

Fundusze UE na rzecz inkluzywnych rynków pracy



PATHS2INCLUDE



Dlaczego inkluzywność jest ważna

- Wykluczenie z rynku pracy zwiększa ryzyko długotrwałego bezrobocia, utraty umiejętności i niższego wzrostu gospodarczego.
- Dyskryminacja negatywnie wpływa na produktywność, zdrowie psychiczne pracowników i alokację umiejętności.
- Starzenie się społeczeństwa zwiększa niedobory siły roboczej; bez podjęcia działań wzrost PKB per capita w UE może ulec radykalnemu spowolnieniu.
- Same polityki aktywizacji są niewystarczające: należy zająć się kwestiami systemowymi (takimi jak dyskryminacja).

Główne wnioski z badania

- Wykluczenie z rynku pracy wynika zarówno z cech indywidualnych (takich jak płeć, wiek i status migracyjny), jak i czynników kontekstowych (takich jak obowiązki opiekuńcze, cechy miejsca pracy czy przerwy w pracy związane ze zdrowiem) oraz ich wzajemnych powiązań
→ **ESF+**
- Istotne są dysproporcje płciowe na europejskich rynkach pracy
- (Samotnie wychowujące dzieci) matki borykają się ze znacznymi trudnościami podczas rekrutacji
→ **CERV**
- Następstwa pandemii COVID-19 i cyfryzacja pogłębiają istniejące nierówności w grupach ryzyka → **RRF**
- Czynniki narażające na wykluczenie doświadczane przez całe życie zawodowe są osadzone w kontekście krajowym i regionalnym → **ERDF**
- Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na narodowość czy pochodzenie etniczne pozostaje powszechna w całej Europie, ograniczając dostęp do równych szans na zatrudnienie
- Działania na poziomie organizacji mogą zmniejszyć dyskryminację w zatrudnianiu i zintegrować migrantów w miejscu pracy
→ **AMIF**

Unijne programy finansowe na rzecz inkluzywnych rynków pracy

European Social Fund Plus (ESF+)

- Ma na celu wdrożenie planu działania Europejskiego filaru praw socjalnych poprzez walkę z ubóstwem i wykluczeniem, zwalczanie dyskryminacji i wsparcie w dostępie do rynku pracy
- Wspiera zachęty do zatrudniania, przeciwdziałanie dyskryminacji, równość płci, dostęp do opieki, włączanie osób z niepełnosprawnościami i współpracę międzynarodową

Citizens, Equality, Rights and Values Programme (CERV)

- Ma na celu wspieranie społeczeństw opartych na rządach prawa, demokracji, równości i inkluzywności
- Cztery filary, w tym „równość, prawa i równość płci”
- Zajmuje się problemem barier w opiece, dyskryminacją w miejscu pracy i zarządzaniem różnorodnością

Recovery and Resilience Facility (RRF)

- Tymczasowy fundusz umożliwiający reformy na rzecz transformacji ekologicznej i cyfrowej
- Wspiera podnoszenie kwalifikacji, reformy rynku pracy, tworzenie stałych miejsc pracy i odporność na kryzysy

European Regional Development Fund (ERDF)

- Ma na celu zmniejszenie różnic gospodarczych, społecznych i terytorialnych w regionach UE
- Wspiera skuteczne i inkluzywne zatrudnienie, edukację, umiejętności i włączenie społeczne w celu zniwelowania nierówności między regionami

Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF)

- Ma na celu wzmocnienie krajowych zdolności w zakresie zarządzania migracją i wspieranie solidarności
- Wspiera działania integracyjne, takie jak poradnictwo zawodowe, kursy językowe, oceny umiejętności i programy orientacji zawodowej

Zalecenia dotyczące budżetu UE na lata 2028-2034 (MFF)

1. Dostosowanie **ESF+** do Europejskiej strategii w dziedzinie opieki: inwestowanie w opiekę nad dziećmi, opiekę długoterminową i wsparcie dla nieformalnych opiekunów oraz wzmocnienie publicznych służb zatrudnienia, aby umożliwić im zapewnienie pracodawcom i pracownikom wsparcia dostosowanego do potrzeb;
2. Kontynuowanie i rozszerzanie inicjatyw programu **CERV** w celu wspierania różnorodności w miejscu pracy, ze szczególnym naciskiem na ułatwianie matkom dostępu do rynku pracy;
3. Wykorzystanie pozostałych zasobów **RRF** do wspierania inkluzywnej transformacji cyfrowej i ekologicznej w miejscu pracy, z ukierunkowanym podnoszeniem kwalifikacji pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji;
4. Zwiększenie inwestycji **ERDF** w dostępną infrastrukturę opieki i edukacji oraz lokalne partnerstwa społeczne wspierające integrację na rynku pracy społeczności zagrożonych wykluczeniem;
5. Utrzymanie funduszu **AMIF** poprzez ciągłe inwestycje w inkluzywną rekrutację, programy mentorskie i szkolenia z zakresu zarządzania różnorodnością dla kadry kierowniczej, w celu zaangażowania jej w działania na rzecz różnorodności.

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 wycofywaniu 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.