

**Opinia Komitetu Regionów „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie
wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie”**

(2010/C 141/03)

KOMITET REGIONÓW

- Przypomina, że strony obecne na arenie politycznej (organy państwowe, regionalne i lokalne) powinny skorzystać z przysługujących im uprawnień i zadbać o usunięcie negatywnych skutków kryzysu, a także o nadanie absolutnego priorytetu możliwościom, jakie niesie ze sobą gospodarka o niskiej emisji dwutlenku węgla, oraz o wspieranie ich wykorzystania poprzez zintegrowane i zrównoważone podejście w ramach odnowionej strategii lizbońskiej.
- Stwierdza, że w wyniku utrzymującego się kryzysu gospodarczego tysiące pracowników w państwach członkowskich UE już utraciło miejsca pracy, a zjawisko to nasila się jeszcze wskutek rozwoju nowych rynków i ucieczki przedsiębiorstw do krajów o niższych kosztach produkcji. Absolutnie konieczne jest podniesienie poziomu umiejętności wszystkich pracowników i dostosowanie tych umiejętności do potrzeb rynku pracy.
- Uważa, że wysokiej jakości kształcenie podstawowe stanowi podstawę nabywania umiejętności i zwiększa gotowość do uczenia się przez całe życie. Społeczeństwo – zwłaszcza w Unii Europejskiej – w coraz większym stopniu opiera się na wiedzy, w związku z czym rośnie popyt na pracowników o wysokich kwalifikacjach, a w przyszłości ogromną większość miejsc pracy będzie zapewniał sektor usług.
- Zwraca uwagę, że wywołane przez zmianę klimatu przekształcenia prowadzące do gospodarki niskie-emisyjnej oraz dalszy rozwój technologiczny, przede wszystkim w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych, częściowo wymagają bardzo głębokiej restrukturyzacji w istniejących dziedzinach. Spowoduje ona odpowiednie zmiany dotyczące rynku pracy, ale jednocześnie pociągnie za sobą wielkie możliwości tworzenia nowych miejsc pracy („green jobs”), które często mają charakter multidyscyplinary i wymagają wiedzy w wielu różnych dziedzinach.

Sprawozdawca: Marianne Fühl (AT/PSE), zastępca burmistrza gminy Traisen

Dokument źródłowy

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie”

COM(2008) 868 wersja ostateczna

I. ZALECENIA POLITYCZNE

KOMITET REGIONÓW

1. Przyjmuje z zadowoleniem zaangażowanie Komisji, którego wyrazem jest komunikat „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy”.

2. Stwierdza, że najcięższy od dziesięcioleci kryzys finansowy i gospodarczy doprowadził również do kryzysu zatrudnienia i kryzysu społecznego, które pogłębią się w przyszłości. Dlatego też skutki tych zjawisk trzeba przewidzieć i złagodzić⁽¹⁾.

3. Przypomina, że strony obecne na arenie politycznej (organy państwowe, regionalne i lokalne) powinny skorzystać z przysługujących im uprawnień i zadbać o usunięcie negatywnych skutków kryzysu, a także o nadanie absolutnego priorytetu możliwościom, jakie niesie ze sobą gospodarka o niskiej emisji dwutlenku węgla, oraz o wspieranie ich wykorzystania poprzez zintegrowane i zrównoważone podejście w ramach odnowionej strategii lizbońskiej.

4. Stwierdza, że w tym celu nieodzowna jest analiza tendencji rozwoju rynku pracy w UE w najbliższych latach.

Przyszłe wyzwania

5. Jest przekonany, że Unia Europejska i jej 27 państw członkowskich w nadchodzących latach stanie w obliczu wielu poważnych wyzwań, gdyż tradycyjne struktury oraz kultura społeczeństwa przemysłowego i informacyjnego przekształcają się w nowe praktyki społeczeństwa opartego na wiedzy i innowacji, w którym umiejętność szybkiego przewidywania przyszłości ma kluczowe znaczenie.

6. Stwierdza, że w wyniku utrzymującego się kryzysu gospodarczego tysiące pracowników w państwach członkowskich UE już utraciło miejsca pracy, a zjawisko to nasila się jeszcze wskutek rozwoju nowych rynków i ucieczki przedsiębiorstw do krajów o niższych kosztach produkcji. Absolutnie konieczne jest podniesienie poziomu umiejętności wszystkich pracowników i dostosowanie tych umiejętności do potrzeb rynku pracy.

7. Uważa, że wysokiej jakości kształcenie podstawowe stanowi podstawę nabywania umiejętności i zwiększa gotowość do uczenia się przez całe życie. Społeczeństwo – zwłaszcza w Unii Europejskiej – w coraz większym stopniu opiera się na wiedzy, w związku z czym rośnie popyt na pracowników o wysokich kwalifikacjach, a w przyszłości ogromną większość miejsc pracy będzie zapewniał sektor usług.

8. Jest zdania, że należy również w większym stopniu uwzględnić zmiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa.

9. Zwraca uwagę, że wywołane przez zmianę klimatu przekształcenia prowadzące do gospodarki niskoemisyjnej oraz dalszy rozwój technologiczny, przede wszystkim w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych, częściowo wymagają bardzo głębokiej restrukturyzacji w istniejących dziedzinach. Spowoduje ona odpowiednie zmiany dotyczące rynku pracy, ale jednocześnie pociągnie za sobą wielkie możliwości tworzenia nowych miejsc pracy („green jobs”), które często mają charakter multidyscyplinarny i wymagają wiedzy w wielu różnych dziedzinach.

10. Przypomina, że wszystkie te przekształcenia będą miały wpływ na przedsiębiorstwa, na rynek pracy i na wszystkich pracowników.

11. Dlatego proponuje wytyczyć długoterminowe, konkretne środki ukierunkowane na radykalne działania oparte na ścisłej interakcji między badaniami naukowymi, kształceniem i innowacją (tzw. trójkąt wiedzy). W tym celu na płaszczyźnie UE należy ustanowić współpracę, mającą na celu wymianę doświadczeń oraz wypracowanie właściwych rozwiązań.

Rola gmin i regionów

12. Jest przekonany, że gminy i regiony odgrywają ważną rolę w osiągnięciu celów wymienionych w komunikacie Komisji.

13. Z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w komunikacie tym zdecydowanie uznano regionalne zróżnicowanie potrzeb w zakresie kwalifikacji oraz różnorodność rynków pracy. Gminy i regiony są ponadto głównymi podmiotami świadczącymi usługi w zakresie szkolnictwa podstawowego i średniego, a to na tym etapie kształcenia tworzy się podstawa dla nabywania dalszych kompetencji. Władze lokalne i regionalne bardzo często są odpowiedzialne za elementy, które tworzą warunki konieczne dla mobilności i szkolenia, takie jak połączenia komunikacyjne, placówki opieki nad dziećmi, placówki oświatowe.

⁽¹⁾ Według wiosennej prognozy Komisji Europejskiej z dnia 4 maja 2009 r., stopa bezrobocia w UE wzrośnie w 2010 r. do 11 %. Zatrudnienie, zarówno w UE, jak i w strefie euro, prawdopodobnie spadnie o ok. 2,5 % w roku bieżącym i o dalsze 1,5 % w roku 2010, co będzie odpowiadało utracie ok. 8,5 mln miejsc pracy w okresie tych dwóch lat. Dla porównania: w latach 2006-2008 powstało ok. 9,5 mln miejsc pracy: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/693&format=HTML&aged=0&language=PL&guiLanguage=en>

14. Jest zdania, że mobilność zawodowa, także ponad granicami, jest niezbędna, by zapewnić większą swobodę wyboru i by więcej osób znalazło nowe i lepsze miejsca pracy.

15. Uważa, że w regionach słabych strukturalnie, wiejskich, zagrożonych ucieczką ludności oraz w regionach najbardziej oddalonych niezbędne jest silniejsze zaangażowanie gmin i regionów poprzez wzmocnienie współpracy regionalnej wszystkich zainteresowanych stron, analizę regionalnych rynków pracy oraz ocenę przyszłych potrzeb w zakresie kwalifikacji. Odwołanie się do wiedzy i doświadczenia władz lokalnych i regionalnych jest także nieodzowne w poszukiwaniu odpowiedzi Unii Europejskiej na problemy i wyzwania.

16. Opowiada się za skuteczniejszym wykorzystaniem środków finansowych z Europejskiego Funduszu Społecznego (ESF) na rzecz jednostek szczebla lokalnego i regionalnego. Dzięki temu zapewniono by gminom oraz regionom szybki i bezpośredni dostęp do potrzebnych środków oraz lepszą koordynację ich wydatkowania.

Zmiany na rynku pracy

17. Podkreśla, że rynek pracy, zarówno w poszczególnych państwach członkowskich, jak i w całej Unii Europejskiej, zmagają się obecnie z różnorodnymi przemianami.

18. Przypomina, że w obecnych czasach rzadko który pracownik spędza całe życie w tym samym miejscu pracy. Według analizy z 2005 r. badani pracownicy zajmowali w swoim dotychczasowym życiu zawodowym średnio cztery miejsca pracy⁽¹⁾. Ponadto wiele osób znajduje się na przemian w sytuacji zatrudnienia i bezrobocia, rośnie też liczba niepewnych miejsc pracy. Komitet apeluje zatem o znalezienie przyjaznej dla pracowników równowagi między podstawową potrzebą bezpieczeństwa socjalnego a wymaganą elastycznością rynku pracy (co odzwierciedla model flexicurity).

19. Jest zdania, że w dzisiejszych czasach mobilność zawodowa odgrywa dużą rolę, przy czym gotowość do podejmowania nowych wyzwań zawodowych przejawiają przede wszystkim pracownicy młodszy o wysokich kwalifikacjach. Osoby mobilne zawodowo i przestrzennie mają opinię łatwiej przystosowujących się do nowych sytuacji, a tym samym łatwiej nabywających nowe umiejętności.

20. Zwraca uwagę, że społeczeństwa starzeją się w szybkim tempie: do 2030 r. potencjał siły roboczej w Unii Europejskiej może zmaleć o ok. 20 mln osób⁽²⁾. Dlatego już dziś trzeba wyposażać pracowników w wystarczające umiejętności, dzięki którym będą oni w stanie utrzymać się w przyszłości na rynku pracy. Należy zagwarantować dostęp do edukacji, kształcenia i doskonalenia zawodowego. Jednocześnie niezbędne są inteligentne systemy zarządzania migracją, które potrafiłyby wyjść naprzeciw zarówno potrzebom jednostki, jak i kraju docelowego oraz kraju pochodzenia.

21. Zauważa, że w najbliższym dziesięcioleciu należy oczekiwać zwiększonego zapotrzebowania na pracowników wysoko

wykwalifikowanych i zdolnych do adaptacji, posiadających różnorodne umiejętności (nie tylko techniczne, ale także społeczne i kulturowe, np. w zakresie komunikacji interpersonalnej, rozwiązywania konfliktów itp.). Oczekiwania wobec pracowników wykonujących proste i średnio zaawansowane zadania są do siebie coraz bardziej zbliżone. Ogólnie do wykonywania tego typu prac wymaga się coraz wyższych kwalifikacji, zaś zapotrzebowanie na prace wymagające podstawowych kwalifikacji spada. Jednocześnie rośnie poziom wynagrodzenia za pracę wymagającą wysokich kwalifikacji, a spada w przypadku zajęć dla pracowników nisko wykwalifikowanych. Ta polaryzacja na rynku pracy wymaga polityki płacowej uwzględniającej wydajność, tak aby zapobiec powstawaniu sektorów pracy niskopłatnej. Należy podjąć starania, by zapewnić pracownikom prawdziwą możliwość mobilności poprzez odpowiednie środki na rzecz podnoszenia kwalifikacji.

Przewidywanie przyszłych umiejętności

22. Zachęca państwa członkowskie do opracowania przejrzystych instrumentów prognozowania i przewidywania, które mogą być wykorzystane do tworzenia nowych, wymagających dużej wiedzy miejsc pracy, a także do kształtowania edukacji zgodnie z umiejętnościami poszukiwanymi na rynku pracy.

23. Zaleca stosowanie środków zarówno ilościowych, jak i jakościowych, aby zapewnić efektywność i wiarygodność tych instrumentów. W ten sposób będzie można wiarygodnie prognozować, na jakich pracownikach lub na jakie umiejętności będzie w przyszłości zapotrzebowanie na rynku pracy.

24. Uważa, że pracownicy muszą być przede wszystkim elastyczni, umieć reagować na nieoczekiwane zmiany oraz posiadać umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej, aby sprostać konkurencji na rynku⁽³⁾. Jednocześnie trzeba tak kształtować warunki ramowe, by niekorzystne konsekwencje elastyczności nie obciążały jednostronnie pracowników. Oznacza to, że organy publiczne poszczególnych szczebli oraz partnerzy społeczni muszą wspólnie wypracować koncepcję pogodzenia wymogów elastyczności rynku pracy z koniecznością zabezpieczenia społecznego. Należy przy tym także pamiętać, że na wspólnym rynku UE nie wolno wspierać konkurencji opartej na obniżaniu standardów.

25. Apeluje o wzmocnienie współpracy między przedsiębiorstwami, podmiotami świadczącymi usługi w zakresie kształcenia i szkolenia, ośrodkami kształcenia zawodowego, gminami, regionami i organizacjami reprezentującymi interesy różnych stron. Przede wszystkim należy wspierać kontakty przedsiębiorstw z placówkami edukacyjnymi i przygotowującymi do zawodu i tworzyć partnerstwa służące spełnieniu średnioterminowych wymogów w zakresie kwalifikacji. Ponadto można pozyskiwać ważne informacje, prowadząc badania jakościowe dotyczące oczekiwań pracodawców w stosunku do studentów i absolwentów.

⁽¹⁾ Badanie Eurobarometru nr 64.1 dotyczące mobilności geograficznej i mobilności na rynku pracy, wrzesień 2005 r.

⁽²⁾ Rada Unii Europejskiej, wspólna opinia Komitetu Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej na temat aktywnego starzenia się, 9269/07, maj 2007 r.

⁽³⁾ *Origins and Consequences of Changes in Labour Market Skill Needs. Considerations from a European Perspective* (Przyczyny i skutki zmian w zapotrzebowaniu na umiejętności na rynku pracy. Rozważania z perspektywy europejskiej), sprawozdanie analityczne dla Komisji Europejskiej opracowane przez Sieć Europejskich Specjalistów w zakresie Ekonomiki Edukacji (European Expert Network on Economics of Education – EENEE), www.education-economics.org, s. 25.

26. Popiera stanowisko Komisji, zgodnie z którym dodatkowe informacje na temat sytuacji w państwach członkowskich UE stanowią niezbędny warunek poszukiwania właściwej politycznej odpowiedzi na wyzwania.

27. Zwraca się do Komisji Europejskiej o kontynuowanie i zacieśnienie współpracy z Europejskim Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop – *Centre européen pour le développement de la formation professionnelle*) oraz o wykorzystanie wyników jego badań, by stwierdzić w porę zapotrzebowanie na nowe umiejętności na rynku pracy i dysponować odpowiednimi prognozami w tej dziedzinie.

28. Zwraca uwagę, że podczas gromadzenia i wykorzystywania informacji trzeba uwzględnić różnice regionalne, ponieważ tylko w ten sposób możliwe będzie podjęcie działań dostosowanych do specyfiki poszczególnych regionów w różnych państwach członkowskich UE.

Znaczenie kształcenia i szkolenia

29. Jest przekonany, że pracownicy poszukiwani w przyszłości na rynku pracy muszą posiadać przydatne umiejętności, dlatego duże znaczenie ma ich kształcenie i szkolenie zawodowe. Uniwersytety i inne placówki edukacyjne oraz ośrodki kształcenia zawodowego muszą położyć równie duży nacisk na rozwijanie kompetencji osób już zatrudnionych, co na ogólne kształcenie dzieci i młodzieży.

30. Zwraca uwagę na konieczność opracowania i wdrożenia strategii i środków politycznych pozwalających na upowszechnienie uczenia się przez całe życie oraz sprzyjających godzeniu elastyczności i bezpieczeństwa w dziedzinie zatrudnienia.

31. Podkreśla, że trzeba utrzymać już istniejące miejsca pracy i w nie inwestować. Dlatego na przedsiębiorstwach spoczywa odpowiedzialność zapewnienia pracownikom wewnątrzszkolnego kształcenia i szkolenia. Doskonalenie zawodowe zwiększa wydajność i wzrost gospodarczy. W tej sprawie Unia Europejska i państwa członkowskie powinny przyjąć skoordynowane podejście w celu stworzenia zachęt dla przedsiębiorstw i wspierania doskonalenia zawodowego.

32. Jest zdania, że już procesy boloński i kopenhaski były ważnym krokiem w kierunku utworzenia europejskiej przestrzeni edukacji. Ponieważ w przyszłości na rynku pracy w UE poszukiwana będzie większa liczba umiejętności ze względu na mobilność pracowników, istotne jest, aby w poszczególnych państwach członkowskich zapewniono lepszą uznawalność dyplomów i kwalifikacji.

33. Przypomina, że do 2020 r. odsetek miejsc pracy, które wymagają wysokiego poziomu wykształcenia, ma wzrosnąć z 25,1 % do 31,3 %⁽¹⁾. Z drugiej strony trzeba zapobiec gromadzeniu nadmiarowi wysoko wykwalifikowanych pracowników,

więc równoległe do koniecznego kształcenia na wysokim poziomie należy zadbać o to, by zawczasu określić umiejętności pożądane na rynku pracy, aby następnie zapewnić wystarczającą liczbę odpowiadających im miejsc pracy – co powinno pozwolić osiągnąć równowagę między podażą a popytem.

34. Uważa, że wdrożenie europejskich ram kwalifikacji (EQF) powinno zwiększyć przejrzystość kwalifikacji, ułatwić dostęp do szkolenia oraz sprzyjać elastyczności i mobilności pracowników. Należy przy tym rozumieć mobilność nie tylko jako mobilność między różnymi przedsiębiorstwami, ale przede wszystkim jako mobilność wewnątrz przedsiębiorstw.

35. Przypomina, że trzeba także stworzyć możliwość uznawania wykształcenia obywateli państw nienależących do UE oraz imigrantów, tak aby posiadane przez nich i nabyte przed przyjazdem umiejętności nie pozostały niewykorzystane. W tym kontekście duże znaczenie ma także współpraca na szczeblu międzynarodowym (np. współpraca z państwami pochodzenia imigrantów w zakresie zwalczania drenażu mózgow).

36. Wzywa do przekazywania kompetencji już od najmłodszej dzieciństwa, ponieważ kształcenie podstawowe sprzyja rozwijaniu gotowości do uczenia się przez całe życie. Wszak to głównie na tym etapie życia dzieci najszybciej i najłatwiej nabywają nowe umiejętności.

37. Jest zdania, że współpraca między przedsiębiorstwami a placówkami edukacyjnymi i ośrodkami kształcenia zawodowego sprzyja lepszemu dopasowaniu potrzebnych kwalifikacji i umiejętności oraz oferowanych miejsc pracy dzięki opracowaniu i realizacji ogólnoeuropejskiego programu e-umiejętności, który można by dostosować do różnych potrzeb i sytuacji na szczeblu lokalnym i regionalnym. Praktyki i dni otwarte umożliwiają nabycie nowych umiejętności i zapoznanie się z realiami życia zawodowego.

38. Uważa, że warto rozważyć opracowanie Karty praktyk UE. Dałoby to młodym ludziom większe prawa w zakresie gromadzenia doświadczenia zawodowego i uznawania go oraz ułatwiło start w życie zawodowe.

Spójność społeczna

39. Jest zdania, że zasadniczo także na szczeblu UE należy zwrócić większą uwagę na jakość pracy. W tym kontekście warto przypomnieć, że od 2008 r. tworzenie godnych warunków pracy należy do milenijnych celów rozwoju ONZ.

40. Podkreśla, że sam wzrost gospodarczy i zatrudnienie to za mało, aby Unia Europejska weszła na drogę rozwoju. Dodatkowo trzeba będzie opracować działania towarzyszące, które wesprą spójność społeczną.

⁽¹⁾ COM(2008) 868 wersja ostateczna, s. 9.

41. Przypomina, że wszystkim tym pracownikom, którzy ze względu na interesy życiowe, możliwości fizyczne i umysłowe nie będą mogli sprostać wymaganiom rynku pracy pod względem wysokich kwalifikacji, trzeba zagwarantować dostęp do rynku pracy poprzez niezbędne programy tworzenia i wspierania miejsc pracy oraz – w odpowiednich wypadkach – zapewnić im wystarczający dochód, zaś w państwach członkowskich, w których istnieją takie przepisy – dochód minimalny.

42. Domaga się, by promować równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy poprzez usunięcie wszelkich przeszkód utrudniających aktywność zawodową. Istotnym elementem jest tu zniwelowanie wciąż utrzymujących się dysproporcji płac (*gender pay gap*).

43. Przypomina, że w związku ze starzeniem się społeczeństwa także w zawodach związanych z opieką i sferą socjalną należy oczekiwać wzrostu zapotrzebowania na pracowników oraz większych możliwości zatrudnienia. Dlatego ważne jest podjęcie odpowiednich kroków w dziedzinie edukacji oraz wzmocnienie współpracy na szczeblu Unii Europejskiej, aby wyrównać ewentualny brak równowagi między popytą a popytem w ramach UE.

44. Proponuje, by wspierać formy zatrudnienia z elastycznym czasem pracy dostosowane do możliwości i stanu zdrowia starszych pracowników. Mogłoby to pozwolić przede wszystkim starszym osobom na pozostanie na rynku pracy do osiągnięcia wieku emerytalnego.

45. Stwierdza, że dzięki współpracy władz lokalnych i regionalnych oraz przedsiębiorstw i placówek oświatowych, w tym ośrodków kształcenia zawodowego, z powodzeniem wcielono w życie modele szkoleń, uznawania doświadczenia zawodowego, podnoszenia kwalifikacji i tworzenia miejsc pracy. Warto gromadzić i rozpowszechniać informacje o takich udanych rozwiązaniach. Ponadto należy dokonać znacznych inwestycji, aby te najlepsze wzorce przekształcić w koncepcje, programy dydaktyczne oraz metody nauczania, kształcenia zawodowego i uczenia się, dzięki którym przy niewielkich kosztach dodatkowych ze strony władz lokalnych będzie można upowszechniać umiejętności potrzebne na rynku pracy (przy szeroko zakrojonym zastosowaniu TIK).

46. Uważa, że konieczne będzie dostosowanie istniejących unijnych instrumentów finansowania (Europejski Fundusz Społeczny, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego), aby móc skutecznie stawić czoła wyzwaniom związanym ze zmianami na rynku pracy.

Bruksela, 3 grudnia 2009 r.

Przewodniczący
Komitetu Regionów
Luc VAN DEN BRANDE
