

EVROPA 2020 ÞÖRF FYRIR LEIKNI SAMANTEKT Á SKÝRSLU

Panorama er ritröð á vegum Þróunarmiðstöðvar starfsmenntunar í Evrópu CEDEFOP. Heftið „Skill needs in Europe – Focus on 2020“ kom út 2008. Í heftinu er fjallað um hvers konar leikni er líklegt að þörf verði fyrir á vinnumarkaði 25 Evrópusambandsríkja auk Noregs og Sviss árið 2020. Eftirfarandi er frjálst endursögn og útdráttur úr áður nefndu hefti.

Þekking, leikni og færni, sem Evrópa þarf til að ná árangri í samkeppni á hnattrænum vinnumarkaði, er áberandi í umræðu um stefnu Evrópusambandsins. Niðurstöður umræðunnar verða mikilvægar fyrir íbúa Evrópu sem þurfa að vita hvaða þekking, leikni og færni auðveldar þeim að finna sér starf eða halda starfi sínu.

Í Lissabon-áætluninni frá 2000 og öðrum stefnuýfirlýsingum er lögð áhersla á að Evrópa þurfi að búa sig undir nauðsynlegar breytingar á leikni vinnuafslsins næsta áratug. Í ályktun ráðherraráðsins, „Ný leikni fyrir ný störf“ frá árinu 2007, er lögð áhersla á nauðsyn þess að mæta væntanlegri þörf fyrir nýja leikni og endurmenntun með hliðsjón af framboði og eftirspurn. Þetta á einkum við um nokkra geira atvinnulífsins sem sjá fram á skort á starfsmönnum með þá leikni sem þörf er fyrir. Í ályktuninni er einnig undirstrikuð nauðsyn þess að auka almenna leikni og að undirbúa hvernig skuli brugðist við gjá sem getur myndast milli framboðs og eftirspurnar eftir leikni. Einnig er bent á nauðsyn þess að kröfur um þekkingu, leikni og færni verði samþættar félagslegum og efnahagslegum þörfum. Markmið ályktunarinnar er að efla greiningu á nýjum störfum og samsvarandi þörf fyrir leikni evrópska vinnuafslsins.

Árið 2007 sendi Cedefop frá sér heilsteypa og ítarlega spá um atvinnuþátttöku og þörf fyrir leikni vinnuafsls í Evrópu. Cedefop hefur uppi áform um að spá reglulega fyrir um framboð og eftirspurn eftir leikni. Fyrsta greining Cedefop átti við árin 2006–2015. Nú hefur Cedefop spáð um þörf fyrir leikni vinnuafsls 25 ríkja innan ESB auk Noregs og Sviss fram til ársins 2020.

Í mars 2008 bauð ráðherraráð Evrópusambandsins fulltrúum Cedefop að kynna framkvæmdastjórn ESB ítarlegt mat á leiknikröfum sem má vænta í Evrópu fram til ársins 2020 með hliðsjón af áhrifum tæknibreytinga og öldrun vinnuafslsins. Einnig var þess farið á leit að fulltrúar Cedefop gerðu tillögur að viðbúnaði til að mæta framtíðarþörf í

þessum efnum. Nú er þörf fyrir upplýsingar um evrópskan vinnumarkað, upplýsingar um þörf í einstökum ríkjum duga ekki lengur.

ÞJÓNUSTUGEIRINN STÆKKAR ENN

Í Evrópu fækkaði störfum í frumatvinnugreinum, landbúnaði og hefðbundinni iðnframleiðslu á sama tíma og störfum í þjónustu og þekkingarkrefjandi starfsemi fjölgaði. Athuganir benda til þess að þessi tilhneiging muni einkenna næsta áratug, ekki aðeins í stöku ríkjum heldur í Evrópu allri eins og sjá má á mynd 1.

Þrátt fyrir að vinnumarkaður í mörgum nýjum aðildarríkjum Evrópusambandsins byggist að miklu leyti á landbúnaði og iðnframleiðslu eru greinileg merki hraðfara breytinga. Að hluta verða breytingar vegna sérstakra aðgerða í hverju ríki. Þær spegla einkenni íbúa og athafna yfir landamæri þegar fjármagn og vinnuafli lagar sig að breytingum í stjórnáttum og efnahagi. Í sumum ríkjum verða breytingarnar í gagnstæða átt þegar iðnframleiðsla færast austar og sunnar í Evrópu. Athuganirnar benda eindregið til þess að þetta muni einkenna breytingar í náinni framtíð og að þær verði hægar.

UM 20 MILLJÓNIR NÝRRA STARFA 2020

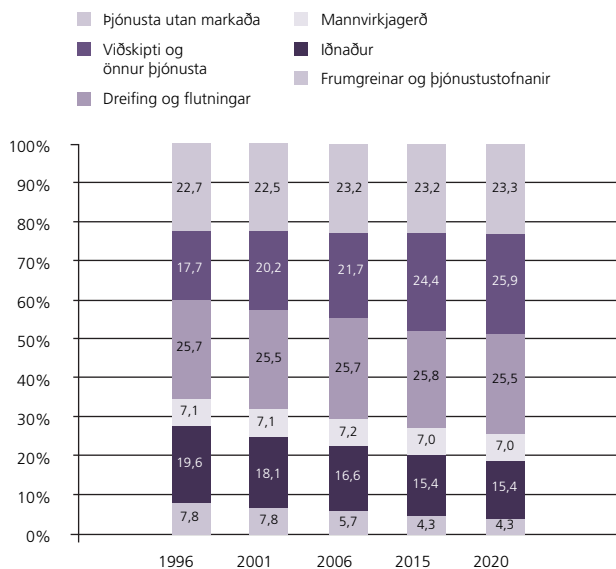
Gert er ráð fyrir að fleiri en 20,3 milljónir starfa bætist við á árunum 2006 til 2020 þrátt fyrir að á sama tíma fækki störfum í frumatvinnugreinum um 3 milljónir og um 800 þúsund í iðnframleiðslu.

Störfum í mannvirkjagerð fjölgaði nokkuð á síðasta áratug. Nú er talið að muni hægja á eftirspurn eftir vinnuafli til mannvirkjagerðar þannig að færri en hálf milljón starfa verði til á árunum 2006 til 2020. Gert er ráð fyrir að á næsta áratug muni störfum í dreifingu, flutningum, hótél- og veitingarekstri fjölga um 4,5 milljónir. Á sama tíma er gert ráð fyrir að störfum, sem ekki eru á almennum markaði, fjölgi um rúmar 4,9 milljónir. Bestu horfur um fjölgun starfa eru í viðskiptum og þjónustu af ýmsu tagi en þar er reiknað með að fleiri en 14 milljónir starfa verði til á tímabilinu 2006 til 2020.

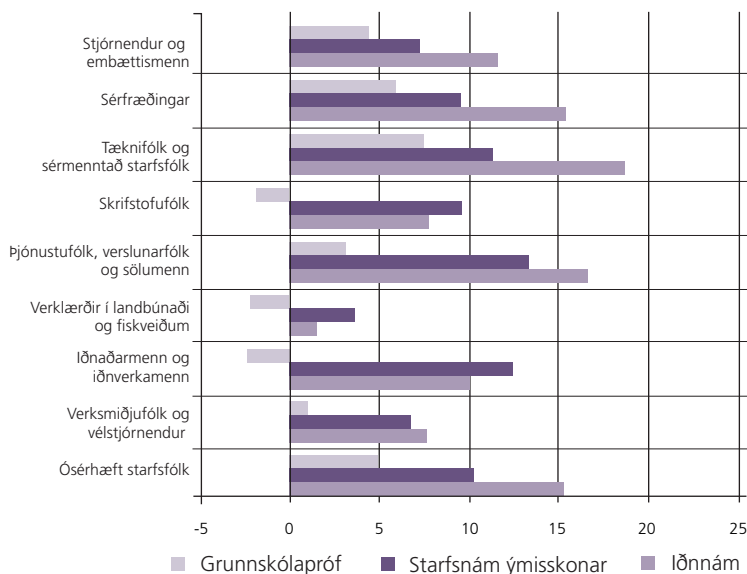
Af þessu leiðir að nálægt ¾ allra starfa í 25 ríkjum

Evrópusambandsins, Noregi og Sviss verða í þjónustu. Í frum- atvinnuvegunum er talið að hlutfall starfa muni lækka úr næstum 8% allra starfa árið 1996 í tæplega 4% allra starfa árið 2020. Gert er ráð fyrir að hlutfall starfa í iðnframleiðslu og mannvirkjagerð lækki lítils háttar.

Mynd 1. Hlutfall atvinnugreina í vinnumarkaði ESB 25+



Mynd 2. Ætluð breyting á eftirspurn í störf 2006–2020 í milljónum ESB 25+



VINNUAFLSSKORTUR 2020

Til viðbótar þeim 20,3 milljónum nýrra starfa milli árána 2006 til 2020 þarf að manna 85 milljónir starfa, fjórum sinnum fleiri, í stað þeirra sem fara á eftirlaun eða fara af vinnumarkaði af öðrum ástæðum. Samtals verða því 105,3 milljónir starfa á lausu í áðurnefndum 27 ríkjum á bilinu 2006 til 2020.

Árið 2020 verða 223,6 milljónir starfa í 25 ríkjum Evrópu- sambandsins. Árið 2006 voru 308,6 milljónir manna á vinnu- aldri (15–64 ára) en Tölfræðistofnun Evrópu gerir ráð fyrir 302,5 milljónum á vinnualdri árið 2020. Á sama tíma og fólki á vinnualdri fækkar um 6 milljónir verða til meira en 20 mill- ónir nýrra starfa.

Eins og nú horfir má ætla að skortur verði á vinnuafli í Evrópu. Tölurnar gefa til kynna að atvinnuþátttaka verði að vera nærri 74% til að fullnægja eftirspurn eftir vinnuafli. Samkvæmt Lissabon-áætluninni gert ráð fyrir 70% atvinnu- þátttöku. Ef Evrópa nær þessu markmiði 2020 mun vinnu- aflsskortur nálgast 12 milljónir vegna þess að þjálfun vinnu- aflsins kann að taka lengri tíma en breytingar sem fylgja því að leggja niður störf á sama tíma og fjölga annars konar störfum.

STÖRFUM SEM GERA KRÖFU TIL MIKILLAR OG MIÐLUNGS LEIKNI FJÖLGAR

Fyrirsjáanlegar breytingar á vægi stakra geira vinnumark- aðarins, breytingar á skipulagi vinnu og framkvæmd starfa munu hafa talsverð áhrif á leiknikröfur sem verða gerðar í framtíðinni.

Nú eru miklar kröfur um leikni gerðar til þeirra sem vinna um það bil 40% starfa eins og til dæmis stjórnunar- eða tæknistörf. Á næsta áratug er gert ráð fyrir að störfum, sem gera kröfur til mikillar og miðlungsleikni, fjölgi. Að sama skapi má ætla að eftirspurn eftir vinnuafli til starfa af þessu tagi muni vaxa.

Gert er ráð fyrir að störfum, sem ekki þarf sérstakt nám til að vinna, fjölgi einnig. Á hinn bóginn mun störfum fag- lærðra í landbúnaði fækka, almennum skrifstofustörfum og

handverki auk annarra skyldra starfa. Jafnvel þar sem gert er ráð fyrir fækkun starfa eru augljósar vísbendingar um að á sama tíma verði þar til störf sem þarf að þjálfa fólk til að vinna.

Í öllum flokkum, sem gert er ráð fyrir fækkun starfa, þarf að þjálfa fleiri en sem nemur fækkuninni vegna þeirra starfa sem losna við brotthvarf af vinnumarkaði. Þetta hefur í för með sér að talsverður fjöldi starfa verður einnig laus í frumvinnugreinum og iðnframleiðslu. Mikilvægt er að þeir sem vinna að stefnumörkun, bjóða fram nám og þjálfun, veita ráðgjöf geri sér grein fyrir að mörg þessara starfa leika áfram mikilvægt hlutverk í efnahagslífinu og innan þessara geira munu verða til ný störf. Enn fremur þarf að hafa í huga að eðli starfanna og leiknikröfur, sem gerðar eru til starfsmanna, munu breytast.

SKIPTIR Í TVÖ HORN

Ef heldur fram sem horfir munu breytingarnar hafa í för með sér að bæði störfum sem gerðar eru fjölbreyttar og fábreyttar kröfur til fjölgar og að eftirspurn eftir störfum þar á milli minnki.

Samtímis þessu verða gerðar fjölbreyttari hæfnikröfur til allra starfa. Þær verða gerðar um hæfni sem er umfram þá sem eru nauðsynlegar til að sinna störfunum. Menntunar-kröfur hafa vaxið á undanförunum árum, ekki síst vegna þess að skyldunám hefur lengst í mörgum löndum Evrópu jafnframt því að fjölmennir hópar fara á eftirlaun.

Ef leikni, sem er í boði, ýtir sjálfkrafa undir enn meiri kröfur er full ástæða til að hafa áhyggjur. Er leikni allra metin á fullnægjandi hátt? Samsvarar leiknin, sem er til ráðstöfunar, þeirri leikni sem falast er eftir? Er til í dæminu að fólk með meiri hæfni en þörf er á sé ráðið í störf sem þeir sem hafa fábreyttara nám að baki geta unnið?

Þegar eðli starfa og leiknin, sem þarf til að vinna þau, eru breytilegir þættir er mikilvægt að gæta þess að ofmeta ekki þörf fyrir leikni. Spáin gerir ráð fyrir að störf, sem þarf fábreytta leikni til að vinna, séu í vaxandi mæli unnin af verkafólki sem býr aðallega yfir miðlungs hæfni. Þetta tengist beint deilunni um hvernig skuli tryggja sanngirnirétt og jafna félagslega stöðu á vinnumarkaði Evrópu þar sem fjöldi

verkafólks á í erfiðleikum með að fá vinnu; t.d. konur sem snúa aftur á vinnumarkaðinn, farandverkafólk eða fámennir þjóðernishópar.

HÆFNILÖGUM FJÖLGAR

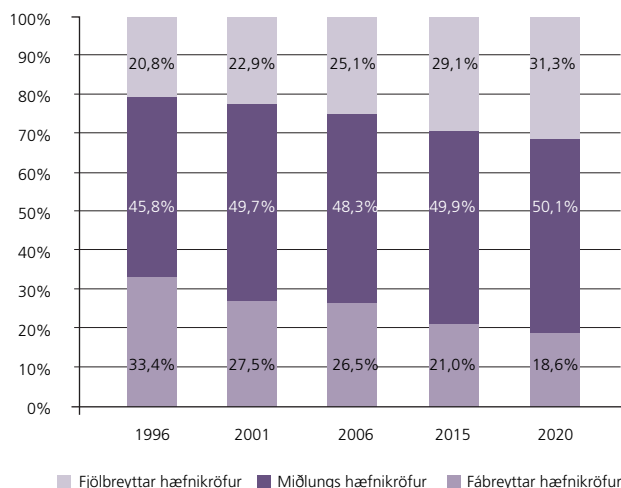
Jafnframt því að eðli starfa og leiknikröfur munu breytast er mikilvægt að gera sér grein fyrir því hvernig þetta tvennt þróast. Þetta á einnig við um formlegar kröfur um hæfni sem algengt er að gerðar séu til þeirra sem ráða sig til vinnu.

Þó ekki sé einföld og bein fylgni milli atvinnu og formlegrar hæfni er hægt að kanna á hvaða hátt þetta tvennt breytist í rás tímans. Greiningin beinist að þremur stigum (fjölbreytt, miðlungs og fábreytt hæfni). Niðurstaðan leiðir í ljós að algengt er að gera ítarlegri kröfur um hæfni á öllum stigum en nauðsynleg er talin fyrir flest störf. Ætlaðar breytingar munu jafnvel breyta hæfnikröfunum meira en störfunum. Ásamt hreinni fjölgun um 20 milljónir starfa í Evrópu árin 2006–2020 verða gerðar fjölbreyttar hæfnikröfur (ISCED 5 og 6) fyrir næstum 19,6 milljónir starfa og fyrir næstum 13,1 milljón starfa verða gerðar miðlungs hæfnikröfur (ISCED 3 og 4). Upp á móti þessu vegur fækkun sem nemur um 12,5 milljónum starfa sem engar eða fábreyttar formlegar hæfnikröfur (ISCED 0 til 2) þarf til að geta unnið.

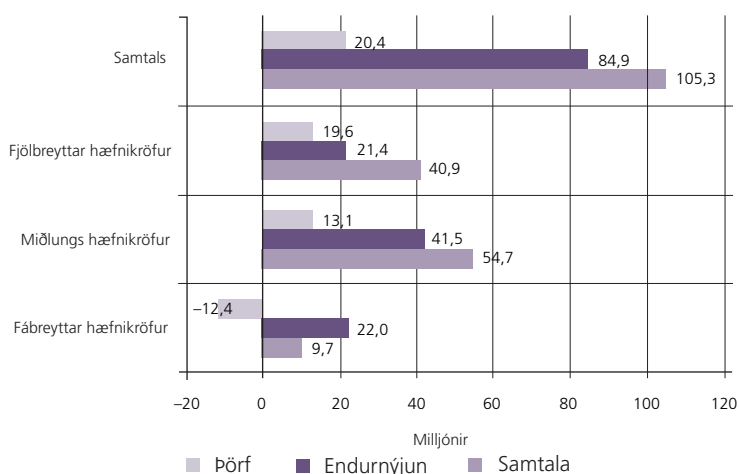
Að hluta til spegla þessar breytingar aðferðir atvinnurekenda til mannráðninga og væntanlega fjölgun í hópi fólks með formlega hæfni. Árið 2020 mun þurfa fjölbreytta hæfni til 31,5% allra starfa og miðlungs hæfni til 50% starfa. Eftirspurn eftir fábreyttri hæfni mun minnka frá því að eiga við um þriðjung starfa árið 1996 til þess að eiga við um tæpan fimmtung starfa árið 2020. Sums staðar verður hugsanlega offramboð á fólki með fullnægjandi hæfni til starfa samtímis því að fyrirsjáanleg þörf verður annars staðar og enn annars staðar verður skortur á fólki með fullnægjandi hæfni til starfa sem verða í boði.

Við mat á fjölda framtíðarstarfa er, eins og áður hefur verið bent á, er afar mikilvægt að reikna með breyttum hæfnikröfum til þekktra starfa. Þetta á einkum við þegar lagt er á ráðin um viðeigandi nám og þjálfun. Spáin gerir ráð fyrir að af samtals 105 milljónum lausra starfa (summa nýrra starfa og starfa sem aðrar hæfnikröfur verða gerðar til) á

Mynd 3. Hlutföll flokkaðra hæfnikrafna ESB 25+



Mynd 4. Breytingar á flokkuðum hæfnikröfum til starfa frá 2006 til 2020 í milljónum ESB 25+



árunum 2006 til 2020 muni fjölbreyttar hæfnikröfur (ISCED 5 og 6) verða gerðar til um 41 milljónar starfa. Núverandi samsetning hæfni vinnuafslisins verður að breyta á þessum áratug þar sem miðlungs hæfnikröfur (ISCED 3 og 4, sem vanalega fela í sér kröfur um verkmenntun) verða gerðar til nærri því 55 milljónir lausra starfa. Færri en 10 milljónir starfa standa þeim til boða sem geta ekki sýnt fram á eða geta aðeins sýnt fram á fábreyttar hæfnikröfur.

ÁLYKTUN UM STEFNU

Niðurstöður áðurnefndra athugana benda til þess að meiri kröfur um leikni muni líklega verða gerðar. Til þess að Evrópa verði áfram vel samkeppnisfær þarf að móta stefnu sem tryggir að vinnuaflið geti lagað sig að þessum skilmálum. Evrópa þarf verkáætlun til að fullnægja kröfum efnahagslífs sem er þjónustulægt með áherslu á þekkingu. Áframhaldandi þjálfun og ævinám þurfa að styðja við verklag sem gerir fólki kleift laga leikni sína stöðugt að sífellum breytingum á formgerð vinnuarkaðarins.

Unga kynslóðin, sem kemur á vinnuarkaðinn á næsta áratug, getur ekki fullnægt öllum kröfum sem vinnuarkaðurinn mun gera um leikni starfsmanna. Þetta hefur áhrif á námsframboð. Ævinám er mikilvægast í því sambandi. Það gerir kröfu til þess að útfæra metnaðarfulla áætlun sem dregur úr fjölda þeirra sem hætta snemma í skóla, koma á yfirgripsmikilli áætlun fyrir fullorðinsnám og áætlun um nám í vísindum og tækni.

Þótt nám sé mikilvægt til að bæta hæfni leysir það ekki að fullu vanda sem fylgir ofskólun og vanskólun. Flöskuhálsar í þeim hlutum vinnuarkaðarins sem gera miklar kröfur um leikni kunna að valda launaskriði þar. Samtímis því kann framboð á vinnuafli, sem býr yfir fábreyttri leikni, að vera umfram eftirspurn sem veikir samningsstöðu þeirra og þar af leiðandi laun og starfsskilyrði.

Til stefnumörkunar mundi koma sér vel að hafa upplýsingar um hvort mismunurinn í leikni er skammvinnt (núningur á vinnuarkaði sem hverfur eftir nokkurn tíma) eða langvarandi ástand sem gerir kröfu til markvissra aðgerða.

Fullnægjandi mat á leikni þeirra sem hafa vinnu er mikilvægt til að forðast að leikni starfsmanna fari til spillis og til að unnt sé að gera sem mest úr þeirri leikni sem við ráðum yfir. Þetta á einkum við um þá sem fábreyttar formlegar hæfiskröfur eru gerðar til, eldri starfsmenn, farandverkamenn og þá sem snúa aftur á vinnuarkað. Mat og vottun þekkingar, leikni og færni getur komið að gagni til að gera nám hagkvæmara. Sameiginleg evrópsk verkfæri, meginreglur og gangverk sem þróast í verkáætluninni „Education and training 2010“ þurfa að vera samhæfð og sett fram í viðeigandi umbúðum.

Mikilvægt er að viðurkenna að nám og mat eitt og sér getur ekki leyst vandamál vinnuafllsskorts í Evrópu. Vera kann að fólksflutningar leysi hann að einhverju leyti. Fólksflutningar innan Evrópu munu ekki leysa vinnuafllsskortinn sé litið til þess að vinnufærum fækkar víða í Evrópusambandslöndunum og ef höfð er í huga sú tilhneiging sem má vænta í eftirspurn eftir vinnuafli.

Þótt létt verði þrýstingi á vinnumarkað eins aðildarríkis á kostnað annars bætir það ekki efnahagslega frammistöðu Evrópu í heild. Grípa þarf til ráðstafana sem tryggja félagslega samheldni og jafnan rétt samtímis því að verkafólk frá löndum utan ESB er lokkað til starfa sem og þegar verkafólk í ríkjum ESB flyst milli ESB ríkja.

Vinnumarkaður og félagslegar aðgerðir þurfa að vera sveigjanlegri til að mæta þörfum þeirra sem verða að skipta um starf. Auk frumkvæðis að sérstökum vinnumarkaðs- aðgerðum verður Evrópa að hafa á takteinum hugmyndir um hvernig hægt er að hámarka starfsfærni vinnuafllsins. Til að Evrópa verði sjálfbær um vinnuafli framtíðinni er áriðandi að konum fjölgi á vinnumarkaði og vinnualdur hækki.

Hvernig verður fundið jafnvægið milli vinnu og fjölskyldulífs? Knyjandi viðfangsefni næstu ára er að sætta vinnu og fjölskyldulíf í ljósi stefnu í félagsmálum og félagslegrar ábyrgðar fyrirtækja.

NIÐURSTAÐA

Niðurstaða spárinnar ítrekar nauðsyn þess að rannsaka betur mikilvægar forsendur fyrir starfsskilyrðum, leikni og samkeppni bæði ótryggra og tryggra starfa. Niðurstaðan leiðir einnig í ljós nauðsyn þess að móta stefnu um ráðstafanir til að koma í veg fyrir, eða að minnsta kosti draga úr, hættunni á misvægi framboðs og eftirspurnar eftir verkleikni. Áætlaðar breytingar á vinnumarkaði munu hafa áhrif á verknám, leiðsögn og ráðgjöf, hvetjandi og letjandi ráðstafanir á vinnumarkaði, fólksflutninga, hreyfanleika og félagsmálafestefnu aðildarríkjanna. Allt þetta gerir kröfu til öflugri stjórnsýslu og samvinnu allra sem eiga hlut að máli, þar með töldum aðilum vinnumarkaðarins.

Spáin gefur mikilvæga innsýn í, og eykur þekkingu á, sennilegri þróun evrópska vinnumarkaðarins á næstu árum.

Auk þess vekur hún nokkrar spurningar og bendir á óvissu í þróun einstakra þátta sem varða eftirspurn starfa og starfs- hæfni. Er eðli eftirspurnar að breytast? Munu „grundvallar- arstörf“ áfram samræmast upphaflegum skilgreiningum? Hvaða áhrif munu breytingar á vinnuafli, sem er í boði, hafa á eftirspurn og hvaða efnahagslegu áhrif getur þessi víxlverkun haft? Hvaða sérstöku leikni og færni er þörf fyrir í framtíð- inni? Svörin við þessum og fleiri spurningum fást aðeins ef Evrópa leggur fram meira fé til rannsókna og greiningar á áætlaðri þörf fyrir verkleikni.

Megindlegar og eigindlegar aðferðir til að spá fyrir um og rannsaka víxlverkun framboðs og eftirspurnar virð- ast áriðandi til að geta skilið skautun starfa og ósamræmis í verkleikni. Cedefop mun efla rannsóknir sínar með því að bæta og uppfæra spár, halda áfram rökræðu við hagsmuna- aðila og við samskiptanet sitt, Skillsnet, ásamt því að efla aðra starfsemi sem fellur að þessum meginmarkmiðum. Nú er á vegum Cedefop unnið að spá um framboð á verk- leikni og ítarlegri greiningu á mögulegu misræmi fram- boðs og eftirspurnar (skorti á verkleikni, muni á verkleikni sem er í boði og þeirrar sem óskað er eftir, offramboð og hæfni umfram þörf). Niðurstöður eru væntanlegar á þessu ári. Unnið verður náið með sérfræðingum einstakra landa við að uppfæra og bæta reglulega upplýsingar og aðferðir til að spá fyrir um framboð og eftirspurn eftir verkleikni. Samhliða meginlegum mælingum á stöðu einstakra landa kannar Cedefop hagkvæmni og skilvirkni þess að skilgreina þörf fyrir verkleikni og verkfærni á vinnustöðum með könnunum hjá fyrirtækjum/atvinnurekendum til uppfyllingar og til að bæta gæði upplýsinganna. Þar að auki mun Cedefop rannsaka hvernig þróun vinnumarkaðar mótar kröfur um verkleikni, hvernig þátttaka í verknámi hefur áhrif á framboð verkleikni og í hvaða mæli evrópskur vinnumarkaður skaðast af vanda sem fylgir misræmi í verkleikni.

Ásmundur Hilmarsson tók saman.

Hægt er að nálgast heftið á http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/498/5191_en.pdf