

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru k „Odbornej príprave a produktivite“

(2005/C 120/13)

Prostredníctvom listu zo dňa 22. apríla 2004 od Ministra pre európske záležitosti, **pána Atzo NICOLAÏA**, požiadalo holandské predsedníctvo podľa článku 262 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva Európsky hospodársky a sociálny výbor, aby vypracoval stanovisko na tému „Odborná príprava a produktivita“.

Sekcia pre „Zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo“, ktorá bola zodpovedná za prípravu práce Výboru v danej veci, prijala svoje stanovisko dňa 22. septembra 2004. Spravodajcom bol **pán KORYFIDIS**.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 412. plenárnom zasadnutí (schôdzi zo dňa 28. októbra 2004) prijal nasledovné stanovisko 81 hlasmi za, 1 hlasom proti a 1 člen sa hlasovania zdržal.

1. Východisková situácia

1.1 V odozve na požiadavku holandského predsedníctva na EHSV je obsah tohto prieskumného stanoviska nasledovný:

- program holandského predsedníctva, hlavne jeho kapitola *Sociálna Európa a jej otvorenosť voči zmenám* ⁽¹⁾,
- rozhodnutie bruselského zasadnutia Európskej rady ⁽²⁾ (25. a 26. marca 2004) splniť lisabonskú výzvu, hlavne jej výzvu adresovanú EHSV, „aby preskúmal spôsoby a prostriedky účinnejšej implementácie Lisabonskej stratégie“ ⁽³⁾,
- snaha o dohodu počas druhej polovice roka 2004 medzi 25 členskými štátmi, ktorá sa týka novej agendy sociálnej politiky (2006-2010) ⁽⁴⁾,
- diskusia a začlenenie lisabonských a göteborgských cieľov do tejto dohody ⁽⁵⁾,
- hľadanie, identifikácia a prezentácia príčin problémov súvisiacich s implementáciou politik celoživotného vzdelávania a spôsobov zlepšenia účinnosti politik trvalej odbornej prípravy.

1.1.1 Celkový kontext otázok sociálnej politiky a zamestnanosti bude prediskutovaný na konferencii na vysokej úrovni *Viac ľudí v práci: strategické postupy pre aktiváciu európskeho pracovného potenciálu*, ktorá sa uskutoční v Amsterdame v dňoch 25. a 26. októbra 2004.

⁽¹⁾ Pozri program holandského predsedníctva.

⁽²⁾ Pozri závery predsedníctva - kapitola III.

⁽³⁾ Pozri bod 45 týchto záverov.

⁽⁴⁾ Nová sociálna agenda bude prezentovaná Komisiou v prvej polovici roku 2005.

⁽⁵⁾ Vyhodnotenie Lisabonskej stratégie v polovici funkčného obdobia sa očakáva počas jarného zasadnutia Európskej rady (marec 2005).

1.1.2 Cieľom tejto konferencie je prediskutovať štrukturálne zmeny, ktoré musia byť vykonané v štyroch oblastiach politiky ⁽⁶⁾, a to za súčasného zintenzívnenia participácie na sociálnej súdržnosti a jej udržiavaní.

1.1.3 Nakoniec, holandské predsedníctvo požiadalo EHSV, aby sa zameralo na nasledovné body:

- Aké sú hlavné prekážky v implementácii národných politik a politik Spoločenstva v oblasti trvalej odbornej prípravy v každom členskom štáte a v EÚ ako celku, a ako je možné tieto prekážky prekonať?
- Aké sú najúčinnejšie spôsoby podporovania trvalej odbornej prípravy?
- Ako spôsob, ktorým sa zodpovednosti delia medzi rôznymi činiteľmi zainteresovaných do odbornej prípravy (napr. vláda, sociálni partneri, ako aj zamestnanci a zamestnávateľia) ovplyvňuje organizáciu a úspech trvalej odbornej prípravy? Aký je najúčinnejší spôsob rozdeľovania úloh a zodpovedností a ako sa dá dosiahnuť?

2. Úvod

2.1 EHSV prikladá žiadosti holandského predsedníctva o vypracovanie tohto stanoviska značný význam, hlavne jeho obsahu a rozsahu, ktoré odrážajú širšie ciele EÚ a hlavné problémy, ktorým EÚ čelí v oblasti trvalo udržateľného rozvoja, t.j. konkrétnejšie zamestnanosť, produktivita a hospodársky rast.

⁽⁶⁾ Holandské predsedníctvo volalo po štrukturálnych zmenách v štyroch oblastiach politiky: v oblasti účinného predefinovania vzťahu medzi pracovným životom a sociálnym/rodinným životom, aktivácie sociálneho bezpečnostného systému a podpory zmien v práci, **odbornej prípravy a produktivity**.

2.2 Bez toho, že by EHSV prestal dbať o svoju povinnosť zamerať sa na otázky prednesené holandským predsedníctvom, verí, že je dôležité zabezpečiť, že toto zameranie bude súčasťou všeobecnejšieho rámca⁽¹⁾, ktorý skúma všetky otázky súvisiace s celkovým pokrokom EÚ v dotknutých sektoroch v kontexte špecifických okolností.

3. Definícia pojmov⁽²⁾

3.1 Termín **odborná príprava** znamená „nadobúdanie, obnovovanie alebo aktualizovanie hlavne technických vedomostí a zručností (jednotlivcom)“.

3.2 **Počiatkové vzdelávanie a odborná príprava** sa týka štádia nadobúdania určitého všeobecného know-how a zručností súvisiacich s odvetvím, v ktorom sa daná osoba bude pohybovať. Základné vzdelanie a odborná príprava sú podporované v mnohých členských štátoch **učňovským vzdelávaním**, ktoré spája učenie v škole s odbornou praxou v podnikoch.

3.3 Trvalé **odborné vzdelávanie a príprava/trvalý odborný rast** súvisia s učením, ktoré má konkrétne väzby na trh práce alebo na určitý podnik, na základe už osvojených odborných schopností a praxe, s cieľom aktualizovať a rozšíriť si vlastné znalosti a odbornú spôsobilosť a osvojiť si schopnosti pre iné alebo nové oblasti pracovných činností a pracovných úloh. Trvalé odborné vzdelávanie a príprava sa zameriava v prvom rade na všetkých občanov, ktorí sú aktívne zapojení do pracovného procesu, t.j. ktorí absolvovali základné vzdelanie a prípravu, v niektorých prípadoch ako čiastočne kvalifikovaní zamestnanci, ktorým chýba formálna odborná kvalifikácia, a sú buď v pracovnom pomere alebo sú evidovaní ako nezamestnaní (a v tejto súvislosti sa zapájajú do podporných schém trvalej odbornej prípravy alebo do rekvalifikačných kurzov). Okrem toho majú všetci občania možnosť zúčastňovať sa na mnohých typoch všeobecných programov odbornej prípravy a programoch špecializovaných na konkrétne pracovné činnosti, ktoré sú k dispozícii v štátnom alebo súkromnom sektore a v najrôznejších formách učenia.

3.4 Európske systémy odbornej prípravy jednotlivých členských štátov sa od seba navzájom značne líšia, pretože sa ustavične prispôbujú požiadavkám odborného a pracovného sveta. Snaha formulovať presnú a priamo použiteľnú definíciu odbornej prípravy, z hľadiska výkladu, ako aj z hľadiska jazykovej formy predstavuje neustálou výzvu. Aspektom, ktorý je však dôležitý všeobecne, je skladba odbornej prípravy, ktorá je

k dispozícii, z hľadiska pomeru medzi školiciami inštitúciami a odbornou prípravou zabezpečovanou podnikmi. Konkrétny pomer medzi týmito zložkami môže byť v praxi iný v prípade základného a priebežného odborného vzdelávania a prípravy, v závislosti od úrovne schopností, od príslušného sektora a odvetvia pracovnej činnosti. To isté platí pre typy odbornej prípravy, ktoré sú k dispozícii, a ktoré môžu mať formu seminárov, modulárnu (stavebnicovú) formu, formu kurzov s rôznym časovým rozsahom a tiež formu detailných študijných kurzov špecializovaných na určitý odbor pracovnej činnosti. Okrem toho systémy odbornej prípravy a kvalifikácie, ako aj inštitúcie vzdelávania a zamestnávateľia rozoznávajú neformálne a alternatívne procesy vzdelávania⁽³⁾.

3.5 Pojem **celoživotného vzdelávania** znamená „všetky činnosti spojené s učením realizované v priebehu života s cieľom zlepšenia znalostí, schopností a odbornej spôsobilosti z osobného, občianskeho, spoločenského a/alebo zamestnaneckého hľadiska“⁽⁴⁾. V dôsledku záverov lisabonského zasadnutia Európskej rady proces celoživotného učenia nadobudol mimoriadny politický význam, ako kľúčová koncepcia zameraná na naplnenie všeobecne uznávanej potreby zásadnej obnovy európskeho modelu odbornej prípravy, v rámci prechodu k ekonomike a spoločnosti založenej na poznatkoch⁽⁵⁾. Zodpovedajúci dôsledný ďalší rozvoj či transformácia týchto štruktúr, fungovanie a metódy výučby a učenia súčasných systémov všeobecného a odborného vzdelávania a odbornej prípravy získavajú kľúčový význam z hľadiska dosiahnutia lisabonských cieľov. V dôsledku toho nová generácia akčných programov Spoločenstva pre oblasť všeobecného a odborného vzdelávania a prípravy bude od roku 2007 spojená pod jednotnou hlavičkou celoživotného vzdelávania⁽⁶⁾.

3.5.1 V praktickej, komplexnej realizácii procesu celoživotného vzdelávania stále ešte v mnohých ohľadoch existujú značné rezervy, a to z hľadiska dodávateľských štruktúr, možností prístupu a spoločenského dopytu a tiež z hľadiska percentuálneho pomeru obyvateľstva, ktoré sa podieľa na jeho celkovej skladbe. Európske agentúry CEDEFOP a ETF spravili veľa pre to, aby umožnili členským štátom všeobecne a v konkrétnejšej rovine rôznym zainteresovaným stranám a príslušným subjektom pôsobiacim v oblasti odbornej prípravy, realizovať vzájomnú výmenu nápadov, informácií a skúseností⁽⁷⁾. V praxi však aj naďalej ostáva mnoho dôležitých otázok vrátane nasledujúcich:

— ako sa celoživotné vzdelávanie môže stať „ochranným štítom“ pre všetky procesy vzdelávania (formálne a neformálne);

(1) Tento prístup k problémom – t.j. začleňovanie konkrétneho do všeobecného je okrem toho charakteristikou práce EHSV. Posledné stanoviská (Ú. v. EÚ C 110 z 30.4.2004), (Hornung-Draus-Greif) a (Ú. v. EÚ C 117 z 30.4.2004), (Ribbe-Ehnmark) sú toho dobrým príkladom.

(2) Publikácie CEDEFOP poskytujú podrobnejšie informácie o vymedzení pojmov v oblasti odborného vzdelávania a prípravy; pozri hlavne glosár CEDEFOP a tiež správy o výskume v oblasti odborného školenia a o politike odbornej prípravy na adrese (www.cedefop.eu.int a www.trainingvillage.gr). Príloha k stanovisku tieto informácie dopĺňa.

(3) K tejto definícii pozri SEC (2000) 1832 (Memorandum o celoživotnom vzdelávaní a COM (2001) 678 final (Európsky priestor celoživotného vzdelávania skutočnosťou).

(4) COM (2001) 678 final.

(5) K tejto definícii pozri SEC (2000) 1832 a oznámenie Európskej komisie (1997) „K Európe založenej na poznatkoch“.

(6) COM (2004) 156 final.

(7) Pozri príslušné publikácie CEDEFOP pod jednotnou hlavičkou „Začnime prácu na celoživotnom vzdelávaní“ (www.trainingvillage.gr) a príslušné štúdie a správy ETF a správy o situácii v nových členských štátoch a v kandidátskych krajinách (www.etf.eu.int).

- ako sa dá prepojiť s budovaním spoločnosti a ekonomiky založenej na vedomostiach;
- ako sa dá prepojiť s trvalo udržateľným rozvojom a súčasnými výzvami globalizácie;
- konkrétnejšie, ako sa môže stať nástrojom miestneho produktívneho, sociálneho a kultúrneho rozvoja;
- ako sa môže rozvíjať európska oblasť celoživotného vzdelávania;
- ako sa dajú jeho rôzne výsledky ďalej využiť a uznať za platné;
- nakoniec, ako to možno financovať.

3.5.2 V kontexte pokusov vytvorenia legislatívy pre celoživotné vzdelávanie, ako je uvedené vyššie, existuje snaha definovať nové rozdelenie úloh a zodpovedností a nový rámec spolupráce na všetkých úrovniach - hlavne na miestnej úrovni, kde s cieľom dosiahnuť lisabonské ciele existuje jasná potreba intenzívnej spolupráce medzi verejnými orgánmi, sociálnymi partnermi a občianskou spoločnosťou vo všeobecnosti.

3.6 Z formálneho hľadiska podľa Komisie **produktivita práce** ⁽¹⁾ znamená množstvo práce potrebné na vyrobenie špecifickej jednotky. Z makroekonomického hľadiska sa produktivita práce meria hrubým domácim produktom (HDP) krajiny na aktívneho člena populácie ⁽²⁾. Zvýšená produktivita je najdôležitejším zdrojom hospodárskeho rastu. ⁽³⁾

4. Politika Európskej únie v oblasti odborného vzdelávania

4.1 Únia „implementuje politiku odborného vzdelávania, ktorá podporuje a dopĺňa konanie členských štátov, pričom plne rešpektuje zodpovednosť členských štátov za obsah a organizáciu odborného vzdelávania“ ⁽⁴⁾. Kodánske rozhodnutia z roku 2002 predstavujú kvalitatívny krok vpred v ďalšom rozvoji tejto politiky, ktorá tiež smeruje k dosiahnutiu zhody a súladu s Lisabonskou agendou o všeobecnom vzdelávaní

⁽¹⁾ Pozri SCADPlus: Productivité: la clé de la compétitivité des économies et des entreprises européennes. Odhliadnuc od termínu „produktivita práce“, používajú sa aj ďalšie relevantné termíny, s mierne odlišným významom. Medzi ne patrí: produktivita ekonomiky, produktivita podniku, národná produktivita, produktivita kapitálu, atď.

⁽²⁾ Pozri COM(2002) 262 final (ZHRNUTIE) a SCADPlus: Productivité: la clé de la compétitivité des économies et des entreprises européennes.

⁽³⁾ Pozri COM(2002) 262 final (ZHRNUTIE) a SCADPlus: Productivité: la clé de la compétitivité des économies et des entreprises européennes.

⁽⁴⁾ Článok III-183 návrhu Ústavy. Závazky Únie so zreteľom na odborné vzdelávanie sú stanovené vo vete: „Únia **implementuje** politiku odborného vzdelávania.“ So zreteľom na všeobecné vzdelávanie sú tieto zodpovednosti určené vo vete: „Únia **prispieva** k rozvoju kvalitného vzdelávania. ...“

a odbornej príprave do roku 2010 ⁽⁵⁾. Ďalším krokom tým istým pozitívnym smerom je spoločná priebežná správa Rady a Komisie o realizácii podrobného programu pre následné sledovanie cieľov systémov všeobecného vzdelávania a odbornej prípravy v Európe (apríl 2004) ⁽⁶⁾

4.1.1 Európske úrady CEDEFOP a ETF podporujú rozvoj odborného vzdelávania a prípravy osobitným spôsobom. Konkrétne prispievajú k dopĺňaniu implementácie hlavných línií európskej politiky v oblasti odborného vzdelávania tým, že vypracúvajú, rozširujú a navzájom si vymieňajú informácie, skúsenosti a príklady tzv. najlepšej praxe, prostredníctvom zadaných štúdií a správ a prostredníctvom prípravy a analýzy príslušných výskumných prác a popisov praktických skúseností. Európska informačná sieť Eurydice ⁽⁷⁾ obdobným spôsobom prepojuje tieto systémy a subjekty systémov všeobecného vzdelávania. Tieto tri organizácie sú vo vzťahu vzájomnej súčinnosti formou konštruktívnej spolupráce, ktorej rozsah sa neustále rozširuje v súvislosti s rastúcim významom celoživotného vzdelávania, ktoré so sebou prináša vyššiu mieru spolupráce a integrácie všeobecného vzdelávania a prípravy na jednej strane a odborného vzdelávania a prípravy na strane druhej.

4.1.2 Účelom programu Leonardo da Vinci ⁽⁸⁾ je uplatňovať politiku Únie v oblasti odborného vzdelávania. Prispieva „k presadzovaniu Európy založenej na poznatkoch rozvojom európskeho priestoru spolupráce v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy“ a podporuje „politiku členských štátov v oblasti celoživotného vzdelávania a nadobúdania znalostí, schopností a odbornej spôsobilosti takým spôsobom, aby existoval predpoklad, že tento proces prispeje k pestovaniu aktívneho občianskeho postoja a zamestnatelnosti“ ⁽⁹⁾. Členské štáty sú zodpovedné za realizáciu tohto programu.

4.1.3 V rámci rozvoja a presadzovania celoživotného vzdelávania treba poukázať predovšetkým na akciu súčasného programu Sokrates II „Grundvig“, ktorá sa usiluje o podporu integrujúceho prístupu k vzdelávaniu v celom spektre vzdelávania dospelých ⁽¹⁰⁾.

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

⁽⁶⁾ Vid' „Vzdelávanie a odborná príprava 2010: HLAVNÉ POSOLSTVÁ RADY A KOMISIE PRE EURÓPSKU RADU“ (2004/C 104/01).

⁽⁷⁾ www.eurydice.org

⁽⁸⁾ Predchádzajúce programy odborného vzdelávania: Comett (1986-1989 a 1990-1994), Iris (1988-1993 a 1994-1998), Petra (1988-1991 a 1992-1994), Eurotecnet a Force.

⁽⁹⁾ Čl. 1 ods. 3 rozhodnutia Rady o akčnom programe odborného vzdelávania Európskeho spoločenstva (program Leonardo da Vinci).

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

4.2 Národné systémy odborného a všeobecného vzdelávania, ako aj odbornej a všeobecnej prípravy boli štruktúrované a vytvárané v podstate tak, aby spĺňali špecifické potreby vzniklé v priebehu času a na báze od prípadu k prípadu trhom práce. V dôsledku ich vývoja nasledovali cykly intenzifikácie a spomaľovania zodpovedajúce danému trhu. Z toho istého dôvodu existujú medzi nimi výrazné rozdiely. Tieto rozdiely teraz vyvolávajú problémy koordinácie, asimilácie relevantnej najlepšej praxe a vzájomného pochopenia termínov a konceptov použitých v každom prípade.

4.3 Rozpočtové výdavky Európskej únie na odborné vzdelávanie v roku 2004 predstavujú 194 533 900 eur, z toho 163 miliónov eur na program Leonardo da Vinci. V porovnaní s tým výdavky na kultúru všetkých druhov a na všetkých úrovniach okrem vzdelávania a odbornej prípravy predstavujú 268 848 500 eur; celkový rozpočet Generálneho riaditeľstva pre vzdelávanie a kultúru predstavuje 783 770 054 eur, z celkového rozpočtu Spoločenstva 92 370 071 153 eur. (1)

4.3.1 Táto skromná čiastka pridelená v rozpočte vzhľadom k ekonomickému a politickému významu odborného vzdelávania a prípravy sa prejavuje na úrovni členských štátov. Existuje všeobecná zhoda medzi hlavnými činiteľmi na všetkých úrovniach rozhodovania, že celkové finančné prostriedky, ktoré sú k dispozícii pre sektor vzdelávania a odbornej prípravy, sú neadekvátne na dosiahnutie stanovených cieľov.

4.4 Navyiac treba poukázať na fakt, že priemerný percentuálny podiel občanov EÚ zapojených do trvalej odbornej prípravy je nízky (8,4 %) (2). Cieľom Únie na rok 2010 je zvýšiť toto percento na 12,5 % potenciálne aktívneho obyvateľstva (veková skupina 25-64) (3).

4.5 Efektívne a perspektívne trvalé odborné vzdelávanie a príprava sú neoddeliteľnou súčasťou úspešného praktického uplatňovania celoživotného učenia. Je jasné, že súčasné systémy, spoločne s procesmi a výsledkami vzdelávania

(1) Rozpočet Generálneho riaditeľstva pre vzdelávanie a kultúru činí 0,85 % celkového rozpočtu Únie. Výška zdrojov určených pre odbornú prípravu predstavuje 0,25 % rozpočtu Generálneho riaditeľstva pre vzdelávanie a kultúru a 0,002 % (0,003 pre vzdelávanie všetkých ostatných druhov a úrovní) celkového rozpočtu Únie (všetky údaje sú odvodené alebo vychádzajú z Všeobecného rozpočtu Únie na rok 2004).

(2) V príslušnom prieskume Eurostatu (CVTS 2/Data 1999/VYDANIE 2002) sú uvedené vysoko dôležité komentáre ku kvantitatívnym a kvalitatívnym prvkom odbornej prípravy na úrovni sektorov na štatistickej vzorke členských štátov.

(3) Pôvodný návrh Komisie uvádza nasledovné: „Do roku 2010 by mala byť priemerná úroveň účasti EÚ na celoživotnom vzdelávaní aspoň 15 % dospeléj populácie v produktívnom veku (veková skupina 25-64) a za žiadnych okolností by nemala byť nižšia ako 10 %.“ Tento návrh bol nakoniec zmenený Radou dňa 5. mája 2003, ako je opísané vyššie (zdroj: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c11064.htm>).

nesplňajú požiadavky na ne kladené z kvalitatívneho ani z kvantitatívneho hľadiska. Toto všeobecné konštatovanie nevyklučuje možnosť výnimiek v určitých odvetviach a kontextoch, kde existujú kvalitné, efektívne možnosti priebežného odborného vzdelávania a prípravy. Jedným takým príkladom môžu byť kurzy organizované v rámci konkrétneho podniku s cieľom vyhovieť jeho konkrétnym potrebám; ako iný príklad možno uviesť možnosti príprav na úrovni sektorov (4), ktoré navrhli európski sociálni partneri alebo boli navrhnuté v spolupráci s nimi.

5. Politika Európskej únie v oblasti zvyšovania produktivity

5.1 Všetky údaje z príslušných štúdií Európskej komisie za posledné roky dokazujú, že pokrok v oblasti produktivity je pre Úniu negatívny. „Počas druhej polovice deväťdesiatych rokov dvadsiateho storočia a po období výrazného spomalenia Spojené štáty americké zaznamenali zrýchlenie v raste produktivity práce (z priemeru 1,2 % v období rokov 1990-95 na 1,9 % v období rokov 1995-2001) a v raste zamestnanosti (z 0,9 % na 1,3 %). V EÚ sa rast produktivity práce spomalil (z priemeru 1,9 % v prvej polovici desaťročia na 1,2 % v období rokov 1995-2001), ale rast zamestnanosti výrazne vzrástol (z poklesu vo výške 0,6 % v prvej polovici dekády na 1,2 % v období rokov 1995-2001“ (5).

5.2 Je zrejme, že existujú značné rozdiely medzi ukazovateľmi produktivity jednotlivých členských štátov EÚ. Európska komisia vo svojom oznámení nazvanom *Produktivita: kľúč ku konkurencieschopnosti európskych ekonomík a podnikov* (6) sa snaží poukázať na príčiny a následky, ktoré môže mať táto situácia na lisabonské ciele. Po identifikovaní a objasnení značných rozdielov medzi členskými štátmi v tomto ohľade oznámenie vyzdvihuje, že „ekonomický rast sa zvýši len vtedy, ak sa zvýši produktivita. Zlepšenie produktivity podnikov silne závisí od rozvoja informačných a komunikačných technológií a inovácií a na vyššej miere prispôsobenia pracovných síl potrebám priemyslu“ (7).

(4) Odborná príprava na úrovni sektorov sa javí ako obzvlášť dôležitá pre nadobudnutie medzinárodných schopností a odbornej spôsobilosti. Príslušní činitelia na tejto úrovni sú v úzkom kontakte s problémami a výzvami vyplývajúcimi z globalizácie a rozvoja nových technológií a majú dobré predpoklady na navrhovanie a vypracovávanie riešení (Leonardo da Vinci – EAC/11/04, III).

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

(6) COM (2002) 262 final

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

5.3 EHSV je presvedčený, že vyššia produktivita v Únii má kľúčový význam pre jej budúcnosť ako takú. Domnieva sa tiež, že akékoľvek pokusy o zvýšenie produktivity sa musia uskutočniť v tomto rámci a na základe Európskeho sociálneho modelu. Dané úsilie musí byť orientované na všetkých európskych občanov a títo občania sa s ním musia stotožniť. Musí byť rovnako zamerané na strednodobý a dlhodobý rozvoj, musí byť systematické a určované kombináciou politiky založenej na poznatkoch a konkrétnych opatreniach. Výbor je presvedčený, že spolupráca medzi sociálnymi partnermi, a vo všeobecnejšom rovine, medzi občianskou spoločnosťou a štátnymi orgánmi – najmä na miestnej úrovni – musí mať zásadnú úlohu pri realizácii týchto opatrení.

6. Vzťah medzi odbornou prípravou a produktivitou

6.1 Všeobecnejšie je z hľadiska EHSV nutné objasniť nasledujúce otázky s ohľadom na konkrétny predmet otázok:

- Produktivita je poznatkami ovplyvnená rozhodujúcou mierou, ale nie úplne bezvýhradne: „Otázky, ako napríklad úroveň investícií, organizácia pracoviska, politiky účasti, vytváranie inovačných a stimulačných pracovných prostredí, nové formy spolupráce medzi univerzitami a podnikmi, nové formy zabezpečovania dostupného rizikového kapitálu budú časťou širšieho prístupu smerom k rastu produktivity v Európskej únii“⁽¹⁾. Rast produktivity sa preto nedosahuje jednoducho zlepšením systému odbornej prípravy.
- Za dnešných okolností môže odborná príprava ovplyvniť produktivitu – a tým konkurencieschopnosť a dosiahnutie lisabonských cieľov - v rozsahu, v akom tvorí súčasť širšieho a všeobecnejšieho rámca politiky vzdelávania⁽²⁾. Tento širší rámec musí obsahovať základný, ale napriek tomu prevádzkový interný komunikačný systém (na regionálnej, národnej úrovni a úrovni Spoločenstva), musí brať do úvahy všetky formy vzdelávania a odbornej prípravy ako subkomponenty celoživotného vzdelávania, a nakoniec vzhľadom na ciele a obsah musí byť štruktúrovaný a zameraný na životné prostredie charakterizované vysokým stupňom viacrozmernej mobility⁽³⁾.
- Produktivita a odborná príprava musia byť preskúmané a prepojené na všetkých úrovniach, vrátane úrovne praco-

viska, kde sa vo väčšine prípadov rozhoduje o financovaní trvalého odborného vzdelávania a prístupe k nemu. Okrem toho musia byť preskúmané a prepojené kolektívne, dokonca aj keď sa na prvý pohľad zdá, že problém je individuálny.

- V každom prípade podpora Únie pre tie regióny EÚ, ktoré zaostávajú v rozvíjaní moderných foriem príprav, a najmä pre nové členské štáty, je veľmi dôležitá.

6.2 Na tomto pozadí systémy a iniciatívy základnej odbornej prípravy a vzdelávania a ešte väčšmi ďalšia odborná príprava a vzdelávanie/profesionálny rast by mali byť vytvorené tak, aby fungovali efektívnejšie ako za dnešných okolností⁽⁴⁾.

6.2.1 Dnešné vytvorenie moderného systému pre aktualizovanie vedomostí, schopností a kvalifikácií si vyžaduje bezprecedentné kombinácie smerníc, znalostí, cieľov, operačného rámca, a stimulov. Špecifickejšie povedané, potrebné je nasledovné:

- oboznámenie sa s novými globálnymi rozmermi (vrátane plánovania, hospodárskych, technologických, kultúrnych a demografických aspektov);
- vhodné všeobecné a špeciálne vedomosti zamerané na dôvod a spôsob fungovania globálneho trhu a nových foriem globálneho politického a hospodárskeho riadenia;
- senzibilita voči potrebám a požiadavkám spoločnosti a hospodárstva založeného na vedomostiach vyvíjaním inovátnych, prítlačlivých a flexibilných programov;
- uvedomenie si nových kazových línií odhalených novým globálnym produkčným systémom a potreba vytvoriť protiopatrenia na ich prekonanie;
- predefinovanie formy a štruktúry hospodárskej súťaže ako cesty k mobilite a inovácii tak v rámci Únie, ako aj mimo nej;
- predefinovanie stimulov pre zúčastnenie sa na odbornej príprave, hlavne špecifikovaním, ako sa má pridaná hodnota vytvorená odbornou prípravou rozdeliť;
- uvedomovanie si troch rozmerov konceptu trvalej udržateľnosti a pokroku v osobnom a kolektívnom živote⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ Pozri bod 4.4 stanoviska (Ú. v. EÚ C 85 z 8.4.2003), (Sirkeinen-Ehnmark).

⁽²⁾ Pozri Ú. v. EÚ C 311 zo 7.11.2001 – hlavne bod 3.4.1. (Koryfidis – Rodríguez García Caro – Rupp).

⁽³⁾ Hlavný problém európskych systémov odbornej prípravy a odbornej prípravy je dnes ten, že neodrážajú súčasnú klímu: hoci je systém odbornej prípravy vysoko mobilný, systém vzdelávania pracuje v podstate len akoby za podmienok úplného bezvetria.

⁽⁴⁾ Ďalšie podrobnosti - pozri: Eurostat - Prieskum priebežného odborného vzdelávania (CVTS2) **Údaje za rok 1999**. Pozri tiež údaje v spoločnej priebežnej správe Rady a Komisie o realizácii podrobného programu pre následné sledovanie cieľov systémov všeobecného vzdelávania a odbornej prípravy v Európe (2004/C 104/01)

⁽⁵⁾ Pozri bod 7.2.3

6.2.2 Vyššie uvedené podmienky nemôžu byť splnené vo všetkých formách a typoch odborného vzdelávania, či už ide o trvalé vzdelávanie alebo nie. Sú súčasťou opatrení systematického vzdelávania (¹), ktoré sú ovplyvňované niekoľkými aspektmi a určené (učenie sa + výučba) na to, aby v dlhodobom horizonte vyústili do kultúry vzdelávania (socializácia), v rámci ktorej sa znalosti javia ako určujúci faktor pokroku a synergia ako účinný nástroj trvalo udržateľného rozvoja.

6.3 Z pohľadu Výboru by mala byť primeraná odozva na prvé dve otázky, ktoré položilo holandské predsedníctvo, nasledovná:

6.3.1 Súčasný charakter a spôsob fungovania európskych systémov odborného vzdelávania v počiatočnej fáze a ešte výraznejšie vo fáze trvalého vzdelávania nemôže splniť požiadavky hospodárskeho rozvoja. Medzi niektoré z konkrétnych problémov, ktorým tieto systémy čelia, patrí:

— **Všeobecná orientácia:** tieto systémy boli a naďalej sú zväčša zamerané na riešenie konkrétnych problémov hospodárskeho prostredia s malou mobilitou.

— **Úroveň opatrení:** vzhľadom na túto všeobecnú orientáciu, európske systémy odborného vzdelávania v rozpore so súčasnými nárokmi globalizovanej ekonomiky nikdy nerozvinuli kultúru integrácie jednotlivého do všeobecného, v rámci vídenia celku.

— **Mobilita systému:** orientácia a úroveň konania týchto systémov bráni každej mobilitě, internej alebo externej, pokiaľ ide o obeh nových myšlienok, vytváranie sietí, podporovanie inovácií a tvarovanie politík, ktoré reagujú na reálne problémy.

— **Kontakt so súčasnými vedomosťami:** bez ohľadu na vnímavosť a flexibilitu jednotlivých školiteľov, hore uvedený systém je ešte stále spravidla oslobodený od povinnosti zaoberať sa pokrokom v oblasti vedy, technológie, ekonomiky alebo akejkoľvek inej oblasti.

— **Kontakt s vývojom na trhu práce:** systémy vzdelávania a odbornej prípravy nedokážu splňať požiadavky trhu práce, keďže len zriedkavo zahŕňajú isté novo vznikajúce

špecializácie alebo širšie schopnosti sociálneho a interpersonálneho charakteru

— **Koordinácia:** koordinácia systémov v mnohých členských štátoch reaguje na čisto vertikálne administratívne a riadiace kritériá. To znamená, že každý svojbytný systém priebežného odborného vzdelávania a odbornej prípravy funguje izolovane od zvyšku vzdelávacieho systému, jeho zodpovedajúcich systémov v Európskej únii a samozrejme, v úplnej izolácii od okolitej hospodárskej a sociálnej situácie.

6.3.2 Navyše existuje mnoho medzier v strategických cieľoch, prostriedkoch a vzdelávacích praktikách, ktoré paralyzujú európske systémy vzdelávania a odbornej prípravy. Konkrétne ide o nasledovné:

— praktická implementácia celoživotného vzdelávania by sa mala bezodkladne sledovať na všetkých zodpovedných úrovniach politiky a praxe;

— silnejšia sociálna súdržnosť a väčšia mobilita sú primárnymi cieľmi európskeho vzdelávania a mali by byť zodpovedajúco uprednostnené pri praktickej implementácii zodpovednými orgánmi a aktérmi

— v mnohých kurzoch odbornej prípravy chýba praktické uplatnenie, čo negatívne ovplyvňuje zamestnateľnosť;

— náplň kurzov odbornej prípravy je často orientovaná príliš na krátkodobé trhové situácie a vedie tak z dlhodobého hľadiska k chybnému vývoju v požiadavkách trhu práce;

— naďalej pretrvávajú veľmi vážne prekážky v mobilitě medzi členskými štátmi kvôli nekompatibilným certifikátom odbornej prípravy a nedostatočnej znalosti cudzích jazykov.

7. Problémy a hodnotenie v boji za európsku produktivitu

7.1 Tieto pozorovania viedli k veľmi vážnemu hodnoteniu, že snahy o produktivitu v Európe sa sústreďovali na nesprávnu oblasť a načasovanie. Mali by sa zamerať na základné vzdelávanie a odbornú prípravu, na nadobúdanie *najdôležitejších schopností* (²), pričom by sa mal udržiavať podobný dôraz na celoživotné vzdelávanie (³), ako je definované vyššie (bod 3.5).

(²) *Najdôležitejšie schopnosti:* schopnosti, ktoré dopĺňajú základné a všeobecné schopnosti a ktoré umožňujú jednotlivcom nadobudnúť nové kvalifikácie jednoduchšie, adaptovať sa na meniace sa technologické alebo organizačné kontexty a/alebo dosiahnuť mobilitu na trhu práce, vrátane prostriedkov rozvoja kariéry (zdroj: Druhá správa o výskume odborného vzdelávania v Európe - súhrnné zhrnutie – publikácia CEDEFOP)

(³) Zasadnutie Európskej rady zo dňa 25./26. marca 2004 obsahuje vo svojich záveroch (bod 39) nasledovné: „Tiež uznáva, že celoživotné vzdelávanie má pozitívny vplyv na produktivitu a ponuku pracovných síl; podporuje prijatie integrovaného programu EÚ v roku 2005 a realizáciu národných stratégií vo všetkých členských štátoch do roku 2006.“

(¹) Pozri stanovisko CES 1113/99 fin. rev. – Príloha.

7.2 Nasledovné návrhy sa následne vzťahujú na celú štruktúru vzdelávania a tvoria súčasť jediného prístupu, vyžadujú hlavnú koordinovanú kampaň na zosúladienie všetkých európskych systémov všeobecného vzdelávania a odbornej prípravy so súčasnými európskymi a celosvetovými podmienkami tak rýchlo, ako je to možné. Špecifickejšie povedané, navrhuje sa nasledovné:

7.2.1 Komplexnejší a kritický nový prístup k štruktúram a vzájomnému prepojeniu európskych systémov všeobecného vzdelávania a odbornej prípravy. Tento nový prístup bude priaznivo naklonený vytváraniu lepšej úrovne komunikácie a spolupráce medzi subsystémami rôznych foriem vzdelávania, aby mohli efektívne reagovať na výzvy globalizácie a mobility, ktoré vytvára. Bude to určené uvedením si úlohy Európy ako globálneho partnera v nových formách globálneho politického a hospodárskeho riadenia.

7.2.1.1 Silne sa zdôrazňuje, že vyššie uvedený nový prístup nesmie poškodiť klasické humanistické rozmery európskej vzdelávacej a kultúrnej identity. Naopak, musí daný rozmer pestovať a podporovať.

7.2.1.2 V súvislosti s týmto novým prístupom by odborné vzdelávanie nemalo získať postavenie nezávislého faktoru a rovnako by, samozrejme, nemalo byť riešené izolovane. Podobne ako súvisiace oblasti odbornej prípravy, t.j. neformálne a alternatívne procesy vzdelávania, odborné vzdelávanie bude musieť byť zakotvené v integrovanej sieti celoživotného vzdelávania. Taký charakter má systém, ktorý spĺňa potreby občanov, dopyt po všeobecnom a odbornom vzdelávaní a príprave a je priamo a neobmedzene viazaný na významný cieľ trvalo udržateľného rozvoja.

7.2.2 EHSV má iný postoj týkajúci sa európskej perspektívy a účasti vo vyššie uvedenom procese kritického prehodnocovania nových štruktúr a vzájomného prepojenia európskych systémov odborného vzdelávania a odbornej prípravy.

7.2.2.1 EHSV sa domnieva, že rozsah problémov, ich naliehavosť a hlavne výrazné náklady na ich riešenie si vyžadujú okamžité kroky a výskum na európskej úrovni.

7.2.2.2 Cieľom takýchto krokov a výskumu by určite nemal byť žiaden typ intervencie Únie týkajúcej sa existujúcich štruktúr európskych systémov všeobecného a odborného vzdelávania a odbornej prípravy: ich rôznorodosť je zdrojom neodhadnuteľného bohatstva, ktoré by sa malo podporiť.

7.2.2.3 Tieto systémy môžu ponúknuť alternatívne formy a najlepšiu prax pre oboznámenie európskych systémov všeobecného vzdelávania a odbornej prípravy s novými podmienkami a hlavne pilotnými aplikáciami a inovačnými schémami, aby sa vzdelávacie systémy zamerali na lisabonské ciele, na ostatné hlavné ciele Únie, a na metódy približovania, hľadania, zvyrazňovania a využívania nových, platných globálnych vedomostí.

7.2.2.4 V tomto kontexte a hlavne s ohľadom na produktivitu a to, čo z nej vyplýva, má Únia úlohu, ako vždy na základe *acquis communautaire* – úlohu, ktorú musí zdôrazňovať a propagovať, hlavne na miestnej a regionálnej úrovni.

7.2.2.5 Ďalej tu existuje ďalší a veľmi významný rozmer účasti Únie v kritickom prehodnocovaní nových štruktúr a vzájomných vzťahov európskych systémov všeobecného a odborného vzdelávania a odbornej prípravy. Môže výrazne znížiť hospodárske náklady vzťahujúce sa na hľadanie, identifikáciu a podporu relevantných nových a najlepších praktík v mene členských štátov a v spolupráci s nimi. Nakoniec použitím otvorenej metódy koordinácie tiež môže vnieť väčšiu mobilitu a dynamiku do celkovej snahy, aby sa dosiahli spoločné ciele.

7.2.3 Tretí postoj EHSV sa týka spôsobu, akým sa proces vzdelávania akéhokoľvek typu môže prepojiť na trvalú udržateľnosť hospodárskej, sociálnej a environmentálnej politiky. Tento postoj EHSV je najzložitejší a zároveň najhmatateľnejší. Podopierajú ho relevantné skúsenosti a dá sa považovať za osvedčenú prax ⁽¹⁾.

7.2.3.1 Tento postoj sa zakladá na princípe, že ťažké problémy, ako napríklad prežitie a trvalo udržateľný rozvoj, produktivita, konkurencieschopnosť alebo realizácia spoločnosti založenej na poznatkoch sa nedajú vyriešiť s odstupom od každodennej reality, izolovanými krokmi alebo voľbami spomedzi vyššie uvedených. Nedajú sa ani vyriešiť ako jednotlivé problémy so zlomkovými opatreniami. Musí ich vyriešiť spoločnosť, prostredníctvom integrovaných prístupov, ktoré si vyžadujú individuálne a kolektívne angažovanie sa. Preto ústredný návrh EHSV vo veci produktivity odpovedajúcej na otázku „ako“ smeruje ponad európsku, štátnu a sektorovú úroveň na miestnu úroveň, integrované politiky pre trvalo udržateľný rozvoj a silné posilnenie vo všetkých formách spolupráce medzi sociálnymi partnermi ⁽²⁾ a širšie vzaté medzi organizovanou občianskou spoločnosťou a miestnymi orgánmi, aby sa dosiahli spoločné ciele ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Ďalšie podrobnosti - pozri pripojený akčný plán pre viacúčelové centrum vzdelávania, trvalo udržateľného rozvoja a učenia.

⁽²⁾ Typickým pozitívnym príkladom je stanovenie priorit sociálnymi partnermi na európskej úrovni v marci 2002, v kontexte ich snáh o propagáciu celoživotného rozvoja zručností a kvalifikácie, ktoré by mali byť podporované.

⁽³⁾ Európska rada zo dňa 25./26. marca 2004 zahŕňa vo svojich Záveroch nasledovné (bod 43): „Podpora a obhajoba zmien musí prekročiť vlády. Aby sa vytvorila táto podpora, Európska rada vyzýva členské štáty, aby vybudovali reformné partnerstvo zahŕňajúce sociálnych partnerov, občiansku spoločnosť a verejné orgány, v súlade s národnými ujednaniami a tradíciami.“

7.2.3.2 Tento návrh zvyrazňuje vedomosti, know-how a inovácie ako súdržný subjekt spolupráce a spoločných cieľov, ktoré predstavujú cieľ ústredného významu.

7.2.3.3 Iniciatívy individuálnej a podnikovej trvalej udržateľnosti, oboznámenia sa so súčasnými aktivitami na svetovej úrovni, a čo je veľmi dôležité, vzájomnej podpory pre individuálne a kolektívne vývojové snahy, sú navrhované ako hnacia sila na zabezpečenie, že návrh je uskutočniteľný.

7.2.3.4 Ideálnym nástrojom vypracovania návrhu by bolo vytvorenie inštitúcie celoživotného vzdelávania - inštitúcie, ktorá sa môže vyvíjať mimo existujúcej strnulosti štátnych systémov vzdelávania a odbornej prípravy, a bez akýchkoľvek polarizácií tohto druhu vytvorených samotným charakterom interného konkurenčného produkčného systému.

7.2.3.5 V každom prípade, a bez ohľadu na služby, ktoré môže celoživotné vzdelávanie ponúknuť v súčasnej dobe alebo v budúcnosti ako komplexný systém učenia a vzdelávania, musí byť bezodkladne vytvorený systém (politických a spoločenských) tlakov a dopytu, tak aby európske systémy vzdelávania a odbornej prípravy mohli pokračovať⁽¹⁾ v procese harmonizácie vlastných cieľov s lisabonskými cieľmi. Tieto ciele by mali byť zamerané najmä na nasledujúce aspekty:

- potreby ekonomiky založenej na poznatkoch, novej ekonomiky a globalizovaného trhu;
- potreby trhu práce, určované a rozvíjané pod vplyvom vedeckých disciplín a technologických možností;
- potreba podporovať podnikanie, tvorivého kolektívneho ducha, prijatie inovácií spoločnosťou, uskutočňovanie inovácií všeobecne, a najmä inovačné tvorivé činnosti.

7.2.3.6 Vyššie uvedené stimuly by mali vytvoriť priaznivú a atraktívnu spoločenskú klímu na odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie. Klíma vytvorená konkrétnou podporou spolupráce medzi vzdelávacími inštitúciami ako takými a predovšetkým medzi vzdelávacími inštitúciami, podnikmi, občianskou spoločnosťou a miestnymi orgánmi pri presadzovaní postupov a opatrení zodpovedajúcich lisabonským cieľom.

⁽¹⁾ Ďalšie podrobnosti sú dostupné v štúdiu Federácia gréckych priemyslových odvetví o požiadavkách podnikov na obdobie rokov 2005-2007, ktorá bola zverejnená v júni (<http://www.fgi.org.gr/online/>).

8. Pridelenie zodpovedností a otázka financovania

8.1 **Pridelenie zodpovedností** ako časti mnohostranného procesu, aby sa dosiahli spoločné ciele - hlavne v kontexte globalizácie - je zložitou otázkou, ktorá sa týka aj objektívnych aj subjektívnych faktorov. Medzi ne patrí:

- uznanie a akceptovanie strán zainteresovaných na prevádzkovom rámci;
- uznanie a akceptovanie spoločných cieľov a potreba ich dosiahnutia;
- podmienky ovplyvňujúce postup smerom k dosiahnutiu cieľov a vyváženosť tohto procesu;
- stimuly na dosiahnutie špecifických cieľov;
- šance na úspech celého projektu.

8.1.1 Na tomto pozadí účasť jednotlivcov, skupín jednotlivcov, podnikov alebo miestnych komunít na procese základného alebo priebežného odborného vzdelávania a prípravy - a ešte vo väčšej miere v prípade celoživotného vzdelávania - závisí od ujasnenia cieľov, prostriedkov a stimulov. Preto nasledujúce zodpovednosti nespádajú len na činiteľov v oblasti odbornej prípravy. Majú tiež politický a sociálny dosah a môžu sa prideliť nasledovne:

8.1.1.1 **Politické zodpovednosti** sa v princípe týkajú vytvorenia hlavného a transparentného prevádzkového rámca s ohľadom na podmienky a obmedzenia hospodárskej, sociálnej alebo akejkoľvek inej formy prevádzky. Vytvorenie relevantných preventívnych politík, posilnenie zvolených foriem politického a hospodárskeho riadenia a financovanie takýchto politík spadá do rámca politických zodpovedností.

8.1.1.2 Zodpovednosti **občianskej spoločnosti, sociálnych partnerov a miestnych a regionálnych orgánov** pri podpore obsiahlej politiky celoživotného vzdelávania sú tiež značné. Týka sa to hlavne zodpovedností týkajúcich sa popularizácie cieľov, spôsobov a prostriedkov pre vytvorenie prostredia pre vzdelávanie. Tiež sa to týka zodpovedností za vytvorenie špecifických typov spolupráce a nevyhnutných všetko zahŕňajúcich akcií. Nakoniec sa týka zodpovedností pri formulovaní a zabezpečovaní iniciatív pre podieľanie sa na zvolených politikách a opatreniach, spoločne dohodnutých prípad od prípadu.

8.1.1.3 **Zodpovednosti podnikového sektora** majú hospodársky a sociálny aspekt. Ide o úlohu spoločností definovať podmienky a obmedzenia ich uskutočniteľnosti. Podniky by mali rovnako neustále vyhodnocovať svoje požiadavky z hľadiska schopností a znalostí prostredníctvom organizovania odborných školiacich programov, ako individuálne, tak v spolupráci s ostatnými výrobcami, s ktorými sú v kontakte. Vzťahuje sa to samozrejme hlavne na MSP, ktoré sa tešia užšiemu prepojeniu na svoje prevádzkové prostredie a sú povinné požiadať o radu a podporu sociálne a hospodárske prostredie, v ktorom fungujú, vzhľadom k tomu, že je pre ne obtiažne realizovať kompletne vzdelávacie akcie samostatne. Tento bod tiež ilustruje aspekt podnikovej sociálnej zodpovednosti. Tento rozmer je o to viac dôležitý v kontexte hospodárskej globalizácie, s ohľadom na životaschopnosť spoločností samotných aj ich sociálne prostredie.

8.1.1.4 Nakoniec, **jednotlivci** nesú celý rad zodpovedností, ktoré sa týkajú ich angažovania sa v procese celoživotného vzdelávania. Otvplyvňujú zmeny v názoroch, spôsoboch nazerania na súčasné udalosti a skutočnosti, v prepojení na vzdelávanie a vedomosti a zmeny spôsobu života ako celku a zmeny spôsobu organizácie a využívania voľného času. V dôsledku toho a hlavne v prípade starších pracujúcich ľudí musia byť tieto zodpovednosti podieľajúce na procesoch celoživotného vzdelávania doplnené špecifickými a výraznejšími stimulmi. K tejto kombinácii povinností bez sporu patrí využívanie voľného času jednotlivcami a rovnako ich podiel na pridanej hodnote, ktorú vytvorila inovácia a nové technológie.

8.2 **Otázka financovania** odbornej prípravy a hlavne financovania celoživotného vzdelávania je tiež zložitá.

8.2.1 Podľa článku 14 Charty základných práv Európskej únie každý občan Únie „má právo na vzdelanie a na prístup k trvalému odbornému vzdelávaniu“. Musí byť preto verejnou úlohou – pre všetky úrovne a orgány spoločne – vytvoriť predpoklady pre zaistenie týchto práv. Zaistenie nevyhnutných finančných prostriedkov je neoddeliteľnou súčasťou tejto úlohy.

8.2.2 Avšak mimo túto štátnu povinnosť bude táto hnacia sila realizovateľnosti pochádzať v podstate z konkurencieschopnosti hospodárstva – hlavne smerom navonok – a zo spolupráce vybudovanej v tejto súvislosti.

8.2.2.1 Zodpovednosť štátnych orgánov za financovanie vzdelávania nijako nevyklučuje spoločnú zodpovednosť zamestnávateľov a podnikov. Táto spoločná zodpovednosť sa nevzťahuje všeobecne na oblasť odborného vzdelávania, ani na kvalifikačné kurzy, ale na kurzy trvalej odbornej prípravy ponúkané v rámci podnikov s cieľom výučby schopností, ktoré sú užitočné konkrétne pre tento podnik. Podniky potrebujú zabezpečiť priebežnú odbornú prípravu pre svojich pracovníkov, aby

boli schopné čeliť výzvam technologickej a organizačnej modernizácie a požiadavkám na expanziu. Podnikom i pracovníkom musí byť na tento účel poskytnutá pomoc a podpora vo forme finančných príspevkov dohodnutých a navrhnutých sociálnymi partnermi. Takéto príspevky už boli spomenuté v spoločnej správe o následných sledovaniach účinkov v kontexte snáh o propagovanie celoživotného rozvoja zručností a kvalifikácie. V druhom bode prvej kapitoly tejto správy sa uvádza: „Správy jednotlivých štátov približujú rozmanitosť nástrojov používaných sociálnymi partnermi na mobilizáciu zdrojov na propagovanie efektívneho investovania do celoživotného rozvoja schopností. Niektoré nástroje sú zavádzané do praxe v spolupráci s verejnými orgánmi, či už európskymi alebo vnútroštátnymi (použitie fondov EÚ, daňových úľav, vytváranie nových fondov atď.). Niektoré nástroje sú špecifickejšie zamerané na individuálne vytváranie zdrojov pre rozvoj schopností“.

8.2.2.2 Investície do vzdelávania orientovaného na konkurenčné prostredie a získavanie vedomostí by mali byť videné v kontexte dlhodobých vzťahov tvorivého partnerstva medzi miestnymi, regionálnymi, národnými a odvetvovými subjektami a orgánmi. Také investície sa neobmedzujú na podporu verejných výdavkov, ale prinášajú mnoho finančných prostriedkov rôznorodého pôvodu. Celkovo, akékoľvek uplatnenie finančných prostriedkov, akékoľvek výdavky a činnosti v tomto smere prispievajú k dlhodobému procesu zvyšovania schopností.

8.2.3 Základná úloha verejného vzdelávania, ktorá sa vzťahuje aj na oblasť odbornej prípravy, si tiež vyžaduje diferencovaný prístup v závislosti od prípadu. Po prvé, určité regióny EÚ a skupiny obyvateľov si vyžadujú špeciálnu ekonomickú podporu, a po druhé, určité sektory a priemyslové odvetvia – do značnej miery malé a stredné podnikanie – si vyžadujú špeciálnu pozornosť.

8.2.3.1 Orgány, ktoré financujú odbornú prípravu na všetkých úrovniach, by mali považovať za dôležité dať prioritu inováciám a uplatňovať zvýšenú citlivosť voči realite podnikateľskej činnosti – najmä pokiaľ ide o malé a stredné podnikanie.

8.2.3.2 Taký individuálny prístup k financovaniu celoživotného vzdelávania by v praxi mal pochopiteľne rešpektovať transparentnosť a mal by začať na zodpovedajúcej úrovni, t.j. v spolupráci a so súhlasom sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti.

8.2.4 EHSV zdôrazňuje naliehavú potrebu racionálnejšieho pridelovania zdrojov v súvislosti s financovaním odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania. To sa týka spôsobu, akým sú tieto zdroje pridelované a ich ekonomického účinku ako investícií.

8.2.4.1 EHSV navrhuje, aby bola zostavená správa na vysokej úrovni, na základe príslušného prieskumu, obsahujúca tieto výstupy:

- zoznam finančných zdrojov a prostriedkov na prípravu a celoživotné vzdelávanie na všetkých úrovniach;
- vyhodnotenie úrovne ich kvality;
- vyhodnotenie, akým spôsobom sa viažu na systémy oficiálneho školstva;
- analýzy a porovnania ich ekonomických účinkov ako investícií.

8.2.4.2 Tento výskum by prispel aj k odhaleniu problémov, ktoré sú v súčasnosti skryté. Bezpochyby by tiež odhalil niektoré príklady tzv. osvedčenej praxe, ktoré by mohli vyústiť do formulovania postupných krokov, ktoré by boli odteraz realizované v rámci všeobecných smerníc pre rozvoj odbornej prípravy, s dôsledným cieľom vytvorenia komplexného systému celoživotného vzdelávania.

9. Príklad osvedčenej praxe: komplexný proces trvalo udržateľného rozvoja na miestnej úrovni

9.1 ADEDY – odborový zväz gréckych štátnych úradníkov na tretej úrovni – nedávno realizoval program o celoživotnom vzdelávaní, nazvaný „Celoživotné vzdelávanie ako individuálne právo v kontexte európskeho sociálneho modelu pre 21. storočie.“ Daný program, ktorý je spolufinancovaný Generálnym riaditeľstvom pre vzdelávanie a kultúru, sa uskutočnil počas dvojročného obdobia a bol ukončený v januári 2004, a bol implementovaný na vzorke troch geograficky odlišných regionálnych správ v Grécku (Kozani, Kalamata/Messinia a Khalkida/Evvia).

9.2 Iniciatíva si určila za cieľ zvýšiť povedomie predstaviteľov regionálnych odborových zväzov, a všeobecnejšie, organizácií občianskej spoločnosti a miestnych orgánov, čo sa týka potreby vytvárať miestne formy spolupráce zameranej na trvalo udržateľný rozvoj a spoločnosť založenú na poznatkoch, s celoživotným vzdelávaním ako prostriedkom na dosiahnutie týchto zámerov.

9.3 Čo sa týka výsledkov tejto iniciatívy, boli vo všetkých troch prípadoch jednomyselne odsúhlasené spoločné akčné rámce⁽¹⁾, s nasledovnými hlavnými črtami:

(1) Posledný rámec pre opatrenia, z regiónu Evvia (Khalkida) je uvedený v prílohe (existuje len v anglickej a gréckej verzii). Ďalšie dva rámce majú podobný obsah.

— Uznanie nového politického, technologického, sociálneho a kultúrneho rámca, ktorý denne vytvára hospodárska globalizácia a súčasný technologický pokrok;

— Akceptovanie spolupráce na miestnej úrovni medzi miestnymi správami a organizovanou občianskou spoločnosťou ako základňou pre riešenie prevádzkových problémov vyvolaných novými podmienkami a pre spoločné dosiahnutie dohodnutých špecifických a realistických cieľov trvalo udržateľného rozvoja;

— Využívanie inštitúcie celoživotného vzdelávania ako nástroja trvalo udržateľného rozvoja (z hľadiska hospodárskeho, sociálneho a environmentálneho), a ako nástroja vytvárania a nadobúdania spoľahlivých globálnych vedomostí;

— V tomto ohľad, založenie a prevádzka Viacfunkčného centra pre vzdelávanie, trvalo udržateľný rozvoj a vzdelávanie, vo vhodných prípadoch..

10. Odporúčania

10.1 EHSV, v kontexte svojho všeobecnejšieho názoru na podstatu dnešného problému s produktivitou, svoje pochopenie obmedzení vzdelávania a odbornej prípravy, ale aj svoje uvedenie si toho, čo je dnes možné, by chcel upozorniť holandské predsedníctvo na nasledovné, a to s ohľadom na trvalú odbornú prípravu:

10.1.1 Teoreticky je trvalá odborná príprava určená pre dospelých. Až do obdobia pred niekoľkými rokmi úspešne pokrývala potreby jednoduchých schopností, v časoch a v sektoroch, kde sa realizovali súvisiace technologické pokroky. To vysvetľuje, prečo sa táto forma odbornej prípravy vyvinula viac v sekundárnom sektore výroby.

10.1.2 V súčasnej hospodárskej situácii sa technologické a ostatné pokroky hýbu rýchlejšim tempom, jasne majú väčší rozsah a navyše zahŕňajú viac odvetví. Ich monitorovanie a asimilácia si nevyžaduje len zručnosti ale aj *schopnosti*⁽²⁾. Výsledkom trvalej odbornej prípravy, aká sa poskytuje dnes, sú nedostatočné a snád' neefektívne počiny. Pokúšajú sa o niečo nevhodné, čo nemôže byť uspokojivé.

(2) Schopnosť: dokázaná schopnosť osoby využiť čo možno najviac zo svojho know-how, zručností, kvalifikácií, aby riadila úspešne aj známe aj nové odborné situácie a požiadavky (zdroj Druhá správa o výskume odborného vzdelávania v Európe - súhrnný prehľad - publikácia CEDEFOP)

10.1.3 Paralelne s tempom technologických rozvojev vytvoril ich rozsah požiadavky na odbornú prípravu moderného charakteru pracovníkov s omnoho širším vekovým rozsahom vo všetkých produkčných sektoroch. Došlo k pokusu o splnenie týchto požiadaviek sčasti prostredníctvom praktík odbornej prípravy predchádzajúcich dôb. Ale bez väčších výsledkov, pretože nevyhovujú objektívnym moderným potrebám. Výnimkami k uvedenému boli určité snahy sociálnych partnerov na sektorovej úrovni.

10.1.4 Toto je teda bod dosiahnutý v súčasnosti u trvalej odbornej prípravy v Európe: bod, kde je obrovská potreba rozvoja, a kde sa táto potreba nedá uspokojiť z dôvodov infraštruktúry, kultúry a/alebo nedostatku relevantnej osvedčenej praxe a skúseností.

10.1.5 Úspešné vyriešenie vyššie uvedenej situácie predpokladá nový prístup k:

- tomu, čo trvalá odborná príprava dnes znamená;
- tomu, koho sa týka (vekové skupiny a sektory);
- tomu, ako sa dá účinnejšie rozvíjať;
- tomu, ako môže byť financovaná.

10.1.5.1 Odpovede na prvé dve otázky sú teoretické a tieto otázky už boli zodpovedané v kontexte Lisabonskej agendy, celoživotného vzdelávania a cieľa spoločnosti a ekonomiky založenej na vedomostiach. Tretia otázka však ešte nebola zodpovedaná. Európska rada ⁽¹⁾ opakovane prijala rozhodnutia, ktoré mali za cieľ vytvoriť potrebnú mobilizáciu, aby sa splnili relevantné - v niekoľkých prípadoch podrobné - záväzky, ale bez výrazných výsledkov.

10.1.6 Vzájomné kontakty a výmena informácií mnohých podnikov v celeoeurópskom meradle a mobilita pracovníkov si vyžaduje celeoeurópsky rozmer v politike odborného vzdelávania. Napriek všetkým rozdielom vzdelávacích systémov sa musia členské štáty EÚ stotožniť s úlohou utvárania „priestoru odbornej prípravy“. Z hľadiska EHSV majú špeciálny význam tieto body:

- začlenenie ďalšej trvalej odbornej prípravy ako postupu vzdelávania po opustení školy do integrovaného programu EÚ celoživotného vzdelávania pre okamžité uplatnenie ⁽²⁾;

⁽¹⁾ Typická veta sa nachádza v bode 10 Záverov zo zasadnutia zo dňa 25. a 26. marca 2004: „Európska rada súhlasí, že kritickou otázkou je teraz potreba lepšej implementácie už prijatých záväzkov“.

⁽²⁾ Závery toho istého zasadnutia Európskej rady obsahujú tento postoj: „Tiež uznáva, že celoživotné vzdelávanie má pozitívny vplyv na produktivitu a ponuku pracovnej sily, podporuje prijatie integrovaného programu EÚ v roku 2005 a realizáciu národných stratégií vo všetkých členských štátoch do roku 2006.“

v kontexte formulovania cieľov celeoeurópskeho procesu odbornej prípravy, ktorý aj keď bude rešpektovať rozdelenie zodpovednosti, môže predkladať podnety pre realizáciu perspektívnych reforiem národných systémov odbornej prípravy, so zreteľom na podporovanie potenciálu zamestnateľnosti;

- funkčné a kreatívne prepojenie a začlenenie predmetného programu pri sledovaní hlavného cieľa trvalo udržateľného rozvoja;
- vytvorenie tohto prepojenia tak decentralizovaného a individualizovaného, ako je to možné, v kontexte európskych smerníc, relevantných národných stratégií a najmä spolupráce medzi organizovanou občianskou spoločnosťou a verejnými orgánmi ako aj s celým svetom vzdelávania;
- vytvorenie najväčšieho možného využitia, v danom ohľade, sociálnych partnerov a hlavne dohôd o relevantnej spolupráci medzi nimi na európskej, štátnej, miestnej a sektorovej úrovni;
- posilnenie a vytvorenie najvýznamnejšej spolupráce, a to v podstate na miestnej úrovni, medzi verejnými orgánmi a organizovanou občianskou spoločnosťou.
- zameranie obsahu vzdelávacích kurzov tak na predpokladané požiadavky trhu práce, ako aj na zabezpečenie čo najrozsiahlejšej náplne odbornej prípravy
- zjednodušiť celoživotné vzdelávanie definovaním cieľa vzdelávania ako znalostnej spôsobilosti; to je najlepšou zárukou potenciálu zamestnateľnosti;
- vyššia miera predávania ekonomických znalostí už na úrovni stredoškolskej výučby, vzdelávanie a výchova vedúce k formovaniu plnohodnotných osobností a predovšetkým osobnej zodpovednosti, kritických schopností a spoliehaniu na seba samého;
- zvýšenie potenciálu zamestnateľnosti prostredníctvom učňovskej prípravy, (učeníím sa v praxi, napríklad v podnikoch);
- učenie sa cudzích jazykov s cieľom prispieť k mobilite a výmene medzi členskými štátmi by malo byť zintenzívnené na všetkých úrovniach;

— špeciálna príprava personalistov, najmä starších zamestnancov, so zámerom doceliť kvalitné vedenie firmy a pracovníkov na základe zostavenia plánov základnej prípravy a ďalšej prípravy vo firme;

— intenzívnejšia snaha harmonizovať a zaistiť vzájomné uznanie osvedčení o absolvovaní odbornej prípravy a o získaní odbornej kvalifikácie.

10.1.7 Vyššie uvedená perspektíva posilnenej európskej spolupráce na vysporiadanie sa omeškaním, ktoré existuje v prístupe k lisabonským cieľom, a to celkovým a zjednoteným spôsobom, predpokladá nasledovné špecifické politické voľby:

— dostatočné zdroje na pokrytie celého radu rôznych pracovníkov a hĺbky odbornej prípravy, ktorej by sa to týkalo;

— nájdenie potrebných pedagógov v európskom meradle;

— vytváranie moderného rámca a prostredia pre vzdelávanie;

— informovanosť, aktívnu prítomnosť a účasť administratív na všetkých úrovniach, sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti vo všeobecnosti;

— jasnejšie vymedzenie rolí a zodpovedností príslušajúcich akýmkoľvek príjemcom vzdelávacích iniciatív, dodávateľom týchto iniciatív a mechanizmy sledovania všetkých iniciatív na miestnej, národnej a európskej úrovni;

— intenzívna mobilizácia, aby sa podporila celková iniciatíva a dôsledky jej obsahu a cieľov.

10.1.8 Podľa názoru EHSV sa mnoho náročných problémov pri implementovaní vyššie uvedeného návrhu týka financovania a zabezpečovania, aby boli miestne zložky (verejné orgány a občianska spoločnosť) prevádzkovo dostupné.

10.1.8.1 V jednom z predchádzajúcich stanovísk EHSV konštatoval, že „investície v európskom záujme, ktorých účelom je dosiahnuť ciele stanovené v Lisabone, by mali byť vylúčené z výpočtu deficitu štátneho rozpočtu“⁽¹⁾. V uvedenom kontexte finančných prostriedkov pridelených na celoživotné vzdelávanie majú fondy vyhradené na celoživotné vzdelávanie podľa názoru EHSV pozitívny vplyv na vytváranie Európy založenej na vedomostiach a na podporu trvalo udržateľného rozvoja.

10.1.8.2 Prenos ohniska celoživotného vzdelávania a trvalo udržateľného rozvoja na miestnu úroveň by mal uvoľniť nové energie, vytvoriť väčšiu mobilizáciu a urobiť celý proces transparentnejším.

10.1.8.3 Jednoduchší, komplexnejší a efektívnejší postup utvárania, presadzovania a sledovania implementácie a účinnosti európskych rozhodnutí v oblasti vzdelávania by vytvoril predpoklady pre zásadný posun pri opätovnom získaní pozície, ktorú Únia stratila z hľadiska produktivity a dosiahnutia lisabonských cieľov.

10.1.8.4 A konečne, vyššia miera využívania a lepšia koordinácia tradičných oblastí, v ktorých sa vzdelávacia činnosť realizuje – rodina, škola a práca – by bola impulzom k takému posunu. Impulz tohoto typu je absolútne nevyhnutným faktorom pre dosiahnutie hlavnej úlohy: urobiť do roku 2010 Úniu najdynamickejšou svetovou ekonomikou založenou na poznatkoch.

Brusel 28. októbra 2004

Predsedníčka

Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Anne-Marie SIGMUND

⁽¹⁾ Pozri bod 5 stanoviska Ú. v. EÚ C 110 z 30.4.2004 (spravodajkyňa pani Florio)