

Veien til inkluderende arbeidsmarkeder under den europeiske søyle for sosiale rettigheter



Hvorfor det er viktig

- Den europeiske pilaren for sosiale rettigheter omfatter tjue prinsipper og rettigheter som skal bidra til velfungerende og rettferdige arbeidsmarkeder
- Europakommisjonens mål: øke **sysselsettingsrate til minst 78 % innen 2030**
 - Behov for å fjerne eksisterende hindringer og nå ut til grupper med færre muligheter
- Ca. 51 millioner mennesker står i dag fortsatt utenfor arbeidsmarkedet
- Inkludering øker **produktiviteten, samhörigheten og den langsiktige konkurranseevnen**

Den europeiske pilaren for sosiale rettigheter

Relevante prinsipper for inkluderende arbeidsmarkeder:

1. Utdanning, opplæring og livslang læring
2. Likestilling mellom kjønnene
3. Like muligheter
4. Aktiv støtte til sysselsetting
6. Lønn
9. Balanse mellom arbeid og fritid
10. Helsefremmende, trygge og veltilpassede arbeidsmiljøer

De viktigste forskningsfunnene

Utdanning og kompetanseutvikling kan oppveie effekten av ulemper

- Sterk sammenheng mellom høyere utdanning og økt yrkesdeltakelse
- Tertiær utdanning kan delvis dempe virkningen av ulemper
- Arbeidsmarkedet etter pandemien preges av fleksible arbeidsordninger og digitalisering

Kvinner har en mer utsatt posisjon på arbeidsmarkedet enn menn

- Kjønnede konsekvenser av forelderskap medfører betydelige ulemper for (enslige) mødre på arbeidsmarkedet
- Økonomisk sårbarhet for pensjonerte kvinner

Mangelfulle data

- Vanskelig å identifisere risikogrupper og diskrimineringen de utsettes for
 - grunnet lav utvalgsstørrelse og mangel på spesifikke spørsmål
 - vanskelig å vurdere virkningen av sysselsettingspolitikken på risikogrupper

Overlappende ulemper skaper ekskludering fra arbeidsmarkedet

- Ekskludering fra arbeidsmarkedet er et resultat av interaksjonen mellom individuelle og kontekstuelle kjennetegn gjennom hele livsløpet
 - retningslinjer må rette seg mot overlappende sårbarheter

Høy formue kan redusere sårbarhet

- Høyere formue er forbundet med lavere sannsynlighet for å bli ekskludert fra arbeidsmarkedet
- Økonomiskressurser ser ut til å redusere andre sårbarheter

Diskriminering ved rekruttering er fortsatt utbredt i Europa

- Mødre og etniske minoriteter i Europa opplever fortsatt systematiske fordommer
- Omfattende organisatorisk støtte og inkluderende ansettelsespraksiser kan bidra til en mer mangfoldig arbeidsstyrke

Aktivering av eldre arbeidere kan øke ulikheter

- Ikke alle eldre arbeidere har like muligheter til å tilpasse pensjoneringstidspunktet og forlenge yrkeslivet
- Ulempene har en tendens til å hope seg opp i løpet av livet, noe som har en uforholdsmessig stor påvirkning på livskvaliteten for eldre
 - Kjønn, husholdningsstruktur, helse, utdanning og økonomisk velstand er viktige faktorer som ekskluderer eldre arbeidstakere, og som ofte samvirker på komplekse måter
- Økonomiske ressurser og helsebegrensninger påvirker tidspunktet eldre ønsker å pensjonere seg

Omsorgsansvar former ulikhet mellom kjønnene på arbeidsmarkedet

- Omsorgsarbeid er en stor utfordring for ansettelse, yrkesdeltakelse og forlenget yrkesliv, særlig for kvinner
- Omsorgsbasert diskriminering forekommer i mindre grad i organisasjoner med fleksible arbeidsordninger og/eller mangfoldstiltak

Fremtidens arbeidsliv byr på både muligheter og utfordringer for sårbare grupper

- Digitalisering gir muligheter for fleksibilitet og tilgjengelighet
- Digitaliseringen introduserer hindringer og forverrer eksisterende ulikheter for risikogrupper

Hva fungerer?

- **Kompetanse- og opplæringsprogrammer** tilpasset sårbare grupper
- **Omfattende datainnsamling** fanger opp dynamikken i arbeidslivet og erfaringene til risikogrupper
- Retningslinjer med en **interseksjonell** tilnærming rettet mot overlappende sårbarheter som skyldes individuelle egenskaper
- Full implementering og overholdelse av EUs **likestillingsdirektiv** (2000/78/EF og 2000/43/EF)
- Konkrete, gjennomførbare **tiltak for mangfold**, for eksempel inkluderende ansettelsespraksiser
- **Fleksible arbeidsordninger** som tilrettelegger for balanse mellom arbeid og fritid og hindrer diskriminering ved ansettelse av mødre
- **Helsefremmende arbeidsplasser** som gjør det mulig for eldre arbeidstakere å stå lenger i arbeid og redusere deres økonomiske sårbarhet
- Tilstrekkelige **minstelønninger**
- **Tilstrekkelig betalt permisjon** for yrkesaktive med omsorgsansvar

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. Forskningen 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/forfatterens egne og gjenspeiler ikke nødvendigvis Den europeiske unions synspunkter. Verken EU eller den bevilgende myndighet kan holdes ansvarlig for dem.