

Ścieżki włączania społecznego: ku prawdziwie włączającym rynkom pracy



PATHS2INCLUDE



Co rozumiemy przez inkluzywne rynki pracy?

Wykluczenie z rynku pracy nie zależy tylko od indywidualnych cech człowieka, ale także od wzajemnego oddziaływania czynników osobistych i kontekstowych w całym cyklu życia.

Narażenie na wykluczenie na rynku pracy jest tutaj rozumiane jako interakcja między indywidualnymi niekorzystnymi uwarunkowaniami a warunkami strukturalnymi, takimi jak systemy opieki społecznej, przepisy dotyczące rynku pracy i dominujące normy społeczne.

Dlaczego mają znaczenie?

Inkluzywne rynki pracy są nie tylko imperatywem moralnym, ale także kluczem do produktywności, innowacji i długoterminowego wzrostu.

→ Wykorzystując pełny potencjał wszystkich pracowników, Europa wzmacnia zarówno swoją **konkurencyjność**, jak i **spójność społeczną**.

Najważniejsze wyniki badań

Aktywność a zatrudnienie

Ważne jest rozróżnienie braku aktywności (braku możliwości podjęcia pracy) i bezrobocia (poszukiwania pracy i niemożności jej znalezienia):

- **Młodszy pracownicy** są zwykle najbardziej aktywni, ale też mają najmniejsze szanse na znalezienie pracy, gdy jej szukają.
- **Kobiety** są rzadziej aktywne zawodowo, ale gdy aktywnie poszukują pracy, nie stwierdziliśmy różnic w szansach na jej uzyskanie.
- **Rodzice samodzielnie wychowujący dzieci** wykazują wyższą aktywizację, ale mają znacznie niższe prawdopodobieństwo zatrudnienia, prawdopodobnie z powodu ograniczeń związanych z opieką nad dziećmi.

Luka między aktywizacją a zatrudnieniem, czyli różnica między liczbą osób objętych działaniami „aktywizacyjnymi” (takimi jak szkolenia, programy poszukiwania pracy itp.) a liczbą osób, które po ich zakończeniu faktycznie podejmują zatrudnienie, różni się w zależności od regionu.

Poziom indywidualny

Kilka indywidualnych cech znacząco kształtuje możliwości na rynku pracy:

- **Ograniczenia zdrowotne** są jednym z głównych czynników powodujących wykluczenie. Osoby o słabym zdrowiu są częściej nieaktywne zawodowo i bezrobotne, a także narażone na większe ryzyko niepewności zatrudnienia, zwłaszcza podczas kryzysów gospodarczych.
- **Obowiązki opiekuńcze** znacznie zmniejszają udział w rynku pracy, szczególnie w przypadku kobiet.
- **Wykształcenie** daje najsilniejszą ochronę przed wykluczeniem. Wyższe wykształcenie i kompetencje cyfrowe pracowników zwiększały ich odporność w okresie przejścia na pracę zdalną, podczas gdy pracownicy o niskich kwalifikacjach napotykali większe trudności.
- **Zamożność zmniejsza ryzyko**: negatywny wpływ złego stanu zdrowia na uczestnictwo w rynku pracy jest znacznie mniejszy wśród osób zamożniejszych. Podobnie kobiety z kwintyli o wyższej zamożności są narażone na znacznie niższe ryzyko wykluczenia.

Wpływ kontekstu

Poza cechami indywidualnymi człowieka bardzo duży wpływ na możliwości na rynku pracy ma kontekst, w jakim osoba funkcjonuje:

- Osoby żyjące w regionach o wyższej aktywności gospodarczej i niższym bezrobociu częściej są aktywne i zatrudnione, **niezależnie od posiadanych cech indywidualnych**.
- **Dywersyfikacja gospodarcza** wzmacnia odporność na wstrząsy.
- Regiony o wysokim poziomie kapitału ludzkiego mają bardziej aktywne rynki pracy, choć silna konkurencja może ograniczać możliwości zatrudnienia.
- **Nawet w bogatszych regionach ryzyko pozostaje wysokie dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji**. Przykładowo kobiety w wieku 25-54 lat żyjące w regionach o wysokim PKB mają 39% szans na zatrudnienie, jeśli są aktywne zawodowo. Wskaźnik ten spada do 30% w przypadku choroby przewlekłej i do zaledwie 9%, gdy kobieta jest obciążona znacznymi obowiązkami opiekuńczymi.

Zalecenia dotyczące polityki

Filar 1 – Usunięcie barier strukturalnych utrudniających uczestnictwo w rynku pracy

- Wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz obowiązkami opiekuńczymi
- Lepsze dostosowanie miejsca pracy do potrzeb starszych pracowników i pracowników z niepełnosprawnościami
- Zreformowanie polityki w zakresie urlopów ojcowskich i rodzicielskich w celu wydłużenia ich trwania i zwiększenia możliwości ich przyznawania
- Wzmocnienie egzekwowania przepisów dotyczących równości wynagrodzeń i przepisów antidyskryminacyjnych

Filar 2 – Stworzenie regionalnych inkluzywnych rynków pracy

- Polepszenie mobilności i połączeń w regionie poprzez transport publiczny i politykę mieszkaniową
- Wzmocnienie polityk na rzecz aktywnego rynku pracy i zniwelowanie luki aktywizacyjno-zatrudnieniowej poprzez ocenę sytuacji pracowników, którzy po aktywizacji nie znajdują zatrudnienia.

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 opuszczeniu rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem uczestnictwa w rynku pracy w przypadku krzyżowania 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.