

VÁMOSI TAMÁS

Gyakorlati aspektus a szakképzési rendszerben – vállalkozói motivációk

A magyar gazdasági fejlődés és társadalmi integráció biztosításának egyik fontos területe az iskolarendszerű szakmai képzés. A Kereskedelmi és Iparkamara mint vállalkozói gazdasági önkormányzat felmérést készített a gyakorlati képzés jellemzőiről, problémaköreiről, illetve számba vette azon beavatkozási lépéseket, amelyek a szakképzési rendszer hatékonyságának növekedését szolgálják. A tanulmány ezen felmérés főbb eredményeit mutatja be, beágyazva mindezt a szakképzési rendszer társadalmi-gazdasági közegébe, különös tekintettel a kamarai szerepvállalásra.

1. Bevezetés

A mesterségek régen apáról fiúra szálltak, majd az ipar fejlődésével elindult a tömegképzés. Gyorsan változó és fejlődő korunkban a rugalmas reagálás kényszere az oktatásban, a szakképzésben is jelentkezik. A piacgazdaságban a foglalkoztatási, munkaerő-piaci érdekek miatt a szakmai utánpótlás képzésének fontossága előtérbe került. A gazdaság igénye a munkahelyek betöltésére irányuló munkaerő-keresletben nyilvánul meg. Minél képzettebb egy munkavállaló, annál előbb képes önálló munkára, mely által növeli a vállalkozás termelékenységét, eredményességét, és nem mellesleg megalapozza saját munkaerő-piaci boldogulását. Napjainkra közgazdasági tényezővé vált az emberi erőforrás, ami a versenyképesség egyik fontos eleme (Szép, 2010). A tudásalapú gazdaság fő forrása a tudás, a fejlődés motorja pedig az ebből eredő innováció (Krisztián, 2011). Az emberi erőforrás-fejlesztés egyik legfontosabb színtere a szakképzés, legyen iskolarendszeren belül vagy kívül, vagy akár vállalati környezetben.

A globalizáció kiélezte a piaci versenyt, ami kihatott a vállalkozások munkaerővel szembeni elvárásaira is. Az ipartelepítési tényezők közül ma már az egyik legfontosabb a jól képzett munkaerő. Kiemelt szempont lett a szakmai tudás mellett a kreativitás, a problémamegoldó- és az alkalmazkodóképesség, az együttműködés és az egyéni munkavégzés, az információ megszerzésének és rendszerezésének képessége is. A szakmai képzés feladata, hogy „kiszolgálja” a munkaerő-piaci igényeket, s így járuljon hozzá a gazdasági folyamatok erősítéséhez, s egyben segítse az egyén sikerességét is, megalapozva ezzel eredményes életpályáját (Vámosi, 2011).

Magyarország egyik kitörési lehetősége a tudásalapú gazdaság. A megvalósítás a mostani információ-technológiai robbanás mellett csak a gazdaság igényeihez rugalmasan alkalmazkodó iskolarendszerrel lehetséges. Az iskolarendszerben aktuális tudás és munkaerő-piaci ismeretek kellő alapozása szükséges, hiszen ma

már erre építve kell élethosszig tanulni, fejlődni, lépést tartani a technikai fejlődéssel. Az a munkaerő, aki nem képes tanulni, fejlődni, elveszíti „piaci értékét”, perifériára szorul, s könnyen válik munkanélkülivé.

A rendszerváltás után többségében megszűntek a nagyvállalati tanműhelyek, melyek a gyakorlati képzés fő bázisai voltak. Szerepüket kényszerűségből az iskolák vették át. A gazdaság szerepvállalását azonban szükséges lenne újból erősíteni. A gazdasági kamara a szakképzés területén kapott feladatai kapcsán célul tűzte ki a gazdasági szereplők fokozott bevonását a gyakorlati képzésbe. A kamarai tapasztalatok is mutatják, hogy a vállalkozások az elmúlt években sok nehézséggel küzdöttek a még fiatal piacgazdaságban. Azonban az egyre emelkedő bér-, járulék- és adóterhek mellett a bürokrácia és a gyorsan változó jogszabályok útvesztőjében is meg kell oldaniuk szakmai utánpótlásuk megteremtését.

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, a területi kamarák bevonásával évente készít felméréseket a vállalkozások munkaerő-piaci igényeiről, a pályakezdeőkkel való elégedettségéről. 2011-ben országos felmérés készült a vállalkozások motivációiról a gyakorlati képzésben. A közel kétezer cég bevonásával készült reprezentatív felméréssel a kamara célja az volt, hogy részletesen megismerje a vállalkozások véleményét, motivációját, s azonosítsa azokat a területeket, melyek nehezítik közreműködésüket a gyakorlati képzésben.

A felmérés eredményei kapcsán az alábbi hipotézisek voltak felvázolhatók. A vállalkozások gyakorlati képzésben történő részvételét jelenleg a következő három ok nehezíti, illetve akadályozza leginkább:

- (a) A tanulóképzéshez és az elszámoláshoz kapcsolódó túlzott adminisztrációs terhek.
- (b) A szakképzési hozzájárulás elszámolásából adódóan a vállalkozások többségének egy évig kell megelőlegezni felmerülő költségeit.
- (c) A szakképzésbe kerülő tanulók gyenge tanulmányi képessége, nehéz kezelhetősége és a gyakori fegyelmi problémák.

A szerző a felmérés eredményei tükrében vázolta fel a problémakörökkel és jellemzőkkel kapcsolatos összefüggéseket. Az anyag elkészítésében nagy segítséget jelentett Cséfalvay Ágnes, a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara szakképzési osztályvezetőjének munkája.

2. Kamarai szerepvállalás a szakképzési rendszerben

Az eredmények ismertetése előtt érdemes röviden kibontani a kamara szerepkörét a szakképzési rendszerben. 2010 őszén még szorosabbra fűzte a kapcsolatokat a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara a magyar Kormánnyal a szakképzési feladatok terén. Ennek okai tulajdonképpen érthetőek, hiszen a szakképzési rendszer egészét érintő problémakörök régóta ismertek. A gyakorlati képzés háttérbe szorult, teret nyert az „elméletorientált” szakképzés, ami köszönhető volt annak is, hogy a vállalkozások mindössze 3–4%-a biztosít a tanulóknak gyakorlati képzéshez helyszínt (Ausztriában és Németországban ez az arány 20–25%). A

középfokú oktatásban mindössze 23% a szakiskolai tanulók részaránya, mely iskolatípus felelős a fizikai, kétkézi szakmák jelentős részéért. A csökkenés már a rendszerváltás óta tart; ebben közrejátszik a gazdasági szerkezetváltás, a szakmunkások körében megugrott munkanélküliségi ráta, valamint a felsőoktatás irányába való fokozott orientáció. Jelenleg a 18–23 év közöttiek esetében a szakképzetlenek 75%-a munkanélküli, ami mutatja, hogy szakma és munkakultúrára való felkészítés nélkül szinte lehetetlen a kilépés a munkaerőpiacra. Emellett az alacsony foglalkoztatottsági szint miatt (53% körüli érték) be kell vonni a hátrányos helyzetű, deprivált rétegeket is, amihez a szakképzés az egyik leghatékonyabb út.

A mostani időszak jelentős átalakítást hozott magával, aminek a kamara volt az egyik fő mozgatórugója. Gondoljunk itt a tankötelezettség csökkentésére, a hároméves szakmunkásképzési modell visszaállítására, a duális képzés újbóli előtérbe helyezésére, vagy az OKJ és a szakmai vizsgakövetelmények átalakítására.

A kamara jelenleg is fontos hatáskörökkel és feladatokkal van megbízva, ami a jelenlegi tendenciát ismerve valószínűleg tovább fog bővülni. A kereskedelmi és iparkamarák egyik legfontosabb szakképzést befolyásoló közjogi feladata a *tanulószerződés* intézményrendszerének kiépítése; a tanulószerződés elterjesztése a gazdasági szervezetek körében; a rendszer fejlesztése és az azzal kapcsolatos nyilvántartások vezetése; a tanulószerződéses tanácsadói hálózat működtetése. *Tanuló foglalkoztatásához* egy vállalkozásnak, vállalkozónak rendelkeznie kell szakirányú végzettséggel és szakmai gyakorlattal. A törvényben rögzített paramétereken túl a kamarai szakértők jelentős segítséget nyújtanak a pedagógiai, módszertani felkészítésben, a helyi tanterv beszerzésében és alkalmazásában. Az *ellenőrzések rendszere* garantálja azt, hogy a tanuló a gyakorlólóhelyen megfelelő körülmények között szerezzék meg ismereteit, készségeit, tapasztalatait. A szakképzés színvonalának emelése érdekében három ütemben összesen 125 szakképesítés a kamarák *gondozásába* került. Döntő részt fizikai szakmákról beszélhetünk, amelyek jelentős része hiányként is megjelenik a munkaerőpiacon, de összességében az építőipari/ipari/gazdasági tevékenységek fontos alapját szolgáltatják (ezek jelentős átalakítása történik 2012 tavaszán). Ez azt jelenti, hogy ezen szakmák esetében a szakmai tartalmak és dokumentációk (szakmai és vizsgakövetelmények, központi programok, szintvizsga tartalma) kidolgozása is kamarai feladattá vált. Szakmai záróvizsga esetén pedig az elnököt is a kamara *delegálja*, vagyis a kimeneti követelményrendszer minden elemére rálátással és kontrollal rendelkezik a szervezet. A szakképző iskolákban történő *szintvizsga* esetében az MKIK vállalja: segíti az illetékes területi kamarákat abban, hogy az érdekképviseleti szervezetekkel, szakmai szervezetekkel, szakképző iskolákkal és gyakorlati képzőhelyekkel együttműködve kidolgozza a vizsgakövetelményeket, részt vesz a szintvizsga előkészítésében és megszervezésében. A *Szakma Kiváló Tanulója Verseny* rendezése értékes színfoltja a kamarai munkának. Itt a szakma legjobbjai találkoznak beleértve a tanulót és zsűritagot egyaránt. A kamara 2008 óta rendezi meg a versenyt. A Szakma Kiváló Tanulója Versenyt 2009-ben kiegészítette a korábban végzett diákoknak szóló, ifjú szakmunkások szakmai

versenye, amely villanyszerelő és szakács szakmákban egyidejűleg a Worldskills 2011 és Euroskills 2010 nemzetközi versenyek előválogatója is volt. Fontos megemlíteni még a *mestervizsgáztatást*, a szakképzési rendszer *koordinációjában* betöltött szerepet (pl. stratégiaalkotás), illetve az *RFKB*-ban, majdani *MFKB*-ban betöltött vezetői szerepet.

3. A gazdaság szereplőinek igénye, szerepvállalása a szakmai képzésben

A gazdaság szereplői, a szakmai kamarák és az érdekképviseleti szervek egyre hangosabban bírálják a fenntartókat és a szakképző intézményeket, hogy nem a munkaerőpiac igényeinek megfelelő képzéseket működtetnek. A probléma megoldása természetesen közel sem egyszerű. A fenntartók és az iskolák szándékain túl számtalan tényező befolyásolja, hogy a végeredmény nem megfelelő a felhasználók számára. A gazdaság képviselői, főleg az általuk preferált szakmákban, létszámban és minőségben sem tartják megfelelőnek a végzett pályakezdeket. Többségében nincsenek megelégedve a fiatal szakmunkások szakmai felkészültségével, képességeivel, ami elsősorban az önálló munkavégzés képességének hiányában jelentkezik. Súlyosnak ítélik a munkafegyelmi problémákat, illetve a munkakultúrabeli hiányosságokat. Megfontolásra érdemes, hogy egy régióban, településen termelő beruházást megvalósítani szándékozó vállalkozás egyik legfontosabb vizsgálódási szempontja a szakmai iránynak megfelelő, azonnal rendelkezésre álló munkaerő megléte vagy hiánya. Nem egy alkalommal azért hiúsult meg vállalkozás telepítése, vagy már meglévőnek más profillal történő bővítése egy más szempontból egyébként alkalmas területen, mert az adott körzet ennek a meghatározó jelentőséggel bíró kritériumnak nem tudott megfelelni.

A munkaerőpiac érdekeinek egyik legjobb segítője a piaci információk eljuttatása az érdekeltekhez (pl. tartalmas pályaválasztási tevékenység). Ugyanakkor fontos a gazdaság szerepvállalása a tanulók gyakorlati képzésében, a szakmai utánpótlás nevelésében (*Cséfalvai, 2007*). A gazdaság versenyképességének legfőbb alapja a jól képzett munkaerő. Szakképzési folyamat nem képzelhető el munka világában megszerzett szakmai és vállalati, munkaszervezési tapasztalatok nélkül.

A nemzetközi példák is azt mutatják, hogy a gazdasági szféra szerepvállalása nélkül nincs hatékony szakképzési rendszer, azonban ennek hatékony megvalósítása korántsem egyszerű. Nálunk is sokasodnak a problémák a vállalkozói szerepkör kapcsán, és ennek nem csak az anyagi érdekelttség az oka. Pontosan ezért kell megismerni ezeket a körülményeket és jellemzőket, hogy a keretek változtatásával a rendszer működését el lehessen mozdítani az optimális irányába.

4. A vállalkozói motivációkra és jellemzőkre irányuló kamarai felmérés

A duális képzés kiterjesztése érdekében 2010 novemberében a Kormány keretmegállapodást, a Nemzetgazdasági Minisztérium pedig megállapodást kötött a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarával, amelyekben rögzítésre került az MKIK-nak gondozásra átadott szakképesítések és konkrét feladatok köre. A tovább erősödő kamarai koordináló szerep mellett kiemelt feladat továbbra is a tanulószerveződéses rendszer működtetése, mely a duális szakképzés alapját, a vállalati gyakorlati oktatást jelenti. Ezzel összefüggő feladat a gazdaság szereplőinek bevonása a szakmai utánpótlás nevelésében, s ezáltal növelni a gyakorlati képzőhelyek számát. Ahhoz, hogy a magyar duális szakmunkásképzés sikeres legyen, a gyakorlati képzésben részt vevő gazdálkodó szervezetek számát, illetve az ott folyó gyakorlati képzés szakmai-pedagógiai minőségét jelentős mértékben növelni szükséges. Jelenleg a magyar vállalkozások legfeljebb 3%-a vesz részt tanulók gyakorlati képzésében, szemben a német, osztrák és svájci 25%-os részvételi aránnyal. A magyar duális szakképzés bevezetésének egyik kulcskérdése, hogy lesz-e elegendő és megfelelő színvonalú gyakorlati képzőhely.

A fenti célkitűzések megvalósítása érdekében a területi kamarákkal együttműködve az MKIK országos kamarai felmérést készített elő. A gazdálkodó szervezetek képzési hajlandóságának, motivációjának feltérképezése érdekében közel 2 ezer gazdálkodó körében mérték fel, hogy a gazdálkodó szervezetek véleménye alapján melyek a tanulófoglalkoztatás hátráltató tényezői.

A kérdőívek rögzítése az MKIK által működtetett informatikai rendszerben (ISZIIR) történt. A felmérést és az adatok rögzítését a területi kamarai szakképzési tanácsadók végezték.

Az egy kamarára eső lekérdezendő gazdálkodó szervezetek számát úgy határozták meg, hogy a kamara illetékességébe tartozó képzőhelyek szerinti gazdálkodó szervezetek számának 20%-át vették alapul. Ezen belül 80–20% arányban oszlottak meg a jelenleg képző és nem képző vállalkozások.

Az alkalmazottak száma szerinti cégnagyság visszatükrözi a tanulóképzéssel foglalkozó cégek összetételét. Többségében a 10 fő alatti (49%) és a 10–50 fő közötti cégek (27%) veszik ki részüket az utánpótlás nevelésből.

A cégek kétharmada már több mint 2 éve képez tanulókat, ami azért jó, mert már van gyakorlatuk ezen a területen. Viszonylag magas azoknak a száma, akik ebben az évben kezdték el a képzést. Ez utal a jelentősebb fluktuációra is. A szórványosan oktatók között vannak azok, akiknél jelenleg nincs ugyan tanuló, de már foglalkoztak képzéssel. Ezek között lehet olyan, aki nem kapott az iskolától tanulókat, mert a tanműhelyi kapacitás feltöltése, a szakoktató státuszának megőrzése prioritást élvezett. Ugyanakkor ebben a csoportban vannak azok a cégek is, ahol ugyan volt már tanuló, de a nehézségek miatt nem kíván tovább képzéssel foglalkozni.

Kérdés volt, hogy a megkérdezettek ismerik-e a tanulószerveződés rendszerét. A válaszadók 57%-a még nem hallott róla, ami elgondolkodtató adat. Ez jelezheti többek között azt is, hogy a tíz éve működő rendszer nem kapott elég

nyilvánosságot, a tájékoztatás nem jutott el a cégekhez. Utalhat egyben a bevezetőben vázolt gazdasági problémára is. A vállalkozások olyan gazdasági környezetben élnek, ahol sok a jogszabályváltozás, ahol az adó és egyéb vállalkozói terhek nagy bizonytalanságot okoznak. Ilyen környezetben a túlélés az elsődleges, és nehéz közép vagy hosszú távú stratégiában, utánpótlás nevelésben gondolkodni. Ezt valószínűsíti az is, hogy a válaszadók 82%-a 50 fő alatti cég.

Azoktól a válaszadóktól, akik még nem hallottak a tanulószerveződésről, megkérdezésre került, hogy szeretné-e megismerni a rendszert. 53%-uk nem akar tovább foglalkozni a kérdéssel, tehát nem kíván tanuló képzéssel foglalkozni, semmilyen feltételek mellett. Az igennel válaszolóknak felajánlásra került, hogy a területi kamara munkatársa részletes tájékoztatást ad.

Azok a cégek, amelyek ebben a kérdéscsoportban jelezték, hogy ismerik a tanulószerveződést, 60%-ban vállalják is a tanulók gyakorlati képzését a következő évtől. Az első kapcsolatfelvételen túl itt is további tájékoztatás és előkészítő munka következett a kamarai munkatársak részéről.

A foglalkoztatott tanulók 94%-a tanulószerveződéssel kerül a cégekhez, és csak 6%-uk együttműködési megállapodással. Ennek oka az a törvényi szabályozás is, mely szerint a gyakorlati képzési idő 40%-a alatt lehet csak ezt a formát választani, 40% feletti gyakorlati óraszám esetében a vállalkozásnak tanulószerveződést kell kötni.

Érdemes megvizsgálni, hogy az 1459 jelenleg képző cég esetében mi az átlagos tanulószám. Megállapítható, hogy a vállalkozások közel 70%-a 1–5, alig 20%-uk pedig 6–10 tanulót foglalkoztat. Jelentősen csökken a cégek száma a tanulólétszám növekedésével. 100 fő felett már csak 33 cég képez, 200 fő felett 8. Országosan 3 olyan vállalkozás szerepel a válaszolók között, ahol 700-nál is több tanuló van gyakorlati képzésen.

A mikro- és kisvállalkozások sokkal inkább ki vannak téve a piaci hatásoknak, kevesebb az adminisztrációs kapacitás, kisebb a tőkeerő, mely tényezők mind befolyásolják a gyakorlati képzés hajlandóságát, illetve a kis cégnél a szükséges utánpótlás-létszám is kevesebb. A másik kategória a több száz tanulót is foglalkoztató „főtevékenységű” képzőhelyek. Pár éve a szakképzési hozzájárulásról szóló törvény és a végrehajtási utasítása még részletesen megszabták az ilyen vállalkozások működési feltételeit, pénzügyi elszámolásának részleteit. Az alapelv akkor az volt, hogy főtevékenysége oktatás legyen, a tanulók aránya az összlétszám 70%-a, az alkalmazottaké 30%-nál nem lehetett magasabb. Ma már azonos feltételek mellett működnek a gyakorlati képzők. Az elnevezést azonban megtartotta a szakma azokra a vállalkozásokra, amelyek vállalkozói tevékenységükbe jelentős számú tanulót vonnak be. 2011. júniusi adatok alapján a 48.000 tanulószerveződés közel 15%-át ilyen képzők kötötték. A számok is mutatják, hogy a főtevékenységű képzőcégek működése jelenleg még szükséges megoldás, azonban kiemelt figyelmet kell kapniuk.

A vállalkozások 38%-a növelni szeretné jelenlegi tanulói létszámát, 53% pedig nem változtatna. Mindenképpen pozitívum, hogy a jelenleg gyakorlati képzéssel foglalkozó cégek 91%-a elkötelezett a szakemberutánpótlás-nevelés mellett. A

mindösszesen 5%-nyi csökkentési szándék oka lehet a jelenlegi gazdasági nehézség is. Sajnos a többi cég meg is szünteti a tanulók szakmai gyakorlati képzését.

A kérdőív központi eleme a „*Leginkább mi gátolja abban, hogy elkezdje tanulók gyakorlati oktatását tanulószervezés keretében, illetve növelje tanulószervezéses tanulóinak számát, valamint mi az oka annak, hogy megszünteti a tanulóképzést?*” kérdés volt.

Kimagaslóan a legnagyobb problémát a *túlzott adminisztráció* jelenti. Elveszi az időt a munkától, s a többségében a kkv körébe tartozó képzőknél nincs rá kapacitásuk. A vállalkozás működtetéséhez szükséges, egyébként is túlzott bürokrácia mellé társulna még a tanuló gyakorlati képzéséhez kapcsolódó papírmunka is. A bérelszámolás, az étkezési és munkaruha nyilvántartás azonos a dolgozóéval. Emellett foglalkozási naplót kell vezetni az oktatásokról, a tanulói munkanapló vezetését ellenőrizni, a hiányzásokat jelezni az iskolának, pénzügyi elszámolást készíteni, igazolásokat beszerezni az elszámoláshoz, hogy csak a főbb dolgokat említsük.

A másik kiemelkedő problémakör az *előfinanszírozás rendszere* (Szép–Vámosi, 2007). A szakképzési hozzájárulási szabályozás szerint a vállalkozásnak a beralap 1,5%-át nem kell befizetnie a központi alapba, amennyiben gyakorlati képzésre felhasználja. A saját kereten felüli felhasználást az elfogadott kimutatás alapján a központi alaphól megtérítik, vagyis visszaigényelheti. A tárgyév után február 25-ig adhatja be a cég az éves bevallását, melynek elfogadása után utalják vissza a saját alapján felül felhasznált összeget. Negyedéves bevallásra annak van lehetősége, aki az éves bevallásában legalább 3 millió Ft-ot igényelt vissza, tehát a saját alapja felhasználása után még ennyivel többet fordított tanuló képzésre. Havi bevallásra áttérhet az a cég, aki két egymást követő negyedévben 1–1 millió forintot kap vissza. A visszaigénylés lehetősége főként a cég létszámától és a bérek nagyságától függ. A többségében 1–50 fő körüli, alacsony bérszintű kkv 1,5%-os alapja nagyságrendileg a pár százezer és az 1-2 millió között van átlagosan. Kamarai számítások alapján egy tanuló éves költsége 420–440 ezer forint. Ebbe a tanulói juttatások, az oktatói bér és egyéb kötelezettségek kerülnek beszámításra. Nincs benne az anyagköltség és a gépek, eszközök használata. Több tanuló esetében a saját alap felhasználása gyorsan megtörténik, s a továbbiakban jelentkező kiadásokat 1 évig meg kell előlegezni.

Szintén az elszámoláshoz kapcsolódik a harmadik legtöbb jelölést kapott probléma, miszerint *a költségek nem térülnek meg*. Ez egyrészt jelenti, hogy itt kevésbé tudatos utánpótlás-nevelésről van szó. Másrészt a gazdasági nehézségek, kevésbé vállalkozóbarát üzleti környezet, valamint a jelenlegi válság miatt érthető, hogy minden pénzügyi kiadást megfontolnak a cégek. A jelenlegi elszámolási rendszerben a tanulói juttatások és az oktatói bér elszámolása és visszaigénylése a legjelentősebb tételek. Amennyiben egy cég visszaigénylő, akkor nincs lehetősége anyagköltséget érvényesíteni. A gyakorlati képzés során a munkafolyamatok, technikák elsajátítása csak valóságos munka során lehetséges. A szolgáltató (pl. festő-mázoló, asztalos) szakmák mellett említhetnénk az építőipari vagy a gépipari szakmákat is, melyekben jelentős az eszköz-, gép- és anyagigény. Ez

összefüggésben van azzal is, hogy a tanulók kevés órát töltenek a gyakorlati képzőhelyeken, így az általuk „termelt” haszon is alacsony.

A sorrendben következő problémakör a magyar elméletorientált oktatás rendszerbeli eltolódását mutatja: *alacsony a gyakorlati órák száma*. Következmenye ez annak is, hogy a rendszerváltást követően megszűntek a nagyvállalati tanműhelyek – melyben a tanulók 2 hét alatt 6–7 napot voltak gyakorlaton a vállalati oktató irányítása alatt –, és beszűkült a gyakorlati képzés lehetősége. A gyakorlati képzés lényege, hogy dolgozni tanítsa meg a diákot az adott szakmában. Lássá a termelés, szolgáltatás folyamatát a megrendeléstől, a vevő megjelenésétől az áru kiszállításáig, az elégedett vevő távozásáig. Lássá az adott szakma munkakultúráját, a vállalkozásnál működő szervezeti kultúrát, ide szocializálódjon, tanulja a csapatmunkát, az egymás keze alá dolgozást, az önálló munkavégzést. Érzékelje, hol van munkájának helye, jelentősége a rendszer egészében. Nem kétséges, dolgozni csak dolgozva lehet megtanulni. Ez a gyakorlati képzés szerepe. Ez pedig az iskolai tanműhelyi alapozás után élesben, az adott szakmát művelő cégnél történhet meg legnagyobb eséllyel. A vállalkozások véleménye szerint a tanuló keveset van a cégnél gyakorlaton, így nehezebben vonható be a munkafolyamatokba, lassabban látja át azokat. Mire legközelebb 5–6 nap múlva jön, már kiesett a „ritmusból”, felejtett.

Az 5., 6. és 7. helyen álló gátló tényezők az előbbihez is kapcsolható *tanulói problémák*. Ezek a következők: sok a munkafegyelmi probléma (késés, nem megfelelő hozzáállás, motivátlanság); alacsony a tanuló előképzettsége; sok a hiányzás. Tapasztalat, hogy a következetes elvárások, a komolyabb munkahelyi fegyelem riasztóan hat a laza iskolai létből érkező diákokra. Az ez alóli kibújás egyik lehetősége a „vándorlás”, a gyakori képzőhely-váltás. A jelenlegi jogszabály a diáknak lehetőséget ad az indoklás nélküli felmondásra. Miután a gyakorlati képzés lényege, hogy a munkahelyi elvárásokat megismerje és megtanulja a diák, ez a lehetőség torz képet alakít ki a leendő munkavállalókban. Baranyában kamarai kezdeményezésre bevezetésre került, hogy a tanuló csak 15 napos felmondás után mehet át az új képzőhelyre, miután leadta az áthelyezési kérelmét, melyet a régi és a fogadó cég, illetve az iskola is aláírt, tudomásul vett. Volt olyan iskola, aki nem fogadta el ezt a kezdeményezést, mondván, hogy a tanulónak joga van bármikor felmondani a cégnél. Ez a jogszabályok merev követése. Volt olyan iskola is, amely a tanulóvándorlást azzal csökkentette, hogy kamarai kezdeményezésre csak félévkor engedte meg a képzőhelyváltást. Ebből is látszik, hogy a joghézag kezelése teljes egészében az iskolavezetés hozzáállásán múlik. Természetesen rendkívüli esetekben szükség volt azonnali váltásra is. A vállalkozások örültek az adminisztrációt is csökkentő megoldásnak.

A tanuló *nem megfelelő elméleti és gyakorlati felkészültsége* önmagában is összetett probléma. Jelenti elsősorban az általános iskolából maradék-elv alapján a szakképzésbe érkező tanulók általános közismereti készséghiányát (olvasás, számolás, szövegértés, fogalomalkotási és manuális hiányosságok stb.), tanulási nehézségeit.

A következő lépcső, amikor az adott szakmával összefüggő szakmai ismeretek jelentős hiányával szembesülnek a cégnél. Ennek oka egyrészt az elavult tananyag és tankönyvi tartalom, illetve esetenként az iskolai gyakorlati oktató nem megfelelő, elavult ismerete. Ezen a helyzeten segítene, ha az iskolai oktatóknak kötelező lenne követni a szakma technikai változásait, megismerni a cégeket, ahol a tanulók gyakorlaton vannak, élő kapcsolatot tartani velük. Erre az iskolavezetők egy részének elmondása szerint nincs órakerete a tanárnak. Az iskolák másik részénél a személyes kapcsolattartást a tanuló érdekében is fontosnak tartják, s működik ma is. Ez megint mutatja, hogy általános szabályozás hiányában az iskolavezetés hozzáállása milyen döntő. Másrészt a nem megfelelő felkészültség oka lehet az is, amikor az adott szakképző iskolának nincs tanműhelye, tárgyi feltételei hiányoznak a szakmai alapozáshoz, s eddig a 9–10. osztály után rögtön a céghez kerültek a tanulók. Az oktatásirányításban át kellene gondolni, hogy akkor, amikor az iskolarendszer elaprózott, miért működhetnek szakiskolák minden szakmai feltétel nélkül.

A *hiányzás* örök téma. Az iskolák és a cégek kezében kevés eszköz van a csökkentésre. Sok esetben a tanuló csak a „fizetés”-napon jelenik meg családi kísérettel, s követeli a juttatást, mert az a jogszabály szerint neki megjár. Kamarai kezdeményezésre a vállalkozások megvonták a juttatást azokra a napokra, amikor a tanuló nem jelent meg, s ezt a jelenléti ívvel igazolni tudták. Sajnos a hiányzás bejelentése az iskolának nem mindig történik meg a cégek részéről. A hiányzás igazolásának módja is iskolánként változik. Elmondható, hogy az iskolai hiányzások magas óraszámát nem szívesen növelik a céges órákkal, így az bejelentés esetén is időnként elsikkad. A kormány tavaly augusztusban átalakította a családi pótlékot nevelési és iskoláztatási támogatássá, és lehetővé tette az 50 tanóránál többet igazolatlanul hiányzó diákok esetében az iskoláztatási támogatás felfüggesztését. A rendelkezés bevezetésével csökkentek az iskolai hiányzások az elmúlt tanévben.

Az első év tapasztalatai a hiányzások csökkenését mutatják; a tavalyi tanévben összességében 7427 diák iskoláztatási támogatásának megvonását rendelték el a helyi gyámhivatalok (NEFMI adatok). Területi eloszlásban a hiányzások tekintetében kiemelkedik Borsod. Itt az összes kiskorú 0,9 százaléka, azaz 1325 tanuló esetében függesztették fel a támogatást, de Nógrádban 249 tanulónál, Hevesben 380 tanulónál és Jász-Nagykun-Szolnok megyében 515 tanuló esetében jártak el. 2007-ben a tankötelezettség megszegése miatt 25433 feljelentés érkezett, ezzel szemben 2009-ben 44361. Mindez egy olyan jogszabályi közegben, ahol a szankcionálást a helyi gyámhatóság döntésére bízták, ezért nem bírt kötelező hatállyal. Ezzel szemben az elmúlt tanévben több mint 31 ezer gyermek érte el a 10 igazolatlan órát, de figyelmeztetések hatására közülük „csak” 13289, alig több mint 40 százaléka érte el az 50 igazolatlan tanórát, ezt követően 7427 esetben függesztették fel az iskoláztatási támogatást jogerősen.

A statisztikák szerint az iskolai hiányzás a szociálisan rászoruló családokban a legmagasabb, életkor alapján pedig a felnőttkor küszöbén állók között a legkirívóbb. A megelőzés és a figyelemfelhívás sikerét mutatja, hogy a tanulók

csaknem felét sikeresen vissza tudták terelni az iskolákba, miután a 10. igazolatlan órát követően figyelmeztetésben részesültek. Azoknál a gyerekeknél, ahol jogerőssé vált az iskoláztatási támogatás felfüggesztése, több mint 70 százalék szociális helyzete miatt rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesült. Az iskolakerülés éppen azon fiatalok körében a legmagasabb, akiknek a családja szociálisan nehéz helyzetben van, akik számára az egyetlen út, ami őket a mélyszegénységből és a munkanélküliségből kivezethetné, hogy tanulmányaikat befejezik, és szakképzettséget szereznek.

A 8. helyre került az *átalánydíjas elszámolási* rendszerrel kapcsolatos nehézség. A szakképzési hozzájárulási törvény végrehajtási utasítása lehetőséget ad az átalánydíjas elszámolásra. Ennek előnye, hogy jóval egyszerűbb pénzügyi elszámolást tesz lehetővé, csökkenti az adminisztrációt. A cégek tapasztalata szerint azonban a minimálbér kétszeresének összege egy évre csekély mértékben fedezi csak egy tanuló költségeit. A 150–160 ezer forint kevésnek bizonyul akkor, amikor a tételes elszámolás alapján 420–440 ezer forintos összeget lehet alapnak tekinteni éves szinten egy tanulóra vetítve.

A 9. problémakör a „*nincs elég tanuló*”. A gazdasági kamarák évek óta jelzik, hogy a munkaerőpiacról több tízezer szakképzett munkaerő hiányzik. A lassan kiöregedő szakemberek helyett nincs utánpótlás. Ez különösen igaz a gépipari szakmákban (géplakatos, forgácsoló, hegesztő, szerkezetlakatos). A kétkezi szakmáknak nincs presztízsük, a fiatalok nem szívesen választanak ilyen szakmát, inkább mennek gimnáziumba. Vagyis kevés a szakmára jelentkező fiatal. A probléma másik oldala az, hogy ha van tanuló az adott szakmában, az lehet, hogy bent marad gyakorlaton az iskolai tanműhelyben, nem kerül ki gyakorlatra a helyi vállalkozásokhoz. Ennek egyszerű oka az, hogy az iskolákban a tanműhelyi kapacitásokat fel kell tölteni, az oktatónak munkát kell adni, s ha kevés a tanuló, akkor elsőbbséget élvez az iskola. Így tehát bár van tanuló az adott szakmában, a vállalkozásokhoz mégsem jut gyakorlatra.

A 10. problémakör szintén a szakképzési hozzájárulás elszámolásával kapcsolatos ellentmondást tartalmazza: *visszaigényelhetővé kellene tenni a saját munkavállaló képzésének költségeit* egy bizonyos mértékig. Az elszámolás szabálya szerint csak az lehet visszaigénylő a rendszerben, aki a saját 1,5%-os alapját teljes egészében a tanuló gyakorlati képzésére fordította. Ez kizárja annak a lehetőségét, hogy visszaigénylőként a jogszabály által egyébként engedélyezett 33% illetve max. 60%-nyi rész töredékét is felhasználhassa saját dolgozó képzésére. Ez főként a kisebb cégeket érintette, ahol a saját alap összege nem túl magas. A nagyobb vállalkozásoknál, ahol az alap több milliós, s így a cégnek a tanulóképzés mellett még maradt felhasználatlan saját szakképzési alapja, maradt pénz a saját dolgozó képzésére is.

Az utolsó két helyen szerepel a szakképzési hozzájárulás elszámolásának ellenőrzését hatósági túlzásnak tartó vélemények (ezt főként a „főtevékenységű” gyakorlati képzők sérelmezték), valamint a szülői és iskolai kapcsolattartás nehéznek minősítő vélemények.

A másik központi kérdéssor arra vonatkozott, hogy a körülmények változása hogyan befolyásolná a tanulóképzésben történő részvételüket.

Kerestük azokat a motiváló tényezőket, amelyek ösztönzik a vállalkozásokat a gyakorlati képzésre. A felsorolt kedvezőbb változások mellett feltüntethette, hány tanulóval képezne többet, ha ez a változás bekövetkezne. Vagyis rendelkezésre állt egy adat, miszerint a válaszadó cégeknél a pozitív változás hány fő többlet tanulólétszámot jelentene a rendszerben összesen.

A legnagyobb létszámnövekedést az *anyagköltség-elszámolás növelése* hozta. Ez jelzi a jelenlegi elszámolási rendszer legérzékenyebb pontját. A 20%-os elszámolhatóságot kevésnek tartják a többségében eszköz- és anyagigényes szakmáknál. A visszaigénylők pedig egyáltalán nem számolhatják el az anyagköltséget.

Az *átalánydíj 350%-os elszámolhatósága* könnyítené az adminisztrációt, ami a korábbi kérdéscsoportnál a legfőbb problémaként jelentkezett. Ez a mostani 156.000 Ft-tal szemben 273.000 Ft/fő/év keretösszeget jelentene az elszámolásnál.

A *saját munkavállaló képzésének költségét függetlenül számolhatnák el a tanulóképzés költségeitől*. Ez volt a 3. legmotiválóbbr változás.

A sorban következő ösztönző elem a *legalább 2 nappal növelt gyakorlati idő*, ami növelné a tanuló cégnél mérhető hatékonyságát. Ezt követi a *tárgyi eszközök beszerzésének kedvezőbb elszámolhatósága*.

Az eddig felsorolt lépések külön-külön, a felmérésben résztvevő összes céget alapul véve, 1800-2200 fő tanulót jelentének pluszban.

A *„lenne elég jelentkező”*, vagyis a cégek kaphatnának igény szerinti létszámú tanulót az ösztönző tényezők sorában a havi visszaigénylési lehetőség követi. Ez a befektetett pénzek gyorsabb forgását jelentené. Rögtön utána a *negyedéves elszámolás* lehetősége, majd a *300%-os átalánydíj-növekedés* következik. Legkevesbé motiváló a csak *1 nappal növelt gyakorlati idő*.

Feltételezhetjük, hogy a kisvállalkozások lehetősége 1–2 fő tanulólétszámnövekedést enged általában. A sorrendet tekintve az anyagköltség elszámolhatóságát a *„2 gyakorlati nappal több”* követi, majd az átalánydíj 350% és 300%-os emelése. A negyedéves elszámolás lehetőségét jelentősen többen jelölték kedvező feltételnek ebben a csoportban, mint a havi elszámolását. Ez is mutatja, hogy az elszámolás jelentős adminisztrációja megterhelő a cégeknek.

Feltételezhető továbbá, hogy 5 vagy annál több tanuló foglalkoztatására csak tökeerősebb, nagyobb cég képes. Számukra a legösztönzőbb tényező – a *„kicsikkel”* ellentétben –, a saját munkavállaló képzésének lehetősége. Itt is élen jár az anyagköltség elszámolhatósága. A többihez képest előre került a kedvezőbb tárgyeszköz-beszerzéssel kapcsolatos elszámolási lehetőség, illetve a 350%-os átalánydíj-elszámolás.

5. Összegzés

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara 2011-ben készítette a felmérést, amely azt vizsgálta, hogy a vállalkozásokat milyen tényezők segítik, illetve hátráltatják

abban, hogy bekapcsolódjanak a szakmai utánpótlás nevelésébe, a gyakorlati képzésbe.

A felállított hipotézist igazolták a felmérés eredményeiből megállapítható összefüggések:

- (1) A vállalkozások számára a legnagyobb terhet a tanulóképzéshez kapcsolódó adminisztráció jelenti.
- (2) A jelenlegi gazdasági válságban különösen nehéz a tanulóképzés költségeinek egy évre előre történő megelőlegezése.
- (3) A társadalomban érezhető értékválság felerősíti a tanulói fegyelmezetlenséget, motiválatlanságot, ami nehezíti a velük való bánásmódot.

Ez a három ok vezette a gátló tényezők listáját. Az ösztönzők sorában az anyagköltség elszámolhatósága került első helyre, ami az egyik kritikus tényező a szakmai képzésben. Az adminisztrációt csökkentő átalány-elszámolás mellett a saját dolgozó költségének párhuzamos elszámolási lehetősége és a legalább kettővel több képzőhelyi gyakorlati nap jelentene ösztönzést a cégeknek.

2011 tavaszán már folytak az előkészületek az új szakképzési szabályozás kidolgozására. A MKIK döntés előkészítéséhez adott szakmai anyagainak része volt a felmérés eredményeinek kommunikálása is. Az új törvénytervezetekben visszatükröződnek a problémák megoldására tett lépések. Az új szakképzési hozzájárulási törvénytervezet lényeges eleme, hogy a vállalkozások szakmai normatíva alapján havonta számolnak el a járulékbevalláskor a szakképzési hozzájárulási alapjukról. Tehát az átalány-elszámolás jelentősen csökkenti az eddigi adminisztrációs terheket. A havi járulék elszámoláskor történő jóváírás pedig megszünteti az akár pár hónapos előlegezést is.

A tervezet legfőbb alapelveinek egyike, hogy növelje a gazdálkodók képzési hajlandóságát. Ennek megfelelően azon vállalkozókat támogatja, amelyek vállalják a gyakorlati képzést. Akik nem foglalkoznak tanulók gyakorlati képzésével, azok viszont járulanak hozzá az oktatás költségeihez, illetve ösztönözve legyenek a tevékenység megkezdésére. A normatív finanszírozásnak köszönhetően a törvény hatása annál kedvezőbb, minél több tanulóval foglalkozik a gazdálkodó. Leginkább hátrányos helyzetbe kerülnek azok a magas befizetési kötelezettségű vállalkozások, amelyek nem, vagy csak csekély mértékben foglalkoztak gyakorlati képzéssel.

A kkv-szektor számára kedvezőek a változások, mivel ők viszonylag alacsony hozzájárulási kötelezettséggel rendelkeznek. Így kevés tanuló mellett is megtérülnek a képzési költségeik, és gyorsan visszaigénylő pozícióba kerülnek. A kedvező változások itt is differenciáltan érvényesülnek, mivel a szakmacsoportonkénti éves normatíva a gyakorlatorientált, magas eszköz- és anyagigényes, valamint a hiány-szakképesítések esetén az átlagnál magasabb. A szakmacsoportonkénti differenciálás mértéke 290–600 ezer Ft között fog mozogni, ami további finomhangolást igényel.

Motivációt jelent a decentralizált keret megemlése, így a vállalatok több forráshoz juthatnak a gyakorlati képzésük tárgyi eszközeinek fejlesztéséhez.

További ösztönzés, hogy a duális képzési rendszerben több időt tölthetnek a vállalkozásoknál. A MKIK által 2011-ben kifejlesztett szakképesítések gyakorlati óraszámának emelkedése miatt a gazdálkodó szervezeteknél töltött idő átlagosan 460 órával emelkedik, ami 50%-os növekedést jelent. A nyári összefüggő gyakorlat 50%-kal, 200 órától 300-ra emelkedik. A gazdálkodóknál töltött idő így tanulónként összességében 560 órával több. Ezen idő alatt *a tanulók által a gazdálkodó számára termelt nettó hozzáadott termelési érték nemzetgazdasági szinten összesen 11 Md Ft* (a szakmunkás minimálbérrel, 108 e Ft/hó garantált bérminimummal, 50 ezer tanulószereződéssel, kétéves vállalati gyakorlattal és 0,6 korrekciós tényezővel számolva, ami a szakmunkás és a tanuló termelékenysége közötti különbség). A fenti kalkuláció abban az esetben érvényes, ha nemcsak a tavaly átdolgozott 24 szakma, hanem az egész szakmunkásképzés rendszere ebben a szerkezetben fog működni.

A szakképzési törvény tervezete is visszatükrözi azt a kormányzati szándékot, hogy alapvetően a munkaerő-piaci igények a meghatározóak a szakképzés fejlesztésénél. Ebben egyre erősebb szerepet kap a vállalkozások igényeit összefogó kamarai hálózat. Erősödik a duális képzés, növekszik a gyakorlati óraszám és a vállalkozásoknál töltött idő. Csökkennek a szinte korlátlan tanulói jogok, s egyben erőteljesebben jelennek meg a valós munkahelyi magatartást, nagyobb fegyelmeltséget elváró követelmények a tanulókkal szemben. A törvénytervezetben visszaköszönnek az MKIK stratégiában megfogalmazott irányok: a gazdaság elvárásaihoz igazodó szakmai képzés, a nagyobb gyakorlatorientáltság.

Egy ipari üzem a természeti és társadalmi erőforrások (telepítő tényezők) figyelembevételével választja ki telephelyét. Korunkban felértékelődött a humán tőke szerepe, s inkább a társadalmi tényezők, pl. az iskolázott vagy olcsó munkaerő az igazán fontosak. A természeti erőforrásokon kevésbé lehet változtatni; a társadalom azonban alkalmazkodóképes, ezért a társadalmi erőforrások gondozása lehet a helyes iparfejlesztés alapja. A folyamat egyik első lépése az iskolarendszerű szakképzés fejlesztése, amihez szükséges a jellemzők pontos ismerete és a fejlesztési irányok kijelölése.

IRODALOM

- Cséfalvay Ágnes: Gyakorlati képzés tanulószereződéssel. *Humán Saldo*, 4. évf., 2007/4.
- Krisztián Béla: Felkészülés a duális képzésre – emberi erőforrás a kis- és középvállalatokban. *Humánpolitikai Szemle*, 2011/1: 15–28.
- Szép Zsófia (2010): *A felnőttképzés hasznosulása a foglalkoztatásban*. FSZH, kézirat
- Szép Zsófia – Vámosi Tamás (2007): *Szakképzés és felnőttképzés – makro-folyamatok, tervezés*. PTE FEEK
- Vámosi Tamás (2011): *A magyar szak- és felnőttképzési rendszer szerepe és funkciója a társadalmi-gazdasági térben a 21. század elején*. Új Mandátum, Budapest