



Anna Skórska

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Analiz i Prognozowania Rynku Pracy
anna.skorska@ue.katowice.pl

PRZESTRZENNE ZRÓŻNICOWANIE UNDEREMPLOYMENT WŚRÓD MŁODZIEŻY W UNII EUROPEJSKIEJ W LATACH 2004-2015

Streszczenie: W artykule podjęto rozważania dotyczące problemów młodych ludzi na rynku pracy, w tym zagrożonych zjawiskiem *underemployment*. Zróżnicowanie sytuacji społeczno-gospodarczej poszczególnych krajów UE oraz uwarunkowania demograficzne i edukacyjne wpływają na możliwości młodzieży przejścia z systemu kształcenia do zatrudnienia. Celem artykułu jest przedstawienie przestrzennego zróżnicowania wskaźnika zatrudnienia młodzieży oraz udziału zatrudnionych nieadekwatnie wśród ogółu pracujących w UE-28 w tej grupie wieku w latach 2004-2015. Realizacji tak sformułowanego celu podporządkowano rozważania w następujących obszarach: 1) istota i formy zjawiska *underemployment*; 2) analiza wielkości i wskaźnika zatrudnienia młodzieży w wieku 15-24 lat w (UE); 3) analiza przestrzennego zróżnicowania zjawiska *underemployment* wśród młodzieży w UE.

Słowa kluczowe: młodzież, Unia Europejska, wskaźniki zatrudnienia, zatrudnienie nieadekwatne.

JEL Classification: E24, F6, J22, J64, J81.

Wprowadzenie

Sytuacja młodych ludzi na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej wykazuje głębokie zróżnicowanie, zarówno w obszarze zatrudnienia, jak i niewykorzystania dostępnych zasobów pracy. Wiek, brak doświadczenia zawodowego stanowią istotne bariery w skutecznym ulokowaniu się na rynku pracy, narażając młodych ludzi na wykonywanie pracy niezgodnej z ich wykształceniem, kwali-

fikacjami, niespełniającej określonych standardów dotyczących wynagrodzenia czy wymiaru czasu pracy. Niskim wskaźnikom zatrudnienia młodzieży w wielu krajach Unii Europejskiej często towarzyszą elastyczne formy organizacji i czasu pracy, na które decydują się młodzi z przyczyn ekonomicznych. Biorąc pod uwagę rosnącą liczbę osób zagrożonych zjawiskiem *underemployment*, warto zastanowić się nie tylko nad ilością, ale także jakością tworzonych miejsc pracy oraz warunkami, jakie powinny one spełniać.

Uwzględniając powyższe założenia oraz wykorzystując dostępne dane statystyczne zgromadzone przez Eurostat za lata 2004-2015, w artykule dokonano analizy zmian wielkości oraz wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15-24 lat, wraz z odniesieniem do pracy wykonywanej w niepełnym wymiarze. Ważne miejsce w prowadzonych rozważaniach stanowi przedstawienie przestrzennego zróżnicowania zjawiska *underemployment* wśród młodzieży w krajach Unii Europejskiej. W artykule postawiono następujące pytania badawcze:

1. Jakie są podstawowe cechy zatrudnienia nieadekwatnego?
2. Jaka była dynamika zmian zatrudnienia młodzieży w latach 2004-2015?
3. Jak głębokie jest przestrzenne zróżnicowanie zjawiska *underemployment* młodzieży pomiędzy poszczególnymi krajami członkowskimi UE?
4. Jakie są konsekwencje *underemployment*?

Próba odpowiedzi na tak postawione pytania wymagała podzielenia artykułu na odrębne części oraz sformułowania jego celu, którym jest przedstawienie przestrzennego zróżnicowania wskaźnika zatrudnienia młodzieży oraz udziału zatrudnionych nieadekwatnie wśród ogółu pracujących w UE-28 w tej grupie wieku w latach 2004-2015.

1. Zatrudnienie czy zatrudnienie nieadekwatne?

Praca, zarówno w ujęciu makro w odniesieniu do całego społeczeństwa, jak i w ujęciu mikro w życiu człowieka, odgrywa kluczową rolę. Jest bowiem nie tylko niezbędnym warunkiem egzystencji jednostki, a w ujęciu makroekonomicznym – czynnikiem wzrostu i pomnażania produktu społecznego, ale także czynnikiem kształtowania osobowości oraz wyznacznikiem miejsca człowieka w społeczeństwie. Odwoływanie się do pojęcia „pracy” w koncepcjach ekonomicznych ma długą historię. Pojawia się ono m.in. w teorii czynników produkcji (teorii popytu na pracę, teorii podaży pracy, teorii produkcji czy podziału), teorii kosztów produkcji, teorii wartości i cen, teorii kapitału ludzkiego, kapitału spo-

lęcznego, a także teorii przedsiębiorczości [Ashenfelter i Layard (red.), 1987; Becker, 1993; Blaug, 2000; Dooley, 2005].

Praca z jednej strony postrzegana była jako źródło przykrości, poświęcenia (czasu, wysiłku), konieczności wyrzeczenia się przyjemności płynących z korzystania z czasu wolnego w celu zapewnienia sobie dostępu do dóbr konsumpcyjnych lub osiągnięcia korzyści w przyszłości. Z drugiej strony pracę traktowano jako możliwość samorozwoju czy samorealizacji, ciągłego doskonalenia oraz podnoszenia kwalifikacji, czego przykładem są osoby wykonujące tzw. wolne zawody, profesjonaliści, pracownicy wiedzy, dające podstawy budowy statusu i prestiżu. W takim ujęciu praca z natury miała być satysfakcjonująca, jak i przyjemna, niosąca ze sobą spełnienie.

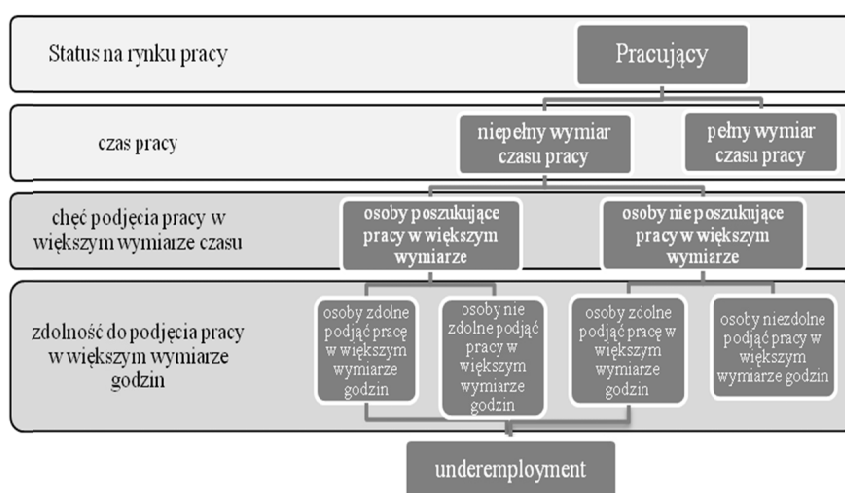
Praca postrzegana jest często jako jeden z czynników produkcji, szczególnego rodzaju „towar”, który w postaci kwalifikacji i umiejętności oferowany jest przez pracobiorców, reprezentujących na rynku pracy stronę podaży i na który zgłaszane jest przez pracodawców zapotrzebowanie. W wyniku wzajemnego dostosowywania się popytu na pracę i podaży na nią kształtuje się cena – w tym wypadku wysokość wynagrodzenia. Wskazuje się przy tym trzy charakterystyczne cechy pracy: po pierwsze, jest to działalność celowa, po drugie – jest użyteczna, służy zaspokojeniu określonych potrzeb, po trzecie – ogranicza się tylko do tych jej rodzajów, które przynoszą zysk w postaci wynagrodzenia. Takie postrzeganie pracy powoduje, że wszelkie przejawy tzw. nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym, która także z ekonomicznego punktu widzenia odgrywa istotną rolę, nie jest uwzględniana [Skórska, 2016, s. 64-68].

Jednocześnie należy podkreślić, że takie ujęcie pracy koncentruje się głównie na aspektach ilościowych (wyrażanych np. w ilości przepracowanych godzin, stawce płacy na godzinę, wydajności nakładu pracy itp.), często nie uwzględniając aspektu jakościowego. Praca jednak charakteryzuje się złożonością, wielowymiarowością i określoną specyfiką, wynikającą m.in. z uwarunkowań, które ją determinują. O jej heterogeniczności przesądza społeczno-demograficzna charakterystyka pracowników, w tym ich wiek, płeć, wykształcenie, umiejętności czy stan zdrowia.

Odpowiednia praca stanowi nie tylko podstawę statusu ekonomicznego człowieka, pozwalając zaspokajać jego podstawowe potrzeby, ale także determinuje realność życiowych marzeń i planów z nimi związanych. Co jednak w sytuacji, gdy praca nie daje takich możliwości? Jaki wpływ na życie ludzi, a szczególnie osób młodych wywiera taka sytuacja? Próbę odpowiedzi na tak postawione pytania stanowią m.in. badania nad zjawiskiem *underemployment*.

Pojęcie to, choć znane od kilkudziesięciu lat jako jedna z form niepełnego wykorzystania zasobów pracy, jest definiowane w różny sposób. Najczęściej odnosi się do wykonywania pracy niespełniającej określonych standardów dotyczących wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy, poziomu wykształcenia, kwalifikacji czy doświadczenia. W Polsce określane jest mianem „zatrudnienia nieadekwatnego” lub „niepełnego”.

Mimo braku jednej definicji *underemployment*, znaczna część badaczy posługuje się konceptualizacją tego pojęcia, opierającą się na założeniach LUF (*Labour Utilization Framework*), opracowanych w latach 70. przez P.M. Hausera [1974, s. 1-17; 1977, s. 10-25]. Zaproponowana klasyfikacja, rozwinięta i modyfikowana m.in. przez C. Clogga i T. Sullivana, w pewnych obszarach zbliżona jest do zaleceń MOP, dotyczących metod pomiaru *underemployment* (rys. 1).



Rys. 1. *Underemployment* – warunki według MOP

Przybierając różne formy, pojęcie *underemployment* najczęściej ujmowane jest w dwóch podstawowych kategoriach: jawnej i ukrytej [Wilkins i Wooden, 2011, s. 15-18].

Pierwsza kategoria (*overqualification, overeducation*) obejmuje pracowników posiadających wyższy poziom wykształcenia i/lub doświadczenia zawodowego, którzy są zatrudnieni poniżej swoich kwalifikacji. Może również dotyczyć sytuacji, w których zatrudnienie nie jest zgodne z formalnym wykształceniem lub doświadczeniem, niezależnie od tego, czy poziom wykształcenia odpowiada wymogom miejsca pracy. Tę formę określa się często mianem „niewidzialnego *underemployment*”, ponieważ dostępne narzędzia pozyskiwania danych nie po-

zwalają na uzyskanie odpowiednich danych o skali zjawiska [van Ham i Büchel, 2006, s. 345-357; Allen i van der Velden, 2013, s. 434-452].

Druga forma (*involuntary part-time work*) występuje, gdy praca w niepełnym wymiarze godzin podejmowana jest z przyczyn ekonomicznych, tzn. kiedy pracownik mógłby i chciałby pracować na pełen etat, ale pracodawca nie jest zainteresowany taką formą jego zatrudnienia. Ta forma określana jest często jako „jawne *underemployment*”, gdyż dostępne są wskaźniki pozwalające na oszacowanie skali zjawiska. Wskaźniki te, przyjęte przez MOP w 1998 r. [www 1], określają trzy warunki, które musi spełnić osoba pracująca, aby została uwzględniona do kategorii *underemployment*¹ (rys. 1):

- pracuje w mniejszym niż przyjęty za standardowy wymiarze czasu,
- chce podjąć pracę w większym wymiarze godzin,
- jest zdolna podjąć pracę w większym wymiarze godzin.

2. Zatrudnienie młodzieży w krajach Unii Europejskiej w latach 2004-2015

Szanse podjęcia pracy i możliwości jej utrzymania przez młodzież stanowią pochodną sytuacji gospodarczej kraju, choć istotny wpływ wywierają także uwarunkowania demograficzne oraz edukacyjne. Historia gospodarcza XX i XXI w. potwierdza, że konsekwencje niemal każdego kryzysu znajdowały swoje odzwierciedlenie na rynku pracy, a jedną z grup, która odczuwa jego skutki szczególnie silnie, jest młodzież. Często wskazywana jako grupa, po którą pracodawcy sięgają w ostatniej kolejności, ale których przedstawiciele zwalniają jako pierwszych w sytuacji trudności ekonomicznych.

W okresie dobrej koniunktury do 2008 r. obserwowano wzrost zatrudnienia i spadek bezrobocia młodzieży prawie we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej, przy czym tempo zmian było zróżnicowane. W kolejnym okresie, a szczególnie w latach 2008-2010, sytuacja zmieniła się. W całej UE zlikwidowano ponad 5,5 mln miejsc pracy, z czego znaczącą część zajmowali ludzie młodzi [Skórska, 2012]. W całym okresie badawczym (lata 2004-2015) największy spadek zatrudnienia młodzieży odnotowano na południu Europy, w krajach, które najgorzej radzą sobie z konsekwencjami kryzysu gospodarczego. W Grecji spadek ten przekroczył 63%, w Hiszpanii – 57%, a w Portugalii –

¹ Międzynarodowa definicja zjawiska *time-related underemployment* została przyjęta na 13. Konferencji ICLS, a następnie zmieniona w 1998 r. na 16 ICLS. Ostatnie zmiany zaproponowano na 19 ICLS w 2013 r. w celu wyjaśnienia wszelkich niejasności.

48% (tab. 1). Wśród nielicznych krajów UE, którym udało się zwiększyć zatrudnienie młodzieży, znajduje się Austria, Dania, Szwecja oraz Luksemburg, przy czym Dania jest jedynym krajem, w którym pomimo wzrostu liczby pracującej młodzieży, wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 15-24 lata zmniejszył się (o 5,9 p.p).

Tabela 1. Zatrudnienie i wskaźnik zatrudnienia młodzieży w Unii Europejskiej w latach 2004-2015

Kraj	2004		2008		2012		2015		Zmiany 2004 = 100	
	tys.	%*	tys.	%*	tys.	%*	tys.	%*	tys.	%
UE-28	21 797,8	35,6	22 524,2	37,3	18 506,5	32,5	18 169,9	33,0	-3 627,9	83,3
Belgia	352,6	28,1	355,6	27,4	335,0	25,3	307,6	23,4	-45,0	87,2
Bułgaria	236,4	22,3	262,6	26,3	178,3	21,9	143,2	20,3	-93,2	60,5
Czechy	380,8	27,7	377,0	28,1	300,7	25,2	302,9	28,4	-77,9	79,5
Dania	358,2	61,3	421,1	66,4	385,1	55,0	400,3	55,4	42,1	111,7
Niemcy	3 816,7	41,3	4 380,7	46,6	4 029,2	46,6	3 798,2	45,3	-18,5	99,5
Estonia	58,9	29,6	68,7	35,9	52,1	32,3	49,3	36,3	-9,6	83,7
Irlandia	286,7	44,8	306,7	46,2	156,1	28,2	148,9	28,7	-137,8	51,9
Grecja	381,7	27,5	292,5	23,5	147,1	13,0	140,1	13,0	-241,6	36,7
Hiszpania	1 865,5	34,8	1 836,8	36,0	852,8	18,4	802,7	17,9	-1 062,8	43,0
Francja	2 205,1	29,4	2 351,2	31,4	2 086,7	28,6	2 078,1	27,8	-127,0	94,2
Chorwacja	144,3	26,9	147,3	28,0	87,4	17,4	92,4	19,0	-51,9	64,0
Włochy	1 657,4	27,7	1 443,2	24,2	1 106,9	18,5	927,7	15,6	-729,7	55,9
Cypr	33,3	37,3	35,5	38,0	29,9	28,1	25,0	25,5	-8,3	75,0
Łotwa	99,4	28,9	123,3	37,0	72,4	28,7	69,4	34,5	-30,0	69,8
Litwa	102,9	20,6	124,7	26,0	88,4	21,5	104,6	28,3	1,7	101,6
Luksemburg	11,7	23,3	12,9	23,8	13,2	21,7	19,2	29,1	7,5	164,1
Węgry	302,8	23,3	247,5	20,2	215,5	18,4	281,8	25,7	-21,0	93,0
Malta	27,3	45,2	26,3	46,6	24,0	43,8	24,1	45,5	-3,2	88,2
Holandia	1 280,5	66,2	1 367,8	69,3	1 236,1	61,1	1 244,6	60,8	-35,9	97,1
Austria	467,8	48,9	538,3	54,4	526,9	53,7	500,0	51,3	32,2	106,8
Polska	1 263,9	21,1	1 477,7	27,3	1 150,0	24,7	1 089,3	26,0	-174,6	86,1
Portugalia	485,1	36,6	408,4	34,1	260,2	23,0	251,5	22,8	-233,6	51,8
Rumunia	933,0	28,0	776,1	24,8	574,9	23,7	536,1	24,5	-396,9	57,4
Słowenia	93,9	33,8	97,9	38,4	61,0	27,3	60,3	29,6	-33,6	64,2
Słowacja	233,4	26,3	219,1	26,2	146,4	20,1	153,8	23,3	-79,6	65,8
Finlandia	272,3	43,3	284,7	44,7	268,1	41,8	252,6	40,5	-19,7	92,7
Szwecja	427,5	39,5	508,4	42,2	497,6	40,2	522,5	43,9	95,0	122,2
Wlk. Brytania	4 018,9	55,0	4 032,4	52,0	3 624,4	46,2	3 843,6	50,1	-175,3	95,6

* Wskaźnik zatrudnienia młodzieży w wieku 15-24 lat.

Źródło: [www 2].

Analiza przedstawionych danych pozwala podzielić kraje UE w zależności od wysokości wskaźnika zatrudnienia młodzieży w 2015 r. na cztery grupy:

1. Kraje o najniższej stopie zatrudnienia (poniżej 20%) – Grecja, Hiszpania, Chorwacja, Włochy.

2. Kraje o średnioniskim poziomie zatrudnienia (21%-35%) – Belgia, Czechy, Irlandia, Francja, Litwa, Łotwa, Cypr, Węgry, Malta, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowenia, Słowacja, Bułgaria.
3. Kraje o średnim poziomie zatrudnienia (36%-49%) – Estonia, Malta, Finlandia, Luksemburg, Szwecja, Niemcy.
4. Kraje o wysokiej stopie zatrudnienia (powyżej 50%) – Dania, Holandia, Austria, Wielka Brytania.

Wskaźnik zatrudnienia dostarcza istotnych informacji na temat wykorzystania dostępnych zasobów pracy. Wydaje się jednak, że ze względu na różnorodność form zatrudnienia nie jest on wystarczający. Wśród pracujących znaczący odsetek młodych ludzi, szczególnie kobiet, pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Pozwala to łatwiej godzić obowiązki zawodowe i rodzinne, przy zachowaniu równowagi pomiędzy różnymi sferami życia, a także pracować, kontynuując naukę. Na przykład w Holandii w 2015 r. odsetek ten wyniósł 80% (wśród kobiet – 87,2%), w Danii odpowiednio 67% i 77%. Ta forma zatrudnienia nie jest popularna m.in. na Węgrzech i w Bułgarii, gdzie odsetek młodych ludzi zatrudnionych w ten sposób nie przekracza 5%-6%, co wynika m.in. z różnic w elastyczności rynku pracy oraz systemów kształcenia. Polska należy do grupy krajów o znacznie niższym od średniego unijnego poziomu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin wśród osób młodych, niezależnie od płci. Jednak w odróżnieniu od pozostałych krajów UE odsetek ten w latach 2004-2015 zmniejszył się, przy czym spadek wśród mężczyzn wyniósł prawie 10 p.p., a wśród kobiet – 3,7 p.p. [www 2].

3. Skala *underemployment* wśród młodzieży w Unii Europejskiej

Świadomość zmieniających się warunków na rynku pracy, w tym jego segmentacja i dywersyfikacja, przyczyniła się do podjęcia badań oraz uzupełnienia przez Eurostat w 2008 r. informacji o rynku pracy o trzy dodatkowe wskaźniki²:

- osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin, ale chcące pracować w pełnym wymiarze (*underemployed*),
- osoby poszukujące zatrudnienia, ale niezdolne do natychmiastowego podjęcia pracy,
- osoby mogące podjąć zatrudnienie, ale nieposzukujące aktywnie pracy.

² Mimo podejmowanych wysiłków, dostępne informacje statystyczne na temat zjawiska *underemployment* są szacunkowe, szczególnie po uwzględnieniu kryterium wieku.

Biorąc pod uwagę wiek oraz brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe, można zauważyć, że młodzi ludzie są szczególnie narażeni na podejmowanie pracy niezgodnie z ich oczekiwaniami. Liczba zatrudnionych nieadekwatnie w całej UE w 2015 r. wyniosła ponad 10 mln, z czego prawie 1,6 mln nie przekroczyło 24. roku życia, co stanowi prawie 9% ogółu pracujących w tej grupie wieku (tab. 2). Najwyższy odsetek tej kategorii pracowników odnotowano w 2015 r. w Hiszpanii (19,9%), w Grecji (14,3%) i na Cyprze (17,2%). Natomiast najniższy w Czechach (1,2%) i na Węgrzech (2,2%) (tab. 2)³. W Polsce odsetek ten nie przekroczył 4,1%, choć w stosunku do roku 2008 nastąpił, podobnie jak w innych krajach UE, wzrost o ponad 28%.

Tabela 2. *Underemployment* młodzieży w krajach Unii Europejskiej w latach 2008-2015

Kraj	2008		2010		2012		2015		Zmiany 2008 = 100	
	tys.	%*	tys.	%*	tys.	%*	tys.	%*	tys.	%
UE-28	1 359,0	6,0	1 529,9	7,8	1 573,5	8,5	1 593,6	8,8	234,6	117,2
Belgia	7,5	2,1	7,2	2,2	30,9	9,2	32,1	10,4	24,6	428,0
Czechy	0,9	0,2	2,4	0,7	3,4	1,1	3,8	1,2	2,9	422,2
Dania	33,1	7,9	40,8	10,4	39,0	10,1	27,7	6,9	-5,4	83,6
Niemcy	231,7	5,3	183,7	4,5	135,4	3,4	117,7	3,1	-114,0	50,7
Irlandia	12,4	4,0	24,1	12,5	24,2	15,5	16,8	11,3	4,4	135,4
Grecja	15,5	5,3	19,9	8,4	19,6	13,3	20,0	14,3	4,5	129,0
Hiszpania	147,0	8,0	171,9	14,2	166,4	19,5	159,8	19,9	12,8	108,7
Francja	205,4	8,7	222,2	9,9	200,3	9,6	256,2	12,3	50,8	124,7
Chorwacja	3,5	2,4	5,9	4,8	1,8	2,1	4,9	5,3	1,4	140,0
Włochy	38,5	2,7	39,4	3,2	52,1	4,7	56,9	6,1	18,4	147,7
Cypr	1,6	4,5	2,0	5,8	3,2	10,7	4,3	17,2	2,7	268,7
Łotwa	2,5	2,0	4,8	6,4	4,2	5,7	1,9	2,7	-0,6	76,0
Węgry	:	:	7,6	3,5	9,0	4,2	6,2	2,2	-1,4	81,5
Malta	1,1	4,2	1,5	6,2	1,3	5,6	1,0	4,0	-0,1	90,9
Holandia	34,6	2,5	44,0	3,5	49,3	4,0	139,6	11,2	105,0	403,4
Austria	18,9	3,5	19,3	3,7	20,5	3,9	23,4	4,7	4,5	123,8
Polska	34,5	2,3	52,1	3,9	63,4	5,5	44,2	4,1	9,7	128,1
Portugalia	10,7	2,6	14,6	4,5	27,0	10,4	31,1	12,4	20,4	290,6
Rumunia	51,8	6,7	43,7	7,2	41,8	7,3	54,2	10,1	2,4	104,6
Słowenia	5,2	5,3	7,0	8,5	5,0	8,1	8,8	14,6	3,6	169,2
Słowacja	2,0	0,9	4,4	2,7	5,9	4,0	6,3	4,1	4,3	315,0
Finlandia	24,5	8,6	24,8	10,0	24,2	9,0	29,5	11,7	5,0	120,4
Szwecja	64,8	12,7	71,7	14,8	76,6	15,4	67,1	12,8	2,3	103,5
Wlk. Brytania	406,9	10,1	507,3	13,9	562,3	15,5	473,4	12,3	66,5	116,3

* Odsetek wśród ogółu pracujących w wieku 15-24 lata.

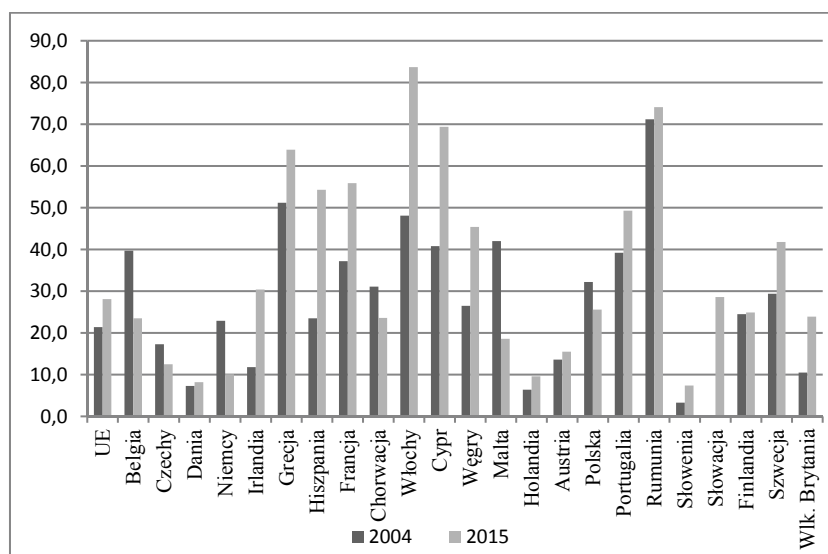
Źródło: [www 2].

Analiza dostępnych danych potwierdza zatem przestrzenne zróżnicowanie sytuacji młodych ludzi na rynkach pracy w UE, formułując jednocześnie pytanie:

³ Brak danych dla Bułgarii, Luksemburga, Estonii, Litwy.

czy skala oraz dynamika zmian *underemployment* powinna wzbudzać niepokój, wskazując na konieczność podejmowania działań mających na celu przeciwdziałanie temu zjawisku. Można polemizować, czy zwiększenie liczby młodych ludzi zatrudnionych nieadekwatnie w UE o 235 tys. w ciągu 8 lat to dużo czy też nie. W Holandii liczba ta zwiększyła się o ponad 100 tys., co stanowiło ponad trzykrotny wzrost w analizowanym okresie. Podobny wzrost zaobserwowano w Czechach i Belgii, przy czym było to odpowiednio 2,9 tys. oraz 24,6 tys. osób (tab. 2). Niezależnie od przedstawionych wielkości, z punktu widzenia jednostki, a szczególnie ludzi młodych, konsekwencje tego zjawiska są negatywne.

Ważnych wskazówek dostarczają także badania głównych przyczyn podejmowania pracy w niepełnym wymiarze godzin, które obejmują m.in. chorobę lub niepełnosprawność, opiekę nad dzieckiem lub dorosłą osobą zależną, inne obowiązki rodzinne lub osobiste, naukę lub szkolenie, czy niemożność znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu. Wśród powodów najczęściej wskazywanych przez młodych ludzi w UE znajduje się nauka (57%) oraz brak możliwości podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu (28%), przy czym widoczne jest znaczne zróżnicowanie przestrzenne. Warto również podkreślić, że wśród osób w wieku 25-29 lat, które potencjalnie zakończyły proces kształcenia i rozpoczęły karierę zawodową, ponad 42% nie może znaleźć pracy w pełnym wymiarze czasu.



Rys. 2. Odsetek osób w wieku 15-24 lat podejmujących pracę w niepełnym wymiarze czasu z przyczyn ekonomicznych wśród ogółu pracujących w niepełnym wymiarze godzin w tej grupie w Unii Europejskiej (%)

Źródło: [www 2].

Jak pokazują dane przedstawione na rys. 2, w szczególnie trudnej sytuacji znajdują się młodzi mieszkańcy południowej Europy. We Włoszech w 2015 r. ponad 83% młodych ludzi w wieku 15-24 lat wskazało brak możliwości podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin jako powód podjęcia jej w niepełnym wymiarze. Nieco mniej, ale znacznie powyżej średniej unijnej, takich odpowiedzi udzielono w Grecji, na Cyprze czy w Rumunii. Relatywnie dobrą sytuację na rynkach pracy Danii, Holandii czy Niemiec potwierdza także niski odsetek młodzieży podejmujący w tych krajach pracę w niepełnym wymiarze godzin z przyczyn ekonomicznych.

Podsumowując, należy stwierdzić, że sytuacja zatrudnieniowa młodych ludzi na rynkach pracy krajów członkowskich UE wykazuje głębokie zróżnicowanie, a jednym z wielu problemów, które wymagają podjęcia bardziej skutecznych działań zarówno w wymiarze krajowym, jak i ponadnarodowym, jest zjawisko *underemployment*. Powoduje ono, podobnie jak bezrobocie, wiele negatywnych skutków, wśród których szczególnie miejsce zajmuje brak możliwości zaspokajania ambicji i aspiracji, co w przypadku osób rozpoczynających karierę zawodową jest szczególnie ważne. Należy przy tym podkreślić, że ze względu na heterogeniczność grupy młodzieży, podejmowane działania powinny mieć zróżnicowany charakter.

Podsumowanie

Młodzież wchodząca na rynek pracy napotyka na liczne bariery. Brakuje miejsc pracy adekwatnych do poziomu wykształcenia i oczekiwań młodych ludzi, a dostępne miejsca zatrudnienia często są nisko płatne, nie gwarantują również akceptowalnego poziomu życia. Wskaźnik zatrudnienia młodzieży, mimo jego zróżnicowania w poszczególnych krajach członkowskich Unii Europejskiej, jest znacznie niższy niż w pozostałych grupach wieku, a poziom niewykorzystania dostępnych zasobów pracy – wysoki. Rozszerzenie zainteresowania na młodych, którzy pracują w warunkach niespełniających określonych standardów, pozwala na dostrzeżenie wyzwań, przed jakimi stoją młodzi ludzie oraz opracowania polityki, która wpłynie na polepszenie ich sytuacji. Należy przy tym podkreślić, że heterogeniczność tej grupy wymaga podjęcia różnorodnych działań, adresowanych do poszczególnych subkategorii młodzieży, uwzględniających różne kategorie wieku, poziomu wykształcenia czy statusu na rynku pracy.

Podjęmowane w UE działania mają głównie na celu stworzenie większej liczby miejsc pracy, co jest niezbędne, aby wyhamować tendencję wzrostową w odniesieniu do bezrobocia i *underemployment*. Nie ulega wątpliwości, że zdolność gospodarki do tworzenia długotrwałych miejsc pracy o wysokiej jakości oraz produktywności, wspierana przez odpowiednie instrumenty polityki społeczno-gospodarczej, ma kluczowe znaczenie ze względu na wyzwania, jakie niesie XXI w. w obszarze rynku pracy, w tym postęp technologiczny, globalizacja, zmiany demograficzne. Wymaga to zwrócenia uwagi zarówno na czynniki oddziałujące na popyt na pracę, jak i podaż, w tym stosowane formy zatrudnienia, jak również przyczyny ich podejmowania. Konsekwencje zjawiska *underemployment*, związanego m.in. z brakiem możliwości znalezienia pracy w pełnym wymiarze godzin, odczuwane są bowiem zarówno przez jednostki dotknięte tym problemem i ich rodziny, jak również całą gospodarkę.

Literatura

- Allen J., van der Velden R. (2013), *Educational Mismatches versus Skill Mismatches; Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-job Search*, "Oxford Economic Papers", No. 5, s. 434-452.
- Ashenfelter O.C., Layard R. (eds.) (1987), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, Elsevier, North Holland.
- Becker G.S. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, The University of Chicago Press, Chicago–London.
- Blaug M. (2000), *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Dooley P.C. (2005), *The Labour Theory of Value: Economics or Ethics*, Routledge, London.
- Europa 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu* (2010), KOM(2010) 2020, Bruksela, wersja ostateczna, http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf (dostęp: 10.04.2016).
- van Ham M., Büchel M. (2006), *Unwilling or Unable? Spatial and Socio-economic Restrictions on Female's Labour Market Access*, "Regional Studies", No. 40, s. 345-357.
- Hauser P.M. (1974), *The Measurement of Labour Utilization*, "The Malayan Economic Review", No. 19, s. 1-17.
- Hauser P.M. (1977), *The Measurement of Labour Utilization—More Empirical Results*, "The Malayan Economic Review", No. 22, s. 10-25.

Skórska A. (2012), *Zmiany sytuacji na polskim rynku pracy jako konsekwencja kryzysu gospodarczo-finansowego* [w:] J. Sokołowski, M. Rękas, G. Węgrzyn (red.), *Ekonomia w XXI w.*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 245, s. 443-452.

Skórska A. (2016), *Rynek pracy – ujęcie teoretyczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.

Wilkins R., Wooden M. (2011), *Economic Approaches to Studying Underemployment* [w:] D.C. Maynard, D.C. Feldman, R. Wilkinson (eds.), *Underemployment. Psychological, Economic and Social Challenges*, Springer, New York.

[www 1] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-stat/documents/publication/wcms_220535.pdf (dostęp: 12.03.2016).

[www 2] <http://eurostat.ec.europa.eu/> (dostęp: 10.06.2016).

SPATIAL DIVERSITY OF YOUTH UNDEREMPLOYMENT IN THE EUROPEAN UNION IN 2004-2015

Summary: The article presents problems of young people in the labor market, with special emphasis to underemployed. Diversity of socio-economic situation, including demographic and educational determinants of individual EU member states affect the ability of young people's transition from education to employment that meets their aspirations and expectations. Considering the aforementioned conditions, the goal of the paper is to present diversity of youth employment and underemployment rate in EU-28 between 2004 and 2015. The attempt to achieve this goal required dividing the paper into separate parts that include: 1) definition and forms of underemployment; 2) analysis of youth employment and employment rate in the European Union in 2004-2015; 3) analysis of the spatial diversity of youth underemployment in the EU.

Keywords: youth, underemployment, employment rate, European Union.