

Agata LUDERA-RUSZEL¹

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW JAKO INSTRUMENT PRZECIWDZIAŁANIA ZJAWISKU NIEDOPASOWANIA PODAŻY I POPYTU NA RYNKU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ

Istotnym problemem, z jakim aktualnie zmagają się europejskie rynki pracy jest niedopasowanie podaży i popytu siły roboczej. Pomimo istniejącego wysokiego wskaźnika bezrobocia dla krajów Unii Europejskiej często wolne miejsca pracy nie zostają obsadzone ze względu na brak osób o odpowiednich kwalifikacjach bądź chętnych do wykonywania pracy, na którą istnieje popyt na rynku. Największy stopień niedopasowania obserwuje się w zawodach wymagających posiadania specjalistycznej wiedzy oraz w tych, które angażują prace proste. Według danych płynących z raportu Cedefop „*Future skills supply and demand in Europe*” sytuacja taka, w odniesieniu do obu wspomnianych grup, może utrzymać się do 2020 r. Zjawisko niedopasowania podaży i popytu na rynku pracy, ze względu skutki jakie za sobą pociąga, może skutecznie uniemożliwić bądź znacznie utrudnić osiągnięcie zakładanego w *Strategii Europa 2020* celu w postaci rozwoju konkurencyjnej gospodarki europejskiej, sprzyjającej włączeniu społecznemu. Z tych względów istotnego znaczenia nabierają instrumenty, które przyczyniają się do likwidacji już istniejącego stanu niedopasowania oraz do zapobiegania powstaniu tego zjawiska w przyszłości. Jednym z nich jest kształcenie zawodowe pracowników. W tym zakresie rola kształcenia zawodowego różni się w odniesieniu do poszczególnych przejawów niedopasowania. Kształcenie zawodowe stanowi skuteczny instrument likwidacji tego stanu w odniesieniu do tych jego przejawów, które objawiają się wystąpieniem trudności w obsadzeniu wolnych stanowisk pracy oraz w zatrudnieniu pracowników o zbyt niskich kwalifikacjach. Natomiast, jeżeli jego następstwem jest zatrudnienie pracownika o wyższych kwalifikacjach kształcenie zawodowe może jedynie przyczynić się likwidacji negatywnych skutków niedopasowania, nie likwidując jednak samego zjawiska. W tym przypadku eliminacja stanu niedopasowania leży w gestii edukacji szkolnej, której kierunki winny zostać dostosowane do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy.

Słowa kluczowe: kształcenie zawodowe, podaż i popyt na rynku pracy, rynek pracy

WSTĘP

Rynek pracy stanowi dynamiczną przestrzeń. To sprawia, że zachodzące na nim zmiany, będące skutkiem oddziaływania różnego rodzaju czynników, często bywają trudne do przewidzenia zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. W ramach Unii

¹ Dr Agata Ludera – Ruszel, Uniwersytet Rzeszowski, Wydział Prawa i Administracji, ul. Grunwaldzka 13, 35-068 Rzeszów e-mail: agata_lud@o2.pl

Europejskiej (UE), Europejskiego Centrum Kształcenia Zawodowego (Cedefop)² oraz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)³ regularnie podejmowane są działania, których celem jest określenie krótkoterminowych i długoterminowych trendów, jakie w przyszłości mogą wystąpić na rynku pracy. Znaczenie tego rodzaju inicjatyw jest ogromne, jednak ze względu na ich jedynie prognostyczny charakter, nie one są w stanie w pełni zapobiec występowaniu negatywnych zjawisk, jakie dotyczą rynki pracy krajów Unii Europejskiej. Istotnym problemem, z jakim w szczególności boryka się Europa, jest zjawisko niedopasowania struktury podaży i popytu na rynku pracy. Jego skala i skutki sprawiają, że dużego znaczenia nabierają narzędzia, które pozwalają na przeciwdziałanie temu zjawisku. Niniejszy artykuł ma na celu odpowiedzieć na pytanie, czy kształcenie zawodowe pracowników stanowi skuteczny instrument zapobiegania zjawisku niedopasowania popytu i podaży, jaki aktualnie występuje i w przyszłości może dotknąć rynki pracy w krajach Unii Europejskiej na bazie analizy korzyści, jakie wynikają z ustawicznego kształcenia dla pracowników, pracodawcy i gospodarki krajowej.

W przyjętej przez Radę Europejską w marcu 2000 r. na szczycie w Lizbonie *Strategii*⁴ za główny cel Unii Europejskiej uznano przekształcenie do 2010 r. gospodarki unijnej w „najbardziej konkurencyjną opartą na wiedzy gospodarkę na świecie, zdolną do utrzymania zrównoważonego wzrostu gospodarczego, stworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy oraz zachowania spójności społecznej”. Za jeden z czynników gwarantujących stały wzrost gospodarki europejskiej uznano inwestycje w kapitał ludzki⁵. W obliczu skutków kryzysu gospodarczego, który dotknął Europę w latach 2008–2010, takich jak wzrost bezrobocia (liczba miejsc pracy zmniejszyła się w tym okresie o ok. 5,5 mln⁶), zadłużenia, spadek produktu krajowego brutto i produkcji przemysłowej, konieczne stało się zdefiniowanie na nowo tych celów Unii Europejskiej, mających służyć osiągnięciu wzrostu gospodarczego i doprowadzeniu do „trwałej odbudowy”. W przyjętej w 2010 r. *Strategii Europa 2020*⁷ za priorytet uznano przejście do konkurencyjnej, zrównoważonej, opartej na wiedzy gospodarki, charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia, zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną. W ramach celu strategicznego, w postaci rozwoju Unii Europejskiej jako przestrzeni sprzyjającej włączeniu społecznemu, wskazano, że do 2020 r. wskaźnik zatrudnienia

² European Centre for the Development of Vocational Training powołane do życia w 1975 r. przez Radę Unii Europejskiej. Celem Cedefop jest wspieranie rozwoju europejskiej polityki kształcenia i szkolenia zawodowego. www.ced:fop.europa.eu (dostęp: 26.02.2013).

³ Organization for Economic Co-operation and Development – zob. http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html (dostęp: 04.03.2013).

⁴ Zob. *Strategia Lizbońska*, <http://www.wrpo.wielkopolskie.pl/files/117372424745f59c57e9cb1/att1155.pdf> (dostęp: 13.08.2011). Dalej jako Strategia Lizbońska.

⁵ B. Kędzierska, *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*, http://www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf (dostęp: 13.08.2011).

⁶ Według danych Cedefop. Zob. Cedefop, *Future skills supply and demand in Europe*, Cedefop research paper. No. 26, Publications Office, Luxembourg 2012, www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf, s. 7 (dostęp: 26.02.2013).

⁷ *Komunikat Komisji z 3 marca 2010 r.* Zob. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf (dostęp: 16.08.2011). Dalej jako Strategia Europa 2020.

w Unii Europejskiej osób w wieku 20–64 lat ma wynosić 75%; co najmniej 40% osób z młodego pokolenia w wieku 30–34 lat powinno zdobywać wyższe wykształcenie, a liczbę osób zagrożonych ubóstwem należy zmniejszyć o 20 mln⁸.

Istotnym problemem, z jakim aktualnie zmagają się europejskie rynki pracy, jest niedopasowanie podaży i popytu siły roboczej⁹. Pomimo istniejącego wysokiego wskaźnika bezrobocia dla krajów Unii Europejskiej w wielu wypadkach wolne miejsca pracy nie zostają obsadzone ze względu na brak osób o odpowiednich kwalifikacjach bądź osób chętnych do wykonywania pracy, na którą istnieje popyt na rynku. Największy stopień niedopasowania obserwuje się z jednej strony w zawodach wymagających posiadania specjalistycznej wiedzy (specjalistów, techników, kierowników wysokiego szczebla), z drugiej zaś w takich, które angażują prace proste (w handlu, usługach, rybołówstwie, górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie)¹⁰. W pierwszym wypadku jest ono z reguły następstwem niedostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy, w drugim wynika z warunków świadczenia pracy, które w odniesieniu do wymienionych prac prostych mogą być nieatrakcyjne dla potencjalnych pracowników, a w rezultacie zniechęcać ich do podjęcia pracy.

Sytuacja taka w odniesieniu do obu wspomnianych grup zawodowych może jednak utrzymywać się do 2020 r. Jednocześnie prognozuje się, że liczba osób z wyższym wykształceniem będzie przewyższała popyt na rynku pracy w związku ze zbyt powolnym, w stosunku do podaży, tempem powstawania nowych miejsc pracy. Według danych z raportu Cedefop *Future skills supply and demand in Europe*¹¹ do 2020 r. na rynku pracy będzie około 83 mln miejsc pracy, przy czym powstanie jedynie około 8 mln nowych miejsc pracy, gdyż pozostałe 75 mln zostanie zwolnione przez osoby opuszczające rynek pracy, w szczególności w związku z przejściem na emeryturę. Najwięcej nowych miejsc pracy powstanie w sektorze usług. W związku z uznaniem wiedzy i innowacji za istotny czynnik prowadzący do wzrostu gospodarczego nastąpi wzrost zapotrzebowania na osoby wysoko wykwalifikowane, posiadające specjalistyczną wiedzę, specjalistów, techników i kierowników, w szczególności w takich dziedzinach, jak nauki ścisłe, nauki przyrodnicze i ochrona zdrowia, szkolnictwo, turystyka, kultura, rekreacja, transport i dystrybucja oraz administracja publiczna. Z kolei wzrost popytu na osoby wykonujące prace proste w handlu, usługach, rolnictwie, górnictwie, rybołówstwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, dotyczy wyłącznie tych z nich, które nie mają charakteru rutynowego. Przy pracach manualnych, powtarzalnych człowiek zostanie bowiem w

⁸ W Strategii Europa 2020 za krajową granicę ubóstwa przyjęto 60% krajowej mediany rozporządzalnego dochodu w każdym państwie członkowskim.

⁹ Według danych Cedefop oraz OECD. Zob. Cedefop, *The skill matching challenge. Analysing skill mismatch and policy implications*, Publications Office, Luxembourg 2010, www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf, s. 7 (dostęp: 25.02.2013); G. Quintini, *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers” 2011/121, OECD Publishing, www.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6den, s. 4 (dostęp: 26.02.2013).

¹⁰ Dane Cedefop. Cedefop, *Labour-market polarization and elementary occupations in Europe*, Cedefop research paper No. 9, Publications Office, Luxembourg 2011, www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5509_en.pdf, s. 8 (dostęp: 26.02.2013). Opis zawodów oparto na Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Zawodów (ISCO-88).

¹¹ Cedefop, *Future skills...*, s. 7.

przyszłości zastąpiony przez technologię. Wzrost zatrudnienia przy pracach prostych jest następstwem wymiany, w szczególności pokoleniowej i zasadniczo obejmuje te z nich, do których wystarczy posiadanie średniego wykształcenia. Należy w tym miejscu wspomnieć, że dużego znaczenia, na wszystkich stanowiskach pracy, nabiorą takie cechy, jak: umiejętność rozwiązywania problemów, komunikatywność, umiejętność analitycznego myślenia oraz zarządzania czasem. W rezultacie prognozowanych zmian liczba osób z wyższym wykształceniem będzie obejmowała około jednej trzeciej całkowitej liczby siły roboczej, podczas gdy osoby ze średnim wykształceniem będą stanowiły około połowę siły roboczej Unii Europejskiej. Jednocześnie wskazuje się na stały wzrost liczby osób z wyższym wykształceniem w stosunku do osób mających średnie i niskie wykształcenie. Dlatego pomimo wzrostu zatrudnienia szacuje się, że liczba osób wysoko wykształconych będzie przewyższała liczbę miejsc pracy, których zajmowanie wymagać będzie posiadania takich kwalifikacji (głównie nowo powstałe miejsca pracy), podczas gdy liczba osób z niższym średnim i niskim wykształceniem będzie w pełni odpowiadała zapotrzebowaniom rynku pracy (głównie zwalniane miejsca pracy). Wbrew pozorom ten trend nie oznacza jednak, że odsetek osób pozostających bez pracy będzie większy wśród osób z wyższym wykształceniem niż osób średnio czy nisko wykształconych. Z przeprowadzonych prognoz wynika, że wśród osób z wyższym wykształceniem poziom bezrobocia w 2020 roku będzie niższy niż w dwóch pozostałych grupach. Zjawisko to jest jednym ze skutków niezgodności podaży i popytu na rynku pracy, zostanie ono omówione w dalszej części artykułu. Z przeprowadzonych dotychczas rozważań wynika, że niezgodność między podażą a popytem na rynku pracy może mieć dwojaki wymiar. Z jednej strony może się wyrażać wystąpieniem sytuacji, w której zapotrzebowanie na pracę określonego rodzaju nie znajduje pokrycia w liczbie osób aktywnych zawodowo na tym rynku pracy posiadających odpowiednie do jej wykonywania kwalifikacje bądź chętnych do jej świadczenia. Z drugiej strony może polegać na wystąpieniu nadwyżki osób o określonych kwalifikacjach w stosunku do liczby wolnych miejsc pracy, których zajmowanie wymaga posiadania tych kwalifikacji. Na gruncie omawianej problematyki termin „kwalifikacje” należy rozumieć szeroko i obejmować nim „wykształcenie i uzdolnienia potrzebne do pełnienia jakiejś funkcji lub wykonywania jakiegoś zawodu”¹². Wystąpienie zjawiska niedopasowania popytu i podaży jest związane ze skutkami dynamicznych zmian gospodarczych i społecznych, które oddziałują na strukturę rynku pracy. Gwałtowny postęp w dziedzinie technologii informatycznych i telekomunikacyjnych sprawia, że zmianie ulegają wymagania w zakresie kwalifikacji na dotychczasowych stanowiskach pracy, część stanowisk staje się zbędnych (najczęściej z powodu zastąpienia człowieka przez technologię), a także powstają nowe stanowiska pracy, których zajmowanie wiąże się z koniecznością posiadania nowych kwalifikacji. O ile postęp technologiczny jest sam w sobie zjawiskiem pozytywnym, o tyle niedostosowanie systemu edukacji, w tym szkolenia zawodowego, do

¹² *Słownik języka polskiego PWN*, www.sjp.pwn.pl/szukaj/kwalifikacje (dostęp: 26.02.2013). W dokumentach Unii Europejskiej, Cedefop i OECD funkcjonuje podział na formalne kwalifikacje (*qualification*) oraz umiejętności pracownika (*skill*). Taki podział pojawia się także w literaturze obcojęzycznej. Zob. J. Allen, R. von der Velden, *Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search*, „Oxford Economic Papers” 2001/2, s. 434–452.

tempa i kierunków zachodzących zmian może skutkować wystąpieniem zjawiska niedopasowania podaży i popytu na rynku pracy.

Zasadniczym skutkiem wystąpienia zjawiska niedopasowania podaży i popytu na rynku pracy jest sytuacja, w której istniejące wolne stanowiska pracy nie mogą zostać obsadzone z powodu braku dostatecznej do tego liczby osób, przy czym główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak odpowiednich kwalifikacji (*skill shortage*). W rezultacie nawet przy wzroście liczby miejsc pracy poziom bezrobocia na rynku pracy może się nie zmniejszyć. Natomiast jeżeli w opisanych warunkach dojdzie do zatrudnienia osoby niemającej kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku pracy, wystąpi jedna z dwóch sytuacji. Pracownik będzie miał wyższe kwalifikacje w stosunku do wymagań stanowiska pracy (*over-skilling, over-qualification*) albo poziom jego kwalifikacji będzie niższy od poziomu niezbędnego na danym stanowisku pracy (*skill deficit, under-qualification*)¹³. Przy czym w pierwszej z wymienionych sytuacji osoby z wyższymi kwalifikacjami mogą wypierać z rynku pracy osoby niżej wykwalifikowane. Dlatego też, jak już wspomniano, mimo nadwyżki osób z wyższym wykształceniem w stosunku do popytu na rynku pracy poziom bezrobocia w tej grupie będzie niższy niż osób niżej wykształconych¹⁴.

Ocena skutków występowania zjawiska niedopasowania popytu i podaży na rynku pracy w każdej z opisanych postaci może zostać dokonana z różnych perspektyw – z punktu widzenia pracodawcy, pracownika oraz gospodarki kraju. Trudności w obsadzeniu wolnych miejsc pracy, z jakimi zmierzyć się muszą pracodawcy, jak również zatrudnienie pracowników, którzy nie mają wystarczających kwalifikacji, negatywnie oddziałują na wzrost gospodarczy, ponieważ przyczynia się to do ogólnego spadku produkcji oraz wpływa na zmniejszenie poziomu konkurencyjności gospodarki¹⁵. Zatrudnienie pracowników niedostatecznie wykwalifikowanych może także skutkować wystąpieniem trudności we wprowadzeniu nowych produktów na rynek czy związanych ze zmianą w sposobie wykonywania pracy. Jednocześnie wskazuje się, że jako stan przejściowy niedopasowanie popytu i podaży przejawiające się zatrudnieniem osób o kwalifikacjach wyższych w stosunku do wymagań stanowiska pracy może pociągać za sobą pewne korzyści dla pracodawców, a także dla gospodarki kraju. Uważa się bowiem, że osoby lepiej wykwalifikowane mogą być bardziej innowacyjne w pracy, przyczyniać się do zmiany jej charakteru (w tym także charakteru pracy świadczonej przez innych pracowników) oraz przenosić kwalifikacje nabyte w jednej pracy do drugiej. To zaś w krótkim okresie czasu podnosi poziom produkcji¹⁶. Ponadto w dobie gospodarki opartej na wiedzy sukces przedsiębiorstwa na rynku w dużej mierze zależy od takich czynników, jak: umiejętność pozyskiwania informacji, przepływu informacji, zarządzania wiedzą i wykorzystania kapitału intelektualnego, a w dalszej perspektywie od zdolności do ciągłego rozwoju stanu wiedzy i jej wykorzystywania¹⁷. Tym samym posiadanie wysoko

¹³ G. Quintini, *op. cit.*, s. 7–8; J. Allen, R. von der Velden, *op. cit.*, s. 434–450.

¹⁴ Cedefop, *Future skills...*, s. 13, 51.

¹⁵ *Ibidem*, s. 13, 51; Cedefop, *The skill matching...*, s. 51–56.

¹⁶ S. Kampelan, F. Rycx, *The impact of educational mismatch on firm productivity: direct evidence from linked panel data*, Université Libre de Bruxelles 2012 [niepublikowane].

¹⁷ E. Skrzypek, A. Sokół, *Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce opartej na wiedzy*, red. E. Skrzypek,

A. Sokół, Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa 2009, s. VII.

wykwalifikowanej kadry pracowniczej zdolnej do tworzenia innowacji może stanowić istotny czynnik uzyskania przez przedsiębiorstwo przewagi konkurencyjnej na rynku. Natomiast utrzymywany przez dłuższy czas stan niedopasowania poziomu posiadanych kwalifikacji do rodzaju wykonywanej pracy może wywoływać negatywne skutki dla działalności gospodarczej pracodawcy, a w rezultacie dla gospodarki narodowej. W literaturze wskazuje się, że kwalifikacje zawodowe pracownika odpowiadające wymaganiom stanowiska pracy przyczyniają się do wzrostu jego satysfakcji zawodowej, a w rezultacie do lepszego wykonywania jego obowiązków pracowniczych. Wymóg dostosowania pracy do kwalifikacji posiadanych przez pracownika jest uznawany jako istotny element polityki racjonalnego zatrudnienia realizowanej przez zakład pracy. Podkreśla się, że „zatrudnienie niezgodne z kwalifikacjami jest czynnikiem powodującym niezadowolenie z pracy¹⁸, może być źródłem niedostosowania człowieka do pracy¹⁹, hamuje rozwój osobowości, czyni pracę mało interesującą, a także stwarza poczucie tzw. pustki duchowej²⁰. Należy przy tym zaznaczyć, że poziom niezadowolenia z pracy będzie większy w odniesieniu do pracowników mających kwalifikacje wyższe w stosunku wymagań stanowiska pracy. Narastanie frustracji u pracownika przejawia się spadkiem wydajności świadczonej przez niego pracy, co z kolei obniża poziom produkcji. Ponadto w odniesieniu do pracowników wysoko wykwalifikowanych zatrudnienie przy pracach niedostosowanych do poziomu tych kwalifikacji przyczynia się czasem do dezaktualizacji nie wykorzystywanych w pełni i nierozwijanych umiejętności. Utrzymywany przez dłuższy czas stan niedopasowania w odniesieniu do tej grupy pracowników utrudnia im znalezienie w przyszłości pracy zgodnej z kwalifikacjami z powodu braku odpowiedniego, oczekiwanego przez pracodawcę doświadczenia zawodowego. Wprawdzie wynagrodzenie otrzymywane przez tych pracowników z reguły jest wyższe niż wynagrodzenie otrzymywane przez innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach pracy. Pomijając już fakt, że wynagrodzenie nie zawsze stanowi najważniejszy czynnik motywacyjny, należy wskazać, że jest ono jednak niższe niż otrzymywane przez pracowników tak samo wykwalifikowanych, zatrudnionych na dostosowanych do tych kwalifikacji stanowiskach pracy. To zaś może wpływać na wzrost mobilności zawodowej w odniesieniu do tej grupy pracowników, a tym samym prowadzić do niekorzystnej dla pracodawcy fluktuacji kadr. Podkreśla się, że model przedsiębiorstwa z dużą fluktuacją kadry jest nieekonomiczny ze względu na koszty, jakie pociąga za sobą zatrudnienie nowych pracowników. Ponadto wskazuje się, że duża rotacja pracowników niekorzystnie wpływa na morale pozostałych pracowników i atmosferę panującą w zakładzie pracy, co przekłada się na spadek efektywności pracy²¹. Wreszcie problem fluktuacji, jeżeli dotyczy pracowników wysoko wykwalifikowanych, może narazić

¹⁸ U. Jackowiak, *Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1987, s. 42, cyt. za: K. Opolski, W. Włodarski, *Kwalifikacje a zadowolenie z pracy*, „Polityka Społeczna” 1978/5, s. 23.

¹⁹ *Ibidem*, s. 42, cyt. za: A. Balicki, *Stabilność kadr pracowniczych*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1976, s. 78.

²⁰ *Ibidem*, s. 42, cyt. za: J. Kardaszewski, *Praca i zatrudnienie w przemyśle*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1964, s. 72.

²¹ S. Taylor, *Płynność zatrudnienia, jak zatrzymać pracowników w firmie*, Wolters Kluwer, Kraków 2006, s. 22–27.

pracodawcę na utratę przewagi konkurencyjnej na rynku²². Końcowo wspomnieć należy o negatywnych skutkach społecznych, jakie pociąga za sobą zjawisko niedopasowania podaży i popytu na rynku pracy. Jak już wcześniej wspomniano, zatrudnianie osób o wyższych kwalifikacjach w stosunku do wymagań stanowiska pracy skutkuje także wzrostem poziomu długotrwałego bezrobocia wśród osób o niższych kwalifikacjach.

Oznacza to, że zjawisko niedopasowania podaży i popytu na rynku pracy, ze względu na opisane skutki, jakie za sobą pociąga, może skutecznie uniemożliwić bądź znacznie utrudnić osiągnięcie zakładanego w *Strategii Europa 2020* celu w postaci rozwoju konkurencyjnej gospodarki europejskiej, sprzyjającej włączeniu społecznemu. Z tych względów istotnego znaczenia nabierają instrumenty, które z jednej strony przyczyniają się do likwidacji już istniejącego stanu niedopasowania, aktualnie dotyczącego europejskie rynki pracy, z drugiej zaś do zapobiegania powstaniu tego zjawiska w przyszłości.

Jednym z takich instrumentów jest kształcenie zawodowe pracowników²³. Na rolę podnoszenia kwalifikacji zawodowych w przeciwdziałaniu zjawisku niedopasowania podaży i popytu na rynku pracy wskazano w Komunikacie Komisji Europejskiej *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy. Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie*²⁴. Znaczenie kształcenia zawodowego jako narzędzia dostosowania podaży i popytu jest jednak ograniczone wyłącznie do tych opisanych już przejawów tego zjawiska, wiążących się z brakiem odpowiednich kwalifikacji do świadczenia pracy, na którą istnieje popyt na rynku.

W odniesieniu do niedopasowania przejawiającego się wystąpieniem trudności w obsadzeniu wolnych miejsc pracy oraz skutkującego zatrudnieniem pracowników o kwalifikacjach zbyt niskich w stosunku do wymagań stanowiska pracy kształcenie zawodowe prowadzi do likwidacji istniejącego stanu niedopasowania dzięki temu, że pracownik nabywa brakujące kwalifikacje, na które istnieje popyt na rynku. W rezultacie jest w mniejszym stopniu narażony na utratę pracy czy pozostawanie bez pracy.

Natomiast w tych wypadkach niedopasowania, które polegają na zatrudnieniu pracownika o kwalifikacjach wyższych niż wymagane, kształcenie zawodowe nie prowadzi bezpośrednio do likwidacji samego zjawiska niedopasowania, ale przyczynia się do usunięcia opisanych jego skutków. W tym zakresie dzięki kształceniu zawodowemu pracownik rozwija posiadane lub nabywa nowe umiejętności, dzięki temu zwiększając swoją szansę na zmianę pracy na odpowiadającą jego kwalifikacjom. W tym wypadku kształcenie zawodowe stanowi także istotny czynnik motywujący do wydajnej pracy. W ten sposób, pomimo istniejącego stanu niedopasowania, pracownik w mniejszym stopniu jest narażony na wystąpienie u niego frustracji i niezadowolenia ze świadczonej pracy. W literaturze z zakresu zarządzania podkreśla się, że atrakcyjna polityka szkoleniowa

²² *Ibidem*, s. 124–130.

²³ Wśród innych instrumentów wymienia się mobilność siły roboczej w UE w celu elastycznego zaspokajania potrzeb rynku pracy oraz działalność publicznych służb zatrudnienia w państwach członkowskich. Zob. *Strategia Europa 2020*.

²⁴ Komunikat Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z 16 grudnia 2008 r., (COM (2008) 868 końcowy), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:PL:HTML> (dostęp: 1.03.2013).

prowadzona w zakładzie pracy, oferująca pracownikom ciekawe możliwości w zakresie ich dalszego rozwoju zawodowego stanowi pozamaterialny czynnik motywacyjny. Z jednej strony stanowi bodziec do większego zaangażowania się pracownika w wykonywaną pracę, podnoszenia jej wydajności i jakości, umożliwia podejmowanie coraz bardziej złożonych zadań, buduje poczucie przynależności i identyfikacji z organizacją i jej celami, z drugiej prowadzi do wzrostu zadowolenia pracownika z wykonywanej pracy, ponieważ czuje się dowartościowany przez pracodawcę, który decyduje się inwestować w jego rozwój zawodowy²⁵. W rezultacie stwarzanie pracownikom możliwości rozwoju w ramach zakładu pracy może się przyczynić do obniżenia poziomu niepożądanego fluktuacji kadr (będącej skutkiem wystąpienia stanu niedopasowania), w szczególności przeciwdziałać odchodzeniu z firmy wysoko wykwalifikowanych pracowników, których utrata może doprowadzić do utraty przez pracodawcę przewagi konkurencyjnej na rynku²⁶. W tym zakresie na aprobatę zasługuje pogląd wyrażony przez Stephena Taylora, że „pracownik, któremu nie stwarza się odpowiednich możliwości w zakresie jego rozwoju na płaszczyźnie zawodowej i osobistej, przeżywa rozczarowanie i często zaczyna odczuwać silne niezadowolenie z pracy”. Dlatego „kierownictwo organizacji, która nie zdoła zaspokoić aspiracji pracowników, szybko zacznie ich tracić. Będą odchodzić, by podjąć pracę u innych pracodawców, którzy oferują im lepsze warunki rozwoju”²⁷.

POSUMOWANIE

W związku ze skutkami kryzysu ekonomicznego jednym z wyzwań, przed jakim obecnie stoi Europa, jest budowa silnej, konkurencyjnej i innowacyjnej gospodarki, gwarantującej osiągnięcie wzrostu poziomu zatrudnienia oraz zachowanie spójności społecznej. Istotnym problemem, z jakim obecnie zmagają się i w którego obliczu może w przyszłości stanąć Europa, jest niedopasowanie struktury podaży i popytu na rynku pracy. Brak możliwości pełnego wykorzystania potencjału siły roboczej może w przyszłości skutecznym uniemożliwić osiągnięcie celu zapisanego w *Strategii Europa 2020*. Osiągnięciu tego celu może pomóc dostosowanie podaży i popytu na rynku pracy. Z przeprowadzonych rozważań wynika, że kształcenie zawodowe podejmowane przez pracowników umożliwi przeciwdziałanie zjawisku niedopasowania popytu i podaży na rynku pracy. W tym zakresie rola kształcenia zawodowego będzie się różnić w odniesieniu do poszczególnych przejawów niedopasowania. Kształcenie zawodowe stanowi skuteczny instrument likwidacji stanu niedopasowania w odniesieniu do tych sytuacji, w których niedopasowanie przejawia się wystąpieniem trudności w obsadzeniu wolnych stanowisk pracy oraz polega na zatrudnieniu pracowników o zbyt niskich kwalifikacjach. Natomiast w wypadku zatrudnienia pracownika o wyższych kwalifikacjach kształcenie zawodowe może się jedynie przyczynić likwidacji negatywnych skutków niedopasowania, nie likwidując jednak samego zjawiska. W tym ostatnim wypadku eliminacja stanu niedopasowania leży w gestii edukacji szkolnej, której kierunki powinny zostać dostosowane do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy.

²⁵ M. Kubat, *Pozafinansowe czynniki motywacyjne w pracy*, www.wup.lodz.pl/files/ciz/ciz_pozafinansowe_czynniki_motywacyjne_w_pracy.pdf (dostęp: 26.02.2013); A. Gick, M. Tarczyńska, *Motywowanie pracowników*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1999, s. 126.

²⁶ S. Taylor, *op. cit.*, s. 124–130.

²⁷ *Ibidem*, 124.

LITERATURA:

- [1] Allen J., R. von der Velden, *Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search*, „Oxford Economic Papers” 2001/2, s. 434–452.
- [2] Balicki A., *Stabilność kadr pracowniczych*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1976.
- [3] Gick A., Tarczyńska M., *Motywowanie pracowników*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1999
- [4] Jackowiak U., *Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1987.
- [5] Kampelan S., Rycx F., *The impact of educational mismatch on firm productivity: direct evidence from linked panel data*, Université Libre de Bruxelles 2012 [niepublikowane].
- [6] Kardaszewski J., *Praca i zatrudnienie w przemyśle*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1964
- [7] Kędzierska B., *Kształcenie ustawiczne jako priorytetowa koncepcja wszystkich krajów europejskich*, http://www.ap.krakow.pl/ecemi/file/Kszt_Ust_podstawy.pdf (dostęp: 13.08.2011).
- [8] Kubat M., *Pozafinansowe czynniki motywacyjne w pracy*, www.wup.lodz.pl/files/ciz/ciz_pozafinansowe_czynniki_motywyacyjne_w_pracy.pdf (dostęp: 26.02.2013);
- [9] Opolski K., Włodarski W., *Kwalifikacje a zadowolenie z pracy*, „Polityka Społeczna” 1978/5, s. 23.
- [10] Skrzypek E., Sokół A., *Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce opartej na wiedzy*, Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa 2009.
- [11] *Słownik języka polskiego PWN*, www.sjp.pwn.pl/szukaj/kwalifikacje (dostęp: 26.02.2013).
- [12] Taylor S., *Płynność zatrudnienia, jak zatrzymać pracowników w firmie*, Wolters Kluwer, Kraków 2006.

**VOCATIONAL TRAINING AS AN INSTRUMENT TO PREVENT OF
MISMATCH BETWEEN SUPPLY AND DEMAND ON THE LABOR MARKET IN
THE EUROPEAN UNION**

A major problem that currently facing European labor markets is a mismatch between supply and demand of labor. In spite of the high unemployment rate in EU countries vacancies are often not filled due to the lack of those who are qualified or willing to take a job to which is demand in the market. The largest degree of mismatch is observed in jobs that require a specialist expertise or involve simple tasks. According to the data coming from the Cedefop report *“Future skills supply and demand in Europe”* this situation, for both of above groups, can hold out until 2020. The phenomenon of mismatch between supply and demand in the labor market, due to the effects it entails, can prevent or substantially hinder the achievement of the *Europe 2020 Strategy* target of the development of a competitive and inclusive European economy. For these reasons instruments that contribute to the elimination of existing mismatches and to prevent it in the future have become significant. One of them is the vocational training. The role of vocational training is different as the

different forms of mismatch. Vocational training is an effective instrument to the liquidation of mismatch in relation to those of its forms, which result in the occurrence of difficulties in filling vacancies or employment of workers with very low skills. However, if the mismatch result in the employment of workers with higher skills, vocational training can only help to reduce the its negative effects, without reduce. In this case, elimination of a mismatch is the role of school education which should be adapted to the future labor market needs.

Keywords: vocational training, supply and demand, labour market.

DOI:10.7862/rz.2014.hss.4

Tekst złożono w redakcji: listopad 2013

Przyjęto do druku: czerwiec 2014