

CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE A TRH PRÁCE

Life-long Learning and Labour Market

JOZEF HABÁNIK

Ministerstvo školstva Slovenskej republiky
Stromová 1, 813 30 Bratislava
jozef.habanik@minedu.sk

Abstrakt

Príspevok prináša informáciu o príprave koncepčných, strategických a legislatívnych materiálov v oblasti celoživotného vzdelávania, celoživotného poradenstva v Slovenskej republike. Pozornosť je sústredená hlavne na súvislosti medzi štruktúrou slovenskej ekonomiky, vzdelávacím systémom a meniacim sa trhom práce. Problematiku konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky v súlade s Lisabonskou stratégiou Slovenská republika rieši prijatím samostatného zákona o celoživotnom vzdelávaní a v budúcnosti zákonom o financovaní celoživotného vzdelávania.

Abstract

The paper presents information on a drawing up of conceptual, strategic and legislation documents for life-long learning, life-long advisory in the Slovak Republic.

Attention is focused mainly on relations among the Slovak economical structure, education system and changing labour market. A topic of competitiveness of the Slovak Republic in compliance with the Lisbon Strategy is addressed by adoption of a separate law on the life-long learning and in a future law of the life-long learning financing in the Slovak Republic.

Kľúčové slová

Celoživotné vzdelávanie, celoživotné poradenstvo, poznatková ekonomika, vedomostná spoločnosť, trh práce, kvalifikácia, odborná spôsobilosť, vzdelávacie programy, akreditácia, daňový bonus.

Key words

Life-long learning, life-long counselling, knowledge economy, knowledge community, labour market, qualification, professional skills, training programs, accreditation, tax bonus.

Systém celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike

Slovensko je malá, vysoko otvorená ekonomika proexportne orientovaná a naviazaná hospodárskym rastom a pracovným trhom na exportnú kapacitu dvoch, resp. troch priemyslových odvetví. Z uvedeného dôvodu som presvedčený, že už dnes sme nútení zmeniť štruktúru hospodárskeho rastu od rastu založeného na počte vyčerpávajúcich sa pracovných zdrojov k rastu založenému na princípoch vedomostnej ekonomiky ako strategickej priority; k podpore odvetví s vyššou pridanou hodnotou náročnou na využitie kvalifikovanej a zručnej pracovnej sily v rámci tvoriacej sa učiacej spoločnosti. Náš hospodársky rast musí byť založený na schopnosti vyrábať s vysokou pridanou hodnotou, čo vyžaduje od účastníkov trhu práce pracovať s neustále novými informáciami, produkovať nové poznatky a využívať ich v praxi. Preto udržaniu týchto v Európe ojedinelých výsledkov musí zodpovedať úroveň kvality a dostupnosť celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva pre občanov, ktorí počas svojho aktívneho života budú potrebovať niekoľkokrát zmeniť kvalifikáciu a zamestnávateľov, ktorí produkciou a službami a zavádzaním inovácií vytvárajú nové pracovné miesta, na ktoré potrebujú novo kvalifikované pracovné sily.

Počas českého predsedníctva Rada ministrov, zodpovedných za odbornú prípravu a vzdelávanie, prijala v máji 2009 Strategický rámec pre európsku spoluprácu v odbornej príprave a vzdelávaní; strednodobé priority pre prvý cyklus spolupráce na roky 2009–2011. Nanovo boli definované iné referenčné hodnoty – benčmarky. Referenčné hodnoty sa zakladajú na už existujúcich referenčných hodnotách prijatých v rámci pracovného programu „Vzdelávanie a odborná príprava 2010“. Mali by sa zakladať výlučne na porovnateľných údajoch a zohľadňovať rozdielne situácie v jednotlivých členských štátoch. Nemali by sa považovať za konkrétne ciele, ktoré jednotlivé krajiny majú dosiahnuť do roku 2020. Na základe toho členské štáty v oblasti celoživotného vzdelávania súhlasili s referenčnou hodnotou, podľa ktorej sa hodnota účasti na vzdelávaní dospelých zvyšuje z 12,5 % na 15 %. Do roka 2010 účasť dospeljej pracujúcej populácie (veková skupina 25–64 rokov) v oblasti celoživotného vzdelávania by mala dosiahnuť hodnotu aspoň 12,5 %. Po roku 2010 do roka 2020 by aspoň 15% dospelých malo participovať na celoživotnom vzdelávaní.

Spoločenská potreba celoživotného vzdelávania a celoživotné poradenstvo vyplývajúce zo súčasného hospodárskeho vývoja, ako nástroja zamestnaneckej politiky Slovenskej republiky, vychádza z potreby rozvoja a uznávania zručností a kompetencií občanov jednotlivých členských štátov EÚ, ktoré majú zjednodušiť uznávanie kvalifikácií a uľahčiť mobilitu v oblasti vzdelávania a pracovného

trhu. Vedomosti a zručnosti pod vplyvom informačnej explózie, prenosu poznatkov a inovačných tlakov v priebehu dnes už pomerne krátkeho času (6–8 rokov) cca na 80 % starnú a stávajú sa neaktuálnymi. Preto pre udržateľnú mieru zamestnateľnosti s ohľadom na rast produktivity práce význam celoživotného vzdelávania a poradenstva naberá na intenzite a rozmeroch. Slovenská republika napriek relatívnemu vysokému podielu mladých občanov s ukončeným stredoškolským vzdelaním nedokáže svojim vzdelávacím systémom produkovať v dostatočnej miere pracovníkov, ktorí sa okamžite vedia zaradiť do pracovného procesu. Podiel dospeljej populácie, ktorá sa ďalej vzdeláva, je v porovnaní so štátmi Európskej únie jeden z najmenších. Za hlavnú prekážku dosiahnutia pokroku v tejto oblasti je považovaná absencia legislatívneho rámca pre ďalšie vzdelávanie, uznávanie výsledkov ďalšieho vzdelávania, implementácia Európskeho kvalifikačného rámca a koncepcia celoživotného poradenstva. V snahe prispôbiť sa technologickým zmenám mali by sa odstrániť prekážky v ďalšom vzdelávaní a odbornej príprave. Najmä zamestnávateľi by mali prebrať viac zodpovednosti za odbornú prípravu a motiváciu svojich pracovníkov. Šance vzdelávania starších a mladších pracovníkov sú u nás rovnaké: len každý desiaty zamestnávateľ na Slovensku si myslí, že možnosti vzdelávania starších pracovníkov v porovnaní s mladšími sú horšie. Väčšina zamestnávateľov sa na Slovensku nestotožnila s tvrdením, že starší pracovníci nie sú ochotní sa vzdelávať. Viac ako dve tretiny zamestnávateľov na Slovensku akceptujú dôležitosť prehlbovania a zdokonaľovania odbornej a kvalifikačnej úrovne starších pracovníkov, čo slúži udržiavaniu a zlepšovaniu ich zamestnateľnosti. Cieľom je potreba vytvoriť prostredie na vznik nových a zastrešenie súčasných subsystémov vzdelávania, vzájomne ich otvoriť a prepojiť do funkčných vzťahov tak, aby umožnili všetkým občanom počas aktívneho života získať novú čiastočnú, alebo úplnú kvalifikáciu platnú v celej Európskej únii.

Najvýznamnejšie dokumenty, ktoré spoluutvárajú systém ďalšieho vzdelávania sú „Koncepcia celoživotného vzdelávania v SR“ – prvý dokument definujúci priority a záujmy v oblasti celoživotného vzdelávania, ako aj riadenie procesov ich implementácie v konkrétnych termínoch, a národný projekt „Tvorba, rozvoj a implementácia otvoreného systému celoživotného vzdelávania v SR pre potreby trhu práce“. Projekt bude zavŕšený zákonom o celoživotnom vzdelávaní a o uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania, ktorý v súčasnom období je v pokročilom štádiu konzultácií, rokovaní so sociálnymi partnermi, regionálnou samosprávou a zástupcami zamestnávateľov.

Celoživotné vzdelávanie zaručí, že predmetnú kvalifikáciu bude možno dosiahnuť pružnými spôsobmi štúdia, vrátane formy nie celodenného riadneho štúdia, ako aj formou pracovných ciest. Úspešná politika celoživotného vzdelávania bude zahŕňať základné zásady a postupy uznávania predchádzajúceho vzdelávania na základe študijných výsledkov bez ohľadu na to, či vedomosti, poznatky, kvalifikácia, zručnosti alebo schopnosti boli nadobudnuté formou formálneho alebo neformálneho štúdia. Usilujeme o to, aby sme tieto rámce uplatňovali a pripravili pre samocertifikáciu voči Rámcu kvalifikácií Európskeho priestoru vysokoškolského vzdelávania do roku 2012. Preto hlavným cieľom návrhu zákona je vytvoriť legislatívne prostredie pre zabezpečenie fungovania ďalšieho – neformálneho vzdelávania ako súčasť celoživotného vzdelávania tak, aby bola zaručená kvalita vzdelávacích inštitúcií a vzdelávacích programov. Zákon zavádza systém uznávania výsledkov vytvorením možnosti vykonať skúšku odbornej spôsobilosti v súlade s Národnou sústavou kvalifikácií. Národná sústava kvalifikácií vzniká na základe odporúčania Európskeho parlamentu a Rady a vychádza z pokroku dosiahnutého v kontexte Bolonského a Kodanského procesu a rozsiahleho procesu konzultácií s verejnosťou. Komisia prezentovala v septembri 2006 návrh na zriadenie Európskeho kvalifikačného rámca, ktorý bude zahŕňať všetky úrovne vzdelávania a prípravy a podporovať mobilitu a celoživotné vzdelávanie. Navrhovaný Európsky kvalifikačný rámec je plne kompatibilný s Rámcom pre kvalifikácie Európskeho priestoru vysokoškolského vzdelávania. Národná sústava kvalifikácií je základom otvoreného systému, kumuluje v sebe zosúladenie výstupov vzdelávacieho systému s potrebami trhu práce a zrovnoprávňuje výstupy z formálneho a ďalšieho vzdelávania. Prostredníctvom inštitútu vykonania skúšky odbornej spôsobilosti sa rozširuje pôsobnosť zákona na možnosť udeliť osvedčenie o nadobudnutí kvalifikácie aj mimo systému formálneho vzdelávania. Návrh zákona sa nevzťahuje na výkon regulovaných povolání, ktoré sú upravené osobitnými predpismi, a na podmienky kariérneho rastu pedagogických zamestnancov.

Významným primárnym prvkom systému ďalšieho vzdelávania sú vzdelávacie inštitúcie a vzdelávacie programy. Právo poskytovať vzdelávanie majú všetky vzdelávacie inštitúcie, ktorých predmetom činnosti sú aktivity priamo súvisiace so vzdelávaním, bez povinnosti akreditácie. Povinnosť akreditácie sa vyžaduje len na vzdelávacie programy, ktoré vedú k rozšíreniu, prehĺbeniu alebo obnoveniu kvalifikácie a nadobudnutiu odbornej spôsobilosti na vykonávanie jednej alebo viacerých pracovných činností v inej profesii ako tej, ktorú žiadateľ získal prostredníctvom počiatočného vzdelávania. Účelom akreditácie

je overenie spôsobilosti inštitúcie lektorsky a materiálno-technicky zabezpečiť uskutočňovanie vzdelávania.

Napriek tomu, že sme posunuli návrh zákona do pokročilejšieho štádia legislatívneho procesu, naďalej prebieha verejná diskusia o tom, či možno neformálnym vzdelávaním získať úplnú alebo čiastočnú kvalifikáciu, a o kreditovom systéme v neformálnom vzdelávaní, ktorý by vytvoril predpoklady na prenos výsledkov neformálneho vzdelávania do formálneho vzdelávania. Zhromažďovanie kreditov za úspešné absolvovanie modulov vzdelávacieho programu by mohlo mať rozhodujúci vplyv v procese vedúcom k získaniu úplnej alebo čiastočnej kvalifikácie. Otvorená je tiež otázka udelenia oprávnenia na vykonanie skúšky na overenie odbornej spôsobilosti. Návrh zákona zatiaľ priznáva toto oprávnenie len školám alebo vysokým školám (v jednom odbore pre jednu školu alebo vysokú školu v príslušnom samosprávnom kraji), ktorým bolo vydané potvrdenie o akreditácii vzdelávacieho programu.

Napriek všetkým pozitívam, ktoré celoživotné vzdelávanie so sebou prináša, ako vysokoškolský učiteľ ekonóm som presvedčený, že ani najlepší systém vzdelávania a poradenstva nemôže byť efektívny bez dobrého financovania. Z viacerých návrhov, ktoré zohľadňovali najmä mieru náročnosti na verejné zdroje, administratívnu náročnosť realizácie, viacdrojovosť, transparentnosť a kontrolovateľnosť miery zneužitia, považujem za najpriechodnejší systém, na ktorom sa budú podieľať viaceré zdroje – verejný rozpočet, zamestnávateľa a účastníci vzdelávania. Z hľadiska širšieho okruhu nástrojov odporúčam zaviesť do praxe daňový bonus za absolvovanie ďalšieho vzdelávania, podporu prostredníctvom Sociálneho fondu, zdroje EÚ a podiel zaplatenej dane na ďalšom vzdelávaní. Daňový bonus si môže uplatniť daňovník v sume zatiaľ stanovenej vo výške 20 % z preukázaných nákladov vynaložených na úspešne ukončené akreditované vzdelávanie a môže si ho uplatniť aj na viac ako jedno akreditované vzdelávanie.

Uvedený finančný systém by nebol úplný, keby neotvoril problém financovania ďalšieho vzdelávania dlhodobo nezamestnaných a občanov zo sociálne znevýhodneného prostredia. V tomto segmente prijímateľov pomoci je zvyčajne nízka motivácia na získavanie kvalifikácie formou vzdelávania a nízky prah finančného zabezpečenia, ktorý je možný použiť v systéme viacdrojového financovania a daňových bonusov. Preto v tomto prípade považujem za efektívne a priechodné uplatnenie tzv. „vzdelávacích finančných kreditov“, ktoré by sa poskytovali záujemcom finančne odkázaným s príslušnou hodnotou a ktoré by ich držiteľia mohli použiť v príslušných inštitúciách na prefinancovanie časti nákladov na vzdelávanie.

Záver

Hospodárska kríza a reálna situácia na dynamickom trhu práce si z hľadiska zabezpečenia dlhodobej konkurencieschopnosti ekonomiky vyžaduje rovnakú schopnosť reakcie aj od aktérov pôsobiacich vo vzdelávacom prostredí. Ďalšie vzdelávanie a celoživotné poradenstvo budú zárukou nielen prispôsobovania sa potrebám, ale tiež motorom predvídavosti. Cieľom je, aby všetci kľúčoví aktéri tohto procesu včas zmeny pochopili a začali ich uvádzať v širšom meradle do života. Ide o strategickú sociálno-ekonomickú otázku, ktorej riešenie majú v rukách vláda, zamestnávateľia a produktívna pracovná sila.

Zoznam použitej literatúry

- [1] Návrh zákona o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ministerstvo školstva Slovenskej republiky, júl 2009. Nepublikované.
- [2] Koncepcia celoživotného poradenstva v Slovenskej republike. Ministerstvo školstva Slovenskej republiky, marec 2009. Nepublikované.
- [3] Návrh implementácie Európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie v podmienkach Slovenskej republiky. Ministerstvo školstva Slovenskej republiky, október 2008. Nepublikované.
- [4] Stratégia celoživotného vzdelávania a celoživotného poradenstva. Ministerstvo školstva Slovenskej republiky, február 2007. Nepublikované.
- [5] Európska komisia. Smerom k Európskemu priestoru vysokoškolského vzdelávania. In Reagovanie na výzvy v globalizovanom svete. Konferencia európskych ministrov vysokoškolského vzdelávania. Londýn, 17.–18. Máj 2007. Nepublikované.