

## Nowe podejście do pomiaru niedopasowania kompetencji – wprowadzenie podejścia sektorowego

Agnieszka Chłoń-Domińczak, Andrzej Żurawski

Głównym celem artykułu jest ocena zróżnicowania niedopasowania umiejętności na rynku pracy z punktu widzenia sektorowego. Dotychczasowe międzynarodowe analizy tego zjawiska skupiały się przede wszystkim na zróżnicowaniach pomiędzy krajami. Tymczasem zróżnicowanie wymagań dotyczących różnego typu umiejętności w ramach sektorów bywa większe niż to pomiędzy krajami. Drugim celem opracowania jest wykorzystanie możliwości stworzonych przez powstanie sektorowych ram kwalifikacji do rozwoju podejścia badawczego w obszarze monitorowania niedopasowania kwalifikacji. Metoda ta pozwala na ograniczenie subiektywizmu w ocenie niedopasowania kompetencji.

### Zastosowana metoda badawcza

W artykule zmierzamy do poszerzenia zrozumienia niedopasowania umiejętności na poziomie sektorowym i zawodowym, przy wykorzystaniu dwóch dużych badań międzynarodowych: Międzynarodowego Badania Umiejętności Dorosłych (PIAAC), koordynowanego przez OECD oraz Europejskiego Badania Umiejętności (European Skills Survey, ESJ). Pierwsze z ww. przeprowadzone było w latach 2011-2012 i objęło 30 krajów OECD, w tym 17 krajów UE; drugie -przeprowadzone zostało przez Cedefop w 2014 r. i objęło 28 krajów członkowskich UE. Respondenci obu badań odpowiadali na pytania dotyczące poziomu ich umiejętności oraz kompetencje niezbędne do wykonywania pracy na ich stanowisku.

Dla oceny czynników mających związek z deficytem lub nadmiarem umiejętności oszacowaliśmy modele wielomianowej regresji logistycznej. Zmienne objaśniające obejmują następujące grupy:

1. cechy indywidualne i zawodowe, takie jak wiek, płeć, wykształcenie oraz wielkość firmy, w której pracuje respondent,
2. zawód zgodnie z klasyfikacją ISCO,
3. sektor zatrudnienia zgodnie z klasyfikacją NACE,
4. kraj zatrudnienia.

### Główne wyniki

Zarówno PIAAC, jak i ESJ umożliwiają określenie poziomu potrzeb wybranych umiejętności w miejscach pracy respondentów. W obu badaniach oceniane są umiejętności czytania i pisania, umiejętności liczenia i umiejętności w zakresie ICT. W PIAAC ocena jest oparta na częstotliwości korzystania z wybranych umiejętności w pracy. W ESJ opiera się ona na ocenie poziomu umiejętności wymaganych do pracy.

W wielu sektorach zestaw wymaganych umiejętności w miejscu pracy, obejmuje zarówno wiedzę i umiejętności rozwijane głównie w trakcie nauki w szkole i na studiach, a także umiejętności, które są zwykle rozwijane w trakcie życia zawodowego. Sektory, które wymagają najwyższej wiedzy i korzystania z umiejętności czytania, liczenia i informatyki obejmują: działalność profesjonalną, naukową i techniczną, sektor informacji i komunikacji, działalność finansową i ubezpieczeniową, sektor usług związanych z obsługą rynku nieruchomości oraz usług związanych z edukacją i zdrowiem. Z drugiej strony, najniższy poziom umiejętności pisania oczekiwane są w rolnictwie oraz hotelarstwie i gastronomii. Umiejętności informatyczne są potrzebne w sektorze budownictwa, a mniej potrzebne w sektorze edukacji i zdrowia. Wyniki ESJ wskazują również, że umiejętności transwersalne są częściej wymagane niż umiejętności podstawowe. Najbardziej cenione kompetencje to: zaawansowane umiejętności z dziedziny ICT, komunikacja i praca zespołowa i rozwiązywanie problemów.

Istnieją znaczne różnice w niedopasowaniu umiejętności w zależności od sektora. Nadwyżka umiejętności jest najwyższa w sektorach: hotelarstwa i gastronomii, transportu i gospodarki magazynowej oraz handlu. Mniejsze, ale wciąż znaczące różnice występują również w działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją, a także działalności w zakresie usług

administrowania i działalności wspierającej – potwierdzają to wyniki uzyskane na podstawie danych z obu analizowanych badań. Wyniki nie są jednoznaczne w przypadku niedoboru kompetencji. Zjawisko to jest rzadsze w sektorze transportu i gospodarki magazynowej, a częstsze w sektorze rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa.

Wyniki oszacowanych modeli potwierdzają również większą częstotliwość zbyt wysokich kompetencji w zakresie wybranych umiejętności podstawowych i transwersalnych w sektorach handlu hurtowego i detalicznego, gastronomii i hotelarstwa, transportu i gospodarki magazynowej, informacji i komunikacji. Zjawisko to jest rzadsze w sektorach wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę oraz górnictwa i kopalnictwa (szczególnie w zakresie umiejętności komunikacji i pracy zespołowej) a także przetwórstwa przemysłowego i budownictwa. W bardzo niewielu sektorach widzimy, że kierunek niedopasowania na poziomie (tj. nadwyżka lub deficyt umiejętności) jest różny dla wybranych umiejętności.

Porównanie wyników oceny niedopasowania umiejętności na podstawie badań PIAAC i ESJ wykazuje, że ocena ta jest subiektywna. Uzyskiwane rezultaty różnią się w zależności od sposobu zadawania pytań, nawet jeśli ich znaczenie semantyczne jest takie samo. Istnieją dwa główne źródła takiego subiektywizmu. Po pierwsze poziom umiejętności na danym stanowisku może być oceniany przez respondentów inaczej niż faktyczne oczekiwania pracodawców. Po drugie pracownicy mogą oceniać swoje umiejętności wyżej niż ich faktyczny poziom. Uzyskane wyniki pokazały, że odsetek osób wskazujących, że ich umiejętności są wyższe niż wymagane jest wysoki. W rezultacie trudno jest sformułować zalecenia dotyczące potencjalnych kierunków działań mających na celu w poprawę dopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy i lepszego wykorzystania potencjału siły roboczej.

Rozwój sektorowych ram kwalifikacji i ich wykorzystanie do badania umiejętności pracowników może pozwolić na lepsze porównanie umiejętności zawodowych osób zatrudnionych w podobnych zawodach w różnych sektorach przez zobiektywizowanie punktu odniesienia potrzebnego do oceny potrzeb w zakresie umiejętności. Zastosowanie charakterystyk poziomów kwalifikacji specyficznych dla sektorów pozwala na opracowanie nowego podejścia do tworzenia narzędzi do pomiaru dopasowania umiejętności. Na poziomie sektora respondenci mogliby odpowiadać na pytania opracowane na podstawie sektorowych opisów wymagań dotyczących pracy na ich stanowiskach, które mogłyby stanowić podstawę oceny zgodności umiejętności.

Należy zauważyć, że takie podejście nie wykluczy wszystkich wyzwań dotyczących pomiaru niedopasowania umiejętności. Jest to nadal metoda oparta na subiektywnej ocenie umiejętności posiadanych przez pracowników.

## Wnioski

Różnice w zakresie wymagań umiejętności na poziomie sektorów oraz zawodów są istotne. Powinny być one brane pod uwagę zarówno w badaniach niedopasowania umiejętności, jak i opracowywaniu działań mających na celu zwiększenie dopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy. Nasze wyniki wskazują, że skala niedopasowania umiejętności jest wysoka przede wszystkim w sektorach usługowych, takich jak usługi handlu detalicznego, hotelarstwo, usługi finansowe i informatyczne, szczególnie w przypadku umiejętności transwersalnych. Ponadto pracownicy zatrudnieni w zawodach wymagających niskich kwalifikacji także uważają, że mają wyższe umiejętności niż są potrzebne na ich stanowiskach. Zakres wymagań w ramach tych zawodów może zostać zmodyfikowany na bardziej wymagające zadania, poprawiające poziom wydajności pracy. Wykazujemy również, że na poziomie sektora istnieją znaczne różnice w ocenie znaczenia i poziomu potrzebnych umiejętności. Nasza analiza potwierdza jedną z głównych słabości tradycyjnego podejścia do tego tematu omawianego w literaturze: zakres niedopasowania umiejętności zależy od subiektywnych opinii respondentów. W efekcie istnieje dodatkowe obciążenie na poziomie porównań międzysektorowych.

Pokazujemy również, że wyniki zależą od sposobu przeprowadzenia badania. Istnieje kilka źródeł powodujących różnice: (i) sposób sformułowania pytań wpływa na zrozumienie jego znaczenia przez respondentów; (ii) respondenci mogą mieć inne zrozumienie rzeczywistego poziomu umiejętności wymaganych do ich pracy, czyli poziom odniesienia jest obciążony przez subiektywne postrzeganie pracowników; (iii) respondenci mogą przeceniać własne umiejętności w porównaniu do

postrzeganego przez nich poziomu odniesienia. Ze względu na potrzebę prostoty narzędzi badawczych i koszty gromadzenia danych, występowanie tych błędów pomiaru jest nieuniknione w dużych badaniach ilościowych obejmujących pracowników. Chcąc zmniejszyć skalę subiektywizmu w badaniach sektorowych, proponujemy podejście wykorzystujące sektorowe ramy kwalifikacji (SRK). SRK zawierają opisy oczekiwanych: wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, które pozwalają ocenić poziom umiejętności i wymagań zawodowych pracowników bardziej obiektywnie niż tradycyjne kwestionariusze. Ponadto ramy sektorowe to rozszerzenie "regularnych" ram kwalifikacji, które podkreśla kontekst sektorowy, co może zmniejszyć drugą wymienioną słabość stosowanych narzędzi badawczych.

Obecnie sektorowe ramy na poziomie europejskim lub krajowym powstały jedynie w wybranych sektorach. Dlatego proponowane podejście do badania dopasowania umiejętności jest możliwe tylko w ograniczonej liczbie sektorów. Jeśli w najbliższej przyszłości liczba SQF wzrośnie, ograniczenie to może być mniej wiążące. Dalszy rozwój dialogu sektorowego na poziomie europejskim i krajowym, koncentrujący się na identyfikacji oczekiwanych umiejętności, może wspierać lepsze dopasowywanie umiejętności do potrzeb pracodawców, zwiększyć efektywność rynków pracy na poziomie sektorowym.

Pełna wersja artykułu

Chłoń-Domińczak A., Żurawski A. (2017), Measuring skills mismatches revisited – introducing sectoral approach, IBS Working Paper 03/2017

[http://ibs.org.pl/app/uploads/2017/04/IBS\\_WP\\_03\\_2017.pdf](http://ibs.org.pl/app/uploads/2017/04/IBS_WP_03_2017.pdf)