

Strategier for lengre yrkeskarrierer



PATHS2INCLUDE



Eldre arbeidstakere: En økende andel av arbeidsstyrken

Sysselsettingsraten for eldre arbeidstakere (55–64 år) i EU økte fra 43,7 % i 2010 til 65,2 % i 2024.

Denne trenden gjenspeiler både strukturelle og politiske endringer: høyere forventet levealder, pensjonsreformer som har økt den lovbestemte pensjonsalderen, gradvis nedleggelse av førtidspensjonsordninger og redusert tilgang til uføretrygd.

Hvorfor trenger vi mer inkluderende strategier?

Ulike forutsetninger og muligheter: Eldre arbeidstakere i sårbare situasjoner (lav kompetanse, usikre eller fysisk krevende jobber, dårlig helse, omsorgsoppgaver) forlater ofte arbeidslivet tidlig, og ofte ufrivillig.

Mange eldre arbeidstakere har lavere sannsynlighet for å få opplæring eller fleksible arbeidsalternativer, og de risikerer i større grad å bli langtidsledige eller ekskludert.

Viktige forskningsfunn

Individuelt nivå

Det er flere individuelle egenskaper som påvirker mulighetene for et lengre yrkesliv:

- **Helsebegrensninger** øker risikoen for ekskludering og ufrivillig avgang fra arbeidslivet.
- **Kvinner med omsorgsansvar** har omtrent 50 % større sannsynlighet enn menn for å planlegge tidligpensjonering, særlig når det formelle omsorgstilbudet er begrenset.
- Personer i **høyere inntektskvintiler** har betydelig lavere risiko for å bli ekskludert.
- **Interseksjonalitet er viktig:** Kjønn, helseutfordringer og omsorgsansvar øker sårbarheten for å falle utenfor arbeidslivet. Økonomiske ressurser er avgjørende for om utfordringene fører til ufrivillig avgang fra arbeidslivet.

Organisatorisk nivå

Inkludering av eldre arbeidstakere avhenger av organisasjonens konteksts:

- **Høy innsats og lav belønning:** Yrkesaktive som opplever et misforhold mellom høy innsats og lav belønning, er over fire ganger så tilbøyelige til å ønske tidligpensjonering.
- **Digital kompetanse og fjernarbeid:** Under COVID-19 reduserte fjernarbeid risikoen for ekskludering. Etter pandemien ser vi imidlertid en motsatt trend: Sannsynligheten for ekskludering øker ved fjernarbeid, noe som kan gjenspeile høyere krav til digital kompetanse og større tilpasningsutfordringer for eldre arbeidstakere.
- **Eldre arbeidstakere utgjør en underutnyttet arbeidsressurs:** Ytelsesrelaterte stereotyper, aldersdiskriminerende stillingsutlysninger og automatiserte sifingsverktøy fører ofte til at eldre søkere ekskluderes allerede i de tidlige fasene av rekrutteringsprosessen.

Nasjonalt nivå

Individuelle egenskaper forklarer bare en liten del av variasjonen i ønsket om tidligpensjonering, mens forhold på nasjonalt nivå forklarer en langt større andel:

- **Veier ut av arbeidslivet:** I Nord- og Vest-Europa er avgangsmønstrene sammensatte, pensjonister kombinerer vanligvis offentlige pensjoner med tjenstepensjoner og private ordninger. I Sør- og Øst-Europa er de fleste i hovedsak avhengige av én inntektskilde etter arbeidslivet, nemlig den offentlige pensjonen.
- **Integrere og beholde:** I Romania og Polen bidrar høye produktivitetskrav og mangel på arbeidskraft til at eldre blir værende i jobb, ofte uten tilgang til ytterligere opplæring. I Norge forstås aldersmangfold som en ressurs, støttet av etablerte praksiser som legger til rette for samarbeid og kompetansedeling mellom generasjoner. I Tyskland ligger fokuset ofte på å i vareta og utvikle spesialkompetanse blant eldre arbeidstakere.

Anbefalinger

Fjerne strukturelle hindringer for et lengre yrkesliv

- Benytte en helhetlig tilnærming utover å heve den lovbestemte pensjonsalderen.
- Utvikle bærekraftige og fleksible avgangsordninger.
- Tilpasse europeiske mål til nasjonale kontekster.

Skape inkluderende rekruttering

- Bygge bro mellom lovgivning og praksis.
- Fremme aldersinkluderende rekruttering gjennom rettferdige praksiser og insentiver.

Skape inkluderende arbeidsmiljøer

- Styrke støtten til pårørende og omsorgspersoner.
- Tilby fleksible arbeidsmuligheter.
- Forbedre arbeidsplassens utforming og jobbkvalitet.
- Innføre retningslinjer som ivaretar kjønnsdimensjonen på arbeidsplassen.

Livslang læring

- Investere i livslang læring og digital kompetanseheving.
- Støtte kunnskap mellom generasjonene og beholde ekspertisen.

PATHS2INCLUDE er et 3-årig forskningsprosjekt finansiert av Horizon Europe som undersøker de flerdimensjonale aspektene ved diskriminering, tiltak som kan redusere ulikheter og fremme sosial inkludering i europeiske arbeidsmarkeder, og risiko for sårbarhet som kan oppstå i fremtidens arbeidsliv. Forskingen fokuserer på tre viktige arbeidsmarkedsprosesser: rekruttering, karriereveier og tidlig avgang fra arbeidslivet, med særlig vekt på arbeidsmarkedsdeltakelse i skjæringspunktet mellom kjønn, etnisitet, alder, helse, nedsatt funksjonsevne og omsorgsansvar.



Finansiert av EU. Meninger som kommer til uttrykk, er imidlertid kun forfatterens/forfatterenes egne og gjenspeiler ikke nødvendigvis Den europeiske unions synspunkter. Verken EU eller den bevilgende myndighet kan holdes ansvarlig for dem.