

QUALITY OF WORK AND EMPLOYMENT IN THE EU



EAPN EXPLAINER #5

2014



JAKOŚĆ PRACY I ZATRUDNIENIA W UE

PRZEWODNIK EAPN #5
2014

STRESZCZENIE

O czym mówimy?

Zatrudnienie ma w naszym społeczeństwie dwojaką wartość. Jest ono zarówno zasobem gospodarczym, jak i drogą do włączenia społecznego i integracji: wyjścia z izolacji oraz zapewnienia dochodu niezbędnego do życia.

Niniejsza publikacja skupia się na drugim aspekcie zatrudnienia. Jej celem jest ukazanie tego, w **jaki sposób (i czy w ogóle)** jakość pracy (rozumiana jako wartość wewnętrzna danego stanowiska) i **zatrudnienia** (rozumiana jako jakość relacji danej osoby z rynkiem pracy w ciągu całego jej życia) **zostały określone** w poszczególnych krajach UE przez ich rządy, partnerów socjalnych (związki zawodowe i organizacje pracodawców), osoby doświadczające ubóstwa i organizacje międzynarodowe oraz Unię Europejską.

Niniejsza publikacja powstała na bazie czteroletnich doświadczeń krajowych i europejskich struktur EAPN. Omawiamy w niej koncepcje rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu, rolę polityki aktywizacyjnej i **wpływ złej jakości pracy oraz zatrudnienia na ubóstwo i wykluczenie społeczne**, oraz na charakter rynków pracy i społeczeństwo w ogóle.

Wyraźnie określona została również rola Unii Europejskiej, a na koniec opisano **drogi rozwoju dla Unii Europejskiej i krajowych ustawodawców** wraz z opracowaną przez EAPN listą kryteriów składających się na jakość pracy i zatrudnienia.



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

Definiowanie jakości pracy

Omówiono różne definicje stosowane na szczeblu krajowym i międzynarodowym. Wniosek jest taki, że koncepcja jakości pracy nie została jasno zdefiniowana przez rządy państw członkowskich, choć elementy definicji są rozrzucone po istniejących przepisach.

Nie ma spójnych i wszechstronnych ram jakości pracy na szczeblu krajowym, które mogłyby być stosowane w sposób jednolity i systematyczny w odniesieniu do praw pracowniczych.

Ocena krajowych programów reform i ram Strategii Europa 2020 dokonana przez EAPN wspiera te wnioski. Partnerzy socjalni i związki zawodowe wyrażają poparcie dla pracy wysokiej jakości, ale nie definiują jej jednoznacznie. Organizacje pracodawców nie podzielają tej troski.

Unia Europejska w swoim założeniu chroni zasady odnoszące się do jakości pracy (Art. 3, 6 i 15 Traktatu o Unii Europejskiej), a od 2001 r. stara się zdefiniować kryteria jakości pracy („Wskaźniki z Laeken”). Obecnie Wytyczne Wspomagające Strategię Europa 2020 (wytyczna 7 i 8) wyraźnie odnoszą się do jakości pracy, nie definiując jej jednak. Nie jest jasne, czy wspólne ramy oceny strategii Europa 2020 rzeczywiście uwzględniają jakość pracy, ponieważ Unia Europejska wysłała sprzeczne sygnały w formie rocznej analizy wzrostu gospodarczego i zaleceń dla poszczególnych państw.

Na przykład Unia wzywa zarówno do zwalczania segmentacji rynku pracy oraz ubóstwa pracujących, jak i do zamrażania waloryzacji płac i dalszej liberalizacji rynków pracy.

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.

W Przewodniku omówione zostały również definicje zastosowane przez inne organizacje, takie jak Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO), Rada Europy i ONZ.

Definiowanie jakości zatrudnienia

EAPN wspiera koncepcję rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu,

zdefiniowaną w zaleceniu w sprawie aktywnej integracji społecznej, jako odpowiedni wyraz jakości zatrudnienia. Obejmuje ono stopień wspierania okresu przejścia (od edukacji do zatrudnienia; pomiędzy okresami zatrudnienia, w tym również odpowiedni poziom systemów ochrony socjalnej; od zatrudnienia na emeryturę), by uniknąć pułapki ubóstwa.

Choć część dokumentów na szczeblu europejskim podziela takie podejście, to w praktyce nie jest ono wystarczająco wdrażane i priorytetowe. Krajowe działania aktywizacyjne są często negatywne (podejście karne, warunkowość, sankcje), a nie pozytywne (holistyczne wsparcie do podjęcia pracy wysokiej jakości).

Przy braku wyraźnych ram wyznaczających pracę wysokiej jakości ludzie często są traktowani jak numerki w grze i zmuszani do podjęcia każdej oferowanej pracy, nawet jeśli jest ona niskiej jakości, ponieważ w przeciwnym razie mogą stracić zasiłek lub spotkać się z inną sankcją.

Powszechna jest dyskryminacja w miejscu pracy, która staje się barierą w dostępie do zatrudnienia. Problem ten nie jest jednak priorytetem rządów państw członkowskich.

Ustanowienie odpowiednich ram to nie wszystko. Konieczne jest ich wdrażanie i włączanie godnej pracy wysokiej jakości do głównego nurtu programów.

Związek pomiędzy jakością pracy i zatrudnienia a ubóstwem

Płatne zatrudnienie pozostaje głównym źródłem dochodu dla większości osób, dlatego praca niskiej jakości prowadzi do tego, że dana osoba doświadcza ubóstwa pomimo posiadania pracy. „Pracujący ubodzy” stanowią jedną czwartą wszystkich osób doświadczających ubóstwa w Unii Europejskiej. Niskie płace, często poniżej progu ubóstwa, nie wystarczają do godnego życia.

Osoby nisko zarabiające mogą uciekać się do nadgodzin, drugiego, a nawet trzeciego etatu, co może negatywnie wpływać na ich samopoczucie i zaburzać równowagę między pracą a życiem prywatnym. Niesie to ze sobą poważne skutki dla tych osób, ich rodzin, a nawet całych społeczności.

Niskie płace oznaczają również gorsze warunki mieszkaniowe, kiepski stan zdrowia fizycznego i psychicznego oraz gorszy dostęp do opieki

zdrowotnej (świadczeń, badań, leków i leczenia), głęboki niedostatek materialny i brak zadowolenia z pracy.

W rodzinach osób doświadczających ubóstwa pracujących znaczącym problemem są częstotliwość przedwczesnego kończenia edukacji oraz przemoc domowa. 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.

Konieczne są ulgi podatkowe (czyli obniżanie podatków przy niskich dochodach) oraz możliwość łączenia pomocy społecznej z niską płacą, ale 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.

Z powodu efektu drzwi obrotowych pomiędzy okresami bezrobocia i pracy dostęp do bezpiecznego zatrudnienia staje się coraz trudniejszy, szczególnie dla osób z grup wrażliwych.

Niepełne 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 urlopów macierzyńskich i innych środków pozwalających na równowagę życia zawodowego i rodzinnego.

Godne płace, długotrwałe umowy i odpowiednie prawa pracownicze są kluczowe dla bezpiecznego dochodu, ponieważ bezpośrednio wiążą się z uprawnieniami do ochrony w ramach ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku dla bezrobotnych i emerytury.

Wiele świadczeń zależy od opłacania składek, a uprawnienia – od czasu trwania zatrudnienia i poziomu zarobków (ponieważ składki są proporcjonalne do zarobków).

Dla pracowników praca i zatrudnienie niskiej jakości oznaczają niską płacę i niepewność, co prowadzi do niemożności planowania, stresu i częstych okresów przejściowych, które odbijają się na zdrowiu fizycznym i psychicznym.

Dla rodzin oznacza to zwiększoną trudność budowania relacji, trudniejsze godzenie życia

prywatnego z zawodowym i większą presję na osiągnięcie dochodu zaspokajającego potrzeby rodziny.

Dla społeczności lokalnej nasycenie gospodarstwami domowymi o niskiej sile nabywczej może stanowić zagrożenie dla lokalnej gospodarki i zaspokojenia wspólnych potrzeb, ponieważ osoby posiadające prace niskiej jakości mają mniej czasu i zasobów na działalność społeczną, polityczną oraz na aktywne życie obywatelskie.

Dla całego społeczeństwa praca niskiej jakości oznacza osłabienie klasy średniej.

Dla państwa praca i zatrudnienie niskiej jakości to zmniejszenie podstawy opodatkowania, zagrożenie dla systemów ochrony socjalnej i usług publicznych. W ten sposób ulega zniszczeniu model socjalny, uniemożliwiając państwu spełnianie swoich zobowiązań wobec obywateli.

Rola Unii Europejskiej

Unia Europejska posiada zarówno „twarde”, jak i „miękkie” narzędzia promowania jakości pracy i zatrudnienia na terenie państw członkowskich.

Co więcej, Unia Europejska ma 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 oraz zawodowej.

Choć jakość pracy została wyraźnie wymieniona jako jeden z celów, poziom jego wdrożenia jest niski. Brak wyraźnych wskaźników jakości (lub też niechęć do wdrażania istniejących) uniemożliwia wdrażanie.

Kryzys gospodarczy i programy oszczędnościowe doprowadziły do destrukcji miejsc pracy i wysokich stóp bezrobocia w całej Europie. Sytuacja ta stanowi znaczące zagrożenie dla jakości pracy i zatrudnienia.

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 oraz pakt na rzecz euro), które priorytetyzują konsolidację fiskalną, godząc w najuboższych. Jak podkreślano w poprzednich rozdziałach, zalecenia dla poszczególnych państw w kontekście Strategii Europa 2020 również wywierają negatywną presję.

Unia Europejska jest mocno zaangażowana w finansowe wsparcie państw członkowskich posiadających „nadmierny deficyt”. W zamian Unia wymaga cięć płac i redukcji zatrudnienia w sektorze publicznym, zmniejszenia roli zbiorowych układów pracy i związków zawodowych, dostosowania ustawowej płacy minimalnej, zwiększenia elastyczności rynku pracy i ograniczenia praw pracowniczych oraz ochrony pracowników.

Zalecenia dla Unii Europejskiej

1. Wyznaczanie wspólnych standardów praw pracowniczych. Zagwarantowanie, by odnowiona koncepcja i wskaźniki jakości pracy oraz zatrudnienia opracowywane przez Komisję Europejską i Komitet ds. Zatrudnienia uwzględniały wszystkie wymiary jakości pracy omówione w publikacji i korzystały z nich przy aktualizacji wskaźników wspólnych ram oceny i przeglądów 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 wzmocnione zalecenia dla poszczególnych państw.

3. Odpowiednie określenie celu zatrudnienia Zrewidowanie w związku z nadchodzącą oceną śródkresową Strategii Europa 2020 stosowanej przez Eurostat definicji zatrudnienia, leżącej u podstaw celu przewodniego. Obecnie nawet godzina płatnej pracy liczy się jako zatrudnienie!

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 osiąganiu 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. Zwalczanie 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 w 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 oraz 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 w 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 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 w spójny i zintegrowany sposób, na rzecz tworzenia wdrażania oraz oceny

polityki pracy i zatrudnienia sprzyjających integracji społecznej

Zalecenia dla państw członkowskich

1. Wyjście od podejścia opartego na prawach

Jak zaznaczono w pierwszym rozdziale Przewodnika, 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. Nadanie politycznej widoczności wymiarowi 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. Tworzenia ram jakości zatrudnienia

Jakość pracy 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 21 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 granicę 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 oraz 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 oraz 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

Nie każda praca stanowi rzeczywistą drogę wyjścia z ubóstwa. Zmuszanie ludzi do podejmowania nie zrównoważonej pracy niskiej jakości tylko zwiększa prawdopodobieństwo, że doświadczą oni trudności życiowych i niedostatku. Konieczne jest opracowanie 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 oraz dialogu społecznego i obywatelskiego.

9. Priorytetowe traktowanie integracyjnej funkcji zatrudnienia

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 państw członkowskich muszą podjąć kroki niezbędne do zapewnienia ochrony przed dyskryminacją i wsparcia dla grup wrażliwych, możliwości łączenia pracy z życiem zawodowym, równego dostępu do wysokiej jakości edukacji i szkoleń ułożonych w sprawiedliwe kolejności do zatrudnienia i satysfakcji zawodowej.

10. Uwzględnienie w programach znaczącego uczestnictwa

Polityka zatrudnienia, jeśli ma wspierać zrównoważony charakter i wysoką jakość miejsc pracy i zatrudnienia, musi być zakorzeniona 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.

10 zasad EAPN dotyczących jakości pracy

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

1. **Zapewnia odpowiednie/godne wynagrodzenie**, w oparciu o pozytywną hierarchię obejmującą 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 odpłatną 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**. Obejmuje to również wdrażanie przepisów BHP, adaptacji środowiska pracy do potrzeb kluczowych grup, rozsądny czas pracy i zmiany – szczególnie w przypadku prac niskowyzkwalifikowanych.
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 oraz różnych grup etnicznych, niweluje też 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.