

NOTA INFORMACYJNA

Niedopasowanie umiejętności – problem bardziej złożony niż mogłoby się wydawać

Deficyt umiejętności nie jest odpowiedzialny za bezrobocie. Marnują się możliwości najbardziej utalentowanych pracowników Europy

Światowy kryzys finansowy i gospodarczy doprowadził do niepokojąco wysokiego bezrobocia i niepełnego zatrudnienia w wielu krajach Unii Europejskiej (UE). Tymczasem wyniki badań wskazują na to, że więcej niż jeden na trzech pracodawców ma problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Najnowsze europejskie badanie przedsiębiorstw przeprowadzone wiosną 2013 r. wykazało, że około 40% firm w UE miało trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Zgodnie z wynikami Eurobarometru 2010 około 33% pracodawców wskazywało na niedobór kandydatów posiadających odpowiednie umiejętności jako główne wyzwanie w procesie obsadzania wolnych stanowisk⁽¹⁾. Badanie Manpower 2013 wykazało również, że w 17 państwach członkowskich średnio ponad 25% pracodawców skarży się na trudności w procesie rekrutacji personelu. Około 34% pracodawców narzeka na brak umiejętności technicznych, natomiast 19% uważa, że kandydatom brakuje także ogólnych umiejętności niezbędnych do funkcjonowania w miejscu pracy.

Wielu pracodawców i decydentów twierdzi, że problemy te wynikają z niezadowalającego przygotowania młodych absolwentów oraz innych pracowników do pracy. Uważają, że powszechnie obserwowane w gospodarkach europejskich niedopasowanie umiejętności przyczyniło się do wysokiego bezrobocia. Istnieją jednak dowody na to, że nie tylko deficyt umiejętności jest odpowiedzialny za wzrost bezrobocia przy jednoczesnym utrzymywaniu się trudności w rekrutacji kandydatów na pewne stanowiska.

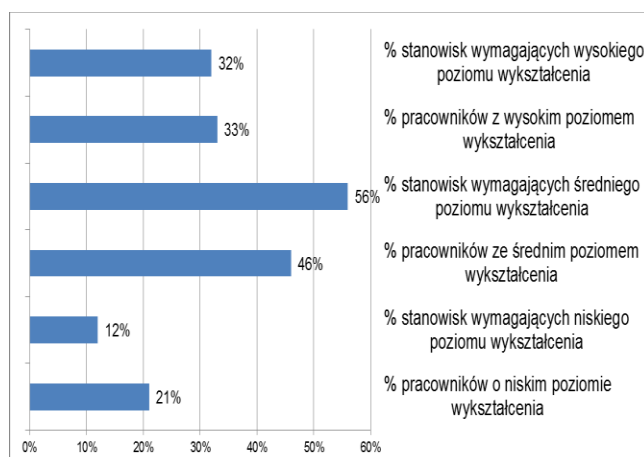
Niedopasowanie umiejętności na rynku pracy

Biorąc pod uwagę niedoskonałość rynków pracy, nieuniknione jest pewne zachwianie równowagi pomiędzy podażą a popytem na różne umiejętności; obserwuje się je we wszystkich gospodarkach.

Ogólne tendencje w zakresie popytu i podaży umiejętności wskazują na to, że liczba pracowników o niskim poziomie wykształcenia w UE jest większa niż liczba miejsc pracy wymagających niskiego poziomu umiejętności (wykres 1). Liczba miejsc pracy wymagająca zwykle wyższych kwalifikacji odpowiada mniej więcej liczbie wysoko wykwalifikowanych

pracowników. Obserwuje się znaczną nierównowagę pomiędzy liczbą miejsc pracy wymagających średniego poziomu kwalifikacji a liczbą osób z takimi kwalifikacjami. Rynek pracy często dostosowuje się do tych zaburzeń równowagi.

Wykres 1: Zaburzenia równowagi na rynku pracy w UE, zatrudnienie dorosłych (wiek 25–64 lat), 2011



Źródło: Cedefop w oparciu o mikrodane pochodzące z badania europejskiej siły roboczej.

Niedopasowanie umiejętności nie oznacza wyłącznie niedoborów umiejętności, ale dotyczy także zakresu, w jakim pracownicy zatrudniani są na stanowiskach odpowiadających ich kwalifikacjom i umiejętnościom (ramka 1). Dostępne dane wskazują, że obecne niedopasowanie umiejętności nie jest spowodowane brakiem umiejętności. Niski popyt na pracę zwiększa konkurencję na rynku pracy, a poszukujący zatrudnienia są bardziej skłonni do przyjmowania propozycji nieodpowiadających ich poziomowi kwalifikacji. Około 29% wysoko wykwalifikowanych pracowników w UE jest zatrudnionych na stanowiskach wymagających zwykle średniego lub niskiego poziomu kwalifikacji.

Niedopasowanie kwalifikacji wynika czasami z osobistych preferencji i/lub okoliczności. Niejednokrotnie ma ono charakter chwilowy, związany z przechodzeniem do nowego miejsca pracy. Niemniej jednak utrzymujący się wysoki poziom niedopasowania może nieść za sobą znaczne koszty gospodarcze i społeczne.

⁽¹⁾ Badanie Eurobarometer (2010). *Employer's perception of graduate employability.*

Ramka 1: **Zrozumieć niedopasowanie umiejętności**

Niedopasowanie umiejętności to termin, który często pojawia się w kontekście różnych form niedopasowania popytu i podaży na rynku pracy.

Pracodawcy mający trudności ze znalezieniem pracowników z odpowiednimi umiejętnościami pomimo oferowanych przez siebie atrakcyjnych stawek wynagrodzenia, mierzą się z **niedoborami umiejętności**. Tymczasem z **niedopasowaniem kwalifikacji lub umiejętności** mamy do czynienia również w przypadku podejmowania przez daną osobę pracy, w której jej wykształcenie i umiejętności nie są wystarczająco wykorzystywane.

Aby lepiej zrozumieć niedopasowanie umiejętności, w 2014 r. Cedefop przeprowadził pierwsze ogólnoeuropejskie badanie umiejętności (eu-SKILL).

Badaniem zostanie objęta grupa około 48 tys. dorosłych pracowników ze wszystkich 28 państw członkowskich. Jego celem będzie oszacowanie częstości występowania niedopasowania wykształcenia i umiejętności oraz sprawdzenie w jaki sposób zmienia się ono w trakcie kariery poszczególnych osób. Badanie będzie dotyczyło również czynników odpowiedzialnych za rozwój i niedopasowanie umiejętności w odniesieniu do zmieniającej się złożoności obowiązków zawodowych. Zbadane zostaną również możliwości wstępnego i ustawicznego szkolenia zawodowego mającego na celu łagodzenie niedopasowania umiejętności.

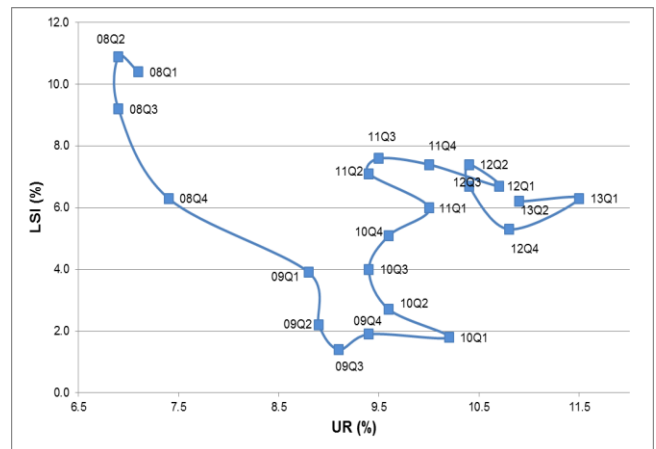
Pracownicy o zbyt wysokich kwalifikacjach są bardziej narażeni na otrzymywanie zaniżonego wynagrodzenia, mniejszą satysfakcję z pracy i większą rotację niż osoby wykonujące pracę odpowiadającą ich kwalifikacjom. Ponad jedna trzecia pracowników o zbyt wysokich kwalifikacjach, szczególnie wśród osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, tj. imigrantów, pracujących kobiet i młodych pracowników, niedostatecznie wykorzystuje swoje umiejętności w pracy. Często tkwią na stanowiskach, na których nie mogą się rozwijać i wykorzystać w pełni swoich możliwości. W dłuższej perspektywie niedostateczne wykorzystywanie kwalifikacji może również zaszkodzić karierze danej osoby.

Niedobory pracowników a rosnące bezrobocie

Osoby stojące na stanowisku, że w UE umiejętności siły roboczej nie są dopasowane do potrzeb rynku pracy wskazują na to, że oznaki ożywienia gospodarczego i większej liczby wolnych miejsc pracy nie przyniosły spadku bezrobocia, które nadal utrzymuje się na wysokim poziomie.

Od 2008 r. nie nastąpiło jednak powszechne załamanie poziomu umiejętności, które uzasadniałyby powstanie deficytu umiejętności skutkującego bezrobociem. W większości krajów UE obecne niedobory siły roboczej znajdują się znacznie poniżej poziomu sprzed kryzysu. Mimo że niedobory siły roboczej wzrastały powoli do końca 2011 r. (wykres 2), w ciągu ostatnich dwóch lat zaobserwowano ich ponowny spadek. Rekrutacja we wszystkich sektorach jest znacznie niższa niż w 2008 r. Według Eurostatu, w trzecim kwartale 2013 r. liczba wolnych miejsc pracy w 15 państwach członkowskich pozostaje niższa o 25% w porównaniu z sytuacją w 2008 r.

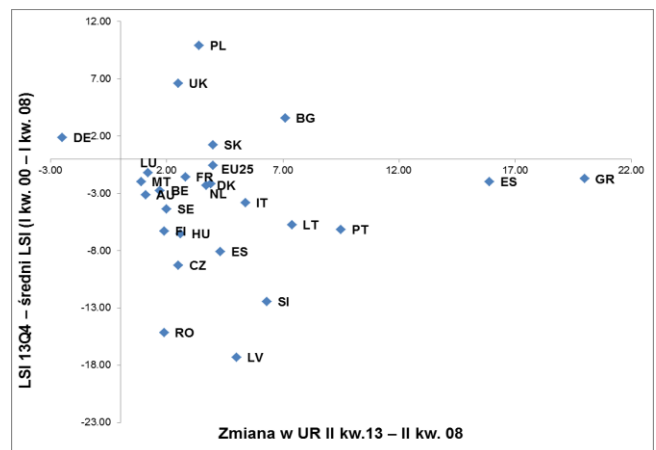
Wykres 2: **Krzywa Beveridge'a: wskaźnik stopy bezrobocia i niedoborów siły roboczej w UE-27, I kw. 2008 – III kw. 2013**



Źródło: Eurostat.

Dane dotyczące ogólnych niedoborów siły roboczej w Europie maskują również znaczne różnice obserwowane pomiędzy państwami członkowskimi. Pod koniec 2013 r. wskaźnik niedoboru pracowników (LSI) osiągnął poziom powyżej średniej z okresu przed kryzysem w zaledwie pięciu państwach członkowskich (Bułgaria, Niemcy, Polska, Słowacja i Wielka Brytania) (wykres 3). Tylko w Niemczech poziom LSI był wyższy, a bezrobocia niższy niż w szczytowym okresie kryzysu.

Wykres 3: **Zmiana wskaźnika niedoboru pracowników (LSI) i stopy bezrobocia (UR), UE-25**

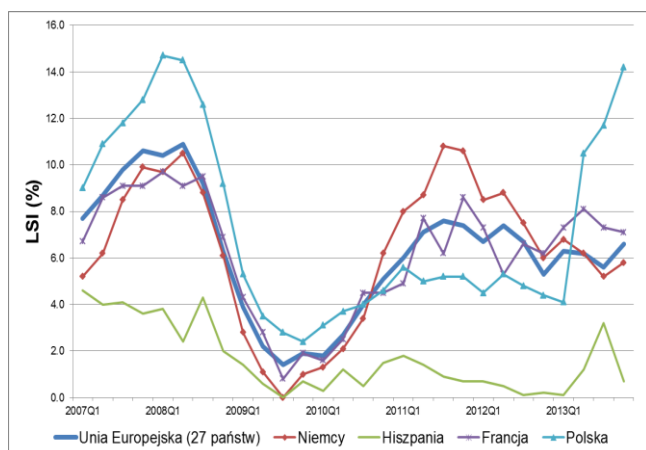


Źródło: Cedefop w oparciu o dane Eurostatu.

Od 2010 r. różnice w zakresie niedoboru siły roboczej pomiędzy krajami UE znacznie się zwiększyły, doprowadzając do powstania Europy dwóch prędkości w zakresie wzrostu powrotu do zatrudnienia (wykres 4).

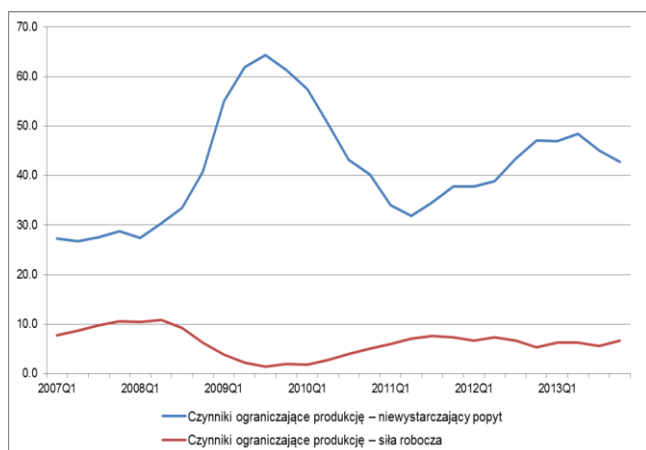
Ponad 40% producentów w UE uważa, że niedostateczny popyt jest głównym czynnikiem ograniczającym produkcję; tylko 6% wini za to niedobory pracowników (wykres 5). W związku z powyższym do spadku w zakresie rekrutacji nowych pracowników prowadzą raczej oczekiwania niskiego popytu niż brak umiejętności.

Wykres 4: Tendencje w zakresie niedoboru pracowników, UE i wybrane państwa członkowskie, 2007–13



Źródło: Baza danych Euroind.

Wykres 5: Tendencje w zakresie wąskich gardeł produkcyjnych, UE-27, 2007–13



Źródło: Baza danych Euroind.

Nieobsadzone wakaty, niedobory umiejętności i tarcia na rynku pracy

Niektórzy pracodawcy twierdzą, że nie mogą obsadzić istniejących wakatów, ponieważ nawet wysoko wykwalifikowani kandydaci posiadają nieodpowiednie umiejętności. Twierdzą, że systemy edukacyjne „kształcą przyszłych absolwentów, przekazując im umiejętności, które były potrzebne w przeszłości”. Wielu pracodawców obawia się, że kandydatom do pracy brakuje „miękkich umiejętności”, m.in. umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych i umiejętności rozwiązywania problemów. Ponadto panuje przekonanie, że miejsca pracy w rozwijających się sektorach takich jak ochrona zdrowia, edukacja i pozostałe usługi wymagają innych umiejętności niż te, którymi dysponują bezrobotni pracujący do tej pory w upadających sektorach, takich jak rolnictwo czy produkcja przemysłowa.

Niektóre przedsiębiorstwa, na przykład liderzy w zakresie innowacji i jakości produktów, niewątpliwie doświadczają przejściowych trudności w obsadzaniu niektórych stanowisk. Brakuje m.in. programistów. Innym problemem jest niewielka popularność niektórych zawodów. O wąskich gardłach rekrutacji często mówi się w odniesieniu do lekarzy, pielęgniarek i

położnych oraz stanowisk wymagających szczególnych kwalifikacji zawodowych, na przykład w zakresie inżynierii. W wielu przypadkach trudności rekrutacyjne odzwierciedlają tarcia na rynku pracy, takie jak ograniczona mobilność siły roboczej, sezonowe zmiany popytu, na przykład w turystyce, brak informacji i sztywność płac. Mają one wpływ na efektywność dopasowania poszukujących pracy i firm, ale nie są bezpośrednio związane z niedoborami umiejętności.

Trudności rekrutacyjnych mogą doświadczać firmy, które oferują niskie płace i nieatrakcyjne warunki pracy. Jedynie 6% respondentów badania Manpower 2013 twierdzi, że w celu przyciągnięcia kandydatów na trudne do obsadzenia wakaty oferują swoim potencjalnym pracownikom lepsze świadczenia. Tylko 5% podnosi pensje początkowe. W badaniu Eurobarometr 2010 około 25% pracodawców wskazało na niemożność zaoferowania konkurencyjnego wynagrodzenia początkowego jako powód trudności w obsadzaniu wakatów. Kolejne 11% firm twierdzi, że ograniczone środki uniemożliwiają im skuteczne zachęcanie absolwentów do obejmowania oferowanych przez nie wolnych stanowisk pracy. Niektóre firmy, zwłaszcza małe i średnie dysponujące mniejszymi środkami na rekrutację i szkolenia, mogą mieć trudności z zatrudnianiem i rozwijaniem talentów. Okazuje się, że ograniczenia kredytowe i koszty stanowią taką samą barierę w obsadzaniu wolnych stanowisk jak brak wykwalifikowanych pracowników, w szczególności w takich krajach jak Bułgaria, Chorwacja, Grecja, Hiszpania, Polska, Portugalia Łotwa, Rumunia, Słowacja i Węgry.

Problemy rekrutacyjne mogą wynikać również z mobilności, a dokładniej mówiąc jej braku. Przedstawiciele niektórych zawodów, np. zatrudnieni w służbie zdrowia, są mobilni. Wielu wykwalifikowanych pracowników wyjeżdża i podejmuje pracę w bardziej zamożnych regionach lub krajach. Jednak ogólnie rzecz biorąc, mobilność na europejskim rynku pracy jest raczej niska, nie tylko ze względu na bariery językowe i niechęć do przemieszczania się, ale również w związku z brakiem informacji na temat możliwości zatrudnienia. Nie udało się również wyeliminować przeszkód w uznawaniu kwalifikacji uzyskanych w innych krajach.

Niemożność wypełnienia wolnych miejsc pracy tłumaczy się również nieskutecznymi strategiami rekrutacji i szkoleń. Badanie Manpower 2013 wskazuje na to, że około 24% pracodawców narzeka na brak doświadczenia i nieodpowiednie postawy wobec pracy reprezentowane przez młodych kandydatów. Tymczasem trzeba wskazać również na to, że przedsiębiorstwa nie realizują systemu przyuczania do zawodu ani programów szkoleń w miejscu pracy, które poprawiłyby gotowość młodych ludzi do podjęcia pracy i umożliwiły pracownikom nabycie niezbędnych umiejętności związanych z zajmowanymi przez nich stanowiskami. Dane Eurostatu wskazują na to, że w 2010 r. tylko około 33% pracowników w UE miało możliwość uczestnictwa w szkoleniu zorganizowanym lub opłaconym przez pracodawcę. Większość z tych pracowników stanowiły osoby już wysoko wykwalifikowane.

Niski popyt na pracę może również prowadzić do wyśrubowanych kryteriów rekrutacji. W sytuacji nadmiernej podaży wysoko wykwalifikowanych kandydatów do pracy pracodawcy wolą poczekać na pojawienie się idealnego kandydata zamiast organizować szkolenia, oferować dobre warunki pracy i wysokie płace aby przyciągnąć utalentowanych

pracowników⁽²⁾. Zgodnie z wynikami badania Manpower 2013 tylko 7% pracodawców jest skłonnych zmienić kryteria kwalifikacyjne, nawet jeżeli ułatwiłoby to proces rekrutacji. Tylko około 13% pracodawców przyznaje, że rekrutując pracowników przyjmuje luźniejsze kryteria. Pracodawcy mają tendencję do pomijania ewentualnych kandydatów spoza swojego regionu lub kraju, podobnie jak ludzi młodych, kobiet i starszych pracowników. W tej puli niewykorzystanych talentów znajduje się wielu wykwalifikowanych pracowników. Około 40% bezrobotnych zajmowało do tej pory stanowiska wymagające wysokich kwalifikacji lub wykonywało pracę umysłową wymagającą określonych umiejętności.

W niektórych krajach, np. w Wielkiej Brytanii, mniej niż 20% nieobsadzonych wolnych miejsc pracy przypisuje się deficytom umiejętności wśród kandydatów. Tylko 10% firm uważa, że ich nowo zatrudnieni absolwenci nie posiadają niezbędnych umiejętności, choć w niektórych krajach, takich jak Czechy, Estonia, Litwa i Słowenia, niedobory umiejętności wydają się bardziej wyraźne.

Walka ze wszystkimi rodzajami niedopasowania umiejętności

Pomimo wysokiego bezrobocia firmy nadal zgłaszają problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Jednak gdy przyjrzymy się temu zagadnieniu bliżej, okazuje się, że nie do końca można to przypisać niedoborom umiejętności. Niski popyt na rynku pracy i wysokie bezrobocie sprawiają, że coraz bardziej widoczne stają się inne rodzaje niedopasowania umiejętności, zwłaszcza posiadanie przez pracowników wyższych kwalifikacji niż potrzebne na zajmowanym przez nich stanowisku.

Nie oznacza to, że należy zaprzestać podejmowania wysiłków zmierzających do dostosowania edukacji i szkoleń do potrzeb rynku pracy. Przeciwnie, powinny być one wzmocnione silnym zaangażowaniem pracodawców. Wysiłki te powinny objąć również strategie na rzecz organizacji wysokiej jakości staży i praktyk. Udowodniono, że młodzi ludzie uczestniczący w takich programach mają większe szanse nabycia przydatnych umiejętności i wypracowania postaw umożliwiających im znalezienie odpowiedniej pracy. Nie oznacza to również, że nie należy się kształcić. Zarówno zatrudnieni, jak i bezrobotni dorośli potrzebują ciągłego rozwoju i możliwości wykorzystywania umiejętności przez całe swoje życie zawodowe. Firmy powinny inwestować w szkolenia i oferować swoim pracownikom możliwości kształcenia.

Należy również wzmocnić współpracę pomiędzy rządami, pracodawcami i związkami zawodowymi w zakresie zarządzania systemami kształcenia i szkoleniami, tak aby szybko dostosować programy nauczania do zmieniających się potrzeb. Taka współpraca powinna rozwijać kształcenie i szkolenie zawodowe na wszystkich poziomach, w tym na poziomie szkolnictwa wyższego, oraz obejmować szkolenia krótkoterminowe ukierunkowane na niezwłoczne reagowanie na powstające deficyty umiejętności, na przykład w sektorach innowacyjnych. Lepsza wiedza o rynku pracy w celu identyfikacji niedopasowania umiejętności i przewidywania przyszłych potrzeb może również poprawić jakość edukacji i szkoleń z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy. Można w ten

sposób wspierać wysokiej jakości poradnictwo zawodowe pomagające młodym ludziom w podejmowaniu świadomych wyborów dotyczących kształcenia i kariery.

Ponadto należy bliżej przyjrzeć się wszystkim problemom związanym z dopasowaniem umiejętności do potrzeb rynku pracy. Obejmuje to zachęcanie firm do zrewidowania swoich praktyk rekrutacyjnych, rozszerzenia strategii szkoleń w miejscu pracy i poszerzenie puli rekrutacyjnych.

Twierdzi się, że pomimo wysokiego bezrobocia, w gospodarce europejskiej istnieją dwa miliony wolnych miejsc pracy. Jednak w 2012 r. liczba bezrobotnych w UE wynosiła około 25,3 mln, z czego około 45% stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. Niepełne zatrudnienie dotyczyło 20,4 mln osób stanowiących potencjalnie zniechęconą i marginalizowaną siłę roboczą. Oznacza to, że bezrobocie lub niepełne zatrudnienie dotyczy obecnie około 20% całej siły roboczej w UE, czyli około 46 mln osób. Wiele spośród nich posiada wykształcenie wyższe niż średnie lub uprzednie doświadczenie w pracy na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji. W tym samym czasie około 23,4 mln młodych Europejczyków w wieku od 18 do 24 lat nadal inwestuje w kształcenie i szkolenia.

Jeżeli nie uda się odwrócić niskiego popytu odpowiedzialnego za wysokie bezrobocie, niedopasowanie i dezaktualizacja umiejętności będą się utrzymywać i utrwalać przez nadmierne wykwalifikowanie pracowników i bezrobocie, które ostatecznie doprowadzą do utrwalenia się niedoborów umiejętności.

Światowe Forum Gospodarcze opublikowało dokument na temat niedopasowania umiejętności, w opracowaniu którego uczestniczył Cedefop⁽³⁾. Jego autorzy zwracają uwagę, że niedopasowanie umiejętności jest przede wszystkim wynikiem strukturalnego zeszczywnienia na rynku pracy, choć mają na nie również wpływ cyklicznie pojawiające się luki między popytem a podażą. Tworzenie nowych miejsc pracy ma znaczenie fundamentalne, chociaż należy zająć się wszystkimi aspektami niedopasowania umiejętności. Jeśli tak się nie stanie, przedłużymy jedynie kryzys zatrudnienia w związku z brakiem możliwości rozwoju umiejętności wymaganych na nowych miejscach pracy, powstałych w konsekwencji ożywienia gospodarczego.


CEDEFOP
**Europejskie Centrum Rozwoju
Kształcenia Zawodowego**
Nota informacyjna – 9087 PL

Nr kat.: TI-BB-14-002-PL-N

ISBN 978-92-896-1475-7, doi: 10.2801/57257

 Cedefop © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego,
2014 r.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

 Notatki informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim włoskim oraz w języku kraju pełniącego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy wysłać wiadomość na adres: briefingnotes@cedefop.europa.eu

 Inne notatki informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

 P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, GRECJA
Europe 123, Thessaloniki, GRECJA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu

 visit our portal www.cedefop.europa.eu

⁽²⁾ Cappelli (2012). *Why good people can't get jobs: the skills gap and what companies can do about it*. Wharton.

⁽³⁾ http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf.