

KÉPZÉS ÉS MUNKAERŐPIAC

SZAKMÁK, FOGLALKOZÁSOK ÉS A GAZDASÁG IGÉNYEI A VÁLTOZÓ MUNKAERŐPIACON

A CÍMBEN SZEREPLŐ FOGALMAK ELVILEG az oktatási és a gazdasági rendszer kapcsolatában hídverő szerepet töltenek be. A szakma és a foglalkozás kategóriái már sok évtizeddel ezelőtt is a két alrendszer összekapcsolását volt hivatott szolgálni, a gazdaság igényeire való hivatkozás pedig – minthogy általános formájában teljes joggal széles támogatást élvez – amolyan örökzöld panaszkodási alap és nyomásgyakorló eszköz. De vajon milyen szerepet töltenek, tölthetnek be ezek a kategóriák ma, a gazdasági paradigmaváltást követően, az ún. tudás gazdaságban? Mit jelentenek, hogyan orientálják a szereplőket, mennyire hatékonyak?

Az itt következő írásban először rövid történeti összefoglalást adunk arról, hogy az oktatás és a munkaerőpiac közötti közvetítőrendszer hogyan működött, és miért funkcionált az összekapcsolás hagyományos mechanizmusa egyre rosszabbul az elmúlt fél évszázadban. A következő részben megvizsgáljuk, hogy hogyan változott a jelentése és orientáló ereje olyan alapfogalmaknak, mint a szakma és a foglalkozás. Ezt követően a gazdaság igényeiről szólunk. Arról, hogy ezek mennyire tehetőek explicitté és hogyan kezelhetők az egyes szereplők által, majd a munkaerőhiány értelmezéséhez és érdekviszonyaihoz szolgálunk adalékkal. Végül jelzésszerűen a tudásalapú társadalom és ennek munkaerőpiaci igényei néhány jellegzetességét vázoljuk, megpróbáljuk „az oktatásból a munka világába vezető átmenet”¹ lényegét megragadni. Az elmúlt fél évszázadban átalakuló tipikus oktatási-szakképzési pályautak sémáit három táblázatban kíséreltük meg összefoglalni.

Az oktatás és a munkaerőpiac közötti közvetítőrendszer a modern ipari társadalmakban

A prosperáló modern ipari társadalmakban – mondjuk az első világháború és az első olajválság közötti időszakban – a fiatalok jelentős hányada az iskolarendszert elhagyva képzettségének (nagyjából) megfelelő munkahelyet talált. Együttal jó eséllyel számíthatott arra, hogy alkalmazottként az adott területről megy majd nyugdíjba, ebben esetleg csak évtizedek múltán csalatkozott. Foglalkozási karrierjének előremeneteli lehetőségei szintén átláthatóak voltak. Az ágazati struktúrák prog-

¹ Az angol kifejezés (transition from school to work) ebben az állandó szókapcsolatban terminusként is funkcionál.



nosztizálható módon alakultak, a vállalati szervezet és a technológia mai szemmel nézve stabil volt, évtizedes léptékben változott csak. Ebben a világban a foglalkozási struktúra is lassan módosult, a munkaerőigény bizonyos hibaszázalékkal becsülhető volt. *A tudás mind élő, mind tárgyiasult formában „szabad jószágként”² állt a gazdaság rendelkezésére.*

A gazdaság számára szükséges tudást ugyanis nagyrészt az iskola állította elő a munkaerőpiaci igényekhez igazodni próbáló struktúrában és minőségben. A segéd- és betanított munkák tömegét tipikusan alsóközépfokú végzettséggel látták el, a „képzetlen munkaerő újratermelése” szociológiai értelemben szintén szükségszerű volt. Szakképzés az iskolákban – az egyes nemzeti rendszerekben eltérő arányban és jelleggel – négy jól elkülöníthető szinten folyt: szakmunkás és szakközépiskolai-technikusi szinten az alsóközépfok után, gyakran a gazdaság aktív részvételével, főiskolai és egyetemi³ szinten általában az általánosan képző felsőközépfokú tanulmányok (gimnázium) után. *A szakképző kurzusok a kezdetektől az adott szakmára, és az ezzel űzhető egy-két foglalkozásra koncentráltak. Egyes foglalkozási karrierekhez tipikus, egyenes vonalú képzési utak tartoztak.*

A végzettek az esetek nagy részében azonnal el tudtak foglalni egy képzettségüknek megfelelő (kongruens) munkahelyi posztot, és ott hamarosan teljes értékű munkát végeztek. A munkába álláskor a gazdaság speciális igényeinek biztosítására és az iskola esetleges „mulasztásait” pótolandó betanító, ráhangoló képzéseken vehettek részt a fiatalok. A viszonylag ritkán előforduló termék- és technológiai váltásokat, az esetleges vállalati átszervezéseket, nagyobb beruházásokat alkalmi továbbképzések kísérték. Az egyéb átképzések és szakmai továbbképzések a nagyvállalati káderpolitika eszközei voltak, vagy atipikus egyéni karrierekhez (pályaelhagyás) kapcsolódtak. Mindkettő eredményezhette az eggyel magasabb pályára való áttérést felnőttkorban (lásd az 1. táblázatot).

1. táblázat: A tipikus oktatási-szakképzési pályautak a modern ipari társadalmakban

1. Alsóközépfokú végzettség → munkaerőpiac → alkalmi betanítások
2. Alsóközépfokú végzettség → szakmunkásképzés → alkalmi továbbképzések
3. Alsóközépfokú végzettség → szakközépiskolai végzettség/technikusi szint → alkalmi továbbképzések
4. Általános felsőközépfokú végzettség → főiskolai képzés → alkalmi továbbképzések
5. Általános felsőközépfokú végzettség → egyetemi képzés → alkalmi továbbképzések

Az általános séma

Általános képzés → szakképzés (vagy betanítás) → munkavállalás → alkalmi továbbképzések

A két rendszer, az oktatási és a munkaerőpiaci *közvetlenül kapcsolódott* egymáshoz. *A közvetítőrendszer az előbbi részéről a szakképzettségek, iskolai kimenetek (képeség- és tudáscsomagok) rendszere, utóbbi részéről a foglalkozási klasszifikáció (tevé-*

2 Szabó Katalin: Portfólióélet a tanuló vállalatban. *Társadalom és gazdaság*, XXI. évfolyam No. 2. <http://www.lib.uni-corvinus.hu/gt/1999-2m/szabok.htm>

3 Az egyetemi szintű szakképzés tipikus példái az orvos-, mérnök- vagy gyógyszerész képzések. Egyetemi szinten vannak nem szakképzés jellegű programok – mint pl. a matematikusképzés –, de többségük a munkaerőpiac jól lehatárolható szektorára, szűkebb vagy tágabb szektorára irányul.

kenységcsomagok) rendszere. Ezek elemei számos esetben egy az egyben megfeleltek egymásnak (pl. asztalos szakma, asztalos foglalkozás).⁴ A gazdaság és a társadalom természetesen a viszonylagos stabilitás időszakában is „mozgásban” volt. A gazdaság kereslete is változott a fellendülés-pangás ciklusai szerint, a kínálat pedig az egyéni perspektívák, aspirációk és a divatok által vezérelve. A szakmák szintjén változó igények felismerése, a beavatkozás megtervezése – pl. egy új szakmára való képzés bevezetésével –, a reformok implementálása és az új kimenetek megjelenése jó esetben is egy évtizedet vett igénybe, így a közvetítőrendszer csak bizonyos – nem is csekély – késéssel és hatékonyságvesztéssel működhetett.

Ez a struktúra az 1950-es és 1960-as években még nagyjából megfelelt az egyes szereplőknek, de hatékonysága az idők folyamán egyre romlott. Az még nem érintette a szakképzési rendszer lényegét, hogy az 1. táblázat 1. pályautja volumenében lecsökkent, a megfelelő munkahelyeket pedig egyre gyakrabban vendégmunkások töltötték be. A bonyolultabb technológia és a növekvő verseny következménye a felsőközépfok, és ezzel párhuzamosan különösen a 3. és 4. sorszámú pályautak expanziója. A gazdasági és az individuális-jóléti fejlődés felgyorsulása,⁵ a kétféle – munkaerőpiaci és iskolahasználói – kereslet mind dinamikusabb módosulása és differenciálódása fokozta a két rendszer diszkrepanciáját. A gazdaság egyre gyakrabban mást igényelt, mint korábban, a fiatalok egyre gyakrabban más útra akartak lépni, mint amit a képzési rendszer kínált. A gazdaság mind gyakrabban kényszerült az iskolai hiányok, illetve a gazdasági tényezők változása által indukált tovább- és átképzések finanszírozására, amit a „folyamatos képzés” terminusának felbukkanása is jelez. Ugyanakkor a tudás alapvetően még mindig megvásárolható szabad jószágként funkcionált, a tanulás nem épült be a gazdasági folyamat egészébe annak immanens elemeként. *Nőtt a nem kongruens foglalkoztatás igénye mindkét oldalon, a visszacsatolás-összehangolás mechanizmusa mind elégtelenebbül működött.* Ezt eleinte inkább bürokratikus (munkaerő-tervezés), utóbb politikai eszközökkel (szociális partnerség) próbálták korrigálni.

Sokak számára *kiderült, hogy maga a direkt összekapcsolás elve nem tartható.* Ezért a képesítési és a képzési rendszer struktúráját is olyan elven próbálták átalakítani, hogy az *rugalmasabban tudja követni* a munkaerőpiaci keresletet, illetve az ezt leképezni próbáló foglalkozási struktúrát. A rugalmasságot az volt hivatott biztosítani, hogy mind a szakmunkás szinten, de különösen a szakközépfokos/technikusi szinten a szakképzés első szakaszába egy *alapozó, szakmacsoportos képző szakaszt* iktattak be, amit a specializáló, képesítéshez vezető képzési szakasz követett. Itt tehát a képzési idő jelentős részében nem egy-egy szakma/foglalkozás logikája szerint szerveződik a curriculum. A szakmacsoportos szakaszban *megnőtt a szakmai elmélet szerepe*, ahol a „miért és milyen elveken” kérdésekre adott válaszok do-

⁴ A szakma és a foglalkozás kategóriáit nemcsak a köznyelv, de a szakmai közönség sem használja következetesen. Jól jelzi ezt a Pedagógiai Lexikon „szakma” címszóra adott definíciója: „ált. hiv. bizonyítvánnyal is igazolt szakmai fölkészültség, amely országoként meghatározott jogosultságokkal jár. Használatos rá a *foglalkozás* megjelölés is.” Pedagógiai Lexikon III. 340. o., Keraban Könyvkiadó, 1997.

⁵ Emlékezzünk: az 1970-es évek egyik népszerű sorozata már a „Gyorsuló idő” címet kapta.



mináltak a szakképzési curriculumokban. Ez a képzési időt esetleg meg is növelte, és pozitívan hatott a későbbi továbbképezhetőségre. A „mit és hogyan” kérdésekre adott válaszok megadására és a konkrét munkavégző készségek kialakítására csak ezt követően, nem is feltétlenül az iskolarendszerű képzés keretében kerül sor, hiszen maguk a válaszok is egyre gyorsabban változnak. A konkrét foglalkozásokra, munkakörökre való ráképzés/kiképzés ebben a modellben már inkább a gazdaság, a gyors adaptációra természeténél fogva alkalmasabb piaci szféra dolga.

2. táblázat: A tipikus oktatási-szakképzési pályaut-sémák változása a modern ipari társadalmak késői, átmeneti korszakában <nem feltétlenül eleme az adott útnak>

1. Alsóközépfokú végzettség → munkaerőpiac → alkalmi betanítások
2. Alsóközépfokú végzettség → <szakmacsoportos képzés> → szakmunkásképzés (specializáció) → alkalmi továbbképzések
3. Alsóközépfokú végzettség → szakközépiszkolai (ágazati/szakmai alapozó) végzettség → szakirányú középfokú végzettségre épülő képesítés, technikus szint (specializáció) → <főiskolai képzés> rendszeres továbbképzések
4. Általános felsőközépfokú végzettség → főiskolai képzés → rendszeres továbbképzések
5. Általános felsőközépfokú végzettség → egyetemi képzés → rendszeres továbbképzések

Az általános séma

Általános képzés → szakmai alapozó (ágazati/szakmacsoportos) képzés → szakképzés (specializáció) → munkavállalás → rendszeres továbbképzések

Ugyanakkor a gazdaság és oktatás összekapcsolására vonatkozó gondolkodásmód továbbra is a szakképzettségek és foglalkozások egymáshoz rendelésén alapult, de a két rendszer elemeit már sokkal lazábban kötötte egymáshoz. Minthogy a munkaerőpiac előrejelzése az idő előrehaladtával mind kisebb konkrétsággal és/vagy mind rövidebb időtávra lehetséges, az egyes korosztályoknak az alapozó képzést követő „rugalmas kanalizálása” a konkrét specializációs kurzusokra ezek rövidebb időtartama miatt javítja az iskolai kibocsátás és a munkaerőpiaci kereslet szakmasztruktúrájának megfelelését. Növeli a rendszerben az átjárhatóságot, a horizontális mozgást, a menet közbeni korrekció lehetőségét, mert az alapozó képzés után egy új döntési pontot épít be. Ugyancsak a jobb összehangolást segíti elő az, hogy a ráképző-specializáló szektorban a piaci hatások jobban érvényesülnek. A rugalmasság azonban csak akkor működhet, ha a szakmacsoportok, szakképzettségek és a foglalkozások rendszerének állandó felülvizsgálata is megoldható. Ez gyakran politikai akadályokba ütközött, de a ritkán tapasztalt konszenzus esetén is lassú, nehézkes, nagy erőforrásokat igénylő feladat egy-egy nagyrendszer továbbfejlesztése.

A két rendszer hatékony összehangolásának elvi akadályát⁶ – már a modern ipari gazdaság keretfeltételei mellett is – leginkább úgy szemléltethetjük, hogy azok folytonosan egymás korábbi állapotát figyelembe véve igyekeztek korszerűsíteni önmagukat, így egymás fejlődésére is fékezően hatottak, miközben más, növekvő fontosság-

⁶ Beck, Bolte & Brater: Bildungsreform und Berufsreform. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1976/4.

gú szempontok – egyéni aspirációk, nem szakmaspecifikus tudások és képességek, tanulékonyág, szociális készségek, versenyszellem, sokoldalúság, fizikai kondíció és ápoltság (fitness) stb. – *kényszerűen kirekesztődtek a változások ágensei közül.* A munkaerő-tervezést teljesen ellehetetlenítette, hogy az emberek szándékai eltértek a tervkészítőkétől. A nem kívánt szakokra ugyan át lehetett irányítani a más választással korábban még nem rendelkező gyerekeket, de arra már senkinek sem volt hatalma, hogy „kongruens” pályára terelje, előnytelen munkaerőpiaci helyzetbe kényszerítse az időközben felnőtté vált embereket.⁷ Ez tömegméretekben pazarlást és strukturálisan eltérő keresletet és kínálatot eredményezett. A nagyrendszerek ágazati, szakmacsoportos alrendszereinek jövőbemutató továbbfejlesztését akadályozta az is, hogy értelemszerűen az adott terület szakemberei vettek részt a munkában, de helyzetük és a szükséges tágabb horizont hiánya miatt az adekvát megoldásokra – a szakma- és foglalkozásalapúság negligálására, esetleg az alrendszer önállóságának megszüntetésére – nyilván nem vállalkozhattak. Hozzá kell tennünk, hogy bár az egyes országokban eltérő szakképzési, képesítési-foglalkozási rendszerek alakultak ki, *a szakemberek által megálmodott rugalmas rendszer tiszta formájában sehol sem működött.* Mindenesetre a hatvanas évek közepétől a nyolcvanas évekig leginkább *ez a gondolkör befolyásolta a szakképzés-politika alakítóit,* és a munkaerő-tervezési kultúra ideológiai egyeduralma miatt ugyan jelentős késséssel, de Magyarországon is megjelent.

Az új paradigma, a tudásalapú társadalom

A tudásalapú jelző arra utal, hogy *a gazdaság fő erőforrása a tudás, amelyet immár nem lehet szabad jószágként* (pl. fejlett technológiai importja, munkaerőpiacról beszerzett „kész” szakemberek által) *megvásárolni, hanem folyamatosan biztosítani kell,* mint régen a termeléshez az energiát. *A termelés döntő hányada tudástermelés,* nemcsak a széles értelemben vett kommunikációs és tudásiparon belül, de egyre inkább a hagyományos ágazatokban is. A tudástermelés alatt elsősorban nem az új ismeretek (rendkívül magas költségű) előállítását értjük, hanem a (rendkívül olcsó és fajlagosan rohamosan olcsóbbodó) *tudástransfer helyi alkalmazását,* melyek vállalati, termék- és szolgáltatási innovációkban testesülnek meg. Ez a magyará-

⁷ Két történet illusztrációként:

Az angyalföldi Katona József Szakközépiskola már a hetvenes évek végén szakközépiskolai esztergályos osztályokat indított, mert szakmunkás szinten folyamatosan csökkent az érdeklődés, nem tudott beiskolázni, és esztergályosokból hiány mutatkozott. 1983-ban az akkor érettségiző osztályba járó tanítványomat kérdeztem, hogy a 21 végzősből hányan mennek el esztergályosként dolgozni. Zavart mosollyal válaszolta, hogy természetesen senki, de ez soha senkinek nem is állt szándékában. Azért mentek oda, mert ott könnyebb érettségit szerezni.

1998 decemberében negyedéves szociális munkásoknak tartottam előadást a szakképzés és munkaerőpiac kapcsolatáról. Megkérdeztem, hányan fognak fél év múlva szociális munkásként elhelyezkedni. A 18 főiskolai hallgatóból senki nem emelte fel a kezét, egy lány mondta, hogy „lehet, hogy rákényszerülök”. „Mennyi lenne a kezdő bér?”, kérdeztem. „35 ezer”. „És ha 70 ezret adnának?” Erre hárman feltették a kezüket. „És ha 140-t?” Nagyjából a fele társaság nyújtózkodott. 280-ért már majdnem mindenki elment volna szociális munkásnak, akik nem, azok mondták, hogy ne is erőlködjek, ők semmi pénzt nem mennének el, annyira utálják, a diplomáért jöttek, és majd valamit csinálnak utána.



zata annak, hogy a tanulás ösztönzése gazdasági értelemben is racionális, beruházásként – a legfőbb gazdasági erőforrásba való beruházásként – való lehetőségét, a jogi szabályozás ilyen értelmű alakítását ezért is ajánlja az Európai Unió 1995-ös oktatási fehér könyve.⁸ Foglalkoztatási vonatkozása ennek az, hogy *a tudástransfer csak tanulási tevékenység által működtethető*, így a versenyképes gazdaság és társadalom tanulékony, nyelveket ismerő munkaerőt feltételez. *A vállalat ún. tanuló vállalattá alakul*,⁹ amely folyamatos szervezeti adaptációt (tanulást) jelent, és előfeltételezi a szervezethez tartozó egyének adaptációját is. *A munka és a tanulás tevékenysége egyre jobban hasonlít egymásra*, sokszor nem különíthető el. Minthogy a rendszernek immár immanens központi eleme a folyamatos tanulás, a megszerzett szaktudás gyorsan és folyamatosan leértékelődik, *a szaktudás bármikor való megszerzésének képessége (tanulékonyosság) viszont felértékelődik*.

A világ fejlettebb országai a modern piaci gazdaságból szép lassan átteveztek már a tudásgazdaság túlpartjára. Nem tudni, pontosan mikor indultak, de már bizonyosan évtizedekkel ezelőtt, és azt sem, mikor érkeztek. Az átmenet lényegében már lezajlott. A túlparton más világ, más természetű munkaerőpiac fogadta őket. *A tudás, a fő hajtóerő itt egyelőre szűk keresztmetszet*. A képzetlen és képezhetetlen munkaerő iránt oly mértékben visszaesett a kereslet, hogy ez már a társadalom eltartandó koloncaként, társadalmi problémák forrásaként jelenik meg. Ők nem tényleges munkaerő-tartalék, miközben sok munkára – a képzettség szerinti széles spektrumon – nem talál kompetens munkaerőt a gazdaság. A gazdaság új, nem kanonizált és nem is kanonizálható igényekkel lép fel az általa alkalmazni kívánt munkaerővel szemben. Egyelőre még nem alakultak ki annak a keretei, hogy hogyan is lehet megtermelni ezt a munkaerőt, de a keretek formálódnak, a lakosság már észbe kapott, és a gazdaság igényeiről is mind többet tudunk. Próbáljuk a változásokat néhány fogalom és kulcsprobléma mellett megragadni, hogy utána a formálódó kereteket felvázolhassuk.

Szakma, foglalkozás

Ha a világ megváltozik, akkor a régi kategóriákkal csak nagyon pontatlanul írható le. Témánk szempontjából kiemelt jelentősége van annak, hogy a „szakma” és a „foglalkozás” kategóriák tartalma megváltozott, jelentőségének súlya, leíró relevanciája a munkaerőpiacon csökkent. Régen kiszögezték a gyárkapura, hogy milyen képzettségű szakembert vesznek fel, ma egy álláshirdetésnél „kulcsképeket” sorolnak, interjúra hívnak, és a megkívánt végzettség csak egyike a követelményeknek, nem is mindig elengedhetetlen. Egy kondicionáló teremben és szoláriumban megalapozott magabiztos megjelenés és megnyerő modorral együtt járó jó kommunikációs készség vonzóbb állásajánlatokat és foglalkozási kilátásokat eredményezhet mindenféle szakképzettség nélkül, mint a legtöbb szakmunkás szakmáról

⁸ Teaching and Learning: Towards a Learning Society, White Paper, EU Commission, 1996.

⁹ Peter M. Senge: Az 5. alapelv. A tanuló szervezet kialakításának elmélete és gyakorlata, HVG Rt., 1998.

szóló bizonyítvány. Nem is beszélve arról, ha valaki valamiben már bizonyított, ha jó referenciája van. A jogosítvány, jó nyelvtudás, az egérrel való rutinos kattintgatás képessége, sokirányú munkatapasztalat, esetleg korábbi külföldi munkavégzés jól fizet a munkaerőpiacon. Némi üzleti agresszivitás, „morális rugalmasság” kifizetődőbb lehet, mint a megalapozott szakmai ethosz. *Paradox módon a további perspektívák is a szakképzettséggel nem rendelkező fiatal munkavállaló számára előnyösebbek lehetnek*: azonos tanulási képességet feltételezve szélesebb skálán fejlesztheti a munkaerőpiacon keresett képességeit, mobilabb, adaptívabb, a verseny ízét közvetlenebbül érzi, könnyebben váltva a gazdaság legdinamikusabb ágaiban szerezhet tapasztalatokat. *CV-jének portfóliója gyorsabban gazdagodik*, márpedig később ez a végzettségeknél többet nyom a latba. A sokat emlegetett kulcsképességek nélkül a szakma önmagában nem sokat ér. „Az új munkaszervezési koncepció lényege, hogy az üzemekben a vertikálisan egymáshoz kapcsolt műveleteket felváltja a koncentrált termelési egységek kialakítása, amelyek be- és kiszállító cégekkel veszik körül magukat. A termelési profil ugyan karcsúsodik, de a termelő egység többféle funkció ellátására képes. Ezzel *leáldozik a napja a szakmákhoz, feladatokhoz kötődő specializációnak*, és elsősorban azokra a sztár-dolgozókra építenek, akik az egész folyamatot átlátják”.¹⁰ Ha azt nem is állítjuk, hogy ez az univerzális trend, de bizonyosan egy a meghatározóan fontosak közül.

Gondoljuk meg, hogy a *szakma* funkciója mi volt az egykor volt modern világban. *Utalt egy viszonylag kompakt, leírható tudás-, képesség- és tevékenység-halmazra*. Egy képesítésre, amely annak igazolására szolgált, hogy valaki e tudás- és képesség-halmaz birtokosa. Ez informálta a majdani munkaadót. Azt ígérte, hogy akár az iskolából kikerülve is majdnem kész szakembert kap. *A kompakt, leírható tartalom természetesen azzal is jár, hogy maga a kanonizált szakmai tartalom fejlődése nem tud lépést tartani a gazdaság és a munkamegosztás gyors változásával*. A szakmai közösséghez tartozás ugyanakkor a közös érdekvédelem előnyét is kínálja. Gondoljunk csak a szakma szerint szerveződő céhekre, szakmai kamarákra és érdekvédelmi szövetségekre, vagy a német bértarifa rendszerre. *A szakma ezáltal a bürokratikus, korporatív érdekek védelmezőjévé is vált*, ami ellen a piaci szereplők úgy védekeznek, hogy a szakmai végzettséget adó bizonyítványt egyre kisebb súllyal veszik figyelembe, miközben egyéb tényezőket felértékelnek, és a munkaerő kiválasztását nagy alaposággal végzik. A posztindusztriális, globális keretek között megjelenő tudásalapú gazdaság a bürokratikus és korporatív fékeket igyekszik elkerülni, azok idegen testek e rendszerben.

A fentiekből is következik, egyúttal tapasztalati tény, hogy a „*foglalkozás*” sem működik kielégítően, mint leíró-szabályozó terminus. Ez szociológiai felméréseket huzamosabb ideje végző szakemberek számára már közhely. Az emberek egyre növekvő – a munkaerőpiacon sikeres! – hányadának nincs a régi értelemben vett fog-

10 Forgács Katalin (2005): Érzelmileg intelligens, vagy kompetens a jövő munkása? *Munkaügyi Szemle*, No. 7–8.



lalkozása.¹¹ Ennek fényében az a gyakran idézett profetikus megfogalmazás, hogy a mostani fiatalok az életükben több alkalommal kényszerülnek foglalkozást váltani, ezen a konkrét szinten nem értelmezhető.¹² Mi úgy fogalmaznánk, hogy a most pályára lépők aktív életútjuk során több olyan életszakasz lehet majd elkülöníteni, amikor egész más tevékenységekkel, más körülmények között keresik kenyerüket. *Nincs tehát vitánk a mondandó lényegével, de a régi kategóriával való leírás pontatlan üzenetet hordoz, félreinformálja a pályaválasztási döntések előtt álló egyént és a szakképzés-politika alakítóját egyaránt.*

Félreértések elkerülése végett jelezzük, hogy az információs vagy tudásgazdaságban sem szűnik meg, legfeljebb tartalmát tekintve változik meg a szakmák és foglalkozások jelentős része. Egyesek persze megszűnnek: így a nyomdai szedők, a műszaki rajzolókat már „ki is haltak”, és más, elsősorban a termeléshez kötődő, 20–30 éve még közepes presztízsű szakmák és foglalkozások is eltűnően vannak. A viszonylag érintetlenül megmaradók (kőműves, autószerelő, tanár, orvos, bolti eladó) jó része pedig alacsonyabb státust képes csak biztosítani gazdájának, és a korábitól eltérő tudást és gondolkodásmódot igényel.¹³ Mindezzel azt állítjuk, hogy *e két kategória mint univerzális szabályozó és leíró eszköze a képzési és foglalkoztatási rendszernek* – amely, valljuk be, már jó ideje nem működött kielégítően – *a teljes rendszerekre nem alkalmazható többé.*¹⁴

A szakmában, foglalkozásban való gondolkodás azért sem vezet eredményre, mert *a munkaerőpiac rendkívül tagolt*, egyes szegmensei között a mozgás nem jellemző, esetleg alig lehetséges. Az a munkaerő, amelyet a gazdaság tradicionális (háztartásos mezőgazdaság, háziipar), modern ipari (ipari termelés és szolgáltatások) és posztindusztériális (informatika, tudásiparok, tudásintenzív szolgáltatások) szektorai foglalkoztatnak, még átképzés esetén is kevéssé tud megfelelni a gazdaság másikk szektorában. Így például a Wartburgokra és Ladákra specializálódott autószerelő és a Mercedes szerviz autószerelője nem foglalhatják el egymás helyét, holott azonos foglalkozást űznek. A régi gyártmányú autók számának csökkenése miatt állását veszítő „régik” autószerelő nem is könnyen képezhető át „új” autószerelővé, annyira más logikát igényel a két szerkezet javítása. A foglalkoztatási formák men-

11 Ezt a fiatalok is pontosan érzékelik. Egy fiatal jogász hallgatótól kérdeztem pár éve, hogy mi akar lenni, ügyvéd, vállalati vezető, igazgatási szakember vagy mi egyéb. Azt válaszolta, hogy ő ilyesmire nem gondolt még. Azért ment jogásznak, mert egy jó diplomát akart, és utána majd valamiből meg fog élni. Azóta sikeres ügynök a könyvszakmában, és nyelvtudását, családból hozott kulturális tőkét kamatoztatja, nem jogi diplomáját, bár az elsajátított jogászai gondolkodásból profitál.

12 A ködösítésre jellemző, hogy a 90-es évek közepén mindenki 3–4 foglalkozásváltásról beszélt, majd kis idő elteltével az élet során már 6–7 foglalkozás gyakorlásáról lehetett olvasni, hallani. Ez persze akkor is prognosztizálhatatlan lenne, ha a foglalkozás egy kemény kategória, váltása pedig mérhető lenne. 4–5, vagy 5–6 foglalkozás még véletlenül sem szerepelt a kommentárokbán. Mindez jól jelzi azt is, hogy a profetikus kijelentéseket egymástól tanuljuk, sokszor kontrollálatlanul használjuk, „reflektálunk” a gyorsuló időre, miközben magunk sem mindig értjük, hogy miről beszélünk.

13 Egy kőműveseket oktató építészmérnök mondta el egy interjúban, hogy a kőműves szakma oktatott tartalma is elavult, mert a téglakötésen alapszik, holott az építkezések nagyon nagy hányada már könnyűszerkezetes, gipszkartonra és más új anyagokra, technológiákra épül. De említhetjük a tanári szakma gyökeres átalakulását is, amelynek lényege, hogy az „oktatóból tanulást segítő facilitátor” lesz.

14 A szakmák felbomlásának társadalmi folyamatairól lásd még Simonyi Ágnes (1997) *Gazdasági szervezetek és a szakmai képzés. Educatio*, 209–223. o.

tén is újból tagolódik a gazdaságilag aktív munkaerőtömeg: a bértmunkás-alkalmazotti lét perspektívája egyre kevesebbeknek és egyre rövidebb időtávra realitás, az önkéntes és a kényszervállalkozók tömege megnőtt, az atipikus munkavállalási formák (részmunka, határozott időre szóló szerződés, távmunka, megbízási tevékenység) terjedőben vannak, amint a több lábon állás is.¹⁵ A munkavállalóból sokszor „munkavállalkozó” lesz.¹⁶ *A fehér- vagy kékgalléros munkából piaci szereplő lesz. Inputja helyett outputját méri.*¹⁷

Magyarországon az Országos Képzési Jegyzék (OKJ) definiálja a képzési szakmákat, és a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR) a foglalkozásokat. Előbbihez követelményrendszereket és képzési programokat rendelnek, utóbbi jó részt csak statisztikai leírást szolgál. Az OKJ-ben a szakmák mellett mindmáig feltüntetik a „megfelelő” FEOR kódokat is, ami jól jelzi, és sajnos továbbra is táplálja azt az illúziót, miszerint a képzési szakmák és a foglalkozások ténylegesen egymáshoz rendelhetők, a két rendszer és annak mennyiségi és tartalmi igényei harmonizálhatók lennének. Ez teljesen figyelmen kívül hagyja a dinamikus változásokon és az érdekek eredményezte esetlegességen túl azt a ténytet, hogy a képzéseken szuverén, önálló akarattal és döntési illetékességgel rendelkező emberek vesznek részt, akik utána érdekeik és elképzeléseik szerint döntenek arról, hogy szakmájukban vagy más területen kívánnak elhelyezkedni.¹⁸

A gazdaság igényei

A gazdaság igényeinek kielégítése sűrűn hangoztatott, de ritkán részletezett követelmény. Részletezése azért is marad el, mert nem megfogalmazható abban a konkrétságban, ahogy néhány évtizeddel ezelőtt megfogalmazható volt, és ami igazán orientálná a képzőket és a pályaválasztó fiatalokat. A gazdaság – egy olyan átmeneti gazdaságban, mint a magyar különösen – rendkívül tagolt, és így munkaerőigénye is tagolt. Más kell a multiknak, más az esetleg alig versenyképes hazai kis- és középvállalatoknak, és megint más a közszférának. A gazdaság igényére való differenciálatlan hivatkozás így pusztá nyomásgyakorlásnak tekinthető, érdemi orientáló tartalom nélkül. Valamit azért már a tudás gazdaság munkaerőpiaci igényeiről is tudunk mondani, de arra felelősen senki nem vállalkozhat, hogy akár pár éves távlatra prognózisokat fogalmazzon meg a munkaerőigény mennyiségéről, szakmák

15 Pangó kistérségben például a kis földterületen való gazdálkodás, az időmunka és egy olyan vállalkozás – bolt, borbélykodás, szobakiadás –, amely önmagában nem tartaná el a családot, együttesen biztosíthatja a megélhetést. Több lábon áll az a svéd faipari mérnök is, aki egy kis erdőgazdaságot visz, a helyi főiskolán óraadó, otthoni számítógépén pedig környezetvédelmi szaklapot szerkeszt.

16 Forgács Katalin (2005) Érzelmileg intelligens, vagy kompetens a jövő munkása? *Munkaügyi Szemle*, No. 7–8.

17 Szabó Katalin i.m.

18 „De ami még érdekesebb, hogy a munkaerőpiaci igénytet, ha kikérjük, akkor olyan munkaerőpiaci igénytet ad meg, amire számszakilag kimutathatjuk, hogy több ezer szakembert képeztünk, ruhaipar, asztalos, most még sorolhatnék néhányat, csak ennél az alacsony bérezésnél nem megy el ez a szakember a saját szakmájába dolgozni.... és hát azt pozitívnek tartom, hogy a fiatalok az előremutató szakmákba menekülnek a munkanélküliség elől.” Részlet egy 2005 márciusában, egy megyei jogú város oktatási irodavezetőjével készült interjúból, Országos Közoktatási Intézet Kutatási Központ.



iránti keresletéről. Néhány pozitív állítást viszont megfogalmazhatunk az új gazdaság minőségi, új típusú munkaerőigényéről, illetve negatív állításokat is, hogy mi értékelődik le a korábbi fontosságok közül.

Növekszik az olyan munkahelyek, munkakörök száma, amelyek több foglalkozáshoz köthetők. Tipikus esete ennek a korábban elkülönülő gazdasági-kereskedelmi és műszaki szaktudás igénye a munkakörök nagy részénél, de akár az egészségügyi szektorban is. Egy orvosi műszerrel kereskedőnek mindhárom területhez kell értenie. Ugyancsak itt említhetjük meg a média foglalkozásainak integrációját a hagyományos foglalkozásokéval, így pl. a tévés személyiségek nagy részénél. A riporter-újságíró, a fotós és a sofőr régen együtt látogatta meg a riport helyszínét, ma többnyire egy személyben egyesül a három foglalkozás. A honlapkészítés informatikai, kommunikációs és dizájn ismereteket és képességeket egyszerre mozgósít. Nagyon megnőtt a munkaerőpiacon az egymástól távoli szaktudások kombinációjának értéke. Ezek a modern ipari társadalmakban is értékesek voltak, de most tömegesen van igény irántuk. Ez az egyik oka annak, hogy az egy foglalkozáshoz – de igazán csak ahhoz – értő *specialisták helyett* mind inkább a több foglalkozásban, eltérő tevékenységekben jól teljesítő, vagy ezeket *gyorsan elsajátítani képes „generalisták”* iránti kereslet nőtt és nő,¹⁹ akik jövedelme éppen ezért átlag fölötti.

A generalisták iránti igényt részben a korábbinál élesebb globális verseny kényszerítette ki (pl. egy jól fizetett munkaerővel érdemes három közepes jövedelműt kiváltani), de nem csak ez. Az elmúlt évtizedben állandóan idézik az ún. „*kulcsképessegek*” fontosságát, amelyek a legkülönbözőbb foglalkozási területeken bizonyulnak kulcsfontosságúnak. Ezek köre ugyan az idézett irodalmak szerint változhat, de a *szakmaterületeket keresztbemetsző kompetenciák*, kiváltképp a kommunikációs kompetenciák és szociális képességek fontosságát senki nem vitatja. Itt is a *kereslet tömegesedésére* kell felhívjuk a figyelmet, hiszen a hatékonyan együttműködő, jól kommunikáló, szervezőkészséggel megáldott munkaerő iránti igény korábban sem volt ismeretlen. Viszont a kulcsképessegek nagy része sokkal inkább jellemzi a generalistákat, mint a szűkebb területen kiképzett specialistákat. A globalizálódó gazdaság, egyebek mellett a nemzetállami határokat egyre kevésbé követő munkaerőpiac is a generalisták szerepének növekedését idézik elő, hiszen olyan készségeket értékelnek magasan, amely a széles alapozású, művelt és korszerűen szocializált munkaerőt jellemzi. Az uniós foglalkozás- és szakképzés-politika elemeiből jól kiolvashatók ezek a trendek. Szimptomatikusnak gondoljuk, hogy az ezredforduló uniós foglalkoztatáspolitikai dokumentumaiban képzésről, adaptivitásról, foglalkoztathatóságról, kompetenciákról és munkatapasztalatról van szó, de sok alapdokumentumban a *szakképzés* kifejezés egyáltalán nem szerepelt.

Egy matematikus-pszichológus kutató szerint „bizonyos határokon belül majdnem mindegy, hogy mit tanul az ember. Az nem mindegy, hogy valaki elvégez-e egy egyetemet vagy sem, leteszi-e azt az 50-60 vizsgát. Azért nem mindegy, mert nem gépgyártás-technológiát, római jogot vagy az európai uniós jogrendszert tanulja

19 Lásd még: Mérő László (2005) *Specialisták és generalisták*, *Magyar Narancs*, március 31.

meg, hanem azt, hogy hogyan kell felkészülnie 100 oldalból 3 nap alatt, hogy fel tudja mérni, erre mennyi idő kell.... Egy bábaképzőben valóban azt várjuk el, hogy megtanítsák, hogy ha így fekszik a gyerek, akkor így kell hozzányúlni. Egy egyetemen már nem ezt kell megtanítani. Egy frissen végzett bába az ugyan még gyakorlatlan, de lényegében mindent tud, amit technikailag tudnia kell, legfeljebb nem eléggé gyakorlott. Egy frissen végzett – mondjuk közgazdász – teljes joggal úgy érzi, hogy semmit sem tud, és ennek ellenére, ha ő bábaként akar működni, azt nagyon hamar meg fogja tanulni, és jó bába lesz.”²⁰ A tanulékonyság a kevésbé kvalifikált munkakörökben is megbecsült, a munkaadó számára kifizetődő képesség.²¹

A munkaerővel szembeni igények terén új – legalábbis ilyen tömegben új – tulajdonságok és képességek is felmerülnek, mint pl. a nem prognosztizálható helyzetekben való cselekvés képessége, amely a helyzet gyors felismerését, a problémák azonosításának képességét, probléma-megoldási képességet gyors döntési és a döntésért való felelősségvállalás képességet igényel.²² *Erre* ugyanúgy *nem lehet felnőtt korban elkezdni tréningezni az embereket*, ahogy a szkepszisre, a dolgok megkérdőjelezésére való nevelést is csak kisgyermekkorban lehet elkezdni. Az egyik, általunk fontosnak tartott gondolat azt hangsúlyozza, hogy *a munkája során nagyfokú autonómiát élvező, önmagáért és környezetéért (a vállalatért is) felelős, kooperatív munkaerő csak olyan tanulási környezetben és szervezetben formálható, amely maga is ezeken az elveken nyugszik*, ennek követelése tehát jogos gazdasági igény lehetne.

Bizonyos kulcsképeségek is megosztják a munkaerőpiacot. Egyes munkakörökben a kreativitás áldás, máshol átok. Ugyanígy van a monotonitűréssel is. Az igényelt viselkedési kultúra típusa és színvonala, a kommunikációs képesség, az üzleti érzék szintén strukturáló tényezők. Más munkamegosztást igényelnek a nagyok, és megint mást a kicsik. A nagyoknál a foglalkozás használhatóbb kategória, a kicsiknél a sokoldalúság, az univerzalitás, az összetett-kombinált munkakör sokkal tipikusabb. A versenyképesség forrása szerint csoportosítva az eltérő vállalatszervezést megvalósító cégeket ugyancsak más bér- és tevékenységstruktúrát fedezhetünk fel, amelyekben a tudás- és képességigény is különbözik.²³ Természetesen a munkaerő-

20 Mindenki másképp egyforma, Interjú Mérő Lászlóval, *Továbbtanulás*, 1998. január.

21 A megfontolásokat jól mutatja az alábbi interjúrészlet. „Milyen nyári munkaerő a vakációzó diák? – Frissek, nem unottan, a napi rutintól fáradtan érkeznek ide. ...Nagyon hamar tanulnak, és könnyen szót lehet érteni velük.

Hogy úgy mondjam, a diák kicsit luxus is nekünk, hiszen ők azért bonyolultabb feladatokra is képesek. ...sokkal könnyebb, ha van az embernek öt-hat értelmes gyereke, akik percek alatt ráéreznek a lényegre, és tökéletesen ellátanak bármit. Olyanok ők nekünk, mint a Joker a kártyában.” Tari Ernő csoportvezető, *Népszabadság*, 2000. 07. 8.

22 Bernhard Buck (1997) How to manage uncertainty, Qualification challenges in the partner countries and Member States, ETF, Turin.

23 Egy lehetséges tipológia:

5. A munkaszervezet típusa	6. A versenyképesség forrása	7. Bérszint
8. Neo-fordizmus	9. Alacsony előállítási költség	10. Alacsony
11. Diferenzikált minőségi termelés	12. Minőség és termékválaszték	13. Változó
14. Rugalmas tömegtermelés	15. Széles termékkála	16. Magas
17. Rugalmas specializáció	18. A vevői igények gyors kielégítése és kimagasló minőség biztosítása	19. Változó

Forrás: Makó Csaba: A munkaerő felhasználásának átalakulása, *Educatio* 1997/191–208. o. és M. Regini: Firms and Institutions. The Production and Use of Human Resources in the “Strong” Regions of Europe. Paper presented at the 13th World Congress of Sociology, Bielefeld, 18–23 July 1994.



piac földrajzi-gazdasági térségenként is szegmentált, de a fenti dimenziók mentén eltérően (más a mobilitási hajlandósága és lehetősége például egy szakmunkásnak és egy gyógyszerügynöknek), azaz a munkaerőpiac regionálisan is tagoltabb ma, mint volt 2-3 évtizeddel ezelőtt.

Az elmondottakból következik az a széles körben még nem felismert tény, hogy *a régi értelemben vett* – konkrét foglalkozási területre, szakmára irányuló – *szakképzés relatív súlya csökken*. A munkaerőpiacon *az értékességet növekvő mértékben a személyiség* – interjúban való jó szereplés, referenciák, CV, kompetenciák, munkatapasztalat – *határozza meg*, a végzettséget igazoló dokumentum *relatív* fontossága csökken. A szakképzettség megléte csak szükséges, de nem elégséges feltétele a vonzó munkaerőnek, csak ha szociális kompetenciákkal, érzelmi intelligenciával is párosul.²⁴ A hagyományos szakképzettség és így természetesen a szakképzés is leértékelődik, miközben az új munkaerőt előállító képzési és társadalmi folyamatok felértékelődnek. Furcsa módon a két évtizeddel korábbi igények, tartalmak és stílus szerint jó minőségű szakképzésnek negatív következményei is lehetnek, amennyiben a szakmaváltást, rugalmasságot, megújulást még hátráltathatja is egy sikeres szakmai szocializáció, a szűk tevékenység- és szerepkészlettel való azonosulás, egy már kevésbé érvényes szakmai viselkedés- és szubkultúra elsajátítása és gyakorlása. Amikor erős bányászidentitású bányászok és parasztidentitású gazdák váltani képtelenek, részben a sikeres szocializáció áldozatai.

Ha a gazdaság igényeinek megfelelő munkaerőt elegendő számban és/vagy az igényelt mennyiségben nem talál, akkor mennyiségi és/vagy minőségi munkaerőhiány lép fel. Magyarországon bizonyos, hogy *mind a mennyiségi, mind a minőségi munkaerőhiány jelen van a munkaerőpiacon*, de hogy mekkora, azt senki sem tudhatja. A hiány *mértékének még a becslését is nehezíti két tényező: az érdekkötöttség, és a piaci körülmények*. Egyrészt akik a hiányról nyilatkoznak, azok nem érdek nélkül teszik ezt. Abban érdekeltek, hogy minél nagyobbnak tüntessék fel a hiányt, mert akkor remélhetik állami erőforrásoknak a hiány mérséklésére való fordítását. Jól látjuk ezt a szakmunkáshiány folytonos hangoztatásánál, nyilvánvaló eltúlzásánál. Miközben minden statisztika a szakmunkás végzettség hátrányait támasztja alá (magasabb munkanélküliségi ráta, alacsonyabb bér, kisebb továbbképzési aktivitás), nagyobb szakmunkás-beiskolázási létszámot követelnek a vállalkozók és kamarai szószólóik. Ebben igen sikeresek a lobbik, az államigazgatás olykor már szinte azonosulni látszik az érveikkel, csak a diákoknak nem akaródnak ezekre a szakmákra jelentkezniük.²⁵ Az adott szakmákban pedig akár tízezres nagyságrendben vannak

24 Goleman, Daniel (2002) *Érzelmi intelligencia a munkahelyen*. SHL Kiadó.

25 Egy szakiskolai igazgató egy interjúban arról panaszkodott, hogy nincsenek lányos szakmák, ruhakészítőnek pedig egyre kevesebben jelentkeznek. „Csak itt már annyira telített a környéken ez a képzés, hogy a lányoknak nem vonzó. Meg *sajnos* (kiemelés tőlem, M. Gy.) tudják, hogy milyen munkahely vár rájuk... Nagyon nehéz munka. Ez a munkaruhát varró kft. igencsak dolgoztatja őket.” Egy megyei jogú város oktatási irodavezetője szerint a gazdaság „igényelne vasas szakmákban gyerekeket, ott van az iskola közvetlenül mellette több milliárdos tanműhellyel, ennek ellenére jelentkező gyereket égen-földön nem lehet fogni... a szülők pedig még mindig úgy látják, hogy az érvényesülés útja nem a fémipari szakmukassá válás.” Idézetek a szerző által 2000-ben, illetve 2005-ben készített interjúkból.

munkanélküliek.²⁶ A statisztikák mellett anekdota értékű történetek is figyelmeztetnek arra, hogy csinján bánjunk a hiányszakma fogalmával.²⁷

A hiány azért sem mérhető pontosan, mert piaci kategória. *Közgazdasági értelemben nem hiány az, amely mögött nincs fizetőképes kereslet.* Amikor „szívesen felvennék bizonyos képzettségű munkaerőt, de csak olyan bérért, amiért úgyse jön hozzám dolgozni”. Itt a képzettség mellett két nagyon fontos tényező van: a mögötte lévő szakmai tudás és minőség, valamint a bér. A munkáltató nyilván nem csak a képzettség meglétét, hanem a munkaerő számára kifizetődő hasznosságát helyezi a középpontba, a munkavállaló pedig – főleg ha valóban képes minőségi munkára, ha piacképes – vonzó bért igényel. Amikor egy megyei kamara munkatársa jelzi, hogy 16 esztergályost azonnal alkalmazna egy kft. a megyeszékhelyen, de már képzés sincs, mert tartósan nem volt erre a szakmára jelentkező tanuló, a tanműhelyt is fel akarják számolni, akkor rövid idő múlva kiderül, hogy a kezdőbér „természetesen” minimálbér. Utóbb megtudjuk, hogy a munkaügyi központ statisztikája 74 „esztergályos végzettséggel” munka nélkül lévő „potenciális munkaerőt” tart nyilván a megyében, de valahogy ez a kereslet és kínálat sem akar egymásra találni. A sajtóban pedig azt olvassuk, hogy 130, vagy akár 250 ezer forintos bér is várja a forgácsolókat,²⁸ ami egy-egy esetben reális lehet, általában viszont túlzó. Részletes elemzésnek itt tere nincs, de azt ismét jelezzük, hogy nem pusztán szakképzettségek, hanem saját döntéssel és számtalan eladható tulajdonsággal rendelkező emberek jelennek meg a munkaerőpiacon. Ezért az a kongruens foglalkoztatással kalkuláló munkaerő-tervezési logika, amely azt mondja, hogy „csináljatok nekem 16 esztergályost, mert 16 esztergályosra van szükségem”, nem is vezethet eredményre. A hiány kezelésének piackonform módja az lenne, hogy olyan bért kínáljak, amely munkaerő-kínálatot indukál. Erre tág tér mutatkozik az inaktivitás és a tömeges minimálbér közeli foglalkoztatás mellett. Ha pedig erre nincs lehetőség, mert ez már nem fér bele a gazdaságos tevékenységbe, akkor ott közgazdasági értelemben nincs is munkaerő-kereslet, így hiány sem.

A gazdasági lobbij saját érdekeit követő nyomásgyakorlását jól szemlélteti a szakmunkáshiány emlegetése mellett a *növekvő diplomás munkanélküliségre való fenyegető hivatkozás.* A különösen a napilapokban tág teret kapó, csúsztatásokkal, a tőke távolmaradásával riogató érdekvédelem teljesen természetes és legitim törekvésnek tartjuk. Ennek veszélye csupán akkor van, ha egyszerűen válik a média,

26 Koczó Ildikó (2006) Sok vagy kevés a szakmunkás? *Világ gazdaság*, április 21.

27 Vonatra vártam egy megyeszékhely vasútállomásán. A pad másik végén egy konzolidált cigány fiú ült, akihez odajött 22–25 év körüli, jó fizikumú volt osztálytársa. Rögtön arról kezdenek beszélni, hogy van-e munka, ez életük fő kérdése. A roma fiú lemondóan legyint, hogy nincs sehol felvétel. A másik meséli, hogy már 14 helyen dolgozott, ebből egyetlen egy volt, ahol bruttó 80 ezerért szerződtek, a többinél szerződést sem kapott, zsebbe fizették, és általában csak minimálbérért dolgozott. Több helyen a szóban ígért pénzt sem fizették ki neki, „ha nem tetszik, elmehet”, ez volt a válasz. A megyei kamara szakképzési referense szerint a szerkezetlakatos a megyében hiányszakma. Géplakatosból és szerkezetlakatosból egyszerre közel kétszáz munkanélkülit tart számon a megyei Munkaügyi Központ nyilvántartása, köztük tizennel-hány pályakezdőt. Most akkor hiányszakma a lakatos vagy sem?

28 Koczó Ildikó (2006) Sok vagy kevés a szakmunkás? *Világ gazdaság*, április 21.



és a szakmapolitika ezeknek a kívánalmaknak megfelelően alakul,²⁹ és figyelmen kívül hagyja a munkaerőpiacon hosszabb távon várható fejleményeket, és a képzésbe, munkaerőpiacra lépők igényeit, érdekeit. Pedig ellenérvek számosan vannak: a már idézett munkaügyi statisztikák a szakmunkás végzettség relatíve rossz értékelhetőségéről, a „keresett” szakmákban és az adott helyszíneken is tömeges munkanélküliségről. Valamint arról a – munkaügyi kutatók számára közhelyszerűen igaz – tényről, hogy „a diplomás munkanélküliség jobbra csak a pályakezdekskor alkalmanként föllépő, rövid lefolyású betegség”.³⁰ Egyáltalán nem fenyegető, és mind az egyén, mind a gazdaság egésze számára előnyösebb a magasabb végzettség, amely mind a tőkevonzó képesség, mind a munkaerőpiacra való beilleszkedés számára előnyös. Éveken keresztül, nagy adatbázison végzett elemzések szerint „az a hipotézis, amely a felsőoktatás létszámának lényegében stagnáló foglalkoztatási szint mellett végbement igen gyors növekedése alapján a felsőfokú végzettség leértékelődését, a felsőfokú végzettségbe fektetett erőforrások elpazarlását, illetve a felsőfokú végzettségűeknek felsőfokú végzettséget nem igénylő munkakörökben történő növekvő és várhatóan tömeges alkalmazását jelzi előre, adatainkkal nem igazolható. Ennek éppen az ellenkezőjét látjuk: megnövekedett felsőoktatási kibocsátás mellett a felsőfokú végzettségűek egyre nagyobb arányban helyezkedtek el olyan foglalkozásokban, amelyekben a felsőfokú végzettség bérhozama rendkívül magas”.³¹ A magunk részéről – fejlettebb országok tapasztalatai és az oktatási expanzió következményeit elemző elméleti megfontolások³² alapján – biztosak vagyunk abban, hogy az évjáratok jelentős hányadának diplomaszerezése a következő években tovább fogja növelni a munkaerőpiacra való beilleszkedés nehézségeit, csökkenteni a jelenlegi relatív bérelőnyt, de mind a társadalom egésze, mind a diplomaszerezést előnyben részesítő fiatalok számára előnyös folyamat mellékjelenségeiről van szó.³³

Az oktatás és a munkaerőpiac a tudásalapú társadalomban: következmények

Ha a két rendszer között eddig közvetítő rendszerek a leírtak miatt nagyon rossz határfokkal működnek, akkor hogyan érdemes gondolkodni? Például a szakképzésről, a „meghatározott szakmára, hivatásra, életpályára előkészítő elméleti és gyakorlati képzés”-ről,³⁴ ahogy a „múltban” ezt definiálták? A szakképzés fogalmának tág értelmezése, amely például a 2004 decemberi maastrichti miniszteri találko-

29 Az utóbbi egy-két évben ilyen irányt vettek a történések.

30 Az MTA Közgazdaságtudományi Intézet főmunkatársainak tanulmányát idézi Dobszay János (2005) *Diplomások az utcán: csak mítosz. HVG*, június 18.

31 Galasi Péter (2004) Felsőfokú végzettségű munkavállalók munkaerőpiaci helyzete. *Munkaügyi Szemle*, December.

32 Green, Thomas F. (é.n.) Az oktatási rendszer viselkedésének előrejelzése. In: Halász & Lannert (eds): *Oktatási rendszerek elmélete*. Okker Kiadó.

33 Green i.m.

34 Pedagógiai Lexikon III. 337. o., Keraban, 1997.

zót előkészítő tanulmányban olvasható³⁵ nem szakmákra irányuló képzésről beszél, hanem minden olyan képzési tevékenységet idesorol, amely a szakképzés előkészítését, annak bármilyen irányban való kiegészítését, és minden olyan képzési elemet is magában foglal, amely a foglalkoztathatóságához, a munkavállalói vagy vállalkozói státusz megszerzéséhez vagy megőrzéséhez járul hozzá. Esetleg az egyén képességeit és tudását úgy teljesíti ki, hogy a megélhetését, jövedelemszerzését, a munka világába való beilleszkedését elősegíti, a személyiségnek a munkaerőpiacon való értékességét növeli.

A válaszok egy részét az élet a legújabb trendek képében már megadta, más részét a megfelelő agytrösztek ajánlásából próbálhatjuk meg kiolvasni, eltervezni. A legfontosabb változás, hogy *a már nem kielégítő hatásfokkal működő közvetítőrendszert nem váltotta fel új* (sőt, a régi továbbra is „életben van”, csak korlátozottabb érvényességgel funkcionál), *hanem a két rendszer közötti átmenet természete változott meg. A munkaerőpiacra való beilleszkedés halasztódott későbbre, és az ezt megelőző átmeneti periódus hosszabbodott meg időben.*³⁶ Az iskolarendszer és a munkaerőpiacra való tartós beilleszkedés közé beékelődött a fiatalok életének egy nem is olyan rövid periódusa,³⁷ amely javarészt szintén munkával és tanulással vagy e kettő kombinációjával telik. A gazdaságba frissen áramló munkaerőnek a minősége nem kis részben ebben a szinte már önálló életet élő szektorban dől el. Az is továbbá, hogy az egyén a gazdaság és a munkaerőpiac mely – milyen előnyöket nyújtó – szegmensébe illeszkedik be. Ez számos piaci szereplőt – főleg a képzési, tanácsadási, foglalkoztatási szektorban – eltart. Itt főleg az egyének investálnak sorsuk alakításába, de az állami szerepvállalás is – mind a politikaformálás, mind a finanszírozás révén – fokozott mértékben jelen van.³⁸ Itt zajlik az iskolarendszer diszfunkciói által okozott károk enyhítése és bizonyos deficitek pótlása is. Jellegzetesen ilyen a nyelvtudás, az informatikai felhasználói alaprutin megszerzése, de részben a különböző munkákkal, munkahelyekkel, a munka világával való ismerkedés is, amely a pályorientációt és a munkatapasztalat-szerzést helyettesíti. Az életben való megmártó-

35 Tessaring, Manfred & Wannan, Jennifer: Vocational education and training – key to the future, CEDEFOP, 2004.

36 Az Európai Bizottság XXII. főigazgatóságának megbízásából végzett kutatás (Convergences and Divergences in European Education and Training System) az átmenet idejét a következő, némileg önkényes, de szemléletes és egzakt módon próbálja mérni: a kezdeti időnek azt tekinti, amikor a fiatalok 75%-a még teljes időben tanul, végének pedig azt, amikor már több mint 50%-uknak van munkája. Ezek szerint jelenleg az EU-ban a fiatalok munkaerőpiacra kerülésének „csúcsideőszaka” 17 és 23 év közé esik. Általában igaz az is, hogy az átmenet későbbre halasztódik, évtizedenként átlagosan egy évvel. T. Leney & M. Deluca (1998) Trends of convergence and divergence in the systems of education and vocational education and training of the member states of the EU, in: Comparative Vocational Education and Training Research in Europe, CEDEFOP – DIFE.

37 Ezt hívják a szociológusok „posztadoleszcenciának”. Lásd: Vaskovics László (2000) A posztadoleszcencia szociológiai elmélete. *Szociológiai Szemle*. <http://www.mtapti.hu/mszt/20004/vaskovic.htm> ; <http://www.szochalo.hu/szochalo-tudomany/hircentrum/article/100403/752/page/4/>

38 Ennek egyik eklatáns példája az 1994-es amerikai School to Work Opportunity Act és a hozzárendelt óriási, helyi projektekhez rendelt pénzeszköz. Lásd: Saád Judit (1999) A School to Work irányzat és a School to Work Opportunity Act az Egyesült Államokban. Kézirat. MAHOLNAP Alapítvány illetve http://users.adelphia.net/~staticnrg/robinrambling/school_to_work_opportunities_act.html



zás eredményeképpen fejlődhet a fiatalok kommunikációs és szervezési kultúrája, alakulhat ki érettebb viszonyuk a piachoz, a versenyhez.

Ebben a szakaszban is zajlik szakképzés, ez olykor egyik fontos eleme, de a lényege nem az (mint pl. az ún. rugalmas rendszerben lett volna), hogy a gazdaság igényeinek megfelelő szakképzettséget biztosítsa. *A lényeg a fiatal átvezetése a munka világába.* A fő funkció ebben a periódusban a munkaerőpiaci értékesség javítása – amelynek a szakképzettség csak egyik eleme –, egy induló CV és kompetenciakatalógus megteremtése, a lehetőségek és az aspirációk összhangba hozása, egy foglalkozási karrier elindítása. Itt a személyiség építésén van a hangsúly, a kulcskompetenciákon, tanulékonyyságon, szociális készségeken. Ez természetesen egy újabb társadalmi szelekciós szakasz, amelyben ki lehet emelkedni, és itt dől el – sokszor módosítva az iskolai szelekciót –, hogy kiknek sikerül beilleszkedniük és kik kerülnek hosszabb időre a munkaerőpiac, vagy legalábbis annak attraktívabb szegmenseinek partvonalán kívülre.

3. táblázat: A tipikus oktatási-szakképzési pályautak az ezredforduló tudástársadalmában <nem feltétlenül eleme az adott útnak>

1. Alsóközépfokú végzettség → <pályaorientáció>, <képezhetőség megteremtése> → rövid idejű szakképzés vagy betanítás → munkaerőpiac → alkalmi betanítások → <szakképesítés szerzése>
2. Alsóközépfokú végzettség → <pályaorientáció> → <szakmacsoportos képzés> → szakmunkásképzés (specializáció) → <felsőközépfokú végzettség megszerzése> <újabb szakképesítés szerzése> → rendszeres továbbképzés, önképzés
3. Alsóközépfokú végzettség → <pályaorientáció> → szakközépiskolai (szakmai felsőközépfokú) végzettség → posztsekunder szintű szakképzés → <munka és tanulás kombinációja> → <újabb szakképesítés szerzése> → rendszeres továbbképzés, önképzés
4. Alsóközépfokú végzettség → általános felsőközépfokú végzettség → <pályaorientáció> → posztsekunder szintű szakképzés → <munka és tanulás kombinációja> → <újabb szakképesítés szerzése> → <főiskolai képzés> rendszeres továbbképzés, önképzés
5. Felsőközépfokú végzettség → felsőfokú alapképzés → <munka és tanulás kombinációja> → rendszeres továbbképzések, folyamatos önképzés
6. Általános felsőközépfokú végzettség → egyetemi képzés → rendszeres továbbképzések, újabb diplomák, folyamatos önképzés

Az általános séma

Általános képzés → <pályaorientáció, képezhetőség megteremtése> → <szakmai alapozó, ágazati/szakmacsoportos képzés> → szakképzés (specializáció) → <munka és tanulás kombinációja> → <újabb szakképzés/ek/> → munkavállalás → folyamatos tanulás (formális és nem formális keretek között)

MÁRTONFI GYÖRGY

IRODALOM

- BÁTHORY & FALUS (eds) (1997) *Pedagógiai Lexikon*. Budapest, Keraban Könyvkiadó.
- BECK & BOLTE & BRATER (1976) *Bildungsreform und Berufsreform*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, No. 4.
- BUCK, BERNHARD (1997) *How to manage uncertainty. Qualification challenges in the partner countries and Member States, ETF*, Turin.
- DOBSZAY JÁNOS (2005) *Diplomások az utcán: csak mítosz*. HVG, 2005. június 18.

- FORGÁCS KATALIN (2005) Érzelmileg intelligens, vagy kompetens a jövő munkása? *Munkaügyi Szemle*, No. 7–8.
- GALASI PÉTER (2004) Felsőfokú végzettségű munkavállalók munkaerőpiaci helyzete. *Munkaügyi Szemle*, December.
- GOLEMAN, DANIEL (2002) *Érzelmi intelligencia a munkahelyen*. SHL Kiadó.
- GREEN, THOMAS F. (é.n.) Az oktatási rendszer viselkedésének előrejelzése. In: HALÁSZ & LANNERT (eds): *Oktatási rendszerek elmélete*, Okker Kiadó.
- KOCZÓ ILDIKÓ (2006) Sok vagy kevés a szakmunkás? *Világ gazdaság*, április 21.
- T. LENEY & M. DELUCA (1998) Trends of convergence and divergence in the systems of education and vocational education and training of the member states of the EU. In: *Comparative Vocational Education and Training Research in Europe*, CEDEFOP – DIFP
- MAKÓCSABA (1997) A munkaerő felhasználásának átalakulása. *Educatio* 191–208. o.
- MÉRŐ LÁSZLÓ (2005) Specialisták és generalisták. *Magyar Narancs*, március 31.
- Mindenki másképp egyforma (1998) Interjú Méréő Lászlóval. *Továbbtanulás*, Január.
- REGINI, M. (1994) Firms and Institutions. The Production and Use of Human Resources in the “Strong” Regions of Europe. Paper presented at the 13th World Congress of Sociology, Bielefeld, 18–23 July 1994.
- SAÁD JUDIT (1999) A School-to-Work irányzat és a School to Work Opportunity Act az Egyesült Államokban. Kézirat. MAHOLNAP Alapítvány.
- SENGE, PETER M. (1998) *Az 5. alapelv. A tanuló szervezet kialakításának elmélete és gyakorlata*. HVG Rt.
- SIMONYI ÁGNES (1997) Gazdasági szervezetek és a szakmai képzés. *Educatio*, 209–223. o.
- SZABÓ KATALIN (1999) Portfólióélet a tanuló vállalatban. *Társadalom és gazdaság*, XXI. évf. No. 2. <http://www.lib.uni-corvinus.hu/gt/1999-2m/szabok.htm>
- Teaching and Learning... (1996) Towards a Learning Society. White Paper, European Commission.
- TESSARING, M. & WANNAN, J. (2004) Vocational education and training – key to the future. CEDEFOP.
- VASKOVICS LÁSZLÓ (2000) A posztadoleszcencia szociológiai elmélete. *Szociológiai Szemle*. <http://www.mtapti.hu/mszt/20004/vaskovic.htm> ; <http://www.szochalo.hu/szochalo-tudomany/hircentrum/article/100403/752/page/4/>