

VÝVOJ VÝKONNOSTI EURÓPSKÝCH KVALIFIKAČNÝCH SYSTÉMOV V ROKOCH 2015 AŽ 2022

Európsky index zručností ukazuje reakciu národných kvalifikačných systémov počas náročného obdobia

Zručnosti sú kľúčové z hľadiska konkurencieschopnosti a rovnosti príležitostí. Komplexný prístup vo všetkých oblastiach politiky, ktorý presadzuje Cedefop, je preto ústredným prvkom Európskeho piliera sociálnych práv, Programu v oblasti zručností z roku 2020 a politiky odborného vzdelávania a prípravy (OVP). V rámci Európskeho roka zručností 2023/2024 sa zdôraznila aj kľúčová úloha, ktorú zručnosti zohrávajú pri úspešnej súbežnej „digitálnej“ a „zelenej“ transformácii hospodárstva a spoločnosti v Európe.

Európsky index zručností Cedefopu (European skills index, ESI) meria výkonnosť kvalifikačných systémov v členských štátoch EÚ. Jeho najnovšie vydanie z roku 2024 sa zameriava na to, ako sa v rokoch 2015 – 2022 kvalifikačné systémy členských štátov prispôbili zvýšeným očakávaniam a výzvam, ktorými boli dôsledky finančnej krízy, zmena klímy, pandémia ochorenia COVID-19, zrýchlený vývoj a rozšírenie technológií, populačná zmena a invázia na Ukrajinu.

Kvalifikačné systémy obsahujú prvky, ktoré odrážajú interakciu medzi ponukou zručností a dopytom po nich. Inštitúcie a politiky ovplyvňujú tiež správanie jednotlivcov, zamestnávateľov a poskytovateľov odbornej prípravy pri zosúladzovaní ponuky a dopytu týkajúcich sa zručností. ESI sumarizuje 15 ukazovateľov kľúčových komponentov kvalifikačných systémov, zoskupených do troch podporných pilierov, z ktorých každý má ďalšie dva podpiliere (obrázok č. 1).

- Pilier „rozvoj zručností“: vzdelávanie a odborná príprava a rozvoj zručností ľudí
- Pilier „aktivácia zručností“: prechod zo vzdelávania do zamestnania
- Pilier „súlady zručností“ a aktivita na trhu práce: úspešné využívanie zručností a miera, do akej sú zručnosti v súlade s požiadavkami trhu práce

ESI meria celkový výkon a hodnoty pre každý pilier a podpilier.

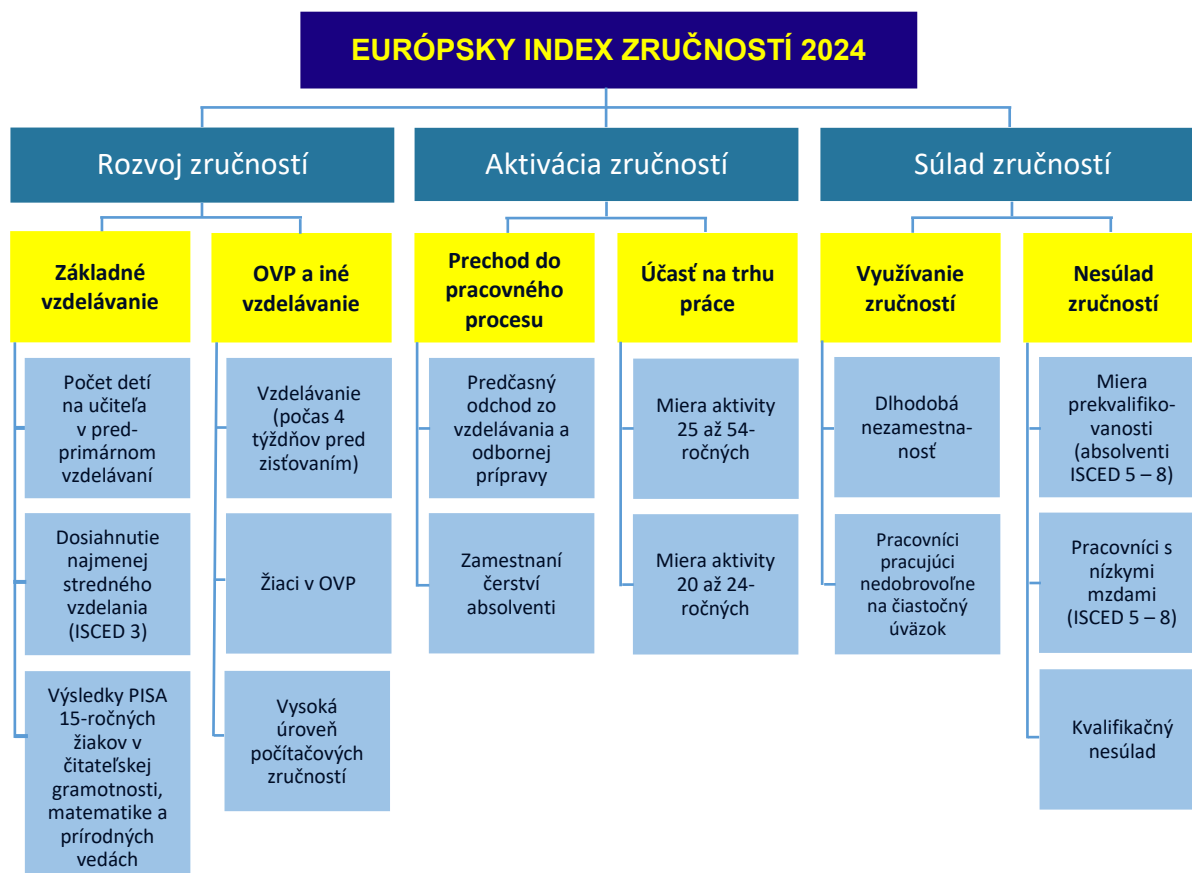
Väčšinou pozitívne zmeny

ESI prináša prehľad výkonnosti kvalifikačných systémov v členských štátoch. Ukazuje, ako sa kvalifikačný systém zlepšil v absolútnom vyjadrení (zmeny výkonnosti systému) a v relatívnom vyjadrení (zmeny výkonnosti systému v jednej krajine v porovnaní s kvalifikačnými systémami v iných krajinách).

Ak sa pozrieme na hodnoty za všetky krajiny v rokoch 2015 – 2022, ESI ukazuje celkové zlepšenie kvalifikačných systémov v celej EÚ (obrázok č. 2).

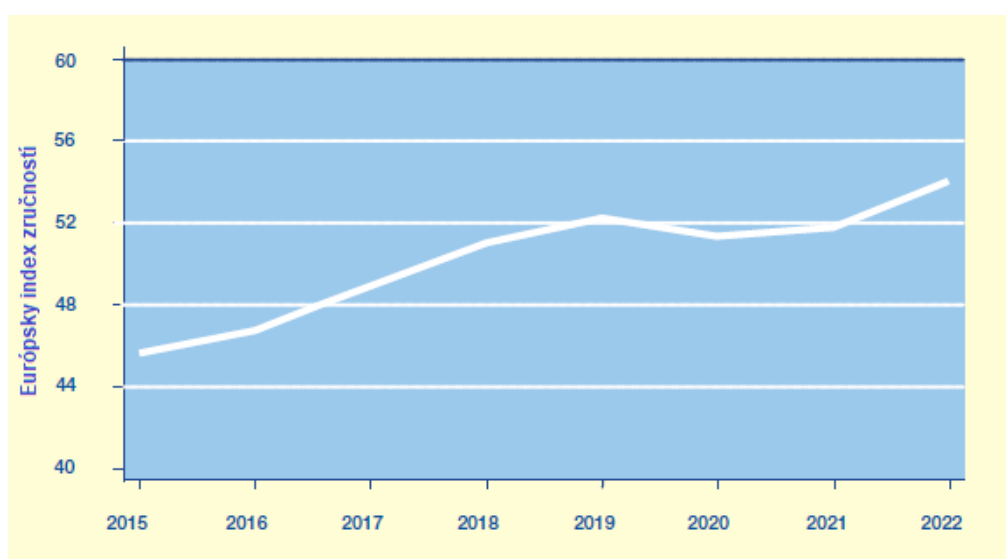
Počas lockdownov v období pandémie COVID-19 skóre ESI kleslo, ale v roku 2022 sa rýchlo vrátilo na rekordnú úroveň – deväť bodov nad hodnotu z roku 2015.

Obrázok č. 1: Štruktúra Európskeho indexu zručností (ESI)



Zdroj: Cedefop, Európsky index zručností 2024

Obrázok č. 2: Priemerné skóre ESI v rokoch 2015 – 2022



Zdroj: Cedefop, Európsky index zručností 2024

Pri porovnaní zmeny výkonnosti v rámci celkového ESI a jeho pilierov a podpilierov (obrázok č. 3) môžeme vidieť, že celkovo sa výkonnosť kvalifikačných systémov zvýšila vo všetkých dimenziách, ale v jednotlivých podpilieroch miera zlepšenia výkonnosti sa výrazne líši.

Obrázok č. 3: Skóre ESI v rokoch 2015 – 2022, zmeny v pilieroch a podpilieroch, EÚ



Zdroj: Cedefop, Európsky index zručností 2024

Sumárne bolo najväčšie zlepšenie výkonnosti v pilieri „súlad zručností“, a to najmä vďaka lepšiemu výsledku v podpilieri „využívanie zručností“.

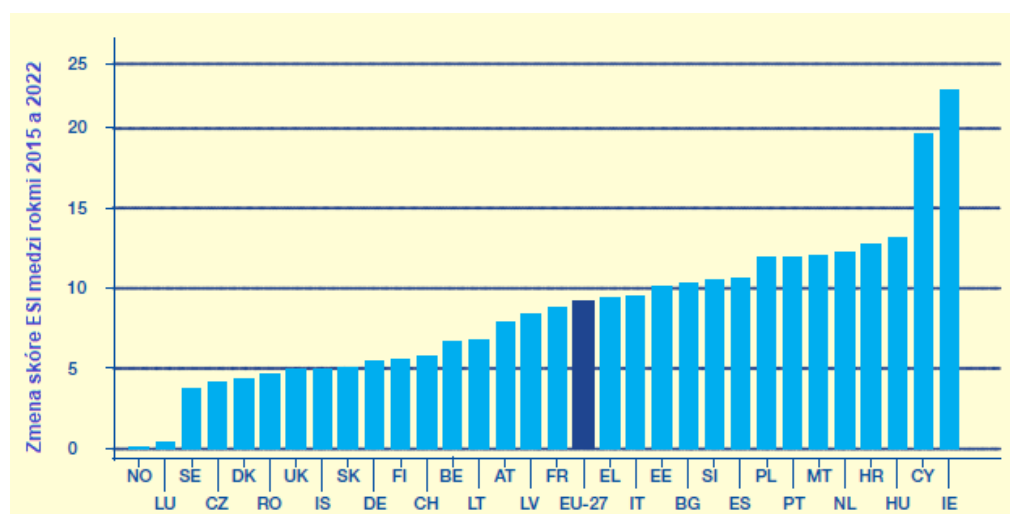
Schopnosť kvalifikačných systémov riešiť nedostatky v zručnostiach sa však zlepšila len mierne. V podpilieri „základné vzdelávanie“ vykazuje ESI zanedbateľné zlepšenie.

Možno tvrdiť, že toto je najdôležitejšia výzva pre európske kvalifikačné systémy. Ich schopnosť poskytovať občanom primerané základné vedomosti a zručnosti je kľúčová pre vybudovanie vhodnej architektúry kvalifikačných systémov.

Vo všeobecnosti ESI naznačuje trend zblížovania kvalifikačných systémov členských štátov na vyšších úrovniach výkonnosti.

V rokoch 2015 – 2022 bolo najvýraznejšie celkové zlepšenie pozorované v Írsku a na Cypre (obrázok č. 4). Nadpriemerné zlepšenie výkonnosti kvalifikačných systémov zaznamenalo tiež niekoľko ďalších krajín vrátane Bulharska, Grécka, Španielska, Francúzska, Talianska a Portugalska. Hoci výkonnosť Českej republiky, Dánska, Nemecka, Lotyšska, Litvy, Rakúska, Slovenska, Fínska a Švédska bola v roku 2022 pod priemerom ESI, v roku 2015 boli všetky tieto krajiny nad priemerom EÚ. Niekoľko krajín s nadpriemerným skóre ESI v roku 2015 dosiahlo skóre nad priemerom aj v roku 2022. Medzi tieto krajiny patrili Estónsko, Chorvátsko, Malta, Maďarsko, Holandsko a Poľsko.

Obrázok č. 4: Skóre ESI, zmena, 2015 – 2022, EÚ, členské štáty and niektoré ďalšie európske krajiny



Zdroj: Cedefop, Európsky index zručností 2024

S výnimkou podpiliera „účasť na trhu práce“ sa zblížovanie prejavilo aj v pilieroch a podpilieroch ESI. Rozdiely medzi krajinami v miere účasti sa v rokoch 2015 – 2022 zmenili len mierne. Zdá sa, že obzvlášť pretrvávajúca je miera aktivity; jej zvyšovanie je hlavnou výzvou pre kvalifikačné systémy. Malta však vykázala výrazné zlepšenie v podpilieri „účasť na trhu práce“; iné krajiny, napríklad Portugalsko, v podpilieri „prechod do pracovného procesu“ a Írsko, Nemecko, Cyprus, Lotyšsko, Portugalsko a Slovinsko v súvislosti s „využívaním zručností“.

Hoci analýza ESI je celkovo pozitívna, niektoré negatívne aspekty sú markantné: výrazný pokles výkonnosti v podpilieri „základné vzdelávanie“ v Nemecku, Slovinsku a Švédsku a v podpilieri „OVP a iné vzdelávanie“ v Luxembursku.

Externé faktory

V súvislosti s kvalifikačnými systémami je potrebné vnímať ich miestny, regionálny a národný kontext. ESI preto zvažuje aj vplyv troch kľúčových externých kontextových faktorov – demografie, ekonomickej štruktúry a technologického rozvoja – na výkonnosť kvalifikačných systémov.

Demografia ovplyvňuje zloženie ponuky pracovnej sily a s tým súvisiacich dostupných zručností. Podiel starších pracovníkov sa zvýšil v 26 z 31 krajín ESI, a to najmä v Španielsku a Taliansku. Naopak, na Malte a v Poľsku sa podiel starších pracovníkov znížil. Starnúca pracovná sila bude v nasledujúcich rokoch veľkou výzvou pre kvalifikačné systémy členských štátov.

Čo sa týka napríklad ponuky pracovnej sily, môže sa tým znížiť jej schopnosť prispôbiť sa novým požiadavkám na zručnosti, keďže starší pracovníci sa musia prispôbovať rýchlo sa vyvíjajúcim technológiám, čo vedie k nesúladu medzi ponukou zručností a dopytom po nich. To vytvára tlak na kvalifikačné systémy na rekvalifikáciu, zvyšovanie úrovne zručností a aktiváciu starších pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie. Starší pracovníci sú tiež náchylnejší na zdravotné problémy, ktoré ovplyvňujú ich produktivitu. Okrem toho, keď starší pracovníci odchádzajú do dôchodku, v určitých odvetviach alebo profesiách je k dispozícii menej skúsených kvalifikovaných pracovníkov, čo môže viesť k zhoršeniu produktivity.

Vplyv migrácie na kvalifikačné systémy je v kontexte tejto demografie ambivalentný. Integrácia migrantov do pracovnej sily môže vyvinúť tlak na kvalifikačné systémy, ale migrácia môže tiež umožniť prijímajúcim krajinám riešiť nedostatky v zručnostiach a nerovnováhu na trhu práce.

Ekonomická štruktúra priamo ovplyvňuje dopyt po zručnostiach, na ktorý musí reagovať kvalifikačný systém krajiny. Napríklad výrobné odvetvia si zvyčajne vyžadujú viac manuálnych zručností, zatiaľ čo v odvetví služieb sa môžu uprednostňovať zručnosti v oblasti medziľudských vzťahov a služieb zákazníkom. Pokles zamestnanosti vo výrobe predstavuje veľkú výzvu pre kvalifikačné systémy vo väčšine krajín ESI. Výrobné odvetvia si často vyžadujú špecializované technické zručnosti, ktoré sa nemusia dať ľahko preniesť do iných odvetví.

Technologický rozvoj vytvára príležitosti, ale aj výzvy pre kvalifikačné systémy. S novými technológiami sa menia pracovné miesta a zručnosti, ktoré s nimi súvisia. Väčšia automatizácia, nové profesie a meniaci sa charakter existujúcich pracovných miest vytvárajú tlak na kvalifikačné systémy, avšak nové technológie môžu tiež zlepšiť poskytovanie vzdelávania a odbornej prípravy.

Analýza ESI naznačuje, že z externých faktorov sú najnaliehavejšími výzvami pre európske kvalifikačné systémy v posledných rokoch starnutie pracovnej sily a klesajúci podiel zamestnanosti vo výrobe.

Hoci ESI je jeden súhrnný ukazovateľ, podčiarkuje dôležitosť komplexného prístupu k OVP, ktorý zahŕňa ďalšie oblasti politiky. Rôzne ukazovatele v ESI sa týkajú rôznych prvkov kvalifikačných systémov, zatiaľ čo zohľadnenie externých a kontextových otázok odráža meniaci sa svet, na ktorý systémy odborného vzdelávania a prípravy reagujú. Povzbudivé je to, že počas turbulencií v rokoch 2015 – 2022 sa kvalifikačné systémy v EÚ zlepšili. Pretrvávajúce tlaky na zlepšenie konkurencieschopnosti a dosiahnutie súbežnej „digitálnej“ a „zelenej“ transformácie si však vyžadujú, aby sa systémy odborného vzdelávania a prípravy naďalej vyvíjali a zlepšovali. Ukazovatele ESI poukazujú na oblasti, na ktoré je potrebné sa zamerať. Ide napríklad o oblasť zlepšenia základného vzdelávania. Zdôrazňujú tiež, že je dôležité zabezpečiť, aby bola účasť pracovnej sily vysoká a aby starnúca pracovná sila mohla získať zručnosti, ktoré potrebuje nielen na prispôsobenie sa zmenám, ale aj na ich presadenie.

Preklad vychádza z anglickej verzie stručnej správy s názvom EVOLUTION OF EUROPEAN SKILLS SYSTEMS PERFORMANCE 2015 TO 2022 (BRIEFING NOTE SEPTEMBER 2024 ISSN 1831-2411); anglická verzia je k dispozícii na https://www.cedefop.europa.eu/files/9199_en.pdf. Verzie v niektorých ďalších jazykoch sú k dispozícii na <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9199>.