



Aby zaradzić skutkom starzenia się społeczeństwa, UE będzie musiała zlikwidować różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn oraz zwiększyć aktywność zawodową młodych i starszych osób. Kluczową rolę do odegrania mają także mobilność i migracja - to główne ustalenia wspólnego sprawozdania Komisji i OECD na temat dopasowania migracji ekonomicznej do potrzeb rynku pracy (*Matching Economic Migration with Labour Market Needs*).

László Andor, komisarz ds. zatrudnienia, spraw społecznych i włączenia społecznego, skomentował: - *Sprawozdanie przygotowane wspólnie z OECD (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju) dostarcza cennych wskazówek co do czekających nas poważnych wyzwań demograficznych. Zapewnienie mobilności pracowników w UE na sprawiedliwych zasadach, poprawa jakości szkoleń w celu zapobiegania niedoborowi kwalifikacji, zapewnienie godziwych warunków pracy i lepsza integracja pracowników spoza Unii mogą stanowić czynniki rozwiązania problemu starzenia się społeczeństwa i przyszłych niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej na europejskim rynku pracy*".

Cecilia Malmström, komisarz do spraw wewnętrznych, oświadczyła: - *Wiele krajów UE nie jest dzisiaj w stanie zaspokoić swojego popytu na siłę roboczą wyłącznie za pomocą lokalnych pracowników. Zasadnicze pytanie nie dotyczy potrzeby migracji, lecz wykorzystania jej w jak najbardziej skuteczny sposób. Aby czerpać korzyści z migracji, potrzebujemy otwartych, przejrzystych i realistycznych strategii politycznych opartych na integracji i silnym przywództwie politycznym*.

Stefano Scarpetta, dyrektor ds. zatrudnienia, pracy i spraw społecznych OECD, powiedział: - *Może dziwny fakt, że mówimy o dopasowaniu migracji ekonomicznej do potrzeb rynku pracy w momencie, gdy wiele krajów w Europie boryka się z problemem utrzymującego się bezrobocia i rosnące niechęć do migracji. Europa byłaby jednak już teraz w lepszej kondycji, gdyby bardziej efektywnie wykorzystywała umiejętności migrantów. Udana integracja migrantów i ich potomstwa, a także skuteczniejsze systemy zarządzania migracją zarobkową reagujące na rzeczywiste potrzeby są konieczne zarówno dla zwiększenia spójności społecznej, jak i dla poprawy konkurencyjności Europy*.

Niż demograficzny oraz niedobór wykwalifikowanej siły roboczej

Przewiduje się, że w latach 2013–2020 liczba ludności w wieku produkcyjnym (15-64 lat) w Europie spadnie o 7,5 mln (-2,2 proc.). Jednocześnie w całej strefie OECD liczba ta wzrośnie o taki sam odsetek. Według scenariusza zakładającego zerowe saldo migracji liczba ludności w wieku produkcyjnym w 28 państwach UE zmniejszy się jeszcze bardziej, nawet o 11,7 mln (-3,5 proc.) do 2020 r.

Niesie to konsekwencje nie tylko demograficzne: ponieważ rynek pracy jest dynamiczny, a zawody zmieniają się, niedobór wykwalifikowanej siły roboczej i niedopasowanie umiejętności urosło w UE do rangi istotnych problemów.

Według europejskiego badania przedsiębiorstw z 2013 r. przeprowadzonego przez Eurofound mimo niepełnego wykorzystania siły roboczej 40 proc. przedsiębiorstw w UE ma trudności ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje. Dostępne dane wskazują, że ogólnie w większości krajów OECD zapotrzebowanie na pracowników w ciągu następnego dekadę będzie się koncentrować na określonych zawodach – w większości wymagających wysokich kwalifikacji, ale też średniego poziomu umiejętności.

Wspólne sprawozdanie UE-OECD określa trzy uzupełniające się strategie stanowiące odpowiedź na zaistniałą sytuację:

1. wspieranie wewnętrznej mobilności pracowników w celu zapewnienia lepszej alokacji umiejętności;
2. lepsza integracja migrantów spoza UE mająca zapewnić wykorzystanie ich umiejętności w bardziej inteligentny sposób;
3. przyciągnięcie wykwalifikowanych migrantów potrzebnych na rynku pracy w UE.

Wspieranie wewnętrznej mobilności pracowników

Wskład unijnych pracowników mobilnych w ogólny wzrost zatrudnienia jest oczywisty: wskaźnik zatrudnienia osób, które przemieszczają się między państwami UE, jest wyższy niż w przypadku obywateli pozostających w kraju i wynosi 68 proc. w porównaniu z 64,5 proc. Ponadto wewnętrzna mobilność pomaga bardziej efektywnie wykorzystywać zasoby ludzkie poprzez transfer pracowników i umiejętności z regionów i krajów o mniejszym zapotrzebowaniu do miejsc, w których pracownicy i umiejętności są potrzebne.

Z przedstawionego sprawozdania wynika, że, aby usunąć dalsze przeszkody dla mobilności, konieczne będą działania polityczne. Zwiększenie wewnętrznej mobilności pracowników będzie również wymagało lepszych narzędzi dopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy i większego nacisku na naukę języków obcych.

Lepsza integracja migrantów spoza UE

W 2013 r. wskaźnik zatrudnienia obywateli krajów trzecich mieszkających w UE był o 12 punktów procentowych niższy od średniego wskaźnika zatrudnienia obywateli UE (52,6 proc. w porównaniu z 64,5 proc.). Różnica ta jest jeszcze bardziej widoczna w przypadku osób z wyższym wykształceniem.

W sprawozdaniu zwrócono uwagę na fakt, że ten istotny problem marnotrawienia ludzkiego kapitału można by rozwiązać poprzez ułatwienie uznawania zagranicznych kwalifikacji, dopilnowanie, aby imigranci mieli dostęp do najbardziej skutecznych aktywnych programów rynku pracy, i zapewnienie szkoleń językowych dostosowanych do umiejętności migrantów w krajach przeznaczenia.

Przygotujcie się roboczej o kwalifikacjach potrzebnych na rynku pracy w UE

Pomimo liberalizacji odnośnych przepisów migracja wykwalifikowanej siły roboczej z krajów spoza UE do większości państw członkowskich UE pozostaje obecnie na niskim poziomie. Według sprawozdania wynika to z systemu umożliwiającego legalny wjazd na terytorium UE oraz niechęć pracodawców w większości krajów do zatrudniania osób z zagranicy. W sprawozdaniu podkreślono kilka wariantów przyszłych działań, takich jak zapewnienie lepszej równowagi między poleganiem na potrzebach pracodawców oraz mechanizmami zabezpieczenia, a także udoskonalenie narzędzi umożliwiających pracodawcom identyfikację potencjalnych pracowników migrujących, w tym zagranicznych studentów.

Kontekst

Komisja Europejska i OECD prowadziły wspólny projekt badawczy dotyczący dopasowywania migracji ekonomicznej do potrzeb rynku pracy przez trzy lata. W 2012 r. przedstawiono pierwszą publikację dotyczącą wolnego przepływu pracowników i dostosowania rynku pracy w Unii Europejskiej i krajach OECD: „Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment – Recent Experiences from OECD Countries and the European Union”. Dziś natomiast opublikowano sprawozdanie kołowe pt. „Matching Economic Migration with Labour Market Needs” wraz z krótkim posumowaniem.

W pakiecie dotyczącym zatrudnienia z 2012 r. przedstawiono wizję rzeczywistego unijnego rynku pracy. W związku z tym podejmowano różne inicjatywy w celu usunięcia barier dla mobilności, takie jak niedawno przyjęte unijne dyrektywy w sprawie ułatwienia korzystania z praw do swobodnego przemieszczania się (IP/14/421) oraz w sprawie nabywania i zachowywania dodatkowych uprawnień emerytalnych (IP/14/445)

). Wśród pozostałych inicjatyw znalazły się: wniosek mający na celu dalsze ulepszenie ogólnoeuropejskiej sieci dla osób szukających pracy EURES (IP/14/26) oraz dyrektywa w sprawie egzekwowania przepisów o delegowaniu pracowników (IP/14/542).

Komisja podjęła także działania wspierające integrację obywateli spoza UE, zwłaszcza dzięki środkom z funduszu na rzecz integracji. Udostępniła również wskazówki w zakresie integracji migrantów na rynku pracy w ramach rocznych zaleceń dla poszczególnych krajów w przypadku tych państw, w których różnice w zatrudnieniu migrantów i obywateli są najbardziej wyraźne.