

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o delu in revščini ter nujnosti globalnega pristopa (mnenje na lastno pobudo)

(2009/C 318/10)

Poročevalka: ga. PRUD'HOMME

Evropski ekonomsko-socialni odbor je 26. februarja 2009 sklenil, da v skladu s členom 29(2) poslovnika pripravi mnenje na lastno pobudo o naslednji temi:

„Delo in revščina ter nujnost globalnega pristopa“

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 1. septembra 2009. Poročevalka je bila ga. PRUD'HOMME.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 456. plenarnem zasedanju 30. septembra in 1. oktobra 2009 (seja z dne 30. septembra) s 173 glasovi za, 2 glasovoma proti in 7 vzdržanimi glasovi.

1. Priporočila

Revščina zaposlenih je tako za delojemalce kot za nekatere samozaposlene kompleksno vprašanje z mnogimi medsebojno povezanimi merili. Celosten pristop mora omogočiti sprejetje učinkovitih mehanizmov, da se odgovori na izzive.

1.1 V ospredje evropskega projekta je treba uvrstiti cilj kakovostnih delovnih mest za vsakogar.

1.2 Vprašanje revnih zaposlenih je treba obravnavati kot redno tematiko v okviru evropskega socialnega dialoga.

1.3 Čim prej je treba izoblikovati orodja za boljše razumevanje teh razmer, ki odsevajo tako evropske razlike kot tudi skupne točke.

1.4 Preučiti in vzpostaviti je treba nove načine za združitev socialnega varstva in delovnih mest, predvsem z zagotovitvijo dostojnih dohodkov za vse zaposlene ter tako ustvariti pogoje za zadostitev njihovih temeljnih potreb (stanovanje, zdravstvena oskrba, izobraževanje zanje in njihove otroke itd.).

1.5 Zagotoviti je treba učinkovito začetno izobrazbo in nadaljnje usposabljanje za kakovostna delovna mesta. Sprejeti je treba ukrepe na različnih ravneh (nacionalni, regionalni), da se ustvari okolje, ki bi preprečilo prezgodnje opuščanje šolanja med mladimi.

1.6 Nadaljevati je treba prizadevanja in razprave glede prožne varnosti, da se najde novo ravnotežje med prožnostjo (nujno potrebno za podjetja) in dejanskimi sredstvi za večjo

varnost (zaščito zaposlenih), ki preprečujejo naraščanje revščine zaposlenih in so namenjena njenemu izkoreninjenju.

1.7 V okviru leta 2010, ki ga je Komisija razglasila za evropsko leto boja proti revščini in socialni izključenosti, je treba predvideti obveščanje in dejavno zavzemanje za reševanje teh vprašanj na ravni Evropske unije in držav članic.

2. Ozadje mnenja

2.1 Na ravni EU je nastala vrsta znanstvenih del, predlogov in novosti, ki se posvečajo pojavu „revnih zaposlenih“ in kažejo na to, da delo ni nujno zaščita pred revščino, zlasti v sedanjih socialno-ekonomskih razmerah.

2.2 Komisija je v *Predlogu za skupno poročilo o socialni zaščiti in socialni vključenosti za leto 2009* ⁽¹⁾, ki temelji na novih nacionalnih strateških poročilih, pojasnila pomen tematik revnih zaposlenih in kakovostnih delovnih mest. Tematika in z njo povezani konkretni problemi spadajo v okvir odprtih vprašanj in ukrepov, ki se v kontekstu „aktivnega vključevanja“ izvajajo na ravni Skupnosti. Pri tem imamo dvojno nalogo: boj proti pomanjkanju in podporo razvoju kakovostnih delovnih mest za vsakogar.

2.3 Tematika je še toliko bolj pomembna v času krize zaradi znatnega ponovnega povečanja brezposelnosti in večje obremenitve javnih financ. Vendar pa se je treba oddaljiti od trenutnih gospodarskih razmer in tematiko preučiti v luči sedanjih izjemnih okoliščin, hkrati pa tudi kot strukturni problem v ospredju pozitivnih in zaželenih srednjeročnih in dolgoročnih sprememb na področju socialnega varstva in politike zaposlovanja.

⁽¹⁾ COM(2009) 58 konč.

2.4 Komisija, ki pripravlja dokument o delu in revščini, je leto 2010 razglasila za evropsko leto boja proti revščini in socialni izključenosti. Dejansko skoraj 80 milijonov ljudi v EU, torej 16 % prebivalcev EU, neposredno trpi zaradi revščine. Med njimi je veliko zaposlenih, ki so kljub temu revni. 8 % zaposlenih živi pod pragom revščine ⁽¹⁾.

2.5 Odbor je v mnenju o evropskem letu boja proti revščini in socialni izključenosti (2010) ⁽²⁾ pojasnil, da so poleg običajnega kazalnika relativne finančne revščine za celovito razumevanje tega pojava potrebni še drugi kazalniki revščine, ki dokazujejo njeno trdoživost in resnično pomanjkanje. Poleg tehničnih podrobnosti, primerjave, ki jih odslej omogoča dogovorjena definicija na evropski ravni, kažejo jasno sliko o tendencah.

3. Definicija

3.1 Če govorimo o „revnih zaposlenih“, je treba najprej istočasno pojasniti oba termina, in sicer „zaposleni“ in „reven“. „Revščina“ zaposlenega je po eni strani odvisna od osebnega dohodka, ki ga je prejemal med trajanjem pogodbe o zaposlitvi (plačilo za delo), in po drugi strani od celotnih materialnih sredstev njegove družine. Delo pomeni poklicno dejavnost posameznika. Revščina pomeni nezadostnost sredstev za pokritje celotnih potreb v gospodinjstvu. V nekaterih primerih lahko ljudje, ki niso živeli v revščini in/ali je niso občutili, hitro zapadejo v revščino.

3.2 Revščina se opredeljuje na ravni gospodinjstva, zaposlenost pa na ravni posameznika. Pri tem mešamo dve ravni analize. Revščina zaposlenih je najprej odvisna od zaposlenosti posameznika in značilnosti njegovega delovnega mesta ter nato od življenjskega standarda njegovega gospodinjstva. To dvojno ocenjevanje pa povzroča težave. Posameznik ima lahko zelo slab dohodek, pa ga ni mogoče obravnavati kot revnega (zaradi znatnejših drugih družinskih dohodkov). Nasprotno pa se lahko posameznik šteje za revnega, čeprav ima dohodek, ki znaša skoraj povprečno mesečno plačo zadevne države in se v družbi, ki ji pripada, šteje kot zadostna. Nekateri ne delajo (so brezposelni) in prejemajo znatna nadomestila, zaradi česar so nad pragom revščine. Nasprotno pa je lahko posameznik aktivno zaposlen, a ima nizke dohodke in je od njega finančno odvisnih veliko oseb, zaradi česar se znajde pod pragom revščine.

3.3 Zato je treba pri obravnavanju politike revnih zaposlenih hkrati zajeti tudi politiko zaposlovanja, politiko socialne pomoči in socialnega zavarovanja ter družinsko politiko.

3.4 V okviru evropske strategije za delovna mesta, ki je vključena v lizbonsko strategijo, je zmanjšanje števila revnih zaposlenih postalo prednostna naloga Unije. Leta 2003 je bilo

torej treba pripraviti kazalnik za oceno in primerjavo. Odbor Evropske unije za socialno zaščito je julija 2003 v okviru svojega dela glede procesa Skupnosti na področju socialnega vključevanja sprejel skupni kazalnik, namenjen oceni deleža „revnih zaposlenih“ v Evropski uniji ter njihovih nekaterih glavnih sociodemografskih značilnostih.

3.5 Na podlagi te definicije Odbora za socialno zaščito je „revni zaposleni“ tisti, ki je med referenčnim letom „v glavnem zaposlen“ (kot uslužbenec ali samozaposleni) in živi v gospodinjstvu, katerega skupni dohodki so nižji od 60 % mediane plače v državi, zaposlen pa mora biti več kot polovico leta. Natančneje kazalnik „tveganja revščine zaposlenih“ kot zaposlenega opredeljuje vse, ki so bili v dvanajstih mesecih referenčnega obdobja ⁽³⁾ zaposleni vsaj sedem mesecev.

4. Statistična ocena

4.1 Komisija je konec leta 2008 objavila letno poročilo o socialnih tendencah v državah članicah v okviru skupnih ciljev strategije Unije na področju socialnega varstva in socialnega vključevanja (glej prilogo ⁽⁴⁾). Iz tega sledi, da je bilo ob koncu leta 2006 16 % Evropejcev izpostavljeno tveganju revščine. V Uniji 8 % zaposlenih živi pod pragom revščine. Odstotki se razlikujejo in segajo od 4 % ali manj (Češka, Belgija, Danska, Nizozemska in Finska) do 13 % na Poljskem in celo 14 % v Grčiji ⁽⁵⁾. Revščina zaposlenih je povezana z nizkimi plačami (opredeljenimi kot plačami, ki so nižje od 60 % mediane plače), nizko ravnjo izobrazbe, negotovimi delovnimi mesti, slabim plačilom za nekatere samozaposlene in delom s krajšim delovnim časom, ki je pogosto nezaželen. Ta oblika revščine je ravno tako povezana z ekonomskim statusom ostalih članov gospodinjstva. Komisija ugotavlja, da za gospodinjstva z otroki en sam dohodek ni več dovolj, da bi bila varna pred revščino.

4.2 Kazalnik relativne finančne revščine se pogosto kritizira, saj ne prikazuje popolnoma raznolikosti razmer pomanjkanja. Dohodkovna revščina je seveda zgolj en vidik revščine. V Uniji se razvijajo še drugi kazalniki, ki zagotavljajo drugačno in bolj popolno sliko revščine.

⁽³⁾ Za več podrobnosti in nadaljnji razvoj, glej: Guillaume Allègre, „Working poor in the EU: an exploratory comparative analysis“, delovni dokument OFCE, št. 2008-35, november 2008; Sophie Ponthieux, „Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique. Difficultés méthodologiques et exploration d'une notion de pauvreté en revenu d'activité“, delovni dokument INSEE, št. F0902, marec 2009.

⁽⁴⁾ Skupno poročilo o socialni zaščiti in socialni vključenosti za leto 2008: http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/joint_reports_en.htm.

Glej vse podatke in dosjeje, ki so nastali pri delu na podlagi odprte metode usklajevanja, http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/the_process_en.htm. Za najnovejšo evropsko perspektivo s prikazi razmer in odprtih vprašanj v nekaterih državah Unije glej: Hans-Jürgen Andreß, Henning Lohmann (dir.), *The Working Poor In Europe. Employment, Poverty and Globalization*, Cheltenham, Edward Elgar, 2008.

⁽⁵⁾ Treba je poudariti, da ima vsaka država svojo lestvico merjenja finančne revščine. Če bi bil prag revščine enak v celotni EU, bi bil vrstni red držav popolnoma drugačen.

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

⁽²⁾ Mnenje EESO z dne 29. 5. 2008 o predlogu sklepa Evropskega parlamenta in Sveta o evropskem letu boja proti revščini in socialni izključenosti; poročevalec: g. Pater; soporočevalka: ga. Koller (UL C 224, 30.8.2008).

4.3 Poleg finančnega merjenja revščine se razvija tudi ugotavljanje revščine na podlagi „življenjskih razmer“. Na evropski ravni se tako meri „materialno pomanjkanje“ (glej prilogo). Ta kazalnik upošteva delež oseb, ki živijo v gospodinjstvu brez vsaj treh od naslednjih devetih elementov: 1) sredstev za pokritje nepredvidenih izdatkov, 2) enotedenskih počitnic na leto, 3) sredstev za plačilo posojil, 4) obroka z rdečim mesom, piščancem ali ribo vsaj vsak drugi dan, 5) primerno ogrevanega stanovanja, 6) pralnega stroja, 7) barvne televizije, 8) telefona, 9) osebnega avtomobila. Vsi ti materialni pogoji so seveda kot kazalniki vprašljivi. Skupaj pa dajejo zanimivo sliko. Stopnja pomanjkanja zelo niha – od 3 % v Luksemburgu do 50 % v Latviji. Te razlike so veliko večje od razlik pri finančni revščini, ki segajo od 10 % do 21 %.

4.4 Pristop na podlagi materialnega pomanjkanja močno spreminja vrstni red držav članic glede revščine. A v tem primeru gre za revščino na splošno in ne samo za revne zaposlene. Kmalu bo treba znati opredeliti, kakšno je stanje revnih zaposlenih v posameznih državah na podlagi materialnega pomanjkanja. Pri revščini zaposlenih namreč ne gre zgolj za problem nizkih dohodkov, ampak tudi za vprašanje kakovosti življenja (poklicnega, družinskega in družbenega).

5. Dejavniki revščine zaposlenih

5.1 Eden od prvih dejavnikov, ki povzroči revščino zaposlenih, je negotov položaj zaposlenih. Mnoge akterje, med njimi Evropsko konfederacijo sindikatov in evropske sindikate, skrbi vedno večja negotovost delovnih mest. Z več kot 19,1 milijona zaposlenih s pogodbami za določen čas ⁽¹⁾ in okoli 29 milijoni navideznih samozaposlenih (predvsem v gradbeništvu in prek javnih del) je približno 48,1 milijona zaposlenih v položaju, ki ga zaznamuje določena stopnja negotovosti. Seveda je ta populacija v posameznih državah, še bolj pa med državami, zelo raznolika, a ta pojav zajema desetine milijonov zaposlenih, ki se spoprijemajo s takšno ali drugačno negotovostjo, ki lahko privede do revščine zaposlenih.

5.2 Delodajalci poudarjajo kompleksnost vprašanja revščine zaposlenih in v prvi vrsti izpostavljajo povezavo med tveganjem revščine in stopnjo izobrazbe. Izobraževalni sistemi in sistemi na področju usposabljanja morajo biti učinkovitejši in nepristranski. Med drugim je bistveno „zagotoviti, da se spleča delati“ ⁽²⁾, torej zagotoviti učinkovito ravnotežje med davčnimi sistemi in sistemi socialnega varstva.

⁽¹⁾ Raziskava o delovni sili EU (izsledki za leto 2008): http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-033/EN/KS-QA-09-033-EN.PDF.

⁽²⁾ „Spodbujanje zaposlovanja“ – študija Odbora za zaposlovanje in Odbora za socialno zaščito o medsebojnem vplivanju davčnih sistemov in sistemov socialne varnosti. Glej tudi mnenje EESO „Socialna zaščita: spodbujanje zaposlovanja“, poročevalka: ga. St. Hill (UL C 302, 7.12.2004).

5.3 Revščina zaposlenih je pogojena s slabim plačilom (to je ponavadi nezadostno glede na opravljeno delo) in spremembami družinskega modela. Značilnost sprememb v strukturi družine, ki se v različni meri pojavljajo v državah članicah, so večja negotovost, številnejše ločitve, naraščanje enostarševskih družin, nastajanje gospodinjstev z enim samim dohodkom, ki so bolj izpostavljena tveganju revščine. Komisija je v *Skupnem poročilu o socialni zaščiti in socialni vključenosti 2007* ⁽³⁾ že navedla, da je delo sicer najboljša zaščita pred revščino, vendar ne zadoštuje. Zato je treba sprejeti in okrepiti nujne solidarnostne ukrepe za pomoč družinam, ženskam, mladim, študentom, invalidnim in starejšim osebam, priseljencem – najbolj ranljivim skupinam. Treba je tudi poudariti, kako revščina zaposlenih odločilno vpliva na revščino otrok.

5.4 Povišanje stroškov prevoza, stanovanjskih, zdravstvenih stroškov itd. ravno tako pripomore k slabšanju položaja zaposlenih. Povišanje prizadene zlasti: zaposlene z dohodki, ki so blizu višine minimalne plače, in nižji srednji razred, saj najpogosteje živijo na obrobju območij, kjer je mogoče najti zaposlitev.

5.5 Revščina zaposlenih je lahko posledica nizke ravni sposobnosti ali izobrazbe posameznika, pomanjkanja zahtevanega znanja za delo s primernim plačilom ali neprimernih delovnih razmer. Ranljive skupine so najpogosteje starejši, mladi, ženske, številčne družine, invalidi, osebe, ki so zgodaj prekinile šolanje, in migranti. Zato je bistveno, da se vsem invalidom zagotovi prilagojene pogoje na delovnem mestu in vsem otrokom omogoči dober začetek življenjske poti z zgodnjim šolanjem, treba pa se je lotiti tudi problema opuščanja šolanja, ki je v Evropi zdaj 15-odstotno, kar je še vedno previsok delež.

5.6 V še večji meri in zelo pogosto je revščina zaposlenih posledica podzaposlenosti. Revščina zaposlenih je tako za delojemalce kot za nekatere samozaposlene kompleksno vprašanje z mnogimi medsebojno povezanimi merili. Celosten pristop mora omogočiti sprejetje učinkovitih mehanizmov, da se odgovori na izzive. Brez celostne politike za rast in prilagajanje globalizaciji ter oživljanje gospodarstva v sedanji krizi ni mogoče sprejeti učinkovitih programov boja proti revščini zaposlenih.

6. Predlogi za celovit pristop k boju proti revščini zaposlenih

6.1 Če se želimo boriti proti revščini zaposlenih, je treba najprej razmišljati z makroekonomskega vidika. Usmerjeni ukrepi dejansko ne morejo ustrezno zaustaviti dinamike, zlasti v času krize. Delovna mesta za delojemalce in samozaposlene – natančneje, kakovostna delovna mesta za vse – morajo biti prednostna naloga vseh evropskih institucij.

⁽³⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/joint_reports_en.htm#2007

6.2 *Zanesljivi kazalniki.* Proces razvoja skupnih in zanesljivih kazalnikov v zvezi z revnimi zaposlenimi se mora nadaljevati. Z evropskim vlaganjem in odprto metodo usklajevanja je bil dosežen velik napredek. Odslej je treba narediti še več in obogatiti znanje s pomočjo popolnejših podatkov, hkrati pa upoštevati delež revnih zaposlenih, stopnjo te revščine, stopnjo neenake razporeditve dohodkov med revnimi (v posamezni državi in med različnimi državami).

6.3 S tehničnega vidika so glede teh statističnih vprašani potrebni nacionalni podatki, osnovani na nacionalnem pragu, a tudi popolnoma evropski podatki, ki temeljijo na evropskem pragu. To bi omogočilo še drugačne klasifikacije in poglede od tistega, ki je danes ugotovljen na podlagi edinega določenega kazalnika.

6.4 *Pravično in dostojno plačilo, ki temelji na okrepljenem socialnem dialogu.* Boj proti revščini zaposlenih mora vključevati tudi ambiciozno plačno politiko. Treba je izboljšati in okrepiti vse pobude, ki uporabljajo formulo: inflacija + ustrezen delež dobička zaradi višje produktivnosti. V tem smislu morajo pogajanja o plačah, ki so ključna za socialni dialog, imeti odločilno vlogo v boju proti revščini zaposlenih. Na ravni panoge, na nacionalni ali evropski ravni, dober potek pogajanj nima resničnega finančnega vpliva na podjetja in torej ni „nagrade“ za resničen socialni dialog. Napredek glede dostojnega dela se doseže s socialnim dialogom, vključenostjo socialnih partnerjev, odgovornostjo podjetij, spodbudami javnih oblasti in njihovimi ukrepi za izboljšanje ter trenutno z vlogo, ki jo imajo pri malih in srednje velikih podjetjih banke. Boj proti neprijavljenemu delu je odločilno orodje v boju proti revščini zaposlenih. Po eni strani zato, ker se nanaša na najbolj ranljive skupine ljudi (migrante, ljudi v negotovih razmerah), po drugi pa tudi zato, ker lahko privede do skoraj suženjskih razmer, ki niso v skladu z Listino o temeljnih pravicah.

6.5 *Mehanizmi spodbujanja podjetništva in samozaposlitve.* Mnogi podjetniki in samozaposleni so revni kljub zaposlitvi, zlasti v začetnem obdobju ustanavljanja podjetij. Treba je zagotoviti podporne mehanizme, saj se mnoga od teh malih in srednje velikih podjetij pozneje spremenijo v ustvarjalce novih delovnih mest. 80 % rasti v gospodarstvu zagotavlja sektor malih in srednje velikih podjetij, vendar si mnogo podjetnikov

ob ustanavljanju svojih podjetij izplačuje nizko plačo, če sploh, s čimer svoje družine izpostavljajo tveganju revščine.

6.6 *Prilagojeni sistemi usposabljanja.* Vseživljenjsko usposabljanje, zlasti za najmanj usposobljene zaposlene, je temeljni pogoj za izboljšanje njihovih sposobnosti in dostopa do delovnih mest s pravičnim in dostojnim plačilom.

6.7 *Prilagojena socialna varnost.* Boj proti revščini zaposlenih vključuje racionalizacijo obstoječih ukrepov. Storitve pomoči se morajo bolj učinkovito združevati z novimi storitvami otroškega varstva in pomoči pri mobilnosti (tako kot delo, se mora tudi mobilnost splačati), ki revnim zaposlenim omogočajo ponovno dobiti bolj plačano delovno mesto.

6.8 V zvezi s stanovanjsko problematiko – v nekaterih državah ima namreč nezanimljivo število brezdomcev zaposlitev – je treba zagotoviti sredstva za socialna stanovanja in dati prednost tistim, ki imajo delo, a so izpostavljeni tveganju, da delovno mesto in svojo relativno stabilnost izgubijo zato, ker živijo v slabih stanovanjskih razmerah ali brez strehe nad glavo.

6.9 *Upoštevanje delovnega okolja in dela.* Ker je s konkretnega vidika revščina zaposlenih močno povezana z delovnimi pogoji, je ključnega pomena, da se ukrepa s pomočjo vzvodov v okviru delovnega okolja: podpiranjem zaželenosti mobilnosti, možnostjo subvencioniranih obrokov, boljšimi stanovanjskimi razmerami, možnostmi varstva otrok. Podjetje, ki je delodajalec, bi moralo biti sposobno oceniti, s katerimi ukrepi bi svojo pogodbo o delu lahko naredilo varnejšo in kako bi njegovi delavci lahko napredovali in izboljšali svoje kvalifikacije.

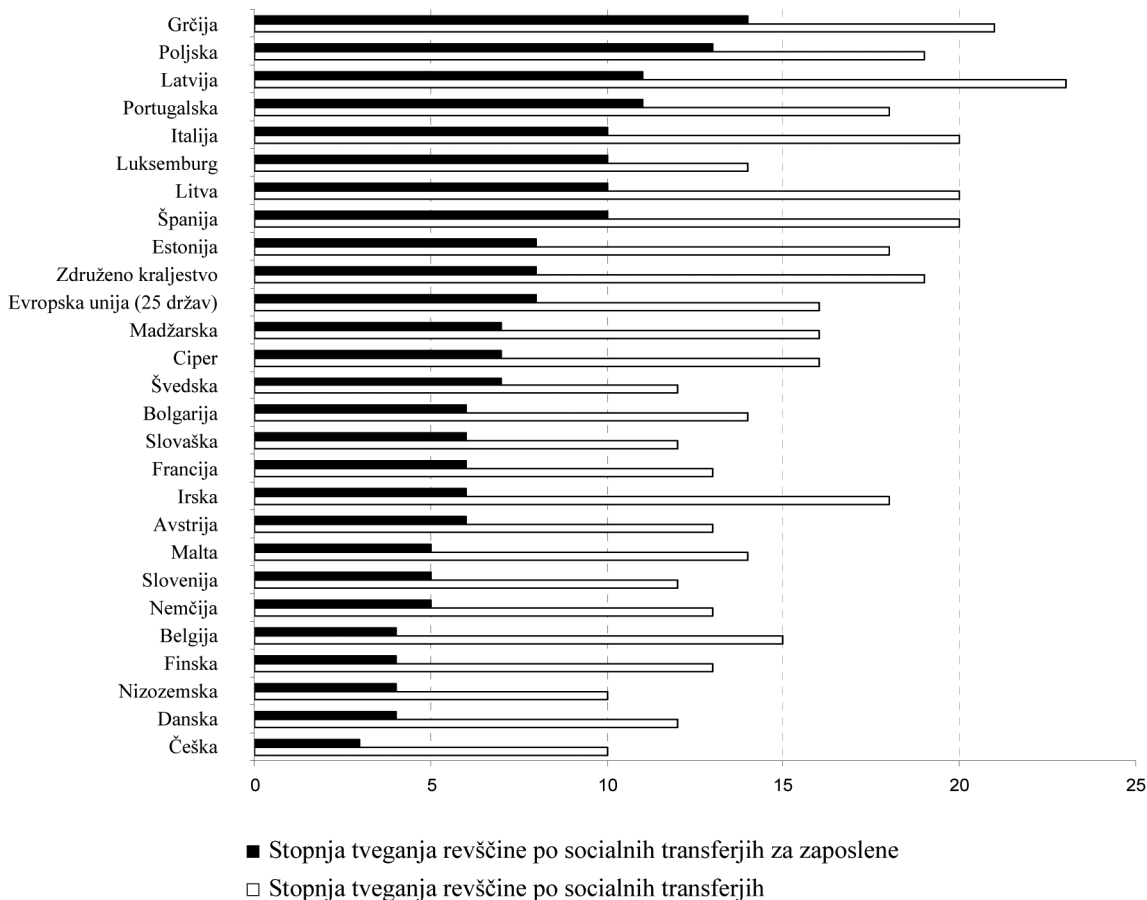
6.10 *Ozaveščanje in mobiliziranje.* Končno je treba v okviru evropskega leta boja proti revščini in socialni izključenosti mobilizirati javno mnenje in medije. Treba je analizirati pojav revnih zaposlenih, spregovoriti o ponižujočih razmerah, ki jih morajo ljudje trpeti zaradi revščine, in mobilizirati evropske državljane, da se konča stiska, v kateri živijo nekateri zaposleni, ter tako prispevati k povrnitvi njihovega dostojanstva. Namesto sporočila, polnega sočutja, je treba predvideti sporočilo za mobiliziranje v korist kakovostnega dela za vse ljudi, da se spodbudi evropski socialni model na višji etični ravni.

V Bruslju, 30. septembra 2009

Predsednik
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Mario SEPI

Priloga

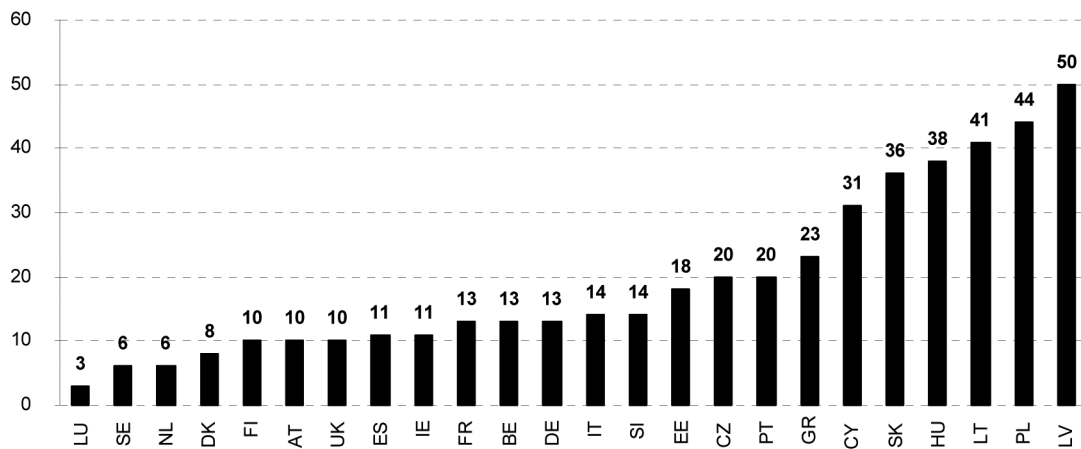
Grafični prikaz 1: Revščina in revščina zaposlenih v Evropski uniji v letu 2006



Vir: Eurostat, EU-SILC

Grafični prikaz 2: „Materialno pomanjkanje“ v Uniji

Delež oseb, ki živijo v gospodinjstvu brez vsaj treh navedenih elementov (2006, v odstotkih)



Vir: Eurostat, EU-SILC