lizbońskiej i dotycząca głównie godzenia życia zawodowego z prywatnym, za jeden z celów miała: "środki zachęcające mężczyzn do wzięcia urlopu wychowawczego lub pracy w niepełnym wymiarze godzin." Obecnie wydaje się, że ten cel, wspierający rzeczywistą równość płci został całkowicie porzucony. Dziś coraz częściej polityka skupia się na zapewnieniu instytucji opieki nad dziećmi, by ułatwić godzenie pracy i życia prywatnego (kobietom), a równowaga ustąpiła miejsca maksymalizacji godzin (płatnej) pracy. Takie rozwiązania wyraźnie wynoszące potrzeby rynku pracy ponad potrzeby pracowników, wspierane są twierdzeniem, jakoby spędzanie czasu w instytucjach opieki było korzystne dla dzieci, zaczynając od jak najwcześniejszego wieku. Ma to rozwijać zdolności społeczne, poprzez naukę zabawy z innymi dziećmi. Możliwe że to prawda, nie można jednak zaprzeczyć, że powszechnie wyznawany pogląd jest taki, że dzieci są ciężarem i wywierają negatywny wpływ na pozycję zawodową i niezależność ekonomiczną jednostki.



Oznacza to, że rodzice chcący połączyć wychowanie dzieci z rozwojem zawodowym spotykają się z coraz mniejszym zrozumieniem, zarówno ze strony pracodawców, jak i współpracowników. Z tego powodu ludzie boją się poprosić o elastyczniejsze możliwości pracy kiedy ich dziecko zachoruje i muszą zostać w domu. Potrzeby rynku pracy wraz z opinią, że jedynie płatna praca może zapobiec wykluczeniu społecznemu wzięły górę nad innymi względami.

Nie ma już debaty o prawie do opieki i czasu spędzanego z rodziną, a jedynym wyborem jest znaleźć pracę, pracować jak najwięcej i jak najszybciej oddać dzieci do żłobka na jak najwięcej godzin. Holenderska EAPN niepokoi się takim rozwojem spraw. Od około 10 lat próbujemy poprzez inicjatywy obywatelskie przechylić szalę na stronę spójności społecznej, jako pierwszego priorytetu zdrowego społeczeństwa. Możliwość zajmowania się bliskimi - dziećmi, rodzicami, krewnymi, partnerami życiowymi, powinna stanowić centrum naszego życia. Doradzaliśmy rządowi umożliwienie rodzicom samotnie wychowującym dzieci pracy w wymiarze 26 godzin tygodniowo, włączając dojazdy oraz, jeśli to niezbędne, udzielenie im wsparcia finansowego do wysokości ustawowej płacy minimalnej. Instytucje opieki nad dziećmi zapewniłyby opiekę w godzinach, w których nie ma innej możliwości.

W wyniku tego powstał projekt legislacyjny o nazwie VAZALO, który nadal czeka na wdrożenie. Idealnie byłoby, gdyby każdy mógł mieć pracę w niepełnym wymiarze godzin i wystarczająco dużo czasu dla rodziny. Dwoje rodziców pracujących w niepełnym wymiarze godzin powinno być w stanie utrzymać rodzinę i dzielić się obowiązkami wychowawczymi w czasie wolnym od pracy. Rodzice samotnie wychowujący dzieci powinni mieć możliwość pracy w elastycznych godzinach lub telepracy oraz otrzymywać wsparcie w postaci zasiłków.

Ale zarobki z pracy w niepełnym wymiarze to za mało, by zapewnić godne życie. Dla rodziców samotnie wychowujących dzieci często nawet płaca z całego etatu nie wystarczy na życie. Obecnie dostępne rozwiązania proponują, by rodzice samotnie wychowujący dzieci polegali na całodziennych, drogich i oddalonych od miejsca zamieszkania instytucjach opieki nad dziećmi, tylko po to, by móc pracować jak najwięcej godzin, aby utrzymać rodzinę, dla której prawie wcale nie mają czasu.

Najwyższy czas zmienić ten paradygmat. Czas zastanowić się, w jakim społeczeństwie chcemy żyć i zamiast dostosowywać życie prywatne i rodzinne do wymagań rynku pracy, czas by rynek pracy dostosował się i był bardziej elastyczny wobec obowiązków rodzicielskich. UNICEF zaleca: *zamiast próbować poprawić niestabilne i niskiej jakości usługi opieki nad dziećmi, być może skuteczniej byłoby wspierać rodziców tak, aby mogli sami zajmować się niemowlętami w pierwszym, krytycznym dla rozwoju roku życia* (The childcare transition, Report Card 8, Unicef 2008).

W równym traktowaniu kobiet i mężczyzn nie chodzi o poprawę pozycji kobiet na rynku (płatnej) pracy, ale o rozpoznawanie różnic społecznych między kobietami i mężczyznami i dążenie do ich zmniejszenia.

Czy flexicurity działa w kryzysie? - Duński model flexicurity

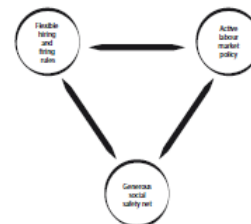
Ole Meldgaard, przewodniczący duńskiego EAPN, członek Grupy Roboczej EAPN ds. Zatrudnienia

Elastyczny rynek pracy to plus z punktu widzenia rozwoju gospodarczego. Należy tworzyć nowe miejsca pracy i likwidować je kiedy nie są już potrzebne i opłacalne. Umiejętność dostosowania się, elastyczność i częste zmiany pracy są zaletami w otwartej globalnej gospodarce i pozwalają sprostać zmianom popytu i podaży na rynku pracy. Jednak elastyczny rynek pracy można zaakceptować tylko wtedy, kiedy państwo, bądź inna "trzecia strona" spoza rynku pracy, zagwarantuje bezpieczeństwo socjalne i wysoki stopień kompensacji dochodu i bezpieczeństwa w okresie bezrobocia oraz prawo do edukacji i szkoleń w celu zdobycia nowych kwalifikacji do nowych zawodów. Bezpieczeństwo ekonomiczne jest zatem podstawą elastyczności i chęci podejmowania nowej pracy.

Dlatego, niezbędnym jest, by środki zwalczania kryzysu i oszczędności nie zaburzały delikatnej równowagi pomiędzy elastycznością, bezpieczeństwem i programami aktywizacji rynku pracy. Jeśli jeden z filarów zostanie podjęty, cały system się załamie. W latach 2008-2009, duński model rynku pracy odniósł sukces i stał się znany w Europie pod nazwą flexicurity. Flexicurity to wolnorynkowa polityka zatrudnienia o niskiej ochronie miejsc pracy w połączeniu z publicznie gwarantowanym zabezpieczeniem dochodu na wysokim poziomie. Dzięki temu bezrobocie w Danii spadło do najniższego w UE poziomu, zatrudnienie podskoczyło do najwyższego, zwiększyła się mobilność i rotacja pracowników.

W latach 2006-2007 około 27% zatrudnionych opuściło miejsca pracy i podjęło inne zatrudnienie albo udało się na bezrobocie. Nawet w dobrych gospodarczo latach wielu pracowników doświadczają okresów bezrobocia. Ze względu na elastyczność około jednej dziesiątej członków Funduszu Bezrobocia zostało dotkniętych bezrobociem w latach o niskim bezrobociu. Kiedy rozpoczął się kryzys, duńskim pracodawcom łatwiej było niskim kosztem dostosować zatrudnienie do nowych warunków, ograniczając zatrudnienie. Zapewne przyczyniło się to do ograniczenia liczby bankrutujących przedsiębiorstw.

Oszczędności i cięcia budżetów krajowych w celu dostosowania ich do kryteriów Paktu Stabilności zagrażają duńskiemu modelowi. Elastyczność i mobilność nadal pozostają wysokie, ale poważnie ucierpiało zabezpieczenie dochodu. Zmniejszono wysokość świadczeń dla bezrobotnych i okres ich przyznawania z 4 do 2 lat. Również środki związane ze zdobywaniem kwalifikacji, kształceniem i doszkalananiem dorosłych zostaną ograniczone z powodu kryzysu, co osłabi trzeci filar flexicurity.



Dzieje się tak właśnie wtedy, gdy z powodu kryzysu na rynku jest więcej bezrobotnych niż przed kryzysem. Duńscy pracownicy są w związku z tym bardziej niepewni swojej przyszłości ekonomicznej i zawodowej. Związki zawodowe zapewne odpowiedzą na tę sytuację żądaniem dłuższych okresów wypowiedzenia i wyższych odpraw oraz zapewnieniem większego bezpieczeństwa pracy. Odprawy były pierwszym od wielu lat tematem wspólnych ustaleń sektorów przedsiębiorstw i transportu. Obecnie pracodawca musi wypłacać pracownikowi różnicę pomiędzy zasiłkiem dla bezrobotnych a 85% średniego wynagrodzenia przez 3 miesiące po zwolnieniu. Badacze rynku pracy zastanawiają się, czy nie oznacza to pożegnania z flexicurity i łatwością zwolnień. Kiedy państwo ze swojej strony obniża bezpieczeństwo miejsc pracy, pracodawcy muszą zapewnić pracownikom większe bezpieczeństwo dochodu, zawierając z nimi umowy sprzeczne z zasadą łatwego i taniego zwalniania. Może to prowadzić do wahań, czy zatrudniać pracowników, czy też szukać zastępstw i osób gotowych podjąć pracę tymczasowo.

Silny i kompetentny ruch związkowy, w który zaangażowany jest wysoki procent pracowników jest niezbędnym elementem flexicurity i systemu negocjacyjnego. Ostatnio obniżono poziom odpisu od podatku składek związkowych. Może to negatywnie wpłynąć na członkostwo w związkach zawodowych i zakres umów zbiorowych. Za względu na wysoką stopę członkostwa, warto pozostawić ważne decyzje rynkowe w rękach partnerów społecznych. Im niższa będzie stopa członkostwa, tym trudniej będzie utrzymać duński model flexicurity, a politycy w większym stopniu będą sprawować kontrolę nad modelem rynku pracy. Oznacza to usztywnienie systemu.

Duński model flexicurity znajduje się zatem pod presją polityczną ze względu na cięcia budżetowe, a nie z powodu swojego wadliwego działania. Cięcia budżetowe mogą mieć długofalowy wpływ na strukturę systemu rynku pracy. Zabezpieczenia socjalne i programy aktywizacji rynku pracy są warunkami wstępnymi elastyczności. Utrzymanie elastyczności wymaga nakładów, więc cięcia mogą zagrozić elastyczności i całej zasadzie flexicurity.

System flexicurity jest silnie promowany przez Komisję Europejską jako jeden z kluczowych wszechstronnych priorytetów programowych i główna zasada Strategii Europa 2020. Jednocześnie Unia Europejska i większość państw członkowskich zdecydowała się na walkę z deficytem finansów publicznych poprzez cięcia w wydatkach publicznych, często godząc w podstawę dynamicznego rynku pracy. Oznacza to nie tylko ciężkie położenie osób bezrobotnych, najbardziej oddalonych od rynku pracy i osób dotkniętych ubóstwem. Wstrzymane zostają przede wszystkim zachęty do elastyczności rynku pracy. Nie jest to dobry sposób na wyjście Europy z kryzysu.

"Praca albo pełne utrzymanie" - to wciąż nasz postulat

Colin Hampton, Europejska Sieć Bezrobotnych, członek Grupy Roboczej EAPN ds. Zatrudnienia

"Praca pozwala wyjść z ubóstwa", twierdzą politycy wszystkich partii brytyjskiej sceny politycznej. Całkowicie lekceważąc własne prognozy gospodarcze wciąż przedstawiają pracę jako jedyne rozwiązanie problemu ubóstwa, pomimo dowodów wskazujących na rosnący poziom bezrobocia.

Media entuzjastycznie podchwyciły polityczną mantrę, wygodnie zapominając o tym, że spory odsetek osób dotkniętych ubóstwem jest w rodzinach osób pracujących. Nie zaskakuje, że ministerstwo woli w sposób strategiczny nie informować i nie rozwiązywać problemu.

Wykorzystanie mediów do sterowania opinią publiczną

W Wielkiej Brytanii oznacza to, że programy, które w zamierzeniu miały przybliżyć do rynku pracy i spowrotem ku zatrudnieniu, w istocie przyczyniły się do pogłębienia ubóstwa wielu osób o ograniczeniach zdrowotnych i z niepełnosprawnościami. Jest mało prawdopodobne, że takie osoby znajdą pracę w obszarach, w których wiele nieobciążonych tymi problemami osób ubiega się o zatrudnienie. Rząd brytyjski zamierza przenieść ponad milion osób, pobierających obecnie zasiłek dla osób niezdolnych do pracy (Incapacity Benefit - IB) na nowe świadczenie, dodatek na rzecz utrzymania i zatrudnienia (Employment and Support Allowance - ESA), podlegający ocenie zdolności do pracy (Work Capability Assessment - WCA)².

² WCA to pobieżne badanie tego, co dana osoba jest w stanie robić. Zazwyczaj przeprowadzany jest przez "analityka niepełnosprawności", który wpisuje odpowiedzi na pytania do formularza elektronicznego. O zasiłek można się ubiegać, jeśli w teście WCA otrzyma się co najmniej 15 punktów. Beneficjenci umieszczani są w tzw. "grupie zajęciowej" lub w "grupie wsparcia", do której należą między innymi śmiertelnie chorzy. Osoby z tej ostatniej grupy uznane są za niezdolne do pracy. Zasiłek wynosi 25 funtów więcej niż zasiłek dla bezrobotnych.

"Ten program ma ratować życia, a nie oszczędzać pieniądze", jak twierdzi minister Chris Grayling. Politycy wykorzystali dane dotyczące skutków przedłużającego się utrzymywania z zasiłków na granicy ubóstwa w celu uzasadnienia swojego ataku na osoby je otrzymujące. Zmiękczenie opinii publicznej poprzez skoordynowaną rządową kampanię medialną, mającą na celu uderzenie w ogromną liczbę niepełnosprawnych pobierających zasiłki IB zajęło 25 lat. ciągle bombardowanie informacjami o beneficjentach biegających maratony, udzielających lekcji tańca i pracujących pomimo pobierania świadczenia wywarło taki efekt, że gdyby obecnie przeprowadzono powszechny test skojarzeń, na słowo "zasiłek" większość społeczeństwa odpowiedziałaby "darmozjad". Skutek jest taki, że setkom tysięcy osób, za marne 25 funtów tygodniowo, każe się szukać pracy, a wszystko to w niejako dla ich dobra i w najlepszym interesie podatnika.

Wielu nie przejdzie testu

Organizacje walczące z ubóstwem opublikowały już (w tych niewielu z gazet, które nie boją się kwestionować linii rządu) historie osób, które straciły życie z powodu takiej polityki rządu. Chory na serce beneficjent zmarł nie dożywszy drugiego WCA. Pierwszego badania nie przeszedł pomyślnie i po odwołaniu został skierowany na kolejne. Rodzina zmarłego jest przekonana, że wywierana presja była jedną z przyczyn śmierci.

Testy WCA przeprowadzane są bez jakiegokolwiek poszanowania dokumentacji medycznej. Poprawki w systemie wywołane presją opinii publicznej (w celu uniknięcia zalewu apelacji i najbardziej kompromitujących wyników "zerowych") przyniosły pewne zmiany na lepsze, ale sam test został zaostrożony i wiele osób jeszcze go nie przejdzie.



W stu procentach zdolni do pracy, albo...

Derbyshire Unemployed Workers' Centres przeprowadziły w ostatniej dekadzie badania, dotyczące przeszkód dla zatrudnienia postrzeganych przez osoby otrzymujące IB. Zgodnie ze stanowiskiem rządu, wiele z tych osób chciałoby pracować. Powody nie wchodzenia na rynek pracy, które podają, są dwojakie. Nie ma pracy dla osób z ograniczeniami stanu zdrowia. Praca w coraz bardziej konkurencyjnej gospodarce wymaga stuprocentowego zdrowia i wykonywania szeregu czynności, które dyskwalifikują osoby w jakikolwiek sposób ograniczone stanem zdrowia, które nie mogą regularnie wykonywać pewnego rodzaju zadań. Po II wojnie światowej, w czasach relatywnie pełnego zatrudnienia (przynajmniej w przypadku mężczyzn), w warsztatach i fabrykach wynajdywano lekkie prace dla osób, których stan zdrowia nie pozwalał na działanie na pierwszej linii. Osoby z trudnościami w nauce wcielano do siły roboczej, często tylko do zadań pobocznych i drugorzędnych, ale byli zatrudnieni. W kolejnych dekadach zamieranie tradycyjnego rzemiosła i prywatyzacja ogromnych obszarów gospodarki, nawet sektora usług publicznych sprawiły, że możliwości zatrudnienia osób z problemami zdrowotnymi i niepełnosprawnościami niemal zanikły, szczególnie w tych obszarach, gdzie podaż siły roboczej przekracza zapotrzebowanie.

Osoby otrzymujące IB uważają dyskryminację osób z ograniczeniami stanu zdrowia ze strony pracodawców za drugą z przeszkód podjęciu zatrudnienia. Problem tkwi w tym, że politycy nigdy nie podejmują tego tematu w debacie. Wystarczy spojrzeć na dane statystyczne dotyczące miejsca zamieszkania największej liczby beneficjentów IB, by zauważyć, że istnieje korelacja z poziomem bezrobocia w danym rejonie. Tam, gdzie bezrobocie jest niskie, niewiele osób otrzymuje IB i odwrotnie. Tam, gdzie pracodawcy nie mogą dyskryminować pracowników, osoby z ograniczeniami stanu zdrowia znajdują pracę!

Gdyby Chris Grayling naprawdę chciał ratować życia...

Jeśli Chris Grayling naprawdę chce ratować ludzkie życia, powinien rozważyć, co następuje. Pierwszym krokiem powinna być zmiana priorytetów z walki o zyski na tworzenie miejsc pracy. Dalsze obwinianie chorych o to, że nie mają pracy może być dobrą zagrywką pod pravicowe media, ale nie powinno być uwzględniane w strategicznym planowaniu redukcji osób pobierających zasiłki. Ubóstwo jest najpoważniejszą przyczyną złego stanu zdrowia. Cięcia w zasiłkach w celu ograniczenia deficytu to pomysł kiepski z ekonomicznego punktu widzenia, ponieważ w ten sposób tworzy się problemy zdrowotne w przyszłości.

Praca może być sposobem na wyjście z ubóstwa, ale musi być zrównoważona i dobrej jakości, aby pomagać bezrobotnym i ich rodzinom. Międzywojenny Ruch Bezrobotnych Pracowników Unemployed Workers Movement miał hasło: "Praca albo pełne utrzymanie". Powinniśmy przywołać to żądanie współcześnie i odebrać rządy tym, którzy poprzez "pracę dla wszystkich", chcą wielu uczynić biednymi.

Regionalna gospodarka i lokalne inicjatywy - tworzenie miejsc pracy we Francji

Patrick Boulte, EAPN Francja, Wiceprzewodniczący Grupy Roboczej EAPN ds. zatrudnienia

Francja łączy słaby wzrost z masowym bezrobociem. Liczba osób poszukujących pracy pod koniec 2010 r. wyniosła 3,4 miliony. (La Croix 14.03.11).

W okresie od początku 2008 r. do końca 2009 r. francuskie przedsiębiorstwa straciły 600 tysięcy miejsc pracy, w tym 240 tys. miejsc pracy w przemyśle (nie uwzględniając pracowników agencji) i 180 tys. miejsc pracy w agencjach. (Inter-Régions Nr. 292, IX-X 2010.)

Regiony przemysłowe poniosły najdotkliwsze straty miejsc pracy, zaś regiony o gospodarce bardziej zorientowanej na usługi zostały w większym stopniu oszczędzone. Zatrudnienie udało się również utrzymać we francuskim regionie Ile-de-France, głównie dlatego że większość tamtejszych pracodawców, choć tworzyło mniej miejsc pracy w okresie boomu gospodarczego, była w stanie łatwiej poradzić sobie z kryzysem.

Publiczne programy pomogły złagodzić skutki utraty miejsc pracy w wyniku kryzysu, poprzez tymczasową pomoc dla mikroprzedsiębiorców. Od czasu wprowadzenia programu pomocy (w grudniu 2008 r.) do kwietnia 2010 r. zatrudniono ponad 900 tysięcy nowych osób, a dzięki dotacjom do pracy w 2009 r. - 100 tysięcy w sektorze handlu i 350 tysięcy w sektorze non-profit, sporym kosztem dla kasy publicznej. Istnieje również publiczny program wsparcia restrukturyzacji biznesu, którego celem jest zmniejszenie obciążenia społeczności lokalnej.

Chronione i wrażliwe miejsca pracy

Mniejsza wydajność pracy wśród nowego pokolenia Francuzów to problem, który pojawił się jeszcze przed kryzysem. Od lat siedemdziesiątych rządowi nie udało się stworzyć długofalowego programu polityki przedsiębiorstw, a problem masowego bezrobocia postrzegany był jako tymczasowy problem, który można rozwiązać przy pomocy krótkofalowych środków. Ze względu na duży stopień segmentacji francuskiego rynku pracy z wyraźnym podziałem na chronione i wrażliwe miejsca pracy, polityka zatrudnienia z pewnością przyczyniła się jeszcze do niepewności, która trapi część zatrudnionych.

Jest to wycinek populacji mający trudności ze znalezieniem płatnej pracy w głównym nurcie rynku pracy, a właśnie od tych ludzi wymaga się, by ponosili ryzyko tworzenia przedsiębiorstw i przyjmowali status małych przedsiębiorców ("auto-entrepreneur"). Program okazał się sukcesem (660 tys. zarejestrowanych małych firm do końca stycznia 2011 r.), choć trudno powiedzieć, czy dla wszystkich nowych przedsiębiorców jest to równie budująca propozycja.

Inne propozycje odpowiedzi na brak miejsc pracy to wysiłki władz regionalnych w celu zachowania i rewitalizacji sektora małych przedsiębiorstw, odzwierciedlone chociażby przez bardzo szczegółowe programy rozwoju i zatrudnienia formułowane przez niektóre samorządy oraz próby ustalenia co może przeszkadzać firmom w otrzymaniu funduszy z UE, a także opracowywanie odpowiedzi na potrzeby szkoleniowe pracodawców i pracowników w regionie. Wszystkie te wysiłki są zgodne z zaleceniami Strategii Europa 2020.

Integracja społeczna poprzez pracę, sektor wymagający dostrzeżenia

Sektor integracji społecznej poprzez pracę dostarcza rozwiązań, szczególnie dla lokalnych firm szkoleniowych, które podejmują inicjatywę ekonomiczną i zwiększają zatrudnienie osób wykluczonych z rynku pracy. Bolączką tego sektora jest brak spójnych programów dotyczących jego działalności i brak uznania ze strony agencji rządowych, którym podlega. Dodatkowym problemem jest niepewność finansowania publicznego i potrzeba dodatkowego nadzoru nad zatrudnieniem najwrażliwszych grup. Dlatego jedna z federacji firm szkoleniowych, COORACE, należąca do francuskiej EAPN sugeruje swoim członkom, by przestali postrzegać swoją działalność jako praktykę przed zatrudnieniem dla osób dotkniętych wykluczeniem i podjęli najbardziej asertywną rolę kreatorów działalności gospodarczej i bezrobocia, przyczyniając się bezpośrednio do rozwoju swoich regionów.

Kwestia regionów

Skutki braku pracy są najbardziej odczuwalne w regionach, ale również tam ma miejsce najwięcej inicjatyw tworzenia miejsc pracy. Krajowe i europejskie ustawodawstwo w zbyt małym stopniu biorą pod uwagę realia i warunki gospodarki regionalnej. Na szczeblu UE obejmuje to zwiększanie i odpowiednie przeznaczenie pomocy w dostępie do funduszy strukturalnych dla małych i średnich przedsiębiorstw, albo mogły korzystać z finansowania w ten sam korzystny sposób co wielkie firmy i promowanie dostępu do odpowiednich szkoleń dla bezrobotnych.

Młodzieżowe Igrzyska Olimpijskie w Austrii

Wspieranie przedsiębiorstw gospodarki społecznej poprzez przepisy o przetargach społecznych

Judith Pühringer, wiceprzewodnicząca Grupy Roboczej EAPN ds. Zatrudnienia

Austriackie przedsiębiorstwo socjalne Schindel & Holz z siedzibą w Lienz we wschodnim Tyrolu wygrało ogólnoeuropejski przetarg na dostawę mebli do wioski olimpijskiej w Innsbrucku, gdzie w 2012 r. odbędą się Młodzieżowe Zimowe Igrzyska Olimpijskie.

Wyjątkowy w całej sytuacji jest fakt, że po raz pierwszy w Austrii przetarg obejmował kryteria socjalne, takie jak integracja osób długotrwale bezrobotnych. Schindel & Holz to integracyjne przedsiębiorstwo socjalne zatrudniające około 10 stałych pracowników i około 45 osób przejściowo zatrudnionych. Dla Komitetu Młodzieżowych Igrzysk Olimpijskich uwzględnienie kryteriów socjalnych w przetargu było całkowitą nowością i aktem dużej odwagi. Udowodniono w ten sposób, że względy socjalne mogą mieć znaczenie w procedurach przetargowych, a także, że mogą odgrywać cenną rolę we wspieraniu gospodarki społecznej w Austrii. Anton Kern, dyrektor tyrolskiej służby zatrudnienia ma nadzieję, że "pomoże to wprowadzić nowy sposób myślenia o wielkich spółkach prywatnych".

Dla austriackich WISE (Work Integration Social Enterprises) to wspaniały przykład tego, jak przetargi publiczne mogą wzmocnić WISE i cały sektor gospodarki społecznej. WISE to prywatne organizacje non-profit, zapewniające pracę, szkolenia i integrację społeczną osobom długotrwale bezrobotnym i będącym w gorszej sytuacji. To przedsiębiorstwa, które ze względu na odpowiedzialność społeczną starają się zrobić coś dobrego.

Heribert Pichler, dyrektor firmy Schindel & Holz: "Wygranie tego przetargu miało ogromne znaczenie dla naszej firmy. Po pierwsze wysłało to ważny sygnał dla przyszłych procedur przetargowych w Austrii, a po drugie, udział w tak wielkim projekcie, jakim są Igrzyska Olimpijskie, to źródło niezwykłej dumy dla naszych pracowników."



Związki zawodowe i ruchy społeczne - korzyści ze współpracy

Philip O'Connor, EAPN Irlandia, przewodniczący Grupy Roboczej EAPN ds. Zatrudnienia

Czy ruchy społeczne powinny starać się współpracować ze związkami zawodowymi? Pomimo rozbieżnych często celów i interesów bez wątpienia oba te rodzaje organizacji mają ze sobą wiele wspólnego, szczególnie w kwestii obrony publicznych interesów socjalnych i wspólnym lobbowaniu na rzecz alternatywnych modeli społecznych. Oba rodzaje ruchów są zaangażowane w zmianę społeczną i poprawę losu osób w najgorszej sytuacji. To oczywista podstawa do współpracy. Poza tym związki zawodowe reprezentują silną frakcję społeczną, która ma potencjał bycia usłyszana, a przepisy o dialogu społecznym dają im uprzywilejowaną pozycję w negocjacjach i możliwość uczestniczenia w podejmowaniu decyzji. Nawijanie połączeń z ruchem związkowym i przekonywanie związkowców do celów sektora socjalnego powinno zatem stać się priorytetem. Przyjrzyjmy się irlandzkiemu podejściu do tych kwestii, jako przykładowi sojuszu pomiędzy związkami zawodowymi a sektorem społecznym.



W Irlandii sektor społeczny i wolontariatu (Community and Voluntary - C&V) jest dostawcą szerokiej gamy usług publicznych, głównie na szczeblu lokalnym. Od usług dla rodziców samotnie wychowujących dzieci, programów zatrudnienia dla osób długotrwale bezrobotnych, opieki nad dziećmi, po usługi zdrowotne itp. Usługi te na ogół są świadczone na podstawie umów z władzami lokalnymi.

Fundusze dla organizacji C&V, wykonujących te ważne zadania często ustalane są przez agencje rządowe, coraz częściej dotyczy to również wynagrodzenia pracowników. W związku z masowymi cięciami w odpowiedzi na kryzys, fundusze dla sektora C&V poważnie ucierpiały. Badania przeprowadzone przez Briana Harveya na zlecenie głównego związku zawodowego sektora publicznego, IMPACT, dowodzą, że cięcia wprowadzone w latach 2009-10 wraz z planowanymi cięciami odbiorą sektorowi 30% funduszy, a pracę straci 8000 osób. Sektor nawiązał wewnętrzną współpracę w 2008 r. i przeprowadził kilka kampanii, które

wywarły ogromny wpływ na społeczeństwo. Najsłynniejsza z nich, przeprowadzona pod hasłem "The Poor Can't Pay" (biedni nie mogą płacić) znalazła szeroki oddźwięk w mediach, a kampania "Claiming Our Future" (żądamy przyszłości) zgromadziła ponad 1000 aktywistów na wspólnych warsztatach pod koniec zeszłego roku.

Sektor C&V Sector dostrzega znaczenie powiązań z ruchem związkowym. Obie wspomniane wyżej kampanie otrzymały mocne wsparcie Irlandzkiego Kongresu Związków Zawodowych (Irish Congress of Trade Unions - ICTU). Dodatkowo, w 2008 r. powołano wspólną grupę ds. kampanii sektora C&V i związków zawodowych w celu obrony wydatków na projekty sektora społecznego. Trzy największe związki powołały specjalne jednostki ds. udziału w sektorze C&V, a ostatnio, krajowy zarząd ICTU zgodził się na powołanie ogólnokrajowego Komitetu Związków Zawodowych Sektora Społecznego (na zasadach podobnych do wpływowego Komitetu Usług Publicznych). Komitet będzie składał się z urzędników i wybieralnych przedstawicieli zainteresowanych związków i będzie bezpośrednio współpracować z władzami na rzecz interesów sektora.

Jest to ogromne osiągnięcie, będące owocem pięciu lat ścisłej współpracy pomiędzy organizacjami sektora społecznego a ruchem związkowym. Osiągnięcie, w którym irlandzka EAPN również miała swój znaczny udział.

Związki zawodowe podjęły znaczną część programu sektora społecznego w kwestii ochrony miejsc pracy i usług dla najwrażliwszych grup. Wprowadziły również dokument EAPN o pozytywnej aktywizacji i poparły stanowisko sektora C&V w sprawie dochodu minimalnego i usług w Krajowej Radzie Gospodarczej i Socjalnej (National Economic and Social Council). Nasze doświadczenia z tej współpracy wzmocnią głos sektora społecznego w Irlandii oraz dzięki wspólnym staraniom pozwolą na bezpośredni dialog z rządem.

Zadaniem EAPN przy budowaniu sojuszy na szczeblu Europejskim jest również informacja. Świadczą o tym spotkania EAPN z ETUC i innymi ruchami społecznymi, które zaowocowały wspólną konferencją socjalną w marcu 2010 r. i publikacją wspólnego manifestu. Dzięki tej współpracy, wspólne poglądy związków zawodowych, ruchów socjalnych i EAPN miały możliwość wpłynięcia na dialog społeczny na szczeblu europejskim, na przykład w ramach Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-społecznego.



Europejski Rok Aktywnego Starzenia się i Solidarności Międzypokoleniowej 2012 - perspektywy dla starszych pracowników

Rachel Buchanan, Platforma AGE, członkini Grupy Roboczej ds. Zatrudnienia

Dlaczego taki rok?

Wszystkie państwa członkowskie UE zmagają się obecnie z wyzwaniem demograficznymi, jakich nigdy wcześniej nie było. Problem pogłębiają trudne warunki gospodarcze i wysiłki odbudowy po kryzysie finansowym. Politycy muszą znaleźć najskuteczniejsze metody połączenia swoich zamiarów konsolidacji budżetu z potrzebą inwestowania w politykę wspierającą aktywne uczestnictwo i zaangażowanie coraz większej liczby osób starszych w rynek pracy i gospodarkę. Oznacza to duże szanse poprawy zdrowia fizycznego, psychicznego i społecznego starszych osób, tak by mogły aktywnie uczestniczyć we wszystkich aspektach życia. Dlatego nadchodzący Europejski Rok 2012 ma zwiększyć świadomość pozytywnego wpływu osób starszych na gospodarkę, znaleźć i rozpowszechnić przykłady dobrej praktyki, zmobilizować polityków i interesariuszy wszystkich szczebli do promowania aktywnego starzenia się i wezwać do większej współpracy i solidarności pomiędzy pokoleniami. Zostaną podjęte zobowiązania polityczne na szczeblu europejskim i krajowym w celu promowania aktywnego starzenia się również w obszarze polityki.



Po co skupiać się na zatrudnianiu osób starszych?

Niestety, strategię ułatwiającą zatrudnianie osób starszych nie należą do najważniejszych elementów polityki zatrudnienia większości państw członkowskich. Nadal rozpowszechnione jest zastępowanie pojęć zdrowia i kompetencji, pojęciem wieku. Zdaniem AGE takie praktyki oznaczają ageizm i powinny być zwalczane a wraz z nimi kultura pracy, która wspiera ageistowskie metody rekrutacji i zarządzania zasobami ludzkimi. AGE uważa, że wszyscy pracodawcy, łącznie z sektorem publicznym i prywatnym, powinni promować pozytywny wizerunek starszych pracowników i walczyć z ich dyskryminacją. Ta walka leży w ich własnym interesie, ponieważ europejski rynek pracy gwałtownie się starzeje, a pracodawcy mają coraz większe trudności ze znalezieniem i zatrzymaniem wykwalifikowanych pracowników, których potrzebują, by utrzymać konkurencyjność swych firm.

Dlaczego trzeba walczyć z dyskryminacją w miejscu pracy?

Coraz większym problemem jest środowisko pracy i jej jakość dostępna dla starszych pracowników, jak również przeszkody, z którymi muszą się zmierzyć, aby pozostać na rynku pracy, w tym naciski na określone godzenie życia zawodowego z opieką nad członkami rodziny. Starsi pracownicy często tracą pracę przez ageistowskie podejście pracodawców i nieproporcjonalnie często mają okresy dłuższego braku zatrudnienia. W samym miejscu pracy dyskryminacja i prześladowanie z powodu wieku często poniżają godność osób starszych i obniżają ich samoocenę, prowadząc do obniżenia morale i niższej produktywności.

Stworzenie bardziej pozytywnego podejścia do starszych pracowników jest niezbędnym składnikiem ułatwienia wielu pozytywnych aspektów zatrudnienia osób starszych. Mniejsza rotacja pracowników, bardziej elastyczne podejście do pracy, większe zaufanie co do kompetencji i zgromadzonego doświadczenia - te pozytywne aspekty należy podkreślać i szerzej o nich mówić. Z badań wynika, że produktywność pracowników nie zmniejsza się z wiekiem, ponieważ słabnące możliwości fizyczne kompensują umiejętności wynikające z doświadczenia.

Najważniejsza jest możliwość indywidualnego wyboru

Należy wziąć pod uwagę również możliwość indywidualnego wyboru. Zdaniem AGE osoby starsze powinny mieć możliwość wyboru kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego w swoim kraju, a państwa członkowskie powinny postarać się o usunięcie zapisów o obowiązkowej emeryturze. Za pozytywną strategię należy uważać również stopniowe przechodzenie na emeryturę. Takie rozwiązanie zachęca wielu starszych pracowników do przedłużenia aktywności zawodowej ograniczając tylko godziny pracy i zakres obowiązków. Niektórzy pracownicy, szczególnie ci pracujący w trudnych warunkach, albo obciążeni obowiązkiem opieki, mogą potrzebować wcześniejszej emerytury. Nie powinno się zatem obligować wszystkich starszych osób do kontynuowania pracy. Zdaniem członków AGE to nie Unia powinna decydować o oficjalnym wieku emerytalnym, ale należałoby wprowadzić bardziej elastyczne przepisy, a obowiązkowy wiek emerytalny powinien zostać zniesiony, tak by każdy osobiście mógł zdecydować kiedy chce przejść na emeryturę, w zależności od okoliczności zdrowotnych, rodzinnych i ekonomicznych.

Jakie są oczekiwania AGE względem Europejskiego Roku 2012?

AGE ma nadzieję, że Europejski Rok Aktywnego Starzenia się i Solidarności Międzypokoleniowej zostanie wykorzystany do zmobilizowania wszystkich interesariuszy do zaangażowania się w promowanie aktywnego starzenia się w sposób pozytywny i sprzyjający włączeniu społecznemu, także pod względem udziału w rynku pracy. AGE wzywa do poświęcania odpowiedniej uwagi również problemom młodszych pracowników, którzy mają ogromne problemy z wejściem na rynek pracy. Więcej informacji o tym, jak można zaangażować się w Rok 2012 na stronie AGE oraz we wspólnej ulotce AGE i Europejskiego Roku 2012.

Praca i zatrudnienie - realia życia osób dotkniętych ubóstwem i wykluczeniem społecznym - Dziesiąte Europejskie Spotkania Osób Dotkniętych Ubóstwem

Dziesiąte Europejskie spotkania Osób Dotkniętych Ubóstwem zwołane w Brukseli w dniach 14-15 maja 2011 r. dotyczyły kwestii zatrudnienia i pracy oraz związanych z nimi realiów życia osób dotkniętych ubóstwem i wykluczeniem społecznym. W kontekście pogłębiającego się kryzysu, przez który coraz trudniej o pracę i zasiłek oraz coraz gorszych warunków życia osób dotkniętych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, dla wielu obecnych najważniejsze było pytanie, czy nowe instrumenty wdrażane w ramach Strategii Europa 2020 zmienią w jakikolwiek sposób życie ich i ich dzieci.

Sprawozdanie ze spotkania zostało przesłane przez organizatora spotkania, którym była prezydencja węgierska, do rady EPSCO ze szczególnym naciskiem na następujące przesłania od osób dotkniętych ubóstwem i wykluczeniem społecznym:

- **Potrzeba zatrudnienia wysokiej jakości.** Jeśli zatrudnienie ma być sposobem na wyjście z ubóstwa, władze publiczne i partnerzy społeczni muszą zagwarantować odwrócenie tendencji do coraz większej powszechności ubóstwa osób pracujących i stworzyć miejsca pracy wysokiej jakości, z godną płacą, odpowiednim zabezpieczeniem socjalnym i poszanowaniem pracy i zobowiązań prywatnych. Kiepska praca dla ubogich nie jest rozwiązaniem.
- **Brak pracy.** Delegaci potwierdzili, że osoby żyjące w ubóstwie chcą pracować, ale rzeczywistość jest taka, że więcej jest chętnych niż miejsc pracy. Kryzys zaostrzył sytuację. W takich realiach wiele osób nie jest w stanie podjąć pracy ze względu na zwiększoną warunkowość świadczeń społecznych. Kiedy nie ma miejsc pracy, ludzie powinni mieć dostęp do dochodu wystarczającego do godnego życia.
- **Pomoc w dostępie do zatrudnienia.** Nawet w przypadku trudności ze znalezieniem zatrudnienia, osoby żyjące w ubóstwie i długotrwale bezrobotne powinny otrzymywać zindywidualizowane wsparcie w celu znalezienia wysokiej jakości zatrudnienia. Inwestowanie w rozwój od najwcześniejszych lat, edukację, nie porzucanie osób, które przedwcześnie przerwą edukację, możliwości kształcenia ustawicznego nawet dla osób dotkniętych ubóstwem, to niezbędne instrumenty zwiększania szans na zatrudnienie.
- **Walka z dyskryminacją.** Szczególna uwaga została poświęcona problemowi dyskryminacji i wykluczenia grup takich jak: niepełnosprawni, imigranci, byli więźniowie, osoby długotrwale bezrobotne i Romowie. Wdrażanie przepisów antydyskryminacyjnych oraz pozytywne działania to podstawa przekraczania barier dyskryminacji. Szczególnej uwagi wymagają trudności kobiet, obciążonych ogromnymi obowiązkami opieki i pracujących w sektorach o niepewnym i niskiej jakości zatrudnieniu.
- **Wdrażanie zobowiązań.** Delegaci twierdzili, że otrzymali wiele dobrych propozycji walki z ubóstwem podczas tych i innych spotkań i konferencji, takich jak np.: cel redukcji ubóstwa, zalecenie o odpowiednim dochodzie minimalnym, dostęp do podstawowych usług i wsparcie dostępu do zatrudnienia, zaangażowanie w strategię walki z bezdomnością i ubóstwem dzieci. Delegaci uważają, że potrzebne jest rzeczywiste działanie, kontynuacja i wdrożenie zobowiązań. Podkreślają, że osoby dotknięte ubóstwem są gotowe włączyć się w działania na każdym szczeblu.
- **Zwalczanie przyczyn, a nie tylko symptomów ubóstwa.** Delegaci potwierdzili, że obecna sytuacja gospodarcza i społeczna ma wpływ na występowanie i stopień nasilenia ubóstwa oraz że oczekują od instytucji publicznych odpowiedzi i walki z przyczynami ubóstwa, a nie tylko jego oznakami. Jeśli chodzi o przyszłość, istnieje postulat, by coroczne spotkania stały się elementem Europejskiej Platformy Walki z Ubóstwem oraz by towarzyszyły im spotkania na szczeblu krajowym i lokalnym jako część strategii walki z ubóstwem.

Dziesiąte Spotkania były współorganizowane przez prezydencję węgierską, Komisję Europejską i EAPN. Delegacje osób dotkniętych ubóstwem i wykluczeniem społecznym przyjechały z 26 krajów, a obserwatorzy z 4. Wśród 60 gości byli przedstawiciele europejskich, krajowych i międzynarodowych władz, przedstawiciele partnerów społecznych, środowisk akademickich i organizacji pozarządowych, którzy aktywnie uczestniczyli w wymianie zdań z delegatami.