

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Praca a ubóstwo: niezbędne podejście całościowe” (opinia z inicjatywy własnej)**

(2009/C 318/10)

Sprawozdawca: **Nicole PRUD’HOMME**

Dnia 26 lutego 2009 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie:

„Praca a ubóstwo: niezbędne podejście całościowe”.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 1 września 2009 r. Sprawozdawcą była Nicole PRUD’HOMME.

Na 456. sesji plenarnej w dniach 30 września – 1 października 2009 r. (posiedzenie z 30 września) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 173 do 2 – 7 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

## 1. Zalecenia

Ubóstwo pracowników, którym dotknięte są zarówno osoby zatrudnione, jak i pracujące na własny rachunek jest zagadnieniem złożonym, związanym z wieloma zależnymi od siebie wzajemnie czynnikami. Aby można było znaleźć skuteczne mechanizmy pozwalające stawić czoła wyzwaniom, niezbędne jest podejście całościowe.

1.1 Najważniejszym zadaniem projektu europejskiego powinno być tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy.

1.2 Problem ubogich pracowników powinien być zagadnieniem podejmowanym regularnie w ramach europejskiego dialogu społecznego.

1.3 Należy szybko opracować narzędzia poznawcze, aby móc oceniać to zjawisko wraz ze wszystkimi jego niuansami – zarówno jeśli chodzi o różnice, jak i o podobieństwa na skalę europejską.

1.4 Konieczna jest analiza i opracowanie nowych koncepcji łączących ochronę socjalną z zatrudnieniem, które w pierwszej kolejności zapewniłyby wszystkim osobom pracującym godne zarobki, tworząc tym samym warunki ku spełnieniu ich podstawowych potrzeb (w zakresie mieszkań, opieki zdrowotnej, edukacji tychże osób i ich dzieci itp.).

1.5 Trzeba zapewnić efektywny system wstępnego kształcenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji z myślą o wysokiej jakości miejscach pracy. Należy przedsięwziąć środki na różnych szczeblach (krajowym, regionalnym itd.) w celu zapewnienia otoczenia, które pozwoli zapobiec przedwczesnemu przerywaniu nauki przez młodych ludzi.

1.6 Należy wciąż prowadzić prace i debatę nad koncepcją *flexicurity*, aby znaleźć nową równowagę pomiędzy elastycznością (niezbędną dla przedsiębiorstw) i rzeczywistymi mechaniz-

mami zwiększania bezpieczeństwa (ochrona pracowników), które ograniczałyby wzrost ubóstwa pracowników i miały na celu jego eliminację.

1.7 Obchody ogłoszonego przez Komisję Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym (2010) powinny obejmować kampanię informacyjną oraz prężne działania w tym zakresie zarówno na szczeblu unijnym, jak i na poziomie państw członkowskich.

## 2. Kontekst opinii

2.1 Na poziomie UE pojawiły się liczne prace badawcze, propozycje i nowatorskie pomysły dotyczące „ubogich pracowników” (ang. *working poor*), które wykazują, że praca zawodowa nie jest bynajmniej gwarancją ochrony przed ubóstwem, zwłaszcza w obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej.

2.2 W swym „Wniosku dotyczącym wspólnego sprawozdania 2009 w sprawie ochrony socjalnej i włączenia społecznego”<sup>(1)</sup>, opartym na nowych krajowych raportach strategicznych, Komisja podkreśliła znaczenie problematyki „ubogich pracowników” i dobrych miejsc pracy. Zagadnienie to oraz związane z nim konkretne problemy wpisują się we wspólnotowe cele i działania podejmowane w zakresie aktywnej integracji. Z jednej strony chodzi o walkę z niedostatkiem, a z drugiej o sprzyjanie tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy dla wszystkich.

2.3 W dobie kryzysu, w związku ze znacznym wzrostem bezrobocia i nadwyrężeniem finansów publicznych, kwestia ta dodatkowo zyskuje na znaczeniu. Niemniej na aktualną koniunkturę trzeba spojrzeć z pewnego dystansu, aby problem ubóstwa – abstrahując od wyjątkowych panujących okoliczności – potraktować jako zadanie o charakterze strukturalnym w ramach pozytywnych i pożądaných tendencji w dziedzinie ochrony socjalnej i polityki zatrudnienia, zarówno w średnio-, jak i długoterminowej perspektywie.

<sup>(1)</sup> COM(2009) 58 wersja ostateczna.

2.4 Komisja, która pracuje obecnie nad dokumentem poświęconym pracy i ubóstwu, rok 2010 ogłosiła Europejskim Rokiem Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym. Niemal 80 mln mieszkańców UE, a więc 16 % ludności, jest bezpośrednio dotknięte biedą. Nie mała jest grupa „ubogich pracowników” – wśród osób pracujących 8 % żyje poniżej proggu ubóstwa<sup>(1)</sup>.

2.5 W swej opinii w sprawie Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym (2010)<sup>(2)</sup> Komitet stwierdził, że poza powszechnie wykorzystywanym wskaźnikiem relatywnego ubóstwa dochodowego, do uzyskania pełnego obrazu tego zjawiska potrzebne są także inne miary ubóstwa, które ukazują jego utrzymywanie się i rzeczywistą deprywację. Abstrahując od technicznych detali, ustalenie wspólnej europejskiej definicji umożliwiło dokonanie porównań, które pokazują dokładny obraz panujących trendów.

### 3. Definicja

3.1 Aby mówić o „ubogich pracownikach”, trzeba najpierw wyjaśnić dwa terminy, tj. pojęcie „pracownika” oraz określenie „ubogi”. Ubóstwo pracownika z jednej strony wynika z osobistych dochodów, które otrzymywał w czasie trwania umowy o pracę (wynagrodzenia za pracę), a z drugiej strony uwarunkowane jest całkowitymi zasobami materialnymi jego rodziny. Jako pracę rozumiemy aktywność zawodową jednostki, zaś ubóstwo jako brak wystarczających środków na utrzymanie gospodarstwa domowego jako całości. Chodzi o to, że w niektórych przypadkach osoby w zasadzie nie dotknięte ubóstwem bardzo szybko mogą zacząć tego ubóstwa doświadczać.

3.2 Fakt, że ubóstwo definiuje się w odniesieniu do gospodarstwa domowego, a pracę w odniesieniu do jednostki, sprawia, że miesza się oba te poziomy. Ubóstwo mimo aktywności zawodowej wynika w pierwszej kolejności z sytuacji i rodzaju pracy jednostki, a następnie ze standardu życia jej gospodarstwa domowego. Ta podwójna kategoryzacja rodzi trudności. Dany pracownik nie musi zaliczać się do osób ubogich, nawet jeśli zarabia niewiele, skoro dochody innych członków jego rodziny są bardziej znaczące. I na odwrót – mimo zarobków zbliżonych do średniej pensji krajowej i uważanych za wystarczające w społeczeństwie, w którym dana osoba żyje, można ją uznać za ubogą. Osoba pozostająca bez pracy może otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych znacznie przewyższający próg ubóstwa, a z drugiej strony ktoś pracujący bardzo intensywnie, lecz za niską płacę i z liczną rodziną na utrzymaniu może w efekcie żyć poniżej proggu ubóstwa.

3.3 W związku z tym zajęcie się problemem ubogich pracowników wymaga uwzględnienia zarówno polityki zatrudnienia, jak i polityki pomocy społecznej oraz polityki rodzinnej.

3.4 W ramach europejskiej strategii na rzecz zatrudnienia, będącej częścią strategii lizbońskiej, UE nadała wysoki priorytet zmniejszeniu liczby ubogich pracowników. Wiązało się to z koniecznością opracowania wskaźnika, który od 2003 r. umożliwiłby ocenę tego zjawiska i dokonywanie porównań.

(1) Eurostat, Statistics in focus, 46/2009.

(2) Opinia EKES-u z 29.5.2008 w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym (2010), sprawozdawca: Krzysztof Pater, współsprawozdawca: Erika Koller (Dz.U. C 224 z 30.8.2008).

W lipcu 2003 r. unijny Komitet Ochrony Socjalnej, w ramach swych prac nad wspólnotowym procesem integracji społecznej, przyjął wspólny wskaźnik mierzący udział ubogich pracowników w społeczeństwie UE oraz kilka ich głównych wyróżników socjodemograficznych.

3.5 Według definicji Komitetu Ochrony Socjalnej, „ubogi pracownik” to osoba, która przez większą część roku odniesienia była zasadniczo aktywna zawodowo (w ramach zatrudnienia bądź działalności na własny rachunek) i żyje w gospodarstwie domowym, którego łączny dochód wynosi mniej niż 60 % średniej pensji krajowej. Okres aktywności zawodowej takiego pracownika musi trwać ponad pół roku. A konkretnie wskaźnik „zagrożenia ubóstwem mimo pracy” za pracownika uznaje każdą osobę, która była aktywna zawodowo przez przynajmniej 7 z 12 miesięcy okresu odniesienia<sup>(3)</sup>.

### 4. Analiza statystyczna

4.1 Komisja opublikowała pod koniec 2008 r. roczne sprawozdanie na temat tendencji społecznych w państwach członkowskich w ramach wspólnych celów unijnej strategii w dziedzinie ochrony socjalnej i włączenia społecznego (zob. załącznik)<sup>(4)</sup>. Wynika z niego, że pod koniec 2006 r. 16 % Europejczyków było narażonych na ryzyko ubóstwa. 8 % pracowników w Unii żyje poniżej proggu ubóstwa. Wskaźnik ten, w zależności od państwa, wynosi od 4 % lub mniej (Czechy, Belgia, Dania, Holandia i Finlandia) do 13 % (Polska) lub 14 % (Grecja)<sup>(5)</sup>. Ubóstwo pracowników wynika z niskich wynagrodzeń (definiowanych jako zarobki poniżej 60 % mediany płac), z niskiego poziomu kwalifikacji, niepewności zatrudnienia, niskich wynagrodzeń niektórych osób pracujących na własny rachunek i pracy w niepełnym wymiarze godzin, często wbrew woli. Ta forma ubóstwa jest również związana ze statusem ekonomicznym innych członków gospodarstwa domowego. Jak zauważa Komisja, tam, gdzie są dzieci, model rodziny z jednym dochodem nie wystarcza już do zabezpieczenia się przed ubóstwem.

4.2 Wskaźnik względnego ubóstwa finansowego jest często krytykowany, gdyż nie pozwala uchwycić rzeczywistej różnorodności sytuacji niedostatku. Niskie dochody są oczywiście tylko jednym z elementów ubóstwa. W Unii opracowywane są obecnie inne wskaźniki, które umożliwiają inne, uzupełniające spojrzenie na rzeczywistość ubóstwa.

(3) Więcej szczegółów oraz informacje o późniejszych działaniach można znaleźć w następujących pozycjach: Guillaume Allègre, „Working poor in the EU: an exploratory comparative analysis”, dokument roboczy Francuskiego Obserwatorium Koniunktury Gospodarczej (OFCE), nr 2008-35, listopad 2008 r.; Sophie Ponthieux, „Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique. Difficultés méthodologiques et exploration d'une notion de pauvreté en revenu d'activité”, dokument roboczy francuskiego Krajowego Instytutu Statystyki i Studiów Ekonomicznych INSEE, nr F0902, marzec 2009 r.

(4) Wspólne sprawozdanie 2008 w sprawie ochrony socjalnej i integracji społecznej: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/joint\\_reports\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/joint_reports_fr.htm).

Zob. wszystkie dane i dokumenty związane z pracami w ramach otwartej metody koordynacji: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/the\\_process\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/the_process_fr.htm). W celu zapoznania się z bieżącą perspektywą europejską, z opisem sytuacji i problemami niektórych państw członkowskich, zob. Hans-Jürgen Andreß, Henning Lohmann (dir.), *The Working Poor In Europe. Employment, Poverty and Globalization*, Cheltenham, Edward Elgar, 2008.

(5) Należy tu uściślić, że ubóstwo finansowe mierzy się w skali krajowej. Gdyby próg ubóstwa określany był w skali europejskiej, klasyfikacja krajów byłaby zupełnie inna.

4.3 Obok pomiarów ubóstwa finansowego rozwija się mierzenie ubóstwa na podstawie warunków życia. W skali europejskiej mierzy się np. „niedostatek materialny” (zob. załącznik). Wskaźnik ten odzwierciedla odsetek osób będących członkami gospodarstw domowych, które nie dysponują przynajmniej trzema z dziewięciu następujących elementów: 1) zdolność do sprostania nieprzewidzianym wydatkom, 2) tydzień wakacji rocznie, 3) zdolność do spłaty zaciągniętych pożyczek, 4) przynajmniej jeden posiłek mięsny, drobiowy lub rybny na dwa dni, 5) odpowiednie ogrzewanie w mieszkaniu, 6) pralka, 7) telewizor kolorowy, 8) telefon, 9) prywatny samochód. Rola wszystkich tych elementów składających się na warunki materialne jako wskaźników jest oczywiście dyskusyjna. Jednak ich zbiór daje ciekawy obraz. Stopa niedostatku jest nierówno rozłożona, od 3 % w Luksemburgu do 50 % na Łotwie. Rozbieżności są tu dużo wyraźniejsze niż różnice w ubóstwie finansowym (10 % – 21 %).

4.4 Wzięcie pod uwagę aspektu niedostatku materialnego całkowicie zmienia klasyfikację państw członkowskich dotyczącą ubóstwa. W tym wypadku chodzi jednak o ubóstwo w ogóle, a nie o ubóstwo wśród pracowników. Trzeba będzie wkrótce uzyskać dane o sytuacji ubogich pracowników w każdym z państw z punktu widzenia niedostatku materialnego. W gruncie rzeczy ubóstwo pracowników nie wynika bowiem tylko z niskich dochodów. Jest to również kwestia jakości życia (zawodowego, rodzinnego, społecznego).

## 5. Czynniki ubóstwa pracowników

5.1 Jednym z głównych czynników ubóstwa pracowników jest niestabilny charakter sytuacji zawodowej. Liczne podmioty, w tym Europejska Konfederacja Związków Zawodowych i europejskie związki zawodowe wyrażają zaniepokojenie rosnącą niestabilnością pracy. Ponad 19,1 miliona osób pracuje na podstawie umowy na czas określony<sup>(1)</sup>, a ok. 29 milionów jako osoby pozornie pracujące na własny rachunek (głównie w sektorze budownictwa i prac publicznych), co oznacza, że status ok. 48,1 miliona pracowników charakteryzuje się pewnym stopniem niestabilności. Grupa ta jest oczywiście bardzo zróżnicowana w każdym kraju, a w jeszcze większym stopniu, jeśli porównać ze sobą różne kraje. Jednak w przybliżeniu dziesiątki milionów pracowników mają rzeczywistość do czynienia z pewnymi formami niestabilności, która może prowadzić do ubóstwa pomimo wykonywania pracy.

5.2 Pracodawcy podkreślają złożoność kwestii ubóstwa pracowników, wskazując w pierwszej kolejności na związek między zagrożeniem ubóstwem a poziomem wykształcenia. Systemy edukacji i kształcenia powinny być skuteczniejsze i sprawiedliwsze. Ponadto istotne jest, by uczynić pracę opłacalną<sup>(2)</sup>, czyli zapewnić skuteczną równowagę między systemami podatkowymi a systemami zabezpieczeń społecznych.

<sup>(1)</sup> Badanie aktywności ekonomicznej ludności w UE – wyniki za rok 2008; [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-QA-09-033/EN/KS-QA-09-033-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-033/EN/KS-QA-09-033-EN.PDF) (w jęz. angielskim).

<sup>(2)</sup> „Rendre le travail rémunérateur” (Uczynić pracę opłacalną) – badanie podjęte przez Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej, poświęcone wzajemnemu oddziaływaniu systemów podatkowych i systemów zabezpieczeń społecznych. Zob. także opinia EKES-u w sprawie: „Usprawnienie ochrony socjalnej w celu uzyskania większej ilości i lepszych miejsc pracy – podejście wszechstronne z myślą o opłacalności pracy”; sprawozdawca: Donna St Hill (Dz.U. C 302 z 7.12.2004).

5.3 Ubóstwo pracowników wynika z niskiego wynagrodzenia za pracę, które jest często nieadekwatne do wykonywanych zadań, i ze zmian w strukturze rodziny. Przemiany w rodzinie, które dotyczą w różnym stopniu poszczególne państwa członkowskie wiążą się wszędzie ze wzrostem niestabilności, licznymi przypadkami separacji i większą liczbą rodzin z jednym rodzicem, w których – ze względu na ich naturę – pracuje tylko jedna osoba i które są w większym stopniu narażone na ubóstwo. Już we wspólnym sprawozdaniu z 2007 r. w sprawie ochrony socjalnej i integracji społecznej<sup>(3)</sup> opublikowanym przez Komisję zwracano uwagę, że choć zatrudnienie jest najlepszym zabezpieczeniem przed ubóstwem, to nie może być ono jedynym środkiem. Dlatego też należy podjąć lub rozwinąć działania solidarnościowe na rzecz rodzin, kobiet, młodzieży, studentów, osób niepełnosprawnych, osób starszych, imigrantów oraz najsłabszych grup społecznych. Trzeba zresztą podkreślić, jak duży wpływ ma ubóstwo pracowników na ubóstwo dzieci.

5.4 Wzrost kosztów transportu, mieszkań, opieki zdrowotnej itp. również czyni sytuację pracowników coraz trudniejszą: wzrost ten odczuwają najbardziej pracownicy zarabiający sumy zbliżone do płacy minimalnej i niższa klasa średnia, ponieważ to właśnie te kategorie znajdują się na obrzeżach strefy zatrudnienia.

5.5 Ubóstwo pracowników może być skutkiem niskiego poziomu umiejętności lub wykształcenia, braku umiejętności wymaganych do wykonywania odpowiednio opłacanej pracy bądź też niedostosowania warunków pracy. Grupy najbardziej zagrożone to najczęściej pracownicy starsi, młodzież, kobiety, liczne rodziny, osoby niepełnosprawne, pracownicy, którzy wcześniej przerwali naukę w szkole i imigranci. Istotne jest zapewnienie każdej osobie niepełnosprawnej odpowiednich warunków w miejscu pracy, a każdemu dziecku dobrego startu życiowego dzięki wczesnemu objęciu nauką szkolną, a także walce z problemem porzucania nauki w szkole, którego poziom – w Europie to obecnie 15 % – jest jeszcze zbyt wysoki.

5.6 W głębszym ujęciu, bardzo często ubóstwo pracowników jest skutkiem niedostatecznego poziomu zatrudnienia. Ubóstwo pracowników, którym dotknięte są zarówno osoby zatrudnione, jak i pracujące na własny rachunek jest zagadnieniem złożonym, związanym z wieloma zależnymi od siebie wzajemnie czynnikami. Aby można było znaleźć skuteczne mechanizmy pozwalające stawić czoła wyzwaniom, niezbędne jest podejście całościowe. Bez całościowej polityki na rzecz wzrostu i dostosowania do globalizacji, a obecnie naprawy gospodarczej wobec kryzysu, nie można mówić o skutecznych programach walki z ubóstwem pracowników.

## 6. Propozycje ogólnego podejścia do przeciwdziałania ubóstwu pracowników

6.1 Aby przeciwdziałać ubóstwu pracowników, w pierwszej kolejności należy podjąć refleksję z perspektywy makroekonomicznej. Pojedyncze działania nie wystarczą bowiem, by skutecznie zahamować tę tendencję, szczególnie w sytuacji kryzysu. Zatrudnienie i praca na własny rachunek, a dokładniej dobrej jakości praca dla wszystkich powinny być priorytetem wszystkich instytucji europejskich.

<sup>(3)</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/joint\\_reports\\_fr.htm#2007](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/joint_reports_fr.htm#2007).

6.2 *Wiarygodne wskaźniki.* Proces opracowywania wspólnych i wiarygodnych wskaźników dotyczących ubóstwa pracowników musi być kontynuowany. Inwestycje europejskie i otwarta metoda koordynacji pozwoliły na dokonanie znacznych postępów. Obecnie należy wykonać kolejny krok i wzbogacić naszą wiedzę dzięki szeregowi dokładniejszych danych, przy jednoczesnym uwzględnieniu liczby ubogich pracowników, stopnia ubóstwa, nierównego podziału dochodów wśród osób ubogich (w każdym kraju i między krajami).

6.3 Z technicznego punktu widzenia, jeśli chodzi o kwestie statystyki, to istotne jest dysponowanie danymi krajowymi, w stosunku do prognozy w danym kraju, lecz również danymi dotyczącymi całej Europy, w stosunku do prognozy europejskiej. Pozwoliłoby to na opracowanie innych klasyfikacji i na uzyskanie innej wizji niż obecna, która wynika z jedynego ustalonego dotąd wskaźnika.

6.4 *Sprawiedliwe i godziwe wynagrodzenie, będące owocem intensywniejszego dialogu społecznego.* Walka z ubóstwem pracowników musi obejmować również ambitną politykę płacową. Należy mnożyć i wspierać wszelkie inicjatywy zmierzające do standardu: inflacja plus stosowny udział w zyskach z wydajności. W tym kontekście negocjacje płacowe, element cementujący dialog społeczny, muszą odgrywać dominującą rolę w walce z ubóstwem pracowników. Na szczeblu sektorowym, krajowym czy europejskim nie istnieją rzeczywiste skutki finansowe dla przedsiębiorstw, gdy negocjacje przebiegają pozytywnie, nie ma zatem żadnej „premi” za prawdziwy dialog społeczny. Postępy w zakresie godnych warunków pracy zależą od dialogu społecznego, zaangażowania partnerów społecznych, odpowiedzialności przedsiębiorstw oraz zachęt lub korekt ze strony władz publicznych, a obecnie także roli banków wobec MŚP. Walka z pracą nielegalną jest decydującym narzędziem w walce z ubóstwem pracowników. Z jednej strony, gdyż dotyczy ona grup ludności w najtrudniejszym położeniu (imigranci, pracownicy w niestabilnej sytuacji), a z drugiej, gdyż może prowadzić niemal do niewolnictwa, co jest niezgodne z Kartą praw podstawowych.

6.5 *Mechanizmy sprzyjające przedsiębiorczości i pracy na własny rachunek.* Wielu przedsiębiorców i wiele osób pracujących na własny rachunek cierpi z powodu ubóstwa, zwłaszcza w początkowym okresie podejmowania działalności. Niezbędne jest wprowadzenie mechanizmów wsparcia, gdyż wiele z tych MŚP tworzy miejsca pracy. Sektor MŚP przyczynia się do 80 % wzrostu gospodarczego, niemniej w okresie zakładania własnej firmy wielu przedsiębiorców osiąga ograniczone dochody, lub

też nie osiąga ich wcale, narażając swoje rodziny na niebezpieczeństwo ubóstwa.

6.6 *Dostosowane systemy kształcenia.* Kształcenie przez całe życie, szczególnie najmniej wykwalifikowanych pracowników, jest istotnym warunkiem podniesienia umiejętności i dostępu do zatrudnienia gwarantującego tym pracownikom sprawiedliwe i godziwe wynagrodzenie.

6.7 *Odpowiednia ochrona socjalna.* Przeciwdziałanie ubóstwu pracowników zależy od racjonalizacji obowiązujących przepisów. Zasiłki powinny być skuteczniej łączone z nowymi usługami w zakresie opieki nad dziećmi lub wspieraniem mobilności (tak, jak i praca, również mobilność powinna się opłacać), co pozwoli ubogim pracownikom na uzyskanie lepiej płatnej pracy.

6.8 W dziedzinie mieszkalnictwa, mając na uwadze, iż w niektórych krajach znaczna część bezdomnych jest aktywna zawodowo, należy wykorzystać zasoby mieszkań socjalnych tak, aby priorytetowo traktowane były osoby zintegrowane społecznie poprzez pracę, którym jednak grozi utrata zatrudnienia i względnej stabilności z powodu niskiej jakości lub braku mieszkania.

6.9 *Uwzględnić środowisko pracy i samą pracę.* Ze względu na to, że ubóstwo pracowników jest w znacznej mierze związane z warunkami wykonywania pracy, istotne jest wpływanie na czynniki, od których te warunki zależą: wspieranie dobrowolnej mobilności, dostęp do posiłków na dostosowanych warunkach finansowych, warunki mieszkaniowe, formy opieki nad dziećmi. Ponadto pracodawca powinien móc przeanalizować, w jaki sposób może zapewnić większe bezpieczeństwo zatrudnienia w swoich umowach o pracę oraz jak jego pracownicy mogliby się rozwijać i podnosić swoje kwalifikacje.

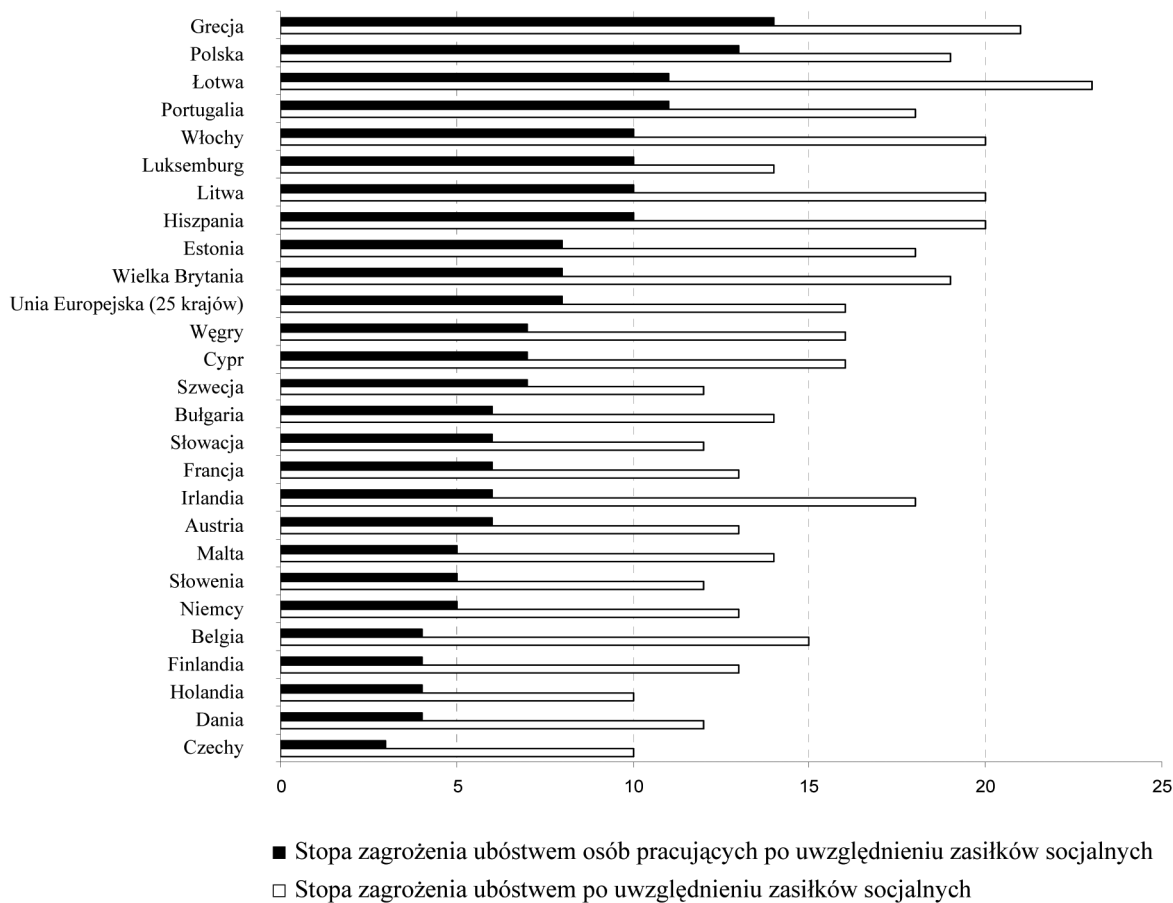
6.10 *Informować i mobilizować.* W ramach Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym konieczna jest też mobilizacja opinii publicznej i mediów. Analizowanie zjawiska ubóstwa pracowników, informowanie o sytuacjach ludzkiego poniżenia, jakie ono powoduje i mobilizowanie obywateli europejskich mogłoby przełamać rozpaczliwe warunki, w których znajdują się niektórzy pracownicy i przyczynić się do przywrócenia im utraconej godności. Komunikowanie nie powinno tu polegać na uzalaniu się, lecz dążyć do mobilizacji na rzecz dobrej jakości zatrudnienia dla wszystkich, tak by rozwijać wyższy etycznie europejski model społeczny.

Bruksela, 30 września 2009 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Mario SEPI

Załącznik

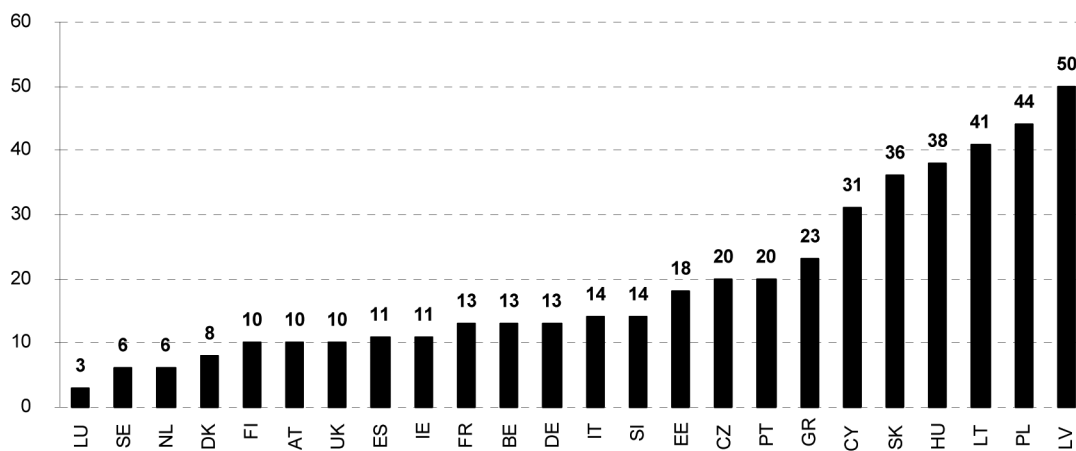
Wykres 1. Ubóstwo pracowników w Unii Europejskiej w 2006 r.



Źródło: Eurostat, SRCV.

Wykres 2. „Niedostatek materialny” w Unii

Osoby należące do gospodarstw domowych nieposiadających przynajmniej trzech elementów wskazanych na liście (2006 r., dane w %):



Źródło: Eurostat, SRCV.