

Jakość pracy i zatrudnienia w UE

Przewodnik EAPN



2014



Publikacja została przetłumaczona z języka angielskiego na język polski w ramach projektu „EAPN Polska – wspólnie budujemy Europę Socjalną” współfinansowanego przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej



Jakość pracy i zatrudnienia w UE

Przewodnik EAPN nr 5

2014

Niniejsza publikacja powstała przy wsparciu Europejskiego Programu Wspólnotowego na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej „Progress” (2007–2013).

Program ten jest zarządzany przez Dyрекcyję ds. Zatrudnienia, Spraw Socjalnych i Równych Szans Komisji Europejskiej. Jego celem jest wsparcie finansowe wdrażania celów Unii Europejskiej w zakresie zatrudnienia i spraw społecznych, wyznaczonych przez Agendę Społeczną Unii Europejskiej, wspomagając osiągnięcie celów strategii „Europa 2020” w tych dziedzinach.

Siedmioletni program skierowany jest do wszystkich zainteresowanych kształtowaniem odpowiedniej oraz skutecznej polityki społecznej i zatrudnienia oraz przepisów w tym zakresie na terenie państw członkowskich UE, EOG i EFTA a także w państwach kandydujących i państwach potencjalnie kandydujących do UE.

Misją programu PROGRESS jest wzmocnienie udziału UE we wspieraniu zaangażowania państw członkowskich.

Główne obszary zastosowania programu to:

- funkcja informacyjna i doradcza w zakresie obszarów objętych programem;
- monitorowanie i sprawozdawczość wdrażania przepisów i polityki UE w zakresie obszarów objętych programem;
- promowanie dzielenia się wiedzą w zakresie polityki, edukacja i wsparcie wzajemne państw członkowskich w zakresie celów i priorytetów UE;
- przekazywanie opinii partnerów i społeczeństwa.

Więcej informacji na stronie: <http://ec.europa.eu/progress>

Informacje zawarte w niniejszej publikacji nie odzwierciedlają opinii i stanowiska Komisji Europejskiej.

Europejska Sieć Przeciwdziałania Ubóstwu,

RÉSEAU EUROPÉEN DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE SQUARE DE MEEÛS,

18 – 1050 Bruksela

Tel.: +32 (0)2 226 58 50; team@eapn.eu;

www.eapn.eu

ISBN 978-2-930252-80-3

Niniejszy przewodnik jest piątą z serii publikacji wydawanych przez EAPN, opisujących przystępnym językiem kluczowe kwestie i tematy dyskursu o ubóstwie w UE. Nasze przewodniki skierowane są głównie do osób pracujących w organizacjach społeczeństwa obywatelskiego, jak również do wszystkich zainteresowanych postępami na drodze ku redukcji poziomu ubóstwa i wykluczenia społecznego w UE.

Niniejsza książeczka przewidziana jest jako narzędzie dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego, związków zawodowych, naukowców, mediów i innych interesariuszy, w tym opinii publicznej, by mogli lepiej strzec jakości pracy i zatrudnienia jako podstawowego warunku jakości życia.

EAPN opublikowała dotychczas serię czterech przewodników wyjaśniających problemy ubóstwa i nierówności w Unii Europejskiej (2009), kwestię dochodu minimalnego (2010), nierówności i polaryzacji społecznej (2011) oraz, wspólnie z Eurochild, kwestię jakości życia dzieci w Europie (2013).

Podziękowania za zdjęcia:

Str. 1: Szkoła kampania Living Wage © The Poverty Alliance, 2011; Prezentacja portugalskiej delegacji na X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa, 2011 © Nellie Epinat/EAPN; Romachildren.com © UNICEF/SWZ/2011/John McConnico; Judith Story Schindel u Holz Pichler Heribert u Hans-Jörg Riepler © EAPN Austria (Die Armutskonferenz), 2011.

Str. 4: Yessi Pichardo trans Fairiert als Hotelassistent im Le Meridien © Job-Transfair; Bricoteam – Eva* © Catherine Antoine; Romachildren.com © UNICEF/SWZ/2011/John McConnico.

Str. 10: Prezentacja francuskiej delegacji na X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa, 2011 © Nellie Epinat/EAPN.

Str. 12: Konferencja prasowa z László Andorem, komisarzem UE ds. Zatrudnienia, Spraw społecznych i Integracji © DG EMPL, EU Social, European Commission.

Str. 16: Pozytywna aktywizacja w Bułgarii, kadr z filmu *Pathways to Work: Unlocking a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour – Bi-One Productions, for EAPN, 2011**

Str. 20: Prezentacja brytyjskiej delegacji na X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa, 2011 © Rebecca Lee/EAPN; Prezentacja portugalskiej delegacji na X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa, 2011 © Nellie Epinat/EAPN;

Str. 23: Judith Story Schindel u Holz Pichler Heribert u Hans-Jörg Riepler © EAPN Austria (Die Armutskonferenz), 2011.

Str. 24: Pozytywna aktywizacja na Litwie, kadr z filmu *Pathways to Work: Unlocking a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour – Bi-One Productions, for EAPN, 2011**;

Negatywna aktywizacja w Belgii, kadr z filmu *Pathways to Work: Unlocking a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour – Bi-One Productions, for EAPN, 2011.**

Str. 25: Negatywna aktywizacja w Bułgarii, kadr z filmu *Pathways to Work: Unlocking a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour – Bi-One Productions, for EAPN, 2011.**

Str. 28: Negatywna aktywizacja na Litwie, kadr z filmu *Pathways to Work: Unlocking a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour – Bi-One Productions, for EAPN, 2011.**

Str. 29: Lifelong Learning, Czechy © Slezska-diaconia-Karvina; Workers © AGE Platform, 2011; Holenderski ośrodek dla dzieci i rodzin © Eurochild.

Str. 32: Scottish Living Wage Campaign © The Poverty Alliance, 2011.

Str. 33: Bezrobotni © DUWC.

Str. 35: Aksent Lokale Dienstcentrum Schaerbeek – EVA* © Catherine Antoine.

Str. 38: Demonstracja w Dublinie © Matthew Lee, 2009.

Str. 40: X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa, 2011 © Raymond Dakoua.

Str. 46: Pozytywna aktywizacja w Szkocji, kadr z filmu *Pathways to Work: Unlocking a door to Active Inclusion* © Ismaël Boutaour, Bi-One Productions, for EAPN, 2011.**

* EVA *vz* jest twórcą gospodarki w oparciu o solidarność społeczną. EVA tworzy lokalne miejsca pracy, odpowiadając na rzeczywiste potrzeby i wymagania ludzi z zagrożonych dzielnic Brukseli. Mieszkańcy, klienci i pracownicy EVA są bezpośrednio zaangażowani w proces. Inicjatywy EVA dotyczą drobnych napraw, środków oszczędności energii, opieki nad dziećmi, warunkami i poziomem życia osób starszych, zajęciami pozaszkolnymi i cateringiem. Dzięki rozwojowi inicjatyw wysokiej jakości, EXA zwiększa możliwości i wybór pracowników, klientów i mieszkańców. Aby zapewnić dostęp do usług dla użytkowników i personelu, EVA stawia na równe traktowanie płci i różnicowanie. <http://www.vzweva.be/> Zdjęcia inicjatyw EVA wykonała Catherine Antoine w ramach osobnego projektu fotograficznego:

** <http://www.eapn.eu/en/resources/eapn-s-voices/pathways-to-work-unlocking-a-door-to-active-inclusion>

Wprowadzenie	5
O czym mówimy?	5
Co zawiera niniejsza publikacja?	6
W jaki sposób powstała niniejsza publikacja?	7
Definiowanie jakości pracy i zatrudnienia	8
Rządy państw członkowskich	8
Partnerzy społeczni	10
Unia Europejska.....	12
Inne organizacje międzynarodowe.....	15
Definiowanie jakości zatrudnienia	18
Wprowadzenie rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu.....	19
Pozytywna a negatywna aktywizacja osób bezrobotnych	23
Zwalczanie dyskryminacji	24
Czy „odpowiednia praca” to to samo co praca wysokiej jakości?	26
Czym jest jakość zatrudnienia dla osób doświadczających ubóstwa?	27
Związek jakości pracy z zatrudnieniem i ubóstwem	29
Niewystarczające płace a ubóstwo pracujących	29
Niestabilne i niepewne zatrudnienie.....	33
Znaczenie zabezpieczenia socjalnego.....	34
Długofalowe skutki pracy niskiej jakości	36
Kryzys gospodarczy i środki oszczędnościowe.....	38
Czego oczekują ludzie?	39
Drogi naprzód	41
Rola Unii Europejskiej.....	41
Rola państw członkowskich	43
Rola organizacji pozarządowych i partnerów społecznych	45
Spójna agenda na przyszłość	48



Wprowadzenie

Celem wszelkich naszych wysiłków obecnie jest pozostawienie kryzysu za sobą i wejście na drogę wzrostu, promującego wysokiej jakości pracę i godne warunki socjalne dla każdego. [...] Segmentacja rynku pracy, polaryzacja płac i niskie stawki godzinowe przyczyniają się do zjawiska zwanego ubóstwem pracujących, co z kolei podnosi wskaźniki nierówności wśród osób pracujących. 8,4% obecnie zatrudnionych na terenie państw Unii Europejskiej żyje poniżej progu ubóstwa. Takie pogorszenie się warunków pracy boleśnie dotknęło wielu Europejczyków. [...] Konieczne jest dalsze promowanie spójności pomiędzy polityką socjalną, ekonomiczną, środowiskową, finansową i innymi rodzajami polityki na szczeblach krajowym i międzynarodowym, by zapewnić ich skuteczność i wpływ na jakość zatrudnienia i spójność społeczną.

László Andor, Europejski Komisarz ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Wyrównywania Szans¹

O czym mówimy?

Zatrudnienie ma w naszym społeczeństwie dwojaką wartość. Z jednej strony zapewnia zasoby ekonomiczne, dostarczając gospodarce wykwalifikowanej i zrównoważonej siły roboczej, z drugiej zaś jest drogą integracji i włączenia społecznego, przełamującą barierę osamotnienia, spełniającą ludzką potrzebę posiadania własnego wkładu i znaczenia w otaczającym świecie. W tym przewodniku skupiamy się głównie na drugim z przedstawianych wymiarów, mówiąc o tym, w jaki sposób zatrudnienie odpowiada na to z socjalnych praw człowieka, którym jest godne życie wolne od ubóstwa i wykluczenia.

W ostatnich latach decydenci, zarówno na szczeblu UE, jak i na szczeblach krajowych, zdawali się wyznawać zasadę, że „zatrudnienie jest najlepszą drogą wyjścia z ubóstwa”. Dowody wskazują jednak, że jest to stwierdzenie dalekie od prawdy i to niezależnie od rodzaju zatrudnienia.

Praca, która jest nisko płatna, niepewna, bez przysługujących praw, która nie zapewnia zadowolenia i poczucia własnego znaczącego wkładu w życie społeczeństwa, de facto skazuje pracujących na ubóstwo i pogarsza ich jakość życia. Aby zatrudnienie mogło spełniać swoją funkcję włączenia społecznego i gwarantować jakość życia, miejsce pracy musi spełniać pewne minimalne wymagania.

W wielu państwach istnieje tendencja wyłącznie ilościowego postrzegania miejsc pracy, na podstawie wskaźników liczbowych, które wskazują jedynie ile osób ma zatrudnienie bez względu na to, jakiego rodzaju pracę podejmują i czy to pozytywnie wpływa na ich życie.

Zapewnienie wystarczającej podaży pracy jest bardzo ważne, ponieważ każdy, kto może i chce podjąć pracę powinien mieć taką możliwość. Jednakże kluczowe dla dyskusji o rynku pracy jest rozróżnienie pomiędzy jakością, a ilością. Sam fakt, że społeczność czy społeczeństwo posiadają odpowiednią liczbę miejsc pracy (tzw. pełne zatrudnienie) nie oznacza, że muszą to być miejsca pracy wysokiej jakości. Wiele osób jest w sytuacji, w której musi podjąć jakąkolwiek pracę,

¹ László Andor, *Youth unemployment – our shared concern*, wystąpienie otwierające Forum Spójności Społecznej krajów UE i Ameryki Łacińskiej i Karaibów.

ponieważ musi jakoś związać koniec z końcem, musi zadbać o dzieci lub innych niepracujących członków gospodarstwa domowego.

Sama liczba dostępnych miejsc pracy to za mało. Kluczowe znaczenie dla zapewnienia wysokiej jakości życia w związku z pracą ma również sposób, w jaki ludzie znajdują zatrudnienie i jak wchodzi w interakcje z pracodawcami i państwem w kwestii zatrudnienia. Rynek pracy sprzyjający włączeniu społecznemu to taki, gdzie osoby szukające pracy wspierane są za pośrednictwem holistycznej sieci usług i dróg dostępu do wysokiej jakości zatrudnienia, odpowiadającego najlepiej ich możliwościom, zainteresowaniom i sytuacji osobistej. Obejmuje to takie idee jak odpowiednie prawo pracy i systemy ubezpieczeń społecznych, tworzenie miejsc pracy, dostępność informacji na temat miejsc pracy, zapewnienie niezbędnych usług pomocniczych umożliwiających dostęp do odpowiedniej pracy i ścieżki indywidualnego rozwoju na rynku pracy w cyklu życia.

Choć większość państw członkowskich UE wdraża już różne metody osiągnięcia pełnego zatrudnienia, sytuacja znacznie się pogorszyła od czasu wybuchu kryzysu finansowego i wywołanego przezeń niespotykanego wcześniej bezrobocia. W efekcie wiele osób twierdzi, że zwalczanie bezrobocia powinno być obecnie głównym zajęciem UE. Jak podają krajowe sieci EAPN, wydaje się, że priorytetem jest obecnie wysyłanie ludzi do pracy, choćby niska jakość tej pracy nie była w stanie wyzwolić pracowników od ubóstwa i wykluczenia społecznego.

Dla celów niniejszej publikacji, autorzy wykorzystali koncepcję jakości pracy w znaczeniu właściwości pracy pozwalających jej stać się efektywnym narzędziem zapewnienia godnych standardów życia osoby pracującej.

Jakość zatrudnienia odnosi się do relacji danej osoby z rynkiem pracy w ciągu całego jej życia i odpowiedniego wspierania przejścia pomiędzy edukacją i zatrudnieniem, pomiędzy pracami, przy przejściu na zasiłek dla bezrobotnych i inne formy pomocy itd., tak by uniknąć ubóstwa i wykluczenia społecznego.

Co zawiera niniejsza publikacja?

Pod wpływem obecnej sytuacji, promowanie jakości zatrudnienia i pracy straciło nieco na znaczeniu. Jednak zdaniem EAPN to właśnie obecny kryzys jest idealnym momentem, by wyjaśnić takie strategiczne kwestie jak wymiar jakości zatrudnienia i pracy.

Na przykład, wspieranie dostępu do miejsc pracy zapewniających odpowiednie/godne płace i stabilne umowy, pozwalających rodzinom na podwyższenie swojego dochodu jest kluczem do zwiększenia mocy nabywczej i pobudzenia gospodarki oraz do poszerzenia podstawy opodatkowania. Co więcej, takie działania pomagają skutecznie chronić ludzi przed wykluczeniem i niedostatkiem. Bez dostępu do zatrudnienia zagrożenie ubóstwem, wykluczeniem społecznym, problemami zdrowotnymi (w tym również zdrowia psychicznego, np. depresją) i innymi czynnikami ryzyka jest wysokie. Dobre systemy zabezpieczenia socjalnego pozwalają przeciwdziałać tym tendencjom, ale to płatne zatrudnienie odgrywa kluczową rolę w walce z ubóstwem i problemami z nim związanymi. Aby zatrudnienie mogło skutecznie pełnić funkcje ochronne, musi ono spełniać określone kryteria. W przeciwnym wypadku efekt jest odwrotny, czyli głębsze ubóstwo i jeszcze trudniejsza sytuacja.

Kryzys gospodarczy i pakiety naprawcze, w których rządy państw członkowskich kładą duży nacisk na surowe oszczędności i zwiększanie konkurencyjności miały ogromny wpływ na jakość pracy i zatrudnienia w UE. Płace spadły, pogłębiła się niepewność i niestabilność zatrudnienia, zmniejszył się zakres praw pracowniczych i pogorszyły się warunki pracy, a wiele stanowisk zniknęło całkowicie. W czasach, gdy największym problemem jest ponowne pobudzenie gospodarki i ograniczenie wydatków, integracja społeczna i działania przeciwko ubóstwu poprzez zatrudnienie wydają się być zapomniane, a przynajmniej drugorzędne. Teraz, bardziej niż kiedykolwiek, potrzebna jest debata społeczna na temat tego, co decyduje o jakości zatrudnienia i w jaki sposób można ją wdrażać w celu zapewnienia wysokiej jakości życia społeczeństw Europy.

Niniejsza publikacja skupia się na tym, w jaki sposób (i czy w ogóle) jakość pracy i miejsc pracy została określona w poszczególnych krajach UE przez ich rządy, partnerów socjalnych (związki zawodowe i organizacje pracodawców), osoby doświadczające ubóstwa i organizację międzynarodowe oraz Unię Europejską. Przedstawimy również kryteria EAPN powstałe w oparciu o prace krajowych sieci EAPN.

Zajmiemy się również jakością zatrudnienia, wprowadzając pojęcie rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu. W tym rozdziale prześledzimy również, w jaki sposób przebiega aktywizacja, czy dyskryminacja w dostępie do zatrudnienia jest odpowiednio zwalczana, kluczową rolę odpowiednich systemów zabezpieczenia socjalnego oraz ich implikacje dla rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu i jakości pracy.

Kolejny rozdział dotyczy oczekiwań pracowników w odniesieniu do rynku pracy w cyklu życia. Następnie przyjrzymy się wpływowi niskiej jakości zatrudnienia i pracy na ubóstwo i wykluczenie społeczne oraz konsekwencjom niskiej jakości miejsc pracy i rynków pracy dla całego społeczeństwa. Niskie płace, niepewne zatrudnienie, ubóstwo pracujących i brak praw pracowniczych powodują erozję zarówno ogólnej spójności społecznej i gospodarczej, jak i jakości życia poszczególnych osób, w tym dzieci.

Na koniec przedstawimy drogi wyjścia z tej sytuacji w ustawodawstwie UE i krajowym, uwzględniające jakość pracy i zatrudnienia, tak by zatrudnienie przyczyniało się do stopniowej likwidacji problemu ubóstwa i wykluczenia społecznego, jak również do osiągnięcia dobrobytu i wysokiej jakości życia w Europie.

W jaki sposób powstała niniejsza publikacja

Niniejszy przewodnik powstał w odpowiedzi na wyrażaną przez członków EAPN potrzebę, by stworzyć wspólne standardy i wypracować wspólne stanowisko w kwestii jakości pracy i zatrudnienia.

Ponieważ problem ten jest obecny w codziennej pracy EAPN zarówno na szczeblu krajowym jak i europejskim, spisanie naszego sposobu rozumienia tematu stało się koniecznością, tak by cała organizacja mogła czerpać z obecnych ustaleń i definicji podczas lobbowania na rzecz jakości i zatrudnienia u decydentów na szczeblu europejskim i krajowym.

Przewodnik ten czerpie z prac grupy roboczej ds. zatrudnienia EAPN oraz z kwestionariuszy

wypełnianych przez członków tej grupy w 2011 r. i wzbogaconych o działania grupy roboczej ds. integracji społecznej w 2012 i 2013 r.

Głównym źródłem informacji jest bezpośrednio doświadczenie członków krajowych sieci EAPN z 29 krajów Europy oraz 18 organizacji ogólnoeuropejskich.

Tak zebrane dane pozwoliły na wyodrębnienie konkretnych przykładów krajowych sieci EAPN. Dodatkowe przykłady krajowe zebrano w ramach dwóch sprawozdań EAPN dotyczących wpływu społecznego kryzysu (2010, 2011); trzech sprawozdań z oceny krajowych programów reform przez EAPN (2011, 2012, 2013) oraz w dwóch publikacjach na temat zaleceń szczegółowych dla poszczególnych państw (2012, 2013).

Wszelkie cytaty przytoczone w niniejszej publikacji pochodzą od osób doświadczających ubóstwa w różnych krajach UE. Cytaty pochodzą ze sprawozdania i nagrania X Europejskich Spotkań Osób Doświadczających Ubóstwa (2011), publikacji EAPN (Voices from the Poverty Line – 2007, Active Inclusion – Making it Happen – 2010) oraz filmu Pathways to Work. Imiona autorów pominięto, w celu zachowania ich anonimowości.

Cytaty organizacji międzynarodowych i decydentów zostały opatrzone odniesieniem w tekście i przypisach.

Najważniejsze źródła danych i informacji podano w końcowym rozdziale.

Przewodnik został przygotowany przez Héliera Ferreirę (EAPN Portugalia) i Amanę Ferro (sekretariat EAPN w Brukseli). Autorzy pragną podziękować w szczególności Sian Jones (sekretariat EAPN), dr Ryszardowi Szarfenbergowi (EAPN Polska), Peterowi Kelly i Katherine Duffy (EAPN Wielka Brytania) za obszerną i bardzo użyteczną informację zwrotną i komentarze, jak również Rebecce Lee i Nellie Epinat (sekretariat EAPN) za korektę i skład tekstu.

Definiowanie jakości pracy i zatrudnienia

Rządy państw członkowskich

Większość sieci krajowych EAPN wskazuje, że jakość pracy nie jest jednoznacznie zdefiniowanym pojęciem, albo nie jest w ogóle istotnym celem polityki rządów państw.

W wielu państwach kodeks pracy oraz inne szczegółowe przepisy w zakresie zatrudnienia regulują pewne aspekty jakości pracy. Podobnie działają umowy z partnerami społecznymi i ratyfikacja międzynarodowych konwencji w tej sprawie.

Spośród 28 państw członkowskich, jedynie 7 nie posiada ustalonej płacy minimalnej. Są to: Dania, Niemcy, Włochy, Cypr, Austria, Finlandia i Szwecja² Poniżej wyszczególniono kilka pozytywnych przykładów:

EAPN Czechy

Kodeks pracy definiuje długość umów, płace minimalne, ochronę zatrudnienia, godne warunki pracy, układy zbiorowe, przeciwdziałanie dyskryminacji, dostęp do szkoleń i rozwoju osobistego. Najnowsze reformy dotyczą godzenia życia osobistego z zawodowym.

EAPN Belgia

Flamandzcy partnerzy socjalni i flamandzki rząd mają koncepcję „Werkbaarwerk” na określenie pracy możliwej do podjęcia. Określa się ją na podstawie odpowiedzi na cztery następujące pytania: 1) Czy twoja praca cię motywuje? 2) Czy masz możliwości szkoleń? 3) Czy napięcie wywołane pracą jest dla ciebie problemem? 4) Czy masz dobrą równowagę między życiem osobistym i pracą?

EAPN Austria

Krajowy program reform określa jakość pracy jako osobisty dobrostan, odpowiednie wynagrodzenie i warunki pracy, ułatwiające łączenie pracy z życiem rodzinnym.

EAPN Francja

Krajowe porozumienie międzyzawodowe z 11.01.2007 r. określa pewne kryteria, takie jak elastyczne umowy o pracę, odpowiednie przyporządkowanie zawodowe i rozwój umiejętności.

EAPN Dania

Związki zawodowe priorytetyzują jakość pracy w ramach systemu flexicurity.

EAPN Niemcy

Konfederacja Niemieckich Związków zawodowych (DGB) opracowała Wskaźnik Dobrej Pracy (Index Gute Arbeit), który uwzględni informację zwrotną pracowników w pomiarze jakości pracy.

EAPN Irlandia

Porozumienie między partnerami społecznymi „Towards 2016” zawiera odniesienie do stworzenia środowiska pracy najwyższej jakości z naciskiem na następujące elementy: awans pracownika, poprawę bezpieczeństwa pracy, promowanie równych szans, szkolenia, produktywność, elastyczność i dobre warunki pracy, z korzyścią dla wszystkich.

Przedstawione pomysły są tylko częściowe, jak fragmenty układanki rozsiane w różnych dokumentach prawnych. Brak spójnych i systematycznych ram prawnych na szczeblu krajowym, a co więcej, nie ma ram stosowanych systematycznie i jednorodnie w odniesieniu do wszystkich przepisów prawa zatrudnienia. EAPN monitoruje ten aspekt przy okazji swojej oceny krajowych programów reform w ramach Strategii Europa 2020.³ Jej wyniki napawają smutkiem:

- *W 2011 r. większość ocenianych przez naszych członków krajowych programów reform nie brała pod uwagę jakości oferowanego zatrudnienia, jak i tego, czy pozwala ono na wolne od ubóstwa i godne życie. Większość członków EAPN podkreśla brak powiązań między*

² Badanie Eurostat, maj 2013.

³ Europa 2020 to strategia UE na rzecz inteligentnego, zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu na lata 2010-2020. Strategia ma pięć przewodnich celów, w tym cel zatrudnienia (osiągnięcie do 2020 r. zatrudnienia w UE na poziomie 75%) i cel redukcji ubóstwa (zmniejszenie liczby osób żyjących w ubóstwie o 20 milionów do 2020 r.). W ramach Strategii Europa 2020 państwa członkowskie zobowiązane są do składania dorocznych programów reform (National Reform Programmes – NRP), wyszczególniających działania i programy na szczeblu krajowym, zmierzające do osiągnięcia celów przewodnich. Krajowe sieci EAPN przeprowadzają coroczną ocenę programów, a szczegółowe wyniki tych ocen dostępne są na stronie EAPN.

ubóstwem i zatrudnieniem.

- W 2012 r. sytuacja nie poprawiła się zbytnio. W opinii większości krajowych sieci EAPN, aspekty jakości zatrudnienia nie były uwzględniane.
- W 2013 r. co najmniej 67% wypełniających kwestionariusz EAPN zaznaczyło, że w ich krajach wynagrodzenia spadły, a zdaniem 75% badanych, ograniczono prawa pracowników przy jednoczesnym pogorszeniu warunków pracy.

Uniwersytet Berkeley wydał niedawno raport⁴ dotyczący płac w sektorze fast-food, którego większość pracowników zmaga się z ubóstwem. Badanie wykazało, że rocznie wydaje się niemal 7 mld dolarów na pomoc i wsparcie dla rodzin tych osób. Profesor Wayne F. Cascio w artykule dla Harvard Business Review⁵ zauważa to samo: „jeśli chodzi o płace i zasiłki, strategia przywództwa kosztowego nie muszą oznaczać wyścigu w dół.”

Zapewnienie pracownikom pracy wysokiej jakości nie jest ani łatwe ani tanie. Wymaga to woli politycznej, mobilizacji społecznej, intensywnej i spójnej polityki, stanowienia prawa i jego skutecznego wdrażania. Pierwszym krokiem w odpowiednim kierunku powinno być zdefiniowanie jakości zatrudnienia i uczynienie z niej celu równorzędnego, a nawet istotniejszego od liczby miejsc zatrudnienia.

Konieczne jest dostrzeżenie, że prawa pracy i socjalne nie wystarczą, by zapewnić ramy pracy wysokiej jakości, ponieważ równie ważne jest wdrażanie i regularność praktyk w przedsiębiorstwach, agencjach socjalnych, sądach itp.

Partnerzy społeczni

Na szczeblu krajowym wydaje się, że pewna liczba partnerów społecznych reprezentujących pracowników (związki zawodowe) i pracodawców osiągnęła wspólną definicję koncepcji jakości pracy. Jednakże, choć istnieją próby stworzenia definicji, nie obejmują one wszystkich istotnych wymiarów tego zjawiska, takich jak na przykład kwestia niskiej płacy, nie pozwalającej pracownikom na wyjście z ubóstwa.

Jednakże nawet w sytuacji braku formalnej definicji, krajowe związki zawodowe często opowiadają się przeciw cięciom płac, pogorszeniu warunków umów, erozji praw pracowniczych i ataki na układy zbiorowe. Na szczeblu ogólnoeuropejskim Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) konsekwentnie opowiada się za pracą wysokiej jakości, podkreślając, że okoliczności gospodarcze nie powinny stanowić wymówki dla niskiej jakości pracy i dumpingu społecznego.



4 Sylvia Allegretto, Marc Doussard, Dave Graham-Squire, Ken Jacobs, Dan Thompson and Jeremy Thompson, Berkeley University Labour Center, „Fast Food, Poverty Wages: The public cost of low-wage jobs in the fast-food industry”, 15.10.2013, http://laborcenter.berkeley.edu/publiccosts/fast_food_poverty_wages.pdf

5 Wayne F. Cascio, „The High Cost of Low Wages”, Harvard Business Review, grudzień 2006, <http://hbr.org/2006/12/the-high-cost-of-low-wages/ar/1>

Rozwiązaniem dla ubóstwa jest zatrudnienie [...]. Oznacza to pracę odpowiednio opłacaną i w odpowiednich warunkach z organizacyjnego i zdrowotnego punktu widzenia. [...] Co oznacza takie [niepewne] zatrudnienie? Oznacza ono brak ustawicznego szkolenia, perspektyw rozwoju kariery, dochód niewystarczający do godnego życia i co więcej, brak stabilnego miejsca pracy.

Estelle Ceulemans, ETUC, X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa⁶.

W 2007 r. ETUC wyszczególniła 5 zasad składających się na koncepcję „godnej pracy”. Z punktu widzenia naszej publikacji dotyczą one raczej jakości zatrudnienia niż jakości pracy:

- *Należy skończyć z niepewnym zatrudnieniem, które nie tylko szkodzi pracownikom, ale również niszczy gospodarkę i rynek pracy. Taka praca godzi w warunki pracy, BHP, generuje niskie płace i niszczy spójność społeczną.*
- *Lepsza organizacja pracy, pozwoli stworzyć środowisko, w którym pracownicy są w pełni informowani o podejmowanych decyzjach, mogą łączyć wymagania pracy i życia domowego i mają możliwość ustawicznego szkolenia i podnoszenia kwalifikacji.*
- *Mocne przepisy chroniące zatrudnionych i nie będące przeszkodą dla dynamicznego rynku pracy wspomogą inwestycje w kapitał ludzki i innowacje.*
- *Systemy zabezpieczenia socjalnego zapewnią bezpieczeństwo czternastu milionom Europejczyków, którzy co roku zmieniają pracę.*
- *Dialog społeczny i zbiorowe układy pracy z pełnym zaangażowaniem partnerów społecznych w decyzje dotyczące reform rynku pracy.⁷*

Niezależny ośrodek badawczy ETUC opracował w 2008 r. Europejski Wskaźnik Jakości Pracy, obejmujący kilka wymiarów uznawanych za podstawowe dla dobrej jakości pracy: płaca, niestandardowe formy zatrudnienia, równowagą między pracą a życiem prywatnym, czas, warunki i bezpieczeństwo pracy, dostęp do szkoleń i awansów, zbiorowa reprezentacja i uczestnictwo.⁸ Wskaźnik przeszedł rewizję w 2012 r. w świetle nowej sytuacji związanej z kryzysem. Odnotowano pogorszenie się jakości pracy i jej monitorowania w Europie⁹.

Europejska Federacja Związków Usługodawców Publicznych (EPSU) to kolejny partner socjalny uznany na szczeblu europejskim. EPSU nie a własnej definicji jakości pracy, ale godna praca jest tematem konferencji dotyczących zbiorowych negocjacji, zwoływanych od lat, a EPSU zajęła stanowisko w kwestii niskich płac i braku bezpieczeństwa na rynku pracy¹⁰.

Jeśli chodzi o pracodawców, koncepcja jakości pracy nie jest dla nich priorytetowa. Wynika to z krótkofalowego podejścia do rynku pracy związanego ze zwiększaniem konkurencyjności poprzez działania godzące w jakość pracy, zamiast inwestowania w zrównoważone zatrudnienie, które pozwoli zwiększyć korzyści dla firmy, pracowników i gospodarki.

6 Węgierska prezydencja UE, X Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa: Zatrudnienie i praca, Bruksela, 13-14.05.2011.

7 ETUC, „Decent Work Fact Sheet”, luty 2007, <http://www.etuc.org/a/4311>

8 European Trade Union Institute, Janine Leschke i Andrew Watt, „Putting a number on job quality?”, marzec 2008, (definiuje Wskaźnik Jakości Pracy); European Trade Union Institute, Janine Leschke i Andrew Watt, „Job Quality in Europe”, sierpień 2008 (przedstawia wyniki końcowe zastosowania wskaźnika).

9 European Trade Union Institute, Janine Leschke, Andrew Watt i Mairéad Finn, „Job quality in the crisis – an update of the Job Quality Index (JQI)”, lipiec 2012.

10 EPSU, „Collective Bargaining and Social Dialogue Conference 2010: Emerging from the crisis – fair pay and employment in the public services. Briefing on the Workshops”, 7-8.12.2010.

Konfederacja Brytyjskiego Przemysłu (CBI)

CBI nie definiuje jakości pracy, ani nie posiada odpowiednich wytycznych. W niedawnej wymianie informacji z EAPN, CBI podkreślało jednak, że jakość pracy jest dla niej terminem całkowicie subiektywny: „Na tym etapie cyklu ekonomicznego zajmuje nas bardziej znajdowanie jakichkolwiek miejsc pracy. Wiele problemów związanych z jakością pracy, takich jak szkolenia i zaangażowanie pracowników, jest oczywiście bardzo ważnych i będziemy się nimi zajmować.”

VNO-NCW i MKB Holandia

(Największy związek pracodawców w Holandii) definiuje jakość pracy jako przystosowanie warunków pracy do prawa krajowego i międzynarodowych definicji (takich jak podstawowe standardy pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy).

Na szczeblu europejskim, organizacja reprezentująca organizacje pracodawców, Business Europe, nie posiada definicji jakości pracy czy zatrudnienia. Organizacja ta wyraża jednoznacznie swoje stanowisko w kwestii użyteczności tego rodzaju definicji:

Przykłady takich inicjatyw [mogących godzić we wzrost i zatrudnienie] dotyczą w szczególności przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, informowania i konsultowania pracowników i pracy w pełnym i niepełnym wymiarze godzin, jak również ponownego rozpoczęcia debaty na temat jakości i warunków pracy. Takie inicjatywy są nie tylko nietrafione pod względem czasowym, ale i niepożądane i niepotrzebne [...]. Business Europe stanowczo nie zgadza się z Komisją Europejską w kwestii oceny jakości warunków pracy w Europie. Co więcej, pracodawcy nie widzą konieczności podjęcia takiej oceny czy promowania koncepcji jakości pracy.¹¹

Unia Europejska

Zaangażowanie UE to przede wszystkim nowy Traktat, którego zadaniem jest zwalczanie wykluczenia społecznego i dyskryminacji, promowanie sprawiedliwości społecznej i zabezpieczenia socjalnego oraz spójność i solidarność gospodarcza, socjalna i terytorialna (Art.3).¹²

Unia Europejska ma również swój wkład w Kartę Praw Podstawowych, która ma równą Traktatowi wartość prawną (Art. 6). Karta wyraźnie uznaje zatrudnienie za prawo (Art.15) wraz z kilkoma innymi prawami związanymi z ideą jakości pracy i zatrudnienia:

- *prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa (Art. 27);*
- *prawo do rokowań i działań zbiorowych (Art. 28);*
- *prawo do dostępu do pośrednictwa pracy (Art. 29);*
- *prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy (Art. 30);*
- *prawo do należytych i sprawiedliwych warunków pracy (Art. 31);*
- *prawo do ochrony młodocianych w pracy (Art. 32);*



11 BusinessEurope, „An Agenda for New Skills and Jobs, position paper”, 16.02.2011.

12 Wersja skonsolidowana Traktatu i Unii Europejskiej, Official Journal of the European Union, 30.03.2010.

- *prawo do godzenia życia zawodowego i rodzinnego (Art. 33);*
- *prawo do zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej (Art. 34).¹³*

W 2001 r. Rada Europejska w Sztokholmie uzgodniła konieczność opracowania zestawu wskaźników jakości, który przyjęła później tego samego roku Rada Europejska w Laeken. Wskaźniki te dotyczą dwóch szeroko pojmowanych wymiarów: jakości pracy („cechy pracy”) i jakości zatrudnienia („praca w szerszym kontekście rynku pracy”).

Wskaźniki jakości zatrudnienia z Laeken

cechy pracy:

- *jakość pracy;*
- *ustawiczne uczenie się i rozwój kariery.*

Praca w szerszym kontekście rynku pracy:

- *Równość płci;*
- *Bezpieczeństwo i higiena pracy;*
- *Elastyczność i bezpieczeństwo;*
- *Integracja i dostęp do rynku pracy;*
- *Organizacja pracy i równowaga między pracą, a życiem prywatnym;*
- *Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników;*
- *Różnorodność i brak dyskryminacji;*
- *Ogólna wydajność i efektywność pracy.¹⁴*

Przedstawiony wyżej wskaźnik wskazuje na silny postęp w kwestii wymiaru jakości pracy. Jest to z pewnością najnowocześniejsze z działań władz europejskich w tej sprawie. Uderza jednak, że nigdzie nie uwzględniono kluczowego elementu płac, czy kwestii ubóstwa pracujących. Ramy te, choć stanowią krok w dobrą stronę, nigdy nie były wdrożone i włączone do głównego nurtu polityki w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

W 2011 r., ponad 10 lat po deklaracji z Laeken, Komisja Europejska rozpoczęła proces rewizji koncepcji jakości pracy, której towarzyszą nowe ramy prawne powstałe w oparciu o kryteria z Laeken. Celem jest większa operacyjność, a co za tym idzie wykorzystanie kryteriów w ocenie krajów członkowskich. Grupa ds. wskaźników Komitetu ds. zatrudnienia (EMCO)¹⁵ z udziałem partnerów społecznych obecnie rozpatruje wnioski dotyczące tej kwestii. Niestety, organizacje społeczeństwa obywatelskiego nie zostały zaproszone do rozmów.

Strategia Europa 2020 zawiera cel zatrudnienia, zgodnie z którym 75% ludności ma znaleźć płatną pracę do 2020 r. Niestety, pomiar osiągnięcia tego celu określa bardzo wąska definicja, która nie uwzględnia aspektu jakości pracy, a nawet wyrażona jest w sposób, który jej przeczy: „Ludność zatrudniona składa się z osób, które w danym tygodniu wykonywały jakąkolwiek pracę płatną lub dla zysku przez co najmniej godzinę, lub nie pracowały, ale miały pracę, w której były tymczasowo nieobecne.”

¹³ Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2010/c 83/02), „Official Journal of the European Union, 30.03.2010.

¹⁴ European Parliament, Directorate General for Internal Policies, Policy Department, „Economic and scientific policy /Employment and social affairs - Indicators of job quality in the European Union”, IP/A/EMPL/ST/2008-09, październik, 2009.

¹⁵ Komitet ds. zatrudnienia (EMCO) oraz Komitet Ochrony Socjalnej (SPC) to organy eksperckie złożone z przedstawicieli rządów państw członkowskich, wspomagające Komisję Europejską (a w szczególności Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Socjalnych i Integracji Społecznej) w tworzeniu i monitorowaniu odpowiednich programów polityki.

W wytycznych dotyczących zatrudnienia, wytyczne 7 i 8 dotyczące osiągnięcia celu zatrudnienia wyraźnie wspominają o jakości pracy, nie definiując jej jednak.

Wytyczne dla państw członkowskich w dziedzinie polityki zatrudnienia

wytyczna nr 7: zwiększanie uczestnictwa w rynku pracy i redukowanie bezrobocia strukturalnego.

Jakość pracy i zatrudnienia należy poprawiać poprzez zwalczanie niskich płac i zapewnienie odpowiedniego zabezpieczenia socjalnego również dla osób pracujących na umowy na czas określony i prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Należy umocnić i poprawić dostępność służb zatrudnienia, również dla osób młodych i osób zagrożonych bezrobociem poprzez indywidualne usługi skierowane do osób pozostających najdalej od rynku pracy.

Wytyczna nr 8: szkolenie wykwalifikowanej siły roboczej, odpowiadającej na potrzeby rynku pracy, promowanie jakości pracy i kształcenia ustawicznego.

Polityka zatrudnienia i zwalczania ubóstwa są oceniane w ramach Strategii Europa 2020 w oparciu o krajowe programy reform poszczególnych państw członkowskich i z uwzględnieniem wdrażania wytycznych w dziedzinie zatrudnienia. Komitet ds. Zatrudnienia, Komitet Ochrony Socjalnej i Komisja Europejska wykorzystują w tym celu wspólne ramy oceny (Joint Assessment Framework – JAF), obejmujące przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia – szybki przegląd ustaleń JAF dotyczących zatrudnienia, określenie kluczowych wyzwań i potencjalnych obszarów ryzyka. Proponowane wskaźniki, choć uwzględniają pewne istotne elementy (grupy wrażliwe, warunki pracy, kształcenie ustawiczne, ubóstwo pracujących), nie dostarczają spójnych i kompletnych ram pomiaru jakościowego.¹⁶

Na podstawie przeglądu sytuacji w dziedzinie zatrudnienia, Komisja Europejska wydaje zalecenia dla poszczególnych państw, wskazując im obszary i działania, którymi muszą się zająć i zdać z tego sprawę do czasu ukazania się kolejnego programu reform. Jest to główny sposób wykorzystania wskaźników JAF. Często skutkuje to pozytywnymi pod względem jakości pracy zaleceniami, ale niestety jeszcze częściej zalecenia te są negatywne. Od 2012 r. EAPN monitoruje zalecenia dla poszczególnych państw członkowskich¹⁷, proponując alternatywne zalecenia w oparciu o własną analizę krajowych programów reform.

15 z 18 sieci EAPN przygotowujących własne zalecenia w 2013 r. wymieniło jakość pracy i zatrudnienia, podkreślając, że wymiar ten został niemal całkowicie zapomniany, choć jest niezbędny dla rozwoju i dobrego stanu gospodarki, społeczeństwa i poszczególnych osób.

Niestety tylko kilka zaleceń dla poszczególnych państw przygotowanych przez instytucje europejskie dotyczy pojedynczych elementów jakości zatrudnienia, z których najbardziej jaskrawe jest zalecenie dla Polski w sprawie zwalczania ubóstwa osób pracujących. Nasi członkowie podkreślają, że wiele pozytywnych inicjatyw zagłuszanych jest przez wszechobecną mantrę o konieczności konsolidacji fiskalnej i budżetowej, zaś wiele zaleceń dla poszczególnych państw wzywa do deregulacji rynku pracy, cięcia płac, zmniejszenia zakresu układów zbiorowych i innych

¹⁶ European, Commission, Employment Committee, Social Protection Committee, „Foundations and structures for a Joint Assessment Framework (JAF), including an Employment Performance Monitor (EPM) to monitor the Employment Guidelines under Europe 2020”, przyjęte przez radę EPSCO6-7.12.2010. Kompletna lista proponowanych wskaźników w aneksie na końcu dokumentu.

¹⁷ Analizy zaleceń dla poszczególnych państw i propozycje zaleceń przygotowane przez EAPN w 2012 i 2013 r. dostępne są na stronie EAPN (www.eapn.eu).

szkodliwych dla jakości pracy i zatrudnienia metod.

W ramach Strategii Europa 2020 powstała tzw. Flagowa Inicjatywa Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia, którego priorytetem jest między innymi „lepsza jakość i warunki pracy”. EAPN żałuje tylko, że wymiar ten nie jest opisany jako sprzyjający integracji, a raczej jako element promowania produktywności i konkurencyjności z pominięciem kluczowych aspektów, takich jak pałce i czas trwania umów.¹⁸

Głównymi źródłami danych statystycznych w kwestii pomiaru pracy i zatrudnienia na terenie Unii Europejskiej są: Badanie Siły Roboczej (LFS), Badanie Płac i Warunków Życiowych (SILC) i Europejskie Badanie Warunków Pracy (EWCS) przeprowadzane przez Eurofund. Wszystkie te instrumenty są przydatne i dostarczają wielu danych, choć brakuje spójności pomiędzy źródłami i możliwości porównania pomiędzy krajami, jak również konkretnych, zharmonizowanych wskaźników i metod pomiaru.

Przegląd metod badawczych¹⁹

	LFS	SILC	EWCS
1. Bezpieczeństwo i etyczność zatrudnienia	x		x
2. Dochód i korzyści z zatrudnienia		x	x
3. Czas pracy, równoważenie pracy i życia prywatnego	x	x	x
4. Bezpieczeństwo zatrudnienia i zabezpieczenie socjalne	x		x
5. Dialog społeczny			x
6. Rozwój umiejętności, szkolenia	x		x
7. Relacje w miejscu pracy i motywacja do pracy			x

Inne organizacje międzynarodowe

Organizacje międzynarodowe i rządy krajowe pod silnym naciskiem ze strony związków zawodowych i ruchów robotniczych od dziesięcioleci definiują minimalne standardy jakości pracy. Czasami wspierają je w tym pracodawcy. Takie minimalne standardy zapisane są w międzynarodowym i krajowym prawie pracy i bezpieczeństwa socjalnego oraz w zbiorowych układach pracy na szczeblu Europejskim i krajowym.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) wspiera koncepcję jakości pracy m. in. poprzez swój program godnej pracy. Definicja opracowana przez ILO podkreśla fundamentalne wartości ogólnoludzkie i wymiar gospodarczy.

¹⁸ Patrz: „EAPN, Response to the Flagship Initiative An Agenda for New Skills and Jobs”, 20.04.2011, (www.eapn.eu)

¹⁹ Johan van der Valk, Eurostat, „Quality employment in the EU, presentation at the UNECE Meeting on Measuring Quality of Employment”, 31.10.2011-02.11.2011, Genewa.

Definicja godnej pracy

Godna praca [...] oznacza możliwość pracy, która jest produktywna, oferuje uczciwy dochód, bezpieczeństwo w miejscu pracy, ochronę socjalną pracujących i ich rodzin, lepsze perspektywy rozwoju osobistego i zachętę do integracji społecznej; pozwala pracownikom wyrażać swoje wątpliwości, organizować się, uczestniczyć w podejmowaniu decyzji wpływających na ich życie; gwarantuje równe szanse i równe traktowanie mężczyzn i kobiet.²⁰

Program godnej pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy opiera się na czterech szerokich zasadach: tworzenia miejsc pracy, zrównoważonego utrzymania, gwarancji uznania i poszanowania praw pracowników, promowania dialogu społecznego²¹.

Europejska Karta Społeczna (przyjęta w 1961 r., ratyfikowana w 1996 r.) miała stanowić uzupełnienie Europejskiej Karty Praw Człowieka, chroniącej prawa obywatelskie i polityczne. Karta zawiera znaczną liczbę przepisów dotyczących jakości pracy i zatrudnienia.

Europejska Karta Społeczna – Rada Europy

Art. 1 – Prawo do pracy

Art. 2 – Prawo do sprawiedliwych warunków pracy

Art. 3 – Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Art. 4 – Prawo do godziwego wynagrodzenia

Art. 5 – Prawo do zrzeszania się

Art. 6 – Prawo do rokowań zbiorowych

Art. 8 – Prawo do ochrony macierzyństwa

Art. 9 – Prawo do poradnictwa zawodowego

Art. 10 – Prawo do szkolenia zawodowego

Art. 19 – Prawo do ochrony i pomocy migrującym pracownikom

Art. 20 – Prawo do równych szans i równego traktowania w sprawach zatrudnienia bez dyskryminacji ze względu na płeć.

Art. 21 – Prawo do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie

Art. 22 – Prawo do udziału w określaniu i polepszaniu warunków pracy i środowiska pracy

Art. 24 – Prawo do ochrony w przypadku zwolnienia z pracy

Art. 26 – Prawo do poszanowania godności w pracy

Art. 27 – Prawo pracowników posiadających obowiązki rodzinne do równych szans w pracy

Art. 28 – Prawo do ochrony przedstawicieli pracowników przed działaniami krzywdzącymi oraz do ułatwień

Art. 29 – Prawo do informacji i konsultacji w przypadku postępowań związanych ze zwolnieniami zbiorowymi

Art. 30 – Prawo do ochrony przed ubóstwem i marginalizacją społeczną²²

20 International Labour Organisation, Decent Work Agenda, [//www.ilo.org/global/topics/decent-work/](http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/).

21 Patrz: International Labour Office, „Measurement of Decent Work, Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work”, Genewa, 8-10.08.2010.

22 Rada Europy, Europejska Karta Społeczna (wersja zrewidowana), Strasbourg, 3.05.1996.



Rada Ekonomiczna i Socjalna Narodów Zjednoczonych zdecydowanie wspiera wdrażanie Art. 7 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, społecznych i Kulturalnych²³, zgodnie z którym: „Państwa Strony niniejszego paktu uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności:

- wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym jako minimum:
 - godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy; w szczególności należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni oraz równą płacę za równą pracę;
 - zadowalające warunki życia dla nich samych i ich rodzin zgodnie z postanowieniami niniejszego paktu;
- Warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny;
- Równe dla wszystkich możliwości awansu w pracy na odpowiednio wyższe stanowisko w oparciu jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji;
- wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne.”

Pakt został ratyfikowany przez wszystkie państwa członkowskie UE.

Kolejny organ ONZ, Europejska Komisja Gospodarcza (UNECE) również przeprowadziła znaczące prace w zakresie jakości pracy i zatrudnienia, tworząc grupę zadaniową i grupę ekspercką, mierzącą jakość pracy i zatrudnienia, która spotyka się raz w roku i ma na koncie kilka publikacji, próbujących kodyfikować odpowiednie pomiary jakości zatrudnienia.²⁴

Od 2008 r., co roku 7.10, Międzynarodowa Konfederacja Związków zawodowych organizuje Światowy Dzień Godnej Pracy (WDDW). Jest to dzień mobilizacji wszystkich związków zawodowych na świecie. Więcej szczegółów na stronie <http://2013.wddw.org/>

Kampania „Decent Work, Decent Life”

Kampania ta została zapoczątkowana w 2007 r. na Światowym Forum Społecznym przez pięć organizacji: ITUC, ETUC, Social Alert International i Global Progressive Forum. Jej celem jest zwiększanie świadomości godnej pracy jako drogi wyjścia z ubóstwa i jedynej zrównoważonej ścieżki ku demokracji i spójności społecznej.

²³

²⁴ UNECE, „Measuring Quality Employment, Country Pilot Reports”, grudzień 2010.

10 zasad EAPN dotyczących jakości pracy

Odpowiedź na pytanie, co mamy na myśli mówiąc o jakości pracy, nie jest taka prosta. Jakość jest wielowymiarowa i trudna do uchwycenia i pomiaru bez całego zestawu wskaźników. EAPN udało się zebrać 10 zasad, obejmujących główne aspekty, które należy uwzględnić, by jakość pracy przekładała się na jakość życia.

10 zasad EAPN dotyczących jakości pracy

EAPN uważa, że każdy ma prawo do pracy, która:

1. **Zapewnia odpowiednie / godne wynagrodzenie.** Należy zbudować pozytywną hierarchię, obejmująca dochód minimalny jako punkt odniesienia (co najmniej na poziomie progu ubóstwa). Należy unikać pułapki ubóstwa i wspierać w momentach przejścia.
2. **Gwarantuje zrównoważony czas trwania umowy i odpowiednie prawa pracownicze,** zapewniając ochronę przed uznaniowym zwolnieniem oraz odpowiednią odprawę, zwalczając zwiększoną niepewność i segmentację rynku pracy.
3. **Uprawnia pracownika do odpowiedniej ochrony socjalnej,** takiej jak ubezpieczenie zdrowotne, płatny urlop, zasiłek dla bezrobotnych, prawo do emerytury itd., umożliwiając przenoszenie świadczeń pomiędzy krajami.
4. **Zapewnia wysokiej jakości warunki i środowisko pracy** pod względem wdrażania przepisów BHP, adaptacji środowiska pracy do potrzeb kluczowych grup, rozsądny czas pracy i zmiany – szczególnie w przypadku prac nisko wykwalifikowanych.
5. **Pozwala na godzenie życia prywatnego z zawodowym** w tym umożliwiając elastyczne godziny pracy.
6. **Szanuje prawo do udziału w negocjacjach zbiorowych i dialogu społecznym,** by pracownicy mogli się wypowiedzieć w kwestiach ich dotyczących, oraz by zapewnić znaczące uczestnictwo i przejrzystość w zarządzaniu.
7. **Chroni pracowników przed dyskryminacją** na różnym tle, zarówno przy ubieganiu się o pracę, jak i w miejscu pracy, zwalczając różnicę między zarobkami kobiet i mężczyzn i różnych grup etnicznych oraz inne nierówności.
8. **Umożliwia rozwój osobisty i szkolenia** w oparciu o istniejące umiejętności, zapewniając pracownikom możliwości dalszego rozwoju kompetencji osobistych i zawodowych oraz umiejętności miękkich.
9. **Umożliwia awans** i rozwój zawodowy.
10. **Daje satysfakcję** zawodową, która jest koniecznym elementem dobrego samopoczucia.

EAPN uważa te zasady za ważne w każdego rodzaju pracy, niezależnie od jej typu i rodzaju umowy, jak również dla chronionych miejsc pracy, gospodarki socjalnej i przedsiębiorstw integracji przez pracę (WISE) oraz innych sektorów działalności.

Definiowanie jakości zatrudnienia

„Rynek pracy” to abstrakcyjne pojęcie ekonomiczne, odnoszące się do mechanizmów koordynacji,

dzięki którym spotykają się ze sobą podaż i popyt na pracę (osoby chcące pracować z osobami szukającymi pracowników).

Kiedy podaż przewyższa popyt, mamy do czynienia z bezrobociem. Oznacza to, że niektóre osoby chcące pracować, nie mogą znaleźć pracy. W przeciwnej sytuacji, jeśli podaż pracy jest wyższa niż popyt na nią, konsekwencją są wolne miejsca pracy.

Pełne zatrudnienie oznacza, że wszystkie osoby, które chcą i mogą pracować, są w stanie względnie szybko znaleźć pracę. Jednakże pełne zatrudnienie samo w sobie nie jest wyłącznie pozytywnym pojęciem, ponieważ nie każda praca jest pracą wysokiej jakości. Kryterium ilościowe zapewnienia pracy każdemu powinno łączyć się z kryterium jakości tejże pracy.

Osiągnięcie pełnego zatrudnienia to istniejąca od dawna ambicja polityczna zarówno Unii Europejskiej, jak i jej państw członkowskich. W celu osiągnięcia tego stanu rzeczy, państwa wdrażają tzw. Aktywne Polityki Rynku Pracy (ALMP), których celem jest zapewnienie dopasowania popytu do podaży pracy.

Zadanie to jednak nie zawsze jest proste, szczególnie w przypadku grup kluczowych, doświadczających różnego rodzaju trudności na drodze do pracy, takich jak osoby doświadczające ubóstwa i niedostatku, osoby nisko wykwalifikowane, długotrwanie bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, imigranci i mniejszości etniczne, szczególnie Romowie, rodzice samotnie wychowujący dzieci, osoby młode i starsze itp.

Jak już wyjaśniono, jakość zatrudnienia odnosi się do jakości zaangażowania danej osoby w rynek pracy w ciągu całego jej życia oraz stopnia wspomagania momentów przejścia (od edukacji do zatrudnienia, pomiędzy pracami z uwzględnieniem odpowiedzialności systemów zabezpieczenia socjalnego, z zatrudnienia na emeryturę), by uniknąć pułapki ubóstwa. Koncepcja rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu stanowi naszym zdaniem odpowiednie ucieleśnienie jakości zatrudnienia.

Wprowadzenie rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu

W 2008 r. Komisja Europejska zaproponowała strategię aktywnej integracji społecznej²⁵, której celem było wspieranie podejmowania zatrudnienia przez osoby, które mogą pracować i wspieranie uczestnictwa w życiu społecznym tych, które nie mogą. Koncepcja rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu jest jednym z trzech filarów tej strategii:

25 „Commission Recommendation of 3 October 2008 on the active inclusion of people excluded from the labour market”, C(2008) 5737, Official Journal L 307, 18/11/2008 P. 0011 - 0014Ro

Aktywna Integracja Społeczna		
1 Odpowiednie wsparcie dochodu	2 rynkii pracy sprzyjające włączeniu	3 Dostęp do usług wysokiej jakości
Uznanie prawa jednostki do zasobów i wsparcia socjalnego niezbędnego do życia odpowiadającego ludzkiej godności jako element wszechstronnej i spójnej walki z wykluczeniem społecznym.	Przyjmowanie rozwiązań dotyczących osób, które są w stanie pracować, gwarantujących, że osoby te otrzymają skuteczną pomoc w powrocie do zatrudnienia, odpowiadającego ich zdolnościom.	Wykorzystać wszelkie możliwe środki do tego, by osoby, których to dotyczy, otrzymały odpowiednie wsparcie socjalne poprzez dostęp do usług wysokiej jakości.

Strategia aktywnej integracji społecznej definiuje rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu jako działania, które:

- odpowiadają na potrzeby osób wykluczonych z rynku pracy, by ułatwić ich ponowną integrację ze społeczeństwem, rynkiem pracy oraz by zwiększyć ich możliwości zatrudnienia;
- promują rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu, by zapewnić wszystkim otwarty dostęp do zatrudnienia;
- promują miejsca pracy wysokiej jakości, łącznie z wynagrodzeniem i innymi korzyściami, BHP, możliwością kształcenia ustawicznego i awansu, możliwości zapobiegania ubóstwu pracujących;
- zwalczają segmentację rynku pracy poprzez promowanie awansów i zatrzymywanie pracowników.



Powyższe przykłady zdecydowanie podkreślają, że jakość pracy i zatrudnienia są niezbędnymi elementami rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu. Praktyczne wytyczne wdrażania kładą nacisk między innymi na „skrojone na miarę, indywidualne usługi odpowiadające na konkretne potrzeby oraz wsparcie obejmujące rozpoznanie tych potrzeb, pomoc w poszukiwaniu pracy, poradnictwo i szkolenia oraz motywację do aktywnego poszukiwania pracy” oraz na „zapewnienie wsparcia dla gospodarki społecznej i chronionego zatrudnienia jako istotnych źródeł

pracy dla osób w trudnej sytuacji.”

Rynek pracy sprzyjający włączeniu społecznemu w UE to cel, który wymaga aktywnego zaangażowania podmiotów na wszystkich szczeblach, łącznie z pracownikami, rządami, pracodawcami, osobami poszukującymi pracy, osobami doświadczającymi ubóstwa i wykluczenia, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego i innymi.

W Unii Europejskiej rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu są wspierane w następujący sposób:

- Komisja Europejska w swoim zaleceniu z 3.10.2008 w sprawie aktywnej integracji społecznej osób wykluczonych z rynku pracy (2008/867/EC).
- Parlament Europejski w swojej rezolucji z 06.05.2009 w sprawie aktywnej integracji społecznej osób wykluczonych z rynku pracy.
- Rada Europejska w swoich konkluzjach z 30.11.2009 „Promowanie integracji na rynku pracy – wyjście z kryzysu i przygotowanie do odnowionej strategii społecznej”.
- Regulacja w sprawie Europejskiego Funduszu Socjalnego, Art. 3.1.e (1081/2006/EC)]
- Europejscy Partnerzy Socjalni w ramowej autonomicznej umowie między sektorami w sprawie rynków pracy sprzyjających włączeniu²⁶ z 25.03.2010.
- Pakiet Inwestycji Społecznych wydany przez Komisję Europejską 2.02.2013.²⁷

Zasady EAPN dotyczące godnej pracy i pełnego uczestnictwa w życiu społecznym

W celu lepszego wyjaśnienia swojego stanowiska w kwestii rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu oraz realistycznym metodom ich praktykowania, członkowie EAPN przyjęli w 2008 r. następujące zasady:²⁸

1. pozytywna aktywizacja socjalna w oparciu o prawa człowieka,
2. skrojone na miarę, indywidualne podejście wielowymiarowe,
3. długotrwałe wsparcie do uzyskania wysokiej jakości zrównoważonego zatrudnienia,
4. zrównoważone i dostosowane zatrudnienie z poszanowaniem potrzeb pracowników,
5. wspieranie kształcenia ustawicznego na całe życie, a nie tylko dla pracy,
6. połączone, zintegrowane i pozbawione dyskryminacji wdrażanie w oparciu o partnerstwo publiczno-prywatne.

26 Sygnatariusze obejmują ETUC, Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général, CEEP), BusinessEurope oraz Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises, UEAPME.

27 Wsparcie rynków pracy sprzyjających włączeniu wyrażone zostało jasno w 3 z 9 dokumentów składających się na Pakiet Inwestycji Społecznych.

28 Zasady te zostały dokładnie opisane w książce wydanej nakładem EAPN: „Active Inclusion – Making It Happen” (rozdział 4), 2010, dostępnej na stronie www.eapn.eu.

Europejska Sieć Niezależnych Ekspertów ds. Włączenia Społecznego wspiera wielowymiarową politykę na rzecz rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu, której celem jest:

- reforma systemów zabezpieczenia socjalnego w celu zagwarantowania, że zasiłki zapewniają odpowiednie wsparcie dochodu, a jednocześnie stanowią zachętę do podjęcia pracy;
- zachęcanie osób starszych do dłuższego pozostania w płatnym zatrudnieniu i umożliwianie im tego;
- ułatwieniem młodym ludziom przejścia od nauki do zatrudnienia, zachęcanie do postępów w pracy i zapewnienie ludziom możliwości dostosowywania się do potrzeb zmieniających się rynków pracy;
- ułatwianie kobietom podejmowania zatrudnienia, szczególnie kobietom posiadającym dzieci;
- zachęcanie i wspieranie wchodzenia na rynek pracy osób z grup pokrzywdzonych (imigranci, mniejszości etniczne, osoby z niepełnosprawnościami i o niskim poziomie wykształcenia)²⁹.



Jednakże rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu zdają się być odległym marzeniem, biorąc pod uwagę ocenę krajowych programów reform przez członków EAPN:

- w 2011 r. większość sieci EAPN donosiła, że koncept rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu nie jest obecny w krajowych programach reform, lub rozumiany opacznie, jako wąskie podejście aktywizacyjne;
- w 2012 r. raporty były podobne. Cięcia w usługach i świadczeniach podważały sens rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu. Przeważało podejście sankcjonujące, a nie wspierające;
- w 2013 r. nie mniej niż 92% respondentów kwestionariusza EAPN było zdania, że rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu nie są obecne w krajowych programach reform, podczas gdy 75% respondentów uważało, że rządy wspierają negatywną aktywację, a takie działania nie poprawią dostępu do zatrudnienia.

29 Europejska Sieć Niezależnych Ekspertów ds. Integracji Społecznej w imieniu Komisji Europejskiej, Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego,

Zalecenia dla poszczególnych państw, których kluczowa rola została wyjaśniona w poprzednim rozdziale, mogą w znacznym stopniu przyczynić się do zwiększenia jakości zatrudnienia i do tworzenia rynków pracy niesprzyjających włączeniu społecznemu, do czego wzywają członkowie EAPN w swoich publikacjach.

Pozytywna a negatywna aktywizacja osób bezrobotnych

Osoby, które zajmują się pomaganiem innym w szukaniu pracy mają za dużo roboty na głowie. Nie są one w stanie śledzić każdego przypadku z osobna. Czuję się rozczarowana i zostawiona sama sobie, bo choć jestem aktywna, to potrzebuję wsparcia. Sama nie dam rady. (Belgia)

Zaangażowanie na rynku pracy zaczyna się zawsze od poszukiwania pracy. Częścią tego procesu jest zazwyczaj rejestracja w publicznej służbie zatrudnienia. W większości państw należących do UE, zadaniem bezrobotnego jest aktywnie poszukiwać pracy i dowieść, że to robi. Jakość zatrudnienia jest w związku z tym w dużej części uzależniona od usług oferowanych bezrobotnym, które mają pomóc im w poszukiwaniu pracy.

Pozytywna aktywizacja to w rozumieniu autorów niniejszej publikacji proces głęboko zakorzeniony w szacunku dla osoby i jej szczególnej sytuacji, zapewniający odpowiednie i wszechstronne wsparcie i tworzący rzeczywiste ścieżki integracji z rynkiem pracy i społeczeństwem. Taki proces zakłada, że osoba bezrobotna otrzymuje holistyczne wsparcie poprzez usługi pomocnicze, dostęp do edukacji i szkoleń oraz spersonalizowane doradztwo zawodowe aż do zdobycia zrównoważonej pracy wysokiej jakości.

Z kolei **negatywna aktywizacja** oznacza naszym zdaniem sytuację, w której ludzie traktowani są jak pionki w grze, a niemal każda praca, niezależnie od jakości, uznawana jest za „odpowiednią”, zaś odmowa przyjęcia pracy oznacza odebranie niektórych praw i dostępu do zasobów. Takie podejście oparte na karach, warunkowości i sankcjach ma na celu popchnięcie ludzi za wszelką cenę do zatrudnienia, które często jest niestabilne i słabo płatne.

Ponieważ udowodnienie, że aktywnie poszukuje pracy leży po stronie osoby bezrobotnej, osoby które nie dostosują się od tego wymogu czekają sankcje. Ich zakres waha się w zależności od kraju, począwszy od wykreślenia z listy publicznej służby zatrudnienia i utraty wsparcia przy poszukiwaniu pracy po odebranie zasiłku dla bezrobotnych, a w niektórych przypadkach również innych zasiłków z systemu pomocy społecznej. Bardzo łatwo stworzyć w ten sposób sytuację podwójnej przegranej, kiedy oferowana jest niskiej jakości, niezrównoważona praca, a ludzie zmuszeni są do tego, by ją przyjąć, albo stracić wsparcie, dochód i bezpieczeństwo.

Bardzo chciałam znaleźć pracę. Zgłosiłam się na ponad 50 stanowisk w ciągu kilku miesięcy. Zawsze zgłaszałam gotowość podjęcia pracy, oferowanej mi przez urząd pracy. Aplikowałam również na stanowiska oferowane w lokalnych gazetach. Zapomniałam tylko raz zgłosić swoją kandydaturę do pracy i zostałam ukarana na święta dziesięcioma tygodniami bez pieniędzy. (Wielka Brytania)

Jeśli jesteś bezrobotny, musisz wziąć każdą pracę, jaką ci zaproponują, w przeciwnym wypadku stracisz wsparcie z opieki społecznej. (Słowenia)

Kluczowe jest to, by praca była zrównoważona i wysokiej jakości. Umowy o pracę, wyznaczające poziom wynagrodzeń, czas trwania umowy, warunki, równowagę między pracą a życiem rodzinnym, prawa zatrudnionego i inne istotne elementy są wyznacznikiem doświadczenia danej osoby w świecie pracy. Jakość pracy cierpi ogromnie na braku państwowych norm definiujących w sposób przekrojowy miejsca pracy wysokiej jakości oraz na uelastycznieniu rynków pracy i erozji praw pracowniczych.

Warunkami niezbędnymi do zatrzymania ludzi w pobliżu rynków pracy jest podejście bardziej sprzyjające integracji społecznej oraz większy nacisk na wymiar jakościowy zatrudnienia. Konieczne jest również zapewnienie godnego życia wolnego od ubóstwa i wykluczenia społecznego.

- Służba zatrudnienia musi wspierać, a nie zmuszać do nieodpowiedniej pracy i szkoleń.
- Polityka zatrudnienia i służby zatrudnienia muszą czerpać z informacji od osób doświadczających ubóstwa, które powinny być cenione jako eksperci.
- Należy zapewnić wsparcie socjalnym organizacjom pozarządowym, wspierającym dostęp do zatrudnienia dla grup wykluczonych.

Przesłanie od delegatów na X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa dla publicznej służby zatrudnienia.

Zwalczanie dyskryminacji

Dyskryminacja w dostępie do zatrudnienia jest nadal powszechna. Wysokiej jakości rynek pracy sprzyjający włączeniu społecznemu powinien zapewnić każdej osobie zdolnej do pracy spersonalizowane poradnictwo, wolne od dyskryminacji i uwzględniające szczególne okoliczności, takie jak niepełnosprawność, rodzicielstwo, przynależność do mniejszości etnicznej itp., które często stanowią przeszkodę w znalezieniu zatrudnienia.

Integracja społeczna jest trudna, lecz możliwa, ale integracja z rynkiem pracy jest dla Romów niemożliwością. To kwestia rasowa. (Czechy)

Jeśli jesteś romską kobietą i masz dzieci – nie znajdziesz już pracy. (Węgry)

Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób z niepełnosprawnościami, ponieważ są często zdania, że ich szkolenie będzie dłuższe niż w przypadku „normalnej” osoby. [...] Aplikowałam na bardzo wiele stanowisk i byłam na wielu rozmowach, ale pracodawcy mnie odrzucali. Mam poczucie, że pracodawcy nie chcą mnie zatrudniać z powodu mojej wady słuchu. To niesprawiedliwe. Mogę wykonywać swoją pracę równie dobrze, co każdy inny. To, co zarabiam w tej chwili nie wystarcza mi na godne życie. (Irlandia)



Cały czas szukam pracy, ale nie znajduję zrozumienia u pracodawców, państwa i służb socjalnych ze względu na moją

niepełnosprawność. Od sześciu lat urząd pracy nie zaproponował mi jakiegokolwiek odpowiedniej pracy, głównie dlatego, że posiadam niepełnosprawność. Pracodawcy odrzucają moje podania, bo nie ma żadnych programów wspierających osoby z problemami zdrowotnymi jak moje. (Bułgaria)

Zarejestrowałem się w kilku agencjach pracy tymczasowej. Kilkakrotnie w przypadku pracy i szkolenia, kiedy grafik był dla mnie niedogodny, mówiłam im: „jestem samotną matką i nie mogę być tam o tej porze. Nie mogę pracować do tej godziny, bo muszę odebrać dzieci. To dla mnie niemożliwe.” Odpowiadali mi: „To nie nasz problem. My też mamy dzieci, a jakoś dajemy radę.” Niestety najwyraźniej nie każdy może „dać radę”. (Belgia)

Z analizy przeprowadzonej przez naszych członków wynika, że skuteczne zwalczanie dyskryminacji nie jest priorytetem dla rządów państw członkowskich, które chociaż w założeniu mają dążyć do zapewnienia rynku pracy sprzyjający włączeniu, to w istocie nie wydają się uważać, by zwalczanie dyskryminacji i zapewnienie lepszego uczestnictwa i integracji społecznej było kluczowe.

EAPN Holandia

Do 2015 r. znikną chronione miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnościami o zdolności do pracy powyżej 30%. Zlikwidowany ma zostać również zasiłek dla osób niepełnosprawnych od młodości. Osoby te będą musiały pracować w regularnych firmach głównego nurtu za mniejsze pieniądze, co wygeneruje więcej ubóstwa.

Konieczne są odpowiednie ramy szkoleń i równości dla państwowych służb zatrudnienia i ich pracowników. Brak dyskryminacji w procesie poszukiwania zatrudnienia jest koniecznością. Równie ważne jest zagwarantowanie wolnego od dyskryminacji środowiska pracy, w tym dostosowanie miejsc pracy dla pracowników, którzy tego potrzebują.



- Powstrzymać stygmatyzację i dyskryminację poprzez mocne prawodawstwo i jego wdrożenie.
- Dostosowywać wsparcie do potrzeb i sytuacji życiowej różnych grup oraz do przeszkód, z jakimi muszą się one mierzyć.
- Tworzyć metody zwalczania dyskryminacji wobec osób z niepełnosprawnościami, które będą odpowiadały również na potrzeby osób z problemami zdrowia psychicznego.
- Inwestować w szkoły i nie pozostawiać młodych ludzi samym sobie po zakończeniu nauki.
- Zaprzestać cięć w oświacie i inwestować w szkolenie ustawiczne.

Przesłanie od delegatów na X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa

Czy „odpowiednia praca” to to samo co praca wysokiej jakości?

Publiczne służby zatrudnienia wielu państw członkowskich posługują się zdefiniowanym przez siebie pojęciem „odpowiedniej” pracy. Definicja ta obejmuje między innymi: porównanie profilu bezrobotnego i jego kwalifikacji z wymaganiami pracodawcy, płacę (porównanie ostatniej otrzymanej pracy z oferowaną), zdrowie (oferta nie może zagrażać zdrowiu), odległość od miejsca pracy do miejsca zamieszkania, odpowiednie umiejętności fizyczne i moralne predyspozycje kandydata do oferowanej pracy.

Pomimo to, nie ma wątpliwości, że warunki zawarte w definicji „odpowiedniej pracy” dla poszczególnych państw członkowskich niekoniecznie są spójne z zasadami dotyczącymi zatrudnienia wysokiej jakości.

EAPN Polska

„Odpowiednia praca” to taka, do której dojazdy nie zajmują dłużej niż 3 godziny w obie strony. Można wątpić, czy w takich warunkach możliwe jest w ogóle pogodzenie życia prywatnego z pracą. Jeśli rodzic zaczyna pracę o godzinie 8.30, musi wstać około 5.30, żeby przygotować i odstawić dziecko do szkoły na 7.00, żeby dojechać do pracy na czas. Taka codzienna rutyna może mieć poważne konsekwencje dla zdrowia fizycznego i umysłowego członków rodziny, nie mówiąc już o tym, że prawdopodobnie pozostawienie dziecka w szkole o godzinie 7.00 nie byłoby w ogóle możliwe.

Definicja „odpowiedniej pracy” może również podlegać subiektywnej interpretacji przez urzędników i bezrobotnych. Konflikt wynikający z odmiennej interpretacji tego pojęcia przez strony może mieć negatywne konsekwencje dla poszukującego, który jest albo zmuszony do przyjęcia jakiegokolwiek pracy, albo podlega sankcjom za odmowę przyjęcia oferty pracy. Należy zapewnić takie warunki, które zagwarantują, że praca oferowana osobie poszukującej będzie dla niej rzeczywistą okazją na poprawę losu. Należy zagwarantować to przez odpowiednie ramy prawne w oparciu o poszanowanie godności ludzkiej i dążenie do zapewnienia godnych warunków życia.

Chcę być szanowany jako człowiek, a nie wyzyskiwany i eksploatowany jak telefon komórkowy, który wyrzuca się po trzech latach. (Austria)

Pracodawcy nie szanują nas i naszych praw. Oczekuje się, że weźmiemy każdą pracę, nawet jeśli nie wystarcza ona na potrzeby nasze i naszej rodziny. (Polska)

Urząd pracy oferuje wyłącznie zatrudnienie w Kozłowej Rudzie, która jest 100 km stąd. Nie można tak daleko dojeżdżać do pracy. To bardzo kosztowne. (Litwa)

Konieczny jest zatem proces dopasowania kandydata do stanowiska i odwrotnie. Choć potrzeba ta została już dostrzeżona³⁰, to jednak większość publicznych służb zatrudnienia ma za mało pracowników, co skutkuje większą liczbą spraw przypadających na jednego urzędnika i mniej uwagi poświęcanej poszczególnym bezrobotnym. Różne osoby w różnych momentach cyklu życia potrzebują elastycznych usług skoncentrowanych na ich indywidualnych potrzebach oraz możliwości integracji.

30 Niektóre z państw członkowskich UE wdrożyły systemy informatyczne dopasowania ofert pracy do bezrobotnych.

W celu opracowania szczególnych środków i innowacyjnych metod pozyskiwania skrojonych na miarę ofert pracy dla osób doświadczających ubóstwa (w szczególności tych grup, które są najtrudniejsze we współpracy ze służbami zatrudnienia) konieczne jest spełnienie dwóch podstawowych warunków: zrewidowanie definicji „odpowiedniej pracy” poprzez harmonizację jej parametrów z zasadami definiowania pracy wysokiej jakości (ograniczenie zakresu subiektywnej interpretacji) i zapewnienie lepiej wykwalifikowanego i bardziej licznego personelu, by publiczne służby zatrudnienia mogły poprawić proces dopasowania i pomóc większej liczbie osób znaleźć pracę.

Mój mąż był bezrobotny. Ja zarabiałam bardzo niewiele – nieco ponad minimalną krajową. Nie było mnie stać na rzeczy, których potrzebowałam. Po opłaceniu 150 euro czynszu miesięcznie, opłacie za transport i jedzenie, nie zostawało prawie nic. Pomoc rodziny pozwalała mi przeżyć i nadal tak jest. (Portugalia)

Chętnie podejmę pracę przy sprzątnięciu ulic. Chce tylko zarabiać wystarczająco, żeby normalnie żyć. (Bułgaria)

W celu zapewnienia jakości pracy, niezbędna jest jasna definicja jakości zatrudnienia i pracy, która będzie miała moc prawną wystarczającą, by wpływać na pracodawców i ich organizacje, by przyjęli jej standardy przy tworzeniu własnych definicji, ograniczając udział słabych miejsc pracy w rynku. Dopiero wtedy zaistnieje możliwość stworzenia dobrze działających służb zatrudnienia, odpowiadających na potrzeby poszczególnych osób, skutecznie monitorowane i wspierane.

Należy podkreślić, że przyjęcie definicji jakości pracy i zatrudnienia, nawet w formie minimalnych standardów, nie wystarczy, by zmienić obecną sytuację. Kluczowy jest etap wdrażania, a on często pozostawia wiele do życzenia. Na przykład, choć większość państw UE posiada w swoim prawie przepisy zapobiegające dyskryminacji, to dowody empiryczne wskazują na obecność praktyk dyskryminacyjnych wśród pracodawców. Dla osoby doświadczającej ubóstwa zagrożenie dyskryminacją jest większe, ponieważ niestety wciąż częste jest szufladkowanie i stereotypizacja na podstawie przebytej drogi życiowej czy obecnej sytuacji.

Czym jest jakość zatrudnienia dla osób doświadczających ubóstwa?

Krajowe sieci EAPN poświęciły czas na zapytanie osób doświadczających ubóstwa o ich oczekiwania w związku z jakością zatrudnienia i jakie działania należy podjąć, by zagwarantować rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu z poszanowaniem potrzeb i sytuacji osób poszukujących pracy oraz tak, by wesprzeć je w drodze do zrównoważonej pracy wysokiej jakości bez jakiegokolwiek formy dyskryminacji czy przymusu. Oto synteza zebranych odpowiedzi:

- *Stworzyć strategie ułatwiające wejście osób narażonych na ubóstwo i wykluczenie społeczne na rynek pracy (indywidualne ścieżki integracji, pomoc mentora, dostęp do kształcenia ustawicznego itd.);*
- *Lepiej zorganizować publiczną służbę zatrudnienia, odpowiednie kadry, odpowiednie szkolenia i dostosowane obciążenie na urzędnika, aby móc w znaczący sposób wspierać ponowną integrację osób bezrobotnych i innych grup wrażliwych z rynkiem pracy;*
- *Poprawić usługi informacyjne i doradcze, tak by zapewniały ciągłe wsparcie w kontekście częstych zmian, z jakimi zmagają się współcześni pracownicy;*

- Zagwarantować, że oferowana praca umożliwi godne życie i obejmuje wszystkie 10 wymiarów wymienionych w 10 zasadach EAPN;
- Zwiększyć zakres i jakość usług pomocniczych (w tym opieki nad dziećmi, osobami starszymi i opieki długoterwałej), by wspierać integrację samotnych rodziców i osób obciążonych obowiązkami pielęgnacyjnymi z rynkiem pracy;
- Poprawić dostępność edukacji, zwalczać przedwczesne kończenie edukacji; kontynuować szkolenie ustawiczne zorientowane na rozwój umiejętności i kwalifikacji dopasowanych do indywidualnych potrzeb i w zgodzie z potrzebami lokalnych rynków pracy;
- Ochrona socjalna – mocne wsparcie dla programów odpowiedniego dochodu minimalnego, zintegrowanych z istniejącymi zasiłkami, opracowanych tak, by uniknąć pułapek ubóstwa poprzez możliwość łączenia świadczeń z dochodem z pracy;
- Transport – rozwój sieci transportu publicznego, by ograniczyć obszary słabo skomunikowane i zoptymalizować czas dojazdu do pracy;
- Wspólnie z pracodawcami i ustawodawcami zwiększać świadomość i dekonstruować stereotypy dotyczące grup wrażliwych;



Co oznacza w praktyce zatrudnienie niskiej jakości? – Blog Justine

„Cześć, mam 36 lat i jestem bezrobotna. Piszę ten blog, by podzielić się moimi doświadczeniami i uczuciami – zarówno pozytywnymi, jak i negatywnymi, z moich poszukiwań pracy na pełen etat. W przeszłości pracowałam w fabrykach, pubach, sklepach i dla agencji sprzątaczek. Mam dwoje dzieci – jedno jest w college'u i pracuje w niepełnym wymiarze godzin, a drugie w szkole roznosi gazety. Od zawsze udzielam się społecznie w szkołach i organizacjach społeczności lokalnej. Rzuciłam szkołę w wieku 14 lat, kiedy moi rodzice się rozwiedli, a kiedy miałam 15, zaczęłam pracę w fabryce. Nie mam formalnych kwalifikacji, ale podejmowałam różne programy szkoleniowe, który były dostępne. Prace, których się podejmowałam nie były zbyt satysfakcjonujące, ale do niedawna łatwiej było je znaleźć. Ostatnio, nawet śmieciowa praca to rzadkość w tej okolicy. Jest mi bardzo przykro, gdy ludzie patrzą z góry na bezrobotnych i z łatwością przechodzą nad problemami, z którymi musimy się zmagać. Mam nadzieję, że mój blog rzuci trochę światła na trudności i sprawy bezrobotnych w Wielkiej Brytanii XXI wieku. Ludzie, którzy nigdy nie mieli do czynienia ze służbami zatrudnienia i ich podwykonawcami nie mają pojęcia, przez co musimy przechodzić. Mam nadzieję, że mój blog pozwoli spojrzeć na to z innej perspektywy.

Blog Justine: <http://justine-diaryofajobseeker.blogspot.com>



Związek jakości pracy z zatrudnieniem i ubóstwem

Dla większości osób płatne zatrudnienie jest nadal głównym źródłem dochodów niezbędnych do tego, by wieść godne życie. Jednakże, jeśli nie uwzględnimy czynnika jakości pracy, ludzie będą żyć w ubóstwie pomimo tego, że pracują i zarabiają. Nie wystarczy sam fakt zarabiania. Programy polityczne skupiają się za bardzo na osiągnięciu pełnego zatrudnienia, a za mało na wymiarze jakości tego zatrudnienia. A w sytuacji, kiedy wszystko, czego trzeba, to praca, nawet nisko płatna praca słabej jakości jest dopuszczalna. Ale z perspektywy ubóstwa, nisko płatna praca słabej jakości tylko pogorszy sytuację osoby żyjącej w ubóstwie, stając się kolejnym problemem.

Skutki zatrudnienia niskiej jakości wynikają z jego najważniejszych cech: niskiej płacy, niskiego bezpieczeństwa, ograniczonego zabezpieczenia socjalnego, kiepskich warunków pracy i ogólnie słabej jakości życia. Rynek pracy coraz bardziej się polaryzuje, a praca dzieli się na dobrą i złą (liczba przeciętnych miejsc pracy stale się obniża), a zła praca staje się coraz bardziej powszechna. Tendencja ta osłabia znaczenie efektywności pracy jako głównego wyznacznika dystrybucji dochodów w naszym społeczeństwie.

Niewystarczające płace a ubóstwo pracujących

Ubóstwo pracujących to stan ubóstwa doświadczanego przez osobę aktywną na rynku pracy w formie płatnego zatrudnienia. Zjawisko to dotyczy obecnie 8,9% pracujących na terenie UE (dane z 2011 r.) i składa się na nie pewna liczba czynników, takich jak sytuacja osobista, czyli np. liczba niepracujących osób na utrzymaniu. Jednak nie da się zaprzeczyć, że za niskie płace i niepewne umowy są główną przyczyną ubóstwa osób, które mają pracę.

W 2010 r. Niezależna Sieć Ekspertów ds. Ochrony Socjalnej i Wykluczenia Społecznego sporządziła dla Komisji Europejskiej obszerny raport na temat ubóstwa pracujących na terenie Unii Europejskiej, podkreślając, w jak dużym stopniu nie możemy nadal zapewnić jakości pracy i zagwarantować rynków pracy sprzyjających włączeniu³¹.

31 EU Network of Independent Experts on Social Inclusion – Hugh Frazer, Eric Marlier, European Commission, DG Employment, *Social Affairs and*

EAPN również szczegółowo zbadała kwestię ubóstwa pracujących, przyglądając się definicjom, przyczynom, możliwościom, skutkom kryzysu i drogom wyjścia³².

Niskie płace, często poniżej progu ubóstwa, nie wystarczają na zaspokojenie potrzeb osobistych i godne życie. Czasami płace są tak niskie, że bycie zatrudnionym po prostu się nie opłaca, ponieważ większość zarobków pochłaniają wydatki związane z samą pracą, takie jak dojazdy, czy opieka nad dziećmi/dorosłymi. W efekcie posiadanie pracy często sprawia, że życie osoby zatrudnionej jest jeszcze trudniejsze. Co więcej, niskie płace oznaczają niskie składki na ubezpieczenia społeczne, również związane z przyszłym zasiłkiem dla bezrobotnych i emeryturą, co oznacza, że taka osoba jest skazana na ubóstwo teraz i w przyszłości.

EAPN Hiszpania

Krajowa płaca minimalna to 650 euro miesięcznie – kwota porównywalna z miesięczny czynszem za dom.

EAPN Finlandia

pracownicy zarabiający niskie pensje muszą ubiegać się o pieniądze ze świadczeń socjalnych, żeby móc opłacić czynsz i koszty utrzymania (pomoc żywnościowa). W konsekwencji rośnie zadłużenie gospodarstw domowych, niepewność jutra, alkoholizm, problemy z narkotykami i kłopoty ze zdrowiem psychicznym.

EAPN Holandia

Nasza płaca minimalna ciągle spada, a osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników pogrążają się w ubóstwie.

Osoby mało zarabiające mogą decydować się na nadgodziny, drugą i trzecią pracę, co w efekcie pogarsza ich jakość życia. Dla osoby będącej cały czas w pracy dodatkowy przychód okupiony jest ogromnym kosztem. Taka sytuacja zwiększa bezpośrednio zagrożenie zdrowia (fizycznego i psychicznego), jak również ryzyko wypadku (zmęczony pracownik ma większe prawdopodobieństwo wypadku).

Długie godziny pracy i kilka prac naraz mają również znaczny negatywny wpływ na możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym, co niesie ze sobą konsekwencje nie tylko dla pracownika, ale dla całej jego rodziny, jakości życia jego dzieci i społeczności lokalnej. Ponieważ taka osoba nie ma możliwości zaangażowania społecznego i aktywnego uczestnictwa, nie może walczyć o lepsze płace i warunki pracy, przez co koło się zamyka.

Nie mam życia towarzyskiego. Moja pewność siebie legła w gruzach, od kiedy codziennie muszę martwić się, co będzie jutro. (Dania)

Zdecydowanie uważam, że każdy zasługuje na godną płacę. Musi być lepsza niż płaca minimalna. Kto właściwie śmie twierdzić, że ludzie mogą żyć za pensję minimalną? Jestem przekonana, że ci, co ją wymyślili, nie muszą za nią żyć. (Wielka Brytania)

Wpływ niskich płac, powodujących niski dochód może być znaczący, co może zagrażać nie tylko pojedynczym osobom, ale i spójności społecznej.

Inclusion, In-Work Poverty and Labour Market Segmentation in the EU: Key Lessons, Synthesis Report, grudzień 2010.

32 EAPN, *Working and Poor – Position paper on In-Work Poverty*, listopad 2013, www.eapn.eu

Niskie płace oznaczają zazwyczaj również niski poziom zabezpieczenia socjalnego, złe warunki mieszkaniowe, większe zagrożenie dla zdrowia (fizycznego i psychicznego), problemy z bezpieczeństwem, dostępem do służby zdrowia (wizyt, badań, leczenia i leków), poważny niedostatek materialny, brak satysfakcji z pracy itd. W rodzinach doświadczających ubóstwa pracujących znaczącym problemem są częstotliwość przedwczesnego kończenia edukacji oraz przemoc domowa.

Dla związków zawodowych, próba podniesienia płac jest ciągłą walką. Ich żądania często są lekceważone przez organizacje pracodawców i stronę rządową, a argumentem jest rzekoma szkodliwość takiej podwyżki dla gospodarki i możliwe bankructwa firm oraz zmniejszenie liczby dostępnych miejsc pracy. Wydaje się, że rządy wolą ubóstwo pracujących od ubóstwa bezrobotnych.

Europejski Instytut Związków Zawodowych w czerwcu 2013 r. opracował w formie mapy przegląd zmian w zakresie płac w Unii Europejskiej w latach 2000-2012. Wyniki dają bardzo ponure wyobrażenie – oszczędności prowadzą do wzrostu bezrobocia i cięć wynagrodzeń.³³

Mapa zmian w wynagrodzeniach dowodzi, że wynagrodzenia są głównym celem cięć oszczędnościowych w Europie. Obniżanie płac stało się kluczowy instrumentem i mechanizmem dostosowawczym poprzez politykę wewnętrzną dewaluacji. Tendencja ta nie rozwiązuje problemów związanych z konkurencyjnością, szczególnie w krajach, które otrzymały pomoc finansową. Wprost przeciwnie – obniżki płac pogłębiają istniejące problemy i dotyczą grup najwrażliwszych. Jest to niedopuszczalne i stanowi zagrożenie dla i tak chwiejnego poparcia obywateli dla projektu europejskiego.

Bernadette Ségol, sekretarz generalny Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych

Trwa publiczne debata dotycząca tego, czym jest odpowiednie wynagrodzenie. Aby zachować motywację do pracy, powszechnie uważa się, że płace powinny przewyższać pomoc społeczną, np. w postaci programów dochodu minimalnego. Przeważa jednak teoria, wedle której, zasiłki powinny być utrzymane na bardzo niskim poziomie, co z kolei sprawia, że płace minimalne również są niskie.

EAPN wierzy w pozytywną hierarchię. Najpierw należy zadbać o odpowiedni poziom dochodu minimalnego i tym podobnych zasiłków. Może być na przykład poziom krajowego progu ubóstwa (60% mediany dochodów) lub inny, określony przy pomocy budżetów odniesienia (wyliczenie kosztów koszyka produktów i usług koniecznych do godnego życia). Po wyznaczeniu poziomu tych zasiłków, należy ustalić płacę minimalną na wyższym poziomie, zapewniając tym samym motywację do podejmowania zatrudnienia.

33 Europejski Instytut Związków Zawodowych, *Wage development infographic*, 28.06.2013, <http://www.etui.org/Topics/Crisis/Wage-development-infographic>

Szkocka kampania „Living Wage”

Kampania Living Wage podjęła się przedstawienia żądań pracowników bezpośrednio pracodawcom. Kampania ma zmienić obecną sytuację, w oparciu o sukces podobnych kampanii np. w Londynie.

Kampania łączy w sobie lobbing u pracodawców (pomoc związków zawodowych) ze wsparciem dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego wywierających nacisk na lokalnych pracodawców, by przyłączyli się do kampanii.

Kampania Living Wage odniosła sukces za sprawą ogromnego zasięgu problemu, ponieważ niskie płace są w Szkocji bardzo rozpowszechnione.

Dotychczas trzy znaczące instytucje zostały pracodawcami płacącymi godne płace: Rada Miasta Glasgow, agencja rozwoju biznesu w Szkocji Scottish Enterprise oraz Employers in Voluntary Housing.

Rada Miasta Glasgow zapoczątkowała również własną kampanię na rzecz godnych płac – Glasgow Living Wage Campaign. Udało się już zgromadzić ponad 130 pracodawców oferujących godne płace. Godna płaca była również dwukrotnie tematem debaty w szkockim parlamencie.

Ponieważ grupą docelową kampanii są pracodawcy, a nie ustawodawcy, a sama kampania podkreśla odpowiedzialność pracodawców za zwalczanie ubóstwa, łatwiej jest zdobywać poparcie polityczne.

Kampania pomaga również w nawiązywaniu kontaktów pomiędzy organizacjami społeczności lokalnej, związkami zawodowymi, organizacjami kościelnymi i innymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

Zdaniem członków EAPN brak zasobów sprawia, że kampania nie może działać na szerszą skalę w terenie.

Więcej na temat kampanii na stronie: <http://slw.povertyalliance.org/>



Krajowe sieci EAPN zdecydowanie podkreślają potrzebę podniesienia krajowych płac minimalnych (na terenie tych państw członkowskich, gdzie obowiązuje płaca minimalna) lub rozszerzenia zakresu zbiorowych układów pracy, by zwiększyć dochód, jakim rozporządzają pracownicy. To niezwykle ważne, by zapewnić odpowiednie wynagrodzenie za prace wymagające niższych kwalifikacji, które często nie są objęte zbiorowymi układami pracy czy też układami sektorowymi.

Kwestia liczby niepracujących osób zależnych powinna być rozwiązana przez osobny dodatek rodzinny do dochodu, pozwalający na uniknięcie pułapki ubóstwa. Poza tym konieczne są ulgi podatkowe (czyli obniżanie podatków przy niskich dochodach) oraz możliwość łączenia pomocy społecznej z niską płacą. Należy zadbać o to, by takie metody, choć konieczne do rozwiązywania problemu na bieżąco, nie zachęcały do słabego wynagradzania i nie utrwały kultury niskich płac wśród pracodawców.

EAPN Francja

Revenu de Solidarité Active (RSA) to dodatek do dochodu dla osób, których czas pracy nie pozwala im na zarobienie co miesiąc płacy minimalnej.

EAPN Polska

Powstała nowa inicjatywa w formie bardziej przyzwalającego podejścia do łączenia pracy z zasiłkami z pomocy społecznej i rentami inwalidzkimi.

EAPN Wielka Brytania

Wprowadzono system wsparcia osób pracujących (kilkakrotnie reformowany), skierowany do osób wychowujących dzieci. Istnieje system ulg podatkowych dla osób wykonujących nisko płatną pracę (w pełnym i niepełnym wymiarze godzin), który uważany jest za kluczowy czynnik przyczyniający się do redukcji ubóstwa wśród dzieci. Z powodu rosnącego zapotrzebowania obecny system jest w trakcie reformy, łączącej sześć kluczowych zasiłków w jeden, tzw. Universal Credit (UC), który ma gwarantować, że ludziom lepiej będzie w pracy niż na zasiłku. Nowy zasiłek będzie cechował się rzadszymi cofnięciami, co nas cieszy. Obecnie zasiłek dostępny jest tylko dla osób pracujących mniej niż 16 godzin tygodniowo (30 jeśli nie mają dzieci). Istnieją jednak obawy, że nowy zasiłek pogłębi związek pomiędzy niską płacą i niepewnymi formami zatrudnienia, oraz że nowe sankcje będą stosowane częściej i wobec szerszej rzeszy odbiorców.

Niestabilne i niepewne zatrudnienie

Praca w niepełnym wymiarze może być dobra dla osób, które ją wybierają, ale nie dla tych, które są zmuszone do zawarcia umowy na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin. (Włochy)

Stałe umowy i odpowiednie prawa pracownicze są również kluczowe, ponieważ bezpieczeństwo pracy i dochodu są bezpośrednio związane z uprawnieniami do ochrony socjalnej i zabezpieczenia socjalnego.

Znakiem rosnącej niepewności na rynku pracy jest również spadek liczby bardziej stabilnych rodzajów umów (np. umowy na czas nieokreślony), na rzecz innych form, cechujących się mniejszą stabilnością i większą niepewnością (np. umowy na czas określony, praca agencyjna, własna działalność gospodarcza itp.). Przejście od pełnego wymiaru pracy do niepełnego wymiaru pracy również przekłada się na niepewność zatrudnienia, szczególnie jeśli niepełny wymiar godzin nie wynika z preferencji pracownika, a braku dostępu do miejsc pracy na pełen etat.



W Wielkiej Brytanii istnieje koncepcja kontraktów „zero godzin”. Osoby zatrudnione na taki kontrakt są cały czas do dyspozycji pracodawcy, czekając na wynajęcie w rzadkich godzinach pracy. Taka sytuacja prowadzi do niemożności przewidzenia bezpiecznego dochodu czy niemożności zrównoważonego planowania przyszłości.

W Niemczech istnieją „miniprace”, przychód z których nie przekracza 450 euro. Powszechne są kontrakty czasowe i redukcja ochrony zatrudnionych, zabezpieczenia socjalnego, w tym emerytur i zasiłków dla bezrobotnych.

Kwestia niepewności zatrudnienia a duże znaczenie dla ubóstwa i wykluczenia społecznego. Większość krajowych sieci EAPN jest zdania, że niepewne formy zatrudnienia pozostają w korelacji z niedostatkiem i trudną sytuacją życiową. Negatywne skutki tej korelacji pogłębia strukturalny wymiar ubóstwa. Oznacza to, że niepewna praca nie może być postrzegana jako forma przejściowa do bardziej stabilnej formy zatrudnienia, ale stan sam w sobie.

Z powodu efektu drzwi obrotowych pomiędzy okresami bezrobocia i pracy, dostęp do bezpiecznego zatrudnienia staje się coraz trudniejszy, szczególnie dla osób z grup wrażliwych. Jeśli zatrudnienie jest niepewne, a czas trwania umowy niestabilny, zwiększa się ryzyko utraty świadczeń z opieki społecznej. Praca niskiej jakości może oznaczać brak dostępu do świadczeń związanych z utratą pracy, co powoduje, że pracownik po zakończeniu takiej pracy nie ma pieniędzy na szukanie kolejnej.

Dodatkowo, niepewne formy zatrudnienia i pracy często są powiązane z niskimi płacami i niepewnością dochodu, niepewną przyszłością, trudnościami w dostępie do zabezpieczenia socjalnego, większą elastycznością czasu pracy, ograniczonym dostępem do kształcenia ustawicznego i awansu zawodowego, brakiem lub ograniczeniem w dostępie do urlopów macierzyńskich i innych środków pozwalających na równoważenie życia zawodowego i rodzinnego.

W średniej perspektywie czasowej, praca niskiej jakości oznacza taki poziom niestabilności i niepewności, który ogranicza możliwości danej osoby do mierzenia się z różnymi zmianami związanymi z różnymi momentami cyklu życia. Dostęp do zasiłków dla bezrobotnych, zwolnień chorobowych, urlopów rodzicielskich, zasiłków chorobowych (które często uzależnione są od składek), emerytur i innych świadczeń jest zagrożony. W dłuższej perspektywie ucierpią również emeryci, a i tak osoby starsze są w większym stopniu zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym niż osoby w wieku produkcyjnym.

Znaczenie zabezpieczenia socjalnego

Jak już wspomniano, uprawnienia do większości zasiłków, w tym również zasiłku dla bezrobotnych i emerytury zależą od składek, co oznacza, że zarówno możliwość otrzymania świadczenia, jak i jego poziom są zależne od tego, ile czasu dana osoba spędziła w płatnym zatrudnieniu i jaką otrzymywała płacę (składki są proporcjonalne do wynagrodzeń).

Mechanizmy zabezpieczenia socjalnego odgrywają kluczową rolę automatycznych stabilizatorów w czasach bezrobocia. Są one jednak uzależnione od tego, czy dana osoba ma możliwość odkładania składek w okresie zatrudnienia, a zatem praca wysokiej jakości pozostaje warunkiem

koniecznym dostępem do godnego życia, również w okresie kiedy się nie pracuje.

Dostęp do zasiłków dla bezrobotnych jest obwarowany coraz surowszymi warunkami, co sprawia, że coraz mniej osób je otrzymuje i coraz niższa jest ich wartość. Na terenie wielu państw członkowskich długość zasiłku dla bezrobotnych zależy od liczby kolejno przepracowanych dni przed przejściem na zasiłek i wieku osoby ubiegającej się, co oznacza, że praca na krótkie umowy na czas określony zwiększa ryzyko nieotrzymania zasiłku dla bezrobotnych po zakończeniu kontraktu oraz zmniejsza jego wysokość.

Zasada regularnego opłacania składek odnosi się również do innych świadczeń, takich jak opieka zdrowotna, świadczenia rentowe, zasiłki dla rodziców czy emerytura. Dostęp do tych świadczeń uwarunkowany jest również od czasu trwania poprzedniej umowy, a do otrzymania uprawnień do zabezpieczenia socjalnego konieczne jest przepracowanie określonego minimalnego okresu składkowego.

Kryzys gospodarczy i środki oszczędnościowe jedynie pogorszyły obecną sytuację, ograniczając jeszcze bardziej dostęp do sieci bezpieczeństwa.

EAPN Francja

Dostęp do zasiłku dla bezrobotnych wymaga co najmniej 4 miesięcy aktywności zawodowej. Czas trwania zasiłku jest uzależniony od czasu przepracowanego na poprzednim stanowisku, ale nie może przekraczać 24 miesięcy (dla osób poniżej 50 roku życia) i 26 miesięcy (dla osób powyżej 50 roku życia)

EAPN Finlandia

Dostęp do zasiłku dla bezrobotnych wymaga przepracowania co najmniej 26 tygodni na pełen etat w ciągu 28 miesięcy (od 2014 r.). Poziom zasiłku zależy od dochodu, ale po upływie 500 dni zostaje on obniżony do minimalnego zasiłku dla bezrobotnych. Czas otrzymywania wyższego zasiłku dla bezrobotnych jest uzależniony od przepracowanego czasu pracy. Niższy zasiłek dla bezrobotnych nie ma ograniczeń, ale brak chęci aktywnego udziału w działaniach proponowanych przez służby zatrudnienia skutkuje odebraniem prawa do zasiłku.

Kwestia zasiłku chorobowego i renty inwalidzkiej pozostaje szczególnym rodzajem paradoksu niskiej jakości zatrudnienia. Z jednej strony, dostęp do tego rodzaju zasiłków jest utrudniony dla osób pracujących na miejscach pracy niskiej jakości, ponieważ krótkie lub nietypowe umowy mogą negatywnie wpłynąć na dostęp do świadczeń. Z drugiej strony, słabe warunki pracy w połączeniu z niskiej jakości pracą mogą zwiększać prawdopodobieństwo problemów związanych z bhp, co zwiększa prawdopodobieństwo zaistnienia potrzeby korzystania z tych świadczeń.



W przypadku emerytury, aby otrzymać świadczenie chroniące przed życiem w ubóstwie i wykluczeniu społecznym konieczne jest dłuższe opłacanie składek z nielicznymi przerwami oraz odpowiedni poziom zarobków, ale niskiej jakości praca i zatrudnienie oznaczają coś wprost odwrotnego: niskie płace i niestabilny dochód to więcej przerw w składkowym zatrudnieniu (ze względu na częste okresy bezrobocia i umowy na czas określony), a co za tym idzie, większe trudności z ponownym wejściem na rynek pracy. Sytuacja ta jest

szczególnie trudna w przypadku kobiet, które mierzą się z dodatkowymi trudnościami w dostępie do rynku pracy i częściej trafiają na zatrudnienie niskiej jakości i okresy bezskładkowe w karierze. Dodatkowym czynnikiem ryzyka jest brak zawodowych planów emerytalnych, co oznacza, że pracownicy muszą polegać niemal wyłącznie na swoich oszczędnościach, co z kolei jest niemożliwe, jeśli zarobki ledwo wystarczają na przeżycie obecnie.

EAPN Wielka Brytania

Choć istnieje podstawowe prawo do emerytur i innych zasiłków niezależnie od statusu zatrudnienia, stosunek pracy uprawnia do wyższych świadczeń.

EAPN Portugalia

Istnieje niezależny od składek system zasiłków dla bezrobotnych i emerytur socjalnych, ale są one niższe od tych uzależnionych od składek.

EAPN Szwecja

Istnieją inne rodzaje wsparcia dla osób, które nie pracują, lub nigdy nie pracowały, ale wartości tych zasiłków są zazwyczaj niskie i gwarantują jedynie przeżycie. Możliwe jest ubezpieczenie emerytalne i na życie, ale nie są one godne zaufania i nie są dostępne dla osób nisko zarabiających.

Długofalowe skutki pracy niskiej jakości

Biorąc pod uwagę powyższe informacje na temat pracy niskiej jakości, nietrudno ocenić implikacje i długotrwałe konsekwencje pracy i zatrudnienia niskiej jakości na poziom ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz na ogólny dobrobyt i jakość życia.

Dla poszczególnych osób praca i zatrudnienie niskiej jakości oznacza niskie płace i niepewny dochód. Ciągły brak stabilnej przyszłości kształtuje spojrzenie na życie i jego wyzwania, zamykając taką osobę w stagnacji i braku aktywności.

Ciągły stres i częste okresy przejściowe (od pracy do bezrobocia i z powrotem do zatrudnienia) sprawiają, że adaptacja do nowej sytuacji odbywa się kosztem zdrowia fizycznego i psychicznego takiej osoby.

Pod względem psychologicznym, o wiele trudniej jest zachować własną tożsamość budowaną na określonych rolach i pozytywnej wizji siebie, w kontekście pracy, w której niestabilność jest normą, a nie wyjątkiem.

W życiu rodzinnym, takiej osobie coraz trudniej jest podejmować wyzwania związane z budowaniem relacji, rodziny i domu, a liczba młodych ludzi uwięzionych w niepewnej pracy ciągle wzrasta.

Konsekwencją tej sytuacji jest spadek współczynnika urodzeń w wielu krajach, co zagraża wzrostowi populacji i odnawianiu się pokoleń. Dla rodziny z dziećmi, praca niskiej jakości oznacza trudniejsze godzenie pracy z życiem prywatnym, co zwiększa stres związany z obowiązkami rodzinnymi i podnosi potrzebę posiadania dochodu niezbędnego do zaspokojenia potrzeb rodziny.

Jakość życia dzieci jest zagrożona, jeśli rodzice nie mają czasu i pieniędzy, by w pełni wspierać ich

rozwój. W przypadku samotnych rodziców, z których 90% stanowią kobiety, efekt ten rośnie wykładniczo.

Dla społeczności lokalnej oznacza to trudności z zaspokojeniem potrzeb młodzieży i osób starszych, których krewni są tak zaabsorbowani własną walką o przetrwanie, że nie są w stanie odpowiedzieć na potrzeby rodziny.

Praca i zatrudnienie niskiej jakości i niska siła nabywcza powodują ubożenie społeczności lokalnej, a w dłuższej perspektywie, zagrażają dynamice lokalnej gospodarki i zaspokojeniu potrzeb lokalnych mieszkańców.

Osoby pracujące w pracy niskiej jakości mają mniej czasu i środków na aktywność społeczną i polityczną, bycie aktywnymi obywatelami i własny wkład w życie społeczności lokalnej, budowanie pozytywnych relacji i solidarności z innymi.

Dla społeczeństwa jako całości, praca niskiej jakości jest ukrytym wrogiem, jeśli brać pod uwagę jej wpływ na stratyfikację społeczną. Kiedy praca wysokiej jakości jest zastępowana przez pracę niskiej jakości, znika klasa średnia, a gospodarka szybuje w dół, co dotyka małe, duże i średnie przedsiębiorstwa zależne od możliwości nabywczych społeczeństwa.

Takie zmiany nie niosą ze sobą nic dobrego, ponieważ konkurencyjność coraz węższej grupy najbogatszych będzie wzrastać (z powodu ciągłej akumulacji zasobów przez wąski krąg osób i rodzin), a jednocześnie maleć będzie średnia klasa konsumencka.

Dla państwa oznacza to niemożliwe do rozwiązania równanie. Ze względu na niższe składki, zagrożone są możliwości finansowania skutecznych systemów zabezpieczenia socjalnego i usług podstawowych, ponieważ wraz z niskimi i nieregularnymi dochodami kurczy się podstawa opodatkowania. Wpływy do budżetu będą spadać, co zagrazi kluczowej roli służby zdrowia, oświaty i innych usług publicznych.

Niska jakość pracy i zatrudnienia wpędzi jeszcze więcej osób w ubóstwo, zwiększając zapotrzebowanie na świadczenia i usługi, których państwo nie będzie w stanie zapewnić, ponieważ niska jakość pracy i zatrudnienia obniży również podstawę naliczania składek.

Ludzie żyją z niczego. Wiele osób ma problem z alkoholem. Jesteśmy w czołówce samobójstw w Europie... Nasze pensje są zbyt niskie, szczególnie na terenach wiejskich, gdzie koszty transportu są zbyt wysokie. (Litwa)

Jesteśmy porządnymi ludźmi i chcemy pracować za porządne pieniądze – chcemy godnego życia!

Osoby bezrobotne nie chcą pozostawać na zasiłkach. Chcą pracować i być niezależne.

Ludzie nie chcą być bogaci. Chcą tylko godnego życia.

Słaba jakość pracy i zatrudnienia może mieć poważne skutki zarówno dla poszczególnych osób, ponieważ skazuje jednostki i całe rodziny na życie w ubóstwie, jak i dla całego społeczeństwa, poprzez promowanie niewłaściwego modelu rozwoju, niszczącego tkankę społeczną i ekonomiczną, godzącego w spójność społeczną i redukującego możliwości znaczącego uczestnictwa społecznego, politycznego i obywatelskiego.

Kryzys gospodarczy i środki oszczędnościowe

Obok destrukcji miejsc pracy i bardzo wysokich stóp bezrobocia w całej Europie, kryzys gospodarczy, wraz z jego konsekwencjami w postaci oszczędności, przyniósł również ogromne zagrożenie dla jakości pracy i zatrudnienia.

EAPN przy pomocy swoich sieci w terenie w latach 2009 – 2010 monitorowała wpływ kryzysu na zatrudnienie. Na rynku pracy panuje sytuacja zwiększonej niepewności odznaczająca się silną presją płace, prawa pracownicze, warunki pracy i układy zbiorowe. Jednocześnie, choć wciąż obniża się jakość pracy, wzrasta przymusowe podejście do aktywizacji i sankcje dla bezrobotnych.

EAPN Dania

Jakość pracy jest zagrożona pod względem środowiska, stresu i niepewności.

EAPN Holandia

Istnieją próby obniżenia minimalnych warunków pracy, ale związki zawodowe walczą o ich utrzymanie. Wzrosła liczba miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin i tymczasowych. Istnieją też nowe niskopłatne i niepewne sposoby zatrudnienia.

EAPN Hiszpania

Płace spadły jeszcze bardziej, a warunki pracy pogorszyły się.

EAPN Rumunia

Widoczna jest degradacja warunków pracy.

EAPN Finlandia

Przymus i kary rozciągnięto na bezrobotnych powyżej 25 roku życia, którzy zobowiązani są do uczestniczenia w tzw. rehabilitacji przez pracę. Jeśli tego nie zrobią, tracą zasiłek dla bezrobotnych na 60 dni, a zasiłek z pomocy społecznej ograniczany jest o 20% na dwa miesiące.

EAPN Szwecja

Choć istnieje długa tradycja poprawy dostępu do zatrudnienia poprzez pozytywne metody i zwiększone wsparcie, nowy prawicowy rząd stawia na aktywizację i cięcia w zasiłkach.



Powyższe dane potwierdza analiza krajowych programów reform przeprowadzona przez członków EAPN, którzy zaproponowali własną wizję alternatywnego wyjścia z kryzysu, podkreślając konieczność skupienia się na ludziach i wspierania tworzenia miejsc pracy; jakości zatrudnienia i ochrony socjalnej; sprawiedliwszej dystrybucji zasobów w ramach godziwej opieki społecznej; pomiarze rozwoju społecznego i otwartych systemów zarządzania. Niestety, obecnie rządzący nie wydają się podzielać tej wizji³⁴.

W perspektywie ogólnoeuropejskiej, zakusy na jakość pracy wspierane są nawet w dokumentach wysokiej rangi powstałych w efekcie kryzysu (takich jak dwupak, sześciopak, pakt na rzecz wzrostu i zatrudnienia i pakt na rzecz euro), które priorytetyzują konsolidację fiskalną i kwestie makroekonomiczne za wszelką cenę. Jak podkreślano w poprzednich rozdziałach, zalecenia dla

34 Dr Katherine Duffy i EAPN, Re-engaging Hope and Expectations. Getting Out of the Crisis Together - Alternative approaches for an inclusive recovery, marzec 2012, www.eapn.eu

poszczególnych państw również wywierają negatywną presję.

Zatrudnienie zostało zredukowane do kolejnego narzędzia zwiększania konkurencyjności, którego wymiar jakościowy (w tym płace) można dowolnie przykrawać na miarę potrzeb rynku. Te środki tylko pogorszyły sytuację pracowników i osób poszukujących pracy, pogłębiając ubóstwo pracujących i przyczyniając się do nędzy i wykluczenia.

Niektóre państwa Unii Europejskiej zostały zmuszone do zwrócenia się o pomoc finansową do Komisji Europejskiej, Międzynarodowego Funduszu Walutowego oraz, w przypadku państw strefy euro, Europejskiego Banku Centralnego. Państwa te podpisały protokoły ustaleń, zobowiązujące je do istotnych reform w zamian za pomoc finansową. Wymogiem były między innymi cięcia płac i stanowisk w sektorze publicznym, osłabienie układów zbiorowych i związków zawodowych, dostosowanie ustawowych płac minimalnych do rzeczywistości i większa elastyczność rynku pracy w połączeniu z redukcją praw pracowniczych i ochrony pracowników. Niedawna publikacja EAPN poświęcona wpływowi protokołów ustaleń na ubóstwo i wykluczenie społeczne zawiera wnioski mówiące o tym, że takie rozwiązania zwiększają liczbę istniejących miejsc pracy niskiej jakości.³⁵

- Sprostanie socjalnym implikacjom kryzysu powinno otrzymać najwyższy priorytet
- Monitorowanie reform społecznych, takich jak rekonstrukcja systemu socjalnego, redystrybucja zasobów, zróżnicowane podatki dla różnych grup i różnych sektorów biznesu.
- Uznanie zadłużenia za przyczynę ukrytego ubóstwa.
- Uczynienie dobra ludzi sednem wyjścia z kryzysu. Unia Europejska może wspólnie stworzyć bardziej socjalną Europę.
- Opodatkowanie transakcji finansowych.
- Redystrybucja zysków banków na rzecz większej równości społecznej.
- Powstrzymanie relokacji.
- Zastąpienie konkurencyjności (która nie działa) solidarnością.
- Większa współpraca na globalnym rynku pracy.

Przesłanie od delegatów na X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa i Wykluczenia Społecznego.

Czego oczekują ludzie?

Głównym tematem Dziesiątych Europejskich Spotkań Osób Doświadczających Ubóstwa³⁶ w 2011 r. było zatrudnienie i praca oraz realia życia osób doświadczających ubóstwa i wykluczenia społecznego.

Delegaci, czyli osoby doświadczające ubóstwa z 26 krajów, rozmawiali z przedstawicielami instytucji europejskich (Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego oraz prezydencji węgierskiej, polskiej i duńskiej), partnerów społecznych (ETUC i Business Europe), przedstawicielami instytucji krajowych i międzynarodowych, środowisk naukowych i organizacji pozarządowych.

Kontekstem spotkania był pogłębiający się kryzys i środki oszczędnościowe, utrudniające

35 Dr. Katherine Duffy for EAPN, Lifeboat or Life Sentence? Report on the Troika and emergency assistance programmes and their impact on poverty and social exclusion, grudzień 2013, www.eapn.eu.

36 X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa odbyły się w dniach 13-14.05.2011 w Brukseli przy współudziale Komisji Europejskiej, węgierskiej prezydencji UE i EAPN.

znalezienie pracy, pozyskiwanie świadczeń socjalnych oraz pogarszające jakość życia wielu osób doświadczających ubóstwa i wykluczenia społecznego.

Delegaci mieli okazję opisać kluczowe problemy i zaproponować rozwiązania trudności w dostępie do zatrudnienia i pracy wysokiej jakości.

Goście słuchający i zadający pytania delegatom potwierdzali istotne znaczenie słuchania głosu osób doświadczających ubóstwa przez decydentów Unii Europejskiej.

Poniżej przedstawiamy wnioski dotyczące jakości zatrudnienia, godnej płacy i praw socjalnych, wynikające ze spotkania.



- Program dochodu minimalnego dla wszystkich państw członkowskich. Dochód minimalny powinien być ustalony powyżej progu ubóstwa; wolny od dyskryminacji, zwłaszcza ze względu na wiek; pozwalający na godne życie; ustalony w oparciu o wskaźniki koszyka podstawowych produktów z uwzględnieniem innych wskaźników, takich jak dostęp do edukacji, telefonu, Internetu i podróży.
- Wdrożenie zalecenia w sprawie aktywnej integracji społecznej z uwzględnieniem trzech filarów integracji społecznej, jakimi są: odpowiedni dochód minimalny (szczegółowa dyrektywa), dostęp do wysokiej jakości usług i wsparcie dostępu do wysokiej jakości pracy. Filary te należy wdrażać w sposób zintegrowany, nie skupiając się wyłącznie na aktywizacji.
- Godne zasiłki dla osób, które nie mogą pracować z powodu poważnej choroby.
- Koniec kulturowej dyskryminacji i rozróżnienia na pracę fizyczną i umysłową.
- Zwiększanie świadomości praw socjalnych i pracowników i ich wdrażanie.
- Możliwość przyjęcia lub odrzucenia oferty pracy przez bezrobotnego.
- Przepisy dotyczące jakości pracy i godnej płacy dla pracowników i ich rodzin.
- Ograniczenie niepewnych form zatrudnienia związanych z wyzyskiem.
- Utrzymanie poziomu składek, by wspierać system zabezpieczenia socjalnego.
- Ta sama płaca za tę samą pracę, taka sama dla kobiet, jak i dla mężczyzn.
- Odpowiednie pensje pozwalające na godne życie jako główny cel polityki zatrudnienia.
- Ułatwianie mobilności, opieki nad dziećmi i dostępu do zatrudnienia.
- Bezpieczeństwo pracy gwarantowane umowami długoterminowymi i ochroną praw pracowniczych.
- Zwiększenie znaczenia kwestii ubóstwa pracujących.
- Zaproponowanie wniosków odnoszących się do szarej strefy.
- Opracowanie standardów (wskaźników) jakości pracy.

Drogi naprzód

Rola Unii Europejskiej

Jak już wyjaśnialiśmy w pierwszym rozdziale, Unia Europejska w ramach Karty Praw Podstawowych zobowiązała się do zapewnienia spójności społecznej i ochrony przed niedostatkiem oraz praw pracowniczych.

Rola Unii Europejskiej w kwestii polityki gospodarczej i zatrudnienia jest znacznie większa niż jej rola w kwestii polityki spójności społecznej, co oznacza, że możliwe jest stosowanie zarówno miękkich jak i twardych instrumentów prawnych³⁷ do promowania zatrudnienia wysokiej jakości i unijnej polityki odnoszącej się do pracy na terenie państw członkowskich.

Co więcej, Unia Europejska posiada i korzysta z szerokich kompetencji dotyczących uzgadniania procesów makroekonomicznych, mających bezpośredni wpływ, a często poważne konsekwencje dla jakości pracy i zatrudnienia, co zagraża jej roli strażnika przed ubóstwem i motorem integracji społecznej i zawodowej.

Europejska Strategia Zatrudnienia przyjęta w 1997 r. została włączona do Strategii Lizbońskiej na lata 2000-2010, a obecnie stanowi integralną część Strategii Europa 2020 (na lata 2010-2020).

Cel stworzenia większej liczby lepszej jakości miejsc pracy znalazł odzwierciedlenie w przewodnim celu Strategii Europa 2020, którego podstawą są wytyczne w sprawie zatrudnienia. Za wdrożenie tego celu odpowiadają krajowe programy reform (na szczeblu krajowym) i flagowe inicjatywy (na szczeblu wspólnotowym). Monitoring przebiega w ramach rocznej analizy wzrostu gospodarczego, a w szczególności poprzez aneks do niej, czyli wspólne sprawozdanie na temat zatrudnienia oraz zalecenia dla poszczególnych państw.

Instytucje europejskie mają zatem do dyspozycji kluczowe instrumenty, które mogą zdecydowanie przyczynić się do zadbania o jakość pracy i zatrudnienia.

Dodatkowo, państwa członkowskie mogą wymieniać się dobrymi praktykami i dyskutować na ich temat w ramach krajowych i tematycznych mechanizmów wzajemnej weryfikacji w ramach programu wzajemnego uczenia się.

Może to stanowić okazję do skupienia się na skutkach publicznych programów dotyczących tworzenia miejsc pracy i zapobiegania ich znikaniu, systemów doradztwa i poradnictwa, dostępu bezrobotnych do szkoleń i zatrudnienia, odpowiednich systemów ochrony bezrobotnych na rynku pracy charakteryzującym się niepewnymi formami zatrudnienia, oraz jakości usług świadczonych przez służby publiczne, szczególnie na rzecz grup najwrażliwszych.

Choć wymiar jakościowy został wyraźnie wymieniony jako cel wyżej opisanych ram prawnych, to etap wdrożenia nadal pozostawia wiele do życzenia, a brak jasnych wskaźników jakości (i brak chęci wdrażania istniejących) nie ułatwia skutecznych działań na rzecz zwiększenia znaczenia jakości

37 „Miękką legislacją” odnosi się do instrumentów prawnych nieposiadających mocy wiążącej, lub mających słabszą moc niż powszechnie obowiązujące prawo.

pracy i zatrudnienia. Unia Europejska nadal może odegrać istotną rolę w tej sprawie, jeśli tylko zechce.

EAPN Wielka Brytania

Unia Europejska odegrała krytyczną rolę na rzecz poprawy jakości pracy w Wielkiej Brytanii. Dyrektywa w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin zapewniła tysiącom pracowników w Wielkiej Brytanii prawo do emerytury, a dyrektywa w sprawie czasu pracy przyniosła poprawę jakości życia pracowników, pozwalając wielu po raz pierwszy na płatny urlop.

10 kroków do podjęcia przez Unię Europejską

1. Wyznaczenie wspólnych standardów praw pracowniczych.

Zagwarantowanie, by odnowiona koncepcja i wskaźniki jakości pracy i zatrudnienia opracowywane przez Unię Europejską i Komitet ds. Zatrudnienia, uwzględniały wszystkie wymiary jakości pracy omówione w niniejszej publikacji i korzystały z nich przy aktualizacji wskaźników wspólnych ram oceny i przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia.

2. Wdrażanie istniejących ram

Zastosowanie i włączanie do głównego nurtu polityki wspólnych standardów w procesie monitorowania i wielostronnego nadzoru wdrażania przy jednoczesnym wsparciu rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu poprzez ocenę krajowych programów reform w ramach europejskiego semestru, szczególnie poprzez roczną analizę wzrostu gospodarczego (i wspólnego sprawozdania w sprawie zatrudnienia) oraz mocne zalecenia dla poszczególnych państw.

3. Odpowiednie zdefiniowanie celu zatrudnienia

Zrewidowanie w związku z nadchodzącą oceną śródkresową Strategii Europa 2020 stosowanej przez Eurostat definicji zatrudnienia, leżącej u podstaw celu przewodniego Strategii Europa 2020, aby odzwierciedlała jakość pracy i zatrudnienia, nie tylko w liczbach.

4. Forsowanie polityki spójności

Zapewnienie poszanowania równowagi pomiędzy priorytetami społecznymi i ekonomicznymi, by odpowiednio odzwierciedlały postanowienia traktatów, wspierając wymiar socjalny Unii Europejskiej i unii walutowej na równi z kwestiami gospodarczymi. Przywrócenie socjalnych celów Strategii Europa 2020 jako priorytetów europejskiego semestru obok celów konwergencji i stabilności.

5. Niepozostawianie w tyle państw otrzymujących pomoc gospodarczą

Komisja Europejska ma najlepsze predyspozycje do tego, by zagwarantować jakość pracy i zatrudnienia przy negocjowaniu protokołów ustaleń z państwami otrzymującymi pomoc finansową, jak również, by monitorować postęp w osiągnięciu socjalnych celów Strategii Europa 2020 poprzez włączenie tych państw do procesów krajowych programów reform i zaleceń dla poszczególnych państw.

6. Promowanie godnych płac

Odwrócenie obecnej tendencji do uniezależniania płac od inflacji i poparcie dla takich płac minimalnych, które pozwolą ludziom żyć godnie. Wspieranie prób stworzenia ogólnoeuropejskich ram odpowiedniej płacy minimalnej z poszanowaniem zbiorowych układów pracy i krajowych mechanizmów ustalania płac.

7. Zwalczenie ubóstwa pracujących

Stworzenie zielonej księgi zwalczania ubóstwa pracujących jako materiału do dyskusji, z którego będą mogli korzystać partnerzy społeczni, w tym również osoby doświadczające ubóstwa, bezrobotni i ich organizacje. Dążenie do stworzenia wszechstronnej europejskiej strategii zwalczania ubóstwa pracujących.

8. Wspieranie wysokiej jakości badań i wymiany informacji

Wspieranie tematyki jakości pracy i zatrudnienia ramach wielostronnego nadzoru. Wspieranie programów wzajemnego uczenia się w kwestii zatrudnienia poprzez krajowe i tematyczne przeglądy partnerskie. Prowadzenie badań dotyczących kosztów i korzyści płynących z wyższej i niższej jakości pracy i zatrudnienia.

9. Promowanie zarządzania sprzyjającego włączeniu społecznemu i demokracji

Znaczące angażowanie interesariuszy, nie tylko partnerów socjalnych; również osób doświadczających ubóstwa, bezrobotnych i reprezentujących ich organizacji społeczeństwa obywatelskiego w opracowywanie, wdrażanie i monitorowanie polityki zatrudnienia dla zapewnienia jakości stanowionego prawa i demokratycznej odpowiedzialności na szczeblu krajowym i europejskim, poprzez np. krajowe programy reform i zalecenia dla poszczególnych państw.

10. Promowanie podejścia celowego w funduszach strukturalnych, szczególnie e EFS, do wspierania zatrudnienia wysokiej jakości i dobrej polityki pracy

Europejski fundusz Socjalny może odegrać kluczową rolę w inwestowaniu w kapitał ludzki i dostarczaniu możliwości szkoleń, edukacji i pracy osobom, które z jakiegoś powodu nie zdobyły formalnego wykształcenia i znalazły się w trudnej sytuacji z powodu niemożności znalezienia godnej pracy. Państwa członkowskie powinny być zobowiązane do odpowiedniego korzystania z Europejskiego Funduszu Socjalnego oraz do korzystania z pozostałych funduszy w spójny i **zintegrowany** sposób, na rzecz tworzenia wdrażania i oceny polityki pracy i zatrudnienia sprzyjających integracji społecznej.

Rola państw członkowskich

Państwa członkowskie mają kluczową rolę do odegrania przy opracowywaniu polityki zatrudnienia, zapewniającej miejsca pracy wysokiej jakości i rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu. Sieci EAPN opracowały listę pozytywnych kroków, które mogą podjąć rządy państw członkowskich

10 kroków do podjęcia przez państwa członkowskie

1. Podejście oparte na prawach

Jak zaznaczono w pierwszym rozdziale, wiele dokumentów i organizacji międzynarodowych, których sygnatariuszami albo członkami są rządy państw członkowskich, uwzględnia prawo do godnego, zrównoważonego zatrudnienia i gwarantuje podstawowe prawa pracownicze. Podejście oparte na prawach powinno stanowić punkt wyjścia dla tworzenia polityki zatrudnienia na szczeblu krajowym.

2. Polityczna widoczność wymiaru jakości pracy

W chwili obecnej dyskurs publiczny rzadko koncentruje się na jakości miejsc pracy, ograniczając się do rozwiązywania problemu bezrobocia za wszelką cenę. Niewiele troski poświęca się temu, jaka to będzie praca i jaki rodzaj motywacji skłonił ludzi do jej podjęcia. Zamiast tego, rządy powinny wspierać badania nad wartością dodaną jakości pracy i zatrudnienia w połączeniu z priorytetowym traktowaniem wymiaru jakości pracy przy tworzeniu polityki.

3. Tworzenie ram jakości zatrudnienia

Jakość jest uważana za pojęcie względne, a relatywizm może prowadzić do tego, że niestabilna i niepewna praca niskiej jakości będzie uważana za „odpowiednią”. W sytuacji braku jednolitych europejskich ram jakości pracy, aby je opracować, rządy muszą stworzyć własne, zintegrowane krajowe ramy jakości pracy, łączące w sobie elementy rozsiane po różnych aktach prawnych i uzupełniając je o dodatkowy wymiar. EAPN zaleca w tym miejscu uwzględnienie 10 zasad jakości pracy.

4. Zagwarantowanie, by płaca minimalna była godną płacą

7 z 28 państw członkowskich nie ma ustawowej gwarancji płacy minimalnej. Na terenie pozostałych państw praca minimalna często nie jest płacą pozwalającą na przeżycie, czyli wystarczającą do tego, by żyć godnie, a nierówności płac są podstawową przyczyną nierównych dochodów. Rządy państw członkowskich muszą podjąć działania mające na celu zagwarantowanie odpowiednich płac minimalnych zgodnych z pozytywną hierarchią określającą w pierwszym rzędzie świadczenia takie jako dochód minimalny na poziomie ponad granicą ubóstwa, a następnie płace minimalne o poziom wyżej, by zachęcać do podjęcia pracy.

5. Powstrzymanie niepewności pracy

Umowy na czas określony, nietypowe formy zatrudnienia i niepewna praca są coraz częściej wybierane przez pracodawców, co niesie za sobą poważne skutki dla pracowników, gospodarki i całego społeczeństwa. Rozszerzanie i przestrzeganie praw pracowniczych, w tym tych dotyczących długości umów, elastyczności rynku pracy, polityki zatrudniania i zwalniania pracowników oraz spójności zatrudnienia z zabezpieczeniem socjalnym są konieczne do zapewnienia spójności społecznej i gospodarczej i zapobiegania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu.

6. Wspieranie praktyk pozytywnej aktywizacji

Obecne karne podejście do aktywizacji bezrobotnych okazało się nieskuteczne jeśli chodzi o zrównoważone zatrudnienie, jedynie zwiększając ubóstwo, wykluczenie społeczne, marginalizację i trudności życiowe. Należy zmienić podejście na bardziej skoncentrowane na indywidualnych, skrojonych na miarę drogach ku zatrudnieniu oraz usługach sprzyjających włączeniu społecznemu i zapewniających holistyczne wsparcie i walkę z dyskryminacją w ramach zintegrowanego podejścia aktywnej integracji społecznej. Większe zatrudnienie i lepsze przygotowanie pracowników służb publicznych oraz ustalenie celów jakościowych obok ilościowych to kluczowe elementy tego podejścia.

7. Zwalczanie ubóstwa pracujących

Dane zebrane w terenie jednoznacznie wskazują na to, że nie każda praca stanowi rzeczywistą drogę wyjścia z ubóstwa, a zmuszanie ludzi do podejmowania niezrównoważonej pracy niskiej jakości tylko zwiększa prawdopodobieństwo, że doświadczą oni trudności życiowych i niedostatku. Stopniowe opracowanie krajowych strategii zwalczania ubóstwa pracujących poprzez podnoszenie jakości miejsc pracy i ogólnie zatrudnienia w ramach wszechstronnych i przekrojowych krajowych

strategii zapobiegania ubóstwu, w oparciu o zintegrowane podejście aktywnej integracji społecznej.

8. Zabezpieczenie praw pracowniczych

Z niniejszej publikacji wynika, że prawa pracownicze są powszechnie ograniczane, co negatywnie wpływa na ludzi, społeczność lokalną, gospodarkę i ogół społeczeństwa. Krajowe przepisy powinny chronić prawa pracownicze i zachęcać do układów zbiorowych i dialogu społecznego i obywatelskiego.

9. Priorytetowe traktowanie integracyjnej funkcji zatrudnienia

Jak już wspomniano, oprócz swej roli gospodarczej, zatrudnienie powinno również stanowić drogę do lepszej integracji jednostki ze społeczeństwem poprzez danie jej możliwości znaczącego i satysfakcjonującego działania na rzecz społeczeństwa. Rządy muszą podjąć niezbędne kroki, by zagwarantować brak dyskryminacji, wsparcie wrażliwych grup, możliwość odpowiedniego godzenia pracy z życiem prywatnym, równy dostęp do edukacji wysokiej jakości i możliwości szkoleń oraz sprawiedliwą progresję satysfakcji z pracy i zatrudnienia.

10. Uwzględnienie w programach znaczącego uczestnictwa

Polityka zatrudnienia, jeśli ma wspierać zrównoważenie i wysoką jakość miejsc pracy i zatrudnienia musi być zakorzenione w realiach danego kraju i odpowiadać na nie w oparciu o właściwą ocenę sytuacji. W tym celu niezbędne jest ciągle zaangażowanie interesariuszy, w tym osób doświadczających ubóstwa i bezrobotnych oraz skupiających je organizacji pozarządowych oraz partnerów społecznych.

Rola organizacji pozarządowych i partnerów społecznych

Mam jedno życzenie. Nikt z nas nie chciał być ubogim. Chcemy, by nasze doświadczenie było brane pod uwagę. Tylko my możemy wyrazić naszą sytuację. (Francja)

Partnerzy społeczni są w uprzywilejowanej sytuacji, ponieważ dzięki dialogowi społecznemu mogą angażować się w debatę na temat zatrudnienia. Związki zawodowe na szczeblu krajowym i europejskim już od dawna są w czołówce walki z pracą niskiej jakości.

Związki zawodowe wywierają również zdecydowany wpływ na sytuację poprzez układy zbiorowe, przyczyniając się w ten istotny sposób do kształtowania i zabezpieczania praw pracowniczych, łącznie z wymienionymi wyżej aspektami jakości pracy i zatrudnienia.

Pracodawcy powinni przyjąć wizję zatrudnienia bardziej sprzyjającą włączeniu społecznemu i przy współpracy ze związkami zawodowymi kształtować dialog społeczny dotyczący zatrudnienia skupiony na jego jakości.

Organizacjom pozarządowym nie zawsze łatwo jest mieć coś do powiedzenia. Przestrzeń dla zaangażowania organizacji pozarządowych wydaje się być korzystniejsza na szczeblu regionalnym i lokalnym dzięki współpracy z lokalnymi strukturami publicznych służb zatrudnienia i władzami miejskimi. Organizacje pozarządowe tradycyjnie uważają związki zawodowe za swoich partnerów. Dzięki sojuszom ze związkami udało się przeforsować swoje opinie w dialogu społecznym. Innymi kluczowymi partnerami są organizacje reprezentujące bezrobotnych, które również mają pewien

wpływ na decyzje polityczne związane z zatrudnieniem.

Obiecujące podstawy dla wzmocnienia współpracy stanowi fakt, że zarówno związki zawodowe jak i organizacje społeczeństwa obywatelskiego pracujące na rzecz osób doświadczających ubóstwa żywo interesują się promowaniem pracy i zatrudnienia wysokiej jakości.

EAPN Wielka Brytania

Kongres Związków Zawodowych organizuje doroczną konferencję dotyczącą ubóstwa, w której bierze udział wiele osób doświadczających ubóstwa. Główna federacja związków zawodowych i jej regionalne oddziały są stosunkowo mocno związane z organizacjami i sieciami zwalczającymi ubóstwo.

EAPN Irlandia

Jesteśmy bardzo bezpośrednio zaangażowani w publiczną debatę i strategię lobbingową. Grupa robocza ds. Strategii Europa 2020 współpracuje ze związkami zawodowymi i innymi organizacjami, uczestnicząc w spotkaniach z urzędnikami ministerialnymi i opracowując pomoce ustawodawcze.



Niektóre organizacje pozarządowe są bardzo aktywne w publicznej debacie dotyczącej polityki zwalczania ubóstwa i wykluczenia społecznego, organizując seminaria i dyskusje, wydając publikacje i zabiegając o zaangażowanie partii politycznych i ustawodawców. Istotne jest tworzenie partnerstw również ze światem akademickim, mediami i organizacjami promującymi kulturę.

Poszerzanie zasobu dostępnej wiedzy na temat jakości zatrudnienia i pracy, organizacje pozarządowe podnoszą świadomość tego zagadnienia i promują zmiany na lepsze, a w konsekwencji otrzymują poparcie całego społeczeństwa.

Wraz z rozwojem tzw. „trzeciego sektora”, organizacje pozarządowe stają się również pracodawcami, często walczącymi z niekorzystnymi warunkami finansowymi, o to, by zapewnić swoim pracownikom jakość pracy i zatrudnienia i dawać dobry przykład.

Przedsiębiorstwa gospodarki społecznej łączą w sobie podejście komercyjne z celami społecznymi oraz przejrzystym modelem zarządzania, w którym pracownicy są jednocześnie właścicielami firmy, a zyski są ponownie inwestowane lub przeznaczane na cele włączenia społecznego.

Szczególnie pozytywny przykład stanowią przedsiębiorstwa społeczne integracji przez pracę (WISE), które oferują drogi do zatrudnienia sprzyjającego włączeniu kluczowym grupom najbardziej oddalonych od rynku pracy jako odskocznia do otwartego rynku pracy albo zatrudnienie długofalowe.

Pod względem podejmowania decyzji organizacje pozarządowe mają wartość dodaną w postaci ukazywania pozostałym stronom dyskusji perspektywy na zatrudnienie zakorzenionej w realiach życia osób żyjących z niskich dochodów dzięki pracy z takimi osobami. Osoby doświadczające

ubóstwa, wykluczenia i bezrobocia są ważnym źródłem informacji koniecznych do znalezienia rozwiązań ich problemów. Organizacje reprezentujące osoby bezrobotne i doświadczające ubóstwa są zatem wartościowymi partnerami dialogu społecznego i całej demokracji. Tłumienie tych głosów jest bardzo złym pomysłem, ponieważ prowadzi do złych rozwiązań politycznych, podsycając ubóstwo, wykluczenie i nierówności i niepokój społeczny.

Konieczne jest wzmacnianie znaczenia osób doświadczających ubóstwa, bezrobotnych i zatrudnionych na stanowiskach niskiej jakości, by dzieliły się swoimi codziennymi doświadczeniami interakcji ze służbami i ich pracownikami, pozwalając na zwiększanie zasięgu dobrych praktyk i wskazując złe.

Uchwycenie bogactwa poglądów wymaga ciągłego procesu, opartego na wzajemnym zaufaniu i skupionego na pozytywnych efektach, które będą stanowiły zachętę do dalszych wysiłków. Proces ten nie jest łatwy, ponieważ stworzenie środowiska sprzyjającego integracji społecznej oznacza okazję do spotkań, wymiany poglądów, szkoleń i pomocy w odnalezieniu swojej roli.

Aby tak mogło się stać, konieczne są regularne procesy wspierane przez spotkania i fora na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym. Niestety, na szczeblu europejskim dostęp organizacji społeczeństwa obywatelskiego do ustawodawstwa jest nadal ograniczony. Zintegrowane Wytyczne wspomagające Strategię Europa 2020 zwracają szczególną uwagę na zasadę partnerstwa obejmującą interesariuszy na wszystkich etapach procesu krajowych programów reform:

Opracowując i realizując krajowe programy reform z uwzględnieniem tych wytycznych, państwa członkowskie powinny zapewnić skuteczne zarządzanie polityką zatrudnienia. Niniejsze wytyczne skierowane są do państw członkowskich, ale strategia „Europa 2020” powinna być, w stosownych przypadkach, realizowana, nadzorowana i oceniana w porozumieniu ze wszystkimi władzami krajowymi, regionalnymi i lokalnymi, przy ścisłym włączeniu do tego procesu parlamentów, a także partnerów socjalnych oraz przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego, przyczyniających się do opracowywania krajowych programów reform, ich wdrażania oraz do ogólnego przekazywania informacji w ramach strategii.”

Zintegrowane Wytyczne, motyw 16

Istnieje wyraźny wymóg procesu konsultacji przez państwa członkowskie, z danych dostarczonych przez członków EAPN wynika, że uczestnictwo organizacji społeczeństwa obywatelskiego w opracowywaniu krajowych programów reform jest nadal z niewytłumaczalnych przyczyn szczątkowe.

Choć na terenie niektórych państw członkowskich istnieją różne formy procesów konsultacyjnych, są one zorganizowane w sposób, który nie pozwala na rzeczywisty i znaczący wkład. Tam, gdzie procesy te istnieją, są one organizowane w formie reakcji, komentarzy lub sugestii, o które zainteresowani proszeni są w ostatniej chwili i bez dostępu do odpowiednich informacji. EAPN pracuje obecnie nad podręcznikiem znaczących konsultacji dla interesariuszy, łącznie z osobami doświadczającymi ubóstwa i reprezentującymi je organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w ramach procesów Strategii Europa 2020.

Spójna agenda na przyszłość

Nadszedł czas na strategiczne przemyślenie strukturalnych aspektów rynków pracy, szczególnie tych, dotyczących negatywnego gospodarczego, społecznego, kulturalnego i demograficznego wpływu niezrównoważonych i niedających się niczym usprawiedliwić tendencji związanych z niskiej jakości pracą i zatrudnieniem.

Ponowne przemyślenie mechanizmów formułowania płac, tak by osiągnąć godziwe i odpowiednie wynagrodzenia, zwiększanie bezpieczeństwa pracy (oraz promowanie stabilnych i trwałych umów) i ponowne pochylenie się nad zabezpieczeniem socjalnym³⁸ to sprawy podstawowe.

Dla osoby doświadczającej ubóstwa zastosowanie poniższych zasad zapewni podstawę polityki sprzyjającej włączeniu społecznemu na rzecz dostępu i powrotu do rynku pracy, a nawet – szerzej - do społeczeństwa.

Jeśli zrównoważona praca dobrej jakości:

- zapewnia godziwe płace i warunki pracy,
- pozwala na zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym,
- uwzględnia uczestnictwo w zbiorowych negocjacjach i dialogu społecznym,
- gwarantuje poszanowanie zasady braku dyskryminacji, dostęp do szkoleń i rozwoju osobistego,
- daje możliwość awansu i promuje satysfakcję zawodową

... to można oczekiwać, że ludzie zamiast szukać wciąż nowej pracy, będą starali się poprawić swoje życie zawodowe.

Zarówno Unia Europejska, jak i państwa członkowskie mają tu kluczową rolę do odegrania, jako że prawo pracy, regulujące zarówno gospodarcze, jak i socjalne znaczenie pracy, uchwalane jest na obu tych szczeblach.

- *Na szczeblu europejskim jakość pracy i zatrudnienia wydaje się być uznana konceptem. Świadczą o tym takie dokumenty jak zalecenie w sprawie aktywnej integracji społecznej, zmieniona Europejska Karta Społeczna, pakiet dotyczący zatrudnienia i niedawny pakiet dotyczący inwestycji społecznych, jak również międzysektorowa umowa w sprawie rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu podpisana przez partnerów socjalnych na szczeblu UE. Teraz nadszedł czas, by zastosować przepisy w praktyce. Jednocześnie, jak już podkreślano, Unia Europejska podważa znaczenie jakości zatrudnienia przez środki w rodzaju paktu euro plus, dwupaku i sześciopaku, paktu fiskalnego, zaleceń dla poszczególnych państw i innych mechanizmów europejskiego semestru oraz przez przyjęcie przez Komisję Europejską negatywnych środków w ramach negocjacji pomocy finansowej z państwami członkowskimi.*
- *Państwa członkowskie muszą zmierzyć się ze wzrostem polityki neoliberalnej na szczeblu krajowym, presją ze strony rynków międzynarodowych i mieszanymi sygnałami ze strony instytucji europejskich.*

Najwyższy czas przywrócić równowagę pomiędzy restartowaniem gospodarki a zachowaniem godziwych standardów życia; zaciskaniem pasa, a wydatkami gwarantującymi spójność społeczną; pomiędzy ograniczaniem zadłużenia, a ochroną ludzi przed nędzą i wykluczeniem.

38 [38]

Najwyższy czas postawić na zintegrowane, wszechstronne, zrównoważone strategie makroekonomiczne z oceną ex-post i ex-ante wpływu społecznego, przyczyniające się do redukcji ubóstwa oraz poprawy jakości pracy i zatrudnienia na rzecz lepszej jakości życia.

EAPN uważa, że tworzenie stabilnych miejsc pracy wysokiej jakości w kontekście rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu jest kluczowym elementem szerszej strategii przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu.

Jakość pracy i zatrudnienia pozostają podstawą rozwiązania problemu ubóstwa, lecz nie wolno nam oczekiwać, że wyłącznie ten aspekt będzie gwarantował godziwe życie. Aby uniknąć negatywnej presji wywieranej przez obecny poziom zatrudnienia, konieczna jest zintegrowana poprawa zabezpieczenia społecznego przed ubóstwem. Obecnie, krajowe sieci EAPN podkreślają znaczenia aktywnej integracji społecznej jako szerszego podejścia, obejmującego jakość pracy i zatrudnienia.

Przesłanie od delegatów na X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa najlepiej świadczy o bieżących potrzebach.

- **Potrzeba miejsc pracy wysokiej jakości:** jeśli zatrudnienie ma być drogą wyjścia z ubóstwa i wykluczenia społecznego, władze publiczne i partnerzy społeczni muszą zagwarantować odwrócenie tendencji wzrostowej w liczbie miejsc pracy niskiej jakości i stworzyć warunki rozwoju miejsc pracy wysokiej jakości z godziwym wynagrodzeniem, systemami zabezpieczenia socjalnego i poszanowaniem obowiązków prywatnych i zawodowych. Miejsca pracy niskiej jakości nie są odpowiedzią.
- **Brak miejsc pracy:** delegaci potwierdzają, że osoby żyjące w ubóstwie chcą pracować, ale realia są takie, że więcej jest bezrobotnych niż wolnych miejsc pracy. Kryzys pogorszył tę sytuację. Przy braku miejsc pracy, ludzie potrzebują dochodu zapewniającego im godne życie.
- **Pomoc w dostępie do zatrudnienia:** w przypadku trudności ze znalezieniem zatrudnienia, konieczne jest dopasowanie do indywidualnych potrzeb wsparcie dla osób żyjących w ubóstwie lub długotrwale bezrobotnych, by pomóc im w dostępie do godziwego zatrudnienia. Inwestowanie w edukację przedszkolną, szkolną, w tym również troska o osoby, które porzuciły edukację oraz możliwości szkolenia ustawicznego to niezbędne inwestycje, zwiększające szanse na zatrudnienie.
- **Zwalczanie dyskryminacji:** szczególną uwagę poświęcono kwestii dyskryminacji i wykluczenia grup takich jak osoby niepełnosprawne, imigranci, byli więźniowie, długotrwale bezrobotni, Romowie. Konieczne jest wdrażanie przepisów o braku dyskryminacji oraz pozytywne działania przełamujące bariery przez nią tworzone. Szczególne trudności mają kobiety, na których barkach spoczywa często obowiązek opieki nad dziećmi lub innymi osobami, przez co znajdują pracę w sektorach o większej niepewności i niższej jakości pracy.
- **Wdrażanie podjętych zobowiązań:** delegaci twierdzą, że usłyszeli wiele korzystnych obietnic zwalczania ubóstwa podczas tego i poprzednich spotkań (np. cel redukcji ubóstwa, zalecenie w sprawie aktywnej integracji społecznej, zalecenie w sprawie dochodu minimalnego, dostęp do podstawowych usług wsparcie w dostępie do zatrudnienia, zaangażowanie w strategię zwalczania ubóstwa wśród dzieci i bezdomnych). Delegaci wyraźnie dali do zrozumienia, że teraz oczekują realnych działań i wdrożenia zobowiązań. Delegaci powtórzyli, że osoby doświadczające ubóstwa są gotowe do zaangażowania w konieczne działania na wszystkich szczeblach.
- **Zwalczanie przyczyn, a nie tylko objawów:** delegaci uznali, że działające systemy gospodarcze i socjalne mają wpływ na poziom ubóstwa i wezwali instytucje publiczne do zwalczania przyczyn, a nie tylko objawów.

Przesłanie od delegatów na X Europejskie Spotkania Osób Doświadczających Ubóstwa.

Dokumenty i nagrania EAPN (dostępne na stronie www.eapn.eu)

EAPN, *Lifeboat or Life Sentence? Report on the Troika and emergency assistance programmes and their impact on poverty and social exclusion*, grudzień 2013.

EAPN, *Working and Poor – Position paper on In-Work Poverty*, listopad 2013.

EAPN, *Widening the Gap. Assessment of the National Reform Programmes 2013*, wrzesień 2013.

EAPN, *Response to the Social Investment Package – Will It Reduce Poverty?*, czerwiec 2013.

EAPN, *Assessment of the 2013 Country Specific Recommendations (CSRs) and proposals for Alternative CSRs (National and EO members)*, marzec 2013.

EAPN, *10 Principles on Quality Work*, wrzesień 2012.

EAPN, *An EU worth defending: beyond austerity to social investment and inclusive growth, EAPN Analysis of the 2012 National Reform Programmes (NRPs) and National Social Reports (NSRs)*, lipiec 2012.

EAPN, *The crisis of democracy: anti-poverty organisations respond!*, Anti-Poverty Mag, 30.05. 2012.

EAPN, *Proposals of Country-Specific Recommendations. Making Progress on Poverty Reduction and Meaningful Stakeholder Engagement!*, maj 2012.

EAPN, *Re-engaging Hope and Expectation, Getting out of the Crisis Together – Alternative Approaches for an Inclusive Recovery*, luty 2012.

EAPN, *Pathways to Work – Unlocking a Door to Active Inclusion*, film, grudzień 2011.

EAPN, *Quality of Work for Quality of Life*, Anti-Poverty Mag, grudzień 2011

EAPN, *Deliver Inclusive Growth – Put the Heart Back in Europe! EAPN Analysis of the 2011 National Reform Programmes, Europe 2020*, listopad 2011.

EAPN, *Active Inclusion: Making It Happen!*, EAPN booklet, wrzesień 2011.

EAPN, *Explainer on Wealth, Inequality and Social Polarisation in the EU*, maj 2011.

EAPN, *Is the European project moving backwards? The Social Impact of the Crisis and of Recovery Policies in 2010*, 23 luty 2011.

EAPN, *Social cohesion at stake. The social impact of the crisis and of the recovery package*, 3.12.2010.

EAPN, *An EU we can trust. Proposals on a new EU post-2010 strategy*, 15.06.2009.

EAPN, *Will the economic crisis force a stronger social pillar in Lisbon? Social Inclusion Scoreboard on the National Reform Programmes (2008-10)*, 10.02.2009.

EAPN, *Building Security, Giving Hope. EAPN Assessment of the National Strategic Reports on Social Protection and Social Inclusion (2008-10)*, 30.11.2008.

EAPN, *Voices from the Poverty Line: Jobs and Unemployment in the EU*, EAPN book, 2006.

Inne źródła

BusinessEurope, *An Agenda for New Skills and Jobs*, stanowisko, 16.02.2011.

Charter of Fundamental Rights of the European Union (2010/C 83/02), w: Official Journal of the European Union, 30.03.2010.

Consolidated Version of the Treaty of the European Union, w: Official Journal of the European Union, 30.03.2010.

EPSU, Collective Bargaining and Social Dialogue Conference 2010: Emerging from the crisis – fair pay and employment in the public services. Podsumowanie warsztatów, 7-8.12.2010.

EU Network of Independent Experts on Social Inclusion, on behalf of the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, *Policy solutions for fostering inclusive labour markets and for combating child poverty and social exclusion*, lipiec 2011.

EU Network of Independent Experts on Social Inclusion – Hugh Frazer and Eric Marlier, on behalf of the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, *In-Work Poverty and Labour Market Segmentation in the EU: Key Lessons*, Synthesis Report, grudzień 2010.

Eurofound, *Impact of the Crisis on Working Conditions in Europe*, 9 July 2013, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef13191.htm>.

European Trade Union Confederation, *Decent Work Fact Sheet*, luty 2007, available at <http://www.etuc.org/a/4311>.

European Trade Union Institute, *Wage development infographic*, 28.07.2013, available at <http://www.etui.org/Topics/Crisis/Wage-development-infographic>.

European Trade Union Institute (Janine Leschke & Andrew Watt), *Putting a number on job quality?*, marzec 2008 (which defines how the quality job index was put together), and **European Trade Union Institute (Janine Leschke & Andrew Watt)**, *Job Quality in Europe*, sierpień 2008

European Trade Union Institute, (Janine Leschke, Andrew Watt & Mairéad Finn), *Job quality in the crisis – an update of the Job Quality Index (JQI)*, lipiec 2012.

International Labour Office, *Measurement of Decent Work*, Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Geneva, 8-10.09.2010.

International Labour Organisation, *Decent Work Agenda*, <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/>

Johan van der Valk, Eurostat, *Quality employment in the EU*, prezentacja podczas spotkania dotyczącego pomiaru jakości zatrudnienia, 31.10-02.11.2011, Genewa.

Komisja Europejska, Employment Committee, Social Protection Committee, *Foundations and structures for a Joint Assessment Framework (JAF), including an Employment Performance Monitor (EPM) to monitor the Employment Guidelines under Europe 2020*, as adopted by the EPSCO Council on 6-7.12.2010.

Komisja Europejska, *Recommendation of 3 October 2008 on the active inclusion of people excluded from the labour market* (notified under document number C(2008) 5737), the Official Journal L 30, 18/11/2008 P. 0011 – 0014, październik 2008.

László Andor, *Youth unemployment – our shared concern*, Otwarcie forum spójności społecznej w Buenos Aires, 15.10.2012.

ONZ, Sekretariat Wysokiego Komisarza ds. Praw Człowieka, *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, 3.01.1976.

Parlament Europejski, Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and scientific policy / Employment and social affairs - *Indicators of job quality in the European Union*, IP/A/EMPL/ST/2008-09, październik 2009.

Rada Europy, European Social Charter (revised), Strasbourg, 3.05.1996.

Sylvia Allegretto, Marc Doussard, Dave Graham-Squire, Ken Jacobs, Dan Thompson and Jeremy Thompson, Berkeley University Labour Center, *Fast Food, Poverty Wages: The public cost of low-wage jobs in the fastfood industry*, 15.10.2013, http://laborcenter.berkeley.edu/publiccosts/fast_food_poverty_wages.pdf s.pdf.

UNECE, *Measuring Quality Employment*, Country Pilot Reports, grudzień 2010.

Węgierska prezydencja UE 2011, *10th European Meeting of People Experiencing Poverty: Employment, Work, Jobs*, Brussels, 13-14.05.2011.

Wayne F. Cascio, *The High Cost of Low Wages*, w: Harvard Business Review, grudzień 2006, <http://hbr.org/2006/12/the-high-cost-of-low-wages/ar/1>.