

# Maria Fic

---

## Niedopasowanie kwalifikacji i bezrobocie ludzi młodych w Unii Europejskiej

---

Problemy Profesjologii nr 2, 53-65

---

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Maria Fic**

## **NIEDOPASOWANIE KWALIFIKACJI I BEZROBOCIE LUDZI MŁODYCH W UNII EUROPEJSKIEJ**

### **Streszczenie**

Nasilenie kryzysu zatrudnienia młodzieży różnicuje sytuację ludzi młodych na rynku pracy, prowadzi do niewykorzystania kwalifikacji, zdobytych w trakcie kształcenia oraz pogłębia lukę pomiędzy popytem a ofertą na kwalifikacje. W artykule przedstawiono transycję ludzi młodych na rynek pracy, zagrożenia związane z niedopasowaniem kwalifikacji oraz skutki społeczne kryzysu – wykształcenie się pokolenia NEET, osób nie pracujących, nie uczących się i nie uczestniczących w kursach doszkalających.

**Słowa kluczowe:** niedopasowanie kwalifikacji, młodzież, bezrobocie ludzi młodych, NEET.

### **SKILLS MISMATCHES AND UNEMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE IN THE EUROPEAN UNION**

#### **Abstract**

The deepening of the youth employment crisis differentiates the situation of young people on the labor market, leads to underutilisation of skills and widens the gap between skills supply and demand. This article discusses a transition of the youth onto the labour market, the risks associated with skills mismatches and social costs of the crisis – the rise of NEET generation, people who are neither working, nor studying nor participating in training courses.

**Key words:** skills mismatch, youth, unemployment of young people, NEET.

### **Wstęp**

W ciągu ostatnich dwóch dekad, bezrobocie wśród młodzieży znacząco wzrosło nie tylko w Unii Europejskiej, ale na całym świecie. W wielu krajach bezrobotnych jest czterech na dziesięciu młodych ludzi. Wyższe wykształcenie, generalnie zwiększało szanse na zdobycie zatrudnienia, ale po kryzysie, w latach 2008-2009, przewaga ta zaczęła gwałtownie topnieć – zarówno w Polsce, jak i za granicą. Stopa zatrudnienia osób o wyższych poziomach wykształcenia znalazła się zatrważająco blisko odsetka tych pracujących, którzy ukończyli tylko szkoły średnie. Sytuacja taka występuje prawie we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Co szczególnie niepokojące, w 2013 roku stopa bezrobocia wśród ludzi młodych w Polsce rosła najszybciej spośród państw regionu. Przy okazji warto zwrócić uwagę na brak większych różnic między trendem stopy bezrobocia w strefie euro i pozostałych krajach Unii Europejskiej.

Celem artykułu jest przedstawienie sytuacji ludzi młodych, po zakończeniu edukacji, na rynku pracy, w krajach Unii Europejskiej.

## Młodzież na rynku pracy w Unii Europejskiej

Pojęcie człowieka młodego jest kategorią niejednorodną o nieokreślonych granicach, co przekłada się na różnorodne ujęcia teoretyczne w definiowaniu pojęcia „młodości”. Młodzież w naukach społecznych jest definiowana najczęściej jako grupa społeczna lub też kategoria społeczno-demograficzna, która dzięki swej młodości i dynamice może stawać się czynnikiem zmiany społecznej i wywierać wpływ na przemiany całego społeczeństwa<sup>1</sup>. Kryterium ekonomiczne kładzie nacisk na usamodzielnienie się młodzieży oraz jej potrzeby związane z wkraczaniem w świat dorosłych takie jak zatrudnienie, wynagrodzenie. Kryterium prawne wiąże się z uzyskaniem zdolności do czynności prawnych oraz odpowiedzialnością w zakresie prawa karnego.

Najczęściej ludzie młodzi to osoby w wieku od 15 do 24 roku życia<sup>2</sup>. Taką samą definicję przyjmuje Międzynarodowa Organizacja Pracy<sup>3</sup> i Komisja Europejska. OECD za ludzi młodych uważa osoby w wieku 16-29 lat<sup>4</sup>. Wg GUS ludzie młodzi to zbiorowość osób w wieku 15-34 lata<sup>5</sup>. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do ludzi młodych zalicza osoby w wieku od 18 do 25 roku życia<sup>6</sup>. W rozdziale 13d Ustawy wprowadzono dodatkową kategorię osób do 30 roku życia.

W strategii Europa 2020 na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, przedstawiono szereg konkretnych inicjatyw mających na celu wspieranie ludzi młodych w pozyskiwaniu miejsc pracy i związanych z nimi wyzwań. Program „Mobilna młodzież” prezentuje ramy priorytetów dla działań na poziomie krajowym i unijnym w celu zmniejszenia bezrobocia wśród młodzieży poprzez ułatwianie przejścia ze szkoły do pracy i zmniejszenie segmentacji rynku pracy. Analizując miejsce ludzi młodych na rynku pracy, Międzynarodowa Organizacja Pracy przyporządkowuje ją do jednej z następujących grup (tabela 1). Takie przyporządkowanie pozwala wyraźnie wyodrębnić poszczególne grupy ludzi młodych na rynku pracy.

---

<sup>1</sup> T. Pilch, *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Tom III, Warszawa 2004, s. 327.

<sup>2</sup> *World YOUTH Report 2003, The global situation of young people*, Department of Economic and Social Affairs, UNITED NATIONS, New York, 2004, s. 5, <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/worldyouthreport.pdf> [15.06.2015].

<sup>3</sup> *Global employment trends for youth*, ILO, Geneva, May 2012.

<sup>4</sup> *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en) [15.06.2015].

<sup>5</sup> *Wejście ludzi młodych na rynek pracy. Jakie informacje o ludziach młodych możliwe są do uzyskania co kwartał na podstawie BAEL? Wybrane wyniki*, Departament pracy, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, <http://stat.gov.pl> [15.06.2015].

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004, nr 99 z późn. zm. Stan na 8.01.2015.

**Tab. 1. Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy**

Bezrobocie	Status osoby powyżej określonego wieku, będącej bez pracy, lub oczekującej na pracę i aktywnie poszukującej jej. Osoby poszukujące pracy obejmują tych, którzy szukają pracy na danym terenie, w różnych sektorach gospodarki lub oczekują na zezwolenie lub licencję, aby rozpocząć własną działalność gospodarczą.
Bezrobocie – luźna (szeroka) definicja	Osoby bezrobotne (luźne, szerokie kryterium) to osoby aktywnie poszukujące pracy.
NEET	Osoby nie pracujące, nie uczące się i nie uczestniczące w samokształceniu. Populacja osób powyżej określonego wieku, które nie są pracownikami, nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu zawodowym.
Młodzież bierna zawodowo (wartość rezydualna)	Osoby, które nie należą do zasobów siły roboczej – nie pracują, nie należą do osób bezrobotnych, nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu zawodowym.
Bezrobocie czasowe	Dotyczy sytuacji, w których osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy są gotowe do podjęcia pracy przez dłuższe godziny pracy lub w pełnym wymiarze.
Zatrudnienie wrażliwe	Nieopłacani pracownicy rodzinni (członkowie rodzin) oraz osoby samozatrudnione i nie zatrudniające pracowników.
Nieregularne zatrudnienie	Pracownicy najemni, posiadający umowę na czas określony (mniej niż 12 miesięcy) lub w ogóle żadnej umowy, plus pracownicy rodzinni lub samozatrudnieni.
Niepełne wykorzystywanie siły roboczej ludzi młodych	Trzy kategorie osób: nieregularne zatrudnienie, bezrobocie i młodzież bierna zawodowo po połączeniu tworzą niepełne wykorzystanie siły roboczej

Źródło: Ragui Assaad & Deborah Levison, *Employment for Youth – A Growing Challenge for the Global Economy*, Commissioned Paper for the High-Level Panel on Post-2015 UN MDG Development Agenda Employment and Economic Growth, University of Minnesota 2013 s. 166.

W 2014 roku stopa bezrobocia ludzi młodych w UE 28 wyniosła 21,4%, w strefie euro 23,2%. Sytuacja w Unii Europejskiej jest bardzo zróżnicowana. Bardzo wysokim bezrobociem zagrożeni są ludzie młodzi w krajach Europy południowej. Stopa bezrobocia w tych krajach jest ponad dwukrotnie wyższa niż w UE 28 – w Grecji wynosi 51,1%, w Hiszpanii 51,7%, we Włoszech 42%, w Portugalii 33,% i w Chorwacji 46,3%. W większości krajów Unii, w tym w Polsce stopa bezrobocia kształtuje się na poziomie średniej – około 22%. Nie-wielka grupa krajów prowadzi skuteczną politykę przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych – stopa bezrobocia w Niemczech wynosi 7,4%, w Danii 11,2%, w Austrii 10,2%, w Holandii 11,9% i w Estonii 14,4%<sup>7</sup>.

## Tranzycja na rynek pracy – przechodzenie od edukacji do pracy

Tranzycja to termin polisemiczny, wywodzący się od angielskiego słowa „transition” i w kontekście rynku pracy odnosi się do procesu wkraczania na ten rynek osób kończących wybrany szczebel edukacji. Pojęcie to nie zostało dotychczas jednoznacznie zdefiniowane, ale najczęściej jest rozumiane jako: „[...] przejście z świata edukacji do pracy, polegające na zmianach o charakterze socjoekonomicznym, odbywające się głównie w wieku 15-24 lat, kiedy jed-

<sup>7</sup> Eurostat, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Table\\_1\\_Youth\\_unemployment,\\_2014Q4\\_\(%25\).pngexplained/index.php/File:Table\\_1\\_Youth\\_unemployment,\\_2014Q4\\_\(%25\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Table_1_Youth_unemployment,_2014Q4_(%25).pngexplained/index.php/File:Table_1_Youth_unemployment,_2014Q4_(%25).png), [15.06.2015].

nostki w sposób nasilony rozwijają swoje umiejętności, które mają powodować, iż staną się one produktywnym członkiem społeczeństwa”<sup>8</sup>. W. Müller i M. Gangl proponują, by tranzycję rozumieć jako okres między zakończeniem kształcenia lub dokończaniem, często połączonego z pracą tymczasową, sfinalizowany w momencie podjęcia stałej pracy, traktowanej przez podmiot jako jego kluczowa aktywność<sup>9</sup>.

Lata formalnej edukacji są rozstrzygające w kształtowaniu kapitału ludzkiego. Zapewniają, uzyskanie przez młodych umiejętności i wiedzy, które pozwolą im później zdobyć źródło utrzymania. Niestety, w wielu krajach OECD około jednej piątej młodych ludzi nie kończy szkoły średniej, znacznie ograniczając swoje perspektywy pracy oraz potencjał zarobków<sup>10</sup>. Ponadto, wraz ze zmniejszającą się dostępnością stosunkowo bezpiecznej i dobrze płatnej pracy w przemyśle, w większości krajów rozwiniętych sytuacja takich młodych ludzi staje się jeszcze trudniejsza. O młodych ludziach, którzy wcześniej opuszczają szkołę, mówi się często, że „nie sprawdzili się” w systemie edukacji, ale bardziej właściwe może być stwierdzenie, że to system edukacji nie sprawdził się w ich przypadku.

W dyskusjach nad optymalizacją tranzycji od początku XXI wieku można obserwować tendencję do podkreślania znaczenia kapitału edukacyjnego, choć nadal wskazuje się na dużą rolę czynników gospodarczych i politycznych.

Wysokiej jakości edukacja uniwersytecka może oczywiście przynieść ogromne korzyści gospodarkom narodowym poprzez przyspieszenie tempa tworzenia oraz wykorzystania innowacyjnych technologii. Może również znacznie przyczynić się do stworzenia narodowego zapasu kapitału ludzkiego. Andreas Schleicher, ekspert OECD, przekonuje, że jest to obszar, w którym wiele krajów europejskich pozostaje w tyle. Potęgi gospodarcze, jak Francja i Niemcy, są wyprzedzane przez inne kraje, takie jak kraje skandynawskie oraz Korea, pod względem liczby młodych ludzi kończących uniwersytety – to znak, że „nie znajdują się już wśród światowych liderów rozwoju wiedzy i umiejętności”<sup>11</sup>.

Na rysunku 1 przedstawiono relację pomiędzy udziałem osób młodych w wieku 15-24 lata w edukacji i rynku pracy a stopą bezrobocia w tej grupie osób. Poszczególne kraje w Unii Europejskiej zostały podzielone na pięć grup.

Grupa 1 obejmuje kraje, w których udział osób łączących edukację z pracą jest bardzo niski. Praktycznie nie występuje nakładanie się rynku pracy i edukacji. Niewielu uczniów i studentów pracuje. Podaż pracy w niepełnym wymiarze oraz praca wakacyjna dla studentów są rzadko spotykane. Do grupy tej zaliczono takie kraje jak: Belgia, Bułgaria, Chorwacja, Czechy, Węgry, Włochy, Cypr, Rumunia i Słowacja. W krajach tych poziom bezrobocia ludzi młodych jest niższy niż przeciętnie w UE 28.

---

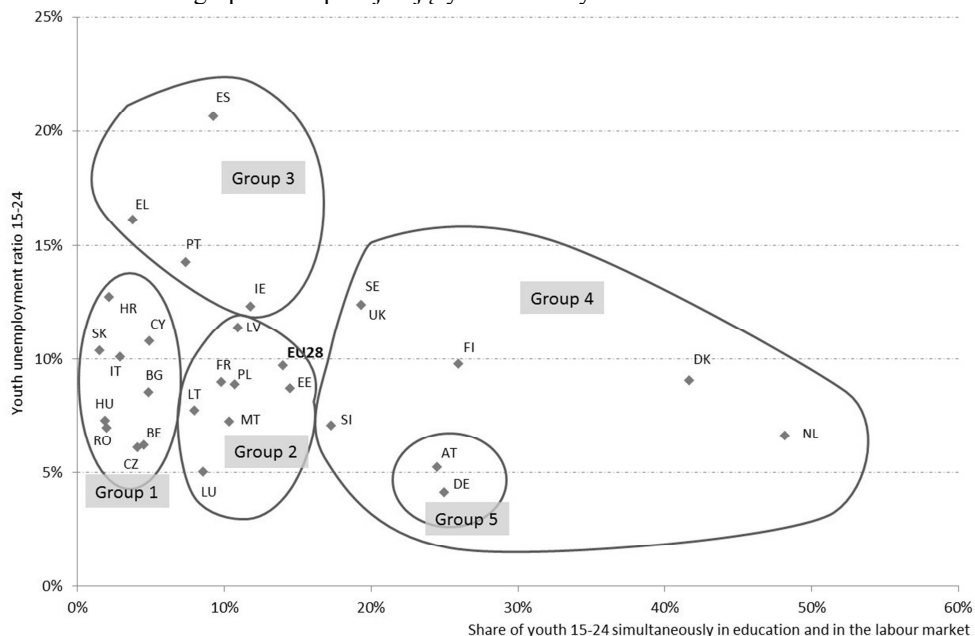
<sup>8</sup> Bank Światowy, [http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXT\\_EDUCATION/0,,contentMDK:21725024~menuPK:4995933~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:282386,00.html](http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXT_EDUCATION/0,,contentMDK:21725024~menuPK:4995933~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:282386,00.html), za: D. Piróg, *Wybrane determinanty tranzycji absolwentów studiów wyższych na rynek pracy*, w: D. Kotlorz (red.), *Zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy – ujęcie regionalne, krajowe*, „Studia Ekonomiczne”, Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2013.

<sup>9</sup> W. Müller, M. Gangl: *The Transition from School to Work: a European Perspective*. In: *Transitions from Education to Work in Europe*. Ed. W. Müller, M. Gangl. Oxford University Press, Oxford 2003, s. 1-22.

<sup>10</sup> *Kapitał ludzki: w jaki sposób wiedza kształtuje Twoje życie (Human Capital: How what you know shapes your life)*, Podsumowanie w języku polskim, [www.oecd.org](http://www.oecd.org), [15.06.2015].

<sup>11</sup> *Ibidem*.

Grupa 2 obejmuje kraje, w których stopa bezrobocia młodzieży utrzymuje się na poziomie średniej w UE 28 a styk między edukacją a rynkiem pracy jest umiarkowany. Do grupy tej należą takie kraje jak: Estonia, Francja, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Malta i Polska. W krajach tych rośnie odsetek osób podejmujących praktyki zawodowe lub pracę. Szczególnie jest to widoczne w grupie osób podejmujących studia wyższe.



Rys. 1. Udział młodych ludzi w procesie kształcenia i rynku pracy

Źródło: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Participation\\_of\\_young\\_people\\_in\\_education\\_and\\_the\\_labour\\_market](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Participation_of_young_people_in_education_and_the_labour_market) [15.06.2015].

Grupa 3 to kraje, w których łączenie edukacji ze zdobywaniem doświadczenia na rynku pracy nie jest powszechne, analogicznie jak w grupie drugiej. Różnica polega na tym, że w krajach tej grupy występuje bardzo wysoki poziom bezrobocia wśród młodzieży. Do grupy tej zaliczono Grecję, Hiszpanię, Portugalię i Irlandię (w pewnym zakresie). Są to kraje najsilniej dotknięte kryzysem zarówno w latach 2008-2009 jak i 2011-2012. Trudna sytuacja w gospodarce wywołała zapaść na rynku pracy, dotykając najsilniej grupy najsłabsze, w tym młodzież.

Grupa 4 charakteryzuje się wysokim do bardzo wysokiego zaangażowaniem uczniów i studentów na rynku pracy. Towarzyszy temu średni poziom bezrobocia. Sytuacja taka występuje w takich krajach jak: Dania, Holandia, Finlandia, Szwecja, Wielka Brytania, oraz, w mniejszym stopniu, Słowenia. Są to kraje o długiej tradycji podejmowania przez studentów pracy w niepełnym wymiarze godzin lub pracy w czasie wakacji. W krajach skandynawskich obserwuje się silny spadek bezrobocia w okresie letnim, kiedy pojawia się szeroka oferta pracy sezonowej, podejmowanej również przez ludzi młodych. Ponadto, w niektórych krajach, np. Holandia, występują podwójne programy kształcenia w uczelniach wyższych – zawodowe

i akademickie. Kształcenie zawodowe zakłada wysoki udział praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach i administracji, w sektorze prywatnym i publicznym.

Grupa 5 obejmuje Niemcy i Austrię. Są to państwa o wysokim udziale osób uczących się w rynku pracy (tak samo jak w grupie 4), ale prawie nie występuje bezrobocie wśród ludzi młodych. W obu krajach rozwinięte są systemy praktyk zawodowych lub kształcenia zawodowego w szkołach średnich i uczelniach wyższych. Wyjaśnia to dużą liczbę młodych ludzi, którzy zarówno kształcą się jak i zdobywają doświadczenia na rynku pracy.

Dzięki sojuszom na rzecz wiedzy rozpoczął się proces systematyzowania współpracy pomiędzy uczelniami i przedsiębiorstwami. Jej rezultatem są nowe programy nauczania, w których stawia się na przedsiębiorczość, rozwiązywanie problemów i twórcze myślenie. Sojusze między światem edukacji i przedsiębiorstwami na poziomie UE powinny objąć również placówki kształcenia zawodowego i ośrodki szkoleniowe, tak by można było zastosować w praktyce wnioski z analiz sektorowych rad ds. umiejętności w programach nauczania i metodach szkoleniowych. Trwają obecnie prace nad wspólną wielojęzyczną klasyfikacją zawodów, kwalifikacji i umiejętności/kompetencji (ESCO), która również powinna pomóc we wspieraniu współpracy między rynkiem pracy a sektorem kształcenia i szkolenia, gdyż klasyfikacja ta łączy umiejętności i kompetencje z zawodami<sup>12</sup>.

Najnowsze prace ujawniają dalsze majoryzowanie czynnika kapitału edukacyjnego, przede wszystkim wykształcenia szerokiej palety kompetencji, umiejętności ich transferu do potencjalnego miejsca pracy oraz szybkiego ich dopasowania do potrzeb pracodawcy. Za pomyślne przejście na rynek pracy po zakończeniu edukacji odpowiadają więc: tryb, stopień, kierunek i prestiż ukończonych studiów, ocena studiów zamieszczona na dyplomie, aktywność w kołach naukowych i innych organizacjach studenckich, dodatkowe kursy, szkolenia odbyte w toku studiowania, staże zagraniczne, wymiany międzynarodowe, wszelkie doświadczenia będące efektem wykonywania pracy w trakcie trwania studiów<sup>13</sup>.

## Niedopasowanie kwalifikacji do zapotrzebowania rynku pracy

Światowy kryzys gospodarczy spowodował ogromny spadek zatrudnienia. W rezultacie coraz więcej młodych ludzi jest zmuszonych podejmować pracę w sektorach i zawodach, których nie brali pod uwagę przed wejściem na rynek pracy. Niedopasowanie występuje pomiędzy podażą kwalifikacji ludzi młodych a popytem na kwalifikacje zgłaszanym przez pracodawców. Inną formą niedopasowania jest podejmowanie pracy poniżej kwalifikacji. Tego typu niedopasowanie rodzi frustrację, zmniejsza satysfakcję z pracy, nie sprzyja wzrostowi produktywności pracy. Nierównowaga podaży i popytu utrudnia realokację siły roboczej i wywołuje presję na wzrost stopy bezrobocia. W literaturze brak jednoznacznej definicji niedopasowania na rynku pracy. Aby lepiej zrozumieć niedopasowanie umiejętności, w 2014 r. Cedefop

<sup>12</sup> *W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu*, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Komisja Europejska, Bruksela, dnia 18.4.2012 r. COM(2012) 173 final.

<sup>13</sup> U. Teichler, *Higher Education and Graduate employment in Europe*, TSER Research Paper 1997, s. 17; M.E. Lindberg, *Higher Education-to-work Transitions in the Knowledge Society: The Initial Transition and Positional Competition Point of View*, „Higher Education in Europe” 2008, Vol. 33, s. 375-385.

przeprowadził pierwsze ogólnoeuropejskie badanie umiejętności (eu-SKILL)<sup>14</sup>. Wyniki badań wskazują, że pracodawcy mierzą się z niedoborami umiejętności, mają trudności ze znalezieniem pracowników z odpowiednimi umiejętnościami pomimo oferowanych przez siebie atrakcyjnych stawek wynagrodzenia. 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. Rodzaje niedopasowania kwalifikacji przedstawiono w tabeli 2.

**Tab. 2. Formy niedopasowania kwalifikacji na rynku pracy**

L.p.	Formy niedopasowania	Istota
1	Niedobór/nadwyżka kwalifikacji	Popyt na dany rodzaj kwalifikacji jest wyższy/nizszy od podaży kwalifikacji
2	Luka kwalifikacji	Rodzaj lub poziom umiejętności różni się od wymaganego do wykonywania pracy
3	Niedopasowanie pionowe	Poziom wykształcenia jest zbyt niski/wysoki w porównaniu do wymaganego
4	Niedopasowanie poziome	Typ/ obszar wykształcenia/umiejętności nie odpowiada wykonywanej pracy
5	Zbyt wysokie/zbyt niskie wykształcenie	Pracownicy mają zbyt dużą/malą liczbę lat kształcenia w porównaniu do wymagań stanowiska pracy
6	Zbyt wysokie/ zbyt niskie kwalifikacje	Pracownicy mają zbyt wysokie/niskie kwalifikacje w porównaniu do wymagań stanowiska pracy

Źródło: *Global employment trends for Youth 2013*, ILO, Geneva, May 2012.

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. W badaniu Eurobarometr 2010 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, mają 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<sup>15</sup>.

Zmiany na europejskim rynku pracy w ostatnich latach w postaci rosnącego bezrobocia oraz zwiększającej się liczby wolnych miejsc pracy jednoznacznie wskazują na istotne problemy w zakresie procesu dopasowania. W głównej mierze jest to związane z brakiem pożądanых kwalifikacji w określonych sektorach lub regionach UE. Nierównowagę tę pogłębia w ostatnim czasie niedopasowanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy. W rezulta-

<sup>14</sup> Cedefop – Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, <http://www.cedefop.europa.eu/de/news-and-press/news/cedefop-launches-european-skills-survey-eu-skills> [15.06.2015].

<sup>15</sup> *Niedopasowanie umiejętności – problem bardziej złożony niż mogłoby się wydawać*, 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, [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu) [15.06.2015].



cie na rynek pracy trafiają osoby już na starcie legitymujące się kwalifikacjami, których jest w nadmiarze lub które w danym miejscu i czasie nie są potrzebne<sup>16</sup>. W 2012 roku 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<sup>17</sup>.

Oczekuje się, że do 2025 roku, zapotrzebowanie na specjalistów STEM (STEM – nauka, technologia, inżynieria, matematyka) wzrośnie o około 8% średniorocznie, co jest znacznie wyższym wskaźnikiem niż średnia prognoz wzrostu popytu o 3% dla wszystkich zawodów. W tabeli 3 i na rysunku 2 przedstawiono zmiany popytu na kwalifikacje w takich sektorach jak: nauka, technologia, inżynieria i matematyka (STEM- umiejętności).

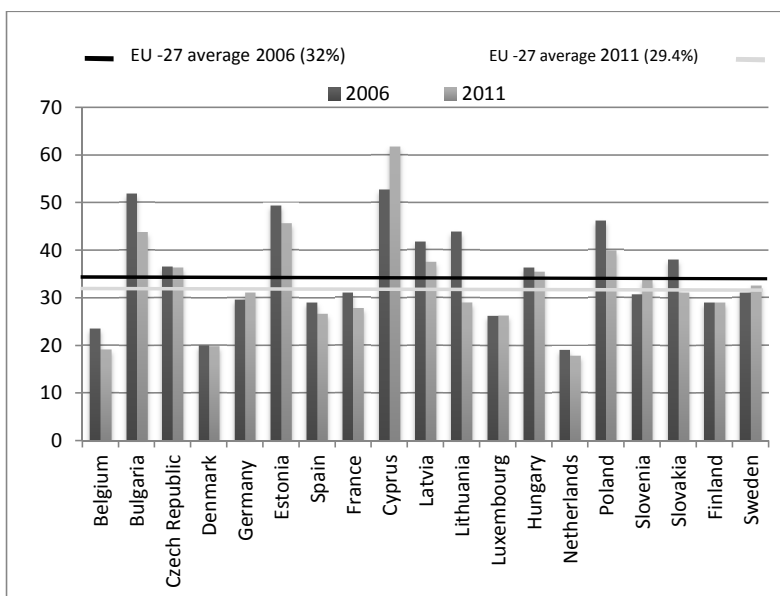
**Tab. 3. Popyt na kwalifikacje w sektorach STEM**

Państwa UE	Rok	
	2006	2011
Belgium (Belgia)	23,5	19,1
Bulgaria (Bułgaria)	51,8	43,7
Czech Republic (Czechy)	36,5	36,3
Denmark (Dania)	19,9	19,7
Germany (Niemcy)	29,6	31,0
Estonia (Estonia)	49,3	45,6
Spain (Hiszpania)	28,9	26,6
France (Francja)	30,9	27,7
Cyprus (Cypr)	52,7	61,7
Latvia (Łotwa)	41,7	37,4
Lithuania (Litwa)	43,8	29,0
Luxembourg (Luksemburg)	26,2	26,3
Hungary (Węgry)	36,4	35,5
Netherlands (Holandia)	18,9	17,7
Poland (Polska)	46,0	39,8
Slovenia (Słowenia)	30,6	33,7
Slovakia (Słowacja)	38,0	31,1
Finland (Finlandia)	29,0	29,0
Sweden (Szwecja)	31,0	32,4
European Union (27 countries) (UE 27)	32,0	29,4

Źródło: *Rising STEMs*, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/rising-stems> [15.06.2015].

<sup>16</sup> P. Idczak, *Geograficzny wymiar luki kompetencyjnej na rynku pracy UE*, [http://kolegia.sgh.waw.pl/pl/KNoP/struktura/KRKL/kwartalnikEEiM/archiwum/Documents/Piotr\\_Idczak\\_3\(25\)2012.pdf](http://kolegia.sgh.waw.pl/pl/KNoP/struktura/KRKL/kwartalnikEEiM/archiwum/Documents/Piotr_Idczak_3(25)2012.pdf) [15.06.2015].

<sup>17</sup> *Niedopasowanie umiejętności – problem bardziej złożony niż mogłoby się wydawać, op. cit.*



Rys. 2. Porównanie popytu na kwalifikacje STEM w latach 2006 i 2011

Źródło: *Rising STEMs*, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/rising-stems> [15.06.2015].

Prognozy wskazują na znaczny wzrost popytu na umiejętności STEM, jednak kryzys 2008-2009 spowodował prawie powszechny spadek popytu. W 2011 roku popyt na umiejętności TEM w UE27 był o 2,6 punktów procentowych niższy niż w 2006 roku. Wzrost popytu w tym okresie zaobserwowano w takich krajach jak: Niemcy, Słowenia, Szwecja i Cypr. Obszary kwalifikacji, należące do STEM wskazują, że największy wzrost popytu powinien dotyczyć pracowników z wyższym wykształceniem. Jednak jak wskazują prognozy CEDEFOP-Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego największy wzrost popytu do 2025 roku dotyczyć będzie pracowników o średnim poziomie kwalifikacji. Obecnie około 48% zawodów związanych ze STEM wymaga wykształcenia średniego (ponadgimnazjalnego). Prognoza przewiduje niewielki spadek do 46% w 2025 roku<sup>18</sup>. Prognozy są trudne do wykonania, ze względu na zależność sektorów związanych ze STEM od cyklu koniunkturalnego, wzrostu i spadku PKB.

## Pokolenie NEET – młodzież, która się nie uczy, nie pracuje i nie uczestniczy w kursach dokształcających

Pojęcie NEET (*Not in Education, Employment, or Training*) po raz pierwszy zostało użyte w 1999 roku w brytyjskim raporcie rządowym, zatytułowanym *Bridging the Gap*, w kontek-

<sup>18</sup> *Rising STEMs*, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/rising-stems> [15.06.2015].

ście sytuacji młodzieży między 16. a 18. rokiem życia, która przez przynajmniej 6 miesięcy ani się nie uczyła, ani nie pracowała, ani nie uczestniczyła w jakimkolwiek kursie autoformacyjnym czy kształcącym<sup>19</sup>. Akronim NEET, dość powszechnie spotykany jest w literaturze od 2008 roku. Na potrzeby OECD wykonano w ciągu ostatnich lat wiele badań statystycznych – OECD rokrocznie powołuje kilkusobowe zespoły badawcze w krajach członkowskich, używających narzędzi opracowanych przez międzynarodowe grupy ekspertów.

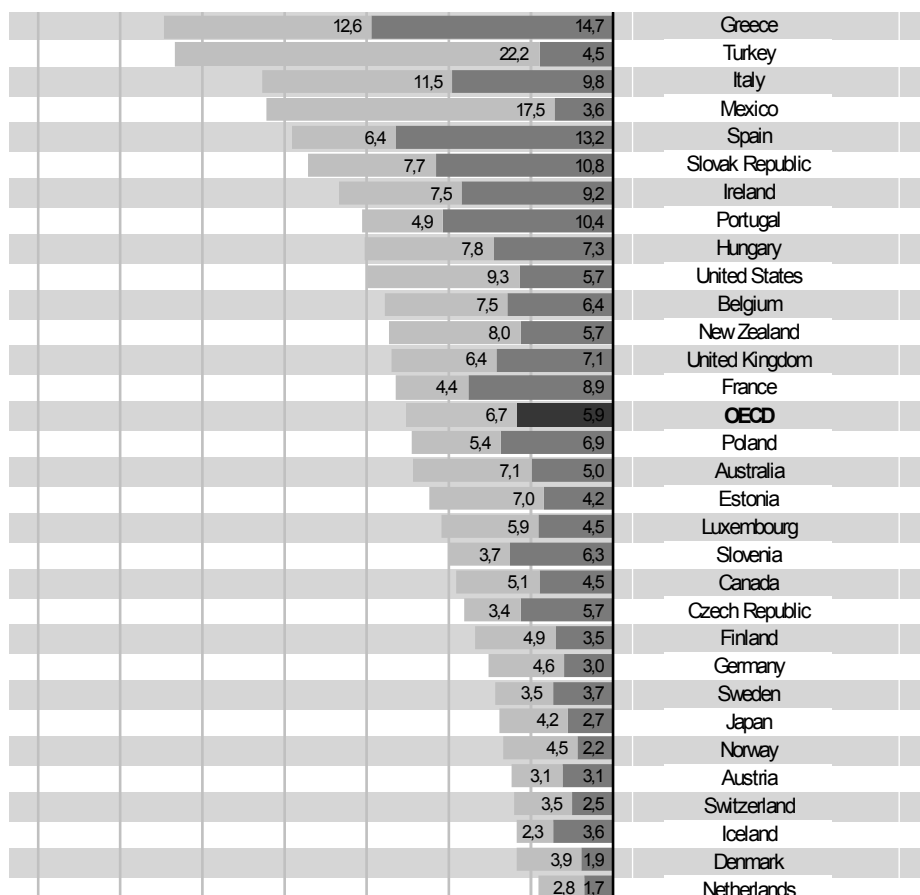
Problematykę NEET można analizować na poziomie:

- mikro – analiza koncentruje się na czynnikach dotyczących relacji interpersonalnych, a więc cechach osobistych młodzieży i czynnikach, związanych z otoczeniem rodzinnym. Młodzież NEET ma zaniżoną samoocенę, nie dostrzega własnych zalet i umiejętności, co wstrzymuje ich przed podejmowaniem wielu działań z obawy przed porażką. Młodzież ma trudności z usamodzielnieniem się w realnym świecie. W literaturze spotyka się określenie kryzys jednej czwartej życia (*quarterlife crisis*), który rozpoczyna się po ukończeniu szkoły średniej lub studiów i dotyka aż trzydziestolatków. Jest to okres tranzykcji z edukacji do rynku pracy.
- mezo – analiza uwzględnia funkcjonowanie instytucji szkolnych. Istnieje korelacja między zaangażowaniem młodzieży w zdobywanie wiedzy na zajęciach szkolnych a wcześniejszą rezygnacją z nauki i niepodejmowaniem pracy. Powodem zagubienia młodzieży jest postrzeganie nauki jako narzędzia a nie możliwości osobistego rozwoju i dążenie do osiągnięcia jak najszybciej tego co jest użyteczne, jak najlepszy zawód i wysokie wynagrodzenie.
- makro – o sukcesie lub porażce młodych ludzi decydują procesy ekonomiczno-społeczne. Za wzrost liczby młodzieży nieuczącej się i niepracującej odpowiada kryzys ekonomiczny. Od 2008 roku, kiedy światową gospodarką wstrząsnął globalny kryzys ekonomiczny, prawie we wszystkich krajach OECD (z wyjątkiem Niemiec) nastąpił wzrost liczebności młodych NEET, potwierdzając przekonanie, że załamanie gospodarcze szczególnie dotkliwie dotyka tych, którzy dopiero wchodzą w dorosłe życie.

Skutki społeczne kryzysu są szczególnie dotkliwe dla młodych ludzi, którzy nie pracują ani nie uczą się. Wzrost liczby NEET widoczny jest najbardziej w grupie osób w wieku 20-24 i 25-29 lat. W 2012 roku stopa NEET osób w wieku 20-24 lata wyniosła 12,6% w krajach OECD, co oznacza wzrost o ponad 3 punkty procentowe od 2007 roku. Liczby osób nie pracujących, nie uczących się i nie uczestniczących w szkoleniach są zróżnicowane na północy i południu Europy w ramach UE. Stopa NEET wynosi mniej niż 10% w Holandii, Danii, Austrii, Szwecji i Niemczech do około 20% w Grecji, Bułgarii, Hiszpanii, na Cyprze, i Włoszech. Na rys. 3 przedstawiono stopy NEET w wybranych krajach OECD w 2012 roku. Stopa NEET została podzielona na dwa elementy stopę bezrobocia i stopę nieaktywności.

---

<sup>19</sup> T. Ito, *Simplifying the transition from school to employment: Career education in Japan*, w: P. Gonon, K. Kraus, J. Oelkers, S. Stolz (red.), *Work, education and employability* (s. 183–203). Bern 2008; za: M. Szcześniak, G. Rondón, *Pokolenie „ani-ani” : o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna”, 2011 tom 6 3 (18), s. 241–251.



stopa bezrobocia – kolor szary (ciemny)

stopa nieaktywności – kolor szary (jasny)

Rys. 3. Stopa NEET w wybranych krajach OECD

Źródło: *Society at a Glance 2014. OECD Social Indicators*, [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2014\\_soc\\_glance-2014-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2014_soc_glance-2014-en) [30.06.2015].

Młodzi ludzie, którzy nie pracują, nie uczą się i nie uczestniczą w szkoleniach, mają trudności z powrotem na rynek pracy. W latach 2007-2013 obserwuje się spadek wskaźnika zatrudnienia tej grupy osób. Po trzech latach od momentu ukończenia kształcenia stopa zatrudnienia kształtowała się w 2013 roku na poziomie 72,8% wobec 78,2% w 2007 roku<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> *Employment and Social Developments in Europe 2014*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate A, Manuscript completed in December 2014, s. 24.

## Zakończenie

Aktualne wyzwania, stojące przed ludźmi młodymi wchodzącymi na rynek pracy są wynikiem problemów strukturalnych, które zostały pogłębione przez kryzys ekonomiczny w latach 2008-2009. Młodzi ludzie mają do pokonania dwie grupy trudności – z jednej strony brak doświadczenia zawodowego, z drugiej rosnące oczekiwania pracodawców, zmuszonych do oszczędności w wyniku dekonjunkury w gospodarce. Szkolnictwo działa w coraz bardziej otwartym i konkurencyjnym środowisku, co zmusza do dokonywania wyborów pomiędzy poszczególnymi kierunkami studiów i konkretnymi miejscami pracy.

## Bibliografia

- Assaad R., Levison D., *Employment for Youth – A Growing Challenge for the Global Economy*, Commissioned Paper for the High-Level Panel on Post-2015 UN MDG Development Agenda Employment and Economic Growth, University of Minnesota 2013.
- Employment and Social Developments in Europe 2014*, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate A, Manuscript completed in December 2014.
- Global employment trends for youth*, ILO, Geneva, May 2012.
- [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Participation\\_of\\_young\\_people\\_in\\_education\\_and\\_the\\_labour\\_market](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Participation_of_young_people_in_education_and_the_labour_market) [15.06.2015].
- [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Table\\_1\\_Youth\\_unemployment\\_2014Q4\\_\(%25\).png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Table_1_Youth_unemployment_2014Q4_(%25).png) [15.06.2015].
- <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXT> [15.06.2015].
- <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/documents/worldyouthreport.pdf>. [15.06.2015].
- Idczak P., *Geograficzny wymiar luki kompetencyjnej na rynku pracy UE*, [http://kolegia.sgh.waw.pl/pl/KNoP/struktura/KRKL/kwartalnikEEiM/archiwum/Documents/Piotr\\_Idczak\\_3\(25\)2012.pdf](http://kolegia.sgh.waw.pl/pl/KNoP/struktura/KRKL/kwartalnikEEiM/archiwum/Documents/Piotr_Idczak_3(25)2012.pdf) [15.06.2015].
- Ito T., *Simplifying the transition from school to employment: Career education in Japan*, [w]: P. Gonon, K. Kraus, J. Oelkers, S. Stolz (red.), *Work, education and employability* (s. 183–203), Bern 2008.
- Kapitał ludzki: w jaki sposób wiedza kształtuje Twoje życie (Human Capital: How what you know shapes your life)*, Podsumowanie w języku polskim, [www.oecd.org](http://www.oecd.org) [15.06.2015].
- Lindberg M.E., *Higher Education-to-work Transitions in the Knowledge Society: The Initial Transition and Positional Competition Point of View*, „Higher Education in Europe” 2008, Vol. 33.
- Müller W., Gangl M., *The Transition from School to Work: a European Perspective*. In: *Transitions from Education to Work in Europe*, Ed. W. Müller, M. Gangl. Oxford University Press, Oxford 2003.
- Niedopasowanie umiejętności – problem bardziej złożony niż mogłoby się wydawać*, 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., [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu) [15.06.2015].
- OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en) [15.06.2015].
- Pilch T., *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Tom III, Warszawa 2004.
- Piróg D., *Wybrane determinanty tranzytacji absolwentów studiów wyższych na rynek pracy*, [w]: D. Kotlorz (red.), *Zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy – ujęcie regionalne, krajowe*, „Studia Ekonomiczne”, Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2013.
- Rising STEMs*, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/rising-stems> [15.06.2015].
- Society at a Glance 2014. OECD Social Indicators*, [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2014\\_soc\\_glance-2014-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2014_soc_glance-2014-en), [30.06.2015].
- Szcześniak M., Rondón G., *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna”, 2011, tom 6 3 (18).
- Teichler U., *Higher Education and Graduate employment in Europe*, TSER Research Paper 1997.

---

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2004, nr 99 z późn. zm. Stan na 8.01.2015.

*Wejście ludzi młodych na rynek pracy. Jakie informacje o ludziach młodych możliwe są do uzyskania co kwartał na podstawie BAEL? Wybrane wyniki*, Departament pracy, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, <http://stat.gov.pl> [15.06.2015].

*W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu*, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Komisja Europejska, Bruksela, dnia 18.4.2012 r. COM(2012) 173 final.

*World YOUTH Report 2003, The global situation of young people*, Department of Economic and Social Affairs, UNITED NATIONS, New York, 2004.