



MÓZG ZAMIAST MIĘŚNI: PRZYSZŁOŚĆ PRACY W EUROPIE

W swojej nowej prognozie umiejętności Cedefop wskazuje równoległe i rozbieżne tendencje i wyzwania

Przewiduje się, że już w niedalekiej przyszłości środowiska pracy będzie cechować większa autonomia pracowników, mniejsza rutynowość zadań i szersze wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych. Wzrostowi w obszarze zadań o charakterze społecznym i intelektualnym towarzyszyć będzie spadek liczby osób wykonujących pracę wymagającą wysiłku fizycznego. W obliczu zmieniających się potrzeb rynku pracy, od

pracowników będzie się oczekiwać nowych umiejętności odpowiadających ewoluującym potrzebom. Starzejąca się siła robocza, nadmierne kwalifikacje i polaryzacja pracy na górnych i dolnych poziomach skali umiejętności to niektóre spośród kluczowych wyzwań, przed którymi staniemy w najbliższym dziesięcioleciu, i które wymagają od nas już teraz podjęcia stosownych działań.

PROGNOZA UMIEJĘTNOŚCI CEDEFOP 2018

Kluczowe fakty: UE-28

243 232 000

Zatrudnienie w 2030 r.

6%

Wzrost
od 2016 r.

0.4%

Wzrost
rocznie

NAJSZYBCIEJ ROSNĄCE SEKTORY

Wzrost rocznie w latach 2016-30

Usługi
biznesowe i inne usługi

1%



Dystrybucja
i transport

0.6%



ZAWODY, NA KTÓRE JEST NAJWIĘKSZY POPYT

Nowe miejsca pracy ogółem w latach 2016-2030

11 984 600

Pracownicy średniego szczebla w dziedzinie biznesu lub administracji

9 276 600

Pracownicy w sektorze sprzedaży

8 710 160

Sprzątacze i pomocnicy



151 337 000

Nowe miejsca pracy ogółem w latach, 2016-30



9%

Utworzone
z nowych miejsc pracy



91%

Utworzone
z powodu potrzeby
wymiany
pracowników

Ok. 4 na 5 nowych miejsc pracy

będzie wymagało wysokich kwalifikacji

Regularnie opracowywane przez Cedefop prognozy dotyczące podaży i popytu umiejętności dostarczają wyczerpujących informacji na temat tendencji na rynku pracy i rozwoju umiejętności w całej Europie. W oparciu o zharmonizowane dane i jednolitą metodologię udało się zdiagnozować ewentualne zaburzenia równowagi na rynku pracy, zapobiec im lub zniwelować je, a tym samym pomóc decydentom z całej Europy w podejmowaniu świadomych decyzji ⁽¹⁾.

Stagnacja siły roboczej Europy

Oczekuje się, że liczba ludności europejskiej w wieku produkcyjnym wzrośnie w okresie do 2030 r. o 3,7%. Ta pozytywna tendencja ogólna przysłania jednak pewne różnice: w niektórych krajach nastąpi wyraźny wzrost (Luksemburg, Irlandia, Norwegia, Szwajcaria i Islandia), a w innych spadek (Bułgaria, Łotwa i Litwa). Większy odsetek ludności w wieku produkcyjnym przekroczy próg 55 lat. Wskaźniki uczestnictwa w rynku pracy starszych pracowników są z reguły stosunkowo niskie, nawet jeśli ich udział jest obecnie większy niż kiedyś. Z tego względu wzrost w obszarze siły roboczej w Europie w okresie do 2030 r. utrzyma się na poziomie zaledwie 1%, a ogólny wskaźnik uczestnictwa spadnie.

Umiarkowany wzrost zatrudnienia utrzymujący zatrudnienie

Oczekuje się, że tendencje te spowodują spowolnienie wzrostu zatrudnienia w dłuższym okresie, przy czym wzrost zatrudnienia w ciągu najbliższych 15 lat prawdopodobnie będzie następował szybciej niż wzrost siły roboczej, co przełoży się na niższą stopę bezrobocia pomimo niepewności gospodarczej. W większości krajów oczekuje się w latach 2020-2025 umiarkowanego wzrostu zatrudnienia na średnim poziomie około 0,5% rocznie oraz powrotu do stopy bezrobocia sprzed kryzysu w okresie do 2030 r.; kraje południowoeuropejskie mogą przy tym pozostać w tyle za innymi państwami członkowskimi UE ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Prognozy Cedefop dotyczą 28 państw członkowskich UE oraz Norwegii, Islandii i Szwajcarii. W 2010 r. Cedefop otrzymał od Rady Europejskiej mandat na opracowywanie prognoz dotyczących tendencji w zakresie podaży i popytu umiejętności w Europie, które prezentowane są co dwa lata.

⁽²⁾ Przewiduje się niewielkie ożywienie w takich krajach jak Grecja, Hiszpania, Litwa i Cypr, które będzie przeciwwagą dla utraty

Prognozowana jest niższa stopa zatrudnienia w wielu krajach, w tym w Niemczech, w krajach bałtyckich, w Bułgarii i Chorwacji; jedną z jego przyczyn jest spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym w wyniku starzenia się ludności lub migracji zewnętrznej. Dopiero z czasem przekonamy się, czy wzrost współczynnika aktywności zawodowej i dodatnie saldo migracji netto wystarczy, aby odwrócić tendencję spadkową w zatrudnieniu.

Nierówny wzrost zatrudnienia w poszczególnych sektorach

Produkcja i handel obejmują swoim zakresem cały świat, co jest jedną z głównych przyczyn niedawnych i oczekiwanych zmian strukturalnych w Europie. W ciągu ostatnich dziesięcioleci całkowicie zmieniła się globalna dystrybucja siły roboczej, a konkurencja na skalę międzynarodową i możliwości rynkowe prawdopodobnie nadal będą kształtować strukturę zatrudnienia w Europie. Względne płace i produktywność odegrają kluczową rolę w określaniu, które miejsca pracy utrzymają się i będą rozwijać w Europie, a które znikną pod wpływem presji ze strony konkurencji zagranicznej. Produkcja przemysłowa jest sektorem, na który zarówno globalizacja wymiany handlowej, jak i automatyzacja mają największy wpływ ⁽³⁾. W wielu sektorach wytwórczych intensyfikacji produkcji i związanemu z nią wzrostowi gospodarczemu nie będzie towarzyszyć większe zatrudnienie; można wręcz oczekiwać utraty miejsc pracy.

Oczekuje się jednak znacznego wzrostu zatrudnienia w niektórych sektorach o wysokiej wartości dodanej, takich jak produkcja urządzeń elektrycznych, innych maszyn i urządzeń oraz pojazdów silnikowych. Wzrost w tym ostatnim sektorze spodziewany jest w szczególności w kilku krajach UE, m.in. we Francji, Irlandii, Rumunii i krajach bałtyckich. Wzrost napędzany jest nie tyle popytem wewnętrznym, co perspektywą wzrostu eksportu na szybko rozwijające się rynki w Chinach i Ameryce Łacińskiej. Oczekuje się także wzrostu zatrudnienia w sektorze produkcji sprzętu komputerowego, optycznego i

dużej liczby miejsc pracy spowodowanej kilkoma kryzysami zadłużeniowymi.

⁽³⁾ Uwidacznia się to, na przykład, w sporze dotyczącym cel w handlu między Stanami Zjednoczonymi a UE.

elektronicznego, chociaż w tempie niższym niż w branży motoryzacyjnej.

Największy wzrost zatrudnienia prognozuje się w usługach, w szczególności w sektorach usług prawnych i księgowych, badań i rozwoju, reklamy i badań rynkowych, a także usług administracyjnych i usług wsparcia. Szczególnie intensywny rozwój sektora usług oczekiwany jest w nowych państwach członkowskich: wzrost zatrudnienia ma nastąpić w sektorze nieruchomości, usług prawnych, księgowych i doradczych, a także architektonicznych, w szczególności na Łotwie, Litwie, w Polsce, Słowenii, Słowacji, Bułgarii i Rumunii. Wzrost zatrudnienia w sektorze turystyki spodziewany jest w Grecji, Hiszpanii i Portugalii.

Nasilenie polaryzacji pracy

Spodziewana jest postępująca polaryzacja wzrostu zatrudnienia, tzn. wzrost liczby nowych miejsc pracy na najwyższych i najniższych poziomach skali umiejętności, przy jednoczesnym spadku liczby miejsc pracy wymagających średnich kwalifikacji.

Największy wzrost ma nastąpić w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji (wśród menedżerów, specjalistów i techników), a umiarkowany w niektórych zawodach wymagających mniejszych umiejętności, np. w handlu, ochronie, usługach sprzątania, cateringu i opieki. Automatyzacja i offshoring zbiorą żniwo w zawodach wymagających średniego poziomu umiejętności, np. pośród wykwalifikowanych pracowników fizycznych i biurowych; w tych zawodach spodziewana jest stagnacja, a nawet spadek.

Miejsca pracy na najniższym poziomie skali umiejętności charakteryzuje odporność. Na wiele spośród nich, m.in. usługi osobiste w sektorze prywatnym i publicznym (np. hotele i restauracje, usługi opieki i inne usługi lokalne) w niewielkim stopniu wpływa rozszerzająca się wymiana handlowa, ponieważ ściśle związane są z danym miejscem. Osobiste interakcje pomiędzy świadczącym usługi a osobą korzystającą z ich wyjaśnia również mniejszą rutynowość wykonywanych zadań, a przez to ograniczone oddziaływanie zmian technologicznych i automatyzacji.

Polaryzacja rynku pracy jest tendencją, która ujawniła się w okresie recesji: zaobserwowano masową utratę miejsc pracy w środkowych obszarach skali

umiejętności, umiarkowany spadek na dolnym oraz wzrost na najwyższym poziomie. W okresie do 2030 r. prognozuje się intensywny wzrost w dolnych częściach skali w wielu państwach członkowskich UE, w szczególności w Hiszpanii, Francji i Wielkiej Brytanii. Najwyraźniejsza polaryzacja wystąpi w Niemczech, Francji i Holandii oraz, w mniejszym stopniu, w Rumunii i we Włoszech.

Zastępowanie pracowników przechodzących na emeryturę

Większość miejsc pracy w europejskiej gospodarce powstanie wskutek konieczności zastąpienia pracowników przechodzących emeryturę lub opuszczających rynek pracy. Będzie trzeba zastąpić pracowników we wszystkich sektorach, nawet w tych, w których perspektywy zatrudnienia są coraz mniejsze, takich jak rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo, i to pomimo polaryzacji. Zapotrzebowanie w tym zakresie jest proporcjonalnie najwyższe w zawodach i krajach o dużym udziale starszych pracowników. Struktura wiekowa ludności pracującej w pierwszym sektorze doprowadzi do powstania w nadchodzących latach nowych miejsc pracy. W związku z wprowadzaniem nowych technologii, wiele spośród nich będzie wymagało wysokiego poziomu umiejętności.

Podaż umiejętności przewyższa popyt

Prognozuje się nieprzerwany wzrost popytu na wykwalifikowanych pracowników na wyższym poziomie, spowodowany zmianami w sektorowej strukturze zatrudnienia oraz zmianami technologicznymi opartymi na wiedzy. Rynek pracy w UE ewoluuje od dawna: nastąpiło przejście od przemysłu ciężkiego w stronę technologii cyfrowych i usług, a także od miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji do gospodarki opartej na wiedzy, wymagającej różnorodnych umiejętności na wyższym poziomie.

Po stronie podaży inwestycje w polityki związane ze szkolnictwem wyższym i szkoleniami zwiększyły liczbę wysoko wykwalifikowanych pracowników. Prognoza umiejętności Cedefop sugeruje dalszy dynamiczny wzrost tej tendencji, dzięki czemu zwiększy się liczba pracowników będących w stanie zaspokoić przyszłe potrzeby.

Wzajemne zależności między podażą a popytem wskazują, że w nadchodzących latach podaż

prawdopodobnie przewyższy popyt. Wysoko wykwalifikowani pracownicy będą mieli mniej trudności ze znalezieniem zatrudnienia niż osoby słabiej wykwalifikowane, choć wielu będzie musiało zadowolić się stanowiskami poniżej ich poziomu kwalifikacji. Zjawisko to, określane często mianem „inflacji kwalifikacji”, może wywoływać mylne wrażenie presji popytowej.

Mniej rutyny, więcej technologii

Prognozy wskazują, że zmniejszy się ilość pracy fizycznej, przy jednoczesnym wzroście w obszarze zadań o charakterze intelektualnym i społecznym. Wymagają one umiejętności komunikacyjnych, przedsiębiorczości i innych kluczowych kompetencji w takich obszarach jak sprzedaż/perswazja i usługi/opieka ⁽⁴⁾. Dowodzą także ciągłego i wyraźnego wzrostu zapotrzebowania na umiejętności z obszaru technologii informacyjno-komunikacyjnych, ponieważ w nadchodzących dziesięcioleciach przyspieszy się tempo innowacji w obszarze technologii informacyjnych i komunikacyjnych, czyli zmiany technologiczne zwiększające produktywność.

Zmiany najbardziej uwidoczniły się w państwach członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej po 2004 r., być może ze względu na potrzebę nadrobienia zaległości i dostosowania własnej struktury zatrudnienia do standardów europejskich.

Potrzebne są skuteczniejsze działania polityczne

Polityki zwiększające wskaźnik uczestnictwa w rynku określonych grup demograficznych i służące wydłużeniu kariery zawodowej, w tym polityki w zakresie uczenia się przez całe życie, przez pewien czas zapewnią będą wzrost siły roboczej. Wielu analityków uważa jednak, że polityka prorodzinna i sprzyjająca umiarkowanej migracji wewnętrznej są konieczne, aby zapewnić stabilność siły roboczej w perspektywie średnio- i długoterminowej. Jednocześnie przechodzący na emeryturę przedstawiciele pokolenia wyżu demograficznego zwolnią dużą liczbę miejsc pracy, szczególnie w

zawodach wymagających niższych i średnich umiejętności. Systemy edukacyjne i szkoleniowe muszą uwzględniać tę tendencję, aby zapewnić ciągłość działalności gospodarczej.

Rozwój usług o wysokiej wartości dodanej w Europie wydaje się trwałą tendencją, tym bardziej, że rośnie poziom kwalifikacji europejskiej siły roboczej, która jest w stanie sprostać pojawiającym się potrzebom w zakresie umiejętności. Obserwowany jednocześnie zwrot w kierunku usług, czyli sektora charakteryzującego się wieloma niestandardowymi formami zatrudnienia, często bez ubezpieczenia, wymaga polityki zapewniającej ochronę socjalną i spójność społeczną, zwłaszcza w okresie spowolnionego wzrostu gospodarczego. Dotyczy to również szybko rozwijającej się gospodarki platformowej, z którą związane są nowe formy zatrudnienia i stosunków pracy.

Państwa członkowskie UE będą musiały udoskonalić swoje ramy polityczne, aby wspierać mobilność pracowników w całej UE, radząc sobie przy tym z wyzwaniem, jakie niesie ze sobą digitalizacja. W tym kontekście przewidywania Cedefop dotyczące przyszłych kluczowych wyzwań w zakresie umiejętności i rynków pracy nie tylko stanowią źródło informacji dla polityki edukacyjnej i szkoleniowej, ale także polityki społecznej i zatrudnienia, np. europejskiego filaru praw socjalnych. Ten priorytetowy obszar polityki UE zainicjowano w marcu 2018 r., aby zapewnić sprawiedliwe warunki pracy i prawa socjalne, dostęp do odpowiednich umiejętności i większą jedność w społeczeństwach europejskich ⁽⁵⁾.

Tzw. „wąskie gardła” na rynku pracy wymagają reakcji politycznych łagodzących ich skutki; jednym z przykładów są nadmierne kwalifikacje pracowników. Zatrudnienie wysoko wykwalifikowanych pracowników na stanowiskach wymagających kwalifikacji na średnim poziomie co prawda podniesie początkowo ogólny poziom wydajności, ale w dłuższej perspektywie może doprowadzić do utraty i dezaktualizacji umiejętności, co z kolei skutkuje mniejszą satysfakcją z pracy i spadkiem wydajności. Jednocześnie decydenci polityczni będą musieli wspierać awans społeczny pracowników o średnich i niskich kwalifikacjach, których perspektywy zawodowe mogą być zagrożone, ponieważ konkurują o miejsca

⁽⁴⁾ Opracowując nowy zestaw prognoz dotyczących umiejętności, Cedefop i Eurofound wspólnie analizowały zadania i umiejętności w obecnej i przyszłej strukturze zatrudnienia w Europie. Wyniki te pochodzą z analizy przeprowadzonej przez Eurofound.

⁽⁵⁾ *Europejski filar praw socjalnych – dążenie do Unii Europejskiej zapewniającej większe włączenie społeczne.*

pracy z wysoko wykwalifikowanymi pracownikami i narażeni są na ryzyko znalezienia się w błędnym kole malejących zarobków i wydajności. Aby przeciwdziałać tej groźnej tendencji, która może zaszkodzić prawidłowemu rozwojowi gospodarek europejskich, Rada zaleciła, aby państwa członkowskie oferowały nisko wykwalifikowanym dorosłym dostęp do wielu ścieżek podnoszenia kwalifikacji, co ma pomóc im w zdobywaniu i rozwijaniu umiejętności czytania i pisania, liczenia oraz umiejętności cyfrowych ⁽⁶⁾.

Te równoległe, a czasem sprzeczne tendencje i zagrożenia stanowią istotne wyzwania dla polityków. Konieczna jest szeroka i różnorodna oferta kształcenia i szkolenia zawodowego, począwszy od tego na poziomie wyższym w przypadku miejsc pracy wymagających szczególnych umiejętności technicznych, po usługi szkoleniowe odpowiadające bieżącym potrzebom w zakresie umiejętności na stanowiskach znajdujących się na najniższych poziomach w skali kwalifikacji. Jeśli Europa chce uniknąć pogłębienia się przepaści pomiędzy osobami, które nie muszą obawiać się o pracę, a tymi, dla których znalezienie zatrudnienia jest nie lada wyzwaniem, rozwój rynku pracy musi opierać się na silnej polityce społecznej i zatrudnienia.

⁽⁶⁾ *Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych.*