

Nesoulad v kvalifikacích v Evropě

Úkolem současné Evropy není jen zvýšit celkovou úroveň kvalifikací. Je třeba také sladit kvalifikace lidí s pracovními příležitostmi.

Pracovní život se stává složitějším. Informační revoluce se obejde bez mnoha zaměstnání, která se zdála být v naší společnosti trvale zavedena, zatímco zaměstnání, která vytváří, vyžadují mnohem širší kvalifikační základ. Hospodářské a technologické změny náročné na kvalifikace zvyrazňují nesoulad v kvalifikacích. Většina nových pracovních příležitostí v evropské ekonomice, které budou vytvořeny v příštím desetiletí, bude vyžadovat kvalifikace vysoké úrovně. Úroveň kvalifikací se opravdu zvyšuje, zvláště u mladých lidí a žen.

Odhaduje se, že v roce 2020 bude 31,5 % všech pracovních míst vyžadovat terciární vzdělání, které bude mít zhruba 34 % pracovních sil. Přibližně polovina zaměstnání bude vyžadovat kvalifikace střední úrovně, které bude mít asi 48 % pracovních sil. Kolem 18 % pracovních sil bude mít jen nízkou nebo žádnou kvalifikaci. Vzhledem k těmto trendům se zdá, že si Evropa nevede tak špatně.

Skutečný problém však spočívá v detailech. Záleží na rovnováze v nabídce a poptávce. Takže není nutné jen zlepšovat kvalifikace, ale také připravit lidi se správnými kvalifikacemi pro dostupná pracovní místa.

Nesoulad v kvalifikacích může přispívat k nezaměstnanosti a snižovat produktivitu a konkurenceschopnost. Projevuje se v různých formách, např. jako nedostatek určitých odborníků nebo chybějící kvalifikace, také však v případech, kdy kvalifikace, znalosti a dovednosti pracovníka přesahují požadavky na pracovní místo. K *vertikálnímu nesouladu*, obecně označovanému jako nadbytečné vzdělání, dochází tehdy, je-li

pracovník zaměstnán na místě, které vyžaduje nižší stupeň vzdělání, než pracovník má. *Horizontální nesoulad* znamená, že pro vykonávanou práci je nevhodný spíše druh vzdělání než jeho stupeň. Ti, kteří mají ukončené odborné vzdělání, obvykle najdou odpovídající zaměstnání lépe, než absolventi všeobecného vzdělávání.

Odhaduje se, že v Evropě je přibližně 30 % pracovníků s nadbytečným vzděláním, zároveň však podstatný podíl v pracovních silách tvoří lidé s nedostatečným vzděláním. Nadbytečné vzdělání není samo o sobě nežádoucím jevem. V kulturním smyslu slova je nesmyslné tvrdit, že je někdo příliš dobře vzdělán. V rámci využívání kvalifikací a kompetencí je to však skutečný problém.

Nesoulad v kvalifikacích – nedostatečné, chybějící nebo zastaralé kvalifikace

Odlíšné významy a charakteristiky různých druhů nesouladu v kvalifikacích (viz tabulka) mohou vyplývat z nerovnováhy mezi nabídkou kvalifikací a poptávkou po nich. Celkový nesoulad v kvalifikacích je ovlivňován různými fázemi hospodářského cyklu a vztahy mezi různými druhy nesouladu.

V dobách hospodářské prosperity vyplývá nesoulad z nedostatku kvalifikací zejména v oborech, v nichž není dost lidí s určitým druhem kvalifikace k tomu, aby uspokojili poptávku. Například v době vzestupu internetových domén „tečka.com“ koncem 20. a začátkem 21. století měly firmy problémy s náborem odborníků v informační technologii.

Druhy nesouladu v kvalifikacích (v češtině, angličtině, němčině, francouzštině) a jejich definice

Nadbytečné vzdělání * Overeducation * „Überbildung“ * Suréducation	Absolvovat více let vzdělávání než vyžaduje současné zaměstnání
Nedostatečné vzdělání * Undereducation * „Unterbildung“ * Sous-éducation	Absolvovat méně let vzdělávání než vyžaduje současné zaměstnání
Nadbytečná kvalifikace * Overqualification * Überqualifizierung * Surqualification	Mít vyšší kvalifikaci než vyžaduje současné zaměstnání
Nedostačující kvalifikace * Underqualification * Unterqualifizierung * Sous-qualification	Mít nižší kvalifikaci než vyžaduje současné zaměstnání
Nadbytečné kompetence * Overskilling * Unterwertige Beschäftigung * Surcompétence	Nemožnost plně využít kompetence a způsobilosti v současném zaměstnání
Nedostačující kompetence * Underskilling * Überwertige Beschäftigung * Sous-compétence	Nedostatek kompetencí a způsobilostí nezbytných k výkonu současného zaměstnání podle přijatelných standardů
Nedostatek odborných sil * Skill shortage * Fachkräftemangel * Pénurie de compétences	Poptávka po určitém druhu kompetencí přesahuje nabídku
Přebytek odborných sil * Skill surplus * Fachkräfteuüberschuss * Excédent de compétences	Nabídka lidí s určitými kompetencemi přesahuje poptávku po nich

Chybějící kompetence * Skill gap * Qualifikationsdefizit * Déficit de compétences	Úroveň kompetencí zaměstnance je nižší, než je požadováno k adekvátnímu výkonu zaměstnání nebo druh kompetencí neodpovídá požadavkům zaměstnání
Ekonomická zastaralost kompetencí * Economic skills obsolescence * Kompetenzalterung * Obsolescence économique des compétences	Kompetence, které byly využívány při výkonu zaměstnání dříve, nejsou již žádané nebo jsou méně důležité
Fyzická (technická) zastaralost * Physical (technical) obsolescence * Kompetenzabnutzung * Obsolescence physique (technique)	Fyzické či mentální způsobilosti nebo kompetence se zhoršily vinou atrofie nebo opotřebení
Vertikální nesoulad * Vertical mismatch * Vertikales Ungleichgewicht * Inadéquation verticale	Úroveň vzdělání nebo kompetencí je nižší nebo vyšší než vyžadovaná úroveň
Horizontální nesoulad * Horizontal mismatch * Horizontales Ungleichgewicht * Inadéquation horizontale	Úroveň vzdělání nebo kompetencí odpovídá požadavkům zaměstnání, avšak druh vzdělání nebo kompetencí je pro současné zaměstnání nevhodný
Vytláčování/deklasování * Crowding out/bumping down * Verdrängungseffekte („crowding out/bumping down“) * Éviction vers le bas/Déclassement	Lépe kvalifikovaní pracovníci jsou přijímáni na místa, která mohou zaujímat i méně kvalifikovaní pracovníci a tudíž nahrazují (vytěsňují) méně kvalifikované pracovníky z pracovních příležitostí, které tradičně odpovídaly jejich úrovni kvalifikace Deklasování znamená, že tento proces probíhá shora dolů a tlačí méně kvalifikované pracovníky do zaměstnání ještě nižší úrovně. V extrémním případě se pracovníci s nízkou kvalifikací mohou stát nezaměstnanými.

K nedostatku odborných sil může dojít také v případě, jsou-li pracovníci nedostatečně vzděláni nebo mají nedostatečné kompetence, popř. obojí. Tyto nedostatky však mohou být napraveny dalším vzděláváním, jehož absolvování umožní těmto pracovníkům řádně vykonávat úkoly na vyšší úrovni. To proto, že nedostatek odborných sil znamená spíše nedostatek lidí s nezbytnými znalostmi a zkušenostmi než nedostatečný počet let vzdělávání.

Nedostatek pracovních sil, který vzniká v případě, že pracovníci jsou nadbytečně vzděláni nebo mají nadbytečné dovednosti, ukazuje na to, že nabídka vzdělávání není dobře sladěna s poptávkou po pracovních silách. Z toho vyplývá, že nové uspořádání postobligatorního vzdělávání by prospělo pracovníkům i firmám. Uvnitř podniků se tento problém projevuje přebytkem vzdělání a kompetencí v některých zaměstnáních a nedostatkem správných lidí pro jiná zaměstnání.

V hospodářsky nepříznivých časech je nejpravděpodobnější, že lidé s vysokou kvalifikací přijmou zaměstnání nižší úrovně. Pro podniky může mít určité výhody zaměstnávat někoho, kdo má pro své pracovní místo nadbytečné vzdělání, ukazuje se však, že pracovníci se cítí v zaměstnání nižší úrovně zaskočení a nespokojeni. Kromě toho, že jejich vlastní kompetence nejsou dostatečně využívány, vytláčují spolupracovníky s nižší kvalifikací z trhu práce. Tato situace může pokračovat dokonce i po hospodářském zotavení. Studie provedená ve Spojeném království ukázala, že podíl absolventů, kteří mají pro své zaměstnání nadbytečnou kvalifikaci,

klesá jen velmi pomalu, z 31 % po absolvování na 24 % po dvou až čtyřech letech.

Chybějící kompetence se týkají současných zaměstnanců a jsou specifické podle požadavků podniku. Chybějící kompetence se mohou projevit v důsledku technologických změn (např. rostoucí poptávka po ekologicky zaměřených „zelených“ kompetencích) nebo změn standardů či postupů zavedených legislativou. Takové změny mohou způsobit, že dokonce i pracovníci s nadbytečným vzděláním a kvalifikací nemají kombinaci kompetencí požadovaných firmou. Chybějící kompetence se však pravděpodobněji vyskytují u pracovníků, kteří nemají základní kompetence. Tedy spíše u pracovníků s nadbytečnými kompetencemi než u pracovníků s nadbytečným vzděláním, kteří měli ve škole dobré výsledky. Mají-li se chybějící kompetence doplnit, musí nabízená profesní příprava vybavit pracovníka pro dané zaměstnání.

Evropská populace stárne, a proto se zastarávání kompetencí stává závažnější. K procesu zastarávání kompetencí dochází, když kompetence ztrácejí na ceně vlivem stárnutí, nedostatečného využívání při práci nebo technologických změn. Ukazuje se, že zastarávání kompetencí je mnohem zjevnější v oborech, které vyžadují špičkovou techniku, než v tradičních oborech a projevuje se více u vzdělanějších pracovníků. Nizozemské šetření zjistilo, že 30 % kompetencí ze zkoumaného vzorku zastaralo s poločasem rozpadu od deseti do patnácti let.

Koho postihuje nesoulad v kvalifikacích?

Různí lidé jsou vystaveni různým druhům nesouladu v kvalifikacích. Starší pracovníci trpí spíše fyzickým (technickým) zastaráváním kompetencí, protože věk může opotřebovat fyzické či mentální kompetence a způsobilosti. Mladí pracovníci, nově vstupující na trh práce, se setkávají s jinými druhy nesouladu, např. s nadbytečným vzděláním, které je spojeno s nedostatečnou praxí. Nizozemská studie z roku 2002 shledala, že nadbytečné vzdělání se snížilo ze 41,7 % u 15-19letých, na 27 % u 30-44letých a na 18 % u 49-64letých pracovníků. Další studie oznamují podobné výsledky. Navíc studie etnických menšin provedené v Británii ukázaly, že nadbytečné vzdělání je vyšší u nebělochů než u bělochů.

Není jasné, zda pohlaví ovlivňuje nesoulad v kvalifikacích. Je možné, že vyšší míra fluktuace žen vede zaměstnavatele k tomu, aby na stejné místo vyžadovali vyšší kvalifikaci od žen než od mužů. Avšak neexistuje jednotný obraz o tom, zda je nesoulad v kvalifikacích větším problémem pro ženy než pro muže. Studie o nesouladu v kvalifikacích u lidí s postižením není k dispozici.

Potírání nesouladu v kvalifikacích

Nesoulad v kvalifikacích má několik základních příčin. Neúplnost informací o trhu práce, rozdíly mezi lidmi a transakční náklady mohou vést k tomu, že pracovníci nejsou v souladu se svým zaměstnáním. Nedostatečné investice do profesní přípravy a vzdělávacího systému, které neodpovídají na potřeby trhu práce, k tomuto problému také přispívají.

Prioritou politických činitelů by mělo být odstranění nesouladu pomocí lepších informací o trhu práce a efektivnějších služeb zprostředkovatelen práce. Problém nedostatečných investic do profesní přípravy a neflexibilních vzdělávacích systémů je obtížnější. Rozhodování o tom, do jakých kvalifikací investovat je ošidné. Měli by se lidé zaměřovat na obecné kompetence, připravovat se na různé činnosti tak, aby se omezily potenciální mezery v kvalifikacích? Nebo by se měli soustředit na specifické kvalifikace, které mohou omezit nedostatek kvalifikací a otevřít přístup k odpovídajícím zaměstnáním, mohou však způsobit, že lidé budou ohrožováni hospodářskými nebo technologickými změnami? Je třeba rozumně vyvážit obojí. Kde však tato rovnováha spočívá a jak ovlivní různé lidi a podniky v různých obdobích, není jasné.

Jednou z možností, jak tuto rovnováhu najít, je přesněji rozeznat nastávající potřebu kvalifikací v raném stadiu. Evropské a národní předpovídání potřeby kvalifikací je jedním z kroků. Podniky však také potřebují

nákladově efektivní nástroje tak, aby mohly předpovídat svou vlastní potřebu kvalifikací pravidelněji a přesněji, včetně zaznamenání rozdílů mezi nedostatkem odborných sil a chybějícími kvalifikacemi.

Navzdory velmi zřetelnému trendu k pracovním místům náročným na znalosti a kompetence a ke stárnutí pracovních sil je nejobvyklejším důvodem, kterým podniky vysvětlují, proč neposkytují profesní přípravu, že nemají potřebu. Tento důvod je ve většině členských států uváděn častěji než nedostatek času nebo finančních prostředků. Otázkou je, jak to podniky vědí? Dokonce i mezi podniky, které profesní přípravu poskytují, odhaduje svou budoucí potřebu kvalifikací jen 26 % z nich.

Vyplnění mezery ve znalostech o nesouladu kvalifikací
Sladit kvalifikace a pracovní místa je zvláště obtížné ve světě, kde zaměstnání vyžadují širší kvalifikační spektrum, protože pracovní úkoly jsou rozmanitější a častěji se mění. Počet pracovních míst, která nevyžadují alespoň znalost informačních technologií, se snižuje, zatímco potřeba „zelených kompetencí“ nebo alespoň ekologického uvědomění při práci roste.

Máme-li si účinně poradit s nesouladem v kvalifikacích, musíme o něm něco vědět. Studie o nesouladu v kvalifikacích v Evropě ukazují, že je všudypřítomný, údaje jsou však velmi kusé. Hlavní otázkou není, jak měřit nesoulad v kvalifikacích, nýbrž v jakých aspektech. Například je lepší měřit nadbytečné a nedostatečné kvalifikace nebo nadbytečné a nedostatečné vzdělání? K vytváření postupů pro zlepšení souladu v kvalifikacích a k lepšímu přizpůsobení kvalifikací vycházejících z evropských vzdělávacích systémů potřebám ekonomiky poháněné inovacemi potřebujeme lepší celoevropské údaje. Jedním ze způsobů, jak je shromážďovat, může být zavedení nového modulu obsahujícího otázky o nesouladu v kvalifikacích do existujících evropských velkých panelových šetření jednou za tři roky.

Není reálné předpokládat, že trhy práce mohou fungovat bez dočasné nerovnováhy. Délka trvání nedostatku odborných sil a chybějících kompetencí závisí na jejich úrovni a složitosti. Nesoulad v kvalifikacích, který by se řešil dlouho nebo by zapustil kořeny, by vedl ke skutečným ekonomickým a společenským ztrátám. Z krátkodobého hlediska je pravděpodobné, že účinek hospodářské krize let 2008-09 učiní problémy nesouladu naléhavější, protože strukturální změny urychlí změny v obsahu práce a ve vyžadovaných kvalifikacích.

Anna Konopásková

Pramen: Skill mismatch in Europe. Cedefop Briefing Note, June 2010. 4 p. S přihlédnutím k německé a francouzské verzi. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/16102.aspx>