

**Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke Školení a produktivitě
NEOVĚŘENÝ PŘEKLAD**

(2005/C 120/13)

Dopisem ze dne 22. dubna 2004 od ministra pro evropské záležitosti, pana Atzo Nicolaie, nizozemské předsednictví požádalo Evropský hospodářský a sociální výbor, podle článku 262 Smlouvy o založení Evropského společenství, o sestavení průzkumného stanoviska k problematice Školení a produktivity.

Sekce pro zaměstnanost, sociální věci a občanství, která odpovídala za přípravu práce Výboru v souvislosti s touto problematikou, schválila své stanovisko k problematice dne 22. září 2004. Zpravodajem byl pan **Koryfidis**.

Na svém 412. plenárním zasedání (schůzi ze dne 28. října 2004) Evropský hospodářský a sociální výbor přijal toto stanovisko počtem 81 hlasů pro, 1 proti a 1 se zdržel hlasování.

1. Kontext přípravy stanoviska

1.1 V reakci na žádost nizozemského předsednictví adresovanou Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru (EHSV), je obsah tohoto průzkumného stanoviska určovaný níže uvedenými faktory:

- program nizozemského předsednictví, zejména kapitola o *Sociální Evropě a její otevřenosti změnám* ⁽¹⁾;
- rozhodnutí Evropské rady v Bruselu ⁽²⁾ (ze dne 25. a 26. března 2004) naplnit Lisabonskou výzvu, zejména výzvu adresovanou EHSV „aby zkoumal způsoby a prostředky efektivnějšího provádění Lisabonské strategie“ ⁽³⁾;
- úsilí o dosažení dohody mezi pětadvaceti členskými státy ve věci nového Programu sociální politiky (2006-2010) ⁽⁴⁾;
- projednání a začlenění cílů Lisabonské a Gothenburgské strategie do této dohody ⁽⁵⁾;
- hledání, určení a vysvětlení příčin problémů týkajících se realizace postupů celoživotního učení a způsobů, jak zvýšit efektivitu politik průběžného školení.

1.1.1 Celkový kontext otázek sociální politiky a zaměstnanosti navržený nizozemským předsednictvím bude projednáván na konferenci na vysoké úrovni na téma *Více lidí zapojených do práce: strategické postupy pro aktivizaci evropského pracovního potenciálu*, která se uskuteční v Amsterdamu ve dnech 25. a 26. října 2004.

⁽¹⁾ Viz program nizozemského předsednictví.

⁽²⁾ Viz závěry předsednictví – kapitola III.

⁽³⁾ Viz bod 45 těchto závěrů.

⁽⁴⁾ Komise představí nový Sociální program v první polovině roku 2005.

⁽⁵⁾ Vyhodnocení Lisabonské strategie v polovině funkčního období se očekává v průběhu jarního zasedání Evropské rady (v březnu 2005).

1.1.2 Cílem této konference je projednat strukturální změny, které je třeba uskutečnit ve čtyřech oblastech sociální politiky ⁽⁶⁾, a zároveň zvýšit podíl občanů na těchto změnách a udržet sociální soudržnost.

1.1.3 A konečně, nizozemské předsednictví požádalo EHSV, aby se zaměřil na tyto záležitosti:

- Jaké jsou hlavní překážky provádění národní politiky a politiky Společenství v průběžném školení v každém z členských států EU jednotlivě i v EU jako celku, a jak lze tyto překážky překonat?
- Jaké jsou neefektivnější způsoby podpory průběžného školení?
- Jaký vliv má způsob, jímž je rozdělena odpovědnost mezi různé subjekty, které se podílejí na školení (např. vláda, sociální partneři a rovněž zaměstnavatelé a zaměstnanci), na organizaci a úspěšnou realizaci průběžného školení? Jaký je neefektivnější způsob rozdělení rolí a odpovědnosti a jak jej lze docílit?

2. Úvod

2.1 EHSV připisuje značný význam žádosti nizozemského předsednictví o sestavení předlohy tohoto stanoviska, zejména jeho obsahu a oblasti působnosti, do nichž se promítají obecnější cíle EU a nejdůležitější problémy, s nimiž je Unie konfrontována v oblasti trvale udržitelného rozvoje a v konkrétnější rovině v oblasti zaměstnanosti, produktivity a ekonomického růstu.

⁽⁶⁾ Nizozemské předsednictví vyzvalo k provedení strukturálních změn ve čtyřech oblastech sociální politiky: účinné znovuvymezení vztahu mezi pracovním životem a společenským/rodinným životem, aktivizace systému sociálního zabezpečení a podpora změn v oblasti práce, **školení a produktivity**..

2.2 Aniž by ztratil ze zřetele svou povinnost zaměřit se na otázky, které nastolilo nizozemské předsednictví, je EHSV přesvědčený, že je důležité, aby tyto otázky, na něž má být kladen důraz, byly zasazeny do obecnějšího rámce⁽¹⁾, který by zkoumal veškerou problematiku týkající se celkového pokroku dosaženého EU v příslušných sektorech v kontextu konkrétních okolností.

3. Vymezení pojmů⁽²⁾

3.1 Pojmem (odborné) **školení** se rozumí „Osvojení, obnovení nebo aktualizace zejména technických znalostí a dovedností (příslušným jedincem)“.

3.2 **Základní vzdělávání a školení** souvisí s fází osvojování počátečních základních znalostí a dovedností týkajících se povolání, kterému se bude příslušná osoba věnovat. Základní vzdělávání a školení je v mnoha členských státech zajišťováno prostřednictvím **učňovského školství**, které představuje spojení různých forem učení s odbornou praxí v podnicích.

3.3 **Další odborné vzdělávání a školení/další odborný rozvoj** souvisí s učením, které má konkrétní vazby na trh práce nebo na určitý podnik, na základě již osvojených odborných dovedností a praxe, s cílem aktualizovat a rozšířit si vlastní znalosti a odbornou způsobilost a osvojit si dovednosti pro jiné nebo nové oblasti pracovních činností a pracovní úkoly. Další odborné vzdělávání a školení se zaměřuje v prvé řadě na všechny občany, kteří jsou aktivně zapojeni do pracovního procesu, tj. kteří absolvovali základní vzdělávání a školení (v některých případech jako částečně kvalifikovaní zaměstnanci postrádající formální odbornou kvalifikaci) a jsou buď v pracovním poměru nebo jsou evidováni jako nezaměstnaní (a v této souvislosti se účastní podpůrných programů dalšího vzdělávání nebo přeškolení kurzů). Kromě toho mají všichni občané možnost účastnit se mnoha typů všeobecných programů školení i programů specializovaných na konkrétní pracovní činnosti, které jsou k dispozici ve státním nebo soukromém sektoru a v maximálně rozrůzněných formách učení.

3.4 Evropské systémy odborného školení se v jednotlivých členských státech značně liší, jelikož tyto systémy jsou neustále přizpůsobovány požadavkům odborné veřejnosti i pracujících. Snaha formulovat přesnou a přímo použitelnou definici, jak z hlediska výkladu, tak z hlediska jazykové formy, představuje neustálou výzvu. Aspektem, který je ovšem důležitý obecně,

je skladba odborného školení, jež je k dispozici, z hlediska poměru mezi školicími institucemi a odbornou přípravou zajišťovanou podniky. Konkrétní poměr mezi těmito složkami může být v praxi jiný v případě základního i dalšího odborného vzdělávání a školení, v závislosti na úrovni dovedností, na příslušném sektoru a odvětví pracovní činnosti. Totéž platí pro typy školení, které jsou k dispozici, a jež mohou mít formu seminářů, modulární (stavebnicovou) formu, formu kurzů o různém časovém rozsahu a rovněž formu detailních studijních kurzů specializovaných na určitý obor pracovní činnosti. Kromě toho systémy odborného školení a kvalifikace a konečně také školicí instituce a zaměstnavatelé rozeznávají neformální a informální procesy učení⁽³⁾.

3.5 Pojmem **celoživotní učení** se rozumí „veškeré činnosti učení realizované v průběhu života s cílem zlepšení znalostí, dovedností a odborné způsobilosti z osobního, občanského, společenského a/nebo zaměstnaneckého hlediska“⁽⁴⁾. V důsledku závěrů lisabonského zasedání Evropské rady proces celoživotního učení nabyl mimořádného politického významu, jako klíčová koncepce zaměřená na naplnění všeobecně uznávané potřeby zásadní obnovy evropského modelu školení, v rámci přechodu k ekonomice a společnosti založené na znalostech⁽⁵⁾. Odpovídající důsledný další rozvoj či transformace těchto struktur, fungování a metody výuky a učení současných systémů všeobecného a odborného vzdělávání a školení, získávají klíčový význam z hlediska dosažení cílů lisabonského zasedání. V důsledku toho nová generace akčních programů Společenství pro oblast všeobecného i odborného vzdělávání a školení bude od roku 2007 spojena pod jednotnou hlavičkou celoživotního učení⁽⁶⁾.

3.5.1 V praktické, komplexní realizaci procesu celoživotního učení stále ještě v mnoha ohledech existují značné rezervy, a to z hlediska dodavatelských struktur, možností přístupu a společenské poptávky, a také z hlediska procentuálního poměru obyvatelstva, které se podílí na jeho celkové skladbě. Evropské úřady CEDEFOP a ETF udělaly hodně proto, aby umožnily členským státům obecně a v konkrétnější rovině různým zainteresovaným stranám a příslušným subjektům působícím v oblasti školení, realizovat vzájemnou výměnu myšlenek, informací a zkušeností⁽⁷⁾. V praxi ovšem i nadále zůstává řada důležitých úkolů, mezi které patří:

— jakým způsobem se celoživotní učení může stát „zastřešujícím prvkem“ veškerých procesů učení (formálních i neformálních);

(1) Tento přístup k problémům – tj. uvedení jednotlivého do souvislosti s obecným – je kromě toho charakteristickým rysem práce EHSV. Stanoviska Úř. věst. C 110, 30.4.2004 (Hornung-Draus-Greif) a Úř. věst. C 117, 30.4.2004 (Ribbe-Ehnmark) z nedávné doby jsou dobrým příkladem takového přístupu.

(2) Publikace CEDEFOP poskytují podrobnější informace o vymezení pojmů v oblasti odborného vzdělávání a školení; srovnej zejména glosář CEDEFOP a rovněž zprávy o výzkumu v oblasti odborného školení a o politice odborného školení na adrese (www.cedefop.eu.int a www.trainingvillage.gr). Příloha k stanovisku tyto informace doplňuje.

(3) K této definici viz SEC (2000) 1832 (Memorandum o celoživotním učení) a COM (2001) 678 finální verze (Učinit evropský prostor celoživotního učení skutečností).

(4) COM (2001) 678 finální verze.

(5) K této definici viz SEC (2000) 1832 a sdělení Evropské komise (1997) „K Evropě založené na znalostech“.

(6) COM (2004) 156 final.

(7) Srov. příslušné publikace CEDEFOP pod jednotnou hlavičkou „Zahajme práci na celoživotním učení“ (www.trainingvillage.gr) a příslušné studie a zprávy ETF a zprávy o situaci v nových členských státech a v kandidátských zemích (www.etf.eu.int).

- jakým způsobem může být spojeno s budováním společnosti a ekonomiky založené na znalostech;
- jakým způsobem může být spojeno s trvale udržitelným rozvojem a současnými výzvami procesu globalizace;
- konkrétněji, jakým způsobem se může stát nástrojem rozvoje místní výroby, společenské a kulturní sféry;
- jak lze rozvíjet evropský prostor celoživotního učení;
- jak lze těžit z různých výsledků tohoto procesu a jak je lze ověřovat;
- a konečně, jakým způsobem lze tento proces financovat.

3.5.2 V souvislosti se snahou vytvořit legislativu související s celoživotním učením, v té podobě, v níž je analyzováno výše, vzniká potřeba definovat nové rozdělení rolí a odpovědnosti a nový rámec pro spolupráci na všech úrovních – zejména na místní úrovni, kde vzhledem k záměru dosažení cílů lisabonského zasedání existuje jasná potřeba dynamické spolupráce mezi státními úřady, sociálními partnery a občanskou společností obecně.

3.6 Z formálního hlediska, podle Komise, **produktivita práce** ⁽¹⁾ označuje množství práce, potřebné pro výrobu konkrétní jednotky. Z makroekonomického hlediska se produktivita práce měří hrubým domácím produktem (HDP) země na aktivního člena populace ⁽²⁾. Zvýšení produktivity je nejdůležitějším zdrojem ekonomického růstu ⁽³⁾.

4. Politika Evropské unie v oblasti odborného školení

4.1 Unie „bude provádět politiku odborného školení, která bude podporovat a doplňovat opatření členských států a zároveň plně respektovat odpovědnost členských států za obsah a organizaci odborného školení“ ⁽⁴⁾. Rozhodnutí z Kodaně v roce 2002 naznačila kvalitativní krok vpřed v dalším rozvoji této politiky, který je rovněž v souladu s konzistencí a synergií Lisabonské Společné průběžné zpráva Rady a Komise o implementaci podrobného pracovního programu k monito-

⁽¹⁾ Viz SCADPlus: Produktivita: klíč ke konkurenceschopnosti evropských ekonomik a podniků Kromě pojmu „produktivita práce“ jsou užívány také jiné příslušné pojmy, jejichž význam je poněkud odlišný. Patří k nim: produktivita ekonomiky, produktivita podniku, národní produktivita, individuální produktivita, produktivita kapitálu, atd.

⁽²⁾ Viz COM(2002) 262 final (Přehled) a SCADPlus: Produktivita: klíč ke konkurenceschopnosti evropských ekonomik a podniků

⁽³⁾ Srov. COM(2002) 262 final (Přehled) a SCADPlus: Produktivita: klíč ke konkurenceschopnosti evropských ekonomik a podniků

⁽⁴⁾ Článek III-183 Předlohy ústavy. Odpovědnost Unie ve vztahu k odbornému školení je určována větou „Unie **bude provádět** politiku odborného školení“. Pokud jde o vzdělávání je určena větou „Unie **bude přispívat** k rozvoji kvalitního vzdělávání ...“.

rování cílů vzdělávacích a školicích systémů v Evropě agendy o obecném vzdělávání a odborném školení v roce 2010 ⁽⁵⁾. Společná průběžná zpráva Rady a Komise o implementaci podrobného pracovního programu k monitorování cílů vzdělávacích a školicích systémů v Evropě (duben 2004) ⁽⁶⁾ je dalším krokem stejným pozitivním směrem.

4.1.1 Evropské úřady CEDEFOP a ETF podporují specifickým způsobem rozvoj odborného vzdělávání a školení. Doplnují také provádění směrnic evropské politiky v oblasti odborného školení tím, že nastiňují, rozšiřují a navzájem si vyměňují informace, zkušenosti a příklady tzv. nejlepší praxe, prostřednictvím zadaných studií a zpráv a prostřednictvím přípravy a analýzy příslušných výzkumných prací a popisů praktické zkušenosti. Evropská informační síť Eurydike ⁽⁷⁾ obdobným způsobem propojuje tyto systémy a subjekty systémů všeobecného vzdělávání. Tyto tři organizace jsou ve vztahu vzájemné součinnosti formou konstruktivní spolupráce, jejíž rozsah se neustále rozšiřuje v souvislosti s rostoucím významem celoživotního učení, které s sebou přináší vyšší míru spolupráce a integrace všeobecného vzdělávání a školení na jedné straně a odborného vzdělávání a školení na straně druhé.

4.1.2 Účelem programu Leonardo da Vinci ⁽⁸⁾ je provádět politiku Unie v oblasti odborného školení. Přispívá „k prosazení Evropy založené na znalostech rozvojem evropského prostoru spolupráce v oblasti vzdělávání a odborného školení“ a podporuje „politiku členských států v oblasti celoživotního učení a utváření znalostí, dovedností a odborné způsobilosti, takovým způsobem, aby existoval předpoklad, že tento proces přispěje k pěstování aktivního občanského postoje a zaměstnatelnosti“ ⁽⁹⁾. Členské státy jsou odpovědné za realizaci tohoto programu.

4.1.3 V kontextu rozvoje a implementace celoživotního vzdělávání by měla být rovněž věnována zvláštní pozornost na aktivitu „Grundtvig“ v současném programu Sokrates II, která se vztahuje k podpoře integrovaného přístupu ke vzdělávání napříč celým spektrem vzdělávání dospělých ⁽¹⁰⁾.

⁽⁵⁾ http://europa.eu.int/comm/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf

⁽⁶⁾ Viz „Vzdělávání a školení 2010: Klíčové vzkazy Rady a Komise Evropskému parlamentu“ (2004/C 104/01).

⁽⁷⁾ www.eurydice.org

⁽⁸⁾ Předchozí programy odborného školení: Comett (1986-1989 a 1990-1994), Iris (1988-1993 a 1994-1998), Petra (1988-1991 a 1992-1994), Eurotecnat a Force.

⁽⁹⁾ Čl. 1 odst. 3 rozhodnutí Rady o akčním programu odborného školení Evropského společenství (program Leonardo da Vinci).

⁽¹⁰⁾ http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/grundtvig/overview_en.html

4.2 Národní systémy všeobecného a odborného vzdělávání a školení byly strukturovány a navrženy v zásadě tak, aby splňovaly konkrétní potřeby, které v průběhu času a případ od případu vytvářel trh práce. V důsledku toho se v jejich vývoji projevovaly cykly větší intenzity a následného oslabení odpovídající příslušným trendům daného trhu. Ze stejného důvodu mezi nimi existují výrazné rozdíly. Tyto rozdíly v současné době způsobují problémy v koordinaci, v přejímání příslušných postupů tzv. nejlepší praxe a ve vzájemném chápání pojmů a koncepcí užívaných v každém jednotlivém případě.

4.3 Příslušné rozpočtové výdaje na odborné vzdělávání pro Evropskou unii v roce 2004 činí 194 533 900 eur, z toho 163 miliónů eur na program Leonardo da Vinci. Ve srovnání s tím výdaje na kulturu všeho druhu a na všech úrovních, kromě vzdělávání a školení představují 268 848 500 eur; celkový rozpočet generálního direktoriátu pro vzdělání a kulturu činí 783 770 054 eur, z celkového rozpočtu Společenství 92 370 071 153 (⁽¹⁾)eur.

4.3.1 Tato skromná částka přidělená v rozpočtu vzhledem k ekonomickému a politickému významu odborného vzdělávání a školení se projevuje na úrovni členských států. Existuje všeobecná shoda mezi hlavními subjekty na všech úrovních rozhodování, že celkové finanční prostředky, které jsou k dispozici pro sektor vzdělávání a školení, jsou nedostatečné pro dosažení stanovených cílů.

4.4 V této souvislosti je třeba také poukázat na fakt, že průměrný procentuální podíl občanů EU, kteří absolvují kvalifikované základní odborné školení, je nízký (8,4 %) (⁽²⁾). Cíl Unie pro rok 2010 je zvýšit tento procentuální podíl na 12,5 % potenciální ekonomicky aktivní populace (skupina obyvatel ve věku od 25-64 let) (⁽³⁾).

4.5 Efektivní a perspektivní průběžné odborné vzdělávání a školení je nedílnou součástí úspěšného praktického provádění celoživotního učení. Je jasné, že současné systémy, společně

s procesy a výsledky učení, nesplňují požadavky na ně kladené z kvalitativního ani z kvantitativního hlediska. Tento obecný soud rozhodně nevyklučuje možnost, že v určitých odvětvích a kontextech existují kvalitní, efektivní možnosti průběžného odborného vzdělávání a školení. Jedním takovým příkladem mohou být kurzy organizované v rámci konkrétního podniku s cílem vyhovět jeho konkrétním potřebám; jako jiný příklad lze uvést možnosti školení na úrovni sektorů (⁽⁴⁾), které navrhli evropská sociální partneři nebo byly navrženy ve spolupráci s nimi.

5. Politika Evropské unie v oblasti zvyšování produktivity

5.1 Z veškerých údajů Evropské komise za minulé roky vyplývá, že vývoj v oblasti produktivity je pro Unii nepříznivý. „V průběhu druhé poloviny 90. let 20. století a následně po období výrazného ekonomického útlumu došlo ve Spojených státech ke zrychlení růstu produktivity práce (z průměrné hodnoty 1,2 % v letech 1990-95 na 1,9 % v letech 1995-2001) a růstu zaměstnanosti (z 0,9 % na 1,3 %). V EU se růst produktivity práce zpomalil (z průměrné hodnoty 1,9 % v první polovině desetiletí na 1,2 % v letech 1995-2001), avšak růst zaměstnanosti se výrazně zvýšil (z poklesu v hodnotě 0,6 % v první polovině desetiletí na 1,2 % v období let 1995-2001“ (⁽⁵⁾).

5.2 Je zřejmé, že existují značné rozdíly mezi ukazateli produktivity jednotlivých členských států EU. Evropská komise ve svém sdělení na téma *Produktivita: klíč ke konkurenceschopnosti Evropských ekonomik a podniků* (⁽⁶⁾), usiluje o popsání příčin a důsledků, které může tato situace mít na lisabonské cíle. Po určení a vysvětlení značných rozdílů mezi členskými státy v tomto ohledu, Komise zdůrazňuje, že „*Ekonomický růst se zvýší pouze tehdy, jestliže se zvýší produktivita. Zlepšení produktivity podniků silně závisí na rozvoji informačních a komunikačních technologií a inovací a na větší míře přizpůsobení pracovních sil potřebám průmyslu*“ (⁽⁷⁾).

(⁽¹⁾) Rozpočet generálního ředitelství pro vzdělání a kulturu dosahuje 0,85 % celkového rozpočtu Unie. Částky přidělené na školení počítají s 0,25 % rozpočtu generálního ředitelství pro vzdělání a kulturu a s 0,002 % (0,003 na všechny typy a úrovně školení) celkového rozpočtu Unie (všechna tato čísla vycházejí z obecného rozpočtu Unie na rok 2004).

(⁽²⁾) V příslušném průzkumu Eurostatu (CVTS 2/Data 1999/VYDÁNÍ 2002) jsou uvedeny nesmírně důležité komentáře ke kvantitativním a kvalitativním prvkům školení na úrovni sektorů na statistickém vzorku členských států.

(⁽³⁾) Původní návrh Komise byl formulován takto: „*Do roku 2010 by průměrná úroveň účasti v celoživotním učení v EU měla činit minimálně 15 % dospělé populace v produktivním věku (skupina populace ve věku 25-64 let) a v žádné zemi by neměla být nižší než 10 %.*“ Tento návrh byl nakonec Radou dne 5. května 2003 pozmeněn, jak je uvedeno výše (zdroj: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c11064.htm>).

(⁽⁴⁾) Školení na úrovni sektorů se jeví jako obzvláště důležité pro osvojení dovedností a odborné způsobilosti v mezinárodním měřítku. Příslušné subjekty na této úrovni jsou v úzkém kontaktu s problémy a výzvami vyplývajícími z globalizace a rozvoje nových technologií a mají dobré předpoklady pro navrhování a zpracování řešení (Leonardo da Vinci – EAC/11/04, III).

(⁽⁵⁾) COM(2002) 262 final, bod 2 (druhý odstavec)

(⁽⁶⁾) COM (2002) 262 final

(⁽⁷⁾) Viz.. <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/n26027.htm> (Závěry).

5.3 EHSV je přesvědčený, že vyšší produktivita v Unii má stěžejní význam pro její budoucnost jako takovou. Domnívá se také, že veškeré pokusy zvýšit produktivitu se musejí uskutečnit v tomto rámci a na základě Evropského sociálního modelu. Dané úsilí musí být orientované na všechny evropské občany a tito občané se s ním musejí ztotožnit. Musí být rovněž zaměřené na střednědobý a dlouhodobý rozvoj, musí být systematické a určované kombinací politiky založené na znalostech a konkrétních opatření. A konečně Výbor je přesvědčený, že spolupráce mezi sociálními partnery, a v obecnější rovině, mezi občanskou společností a státními orgány – zejména na místní úrovni – musí hrát zásadní úlohu při realizaci těchto opatření.

6. Vztah mezi školením a produktivitou

6.1 Na obecnější úrovni, je podle názoru EHSV nutné v souvislosti s touto konkrétní problematikou uvést následující vysvětlení:

- Produktivita je ovlivněna rozhodující měrou, jakkoli ne zcela bezvýhradně, znalostmi: „*Problematika, jako například úroveň investic, organizace pracoviště, politika zapojení občanů, vytváření pracovního prostředí stimuluje inovace, nové formy spolupráce vysokých škol s podnikovým sektorem a nové formy získávání rizikového kapitálu by měly být součástí širšího přístupu k růstu produktivity v Evropské unii.*“⁽¹⁾. Růstu produktivity proto nelze docílit pouhým zkvalitněním systému školení.
- Za současných okolností školení může účinně ovlivnit produktivitu – a tudíž konkurenceschopnost a dosažení lisabonských cílů –, pokud je součástí širšího a obecnějšího rámce vzdělávací politiky⁽²⁾. Tento širší rámec musí disponovat základním, avšak fungujícím interním komunikačním systémem (na úrovni regionální, národní i na úrovni Společenství), musí zohlednit veškeré formy vzdělávání a školení jako dílčí složky celoživotního učení a konečně, z hlediska cílů a obsahu, musí být strukturovaný a orientovaný na prostředí, jehož atributem je vysoká míra mobility s mnoha rozměry.⁽³⁾
- Produktivita a školení musejí být zkoumány a integrovány na všech úrovních, včetně úrovně pracovních míst, kde probíhá většina rozhodnutí o financování a přístupu k CVT. Kromě toho

⁽¹⁾ Viz bod 4.4 stanoviska Úř. věst. C 85, 8.4.2003 (Sirkeinen-Ehnmarm).

⁽²⁾ Viz Úř. věst. C 311, 7.11.2001 – zejména bod 3.4.1. (Koryfidis – Rodríguez García Caro – Rupp).

⁽³⁾ Hlavním problémem evropských systémů odborného vzdělávání a školení dnešní doby je skutečnost, že nereagují na současné vývojové trendy: zatímco vývoj směřuje ke krajní mobilitě, tyto systémy zpravidla fungují jakoby v podmínkách strnulého klidu.

musejí být zkoumány a integrovány jako celek, přestože se na první pohled tyto problémy zdají být svou povahou individuální.

- V každém případě, podpora Unie pro ty regiony EU, které zaostávají v rozvíjení moderních forem školení, a zejména pro nové členské státy, je velice důležitá.

6.2 V tomto kontextu by měly být systémy a iniciativy základního odborného vzdělávání a školení, a ještě větší měrou další odborné vzdělávání a školení/odborný rozvoj, vytvořeny tak, aby fungovaly efektivněji než za současných okolností⁽⁴⁾.

6.2.1 V dnešní době existence moderního systému aktualizace znalostí, dovedností a kvalifikace vyžaduje bezprecedentní spojení směrnic, znalostí, cílů, operačního rámce a pobídek. V konkrétnější rovině jsou nezbytné tyto kroky:

- seznámení se s novými globálními dimenzemi (včetně plánovacích, ekonomických, technologických, kulturních a demografických aspektů);
- důkladné všeobecné i specializované znalosti zaměřené na určující faktory a způsob fungování globálního trhu a nových forem globálního politického a ekonomického řízení;
- citlivost k potřebám a požadavkům společnosti a ekonomiky založené na znalostech prostřednictvím rozvoje inovačních, atraktivních a flexibilních programů;
- uvědomění si nových oblastí závad odhalených novým systémem globální produkce a potřeby navrhnout protiopatření, která by tyto závady odstranila;
- znovuvymezení formy a struktury konkurence jako cesty k mobilitě a inovaci v rámci Unie i mimo ní;
- znovuvymezení pobídek pro účast ve školení, zejména prostřednictvím konkrétního stanovení způsobu rozdělení přidané hodnoty vytvořené školením;
- uvědomění si trojí dimenze koncepce trvalé udržitelnosti a prosazování těchto dimenzí v osobním i kolektivním životě⁽⁵⁾.

⁽⁴⁾ Další podrobnosti viz: Evropská sociální statistika Průzkum dalšího odborného školení (CVTS2) **Data 1999**. Viz Společná průběžná zpráva Rady a Komise o implementaci podrobného pracovního programu k monitorování cílů vzdělávacích a školících systémů v Evropě (2004/C 104/01).

⁽⁵⁾ Viz odstavec 7.2.3.

6.2.2 Výše uvedené podmínky nemohou být splněny ve všech formách a typech odborného školení, ať už se jedná o průběžné vzdělávání, či ne. Jsou součástí opatření systematického vzdělávání⁽¹⁾, která jsou ovlivňována několika aspekty a určena (učení + výuka) k tomu, aby ve dlouhodobém horizontu vyústila v kulturu vzdělávání (socializace), v jejímž rámci se znalosti jeví jako určující faktor pokroku a synergetické efekty jako účinný nástroj trvale udržitelného rozvoje.

6.3 Podle názoru Výboru, přiměřené odpovědi na první dvě otázky položené nizozemským předsednictvím, by zněly takto:

6.3.1 Současný charakter a způsob fungování evropských systémů odborného školení, ve fázi základního školení a průběžného školení, mají problémy, aby dostaly požadavkům vědomostní společnosti. Tyto systémy jsou konfrontovány například s následujícími problémy:

— **Všeobecná orientace:** tyto systémy byly a i nadále jsou převážně orientovány na řešení speciálních problémů ekonomického prostředí s nízkou mobilitou.

— **Úroveň opatření:** vzhledem k této obecné orientaci systémy evropského odborného vzdělávání a školení v rozporu se současnými nároky globalizované ekonomiky musí lépe integrovat jednotlivého do všeobecného, v rámci vidění celku.

— **Mobilita systému:** orientace a fungování těchto systémů brání veškeré mobilitě, až již vnitřní nebo vnější, z hlediska výměny nových myšlenek, rozvoje sítí, pěstování inovací a utváření strategických postupů reagující na reálné problémy.

— **Kontakt se současnými znalostmi:** bez ohledu na vnímavost a pružnost jednotlivých školitelů, výše uvedené systémy nejsou ani nadále vázány jakoukoli povinností reflektovat vývoj v oblasti vědecké, technologické, výrobní či jiné.

— **Kontakt s trhem práce:** systémy vzdělávání a školení neplní potřeby trhu práce, jelikož zřídka zahrnují některé z nově se objevujících zvláštností nebo širší sociální a mezipersonální dovednosti.

— **Koordinace:** koordinace systémů se v mnoha členských státech setkává s problémy. To znamená, že každý systém základního a průběžného vzdělávání a školení funguje izolovaně od zbývajících složek vzdělávacího systému, od odpovídajících systémů v Evropské unii a samozřejmě zcela izolovaný od okolní ekonomické a společenské situace.

6.3.2 Kromě toho existuje řada mezer ve formulaci strategických cílů, prostředků a vzdělávacích postupů, které paralyzují evropské systémy vzdělávání a školení. Konkrétně se jedná o tyto nedostatky:

— praktické provádění procesu celoživotního učení by mělo být naplňováno bezodkladně, na všech příslušných úrovních politiky i praxe;

— silnější sociální soudržnost a větší mobilita jsou prvořadými cíli evropského vzdělávání a měla by jim být dána odpovídající priorita při praktické realizaci odpovědnými orgány a subjekty;

— v mnoha školících kurzech chybí uplatnění teoretických principů v praxi a důsledkem je nedostatečný potenciál zaměstnatelnosti;

— obsah školících kurzů je často zaměřen příliš úzce na krátkodobé tržní situace a proto z dlouhodobého hlediska vede k chybám vztahujícím se k požadavkům trhu práce;

— přetrvávají velmi závažné překážky mobility mezi členskými státy, vzhledem k nekompatibilním osvědčením, která jsou výstupem ze školení, nekompatibilní kvalifikací a nedostatečné znalosti cizích jazyků.

7. Problémy a vyhodnocení boje za evropskou produktivitu

7.1 Tato zjištění vedou k velice závažnému závěru, že úsilí zaměřené na dosažení produktivity v Evropě se soustředilo na chybnou oblast v nesprávné době. Mělo se zaměřit na základní vzdělávání a školení za účelem osvojení si *nejdůležitějších odborných způsobilostí*⁽²⁾ a zároveň si uchovat tentýž důraz na celoživotní učení⁽³⁾, v souladu s jeho výše uvedeným vymezením (bod 3.5).

⁽²⁾ *Nejdůležitější/základní odborná způsobilost:* soubor dovedností, které jsou doplňkem k základním a obecným dovednostem a které umožňují jednotlivcům snadněji získat novou kvalifikaci, přizpůsobit se měnícím se technologickým a organizačním podmínkám a/nebo docílit mobility na trhu práce, včetně uplatnění prostředků kariérního růstu (zdroj: Druhá zpráva o výzkumu odborného školení v Evropě – souhrnná informace – publikace CEDEFOP)

⁽³⁾ Evropská rada, na svém zasedání dne 25/26. března 2004 začleňuje do svých Závěrů tuto formulaci (bod 39): „Rovněž uznává, že celoživotní učení má pozitivní vliv na produktivitu a nabídku pracovních sil; podporuje přijetí integrovaného programu EU v průběhu roku 2005 a zavedení strategií na národní úrovni ve všech členských státech do roku 2006.“

⁽¹⁾ Viz stanovisko – Příloha.

7.2 Následující návrhy proto odkazují ke struktuře vzdělávání jako celku – bez ohledu na to, kdo za ně nese odpovědnost - a tvoří součást jednotného přístupu vyžadujícího rozsáhlou koordinovanou kampaň zaměřenou na uvedení všech evropských systémů všeobecného a odborného vzdělávání a školení do souladu se současnými evropskými a celosvětovými podmínkami, a to v co nejkratším termínu. V konkrétnější rovině jsou navrhovány tyto kroky:

7.2.1 Komplexnější a kritický nový přístup k strukturám a vzájemnému vztahu evropských systémů všeobecného a odborného vzdělávání a školení. Prioritou tohoto nového přístupu bude rozvoj vyšší úrovně komunikace a součinnosti mezi dílčími systémy různých forem vzdělávání, tak aby mohly efektivně reagovat na výzvy globalizace a mobility, které současně prostředí vytváří. Bude určovaný uvědoměním si role Evropy, jako globálního partnera v rámci nových forem globálního politického a ekonomického řízení.

7.2.1.1 Silný důraz je kladený na to, aby výše uvedený přístup nenarušil klasický humanistický rozměr evropské vzdělanosti a kulturní identity. Naopak, tento rozměr musí být dále kultivován a rozvíjen.

7.2.1.2 V souvislosti s tímto kritickým novým přístupem by odborné vzdělávání nemělo získat postavení nezávislého faktoru a rovněž by nemělo být řešeno izolovaně. Obdobně jako související oblasti školení, neformální a informální procesy učení, bude muset být zakotveno v integrované síti celoživotního učení. Takový charakter má systém, který naplňuje potřeby občanů a poptávku po všeobecném a odborném vzdělávání a školení a je přímo a neomezeně vázaný na významný cíl trvale udržitelného rozvoje.

7.2.2 EHSV zaujímá rovněž druhé stanovisko týkající se evropské perspektivy a zapojení do výše uvedeného procesu přehodnocování nových struktur a vzájemného vztahu evropských systémů všeobecného a odborného vzdělávání a školení.

7.2.2.1 EHSV se domnívá, že rozsah problémů, jejich naléhavost a zejména značné náklady spojené s jejich řešením, vyžadují okamžité kroky a výzkum na celoevropské úrovni.

7.2.2.2 Cílem takových kroků a výzkumu by zcela určitě nebyla intervence Unie jakéhokoli druhu, pokud jde o stávající struktury evropských systémů všeobecného a odborného vzdělávání a školení: jejich rozrůzněnost je zdrojem nedocenítelné rozmanitosti, která by měla být podporována.

7.2.2.3 Nabídnout mohou alternativní formy a postupy tzv. nejlepší praxe pro seznámení evropských systémů všeobecného

a odborného vzdělávání a školení s novými podmínkami, a zejména zkušební aplikace a inovační projekty, které by orientovaly vzdělávací systémy na cíle lisabonského zasedání, na jiné významné cíle Unie a na metody vyhledávání, prosazování a využívání nových, platných znalostí v globálním měřítku a přístupu k těmto znalostem.

7.2.2.4 V této souvislosti a zejména s ohledem na produktivitu a na aspekty, které z ní vyplývají, je role Unie jako vždy určována principy *acquis communautaire* – role, která musí být zdůrazňována a prosazována, zejména na místní a regionální úrovni.

7.2.2.5 Existuje ještě další a nesmírně důležitý rozměr zapojení Unie do procesu přehodnocování nových struktur a vzájemného vztahu mezi evropskými systémy všeobecného a odborného vzdělávání a školení. Může přispět k podstatnému omezení ekonomických nákladů spojených s vyhledáváním, určováním a prosazováním příslušných nových postupů a postupů tzv. nejlepší praxe pro členské státy a ve spolupráci s nimi. A konečně, uplatňováním otevřené metody koordinace může tomuto procesu jako celku také dodat impuls větší mobility a dynamiky se zřetelem k dosažení společných cílů.

7.2.3 Třetí stanovisko EHSV se týká způsobu, jakým může být proces učení, bez ohledu na konkrétní typ učení, vázaný na udržitelnost ekonomických, společenských a ekologických strategických postupů. Toto stanovisko EHSV je nejkompaktnější a zároveň nejkonkrétnější. Je podloženo příslušnou zkušeností a lze je považovat za tzv. nejlepší praxi ⁽¹⁾.

7.2.3.1 Toto stanovisko vychází ze zásady, že obtížné problémy, jako například přežití lidstva a trvale udržitelný rozvoj, produktivita, konkurenceschopnost či realizace společnosti založené na poznacích, nemohou být řešeny odtrženě od každodenní reality, prostřednictvím izolovaných kroků nebo rozhodnutí shora. Nelze je řešit ani jako individuální problémy nesystematickými opatřeními. Řešit je musí společnost, prostřednictvím integrovaných metod a angažovanosti vysoce motivovaných jednotlivců i kolektivu. Z tohoto důvodu ústřední návrh EHSV týkající se přístupu k produktivitě poukazuje mimo rámec evropské, národní a sektorové úrovně na místní úroveň, na integrované strategické postupy pro trvale udržitelný rozvoj a na dynamické posilování všech forem spolupráce mezi sociálními partnery ⁽²⁾ a obecněji, mezi organizovanou občanskou společností a místními úřady, se zřetelem k dosažení společných cílů ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Další podrobnosti viz akční plán místního víceúčelového střediska pro učení, trvale udržitelný rozvoj a vzdělávání.

⁽²⁾ Typickým pozitivním přístupem jsou priority stanovené sociálními partnery na evropské úrovni v březnu 2002, v kontextu jejich úsilí propagovat celoživotní rozvoj dovedností a kvalifikací, což je třeba podporovat.

⁽³⁾ Evropská rada na svém zasedání dne 25/26. března 2004 začleňuje do svých Závěrů tuto formulaci (bod 43): „Podpora a prosazování změn musí přesáhnout vládní úroveň. S cílem vytvořit tuto podporu, Evropská rada vyzývá členské státy, aby vybudovaly vztahy reformních partnerství, jejichž součástí budou sociální partneři, občanská společnost a státní orgány, v souladu s národními právními mechanismy a tradicemi.“

7.2.3.2 Návrh zdůrazňuje znalosti, know-how a inovace jako logicky ucelený podnět ke spolupráci a k realizaci společných cílů, představující zároveň nejdůležitější záměr.

7.2.3.3 Pobídky pro trvalou udržitelnost podnikového sektoru i života jednotlivce, obeznámenost se současnými aktivitami v této oblasti v celosvětovém měřítku a nesmírně důležitý moment vzájemné podpory individuálního i kolektivního úsilí v oblasti rozvoje, jsou navrhovány jako hybné síly, které zajistí proveditelnost návrhu.

7.2.3.4 Ideálním nástrojem pro rozvíjení návrhu by bylo vytvoření procesu celoživotního učení – instituce, již lze rozvíjet mimo rámec stávajících stimulačních mechanismů národních systémů vzdělávání a školení, a rovněž instituce nezatížené jakoukoli polarizovaností, která vyplývá ze samotné povahy interního konkurenčního výrobního systému.

7.2.3.5 V každém případě, a bez ohledu na služby, které může celoživotní učení nabídnout v současné době nebo v budoucnosti jako komplexní systém učení a vzdělávání, musí být bezodkladně vytvořen systém (politických a společenských) tlaků a pobídek, tak aby evropské systémy vzdělávání a školení mohly pokračovat⁽¹⁾ v procesu harmonizace vlastních cílů s cíli lisabonského zasedání. Tyto cíle by měly být zaměřené zejména na následující aspekty:

- potřeby ekonomiky založené na znalostech, nové ekonomiky a globalizovaného trhu;
- potřeby trhu práce, určované a rozvíjené pod vlivem vědeckých disciplín a technologických možností;
- potřeba podporovat podnikání, tvořivého kolektivního ducha, společenské přijetí inovací, uskutečňování inovací obecně, a zejména inovační tvořivé činnosti.

7.2.3.6 Výše uvedené pobídky by měly vytvořit příznivé a atraktivní společenské klima pro školení a celoživotní učení. Klima vytvořené s konkrétní podporou spolupráce mezi vzdělávacími institucemi jako takovými a především mezi vzdělávacími institucemi, podniky, občanskou společností a místními úřady při prosazování postupů a opatření odpovídajících cílům lisabonského zasedání.

(1) Další podrobnosti viz studie Federace řeckých průmyslových odvětví o požadavcích podniků pro období let 2005-2007, která byla zveřejněna v červnu.. <http://www.fgi.org.gr>.

8. Rozdělení odpovědnosti a otázka financování

8.1 **Rozdělení odpovědnosti** v rámci mnohostranného procesu zaměřeného na dosažení společných cílů – zejména v kontextu globalizace – je komplexní problém určovaný objektivními i subjektivními faktory. Jde o tyto faktory:

- uznání a přijetí operačního rámce zainteresovanými stranami;
- uznání a přijetí společných cílů a potřeby jejich dosažení;
- podmínky ovlivňující postup směrem k dosažení cílů a vyváženost tohoto procesu;
- pobídky pro dosažení konkrétních cílů;
- naděje na úspěšnost celého projektu.

8.1.1 V tomto kontextu zapojení jednotlivců, skupin jednotlivců, podniků nebo místních společenství do procesu základního nebo dalšího odborného vzdělávání a školení – a ještě větší měrou v případě celoživotního učení – závisí na vysvětlení cílů, prostředků a pobídek. Odpovědnost, která z toho vyplývá, proto nepřipadne výhradně subjektům v oblasti vzdělávání a školení. Má rovněž své politické a společenské důsledky, a lze ji rozdělit takto:

8.1.1.1 **Politická odpovědnost** souvisí zpravidla s vytvořením bezproblémového a transparentního operačního rámce, pokud jde o podmínky a omezení ekonomické, sociální nebo jiné formy činnosti. Rozvoj příslušných preventivních strategických postupů, posílení vybraných forem politického a ekonomického řízení a financování těchto strategických postupů spadá do oblasti působnosti politické odpovědnosti.

8.1.1.2 Odpovědnost **občanské společnosti, sociálních partnerů a místních a regionálních úřadů** při prosazování komplexní politiky celoživotního učení, je také značná. V podstatě souvisí s odpovědností za popularizaci cílů, způsobů a prostředků vytváření prostředí učení. Souvisí také s odpovědností za navržení konkrétních typů spolupráce a nezbytných komplexních opatření. A konečně souvisí rovněž s odpovědností za formulování a zajištění pobídek pro zapojení do zvolených strategických postupů a opatření, společně dohodnutých případ od případu.

8.1.1.3 Odpovědnost **podnikového sektoru** má svůj ekonomický a společenský aspekt. Je úkolem podniků definovat podmínky a omezení realizovatelnosti této odpovědnosti. Podniky by měly rovněž neustále vyhodnocovat své požadavky z hlediska dovedností a znalostí prostřednictvím organizování odborných školicích programů, jak individuálně, tak ve spolupráci s ostatními výrobci, se kterými jsou v kontaktu. To se týká pochopitelně zejména subjektů malého a středního podnikání, které mají výhodu těsnější vazby na prostředí, ve kterém vyvíjejí činnost, a jsou nuceny obracet se se žádostí o poradenství či se ucházet o podporu společenského a ekonomického prostředí, ve kterém působí, vzhledem k tomu, že je pro ně obtížné realizovat kompletní vzdělávací akce samostatně. Tato skutečnost ilustruje také aspekt společenské odpovědnosti podnikového sektoru. Rozměr zmíněné odpovědnosti nabývá na významu v kontextu ekonomické globalizace, jak z hlediska životaschopnosti podniků jako takových, tak z hlediska životaschopnosti jejich společenského prostředí.

8.1.1.4 A konečně, také **jednotlivci** nesou značný díl odpovědnosti související s jejich zapojením do procesu celoživotního učení. Ovlivňují změny hledisek, způsoby pohledu na současné události a skutečnosti, ve spojitosti s učením a znalostmi, změny způsobu života jako celek a změny způsobu organizace a využívání volného času. V důsledku toho, a to platí zejména v případě starších pracujících, jejich odpovědnost za zapojení do procesů celoživotního učení, musí být doprovázena konkrétními povinnostmi a výraznějšími pobídkami. K této kombinaci povinností bezesporu patří využívání volného času jednotlivci, a rovněž jejich podíl na přidané hodnotě vytvořené inovacemi a novými technologiemi.

8.2 Otázka **financování školení** a především financování celoživotního učení, má také komplexní povahu.

8.2.1 Podle článku 14 Charty základních práv Evropské unie každý občan Unie „má právo na vzdělání a na přístup k odbornému dalšímu školení“. Musí být proto veřejným úkolem – pro všechny úrovně a orgány společně – vytvořit předpoklady pro zajištění těchto práv. Zajištění nezbytných finančních prostředků je nedílnou součástí tohoto úkolu.

8.2.2 Ovšem vedle tohoto závazku státu bude určující faktor realizovatelnosti tohoto typu odpovědnosti vycházet obecně z konkurenceschopnosti ekonomiky – zejména ve vztazích s vnějším prostředím – a ze spolupráce vybudované v této souvislosti.

8.2.2.1 Odpovědnost státních orgánů za financování vzdělávání nijak nevylučuje společnou odpovědnost zaměstnavatelů a podniků – zejména tomu tak není v oblasti odborného vzdělávání a v každém případě to neplatí pro kvalifikační kurzy

a pro kurzy průběžného vzdělávání nabízené v rámci podniku s cílem výuky dovedností, které jsou užitečné konkrétně pro tento podnik. Společnosti musí pro své zaměstnance zabezpečovat souvislé vzdělávání, aby mohli čelit výzvám technologické a organizační modernizace a potřebám rozmachu. Z tohoto důvodu musí být podporováni a posilováni prostřednictvím pobídek, jako je vytvoření společných fondů a zavedení daňových pobídek pro společnosti i pro zaměstnance. Tyto pobídky již byly zmíněny sociálními partnery ve druhé společné zprávě z roku 2004 o průběžném stavu, v kontextu úsilí propagovat celoživotní rozvoj dovedností a kvalifikací. Druhý bod první kapitoly této zprávy zní takto: „Národní zprávy zaznamenaly různé nástroje používané sociálními partnery na ‚mobilizaci‘ zdrojů na podporu účinných investic na rozvoj celoživotních kompetencí“. Některé nástroje jsou zaváděny ve spolupráci se státními úřady, ať už evropskými nebo národními (využití fondů EU, daňové pobídky, vytvoření nových fondů, atd.). Některé nástroje jsou konkrétněji určeny na jednotlivé zdroje pro rozvoj kompetencí.

8.2.2.2 U všech událostí by investice do učení orientovaného na konkurenční prostředí a osvojování znalostí měly být nahlíženy v kontextu dlouhodobých vztahů tvořivého partnerství mezi místními, regionálními, národními a odvětvovými subjekty a orgány. Takové investice se neomezují na podporu veřejných výdajů, ale přinášejí řadu zdrojů různorodého původu. Celkově vzato veškeré uplatnění zdrojů, veškeré výdaje a činnosti v tomto směru přispívají k dlouhodobému procesu zlepšování dovedností.

8.2.3 Základní úkol veřejného vzdělávání, který se vztahuje také na oblast odborného školení, vyžaduje rovněž diferencovaný přístup, případ od případu. Za prvé, určité regiony EU a skupiny obyvatel vyžadují speciální ekonomickou podporu, a za druhé, určité sektory a průmyslová odvětví – do značné míry malé a střední podnikání – vyžadují speciální pozornost.

8.2.3.1 Orgány, které financují školení na všech úrovních, by měly považovat za důležité dát prioritu inovaci a uplatňovat zvýšenou citlivost vůči realitě podnikatelské činnosti – zejména pokud jde o malé a střední podnikání.

8.2.3.2 Takový přístup případ od případu k financování celoživotního učení by v praxi měl pochopitelně respektovat transparentnost a měl by začít na odpovídající úrovni, tj. ve spolupráci a se souhlasem sociálních partnerů a občanské společnosti.

8.2.4 EHSV zdůrazňuje naléhavou potřebu racionálního hospodaření se zdroji v souvislosti s financováním školení a celoživotního učení. To se týká jak způsobu, jímž jsou tyto zdroje přidělovány, tak jejich ekonomického účinku jako investic.

8.2.4.1 EHSV navrhuje, aby byla sestavena zpráva na vysoké úrovni, na základě příslušného průzkumu, obsahující tyto výstupy:

- seznam finančních zdrojů a prostředků pro školení a celoživotní učení na všech úrovních;
- vyhodnocení úrovně jejich kvality;
- vyhodnocení, jakým způsobem se vážou na systémy oficiálního školství;
- vyhodnocení a srovnání jejich ekonomických účinků jako investic.

8.2.4.2 Tento výzkum by přispěl rovněž k odhalení problémů, které jsou v současnosti skryté. Nepochybně by také odhalil některé příklady tzv. nejlepší praxe, jež by mohly vyústit ve formulaci postupných kroků, které by byly realizovány počínaje od současného okamžiku v rámci všeobecných směrnic pro rozvoj školení, s důsledným cílem vytvoření komplexního systému celoživotního učení.

9. Příklad tzv. nejlepší praxe: komplexní proces trvale udržitelného rozvoje na místní úrovni

9.1 ADEDY – odborový svaz řeckých státních zaměstnanců třetí instance – v nedávné době organizoval program celoživotního učení nazvaný „Celoživotní učení jako individuální právo v kontextu evropského sociálního modelu pro 21. století“. Tento program, spolufinancovaný Generálním direktoriátem pro vzdělání a kulturu, se uskutečnil v období dvou let a byl dokončený v lednu 2004. Jeho realizace vycházela ze vzorku tří geograficky různorodých regionálních správních oblastí v Řecku (Kozani, Kalamata/Messinia a Chalkida/Evia).

9.2 Tato iniciativa si vytkla za cíl zvýšit povědomí činitelů regionálních odborových svazů a v obecnější rovině, členů organizací občanské společnosti v regionech a představitelů místních úřadů, o potřebě navázat místní formy spolupráce v rámci prosazování cílů lisabonského zasedání, na základě celoživotního učení, jako prostředku prosazení těchto záměrů.

9.3 Pokud jde o výsledky této iniciativy, byly ve všech třech případech jednomyslně dohodnuty společné akční rámce⁽¹⁾ s těmito hlavními rysy:

⁽¹⁾ Poslední akční rámec, z regionu Evvia (Chalkida), je uvedený v příloze (pouze v řecké a anglické verzi). Druhé dva rámce mají obdobný obsah.

- Uznání nového politického, technologického, sociálního a kulturního operačního rámce, který je utvářený každodenním procesem ekonomické globalizace a současným technologickým rozvojem;
- Akceptování spolupráce na místní úrovni mezi místními správními orgány a organizovanou občanskou společností, jako východisko pro řešení operačních problémů vyvolávaných novými podmínkami a pro společné dosažení dohodnutých konkrétních a realistických cílů trvale udržitelného rozvoje;
- Využívání instituce celoživotního učení jako nástroje trvale udržitelného rozvoje (z ekonomického, společenského i ekologického hlediska), a jako nástroje pro vytvoření a osvojování spolehlivých znalostí s globální platností;
- Založení a provozování víceúčelového střediska pro učení, trvale udržitelný rozvoj a vzdělávání, ve vhodných případech.

10. Doporučení

10.1 EHSV, v kontextu svého obecnějšího názoru na podstatu problému produktivity v dnešní době, chápání omezení, která platí pro oblast vzdělávání a školení, ale také vědomí toho, co je v současnosti realizovatelné, si dovoluje upozornit nizozemské předsednictví v souvislosti s průběžným školením na tyto aspekty:

10.1.1 Průběžné školení je teoreticky určeno dospělým. Ještě před pouhými několika lety úspěšně splňovalo potřeby osvojování prostých dovedností, v časovém údobí a v sektorech, ve kterých se odehrával související technologický rozvoj. Tím se vysvětluje, proč se tato forma školení rozvinula větší měrou v sekundárním sektoru výroby.

10.1.2 V současné ekonomické situaci se technologický i jiný vývoj ubírá rychlejším tempem, evidentně má větší oblast působnosti a především je komplexnější. Sledování tohoto vývoje a jeho vstřebání vyžaduje nejenom dovednosti, ale také kapacity⁽²⁾. V důsledku toho je průběžné školení, v té podobě, v níž je dnes poskytované, nedostatečnou a zřejmě neúčinnou iniciativou. Usiluje o dosažení čehosi nepřiměřeného a čehosi, co nemůže být uspokojivé.

⁽²⁾ Kapacita: prokázaná schopnost určité osoby využít maximálně své know-how, dovednosti, kvalifikaci nebo znalosti tak, aby tato osoba zvládla úspěšně známé i nové pracovní situace a požadavky (zdroj: Druhá zpráva o výzkumu odborného školení v Evropě – souhrnná informace – publikace CEDEFOP)

10.1.3 Souběžně s tempem technologického vývoje, jeho rozsah vytvořil požadavky na školení moderního charakteru pro pracovníky v mnohem širším věkovém rozpětí a ve všech sektorech. Projevily se snahy těmto požadavkům vyhovět částečně školicími postupy uplatňovanými dříve, ovšem bez hmatatelného výsledku, protože nesplňují objektivní potřeby naší doby. Jako výjimku z tohoto negativního hodnocení lze uvést některé kroky sociálních partnerů na úrovni jednotlivých sektorů.

10.1.4 Toto je tedy bod, ke kterému dospěl vývoj průběžného školení v Evropě v současnosti: bod, ve kterém vyvstává maximální potřeba jeho dalšího rozvoje a ve kterém tuto potřebu nelze splnit z důvodu infrastruktury, kultury a/nebo nedostatku příslušných postupů tzv. nejlepší praxe a zkušenosti.

10.1.5 Řešení výše uvedené situace předpokládá nový přístup k těmto aspektům:

- co průběžné školení znamená dnes;
- koho se týká (věkové skupiny a sektory);
- jak může být rozvíjeno efektivněji;
- jak může být financováno.

10.1.5.1 Odpovědi na první dvě otázky mají teoretickou povahu a byly již zodpovězeny v kontextu programu lisabonského zasedání: celoživotního učení a cíle dosažení společnosti a ekonomiky založené na poznacích. Třetí otázka však doposud zodpovězena nebyla. Rada⁽¹⁾ opakovaně přijímala rozhodnutí, jejichž účelem bylo vytvořit nezbytný tlak na aktivizaci jako prostředek splnění příslušných – a v některých případech detailně formulovaných – závazků, ovšem bez výraznějších výsledků.

10.1.6 Vzájemné kontakty a výměna informací mnoha podniků v celoevropském měřítku a mobilita pracovníků vyžaduje celoevropský rozměr v politice týkající se odborného vzdělávání. Přes všechny rozdíly vzdělávacích systémů se musejí členské státy EU ztotožnit s úlohou utváření „prostoru školení“. Z hlediska EHSV mají speciální význam tyto body:

- začlenění průběžného školení jako vzdělávacího postupu po absolvování školního vzdělání do integrovaného programu celoživotního učení EU pro bezprostřední uplatnění⁽²⁾, v kontextu formulace cílů celoevropského procesu

(1) Typická věta se objevuje v bodu 10 Závěrů zasedání ze dne 25. a 26. března 2004: „Evropská rada souhlasí s tím, že kritickým problémem dneška je potřeba lepšího plnění závazků, které již byly přijaty.“

(2) Závěry téhož zasedání Evropské rady obsahují toto stanovisko: „Uznává také, že celoživotní učení má pozitivní vliv na produktivitu a nabídku pracovních sil; podporuje přijetí integrovaného programu EU v průběhu roku 2005 a zavedení národních strategií ve všech členských státech do roku 2006.“

školení, které ač bude respektovat rozdělení odpovědnosti, může předkládat podněty pro realizaci perspektivních reforem národních systémů odborného školení, se zřetelem k podporování potenciálu zaměstnatelnosti; hlavním úkolem výše uvedeného programu musí být podpora Evropské dimenze celoživotního učení a propojení základního odborného vzdělávání s potřebou neustálé aktualizace znalostí;

- funkční a tvořivé zapojení a začlenění zmíněného programu do uskutečňování hlavního cíle udržitelného rozvoje;
- maximální možná decentralizace a individualizace této vazby, v kontextu evropských směrnic, příslušných národních strategií a především spolupráce mezi občanskou společností a státními orgány a rovněž s celým sektorem vzdělávání;
- v maximální možné míře za tímto účelem využít součinnosti se sociálními partnery a zejména příslušných dohod o spolupráci mezi nimi na evropské, národní, místní a sektorové úrovni;
- posílení a maximální využití příslušné spolupráce, v zásadě na místní úrovni, mezi státními orgány a občanskou společností;
- zaměření obsahu školicích kurzů na některé nově se objevující zvláštnosti, které splňují předpokládané požadavky trhu práce, ale musí také být zajištěno, že obsah školení bude v maximální možné míře široký;
- umožnit celoživotní učení definováním cíle vzdělávání jako znalostní způsobilost, která je nejlepší zárukou potenciálu zaměstnatelnosti;
- vyšší míra sdělování ekonomických znalostí již na úrovni středoškolské výuky a vzdělávání vytvářející vyrovnanou osobnost, zejména s osobní odpovědností a spoléháním na sebe sama;
- zvýšení potenciálu zaměstnatelnosti prostřednictvím učení, (učení se zřetelem k praxi, například v podnicích);
- učení se cizím jazykům s cílem přispět k mobilitě a výměně mezi členskými státy by mělo být zintenzivněno na všech úrovních;

— speciální školení personalistů, zejména starších zaměstnanců, se záměrem docílit kvalitního vedení firmy a kvalitních pracovníků na základě sestavení plánů základního školení a dalšího školení ve firmě;

— intenzivnější snaha harmonizovat a zajistit vzájemné uznávání osvědčení o absolvování odborného školení a odborné kvalifikace.

10.1.7 Výše uvedená perspektiva intenzivnější celoevropské spolupráce v oblasti vzdělávání, která bude řešit komplexním a jednotným způsobem prodevu, jež existuje v přístupu k cílům lisabonského zasedání, předpokládá tato konkrétní politická rozhodnutí:

— dostatečné zdroje, které by pokryly rozpětí nejrůznějších typů pracovníků a hloubku, již bude školení vyžadovat;

— nalezení potřebných pedagogických pracovníků v evropském měřítku;

— utváření moderního rámce a prostředí učení;

— informovanost, aktivní účast a zapojení správních orgánů na všech úrovních, sociálních partnerů a občanské společnosti obecně;

— jasnější vymezení rolí a odpovědnosti příslušejících jakýmkoli příjemcům vzdělávacích iniciativ, dodavatelům těchto iniciativ a mechanismy sledování všech iniciativ na místní, národní a evropské úrovni;

— a konečně intenzivní aktivizace s cílem prosazovat iniciativu jako celek a důsledky jejího obsahu a cílů.

10.1.8 Podle názoru EHSV obtížnějším problémem při provádění výše uvedeného návrhu je otázka financování a zajištění, aby místní složky (státní orgány a občanská společnost) byly k dispozici z operačního hlediska.

10.1.8.1 Ve svém dřívějším stanovisku EHSV prohlásil, že „*Investice evropského zájmu určené k dosažení cílů stanovených v Lisabonu by měly být vyjmuty z výpočtu veřejného schodku* (1)“. Prostředky přidělené na celoživotní učení by podle názoru EHSV mělo pozitivní vliv jak na budování Evropy založené na znalostech, tak na prosazování trvale udržitelného rozvoje.

10.1.8.2 Zvyšování celoživotního učení a udržitelného rozvoje na místní úrovni by uvolnilo nové zdroje energie, přispělo k vyšší míře aktivizace a větší transparentnosti tohoto procesu.

10.1.8.3 Jednotnější, komplexnější a efektivnější postup utváření, prosazování a sledování provádění a účinnosti evropských rozhodnutí v oblasti vzdělávání by vytvářel předpoklady pro zásadní posun při opětovném získání pozice, kterou Unie ztratila z hlediska produktivity a dosažení lisabonských cílů.

10.1.8.4 A konečně větší míra využívání a lepší koordinace tradičních oblastí, ve kterých se vzdělávací činnost realizuje – rodina, škola a práce – by byla impulsem k takovému posunu. Impuls tohoto typu je naprosto zásadním faktorem pro dosažení hlavního úkolu: učinit do roku 2010 Unii nejdynamičtější světovou ekonomikou založenou na znalostech.

V Bruselu dne 28. října 2004.

Předsedkyně

Evropského hospodářského a sociálního výboru

Anne-Marie SIGMUND

(1) Viz bod 5 stanoviska Úř. věst. C 110 30.4.2004 (zpravodaj: paní Floriová),