

Torowanie drogi dla inkluzywnych rynków pracy w ramach Europejskiego Filaru Praw Socjalnych



Dlaczego jest to tak ważne?

- Europejski Filar Praw Socjalnych obejmuje dwadzieścia zasad i praw wspierających dobrze funkcjonujące i sprawiedliwe rynki pracy
- Cel Komisji Europejskiej: zwiększenie **wskaźnika zatrudnienia do co najmniej 78%** do 2030 roku
 - Konieczność usunięcia istniejących barier i dotarcia do grup o mniejszych szansach
- Okolo 51 milionów osób pozostaje obecnie poza rynkiem pracy
- Inkluzywność zwiększa **produktywność, spójność i długoterminową konkurencyjność**

Europejski Filar Praw Socjalnych

Zasady istotne dla powstawania inkluzywnych rynków pracy:

1. Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie
2. Równość płci
3. Równe szanse
4. Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia
6. Wynagrodzenia
9. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
10. Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowiska pracy

Główne wyniki badań

Edukacja i rozwój umiejętności mogą zrównoważyć skutki niekorzystnych czynników

- Korelacja między wyższym wykształceniem a większym udziałem w rynku pracy i zatrudnieniem jest znacząca
- Wykształcenie wyższe może częściowo złagodzić wpływ niekorzystnych czynników
- Rynek pracy po pandemii jest kształtowany przez elastyczne formy pracy i cyfryzację

Kobiety znajdują się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy niż mężczyźni

- Zjawisko „kary za macierzyństwo” skutkuje znacznymi trudnościami na rynku pracy (samotnych) matek
- Kobiety na emeryturze doświadczają trudnej sytuacji ekonomicznej

Nadal występują luki w dostępności danych

- Trudności w identyfikacji grup ryzyka i dotyczącej ich dyskryminacji
 - ze względu na niedostateczną wielkość próby badawczej i brak konkretnych pytań
 - co powoduje trudności w ocenie wpływu polityk zatrudnienia na grupy ryzyka

Krzyżujące się niekorzystne czynniki powodują wykluczenie z rynku pracy

- Wykluczenie z rynku pracy jest wynikiem wzajemnego oddziaływania i krzyżowania się cech indywidualnych i kontekstowych w ciągu całego życia człowieka
 - polityki muszą być ukierunkowane na nakładające się podatności na ryzyko wykluczenia

Zamożność może złagodzić narażenie na ryzyko wykluczenia

- Wyższy poziom zamożności wiąże się ze zmniejszonym prawdopodobieństwem wykluczenia z rynku pracy
 - Zamożność wydaje się łagodzić inne podatności na zagrożenia

Dyskryminacja w rekrutacji jest nadal powszechna w całej Europie

- Matki i mniejszości etniczne nadal doświadczają systemowych barier w całej Europie
- Wszechstronne wsparcie organizacyjne i inkluzywne praktyki zatrudnienia mogą przyczynić się do większej różnorodności pracowników

Aktywizacja starszych pracowników może zwiększyć nierówności

- Nie wszyscy starsi pracownicy mają równe możliwości zmiany czasu przejścia na emeryturę i wydłużenia okresu aktywności zawodowej
- Niekorzystne czynniki mają tendencję do kumulowania się w ciągu życia, wywierając nieproporcjonalnie duży wpływ na jakość życia w starszym wieku
 - Płeć, struktura gospodarstwa domowego, zdrowie, wykształcenie i poziom zamożności to kluczowe czynniki wykluczające starszych pracowników, często oddziałujące na siebie w złożony sposób
- Ograniczenia ekonomiczne i zdrowotne wpływają na to, kiedy starsi pracownicy opuszczają rynek pracy

Obowiązki opiekuńcze kształtują nierówności ze względu na płeć na rynku pracy

- Obowiązki opiekuńcze są poważnym wyzwaniem dla aktywizacji, zatrudnienia i pracy oraz dłuższej aktywności zawodowej, zwłaszcza w przypadku kobiet
- Dyskryminacja ze względu na obowiązki opiekuńcze występuje rzadziej w organizacjach posiadających elastyczną organizację pracy lub środki z zakresu polityki różnorodności

Przyszłość pracy niesie ze sobą zarówno szanse, jak i wyzwania dla grup narażonych na ryzyko wykluczenia

- Cyfryzacja oferuje możliwości w zakresie elastyczności i dostępności
- Cyfryzacja wprowadza bariery i pogarsza istniejące nierówności dla grup ryzyka

Co jest skuteczne?

- Programy **wspierające umiejętności i programy szkoleniowe** dostosowane do potrzeb grup narażonych na ryzyko wykluczenia
- Kompleksowe gromadzenie danych** obejmujących dynamikę zatrudnienia i doświadczenia grup ryzyka
- Intersekcyjne** polityki ukierunkowane na nakładające się na siebie podatności na ryzyko wykluczenia wynikające z cech indywidualnych
- Pełne wdrożenie i stosowanie się do unijnych **dyrektyw równościowych** (2000/78/WE i 2000/43/WE)
- Konkretne, możliwe do zastosowania **środki z zakresu polityki różnorodności**, takie jak inkluzywne praktyki zatrudniania
- Elastyczne warunki pracy** ułatwiające godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz zapobiegające dyskryminacji w zatrudnianiu matek
- Miejsca pracy wspierające zdrowie**, które umożliwiają starszym pracownikom dłuższą aktywność zawodową i zmniejszają ich podatność na zagrożenia ekonomiczne
- Wystarczające **płace minimalne**
- Wystarczająco dobrze płatny urlop** dla pracowników obarczonych obowiązkami opiekuńczymi

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.