DOI:10.17951/h.2016.50.3.141

ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN – POLONIA
VOL. L, 3 SECTIO H 2016

Uniwersytet Szczeciński. Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania

EWA MAZUR-WIERZBICKA

ewa.mazur-wierzbicka@wp.pl

Zasoby ludzkie na unijnym rynku pracy w świetle założeń Strategii Europa 2020

Human Resources on the European Labor Market in the Light of Europe 2020 Strategy

Keywords: labor market; human resources; EU

Słowa kluczowe: rynek pracy; zasoby ludzkie; UE

Kod JEL: J4; O3; P0

Wstęp

Rynek pracy stanowi jeden z ważniejszych obszarów gospodarki. Wpływa zarówno na nastroje społeczne, jak i wielkość produkcji, budżet państwa. Priorytetowymi celami Unii Europejskiej (UE) są poprawa konkurencyjności i wzrost innowacyjności gospodarki. Aby to osiągnąć, konieczne jest wprowadzenie zmian na unijnym rynku pracy, w zasobach pracy, co zostało zaakcentowane między innymi w założeniach Strategii Europa 2020.

Celem artykułu jest przybliżenie zmian zachodzących na unijnym rynku pracy w kontekście Strategii Europa 2020. Realizacji celu pracy podporządkowano trzy zadania badawcze. Są to:

1. Ukazanie tematyki unijnego rynku pracy w świetle Strategii Europa 2020.
2. Ukazanie trendów zachodzących na unijnym rynku pracy w perspektywie realizacji Strategii Europa 2020.
3. Diagnoza wybranych aspektów unijnego rynku pracy.

Opracowanie oparto na literaturze przedmiotu oraz wtórnych danych statystycznych.

1. Rynek pracy w świetle Strategii Europa 2020

Europa 2020 [*Europa 2020*..., 2010] jest strategią gospodarczą Unii Europejskiej zastępującą Strategię Lizbońską. Nowe wyzwania, między innymi światowy kryzys finansowy, zmusiły Europę do redefinicji celów i instrumentów wspierających rozwój gospodarczy.

Strategia Europa 2020 ogniskuje się wokół trzech powiązanych ze sobą priorytetów: wzrostu inteligentnego, wzrostu zrównoważonego i wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu. Każdemu z nich zostały przyporządkowane tzw. inicjatywy przewodnie, które w sposób bezpośredni bądź pośredni odnoszą się do problematyki rynku pracy (tab. 1).

Tab. 1. Inicjatywy priorytetów Strategii Europa 2020

Priorytet	Inicjatywa
Wzrost inteligentny	Innowacyjna Unia
	Młodzież w drodze
	Europejska agenda cyfrowa
Wzrost zrównoważony	Europa efektywnie korzystająca z zasobów
	Polityka przemysłowa na rzecz ekologicznego rozwoju
Wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu	Program na rzecz nowych kwalifikacji i zatrudnienia
	Europejski program walki z ubóstwem

Źródło: [*Europa 2020*..., 2010, s. 14–22].

W szczególności istotne znaczenie ma inicjatywa pt. „Program na rzecz nowych kwalifikacji i zatrudnienia", zakładająca dążenie do stworzenia warunków pozwalających na unowocześnienie rynków pracy w celu zwiększenia poziomu zatrudnienia oraz zapewnienia trwałości modeli społecznych (tab. 2).

Tab. 2. Priorytety i cele „Programu na rzecz nowych kwalifikacji i zatrudnienia"

Priorytety	Cele
Lepiej funkcjonujące rynki pracy	Wzmocnienie czterech komponentów modelu *flexicurity*
Lepiej wykwalifikowana siła robocza	Dostosowanie podaży umiejętności do potrzeb rynku pracy
Wyższa jakość miejsc pracy i lepsze warunki pracy	Ograniczanie sztywności segmentacji rynku pracy
Wspieranie tworzenia miejsc pracy	Tworzenie warunków do kreacji miejsc pracy i rozwoju przedsiębiorczości

Źródło: [*Program na rzecz nowych umiejętności*..., 2011].

Istotne jest także zwrócenie uwagi na cele główne postawione w Strategii Europa 2020. Dla rynku pracy szczególnego znaczenia nabiera [*Polska 2030*..., 2013, s. 14]:

- wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w przedziale wiekowym 20–64 lata do poziomu 75%,
- przeznaczenie 3% PKB Unii Europejskiej na inwestycje w badania i rozwój (B+R),
- podniesienie poziomu wykształcenia przez zmniejszenie odsetka osób zbyt wcześnie kończących naukę do poniżej 10% oraz zwiększenie do co najmniej 40% odsetka osób w wieku 30–34 lat z wykształceniem wyższym lub równoważnym.

Ważną rolę w rozwoju społeczno-gospodarczym UE (zgodnie z założeniami przyjętymi w strategii) będzie odgrywał rozwój oparty na wiedzy i nowoczesnych technologiach informacyjno-komunikacyjnych. Wskazuje to na konieczność mocniejszego ukierunkowania UE na edukację i poprawę jakości kapitału ludzkiego. Powinno to w perspektywie do 2020 r. wymusić zmianę wymagań co do kwalifikacji i umiejętności. Coraz większego znaczenia będą nabierać te związane ze sprawnością uczenia się, z samodoskonaleniem, szybką analizą przy wykorzystaniu informacji z wielu źródeł, komunikowaniem, organizowaniem pracy, jak również szybkim opanowywaniem technik i narzędzi pracy, projektowaniem działań [Matusiak, Kuciński, Gryzik (red.), 2009, s. 44].

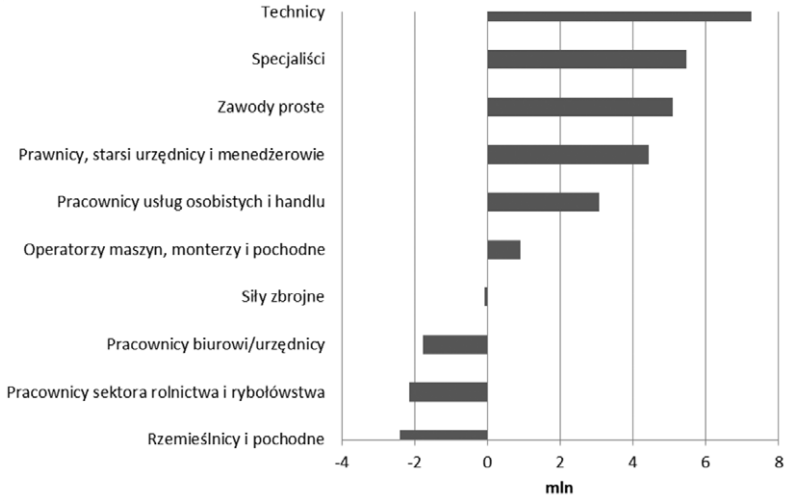
2. Trendy na unijnym rynku pracy w perspektywie realizacji Strategii Europa 2020

Pojawiające się trendy na unijnym rynku pracy potwierdzają zasadność przyjętych priorytetów w Strategii Europa 2020. Zgodnie z nimi UE musi dążyć do posiadania coraz lepiej wykwalifikowanej siły roboczej. Wynika to z faktu, iż wiedza zaczyna być dominującym źródłem tworzenia wartości – wypiera z tej roli pracę i kapitał.

W gospodarce opartej na wiedzy pojawia się specyficzny typ pracownika – kreator wiedzy, profesjonalista, który dzięki swoim zasobom jest zdolny do kreowania istotnej dla przedsiębiorstwa wiedzy, często decydując o jego przewadze konkurencyjnej [Urbanek, 2008, s. 17–19].

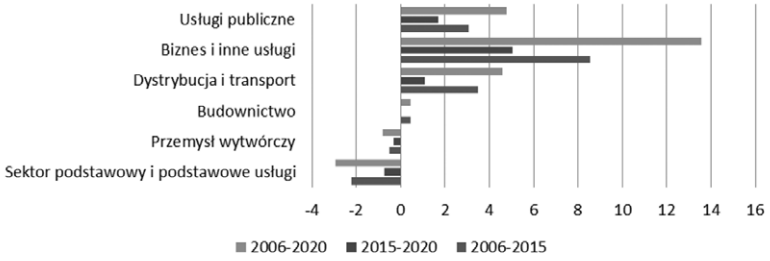
Z danych zaprezentowanych na rys. 1 wynika, że w 2020 r. – w stosunku do 2006 r. – znacznie wzrośnie zapotrzebowanie na techników, specjalistów (w tym inżynierów, specjalistów z zakresu nauk ścisłych, ochrony zdrowia), ale także na zawody proste, natomiast spadnie (w największym stopniu) – na rzemieślników oraz pracowników sektora rolnictwa i rybołówstwa.

Według szacunków Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) dotyczących zatrudnienia do 2020 r. w sektorach i grupach zawodowych największy spadek zatrudnienia w latach 2006–2020 zostanie odnotowany w sektorze usług podstawowych (zaliczane są tu między innymi górnictwo i rolnictwo). Z kolei znaczący wzrost zatrudnienia jest przewidywany dla sektora biznesu i innych usług oraz usług publicznych (między innymi usług osobistych, ochrony zdrowia, cateringu, hotelarstwa, dystrybucji) (rys. 2).



Rys. 1. Zmiana popytu na pracę według kategorii zawodowych w 2020 r. w stosunku do 2006 r. w UE-25 (mln)

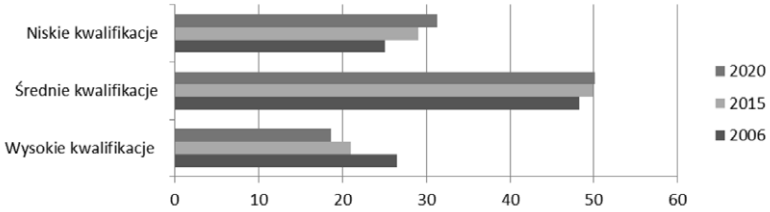
Źródło: opracowano na podstawie: [*Skill Needs in Europe*..., 2008, s. 19].



Rys. 2. Prognozowana zmiana zatrudnienia w 2020 r. w stosunku do 2006 r. według sektorów w UE-25 (mln)

Źródło: opracowano na podstawie: [*Skill Needs in Europe*..., 2008, s. 19].

Prognozowane zmiany, jakie mają dokonać się na unijnym rynku pracy do 2020 r., będą miały duży wpływ na wymagany poziom kwalifikacji (rys. 3).



Rys 3. Udział zatrudnionych według kwalifikacji w UE-25 w 2006, 2015, 2020 r. (%)

Źródło: opracowano na podstawie: [*Skill Needs in Europe*..., 2008, s. 19].

Z danych zawartych w tab. 3 wynika, że do 2020 r. powinno nastąpić zwiększenie liczby stanowisk pracy, których objęcie będzie wymagać wysokich kwalifikacji. Równocześnie ma nastąpić zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników o niskich kwalifikacjach.

Tab. 3. Popyt na pracowników według poziomu kwalifikacji w UE-25 w 2006 i 2020 r. (mln)

Wyszczególnienie	Wielkość zatrudnienia		Zmiana popytu	Zastępowanie popytu	Liczba ofert pracy
	2006	2020	2006–2020		
Niskie	54,145	41,652	-12,492	21,335	8,843
Średnie	98,567	111,934	13,367	39,038	52,405
Wysokie	51,293	70,044	18,751	20,062	38,813
Wszystkie rodzaje kwalifikacji	204,005	223,631	19,626	80,435	100,061

Źródło: opracowano na podstawie: [*Skill Needs in Europe*..., 2008, s. 19].

Konkludując, należy zauważyć zwiększającą się rolę sektora usług i wysokich technologii, natomiast zmniejszającą się sektorów tradycyjnych i rolniczych.

3. Jakość zasobów ludzkich na unijnym rynku pracy

Zgodnie z zauważalną tendencją ukierunkowania unijnego rynku pracy na wzrost zapotrzebowania na pracowników z wyższymi kwalifikacjami, istotne jest zwrócenie uwagi na istniejące tendencje na analizowanym rynku. W tym celu do analizy wykorzystano dane ukazujące poziom wykształcenia ludności UE-27 i kształcenia ustawicznego oraz zwrócono uwagę na zatrudnienie w sektorze B+R w krajach UE-27 (przyjmując podział krajów: UE-15 to kraje tzw. starej Unii oraz UE-12 to kraje tzw. nowej Unii – kraje, które wstąpiły do UE od 2004 r.).

Z danych zawartych w tab. 4 wynika, że w krajach UE-27 (z wyjątkiem Danii) w 2012 r. w stosunku do 2006 r. nastąpił spadek odsetka osób o najniższym poziomie wykształcenia. W 2012 r. w czołówce krajów o najniższej wartości tego wskaźnika znalazły się kraje UE-12. Na pierwszej pozycji uplasowały się Czechy (13,4%). Polska zajęła czwartą pozycję (16,7%). Najwyższy odsetek osób z wykształceniem jedynie gimnazjalnym odnotowano dla Portugalii (61,6%), przy średniej dla UE-27 wynoszącej 28,9%.

Odsetek osób z wykształceniem na poziomach 3–4 w poszczególnych krajach UE-27 był bardzo zróżnicowany. W analizowanym okresie brak było zauważalnej tendencji wzrostowej bądź spadkowej dla wszystkich krajów UE-27, tak jak to miało miejsce w przypadku analizy odsetka osób posiadających wykształcenie na poziomach 0–2. Widoczna tendencja spadkowa wystąpiła dla Danii, Luksemburgu i Polski, natomiast wzrostowa – dla Bułgarii, Malty i Portugalii. Polska w 2012 r. wśród krajów UE-27 uplasowała się pod względem wartości analizowanego wskaź-

Tab. 4. Odsetek ludności według poziomu wykształcenia w wieku 15–64 lat w UE-27 w 2006 i 2012 r. (%)

Wyszczególnienie	Gimnazjalny poziom wykształcenia (0–2)		Ponadgimnazjalny poziom wykształcenia (3–4)		Wykształcenie wyższe (5–8)		Poziom wykształcenia 3–8	
	2006	2012	2006	2012	2006	2012	2006	2012
UE-27	33,6	28,9	46,3	46,4	20,1	24,7	66,4	71,1
Austria	25,0	22,4	60,3	60,8	14,7	16,9	75,0	77,6
Belgia	35,7	31,4	36,4	37,4	27,9	31,3	64,3	68,6
Bułgaria	30,6	23,0	51,3	56,4	18,2	20,7	69,4	77,0
Cypr	33,6	26,4	38,8	38,6	27,6	35,0	66,4	73,6
Czechy	16,4	13,4	72,2	69,6	11,4	17,0	83,6	86,6
Dania	25,4	29,8	45,3	41,6	29,3	28,6	74,6	70,2
Estonia	20,6	16,8	52,0	51,1	27,4	32,1	79,4	83,2
Finlandia	26,2	21,8	44,8	45,4	29,0	32,8	73,8	78,2
Francja	34,9	30,3	41,1	41,8	24,0	27,8	65,1	69,7
Grecja	41,4	35,9	39,9	41,3	18,7	22,9	58,6	64,1
Hiszpania	50,9	46,4	22,8	23,6	26,4	30,0	49,1	53,6
Holandia	32,3	30,8	41,5	40,6	26,2	28,6	67,7	69,2
Irlandia	35,2	28,8	37,0	36,5	27,7	34,7	64,8	71,2
Litwa	20,7	15,0	57,4	56,4	22,0	28,6	79,3	85,0
Luksemburg	39,3	28,4	40,2	38,2	20,5	33,4	60,7	71,6
Łotwa	24,6	17,4	58,0	57,4	17,4	25,2	75,4	82,6
Malta	67,5	56,7	21,5	26,9	11,1	16,4	32,5	43,3
Niemcy	24,6	17,9	55,3	57,2	20,1	24,9	75,4	82,1
Polska	21,0	16,7	64,2	61,8	14,9	21,5	79,0	83,3
Portugalia	71,7	61,6	16,7	21,7	11,7	16,7	28,3	38,4
Rumunia	32,1	29,2	58,4	57,3	9,6	13,5	67,9	70,8
Słowacja	18,9	15,0	69,2	68,0	11,9	17,0	81,1	85,0
Słowenia	22,8	19,0	59,4	58,0	17,8	23,0	77,2	81,0
Szwecja	26,9	23,8	47,2	46,1	25,9	30,1	73,1	76,2
Węgry	27,3	23,5	57,7	57,5	15,0	19,0	72,7	76,5
Wielka Brytania	27,6	22,2	44,9	43,1	27,6	34,6	72,4	77,8
Włochy	49,5	44,2	39,1	41,9	11,4	13,9	50,5	55,8

Źródło: opracowano na podstawie danych z Eurostatu: [www.appsso.eurostat.ec.europa.eu].

nika na 25. pozycji. Wyższe (niż zarejestrowane dla Polski) wartości wskaźnika w 2012 r. odnotowano dla Czech (69,6%) i Słowacji (68,0%), natomiast najniższe w UE-27 dla Portugalii (21,7%) i Hiszpanii (23,6%).

Znacząco pozytywna dla rynku pracy była obserwowana w analizowanym okresie dla wszystkich krajów UE-27 (z wyjątkiem Danii) tendencja wzrostowa odsetka osób z wykształceniem wyższym. Najwyższe wartości tego wskaźnika w 2012 r. odnotowano dla Cypru (35,0%), Irlandii (34,7%) i Wielkiej Brytanii (34,6%), natomiast najniższe dla Rumunii (13,5%) i Włoch (13,9%). Polska pod względem analizowanego wskaźnika w 2012 r. plasowała się na 18. pozycji (21,5%), uzyskując wartość niższą od średniej dla UE-27 (24,7%).

Niestety, pomimo ogólnej tendencji wzrostu poziomu wykształcenia wśród obywateli UE-27 (szczególnie poziomów 3–8), część z nich nie odnawia, nie doskonali i nie rozwija swoich kwalifikacji ogólnych i zawodowych w ciągu całego

życia. Jest to zjawisko niepokojące głównie z uwagi na zmiany zachodzące na rynku pracy (szczególnie technologiczne). Z danych zawartych w tab. 5 wynika, że odsetek osób w wieku 25–64 lat w UE-27 w 2012 r. kształcących się ustawicznie wyniósł 9,1% i był o 0,4 p.p. niższy niż w 2006 r. W analizowanym okresie znaczący wzrost omawianego wskaźnika odnotowano dla Czech (z 5,6% do 10,8%), Estonii (z 6,5% do 12,7%), Portugalii (z 4,2% do 10,5%) i Szwecji (z 18,4% do 26,7%). Z kolei największy spadek zanotowano dla Wielkiej Brytanii (z 26,7% do 15,8%). W Polsce w 2012 r. odsetek osób kształcących się ustawicznie w wieku 25–64 lat wynosił 4,5% (spadek z 4,7% w 2006 r.), co dawało Polsce wśród krajów UE-27 dopiero 22. pozycję.

Tab. 5. Kształcenie ustawiczne osób w wieku 25–64 lat w UE-27 w 2006 i 2012 r. (%)

Kraj	2006	2012	Kraj	2006	2012
UE-27	9,5	9,1	Litwa	4,9	5,2
Austria	13,1	14,1	Luksemburg	8,2	13,9
Belgia	7,5	6,6	Łotwa	6,9	6,9
Bułgaria	1,3	1,5	Malta	5,4	6,9
Cypr	7,1	7,4	Niemcy	7,5	7,9
Czechy	5,6	10,8	Polska	4,7	4,5
Dania	29,2	31,6	Portugalia	4,2	10,5
Estonia	6,5	12,7	Rumunia	1,3	1,3
Finlandia	23,1	24,5	Słowacja	4,1	3,1
Francja	6,4	5,7	Słowenia	15,0	13,8
Grecja	1,9	3,0	Szwecja	18,4	26,7
Hiszpania	10,4	11,0	Węgry	3,8	2,7
Holandia	15,6	16,5	Wielka Brytania	26,7	15,8
Irlandia	7,3	7,1	Włochy	6,1	6,6

Źródło: opracowano na podstawie: [www.appsso.eurostat.ec.europa.eu].

Z uwagi na fakt, iż zwiększenie innowacyjności gospodarek krajów członkowskich zostało uznane za jedno z fundamentalnych zadań ujętych w Strategii Europa 2020, należy w kontekście rynku pracy zwrócić szczególną uwagę na jakość zasobów ludzkich (posiadaną wiedzę, kwalifikacje, wykształcenie) na nim występujących. Na poziom innowacyjności gospodarki bowiem, oprócz wysokości nakładów przeznaczanych na badania nad nowymi technologiami, duży wpływ ma jakość zasobów ludzkich i poziom kapitału ludzkiego.

Istnieje istotna zależność pomiędzy rozwojem i innowacyjnością poszczególnych gospodarek a ilością i jakością zasobów ludzkich zatrudnianych, w tym przypadku szczególnie w sektorze B+R. Zasadne zatem wydaje się poszerzenie powyżej przeprowadzonej analizy o dodatkowy wskaźnik, którym jest HRST (*Human Resources in Science and Technology*). Tworzą go trzy wskaźniki:

1. HRSTE (*Human Resources in Science and Technology – Education*) – obejmuje osoby, których formalny poziom wykształcenia daje podstawy do podjęcia pracy w zawodach predysponowanych do obszaru sektora B+R.

2. HRSTO (*Human Resources in Science and Technology – Occupation*) – obejmuje osoby zatrudnione w zawodach B+R zgodnie z klasyfikacją ISCO.
3. HRSTC (*Core Human Resources in Science and Technology*) – obejmuje osoby, które posiadają wykształcenie wyższe dokładnie w zakresie nauk technicznych ścisłych oraz pracują w zawodach z obszaru B+R.

W 2012 r. udział HRST w całkowitych zasobach siły roboczej osiągnął poziom 36%, podczas gdy w 2006 r. było to 29,4%. Wartość wskaźnika HRST w 2012 r. dla Polski była niższa od pięciu krajów UE-12 (Cypr – 47,0%, Estonia – 46,8%, Litwa – 42,9%, Słowenia – 40,6%, Łotwa – 38,9%). Najwyższe wartości wskaźnika spośród krajów UE-27 osiągnęły: Luksemburg (56,7%) i Wielka Brytania (56,7%), najniższe zaś Rumunia (23,8%) i Portugalia (27%).

Tab. 6. Zasoby ludzkie zatrudnione w sektorze B+R w UE-27 w 2006 i 2012 r. (udział w populacji w wieku 15–74 lat) (%)

Wyszczególnienie	HRSTE		HRSTO		HRSTC	
	2006	2012	2006	2012	2006	2012
UE-27	24,7	29,5	27,2	30,3	15,6	18,9
Austria	17,8	20,0	29,1	32,6	11,1	13,2
Belgia	36,1	39,8	30,2	33,7	21,2	25,0
Bułgaria	24,2	26,3	19,5	20,5	14,8	15,8
Cypr	33,5	41,5	24,9	27,4	19,0	21,9
Czechy	14,1	20,1	30,3	29,6	10,8	14,3
Dania	32,6	31,6	35,4	40,0	23,6	25,1
Estonia	34,2	37,7	25,3	29,7	17,2	20,6
Finlandia	33,1	38,9	31,0	36,1	20,7	26,4
Francja	28,8	33,2	28,8	33,4	17,9	20,6
Grecja	24,6	29,1	20,8	20,2	16,0	16,2
Hiszpania	32,9	35,4	21,9	20,8	17,2	16,9
Holandia	29,1	32,3	34,4	37,2	20,2	22,4
Irlandia	31,4	41,5	21,4	28,4	16,2	22,3
Litwa	30,0	36,9	24,3	29,2	16,8	23,3
Luksemburg	26,8	40,9	37,2	51,4	22,7	35,6
Łotwa	22,6	31,1	25,1	25,8	13,8	18,0
Malta	16,2	20,9	24,9	28,4	12,2	14,7
Niemcy	23,8	28,1	32,8	36,2	15,9	20,2
Polska	20,4	28,2	22,5	25,9	13,6	18,1
Portugalia	13,8	19,8	16,4	21,0	10,0	13,7
Rumunia	13,0	17,6	17,3	18,6	9,7	12,5
Słowacja	15,1	19,8	25,7	24,6	10,8	13,0
Słowenia	22,6	29,1	29,7	30,6	16,4	19,0
Szwecja	29,2	34,0	36,3	38,5	21,8	24,2
Węgry	20,4	24,5	24,6	27,2	14,0	17,3
Wielka Brytania	30,5	37,7	25,5	33,9	17,0	22,3
Włochy	15,0	17,9	29,0	27,5	11,0	12,5

Źródło: opracowano na podstawie: [www.appsso.eurostat.ec.europa.eu].

Analiza danych zawartych w tab. 6 pokazuje, że wartości wszystkich trzech wskaźników dla Polski były niezadowalające, niższe od wartości średnich dla UE-27. Podkreślić jednak należy, że w 2012 r. wszystkie trzy wskaźniki uzyskały wartości wyższe w stosunku do wartości z 2006 r. W 2012 r. Polska w ogólnej klasyfikacji krajów UE-27 pod względem wartości wskaźnika HRSTE uplasowała się na 17. pozycji, HRSTO – 20. pozycji, a HRSTC – 15. pozycji. Wartości wskaźników dla Polski w 2012 r. w stosunku do 2006 r. wzrosły odpowiednio o 38%, 15,1% i 33%. Oznacza to, że w najwyższym stopniu wzrosła liczba osób, których formalny poziom wykształcenia pozwalał na podjęcie pracy w zawodach przynależących do obszaru B+R.

Wśród wszystkich analizowanych krajów zdecydowanie najlepiej w kontekście omawianych trzech wskaźników wypadły: Belgia, Luksemburg, Finlandia (Litwa, Cypr, Estonia z krajów UE-12), najgorzej natomiast Rumunia z krajów UE-12, a z krajów UE-15 – Włochy. Warto podkreślić, iż w przypadku odsetka osób zatrudnionych w zawodach B+R zauważalna była przewaga krajów należących do UE-15.

Podsumowanie

Założenia ujęte w Strategii Europa 2020 zarówno w sposób bezpośredni, jak i pośredni dotyczą rynku pracy – głównie w kontekście zapotrzebowania na konkretne zawody, kompetencje pracowników. Uwarunkowane jest to w dużym stopniu dynamicznym rozwojem nowych technologii informatycznych i telekomunikacyjnych oraz rozwojem gospodarek opartych na wiedzy.

Oprócz wskazanych wyzwań, przed unijnym rynkiem pracy występuje dużo innych, którym należy sprostać. Zaliczyć do nich należy między innymi starzenie się i zmniejszanie się europejskich zasobów siły roboczej, wzrost innowacyjności we wszystkich dziedzinach gospodarki, zapewnienie zasobów wykwalifikowanej siły roboczej i zwiększenie wydajności pracy – czynnika umożliwiającego przyszły wzrost gospodarczy.

Powyższe kwestie są niezmiernie istotne, gdyż według prognoz statystycznych do 2050 r. ludność UE w wieku aktywności zawodowej zmniejszy się o ok. 10% (25 mln), zaś liczba osób nieaktywnych zawodowo zwiększy się o 20%. Zmniejszenie się liczby osób w wieku produkcyjnym będzie miało istotny wpływ na wyhamowywanie wzrostu gospodarczego. Jak przewiduje Komisja Europejska, brak wprowadzanych zmian i reform w UE (także tych powiązanych z rynkiem pracy) będzie prowadzić w latach 2011–2020 w UE do tempa wzrostu gospodarczego na poziomie bardzo niskim, tj. 1,5%.

Należy zatem podejmować wysiłki w kierunku tworzenia mobilnych, dynamicznych i otwartych rynków pracy. Istotne jest również dążenie do zwiększania wydajności pracy głównie przez odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, kompetentnych, umiejących przystosowywać się do zmian, odpowiadających potrzebom rozwoju technologii w gospodarce opartej na wiedzy. Konieczne jest dosko-

nalenie i aktualizowanie umiejętności, które muszą być adekwatne do zgłaszanego przez rynek pracy zapotrzebowania, oraz doskonalenie jakości systemów edukacji. Ważne jest także ukierunkowanie się na aktywną politykę zatrudnienia wspieraną przez reformy systemów zabezpieczenia społecznego.

Bibliografia

Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, COM (2005), Bruksela 2010.

Matusiak K.B., Kuciński J., Gryzik A. (red.), *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, PARP, Warszawa 2009.

Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa, 11 stycznia 2013.

Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2011.

Skill Needs in Europe. Focus on 2020, Cedefop, Luxembourg 2008.

Urbanek G., *Wycena aktywów niematerialnych przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2008.

www.appsso.eurostat.ec.europa.eu [data dostępu: 15.04.2015].

Human Resources on the European Labor Market in the Light of Europe 2020 Strategy

The aim of the article was adopted approximation of changes in the EU labor market in the context of the Europe 2020 Strategy. The implementation of the system subordinated to the article. It shows the subject of the EU labor market in the context of the Europe 2020 Strategy brought closer to the trends taking place in the EU labor market in the perspective of the Europe 2020 Strategy as well as a diagnosis of selected aspects of the EU labor market. This article is based on the available reference and secondary data.

Zasoby ludzkie na unijnym rynku pracy w świetle założeń Strategii Europa 2020

Celem artykułu jest przybliżenie zmian zachodzących na unijnym rynku pracy w kontekście Strategii Europa 2020. Realizacji celu podporządkowano układ artykułu, tj. ukazano tematykę unijnego rynku pracy w kontekście Strategii Europa 2020, przybliżono trendy zachodzące na unijnym rynku pracy w perspektywie realizacji strategii, dokonano diagnozy wybranych aspektów unijnego rynku pracy. Opracowanie oparto na literaturze przedmiotu i wtórnych danych statystycznych.