

## Financovanie celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike

Vilma JURÍČKOVÁ – Peter STANĚK\*

### Úvod

Technický a vedecký progres, charakteristický pre nastupujúcu informačnú spoločnosť, vytvára dichotómiu medzi „tými, čo vedia a tými, čo nevedia“. Spoločnosť zodpovedajúca tomuto štádiu spoločenského vývoja sa preto označuje ako „učiacia sa spoločnosť“ alebo „spoločnosť založená na vedomostiach, vedomostná spoločnosť“.

Polarizáciu hmotného, resp. fyzického vlastníctva vystrieda tak polarizácia duševného vlastníctva. Ďalšie prehlbovanie tejto „novej“ polarizácie môže mať katastrofálny vplyv na spoločenskú štruktúru, najmä na jej nižšie vrstvy. Navyše táto polarizácia nemá len medzinárodné dimenzie, t. j. neprebíha len medzi krajinami, ale aj medzi regiónmi a spoločenskými vrstvami vnútri krajín. Prejavuje sa najmä v tom, že vzdelanostne hendikepované vrstvy obyvateľstva sú vytlačané na perifériu pracovných trhov. Kým polarizácia fyzického vlastníctva naráža na vyčerpanosť zdrojov, objektov fyzického vlastníctva, jediným limitom prehlbovania duševnej polarizácie je osvojovanie si stále väčšieho množstva z nevyčerpatelných zdrojov poznania. To však vyžaduje robustný nárast investícií do vzdelania. Práve ony sú hlavným nástrojom redukcie tohto vzdelanostného *gapu*.

Učenie sa a vzdelávanie sa tak stávajú stále významnejším celoživotným údelom človeka, atribútom determinujúcim jeho spoločenskú a pracovnú pozíciu. Sú základom vývinu intelektu a rozvoja osobnosti a v konečnom dôsledku i celej spoločnosti.

Človek sa učí cieľavedome prevažnú časť svojho života. Tento proces sa však nerealizuje iba v „monopole“ školskej sústavy, teda formálnou cestou, ale čím ďalej tým väčšiu váhu nadobúdajú poloformálne a neformálne formy vzdelávania. Tie sa uskutočňujú buď priamo na to určenými aktivitami, alebo aj nepriamo ako sprievodný jav takých životných aktivít, ako je činnosť človeka ako občana, pracovníka, spotrebiteľa, rodiča a v množstve ďalších rol. V ideí a v princípe celoživotného vzdelávania je explicitne obsiahnutá i dimenzia času, ktorá determinuje periodizáciu životného cyklu na tri obdobia: *pedagogické* (školské vzdelávanie); *andragogické* (vzdelávanie dospelých); *geragogické* (vzdelávanie seniorov).

---

\* PhDr. Vilma JURÍČKOVÁ, CSc. – doc. Ing. Peter STANĚK, CSc., Ústav slovenskej a svetovej ekonomiky SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava 1; e-mail: vilma.jurickova@savba.sk

Práve s touto časovou dimenziou úzko súvisí aj tvorba systému celoživotného vzdelávania a jeho financovania. Faktom však je, že s rastom jeho významu sa celoživotné vzdelávanie stáva čoraz nákladnejším tak pre jednotlivca, ako aj pre spoločnosť.

## 1. Celoživotné vzdelávanie ako významný faktor rozvoja ekonomiky

Nastupujúca informačná spoločnosť a spolu s ňou etablujúca sa poznatková ekonomika budú založené predovšetkým na permanentnom vzdelávaní, pričom každý jednotlivec bude mať pozíciu adekvátnu jeho vzdelávaciemu úsiliu.

Vzdelávací systém, reflektujúci potreby novej spoločnosti, bude integrovať v sebe celé spektrum metód, foriem, a najmä obsahu zohľadňujúceho potreby výchovy tak mladej generácie, ako aj populačnej skupiny seniorov, slovom, systém *celoživotného vzdelávania*.

Tento proces bude vyžadovať participáciu všetkých relevantných subjektov – od komerčnej sféry, cez štátnu a verejnú sféru, až po individuálne aktivity účastníkov vzdelanostného procesu.

V celej vzdelanostnej politike bude veľmi dôležité zabezpečiť kompatibilitu domácej vzdelávacej sústavy s európskymi vzdelávacími systémami.

Ďalšou podmienkou toho, aby sa vzdelávanie nestalo len faktorom polarizácie spoločnosti na už spomenuté dve skupiny, je zabezpečiť maximálne možný prístup k vzdelaniu pre všetky vrstvy obyvateľstva, vo všetkých jeho formách i systémových zložkách. A to je už predovšetkým problém jeho *financovania*.

Pre tvorbu systému financovania celoživotného vzdelávania je nevyhnutné presné definovanie tohto pojmu, vymedzenie jeho obsahu. Pojem celoživotné vzdelávanie nie je totiž vždy presne definovaný a jednoznačne interpretovaný.

Celoživotné vzdelávanie vyžaduje osobitný prístup, pretože má mnohé osobitosti, a zároveň je syntézou mnohých jednotlivostí a parciálnych problémov. V prístupe k nemu neexistuje len jedna priama cesta, ale je potrebné využiť mnoho inštrumentov na rôznych úrovniach. Navyše, tento pojem má komplikované väzby na mnohé oblasti života a spoločnosti.

„Celoživotné vzdelávanie zahrnuje strategický princíp koordinácie a kooperácie zložiek národných subsystémov vzdelávania (školská a osvetová sústava a ostatné podsústavy) a poňatie obsahu a procesu celosystémovo koordinovanej a kooperatívnej výchovy v biodromálnom kontexte a v životnom cykle od narodenia až po skon. Zahrnuje inštitucionálne a medziosobné aktivity na utváraní všeobecnej vzdelanosti (kulturácie), odbornej vzdelanosti (profesijnej kvalifikácii a rekvalifikácii), morálnej, politickej a inej sociálnej vychovanosti (občianskej socializácii), dotváraní alebo pretváraní osobnostných zložiek (reedukácii, resocializácii) a na

osobnostnej kultivácii, osobnej sebaidentite a sebarealizácii (personalizácii); je nesprávne stotožňované so vzdelávaním dospelých (*adult education*) a pokračovacím vzdelávaním (*continuing education*), ktoré sú jeho súčasťou.“ [8, s. 208]

Európska rada (*Council of Europe*) už v roku 1960 otvorila tému tzv. permanentného vzdelávania, ktoré sa stalo fundamentálne novým a obsiahlym konceptom vzdelávania.

Postupne sa však menila politická klíma vo svete; ekonomický vývoj sa uberal smerom k liberálnemu modelu zodpovedajúcemu trhovej ekonomike. Súčasne s tým sa menila i pozícia štátu a ťažisko zodpovednosti sa presúvalo na jednotlivca. Filozofia budovaná na etatizme sa považovala za rigidnú a archaickú.

Postupom času sa však situácia opäť mení, a to najmä v súvislosti s narastaním takého fenoménu, akým je nezamestnanosť. Význam celoživotného vzdelávania narastá. O tom svedčí napríklad i fakt, že rok 1996 bol v Bielej knihe vyhlásený za *Európsky rok celoživotného vzdelávania*. V pozadí tohto aktu je, pochopiteľne, všeobecnejší zámer, ktorým je zvýšenie zamestnateľnosti ľudí a tým i riešenie problému nezamestnanosti.

Je to práve financovanie celoživotného vzdelávania, ktoré má významný vplyv na využívanie všetkých možností, ktoré poskytuje. Vzdelávanie sa totiž stáva čoraz nákladnejším tak pre jednotlivca, ako aj pre štát. Do tohto vzťahu vstupuje ešte podniková sféra. Podnikové systémy vzdelávania sa stávajú významnou súčasťou celoživotného vzdelávania. Preto práve účasť firmy na financovaní vzdelávania je často argumentom vlády i odborov. Avšak nútiť firmy k tejto participácii sa nemusí vždy vyplatiť. Pracovník totiž spravidla nezostáva po celý produktívny vek v tej istej firme.

*Kto profituje z celoživotného vzdelávania? Sú to vo väčšej miere firmy, alebo tí, ktorí sa vzdelávali na náklady podniku, alebo skôr tí, ktorí platia za seba a sú vzdelanejší a tým aj flexibilnejší a zamestnateľnejší?*

Odpovede na tieto otázky nie sú jednoznačné a závisia od toho, o ktorú zložku celoživotného vzdelávania ide, ale aj od konkrétneho účastníka vzdelávacieho procesu. Individuálne úsilie je v každom prípade rozhodujúce.

Aby sa vyhlo vysokej nezamestnanosti v Európe, hlbokým rozdielom v príjmoch, a najmä vysokému podielu negramotných a nezamestnateľných ľudí, vyžaduje to bezpodmienečne efektívny systém celoživotného vzdelávania.

Konstruovať aj efektívny model systému financovania celoživotného vzdelávania vyžaduje brať do úvahy všetky jeho väzby, ekonomické i sociálne, najmä však jeho vplyv na trh práce. A z toho vyplýva, že rozhodujúcu mieru zodpovednosti za riešenie problému celoživotného vzdelávania v konečnom dôsledku nesie štát a jeho inštitúcie. Je to práve vzdelávacia politika štátu, ktorej úloha v tomto smere je nezastupiteľná.

V ekonomickej sfére sa vzdelanostný potenciál označuje termínom *ľudský kapitál* a považuje sa za jeden z hlavných motorov ekonomického rastu. V súvislosti s tým je potrebné venovať zvýšenú pozornosť jeho kultivácii.

Vzdelávanie teda nemôže existovať izolovane od spoločenských a ekonomických zmien. To potvrdzuje už aj spomínaný fakt, že spoločnosť sa čím ďalej tým výraznejšie diferencuje na dve antagonistické skupiny – privilegovaných vzdelancov so zabezpečeným príjmom, a ostatných – a toto nebezpečenstvo dvojvrstvovej spoločnosti sa už stáva doslova akútnym. Dokumentuje to i výrok G. Kanawatyho, predstaviteľa Medzinárodnej organizácie práce (ILO): „Najpravdepodobnejším scenárom je smerovanie k polarizácii pracovných síl na technologickú elitu a skupinu, ktorá je technologicky negramotná.“ (Citované podľa [9, s. 79.]

Je to teda nielen trend, ale aj nesmierne zložitý, odborné i finančne veľmi náročný problém a proces, ktorý si vyžaduje množstvo podkladov i legislatívnych prác realizovaných vo forme vládnych programov pre špecifické cieľové skupiny a regióny. To predpokladá aj adekvátne inštitucionálne zabezpečenie interakcie medzi vzdelávacím systémom a trhom práce a zodpovedajúcu koncepciu hospodárskej politiky, ktorej imanentnou súčasťou je vzdelávacia politika.

Faktom však je, že neustále zvyšovanie tlaku vládnych orgánov, zamestnávateľov i obyvateľstva na lepšie využitie existujúcich zdrojov a zvýšenie efektívnosti vzdelávania vedie k tomu, že samotné vzdelávanie sa stáva rozvinutým odvetvím poskytovania služieb (*training industry*); tým stráca na svojom tradičnom špecifickom postavení, stáva sa jedným z *ekonomických* odvetví a začína sa konštituovať *trh vzdelávania*. To kladie prísnejšie kritériá na činnosť vzdelávacích inštitúcií, a teda na kvalitu poskytovaného vzdelávania. Zavádzajú sa tým i nové mechanizmy riadenia vynakladaných finančných prostriedkov. Zvýšená pozornosť sa venuje kritériu využiteľnosti poznatkov pri uplatnení sa na trhu práce.

Nielen v tom je však úzka prepojenosť medzi vzdelávacou sústavou a ekonomikou. Je to predovšetkým väzba medzi vzdelanostnou úrovňou krajiny a výkonnosťou ekonomiky. Nesporný je najmä prínos vzdelania k hospodárskemu rastu a ku konkurenčnej schopnosti podnikov. Navyše, úroveň celoživotného vzdelávania má vplyv aj na celkovú kultúrnu úroveň obyvateľstva, ktorú nemožno merať len ekonomickými efektmi. Napriek tomu investície do vzdelania v Slovenskej republike nevykazujú súlad so svetovým a európskym trendom. Naopak, výdavky na vzdelanie od roku 1989 poklesli. V roku 2000 predstavovali 3,9 % HDP, kým priemer členských štátov EÚ v roku 1999 predstavoval 6,3 % HDP.

Pri úvahách o financovaní vzdelávania vôbec a celoživotného vzdelávania osobitne je potrebné zohľadniť všetky tieto súvislosti, aby sa dosiahla adekvátna miera investovania, a súčasne adekvátna úroveň vzdelanosti a aby sa minimalizovala miera neefektívnosti prostriedkov vynakladaných na celoživotné vzdelávanie a zvyšovala sa úroveň jeho kvality.

## 2. Východiskové predpoklady na tvorbu systému financovania celoživotného vzdelávania

Celoživotné vzdelávanie v súčasnosti, keďže obsahuje pomerne rozsiahlu paletu rôzne cielených foriem vzdelávania a súvisí aj s rôznymi formami vytvárania zdrojov na toto vzdelávanie a s otázkou obsahu a smerovania celoživotného vzdelávania.

Ďalším dôležitým východiskom predpokladov sú *zmeny v štruktúre pracovných miest* (tvorba pracovných miest ad hoc, pracovných miest na skrátený pracovný úväzok, zapožičiavanie pracovníkov atď.), ktoré *vedú k nevyhnutnosti profesijného dotvárania odborníkov a k vytváraniu vyšších profesijných možností z hľadiska profesijnej flexibility*.

Formy zamestnávania sa stávajú čoraz viac flexibilné a vyžadujú si aj teritoriálnu i časovú flexibilitu. Vytvárajú tak úplne nový tlak na obsahovú stránku celoživotného vzdelávania.

Doterajší spôsob vzdelávania, v rámci ktorého pracovník postupne absolvoval ďalšie formy vzdelávania (ktoré súviseli s jeho stále užšou odbornou profesijnou orientáciou) v neformálnych i v neškolských systémoch, sa stáva v podstate iba parciálnou zložkou celoživotného vzdelávania.

Do novej pozície sa dostávajú aj *podnikové vzdelávacie zariadenia*, ktoré sa rozvinuli hlavne v 60. a 70. rokoch a súviseli s rôznymi formami podnikového vzdelávania. V súčasnosti sme svedkami toho, že stále významnejšie do popredia vystupuje snaha vylúčiť tieto zariadenia z činnosti firiem s tým, že tieto vzdelávacie formy by si firmy objednávali ako externé dodávky od subdodávateľov.

Tento vývoj, ktorý je veľmi výrazný hlavne v amerických firmách a ktorý sa začína objavovať aj v európskych firmách, znamená zásadné prehodnotenie *vzťahu firmy a vzdelávania*.

S tým súvisí aj zmena *kategorizácie pracovníkov*, na ktorých je zamerané celoživotné vzdelávanie. Pokiaľ v 60., a sčasti aj 70. rokoch platilo, že firma sa orientovala v podstate na všetky skupiny pracovníkov, ktoré tvorili jej profesijno-zamestnaneckú bázu, v súčasnosti sa stále častejšie vyčleňujú dve kategórie pracovníkov:

- kmeňoví pracovníci, ktorí sa stávajú základom fungovania firmy;
- pracovníci, ktorí sa najímajú ad hoc alebo na určitý časovo obmedzený pracovný úväzok.

Kým pre prvú kategóriu pracovníkov (ktorá sa však objemovo znižuje) sa celoživotné vzdelávanie hradené firmou stáva jedným z kľúčových faktorov profesijného, ale aj mzdového rastu, pre druhú kategóriu pracovníkov sa otázka kvalifikačného rastu z hľadiska firmy stáva externou záležitosťou. Firma si najíma týchto pracovníkov na vykonanie určitej činnosti alebo služby a následne s nimi rozväzuje pracovný pomer. V tomto prípade firma chápe pracovníkov ako

dodávaný hotový produkt vzdelávacej sústavy (formálnej i neformálnej), ktorý využíva pri svojej činnosti.

Tento prístup k utilitarizácii a zefektívňovaniu firemných nákladov samozrejme ovplyvňuje výšku nákladov potrebných na vzdelávanie pre vlastných pracovníkov či nákladov na vzdelávanie pracovníkov v externom prostredí vôbec.

Snaha vytvárať veľmi silné nadnárodné korporácie, postupný proces znižovania počtu firiem, ktoré ovplyvňujú jednotlivé odvetvia v rámci svetovej ekonomiky, vedie *k posilneniu tendencie externého získavania pracovníkov*. Súčasný rezervoár kvalifikovaných pracovníkov je dostatočne veľký na to, aby si firma bez vlastných nákladov na vzdelávanie mohla vybrať odborníkov s dostatočnou profesijnou a kvalifikačnou prípravou.

Druhou stránkou tohto procesu je skutočnosť, že rozdiel medzi veľkými, strednými a malými firmami sa začína enormne zväčšovať. Keďže malé firmy si nemôžu (ani pri eventuálnych daňových úľavách) zaplatiť prípravu vlastných odborníkov a potrebovali by (podobne ako to praktizujú veľké firmy) získať skôr externých kvalifikovaných pracovníkov, príprava odborníkov sa sústreďuje skôr v stredných firmách.

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že v dôsledku zmien prebiehajúcich na trhu práce klesá ochota firiem spolupodieľať sa na financovaní prípravy kvalifikovaných pracovníkov. Skôr sa očakáva, že ich bude získavať externe ako hotové produkty vzdelávacieho systému, ktoré však budú zaplatené z iných ako vlastných firemných zdrojov.

K takémuto vývoju významnou mierou prispieva aj zvyšujúca sa úloha *zahraničných investícií*. Osobitne v krajinách strednej a východnej Európy je v súčasnosti možné pozorovať, že zahraniční investori pri svojom vstupe do týchto krajín (okrem vybudovanej infraštruktúry, priaznivých podmienok v legislatívnej oblasti, v oblasti úľav na niektorých typoch daní, napríklad ekologických či miestnych priamych daní) očakávajú, že dostanú k dispozícii aj vyškolených kvalifikovaných pracovníkov, pričom hradenie nákladov spojených s ich školením očakávajú od štátu alebo od organizácií v oblasti trhu práce toho štátu, kam prichádzajú. Komparatívna výhoda danej krajiny, spočívajúca vo vysokokvalifikovaných zdrojoch pracovných síl, sa tak de facto stáva komparatívnou výhodou pre samotných investorov. Vzhľadom na zvyšujúcu sa úlohu zahraničných investorov pri stabilizácii hospodárskeho rastu v strednej Európe je možné aj v budúcnosti očakávať výrazné posilňovanie tejto tendencie. To znamená, že ak prípravu kvalifikovaných pracovníkov pre veľké nadnárodné firmy, ktorých ponúka hostujúca krajina, doteraz zabezpečoval štát z vlastných zdrojov, prípadne zo systému služieb zamestnanosti (teda prostredníctvom Národného úradu práce), v súčasnosti sa jedným z kľúčových lákadiel v boji o zahraničných investorov stáva príprava

kvalifikovaných pracovníkov aj pre stredné firmy, ktoré zvyšujú svoju investičnú expanziu. Táto tendencia bude osobitne platiť pre kandidátske krajiny strednej a východnej Európy po vstupe do Európskej únie.

Z tohto hľadiska treba teda rátať s tým, že v budúcnosti zostane zachovaný princíp multizdrojového vzdelávania a postavenie jednotlivých finančných zdrojov a sponzorov v rámci tohto systému bude prechádzať významnými zmenami.

### 3. Nové tendencie vo vývoji systému financovania celoživotného vzdelávania

Doteraz bolo možné uvažovať (a skúsenosti z krajín Európskej únie či Japonska to potvrdzujú), že v oblasti celoživotného (hlavne profesijného) vzdelávania sa firmy významným spôsobom spolupodieľali na príprave kvalifikovaných pracovných síl, niesli 50 – 60 % nákladov. Zvyšných 40 – 50 % nákladov sa hradilo zo zdrojov štátu či zdrojov jednotlivcov alebo systémov zvyšovania vzdelania (napr. úradov práce atď.). V budúcnosti preto treba očakávať nárast výdavkov na vzdelávanie v rámci mimoškolského vzdelávania *od štátu*, a hlavne od špecializovaných služieb zamestnanosti.

V nadväznosti na filozofiu podpory zamestnávania, ktorú volí Európska únia na zníženie nezamestnanosti, možno definovať niekoľko kľúčových faktorov, ktoré budú formovať celkovú finančnú stránku zabezpečovania celoživotného vzdelávania:

- významne vzrastie úloha služieb zamestnanosti v rámci financovania celoživotného vzdelávania, predovšetkým v oblasti rekvalifikácie a doplnenia profesijnej špecializácie;

- štát bude musieť vynakladať väčšie zdroje na zabezpečenie celkového rozsahu formálneho vzdelávania, orientovaného skôr na všeobecnejšie (a tým aj flexibilnejšie) vzdelávanie s tým, že profesijná špecializácia (aj vzhľadom na problémy s umiestňovaním absolventov škôl na trhu práce) sa bude realizovať v súlade s požiadavkami podnikateľskej sféry v spolupráci so službami zamestnanosti;

- možno očakávať podstatné rozšírenie špecializovaných súkromných sprostredkovateľských agentúr v oblasti sprostredkovania zamestnávania, spolupracujúcich s rozširujúcim sa počtom súkromných vzdelávacích zariadení, ktoré sa orientujú na špecializované profesijné kurzy zabezpečujúce vyššiu profesijnú flexibilitu absolventov kurzov a súkromne organizované profesijné služby, čím vznikne významný tlak na zvýšenie efektívnosti týchto typov služieb.

V prípade potreby väčšej flexibility na trhu práce možno očakávať, že bude zvýšený tlak aj na samotných uchádzačov o zamestnanie, aby aj oni prispeli na zvýšenie svojej profesijnej a odbornej flexibility a tak zvýšili svoju šancu na získanie pracovného miesta.

To znamená, že celkove vyššia *spoluúčasť uchádzačov* o zamestnanie na zvýšení ich profesijnej flexibility a tým i zvýšení možnosti získania nového pracovného miesta, napriek ich súčasnej sociálnej a mzdovej situácii, bude predstavovať jednu z významných budúcich tendencií.

Tento vývoj bude pravdepodobne stále významnejší aj jednak vzhľadom na dodržanie rozpočtových parametrov, ktoré sa budú očakávať od nových členských štátov v EÚ (neprekročenie deficitu štátneho rozpočtu nad hranicu 3 – 3,5 % HDP), jednak so zreteľom na celkový rozsah očakávaných reforiem verejných financií, pričom požiadavka na reformovanie školstva patrí medzi kľúčové.

Ak z tohto hľadiska hodnotíme budúce smerovanie vývoja v oblasti formálnych vzdelávacích zariadení, je možné očakávať nasledujúci vývoj:

- Malo by dôjsť k prehodnoteniu siete formálnych školských zariadení, hlavne z hľadiska sústavy základných a stredných škôl tak, aby sa prispôbila reálnemu vývoju populačného ročníka. Výsledkom by malo byť zefektívnenie fungovania siete základných a stredných škôl v záujme zníženia úhrnného objemu nákladov, ktoré budú potrebné na tieto formy vzdelávania.

- Pozornosť štátu by sa mala koncentrovať na transformáciu financovania vysokých škôl. Proces spolufinancovania viacerými subjektmi (teda účastníkmi vzdelávacieho systému, zamestnávateľskou sférou, občanmi, ale i ďalšími zdrojmi) sa stane jadrom financovania vysokých škôl, pričom sa predpokladá podstatné rozšírenie ich ekonomickej a právnej subjektivity, zároveň spojené aj s výrazným zvýšením ich spoluúčasti na celoživotnom vzdelávaní.

Preto je nevyhnutné rátať s tým, že okrem nových špecializovaných súkromných vzdelávacích inštitúcií, orientovaných na profesijné kurzy a vzdelávanie, vytvorí sa značný priestor na doplnenie profesijnej špecializácie absolventov škôl aj pre vysoké školy, hoci dnes je ťažko možné považovať doktorandské štúdium za doplnenie profesijnej špecializácie odborníkov podľa potrieb podnikateľskej sféry.

Na druhej strane sa všeobecne priznáva fakt, že nutnosť celoživotného vzdelávania nielen v technických, ale aj v ďalších vedách vyžaduje kontinuálnu spoluúčasť vysokých škôl s absolventmi týchto škôl na procese profesijného doplnenia špecializácie. Ak však má podnikateľská sféra reálne prispieť na tieto formy vzdelávania, je potrebné dosiahnuť inú rovinu spolupráce pri formovaní obsahu doplnenia profesijnej špecializácie, ktorá sa v súčasnosti už začína objavovať v súkromných vzdelávacích inštitúciách. To znamená, že bude potrebné štruktúru profesijných a vzdelávacích predmetov tvoriť v závislosti od objednávky toho, kto si objednáva cieľnú formu vzdelávania, resp. cieľnú profesijnú prípravu. Takáto užšia spolupráca z hľadiska obsahu vzdelávania, ale aj počtu objednávaných vzdelávacích výkonov potom znamená, že sa dosahuje vyššia miera zhodnotenia nákladov na vzdelávací systém.



V súvislosti s tým možno uvažovať s „kacírskou“ myšlienkou, že zväčšenie rozsahu celoživotného vzdelávania nemusí nevyhnutne viesť k podstatne vyšším nárokom na úhrnný objem finančných prostriedkov, ktoré sú potrebné na tento druh neformálneho vzdelávania. Súvisí to aj s tým, že v súčasnosti nie je otázka obsahovej stránky ďalšieho vzdelávania vždy žiaduco zladená s predpokladanými potrebami trhu práce a podnikateľskej sféry.

Významné zmeny na trhu práce totiž naznačujú zásadný rozdiel oproti doterajšiemu vývoju. Kým v minulosti sa najskôr vytvorila potreba špecializovaného odborníka pre výkon určitej profesie a bolo potrebné rátať s určitým časom, kým takýto odborník bude pripravený, keďže v takej špeciálnej úzkej profesii nebol momentálne k dispozícii, v súčasnosti (vzhľadom na zmeny štruktúry trhu práce) sa zvyšuje štruktúrna podoba ponuky práce, a teda voľných absolventov jednotlivých typov vzdelávania (ale aj profesijných foriem následného špecializovaného vzdelávania), ktorí sú k dispozícii a na ktorých firma nemusí čakať, kým budú pripravení prostredníctvom systému formálneho alebo neformálneho vzdelávania.

Samozrejme, to sa potom premieta aj do ochoty firiem investovať do prípravy odborníkov. Vzhľadom na to, že títo odborníci sú k dispozícii na trhu práce, firma volí skôr výber z okamžitej ponuky odborníkov než financovanie pomerne nákladných systémov vzdelávania na získanie odborníka a čakanie po určitý čas.

Výsledkom takéhoto procesu je skutočnosť, že na jednej strane sa výslovne mení ochota firiem financovať vzdelávanie a čakať na získanie odborníkov a na druhej strane sa zásadným spôsobom preskupuje aj celková pozícia celoživotného dopĺňania profesijnej špecializácie v nadväznosti na potreby firiem.

Pri takom významnom prelome, akým je súčasný prechod na informačnú spoločnosť (napriek určitým vplyvom recesie v oblasti informačných technológií), sa však bude výrazne zvyšovať potreba odborníkov v oblasti informačných technológií.

Vzhľadom na celkovú zmenu štruktúry technologického a predajného reťazca dochádza k preskupovaniu potreby odborníkov v jednotlivých fázach výrobnopredajného cyklu. Zvyšuje sa potreba odborníkov v oblasti predaja, služieb spojených s predajom, kombinácie ponuky predaja a ďalších typov jednotlivých činností spojených s individualizáciou výrobkov atď. Na druhej strane sa však vytvára aj nová paleta služieb (napr. v oblasti elektronického predaja, v oblasti balíkov poskytovaných služieb, komplexnosti prístupu k zákazníkom atď.), ktoré vytvárajú predpoklady na nové pracovné miesta a tým aj pre nové profesijne pripravené pracovné sily. Aby však bolo možné dnešných nezamestnaných na trhu práce umiestniť na tieto nové miesta, bude potrebné realizovať pomerne veľký rozsah foriem dopĺňajúcich špecializáciu a profesijne orientovaných foriem vzdelávania.

#### 4. Stimulácia firiem k finančnej participácii a účasť štátu

V súvislosti s týmito novými javmi a tendenciami vzniká zásadná otázka, kto z podnikovej sféry bude ochotný financovať tieto vzdelávacie a špecializačné aktivity vzhľadom na súčasný stav väčšiny podnikov vo svetovej ekonomike.

Je zrejmé, že sa to bude týkať skôr stredných a malých firiem, ktoré budú ochotné zároveň s prispievaním na vzdelávanie vytvárať pracovné miesta, na ktorých absolventi týchto foriem vzdelávania nájdu svoje pracovné uplatnenie.

V oblasti veľkých firiem je však značne problematické v súčasnosti očakávať, že tie by boli ochotné prispieť na školenie kvalifikovaných pracovníkov pri svojom investičnom rozhodovaní. (Veľké firmy očakávajú skôr komplexnú prípravu odborníkov, zaplatenú inými.)

Doteraz väčšina podnikov brala prípravu absolventov ako niečo, čo je dané a s čím ony nemajú vlastné náklady. Zvyšujúci sa tlak zmien obchodno-výrobných reťazcov však núti väčšinu firiem úplne inak zvažovať zamestnávanie pracovníkov. Tým sa vytvára aj nový pohľad na ich kvalifikačnú a profesijnú štruktúru.

V súčasnosti sa medzi kľúčové priority štátu zaraďuje riešenie nezamestnanosti a v rámci toho zvýšenie možnosti pre jednotlivých občanov profesijne sa uplatniť. *Štát tak na seba preberá zodpovednosť za zvýšenie profesijnej flexibilitosti jednotlivých občanov na trhu práce, v dôsledku čoho aj oblasť financovania vzdelávania prechádza do novej roviny.*

To ale znamená, že ak zároveň reformujeme celý blok verejných financií a dosiahneme podstatne vyššiu efektívnosť, môžeme očakávať, že sa zastaví aj plytvanie štátnymi prostriedkami na rôzne, mnohokrát nepotrebné formy vzdelávania a vzdelávacích aktivít, ktoré doteraz štát financoval len preto, že formálne vytvárali zdanie zvýšenia úspešnosti na trhu práce, prípadne boli súčasťou nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti.

Odteraz však štát bude ochotný poskytnúť finančné prostriedky pre oblasť celoživotného vzdelávania iba pod podmienkou podstatne vyššej efektívnosti ich využívania jednotlivými vzdelávacími subjektmi.

Samozrejme, to potom mení aj celkovú kvalitatívnu stránku náročnosti na vzdelávacie zariadenia. Výsledkom toho bude, že už nebudú môcť existovať (tak ako doteraz) mnohé súkromné vzdelávacie zariadenia s nedostatočným pedagogickým zázemím a bez dostatočnej kvality. Ak teda štát bude chcieť objednávať vzdelávacie výkony v rámci neformálneho neškolského vzdelávania, bude musieť podstatne zvýšiť aj svoju kontrolnú činnosť v oblasti kvality vzdelávania a úmerne tomu aj vynakladania finančných prostriedkov.

Tu sa vytvára priestor jednak na konkurenciu medzi transformovanými súkromnými zariadeniami vzdelávacieho typu, jednak na transformáciu výkonov

alebo časti výkonov formálnej školskej vzdelávacej sústavy, osobitne v kategórii vysokých škôl. V takomto konkurenčnom súboji potom môže dôjsť k zvýšeniu efektívnosti prostriedkov vynakladaných predovšetkým na doplnenie profesijnej špecializácie, prípadne na spoluúčasť vzdelávacích zariadení na rekvalifikačných procesoch (ako súčasti nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti).

## 5. Multizdrojové financovanie ako hlavný atribút systému financovania celoživotného vzdelávania

Na základe analýzy doterajšieho vývoja i súčasného stavu systému financovania celoživotného vzdelávania možno charakterizovať jeho ďalší vývoj takto:

- Postupne sa bude meniť štruktúra viacdrojového financovania celoživotného vzdelávania a *významne sa zvýši spoluúčasť štátu i podiel samotných účastníkov vzdelávacích procesov*. To znamená, že absolventi škôl, aby zvýšili svoje šance na profesijnom trhu, budú musieť prispieť určitou čiastkou na financovanie vzdelávacích a rekvalifikačných aktivít, ako aj aktivít týkajúcich sa dopĺňania profesijnej špecializácie.

- Možno taktiež očakávať, že *podiel firiem na financovaní sa bude postupne znižovať*. Skôr bude prevládať ochota firiem zamestnávať absolventov špecializovaných firiem celoživotného vzdelávania za predpokladu, že sa budú poskytovať ako hotové produkty financované inými systémami (napr. službami zamestnanosti atď.).

- Pokiaľ ide o odbornú a profesijnú stránku celoživotného vzdelávania, významne sa zvýši úloha malých a stredných firiem, kým veľké firmy, najmä zahraničné, podstatne zvýšia požiadavky na získanie hotových odborníkov, pričom prípravou týchto odborníkov sa nebudú zaoberať, ale budú skôr očakávať zabezpečenie svojej potreby v plnom rozsahu na náklady vzdelávacej sústavy hostiteľského štátu.

- Možno očakávať aj výrazné zvýšenie konkurencie medzi súkromnými vzdelávacími zariadeniami, orientovanými na profesijne špecializované vzdelávanie, a transformovanými výkonmi formálnej vzdelávacej sústavy, ktorá by mohla v rámci nadväznosti na formálne vzdelávanie pokračovať s dopĺňaním profesijnej špecializácie a organizovaním špecializovaných kurzov. Pravda, tieto formálne školské zariadenia budú musieť prejsť dôslednou obsahovou prestavbou.

- Vzrastie potreba novej kvality spolupráce medzi vzdelávacou sústavou (formálnou a neformálnou), službami zamestnanosti a podnikateľskou sférou z hľadiska riešenia problému financovania vzdelávania uchádzačov o zamestnanie, pretože doterajší časový rozpor medzi formulovaním požiadavky podnikateľskou sférou a jej formálnym pokrytím produkciou vzdelávacej sústavy ustupuje stále viac do úzadia.

- Takisto treba rátať s novou kvalitou vzťahu medzi formami vzdelávania, profesijnými a kvalifikačnými nárokmi a celkovou schopnosťou flexibilitnosti vzdelávacej sústavy, aby bolo možné zabezpečiť novú podobu nárokov formovaných podnikateľskou sférou.

Celková sústava vzdelávacích zariadení bude musieť v budúcnosti prejsť zásadnou reformou, kde kritériálnou funkciou sa bude musieť stať rýchlosť splnenia nárokov a ich kvalitatívna stránka z hľadiska vyučovaných predmetov, ale aj miera efektívnosti prostriedkov, ktoré sa vynaložia a použijú na získanie ďalších foriem vzdelávacích produktov realizovaných v rámci celoživotného vzdelávania.

Je teda zrejmé, že pokiaľ štát chce chápať celoživotné vzdelávanie ako jeden z významných fenoménov, ktorý zvýši kvalitu života, a najmä má zvýšiť jeho šance v rámci Európskej únie, bude musieť počas najbližších rokov významným spôsobom vykrývať náklady na celoživotné vzdelávanie, predovšetkým na doplnenie profesijnej kvalifikácie, a to aj pre vybrané kategórie občanov, ktorí sú istým spôsobom hendikepované na pracovnom trhu (ide napríklad o zamestnávanie absolventov jednotlivých typov škôl či o vytváranie šanci na získanie zamestnania pre kategóriu 30 – 40-ročných v nadväznosti na novovytvárané pracovné miesta, ale s iným profesným obsahom ako tie miesta, ktoré pre túto kategóriu pracovníkov zanikli).

Vzhľadom na to, že pre väčšinu kandidátskych krajín je charakteristický jednosmerný proces skôr zániku pracovných miest bez výraznejšieho vzniku nových pracovných miest s novými kvalifikačnými predpokladmi a s podstatne vyšším mzdovým ocenením, tento fenomén v nich zatiaľ nevystupuje do popredia.

## Záver

S postupným vplyvom realizácie reforiem spojených s prechodom na informačnú spoločnosť možno očakávať postupnú zmenu tlaku predovšetkým v oblasti všeobecnej informačnej gramotnosti, ako aj jazykovej gramotnosti.

Z tohto hľadiska by bolo potrebné obsahovú stránku vzdelávania po vstupe do Európskej únie orientovať práve na oblasť informačnej a jazykovej gramotnosti, ktorá by mala zvýšiť šance jednak na domácom trhu, ale následne aj na zahraničnom trhu. Na domácom trhu aj preto, lebo príchod malých a stredných firiem z pôvodných členských štátov Európskej únie bude, samozrejme, spojený aj s riešením jazykovej bariéry.

Okrem toho, pokiaľ má dôjsť k významnejšiemu uplatneniu pracovných síl zo Slovenskej republiky v podmienkach Európskej únie, treba očakávať výrazné zvýšenie tlaku práve na túto formu profesijného vzdelávania.

V oblasti úzkeho odborného profesijného vzdelávania možno konštatovať, že významnejšie rozdiely medzi Európskou úniou a Slovenskom či ostatnými kandidátskymi krajinami v súčasnosti nie sú, ba naopak, absolventi slovenských škôl sú lepšie pripravení z hľadiska odbornej profilácie.

To vytvára šance pre formálny vzdelávací sektor, ale pravdepodobne bude vyžadovať aj podstatné zvýšenie konkurencie medzi jednotlivými formálnymi a neformálnymi vzdelávacími zariadeniami. A táto konkurencia by mohla prispieť k podstatnému zvýšeniu efektívnosti tých foriem vzdelávania, ktoré sa doteraz realizovali.

## Literatúra

- [1] Lifelong Learning: Retrospective and Perspective. Vocational Training. European Journal, 1996, č. 8/9.
- [2] AMDAM, R. P.: Management, Education an Competitiveness. Europe, Japan and United States. London: New Fetter Lane 1996.
- [3] KLAS, A.: Vzdelanie – základná podmienka rozvoja ekonomiky Slovenskej republiky. Ekonomický časopis/Journal of Economics, 48, 2000, č. 4, s. 456 – 471.
- [4] KLAS, A.: Informatizácia ako faktor rozvoja ekonomiky a spoločnosti SR. [Monografia.] Bratislava: Ústav slovenskej a svetovej ekonomiky SAV 2002. 113 s. ISBN 80-7144-124-4.
- [5] KLAS, A.: Vzdelanie a výkonnosť ekonomiky. Ekonomický časopis/Journal of Economics, 48, 2000, č. 3, s. 247 – 266.
- [6] KLAS, A.: Nová ekonomika a informácia. Ekonomický časopis/Journal of Economics, 50, 2002, č. 1, s. 62 – 84.
- [7] KOSTOLANSKÝ, R.: Opatrenia Európskej únie pri harmonizácii vzdelávacej sústavy s požiadavkami trhu práce. Ekonomický časopis/Journal of Economics, 48, 2000, č. 4, s. 545 – 556.
- [8] ŠVEC, Š.: Základné pojmy v pedagogike a andragogike. Bratislava: IRIS 1995.
- [9] MIKELKA E. a kol.: Analýza politík krajín Európskej únie, Českej republiky, Maďarska a Poľska zameraných na tvorbu nových pracovných miest. [Expertízne štúdie, č. 36.] Bratislava: Ústav slovenskej a svetovej ekonomiky SAV 2000.

## FINANCING A LIFETIME EDUCATION IN THE SLOVAK REPUBLIC

Vilma JURÍČKOVÁ – Peter STANĚK

A man learns for the most of his lifetime. Learning and knowledge is one of the elementary conditions of human existence. As much as it was true in the whole history, so more it is true in the time of the oncoming information society. Knowledge creates the basis of human capital that is the major component of the information society development. This society is based mostly on the permanent lifetime education.

On the other hand, unequal chances and different approach towards education in the present world, but personable eligibilities and ambitions as well, leads to a polarization of the society between privileged intellectuals and uneducated masses.

A prevention of further deepening of the „scissors effect“ is possible mainly by ensuring the access to education in maximally sufficient extent for all spheres of the population. But this is – besides social, ethic and political problem – the problem of economy, thus the problem of financing a lifetime education.

Its solving consists in two main assumptions, namely the financing sources and related rate of participation of concerned subjects.

Considering the first assumption, it can be stated – and it is almost generally true – that the financing sources are limited. Regarding the second assumption, the willingness of the individual subjects/entities (individuals, firms, state, education institutions...) is limited by their partial interests.

A constitution of an effective model of the lifetime education system requires the consideration of all of its economic, political and social relations. Education cannot exist isolated from the economic and social changes. And it is exactly the lifetime education system, which represents an extremely complicated, expertly and financially highintensive problem and process.

A participation of the individual subjects on the financing the education is significantly determined by particular stages of the lifecycle and related phases of educational process (school education, adult education, senior education).

In the first component, the substantial role is played by state and its educational policy. Scholastic education is the significant platform for the lifetime education. Thus, state is the main sponsor of the school education and state then bears the main part of its financing costs. Overall reduction of the state sector then substantially reduces the number of experts for the state administration requirements and thus also the state costs spent on the preparation of such experts decrease gradually.

With coming of the information society and technology development, the more meaningful role in education process is played by the companies. But the paradox is that exactly the companies try to eliminate the education facilities in their activities and they order the education „products“ from the external suppliers more often. This trend requires a radical reevaluation of the relation company-education. All the more it refers to the foreign investors. A preparation of the experts is thus mostly realized only in domestic medium enterprises.

As the education is an element condition for the application at the labour market, the bigger pressure is transferred on the applicants themselves, so they would perform their professional and expert flexibility.

The specific status belongs to the university educational system, where the scholastic education is intersecting with an adult education, profession education. In that type of education, co-financing by more subjects (participants of the educational process, employers sphere, state, and other sources) seems to become the basic way of the solving of financing problem.

Nowadays, the solving of the unemployment problem belongs to the major state priorities. That is why the state takes the large part of responsibility for increasing of the profession flexibility and thus also its portion in financing the education.

At the same time, it can be stated that the structure of financing the lifetime education will change in this direction that the participation of the state and individual participants of the educational process will increase. The participation of the companies will gradually decrease – regarding own corporate educational activities – and will be transferred to the purchasing of the „complete products“ of the educational institutions financed by other systems.