

NOTA INFORMACYJNA

Drogi do ożywienia gospodarczego: trzy scenariusze rozwoju sytuacji na rynku umiejętności i pracy do 2025 r.

Niezależnie od koniunktury gospodarczej ludzie potrzebują „właściwych” umiejętności

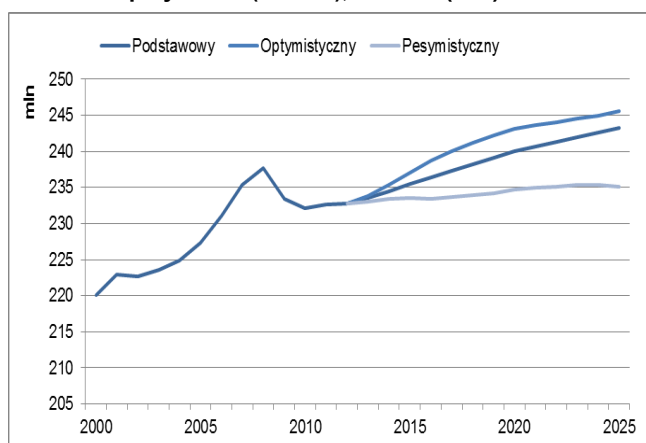
Podobnie jak wcześniejsze przewidywania, prognozy CEDEFOP dotyczące podaży i popytu w zakresie umiejętności w Unii Europejskiej (UE) przewidują stopniowy powrót na ścieżkę wzrostu zatrudnienia, a także kształtowanie się starszej ale lepiej wykwalifikowanej siły roboczej. Najnowsza prognoza przedłuża horyzont czasowy z 2020 do 2025 r. i różni się od poprzednich tym, że przewiduje przyspieszenie wzrostu zapotrzebowania na wysokie kwalifikacje.

Stopniowy powrót na ścieżkę wzrostu zatrudnienia: trzy scenariusze

W prognozach przyjęto trzy scenariusze: podstawowy, optymistyczny i pesymistyczny, by ukazać, jak różne okoliczności gospodarcze mogą kształtować rynek pracy od dnia dzisiejszego do 2025 r. (Ramka 1).

Zgodnie ze scenariuszem podstawowym, który został wykorzystany na potrzeby głównych założeń prognoz, zatrudnienie w UE 27+ będzie kształtowało się na poziomie ok. 243 mln w 2025 r. w porównaniu z liczbą 245,5 mln w scenariuszu optymistycznym (Ryc. 1).

Ryc. 1: **Zatrudnienie w przeszłości i perspektywy na przyszłość (UE 27+), 2000-25 (mln)**



Różnica jest stosunkowo niewielka, ponieważ nawet zdecydowane ożywienie gospodarcze będzie wymagało czasu, by wygenerować wzrost zatrudnienia dzięki wykorzystaniu nadwyżki mocy w gospodarce. Natomiast według scenariusza pesymistycznego nastąpi znaczący spadek przewidywanego zatrudnienia – do ok. 235 mln miejsc pracy, w związku z

przedłużającą się recesją, która znacznie ograniczy wzrost zatrudnienia, choć go nie zatrzyma.

Ramka 1: **Podaż i popyt w zakresie umiejętności w 2025 r.: trzy scenariusze**

Najnowsze prognozy CEDEFOP dotyczące podaży i popytu w zakresie umiejętności w Unii Europejskiej (UE) przedłużają okres objęty zakresem prognozowania z 2020 do 2025 r. Prognoza obejmuje 27 państw członkowskich oraz Islandię, Norwegię i Szwajcarię, które na rysunkach są wspólnie przedstawione jako UE 27+.

Trzy poniższe scenariusze uwzględniają rozwój sytuacji gospodarczej do października 2012 r., krótkoterminową prognozę makroekonomiczną Komisji Europejskiej oraz najnowsze prognozy demograficzne Eurostatu. Poniżej przedstawiono poszczególne założenia każdego ze scenariuszy.

Scenariusz podstawowy: umiarkowane ożywienie gospodarcze stopniowo przywraca zaufanie. Łatwiej jest uzyskać kredyt, co przyczynia się do wzrostu inwestycji i wydatków konsumenckich. Stopniowo wzrastający popyt poza Europą pobudza eksport, a inflacja utrzymuje się w docelowym przedziale. Rządy w dalszym ciągu obniżają zadłużenie, ale dzięki wzrostowi wpływów podatkowych udaje się obniżyć presję na cięcia wydatków. Stopy procentowe utrzymują się na niskim poziomie. Scenariusz podstawowy został wykorzystany na potrzeby głównych założeń prognoz.

Scenariusz optymistyczny: szybsze ożywienie gospodarcze, większe zaufanie i powszechny wzrost liczby udzielanych kredytów bankowych prowadzą do wzrostu dynamiki inwestycji i wydatków na konsumpcję. Zdecydowana poprawa koniunktury gospodarczej poza Europą przynosi korzyści wszystkim sektorom i napędza eksport. Rosnący popyt światowy prowadzi do wzrostu inflacji, lecz zwiększone wpływy podatkowe ułatwiają rządowi zrównoważenie budżetów, co obniża presję na stopy procentowe.

Scenariusz pesymistyczny: przedłużająca się recesja gospodarcza obniża zaufanie. Zmniejszona dostępność kredytów i niepewność zatrudnienia ograniczają inwestycje i wydatki na konsumpcję. Ogólnoświatowe ożywienie gospodarcze jest powolne, a rynki eksportowe niepewne. Ograniczony popyt obniża inflację, lecz utrzymują się problemy związane z długiem publicznym, zwiększając presję na podnoszenie podatków i cięcia wydatków. Stopy procentowe rosną w związku z koniecznością uniknięcia kryzysów walutowych.

W scenariuszu podstawowym zatrudnienie w UE 27+ powraca do poziomu sprzed kryzysu w latach 2017-2018, a w scenariuszu optymistycznym w latach 2015-2016. W scenariuszu pesymistycznym, w 2025 r., zatrudnienie nadal utrzymuje się poniżej poziomu sprzed kryzysu.

Z obliczeń przeprowadzonych na podstawie danych pochodzących z prognoz – choć nie wchodzących zasadniczo w zakres prognozowania – wynika, że w 2020 r., w scenariuszach podstawowym i optymistycznym, UE osiągnie lub będzie bliska osiągnięcia swojej referencyjnej stopy zatrudnienia dla osób w wieku 20-64, która wynosi 75%. W scenariuszu pesymistycznym cel ten nie zostanie osiągnięty, a stopa zatrudnienia wyniesie ok. 72% w 2020 r. i 73% w 2025 r.

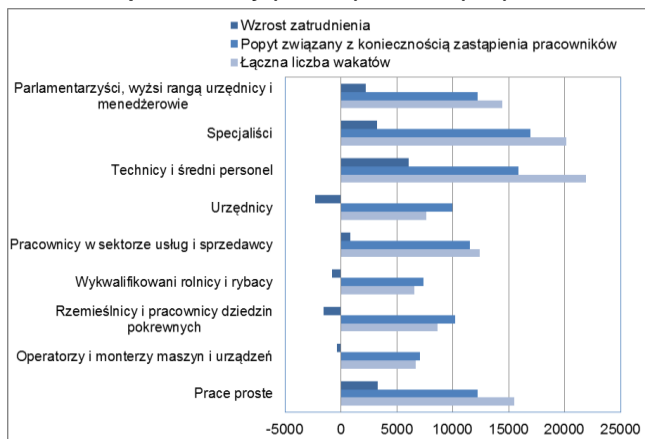
Potencjał zatrudnienia: wszystkie rodzaje i sektory, przy czym zatrudnienie będzie wymagało wyższych umiejętności

Potencjał zatrudnienia obejmuje nowo powstałe miejsca pracy (popyt związany z ekspansją) i miejsca pracy wymagające obsadzenia w związku z przejściem pracowników na emeryturę lub odejściem z pracy (popyt związany z koniecznością zastąpienia pracowników).

W odróżnieniu od popytu związanego z ekspansją, który w znacznym stopniu zależy od koniunktury gospodarczej, liczba osób odchodzących z rynku pracy zależy głównie od tendencji demograficznych i wieku emerytalnego. Uwzględniając te tendencje oraz fakt, że nie każda osoba odchodząca z pracy wymaga zastąpienia albo zastąpienia dokładnie na tym samym stanowisku, prognozy przewidują, że zastąpienia wymagać będzie 103,5 mln osób odchodzących z rynku pracy.

Dlatego różnice między scenariuszami odzwierciedlają zasadniczo stopień, w jakim nowe miejsca pracy generuje gospodarka. Scenariusz podstawowy przewiduje potencjał zatrudnienia na poziomie ok. 114 mln miejsc pracy w latach 2012–2025, z czego ok. 10,5 mln stanowią nowe miejsca pracy. W scenariuszu optymistycznym liczba miejsc pracy wzrasta do ponad 116 mln, w tym 13 mln nowych miejsc pracy. Liczba miejsc pracy znacznie spada w scenariuszu pesymistycznym – do ok. 106 mln, z czego 2,4 mln to nowe miejsca pracy. Skala popytu związanego z koniecznością zastąpienia pracowników oznacza, że wszystkie trzy scenariusze przewidują potencjał zatrudnienia we wszystkich zawodach i w zakresie pełnego spektrum umiejętności (Ryc. 2).

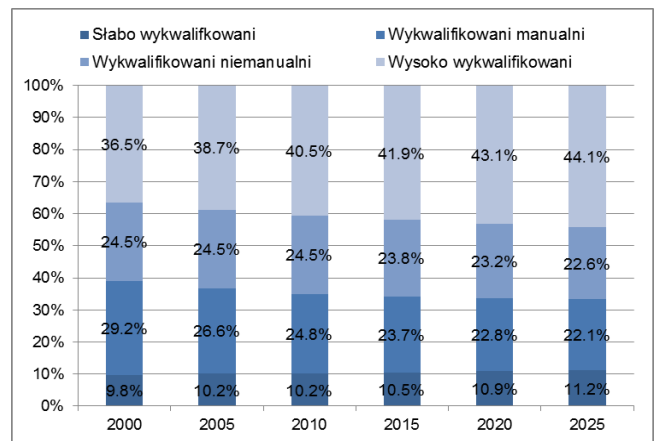
Ryc. 2: Łączny potencjał zatrudnienia, scenariusz podstawowy (EU 27+) 2012-25 (000)



Większość nowo powstałych miejsc pracy będzie wymagała wyższych umiejętności – o ile nie wysokich kwalifikacji. Największy wzrost liczby nowo powstałych miejsc pracy jest przewidywany wśród techników i średniego personelu. Wiele miejsc pracy w zawodach z tej kategorii, takich jak właściciele/kierownictwo małych przedsiębiorstw i rzemieślnicy pracujący na własny rachunek, mogą nie wymagać wysokich kwalifikacji.

Z pewnością wzrośnie odsetek osób zajmujących miejsca pracy wymagające wysokich kwalifikacji. W 2025 r. miejsca pracy wymagające wysokich kwalifikacji będą zajmowane przez 44,1% zatrudnionych, w stosunku do 41,9% w 2010 r. i 36,5% w 2000 r. (Ryc. 3). Nadal stopniowo wzrastał będzie również udział liczby pracowników zatrudnionych przy pracach prostych – z 9,8% w 2000 r. i 10,2% w 2010 r. do 11,2% w 2025 r.

Ryc. 3: Struktura zatrudnienia według poziomu umiejętności, 2000-25 (UE 27+), scenariusz podstawowy (%)



Oczekuje się jednak, że nawet „proste” miejsca pracy wymagające niskich kwalifikacji lub niewymagające żadnych kwalifikacji będą charakteryzowały się większą złożonością. Przy ocenie kształtowania się zapotrzebowania na umiejętności nie wystarczy uwzględnienie poziomu kwalifikacji wymaganego na danym miejscu pracy. Należy również wziąć pod uwagę, jak bardzo złożona lub rutynowa staje się praca na danym stanowisku. Rutyna charakteryzuje zwykle niewymagające wysokich umiejętności stanowiska pracy przy linii produkcyjnej, a internet zastępuje miejsca pracy sprzedawców i urzędników, ponieważ ludzie składają dokumenty i dokonują zakupów w sieci. Technologia rzutuje również na miejsca pracy wymagające wysokich umiejętności. Za pomocą technologii wykonywanych jest wiele rutynowych transakcji finansowych, trwają też np. eksperymenty z samolotami bezzałogowymi.

W perspektywie 2025 r. najbardziej dostępne będą stawały się te miejsca pracy – niezależnie od wymaganego poziomu umiejętności – które niełatwo zastąpić za pomocą technologii, zmiany organizacyjnej lub outsourcingu. Praca na tych stanowiskach będzie wymagała myślenia, komunikacji, zorganizowania i decyzyjności.

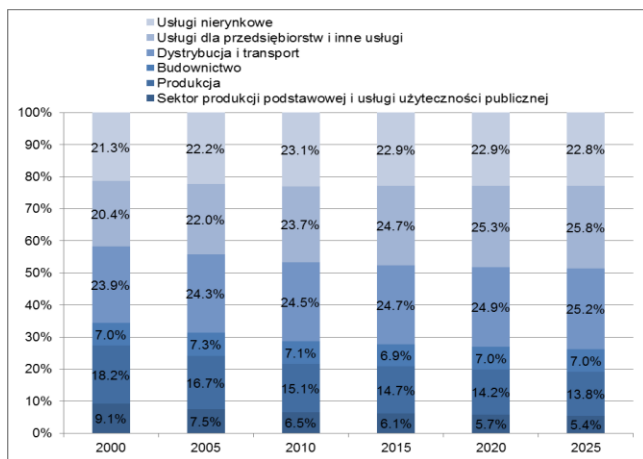
Wcześniejsze prognozy wskazywały, że łącznie w ramach popytu związanego z ekspansją i koniecznością zastąpienia pracowników większość potencjalnych miejsc pracy będzie wymagała kwalifikacji na średnim poziomie. Bazując na

najnowszych danych, autorzy prognoz CEDEFOP sugerują, że może się to zmienić.

Prognozy przewidują rosnące znaczenie miejsc pracy wymagających znaczących umiejętności, wskazując przy tym na „nasylenie” rynku pracy, na którym pracodawcy mogą wymagać lepiej wykwalifikowanych osób na tym samym stanowisku. Na przykład, w perspektywie 2020 r., scenariusz optymistyczny przewiduje, że 43,7% wszystkich potencjalnych miejsc pracy będzie wymagało wysokich kwalifikacji, a 46% – średnich. W scenariuszu podstawowym różnica ta zmniejsza się – 44% łącznej liczby potencjalnych miejsc pracy będzie wymagała wysokich, a 45% średnich kwalifikacji. W scenariuszu pesymistycznym proporcje łącznej liczby miejsc pracy wymagających kwalifikacji na poziomie wysokim i średnim są niemal równe i wynoszą w przybliżeniu 45,2%.

Jak wynika z prognoz, większość nowych miejsc pracy powstanie w sektorach usług dystrybucji, transportu i dla przedsiębiorstw, przy czym zmiany w strukturze zatrudnienia według sektorów wydają się tracić na dynamice (ryc. 4), co wskazuje, że po latach restrukturyzacji można oczekiwać ustabilizowania się europejskiej gospodarki.

Ryc. 4: **Struktura zatrudnienia według sektorów, 2000-25 – scenariusz podstawowy (UE-27+) (%)**



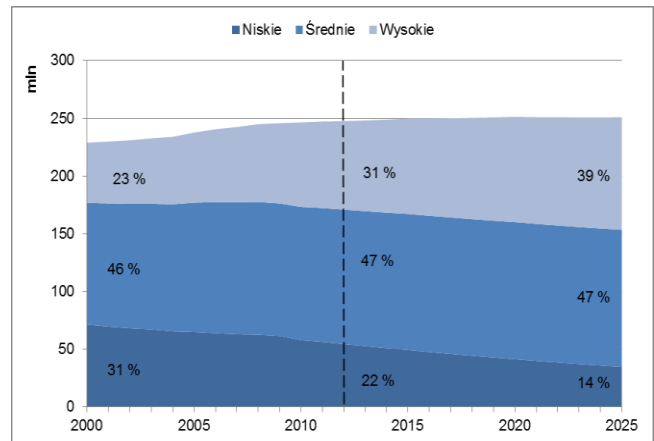
Lepiej wykwalifikowana, ale starsza siła robocza

Poszczególne scenariusze nie zakładają zmiany ogólnych tendencji demograficznych na rynku pracy. Siła robocza Europy starzeje się i wiele osób przejdzie na emeryturę. W związku z tym prognozuje się, że udział siły roboczej – czyli osób zatrudnionych lub poszukujących zatrudnienia – w całej populacji spadnie z wielkości szczytowej 57% w 2009 r. do 55,5% w 2025 r.

Chociaż proporcjonalnie wielkość siły roboczej się zmniejszy, z wielu względów faktyczna liczba osób zatrudnionych lub poszukujących zatrudnienia w UE 27+ wzrośnie o ponad 10 mln – z 240,3 mln w 2012 r. do 250,9 mln w 2025 r. Ludzie młodzi (którzy w związku z nauką lub szkoleniem nie są wliczani do grupy osób zatrudnionych lub poszukujących pracy) wchodzi na rynek pracy później po ukończeniu 20 roku życia. Liczba starszych pracowników wzrośnie w wyniku wydłużenia się okresu aktywności zawodowej, oczekuje się też, że więcej kobiet będzie chciało podjąć zatrudnienie.

Liczba osób posiadających wysokie kwalifikacje będzie nadal wzrastać (ryc. 5), ponieważ ludzie młodzi są zazwyczaj lepiej wykwalifikowani niż starsi odchodzący na emeryturę.

Ryc. 5: **Siła robocza – struktura kwalifikacji, 2000-25 (UE 27+), scenariusz podstawowy (%)**



Do 2025 r. udział siły roboczej posiadającej wysokie kwalifikacje powinien wzrosnąć do 39% w porównaniu z 30% w 2010 r. i 23% w 2000 r. Grupa osób posiadających średnie kwalifikacje będzie stanowiła 47% siły roboczej, czyli tyle samo co w 2010 r. i nieco więcej niż w 2000 r., kiedy jej odsetek wyniósł 46%. Udział osób o niskich kwalifikacjach lub bez żadnych kwalifikacji znacznie spadnie – do 14% siły roboczej w 2025 r. w porównaniu z 24% w 2010 r. i 31% w 2000 r.

Wszystkie trzy scenariusze przewidują, że wzrost liczby osób posiadających wysokie kwalifikacje umożliwi UE osiągnięcie jej założeń w zakresie poziomu wykształcenia, zgodnie z którymi do 2020 r. przynajmniej 40% osób w wieku 30-34 powinno uzyskać wykształcenie wyższe. Liczba osób przedwcześnie kończących edukację i szkolenia ⁽¹⁾ powinna również spaść poniżej zakładanego przez UE poziomu 10%, ponieważ młodzi ludzie kończą naukę na wyższym poziomie i mają motywację, by dłużej kontynuować naukę i szkolenia.

Dopasowanie podaży umiejętności do popytu

Wszystkie prognozy, w tym opracowane przez CEDEFOP, oparte są na tendencjach i założeniach, w związku z czym nie uwzględniają wszystkich możliwych wariantów rozwoju sytuacji. Przełomowe technologie, nowa organizacja pracy i skuteczna polityka umożliwiająca rozwiązywanie takich problemów jak bezrobocie wśród młodych mogą wpływać na wyniki w okresie objętym prognozą. Najprawdopodobniej jednak krótkoterminowe oddziaływanie powyższych czynników będzie niewielkie, a zatem w prognozach CEDEFOP założono stałe trendy.

Z wcześniejszych i najnowszych prognoz CEDEFOP wynika, że siła robocza Europy starzeje się i staje się coraz lepiej wykwalifikowana, a miejsca pracy – niezależnie od poziomu umiejętności – charakteryzują się coraz mniejszą rutyną i są coraz bardziej wymagające. Trzy scenariusze przedstawione w najnowszej prognozie wskazują również na

⁽¹⁾ Udział populacji w wieku 18-24 lat posiadającej wyłącznie wykształcenie gimnazjalne lub niższe i niekontynuującej edukacji lub szkoleń (Eurostat/badanie siły roboczej).

niedopasowanie umiejętności (deficyt kwalifikacji i nadmierne kwalifikacje) na europejskim rynku pracy w średniej perspektywie czasowej.

Zakres deficytu kwalifikacji, często umiejętności specjalistycznych (obecnie pracodawcy uskarżają się na deficyty w takich dziedzinach jak nauki ścisłe, informatyka, matematyka i inżynieria) zmienia się wraz z upływem czasu. Brakom można zaradzić poprzez kształcenie ustawiczne i zachęcanie młodych ludzi do nauki na poziomie średnim lub wyższym w deficytowych dziedzinach. Mimo tendencji wzrostowej w zakresie liczby miejsc pracy wymagających znaczących kwalifikacji wysokie bezrobocie i słaby popyt w obszarze zatrudnienia mogą doprowadzić do wzrostu liczby osób posiadających kwalifikacje zbyt wysokie w stosunku do możliwości zatrudnienia. Dłuższa praca w miejscu pracy wymagającym niższych kwalifikacji niż posiadane może prowadzić do spadku wydajności. Ludzie tracą motywację. Ich niewykorzystane lub nierozwijane umiejętności tracą na aktualności. Osoby tracące pracę w trakcie recesji mogą stać się długotrwale bezrobotnymi właśnie dlatego, że ich umiejętności i stosunek do pracy pogarszają się. Dostrzegalne są oznaki wskazujące na to, że ludzie młodzi będą mieli coraz większe problemy ze znalezieniem pracy, zwłaszcza w niektórych krajach Europy – mimo że osób tych będzie mniej i będą lepiej wykwalifikowane. Najprawdopodobniej perspektywy znalezienia pracy wśród osób słabo wykwalifikowanych pogorszą się.

Być może najważniejszym wnioskiem płynącym ze scenariuszy na 2025 r. jest to, że nawet diametralna poprawa koniunktury nie powinna przesłonić potrzeby zmian w podejściu Europy do kształtowania i wykorzystywania umiejętności. Niezależnie od koniunktury gospodarczej ludzie potrzebują „właściwych” umiejętności, by móc wejść na rynek pracy i na nim pozostać. Zbyt wysokie kwalifikacje i brak odpowiednich kwalifikacji to nie to samo. Podczas recesji niektórzy mogą podjąć pracę, na potrzeby której mają zbyt wysokie kwalifikacje lub brakuje im właściwych kwalifikacji, ale niektórzy pozostaną bez zatrudnienia niezależnie od poziomu kompetencji. Jeżeli to, czego się nauczyli, nie odpowiada zapotrzebowaniu na umiejętności, są oni de facto niewykwalifikowani, by zająć dostępne miejsca pracy.

Aby lepiej dopasować podaż umiejętności do popytu na nie, konieczne jest zapewnienie usług doradztwa zawodowego i kompetencyjnego zarówno w czasach koniunktury, jak i dekonunktury gospodarczej. Wzrost mobilności może przyczynić się do ograniczenia wysokiej liczby nieobsadzonych miejsc pracy istniejących mimo wysokiego bezrobocia.

Podejmowane są działania mające na celu rozwiązanie problemu wysokiego bezrobocia wśród młodych. W swoim pakiecie na rzecz przeciwdziałania bezrobociu młodych z grudnia 2012 r. Komisja proponuje wprowadzenie trzech środków. Pierwszym jest gwarancja dla młodzieży – ludzie młodzi w wieku do 25 lat otrzymają ofertę pracy, kontynuacji kształcenia, praktyki lub stażu w terminie czterech miesięcy od ukończenia edukacji lub uzyskania statusu bezrobotnego. Drugim są ramy jakości dla staży, które mają ułatwić zapewnienie młodym ludziom możliwości zdobycia doświadczenia w ramach wysokiej jakości pracy i zapobiegają wykorzystywaniu stażystów jako taniej siły roboczej. Trzecim jest europejski sojusz na rzecz przyuczania do zawodu, który

stanowi fundament szerszej zakrojonych działań wspierania uczenia się i szkoleń w miejscu pracy.

Kluczową rolę do odegrania mają przedsiębiorstwa. Bez ich zaangażowania działania mające pomagać młodym ludziom w wejściu na rynek pracy nie będą skuteczne. Sprawnie działające firmy dostosowują się do zmian czynników produkcji, takich jak cena towarów, energii lub kapitału. Obecnie zmienia się podaż kapitału ludzkiego. Aby rozwijać się pomyślnie, przedsiębiorstwa muszą zastanowić się, jak wykorzystać lepiej wykwalifikowaną siłę roboczą w celu zapewnienia sobie przewagi konkurencyjnej.



Prognozy CEDEFOP dotyczące podaży i popytu w zakresie umiejętności są częściowo finansowane ze środków programu Progress (Wspólnotowego programu na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej (2007-13)), którym zarządza Dyrekcja Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej.

Dane zawarte w prognozie dotyczącej umiejętności CEDEFOP:
www.cedefop.europa.eu

Dalsze informacje na temat potrzeb w zakresie umiejętności w Europie: unijna panorama umiejętności (<http://euskills Panorama.ec.europa.eu/>)



CEDEFOP

**Europejskie Centrum Rozwoju
Szkolenia Zawodowego**

Nota informacyjna – 9081 PL

Nr kat.: TI-BB-13-006-PL-N

ISBN 978-92-896-1297-5, doi: 10.2801/33082

Cedefop © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, 2013 r.
Wszelkie prawa zastrzeżone.

Notatki informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim włoskim oraz w języku kraju pełniącego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy wysłać wiadomość na adres: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Inne notatki informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, GRECJA
Europe 123, Thessaloniki, GRECJA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu