



NEDOSTATOK KVALIFIKÁCIÍ A PREBYTOK POVOLANÍ A ZAMESTNANÍ V EURÓPE

Poznatky Cedefopu o tom, ktoré povolania a zamestnania sú vysoko žiadané a prečo

Tvorcovia európskych politík sa dlhodobo zaujímajú o rozsah, príčiny a dôsledky kvalifikačného nesúladu na trhu práce. Problémy, ktoré predstavujú nedostatok a prebytok kvalifikácií sú obzvlášť závažné. Cedefop preto vyvinul inovatívny prístup založený na vyhodnotení rizika, vďaka ktorému možno identifikovať povolania a zamestnania, ktoré by sa v dôsledku zisteného nesúladu mali pre tvorcov európskych i národných politík stať prioritou. Tento prístup taktiež umožňuje pochopiť, prečo vôbec dochádza ku kvalifikačnému nesúladu.

Prioritné povolania a zamestnania ako dôsledok nesúladu (angl. mismatch priority occupations, ďalej MPO) sa vyznačujú tým, že ich kritický nedostatok alebo prebytok má podstatné dôsledky pre národnú ekonomiku (vrátane strategických hospodárskych sektorov), ako aj pre vzdelávanie a odbornú prípravu. Na odhalenie kvalifikačného nesúladu na trhu práce využíva Cedefop súbor indikátorov, a tieto ďalej kombinuje s kvalitatívnymi poznatkami získanými od národných expertov. Uvedeným postupom boli identifikované MPO pre každú členskú krajinu.

V rámci EÚ sú nedostatkové MPO kombináciou regulovaných a neregulovaných odborných a pridružených povolanií na vyšších úrovniach kvalifikácie. V rebríčku najnedostatkovejších MPO sú na prvých piatich priečkach odborníci IKT, lekári, odborníci na prírodné vedy, technológie, inžinierstvo a matematiku (ďalej ako "STEM odborníci"), zdravotné sestry a pôrodné asistentky a nakoniec učitelia. (Obr. 1). Medzi MPO na strednej úrovni kvalifikácie sú kuchári, zvárači a vodiči nákladných vozidiel.

Napriek skutočnosti, že prebytkom v kvalifikáciách sa venuje menej pozornosti ako nedostatkom, konkrétne oblasti, v ktorých nie je po dostupných kvalifikáciách dostatočný dopyt, sú tiež dôležitým prvkom kvalifikačného nesúladu. Prebytok kvalifikácií znamená nevhodne alokované zdroje a straty investícií do vzdelávania a odbornej prípravy.

Prebytkové MPO v EÚ predstavujú povolania a zamestnania v stavebníctve a súvisiacich odvetviach, pracovníkov v ťažbe, výstavbe budov, výrobe a doprave, operátorov strojov a zariadení, nekvalifikovaných pracovníkov, sekretárky/asistentov, zapisovateľov, a pracovníkov s dátami/textami, špecialistov v oblasti sociálnej práce a poradenstva a špecialistov v oblasti religionistiky.

OBR. 1. TOP 5 NEDOSTATKOVÝCH POVOLANÍ, EU-28



Zdroj: Cedefop

Aby mohli zvolené politiky účinne riešiť problém nedostatku a prebytku kvalifikácií a identifikovať MPO, je nutné poznať príčiny vzniku týchto problémov.

Príčiny nedostatkov

IKT a odborníci STEM

V rámci EÚ je základnou príčinou nedostatku IKT a STEM odborníkov nedostatočný prísun absolventov sekundárnych a terciárnych programov, ktorý tak nepokrýva zvyšujúci sa dopyt na trhu práce.

Príliš málo mladých ľudí si volí vysokoškolské štúdium z oblasti STEM. Požiadavky a, miera predčasného ukončenia štúdia sú vysoké a podiel žien voči mužom malý. V niektorých krajinách EÚ je taktiež problémom "odliv mozgov", keďže odborníci STEM odchádzajú za príležitosťami do zahraničia.

Situácia sa stáva naliehavou, keďže sa problémy malého absolventov vyskytujú spolu so zvyšujúcim sa dopytom po odborníkoch STEM, ktorý je spôsobený širokým spektrom povolání, v ktorých sa môžu zamestnať. Toto spektrum sa ďalej rozširuje – novovznikajúce "zelené" odvetvia, napr. ekologické stavebníctvo a výroba elektrických vozidiel taktiež vyžadujú STEM odborníkov.

Napriek vysokému dopytu sú však niektoré povolania STEM neatraktívne. Jednou z príčin vzniku nedostatku kvalifikácií je neistota zamestnania, napr. v prípade výskumníkov pracujúcich v inštitúciách terciárneho vzdelávania na krátkodobé zmluvy alebo za relatívne nízky plat. Významný počet absolventov STEM prijíma zamestnanie v iných odvetviach, ako napríklad v Bulharsku. Povolania STEM sú tiež čoraz náročnejšie. Okrem odborných vedomostí a praktických zručností sa po odborníkoch STEM stále viac požadujú "mäkké" zručnosti rozvinuté na vysokej úrovni, ako napr. ovládanie cudzích jazykov, manažment, komunikácia, riešenie problémov a projektové riadenie.

V prípade odborníkov IKT je situácia podobná. Dopyt po týchto kvalifikáciách stúpa, a to z niekoľkých dôvodov – napr. nárastom služieb, technologickým pokrokom, ktorý umožňuje preniesť aktivity do zahraničia prostredníctvom platformovej práce, a vznikom IKT startupov. Dôsledkom digitalizácie hospodárstva je skutočnosť, že IKT operácie a potreba odborníkov IKT sú dnes súčasťou takmer všetkých sektorov hospodárstva. Rastúca potreba

zbierať a analyzovať vnútorné podnikové dáta za účelom zefektívnenia výroby a služieb dopyt po odborníkoch IKT ďalej zvyšuje.

Nedostatky kvalifikácií vznikajú o.i. v dôsledku rýchleho vývoja v IKT, čím je o niektoré kvalifikácie väčší záujem a iné naopak zastarávajú. Tempo technologických zmien predstavuje pre vzdelávanie a odbornú prípravu problém, ako s vývojom držať krok. Zamestnávateľia v Spojenom kráľovstve vyjadrili obavu, že absolventi zo súčasných kurzov a predmetov nezískavajú správne kvalifikácie. Znepokojuje ich predovšetkým fakt, že kurzy IKT zaostávajú za aktuálnymi trendmi a študenti nemajú dostatočné praktické skúsenosti.

Zdravotníci a učitelia

Starnutie populácie Európy spôsobuje nedostatok zdravotníkov a učiteľov, rozdiel je však v mechanizme vzniku tohto nedostatku. Očakáva sa, že v nasledujúcom desaťročí odíde do dôchodku mnoho učiteľov, a nedostatok vzniká v dôsledku potreby nahradiť ich. V prípade zdravotníckych kvalifikácií zvyšuje dopyt po sociálnych a zdravotných službách starnutie spoločnosti.

Nedostatok kvalifikácií lekárov, zdravotných sestier, pôrodných asistentiek a učiteľov má niekoľko spoločných príčin. Jednou z nich sú študijné požiadavky na prijatie. Prijímacie konanie v zdravotníckych profesiách vyššej úrovne sa vyznačuje vysokou mierou selektívnosti a štúdium trvá veľmi dlho. Prijímacie požiadavky sa zmenili i pre niektorých učiteľov, a to zavedením špecifických minimálnych požiadaviek, ako napr. jazykové a počítačové zručnosti v Holandsku.

Sú však aj také príčiny nedostatku, ktoré sa netýkajú kvalifikácií. Mladých ľudí môžu od určitých povolání a zamestnaní odrádzať neatraktívne pracovné podmienky, napr. stresové pracovné prostredie a negatívny rast reálnych miezd.

V niektorých krajinách má učiteľstvo negatívny imidž a je zle platené. V zdravotníckych povolaniach je často nutné pracovať na zmeny a cez víkendy a fluktuácia personálu je veľmi vysoká. Čoraz viac zdravotníkov sa v súčasnosti zamestnáva v iných odvetviach s lepšími pracovnými podmienkami – napr. v biotechnologickom a farmaceutickom priemysle alebo u dodávateľov zdravotníckeho vybavenia.

Pre krajiny, ktoré vstúpili do EÚ po roku 2004 ako Bulharsko, Maďarsko a Slovensko je charakteristická

emigrácia zdravotníkov za lepšími pracovnými a platovými podmienkami do iných krajín. Pre porovnanie, staršie členské krajiny ako Nemecko a Luxembursko čelia ťažkostiam pri nábore, s ťažkosťami dokážu získať zdravotníkov zo zahraničia. V niektorých krajinách je veľmi problematické získať a udržať zdravotníkov vo vidieckych oblastiach a malých obciach. To sa týka napríklad Dánska, Chorvátska, Lotyšska a Rakúska. Prebytok zdravotníkov má jedine Holandsko (viď Obr.2).

OBR. 2. PREBYTOK ZDRAVOTNÍKOV V HOLANDSKU

Napriek značne rastúcemu počtu osôb zamestnaných v zdravotníctve v rokoch 2008 – 2012 sa pre Holandsko predpokladá veľký prebytok zdravotníkov.

Tlak na rozpočet zo strany poisťovní a rozpočtové škrty vo verejnom zdravotníctve znížia počet pracovných príležitostí. Prílev absolventov zdravotníckych odborov bude však naďalej vysoký, čo vyústi do nadbytku pracovníkov osobnej zdravotnej starostlivosti, zdravotných sestier, pôrodných asistentiek a ďalších zdravotníkov.

Ďalšie MPO

Niektoré členské štáty, napr. Estónsko a Francúzsko, čelia nedostatku právnych špecialistov. Predpokladá sa, že dopyt po sudcoch v Estónsku rapidne vzrastie, keďže do roku 2020 bude mať tretina estónskych sudcov nárok na odchod do dôchodku. Príčinou vzniku nedostatku je tiež relatívne malý počet odborníkov, ktorí spĺňajú podmienky na pozíciu sudcu.

V iných krajinách, napr. v Írsku, Luxembursku, Maďarsku a Spojenom kráľovstve je problémom nedostatok odborníkov vo finančníctve. Počas ekonomickej krízy, ktorá začala v roku 2008, zaniklo mnoho pracovných miest vo finančnom sektore v Spojenom kráľovstve, avšak v súčasnosti sa v rámci obnovy sektora dlhodobé problémy so získavaním odborníkov prehĺbili kvôli rastúcemu dopytu po kvalifikáciách. Medzi firmami vládne ostrá konkurencia pri snahe získať odborníkov kvalifikovaných v plánovaní, administratívne, investíciách a kvantitatívnej analýze.

Z dôvodu záujmu o životné prostredie na strane klientov vzrastá tiež dopyt po architektoch školených v ekologických technológiách, napríklad v Taliansku. Nedostatky sa v tomto prípade dajú pripísať skôr na vrub nedostatku vedomostí a zručností požadovaných zamestnávateľmi a nie nepostačujúcemu počtu architektov.

Príčiny prebytku kvalifikácií

Prebytok kvalifikácií vzniká, keď klesne dopyt. Príčiny poklesu sa však v prípade jednotlivých povolání a zamestnaní líšia.

Hospodárska recesia znížila dostupnosť pracovných miest v špecifických sektoroch, ako napríklad stavebníctvo a poľnohospodárstvo. Kvôli vysokým nákladom sa časť výroby presunula za hranice EÚ, v dôsledku čoho klesol počet pracovných miest pre manuálne pracujúcich. Kvôli digitalizácii zaniklo mnoho pracovných miest nielen vo výrobe, ale i v sektore služieb. Mnohé zamestnania, ktoré zahŕňali rutinné úlohy, ako napr. zapisovateľov, pracovníkov s dátami a textami, nahradili nové technológie, podobne ako pracovné pozície v obchode, ktoré sa stávajú nepotrebnými, pretože ľudia nakupujú tovary a služby online. Prebytok odborníkov v sociálnych vedách a religionistike pramení z menšieho počtu ľudí, ktorí požadujú ich služby.

Riešenie nedostatku kvalifikácií

Členské štáty používajú na zníženie nedostatku a prebytku kvalifikácií rozličné opatrenia. Zahŕňajú stimuláciu ponuky:

- vzdelávaním a odbornou prípravou;
- využívaním rezerv v pracovníkoch a ich kvalifikáciách;
- zvyšovaním kvalifikácie preškolením zamestnancov.

Národné stratégie

S cieľom zlepšiť vzdelávanie boli prijaté rôzne prístupy. Niektoré krajiny vytvorili národné stratégie na podnietenie ľudí, aby študovali a pracovali v odvetviach STEM, IKT a vo výskume a vývoji. Napríklad holandské vzdelávacie inštitúcie, zamestnávateľia, zamestnanci, tzv. "top" sektory, regionálne samosprávy a vláda prijali národný technologický pakt. Ide o partnerstvo medzi verejným a súkromným sektorom, iniciované s cieľom vyriešiť otázku, ako uspokojiť holandský pracovný trh s ohľadom na potrebu vysokokvalifikovaných pracovníkov v oblasti technológií. V tomto technologickom pakte sú definované tri akčné línie pre roky do r. 2020. Prvá má cieľ zvýšiť počet žiakov, ktorí sa rozhodnú pre štúdium technických odborov. Zámerom druhej je zvýšiť počet absolventov s technickým vzdelaním, vstupujúcich do zamestnania v technologickom odvetví. Tretia línia má za cieľ pracovníkov v technologických odvetviach,

ktorí sú vystavení riziku straty zamestnania alebo marginalizácie, udržať v práci v danom sektore.

Lepšie využitie dostupných zdrojov

Aby bolo možné lepšie využiť existujúcu dostupnú pracovnú silu, vytvorili verejné služby zamestnanosti niekoľko iniciatív, v rámci ktorých sú nezamestnaným poskytované školenia v kvalifikáciách, o ktoré je na pracovnom trhu záujem. Napríklad verejná služba zamestnanosti v Rakúsku vytvorila platformu na hľadanie práce, v rámci ktorých sa stretávajú osoby hľadajúce zamestnanie, ale ktorých kvalifikácia je nedostatočná alebo neaktuálna, s firmami, ktoré naopak majú záujem o kvalifikovanú pracovnú silu a sú ochotné poskytnúť školenie na pokrytie týchto potrieb.

Platformy na hľadanie práce sú zaužívaným riešením na rozličných regionálnych trhoch práce. Aktivity, ktoré sa v rámci nich konajú, vytvárajú sa pritom a prijímajú individuálne cesty integrácie, či reintegrácie ľudí na trh práce prostredníctvom kariérového poradenstva, odbornej prípravy, aktívneho hľadania zamestnania a praxe na získanie pracovných skúseností. Úspech účastníkov - napr. nájdenie stáleho zamestnania po ukončení programu získavania pracovných skúseností – sa odhaduje na 80%.

Ďalším typom opatrenia je i podpora užšej spolupráce medzi firmami a inštitúciami terciárneho vzdelávania pri zosúladovaní kvalifikácií a potrieb pracovného trhu. Od roku 2014 pripravuje EPSI v Nantes (jedna z ôsmich škôl vo Francúzsku, zameraných na počítačové inžinierstvo) ľudí na povolanie počítačových konzultantov. Tento program prijíma každoročne 30 ľudí nad 45 rokov hľadajúcich zamestnanie. Kurz poskytuje účastníkom kvalifikáciu požadovanú tromi miestnymi firmami zameranými na digitálne služby, v budúcnosti však rozšíri svoj záber o ďalšie regióny.

Národné opatrenia na efektívnejšie využitie rezerv v pracovnej sile a kvalifikáciách zahŕňa i podporu žien, aby študovali vedecké a technické odbory, a taktiež znižovanie miery predčasného ukončenia štúdia. Vytvárajú taktiež zrýchlené vzdelávacie programy poskytujúce prípravu a uznanie už prv nadobudnutých zručností, umožňujúce, aby sa ľudia mohli kvalifikovať v nedostatkových povolaniach. Vo vybraných odvetviach je možné získať dodatočné financovanie na pokrytie študijných nákladov. Niektoré krajiny zjednodušujú proces zamestnávania zahraničných kvalifikovaných pracovníkov v nedostatkových povolaniach; iné

prijímajú národné stratégie na podporu návratu vysokokvalifikovaných občanov zo zahraničia.

Úsilie o zvyšovanie kvalifikácie sa neobmedzuje len na mladých či nezamestnaných. Národné stratégie celoživotného vzdelávania sa zameriavajú na zamestnancov všetkých vekových skupín. Organizácie v jednotlivých odvetviach taktiež poskytujú praktické kurzy na obnovenie či zvýšenie odborných zručností.

Záver

Tieto poznatky sú prehľadom výsledkov metódy vytvorenej na identifikovanie MPO. Komplexnejšie zistenia pre jednotlivé členské krajiny možno nájsť v *Skills Panorama*.

Prínos MPO spočíva v tom, že predstavuje zásadný príspevok do komplexnej skladačky predvídania vývoja kvalifikácií: ako obsahlo a dôkladne zmapovať súčasné nedostatky a prebytky kvalifikácií. Je nástrojom na identifikáciu nedostatkových povolaní a zamestnaní, ktoré vyplývajú z nedostatku kvalifikácií, a nie z iných problémov spojených so získavaním zamestnancov. Na druhej strane však tiež identifikuje nedostatok povolaní, ktoré nevznikajú ako dôsledok nedostatku kvalifikácie, ale z iných príčin, ako sú napr. nevyhovujúce podmienky a prostredie zamestnania. Samotné zvýšenie prísunu kvalifikácií za takýchto okolností nemusí znížiť zaznamenaný nedostatok, pretože sa nezvýši atraktivita týchto zamestnaní v očiach ľudí. Správny liek na kvalifikačný nesúlad vyžaduje určiť správnu diagnózu. Samotné vzdelávanie a odborná príprava kvalifikačný nesúlad nevyrieši.