

# Efektywność mechanizmu dopasowań na rynku pracy w UE

PIOTR IDCZAK

*Katedra Europeistyki, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*

Relacja pomiędzy liczbą wakatów a bezrobociem, przedstawiona na podstawie *krzywej Beveridge'a*, wykazała, iż na unijnym rynku pracy nastąpił wzrost nieefektywności funkcjonowania mechanizmu dopasowań w porównaniu z okresem sprzed kryzysu. *Krzywa Beveridge'a* przesunęła się w prawo, co oznacza, że mógł się ukształtować nowy krótkookresowy punkt równowagi rynkowej, charakterystyczny dla okresu spowolnienia gospodarczego, determinowany w znacznej mierze przez czynniki realne o charakterze niecyklicznym. Przyczynami występującego niedopasowania na rynku pracy UE są głównie niewłaściwe przygotowanie zawodowe pracowników, stosunkowo sztywne ramy prawne regulujące funkcjonowanie polityki rynku pracy, a także niska mobilność wewnątrzunijna mieszkańców.

**Słowa kluczowe:** niedopasowanie strukturalne, bezrobocie strukturalne, *krzywa Beveridge'a*, punkt równowagi, wskaźnik niedoboru siły roboczej.

## Wprowadzenie

Jedną z cech opisujących europejski rynek pracy w ostatnich kilku latach jest występowanie bezrobocia strukturalnego. Najczęściej jest ono wynikiem niedopasowania struktury popytu i podaży zarówno według kwalifikacji, jak i według lokalizacji siły roboczej i miejsc pracy. Szybkie tempo zmian zachodzących w gospodarce w ostatnim czasie przyspiesza dezaktualizację kwalifikacji zawodowych wśród siły roboczej. Pewna część osób bezrobotnych posiada wykształcenie i doświadczenie zawodowe, na które nie ma zapotrzebowania po stronie pracodawców. Ci drudzy z kolei oferują miejsca pracy wymagające kwalifikacji, którymi nie dysponują osoby poszukujące zatrudnienia. Stan taki można by uznać za naturalny w okresie spowolnienia gospodarczego, kiedy to następuje odejście podstawowych kategorii rynkowych od punktu równowagi. Poprawa koniunktury gospodarczej

powinna pozytywnie wpłynąć na poziom równowagi ogólnej i przywrócić właściwe relacje między liczbą oferowanych miejsc pracy a stopą bezrobocia.

Analiza sytuacji na rynku pracy w UE pozwala sądzić, iż stopa bezrobocia od dłuższego czasu utrzymuje się na stosunkowo wysokim poziomie, pomimo różnych działań z zakresu polityki antykryzysowej oraz stopniowej poprawy innych wskaźników makroekonomicznych. Może to oznaczać niższą efektywność mechanizmu dopasowań między poszukującymi pracy a jej oferentami, nawet w dłuższym okresie. W efekcie możliwe jest utrzymywanie się wysokiego poziomu bezrobocia strukturalnego nawet w sytuacji, gdy UE wyjdzie z kryzysu. Celem artykułu jest przedstawienie relacji między liczbą miejsc pracy a stopą bezrobocia na unijnym rynku pracy w ostatnim czasie oraz wskazanie przyczyn niecyklicznych, obniżających efektywność mechanizmu dopasowań na rynku pracy w UE. Osiągnięcie celu nastąpi poprzez skonfrontowanie teoretycznego modelu *krzywej Beveridge'a* z danymi opisującymi stan faktyczny.

## 1. Niedopasowanie strukturalne na europejskim rynku pracy

Kryzys finansowy i gospodarczy, który miał miejsce zaledwie kilka lat temu i którego skutki są nadal odczuwalne, doprowadził do wysokiego poziomu bezrobocia i niepełnego zatrudnienia w wielu krajach europejskich. Pierwsze symptomy ożywienia gospodarczego, jakie pojawiły się w połowie 2013 roku (Eurostat, 2013), pozwalały twierdzić, iż skończył się okres recesji w Europie. Analizując jednak dane dotyczące rynku pracy, można dojść do wniosku, iż wzrost gospodarczy nie przekłada się na poprawę sytuacji na rynku pracy. Odnotowywanemu ożywieniu nie towarzyszy przyrost miejsc pracy, a stopa bezrobocia nadal utrzymuje się na niepokojąco wysokim poziomie przy jednoczesnym braku wzrostu liczby zatrudnionych (European Commission, 2013b; European Commission, 2013d; Eichhorst, Hinte, Rinne, 2013; Darvas, Wolff, 2014). Tego typu sytuacja rodzi obawy, ponieważ może oznaczać, iż utrzymujący się wysoki poziom bezrobocia przestaje być zjawiskiem przejściowym (cyklicznym), czyli ożywienie gospodarcze nie prowadzi do pozytywnych zmian na rynku pracy, zwłaszcza w sferze zatrudnienia. Analiza mająca na celu uzyskanie odpowiedzi wyjaśniających ten stan rzeczy pozwala wskazać dwie zasadnicze przyczyny. Pierwszą z nich jest bezrobocie strukturalne, które występuje w sytuacji, gdy rynek pracy charakteryzuje się niedopasowaniem struktury popytu i podaży zarówno według kwalifikacji, jak i według lokalizacji siły roboczej i miejsc pracy. Drugą przyczyną jest natomiast możliwy wzrost bezrobocia naturalnego, czyli bezrobocia występującego w stanie równowagi (w warunkach pełnego zatrudnienia).

Bezrobocie strukturalne w wąskim znaczeniu związane jest z niedopasowaniem występującym na poszczególnych mikrorynkach. Przyczyny tej nierównowagi to z jednej strony postęp techniczny, który wpływa na dezaktualizację kwalifikacji zawodowych wśród siły roboczej i powoduje, że nowe miejsca pracy wyznaczają wymagania nieznajdujące pokrycia wśród poszukujących pracy, a z drugiej – geograficzne rozmieszczenie pracy i wakatów, które w warunkach niskiej mobilności oznacza, iż potencjalni pracownicy o pożądanym poziomie kwalifikacji mieszkają w regionach innych niż te, które oferują im nowe miejsca pracy (Idczak, 2012, s. 73–88). W szerszym znaczeniu bezrobocie strukturalne oznacza występowanie zróżnicowania poziomu stóp bezrobocia w poszczególnych grupach siły roboczej i na poszczególnych mikrorynkach nawet w sytuacji, gdy jest zapewniona globalna równowaga między agregowaną podażą siły roboczej i agregatowym popytem na pracę (Socha, Sztanderska 2002, s. 15–28). Istniejące różnice w poziomach stóp bezrobocia między różnymi sektorami gospodarki, a tym samym grupami zawodowymi, świadczą o tym, iż zjawiska tego nie można wytłumaczyć, ograniczając się wyłącznie do czynników cyklicznych. To z kolei prowadzi do wniosku, że nie istnieje doskonała mobilność siły roboczej (zawodowa i geograficzna), która jako czynnik niecykliczny byłaby w stanie skutecznie pobudzać mechanizm dopasowań na rynku pracy.

Wzrost bezrobocia naturalnego do poziomu wyższego niż przed okresem spowolnienia gospodarczego oznaczałby zmianę realnych cech popytu i podaży na rynku pracy. Jeśli przyjąć za Friedmanem, że jest to poziom, do którego dąży dynamiczny system w warunkach równowagi ogólnej, to należy uznać, iż uwzględnia on także rzeczywiste cechy rynków pracy i dóbr wraz z niedoskonałościami rynkowymi i zmiennością popytu i podaży, a także koszty poszukiwania pracy i koszty mobilności (Friedman, 1975, s. 271). W tym sensie bezrobocie to jest wynikiem niedoskonałego funkcjonowania rynku pracy (niedopasowania płacowe oraz niedopasowania w zakresie siły roboczej i miejsc pracy). Z kolei Hall twierdzi, iż istnieje silny związek między naturalną stopą bezrobocia a różnymi bodźcami, które mogą zachęcać do pozostawania w stanie bezrobocia (Socha, Sztanderska, 2002). Presja na stosowanie różnych instrumentów zarówno z zakresu polityki rynku pracy, jak i z zakresu systemu zabezpieczenia społecznego wzmaga się w okresie spowolnienia gospodarczego. Intensywne działania w tym obszarze mogą prowadzić do wzrostu naturalnej stopy bezrobocia w czasie recesji oraz do utrzymywania się wyższego jej poziomu w okresie ożywienia.

Przedstawienie problemów wynikających z charakteru bezrobocia ma kluczowe znaczenie dla podejmowania działań antykryzysowych. Wynika to stąd, iż poznanie wartości poziomu bezrobocia w równowadze (bezrobocia naturalnego) pozwala ustalić, jaka część bezrobocia występującego w gospodarce jest niezależna

od czynników cyklicznych (zmian krótkookresowych na rynkach dóbr i usług). Mówiąc wprost, wiedza ta pozwala oszacować, jaka część bezrobocia ma charakter strukturalny, a jaka koniunkturalny. Jeżeli udział bezrobocia strukturalnego jest stosunkowo wysoki, to wówczas należy podjąć działania ukierunkowane na poprawę dopasowania strony podażowej i popytowej strony rynku pracy oraz na niwelowanie pozakoniunkturalnych barier ograniczających zatrudnienie (Kołodziejczak, Wysocki, 2013, s. 31–33). Wysoka różnica w poziomie stopy bezrobocia naturalnego w okresie kryzysu bądź ożywienia w porównaniu z wartością sprzed okresu recesji oznaczałaby, iż ekspansja popytu globalnego byłaby mało skutecznym instrumentem redukcji bezrobocia. Tego typu polityka o charakterze stabilizacyjnym ma na celu co najwyżej krótkotrwałe oddziaływanie na przejściowy spadek popytu na pracę. Nie wpłynie ona natomiast na zmianę czynników strukturalnych, które są odpowiedzialne za występowanie niedopasowania między potrzebami pracodawców a właściwościami siły roboczej. Ekspansyjna polityka mająca na celu pobudzenie wzrostu gospodarczego miałaby swoje uzasadnienie w sytuacji wysokiego udziału bezrobocia cyklicznego<sup>1</sup>. Jednak oszacowanie danego charakteru bezrobocia w bezrobociu rzeczywistym, tj. ustalenie, jaka część występującego bezrobocia ma charakter cykliczny, a jaka strukturalny, jest zadaniem stosunkowo trudnym (Diamond, 2011). Podjęcie próby ustalenia skali bezrobocia strukturalnego w bezrobociu rzeczywistym pozwoliłoby z kolei zobrażować zakres działań podejmowanych wobec czynników realnych, wpływających na wielkość tego bezrobocia. Wśród nich najistotniejszą rolę odgrywają takie czynniki, jak m.in.: dostępna informacja o popycie i podaży siły roboczej, mobilność zawodowa, geograficzna i sektorowa siły roboczej, dopasowanie systemu edukacji i szkolnictwa zawodowego do wymagań rynku, istnienie form kompensacyjnych w przypadku utraty pracy itp. Odpowiednia zmiana tych czynników będzie determinować redukcję poziomu bezrobocia równowagi.

---

<sup>1</sup> Należy także podkreślić, iż w świetle badań prowadzonych m.in. przez E. Phelps'a słabsze wydają się argumenty za prowadzeniem polityki gospodarczej nastawionej na stabilizowanie gospodarki poprzez kształtowanie globalnego popytu. Polityka taka może doprowadzić do wzrostu oczekiwań inflacyjnych, a to z kolei będzie wymagać coraz większej ekspansji pieniężnej. W efekcie może się okazać, że gospodarka wejdzie na ścieżkę wyższego bezrobocia równowagi. Zdaniem Phelps'a równowaga na rynku pracy jest zjawiskiem determinowanym przez czynniki niepieniężne. Nie oznacza to jednak akceptacji biernej postawy zajmowanej przez państwo wobec problemu bezrobocia. Należy tworzyć systemy motywacyjne, które z jednej strony będą „utrudniały” życie bez pracy, a z drugiej będą sprzyjać większej aktywności zawodowej, zwłaszcza w Europie. Więcej na ten temat zob. (Godłów-Legiędź, 2008).

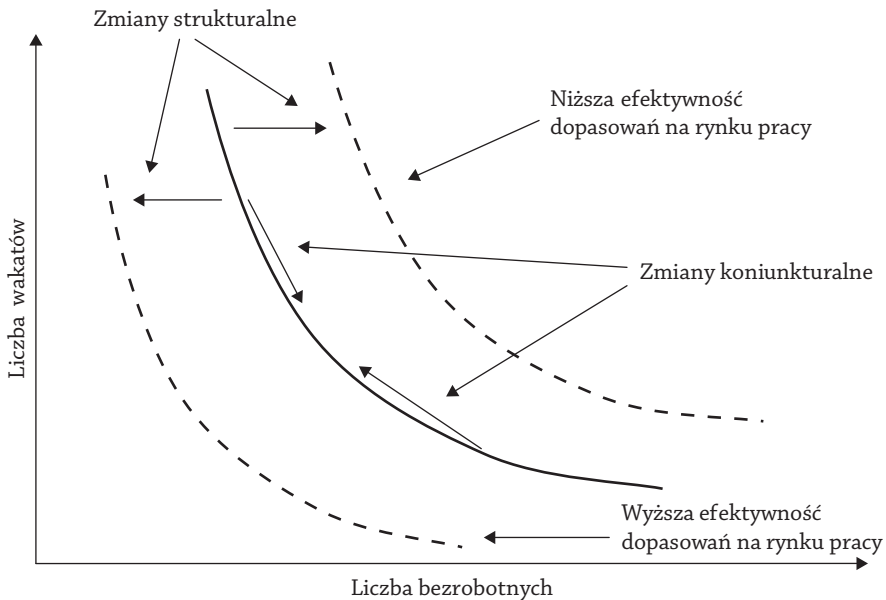
## 2. Krzywa Beveridge'a w UE

Szacunki dotyczące określenia skali bezrobocia strukturalnego w bezrobociu rzeczywistym można prowadzić, wykorzystując do tego celu założenia *krzywej Beveridge'a*. Krzywa ta przedstawia odwrotną i nieliniową zależność między liczbą wakatów a liczbą bezrobotnych. Zgodnie z jej koncepcją większej liczbie osób bezrobotnych towarzyszy na ogół mniejsza liczba wakatów i odwrotnie. Wszelkie przesunięcia wzdłuż krzywej oznaczają zmiany w zakresie popytu na pracę, mające charakter cykliczny. Oznacza to, że np. w sytuacji spowolnienia gospodarczego i mniejszego popytu na siłę roboczą spada liczba oferowanych miejsc pracy i w konsekwencji rośnie stopa bezrobocia, co oznacza przesunięcie na krzywej w kierunku osi odciętych. Z kolei przesunięcie całej krzywej na układzie współrzędnych w lewo lub w prawo będzie oznaczało odpowiednio poprawę lub spadek efektywności dopasowań na rynku pracy (Bouvet, 2012, s. 3585–3604). Jeżeli krzywa przesunie się w prawo, to będzie to oznaczać, iż w porównaniu do poziomu z położenia poprzedniego wzrośnie zarówno liczba oferowanych wakatów, jak i liczba osób bezrobotnych (ryc. 1). Przedsiębiorcom trudniej będzie obsadzić wolne miejsca pracy w warunkach wyższego poziomu bezrobocia, natomiast pracownicy w warunkach określonej liczby wakatów doświadczą trudności ze znalezieniem satysfakcjonującej lub jakiegokolwiek pracy (Pissarides, 2002, s. 19–20). Zobrazowana w ten sposób niższa efektywność mechanizmu dopasowań między poszukującymi pracy a jej oferentami w efekcie podniesie poziom bezrobocia strukturalnego i frykcyjnego, a tym samym również naturalną stopę bezrobocia (Daly i in., 2012, s. 150–152). W rzeczywistości tego typu sytuacja może oznaczać, iż powstaje nowy punkt równowagi na rynku pracy, który będzie determinował rodzaj i zakres działań zorientowanych na poprawę funkcjonowania mechanizmu dopasowań popytu na pracę i podaży siły roboczej.

Analiza sytuacji na rynku pracy w Unii Europejskiej wskazuje na utrzymujące się od pewnego czasu stosunkowo wysokie poziomy zarówno bezrobocia, jak i nieobsadzonych miejsc pracy. Pomimo różnych działań podejmowanych na poziomie unijnym, przy jednoczesnej dość dużej aktywności państw członkowskich w tym zakresie, wskaźniki opisujące sytuację na europejskim rynku pracy są dalekie od oczekiwania. Począwszy od 2008 roku poziom bezrobocia cechuje się tendencją rosnącą i dopiero pod koniec 2013 roku można dostrzec pewną stabilizację (wykres 1). Średni poziom stopy bezrobocia dla całej UE na początku 2014 roku był niższy niż w grupie krajów mających wspólną walutę euro. W krajach strefy euro, które zmagają się z zerowym wzrostem gospodarczym, stopa bezrobocia w styczniu 2014 roku wyniosła 12%. Z szacunków Eurostatu wynika, że we wspomnianym

okresie w całej UE było 26,2 mln osób bezrobotnych, z czego 17,2 mln w krajach strefy euro<sup>2</sup>. Podobną tendencję można zaobserwować w przypadku liczby oferowanych miejsc pracy (wykres 1). Stopa wakatów (wskaźnik wykorzystania wolnych miejsc pracy), po stosunkowo dużym spadku w latach 2007–2008 (na przełomie 2006 i 2007 roku wynosiła ok. 2,2–2,4%) (Eurostat, 2014b), zaczyna rosnąć od IV kwartału 2009 roku i po niewielkich wahaniach na przełomie 2011 roku ulega stabilizacji (pozostaje w przedziale 1,4–1,6%) w 2013 roku. Należy podkreślić, że poziom stopy wolnych miejsc pracy jest wyraźnie wyższy dla państw strefy euro (EU 17) niż dla całej UE. Państwa posiadające wspólną walutę w dużo większym stopniu doświadczyły spowolnienia gospodarczego oraz wyższego poziomu bezrobocia, ale z drugiej strony na ich rynkach pracy pojawiło się więcej wakatów. Inaczej mówiąc, przedsiębiorcy z tych państw mieli większe trudności z obsadzeniem wolnych miejsc pracy. Analiza dynamiki stopy wolnych miejsc pracy i stopy bezrobocia pozwala sądzić, iż mechanizm dopasowań na europejskim rynku pracy jest niewystarczająco efektywny.

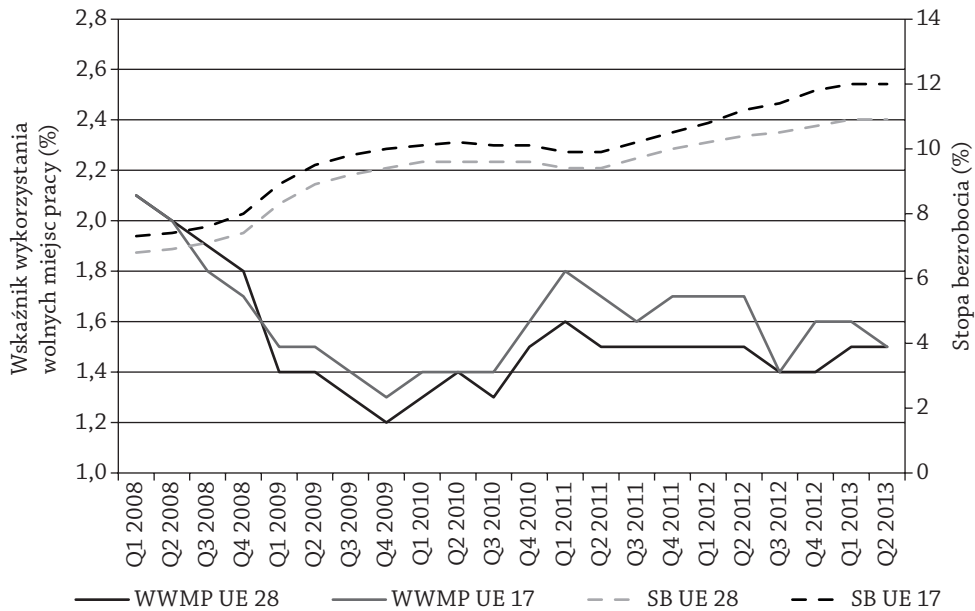
Rycina 1. Krzywa Beveridge'a a mechanizm dopasowań na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne.

<sup>2</sup> Należy podkreślić, że stopa bezrobocia w UE cechuje się stosunkowo dużym zróżnicowaniem – najniższa jest w Austrii (4,9%), Niemczech (5,0%) i Luksemburgu (6,1%), a najwyższa w Grecji (28%) i Hiszpanii (25,8%). Więcej zob. (Eurostat, 2014a).

**Wykres 1. Dynamika poziomu wskaźnika wykorzystania wolnych miejsc pracy i stopy bezrobocia w UE w latach 2008–2013**



\* WWMP – wskaźnik wykorzystania wolnych miejsc pracy (*job vacancy rate*), oznaczający udział wolnych miejsc pracy, jakie oferuje gospodarka, liczony jako stosunek wolnych miejsc pracy do sumy zagospodarowanych i niezagospodarowanych miejsc pracy; SB – stopa bezrobocia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

W celu dokładniejszego zrozumienia sytuacji na europejskim rynku pracy należy skonfrontować dane opisujące stan faktyczny z teoretycznym modelem *krzywej Beveridge'a*. Analiza danych przedstawionych na wykresie 2 pozwala wskazać trzy charakterystyczne okresy. Pierwszy okres to czas od początku analizy aż do pierwszego kwartału 2010 roku, kiedy notowano stały wzrost stopy bezrobocia oraz stały spadek wskaźnika niedoboru siły roboczej<sup>3</sup>. Jest to typowy rozkład odpowiadający *krzywej Beveridge'a*, a położenie punktów wskazuje na ruch wzdłuż krzywej. Zjawisko to ma miejsce w okresie spowolnienia gospodarczego i odzwierciedla zmiany o charakterze cyklicznym, czyli spadek popytu zmniejsza liczbę tworzonych miejsc pracy i wpływa na wzrost bezrobocia. Drugi okres to czas między pierwszym kwartałem 2010 roku a trzecim kwartałem 2011 roku, kiedy to stopa bezrobocia utrzymywała się na względnie stałym poziomie, a wartość

<sup>3</sup> Dla zmierzenia skali wolnych etatów zastosowano wskaźnik niedoboru siły roboczej (*labour shortage indicator*). Wskaźnik oznacza odsetek firm produkcyjnych, które w badaniu wskazały niedobór siły roboczej jako czynnik ograniczający produkcję (European Commission, 2012a, s. 34).



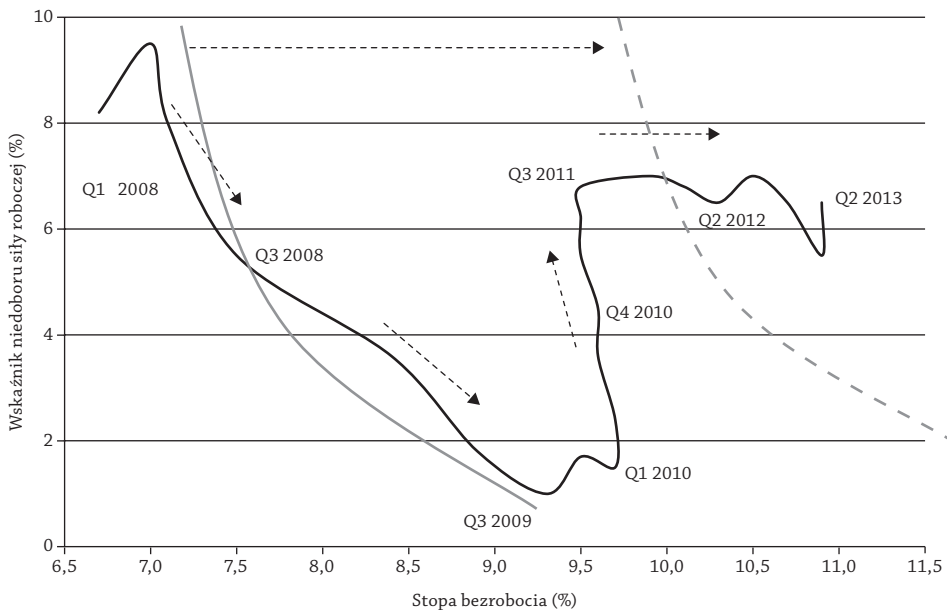
wskaźnika niedoboru siły roboczej znacznie wzrosła (o blisko 6 punktów procentowych). Takie przesunięcie punktów wskazuje na występowanie niedopasowania na rynku pracy, przejawiającego się trudnościami w obsadzeniu wolnych etatów na skutek niedopasowania kwalifikacji do potrzeb pracodawców oraz niedostatecznej mobilności siły roboczej. W trzecim okresie, który rozpoczął się po trzecim kwartale 2011 roku, empiryczna *krzywa Beveridge'a* ponownie zaczęła przybierać formę zbliżoną do modelu teoretycznego. Stopa bezrobocia zaczęła rosnąć, podczas gdy wskaźnik niedoboru siły roboczej ulegał tylko niewielkim wahaniom. Taki ruch może sugerować, że krzywa przesunęła się w prawo, co oznacza, że nadal występują niedopasowania na rynku pracy. Należy jednak podkreślić, iż prezentowane dane są wartościami uśrednionymi dla całej UE. Szczegółowa analiza relacji między poziomem bezrobocia a liczbą wakatów na poziomie narodowym pokazuje, iż kształt krzywej empirycznej najbardziej zbliżony do teoretycznego modelu *krzywej Beveridge'a* występuje w takich państwach, jak: Bułgaria, Francja, Holandia i Polska, ale już nie w państwach członkowskich, cechujących się najwyższymi stopami bezrobocia w UE. Z kolei idealne wręcz przesunięcie krzywej w lewo zauważalne jest w Niemczech, co oznacza, iż niemiecki rynek pracy cechuje się wyższym poziomem efektywności w zakresie dopasowania podaży siły roboczej i popytu na pracę niż w innych państwach europejskich (więcej zob. European Commission, 2013a, s. 12–16). Częściowego wyjaśnienia tej sytuacji należy szukać w ostatnich reformach rynku pracy, które mocno zaktywizowały proces kreowania nowych miejsc pracy (European Commission, 2012a, s. 34). Ważną rolę w tym procesie odgrywa także rosnąca mobilność przestrzenna Niemców, w większym stopniu umożliwiającą dopasowanie podaży siły roboczej i popytu na pracę ze względu na lokalizacje oferujące pracę i poszukujące jej (Ruppenthal, Lück, 2009, s. 1–5). Zapotrzebowanie na siłę roboczą, zwłaszcza na pracowników naukowych, pracowników niewykwalifikowanych i specjalistów niższego szczebla, jest nadal widoczne i będzie się utrzymywać (Constant, Tien, 2011, s. 7–17).

W toku prowadzonej analizy dla punktów odpowiadających kombinacji wakatów i bezrobocia w pierwszym badanym okresie zarysowano linię ciągłą, przedstawiającą szacunek empirycznej zależności tych dwóch wielkości. Podobnego szacunku dokonano dla danych z dwóch pozostałych badanych okresów – uzyskany wynik przedstawiono w postaci linii przerywanej. Porównując te dwie oszacowane *krzywe Beveridge'a*, można odnieść wrażenie, iż krzywa przerywana jest nową krzywą, wyrażającą zależność wakatów i bezrobocia w drugiej połowie badanego okresu. Zatem położenie punktów w okresie od trzeciego kwartału 2011 roku w stosunku do krzywej dopasowanej może być postrzegane jako przesunięcie *krzywej Beveridge'a* w prawo. Oznaczałoby to wyższą stopę bezrobocia przy danej stopie wakatów lub nawet kształtowanie się nowego punktu równowagi rynkowej,



cechującego się wyższym poziomem bezrobocia naturalnego<sup>4</sup>. Można by również przyjąć, iż jest to (nowy) krótkookresowy punkt równowagi rynkowej, charakterystyczny dla okresu spowolnienia gospodarczego (więcej zob. np. Hobijn, Şahin, 2013). Nowemu optimum rynkowemu towarzyszy wyższy poziom nieobsadzonych miejsc pracy i wyższa liczba osób pozostających bez zatrudnienia. Zatem rynek pracy cechuje się wyższą nieefektywnością funkcjonowania mechanizmu dopasowań. Siła oddziaływania czynników strukturalnych w tym wypadku i czas sie wydaje się przeważać nad koniunkturalnym charakterem zachodzących zmian.

**Wykres 2. Krzywa Beveridge'a dla UE przedstawiająca relację między wolnymi miejscami pracy a bezrobociem**



Źródło: (European Commission, 2013b, s. 32 oraz opracowanie własne).

<sup>4</sup> Należy mieć świadomość, iż wnioskowanie o zmianach na rynku na podstawie *krzywej Beveridge'a*, zwłaszcza w krótkim okresie, ma ograniczone zastosowanie. Zwracają na to uwagę m.in. M. Daly, B. Hobijn, A. Şahin, R. Valletta, argumentując to tym, iż proces dostosowań na rynku pracy jest opóźniony w czasie w stosunku do wzrostu popytu na pracę, ale może faktycznie obniżyć stopę bezrobocia. Ponadto wątpliwe jest obserwowanie kombinacji bezrobocia i wakatów w czasie recesji, ponieważ zmiany te same w sobie mogą odzwierciedlać proces dostosowań na rynku pracy, prowadzący z powrotem do stabilnej *krzywej Beveridge'a*, a nie do jej przesunięcia w prawo (Daly i in., 2012, s. 156). Z drugiej jednak strony bezrobocie cykliczne może również przekształcić się w bezrobocie strukturalne. Jest ono możliwe wtedy, gdy spadek popytu agregatowego doprowadzi do wzrostu bezrobocia, a w następstwie ożywienia gospodarczego część bezrobotnych nie znajdzie pracy. Proces dostosowywania się rynku pracy do punktu równowagi jest stosunkowo długi, dlatego też może powodować również trwałe efekty. Więcej zob. (Alogoskoufis, Manning, 1988; Elmeskov, MacFarlan, 1993; Jaimovich, Siu, 2012).

### 3. Przyczyny niedopasowań na rynku pracy

Badania prowadzone wśród pracodawców potwierdzają występowanie zjawiska niedopasowania między potrzebami pracodawców, definiowanymi przez wymagania oferowanych stanowisk pracy, a dostępną siłą roboczą, cechującą się określonymi kwalifikacjami (Eurobarometer, 2010; European Commission, 2013c; Peschner, Fotakis, 2013; Manpower, 2013). Co trzeci pracodawca sygnalizuje, że ma problemy ze znalezieniem pracowników do obsadzenia stanowisk wymagających odpowiednich kwalifikacji. Odsetek ten jest różny w poszczególnych krajach UE i waha się od ponad 50% w takich państwach jak: Cypr, Luksemburg, Bułgaria, Belgia i Malta do poniżej 20% w Irlandii. Z drugiej strony jeden na dziesięciu europejskich pracodawców deklaruje trudności z rekrutacją pracowników na stanowiska wymagające niskich kwalifikacji lub na stanowiska niewymagające kwalifikacji. Największe problemy z obsadzeniem stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji mają pracodawcy z następujących sektorów: ochrona zdrowia, produkcja, hotele i restauracje, budownictwo (około 40% wskazań). Należy również zaznaczyć, iż najwięcej pracodawców z tych samych sektorów gospodarki jednocześnie sygnalizuje trudności ze znalezieniem pracowników o niskich kwalifikacjach (więcej zob. Cedefop, 2012, s. 22–26). Dopełnieniem powyższych informacji są wyniki badań prowadzonych wśród europejskich pracodawców przez Eurobarometer. Około 33% ankietowanych pracodawców uznało niedobór kandydatów (absolwentów) posiadających właściwe kwalifikacje i umiejętności za główne wyzwanie w procesie rekrutacji, podejmowanym w celu obsadzenia wolnych stanowisk pracy. Najwięcej wskazań dotyczących tego problemu pochodziło z Luksemburga (60%), Austrii (51%) i Niemiec (44%), a najmniej z państw Europy Środkowej i Wschodniej (średnio około 20%) (Eurobarometer, 2010, s. 48–49).

Niedopasowanie umiejętności nie zawsze oznacza brak określonych umiejętności wśród siły roboczej. W warunkach panującej przewagi podaży nad popytem na pracę i wynikającej z tego wysokiej konkurencji poszukujący zatrudnienia są bardziej skłonni do podjęcia pracy na stanowiskach nieodpowiadających ich poziomowi kwalifikacji. Blisko 29% wysoko wykwalifikowanych pracowników na całym obszarze UE jest zatrudnionych na stanowiskach wymagających najczęściej średniego lub niskiego poziomu kwalifikacji. Sytuacja taka powoduje, iż są oni bardziej narażeni na otrzymywanie zaniżonego wynagrodzenia, na mniejszą satysfakcję z pracy i zwykle wykazują większą rotację niż osoby wykonujące pracę zgodną z ich kwalifikacjami. Utrzymywanie się tego stanu może w dłuższym okresie prowadzić do niedostatecznego wykorzystywania ich kwalifikacji oraz powodować wysokie koszty społeczne (Cedefop, 2014, s. 1–4).

Przytoczone fakty świadczą o stosunkowo wysokiej nieefektywności działania mechanizmu dopasowań w Unii Europejskiej. Część osób bezrobotnych posiada doświadczenie zawodowe i wykształcenie, na które nie ma zapotrzebowania po stronie pracodawców. Bezrobocie rośnie w gałęziach schyłkowych, a wakaty powstają w gałęziach rozwijających się. Niedostateczna mobilność siły roboczej (zawodowa i geograficzna) skutkuje zmniejszaniem się zatrudnienia i wzrostem bezrobocia. Ponadto wśród pracodawców panuje przekonanie, iż częściowo winne tej sytuacji są systemy edukacyjne, kształcące w taki sposób, że już na starcie nawet wysoko wykwalifikowani pracownicy posiadają nieodpowiednie kwalifikacje. Biorąc pod uwagę fakt, iż nawet absolwenci, tj. osoby wchodzące na rynek pracy, które powinny charakteryzować się największym dopasowaniem do bieżących warunków rynku pracy, nie spełniają oczekiwań pracodawców, można mówić o dużym udziale czynników niecyklicznych, determinujących mechanizm dopasowań. Zatem przyczyny obniżające skuteczność dopasowań mają charakter strukturalny, a ich oddziaływanie związane jest z dłuższą perspektywą (tabela 1).

**Tabela 1. Przyczyny niskiej efektywności mechanizmu dopasowań na rynku pracy w UE**

Przyczyna	Charakterystyka
Niedopasowanie kwalifikacji	Niedopasowanie między kwalifikacjami zapewnianymi przez system edukacji i kształcenia ustawicznego a wymogami rynku pracy dostrzegalne jest w wielu krajach, tj. w Belgii, Bułgarii, Grecji, Francji, Luksemburgu, na Malcie, Słowacji i w Hiszpanii. Programy nauczania nie odpowiadają bieżącym potrzebom rynku pracy. W państwach tych konieczna jest reforma nie tylko systemu edukacji, lecz także publicznych służb zatrudnienia.
Niedopasowanie w wymiarze geograficznym	Niedopasowanie geograficzne między poszukującymi pracy a wolnymi stanowiskami wraz z niedostateczną mobilnością geograficzną ludności występuje w wielu krajach, takich jak: Belgia, Bułgaria, Estonia, Grecja, Francja, Włochy, Łotwa, Litwa, Polska, Portugalia, Słowacja, Szwecja i Chorwacja. Koszty transportu, kupna mieszkania oraz dostępności i przystępności wynajmu mieszkań hamują mobilność w obszarach, w których można znaleźć zatrudnienie. Z drugiej strony występująca w tym samym czasie zapaść na rynku mieszkaniowym sprawia, że bardzo trudno jest opuścić obszary niskiego zatrudnienia, jeśli ludzie napotykają trudności w sprzedaży swoich domów. Należy dodać, iż Europejczycy cechują się przywiązaniem do własności i miejsca zamieszkania, co sprawia, że mobilność ludności jest bardzo niska.
Obciążenia podatkowe i pomoc społeczna	Wysokie obciążenia podatkowe dla nisko zarabiających w połączeniu ze stosunkowo dużymi korzyściami i uprawnieniami do pomocy w sytuacji pozostawania bez zatrudnienia mogą skutecznie zniechęcać do podejmowania np. nisko płatnej pracy – koszt alternatywny, związany z powrotem do pracy, może okazać się zbyt wysoki. Sytuacja ta ma miejsce m.in. we Francji, na Łotwie, Malcie, w Rumunii i Belgii.

Przyczyna	Charakterystyka
Wysoki poziom ochrony pracowników	Również kwestie dotyczące strony popytowej rynku pracy mogą stanowić poważne przeszkody w procesie funkcjonowania mechanizmu dopasowań. Ważnym czynnikiem wpływającym na stronę popytową rynku pracy są koszty rekrutacji i zwolnień. Jeżeli poziom tych kosztów będzie stosunkowo wysoki (chodzi tu o wysoki poziom ochrony pracowników), to pracodawcy mogą je potraktować jako zaporowe dla dalszych działań. Czynniki te odgrywa istotną rolę w takich państwach, jak m.in. Włochy, Portugalia, Słowacja, Hiszpania.
Koszty pozapłacowe	Wysokie koszty pozapłacowe sprawiają, że zatrudnianie pracowników staje się dla wielu pracodawców stosunkowo drogie. W rezultacie istnieją przypadki, kiedy pracodawcy w celu uniknięcia wysokich kosztów oferują pracownikom pracę bez formalnego zatrudnienia (nielegalną) lub stosują różne techniki obchodzenia zatrudnienia. Również niskie płace mogą być przyczyną funkcjonowania szarej strefy, ponieważ w odczuciu pracownika dostępna praca może nie oferować mu wystarczającego wynagrodzenia. Państwa, w których te problemy są szczególnie widoczne, to: Litwa, Malta, Polska, Słowacja, Słowenia.
Procesy restrukturyzacji	W niektórych państwach zmiany strukturalne w przemyśle, przeprowadzone na skutek kryzysu gospodarczego, doprowadziły do upadku wielu sektorów, w których istnieje obecnie stosunkowo dużo wykwalifikowanych, ale pozostających bez zatrudnienia pracowników. Z kolei pojawienie się nowych sektorów doprowadziło do powstania wielu nowych miejsc pracy. Jednak ze względu na brak odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej pracodawcy nie mogą ich obsadzić. Taka sytuacja ma miejsce m.in. w Danii, Irlandii, Chorwacji, Grecji, na Cyprze i w Wielkiej Brytanii.
Inne czynniki	Wśród innych czynników można wskazać m.in. różnego rodzaju umowy o pracę, które zostały zawarte w taki sposób, że praktycznie chronią całkowicie pracownika przed utratą pracy (uniemożliwiają jego zwolnienie), a także trudności strukturalne, związane z transformacją od gospodarki planowej do gospodarki rynkowej. Tego typu czynniki są charakterystyczne dla krajów Europy Środkowej i Wschodniej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (European Commission, 2012b, s. 23–29).

Rynek pracy praktycznie zawsze cechuje się określonym stopniem niedopasowania, tzn. zawsze obok osób pozostających bez zatrudnienia i poszukujących pracy występuje pewna liczba nieobsadzanych etatów. Zjawisko takie należy uznać za naturalny stan, charakterystyczny dla funkcjonowania mechanizmu dopasowań, czyli nieustannego dążenia do osiągnięcia równowagi między popytą na pracę a popytem na pracę. Jednak wynikający z niniejszej analizy wzrost poziomu niedopasowania przekłada się na sytuację, w której pracownikom trudniej będzie znaleźć pracę i wydłuży się okres jej poszukiwania, a pracodawcom z kolei trudniej będzie znaleźć osoby spełniające kryteria oferowanych stanowisk pracy (cały proces

stanie się bardzo kosztowny). Taki stan, jeśli utrzymuje się długo, może przyczynić się do długookresowego wzrostu stopy bezrobocia naturalnego, co w konsekwencji będzie oznaczać wyższe koszty (nie tylko społeczne) dla całej gospodarki.

Należy podkreślić, iż w dłuższym okresie czynniki cykliczne oddziałują również na poziom bezrobocia strukturalnego. Jednakże sama skala bezrobocia nie może stanowić wyznacznika dla kierunku działań podejmowanych w ramach polityki gospodarczej. Zatem konieczne jest podjęcie działań, które poprzez kształtowanie cech siły roboczej, odpowiadających bieżącym potrzebom gospodarki, podniosą efektywność mechanizmu dopasowań na europejskim rynku pracy. Niezbędna w tym zakresie jest ściślejsza współpraca wszystkich zainteresowanych stron, nie tylko tych bezpośrednio działających na rynku pracy (pracodawcy, poszukujący pracy), lecz także tych pośrednio wpływających na cechy jego uczestników (instytucje edukacyjne, szkoleniowe itp.) (World Economic Forum, 2014; OECD, 2011). Większość państw europejskich doświadcza problemów o charakterze strukturalnym, które wymagają podjęcia działań niwelujących niewłaściwe przygotowanie zawodowe pracowników lub uelastyczniających ramy prawne funkcjonowania polityki rynku pracy. Należy zaznaczyć, że nawet w takim państwie jak Niemcy, które istotnie zreformowały systemowe instrumenty polityki rynku pracy, pracodawcy mają problemy z rekrutacją pożądaných pracowników. Może to oznaczać, iż podawany za wzór niemiecki dualny system kształcenia zawodowego (Hippach-Schneider, Krause, Woll, 2007; Białowąs i in., 2012, s. 117) niekoniecznie będzie rozwiązaniem wystarczającym w stosunku do aktualnych potrzeb rynku pracy. Systemy edukacyjne i programy kształcenia najprawdopodobniej nie będą w stanie wystarczająco szybko reagować na zmiany zachodzące w sferze gospodarczej. Nawet jeśli okazałoby się to możliwe, to kwalifikacje posiadane przez absolwenta, w świetle tych zmian, z czasem staną się nieaktualne. Właściwym podejściem do sytuacji panującej obecnie na rynku pracy, z którą najprawdopodobniej będziemy mieli do czynienia także w przyszłości, jest kształtowanie zdolności do samouczenia się i samodoskonalenia. Nauczanie praktyczne jest elementem koniecznym, ale niewystarczającym do efektywnego funkcjonowania mechanizmu dopasowań na rynku pracy.

## Podsumowanie

Obecna sytuacja na europejskim rynku pracy wskazuje na występowanie niedopasowań o charakterze strukturalnym. Z jednej strony występują nieobsadzone miejsca pracy, a pracodawcy zgłaszają trudności z pozyskaniem pracowników o pożądaných kwalifikacjach, a z drugiej strony od dłuższego czasu utrzymuje się stosunkowo duże bezrobocie i pozostającym bez zatrudnienia coraz trudniej

znaleźć pracę. Rynek pracy UE cechuje się niższą efektywnością w zakresie dopasowania osób poszukujących pracy do wolnych miejsc pracy oraz w zakresie tworzenia miejsc pracy. Cecha ta jest szczególnie niekorzystna w okresie spowolnienia gospodarczego i zmian zachodzących w gospodarce globalnej, kiedy występuje zwiększona potrzeba sprawnej realokacji zasobów oraz szybkich dostosowań.

Analiza przeprowadzona na podstawie *krzywej Beveridge'a*, przedstawiającej odwrotną i nieliniową zależność między liczbą wakatów a liczbą bezrobotnych, wykazała, iż na europejskim rynku pracy nastąpił wzrost nieefektywności funkcjonowania mechanizmu dopasowań w porównaniu z okresem sprzed kryzysu. *Krzywa Beveridge'a* przesunęła się w prawo, co oznacza, że ukształtował się nowy krótkookresowy punkt równowagi rynkowej, charakterystyczny dla okresu spowolnienia gospodarczego, determinowany w znacznej mierze przez czynniki realne o charakterze niecyklicznym. Czynniki te odpowiedzialne są za występowanie niedopasowania między kwalifikacjami siły roboczej a potrzebami pracodawców. Jeden na trzech pracodawców w UE sygnalizuje, że ma problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników do obsadzenia wakatów wymagających określonych kwalifikacji. Pomimo tego, że skala tego problemu jest zróżnicowana w Europie, to problemów o charakterze strukturalnym doświadcza większość europejskich państw. Niedopasowanie na rynku pracy jest wynikiem niewłaściwego przygotowania zawodowego pracowników lub stosunkowo sztywnych ram prawnych regulujących funkcjonowanie polityki rynku pracy, a także niskiej mobilności wewnątrzunijnej (z obszarów o niskim popycie na siłę roboczą do obszarów o wysokim zapotrzebowaniu). Niezbędne jest podjęcie kompleksowych działań na wielu płaszczyznach, zorientowanych na poprawę funkcjonowania mechanizmu dopasowań popytu na pracę i podaży siły roboczej. Brak takich inicjatyw może skutkować utrzymującym się wysokim poziomem bezrobocia strukturalnego i naturalnego oraz osłabiać i wydłużać w czasie ewentualny pozytywny wpływ czynników cyklicznych na spadek bezrobocia strukturalnego.

## Bibliografia

- Alogoskoufis G., Manning A. (1988), *On the Persistence of Unemployment*, „Economic Policy”, No. 7.
- Białowąs S., Buttler D., Klimanek T., Szwarc K. (2012), *Monitorowanie losów absolwentów. Zarys metodologii i metodyki badania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 3 (25).
- Bouvet F. (2012), *The Beveridge Curve in Europe: New evidence using national and regional data*, „Applied Economics”, Vol. 44, No. 27.



- Cedefop (2012), *Skill mismatch. The role of the enterprise*, Research Paper, No. 21.
- Cedefop (2014), *Niedopasowanie umiejętności – problem bardziej złożony niż mogłoby się wydawać*, nota informacyjna.
- Constant A., Tien B. (2011), *Germany's Immigration Policy and Labor Shortages*, IZA Research Report, No. 41, Bonn.
- Daly M., Hobijn B., Şahin A., Valletta R. (2012), *Rynki pracy w modelu poszukiwań i dopasowań: czy naturalna stopa bezrobocia rzeczywiście wzrosła?*, „Gospodarka Narodowa”, nr 11–12 (255–256).
- Darvas Z., Wolff G. (2014), *Europe's social problem and its implications for economic growth*, Bruegel Policy Brief, Issue 03.
- Diamond P. (2011), *Unemployment, Vacancies, Wages*, referat wygłoszony z okazji przyznania Nagrody Nobla w dziedzinie nauk ekonomicznych, Sztokholm, <http://economics.mit.edu/files/6574> (dostęp: 8.05.2014).
- Eichhorst W., Hinte H., Rinne U. (2013), *Youth unemployment in Europe: What to do about it?*, IZA Policy Paper, No. 65.
- Elmeskov J., MacFarlan M. (1993), *Unemployment persistence*, „OECD Economic Studies”, No. 21,
- Eurobarometer (2010), *Employers' perception of graduate employability. Analytical report*, Flash Eurobarometer, No. 304.
- European Commission (2012a), *EU Employment and Social Situation, Quarterly review*, March.
- European Commission (2012b), *Long-term Unemployment*, European Employment Observatory Review, Luxembourg.
- European Commission (2013a), *Skills mismatches and labour mobility*, [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27\\_skills\\_gaps\\_and\\_labour\\_mobility.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf) (dostęp: 11.04.2014).
- European Commission (2013b), *EU Employment and Social Developments, Quarterly Review, Special edition: Annual review*, Brussels.
- European Commission (2013c), „European Vacancy Monitor”, Issue 10.
- European Commission (2013d), *Labour Market Developments in Europe 2013*, „European Economy”, No. 6.
- Eurostat (2013), *Euro area and EU27 GDP both up by 0.3%*, Newsrelease, No. 122.
- Eurostat (2014a), *Euro area unemployment rate at 12,0%*, Eurostat Newsrelease, No. 30, 28.02.2014.
- Eurostat (2014b), *Job vacancy statistics*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Job\\_vacancy\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Job_vacancy_statistics) (dostęp: 22.04.2014).
- Friedman M. (1975), *Rola polityki pieniężnej*, w: *Teoria i polityka stabilizacji koniunktury. Wybór tekstów*, A. Szeworski (opr.), Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Godłów-Legiędź J. (2008), *Strukturalistyczna teoria zatrudnienia Edmunda Phelps'a*, „Gospodarka Narodowa”, nr 9 (205).



- Hippach-Schneider U., Krause M., Woll Ch. (2007), *Vocational education and training in Germany – Short description*, Cedefop, [http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5173\\_EN.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5173_EN.PDF) (dostęp: 14.05.2014).
- Hobijn B., Şahin A. (2013), *Beveridge Curve Shifts across Countries since the Great Recession*, „IMF Economic Review”, Vol. 61, No. 4.
- Idczak P. (2012), *Geograficzny wymiar luki kompetencyjnej na rynku pracy UE*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 3 (25).
- Jaimovich N., Siu H. (2012), *The trend is the cycle: Job polarization and jobless recoveries*, NBER Working Papers 18 334, National Bureau of Economic Research, Inc., <http://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/18334.html> (dostęp: 6.05.2014).
- Kołodziejczak W., Wysocki F. (2013), *Identyfikacja charakteru bezrobocia w Polsce w latach 2006–2009*, „Gospodarka Narodowa”, nr 9 (265).
- Manpower (2013), *Talent shortage survey. Research results*, Milwaukee.
- OECD (2011), *Learning for Jobs, OECD reviews of vocational education and training*, Pointers for policy development, Paris.
- Peschner J., Fotakis C. (2013), *Growth potential of EU human resources and policy implications for future economic growth*, DG EMPL Working Paper, No. 03.
- Pissarides C. (2000), *Equilibrium Unemployment Theory* (2nd ed.), MIT Press, London.
- Ruppenthal S., Lück D. (2009), *Jeder fünfte Erwerbstätige ist aus beruflichen Gründen mobil*, ISI, Ausgabe 42.
- Socha M., Sztanderska U. (2002), *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- World Economic Forum (2014), *Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs*, Global Agenda Council on Employment, Switzerland.

## Summary

### Efficiency of Matching Mechanism in the EU Labour Market

The relationships between the number of vacancies and unemployment expressed on the basis of the Beveridge curve showed that inefficiency of the mechanism of matches in the EU labor market has increased compared with the period before the crisis. The Beveridge curve was shifted to the right, which means that it could set a new short-term market equilibrium characteristic for a period of economic slowdown largely determined by real non-cyclical factors. The reasons for the mismatch in the EU labour market are mainly described by inadequate professional training of employees, relatively rigid legal framework for labour market policy and the low mobility of intra-EU residents.

**Keywords:** structural mismatch, structural unemployment, the Beveridge curve, market equilibrium, labour shortage indicator.

## Резюме

### Эффективность механизма адаптации на рынке труда в ЕС

Соотношение между числом вакансий и количеством безработных, представленное с помощью кривой Бевериджа, свидетельствует о том, что на европейском рынке произошел рост неэффективности функционирования механизма адаптации по сравнению с докризисным периодом. Кривая Бевериджа сместилась вправо, а это значит, что могла образоваться новая точка краткосрочного рыночного равновесия характерная для периода замедления роста экономики и обусловленная в значительной мере реальными факторами нециклического характера. Причинами наблюдающейся на рынке труда ЕС непригодности являются главным образом: неправильная профессиональная подготовка работников, относительно жесткие правовые рамки, регулирующие функционирование политики рынка труда, а также низкая внутренняя мобильность жителей ЕС.

**Ключевые слова:** структурная непригодность, структурная безработица, кривая Бевериджа, точка равновесия, показатель нехватки рабочей силы.

### Dr Piotr Idczak

Adiunkt w Katedrze Europeistyki Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Jego zainteresowania naukowo-badawcze koncentrują się wokół zagadnień związanych z procesem integracji europejskiej oraz z wdrażaniem polityki spójności UE. Prowadzi badania nad zagadnieniem rozwoju regionów peryferyjnych i ich miejscem w polityce rozwoju. Zajmuje się także kwestiami dotyczącymi systemów i instrumentów zarządzania rozwojem regionalnym, a także oceną efektywności ekonomicznej projektów publicznych, w tym realizowanych przy udziale środków z funduszy europejskich.

