



Katarzyna Nagel

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Ekonomii
katarzyna.nagel@ue.katowice.pl

WYBRANE MIERNIKI OKREŚLAJĄCE NIEDOPASOWANIA KWALIFIKACJI I UMIEJĘTNOŚCI NA RYNKU PRACY NA PRZYKŁADZIE POLSKI

Streszczenie: Celem artykułu jest prezentacja wybranych mierników określających stopień niedopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz zwrócenie uwagi na makroekonomiczne skutki tego zjawiska w postaci bezrobocia strukturalnego i trudności związanych z obsadzeniem wolnych stanowisk pracy. Wykorzystując krzywą Beveridge'a, badania ManpowerGroup oraz Hays Global Index wykazano, iż niedopasowania na rynku pracy w Polsce powiększają się po 2013 r. i w dużej mierze mają charakter strukturalny, a posiadanie określonego, często wyższego wykształcenia nie oznacza, że pracownicy dysponują umiejętnościami, które są niezbędne na współczesnym rynku pracy.

Słowa kluczowe: niedopasowania na rynku pracy, kwalifikacje, umiejętności, krzywa Beveridge'a.

Wprowadzenie

Światowy kryzys finansowy i gospodarczy doprowadził do niepokojąco wysokiego bezrobocia w wielu krajach Unii Europejskiej. Równocześnie wyniki badań wskazują, że więcej niż jeden na trzech pracodawców ma problemy ze znalezieniem pracowników. Towarzyszące tym zjawiskom dynamiczne zmiany w obszarze technologii sprawiają, że przekształceniu ulega charakter pracy, która wymaga zmiany poziomu kwalifikacji i umiejętności pracowników. Równocześnie ambitny program gospodarczy UE „Europa 2020” zakłada, że kapitał ludzki

jest istotnym czynnikiem determinującym rozwój gospodarczy. W tych warunkach konieczne staje się prognozowanie zmian, które dokonają się w bliższej i dalszej przyszłości na rynku pracy i zabezpieczenie zasobów pracy o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych. Równocześnie celem strategii pozostaje rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu, co powinno wyrażać się w pełniejszym wykorzystaniu dostępnych zasobów pracy, również tych z niskimi kwalifikacjami i umiejętnościami.

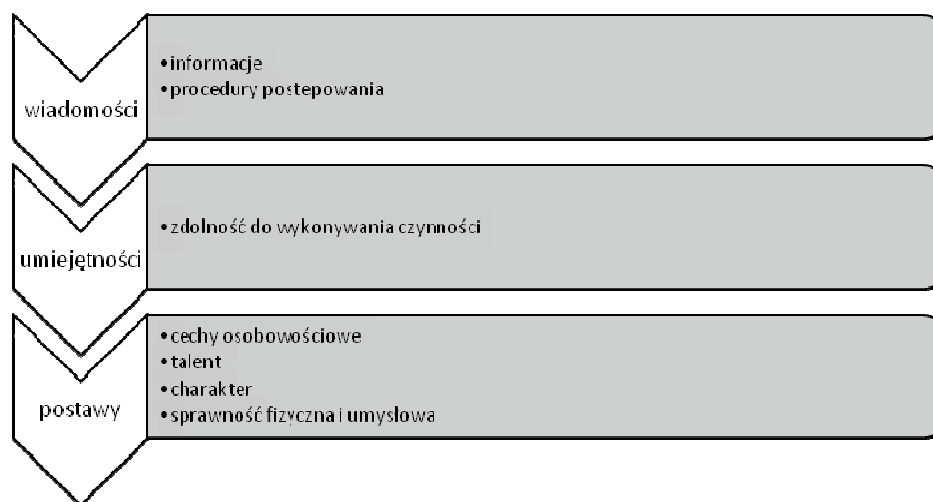
Planowanie badań empirycznych w aspekcie dopasowań popytu i podaży na rynku pracy implikuje konieczność rozważenia kilku kwestii. Dotyczą one przede wszystkim definiowania pojęć: kompetencje, umiejętności, deficyt czy niedopasowania umiejętności/kwalifikacji, określania ich wymiaru (ilościowego, jakościowego, poziomego czy pionowego), a także metod zbierania danych, sposobów pomiaru oraz wyciągnięcia wniosków na ich podstawie.

Celem artykułu jest prezentacja wybranych mierników określających stopień niedopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz zwrócenie uwagi na makroekonomiczne skutki tego zjawiska w postaci bezrobocia strukturalnego oraz trudności pracodawców związanych z obsadzeniem wolnych stanowisk pracy. Wykorzystane dane oraz wyniki badań nie umożliwiają całościowej analizy problemu badawczego, jednakże mogą stać się przyczynkiem do bardziej szczegółowych analiz. W artykule zostaje przyjęta hipoteza badawcza, iż w gospodarce polskiej w ostatnich latach powiększa się stopień niedopasowań na rynku pracy, a bezpośrednią implikacją w skali makroekonomicznej jest wzrost bezrobocia strukturalnego. Podjęta problematyka badawcza wydaje się istotna ze względu na konieczność ustawicznego monitorowania procesów zachodzących w obszarze edukacji i rynku pracy oraz aktualizowania informacji na temat zapotrzebowania na określone zawody i kwalifikacje, w szczególności w kontekście sprostania tym oczekiwaniom przez system edukacji.

1. Kwalifikacje zawodowe *versus* umiejętności

W literaturze przedmiotu uwidacznia się różnorodność definiowania i podejścia do terminów: kwalifikacje i kompetencje. Niektóre definicje są zwięzłe, inne ujmują zagadnienie szeroko. W potocznym ujęciu często można spotkać ich zamienne użycie, jednak celowe wydaje się przytoczenie najczęściej stosowanych definicji i wskazanie istoty i relacji występujących pomiędzy nimi.

Kwalifikacje zawodowe to pewien mniej lub bardziej rozpoznawalny potencjał, który tworzą: indywidualny układ wiadomości, umiejętności i postaw (cech psychofizycznych)¹, warunkujący wykonanie określonych zadań zawodowych.



Rys. 1. Elementy składowe kwalifikacji

Źródło: Opracowanie na podstawie: Kwiatkowski i Woźniak [2003, s. 9]; Orczyk [2009, s. 19-32].

Kwalifikacje są kształtowane przez konfigurację różnych czynników, wśród których należy wyróżnić: poziom wykształcenia ogólnego i zawodowego, staż pracy oraz cechy psychofizyczne. Są to pewne mniej lub bardziej mierzalne cechy odzwierciedlające potencjał danej osoby, który jest ściśle powiązany z nakładami poniesionymi na jego utworzenie, a ich przydatność weryfikuje zmienne otoczenie, w którym jednostka funkcjonuje [Orczyk, 2009, s. 19-32].

Na potrzeby Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK) zgodnie z zaleceniami unijnymi przyjęto, iż kwalifikacje to formalny wynik procesu oceny i walidacji uzyskany w sytuacji, w której właściwy organ zgodnie z ustaloną procedurą stwierdził, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodne z określonymi standardami [Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady, 2008, zał. I]. Uzyskanie określonych kwalifikacji jest często potwierdzone w sposób formalny (otrzymanie dyplomu bądź świadectwa) przez upoważnioną instytucję.

Posiadane kwalifikacje wyznaczają kompetencje jednostek. Jednakże pojęcie kompetencji uwzględnia także takie cechy jak osobowość, motywacje czy

¹ W niektórych opracowaniach zamiast elementu składowego, jakim są postawy, wprowadzone zostały cechy psychofizyczne. Por. np. Kwiatkowski i Woźniak [2003, s. 13].

odpowiedzialność za zgodną ze standardami lub umową realizację określonych zadań. Inaczej mówiąc, bez kwalifikacji nie ma kompetencji, ale to kompetencje przesądzają o możliwości podjęcia i realizacji w sposób odpowiedzialny zadań stawianych przez życie, a pracę zawodową w szczególności [Orczyk, 2009, s. 21]. W myśl teorii kapitału ludzkiego kwalifikacje prezentują nakłady, potencjał, a kompetencje jego wykorzystanie, czyli wykonanie i efekty.

Należy zauważyć, że zależności pomiędzy kwalifikacjami a kompetencjami nie są proste do określenia. Jeśli uwzględni się sprzężenia zwrotne, które pomiędzy nimi występują, możliwa jest sytuacja, w której pracownik czy bezrobotny posiada kompetencje do wykonywania określonych zadań, co wynika z doświadczenia zawodowego, lecz nie są one w sposób formalny potwierdzone. Osoba, która uczyła się wykonywać określone zadania w ramach dotychczasowej pracy, może posiadać podobne kompetencje jak osoba, która uczestniczyła w formalnym procesie kształcenia, jednak jej pozycja na rynku pracy będzie gorsza ze względu na brak możliwości ich potwierdzenia [Bacia (red.), 2013, s. 17].

2. Niedopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy – ujęcie definicyjne

Problematyka dotycząca niedopasowania umiejętności (kwalifikacji) do potrzeb rynku pracy jest w literaturze przedmiotu ujmowana w różny sposób. Może być analizowana na poziomie makro- i mikroekonomicznym, ilościowym i jakościowym czy wertykalnym i horyzontalnym. Jest równocześnie wynikiem złożonej interakcji pomiędzy popytem i podażą pracy, które to pozostają pod wpływem opóźnionych procesów dostosowawczych i niedoskonałości rynku oraz są kształtowane poprzez różnorodne uwarunkowania (np. demograficzne, technologiczne czy instytucjonalne).

Na poziomie makroekonomicznym niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy może przejawiać się w istnieniu wysokiego poziomu bezrobocia oraz dużej ilości wolnych miejsc pracy. Sprzyja temu dynamiczny proces kreacji miejsc pracy w nowych sektorach czy branżach gospodarki i ich destrukcji w sektorach tradycyjnych. Inercja i ograniczona elastyczność systemów edukacji (w szczególności zawodowej), niedostateczna walidacja efektów kształcenia pozaformalnego i nieformalnego czy ograniczony system kształcenia ustawicznego generują i utrwalają pojawiające się w gospodarce niedopasowania.

W tabeli 1 dokonano charakterystyki najczęściej występujących form niedopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.

Tabela 1. Przejawy niedopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy

Typ niedopasowania	Charakterystyka	
 pionowe (vertical, qualification mismatch)	praca zgodna z kierunkiem kształcenia, ale niezgodna z poziomem wykształcenia	
	nadmierne wykształcenie (<i>overeducation</i>)	zbyt wysoki poziom wykształcenia w stosunku do wymaganego na danym stanowisku, pracownicy zajmują stanowiska pracy wymagające znacznie niższego poziomu wykształcenia niż to, które posiadają
	niedostateczne wykształcenie (<i>undereducation</i>)	niewystarczający poziom wykształcenia, dana osoba prezentuje poziom wykształcenia niższy od wymaganego na danym stanowisku
poziome (horizontal mismatch)	praca odpowiada poziomowi wykształcenia, ale jest niezgodna z kierunkiem wykształcenia	
umiejętności/kwalifikacji (skill mismatch)	sytuacja zachwiania równowagi na rynku pracy, wynikająca z niedostosowania poziomu lub rodzaju dostępnych umiejętności do wymogów rynku pracy lub wymagań związanych z konkretnym stanowiskiem pracy, analizowana na różnych poziomach (pojedynczych osób, przedsiębiorstw)	
	nadwyżkowe umiejętności (<i>overskill</i>)	nadwyżka umiejętności lub kwalifikacji w stosunku do pożądaných na danym stanowisku lub w zawodzie
	niedostateczne umiejętności (<i>underskill*</i>)	niedobór w zakresie umiejętności lub kwalifikacji w stosunku do pożądaných na danym stanowisku lub w zawodzie

* Można przyjąć, iż sytuacja ta może być również określana jako *skill gap* – luka kompetencyjna.

Źródło: *The Skill Matching Challenge...* [2010, s. 16-26]; *Employment and Social Developments in Europe 2012* [2013, s. 14-15]; *Terminology of European Education...* [2013].

Większość badań wyjaśnia zjawiska niedopasowania kwalifikacji, wykorzystując teorie: kapitału ludzkiego Beckera [1957], model konkurencji o pracę Thurowa [1975] czy teorię sygnalizacji autorstwa Spence'a [1974]. Ponadto w literaturze przedmiotu można spotkać odniesienia do teorii mobilności zawodowej, segmentacji i poszukiwań na rynku pracy, które poszerzają spojrzenie i zrozumienie występujących w tym zakresie rozbieżności na rynku pracy.

W głównym nurcie badań ekonomicznych problem niedopasowania kwalifikacji i umiejętności jest stosunkowo trudny do wyjaśnienia. W teorii kapitału ludzkiego rynek pracy jest homogeniczny i panuje na nim doskonały przepływ informacji. Wynagrodzenie pracownika jest proporcjonalne do jego marginalnej produktywności, a firmy są w stanie szybko dostosować technologię produkcji tak, aby w pełni wykorzystać potencjał pracowników [Buttler, 2012, s. 47]. Przy tych założeniach trudno umieścić zjawisko niedopasowania kwalifikacji i umiejętności. W ramach teorii kapitału ludzkiego niedopasowania powstają na rynku niedoskonałym, na którym brak jest pełnej informacji o produktywności potencjalnych pracowników, a poziom kwalifikacji jest tylko niedoskonałym miernikiem faktycznie posiadanych kompetencji.

W modelu konkurencji o pracę opracowanym przez Thurowa [1975] dla każdego miejsca pracy istnieją konkretne zestawy umiejętności i cech, które są potrzebne do jej wykonywania. Pozycja jednostki na rynku pracy jest określona przez edukację i doświadczenie, co pozwala pracodawcom oszacować koszty szkoleń, które są niezbędne do wprowadzenia pracowników na konkretne stanowiska pracy. Wyższe wykształcenie i wieloletnie doświadczenie określają silniejszą pozycję przetargową na rynku pracy. Pracodawcy preferują osoby wykształcone, ponieważ umożliwia to obniżenie kosztów szkolenia, nawet jeśli nie będzie wykorzystany cały potencjał tych pracowników. Ze względu na sztywną konstrukcję pracy i ustalane wymagane umiejętności, niepełne wykorzystanie umiejętności pracowników może mieć charakter permanentny [Tsang i Levin, 1985, s. 93-104]. Alternatywny model wyjaśniający koszty i trudności oceny produktywności potencjalnych pracowników przez pracodawców został ujęty w teorii sygnalizacji. W tym ujęciu system edukacji pełni rolę filtra, tzn. pozwala zidentyfikować osoby o wysokiej produktywności i ponadprzeciętnych zdolnościach. Równocześnie przyjęcie założenia o występowaniu asymetrii informacji implikuje to, iż rzeczywiste rozpoznanie może nastąpić dopiero w trakcie formalnego zatrudnienia, a praca na danym stanowisku może być wykonywana przez osobę o znacznie wyższych kwalifikacjach [Spence, 1974, s. 20-105; Buttler, 2012, s. 45-57].

3. Wybrane miary określające niedopasowania kwalifikacji

Literatura przedmiotu i wyniki badań przeprowadzonych dotychczas w Polsce, jak i w krajach gospodarki rynkowej, wskazują wyraźnie, iż jedną z przyczyn nierównowagi na rynku pracy jest niedopasowanie struktury podaży i popytu na pracę, zwłaszcza ze względu na zawód, kwalifikacje i wykształcenie. Z punktu widzenia makroekonomicznego syntetyczne ujęcie tychże niedopasowań oraz określenie ich przyczyn (strukturalnych czy też koniunkturalnych) obrazuje krzywa Beveridge'a. Równocześnie pewnym uzupełnieniem może być syntetyczny miernik Hays Global Index czy też wyniki badania prowadzonego przez ManpowerGroup. Bazując na jednolitej metodologii zbierania danych dla wybranej grupy krajów, można w sposób kompleksowy przedstawić i porównać wyniki i określić względne nasilenie tego problemu. Ze względu na fakt, iż w literaturze ekonomicznej nie są one często prezentowane, poniżej zostaną wykorzystane do określenia rozmiarów i struktury tych niedopasowań.

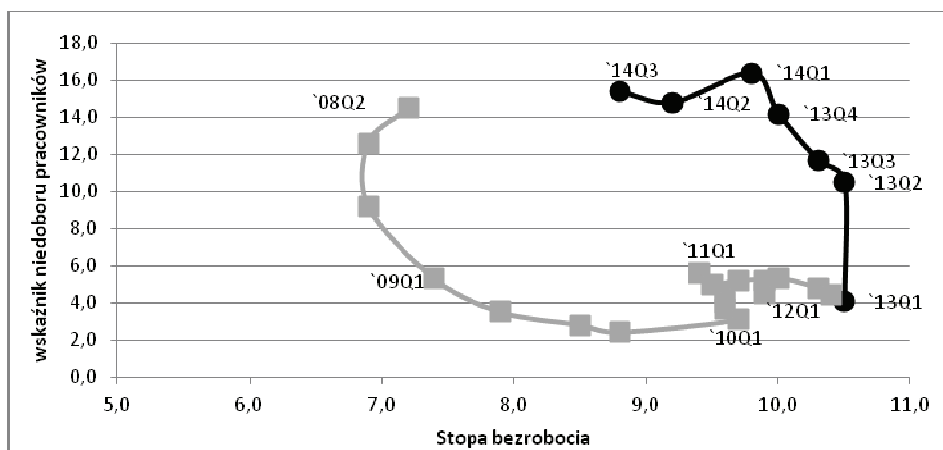
Krzywa Beveridge'a określa relację pomiędzy stopą wolnych miejsc pracy² a stopą bezrobocia w gospodarce. Gdy procesy dopasowań na rynku pracy funkcjonują dobrze, krzywa Beveridge'a ma nachylenie ujemne i jest blisko położona w stosunku do początku układu współrzędnych. Niedopasowania powiększają się, gdy jednocześnie rośnie liczba wolnych miejsc pracy i stopa bezrobocia w gospodarce, co wskazuje na pojawienie się bezrobocia o charakterze strukturalnym (krzywa przesuwa się na prawo w stosunku do początku układu współrzędnych).

W tradycyjnym podejściu przy konstruowaniu krzywej Beveridge'a wykorzystywano stopę wolnych miejsc pracy. Informacje statystyczne dotyczące wolnych miejsc pracy gromadzone przez GUS czy Eurostat pomijają znaczną część informacji dotyczących tego segmentu rynku pracy. Przykładowo nie obejmują informacji na temat nowych miejsc pracy, które oferują przedsiębiorcy niekorzystający z pośrednictwa rejonowych urzędów pracy, czy też zatrudniający mniej niż 9 pracowników. Wskaźnik wolnych miejsc pracy kształtuje się w gospodarce polskiej na jednym z najniższych poziomów w UE, co nie oznacza, że pracodawcy nie poszukują pracowników na istniejące wolne miejsca pracy. Z tej też przyczyny konieczne stało się skonstruowanie i wykorzystanie mierników alternatywnych, np. Barometru Ofert Pracy [Drozdowicz-Bieć, Pater i Wargacki, 2007, s. 13-21] czy wskaźnika „niedoboru pracowników” (LSI). LSI został opracowany na podstawie badań statystycznych przedsiębiorstw w UE i określa odsetek zakładów produkcyjnych wskazujących na niedobór pracowników jako czynnik ograniczający produkcję. Coraz częściej też zostaje on wykorzystany przy konstrukcji krzywej Beveridge'a. Relacja pomiędzy stopą bezrobocia i wskaźnikiem niedoboru pracowników dla gospodarki polskiej w latach 2008-2014 została przedstawiona na rys. 2.

Lata 2008-2009 to typowy okres osłabienia koniunktury gospodarczej, który charakteryzuje się wzrostem stopy bezrobocia oraz zmniejszeniem niedoborów pracowników (przesunięcie w dół, wzdłuż krzywej Beveridge'a). W okresie 2010-2012 sytuacja na rynku pracy stabilizuje się. Stopa bezrobocia utrzymuje się nadal na bardzo wysokim poziomie (9,5%-10,5%), a niedobory pracowników zgłaszane przez firmy są niewielkie. Istotna zmiana następuje w drugim kwartale 2013 r. Zdecydowanie zwiększa się niedobór pracowników, powodując ograniczenie możliwości produkcyjnych firm, co z pewnym opóźnieniem przekłada się na spadek stopy bezrobocia. Okres 2013-2014 wskazuje na to, iż polskie firmy coraz bardziej odczuwały braki wykwalifikowanych pracowników. Stabilizację

² Stopa (wskaźnik) wolnych miejsc pracy jest to udział wolnych miejsc pracy, jakie oferuje gospodarka, tj. w łącznej liczbie zagospodarowanych i wolnych miejsc pracy.

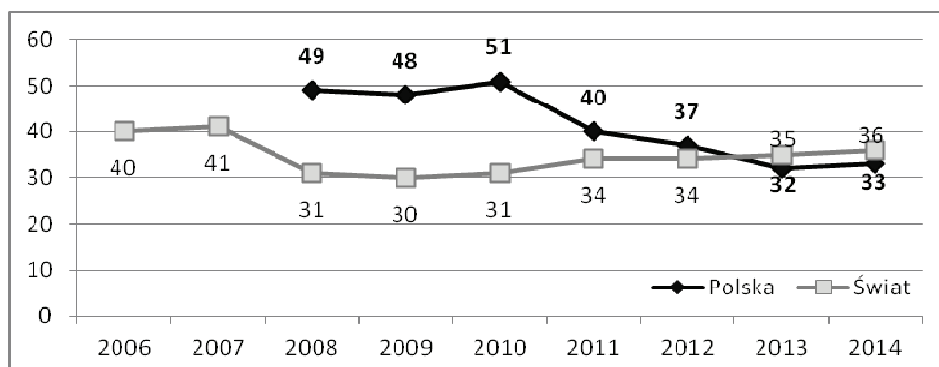
na wysokim pułapie stopy bezrobocia można tłumaczyć przynajmniej w części tym, iż pracodawcy nie zatrudniali zgłaszających się potencjalnych pracowników, ponieważ nie posiadali oni pożądanych kwalifikacji. W porównaniu do okresu 2008-2010 krzywa Beveridge'a jest przesunięta na prawo, co sugeruje wzrost niedopasowania kwalifikacji osób bezrobotnych w stosunku do potrzeb zgłaszanych przez firmy na rynku pracy.



Rys. 2. Krzywa Beveridge'a dla Polski w latach 2008-2014 (dane kwartalne)

Źródło: Na podstawie danych Eurostatu: stopa bezrobocia (%) – zmienna „une_rt_q” [www 1] oraz wskaźnik niedoboru siły roboczej (LSI,%) – zmienna „ei_bsin_q_r2” [www 2].

Potwierdzeniem powyższych wniosków są również badania Manpower-Group dotyczące niedoboru talentów w gospodarce światowej [Trwa niedobór talentów..., 2014]. Jeśli uwzględnić w szczególności globalizację i dynamiczne zmiany technologiczne (promujące wysokie kwalifikacje), wyniki zaprezentowane w raporcie nie powinny zbyt dziwić. Względny popyt na wysoko wykwalifikowanych pracowników zasadniczo wzrósł ze szkodą dla pracowników o średnich i niskich kwalifikacjach (podnoszenie kwalifikacji w ramach popytu na pracę). Zmieniło się także względne znaczenie typów umiejętności; zarówno umiejętności powiązane z ICT, jak i „umiejętności miękkie” zyskały na znaczeniu w kontekście wielu zawodów.



Rys. 3. Wskaźnik niedoboru talentów na podstawie badań ManpowerGroup

Źródło: *Trwa niedobór talentów...* [2014]; [www 3].

W Polsce w badaniu ManpowerGroup wzięło udział 751 pracodawców, spośród których 33% zgłaszało w 2014 r. trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kompetencjach. Jest to zdecydowanie mniejszy odsetek niż w latach 2008-2010, kiedy to około 50% firm zgłaszało takie problemy (rys. 3). Podobnie jak w rankingu globalnym, najbardziej poszukiwani przez pracodawców byli wykwalifikowani pracownicy fizyczni. W ciągu siedmiu lat prowadzenia badania w Polsce ta grupa prawie zawsze rozpoczynała listę i tylko w 2012 roku zajmowała drugą pozycję. Poszukiwani pracownicy to również inżynierowie, operatorzy produkcji, pracownicy o kompetencjach sprzedażowych – menedżerowie ds. sprzedaży czy przedstawiciele handlowi, jak również pracownicy działów IT, technicy i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni [*Trwa niedobór talentów...*, 2014, s. 11-14]. Podsumowując, w zestawieniu znaleźli się pracownicy zarówno o bardzo wysokich kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych, jak i ci, którzy nie muszą legitymować się dyplomem wyższych uczelni, ale posiadają doświadczenie zawodowe, które determinuje ich kompetencje zawodowe, często jednak wymagające potwierdzenia odpowiednimi certyfikatami.

Niedobór wykwalifikowanych pracowników potwierdza również Hays Global Index [*The Perfect Talent Storm...*, 2014], który jednoznacznie wskazuje, że w 2014 r. firmy miały większe trudności ze znalezieniem pracowników z niezbędnymi umiejętnościami specjalistycznymi w sektorze IT i technicznym. Przy ustalaniu Hays Global Index uwzględnia się elastyczność systemu edukacji i rynku pracy (regulacji prawnych dotyczących tego rynku), strukturę rynku pracy – wykorzystanie zasobów pracy, niedopasowania kwalifikacji oraz ogólną presję płacową, wynagrodzenia w branżach specjalistycznych i wysoko kwalifikowanych pracowników. Chociaż dla gospodarki polskiej wskaźnik przyjmuje

wartość równą 5, co oznacza względne zrównoważenie rynku, analiza wskaźników cząstkowych wskazuje na silną presję płacową w branżach zatrudniających specjalistów, a tym samym na występujące niedobory w tym segmencie rynku pracy.

Szczegółowe badania w zakresie niedopasowania kwalifikacji i umiejętności – ich dynamiki, charakteru i struktury niedopasowań – zostały podjęte przez CEDEFOP w 2008 r. Objęły kraje europejskie, jak i szczegółowe grupy pozostające na rynku pracy, takie jak: migranci, mniejszości etniczne czy starsi pracownicy [*Employment and Social Developments in Europe...*, 2013]. Wyniki badania są interesujące i warte prezentacji. Wymaga to jednak przygotowania odrębnego opracowania.

Podsumowanie

Jak wykazano w artykule, problematyka niedopasowania umiejętności (kwalifikacji) do potrzeb rynku pracy jest w literaturze przedmiotu w różny sposób ujmowana. W tym względzie istnieje wiele niejasności i brak precyzji przy ich definiowaniu. W wielu publikacjach wykorzystuje się zamiennie bliskoznaczne terminy luki kompetencyjnej, nadwyżki czy deficytu kwalifikacji, nad lub podzatrudnienia, co prowadzi do trudności w interpretacji omawianych zjawisk zarówno w skali makroekonomicznej, jak i na poziomie jednostek i firm. W ostatnim okresie pojawiły się publikacje, które próbują ten problem rozwiązać, tym samym przyczyniają się do zwiększenia rzetelności prowadzonych badań. Równocześnie pojawiają się nowe metody i mierniki umożliwiające określenie niedopasowań w tym obszarze.

Aktualna sytuacja na rynku pracy w Polsce wskazuje na występowanie niedopasowań o charakterze strukturalnym, które w sposób szczególny ujawniły się w ostatnich dwóch latach. Analiza zależności pomiędzy stopą bezrobocia i wolnymi miejscami pracy w ramach krzywej Beveridge'a oraz inne badania o charakterze międzynarodowym potwierdzają tezę, iż pracodawcy coraz częściej spotykają się z luką kompetencyjną na rynku. Poszukujący pracy posiadają kwalifikacje, które nie odpowiadają wymaganiom tworzonych stanowisk pracy. Mimo że średni poziom wykształcenia wzrósł i „jakość” podaży pracy tym samym się poprawiła, to umiejętności pracowników nie nadążają za popytem na umiejętności.

Literatura

- Bacia E. (red.) (2013), *Od kompetencji do kwalifikacji – diagnoza rozwiązań i praktyk w zakresie walidowania efektów uczenia się*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Becker G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago.
- Buttler D. (2012), *Studenci, pracodawcy, wykładowcy – różne wizje kompetentnego pracownika*, „Edukacja Ekonomistów i Menadżerów”, nr 3(25).
- Drozdowicz-Bieć M., Pater R., Wargacki M. (2007), *Identyfikacja zmian na rynku pracy za pomocą barometru ofert pracy*, „Barometr Regionalny”, nr 7.
- Employment and Social Developments in Europe 2012* (2013), Commission Staff Working Document, 2 final, Vol. VIII/IX, Brussels.
- Kwiatkowski S.M., Woźniak I. (red.) (2003), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*, Wydawnictwo MGPIPS, Warszawa.
- Orczyk J. (2009), *Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4.
- Spence M.A. (1974), *Market Signaling*, Cambridge.
- Terminology of European Education and Training Policy* (2014), European Centre for the Development of Vocational Training Publications Office of the European Union, CEDEFOP, Luxembourg.
- The Perfect Talent Storm. The Hays Global Skills Index 2014* (2014), The Changing Dynamics of the Global Skills Landscape, Hays plc, London.
- The Skill Matching Challenge – Analyzing Skill Mismatch and Policy Implications* (2010), CEDEFOP, Luxembourg.
- Thurow L. (1975), *Generating Inequality*, MacMillan.
- Trwa niedobór talentów. Jak współczesny HR może poradzić sobie z tym wyzwaniem* (2014), Raport ManpowerGroup w Polsce, Warszawa.
- Tsang M., Levin H. (1985), *The Economics of Over-education*, „Economics of Education Review”, No. 4(2).
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, Dz.U. UE 2008/C 111/01, załącznik I.
- [www 1] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_q&lang=en (dostęp: 15.10.2014).
- [www 2] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ei_bsin_q_r2&lang=en (dostęp: 15.10.2014).
- [www 3] https://www.dropbox.com/s/ode2ecjnxvklj/Niedob%C3%B3r%20talent%C3%B3w%202014_raport%20ManpowerGroup.pdf (dostęp: 15.10.2014).

**SELECTED MEASURES DETERMINING QUALIFICATIONS
AND SKILLS MISMATCHES ON THE LABOUR MARKET
FOR EXAMPLE POLAND**

Summary: The aim of the article is to define common forms of mismatches employees qualifications and skills to labour market desires. Beveridge's studies, ManPowerGroup and Hays Global Index research shows that after year 2013 mismatches on Polish market are growing and has structural character.

A good match in terms of educational qualifications does not imply that individuals possess the skills that are required by their jobs, or that skill mismatches will not materialise over time due to insufficient training, skills obsolescence or emerging job requirements.

Keywords: mismatches on the labour market, qualifications, skills, Beveridge curve.