

Către strategii mai incluzive de prelungire a vieții de muncă



PATHS2INCLUDE



Lucrătorii în vârstă: o pondere în creștere în forța de muncă

Rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă (55-64 de ani) în UE a crescut de la 43,7% în 2010 la 65,2% în 2024.

Această tendință ascendentă este rezultatul unor schimbări structurale și de politică publică, precum creșterea speranței de viață, reformele pensiilor care au crescut vârstele legale de pensionare, reducerea treptată a pensionării anticipate și restrângerea accesului la prestațiile de invaliditate.

De ce avem nevoie de strategii mai incluzive?

Nu toată lumea beneficiază în mod egal: Lucrătorii în vârstă care se află în situații vulnerabile (competențe scăzute, locuri de muncă precare sau solicitante din punct de vedere fizic, sănătate precară, responsabilități de îngrijire) părăsesc adesea piața muncii timpuriu și de multe ori involuntar.

Acces limitat la oportunități: Acești lucrători beneficiază mai rar de formare profesională sau de opțiuni de muncă flexibilă și sunt mai expuși riscului de șomaj de lungă durată sau de excludere.

Principalele rezultate ale cercetării

Nivelul individual

Mai multe caracteristici individuale influențează posibilitățile de prelungire a vieții de muncă:

Limitările legate de sănătate cresc riscul de excludere și de ieșire involuntară de pe piața muncii.

Femeile cu responsabilități de îngrijire au o probabilitate cu aproximativ 50% mai mare decât bărbații de a planifica o ieșire timpurie, mai ales atunci când serviciile formale de îngrijire sunt limitate.

Persoanele din **quintilele superioare de venituri** se confruntă cu un risc de excludere semnificativ mai scăzut.

Intersecționalitatea contează: genul, starea de sănătate și responsabilitățile de îngrijire cresc vulnerabilitatea la ieșirea de pe piața muncii. Resursele financiare determină în mare măsură dacă aceste provocări duc la o retragere involuntară.

Contextul organizațional

Dincolo de caracteristicile individuale, contextul organizațional influențează incluziunea lucrătorilor în vârstă:

Efort ridicat și recompensă scăzută: Lucrătorii care se confruntă cu acest dezechilibru sunt de patru ori mai predispuși să își dorească pensionarea anticipată.

Competențele digitale și munca la distanță contează: În timpul pandemiei de COVID-19, munca la distanță a redus ușor riscul de excludere, însă tendințele post-pandemice arată că munca la distanță crește acum probabilitatea de excludere, reflectând cerințe tot mai ridicate de competențe digitale și dificultăți de adaptare pentru lucrătorii în vârstă.

Lucrătorii în vârstă rămân o resursă insuficient valorificată pentru angajare: Stereotipurile legate de performanță, descrierile de post bazate pe vârstă și instrumentele de selecție exclud adesea candidații mai în vârstă în etapele timpurii ale recrutării.

Contextul național

Contextul național influențează ieșirea de pe piața muncii. Caracteristicile individuale explică doar o proporție modestă din variația intențiilor de pensionare anticipată, în timp ce factorii la nivel de țară explică o parte substanțial mai mare:

Rutele de ieșire de pe piața muncii diferă de la o țară la alta: Țările din Europa de Nord și de Vest prezintă modele de ieșire mai diversificate, combinând pensiile publice, ocupaționale și private. În schimb, țările din Europa de Sud și de Est se bazează în principal pe pensiile publice.

Integrarea lucrătorilor în vârstă variază de la o țară la alta: În România și Polonia, retenția este determinată de așteptările privind productivitatea și de deficitul de forță de muncă, adesea în lipsa formării suplimentare. Norvegia tratează diversitatea de vârstă ca pe o resursă, susținută de practici intergeneraționale instituționalizate. În Germania, retenția se concentrează frecvent pe protejarea expertizei de nișă sau specializate.

Recomandări de politici

Pilonul 1 – Eliminarea barierelor structurale din calea prelungirii vieții de muncă

- Adoptarea unei abordări cuprinzătoare, care să depășească simpla creștere a vârstei legale de pensionare.
- Dezvoltarea unor rute sustenabile și flexibile de ieșire de pe piața muncii.
- Adaptarea obiectivelor europene la contextele naționale.

Pilonul 2 – Crearea unui proces de recrutare incluziv

- Reducerea decalajului dintre legislație și practică.
- Promovarea recrutării din perspectiva vârstei prin practici echitabile și stimulente.

Pilonul 3 – Crearea unor medii de lucru favorabile incluziunii

- Consolidarea sprijinului pentru îngrijitori și persoanele cu responsabilități de îngrijire.
- Normalizarea opțiunilor de lucru flexibile.
- Îmbunătățirea design-ului locului de muncă și a condițiilor de muncă pentru lucrătorii în vârstă.
- Promovarea politicilor care iau în considerare aspectele de gen la locul de muncă.

Pilonul 4 – Învățarea pe tot parcursul vieții

- Investiții în învățarea pe tot parcursul vieții și în dezvoltarea competențelor digitale pentru lucrătorii mai în vârstă.
- Sprijinirea transferului intergenerațional de cunoștințe și menținerea expertizei.

PATHS2INCLUDE este un proiect de cercetare de 3 ani finanțat de Horizon Europe care investighează aspectele multidimensionale ale discriminării, politicile care ar putea reduce inegalitățile și promova incluziunea socială pe piețele europene ale muncii și factorii de risc ai vulnerabilității care pot apărea în viitorul muncii. Cercetarea se concentrează pe trei procese-cheie de pe piața forței de muncă: recrutarea; parcursurile de carieră; și ieșirea timpurie din viața activă, acordând o atenție deosebită participării pe piața forței de muncă la intersecția dintre gen, etnie, vârstă, sănătate, dizabilități și responsabilități de îngrijire.



Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene. Nici Uniunea Europeană și nici autoritatea finanțatoare nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.