

Vzdělávání v době krize

Navzdory hospodářské recesi se členské státy EU a sociální partneři věnují rozvíjení kvalifikací. Krize je důrazným připomenutím toho, že celoživotní vzdělávání musí lidi provázet stále bez ohledu na vzestupy a pády hospodářských cyklů. To vyplývá i ze stručné zprávy Cedefopu z listopadu 2009.

Nezaměstnanost v EU vzrostla mezi březnem 2008 a srpnem 2009 o 5,4 milionu na 21,8 milionu – nepostihla však všechny stejně. Nezaměstnanost v 16 zemích eurozóny je s 15 miliony nezaměstnaných nejvyšší za posledních 10 let. Jen ve Španělsku ztratilo zaměstnání přibližně 2,7 milionu lidí. V Estonsku stoupla nezaměstnanost z 3,7 % na 13,3 % za necelých 18 měsíců. Za stejné období se v Lotyšsku a v Litvě ztrojnásobila a v Irsku více než zdvojnásobila na 12,5 %.

Žádné odvětví není vůči nezaměstnanosti imunní. Téměř ve všech členských státech bylo silně zasaženo stavebnictví. Výroba automobilů silně poklesla v Německu, Irsku, Maďarsku, Rumunsku, na Slovensku a ve Švédsku. Řecko, Kypr a Rakousko oznámily snížení cestovního ruchu. Utrpěl též bankovní a finanční sektor ve Spojeném království.

Ačkoliv recese svádí ke snižování investic do lidí, je vzdělávání v době poklesu ještě důležitější. Ekonomika, která vystupuje z recese, není nikdy stejná jako předtím. Produkty se mění a firmy jsou efektivnější, protože konkurence zesiluje a zisk klesá. Změna vyžaduje nové kompetence.

Jak se Evropa vypořádává s krizí?

Výsledky šetření členských států, které uskutečnilo švédské předsednictví a Evropská komise s pomocí Cedefopu, a následná diskuse ukazují, že se Evropa snaží uchovat a zlepšit kvalifikovanost svých obyvatel.

Některé členské státy zvýšily rozpočet na vzdělávání nebo alespoň udržely jeho výši bez ohledu na pokles příjmů z daní. Evropská komise ve svém sdělení o *společném závazku v oblasti zaměstnanosti*¹ podpořila volání po investicích do vzdělávání a kvalifikací tím, že na léta 2009-10 poskytla 19 miliard eur z Evropského sociálního fondu určených na pomoc při zotavování se z krize. Obvyklé podmínky pro spolufinancování byly uvolněny tak, aby umožňovaly snadnější a rychlejší investování peněz.

Podniky mají také důležitou roli. Například mnohé podniky ve Francii investují nyní do vzdělávání více, než jsou z právního hlediska povinny.

Udržení lidí a kvalifikací – kombinace profesní přípravy a práce

Šetření ukazuje na konsensus mezi vládami a sociálními partnery ve snaze udržet lidi v práci. Podniky měly

často problém s nacházením kvalifikovaných pracovníků před krizí a chtějí si udržet kvalifikované lidi, které potřebují pro zotavení z krize. Mnohé členské státy uplatňují principy flexikurity² s využitím veřejných fondů podporovaných Evropským sociálním fondem tak, aby umožnily firmám kombinovat krátkodobou práci s profesní přípravou.

Švédské předsednictví EU – pokračování diskuse o modernizaci odborného vzdělávání

Švédské předsednictví požádalo v dubnu 2009 generálního ředitele pro odborné vzdělávání a přípravu (OVP) o informace o hlavních aktivitách v odborném vzdělávání dospělých v odpověď na hospodářskou krizi. Paralelně s tím požádal Cedefop svou referenční síť (*Refer-Net*) o to, aby odpověděla na podobný soubor otázek. Tato zpráva čerpá z analýzy obou šetření a dalších zdrojů Cedefopu a z mezinárodních zdrojů.

Švédské předsednictví vyzvalo na základě odpovědí na šetření některé země k tomu, aby představily svá opatření na konferenci s názvem *Úloha odborného vzdělávání a přípravy při plnění úkolů dneška a zítřka*, která se konala 12. – 13. listopadu 2009.

Konference pokračovala v diskusi o modernizaci OVP. Zabývala se tím, jak OVP plní krátkodobé a dlouhodobé hospodářské a společenské úkoly. Zkoumá také klíčové aspekty, které budou utvářet budoucnost OVP, např. rozvoj kvalifikací, vzdělávání na pracovišti, individuální vzdělávací cesty, poradenství, validaci výsledků neformálního vzdělávání a podnikatelství.

Na Kypru existují subvence pro zaměstnavatele v turismu, kteří si udržují zaměstnance místo toho, aby je propouštěli. Irsko má podobný systém v automobilovém průmyslu. Vláda zajistí 80 % ze mzdy pracovníků, kteří se podílejí na profesní přípravě, pokud si podniky ponechají *nadbytečné* lidi alespoň do roku 2010.

Pro další pracovníky v ohrožených zaměstnáních zavedlo Irsko pilotní systém podpory podniků, v nichž zaměstnanci tři dny pracují a dva dny v týdnu se vzdělávají. Maďarsko zavádí podobný program ve všech odvětvích. Stát hradí náklady na profesní přípravu zaměstnanců až do délky dvou a půl dne v týdnu. Zčátkem roku 2009 založilo Německo fond pro profesní přípravu pracovníků na kratší úvazek. Podpora se pohybuje mezi 25 až 80 % nákladů na vzdělávací kurzy –

podle druhu přípravy, velikosti podniku a počtu účastníků. Rumunsko v březnu 2009 zavedlo subvence ve výši 60 až 80 % oprávněných nákladů v závislosti na velikosti podniku pro zaměstnance, kteří se vzdělávají na pracovišti. Finsko zvýšilo podíl veřejných fondů pro spolufinancování vzdělávacích opatření na aktualizaci kvalifikací zaměstnanců. Slovensko podporuje lidi ohrožené nadbytečností tím, že pomáhá financovat vzdělávání, což umožní zaměstnavatelům přizpůsobit se změnám ve výrobě a novým technologiím.

Posun k učení založenému na práci

Členské státy pomáhají také mladým lidem, lidem v předdůchodovém věku a nezaměstnaným, kteří jsou zasaženi recesí, protože podniky méně přijímají.

Nepřekvapuje, že se v Evropě zvyšuje počet studentů v dalším a vysokoškolském vzdělávání, protože mladí lidé odkládají hledání zaměstnání. Nizozemsko a Finsko patří mezi členské státy, které zvýšily financování míst v základním profesním vzdělávání.

Několik členských států zvýšilo financování, aby pomohlo těm, kteří se nedávno stali nadbytečnými, a těm, kdo hledali zaměstnání již před příchodem krize. Ve Francii se v dubnu 2009 vláda a sociální partneři dohodli na tom, že vydají 100 milionů eur na rozšíření existujících vzdělávacích programů pro nekvalifikované a nezaměstnané lidi. Švédsko zvýšilo krátkodobé a dlouhodobé financování tak, aby zajistilo dostatečný počet míst pro odborné vzdělávání dospělých. Zaměřuje se spíše na jednotlivce, kteří si vybírají vzdělávací kurzy, než na podniky či odvětví. Ve Spojeném království je přístup k profesní přípravě pro nejzranitelnější skupiny usnadněn méně náročnými přijímacími požadavky.

Mnoho opatření se soustřeďuje na učení založené na práci. Belgie, Portugalsko, Slovinsko a Finsko zvýšily financování tak, aby povzbudily zaměstnavatele k nábory mladých lidí. Učňovství je pro financování z Evropského sociálního fondu prioritou. Členské státy pomáhají učňům při pokračování či dokončení učení tím, že jim najdou zaměstnavatele, nebo je přesunou do školního profesního vzdělávání. Irsko zavedlo v roce 2008 systém, v němž je nadbytečným učňům poskytována profesní příprava na pracovišti u schválených zaměstnavatelů na principu rotace. V současné době se učňovství využívá v širším měřítku i pro jiné skupiny učňů. Ve Finsku je k dispozici učňovství i pro držitele vysokoškolských diplomů.

V Rakousku je lidem starším 45 let poskytována na míru šitá kvalifikační příprava na pracovišti na základě grantů. Belgie nabízí dlouhodobě nezaměstnaným lidem finanční stimuly pro to, aby získali pracovní praxi ve veřejných službách, neziskových nebo ko-

merčních organizacích. Slovinsko stimuluje zaměstnavatele, kteří přijmou do práce lidi, jež byli alespoň tři měsíce nezaměstnaní. Odvětvové dohody ve Vlámském společenství Belgie v letech 2007-2009 předpokládají závazek nabídnout učitelům OVP umístění v podnicích za účelem jejich dalšího odborného růstu.

Kvalifikace pro hospodářské zotavení a další rozvoj

Některá z těchto opatření, zejména jsou-li určena těm, kdo jsou ještě stále v zaměstnání, mohou být chápána jako krátkodobá odezva na krizi. Dlouhodoběji však v Evropě jde o jasný trend k povoláním vyžadujícím velké množství znalostí a dovedností. Ve všech odvětvích bude narůstat počet zaměstnání, která vyžadují střední a vyšší kvalifikace.

Ukazuje se, že členské státy začínají uvažovat dlouhodoběji a zajišťují, aby opatření reagující na krizi byla v souladu s národními strategiemi rozvoje kvalifikací. Například ve Francii kombinují výrobci automobilů a jejich dodavatelé pracovní dobu a vzdělávání podporované státem, využívají krizi k urychlení strukturálních změn a aktualizují kvalifikace zaměstnanců tak, aby je mohli plně využít v období zotavení ekonomiky.

Nejde jen o úroveň kvalifikace, nýbrž také o její druh. Spojené království spolu s dalšími členskými státy podporuje kvalifikace v oblasti vědy, techniky, strojírenství a matematiky. Avšak i odborní pracovníci potřebují široký kvalifikační základ. Některé členské státy, např. ČR, Francie, Itálie, Portugalsko a Slovensko, zdůrazňují význam obecných kompetencí: komunikace (ve více než jednom jazyce), dovednosti v IT, schopnost řešit problémy atd., které mohou být využity v různých odvětvích a povoláních. Jinde kladou důraz na profesní kompetence. Švédská krátkodobá a střednědobá kvalifikační strategie se zaměřuje na posílení profesních kompetencí na sekundární a postsekundární úrovni. Je třeba udržovat rovnováhu mezi zvyšováním kvalifikace, rozšiřováním mezioborových kvalifikací a rekvalifikováním, které lidi lépe přizpůsobuje rozmanitým podmínkám tak, aby byli schopni přecházet mezi různými odvětvími.

Roste zájem o podnikatelské kompetence. Belgie, Řecko, Itálie, Polsko a Slovensko poskytují zaměřená vzdělávací opatření tak, aby podporovaly samostatné podnikání. Francie pořádá kurzy pro ředitele malých a středních podniků, a tím jim pomáhá vytvářet strategie pro vypořádání se s krizí. Členské státy jsou si také vědomy důležitosti *zelených* kompetencí, které se mohou, podobně jako IT, stát základní pro mnohá povolání na všech kvalifikačních úrovních. Řecko poskytuje profesní přípravu nezaměstnaným včetně učení založeného na práci v *zelených* povoláních, např. v oblasti

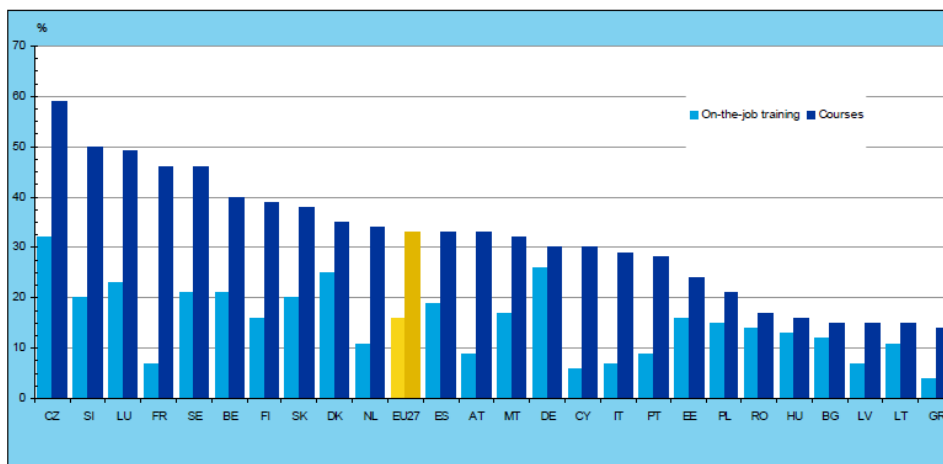
obnovitelných zdrojů energie, rekultivace krajiny a v odpadovém hospodářství. Nalezení správné rovnováhy kvalifikací je důležité pro flexibilitu, není to však snadné. Švédsko schválilo některé kurzy jen na omezený počet let tak, aby drželo krok s vývojem a zaručilo, že kurzy dalšího vzdělávání budou odpovídat skutečným potřebám.

Kombinování vzdělávacích cest

Členské státy si uvědomují potenciál validace a uznávání znalostí, dovedností a kompetencí, které byly osvojeny mimo formální vzdělávací systém, jako součásti odezvy na potřebu rozvoje kvalifikací.

Tabulka ukazuje, že pracoviště je hlavním zdrojem neformálního vzdělávání. Ne všechno neformální vzdělávání poskytované podniky je zaměřeno na určité povolání, ani se nemusí vždy odehrávat na pracovišti.

Tabulka 1: Zaměstnanci účastníci se neformálního vzdělávání a vzdělávání na pracovišti poskytovaného podnikem



Členské státy začínají využívat výsledky učení ke stanovování standardů, definují profily povolání a vytvářejí kurikula. Výsledky učení zdůrazňují spíše to, co jednotlivci umí na konci vzdělávání dělat, než dobu trvání, místo a kurikulum kurzu. Evropský rámec kvalifikací (EQF) založený na výsledcích učení usnadní validaci a uznávání různých druhů vzdělávání v různých stadiích. Všechny členské státy si vytvářejí národní rámce kvalifikací s napojením na EQF. Francie, Irsko, Malta a Spojené království je již používají. Touto metodou a za přispění doživotního poradenství budou lidé schopni vytvářet si své vlastní vzdělávací cesty. Itálie a Slovinsko vytvářejí individuální plány na základě dohod mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které kombinují formální a neformální vzdělávání v různých obdobích profesní dráhy.

Partnerství pro budoucnost

Členské státy jsou připraveny vytvářet a realizovat potřebná opatření v partnerství. Sociální dialog vedl

k dohodě o součinnosti v mnoha členských státech, včetně Belgie, Francie a Itálie. Nová partnerství se objevují, například mezi odvětvími a regionálními a místními správami, mezi podniky a úřady práce a mezi poskytovateli OVP a podniky (jako v ČR a na Maltě). V Belgii si podniky zaměstnávající lidi pracující na výzkumných projektech v partnerství s vysokými školami a výzkumnými institucemi mohou snížit daně ze mzdy.

Podstatnou podporu z veřejných prostředků dostávají podniky k tomu, aby udržely nebo vytvářely pracovní místa a přijímaly lidi za podmínky, že se jejich zaměstnanci zúčastňují profesní přípravy. Členské státy povzbuzují k účasti na profesní přípravě zpružněním pravidel pro přijímání, vytvářením alternativních vzdělávacích cest a možnostmi, jak dokončit profesní přípravu. I když jsou mnohá opatření krátkodobá, některé programy končí v roce 2009 nebo 2010, členské státy jsou si vědomy potřeby dlouhodobých reforem. Podle

odpovědí na šetření v ČR, ve Francii, ve Švédsku a ve Spojeném království je OVP chápáno jako investice, nikoliv jako výdaj. Mnohé podniky uznávají význam vzdělávání a kvalifikací pro zotavení z hospodářské recese. Zdá, že duch partnerství přežije krizi.

AK

¹ <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/859>
² Viz též *Co to je, když se řekne flexicurita*. Zpravodaj, 2007, č. 7/8, s. 4. <http://www.nuov.cz/uploads/Periodikal/ZPRAVODAJ/2007/Zp0708a.pdf>
Nyní se v českých textech používá tvar flexicurita.

Pramen:



Learning in a crisis. Despite the recession Member States and social partners seem committed to developing skills. Cedefop briefing note, November 2009, 4 p. ISSN 1831-2411
Těž ve španělštině, němčině, řečtině, francouzštině a italštině.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15010.aspx>