

Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018

MANAŽÉRSKE ZHRNUTIE

Celoživotné a ďalšie vzdelávanie naberá v kontexte technologického pokroku na význame. Z dôvodu nástupu inovácií a očakávaní nástupu ďalšej vlny priemyselnej revolúcie nie je naďalej postačujúce pre človeka získať vzdelanie iba v podobe formálneho štúdia. Na lepšie uplatnenie sa na trhu práce a následné kariérne napredovanie je nevyhnutné sledovať nové trendy a vzdelávať sa prostredníctvom kontinuálneho ďalšieho vzdelávania. To pomáha tiež zvyšovať konkurencieschopnosť zamestnávateľov, ktorým v poslednom období chýba kvalifikovaná pracovná sila. Prostredníctvom ďalšieho vzdelávania je možné riešiť i problém akútneho súčasného nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily v niektorých odboroch na Slovensku (či už dnes alebo v budúcnosti), vzhľadom na to, že prináša relatívne flexibilné možnosti prípravy zamestnanca na nové výzvy na trhu práce.

Celoživotné vzdelávanie je dlhodobé vzdelávanie zamerané na rozvoj zručností a vedomostí od mladosti cez celé trvanie produktívneho veku. Patrí do neho predškolské, školské (teda formálne), ale aj neformálne (ďalšie) vzdelávanie. Neformálne vzdelávanie nadväzuje na školské vzdelávanie, umožňuje získať čiastočnú alebo úplnú kvalifikáciu a poskytujú ho inštitúcie ďalšieho vzdelávania. V porovnaní s inými krajinami Slovensko zaostáva v účasti ľudí na ďalšom vzdelávaní.

Výsledkom formálneho vzdelávania je na druhej strane nesúlad medzi odborným zameraním absolventov formálneho vzdelávania a potrebami trhu práce. Vysoká atraktivita odborov bez praktického uplatnenia, často spojená so slabou úrovňou výučby, spôsobili zbytočné a neefektívne vzdelávanie pracovnej sily v odboroch bez praktického uplatnenia. Systém ďalšieho vzdelávania je preto potrebné prepojiť s potrebami trhu práce.

Súvisiacim problémom je aj slabá úroveň vzdelávania, ktorá neposkytne študentovi dostatočnú kvalitu vzdelania. Pri príprave efektívneho systému je potrebné podporiť nielen tvorbu programov a vytvorenie grantových schém na podporu širšej účasti pracovnej sily na kurzoch ďalšieho vzdelávania, ale pristupovať k téme i systematickými návrhmi vedúcimi k udržateľnosti celého systému.

Na základe zahraničných skúseností sa odporúča koordinovať aktivity vzdelávacích inštitúcií so zástupcami zamestnávateľov pri tvorbe jednotlivých osnov vzdelávacích programov, aby sa stále tieto kurzy prispôbovali potrebám trhu práce. Na zvýšenie záujmu o neformálne vzdelávanie sa odporúča cielene a účinne začleniť do jeho procesov novodobé technológie. Dôraz nového nastavenia systému ďalšieho vzdelávania by mal byť v jeho flexibilita a schopnosti reakcie na nové výzvy. Okrem potreby zadefinovania hlavných oblastí potrieb zo strany zamestnávateľských organizácií je potrebné reflektovať najnovšie technologické trendy a inovácie podporujúce konkurencieschopnosť Slovenska.

Ďalší krok je zameraný na zvyšovanie motivácie prostredníctvom vhodne nastaveného systému viaczdrojového financovania. Základným pilierom je takzvaný osobný účet, resp. tréningový fond (používajú sa i termíny „vzdelávací fond“, resp. „fond na vzdelávanie“), ktorý si tvoria občania pre potreby dofinancovania ďalšieho vzdelávania. Občan si vytvára povinné úspory na svoju rekvalifikáciu, či získanie nových zručností. RÚZ navrhuje príspevok na ďalšie vzdelávania prostredníctvom percenta z odvodov z vymeriavacieho základu občana, ktorý je dnes základom pre výpočet celkových odvodov. Z hľadiska nutnosti nezvyšovania odvodového zaťaženia môžeme uvažovať o dvoch možnostiach naplnenia tohto návrhu – fond bude tvorený z verejných zdrojov, respektíve zo zdrojov EÚ, čím by fond tvoril priamo štát bez potreby navyšovania odvodového zaťaženia. Druhou možnosťou je prerozdeliť dnes existujúce odvody aj v prospech tréningového fondu, napr. z príspevku na poistenie proti nezamestnanosti.

Zamestnávatelia sú druhým potenciálnym zdrojom financovania systému ďalšieho vzdelávania zamestnancov. RÚZ navrhuje, aby si časť nákladov spojených s financovaním ďalšieho vzdelávania svojich zamestnancov mohli zamestnávatelia započítať oproti daňovej povinnosti z príjmu právnickej osoby. RÚZ navrhuje v kontexte rozbehu systému možnosť odpočtu 50% z nákladov do limitovanej výšky v období 4 rokov od spustenia systému. V kontexte financovania konkrétnych potrieb vyplývajúcich zo strany zamestnávateľov, je možné takýto systém i efektívne nastaviť v zmysle kombinácie zdrojov. To znamená, že v prípade konkrétnych potrieb zamestnávateľov, môže byť podmienka financovania z verejných zdrojov naplnená vtedy, ak na konkrétne vzdelávacie potreby prispeje i zainteresovaný zamestnávateľ.

Z hľadiska štátu, či iných verejných autorít návrh systému implikuje aj možnosť existencie individuálneho príspevku na osobný tréningový účet občana (t.j. príspevok navyše oproti pravidelným odvodom). To znamená, že verejné autority môžu zohľadňovať svoje rôzne politiky (napr. podpora zníženia nezamestnanosti, tréning prisťahovalcov a pod.). Verejný sektor môže navyše jednorazovo so stanovením účelu a spôsobu čerpania prispieť do tréningového fondu podľa potreby vyplývajúcej z hospodárskej politiky štátu, napr. pre zvyšovanie digitálnych kompetencií a pre prípravu na Industry 4.0.

RÚZ navrhuje reguláciu pre vstup do odvetvia poskytovateľov ďalšieho vzdelávania v rozsahu nevyhnutnom na zabezpečenie a garantovanie kvality a transparentnosti vzdelávania a uznávania kvalifikácií. RÚZ má za to, že nie je potrebné inak regulovať subjekty ďalšieho vzdelávania vzhľadom na to, že sa jedná o systém doplnkového vzdelávania so špecifickými potrebami.

RÚZ zároveň apeluje na konsenzuálne dopracovanie finálnych návrhov pre systém fungovania ČŽV a Ďalšieho vzdelávania v rámci Národného programu SUK.

1. DEFINÍCIA A POSLANIE CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA

V dnešnom rýchlo sa meniacom svete, plnom rapidného technologického a intelektuálneho pokroku nadobúda koncept celoživotného vzdelávania stále väčší význam. Rapídny vývoj v technológiách má dopad nielen na technickú oblasť, ale aj na ekonomiku, právo, politiku a fungovanie spoločnosti ako takej. V dnešnej dobe už preto nie je dostačujúce pre človeka pracovať celý život vo svojom obore len s využitím poznatkov, ktoré získal počas formálneho štúdia. Pre jednotlivca, ktorý sa chce uplatniť na trhu práce a následne napredovať v kariérom raste je čím ďalej tým viac nevyhnutné držať krok s novými trendami, a to najmä prostredníctvom nepretržitého vzdelávania sa. Pre konkurencieschopnosť zamestnávateľov a uplatnenie sa občana na globálnom trhu je preto nevyhnutné zapojiť čo možno najviac ľudí do systému celoživotného vzdelávania a to nielen prostredníctvom motivovania ľudí absolvovať formálne vzdelávanie, ale aj neformálne vzdelávanie, nasledujúce po dosiahnutí určitého stupňa formálneho vzdelania. Aj z tohto dôvodu je možné pozorovať rastúci záujem zo strany EÚ o podporu a rozvoj programov celoživotného vzdelávania, a to nielen v oblasti formálneho, ale aj v oblasti neformálneho vzdelávania.

Celoživotné vzdelávanie môžeme voľne charakterizovať ako nepretržité vzdelávanie sa a rozvoj vedomostí, zručností, ale aj osobnosti jednotlivca od útleho detského veku, cez mladosť, produktívny vek, až po vysoký dôchodkový vek. Do celoživotného vzdelávania tak patrí predškolské, školské vzdelávanie (takzvané formálne vzdelávanie), ale aj ďalšie (neformálne) formy vzdelávania. V zmysle § 2 ods. 1 Zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní „Celoživotné vzdelávanie sú všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti. Celoživotné vzdelávanie ako základný princíp výchovy a vzdelávania uplatňovaný vo vzdelávacej sústave Slovenskej republiky tvorí:

- a) školské vzdelávanie;
- b) ďalšie vzdelávanie nadväzujúce na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní.“

Školské vzdelávanie zahŕňa vzdelávanie od pred primárneho, cez vzdelávanie základných škôl, cez stredné odborné školy, konzervatóriá a gymnáziá, až po štúdiá na vysokých školách. Ďalšie vzdelávanie definuje § 2 ods. 3 Zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní ako „vzdelávanie vo vzdelávacích inštitúciách ďalšieho vzdelávania, ktoré nadväzuje na školské vzdelávanie a umožňuje získať čiastočnú kvalifikáciu alebo úplnú kvalifikáciu alebo doplniť, obnoviť, rozšíriť alebo prehĺbiť si kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní alebo uspokojiť záujmy a získať spôsobilosť zapájať sa do života občianskej spoločnosti.“ Podstatný rozdiel medzi školským vzdelávaním a ďalším vzdelávaním však predstavuje fakt, že zatiaľ čo

úspešným ukončením školského vzdelávania absolvent získava príslušný stupeň vzdelania, absolvovaním ďalšieho vzdelávania úspešný absolvent stupeň vzdelania nezískava. Tento fakt v súčasnosti zohráva významnú úlohu pri motivácii, respektíve demotivácii ľudí zúčastňovať sa na kurzoch a programoch ďalšieho vzdelávania, ktorá bude predmetom bližšieho rozboru v tejto kapitole. Riešením do budúcnosti je potvrdzovanie kvalifikácie a zručností nadobudnutých v ďalšom vzdelávaní certifikátmi, ktoré budú zamestnávateľia uznávať.

Celoživotné vzdelávanie sa skladá z formálneho (školského) a neformálneho (ďalšieho) vzdelávania. V rapidne sa meniacom svete, plnom technologického pokroku, zohráva celoživotné vzdelávanie sa stále väčšiu úlohu, a to či už pre uplatnenie jednotlivca alebo štátu ako celku. V podmienkach Slovenska sa čoraz viac ľudí dobrovoľne zúčastňuje formálneho vzdelávania, avšak za krajinami EÚ výrazne zaostávame v účasti ľudí na neformálnom vzdelávaní. Tento fakt spôsobuje na trhu práce problémy spojené s formálnou prekvalifikovanosťou pracovnej sily a odborovým nesúladom absolventov školského vzdelávania s potrebami zamestnávateľov. K tomu sa pridáva aj často slabá kvalita vzdelávania v niektorých inštitúciách terciárneho vzdelávania. Je preto nevyhnutné prijať opatrenia, ktoré zabezpečia, aby systém celoživotného vzdelávania ako celok produkoval ľudí, ktorí budú vzdelaním adekvátne reflektovať potreby pracovného trhu.

Pod ďalším vzdelávaním sa rozumie vzdelávanie nadväzujúce na školské vzdelávanie. To umožňuje získať čiastočnú alebo úplnú kvalifikáciu alebo doplniť, obnoviť, rozšíriť alebo prehĺbiť si kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní alebo uspokojiť záujmy a získať spôsobilosť zapájať sa do života občianskej spoločnosti. Vzdelávanie prebieha vo vzdelávacích inštitúciách ďalšieho vzdelávania, úspešným absolvovaním ďalšieho vzdelávania sa nezískava však nový stupeň vzdelania alebo titul, ktorý by si mohol dať k menu. To v súčasnosti čiastočne znižuje pridanú hodnotu ďalšieho vzdelávania, ktoré čelí preceňovaniu titulov získaných absolvovaním formálneho vzdelávania. Účelom ďalšieho vzdelania je podpora dosiahnutia vysokej konkurencieschopnosti a tiež postavenia jednotlivca na trhu práce pre zabezpečenie jeho hmotných potrieb v produktívnom veku a tým dosahovanie konkurencieschopnosti Slovenska na globálnom trhu.

Pre tento účel je odporúčané zmeniť neefektívny systém financovania školstva, čím dôjde kuvoľneniu finančných prostriedkov, ktoré môžu následne púťovať do podpory programov neformálneho vzdelávania, ako aj na vytvorenie grantových schém, ktoré budú podporovať účasť ľudí s nižšími príjmami na kurzoch ďalšieho vzdelávania. Je nemenej dôležité zabezpečiť lepšiu koordináciu a interakciu škôl, ale aj inštitúcií

neformálneho vzdelávania so zástupcami zamestnávateľov pri tvorbe kurikul, s cieľom priebežne prispôbovať vzdelávanie potrebám trhu práce. Pre účely zlepšenia dostupnosti kurzov ďalšieho vzdelávania a stimulovania vyššieho záujmu ľudí o ďalšie vzdelávanie sa takisto odporúča začleniť moderné technológie do výučbového procesu cez aspekty dištančného vzdelávania a odbúrať tak prekážky, ktoré znemožňujú ľuďom zúčastniť sa kurzov, ako napríklad nevyhovujúci čas a miesto konania kurzu.

V neposlednom rade je v rámci ďalšieho vzdelávania potrebné zadefinovať funkcie, ktoré má vzdelávanie dospelých resp. ďalšie vzdelávanie na Slovensku plniť. Popri tom je potrebné určiť, ktoré z týchto priorit má riešiť zákon a ktoré inštitúcie zamerané na skúmanie a metodiku vzdelávania dospelých by bolo potrebné zahrnúť do tohto procesu najmä pri tvorbe jasnej terminológie a regulácie vzdelávania dospelých pri posilňovaní jeho regionálneho charakteru. Systémotvornú, normatívnu, koordinačnú, definovania kritérií kvality a kontrolnú by mohol plniť štát, zatiaľ čo výskumnú, metodickú, informačnú a realizačnú by mohli plniť vzdelávacie a metodické inštitúcie.

Primárnou úlohou pri ďalšom smerovaní celoživotného vzdelávania na Slovensku je vypracovať výkladový slovník najmä tých pojmov z oblasti celoživotného a zvlášť ďalšieho vzdelávania, ktoré budú používané v legislatíve Slovenskej republiky tak, aby boli používané v avizovanej novele a novom zákone o celoživotnom vzdelávaní, a aby aj s ohľadom na už zavedené termíny v starších dokumentoch boli jednoznačné. Druhou snahou by malo byť zjednotiť terminológiu bežne zaužívanú na Slovensku a terminológiu používanú v komunikácii a v dokumentoch Európskej komisie. Východiskom môže byť vypracovanie prehľadového krátkeho anglicko-slovenského slovníka pojmov používaných v EÚ.

1.1 Trendy vo vzdelávaní podľa EÚ

Európska komisia, prostredníctvom Európskeho centra pre politické stratégie (European Political Strategy Centre) definovala v roku 2017 desať trendov, ktoré so sebou prinášajú zmenu súčasného systému vzdelávania v Európe. Pre jednotlivé členské štáty EÚ je nevyhnutné na uvedené trendy reagovať, aby tieto štáty, ale aj EÚ ako celok, zostali v rapidne sa vyvíjajúcom a neustále meniacom svete konkurencieschopné.

Z tohto dôvodu je žiaduce poskytnúť v rámci tohto dokumentu krátky popis jednotlivých trendov, prezentovaných Európskou komisiou:

- 1) **Čím skôr, tým lepšie** (The earlier the better): výskum ukazuje, že včasné vzdelávanie už od predškolského veku má pozitívny dopad na úspešnosť, zamestnateľnosť a sociálnu integráciu jednotlivca. Štatistiky ukazujú, že 15-roční študenti, ktorí navštevovali zariadenie predškolského vzdelávania dosiahli podstatne lepšie výsledky v medzinárodných vzdelanostných testoch PISA (Programme for

International Student Assessment) ako tí, ktorí predškolskú výchovu neabsolvovali. Investície do predškolskej výchovy tak predstavujú vysokú mieru návratnosti.

- 2) **Promócie alebo maturita nepredstavujú koniec vzdelávania** (Graduation is not the end of learning): Pracovný trh sa rapidne mení, najmä vplyvom technologického pokroku, čo má za následok, že veľké percento detí, ktoré v súčasnosti nastupujú na základnú školu, budú v dospelosti zamestnaní typom práce, ktorý v súčasnosti ešte neexistuje. O to dôležitejšie je investovať a zapojiť sa do celoživotného učenia sa.
- 3) **Digitálna zručnosť predstavuje „novú“ gramotnosť** (Digital is the new literacy): Štatistiky ukazujú, že v súčasnom svete, až 93 % Európanov využíva pri svojej práci IT technológiu. Momentálne teda neexistuje takmer žiadna pracovná pozícia, v rámci ktorej, by jednotlivец nemusel disponovať tzv. digitálnou zručnosťou, ktorá sa tak stáva de facto novým typom gramotnosti. Tento fakt má za následok napríklad to, že vo veľkom množstve oblastí sú dnes mladí ľudia žiadanejší, ako ich pracovne skúsenejší (starší) kolegovia. Aj tu je preto veľmi dôležité vzdelávať sa počas celého života.
- 4) **Nielen ľudia sa učia** (Humans are not the only ones learning): Postupný vývoj v oblasti umelej inteligencie bude mať za následok, že veľký počet súčasných zamestnaní bude v budúcnosti vykonávaných „robotmi“. Pre ľudí je preto dôležité vzdelávať sa a rozvíjať zručnosti, ktoré umelá inteligencia nevie pokryť, ako napríklad kreativita, kritické myslenie, spolupráca, riešenie problémov a podobne.
- 5) **Od štandardizácie k prispôbovaniu** (From standardisation to customisation): Pracovný trh minulosti, založený predovšetkým na masovej výrobe, vyžadoval „výchovu“ veľkého počtu stredne vzdelaných pracovníkov. Pracovný trh budúcnosti však vzhľadom na povahu modernej ekonomiky, založenej najmä na ľudskom kapitále a nie strojoch, vyžaduje „produkcii“ vzdelaných jednotlivcov, ktorým vzdelávacie systém umožní dosahovať maximum svojich možností. Pre tento účel je nevyhnutné, aby bol vzdelávacie systém upravený v závislosti od potrieb pracovného trhu a schopností jednotlivca a tým reflektoval potreby špecializovaných povolání modernej doby.
- 6) **Od škatulkovania k interdisciplinarite** (From silos to mash-ups): Moderný svet prináša mnohé výzvy, či už lokálne alebo globálne, ktoré sú veľmi komplexné

a pre ich úspešné „zdolanie“ je nevyhnutné prepájať fakty

a zručnosti z rôznych oblastí. Väčšina súčasných vzdelávacích programov je však nastavená na produkciu absolventov v jednom úzkoprofilovom obore. Vzdelávacie programy sa preto musia upraviť tak, aby v sebe spájali rôzne, navzájom prepojené odbory.

- 7) **Veľa (nových) rýb v rybníku vzdelávacích inštitúcií** (Many new fish in the education pond): Technologický pokrok ovplyvnil okrem pracovného trhu takisto trh vzdelávania a umožnil mnohým novým inštitúciám ponúknuť ľuďom vzdelávacie kurzy a programy. Čím ďalej tým viac sa ľudia vzdelávajú individuálne prostredníctvom on-line kurzov a e-learningu. Technológie takisto menia a častokrát skvalitňujú výučbu jednotlivcom a prinášajú nové (efektívne) učebné metódy a techniky. Je preto nutné klásť dôraz na využívanie technologického pokroku v prospech sprístupňovania celoživotného vzdelávania čo možno najširšiemu okruhu ľudí a zároveň k zefektívňovaniu učebného procesu ako takého.
- 8) **Prechod, prerušená kontinuita** (Transition, interrupted): Jedným z ďalších, v tomto prípade negatívnych, trendov je stále viac výrazné prerušenie spojenia medzi formálnym vzdelávaním a prácou. Štatistiky ukazujú, že zatiaľ čo v minulosti bolo absolvovanie formálneho vzdelania zárukou získania práce, dnes to tak už nie je. Čerství absolventi

formálneho vzdelávania vykazujú vysoké percento nezamestnanosti, čo je následkom predovšetkým nesprávne, respektíve nedostatočne nastavených priorit formálneho vzdelávania vo vzťahu k potrebám trhu práce (t.j. zamestnávateľov). Je preto potrebné nastaviť lepší spôsob komunikácie a interakcie medzi zástupcami vzdelávacích inštitúcií a zástupcami zamestnávateľov.

- 9) **Mediálna gramotnosť – žiadaná** (Media literacy wanted): Výskum na stredných školách ukazuje, že takmer 8 z 10 študentov nevie rozlíšiť tzv. “fake news” (nepravdivé správy) od “real news” (pravdivé správy). Tento fakt je alarmujúci, nakoľko spoločnosť upadá do stavu dezinformácií a klamlivých informácií. Je preto potrebné, aby vzdelávacie inštitúcie rozvíjali u jednotlivcov zručnosti ako kritické myslenie, vyhodnotenie informácií a mediálnu gramotnosť.
- 10) **Stúpajúca globálna konkurencia pre európske univerzity** (Growing global competition for universities): Kvalita univerzít v rámci EÚ27 (t.j. bez Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska) v poslednej dobe klesá. Potvrďuje to hodnotiaci rebríček univerzít z celého sveta za rok 2016/2017, ktorý ukazuje, že ani jedna z univerzít v rámci EÚ27 sa nedostala do TOP25 univerzít sveta. Je preto potrebné prilákať na univerzity v rámci EÚ svetových odborníkov a sústrediť sa na zlepšovanie kvality vzdelávacích programov prostredníctvom využitia dostupných prostriedkov modernej doby.

2. SÚČASNÝ STAV V OBLASTI CELOŽIVOTNÉHO VZDELÁVANIA NA SLOVENSKU

V súčasnosti je možné v rámci Slovenska pozorovať pozitívny trend stúpajúcej tendencie a vôle ľudí dosahovať čo možno najvyšší stupeň formálneho vzdelania. V drvivaj väčšine prípadov ide o 2. stupeň vysokoškolského vzdelania, teda titul magister, respektíve inžinier. Faktorov, ktoré prispievajú k tomuto rastúcemu trendu je viacero, ako napríklad samotný „hlad“ študentov po vzdelaní alebo lepší prístup a dôraz na vzdelanie od čias pádu komunizmu. Medzi najvýraznejšie faktory na Slovensku však patrí aj vnímaný spoločenský kredit a „nutnosť“ vysokoškolského vzdelania pre uplatnenie sa na trhu práce, alebo jednoducho diplomu pre spoločenskú prestíž. Na jednej strane rastúci počet ľudí s vysokoškolským diplomom predstavuje pozitívny trend. Na strane druhej je však nutné podotknúť,

že zvyšujúca sa nutnosť mať diplom na to, aby sa človek zamestnal, neprirodzene kriví pracovný trh a spôsobuje neefektivitu vo vzdelávacom systéme.

Táto neefektivita sa prejavuje plytvaním finančných zdrojov, ktoré smerujú do vzdelávania a zároveň produkciu prekvalifikovaných a nekvalitne vyštudovaných absolventov, ktorí majú problém uplatniť sa na pracovnom trhu. Tento fakt potvrdzujú aj štatistiky poukazujúce na vysoký podiel absolventov magisterského, teda 2. stupňa vysokoškolského štúdia, oproti absolventom bakalárskeho štúdia a absolventom vyššieho odborného vzdelania. Zatiaľ čo magisterský stupeň vzdelania dosahuje vo vekovom rozmedzí 25 – 34 rokov zhruba 24 percent populácie, s ukončeným bakalárom vstupuje na trh práce len 6 percent ľudí, čo predstavuje štvornásobok absolventov 2. stupňa VŠ, oproti absolventom 1. stupňa VŠ. Pre porovnanie, v Českej republike tento pomer predstavuje 19:11 (%) v prospech magisterského štúdia a v Nemecku dokonca 13:15 (%) v prospech bakalárskeho štúdia. Je treba podotknúť, že na Slovensku je tento fakt podporený spoločenským vnímaním bakalárskeho štúdia, ako akýsi medzistupeň k dosiahnutiu vysokoškolského diplomu, nakoľko historicky štúdium na vysokej škole v Slovenskej republike nebolo rozdelené na 1. a 2. stupeň. K tomuto rozdeleniu prišlo až vstupom Slovenska do EÚ, čo predstavuje z hľadiska vnímania spoločnosti krátky čas. Tomuto systému sme však aj naďalej „verní“, i keď nezodpovedá tradíciám ani súčasným potrebám.

Ešte výraznejší rozdiel ukazujú štatistiky v oblasti absolventov vyššieho odborného vzdelania. Vyššie odborné vzdelanie slúži v zahraničí ako nadstavba k odborným školám, v oblastiach ako hotelierstvo, gastronómia, ale aj rôznych „remeselných“ odvetviach. Zatiaľ čo v rámci krajín OECD vzdelávanie ukončí po úspešnom absolvovaní programu vyššieho odborného vzdelania zhruba 8 percent ľudí vo vekovej kategórii 25 – 34 rokov, na Slovensku ukončuje vzdelávanie po absolvovaní tohto typu štúdia iba 0,5 percenta ľudí v spomenutej vekovej kategórii.

Problémom je, že tento percentuálny rozdiel v počte absolventov vyššieho odborného vzdelania, nezodpovedá skutočnému rozdielu v potrebách pracovných trhov Slovenska a OECD. Dopyt po absolventoch vyššieho odborného vzdelania je v rámci slovenského pracovného trhu porovnateľný s dopytom po týchto absolventoch na trhu práce v krajinách OECD.

Rozdiel je v tom, že na Slovensku sa tento dopyt nedarí uspokojovať, čo vedie vo väčšine prípadov k dvom základným skutočnostiam. Po prvé, pracovné pozície, na ktoré je vyžadované stredné alebo vyššie odborné vzdelanie sú obsadzované absolventmi magisterských programov, ktorí nenašli uplatnenie vo vyštudovanom odbore a títo zamestnanci sú následne na náklady zamestnávateľa rekvalifikovaní, aby boli schopní vykonávať prácu, ktorú od nich zamestnávateľ potrebuje, často nižšie kvalifikovanú, než dosiahli vzdelaním. Týmto spôsobom dochádza k neefektívnemu vynakladaniu finančných prostriedkov na vzdelávanie zo strany štátu, ale aj následne zo strany zamestnávateľa, ktorý je nútený zamestnanca preškoliť či rekvalifikovať.

2.1 Výrazný nesúlad kvalifikácie absolventa vzdelávacieho systému a požiadaviek trhu práce na Slovensku

Z hľadiska nesúladu kvalifikácie absolventa a požiadaviek trhu práce sa Slovensko nachádza na chvoste vyspelých krajín v klube OECD. Tento stav má tri hlavné dôvody:

1) Necielene kvalifikovaná pracovná sila – uchádzači o štúdium na SOŠ a VŠ sú dezorientovaní marketingovými ponukami týchto škôl a taktiež aj dôležitou iných faktorov, ako je blízkosť miesta vzdelávania či uplatniteľnosť získaného vzdelania na trhu práce. Najslabšie do toho vstupuje štát, ktorý nepodporuje dostatočne transparentné trhové prostredie, aby budúci absolvent a skupiny, ktorého ho pri výbere vzdelávacej cesty ovplyvňujú – ako napr. rodičia či kariérni poradcovia – prispeli k zvyšovaniu povedomia žiaka o fungovaní trhu práce. Okrem toho sloboda voľby štúdia nezohľadňuje skutočnosť, či absolvent školy bude môcť pri nedostatočnej ponuke na trhu práce na túto kariérnu cestu nastúpiť. V tomto smere má negatívny dopad financovanie vzdelávania „na hlavu“ bez akejkoľvek motivácie pre výber kvalifikácie požadovanej trhom práce. Na Slovensku neexistuje ústredný vládny dokument v oblasti hospodárskej politiky štátu, ktorý by svojim občanom, vzdelávacím inštitúciám a tiež zamestnávateľom a podnikateľom indikoval výhľadové požiadavky na kvalifikáciu na trhu práce vzhľadom na predpokladané zmeny v ekonomike a spoločnosti.

2) Prekvalifikovaná pracovná sila – jedným z problémov prispievajúcich k nadmernej kvalifikácii absolventov sú samotné školy, najmä SOŠ a VŠ, ktoré v rámci zvyšovania svojich príjmov v snahe dosiahnuť vyššie financovanie zo strany štátu rozširujú študijné odbory a programy bez ohľadu na aktuálne požiadavky

trhu práce. To následne vedie k prekvalifikácii, o ktorej diskutuje dokument RÚZ o návrhu zmien v terciárnom vzdelávaní, kde je táto problematika bližšie vysvetlená. Okrem toho stredné aj vysoké školy sa zameriavajú dlhodobo na memorovanie učiva a nie na odovzdávanie praktických skúseností študentom.

3) Nízka kvalita vzdelávania – je spôsobená tým, že vzdelávacie inštitúcie nie sú motivované ku kvalite, ale kvantite. Tento problém vychádza z faktu, že štát v redistribúcii prostredníctvom daní nezohľadňuje potreby svojich daňovníkov na trhu práce a nekladá získané prostriedky do odvetví hospodárstva, kde je najväčší predpoklad na zamestnanie pracovnej sily, návratnosti vo forme HDP a zvyšovania konkurencieschopnosti na globálnom trhu. Naopak dlhodobou chybnou politikou štátu sa medzi vzdelávacími inštitúciami vytvorila súťaž o študenta ako nositeľa štátnej dotácie (normatívu), pričom mnohé vzdelávacie inštitúcie bez škrupulóznej kalkulujú s absenciou prehľadu mladého človeka a jeho rodičov – ktorí sú často v modernej dobe vzhľadom na generačný odstup výrazne dezorientovaní v posudzovaní faktorov vplývajúcich na budúcnosť ich potomka, prípadne aj bez vplyvu na jeho rozhodovanie.

V rámci prekvalifikovanosti, nekvalite nadobudnutého vzdelania pracovnej sily alebo jej vzdelaniu v odbore, ktorý nemá uplatnenie na trhu práce, dochádza k akémusi začarovanému kruhu. Ako ukazujú štatistiky, na trhu práce je veľké množstvo politológov, kulturológov, sociológov a podobne, ktorí si nevedia po ukončení magisterského štúdia nájsť zamestnanie vo svojom odbore a sú preto nútení hľadať si prácu buď v inom odbore alebo prácu, na ktorú je vyžadovaný nižší stupeň kvalifikácie. V rámci hľadania práce v inom odbore je možné predpokladať, že nájsť si takúto prácu môže byť veľmi obtiažne, nakoľko zamestnávateľ, ktorý hľadá do svojej firmy účtovníka, architekta, IT-čára, asi ťažko dá túto prácu politológovi, sociológovi a podobne. Je preto pravdepodobné, že veľké percento absolventov, ktorí nenájdu uplatnenie vo svojom odbore, si hľadá zamestnanie, na ktoré je vyžadovaná nižšia kvalifikácia.

Tento fakt následne núti absolventov s ukončeným nižším stupňom kvalifikácie (vyššie odborné vzdelanie, respektíve bakalár), ktorí sa chcú uplatniť na trhu práce, k študovaniu 2. stupňa vysokej školy, nakoľko je veľmi pravdepodobné, že na prácu, na ktorú stačí vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa, sa bude hlásiť veľké množstvo „magistrov“ a ľudia s ukončeným VOV, respektíve 1. stupňom VŠ tak budú v nevýhode. To potom vedie k spomínanému vysokému pomeru medzi počtom absolventov 2. stupňa vysokoškolského vzdelania a počtom absolventov s ukončeným nižším stupňom vzdelania. Takáto situácia však umelo kriví trh práce, čo potvrdzujú samotné štatistiky úspešnosti uplatnenia sa niektorých absolventov vo svojom odbore.

Pre zamestnávateľov spôsobuje táto situácia negatívum v podobe nedostatku ľudí s určitým typom kvalifikácie. Z tohto dôvodu je zamestnávateľ častokrát nútený zamestnať človeka

s kvalifikáciou v inom odbore a následne vynaložiť dodatočné finančné prostriedky na rekvalifikáciu, respektíve „dovzdelávanie“ zamestnanca v potrebnej oblasti. Nepretržité vzdelávanie zamestnancov je potrebné a v globálnom ponímaní vnímané ako pozitívna aktivita zamestnávateľa, nakoľko investovanie do rozširovania vzdelania zamestnancov má vo väčšine prípadov za následok zvyšovanie kvality firmy, ako aj osobnostný rozvoj jednotlivca. No výdavky zamestnávateľa na rekvalifikáciu, respektíve „dovzdelávanie“ zamestnancov, spôsobené nedostatočnou ponukou vhodne kvalifikovaných absolventov na trhu práce poukazuje na chybné nastavené priority v systéme formálneho vzdelávania a jeho nesúlad s potrebami pracovného trhu. Finančné prostriedky, vynaložené neefektívne na rekvalifikáciu zamestnancov, ktorá je potrebná z dôvodu nesúladu systému formálneho vzdelávania a potrieb pracovného trhu, by mohol zamestnávateľ lepšie využiť pri rozvoji firmy a ľudského kapitálu prostredníctvom efektívneho investovania do kontinuálneho, celoživotného vzdelávania zamestnancov.

O nesúlade pripravenosti absolventov vysokých škôl na trh práce, hovorí i prieskum Centra vedecko-technických informácií SR, ktorý bol realizovaný v rokoch 2008 a následne v roku 2013. Závety prieskumu jasne ukazujú, že časť vysokoškolsky vzdelaných absolventov má vzdelanie, ktoré nesúvisí s potrebami trhu práce a trend sa zhoršuje. Svedčí o tom fakt, že väčšina zamestnávateľov, ktorí v posledných dvoch rokoch prijali do zamestnania aspoň jedného absolventa vysokej školy pred rokom 2013, musela investovať do rozvoja ich vedomostí a zručností, aby dosahovali očakávanú výkonnosť. Podľa údajov Inštitútu verejnej politiky z roku 2016 sa kvalifikačný nesúlad medzi dosiahnutým vzdelaním a pracovnou pozíciou týka takmer 23 percent zamestnancov, pričom 19 z týchto 23 percentuálnych bodov tvorí prekvalifikovanosť. Až 22 percent absolventov vysokých škôl pracuje na pozíciách nevyžadujúcich vysokoškolskú kvalifikáciu. Najčastejšie pritom museli investovať do rozvoja vedomostí a zručností absolventov vysokých škôl zamestnávateľa v oblasti priemyslu (75,3 percenta), obchodu (70,8 percenta), hotelov a reštaurácií, nehnuteľností, prenájmu a služieb (70,3 percenta) a v zdravotníctve a sociálnej pomoci (70,0 percenta)¹².

2.2 Financovanie formálneho vzdelávania je nastavené chybné

Ďalšou z príčin, ktorá vedie k tomu, že Slovensko produkuje neúmerne vysoké množstvo absolventov magisterského štúdia je chybné nastavený systém financovania formálneho vzdelávania a to predovšetkým financovania vysokých škôl, ktorý

¹ Zdroj: RÚZ. 2018. Analýza prepojenia absolventov stredných a vysokých škôl s potrebami trhu práce v kontexte financovania vzdelávania v SR

² Zdroj: IVP. 2016. Analýza nesúladu kvalifikácie a zručností s požiadavkami na trhu práce

motivuje školy k tomu, aby lákali čo možno najväčšie množstvo študentov k čo najdlhšiemu štúdiu. Problému financovania formálneho vzdelávania sa podrobnejšie venujú dokumenty RÚZ: „Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti odborného vzdelávania“ a „Koncept reformy terciárneho vzdelávania na Slovensku z pohľadu RÚZ“.

Neefektívne vynaložené peniaze na formálne vzdelávania chýbajú v systéme celoživotného vzdelávania na druhú oblasť vzdelania, ktorú predstavuje neformálne (ďalšie) vzdelávanie. Ako ukazujú štatistiky, v roku 2011 išlo do neformálneho vzdelávania celkovo takmer 55 miliónov eur. Zo štatistik je však jasne vidieť, že zatiaľ čo sa zamestnávateľa a samotní účastníci programov neformálneho vzdelávania podieľali na tejto sume dokopy až 48,9 percenta (teda takmer 27 miliónov eur), teda takmer polovicou financií putujúcich do ďalšieho vzdelávania, štát na túto zložku celoživotného vzdelávania prispel sumou iba približne 9,7 miliónov eur, čo predstavuje iba niečo vyše 17 percent z celkového objemu financií putujúcich do neformálneho vzdelávania.

Takmer tretinu finančných prostriedkov tvorili fondy EÚ. Spoliehať sa však na financovanie z fondov EÚ je z dlhodobého hľadiska neudržateľné, nakoľko v súčasnom objeme nebudú Slovenskej republike k dispozícii navždy. Preto je nevyhnutné v dlhodobom horizonte nevyhnutné, aby z verejných financií prúdilo do ďalšieho vzdelávania viac finančných prostriedkov. To nás vracia k problému neefektívneho systému prerozdelenia a využívania finančných prostriedkov štátneho rozpočtu putujúcich do formálneho vzdelávania, ktorého zefektívnenie by mohlo prispieť k lepšiemu (potrebnému) vykrytiu financovania neformálneho vzdelávania, ktoré predstavuje dôležitú a nevyhnutnú súčasť celoživotného vzdelávania občanov. Výpočty analytikov Ministerstva financií SR a Ministerstva školstva SR ukazujú, že správnym prerozdelením absolventov vysokoškolského vzdelávania medzi jednotlivé stupne vyššieho vzdelania, by sa uvoľnilo až 230 miliónov eur³ (teda štvrtina prostriedkov), ktoré v súčasnosti putujú zo štátneho rozpočtu na vysoké školy a ktoré sú vynakladané neefektívne. Časť z týchto prostriedkov by bolo následne možné využiť na financovanie celoživotného vzdelávania, predovšetkým prostredníctvom podpory programov neformálneho vzdelávania.

2.3 Prekážky rozvoja ďalšieho vzdelávania na Slovensku

Navýše fakt existencie systému, v rámci ktorého preukázateľne dochádza k poddimenzovanému financovaniu ďalšieho vzdelávania z verejných zdrojov a zároveň k neefektívnemu vynakladaniu finančných prostriedkov na formálne vzdelávanie, predstavuje demotivujúci faktor pre samotných zamestnávateľov, ktorí investujú finančné prostriedky do neformálneho vzdelávania svojich zamestnancov, nakoľko štát

nielenže prostredníctvom stredných odborných aj vysokých škôl produkuje absolventov formálneho vzdelávania, ktorí nezodpovedajú potrebám zamestnávateľov (teda pracovného trhu), ale zároveň vynakladá málo prostriedkov na podporu ďalšieho (neformálneho) vzdelávania ľudí.

Z uvedených dôvodov je nevyhnutné, aby inštitúcie formálneho vzdelávania, najmä vysoké školy, úzko spolupracovali so zamestnávateľmi pri tvorbe curricula, s cieľom produkovať takých absolventov, akých pracovných trh potrebuje. Zároveň je potrebné upraviť a zefektívniť systém financovania formálneho vzdelávania, predovšetkým optimálnejšie a efektívnejšie prerozdelať financie medzi vysokými školami a prípadnými inštitúciami ďalšieho vzdelávania, s cieľom efektívnejšie využiť prostriedky putujúce do školstva a tým doceliť vyváženjšie financovanie medzi formálnym a neformálnym vzdelávaním, ktoré spolu tvoria základné piliere celoživotného vzdelávania. Univerzity by mohli zintenzívniť spoluprácu so súkromným sektorom prostredníctvom svojich centier celoživotného vzdelávania a zosúladiť svoje kurzy s potrebami trhu práce.

Napriek tomu, že v oblasti formálneho vzdelávania možno sledovať rastúci záujem ľudí o štúdium, v oblasti neformálneho (ďalšieho) vzdelávania sledujeme výrazný nezaujem zo strany ľudí o absolvovanie do vzdelávacích, rekvalifikačných programov. V rámci krajín EÚ dosahuje Slovensko podpriemerné hodnoty v počte ľudí vzdelávajúcich sa po ukončení formálneho štúdia prostredníctvom participácie na programoch ďalšieho vzdelávania. Štatistiky za rok 2010 ukazujú, že zatiaľ čo priemer krajín EÚ vykazuje hodnotu 9,3 percenta ľudí, ktorí participujú na programoch ďalšieho (neformálneho) vzdelávania, na Slovensku toto číslo predstavuje len 2,8 percenta. Dôvodom pre nízku účasť ľudí na programoch ďalšieho vzdelávania a s tým súvisiacu nízku účasť na celoživotnom vzdelávaní je viacero, no medzi najvýznamnejšie patria nasledujúce.

2.3.1 Drahé vzdelávacie kurzy

Ako vyplýva z prieskumu, až 46 percent ľudí uviedlo ako hlavnú prekážku pre absolvovanie programu neformálneho vzdelávania, vysokú cenu za vzdelávací kurz. Vysoká cena za vzdelávacie kurzy sa dotýka predovšetkým ľudí s nižším stupňom dosiahnutého vzdelania, nakoľko títo vo väčšine prípadov predstavujú zároveň skupinu ľudí s nízkym príjmom. Paradoxne však väčšinou táto skupina ľudí cíti potrebu absolvovať kurzy neformálneho vzdelávania na to, aby sa vedeli lepšie uplatniť na trhu práce. V tomto ohľade je preto nevyhnutné vytvoriť na štátnej úrovni nástroje, ktoré prostredníctvom finančných dotácií, grantov, bezúročných pôžičiek alebo iných nástrojov podpory umožnia predovšetkým ľuďom s nízkym príjmom a nižším stupňom vzdelania participovať na kurzoch neformálneho vzdelávania.

³ Zdroj: INEKO. 2017. Porovnanie terciárnych vzdelávacích systémov v SR a krajinách OECD

2.3.2 Nesúlad s pracovným rozvrhom zamestnanca

Ďalší dôvod, ktorý spôsobuje nízke percento účasti ľudí na neformálnom vzdelávaní, predstavuje nesúlad rozvrhu programu neformálneho vzdelávania s pracovnými povinnosťami zamestnanca. V tomto prípade je odporúčané vo zvýšenej miere využívať pri neformálnom vzdelávaní technologický pokrok a umožniť tak účastníkom absolvovať kurz či už online prostredníctvom e-learningu, dištančného vzdelávania s využitím internetu a moderných IKT prostriedkov alebo inými dostupnými technologickými možnosťami. „Technologizácia“ spôsobu poskytovania a absolvovania kurzov neformálneho vzdelávania navyše mitiguje ďalšie nepriaznivé faktory, ktoré zhoršujú pre záujemcov dostupnosť kurzov ďalšieho vzdelávania, ako sú napríklad príliš vzdialené miesto konania kurzu, nevyhovujúci čas konania kurzu, nevyhovujúca forma kurzu a pod.

2.3.3 Nemožnosť získať stupeň vzdelania po absolvovaní kurzu neformálneho vzdelávania

V súčasnom nastavení systému ďalšieho (neformálneho) vzdelávania je pre jednotlivca výstupom takéhoto vzdelávania len neformálne osvedčenie, potvrdenie o absolvovaní kurzu a podobne. Ako je zrejmé aj zo samotného textu § 2 ods. 3 Zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní: „Úspešným absolvovaním ďalšieho vzdelávania nemožno získať stupeň vzdelania.“ Stratégia celoživotného vzdelávania 2011 schválená vládou SR identifikuje ako jeden z najväčších demotivačných faktorov pre ľudí zúčastňovať sa a vynaložiť nemalé finančné prostriedky na kurzy neformálneho vzdelávania, nízku akceptovanosť vzdelania, dosiahnutého absolvovaním kurzu neformálneho vzdelávania, zamestnávateľmi. Respondenti prieskumu uviedli, že vzdelanie dosiahnuté absolvovaním kurzu neformálneho vzdelávania im neposkytuje takmer žiadnu výhodu na pracovnom trhu a negarantuje im ani vyšší plat. Z tohto dôvodu ľudia nemajú motiváciu zúčastňovať sa kurzov ďalšieho vzdelávania. Navyše, dve tretiny ľudí sú presvedčení, že ich kurz ďalšieho vzdelávania nedokáže dostatočne pripraviť na praktický výkon povolania.

Pre účely zmiernenia tohto negatívneho faktu je potrebné zabezpečiť, aby kurzy ďalšieho vzdelávania reflektovali tematickým zameraním, obsahom a kvalitou lektora a vybavenia vzdelávacími pomôckami potreby pracovného trhu, popri teoretickom vzdelávaní by súčasťou mala byť stáž v praxi pod dohľadom skúseného zamestnávateľa, čím by sa následne docielilo zvýšenie miery akceptácie vzdelania dosiahnutého absolvovaním kurzu neformálneho vzdelávania zo strany zamestnávateľov, nakoľko by absolventi takýchto kurzov lepšie spĺňali vedomosti, zručnosti a schopnosti, požadované zamestnávateľmi. Pre tento účel je opäť vhodné nastaviť správny systém interakcie medzi zamestnávateľmi a inštitúciami poskytujúcimi kurzy neformálneho vzdelávania, s cieľom pripraviť poskytované kurzy tak, aby čo najlepšie tematicky spĺňali potreby zamestnávateľov, teda trhu práce. Lepšia akceptovanosť vzdelania dosiahnutého absolvovaním kurzu neformálneho vzdelávania zo strany zamestnávateľov, by mala

následne pozitívny vplyv na motiváciu ľudí túto časť celoživotného vzdelávania absolvovať.

2.3.4 Investovať do vzdelávania ľudí sa oplatí

Investovanie do vzdelávania prinesie svoje ovocie trom konkrétnym skupinám priamo zapojeným procesmi ďalšieho vzdelávania, menovite občanovi, zamestnávateľovi a štátu:

Občan

Občan v produktívnom veku získava kvalifikáciu podľa potrieb trhu práce a tým zamestnanie, stály príjem, životný štandard. Okrem toho ak je v zamestnaní, zvyšovaním kvalifikácie môže rozhodovať o zvyšovaní kvality života seba a svojej rodiny. Vyššia kvalifikácia sa prejaví vo vyššom plate a lepšej kvalite práce, nižšej miere rizika alebo fyzickej záťaže, čo môže mať následne pozitívne dopady na jeho lepšie zdravie, nižšiu mieru fyzickej alebo psychickej únavy. Po produktívnom veku ďalšie vzdelávanie udržiava aktívny prístup k životu a jeho kvalitu.

Zamestnávateľ

Zamestnávateľ získava prostredníctvom zvyšovania kvalifikácie svojich zamestnancov konkurencieschopnosť a zisk. Okrem toho ale má takýto podnikateľ aj príležitosť a schopnosť využitia nových technológií a zapájanie sa do digitálnej ekonomiky. Tým by sa dokázali zamestnávateľia na Slovensku dokázali dostať do popredia pri zapájaní digitalizácie a procesov v rámci očakávanej revolúcie s názvom Priemysel 4.0.

Štát

Na Slovensku je evidovaný historický pokles nezamestnanosti, kedy miera evidovanej nezamestnanosti v SR v decembri 2017 dosiahla hodnotu 5,94 %, medziročne tak klesla o 2,82 p. b. (miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu uchádzačov

o zamestnanie v decembri 2017 dosiahla 7,18 %). Z pohľadu potreby pracovnej sily ďalší výkon slovenskej ekonomiky sa dá dosiahnuť už len zvyšovaním kvalifikácie existujúcej pracovnej sily pre dosahovanie vyššej pridanej hodnoty v národnom hospodárstve. Ďalší rast HDP môže štát dosiahnuť najmä zlepšovaním podmienok na podnikanie a reformou školstva (s efektom do 10 rokov), a popri možnosti zapojenia pracovnej sily zo zahraničia aj stimulovať rozpočtovo: Rýchly efekt a krátkodobá návratnosť sa dá dosiahnuť investovaním do kvalifikácie pracovnej sily prostredníctvom podpory ďalšieho vzdelávania.⁴

To, že investovanie do zvyšovania kvalifikácie zamestnancov je výhodná investícia ukazujú aj ostatné výskumy a štatistiky. V tejto oblasti platí, že vzdelanostná úroveň ľudí priamo úmerne vplyva (a to či už pozitívne alebo negatívne) na kvalitu života

⁴ Zdroj: CEDEFOP. 2013. Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries, Luxembourg: Publications Office of the European Union

jednotlivcov, ich rodín a spoločnosti a zároveň na stav ekonomiky, ale aj kriminality. Pre zvyšovanie životnej úrovne spoločnosti je o to viac potrebné klásť dôraz na to, aby sa ľudia vzdelávali celoživotne.⁵

V súčasnosti vynakladá štát len minimálne finančné prostriedky na ďalšie vzdelávanie, ktoré tvorí dôležitú súčasť v systéme celoživotného vzdelávania. Prevažná, takmer celá časť bremena financovania ďalšieho vzdelávania tak v súčasnosti leží na pleciach zamestnávateľov. Tento stav existuje aj napriek tomu, že investovanie do vzdelania ľudí je pre štát v konečnom dôsledku rovnako výhodné (ak nie aj výhodnejšie), ako pre zamestnávateľov. Finančná investícia štátu do vzdelania jeho obyvateľov má preukázateľný pozitívny dopad na zvýšenie zamestnanosti, ako aj zvyšovanie plátov, čo následne prispieva k zvýšeniu kúpy schopnosti obyvateľstva a tým k vyššiemu výberu peňazí na daniach, ktoré putujú do štátneho rozpočtu.

Z hľadiska verejných financií má vyššia vzdelanostná úroveň takisto pozitívny vplyv prostredníctvom zníženia výdavkov štátu na príspevky v nezamestnanosti, nakoľko vysoká vzdelanostná úroveň spoločnosti prispieva k znižovaniu nezamestnanosti obyvateľstva. Okrem ekonomických benefitov, prináša zvyšovanie vzdelania obyvateľov taktiež spoločenské benefity v podobe znižovania kriminality, zvyšovania občianskeho zapojenia do vecí verejných, zlepšenie zdravia obyvateľov a iné. Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne obyvateľstva takisto zvyšuje šance štátu prilákať do krajiny investorov a medzinárodných zamestnávateľov, vytvárajúcich dobre platiace pracovné príležitosti, nakoľko títo zamestnávatelia hľadajú a potrebujú kvalifikovanú pracovnú silu, ktorú sú ochotní aj adekvátne zaplatiť.⁶

Investovanie štátu do vzdelania obyvateľov teda nepredstavuje z pohľadu verejných financií v dlhodobom horizonte pre štát „nákladovú položku“, práve naopak. Je preto nevyhnutné, prospešné a najmä žiadúce, aby štát vo väčšej miere poskytoval finančné zdroje aj pre účely neformálneho vzdelávania, ktoré je neoddeliteľnou súčasťou vzdelávania ako celku.

Zvyšovanie plátov zamestnancov navyše prináša štátu dodatočné finančné prostriedky v podobe zaplatených daní zo mzdy zamestnanca. Na základe tohto príkladu je zrejmé, že ak by štát investoval napríklad 1500 eur (na 1 zamestnanca) do zvýšenia jeho kvalifikácie, respektíve zmeny kvalifikácie, tak okrem nefinančných benefitov, spojených so zvyšovaním

vzdelanostnej úrovne obyvateľstva, by sa investované finančné náklady štátu vrátili prostredníctvom výberu väčšej sumy na odvodoch a daniach v horizonte od 30 do 36 mesiacov.

Priemerný medziročný nárast odvodov na bežného zamestnanca v prvých 4 rokoch zamestnania (do sociálnej a zdravotnej poisťovne) ako výsledok vnútro firemného vzdelávania v sektore IKT a centrách zdieľaných služieb je mesačne 32,73 eur, čo predstavuje agregovaný nezvratný ročný nárast na odvodoch zamestnanca 392,64 eur. Pritom za každého zamestnanca ročne získa štát odvody v priemernej výške 7403,04 eur. Medziročný nárast dane z príjmu fyzickej osoby ako výsledok vnútro firemného vzdelávania je minimálne 200 eur. V rýchlo rozvíjajúcom sa odvetví zamestnanec pomocou vnútro firemného vzdelávania v prvých rokoch zamestnania ročne zvyšuje platbu odvodov a daní o 500-600 eur, pritom štátu spolu na odvodoch a daniach ročne v priemere zaplatí 13 613 eur. To sa vzťahuje na sektory IT ako aj finančných služieb, kde sa predpokladajú i najvyššie nároky na každoročné zvyšovanie kvalifikácie (z dôvodu zmien a nových technológií).⁷

Nasledujúci graf znázorňuje medziročný nárast vo výške odvedených finančných prostriedkov zamestnávateľmi štátu prostredníctvom platenia odvodov na vybraných firmách z IT sektora.

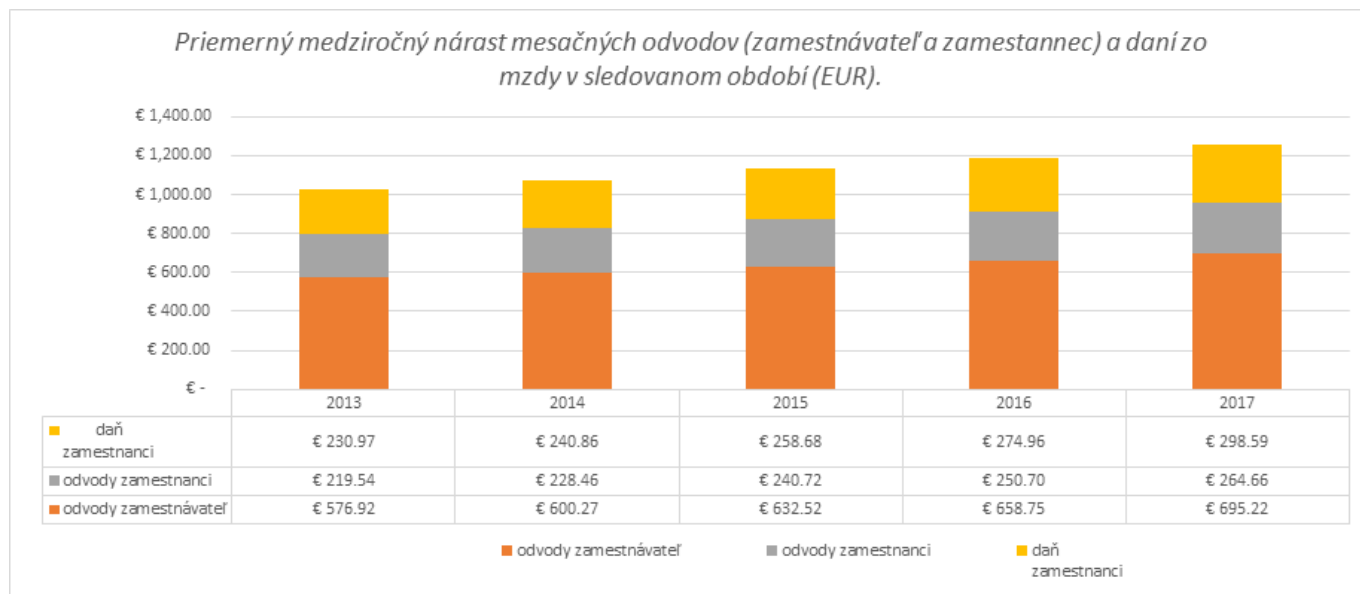
⁵ Zdroj: CEDEFOP. 2016. Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU, European Centre for the Development of Vocational Training

⁶ Zdroj: BERGER, N.; FISHER, P. A well-educated workforce is key to state prosperity“. 2013. Economic Analysis and Research Network

⁷ LinkedIn Learning Solutions. 2017. 2017 Workplace learning report. Linked Learning Solutions

Prípadová štúdia zamestnávateľov pôsobiacich v IT sektore

Uvádzame reálny príklad zvýšenia miezd vybranými zamestnávateľmi v IT sektore od roku 2014 na základe zvyšovania kvalifikovanosti zamestnancov, čím dochádzalo k stabilne sa zvyšujúcim mesačným odvodom, ktoré zamestnávateľa zaplatia štátu. Priemerný medziročný nárast mesačných odvodov (zamestnanec aj zamestnávateľ) a daň zo mzdy na každého zamestnanca v prvých 4 rokoch zamestnania ako výsledok vnútrofiremného vzdelávania v sektore IKT a centrách zdieľaných služieb je 57,76 eur, čo predstavuje agregovaný nezvratný ročný nárast na jedného zamestnanca 693,12 eur. Pritom za každého zamestnanca ročne získa štát v priemernej výške 13.613 eur.⁸



⁸ Zdroj: vlastný prieskum ITAS

Okrem IKT sektora je samozrejme priestor na vytváranie nových zdrojov ďalšieho vzdelávania aj v ostatných sektoroch slovenskej ekonomiky. Nasledovná tabuľka poukazuje na priestor pre podobný rast objemu zdrojov pre ďalšie vzdelávanie aj pri investovaní do vzdelávania v iných odvetviach slovenskej ekonomiky. Tabuľka sumarizuje priemernú úroveň celkovej ceny práce pre zamestnávateľov za jedného zamestnanca (údaje sú za rok 2016) a poukazuje na možnú mieru získania zdrojov pre oblasť ďalšieho vzdelávania.⁹

Cena práce v SR v roku 2016 (priemerná mesačná)	Celková	Priama	Tarifa	Nepriame
Slovenská republika (Priemer)	1 406	1 025	688	381
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (A)	1 138	824	573	315
Ťažba a dobývanie (B)	1 643	1 182	723	461
Priemyselná výroba (C)	1 448	1 049	662	400
Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu (D)	2 383	1 671	964	712
e. Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov (E)	1 289	943	600	369
Stavebníctvo (F)	1 233	907	607	326
Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov (G)	1 331	979	646	352
Dopravné, poštovné a skladovacie služby (H)	1 240	897	601	350
Ubytovacie a stravovacie služby (I)	839	621	486	218
Informácie a komunikácia (J)	2 575	1 909	1 293	666
Financial and insurance activities (K)	2 566	1 870	1 192	696
Prenájom nehnuteľnosti a realitné služby (L)	1 430	1 047	720	383
Odborné poradenstvo, vedecké a technické služby (M)	1 757	1 303	920	454
Administratívne a podporné služby (N)	1 031	762	538	269
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie (O)	1 409	1 012	701	397
Vzdelávanie a odborná príprava (P)	1 266	922	654	344
Zdravotná starostlivosť a sociálna pomoc (Q)	1 404	1 032	751	373
Umenie, zábava a kultúrne a rekreačné služby (R)	1 071	788	538	283
Iné služby (S)	970	716	528	254

⁹ Zdroj: slovak.statistics.sk

3. NÁVRHY V OBLASTI REFORMY SYSTÉMU CELOŽIVOTNÉHO A ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA

Pri príprave návrhov v oblasti financovania a smerovania systému ďalšieho vzdelávania vychádzame z viacerých medzinárodných

i lokálnych dokumentov ako napríklad: Odporúčania Európskeho parlamentu a rady o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie (z 18.12.2006), Zákon SR o celoživotnom vzdelávaní (568/2009 Z.z.), Stratégia celoživotného vzdelávania 2011 (programové vyhlásenie Vlády SR), The Future od Jobs, World Economic Forum (január 2016), Odporúčanie sociálneho summitu predstaviteľov krajín EÚ pre vzdelávanie a školenia (z 17.11.2017), ako aj ďalších materiálov pripravených orgánmi RÚZ v oblasti regionálneho a terciárneho vzdelávania (RÚZ, 2018, (b), (c)). Naliehavosť riešenia problémov s ďalším vzdelávaním vychádza z nasledovných faktorov, ktorým musí Slovensko čeliť:

1. Ďalšie vzdelávanie podporované štátom neexistuje – preto je potrebné jeho urýchlené zavedenie a pre obdobie uvádzania systému ďalšieho by mali byť zosilnené aktivity jeho podpory, napríklad suplovaním z fondov EÚ pre rekvalifikácie, prípadne výrazne vyšším odpočtom z dane pre zamestnávateľov, ktorí budú financovať ďalšie formy vzdelávania z vlastných zdrojov.

2. Nekvalita existujúceho formálneho školského systému – je dôvodom, pre ktorý je dnes Slovensko v oblasti nesúladu kvalifikácie absolventov školského vzdelávania a požiadaviek trhu práce¹⁰ najhoršie spomedzi krajín OECD. Nakoľko tento stav pravdepodobne v dohľadnej dobe ešte pretrvá, zmienené negatívum by malo byť vyvažované efektívnym a trhu práce prispôbeným dopĺňovaním chýbajúcej kvalifikácie a rekvalifikácie v prospech povolání žiadaných na trhu práce, napríklad aj z fondov EÚ projektami typu „druhá šanca“ a zvyšovaním celospoločenského povedomia o potrebe zladenia vzdelávacieho systému s potrebami trhu práce.

3. Negatívny demografický trend – musíme očakávať, že bez prílevu pracovníkov zo zahraničia to slovenský trh práce nezvládne a systém ďalšieho vzdelávania, musí na predmetný trend reagovať a systém musí byť na trend pripravený.

4. Industry 4.0 a digitálna transformácia – je hlavný súčasný trend, s ktorým sa je potrebné vysporiadať a bude čoraz intenzívnejšie vstupovať aj do požiadaviek na kvalifikáciu pracovnej sily. Vo formálnom a školskom vzdelávaní by sa mal klásť dôraz na zmenu školy na znalostnú organizáciu. Cieľom je využívať plný potenciál mladého človeka, čo by ho malo viesť k schopnosti riešiť problémy a kriticky myslieť. Malo by ísť o vzdelanie, ktoré mu pomôže flexibilne sa prispôbovať meniacim sa podmienkam. V tomto smere je potrebné rýchlo

dopracovať nedostatky vo vzdelávaní v oblasti STEM. Tá oblasť bude kľúčová pre prijatie technológií Priemyslu 4.0. Pre ďalšie vzdelávanie musí byť charakteristické flexibilné prispôsobovanie vzdelávacích programov technologickému rozvoju.

5. Nastupujúce trendy automatizácie – spolu so zapájaním umelej inteligencie do výrobných a pracovných procesov hrozia, že Slovensko bude týmito zmenami najťažšie zasiahnuté spomedzi krajín OECD. To sú prejavy transformácie Priemyslu 4.0. Jedinou reakciou Slovenska môže byť naozaj akcelerovaný a efektívne spustený systém ďalšieho vzdelávania.

6. Slovenský lokálny megatrend – automobilový priemysel a IKT sektor má v súčasnej ekonomike Slovenska nezastupiteľné miesto a môže byť pre vývoj slovenskej ekonomiky v najbližších minimálne 10 rokov určujúci, preto by celoživotné a ďalšie vzdelávanie a intenzita podpory ďalšieho vzdelávania štátom mala tento „lokálny megatrend“ patrične zohľadňovať. Automobilový priemysel je dnes na Slovensku rozvinutý na maximum. Ďalšie vzdelávanie by malo robiť Slovensko atraktívnym v oblasti pracovnej sily prostredníctvom zvyšovania kvalifikácie a prispôsobovania sa trendom Industry 4.0, aby sa u nás realizovala a udržala aj výroba elektromobilov, autonómnych áut a ich komponentov. Je potrebné, aby na Slovensku fungovala spoľahlivá infraštruktúra, a to najmä z hľadiska pripravenosti subdodávateľov, v tom aj slovenských zamestnávateľov, ktorých flexibilita predstavuje jediný zdroj diverzifikácie v prípade úpadku automobilového priemyslu u nás. V inej pozícii vysokého rozvojového potenciálu je IKT sektor, ktorého podiel na zamestnanosti, HDP a kvalite života na Slovensku sa môže zvyšovať. Ďalšie vzdelávanie by malo odstraňovať bariéry jeho rozvoja, ako je riešenie chýbajúcich IKT špecialistov na trhu, zlepšovanie digitálnych zručností u zamestnancov všetkých ostatných sektorov a občana Slovenska a najmä prispôbenie slovenského vzdelávacieho systému. IT Asociácia dnes hovorí o zhruba 13 000 chýbajúcich špecialistoch rôznej úrovne kvalifikovanosti s výhľadom až 20 000 chýbajúcich po roku 2020.

7. Slovensko ako súčasť európskeho priestoru aj v oblasti CŽV a systému ďalšieho vzdelávania – ako tradične industrializovaná krajina (okolo 30% nášho HDP je vytvárané priemyslom) by sme mali patriť do „technologického centra EÚ“. V záujme Slovenska preto bude i naďalej silne sa orientovať na EÚ a jej „technologické jadro“ reprezentované Nemeckom a okolitými krajinami V4. V tomto prípade ide aj o to, aby Slovensko a jeho pracovná sila so systémom celoživotného a ďalšieho vzdelávania naplnili potreby trhu práce nie len na Slovensku, ale aj v kontexte našich najväčších partnerov. Slovensko musí pripraviť kvalifikačný rámec, zladenie NSK a NSP a urýchliť uznávanie kvalifikácií, aby bolo štandardnou ekonomickou súčasťou Európskeho priestoru. Z toho hľadiska

¹⁰ IVP. 2016. Analýza nesúladu kvalifikácie a zručností s požiadavkami na trhu práce

nasadenie systému ďalšieho vzdelávania ako súčasť celoživotného vzdelávania na Slovensku má vychádzať zo skúseností a odporúčaní EÚ.

Stratégia celoživotného vzdelávania z roku 2011 hovorí, že „Hlavní aktéri v systéme celoživotného vzdelávania sú samotní občania, vzdelávacie inštitúcie, poradenské centrá, zamestnávateľia, profesijné a odborové združenia, ale aj miestna a regionálna samospráva, personálne agentúry a mimovládne organizácie. Títo aktéri sa musia podieľať na identifikácii, vývoji a aplikácii spomenutých nástrojov spoločne.“ Analytické materiály jednoznačne poukazujú na dôležitosť CPD (Continuing Professional development) procesu kde zvyšovanie osobného profesionálneho potenciálu bude kľúčové pre udržanie si pracovného miesta a kariérny rast“. Z hľadiska Republikovej únie zamestnávateľov je v rámci systému ČŽV, systém ďalšieho vzdelávania jedným z možných nástrojov na to, aby boli:

- a) flexibilne sanované dnes nenaplnené ciele prepojenia výsledkov vzdelávania a potrieb trhu práce (nesúlad potrieb trhu práce a poskytovaným vzdelávaním v súčasnom systéme vzdelávania) a
- b) flexibilne naplnené nové potreby trhu práce, ktoré vyplývajú z čoraz rýchlejšie sa meniaceho sa podnikateľského prostredia a nutnosti flexibilnej reakcie na inovácie, konkurenciu a nové technologické výzvy.

Dôraz je z tohto hľadiska kladený hlavne na termín „flexibilita“ a „reakcia na nové výzvy“. Ako bolo ukázané v analýzach a návrhoch RÚZ v oblastiach odborného vzdelávania a terciárneho vzdelávania (RÚZ, 2018, (b), (c)), súčasný systém vzdelávania nie je dostatočne flexibilný a ani pripravený na nové výzvy, ktoré prinášajú technologické trendy. Rovnako existujúca pracovná sila, ktorá je aktuálne zamestnaná, sa môže ocitnúť bez práce ak nebude dostatočne pripravená na požiadavky digitálnej transformovanej praxe. Systém ďalšieho vzdelávania na Slovensku prakticky neexistuje – do tejto formy získavania kvalifikácie sa u nás zapája menej ako 3 percentá dospelých, kým priemer EÚ je 10,8 percenta. Slovensko v tejto oblasti významne zaostáva. RÚZ je preto presvedčená, že akýkoľvek systém ďalšieho vzdelávania musí nielen zapájať jednotlivých vyššie vymenovaných aktérov (viď vyššie uvedená Stratégia ČŽV), no rovnako musí slúžiť jasne zadefinovaným cieľom zameraným na:

- a) konkurencieschopnosť Slovenska,
- b) efektívny model koordinácie subjektov pôsobiacich v oblasti ďalšieho vzdelávania,
- c) zvýšenie atraktívnosti systému ďalšieho vzdelávania pre subjekty pôsobiace vo vzdelávacom systéme.

Dopad na konkurencieschopnosť Slovenska implikuje, že nevyhnutnou súčasťou systému je definovanie aktuálnych potrieb zo strany zamestnávateľských organizácií. Ponuka ďalšieho vzdelávania by teda mala reflektovať aktuálne potreby zamestnávateľov v čase a zároveň reflektovať tým najnovšie technologické trendy a inovácie súvisiace s rastom

konkurencieschopnosti Slovenska. Druhý bod je zameraný na návrh efektívnej koordinácie subjektov pôsobiacich v systéme ďalšieho vzdelávania prostredníctvom motivačných prvkov a správnym tokom financií. To implikuje, že samotné financovanie systému ďalšieho vzdelávania by malo byť viaczdrojové (kombinácia súkromných – zamestnávateľ / zamestnanec a verejných zdrojov) a zároveň rozhodovanie o použití finančných prostriedkov by malo byť v kompetencii tých, ktorí sa priamo dotýka – zamestnanec, nezamestnaný, ktorý sa chce zamestnať na základe získania nových zručností, podnikateľ. Motivácia k absolvovaniu ďalšieho vzdelávania musí byť zreteľne komunikovaná zamestnancovi a zamestnávateľ musí byť motivovaný vytvárať mu na to dostatočný priestor. Tretí bod implikuje, že systém by mal byť dostatočne atraktívny pre všetky subjekty, ktoré v systéme pôsobia – poskytovatelia vzdelávania, recipienti vzdelávania, recipienti výsledkov vzdelávania a verejné inštitúcie, ktoré riešia prostredníctvom systému svoje nadväzujúce partikulárne ciele (nezamestnanosť, sociálny systém, podmienky na trhu práce, práva občanov a podobne).

Systém ďalšieho vzdelávania musí teda vychádzať prioritne z potrieb trhu práce, podnikania a záujmov občanov na zvyšovaní svojej kvalifikácie a kvality života. Je nutné, aby bol systém garantovaný štátom (viď návrhy 3.5 Kompetenčný rámec). Systém by mal rešpektovať zamestnávateľov a občanov zastúpených sektorovými radami podporovanými štátom, ktoré budú určujúcim účastníkom pre stanovenie obsahu a smerovania ďalšieho vzdelávania, uznávania dosiahnutej kvalifikácie, prípadne zamestnávateľskej certifikácie absolventov ďalšieho vzdelávania. Vzdelávajúce inštitúcie by mali pôsobiť v systéme ďalšieho vzdelávania na zásadách transparentnej konkurenčnej súťaže za podmienky dosahovania vysokej kvality a optimálnej ceny vzdelávania, čo by mal zabezpečovať systém akreditácie ďalšieho vzdelávania. Kompetencie štátnych orgánov by mali riešiť i primeranosť ceny za vzdelávanie v systéme ďalšieho vzdelávania a to na základe porovnateľnosti trhových cien a výkonov vzdelávacích inštitúcií v systéme ďalšieho vzdelávania.

Z týchto premis vychádzajú nami navrhované princípy a pravidlá fungovania systému:

- Rozhodovanie o spôsobe využitia finančných prostriedkov je spojené s rozhodnutím hlavných recipientov – občanov
- V systéme pôsobia akreditované subjekty poskytujúce vzdelávaciu službu, ktoré sú nútené konkurenčným prostredím vyhľadávať najlepšie metódy, formy vzdelávania a zároveň musia mať možnosť ich v čo najkratšom čase implementovať do praxe.
- Akreditácia vychádza z potrieb trhu práce a zamestnávateľov. Odporúčanie pre získanie akreditácie konkrétneho vzdelávacieho programu vypracováva príslušná sektorová rada a konečné rozhodnutie je na kompetenčnom úrade.

- Vzdelávanie je služba, prinášajúca pridanú hodnotu pre jej recipienta. Financovanie musí preto podliehať pravidlu – finančné prostriedky za reálnu pridanú hodnotu. To znamená, že občania využívajú finančné prostriedky v zmysle motivácií systému.
- Systém ďalšieho vzdelávania musí byť založený na identifikovaní a uspokojovaní vzdelávacích potrieb ľudí a potrieb trhu práce. Všetky finančné opatrenia v systéme musia byť preto zamerané na potreby ľudí a zamestnávateľov v konkurenčnom prostredí, nie konkrétnych akreditovaných vzdelávacích subjektov a ich produktov.

Vo všeobecnosti by mal systém plne nadväzovať na už popísané zmeny vo formálnom vzdelávaní na úrovni regionálneho a terciárneho vzdelávania (RÚZ, 2018, (b), (c)). Ucelená vzdelávacia politika štátu by mala byť zároveň plne zameraná na zvyšovanie konkurencieschopnosti Slovenska tak, aby boli čo najviac zladené potreby trhu práce a celého vzdelávacieho systému. Dôležitosť vzdelávania bude narastať. Na to, aby sa ľudia s neaktuálnymi zručnosťami dokázali prispôbiť zmenám bude potrebné vo väčšej miere využívať nové formy vzdelávania zamerané na nadobúdanie profesionálnych zručností počas pracovného života. Starnutie populácie bude túto potrebu ešte viac umocňovať. Podľa analýz Eurostatu a OSN by malo dôjsť medzi rokmi 2020 a 2040 k výraznému starnutiu obyvateľstva, čo sa prejaví na objeme voľnej pracovnej sily. Zároveň to zvýrazní nedostatok mladých ľudí s určitými kvalifikáciami na trhu práce.

3.1 Financovanie ďalšieho vzdelávania

Financovanie ďalšieho vzdelávania navrhuje RÚZ na základe viaczdrojového prístupu a to zo zdrojov účastníkov ďalšieho vzdelávania, ktorí sú súčasne i prijímateľmi výhod z kvalitného a efektívneho ďalšieho vzdelávania, zamestnávateľov a verejných autorít (štát, samospráva, fondy EÚ). Zdroj krytia nákladov ďalšieho vzdelávania by mal byť teda súčtom príspevkov predmetných aktérov (napr. v pomere 1:1:1). Nižšie sú popísané možnosti redistribúcie a získania zdrojov do systému.

Príspevok občanov – tréningový fond občana

Základným pilierom systému je takzvaný osobný účet, resp. tréningový fond, ktorý si tvoria občania pre potreby dofinancovania ďalšieho vzdelávania. Občan si vytvára povinné úspory na svoju rekvizifikáciu, či získanie nových zručností. RÚZ navrhuje príspevok na ďalšie vzdelávania prostredníctvom percenta z odvodov z vymeriavacieho základu občana, ktorý je dnes základom pre výpočet celkových odvodov. Zvyčajná percentuálna výška príspevku na ďalšie vzdelávanie v okolitých krajinách EÚ sa pohybuje na úrovni 0,2 až 2 percent z vymeriavacieho základu. Výška návrhu percent príspevku vychádza zo zahraničných príkladov krajín EÚ. Zo strany RÚZ tak nejde o exaktný a presný návrh percent, ale námet do odbornej

diskusie. Občan si bude pravidelne týmto spôsobom tvoriť svoj tréningový fond, na ktorom bude akumulovať finančné prostriedky použiteľné v systéme ďalšieho vzdelávania. Z hľadiska predpokladu nezvyšovania odvodového zaťaženia je nutné uvažovať o dvoch možnostiach naplnenia tohto návrhu. Prvá je, aby bol fond tvorený z verejných zdrojov, respektíve zo zdrojov EÚ; fond tvorí priamo štát bez toho, aby sa navyšovalo existujúce odvodové zaťaženie. Druhou možnosťou je prerozdeliť dnes existujúce odvody aj v prospech tréningového fondu, napr. z príspevku na poistenie proti nezamestnanosti (dôvod: občan s vyššou kvalifikáciou má nižšiu pravdepodobnosť toho, že bude nezamestnaný), resp. z príspevku na dôchodkové zabezpečenie (dôvod: občan s vyššou kvalifikáciou odvedie na sociálnych odvodoch následne do fondov viac, ako občan s nižšou kvalifikáciou). Príspevok do fondu navrhujeme obmedziť určitou nominálne určenou výškou príspevku ročne (napr. 200 eur ročne). Po dosiahnutí naplnenia určenej výšky sumy tréningového fondu, budú odvody občana prerozdelené naďalej tak ako doteraz.

Čerpanie z fondu bude možné do výšky tvorby príspevku na účte občana a s ohľadom na hospodársku politiku štátu a iné zákonné pravidlá. Tie môžu určiť aj smerovanie predmetných finančných prostriedkov, t.j. aby dané finančné prostriedky neboli používané mimo záujem hospodárskej politiky štátu; príkladom obmedzenia použitia finančných prostriedkov môže byť situácia, keby sa občan rozhodne obohatiť svoje poznatky a zručnosti v hospodársky nevýznamnej oblasti záujmu (napr. politológia); občan by teda mohol uplatňovať svoje finančné prostriedky len na určité a vopred dané oblasti, kde RÚZ predpokladá zároveň ich dostatočnú variabilitu a rôznorodosť (zo strany RÚZ sa teda nejedná o snahu o úzku definíciu oblastí záujmu hospodárskej politiky štátu, či snahu zdefinovania len určitých, úzko vymedzených oblastí záujmu hospodárskej politiky štátu).

V kontexte financovania konkrétnych potrieb vyplývajúcich zo strany zamestnávateľov, je možné takýto systém i efektívne nastaviť v zmysle kombinácie zdrojov. To znamená, že v prípade konkrétnych potrieb zamestnávateľov, môže byť podmienka financovania z verejných zdrojov naplnená vtedy, ak na konkrétne vzdelávacie potreby prispeje i zainteresovaný zamestnávateľ. Ide teda napríklad o uplatnenie princípu, kedy jedno euro zo súkromných zdrojov bude doplnené jedným eustom z verejných zdrojov do určitej maximálnej výšky na osobu, či v kontexte regionálneho problému, či v kontexte odvetvia a podobne. Zamestnávateľ musí byť motivovaný zapojiť do ďalšieho vzdelávania maximum svojich zamestnancov, aby boli pripravení na technologické zmeny aj prostredníctvom ekonomických nástrojov ako napríklad superodpočet nákladov na ďalšie vzdelávanie podobne, ako je tomu pri nákladoch na výskum a vývoj. Bez kvalifikovaných zamestnancov nebude možné realizovať výskum a vývoj. Osobný účet by priniesol zároveň ďalšie možnosti inovácie podpory ďalšieho vzdelávania. Po prvé by prinášal presnú a jasnú evidenciu podpory a minimálnu možnosť sprenevery podpory z verejných zdrojov

(systém je zároveň nutné zabezpečiť i o určité kontrolné mechanizmy ako napr. kontrola podozrivých výdavkov, Verejne poskytovateľov vzdelávania a podobne – vid' nižšie). Po druhé by motivoval ku kombinácii verejných a súkromných zdrojov v prípade, že by mali zamestnávateľa záujem o aktuálne a akútne riešenie problémov vyplývajúcich zo situácie na trhu práce. Po tretie by mali zároveň tí, ktorí by boli takto podporení, možnosť samostatne hospodáriť s poskytnutými finančnými prostriedkami. To znamená, že by si ich mohli na svojich účtoch prenášať v rámci rôznych období (nielen v rámci jedného roku) a mohli by si ich šetriť aj na ďalšie financovanie svojich vzdelávacích potrieb. Motivácia potenciálnej úspory financií by zároveň motivovala podporených ľudí vyhľadávať najefektívnejšie vzdelávacie programy, teda inými slovami – najlepší pomer kvality a ceny.

Zamestnávateľa

Zamestnávateľa sú druhým potenciálnym zdrojom financovania systému ďalšieho vzdelávania. Zamestnávateľa prispievajú na konkrétne vzdelávacie aktivity svojich zamestnancov. RÚZ navrhuje, aby si časť nákladov spojených s financovaním ďalšieho vzdelávania svojich zamestnancov mohli zamestnávateľa započítať oproti daňovej povinnosti z príjmu právnickej osoby. RÚZ navrhuje v kontexte rozbehu systému možnosť odpočtu 50% z nákladov do limitovanej výšky v období 4 rokov od spustenia systému, neskôr a na základe vyhodnotenia efektov tohto systému financovania, menšie percento nákladov. Rovnako je možné uvažovať o financovaní ďalšieho vzdelávania na základe podmienky doplnenia jedného eura zo zdrojov zamestnanca, jedným eustom zo zdrojov zamestnávateľa. RÚZ navrhuje, aby mohol zamestnávateľ ovplyvňovať aj čerpanie tréningového fondu zamestnanca, respektíve potenciálneho zamestnanca (občana, nezamestnaného a podobne) na základe vzdelávacieho plánu, ktorý so zamestnancom (občanom, potenciálnym zamestnancom vo fáze preškolenia) prerokuje.

Štát

Z hľadiska štátu, či iných verejných autorít návrh systému implikuje aj možnosť existencie individuálneho príspevku na osobný tréningový účet občana (t.j. príspevok navyše oproti pravidelným odvodom) a jeho kombináciu z rôznych druhov verejných zdrojov. To znamená, že verejné autority môžu týmto spôsobom zohľadňovať svoje rôzne politiky (napr. podpora zníženia nezamestnanosti, podpora zníženia nezamestnanosti určitej sociálnej skupiny, tréning prisťahovalcov a pod.), tak i regionálne špecifiká (napr. dodatočná podpora získania zručností občanov na základe regionálnych špecifik a potrieb, napr. v regióne s vysokou nezamestnanosťou alebo naopak regionálne a obsahové určenie spojené s príchodom nejakého špecifického zamestnávateľa a pod.), ako aj z hľadiska pôvodu verejných zdrojov – štát, samospráva. Verejný sektor môže navyše jednorazovo so stanovením účelu a spôsobu čerpania prispieť do tréningového fondu podľa potreby vyplývajúcej z hospodárskej politiky štátu, napr. pre zvyšovanie digitálnych

prístupný zoznam rozhodnutí užívateľov systému, Vzájomná kontrola akreditovaných subjektov, systém akreditácií kompetencií a pre prípravu na Industry 4.0 (oblasť bude mať vyššiu podporu napr. z fondov EÚ po roku 2023), či zo súčasného OP LZ pre rekvalifikácie - projekt „Druhá šanca“ – naprávajúceho nesúladu trhu práce so vzdelávacím systémom a pod.. Z tohto hľadiska by sa jednalo o špecifický, jednorazový a podmienený príspevok mimo systematického prístupu k financovaniu ďalšieho vzdelávania prostredníctvom vyššie popísaných mechanizmov podpory.

3.2 Akreditované subjekty ako poskytovatelia vzdelávania

RÚZ navrhuje nevyhnutnú minimálnu reguláciu zo strany štátu i zamestnávateľov pre vstup do odvetvia poskytovateľov ďalšieho vzdelávania a na zabezpečenie jeho kvality a účinnosti podľa aktuálnych a perspektívnych potrieb. Samotný systém financovania ďalšieho vzdelávania motivuje subjekty ku konkurencii a poskytovaniu čo najkvalitnejšieho vzdelávania v súvislosti s potrebami trhu práce a zvyšovania konkurenčnej schopnosti slovenskej ekonomiky. RÚZ má za to, že nie je potrebné ďalej silnejšie regulovať subjekty ďalšieho vzdelávania na to, že sa jedná o systém doplnkového vzdelávania so špecifickými potrebami. Štát spolu so zamestnávateľmi by mal v tejto regulačnej oblasti skôr pôsobiť ako arbiter, tvorca „pravidiel hry“ a mal by mať kontrolnú funkciu nad využívaním verejných zdrojov v systéme. Tieto funkcie by mal napĺňať najmä pomocou nezávislých orgánov ako Akreditačná komisia, ktorej základom budú sektorové rady so zástupcami trhu práce. Takýto orgán by bol zodpovedný za akreditovanie študijných odborov, vzdelávacích inštitúcií ako aj inštitúcií vydávajúcich potvrdenia o nadobudnutej kvalifikácii.

3.3 Bezpečnosť systému čerpania zdrojov

Implementácia systému osobných účtov je častokrát kritizovaná za vysokú mieru zneužitelnosti systému, či už tým, že sa účastníci a recipient finančných prostriedkov dajú priamo oklamať, alebo sú priamo účastníkmi takého podvodu. Pod zneužitím máme na mysli napr. využitie poskytnutých zdrojov na iné služby, na aké sú určené, či napríklad dohodu poskytovateľa služby s účastníkom podvodu, že mu venuje získané zdroje a poskytovateľ služby namiesto realizácie služby len získa peniaze, časť dotácie vráti jej príjemcovi a služba nakoniec nie je poskytnutá. Problém sa týka primárne verejných zdrojov.

V rámci systému je preto možné uvažovať nad viacerými technologickými opatreniami, ktoré tejto činnosti zamedzia. Jednou z nich je už spomínaná akreditácia subjektov. Ďalším potenciálnym opatrením je implementácia systému, ktorý bude fungovať na báze „tokenov“, t.j. samotní aktéri nebudú narábať priamo s peniazmi, ale reprezentáciou peňazí. Výplata peňažných prostriedkov na základe získania daných tokenov akreditovaným subjektom môže podliehať omnoho lepšej kontrole zo strany donora.

Rovnako sa dá uvažovať o naplnení ďalších kritérií, napr. v prípade udelenia verejných zdrojov, testovanie získaných zručností, rovnako je možné v rámci informačných systémov správanie. Rovnako je možné motivovať aktérov k vhodnému správaniu sa a to napríklad tak, že udelené zdroje nebudú časovo viazané, môžu byť napríklad prevediteľné v rámci komunity, rodiny, odboru alebo iných možností.

3.4 Ostatné priebežné, či prechodné formy podpory financovania ďalšieho vzdelávania z verejných zdrojov

Vyššie uvedené návrhy zmien implikujú nutnosť *postupného* nastavenie nového systému podpory celoživotného vzdelávania. V rámci medziobdobia je však možné navrhnúť i ďalšie formy potenciálnej podpory modelov ďalšieho vzdelávania, ktoré následne môžu dopĺňať i vyššie uvedené návrhy:

3.4.1 Fond pre podporu ďalšieho vzdelávania

Prvou možnosťou je zriadenie fondu, ktorý je určený pre akútne potreby zamestnávateľov pre zmenu kvalifikácie zamestnancov, resp. pre riešenie akútnych potrieb trhu práce. Fond by podporoval úhradu časti nákladov spojených s rekvalifikáciou zamestnancov pre konkrétne potreby trhu práce. Časť nákladov by vždy musel uhradiť zamestnávateľ a časť nákladov rekvalifikácie by musel uhradiť vždy i rekvalifikovaný zamestnanec. V prípade existencie fondu by museli byť jasne stanovené kritéria podpory kurzov ako aj oblastí podpory.

3.4.2 Podpora investičných nástrojov v oblasti celoživotného a ďalšieho vzdelávania

Druhou možnosťou je zriadenie systému krátkodobých záruk a pôžičkové modely. Náklady na vzdelávanie sú v už existujúcich modeloch hradené dnes z viacerých zdrojov – zdroje vzdelávacej agentúry (agentúra udelí „pôžičku“ absolventovi, ktorí ju splatí potom ako sa zamestná), zdroje zamestnávateľa, u ktorého sa absolvent kurzu zamestná a zdroje absolventa kurzu. Záruky za pôžičkové modely môžu byť určené pre všetkých zúčastnených – poskytovateľa vzdelávacieho kurzu, zamestnávateľa, i absolventa kurzu. Model by fungoval tak, že by sa štát zaručil za pôžičku, ktorú bude splatená v časovom horizonte napríklad 3, 6 alebo 12 mesiacov od absolvovania kurzu a od dátumu zamestnania sa absolventa kurzu. V danej oblasti je nutné zo strany verejných autorít vyriešiť hlavne problémy súvisiace s prípadným nesplatením pôžičky v podobe uplatnenia určitej formy finančnej zrážky od toho, komu bola záruka poskytnutá, a kto nenaplnil podmienky zmluvy.

spoliehať na analýzu správania sa aktérov a vyhľadávať podozrivé

3.5 Kompetenčný rámec

RÚZ je presvedčená, že politika celoživotného a ďalšieho vzdelávania by mala mať jasného koordinátora a zodpovedný úrad z hľadiska jej koordinácie, financovania aj kontroly napĺňania cieľov. V súčasnej dobe sú kompetencie rozdelené medzi viaceré subjekty, čo znemožňuje efektívnu implementáciu politiky. RÚZ preto navrhuje vyvolať medzirezortnú diskusiu zameranú na vyjasnenie kompetenčného rámca v tejto oblasti s výsledkom ustanovenia jedného kompetenčného orgánu v SR. Úloha kompetentného orgánu by bola určená z hľadiska určovania vízií, priorít, prerozdelenia zdrojov, podpory akreditačnej agentúry pre akreditovanie vzdelávacích odborov a poskytovateľov vzdelávania a pre stanovenie spôsobu uznávania dosiahnutej kvalifikácie, ako aj ďalšie úlohy vyplývajúce z koordinácie politiky a systému ďalšieho vzdelávania.

3.6 Ďalšie kroky vytvorenia systému ďalšieho vzdelávania

Pri návrhu implementácie zmien v oblasti celoživotného a ďalšieho vzdelávania vychádza RÚZ z postupu, ako bol prezentovaný zo strany MŠVVaŠ SR. RÚZ predpokladá, že všetky kroky k spusteniu systému je nutné realizovať v konzultácii a za účasti zamestnávateľských zväzov, ako aj zástupcov zamestnancov v tripartite. RÚZ predpokladá pri implementácii systému ČŽV a ďalšieho vzdelávania aktívnu podporu zo strany sektorových rád, stanovenie kompetencií štátnych inštitúcií pre ČŽV a systém ďalšieho vzdelávania, aktualizáciu a zladenie NSK s NSP, zladenie financovania s MF SR a prípravu opatrení na zavedenie funkčného systému financovania ďalšieho vzdelávania, realizáciu PIAAC (Online), spustenie NP SUK (v tom aj overenie ekonomických prepočtov a odhadu efektívnej = stropovej ceny na trhu v ďalšom vzdelávaní), ako aj pilotného overenie systému validácie a vytvorenie príslušnej legislatívy.

RÚZ zároveň apeluje na konsenzuálne dopracovanie finálnych návrhov pre systém fungovania ČŽV a Ďalšieho vzdelávania v rámci Národného programu SUK (Systém uznávania kvalifikácií), v rámci ktorého by sa mali dopracovať už konkrétne otázky, postupy, a vyriešiť niektoré problémy stanovené v tomto dokumente.

ZOZNAM ZNAČIEK A SKRATIEK

CPD	Continuing Professional development
CŽV	Celoživotné vzdelávanie
EÚ	Európska únia
IT	Informačné technológie
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
VOV	Vyššie odborné vzdelanie
VŠ	Vysoká škola

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. BERGER, N.; FISHER, P. *A well-educated workforce is key to state prosperity*". 2013. Economic Analysis and Research Network
2. CEDEFOP. 2013. Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries, Luxembourg: Publications Office of the European Union
3. CEDEFOP. 2016. Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU, European Centre for the Development of Vocational Training
4. INEKO. 2017. Porovnanie terciárnych vzdelávacích systémov v SR a krajinách OECD
5. IVP. 2016. Analýza nesúlady kvalifikácie a zručností s požiadavkami na trhu práce
6. LETOVANEC, M. 2004. Kupónový plán – alternatíva financovania malého školstva v SR: Skúsenosti a odporúčania
7. LinkedIn Learning Solutions. 2017. 2017 Workplace learning report. Linked Learning Solutions
8. RÚZ. 2018. (a) Analýza prepojenia absolventov stredných a vysokých škôl s potrebami trhu práce v kontexte financovania vzdelávania v SR. (a)
9. RÚZ. 2018. (b) Návrh systému odborného vzdelávania.
10. RÚZ. 2018. (c) Návrh systému terciálneho vzdelávania.