

W kierunku bardziej inkluzywnych strategii na rzecz dłuższej aktywności zawodowej



PATHS2INCLUDE



Starsi pracownicy i ich rosnący udział w sile roboczej

Wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników (55-64 lata) w UE wzrósł z 43,7% w 2010 r. do 65,2% w 2024 r.

Ta tendencja wzrostowa odzwierciedla zarówno zmiany strukturalne, jak i polityczne: wydłużenie długości życia, reformy emerytalne, które podniosły ustawowy wiek emerytalny, stopniowe wygaszanie systemów wcześniejszych emerytur oraz trudniejszy dostęp do świadczeń z tytułu niepełnosprawności.

Dlaczego potrzebujemy bardziej inkluzywnych strategii?

Nie wszyscy odnoszą korzyści w równym stopniu: Starsi pracownicy znajdujący się w trudnej sytuacji (niskie kwalifikacje, niepewna lub wymagająca fizycznie praca, zły stan zdrowia, obowiązki opiekuńcze) często odchodzą z pracy przedwcześnie i często nie z własnej woli.

Ograniczony dostęp do możliwości: Pracownicy ci rzadziej korzystają ze szkoleń lub elastycznych form zatrudnienia i są bardziej narażeni na długotrwałe bezrobocie lub wykluczenie.

Główne wnioski z badania

Poziom indywidualny

- **Ograniczenia zdrowotne** zwiększają ryzyko wykluczenia i niedobrowolnego wycofania się z rynku pracy.
- **Kobiety pełniące obowiązki opiekuńcze** są o około 50% bardziej skłonne do planowania wcześniejszego wycofania się z rynku pracy niż mężczyźni, zwłaszcza gdy możliwości skorzystania z instytucji opieki są ograniczone.
- **Osoby o wyższych dochodach** doświadczają znacznie niższego ryzyka wykluczenia.
- **Intersekcjonalność ma znaczenie:** Płeć, stan zdrowia i obowiązki opiekuńcze zwiększają ryzyko wycofania się z rynku pracy. Zasoby finansowe w dużej mierze decydują o tym, czy kwestie te skutkują niedobrowolnym odejściem z rynku pracy.

Kontekst organizacyjny

- **Niska nagroda za duży wysiłek:** Pracownicy doświadczający tej nierównowagi mają ponad czterokrotnie większą chęć do przejścia na wcześniejszą emeryturę.
- **Umiejętności cyfrowe i telepraca mają znaczenie:** Podczas pandemii COVID-19 praca zdalna nieco zmniejszyła ryzyko wykluczenia, ale trendy po pandemii pokazują, że telepraca zwiększa obecnie prawdopodobieństwo wykluczenia, co pokazuje rosnące zapotrzebowanie na umiejętności cyfrowe i wyzwania adaptacyjne dla starszych pracowników.
- **Potencjał starszych pracowników jest niedostatecznie wykorzystywany:** stereotypy związane z wydajnością, nacechowane uprzedzeniami pod kątem wieku opisy stanowisk i kryteria selekcji kandydatów do pracy często wykluczają starszych pracowników na wczesnych etapach rekrutacji.

Kontekst krajowy

Kontekst krajowy kształtuje proces wychodzenia z rynku pracy. Indywidualne cechy wyjaśniają jedynie niewielką część zróżnicowania intencji wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, podczas gdy czynniki na poziomie kraju tłumaczą znacznie większą jego część:

- **Ścieżki wycofywania się z rynku pracy** różnią się pomiędzy krajami: Kraje Europy Północnej i Zachodniej wykazują bardziej zdywersyfikowane wzorce wycofywania się z rynku pracy, gdyż łączą państwowe programy emerytalne z pracowniczymi i prywatnymi. Z kolei kraje Europy Południowej i Wschodniej polegają głównie na państwowych systemach emerytalnych.
- **Integracja starszych pracowników różni się pomiędzy krajami:** W Rumunii i Polsce retencja pracowników wynika z oczekiwań dotyczących produktywności i z niedoborów siły roboczej, często bez dodatkowych szkoleń. Norwegia traktuje różnorodność pracowników pod kątem wieku jako zasób, który wspomagany jest przez zinstytucjonalizowane praktyki międzypokoleniowe. W Niemczech retencja pracowników często koncentruje się na zabezpieczeniu niszowej lub specjalistycznej wiedzy.

Rekomendacje dla polityki publicznej

Filar 1 – Usuwanie barier strukturalnych utrudniających dłuższą aktywność zawodową

- Przyjęcie kompleksowego podejścia wykraczającego poza podniesienie ustawowego wieku emerytalnego.
- Przygotowanie zrównoważonej i elastycznej ścieżki wycofywania się z rynku pracy.
- Dostosowanie celów europejskich do kontekstów krajowych.

Filar 2 – Zapewnienie inkluzywnej rekrutacji

- Wypełnienie luki między przepisami prawa a praktyką.
- Wspieranie rekrutacji uwzględniającej różnorodność pod kątem wieku poprzez uczciwe praktyki i zachęty.

Filar 3 – Tworzenie inkluzywnych środowisk pracy

- Wzmacnianie wsparcia dla opiekunów i osób z obowiązkami opiekuńczymi.
- Normalizowanie elastycznych możliwości pracy.
- Lepsze projektowanie stanowisk pracy i poprawianie jakości pracy dla starszych pracowników.
- Wspieranie polityk uwzględniających aspekt płci w miejscu pracy.

Filar 4 – Uczenie się przez całe życie

- Inwestowanie w uczenie się przez całe życie i podnoszenie kompetencji cyfrowych starszych pracowników.
- Wspieranie międzypokoleniowego transferu wiedzy i zatrzymywanie pracowników z wiedzą ekspercką.

PATHS2INCLUDE to 3-letni projekt badawczy finansowany w ramach programu Horizon Europe, który bada wielowymiarowe aspekty dyskryminacji; polityki, które mogłyby zmniejszyć nierówności i wspierać włączenie społeczne na europejskich rynkach pracy oraz czynniki ryzyka w zakresie narażenia na wykluczenie, które mogą pojawić się w przyszłości zawodowej. Badania koncentrują się na trzech kluczowych procesach na rynku pracy: rekrutacji, ścieżkach kariery i wcześniejszym wycofaniu się z rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem uczestnictwa w rynku pracy w przypadku przecinania się czynników takich jak płeć, pochodzenie etniczne, wiek, zdrowie, niepełnosprawność i obowiązki opiekuńcze.



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej. Unia Europejska ani grantodawca nie ponoszą za nie odpowiedzialności.