



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK

Position paper/Извештај со препораки

ВРАБОТЕНИ СИРОМАШНИ (ЛИЦА)

Извештај со препораки на ЕАПН за вработените сиромашни



ноември, 2013 година

Европска мрежа за борба против сиромаштијата

RÉSEAU EUROPEEN DES ASSOCIATIONS DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE
SQUARE DE MEEÛS, 18 – 1050 BRUXELLES TEL: 0032 2 226 58 50 – FAX : 0032 2 226 58 69

СОДРЖИНА:

ВОВЕД	2
1. Што значи поимот сиромаштија кај вработените?	5
1.1. Дефинирање на поимот сиромаштија кај вработените.....	5
1.2. Причини за појава на сиромаштијата кај вработените.....	6
2. КАКО ТРЕБА ДА РЕАГИРААТ ПОЛИТИКИТЕ? /WHAT POLICY RESPONSES? ОСНОВНИ ГРИЖИ НА ЕАПН	10
2.1. Ниски плати, низок животен стандард.....	10
2.2. Додатоци и даночни олеснувања.....	12
2.3. Отсочна даска или отворена врата?	13
2.4. Пристап до услугите	14
2.5. Фактори на ризик за клучните групи	15
3. ВЛИЈАНИЕТО НА КРИЗАТА И СТРОГИТЕ МЕРКИ ЗА ШТЕДЕЊЕ	16
4. УЛОГАТА НА ЕВРОПСКАТА ЗАЕДНИЦА	19
4.1. Позитивни препораки	19
4.2. Несоодветно имплементирање	21
5. ДРУГИ ФАКТОРИ И НИВНИОТ ПРИСТАП ДО СИРОМАШТИЈАТА КАЈ ВРАБОТЕНИТЕ	23
6. УПРАВУВАЊЕ, УЧЕСТВО И ДЕМОКРАТИЈА	24
7. ПРЕПОРАКИ НА ЕАПН	26
Европската заедница.....	26
Земји-членки – на национално и поднационално ниво	27
Работодавците и нивните организации	28
Синдикални здруженија и невладини организации.....	28
РЕФЕРЕНЦИ	29

ВОВЕД

На сиромаштијата често се гледа како на проблем што го предизвикуваат ниските приходи и се поврзува со идејата дека луѓето не добиваат плата за вложениот труд. Во последно време посебно се истакнува дека вработувањето претставува единствен излез од сиромаштијата. Па оттука, неодамнешните политички случувања ги попречија интегрираните, сеопфатни, стратегии за социјална инклузија со цел обезбедување на права, ресурси и услуги¹, а наместо тоа ја истакнаа важноста на економската продуктивност и конкурентност, како и зголемувањето на вработеноста. Но, се посветува сè поголемо внимание на квантитетот (имено, бројот на лица што можат да се вработат), додека пак не се сметаат за приоритет квалитетот на работата, како што е минималниот износ за задоволување на основните потреби како клучен фактор, потоа сигурноста и работните услови. Ова има влијание во наглото зголемување на бројот на т.н. „вработени сиромашни“, т.е. луѓе во работен однос погодени од сиромаштијата.

Иако е точно дека може да се намали ризикот од сиромаштија кога лицето е во работен однос и добива примања, иако многу вработени се во подобра положба во однос на невработените, но постојат случаи и кога положбата им е полоша. Во моментот, оценето е дека 9,5% од работната сила во Европската Унија, или повеќе од 15 милиони луѓе се погодени од сиромаштија, иако се во работен однос (Еуростат 2012). Дојде до видливо зголемување од 8,9% во 2011 и 8,4% во 2010 година.

Појавата на сиромаштијата кај вработените во многу земји-членки станува критична пречка која ја оневозможува справување со сиромаштијата преку одржливо вработување. Може да се расправа дека од 90тите години на 20тиот век се промени центарот на политиките за справување со сиромаштијата, од одржување на приходот за невработените кон еден поагресивен пазар на трудот чија цел е корисниците на социјална помош да се најдат на пазарот на трудот и „да бидат платени за нивниот труд“. Останува критична

¹ Заеднички цели на **Социјалниот ОМК** (2008, потврдени во 2010)

индивидуалната поддршка на пазарот на трудот и сè повеќе се сметаат за недоволни обидите да се реши проблемот со сиромашните вработени.

Интересот на политиката за справување со сиромаштијата наречена „најпрво вработување“ премногу ја потенцира улогата на supply-side прашања/ прашањата за финансиска помош, особено активните мерки за пазарот на трудот и способностите и квалификациите на невработените луѓе. Понатаму се прават напори за реформи во системите за социјална помош на луѓето ширум Европа, сконцентрирани на намалување на бенефициите и зголемување на условеноста со цел приходите да не претставуваат пречка за тие луѓе повторно да се вратат на пазарот на трудот. Акцентот што креаторите на политики го ставаат врз Активните политики за пазарот на трудот, реформи во социјалната помош и континуирано учење и надградба подразбира дека се посветува помалку внимание на квалитетот на работата и вработувањето, чија состојба пак, постојано се влошува.

Недостатоците на пристапите за work-first / вработување најпрво, како и исплата на трудот со цел справување со сиромаштијата веќе извесно време им се добро познати на членовите на Европската мрежа за борба против сиромаштијата, заедно водејќи постојана кампања, со нашите членови кои оперираат на национално ниво, а заедно со други социјални организации и синдикални здруженија ширум Европа за една сеопфатна социјална инклузија при вработувањето. ЕАПН го поздравува фактот што вработените сиромашни сè повеќе стануваат тема на интерес на Социјалниот ОМК, што се подвлекува во годишниот извештај на SPC (SPC 2013) како клучен тренд за набљудување.

Стратегијата Европа 2020 ни претставува една од петте сеопфатни цели посветени на намалување на бројот на погодените од сиромаштија за најмалку од 20 милиони луѓе до 2020 година, додека пак се договори бројката од 75% од активното население за пласирање на пазарот на трудот. Со цел ефикасно комбинирање на двете амбициозни цели како и целта на вработување да не ја ослабне целта на сиромаштија, во центарот на овие обиди треба да се стави квалитетот на работа и да се предложат конкретни мерки со цел справување со сиромаштијата кај вработените. Треба да се расправа за улогата на ЕУ за

спречување или создавање на сиромаштијата кај вработените, особено во делот на зголемениот интерес на макроекономските приоритети, преку предлози кои се направени така да ја зголемат конкуренцијата и да ги намалат државните дефицити, зајакнати во поновите документи од типот на Годишен преглед на растот и Fiscal Compact/ Фискална спогодба.

Влијанието на економската криза и на пакетот мерки за справување со неа веројатно би довело до влошување на состојбата на вработените сиромашни. Додека во многу европски земји е зголемена стапката на вработување, во периодот до 2008 година, почна да се менува и природата на пазарот на трудот во повеќето земји. Зголемената употреба на мерки од типот на скратено работно време, привремено вработување, како и други видови на „флексибилни“ форми на вработување доведоа до влошување на состојбата на некои работници. Променливата природа на пазарот на трудот исто така влијаеше за отпочнување на дебата за природата, причините и последиците на сиромаштијата кај вработените.

Кризата доведе до укинување на многу работни места, влошување на работните услови и работната средина, намалување на платите без соодветен додаток од социјалното осигурување, намалување на социјалните буџети како и постојано намалување на вработувањето и сигурност на работата (EAPN 2010; EAPN 2011a). Стратегиите за излез од кризата со строги мерки на штедење и намалување на буџетот како и пад на платите, често се сконцентрирани на кратковиди пристапи за активирање и обиди за намалување на јавната потрошувачка, како и зголемување на дерегулирањето на приватниот сектор, каде не е подобрена состојбата на вработените сиромашни.

Сложени се прашањата за сиромаштијата кај вработените и причините за неа. Во 2020, ЕАПН преку својата Работна група за вработување се залага за сеопфатен преглед на состојбата на вработените сиромашни на терен, како и ефектот од разните политики кои водат до разрешување на состојбата, или пак кон влошување на истата. Преку *fi*che индекси/показатели на земјите/ националните индекси, членките на ЕАПН ја претставија состојбата во нивните земји. Овие податоци беа компилирани, а ЕАПН во март 2011

година во Париз, Франција, беше поканета да ги даде на разгледување пред Social Open Method for Coordination/Социјален отворен метод за координација, насловени како „Создавање алатки за справување со сиромаштијата кај вработените“.

Во текот на 2012 и 2013 година, членките на ЕАПН преку Групата на ЕУ за Инклузија на стратегиите, продолжи да се зголемува и да ја надополнува анализата, при што беа интергирани последните случувања. Заклучоците од другите публикации на ЕАПН, како годишната оценка на Програмите за национална реформа/Националните програми за реформа/Националните реформски програми (EAPN 2011c, EAPN 2012d, EAPN 2013c) и Препораките за одделни земји/ Препораките за одредени земји (EAPN 2012b, EAPN 2013a), во рамките на Европа 2020, подеднакво се интегрираа во овој конечен производ. Трудот го координираше Питер Кели, од ЕАПН Обединетото Кралство, заменик претседател на ЕАПН, во соработка со Секретаријатот на ЕАПН во Брисел, (Амана Феро и Клер Шампе, одговорни лица за спроведување политики, како и Шан Џоунс, Координатор на политики).

Тековниот извештај има цел да ја постави развојната анализа на ЕАПН за сиромаштијата кај вработените и да придонесе во дебатата. Започнуваме со разгледување на дефинициите и на степенот на проблемот, потенцирајќи ги разните состојби ширум Европа, вклучувајќи ја тука улогата на слабата плата, структурата и зголементата сегментација на пазарот на трудот, улогата на политиките за добивање бенефиции и оданочување, како и индивидуалните карактеристики. Врз основа на макотрпна работа на членките на ЕАПН, како што наведовме погоре, ги прикажуваме нашите клучни грижи и расправаме за влијанието на разните политики во одделни земји, вклучувајќи го тука и негативното влијание на економската криза и засилените мерки за штедење. Ви ги претставуваме сториите на луѓето, бараме учество и демократија, како основи за формулирање на конкретни предлози и начини за ефикасно справување со сиромаштијата кај вработените. Јасно е наведена улогата на ЕУ за борба против овој растечки феномен. Извештајот завршува со преглед на препораки усвоени од меѓународниот фактор за сиромаштијата кај вработените и Клучните препораки на ЕАПН.

Не е доволно само да им се најде работа на луѓето. Креаторите на политики треба да бидат сигурни дека предложените можности за вработување се ефикасен начин за избавување од бедата, ексклузијата и лишеноста. Начин за избавување од сиромаштијата.

1. ШТО ЗНАЧИ ПОИМОТ СИРОМАШТИЈА КАЈ ВРАБОТЕНИТЕ?

Сиромаштијата кај вработените генерално се сфаќа како состојба на сиромаштија која ги погодува луѓето и покрај фактот што се активни на пазарот на трудот и добиваат плата.

Поимот за сиромаштијата кај вработените не е нов. Уште од поодамна постоеле барања во активностите на синдикатите ширум Европа за „праведна дневна исплата и фер број на работни денови“. Повик што што се должи на тоа дека и покрај тоа што биле вработени, многу од работниците сепак не заработувале доволно за да се спасат од сиромаштијата тие и своите семејства. Ова било повик за поголема економска правда на работното место, повик кој исто толку гласно одекнува во 2013 година како и во XIX век. Иако проблемите со сиромаштијата кај вработените и ниските примања никогаш не исчезнаа, зајакнувањето на мрежата за социјално осигурување, појавата на сеопфатни системи за здравствена заштита и пензионирање, ширењето на синдикатите како и релативно долгиот период на економски раст во 50тите и 60тите години од XX век подразбираше дека на политички план го изгуби своето значење (Airio 2008).

Но, економската криза на почетокот од 70тите години на XX век и зголеменото потенцирање на дерегулирани пазари на трудот, особено во Обединетото Кралство, го врати назад на политичката агенда прашањето за сиромаштијата кај вработените. Повеќе не е можно да се гледа на сиромаштијата кај вработените како на периферен проблем во борбата против сиромаштијата. Во време кога на вработувањето се гледа како на најдобар и најсигурен начин за избавување од тешката состојба, фрапантно е дека скоро една третина од луѓето загорезени од сиромаштија всушност се во работен однос (ЕС 2013) и значително расте бројот во одредени земји (достигнувајќи 15,1% во Грција и 19,2% во

Романија, според Еуростат). Во рамката на Социјалниот ОМК, уште од 2004 година се развиени индикатори за следење на сиромаштијата кај вработените. Но, и покрај оваа важност, се чини дека постои недостаток од податоци или истражување спроведено по ова прашање во многу земји-членки (Flazer & Marlier, 2010).

1.1. ДЕФИНИРАЊЕ НА ПОИМОТ СИРОМАШТИЈА КАЈ ВРАБОТЕНИТЕ

За потребите на Еуростат, дефиницијата која се употребува за собирање податоци за сиромашните вработени е следнава: „Делот на вработените лица кои имаат еквивалентен расположлив приход под ризичниот праг на сиромаштија, утврден како 60% од средниот еквивалентен расположлив приход (по извршените трансфери во социјалните фондови)“. Понатаму, Еуростат појаснува дека еквивалентниот расположлив приход се сфаќа како „вкупен приход на едно домаќинство, по одбитоците за даноци и друг вид одбитоци, расположливи за трошење и штедење, распределен според бројот на членовите на домаќинството.“

Во поглед на дефиницијата на поимот сиромаштија кај вработените, Crettaz и Bonoli (2010) го истакнуваат широкиот спектар од пристапи кои се преземаат на меѓународно ниво. Постојат разлики во дефинициите околу тремините со кои се објаснува поимот „работа“, како и поимот домаќинство, референтниот период за вработувањето, како и прагот на сиромаштија кој се користи.

Во европски контекст, второто прашање не е толку спорно, со широкоприфатен релативен индикатор за сиромаштија од 60% од средниот приход на едно домаќинство како праг на сиромаштија (иако неодамна се усвои еден повеќекратен индикатор за цел на сиромаштијата во Европа 2020 што може да го намали ова). Во смисла на термините со кои е дефиниран поимот „работа“, дефиницијата на Еуростат е следнава: „лицата на 15 годишна возраст и постари кои во рекот на референтната седмица вршеле одредена работа, дури и за период од само еден час седмично, со цел остварување приход, профит

или семејна добивка. Ова ни дава многу ограничена дефиниција за поимот вработен кој добива примања.

Друго суштествено прашање е дека оценката се спроведува на ниво на домаќинство: целокупниот приход на едно домаќинство се дели на неговите членови; за да се намали сиромаштијата кај вработените, износот кој се добива по лице треба да е повисок од прагот на сиромаштија. Ова значи дека колку е повисок бројот од членовите во едно домаќинство може многу да влијае на состојбата со сиромаштијата, бидејќи приходот се дели на повеќе лица. Оттука се јавуваат импликации во начинот за справување со сиромаштијата кај вработените, притоа мора да постои комбинација од потребни политики, таргетирање, паралелно со минималниот износ потребен за преживување/минималниот износ за задоволување на основните потреби/износот на ниво на потрошувачката кошничка, сигурно вработување, детски додатоци, пензии, додатоци за инвалидитет, како и пристап до услугите, меѓу кои и домувањето, детската грижа и други видови на грижа, потоа грижата за старите лица, за инвалидите, здравствената грижа, превозот, социјалните услуги и други.

При употребата на податоците и дефинициите на Еуростат, проценети се 9,5% од работната сила на Европската Унија дека се погодени од феноменот сиромаштија кај вработените. Иако стапките се поголеми за новите земји-членки, овие покажуваат тенденција на намалување, додека пак во старите земји-членки сиромаштијата кај вработените се искачила на алармантна стапка во последните две години за 1%.

	2010	2011	2012 (проц.)
ЕУ (28 земји-членки)	8,4%	8,9%	9,5%
ЕУ (27 земји-членки)	8,4%	8,9%	9,5%
Стари земји-членки (ЕУ 15)	7,9%	8,5%	9,2%
Нови земји-членки	10,5%	10,8%	10,5%

(EY 12)			
---------	--	--	--

Извор: Еуростат

Има големи несовпаѓања помеѓу земјите-членки не само во групи, туку и одделно за секоја земја-членка, варирајќи од 3,8% во Финска до 19,2% во Романија. Frazer и Malier (2010) ќе забележат дека „општо земено во земјите со висока ризична стапка на сиромаштија се јавува и висока стапка на сиромаштија кај вработените.“ Веројатно многу од процесите, структурите и политиките што водат до сиромаштија за невработените лица се поврзани со факторите што ја создаваат сиромаштијата кај вработените. Исто така варираат трендовите во различни клучни групи, тема за која ќе говориме малку подолу.

1.2. ПРИЧИНИ ЗА ПОЈАВА НА СИРОМАШТИЈАТА КАЈ ВРАБОТЕНИТЕ

Важноста која им се дава на секоја од овие причини ќе варира зависно од различните национални услови во земјите-членки. Crettaz и Bonoli (2010) идентификуваат три главни „механизми“ кои водат до сиромаштија кај вработените: ниски плати, low labour force attachment/претпочитање на слабо платена работна сила и големи семејства. Frazer & Marlier (2010) ја потенцираат структурата на пазарот на трудот, составот на домаќинствата и слабиот интензитет на работа, посебните карактеристики (немање квалификации итн.) и институционалните фактори како недостаток на ниво на минимална плата и социјална заштита. Исто така тука е и прашањето за распределба и прераспределба на приходот, бидејќи во пораст се нееднаквоста на приходот и поларизацијата со што се зголемува сиромаштијата кај вработените, меѓу другото и (види го Толкувачот за богатството, нееднаквоста и социјална поларизација во ЕУ на ЕАПН – EAPN 2011b). Сите овие фактори влијаеле за зголемување на сиромаштијата кај вработените, присутна во Европа во последниве 10 години. Релативната тежина на секој од факторите ќе зависи до одреден степен од конкретните национални услови, но сите ќе важат во сите случаи. Подолу ќе се сконцентрираме на изборот на некои од најважните причини за појава на сиромаштијата кај вработените.

- **НИСКИ ПЛАТИ**

Бидејќи приходите не зависат секогаш само од платата на поединецот, повеќето истражувања за појавата на сиромаштијата кај вработените се соочени со проблемот да истакнат дека не се сиромашни сите вработени со ниски примања. Сепак, неоспорно е дека ниските плати се клучна причина за појавата на сиромаштија кај вработените, бидејќи повеќето расположливи приходи всушност се резултат од платениот труд. Додека многумина вработени со ниски примања не се сметаат за сиромашни, поголемиот број од сиромашните вработени имаат слаби примања. Ова би се сметало за почетна точка во врска со реакцијата на политиките за сиромаштијата кај вработените.

Да ја земеме како почетна точка за да ги сфатиме причините за појавата на сиромаштија кај вработените. Значајно е непостоењето на минимална плата на национално ниво во 7 земји-членки од вкупниот број 28, посебно во време кога опаѓа членството во синдикалните здруженија, а обично не се покриени работниците во слабо платените сектори. Дури и во земји со законски пропишана минимална плата, нејзиното ниво често не е доволно за да го избави поединецот од сиромаштијата. Во последната економска криза, пакетите за справување со истата донесоа дополнителен притисок за намалување на платите, особено поради неодамнешните случувања, како што е висината на платата да зависи од продуктивноста на работникот и нивно одвојување од животниот стандард (Еуго Plus Pact), намалувањето на буџетите и строгите мерки за штедење, особено (но не само) во земји кои добиваат економска помош од Меѓународниот монетарен фонд и Европската комисија и како во случајот со земјите од еврозоната, Европската централна банка.

Чест приговор на многумина кои сакаат транзиција на пазарот на трудот е дека тие се „po better off“/„стостојбата не им е подобрена“. Ова се се должи на дополнителните трошоци поврзани со вработувањето, на пример трошоците за превоз и патување, детската грижа и други давачки за облека, храна итн. Ова би значело дека за некои лица, тие со деца деца, вработувањето на „маргинални работни места“ (со скратено работно време, привремено вработување, несигурни или лошо платени) може да значи дека само ќе ја заменат сиромаштијата кај невработените со појава на сиромаштија кај вработените. Во овој

контекст, flanking services/придружните услуги добиваат суштествено значење, за обезбедување на луѓето со соодветна (лесно пристапна, по достапни цени и квалитетна) детска грижа и други средства со цел работењето да не ја зголемува сиромаштијата за поединецот. При поддржување на самохраните родители да стапат во работен однос, особено е важен интегрираниот пристап кој обезбедува достапен пристап до овие услуги, во случаи кога родителите треба да се вработат, акко и да останат на соодветното работно место. Сепак, не им се посветува доволно внимание на овие услуги, особено во време на закрепнување од економската криза (EAPN 2008, EAPN 2009a, EAPN 2010, EAPN 2011a, EAPN 2011c и EAPN 2012d).

Кога се разгледуваат причините за појава на сиромаштијата кај вработените битно е да се истакне постоењето на отворената врата меѓу сиромаштијата кај вработените и невработувањето (Shildrick et al, 2010). Згора на тоа, менувањето на статусот со добивање платени бенефиции и статусот на платен труд и обратно има често проблематичен карактер, па луѓето често остануваат без никаков приход кога го менуваат статусот. Состојбава дополнително се комплицира со недостатокот од суштествените бесплатни или ефтини јавни услуги при вработувањето, како и други клучни бенефиции како финансиската помош во домувањето. Сето ова создава една неизбежна замка на сиромаштијата што го активира варирањето на приходот (со периоди без приход) како и немање бенефиции. Доказот за ваквиот тип на „слабо платен па неплатен“ циклус подразбира дека мора да ги третираме двава феномена како поврзани, а не одделни искуства.

- **КВАЛИТЕТ НА РАБОТНИ МЕСТА И ВРАБОТУВАЊЕ**

Постојат јасни врски помеѓу сиромаштијата кај вработените, ниските плати и неодржливите (или несигурни) работни места. Кога зборуваме за неодржливи работни места, за кои впрочем говориме овде, станува збор за работа со присилено скратено време, нетипично и сезонско вработување, вообичаено слабо платено, прикажуваат зголемена сегментација на пазарот на трудот што ја признаваат и Интегрираните параметри (7), Носечки иницијативи, Извештајот за заедничко вработување и други

понови документи на ЕУ политиките. Сегментацијата на пазарот на трудот се поврзува со ниска исплата за одредени сектори, класифицирани како слабо обучени, често на работни места каде доминираат жени, етнички малцинство и други групи во ексклузија. Зголементите разлики за распределба на приходот е прикажана по нивоа на плата за работници на работни места со ниски примања, поврзани со executive pay, како и со уделот на платата поврзан со приходот и БДП. Етничките и половите разлики исто така се важен фактор во оваа равенка.

Секако дека работата со скратено работно време и привременото вработување *не значи* дека се работи за вработување со лош квалитет, но реалноста говори дека во повеќето случаи е така. Иако постојат одредени форми кои се користат како отскочна даска за одржливо, квалитетно вработување на пазарот на трудот, но често луѓето остануваат заглавени на работни места со низок квалитет, или пак на крстопат меѓу слабоплатена, несигурна работа и минимални плати или невработување и/или други бенефиции. За работните места со скратено работно време честопати платата не е соодветна со сработениот број часови, особено при новите договори за скратено работно време (т.е. 1 час или 1 ден) кои се надвор од правата на работниците. Всушност, Еуростат подвлекува дека за 28те земји-членки, оценетиот дел за 2012 година за вработени сиромашни се јавува додека тие работат со скратено работно време и тоа 14,1% споредено со само 8,1% за вработените со полно работно време. Вработените на несигурни или атипични работни места неретко не ги покриваат синдикалните здруженија. Работните места можат да бидат физички многу напорни и со продолжено работно време. На работниците може да им се ускрати правото на пензија и честопати немаат основни работнички права (Pollert и Charlwood 2009).

Ова доведува до сериозни импликации за реакцијата на политиките и за невработувањето и појавата на сиромаштијата кај вработените. Дискутабилно е искуството со постојаната сиромаштија, без разлика дали лицата се вработени или не, дека слабо платените несигурни работни места можат да функционираат како одржлива „скала“ за избавување од сиромаштијата. Фактот што голем број луѓе се заробени во циклусот од сиромашни вработени па невработени лица исто така предлага дека немањето иницијатива или волја

од страна на работникот не е вистинскиот проблем. Фрапантно е дека многумина имаат волја, имаат или не иницијатива, се вработуваат, дури стекнуваат и негативно искуство и во некои случаи положбата им е подобра, а во други полоша.

За целосна детална анализа за значењето на достоинствените плати и договори за стабилно вработување, како и генерално земено за квалитетни работни места и импликациите од сиромаштијата, видете го Толкувачот за квалитетна работа и вработување во ЕУ од ЕАПН (ЕАРН 2014а).

- **ЧЛЕНОВИ НА ДОМАЌИНСТВОТО**

Како што наведовме погоре, индикаторите за појава на сиромаштијата кај вработените вообичаено се прават врз основа на проценка спроведена на ниво на домаќинство, а не на поединци. Ова подразбира дека едно лице, доколку е на слабо платено работно место не се категоризира како вработено сиромашно, бидејќи можеби живее во домаќинство со еквивалентен приход што е над прагот на сиромаштија. Ова значи и дека во едно домаќинство во кое сите работоспособни возрасни лица се активни на пазарот на трудот, бројот на издржувани лица (деца, стари лица, инвалиди итн) одредува дека приходот по глава во домаќинството прави неговите членови да се во сиромашна положба. Само 5,6% од брачните парови без издржувани лица се погодени од сиромаштијата и покрај фактот што се во работен однос, споредено до 10,4% на оние со издржувани лица (Еуростат 2011).

Ваквиот пристап не соочува со нови предизвици во врска со точното идентификување на феноменот сиромаштија кај вработените. Лицата со големи семејства кои мора да издржуваат повеќе издржувани лица, може да ги погоди сиромаштијата дури и ако еден од нив е вработен и добива достоинствени минимални примања. Ова отвара една поголема дебата за адекватноста на платите и го испитува моделот на глава на семејството, бидејќи на членовите на истото им се потребни доволно ресурси за да ги издржуваат членовите кои не работат, што е особено важно за зголемениот прој самохрани родители. Минималната плата не е само плата што им дозволува на луѓето самите да се издржуваат

на достоинствен начин, туку и да го издржуваат своето семејство. Неодамнешниот демографски предизвик ја потенцира важноста од зголемување на наталитетот, што е многу тешко за брачните парови или самохраните родители да ги задоволат основните економски услови со цел да им обезбедат достоинствен живот и пристап до поголеми можности на своите деца.

Сиромаштијата кај вработените често води до преголема задолженост, бидејќи платите не се доволни за покривање на основните трошоци за живеење. Поради задолженоста вработените лица потешко ги задоволуваат секојдневните потреби, бидејќи ресурсите ги насочуваат кон исплата на долговите. Самохраните родители или другите видови на модели на глава на семејство се соочуваат и со дополнителни потешкотии. Грижата како одговорност, особено кога лицата немаат партнер со кого да ја споделат претставува сериозна пречка за интергрирање на пазарот на трудот дури и да го завршат образованието и да ги усовршат своите способности за да дојдат до подобро платени работни места.

Немањето доволна, економски достапна, лесно пристапна и квалитетна детска грижа ги особено принудува самохраните родители да се вратат на слабо платените работни места, места со скратено работно време или привремени вработувања, што не гарантира дека би добиле доволен, стабилен приход за членовите од своето семејство. 19,5% од самохраните родители се погодени од сиромаштија кај вработените (Еуростат 2011). Дополнително, другите обврски околу грижата, на пример кон старите лица или инвалидите се со ист ефект на сиромаштија, додека 30% од неактивност или вработување на места со скратено работно време се поради недостаток од соодветни услуги за грижа (Frazer и Marlier). Потоа и покрај тоа што лицата се вработени, доколку една работа не обезбедува доволен приход, доаѓа до комбинирање на сиромаштијата и задолженоста.

- **ИНДИВИДУАЛНИ ФАКТОРИ НА РИЗИК**

Постојат групи што се повеќе склони да станат вработени сиромашни поради одреден број околности и особености. Иако извештајот на Frazer и Marlier (2010) наведува дека мажите

се повеќе склони од жените да бидат вработени сиромашни, почесто се случува жените да работат на места со скратено работно време или нетипични слабо платени работни места. Половата разлика во платите (16,2% во 2011 год. ЕУ, според Еуростат) прикажува дека жените се послабо платени од мажите за исти работни места и исто така подразбира дека тие се повеќе изложени на сиромаштија додека се во работен однос.

Во многу земји пораспространети се послабо платените места, а оттука и појавата на сиромаштија, особено во руралните средини. Самовработените лица спаѓаат во друга категорија која е значително поизложена да станат вработени сиромашни (24,3% од вработените лица, кои не се работници, се погодени од сиромаштијата кај вработените, според Еуростат 2011). Frazer и Marlier (2010) исто така забележуваат дека своето го прави и нивото на образование.

Болните лица, инвалидите или лица со други здравствени проблеми, од ментален или физички карактер, се исто така повеќе склони да бидат станат вработени сиромашни лица. Честопати тие се вработуваат на работни места со скратено работно време/ хонорарно пришто приходот што го остваруваат не им е доволен за достоинствен живот. Тие треба да обезбедат оджлив приход преку шеми што кумулираат бенефиции паралелно со хонорарите и помошта да дојдат до услугите. Но, во реалноста многу луѓе што ѝ припаѓаат на оваа ранлива категорија се соочуваат со недостаток од бенефиции и други видови финансиска помош при обид хонорарно да се вработат за да го зголемат домашниот приход. Овој недостаток на системот само ја пролонгира замката на сиромаштијата без да понуди можности за напредок.

Се појавува нова ризична категорија составена од млади луѓе често соочени со потешкотии во наоѓањето работа по завршувањето на студиите. Невработеноста кај младите алармантно е зголемена во повеќето европски земји (21,4% во 2011 год. споредено со 15,8% во 2008 год., според Еуростат). Статистиката говори и за зголемен број на вработени сиромашни лица (11,2% за 18-24 возраст, споредено со 8,8% за вработени лица постари од 24 години), зголемен број меѓу привремено вработените

(13,2%) и вработените со скратено работно време (13,5%), споредено со вработените во редовен работен однос (5,4%) и вработени со цело работно време (7,5%) (Еуростат 2011).

Недостатокот од прогесионално искуство е често наведена причина за невработување на новите дипломирани лица, многумина од нив стапуваат на пракса или се на приправнички стаж или пак во други слични шеми за стекнување работно искуство. Сепак, недостатокот од унифицирани критериуми за приправничкиот стаж води кон мрачната реалност дека многумина или воопшто не се платени или земаат нередовна плата или пак таа не е доволна. Неодамнешните иницијативи на Европската комисија како што е Квалитетната рамка за приправници, која ги поставува минималните стандарди за заштита на младите ангажирани во такво работно искуство, како и воспоставување на Европската алијанса за школување/приправници се добредојдени чекори што се преземаат. Во претстојната имплементација на Младинската гаранција/ Гаранција за младите значајно е дека квалитетното вработување е ставено како приоритет со цел да се избегне поголема сиромаштија кај вработените помеѓу младите лица.

Мигрантите и етничките малцинства, особено Ромите често може да ги погоди сиромаштијата кај вработените и тоа повеќе отколку другите групи. Поголемиот број од нив не се членови на синдикалните здруженија. Сè уште широко распространет феномен е дискриминацијата и додека се преземаат чекори за намалување на дискриминацијата во работната средина, не се прави доволно во поглед на расизмот и ксенофобијата, значајни пречки на пазарот на трудот. Соочени со таквите потешкотии за добивање нормална работа на отворениот пазар на трудот, понекогаш и покрај многу високите квалификации, многумина од оваа група граѓани се одлучуваат за понесигурни работни места. Нерегистрираните мигранти се соочуваат со дополнителни проблеми на пазарот на трудот што ги принудува многумина на непријавена работа, која им е единствен избор за издржување на семејството и врзување крај со крај. Оттука и приходите се многу несигурни, платите се ниски, исто така не постои сигурност дека тие воопшто ќе бидат исплатени, недостасува социјално осигурување, а присутен е и постојаниот страв дека лицата ќе бидат избркани од работа или дека ќе бидат депортирани.

Непријавената работа и намалените придонеси за социјално осигурување што ги нудат работодавците исто така ги поткопуваат механизмите на редистрибуција во нашето општество, преку финансирање на социјалната заштита и осигурување, на овој начин се добива неодржливо тло за економијата што води до зголемена сиромаштија и социјална ексклузија.

2. КАКО ТРЕБА ДА РЕАГИРААТ ПОЛИТИКИТЕ? ОСНОВНИ ГРИЖИ НА ЕАПН

Во претходниот дел потенциравме дека сиромаштијата кај вработените се смета за сложен проблем, ги засегнува поединците во различно време и на разни начини. На многу начини, последиците за лицата погодени од сиромаштија кај вработените не се разликуваат од оние на сиромашните невработени: луѓето со многу ниски примања водат иста борба и се соочуваат со исти предизвици без разлика на изворот на тие примања. Треба да се напомене: не е јасна линијата меѓу сиромашните невработени и сиромашните вработени. Многу анализи на овој феномен ги претставуваат како одговорни за оваа состојба самите луѓе, при што се обвинува дека причините за состојбата со сиромаштијата се лични, поради недоволна обученост, фактот што се самохрани родители, изборот на големо семејство итн. Но, постои голем број на структурни фактори кои посочуваат на проблемот со сиромаштијата кај вработените, заедно со некои животни избори кои се сметаат за „лични“.

Треба да е јасно уште од почетокот дека една политика која се стреми за подобрување на работните иницијативи, не значи дека таа самата ќе го реши проблемот сиромаштијата кај вработените. Некои од политиките што ги наведуваат политичарите како справување со сиромаштијата кај вработените или „исплата за вложениот труд“, всушност се сметаат како подобрување на иницијативите за поединците да се вратат на пазарот на трудот. Нивната цел повеќе е лишување на луѓето од бенефициите, а не обезбедување достоинствен живот. Откако ја разгледавме сложеноста на проблемот на причините за појава на сиромаштијата кај вработените, не треба да не изненади дека потпирањето врз

една форма на финансиска помош не е доволна за ефикасно справување со сложениот феномен на сиромаштијата кај вработените.

Во овој дел разгледаваме некои од основните грижи на членките на ЕАПН за сиромаштијата кај вработените и последиците од истата, ефектите од некои избрани политики чија цел е справување со истите. Ова поглавје се надворзува на една сеопфатна анализа спроведена од членките на ЕАПН во текот на изминатите четири години и преведена во многу влијателни изданија /импакт фактор: два извештаи за социјалното влијание од кризата во 2009 и 2010 година (EAPN 2010, EAPN 2011a), книга посветена на имплементирањето на Стратегијата за активна инклузија (EAPN 2011c), три извештаи кои ги анализираат Националните реформски програми во 2011, 2012 и 2013 година (EAPN 2011d, EAPN 2012d, EAPN 2013c), и алтернативните Препораки/ Препораките по одделни земји на ЕАПН во сенка во 2012 и 2013 година (EAPN 2012b, EAPN 2013a) меѓу другите.

2.1. НИСКИ ПЛАТИ, НИЗОК КВАЛИТЕТ НА ЖИВОТ

Поимот ниска плата подразбира дека не сте во можност целосно да ги покриете основните потреби, па оттука се прави тежок избор кои основни трошоци први да се платат. Луѓето со ниски примања честопати се и материјално лишени и се погодени од социјална ексклузија. Минималните плати, кога ги има, често не се порамнуваат со конкретните минимални трошоци и со цените на намирниците и услугите. Потребна е позитивна хиерархија меѓу нивоата на бенефиции, таа да не е под прагот на сиромаштија и минималната плата, што треба да се зголеми со цел обезбедување стимул за работа. Платеното вработување мора да обезбеди минимална плата во позитивна смисла, без негативно да се одрзаи на адекватноста на шемите за минимален приход. Сиромашните не треба да се казнат за враќањето на работа со тоа што ќе им бидат укинати многу потребните бенефиции и пристапот до услугите.

Погоре споменаваме дека проблемот со вработените сиромашни е поврзан со прашањата со ниските примања и вработувањата со низок квалитет. Во поглед на ова, нискиот квалитет

автоматски не значи привремено вработување или вработување со скратено работно време. Како што ни е познато, некои привремени работни места се добро платени и се со висок „квалитет“ (доколку поимот квалитет го земаме во поглед на статус, контрола, можности за напредок итн).

Но, тешко можат да се најдат ваквите привремени вработувања. Работни места со слаби плаќања за сработен час исто така имаат нерешени проблеми на полето на работничките права и услови. Сите е во доменот на сиромаштијата кај вработените: немање право на одмор (дури и кога е законски загарантирано), немање пристап до надомест за боледување, породилно отсуство на мајката/таткото, предолго, непредвидливо работно време.

Ова се загрижувачки времиња кога сме сведоци на зголемен притисок за намалување на платите, или како метод за намалување на трошоците за работниците и зголемување на продуктивноста и конкурентноста или како начин за балансирање на јавните буџети. Во контекст каде политичкиот дискурс гледа на човековиот потенцијал само како производствен фактор, реален е ризикот дека ќе се зголемува сиромаштијата кај вработените. Се прават обиди за пофлексибилни пазари на трудот и за работодавците и за владите за извесен период. Владите стануваат пофлексибилни околу отпуштање и вработување на кадри, измена на законите во вработувањето и постоечките реформи, понекогаш без да ги консултираат социјалните партнери.

Од недела на недела не знаев дали и колку часови ќе работам. Многу беше тешко. Многу се мачевме, не смеевме да си дозволиме да ни ги скратат платите. Не знаевме ни кога имаме право на одмор.

Сара, Обединето Кралство, Poverty Alliance/ Алијанса за борба против сиромаштијата
2010

Ако сте болни, за тоа не добивате надомест по три дена. Луѓето одат на работа и кога се болни. Не се свесни за своите права.

Учесник на 11тата Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија, EMPEP 2011

Слабо заработував – малку над минималната национална плата. Едноставно не можев да си ги дозволам работите што ми требаа. По исплатата на месечната кирија од 150 евра и трошоците за превоз и храна, скоро ништо не ми остануваше. Ми помагаа моите и тогаш и сега.

Марија, Португалија, EAPN 2006

Дефинитивно сметам дека сите го заслужуваат (минималниот износ за основни потреби). Треба да е повисок од минималната плата. Кој вели дека луѓето можат да живеат на минимум – сигурна сум дека луѓето што ја утврдиле минималната плата сигурно не живеат од неа.

Вработена во угостителството, Обединето Кралство, EAPN 2011b

Во одредени сектори се врши притисок врз минималната плата. Од неодамна една судска одлука предвидува намалување на платите за некои работни места во градежништвото за 7%. Синдикалните здруженија се под притисок на постојани лобирања со цел намалување на платите во услужната дејност и другите сектори што непосредно ќе влијае на работниците со слаби примања.

ЕАПН Шпанија, EAPN 2011a

Ќе чистам и улици. Само ми требаат доволно пари за нормален живот.

Јулијан, Бугарија, EAPN 2011

Ние сме достоинствени луѓе и сакаме достоинствено да заработуваме – сакаме достоинствен живот.

Учесник на 10тата Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија, EMPEP 2010
Загрозени им се правата на работниците (со ниски примања), а расте притисокот за намалување на платите.

ЕАПН Белгија, EAPN 2013c

Нема ништо но НРП на тема плати и вработени сиромашни.

ЕАПН Бугарија, EAPN 2013c

Повеќе може да прочитате за кампањите за минимална плата во Шкотска и други делови на Обединетото Кралство во нашата брошура за Активна инклузија (EAPN 2011c) и

посебно издание на Anti-Poverty Mag/ Списание за борба против сиромаштијата посветено на квалитетното вработување (EAPN 2011e).

2.2. ДОДАТОЦИ И ДАНОЧНИ ОЛЕСНУВАЊА

Во последно време во Европа Владите забрзано ги дополнуваат ниските плати за да го зголемат целокупниот прихот на домаќинството.

Revenu de Solidarité Active (RSA) во Франција работи на главните пристапи за сравување со сиромаштијата кај вработените во Европа и во други земји во текот на последниве 20 години.

Воведувањето на Earned Income Tax Credit (EITC)/ Заработено даночно олеснување на приход во САД во текот на 90тите години претставува ран обид да се компензираат слабо платените работници со деца.

Кон крајот на 90тите и во текот на 2000те, владата на Обединетото Кралство направи серија реформи во системот Working Tax Credits/ Даночни олеснувања за работниците, при што системот стана значително подарежлив и опфаќа повеќе видови работници (многумина од нив не би се класифицирале како слабо платени или сиромашни).

Токму во Обединетото Кралство беше воведен поимот за национална минимална плата во тој период. Но, поголем дел од оваа работа сега е поткопана поради промените во даночниот систем и предлозите за разгледување на минималната плата. Честопати предложеното даночно олеснување не може да го замени укинувањето бесплатни или ефтини услуги – на пр. бенефиции за домување, превоз, детска грижа, здравствена грижа итн.

Целта на овие мерки е подобрување на приходите на луѓето со слаби плати, преку воведување на посебни додатоци на приходот. Ова е за поздравување. ЕАПН го поддржува зголемувањето на приходите на сиромашните, без разлика на фактот дали сиромаштијата настанала како резултат од невработеност или од слабо платена работа.

Но, иако овие политики беа значајни при избавувањето на голем број луѓе од сиромаштијата, тие имаат и непланирани последици. Додека додатоците во форма на кредити им го олеснуваат животот на луѓето, истовремено тие иницираат состојба на слаби примања во име на работодавците и не успеваат да го земат в предвид недостатокот од бесплатни услуги (види погоре).

Креаторите на политики треба да ги разберат потешкотиите на многу работници при преминот од добивање бенефиции до враќање на работното место, со цел максимално да ги искористат придобивките од даночните олеснувања и други слични мерки. Достоинствениот стандард на плата треба да е почетна точка за секоја политика за справување со сиромаштијата кај вработените.

На пример, реформите на Харц/Hartz во Германија не ја намалија сиромаштијата кај вработените, но ги принуди лицата што бараат работа да прифатат слабо платени работни места. Ова, комбинирано со недостатокот од шени за минимална плата, потоа промовираше на нетипично, несигурно вработување и зголемување на слабите плати преку дополнителни бенефиции (што не се даночни олеснувања) водат кон зголемен раст во секторот со слаби плати во Германија во последниве неколку години со 20% од вработените кои добиваат ниски примања.

Шемите за намалување на даноците во Норвешка се добронамерни, но сложената бирократија и недостатокот од информации ги спречува да дојде до поголеми промени.

Во Ирска, не се покажаа ефикасни даночните политики чија цел е да им помогнат на лицата со слаби примања, а финасиската криза ја обнови потребата од конкурентност, Ирските работодавци сметаат дека е премногу висока тековната минимална плата сметаат

дека е премногу висока. Семејниот додаток на приходот е мерка за поздравување, но бидејќи не е автоматска исплата, потешко се спроведува.

Дали стапките на сиромаштија навистина се намалија откако беа воведени додатоците и даночните олеснувања, истите претставуваат најкритичен фактор што треба да се разгледува за успешна интервенција на политиките.

Во Франција можеби искуството со RSA е многу ново за да го оцени директното влијание врз целокупните нивоа на сиромаштија.

Во Обединетото Кралство забележано е десетгодишно искуство на системите за даночно олеснување за слабо платените работници (тековниот систем од даночни олеснувања беше воведен во 2003 година). Parekh et al (2009) бележи дека додека системите за даночни олеснувања се покажаа успешни при избавувањето од сиромаштијата на приближно 300 000 деца во работнички семејства, состојбата се влоши поради зголемената потреба од даночно олеснување, бидејќи сè повеќе луѓе имаат слабо платени работни места.

Затоа, додека ваквите политики позитивно влијаат на сиромаштијата на децата и семејствата, доколку се спроведат соодветни мерки за намалување на распространетите слабо платени работни места (или слабите нивоа на исплата во одредени сектори и типови на работни места) како и намалениот квалитет на вработување во општи рамки, ќе се намалат ефектите на таквите мерки за борба против сиромаштијата, а потешко ќе се разреши и проблемот со менувањето на работниот статус и пристапот до соновните услуги.

Вториот данок на приход воведен во 2008 год значително ги погодува лицата со минимална плата и покрај претходно споменатата политика на изземање на лицата со минимална плата од даночниот систем.

ЕАПН, Ирска, ЕАПН 2010

Многу е едноставно - потребна е целосна реформа на системите за даночно олеснување.

Не ги стимулира луѓето да работат, да добијат унапредување или да работат со продолжено работно време, кога на крајот положбата им е повеќе влошена. Владата треба конечно да сфати. Не се работи за врзување крај со крај – туку за достоинствен животен стандард, треба да се живее!

Стивен, Обединето Кралство, Алијанса против сиромаштијата 2010

Како приоритет треба да се јави зголемиот број и создавањето нови работни места, потоа квалитетна работа при што сите би имале корист. Притоа, треба да се прифати еден пристап кој ќе се справи со проблемот на сиромаштија кај вработените и постоечките замки на сиромаштијата.

ЕАПН Ирска, EAPN 2012b

2.3. *ОТСКОЧНА ДАСКА ИЛИ ОТВОРЕНА ВРАТА*

Појавата на договори за краткорочно, несигурно вработување и агенции за вработување води кон тоа сè повеќе луѓе да немаат стабилен приход за подолг временски период. Притоа, вработените сиромашни се во слична положба со невработените лица, бидејќи честопати луѓето го менуваат статусот – од работен во неработен, без значително да им се смени состојбата од една фаза во друга.

Ваквите нестабилни и неквалитетни работни места често се промовираат како отскочна даска кон подобро, одржливо вработување, но реалноста ѝ противречи на ваквата претпоставка. Згора на тоа, најновиот тренд во активирањето на политиките е зајакнување на строгите санкции од типот на делумно или целосно губење на финансиска помош доколку луѓето не го прифатат предложеното работно место, додека често договорите се краткорочни, несигурни и пропишуваат ниска плата.

Ваквата реалност сè повеќе го намалува стимулот за барање работа. Дополнително, преминот од статусот кога добиваат бенефиции и работниот статус и назад, е неретко

проблематичен, а семејствата често остануваат без никаков приход додека лицата го менуваат статусот.

Ова создава замка на сиромаштијата која е многу тешко да се избегне, која доведува до варирање на приходите (со периоди без или со намален приход) и губење на бенефициите. Ваквата состојба не е отскочна даска, туку отворена врата поѓеѓу сиромаштијата кај вработените и невработените.

Многу области од економијата кои се слабо платени, па оттука и појавата на сиромаштијата кај вработените, области во кои членството во синдикалните здруженија е на најниско ниво. Ова го вклучува зголемениот број области на економијата како малопродажбата, угостителството, финансиските услуги и личните услуги.

Поради значењето кое им се дава на овие сектори во економијата во поглед на зголемување на работните места од витално значење е дека овие работници можат да си дозволат да членуваат во синдикалните здруженија и да ја уживаат заштитата која им ја обезбедуваат тие. Како дополнување, релативната слабост на синдикалните здруженија во овие сектори ја потенцира потребата од ефикасна законска заштита за овие групи работници, како што се минималните плати, соодветни државни пензии итн.

Работодавците не не почитуваат нас и нашите права. Се очекува од нас да прифатиме каква било работа, многупати недоволна да ги задоволиме ниту нашите ниту потребите на нашите семејства.

Учесник на 10тата Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија, ЕМРЕР 2010

Постои обид за намалување на квалитетот на работните услови, но синдикалните здруженија се борат да го спречат тоа и навистина постои зголемување на привремените работни места/ работни места со скратено време; некои од нив се нови, слабо платени и понесигурни.

ЕАПН Холандија, ЕАРН 2010

Преземените мерки не прават ништо за сиромашните, за создавањето нови работни

места, за финансиска помош на милиони луѓе што работат на многу несигурни и премногу флексибилни работни места.

ЕАПН Италија, EAPN 2010

Кога работите сами, тоа не ви гарантира дека ќе се избавите од сиромаштијата. Очигледно е дека сиромашните често се во циклусот - невработени сиромашни па вработени сиромашни.

ЕАПН Малта, EAPN 2011d

Предложените мерки (во НРП) (ја намалуваат сигурната работа со реформите во законот за работни односи; т.н. посреден пазар на трудот) предложено е стимулирање на нови маргинализирани, послабо заштитени работни места со низок квалитет и недостоинствена плата.

ЕАПН Полска, EAPN 2011d

Можна е појава на повеќе работни места [...] за исклучените групи, но условите за работа се под прифатливите, каде имаме колективни договори, повеќе како активирање на пазарот на трудот и работа за бенефиции.

ЕАПН Данска, EAPN 2012 d

Мерките за активирање без создавање на квалитетни работни места не се излез од сиромаштијата, но дополнителен ризик кој не турка во неа. Инвестирајте во квалитетни работни места (одржливи, добро платени и пристапни) и поддржете ги луѓето во ексклузија да најдат ваква работа.

ЕАПН Белгија, EAPN 2012b

Постои зголемување на флексибилноста во договорите за вработување.

ЕАПН Италија, EAPN 2013c

Нивната загриженост е поради зголеменото прифаќање на сиромаштијата кај вработените, бидејќи НПП говори за зголемена флексибилност на платите.

ЕАПН Шведска, EAPN 2013c

2.4. ПРИСТАП ДО УСЛУГИТЕ

Под поимот сиромаштија не подразбираме само слаб приход, туку и пристап до основните услуги. Еден поголем дел од населението се соочува со сериозни теми како недостаток на квалитетни, финансиски достапни услуги и лесен пристап до нив.

Домувањето е еден суштествен проблем, посебно кога голем дел од приходот на едно домаќинство оди на ќирија или исплата на хипотеки, чии цени постојано растат, а не се движат според зголемувањето на платите или финансиска помош во домувањето за загрозените семејства.

Сé повеќе е ограничен пристапот до образованието и здравствените услуги, со зголемени цени и лимити за покривање, а еднаквиот пристап го спречуваат фактори како немање инфраструктура, дискриминација, сиромаштија и други пречки.

Финансиската исклученост и ограничениот пристап до банкарските услуги го спречуваат пристапот до фер заеми или кредити, до банкарски сметки и финансиски производи.

Честопати несоодветниот или прескап превоз го спречува посетувањето настава или друг вид на обука, одењето на работа или користењето на друг вид услуги, што функционира како пречка за значајно интегрирање во заедницата и може да предизвика социјална ексклузија.

На крајот, пристапот до финансиски достапни квалитетни услуги за грижа (како за деца, така и за стари лица, потоа за инвалиди и други издржувани лица) е суштински предуслов за многумина, особено за жените, да се вработат на платени работни места што обезбедуваат стабилни плати и сигурна иднина за семејството.

Платите и функционирањето на бенефициите од работното место како даночното олеснување или RSA не се единствените фактори што би им помогнале на семејствата и поединците да се избават од сиромаштијата кај вработените.

Услугите играат битна улога во домаќинствата да не ги погоди сиромаштијата кај вработените. За субвенционираниите ќирии кај социјалното домување, до можноста од ефтина, пристапна (детска) грижа, со достоините услуги е прави разлика меѓу такви работни места што ќе ги втурнат луѓето во сиромаштија, но работни места кои ќе бидат излез од неа.

Недостасува е поголема социјална заштита – новиот закон за вработување им оди во прилог на работодавците, недостасуваат минималниот приход и економски достапни социјални услуги.

ЕАПН Естонија, ЕАРН 2011d

Во поглед на целосно интегриран пристап, сепак мора да се спомене дека недостасува врската со другите социјални услуги, на пр. домувањето.

ЕАПН Австрија, ЕАРН 2013c

2.5. ФАКТОРИ НА РИЗИК ЗА КЛУЧНИТЕ ГРУПИ

Различните групи се повеќе изложени на појавата на сиромаштија кај вработените, факт што соодветно не се разгледува и кој не е предвиден во многу политики. Постои јасна и непрекинлива врска меѓу половите и сиромаштијата кај вработените. Ова делумно се јавува како резултат на сегментацијата на пазарот на трудот (жените почесто работат во слабо платени сектори, на пр. услуги, нега, малопродажба) што резултира со жени кои вршат дејност чија примарна одговорност е негата.

Последната точка подразбира дека жените повеќе работат со скратено работно време и добиваат слаби примања. Затоа повеќе се очекува жените да зависат од услугите како што се (детска) грижа, за да бидат активни на пазарот на трудот. Но, во услови на ниски примања, таквиот труд губи смисла, бидејќи некогаш тие не ги покриваат сумите потрошени на негата, а станува збор за суми што можат да ги заработат.

Постојат групи работници особено подложни да бидат слабо платени и притоа се соочени со ризикот од сиромаштија кај вработените. Овие ги вклучуваат младите, слабо квалификуваните лица, инвалидите, мигрантите, етничките малцинства и други. Потврдно не се очекува овие работници дека ќе имаат корист од заштитата што им ја дава членството во синдикалните здруженија.

Но, со самиот факт што се законски заштитени не е доволен за спречување на ризикот од сиромаштијата. Сеопфатно, интергирано обезбедување на услугите, идентификување на конкретните потреби на овие категории се потребни за ефикасна заштита од сиромаштијата кај невработените и вработените лица како дел од еден сеопфатен систем за социјална заштита од сите ризици.

Воведувањето на задолжително ангажирање на пазарот на трудот и покрај слабите резултати во детската грижа, доволна обука и можности за образование и вработување создаваат поголеми проблеми за самохраните родители. Од 2008 до 2009 год, материјалната лишеност за семејствата со самохран родител е зголемена за 20%.

ЕАПН Ирска, EAPN 2011a

Работам во камп за бегалци ... Многу е тешко да се добие минимална плата – работниците не добиваат ни толку, бидејќи илегално се тука.

Учесник на 10 Европска средба на луѓето погодени од сиромаштија, EMPEP 2010

Лицата што имаат несигурна работа први го губат работното место и зголемената невработеност им отежнува да најдат ново вработување. Како најпогодени категории се јавуваат жените и самохраните родители, етничките малцинства и мигрантите како и слабо квалификуваните лица.

ЕАПН Германија, EAPN 2010

Запрете го намалувањето на социјалните услови: странските работници добиваат пониска плата од минималната: потребни се минимална плата и соодветен и еднаков приход, достоинствено домување, услови и достоинство за секого што живее и работи во Холандија.

ЕАПН Холандија, EAPN 2012b

3. ВЛИЈАНИЕТО НА КРИЗАТА И СТРОГИТЕ МЕРКИ НА ШТЕДЕЊЕ

Финансиската и економска криза, како и тековните планови за закрепнување преку строги мерки на штедење доведоа до сериозни социјални компликации. Состојбата на погодените од сиромаштија кај вработените се влоши со кризата, чија позадина беше општа нестабилност на пазарот на трудот, намалување на побарувачката на пазарот на трудот, влошување на работните услови, намалување на платите заедно со кратења на основните социјални бенефиции и услуги.

Членките на ЕАПН детаљно известуваат за последиците од кризата во состојбата со вработувањето во земјите-членки и какво е влијанието на сиромаштијата и социјалната екслузија општо земено (ЕАРН 2010а и ЕАРН 2011а) и ги поставија своите алтернативни предлози за инклузивно закрепнување (ЕАРН 2012а). Членките на ЕАПН ги нагледуваа националните политики во рамките на годишната оценка на ЕАПН за националните реформски програми, националните социјални извештаи и препораките по одредена земја (ЕАРН 2011с, ЕАРН 2012б, ЕАРН 2012д, ЕАРН 2013а, ЕАРН 2013с).

На ист начин, ЕАПН изготви извештај за негативните социјални последици наложени од Меморандумите на разбирање во одредени земји (Грција, Ирска, Португалија, Романија) кои добиваат надворешна финансиска помош од Европската Комисија, Меѓународниот монетарен фонд и во случајот со земјите од еврозоната, Европската централна банка. Многу од трендовите идентификувани од членките на ЕАПН ќе ја влошат сиромаштијата кај вработените, како на краткорочен план, така и на долгорочен (ЕАРН 2013д).

Најочигледното влијание на економската криза претставува укинувањето на милиони работни места ширум Европа. ETUC оценува дека 4 милиони работни места беа укинати само во 2009 година (ETUC 2010).

Со кризата приватните компании ги намалија трошоците за вработените или преку намалување на работното време или преку доцнење со исплата на платите.

ЕАПН Унгарија, ЕАРН 2010

Лицата со ниски плати и корисниците на бенефиции кои плаќаат кирија и трошат голем дел од приходот на комунални услуги, превоз и храна беа сведоци на намалување на приходите.

ЕАПН Обединето Кралство во 2010

Додека траеше економската криза, многу влади бараа начини за рестрикции на бенефициите од социјалната помош или замрзнување или едвај забележително зголемување на минималната плата. На долгорочен план ваквите мерки ниту ќе ги избават економиите од кризата, ниту ќе го решат проблемот со ниските плати.

Додека расте националната минимална плата за возрасните работници од Обединетото Кралство, стапката за младите работници е смрзната во 2012 година (Mulholland 2012). Ова несомнено ќе ја зголеми сиромаштијата кај вработените за домаќинствата кои зависат од платите на младите работници, а не постои доказ дека со замрзнатата минимална плата ќе се стимулира зголемениот број работни места за младите.

Каде што работам, лицата под 18 добиваат 3,57 фунти за час. Едноставно не сфаќам зошто, кога го работат токму истото, а заработуваат многу помалку за тоа. Во принцип, очигледно мислам дека минималната плата треба да е повисока од сегашната, но сметам дека сите треба да добиваат подеднакво доколку го работат истото.

Ејми, Обединето Кралство, Алијанса за борба против сиромаштијата 2010

Влијанието на кризата е особено важно за ранливите луѓе во нашата земја каде не постои шема на минимална плата.

ЕАПН Италија, ЕАРН 2010

Новиот четиригодишен план од строги мерки на штедење подразбира намалување на минималната плата за 1 до 7,65 евра. Ова сега ќе направи притрисок врз другите секторски договори за минимална плата и паралелно со даноците и другите промени, ќе го зголеми ризикот од појава на сиромаштија кај вработените.

ЕАПН Ирска, ЕАРН 2011d

Со цел да го задржат постоечкото вработување и да избегнат намалување на персонал, многу од работодавците се одлучија за привремени краткорочни договори за вработување, мерка која се покажа како успешна. Но, примената на истата варира од земја во земја. Додека е добредојдена мерка со обид да се спречи невработеноста, честопати скратеното работно време претставува синоним за помала плата. Некои земји се погрижија за дополнителен надоместок, со цел да се постигне претходното ниво на платите, додека во други, работниците добија скратени плати заедно со скратено работно време.

Реалноста со намалените плати (поради скратеното работно време) ја поттикнува задолженоста на поединците и семејствата.

ЕАПН Република Чешка EAPN 2010

Во приватниот сектор, некои земји известуваат за намалување на платите дури и за цело работно време. Покрај обидот на владите да ја намалат минималната плата, во обид да ги спасат работните места кои инаку би биле изгубени, приватните работодавци прават обиди за намалување на загубата и враќање на конкуренцијата преку намалување на производствените трошоци преку намалување на фондот за плати.

Во јавниот сектор, беа укинати одреден број работни места, а во други беше ставено ембарго за нови вработувања. Значително се намалија платите во јавниот сектор, во некои земји, како Романија, тие достигнаа и 25% во обид да се придржуваат до многу строгата условеност поради дефицитите кои се јавија паралелно со многу потребните заеми од ММФ. Забележани се слични состојби во другите земји кои добиваат финансиска помош како Грција, Ирска, Португалија каде ваквите мерки се потребни преку Меморандумите за разбирање (MP). (За повеќе информации видете EAPN 2013d).

Реформите во пазарот на трудот ја ставија под приоритет сигурноста во работењето и намалувањето на трошоците за работните единици - го намалија приходот поради зголеменото оданочување на работата, пофлексибилно работно време, намалено продолжено работно време и отпремнина и повеќе причини за отпуштање работници – што најверојатно би придонело за пораст на сиромаштијата и социјалната ексклузија

(вклучувајќи ја тука и сиромаштијата кај вработените).

ЕАПН Португалија, ЕАРН 2013с

Сепак, сликата не е многу различна во другите земји, кои не се обврзани да се придржуваат до условите на финансиската помош, но се подложни на барањата на Фискалниот пакт и на т.н. пакети од две или шест мерки, или на места каде приоритетот на владините политики се строги мерки на штедење. На пример во Обединетото Кралство, имплементирано е замрзнувањето на платите во јавниот сектор, а предложени се и дополнителни скратувања. Во Португалија во 2012 год постигнат е договор за олеснување на отпуштањето, за намалување на отпремнината и скратување на исплатата на прекувремената работа (Campos Lima 2012).

Европската Унија, се јавува како главен учесник како што е наведено во следниот дел. Преку учество во преговорите за избавување од кризата, преку наодамна прифатените мерки посочени погоре и во рамките на Европскиот семестар, преку Годишниот преглед на растот и Препораките по одредена земја (врз основа на Еуро Плус Пакт), Европската комисија неодамна прилично јасно го поддржа намалувањето на платите и квалитетот на работните места.

НРП поставуваат обврска да се укине скратувањето на националната минимална плата предвидена од претходната влада пред неколку месеци. Но, исто така го споменуваат и прегледот на другите механизми за одредување на минималната плата за одредени слабо платени сектори, што е во тек. Не е јасен исходот од ова, а постојат и силни политички притисоци да се намалат платата и условите на слабо платените и лесно ранливи работници.

ЕАПН Ирска, ЕАРН 2011d

Ќе се создаде и механизам за надгледување на подобрувањето на условите што ги нудат несигурните работни места, заедно со забраната за неплатени работни места... Во делот Цел за намалување на сиромаштијата, документот го споменува намалувањето на нееднаквостите, поврзани со сиромаштијата кај вработените. Не нуди објаснување како би дошло до тоа.

ЕАПН Португалија, ЕАРН 2011д

Да се воведо оцена за влијанието на сиромаштијата и нееднаквоста кај сите мерки на политики имплементирани како дел од плановите за „избавување од кризата“, како и финансиски и структурни планови на прилагодување на ЕС/ЕСВ /Европската централна банка и ММФ. Да се создадат нови активациони мерки за зголемениот процент невработени, да се стави акцент на младите невработени (50%), вработените сиромашни и долгорочно невработените, со акцент на жените.

ЕАПН Грција, ЕАРН 2012б

Многу од работодавците гледаа на кризата како можност за реструктурирање. Како резултат на ова, побарувачката на расположливи работни места значително опадна, принудувајќи ги луѓето да бараат каква било работа со цел да преживеат. Изминатите неколку години бележеа зголемен број на несигурни работни места или краткорочни договори за вработување, се зголеми и работата на агенциите за вработување, како и аутсорсингот. Само мал број од овие места обезбедуваат достоинствени плати и работни услови, како и придонеси за социјално осигурување и други бенефиции, па за многумина поздравираше значаен пад на месечниот расположлив приход на домаќинството. Дополнително, бидејќи овие договори предвидуваат краен рок, ваквиот тип на работа не може да обезбеди сигурно вработување (оттука и приход) за подолг период.

Ваквата состојба го стави под закрила т.н. *flexicurity* пристап – пристап на флексибилна сигурност (видете ја Носечката иницијатива *A European Agenda for New Skills and Jobs Underpinning the Employment Target of Europe 2020*), но, за жал уште еднаш, се истакнува флексибилноста, што води до многу несигурна работа за сметка на пакетите на осигурување, бидејќи многу од земјите беа сведоци на драстични намалувања на бенефициите и социјалната потрошувачка. И покрај тоа што ја докажаа својата вредност како автоматски стабилизатори за време на почетокот на кризата, социјалните бенефиции беа драстично смалени како резултат од имплементацијата на стратегиите за излез од неа.

Повеќе работа, за помалку време и за пониска плата – прифати или не.

ЕАПН Шпанија, ЕАРН 2010

*Не треба да има вработување по секоја цена или каков било вид на вработување.
Португалија имаше значаен процент на вработени сиромашни во минатото и не смееме да дозволиме зголемување на овие бројки како резултат од кризата, никако да не дозволиме каква било ревизија на законите за работни односи предложена со цел пофлексибилен пазар на трудот, при што секој е соочен со ризикот од сиромаштија.
Поради ниските и нестабилни плати расте економијата и конкуренцијата.*

ЕАПН Португалија, ЕАРН 2012б

Многу од мерките не им ја дадоа потребната важност на квалитетот на предложените работни места, а беа спроведени со цел да ја вратат во нормала состојбата со вработувањето во поглед на нивоата пред кризата. Постоечките стратегии особено се концентрираат на рестартирање на економијата, што подразбира зголемување на продуктивноста и конкурентноста по секоја цена, така што приватниот сектор може да го надомести загубеното надомести и да застане на нозе. Ова значи помалку инвестиции во создавањето нови работни места, како и во финансирањето на социјалната заштита бидејќи компаниите се ориентирани кон динамична работа и намалени трошоци, па не само што се создаваат помалку работни места, тие се и со послаб квалитет и со пониски плати. Истовремено на луѓето им се врши поголем притисок за да прифатат секаков вид на работа, бидејќи условеноста за добивање бенефиции, но и санкции многу брзо се зголеми. Во обиди да се намали статистиката на невработеноста и да се намали трошењето за државни потреби со намалување на социјалното осигурување, повеќето влади преземаат агресивни активациони стратегии, принудувајќи ги луѓето да прифатат слабо платени и несигурни работни места или да ризикуваат да им бидат намалени или скратени бенефициите.

4. УЛОГАТА НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА

4.1. ПОЗИТИВНИ ПРЕПОРАКИ

Ризикот од сиромаштија доколку сте во работен однос редовно се следи од страна на Европската комисија во рамката на **Отворен метод за координација на социјалната заштита и социјална инклузија (Социјалниот ОМК)**. Ова засилено интересирање на Социјалниот ОМК помогна ова прашање да се одржи на политичките агенди. Во 2010 година, Мрежата од независни стручњаци за социјална заштита и социјална инклузија изготви сеопфатен извештај за сиромаштијата кај вработените (врз основа на националните извештаи за сите земји-членки), ги идентификуваа причините, ги анализираа трендовите и политиките и предложија решенија (Frazer & Marlier 2010).

Во 2008 год. **Стратегијата на Европската комисија за активна инклузија на луѓето кои не можат да му пристапат на пазарот на трудот** изрично ги повикува земјите-членки „да промовираат квалитетни работни места, со плата и бенефиции, работни услови, здравствено осигурување и безбедност, пристап до континуирано образование и можности за напредување во кариерата, особено во поглед на спречувањето на сиромаштијата кај вработените“ и „да се справи со сегментацијата на пазарот на трудот преку промовирање на задржување на работното место и напредување.“ Ова е дел од еден од трите столба на стратегијата, наречена „инклузивни пазари на трудот“ чија цел е помагање на лицата преку персонализирани пристапи за да дојдат до одржливо и квалитетно вработување. Останатите два столба ги подржуваат соодветните шеми за минимален приход за достоинствен живот, како и целокупен пристап до финансиски достапни, висококвалитетни услуги.

Во **рамката на Стратегијата Европа 2020**, целта за намалување на сиромаштијата (една од петте сеопфатни цели на стратегијата) се имплементира преку три индикатори, еден од нив е „домаќинство со слаб интензитет на работа“. Во 2009 год во Романија 13% од возрасните со многу висок интензитет на работа живееле во сиромаштија, 8% во Грција. Во ЕУ уште 6,5 милиони возрасни беа изложени на ризик од сиромаштија и покрај високиот интензитет на работа на членовите од домаќинствата. Деталната анализа спроведена од ЕС за стапките на сиромаштија по типови на домаќинства во поглед на интензитетот на работа на едно домаќинство ја прикажува и важноста на политиките што

ги помагаат семејствата, дали преку некаков вид на помош или преку пристап до одредени услуги за грижа, со цел спречување на сиромаштијата кај семејствата (ЕС, 2011).

Во **Интегрираните параметри/директиви** што ја поткрепуваат Стратегијата Европа 2020, Директивата 7 насловена како *Increasing labour market participation of women and men, reducing structural unemployment and promoting job quality* (Зголемување на учеството на пазарот на трудот на жените и мажите, намалување на структурната невработеност и промовирање на квалитетни работни места), јасно споменува дека „Треба да се разгледа квалитетот на работните места и условите, земјите-членки треба да се борат против сиромаштијата кај вработените и да промовираат здравствена грижа и безбедност на работното место“, исто така треба да обезбедат „соодветни системи за социјална заштита да го обезбедат преминот на пазарот на трудот.“

Исто така беше истакнато прашањето за сиромаштијата кај вработените во двете Носечки иницијативи во рамките на Стратегијата Европа 2020. **Европската платформа за борба против сиромаштијата и социјалната ексклузија (ЕРАР)** признава дека „На лицата на кои им е отежнат пристапот до пазарот на трудот исто така им е потребна зголемена социјална заштита која не би била прекината кога тие ќе најдат работа, со цел да се спречи појава на отворена врата кон сиромаштијата во која би биле заробени меѓу невработеноста и неквалитетно, несигурно вработување.“ Соопштението исто така ја истакнува важноста од намалување на половите разлики во поглед на приходот што ја зголемува сиромаштијата кај вработените која ги погодува жените, особено самохраните мајки и повозрасните жени ја потенцираат важноста од услугите, особено услугите за нега и социјално осигурување земајќи го в предвид пристапот на животен циклус.

Европската агенда за стекнување со нови вештини и работни места им посветува еден од четирите дела на квалитетната работа и квалитетното вработување и нивните врски со сиромаштијата. Носечките иницијативи наведуваат дека „Не постои компромис помеѓу квантитетот и квалитетот на вработувањето“ и забележува дека сиромаштијата кај вработените е не може да се искорени поради бавното зголемување на платите, и зачестените случаи со наметнати привремени работни места или со скратено работно

време. Соопштението ги истакнува предложените иницијативи за сеопфатна ревизија и активирање на концептот за квалитетна работа. Во тек е овој процес кој го спроведува Европската комисија во соработка со земјите-членки (преку Комитетот за вработување) и социјалните партнери.

Пакетот за вработување, кој преставува збир од документи издаден од Европската комисија за 2012 год како следна фаза од Европската агенда за стекнување нови вештини и работни места, му посветува особено внимание на феноменот сиромаштија кај вработените. Главното соопштение *Кон успешно враќање на работните места* наведува дека „дури и пред кризата, фактот што имаа работа, на луѓето не им гарантираше спас од сиромаштија“ и јасно забележува дека „поставување на минималната плата на соодветно ниво, може да ја намали сиромаштијата кај вработените и претставува значаен фактор за обезбедување на достоинствена и квалитетна работа.“ Документот понатаму расправа за „пораст на take home примања“ преку бенефиции за сиромашните вработени и даночно кредитирање, сепак предупредува од опасноста која ја носат слабите плати. Подеднакво потенцира дека преминот и понатаму не е еднакво поддржан и во пораст е несигурната работа: „во многу случаи овие работни места не служат како отскочна даска за посигурни работни места.“

Пропратниот **Работен документ на Комисијата за трендовите и предизвиците на пазарот на трудот**, исто така дел од пакетот за вработување, го поддржува заклучокот дека „додека во некои земји-членки договорите за привремено вработување често служат како отскочна даска за постојано вработување и/или релативно ги намалуваат платите, во други земји привремените работници се заробени во лоши работни услови. [...] Сиромашни вработени има сè повеќе меѓу оние кои потпишуваат договори за привремено вработување.“ На сличен начин пропратниот **Работен документ на Комисијата за отворени, динамични и инклузивни пазари на трудот** предупредува од „заробување на вработените на несигурно работно место со години“ и како „сегментацијата на пазарот на трудот [...] причинува застрашувачки ефекти, периоди на невработеност кои се повторуваат и општо неизбалансиран развој на работата и приватниот живот.“

Од неодамна **Извештајот за вработување и социјален развој во Европа**, објавен во декември 2012 год посветува цело едно поглавје на значително зголемената сиромаштија кај вработените во третина од земјите-членки: „да се има работа не претставува гаранција за спречување на сиромаштијата, а делот на вработени сиромашни изнесува 1/3 од работоспособните возрасни лица соочени со ризикот од сиромаштија.“ Извештајот се надвоврзува на сличен извештај од 2011 год, кој во детали ја анализира сиромаштијата кај вработените, нејзините причини и последици. Резултатите се јавуваат и во другите документи: вечна состојба со ниски плати кои заостануваат зад продуктивноста заедно со зголемената несигурност на пазарот на трудот преку злоупотребата на нетипични договори за вработување кои нудат мала заштита и недостаток од грижа за квалитетна работа се главните фактори што ја разгоруваат сиромаштијата кај вработените.

Извештајот за заедничко вработување од 2012 год и Анексот кон годишниот преглед на порастот, исто така ги потсетува земјите-членки дека „треба да се обрне посебно внимание на подобрување на состојбата на вработените сиромашни во Европа, конкретно преку политики за активна инклузија/активни политики за инклузија“. Исто така ја наведува потребата од подобрување на рамнотежата меѓу флексибилноста и сигурноста на пазарот на трудот со цел борба против сегментацијата и подобрување на преминот од еден статус во друг, како и појава на реформи и зајакнато законодавство и придржување до минималните плати. Во суштина, извештајот забележува дека „Зголеменото вработување главно се должи на договорите за привремено вработување и работните места со скратено работно време“ и дека пет од земјите-членки добија Препораки за одредена земја за функционирањето на пазарот на трудот и справување со сегментацијата.

Комитетот за социјална заштита воведо нов инструмент, наречен **Монитор за работењето на социјалната заштита (SPPM)** со цел „зајакнување и поддршка на координацијата на социјалната политика и мултилатерален надзор“ на социјалната состојба во Европа. Овој инструмент во потполност го користи портфолиото од индикатори за социјална заштита и социјална инклузија на ЕУ и ќе се употреби во годишната рамка на мониторинг на Европа 2020 за да ги идентификува „трендовите што треба да се следат“ кои на земјите-членки ќе им ги дадат приоритетите за Препораките по одделни земји и клучните пораки во

Годишниот преглед на порастот. Стапката на сиромашни вработени² претставува еден од трите индикатори кои се користат за мерење на социјалните последици на состојбата на пазарот на трудот, како и стапката на долгорочна невработеност.

Во февруари 2013 год, Европската комисија го промовираше **Пакетот за социјално инвестирање/ Пакетот за инвестирање во социјалното осигурување**, во кој ѝ се посветува обемен простор на сиромаштијата кај вработените во еден од пропратните документи, кои ја оценуваат следната фаза и имплементацијата на Стратегијата за активна инклузија од 2008 год. Документот недвосмислено пишува: „Сиромаштијата кај вработените значително порасна во третина од земјите-членки на ЕУ меѓу 2008 и 2011 год (MT, DK, CY, IE, FR, IT, ES, and RO- Малта, Данска, Кипар, Ирска, Франција, Италија, Естонија и Романија). Вработувањето [...] се поврзува со лошите услови на пазарот на трудот како што се ниските плати, недоволната обученост, несигурното и недоволно вработување.“ Но, и покрај овој охрабрувачки цитат, текстот скоро и да не обрнува внимание на квалитетните и одржливи работни места, вклучувајќи ги и платите, додека проблемот со сиромаштијата кај вработените повеќе се третира како прашање од лична природа или зависи од карактерот на домаќинството (EAPN 2013b).

4.2. НЕГАТИВНО ИМПЛЕМЕНТИРАЊЕ

И покрај позитивната реторика опишана погоре, многу е различна реалноста како креаторите на политики да се справат со сиромаштијата кај вработените. Додека ЕУ тврдат дека не постојат многу строри законски инструменти на располагање за примена на целите на социјалните политики, ефикасно може да се регулира економската политика, што лошо влијае на стапките на сиромаштија, без разлика дали станува збор за вработени лица или не. Строгата фискална дисциплина наложена врз земјите-членки почесто се

² Поединците класифицирани како вработени според нивниот најчест активен статус, а се соочени со ризикот од сиромаштија. Разлика се прави помеѓу „платено вработување плус самовработување и само „платено вработување“. (Еуростат – **Преглед на работната сила**).

сфаќа како очигледна закана за квалитетните работни места што доведе до зголемен број на сиромашни вработени.

Еуро Плус Пактот, исто така познат и под терминот **Пакт за еврото**, усвоен во 2011 год, ја идентификува конкурентноста како сеопфатна цел и говори дека утврдувањето на платите претставува клучна алатка за постигнување на истата во форма на приоритено прашање „мерките за обезбедување на развојот на трошоците согласно со продуктивноста, како што се: разгледување на договорите за утврдување плати и онаму каде е можно, разгледување на степенот на централизација во преговорите и механизмите за индексација, а притоа да се задржи автономијата на социјалните партнери во колективниот процес на преговори; утврдувањето на платите во јавниот сектор ја поддржува конкурентноста во приватниот сектор (имајќи го на ум важниот сигнал што го даваат платите од јавниот сектор)“.

Овој документ игра значајна улога при дефинирањето на националните политики, бидејќи земјите-членки треба да известуваат за начините како ги имплементираат овие мерки во Националните реформски програми и Програмите за стабилност кои се поднесуваат секоја година и ги оценуваат Европската комисија и Советот во контекст на Европскиот семестар.

По ова следеше пакет мерки познат како **Пакет од шест мерки**, усвоен една година подоцна, во 2011 год, што го сочинуваа пет одредби и една директива. Пакетот го покрива и фискалниот и макроекономскиот надзор и ги скицира среднорочните цели на дефицит и јавен долг до кои земјите треба заеднички да дојдат, како и предвидените санкции за непочитување. Еден друг пакет мерки, познат и како **Пакет од две мерки**, бара од земјите-членки да поднесат нацрт буџети до Европската комисија и тоа на годишно ниво, пред 15. октомври за ревизија и услогласување на заедничките цели.

Повеќето услови се одразени во **Фискалната спогодба**, познат и како **Спогодба за стабилност, координација и раководство во економската и монетарна унија**, потпишана од земјите-членки на Европската Заедница (со исклучок на Обединетото

Кралство и Чешката Република) во 2012 год, на која се гледа како построга верзија на својот претходник, Пактот за стабилност и развој. Спогодбата налага построга одредба од Пакетот од шест мерки и исто така бара од земјите-членки да се залагаат за среднорочните цели во градењето на националните закони, претежно од уставна природа.

Во услови кога не постои слична обврзувачка рамка која ќе ја осигура социјалната инклузија и кохезија во Европската Унија, овие документи станаа најзначајна алатка за оправдување на постојаните напади на добросостојбата во земјите-членки, во име на постигнување заеднички макроекономски цели, исто така важно е и влошувањето на квалитетот на работните места и платите. Европската Унија сега може директно да интервенира во националните политики и буџети и насоката во која се движи интервенцијата цели кон постигнување на овие макроекономски цели по секоја цена, честопати не земајќи го в предвид лошото влијание на усвоените мерки.

Европскиот семестар го покрива првиот дел од секоја календарска година и претставува концепт што се користи за дефинирање на контролата на напредокот кон макроекономски цели и кон целите на Европа 2020. Додека ова беше почетната иницијатива, стана јасно во последните 3 години од имплементирањето, дека претходното има голема предност пред последново: намалување на долговите и дефицитот во термините прецизирани во гореспомнатите документи, постојано се сметаат за приоритет кај социјалните цели на Европа 2020. Јасен пример за овој тренд е дека земјите што добиваат финансиска помош од Европската комисија се изземени од напредокот на целите на Европа 2020, бидејќи се смета дека е доволно известувањето за истите во рамката на Меморандумите на разбирање на макроекономските цели.

ЕАПН темелно го контролираше и документираше огромното негативно влијание на овие мерки врз сиромаштијата и социјалната ексклузија. Намалувањето на дефицитот остана одлучен интерес за макроекономското ориентирање на националните реформски програми со строги фискални мерки на штедење што создаваат поголема сиромаштија и социјална ексклузија. Еден зголемен тренд е намалување на платите во јавниот и приватниот сектор преку намалување или укинување на индексацијата на платите (ЕАПН

2013c). Членките на ЕАПН подвлекуваат дека намалувањето на платите (првенствено за најниските и средно платените работни места) нема само да го намали расположливиот приход за оние на кои им е најпотребен, но исто така ќе ја зголемат нееднаквоста на приходите и ќе ја ослабнат социјалната кохезија.

Годишниот преглед на порастот е документ изготвен од Европската комисија на почетокот на Европскиот семестар чија цел е обезбедување насоки за земјите-членки при изготвување на нивниците Национални реформски програми. Не изненадува фактот што во 2012 год документот го поддржува усогласувањето на платите со продуктивноста како што говорат сеопфатните гореспоменати документи. Земјите-членки се охрабрени да „одат напред со договорените препораки за ревидирање на механизмите за утврдување на платите, согласно на националните практики за водење социјален дијалог со цел подобро одразување на развојот на продуктивноста.“

Препораките за одделни земји кои ги издава Европската комисија по оценување на националните реформски програми ги одразуваат главните приоритети со цел земјите-членки да ги следат во нивните политики. Уште еднаш, доминантниот тренд е кон поддржување на макроекономските цели по секоја цена, што води до контрадикторни пораки. Од една страна, држави како Италија и Полска добиваат Препорки за справување со сегментацијата на пазарот на трудот и сиромаштијата кај вработените. Од друга страна пак, држави како Шпанија, Белгија, Луксембург и Шведска се поттикнуваат да имплементираат поголема флексибилност на пазарот на трудот, да се намалат преговорите околу платите и индексацијата и да се воведат умереност на платите или нивно намалување (EAPN 2013a).

Се поздравува позитивната реторика на сиромаштијата кај вработените и подобрување на квалитетот на работа со цел поквалитетен живот, но е осуетена од вистинските случувања во политиките, кои ги поддржуваат успехите на фискалната консолидација и намалувањето на долговите во недостаток од социјална грижа. За сериозно решавање на социјалните прашања, вклучувајќи ја и сиромаштијата кај вработените, на ЕУ ѝ е потребно златно правило, осигурани социјални инвестирања и социјална заштита, што ќе

се јави како противтежа на строгата неолиберална агенда, преку социјална условеност и оценка на социјалното влијание која има исто значење со економската условеност. Неодамна усвоеното Соопштение за социјалната димензија на ЕМУ би можел да е првиот чекор во оваа насока. Сепак, од суштествено значење е неговата правилна имплементација.

5. ДРУГИ ФАКТОРИ И НИВНИОТ ПРИСТАП КОН СИРОМАШТИЈАТА КАЈ ВРАБОТЕНИТЕ

Клучни фактори во движењата на синдикалните здруженија и во областа на истражувањето исто така го анализираат феноменот – сиромаштија кај вработените. Овој дел претставува слика на анализата развиена по избор од овие чинители. За активистите за борба против сиромаштијата ваквата анализа може да претставува основа за соработка и градење сојузи.

Во изминатите неколку години, **Конфедерацијата на европските синдикални здруженија (ETUC)** го интензивираа прашањето околу сиромаштијата кај вработените, во рамките на нивните критики за начинот на кој е справуваат со економската криза во ЕУ. Тие го осудуваат изборот направен во рамката на строгите политики на штедење кои придонесуваат за намалување на платите и намалување на социјалната заштита. Исто така тие ги осудија и директното кретење на платите во јавниот сектор и во некои случаи и на минималната плата и во поопшта смисла „општото незадоволство од појава на инфлација, плати кои зависат од продуктивноста, незадоволството кон централизирано преговарање.“ Тие инсистираат да се почитува принципот на еднаква плата за исто сработена работа врз основа на принципот на земјата домаќин (ETUC, 2011).

ETUC го отфрла пристапот платите да се користат како средство за приспособување на конкурентноста, доколку се намалени од политички одлуки или произлегуваат од дерегулирањето на пазарот на трудот на ЕУ. Тие инсистираат дека квалитетот и иновативноста треба да се дел од стратегијата за закрепнување, но „истите не ги

подржуваат флексибилните плати“ (ETUC 2012a). Тие понатаму инсистираат на важноста од утврдување на минимална плата „со цел ограничување на конкурентноста на пазарот што ги принудува работниците на меѓусебна конкуренција“. Тие сметаат дека изборот што го прави Комисијата за време на криза се очекува да создаде зголемена сиромаштија кај вработените (ETUC, 2012b).

Меѓународната организација на трудот (ILO) промовира Агенда за достоинствена работа. Тие неодамна потенцираа дека направен е напредок во намалувањето на крајната сиромаштија кај вработените на глобално ниво, но забележан е застој во намалувањето на сиромаштијата во светот од 2008 год. Меѓу 900 милиони вработени сиромашни, постојат 456 милиони работници ширум светот кои живеат во крајна сиромаштија под прагот на сиромаштија од 1,25 американски долари дневно во 2011 год. Уште 55 милиони работници живеат со своите семејства со помалку од 2 американски долари дневно отколку очекуваното (ILO 2012).

Во 2011 год ILO ја претстави првата меѓународна база на податоци од оценките на сиромаштијата на национално ниво, потоа бројот на сиромашните и нивниот удел во вкупното вработување, со сите оценки за сиромашните вработени на светско ниво распределени по возраст (сите заедно, млади, возрасни) и пол. Поради фактот што таа е првата меѓународна база за оценка на вработените сиромашни на национално ниво, податоците имаат за цел да го зголемат разбирањето на врските помеѓу сиромаштијата, вработувањето и достоинствената работа ширум светот.

ILO смета дека политиките на пазарот на трудот (заедно со продолжување на бенефициите за невработените, ревалуцијата на минималните плати и субвенциите за платите, подобрување на услугите во јавното вработување, јавни работни програми и стимул за претприемаштво) можат да влијаат и на вработувањето и на приходите (ILO, 2011). Согласно на Агендата за достоинствена работа на ILO, ETUC промовираше квалитетна/достоинствена работа на долгорочен план. Тие ги дефинираат следните 5 основни столба што треба да обезбедат достоинствена работа: крај на несигурната работа,

подобра работна организација, моќни закони за заштита на вработувањето, систем за социјална помош, социјален дијалог и колективни преговори.

Еден од четирите индикатори под **Милениумските цели на развој 1B** („постигнуваат целосно и продуктивно вработување и достоинствена работа за сите, вклучувајќи ги жените и младите лица“) е делот од сиромашните вработени во вкупното вработување.

OECD појаснува дека недоволното вработување е клучна одредница на сиромаштијата кај вработените, како и планирањето национални системи на бенефиции, а не создавање на пониски плати. Тие истакнуваат дека големите семејства со слаби примања се соочени со поголем ризик од соочување со сиромаштија како вработени лица и треба да бидат повеќе заштитени по потребното реобликување на даночните системи и системите со бенефиции. Тие сметаат дека минималните плати се корисно средство за борба против сиромаштијата, доколку се утврдени на „разумно ниво“ што не би „ја нарушила можноста од вработување за најранливите лица“ и се надополнети од бенефиции за вработените, чиј интерес се семејствата со низок приход (OECD 2009).

Европскиот синдикален институт (ETUI) ја посочија сиромаштијата кај вработените во нивниот Индекс на квалитет на работното место (ETUI). Тие истакнуваат дека рецесијата не само што создава невработеност, но исто така ја менува состојбата и на вработените, со зголемен број луѓе што работат со скратено работно време/ вршат хонорарна работа без да информираат дека повеќе би сакале работа со полно работно време (ETUI, 2013).

Европската фондација за подобрување на работните и животни услови исто така дава детаљна анализа за сиромаштијата кај вработените, особено преку Европската опсерваторија за работни услови (Eurofound 2010, Eurofund 2012).

6. УПРАВУВАЊЕ, УЧЕСТВО И ДЕМОКРАТИЈА

Не можат да се најдат решенија на проблемот доколку не бидат вклучени погодените лица. Но, стратегиите за избавување од сиромаштијата на вработените лица не се секогаш формулирани и имплементирани преку учество на засегнатата страна. Гласот на вработените сиромашни често не се слуша.

Владините одлуки често ги напаѓаат синдикалните здруженија, нивното членство опаѓа, додека голем број работници, како оние со скратено работно време, вработени преку агенции за вработување или на работни места во аутсорсинг секторот, привремено вработени, или работниците се во сивата економија, сè почесто не се членови на ниту едно синдикално здружение. Потребна е поголема поддршка сите работници да бидат вклучени во синдикалните здруженија.

Неопходно е постоење на сојузи формираны меѓу синдикалните здруженија и невладините организации и граѓанските здруженија за помош на вработените сиромашни. Уште од почетокот на кризата, организациите треба да одговорат на зголемената побарувачка за поддршка од луѓето погодени од влошената економска состојба. Со многу граѓански здруженија кои се соочуваат со финансиски проблеми уште пред кризата, каде состојбата се влоши со намалување на социјалната потрошувачка и финансиската поддршка за невладините организации, сега и самите не можат да ја задоволат побарувачката. Овие кратења во буџетот се одразија кај намалениот број и достапни социјални услуги, на овој начин зголемувајќи го товарот врз невладините организации. Структурните фондови соодветно не беа таргетирани за да се справат со ова прашање.

И покрај ваквите кратења, **социјалните невладини организации сè уште имаат потенцијал да го кренат гласот на обесправените,** погрижувајќи се соодветно да ги земат в предвид нивните проблеми при креирањето на политиките. Сиромаштијата и социјалната екслузија се сложени прашања што не можат да се поделат и да се разгледаат според административните поделби на владата. Во контекст на поимот сиромаштија кај вработените, невладините организации имаат дополнителна вредност поради фактот што можат да обезбедат холистичко решение и алтернативи за помош, што произлегуваат од

непосредното искуство на лицата во сиромаштија и од оценката на нивните потреби што се врши на терен grass-root ниво/ основно ниво. Можеби станува збор за невладини организации кои им помагаат на многу задолжените лица, соочени со проблеми во домувањето, или кои имаат потешкотии да се избават од тешката состојба или како вработени сиромашни или како невработени лица.

Невладините организации играат витална улога преку обидот проблемите и темите што ги погодуваат овие луѓе да ги слушнат креаторите на политиките и да се заложат поединците како сиромашни вработени да добијат директна можност да бидат ангажирани при развојот на тие политики. Тоа се постигнува преку соработка со синдикалните здруженија.

Во рамките на Стратегијата Европа 2020, на преден план во изнаоѓањето политичко решение треба да е ангажирањето на засегнатите страни преку формирање на национални платформи за борба против сиромаштијата, вклучувајќи ги сите актери во структурен дијалог, заедно со мрежите на ЕАПН на национално ниво и ниво на ЕУ, како и социјалните партнери и синдикатите. Овие платформи треба да играат основна улога во планирањето, имплементацијата и оценката на националните реформски програми и националните социјални извештаи, како и Препораките по одделни земји, надоврзувајќи се на претходно сработеното во рамките на Социјалниот ОМК. Може да дојде до создавање на тематска групација на сиромашни вработени, каде заедно ќе работат социјалните невладини организации, синдикалните здруженија и работодавци и другите клучни актери, а работењето ќе се надгледува согласно со договорените социјални индикатори.

Со цел прописно вршење на својата работа, невладините организации кои се борат против сиромаштијата, како и социјалните невладини организации треба соодветно да се поддржуваат и да се снабдуваат, за да можат и понатаму да си ја вршат улогата на олеснувачи во непосредното ангажирање на лицата погодени од сиромаштија и да обезбедуваат одржливи решенија што промовираат социјална инклузија и социјална кохезија, притоа тие на овој начин ја сфаќаат потребата од инклузивен дијалог.

Мрежите на ЕАПН и понатаму ќе продолжат да се занимаваат со политичките процеси, да се чуе гласот на обесправените на преден план при донесувањето одлуки. Нашите национални мрежи на терен упорно се обидуваат да станат дел од националните реформски програми и националните социјални извештаи врз основа на добрата пракса на ангажирање на погодената страна од страна на Социјалниот ОМК (види EAPN 2011d и EAPN 2012d). Во 2012 год, членките на ЕАПН им ги претставија на европските институции своите алтернативни Препораки по одделна земја и истиве ги разгледаа одговорните лица за донесување одлуки. Добиените податоци беа поздравени (EAPN 2012b, 2013a). Ние ги земаме во преден план квалитетно вработување и работа, како и борбата против сиромаштијата кај вработените. И понатаму ќе се бориме да не консултираат и ќе изготвуваме наши алтернативни предлози во 2013 год.

За повеќе информации за организациите кои се борат против сиромаштијата на терен и како кризата и намаленото финансирање го спречуваат во работењето, видете го *Anti Poverty Mag* (Списание за борба против сиромаштијата) на ЕАПН кое го разгледува ова прашање и е насловено како *The Crisis of Democracy: Anti Poverty Organisations Respond! (Криза во демократијата: Организации за борба против сиромаштијата, реагирајте!)* (EAPN 2012c).

Дополнително ЕАПН традиционално е во тесна соработка со синдикалните здруженија, како на национално, така и на ниво на ЕУ, преку заедничко делување, мобилизирање и сојузи со цел квалитетното вработување да е во центарот на стратегиите за борба против сиромаштијата. Тие ефикасно работат и за избавување на луѓето од нивните потешкотии и екслузијата. Видете во *Заедничката социјална конференција Joint Social Conference* (www.jointsocialconference.eu) и *Alter Summit* (www.altersummit.eu) најнови иницијативи кои претставуваат особен пример за ваквата соработка кон пошироки алтернативни економски политики и пофер, еднакви модели за развој во Европа.

7. ПРЕПОРАКИ НА ЕАПН

ЕАПН верува дека не постои единствено и едноставно решение за сиромаштијата кај вработените. Сепак, во сржта на решенијата на проблемот стои потребата достоинствената работа да им стане достапна на лицата на кои им треба. За овој чекор кон повисок квалитет и достоинствена работа неопходни е повеќе делување на повеќе нивоа и од страна на повеќе чинители.

ЕВРОПСКАТА УНИЈА

Борбата против сиромаштијата кај вработените треба да се идентификува како јасна, трансверзална цел во Стратегијата Европа 2020. Ова се постигнува преку:

- Заедничката рамка за оценка (JAF), Мониторот за следење на вработувањето (EPM) и Мониторот за работа на социјална заштита (SPPM) се индикатори за квалитетна работа и сиромаштија кај вработените кои треба транспарентно да се разгледаат и да се стават како приоритет при оценување на националните реформски програми;
- Идентификување на Препораките по одделни земји (CSRs) во земјите каде сиромаштијата кај вработените е во пораст, особено оние кои ги истакнува SPPM како Тренд што треба да се следи и каде е опаднат квалитетот на работата;
- Намалувањето на сиромаштијата кај вработените е клучна порака во Годишниот преглед на пораст, дека не се даваат контрадикторни препораки во макроекономските CSRs од типот на мерки кои ја зголемуваат сиромаштијата кај вработените (на пр. намалување на платите кај слабо платените работни места).
- Разгледување на воведувањето цел во сиромаштијата кај вработените, како потцел на вработувањето како цел на Европа 2020;
- Поддршка намалувањето на сиромаштијата во политиките на вработување и постигнување напори за остварување на целта на вработувањето, потоа засилување на двете цели кои ќе се одразат во кохерентните Препораки по одделни земји;

- Ставање под приоритет и контрола на димензијата за квалитет во имплементирањето на Гаранцијата за младите/ Младинската гаранција во проценката на националните планови за имплементација;
- Неопходни се меѓународна размена на искуства, заедничко учење и разгледување, објавување на добрите практики, следење на Мрежата од независни стручњаци за извештајот за социјална инклузија од 2010 год заедно со членовие од Комитетот за вработување и социјална заштита;
- Постојано следење на напредокот на сиромаштијата кај вработените, врз основа на податоците на Еуростат, но и од искуството на погодените лица од сиромаштија и невладините организации кои се борат против сиромаштијата со инволвирање на засегнатата страна во процесите на NRP/NSR на национално ниво.

Преземање дополнителни чекори од страна на европските институции:

1. Целосно искористување на Scoreboard/Семафорот предложен во неодамна усвоеното Соопштение за социјалната димензија на EMU, кое се надоврзува на гореидентификуваните индикатори на JAF, EMP и SPPM и кои ја опфаќаат сиромаштијата кај вработените како индикатор – ова да стане приоритет во ребалансирање на социјалните и економските цели.
2. Европската Комисија треба да предложи Зелен документ, пропратен со соодветно и значајно јавно советување, да го постави тлото за Препораката која прецизира детаљна мапа со конкретни мерки за справување со сиромаштијата кај земјите-членки.
3. Поголема видливост и конкретни предлози за имплементација на Стратегијата за активна инклузија на ЕУ, чии три столба (соодветна помош на приходите, целокупен пристап до квалитетни услуги и инклузивни пазари на трудот) имаат суштинска улога во борбата против сиромаштијата кај вработените и сиромаштијата во глобала.
4. Во тековното навраќање од страна на Европската комисија и Комитетот за вработување за концептот за квалитетни работни места, да се дефинираат и

постават во центарот на принципите и предлозите за делување минималната плата, сигурноста на работата и работничките права.

5. Соодветниот приход да е достапен за сите на ниво ослободено од ризик од сиромаштијата, и за вработените и за невработените, на пример преку давање предлози за Европската директива за минимален приход и испитување на опсегот на рамката на ЕУ за достоинствена минимална плата што следи позитивна хиерархија?
6. Оценување на социјалното влијание врз дерегулирањето и другите политики на пазарот на трудот предложени од Еуро Плус Пактот, оценување на влијанието врз сиромаштијата кај вработените и обезбедување позитивни интегрирани пристапи во земјите кориснички на надворешна финансиска помош, при преговорите за Меморандумите за разбирање. Оценување на долгорочното социјално влијание, потоа влијанието на вработувањето, здравствената заштита и економијата на сиромаштијата кај вработените врз работниците и нивните семејства.
7. Европската комисија јасно го поддржува организирањето во синдикални здруженија во слабо платените сектори и зајакнување на улогата на колективните преговори и социјалните партнери во развојот на решенијата на политиките за справување со сиромаштијата кај вработените.
8. Структурните фондови играат главна улога во борбата против сиромаштијата кај вработените, преку поддржувањето на полесен премин кон квалитетно, одржливо вработување (со шеми за дополнителна финансиска помош на приходот за долгорочно невработените кои се враќаат на пазарот на трудот) како и политиките креирани да воспостават стандардни национални препораки за квалитетна работа и кампањи за зголемување на свеста.

ЗЕМЈИ-ЧЛЕНКИ – НА НАЦИОНАЛНИ И ПОДНАЦИОНАЛНИ НИВОА

1. Зголемување на платите:

- Воведување на законска минимална плата во земји каде таа сè уште не е воспоставена;

- Воведување на задолжително ниво на минималниот износ за задоволување на основните потреби за законски минималната плата, во земји каде постојат, врз основа на стандарди во буџетот на потрошувачката кошничка и понудените услуги;
 - Ревалоризирање на нивоата на плата за конкретните традиционални слабо платени работни места (често пати доминираат жените и другите групи во ексклузија);
 - Обезбедување на поддршка за зголемено членство во синдикалните здруженија и нивна покриеност, зголемување на улогата за колективни преговори и социјални партнери во креирањето и спроведувањето на политиките;
 - Промовирање на шеми за соодветен минимален приход, барем на линијата на сиромаштија, со цел формирање позитивна хиерархија меѓу бенефициите и платите;
2. Обезбедување бенефиции за вработените и даночно кредитирање кои ќе ги надоместат и зголемат слабите примања, додека се стремиме да не се зголеми и задржи состојбата со ниски плати, но со промовирање на достоинствена работа;
 3. Да се обрне внимание на адекватноста на бенефициите и политиките, вклучувајќи континуираност во пристапот до основните услуги за ефикасно справување со преминот од еден статус во друг, за да се исплати трудот на позитивен начин. Урамнотежување на флексибилноста и сигурноста, со цел луѓето да не бидат казнети кога ќе преминат од едно на друго работно место;
 4. Разгледување на сегментацијата на пазарот на трудот преку продолжување на договорениот период во договорите за вработување, пристап до правата и заштита во вработувањето борба против несигурноста и подобрување на квалитетот на вработувањето;
 5. Обезбеден и загарантиран пристап до основните работнички права (како заштита од нефер отпуштање);
 6. Согласно на Стратегијата за активна инклузија, финансиската помош на приходот треба да се надополни со целокупен пристап до квалитетни и достапни услуги, детска грижа, целокупна бесплатна здравствена грижа, образование, социјално

домување и други содијални услуги, но и flanking services/ други придружни услуги како што се домувањето, превозот, советувањето итн. Овие треба да се заштитат од строгите мерки на штедење;

7. Сиромаштијата кај вработените треба да стане приоритет во националните реформски програми и националните социјални извештаи. Ова подразбира дека овие прашања треба да доминираат во сите иницијативи за вработување како и помош при собирањето податоци и вклучување на засегнатите лица;
8. Поддршка на учеството на погодените од сиромаштија, невработените и невладините организации при планирањето, имплементацијата и оценката на иницијативите чија цел е борба против сиромаштијата кај вработените и сиромаштијата општо земено, како и подобрување на дијалогот за засегнатите во процесите на НРП/ НСР.

РАБОТОДАВЦИТЕ И НИВНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Нудете го износот за задоволување на основните потреби! Обезбедете достоинствени плати со кои луѓето би воделе достоинствен живот и соодветно финансиски ќе се грижат и за нивните семејства. Работодавците во јавните сектори можат да им послужат како добар пример на оние од приватниот сектор.
2. Изгответе стабилни договори со сеопфатни услови за прекинување на истите, треба да се гарантирани работничките права и социјалната заштита.
3. Справете се со дискриминацијата во процесите на регрутирање, исто така и на работното место и бидете работодавец кој ќе се стреми за еднакви можности за сите.
4. Поттикнете и промовирајте доживотно образование, како инвестиција во вашиот персонал и вашите вработени заштитете ги од евентуална сиромаштија и невработеност во иднина.
5. Соодветно поддржувајте ги советувањето, информираноста, и услугите во секторот за човечки ресурси, такашто сè повеќе луѓе да се запознаени со своите работнички, социјални и човекови права.

СИНДИКАЛНИ ЗДРУЖЕНИЈА И НЕВЛАДИНИ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Членството во синдикалните здруженија останува и понатаму најефикасен начин за заштита на работниците од сиромаштијата кај вработените, особено онаму каде не се гарантирани националните стандарди за достоинствена минимална плата и квалитетни работни места со плата и стабилност.
2. Сојузи и заеднички кампањи: важно е синдикатите и невладините организации да формираат блиски врски да градат нови сојузи со цел размена на искуство, знаење и создавање заеднички мрежи.
3. Да се подигне гласот на слабо платените работници, со цел креаторите на политики директно да го чујат нивното искуство, потоа во рамките на движењата за борба против сиромаштијата и да им обезбедат можности за активно учество во лобирањето и кампањите за борба против сиромаштијата кај вработените.
4. Развој на непречена соработка и партнерства за колективно делување на невработените лица, како и на сиромашните и социјално исклучени и создавање на доброволна интеракција (помеѓу синдикатите и невладините организации, особено тематските/советодавни) отворени за активистите инволвирани во (новите) социјални движења.
5. Невладините организации, социјалните здруженија и организации од третиот сектор исто така и самите се работодавци – особено е значајно тие да бидат позитивен пример преку воведување на минималниот износ за задоволување на основните потреби и почитување на квалитетот на работните стандарди во предложеното вработување.

РЕФЕРЕНЦИ

ПУБЛИКАЦИИ НА ЕВРОПСКАТА МРЕЖА ЗА БОРБА ПРОТИВ СИРОМАШТИЈАТА

EAPN (2014a), *Explainer on Quality Work and Employment*, претстоечки, 2014, наскоро достапно на интернет страната на EAPN (www.eapn.eu).

EAPN (2013d), *Lifeboat or Life Sentence? Report on the Troika and emergency assistance programmes and their impact on poverty and social exclusion*, ноември 2013, наскоро достапно на интернет страната на EAPN (www.eapn.eu)

EAPN (2013c), *Widening the Gap. Assessment of the National Reform Programmes 2013*, септември 2013, <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/NRPs/2013-EAPN-NRP-Report.pdf>

EAPN (2013b), *Response to the Social Investment Package – Will It Reduce Poverty?*, јуни 2013, <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/EAPN-position-papers-and-reports/2013-EAPN-Response-to-the-SIP-en.pdf>

EAPN (2013a), *Assessment of the 2013 Country Specific Recommendations (CSRs) and proposals for Alternative CSRs (National and EO members)*, март 2013, <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/EAPN-position-papers-and-reports/2013-EAPN-CSR-Assessment-and-alternative-CSRs-EN.pdf>

EAPN (2012e), *10 Principles on Quality Work*, септември, <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/EAPN-position-papers-and-reports/2012-10-principles-on-quality-work.pdf>

EAPN (2012d), *An EU worth defending: beyond austerity to social investment and inclusive growth*, Анализа на EAPN на National Reform Programmes (NRPs) and National Social Reports (NSRs) а 2012 год, јули, <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/EAPN-position-papers-and-reports/2012-eapn-nrp-report-en.pdf>

EAPN (2012c), *The Crisis of Democracy: Anti-Poverty Organisations Respond!*, Anti-Poverty Mag, 30 мај, <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/MAG/mag-136-en.pdf>

EAPN (2012b), *Proposals of Country-Specific Recommendations. Making Progress on Poverty Reduction and Meaningful Stakeholder Engagement!*, мај, <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/NRPs/2012-2013/EAPN-country-specific-Recommendations-en.pdf>

EAPN (2012a), *Re-engaging Hope and Expectation, Getting out the Crisis Together – Alternative Approaches for an Inclusive Recovery*, February, <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/EAPN-position-papers-and-reports/2012-crisis-report-katherine-duffy.pdf>

EAPN (2011e), *Quality of Work for Quality of Life*, Anti-Poverty Mag, декември,
<http://www.eapn.eu/images/stories/docs/MAG/mag-135-web-en.pdf> 30

EAPN (2011d), *Deliver Inclusive Growth – Put the Heart Back in Europe!*, Анализа на ЕАПН.
National Reform Programmes за 2011 год, Europe 2020, ноември,
<http://www.eapn.eu/images/stories/docs/NRPs/nrp-report-final-en.pdf>

EAPN (2011c), *Active Inclusion: Making It Happen!*, EAPN booklet, септември,
<http://www.eapn.eu/images/stories/docs/eapn-books/2011-active-inclusion-booklet-en-web.pdf>

EAPN (2011b), *Explainer on Wealth, Inequality and Social Polarisation in the EU*, мај 2011,
<http://www.eapn.eu/images/stories/docs/eapn-books/2011-wealth-explainer-en-web.pdf>

EAPN (2011a), *Is the European project moving backwards? The Social Impact of the Crisis and of Recovery Policies in 2010*, 23 February, <http://www.eapn.org/images/stories/docs/EAPN-position-papers-and-reports/crisis-report-2011-en.pdf>.

EAPN (2010), *Social Cohesion at stake. The Social Impact of the Crisis and of the Recovery Package*, 3 декември, <http://www.eapn.org/images/stories/docs/EAPN-position-papers-and-reports/Crisis-Report-2009-final.pdf>.

EAPN (2009b), *An EU we can trust". Proposals on a new EU post-2010 strategy*, 15 јуни,
<http://www.eapn.eu/oldwebsite/images/docs/an%20eu%20we%20can%20trust%20june%2009%20en.pdf>.

EAPN (2009a), *Will the Economic Crisis force a stronger social pillar in Lisbon? Social Inclusion Scoreboard on the National Reform Programmes (2008-10)*, 10 февруари,
<http://www.eapn.eu/images/stories/docs/EAPN-position-papers-and-reports/lisbon-report-final-2009-en.pdf>.

EAPN (2008), *Building Security, Giving Hope. EAPN Assessment of the National Strategic Reports on Social Protection and Social Inclusion (2008-10)*, 30 ноември,
<http://www.eapn.eu/images/stories/docs/EAPN-position-papers-and-reports/napreport2008-en.pdf>.

EAPN (2006), *Voices from the Poverty Line: Jobs and Unemployment in the EU*, EAPN book,
http://www.eapn.eu/images/docs/voices%20from%20the%20poverty%20line_en.pdf

ДРУГИ ИЗВОРИ

Airio, Ipo (2008), "Change of Norm? In-Work Poverty in a Comparative Perspective", in *Studies in social security and health*, Number 92,
[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/060308131936EK/\\$File/tutkimuksia92_netti.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/060308131936EK/$File/tutkimuksia92_netti.pdf)
Campos Lima, Maria da Paz (2012), "Unions split over tough labour agreement", for the *European Industrial Relations Observatory Online*, 27 февруари,
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/01/articles/pt1201049i.htm>

Crettaz, Eric and Bonoli, Giuliano (2010), *Why are Some Workers Poor? The Mechanisms that produce Working Poverty in a Comparative Perspective*, Working Papers on the

Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 12/2010, <http://lac-repo-live7.is.ed.ac.uk/handle/1842/3985>

European Meeting of People Experiencing Poverty (EMPEP 2011), Homelessness and Housing Rights in the Context of the Crisis, Conference Report, May, <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/Events-docs-programmes/2011-10thPEPmeeting/10thpepmeeting-report-en.pdf>

European Meeting of People Experiencing Poverty (EMPEP 2010), *Employment, Work, Jobs - The reality for people experiencing poverty*, Conference Report, maj, <http://www.eapn.eu/images/stories/docs/Events-docs-programmes/2011-10thPEPmeeting/10thpepmeeting-report-en.pdf> 31

European Trade Union Confederation (ETUC 2012b), *ETUC's response to the European Commission's Communication "Towards a job-rich recovery"*, 5-6 June,
<http://www.etuc.org/a/10047>

European Trade Union Confederation (ETUC 2012a), *Investing for growth and jobs – ETUC reaction to the Annual Growth Survey*, март, <http://www.etuc.org/a/9809>

European Trade Union Confederation (ETUC 2011), *Athens Manifesto*, 19 мај, http://www.etuc.org/IMG/pdf/Final_Manifesto_EN_reduced.pdf

European Trade Union Confederation (ETUC 2010), Spring Summit: The ETUC's priority is employment, not the financial market, press release, 25 март 2010, <http://www.etuc.org/a/7075>

European Trade Union Confederation (ETUC 2007), *Decent work fact sheet*, <http://www.etuc.org/a/4311>

European Trade Union Institute (ETUI): <http://www.etui.org/Topics/Labour-market-employment-social-policy/Job-quality-index-JQI>

ETUI (2013): *Benchmarking Working Europe 2013*

European Commission (EC 2011), *Employment and Social Developments in Europe*, 15 декември, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=en&pubId=6176&type=2&furtherPubs=yes>

European Commission (EC 2013), *Employment and Social Development in Europe*, 8 јануари, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7315>

European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions/European Working Conditions Observatory (Eurofund/EWCO, 2010): *Working poor in Europe*, http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0910026s/tn0910026s_2.htm

Eurofound/EWCO, 2012, *Rate of in-work poverty attracts media attention*, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2012/02/PL1202019I.htm>

Frazer, Hugh and Marlier, Eric (2010), *In-work poverty and labour market segmentation in the EU*. CEPS/INSTEAD, 2010, coll. European Network of Independent Experts on Social Inclusion n°2010-02, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1025&newsId=1394&furtherNews=yes>

International Labour Office (ILO 2012), *Global Employment Trends*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171571.pdf

International Labour Office (ILO 2011), *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, 7th edition, October, http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_114060/lang--en/index.htm

Mulholland, Hélène (2012), “Minimum wage frozen for under-21s”, in *The Guardian*, 19 март, <http://www.guardian.co.uk/society/2012/mar/19/minimum-wage-frozen-for-under-21s>

Network of Independent Experts in Social Protection and Social Inclusion (NIESPSI 2010), *In work poverty and labour market segmentation*, EU Peer Review, <http://www.peer-review-social-inclusion.eu/network-of-independent-experts/2010/second-semester-2010>

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD 2009), *In-Work Poverty, What Can Governments Do?*, Policy Brief, September, <http://www.oecd.org/els/43650040.pdf>

Parekh, Anushree, MacInnes, Tom and Kenway, Peter (2009), *Monitoring Poverty and Social Exclusion 2009*, York: NPI/JRF, <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/monitoring-poverty-social-exclusion-2009-full.pdf>

Pollert, Anna and Charlwood, Andy (2009), “The vulnerable worker in Britain and problems at work”, in *Work, Employment and Society*, Vol. 23, No. 2, pp. 343-62, <http://www.uk.sagepub.com/wilton/Online%20readings/Chapter%2013/Pollert%20and%20Charlwood%20article.pdf>

Poverty Alliance (2010), *Low Pay in Scotland* Briefing – No. 15 - 15 maj, 32

Case Study No. 1

<http://slw.povertyalliance.org/userfiles/files/LowPayBriefCaseStudy1FINAL.pdf>

No 2 <http://slw.povertyalliance.org/userfiles/files/LowPayBriefCaseStudy2-FINAL.pdf>

No 3 <http://slw.povertyalliance.org/userfiles/files/LowPayBriefCaseStudy3-FINAL.pdf>

Social Protection Committee (SPC 2013), *Social Europe: Current Challenges and Way Forward – Annual Report of the Social Protection Committee*, 19 февруари 2013.

Shildrick, Tracy, MacDonald, Robert, Webster, Colin and Garthwaite, Kayleigh (2010), *The Low-Pay, No-Pay Cycle: Understanding Recurrent Poverty*, York: Joseph Rowntree Foundation, <http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/unemployment-pay-poverty-full.pdf> 33

ИНФОРМАЦИИ И КОНТАКТ ИНФОРМАЦИИ

За повеќе информации за ова издание и за работењето на ЕАПН во областа на вработувањето, контактирајте ја

Amana Ferro, EAPN Policy Officer amana.ferro@eapn.eu

За повеќе информации за политиката и позициите на ЕАПН контактирајте ја

Sian Jones, EAPN Policy Coordinator sian.jones@eapn.eu

Видете EAPN изданија и активности www.eapn.eu

Европската мрежа за борба против сиромаштијата (EAPN) е најголемата европска мрежа од национални, регионални и локални мрежи. Вклучувајќи ги и невладините организации кои се борат против сиромаштијата и grassroots групи/ членовите на групите како и европските организации, активни во борбата против сиромаштијата и социјалната ексклузија. Основана е во 1990 година.

EUROPEAN ANTI-POVERTY NETWORK. Reproduction permitted, provided that appropriate reference is made to the source. November 2013.

EAPN is supported by the Directorate – General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission. Its funding is provided for under the European Community Programme for Employment and Social Solidarity PROGRESS (2007 – 2013).

For more information:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>

The information contained in this publication does not necessarily reflect the position of the European Commission.