

Bessenyei István - Mártonfi György

Társadalmi partnerség és szakképzés

A német példa

TARTALOM

Társadalmi partnerség Németországban

I. A szakképzés rendszere Németországban

- A német oktatási rendszer
- Általános képzés
- Tiszta iskolai formában zajló szakképzés
- A duális képzés rendszere

II. A társadalmi partnerek szerepe a duális rendszerben

A Szövetségi Szakképzési Intézet (BIBB)

- A Szövetségi Szakképzési Intézet megalakítása és rövid története
- Az Intézet feladatainak és működésének jogi szabályozása
- Az Intézet Szervezeti felépítése

Tartományi Szakképzési Bizottságok (Landesausschüsse für Berufsbildung)

- Törvényi szabályozás
- Egy konkrét példa: Észak-Rajna Vesztfália
- Az észak-rajna-vesztfáliai Tartományi Szakképzési Bizottság működési rendje
- A működés gyakorlata és néhány tartalmi kérdés
- Az éves szakképzési jelentés

A Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége (DIHT) szakképzés-politikája

1. Munkaadói szervezetek
2. A kamarák története, felépítése, funkcióik
3. A DIHT szervezeti felépítése, működése
4. Politikaformálási mechanizmusok
5. A DIHT szakképzés-politikájának súlypontjai

A Német Kézművesek Központi Szövetsége (ZDH) szakképzés-politikája

1. A kézműves ipar (kisipar) Németországban
2. A kézműves ipar szervezetei
3. A ZDH szervezeti felépítése
4. Szakmunkásképzés a kézműves iparban
5. A kézműves kamarák részvétele a szakképzés-politika alakításában
6. A ZDH szakképzés-politikája

A Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete (BDA) szakképzés-politikája

1. A munkaadók különböző szervezetei
2. A munkaadói szövetségek felépítése és funkciói
3. A Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete szakképzés-politikájának súlypontjai
4. Továbbképzés

A Német Parasztszövetség (DBV) szakképzés-politikája

1. A DBV szervezeti rendje
2. A szakképzés-politika súlypontjai

Szakszervezetek

1. A német szakszervezetek
2. A DGB felépítése, a szakképzési osztály szerkezete
3. A DGB-n belüli szakképzéspolitikai-formálási intézményei
4. A DGB a tripartit intézményekben
5. A DGB oktatás- és szakképzés-politikájának fő vonásai
6. A DGB szakképzés-politikájának aktuális súlypontjai
7. A Szakmai Továbbképzési Kft. - Berufsbildungswerk GmbH - (bfw)

A Kereskedelmi, Banki és Biztosítói Dolgozók Szakszervezete (HBV)

1. A szakszervezet támogatottsága, működési területe, felépítése
2. A szakképzés-politika súlypontjai

Új fejlemények a duális képzésben

1. A szakképzés és az általános képzés egyenértékűsége
2. Szerkezetváltozás és tartalmi fejlesztés, színvonalemelés
3. Az egyesítés következményei: speciális problémák az új tartományokban
4. Irányítás
5. Finanszírozás
6. Továbbképzés

Társadalmi partnerség Magyarországon

- I. A múlt
- II. A jelen (1989-1994)
- III. Társadalmi partnerség a szakképzés területén

Társadalmi partnerség a szakképzésben

Tézisek a szemináriumhoz

- I. Szabályozási alternatívák
- II. Mi kell ahhoz, hogy a korporatista egyeztetési utak működjenek?
- III. Mi van meg ezekből ma Magyarországon?
- IV. A mai Magyarország jellegzetes politikai kettőssége
- V. Kérdések

Társadalmi partnerség Németországban

Németország egyike azoknak a fejlett országoknak, ahol a társadalom- és gazdaságpolitika meghatározásában a munkáltatók és a munkavállalók szervezetei törvények által szabályozott formában vesznek részt, és arra jelentős hatást gyakorolnak. Bizonyos kérdéseknél az állami beleszólás a törvénykezésre korlátozódik (pl. a bérezés, a munkakörülmények, egyes szociális juttatások kérdése), más területeken az adott szintű kormányzat egyenrangú félként vesz részt a tárgyalásokon (ez jellemző a szakképzés-politikára).

A korporatizmusnak régi és erős hagyományai vannak Németországban. A szakszervezetek már 1890-ben létrehozták első országos szövetségüket, s az első világháborút megelőzően már 3 millió tagot számláltak. A munkaadók szervezeteinek első országos szövetsége 1913-ban alakult meg. Már a múlt század utolsó évtizedeiben is gyakori volt, hogy a bérek és munkafeltételek kérdésében a két oldal tárgyalásokon egyezett meg. A konfliktusos osztályharc helyett itt a tárgyalásos, kooperatív megoldások kerültek előtérbe, melyek nem kérdőjelezték meg a társadalmi rendet, viszont a feltörekvő, gyors ütemben fejlődő Németországnak társadalmi stabilitást, a munkavállalók számára javuló életfeltételeket hoztak. Törvényi támogatást először 1916-ban kaptak a felek, mellyel egyezkedéseiknek a háborús gazdaság stabilizálásában való szerepét jutalmazták. Nem sokkal később, a forradalmi 1918-as esztendő utáni évben elfogadott (weimari) alkotmányban rögzítették a munkások és alkalmazottak jogát, hogy a munkaadókkal egyenlő joggal vehetnek részt a munkafeltételek meghatározásában. A rákövetkező évben törvényt hoztak az üzemi tanácsok kötelező megalakításáról minden 20-nál több főt foglalkoztató üzemben. 1920-ra tehát kialakult annak a 2 intézménynek - bértarifa-autonómiának és az üzemi tanácsnak - az őse, mely a jelenlegi német korporatista rend alappillére.

A 40-es évek végétől, mintegy másfél évtizednyi kényszerű szünet után az ország nyugati felében folyamatosan épültek ki a korporatista szabályozás szervezeti és törvényi feltételei. 1947-ben alakult meg a Német Szakszervezeti Szövetség a brit megszállási övezetben, majd 2 évvel később egyesülhetett a 3 nyugati zóna csúcsszervezete. Ezek már ún. egységszakszervezetek, nem követték a korábbi világnézeti megosztottságot (az első világháború után szociáldemokrata, keresztény és liberális csúcsszervezetek alakultak). Másrészt uralkodóvá vált az egy üzem - egy szakszervezet elv, az iparági szerveződés a szakmaival szemben (azaz egy textilgyárban gépeket javító villanyszerelő és lakatos a fonónőkkel együtt egyaránt csak a textilipari szakszervezethez tartozhat). E két tényezőnek kulcsszerepe van abban, hogy a szakszervezetek stabil tárgyalópartnerek lehessenek. A háború utáni munkaadói egyesülési tilalmat követően 1949-ben jött létre a Német Munkaadók Szövetségi Egyesületének elődje, melyet a megszállók hatóságai 1950-ben ismertek el immár ezen a néven. Az 1949-es alkotmány tartalmazza a bértarifa-autonómiát, vagyis a gazdaság önkéntes alapon szerveződött szervezeteinek azt a jogát, hogy a bérekről és munkakörülményekről megállapodhassanak. Csupán a fennálló törvényi szabályozást kell figyelembe venniük, az aktuális állami akaratot viszont figyelmen kívül hagyhatják. Az üzemi tanácsokról szóló törvényt 1952-ben hagyták jóvá, a szén- és acéliparra vonatkozót már 1951-ben. A jogi szabályozást jelentősebb mértékben az 1969-től 13 éven keresztül szociálliberális többségű parlament változtatta meg az 1976-os együtdöntésről szóló törvénnyel.

A tarifátárgyalások részvevői az ágazati szakszervezetek és az ágazati szerveződésű munkaadói szövetségek. Tárgyalásaik során 4 témát érintenek: a bérmegállapodásaik általában 12 hónapra szólnak, a többi szerződés általában 3-5 évig marad hatályban. Ezek a bér- és jutalomképzés, anyagi ösztönzés elvére, a munkakörülményekre, és egyéb kérdésekre (a

munkahelyi racionalizálás szabályozására, a szociális és adózással kapcsolatos kérdésekre, stb.) vonatkoznak. A tárgyalások megghiúsulása esetére a törvény pontosan körülírja a nyomásgyakorlás és az önvédelem lehetséges eszközeit.

Németországban évenként kb. 9.000 kollektív szerződést kötnek, melyek közvetlenül vagy közvetve 30 millió munkavállalót érintenek. A szakszervezetek szervezettsége ugyan csak 40 százalék körüli, de tárgyalásaik során a nem szervezett dolgozók érdekeit is képviselik. A munkaadói oldal szervezettsége mindegy 80 százalékos. A megkötött szerződésben foglalt jogok és kötelezettségek csak a szervezett dolgozókra illetve munkaadókra vonatkoznak. Mindazonáltal a kialakított béreket praktikus okokból a szakszervezetekhez nem tartozó dolgozók is meg szokták kapni. A bérkategóriák az egyes ágazatokon belül szakmákhoz, végzettségekhez, munkakörökhöz kötöttek, ezeken keresztül kapcsolódnak a szakképzési és továbbképzési utakhoz, jogokhoz, tartalmakhoz.

A dolgozói részvétel intézményeinek, az üzemi tanácsoknak a története a 20-as évekre nyúlik vissza, majd a háború után az ötvenes évek elején hozott törvények kötelezővé tették megalakításukat minden 5 főnél nagyobb vállalatnál. A hetvenes és nyolcvanas évek törvényt módosításai jogosítványukat tovább bővítették. Tagjaikat a nem vezető beosztású dolgozók titkosan választják maguk közül. A megbízatás ideje 3 év. Az üzemi tanács dolgozói érdekképviselőt lát el, figyeli a törvények és a kollektív szerződések betartását a munkahelyen, javaslatokat tesz a dolgozók érdekeit szolgáló intézkedésekre. Tényleges szerepe, hogy a tulajdonosok, a menedzser réteg és a beosztott dolgozók ellentétes érdekeinek békés kiegyenlítéséhez, harmonikus együttműködéséhez hozzájáruljon, abban a harmadiknak felsorolt oldalt képviselve. Fontos elve a szabályozásnak, hogy valamennyi konfliktust, amelyet tárgyalás során nem sikerül feloldani, békés úton - paritásos alapon felálló testület közvetítése révén, esetleg munkaügyi bíróság igénybe vételével - oldjanak meg.

A törvények együttdöntési, tájékoztató, javaslattevő és döntést megelőző tanácskozási jogosítványokkal ruházzák fel az üzemi tanácsokat. Együttdöntési joggal rendelkeznek többek között személyi ügyekben (a dolgozók felvételét, áthelyezését, elbocsátását érintő döntések egy része), a munkarend és a munkakörülmények szabályozása terén (pl. a munkaidő beosztása, teljesítményértékelés), stratégiai jellegű gazdasági kérdésekben (pl. egy részleg megszüntetése, új technológiai rend meghonosítása), és mindenekelőtt a szociálpolitika területén (munka- és egészségvédelem, bérfizetés rendje, vállalati jóléti intézmények és szolgáltatások). Együttdöntési joguk érvényesül szakképzési és továbbképzési ügyekben is. Konzultációs és javaslattevő joguk van az üzemi tanácsoknak a személyügyi tervezésben, és egyes konkrét személyügyi döntéseknél, beruházási döntéseknél, a gazdasági stratégia meghatározásában. A tájékoztatóhoz való jog rendkívül széles, a szigorúan titkos - írásban nem is feltétlenül létező - stratégiai tervek kivételével szinte mindenre, gazdasági és személyi adatnyilvántartásba, jelentésekbe, osztályok közötti információáramlásba való betekintésre kiterjed.

Az üzemi tanácsok jogilag teljesen függetlenek a szakszervezetektől, azok még az üzemi tanácsba beválasztott tagjaikat sem utasíthatják, annak összetételét általában nem befolyásolhatják. A valóságban azonban a szakszervezeteknek igen erős informális befolyása érvényesül. Azon iparágakban, ahol a szakszervezeti szervezettség magas fokú, ott általában szakszervezeti tagok, funkcionáriusok kerülnek az üzemi tanácsokba is, tehát a befolyás a személyi átfedéseken keresztül is biztosítható.

A tulajdonosok, valamint a munkaadói és munkavállalói oldal együttműködését a 2.000 fősnél nagyobb vállalatok esetén az 1976-os, együttdöntésről szóló törvény szabályozza. Ezen nagyvállalati szférában 12-20 tagú felügyelő tanácsot kell létrehozni, mely paritásos elven épül fel: a tagok fele a tulajdonosokat, másik fele a munkavállalókat képviseli. A munkavállalói oldalon ülők mintegy kétharmada a vállalat dolgozója kell legyen, fizikai, szellemi és vezető beosztású dolgozók egyaránt. Itt - ellentétben az üzemi tanácsokra vonatkozó szabállyal - a 6-10 munkavállalói képviselő kisebbik felét a szakszervezetnek áll jogában delegálni. A felügyelő tanács egy ún. munkaügyi igazgatót jogosult kinevezni az igazgatók tanácsába is, aki szociális és személyügyi kérdésekben illetékes. A munkavállalók így közvetlenül a vállalatvezetésben is részt vehetnek.

Láthatjuk, hogy a makro- és mikroszintű gazdaságpolitika alakításának intézményei úgy épültek fel az elmúlt fél évszázadban, hogy abban a tulajdonosok, a menedzser réteg, a munkavállalók, valamint esetenként a szövetségi és tartományi kormányok, esetleg alacsonyabb szintű hatóságok képviselete biztosított legyen. Ez a különböző érdekek megjelenítését és egyeztetését magas fokon garantálja. Ebben a rendben a szakszervezetek befolyása az idők során folyamatosan nőtt. Befolyásukat nem szervezettségi fokuknak köszönhetik (ez nem különösebben magas és csökkenő), hanem a békés, tárgyalásos érdekegyeztetést célul kitűző intézményrendszernek. Ezek a jellegzetességek az általunk vizsgált területre, a szakképzésre, a szakképzés-politika alakítására is érvényesek.

I. A szakképzés rendszere Németországban

A német oktatási rendszer

Általános képzés

Az iskolaköteles kor a 6. életév betöltésével kezdődik. Az iskoláztatás első négy évében általában elemi iskolában (Grundschule - 1964-ig Volksschule, azaz népiskola) folyik az oktatás, majd az 5. osztálytól három iskolatípusban folytathatják tanulmányaikat a tanulók: az ötéves alapiskolában (Hauptschule, 1964-ig a népiskola 4 éves felső tagozatában), a 6 éves reáliskolában, valamint gimnáziumban. Az utóbbi két iskolatípusban a 10. osztály után szerezhető meg a reáliskolai végzettség, más nevén a kisérlettségi. (Újabban az alapiskolák is indíthatnak 10. osztályt, így a kisérlettségi a 10 éves korban alapiskolába való beiratkozással is megszerezhető.) Az iskolai utak tehát már 10 éves korban elágaznak, a rendszer korán és erősen szelektál. Az alapiskola nyújtja a legrosszabb képzési illetve életesélyeket, ennek megfelelően - az oktatási expanzióval párhuzamosan - folyamatosan csökken a népszerűsége. Jelenleg már csak a korosztály ötöde látogatja.

A növekvő népszerűségű reáliskola után az iskolai út egyaránt folytatódhat érettségit adó középiskolában, majd ezt követően felsőfokú intézményben (a gyakorlatban tipikusan főiskolában), valamint érettségit nem adó, általában csak kisebb részben iskolában zajló szakképzésben. Ez utóbbi út lényegesen gyakoribb, de egyre kevésbé keresett, azaz reáliskolai végzettséggel is mind többen kívánnak tisztán iskolai keretek között továbbtanulni.

A 10 éves korban gimnáziumba lépők 9 évvel később ugyanebben az intézményben felsőfokú tanulmányokra jogot adó érettségi vizsgát tehetnek. A gimnáziumi képzés kiszélesedésével csökkent a felsőoktatásba továbblépő gimnazisták aránya. Két-három évtizede még úgyszólván minden gimnáziumi érettségizett (10 főből 9) továbbtanult felsőfokon, újabban csak a végzettek fele-kétharmada.

A hetvenes évek óta létezik az ún. komprehenzív általános iskola (Gesamtschule), mely igény esetén 6-19 éves korig, azaz érettségiig együtt oktatja falai között a fiatalokat. Ebbe az iskolatípusba tartományonként erősen eltérő hányada jár a diákoknak (a szociáldemokrata vezetésű tartományokban elterjedtebb ez az iskolatípus). Néhány helyen a tanulók alig 1-2 %-a látogatja, országosan kb. 5 %, de sehol sem több, mint egy-egy évjárat ötöde.

Minthogy az oktatásügy Németországban tartományi hatáskörbe tartozik, valamennyi tartománynak külön oktatási törvénye van. Ezért kisebb eltérések már a fenti iskolatípusokra vonatkozóan is előfordulnak. Jelentősebb különbségek vannak ugyanakkor a 16-19 éves korosztályok számára képzési kínálatot nyújtó ún. felső középiskolai szakaszban, valamint ezek átjárhatóságában.

Tiszta iskolai formában zajló szakképzés

A szakképzés legkorábban 9 ill. 10 általánosan képző iskolaév után kezdődhet. A 9 éves alapiskola elvégzése után mód van egy orientáló, ún. szakmai alapozó osztályt végezni, amelyet a 80-as évek vége óta egyre többen látogatnak. A tulajdonképpeni szakképzés csak ezután kezdődik.

A szakképzés az esetek kisebb részében zajlik teljes időben iskolai keretek között. Ennek a formának sokféle, olykor tartományonként is különböző intézmény ad otthont. Ezek általában teljes időben, vagy munka mellett részidőben is látogathatók. A teljes időben, legalább 2 évig tartó, iskolai keretekben zajló szakképzés sikeres abszolválása általában szakirányú főiskolai továbbtanulásra jogosít. Ezek az iskolák leginkább talán a magyar szakközépiskola felső tagozatához hasonlíthatók. Bár az elmúlt tíz évben másfélszeresére növekedett az ezen iskolafajtában képzést szerzők száma, még mindig csupán tizedannyin vannak ebben a képzési formában, mint a duális rendszerben.

Ezen iskolafajták közül a legmagasabb presztízsű a szakgimnázium (Fachgymnasium), amely hároméves, és az általános gimnáziumi végzettséggel egyenlő jogosítványokat, vagyis sikeres érettségi esetén továbbtanulási lehetőséget ad bármely felsőoktatási intézményben. Évfolyamonként 20-22 ezer diák jár szakgimnáziumba (ez a korosztály 2-3 százaléka). Azonos nagyságrendű a tanulók száma a felső szakiskolában (Fachoberschule), melynek 1-3 éves kurzusai vannak, és melynek elvégzése szakirányú főiskolába való beiratkozásra ad lehetőséget. A magyarra lefordíthatatlan nevű Kollegschnle észak-rajna vesztfáliai specialitás. A legnagyobb német tartomány - melyben szakgimnáziumok egyáltalán nincsenek - kísérleti iskolája is leginkább a hazai szakközépiskoláknak felel meg, bár a képzési célokat és a képzés szervezését illetően annál sokszínűbbek. Ebben a 17 milliós tartományban a Kollegschnle diákjainak aránya magasabb ugyan, mint országosan a szakközépiskolához hasonlítható iskolatípusokba járóké, de itt is hatoda a duális rendszert választókénak. Más tartományokban (pl. Bajorországban, Hamburgban és Schleswig-Holsteinben) ún. szakképzési akadémiákon (Berufsakademie, Fachakademie) lehet egy időben szakmai végzettséget és továbbtanulásra módot adó végzettséget szerezni.

Felsőfokú továbbtanulásra jogot nem biztosító szakképző iskolák is vannak, melyek képzési ideje fél évtől két évig tarthat. Közülük legelterjedtebb - 1992-ben 234 ezer fő szakképzését végző - a majdnem kizárólag teljes időben (heti 5 napon) látogatható szakiskola (Berufsfachschule), mely 1 vagy 2 éves. Elvégzése a teljes vagy részidejű technikusképző (Fachschule, itt az oktatási idő 6 hónaptól 4 évig terjed, 1992-ben 130 ezer diák) látogatására jogosít, bár ez utóbbit főleg a szakmával és szakmai gyakorlattal rendelkezők választják.

A felsoroltakon túl egyetlen fontos iskolatípus van, a szakmunkásképző iskola (Berufsschule). Ez a hét 1 vagy 2 napján látogatott iskola alapvetően a duális rendszerű szakképzést választók számára nyújt általános és szakmai elméleti képzést. Mindössze 10 százalékra tehető a szakmunkásképzősöknek az a hányada, akinek nincsen tanulószerveződése, nem lépett tehát a duális rendszerbe, de 18 éves koráig - akár van munkaviszonya, akár nincs - részidejű iskolakötelezettségének kell eleget tenni. (Az iskolakötelezettség Németországban 6-18 éves korig tart, de a teljes idejű iskolai képzésben általában csak 9, két tartományban 10 éven keresztül kötelező részt venni. 15-16 éves kortól az iskolakötelezettséghez elegendő a hét 1-2 napján oktatást folytató iskolába járni.) Mindent egybevetve a fiatalok szakképzése durván egyharmad részben történik tisztán vagy dominánsan iskolai keretek között, és mintegy kétharmada az ún. duális rendszerben. A termelő ágazatokban ez az arány lényegesen magasabb is kétharmadnál, a terciér szektorra jellemző szakmákban pedig lényegesen alacsonyabb is lehet.

A továbbiakban, amikor szakképzésről, illetve a németországi szakképzés rendszeréről szólnunk, általában a duális rendszert értjük alatta.

A duális képzés rendszere

A duális rendszerű szakképzés „duális” (azaz kettős) jelzője arra utal, hogy a fiatal szakképzése, akit hivatalosan nem is tanulónak, hanem „kiképzendőnek” (Auszubildende) neveznek, párhuzamosan két helyszínen - egy szakmunkásképző iskolában és egy „üzemben” zajlik. Az „üzem” nem csak valódi üzem, hanem akár egy hivatal, egy fogorvosi rendelő, vagy egy ún. üzemek feletti képző központ is lehet.

A képzési felelősség is megoszlik. Az iskolai részért a tartomány, illetve maga a szakmunkásképző iskola felelős, az érvényes szabályozást az adott tartomány oktatási törvénye tartalmazza. A gyakorlati részre vonatkozó szabályozás a testületek, szakmai szervezetek bevonásával, szövetségi szinten történik (a szövetségi szintű szakképzési és kisipari képzési törvény hatályos rendelkezése alapján), magáért a gyakorlati képzésért pedig a kiképző üzem viseli a felelősséget. Az illetékesség és a felelősség azonban nem egyenlően oszlik meg. A „kiképzendők” ugyanis a hétnek csak 1-2 napján járnak iskolába. Itt kétharmad részben szakmai elméleti oktatásban részesülnek, egyharmad időt általános műveltségük gyarapítására fordítanak. Heti 3-4 napot az „üzemben” töltenek, ahol részben produktív munkát is végeznek, azaz képzési költségük egy részét meg is termelik. A fiatalok gyakorlati képzése esetleg több „üzemben” is történhet. Igen gyakori - különösen kis- és középüzemek esetén -, hogy a kiképzendő munkaidejének egy részét a szigorú értelemben vett kiképző üzemen kívül, egy annál lényegesen jobban felszerelt képző központban tölti. A fiatal az üzemmel áll szerződéses viszonyban, amely az iskolalátogatás idejére a tanulónak szabadságot biztosít. A gyakorlati oktatók az üzem alkalmazottjai, az iskola tanárai állami közalkalmazottak. A gazdaságnak, az üzemnek ez a nagyobb súlya annak is következménye, hogy a gazdaság hajlandó a képzési költségeknek tetemes - gyakran ráfizetést is jelentő - részét fedezni. Ugyanakkor a képzés kiadásait általában be tudja építeni áraiba.

A szakmunkástanulói jogviszony akkor jön létre, amikor ezt a kiképző üzemmel szerződésben rögzítik. A szerződés megkötése nem nélkülözi a piaci szabályozottságot sem. A kiképzőhelyet keresők és a kiképzési helyeket kínálók választanak egymás közül, és a szerződést szabad akaratukból kötik. Itt kell megemlíteni, hogy ezt a választást magyar szemmel elképzelhetetlenül gazdag információs infrastruktúra támogatja. A nagymértékben egységesített szerződések tartalmazzák a szakképzésre vonatkozó alapinformációkat, így a szakképzés idejét (ez 2 és 3 év között változik, érettségivel nem rendelkezők számára tipikusan 3 év); a képzés tagolását, célját, helyszíneit, az üzem kiképzési tervét, a próbaidő tartamát illetve a felek egymással szembeni kötelezettségeit (az éves szabadság és az egyéb juttatások, pl. a nem elhanyagolható mértékű illetmény összegét). A szerződéseket a helyi kamaráknál tartják nyilván.

Azon államilag elismert szakmák száma, amelyben a duális rendszerben szakembereket képeznek, és amelyre a bértarifa-egyezmények vonatkoznak, 350 és 400 között van. A szakmák száma 20 év alatt harmadával csökkent, és további csökkenésük várható. Valamennyi szakmához tartozik egy ún. szakképzési rend(elkezés) (Ausbildungsordnung), mely tartalmazza a szakma megnevezését, a szakma leírását (Berufsbild = szakmakép), a képzés időtartamát, a képzés kerettervét (az elsajátítandó képességeket és ismereteket, valamint az elsajátítás kívánatos sorrendjét) amely alapján a gyakorlati képzésért felelős üzem saját, még részletesebb képzési kerettervét készíti, és végül a vizsgakövetelményeket.

A kiképzés után mind ritkábban, de még mindig az esetek több, mint harmadában a szakmunkásvizsgát tett fiataalt az addigi kiképző üzem szerződteti. Az üzemek sok esetben „veszteséggel termelik meg azt a munkaerőt”, amelyből az esetek nagyobb részében később sem profitálnak. Számukra az egyik fő előny éppen az, hogy a kiképzettek közül, nagyon alapos információ birtokában fölözhetik le a legjobb, hozzájuk már lojális munkaerőt. Ez az új munkaerő szerződtetését nagyon olcsóvá és megbízhatóvá teszi.

II. A társadalmi partnerek szerepe a duális rendszerben

A duális rendszer irányításában és működtetésében, helyi és központi szinten egyaránt komoly szerepet játszanak a társadalmi partnerek, azaz a munkaadók és munkavállalók önkéntes vagy törvényben kötelezően előírt társulásai. E szervezetek részt vesznek a szakképzésről szóló nyilvános vitákban, megpróbálják megnyerni maguknak a közvéleményt, és igyekeznek befolyásolni a vonatkozó törvénykezést. A társadalmi partnerek - mint képzést kínálók - közvetlenül is részt vesznek a szakképzésben, különösen a továbbképzésben.

A munkaadói és munkavállalói szervezeteket szövetségi szinten általában csúcsszerveik képviselik. A csúcsszervek feladata, hogy előzetesen tagszervezeteik között a mindenkor problémákat megtárgyalják, a vitás kérdésekben közös álláspontot alakítsanak ki. Az országos egyeztetésekre így már kiérlelt, egyeztetett, eltérő érdekeket és különböző tudásokat integráló állásponttal érkeznek, ami rendkívül kedvező hatással van a későbbi döntések színvonalára.

A szociális partnerek részvétele a szakmai képzésben nem csak az erre specializálódott intézmények keretén belül zajlik. A szakképzés-politikai döntéseket mint más, csatolt intézményrendszerek társtulajdonosai is befolyásolják, illetve hozzák: ilyen a bértarifa-autonómia, az üzemi szintű együttdöntés rendszere, valamint a munkaügyi irányítás. A munkaadók és munkavállalók egyidejű jelenléte mind a négy rendszerben számukra azzal az előnnyel is jár, hogy az együttműködés és kompromisszumkeresés terén megnő a játéktérük, lehetőségük nyílik egy összehangolt, következetes politika kialakítására.

Szövetségi szinten a Szövetségi Szakképzési Intézet Főbizottsága az a testület, mely a szakképzés-politika alakítására a legnagyobb befolyással bír. A Főbizottságban egyenlő arányban kapnak helyet a munkaadók, a munkavállalók, a tartományok és a szövetségi kormányzat képviselői. Egyetértésük, de legalábbis a kompromisszumig történő egyeztetésük nélkül nem lehetséges a törvényi szabályozás módosítása, beleértve akár az egyetlen szakmára vonatkozó szakképzési rend módosítását is. Formailag ugyan a miniszterek bocsátják ki az egyes szakmai képzésre vonatkozó előírásokat, de a társadalmi partnerek egyetértése nélkül erre mindeddig egyetlen alkalommal sem került sor. Az 1969-ben elfogadott Szakképzési Törvényt követő időszakban ugyanis a legfontosabb szabályozó elv a törvényben nem rögzített, de hallgatólagosan mindenki által elfogadott konszenzus elv, amelyet a formális többletjogokkal bíró miniszterek is tiszteletben tartanak. A Főbizottság jelentős kutató-fejlesztő infrastruktúra fölött is rendelkezik, állásfoglalásai jelentik a szakképzés valamennyi helyi szereplője számára a legfőbb útmutatást. A társadalmi partnerek képviselői részt vesznek a Szövetségi Munkaügyi Hivatal irányításában is, mely különösen a munkanélküliek (át)képzése révén kapcsolódik a szakképzés területéhez.

Tartományi szinten törvény által kötelező jelleggel működnek az ún. Tartományi Szakképzési Bizottságok, melyek tripartit összetételűek (munkaadók, munkavállalók, tartományi kormányzat), és formális jogosítványok nélkül ugyan, de a tartományi szintű szakképzés-politika legfőbb befolyásolói.

Körzeti szinten a munkaadók helyi kamarái, a szakképzésre vonatkozó ún. „illetékes helyek” rendelkeznek a legtöbb jogosítvánnyal. Kamarai feladat a szakképzési szerződések nyilvántartása, a kiképzésre vállalkozó üzemek és oktatók alkalmasságának megítélése, a köztes és záróvizsgák lebonyolítása. Ezen a szinten tehát a munkaadók érdekérvényesítési lehetőségei dominálnak, de a kamarákhoz rendelt szakképzési feladatok egy részében a munkaadók képviselőivel is együttműködnek. A vizsgabizottságokban például egyenlő számban vannak

jelen a munkaadók és a munkavállalók delegáltjai, és rajtuk kívül egy-egy a szakmunkásképző iskola által kijelölt tanár is tagja a bizottságnak.

Helyi, üzemi szinten a munkavállalók által választott üzemi tanácsoknak van beleszólási joguk a képzési tartalmak meghatározásába, ellenőrzik a szakképzésre vonatkozó előírások betartását, védik a kiképzendőik jogait. Az üzemi tanácsokban hagyományosan meghatározó szerepet játszanak a szakszervezetek.

A Szövetségi Szakképzési Intézet (BIBB)

A Szövetségi Szakképzési Intézet megalakítása és rövid története

A Szövetségi Szakképzési Intézet (1970 előtt Szövetségi Szakképzéskutató Intézet) megalakítása szorosan kapcsolódik az 1969-es Szakképzési Törvényhez, amelynek elfogadását az 1966-69 közötti nagykoalíció tette lehetővé. Ezt megelőzően nem volt szövetségi szintű háttérintézménye a szakképzésnek. Az Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége tartotta fenn a Szakképzési Intézetet (Arbeitsstelle für berufliche Bildung - ABB), mely így elsősorban a munkaadókat szolgálta mint szakképzési rendeket fejlesztő háttérintézmény. A kisipari, mezőgazdasági szakmákkal, valamint a szabad foglalkozásokra történő képzéssel az ABB sem foglalkozott. A szakszervezetek csak mint alkalmi tanácsadók és eseti megbízók vehették igénybe az ABB szolgáltatásait. A BIBB másik elődintézményének tekinthető a Munkaügyi Minisztérium vezetésével létrehozott, a kormányzati munkát segítő Szakképzési Kerekasztal (Gesprächskreis Berufsbildung). Ez volt a '69-es törvény előtti konzultációs fóruma a szociális partnereknek, mely formális jogosítványokkal nem rendelkezett. Működése azért vált lehetségessé, mert valamennyi érdekelt fél igényt tartott a többiek véleményének megismerésére, saját álláspontjának megismertetésére, és az együttműködésre olyan kérdések megoldásában, ahol az érdekek egybeestek, vagy kompromisszum volt kialakítható.

Az 1970-es évben létrehozott Szövetségi Szakképzéskutató Intézet végül az ABB jogutódjaként alakult meg, többségében annak személyi állományát is átvette. Vezetését a 12 tagú, tripartit elven szerveződő Főbizottság látta el. 5-5 főt delegáltak a munkaadói és munkavállalói oldal legjelentősebb szervezetei (előbbiekről többek között a Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége (DIHT), a Német Kisiparosok Központi Szövetsége (ZDH), a Német Ipar Szövetségi Egyesülete (BDI), a Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete (BDA), utóbbiak részéről a fémipari szakszervezetek, a vegyipari szakszervezetek, az alkalmazottak szakszervezete és a pedagógusok és tudományos dolgozók szakszervezete). A kormányzatot a munkaügyi és a gazdasági tárca egy-egy delegáltja képviselte. Eleinte problémát jelentett, hogy a Gazdasági Minisztérium képviselője általában a munkaadókkal, a Munkaügyi Minisztérium képviselője rendszeresen a munkavállalókkal együtt szavazott. Ezért utóbbit 1972 végén a kultuszminisztérium szakképzési részlegét vezető munkatárs váltotta fel, aki 1976-tól az Intézet főtitkáráként tevékenykedik. A váltás indoklásához egyébként azt az ideológiai érvet hozták fel, hogy tulajdonképpen a szakképzés is általános képzés, de legalábbis oktatási tevékenység.

Vita tárgya volt eleinte, hogy ki finanszírozza az intézetet. A kormány hezitálása miatt a munkaadók kerültek szóba, akik az elődintézményt is fenntartották. Minthogy azonban az intézet tevékenységébe csak részleges beleszólásuk van, ők ezt a megnövekedett terhet nem akarták vállalni. Végül sikerült elérni, hogy állami költségvetésből tartsák fenn az intézetet, amely helyzetet 1976 óta törvény is garantálja.

Az Intézet, ha nem is a semmiből jött létre, mindenesetre állandó káderhiánnyal küszködött, kevés volt a kutatáshoz is értő, tapasztalt szakember. Személyzeti politikájára komoly hatással voltak a munkaadók és munkavállalók szervezetei, úgyszólván paritásos alapon vettek fel embereket, ami azzal a veszéllyel járt, hogy a szakértelem, szakszerűség háttérbe szorult. A gondokat csak tetézte, hogy a Főbizottság - elvárásait tekintve - maximalista volt. Minthogy a korábbi évtizedekben elhanyagolták a kutatásokat, mindenki érzékelte a hiányt, de ezt azonnal meg is akarta szüntetni. Túlságosan is sok projektet indítottak. A nagyszabású elképzeléseknek azonban nem volt személyi fedezete. Az 1973-as szövetségi számvevőszéki vizsgálat

ezekén felül kitért az Intézet jogi helyzetének bizonytalanságára, valamint arra, hogy a kutatáson kívül fejlesztési tevékenységgel is kellene foglalkoznia.

A vizsgálat kézzelfogható eredménye lett az 1976-os Szakképzéstámogatási Törvény, mely gyakorlatilag a BIBB helyzetét, feladatait és működési feltételeit rögzíti. Ekkor kerül ki az Intézet nevéből a „kutató” szócska, ami jelentős profilbővülés eredménye, hiszen immár hivatalból fejlesztő intézet is lett. Az intézet irányítását ezentúl a főtitkáron kívül a negyedparitásossá átalakított Főbizottság végzi, amelyben az eddigi három oldal mellett helyet kapnak a tartományok képviselői is. Rögzítik az Intézet feladatait, mely meghatározza a mindmáig nagyjából változatlan szervezeti felépítést is. A BIBB-nek 1976-tól 1993-ig törvényben is rögzített feladata a mindenkori kormány számára végzendő tanácsadás, melyet az 1977-től kezdve évenkénti Szakképzési jelentés, valamint a főtitkár személye révén gyakorol.

A tartományok jelenléte ekkor is, és a későbbiekben is vitát váltott ki. Ennek egyik oka, hogy Németországban az iskolaügy egésze tartományi hatáskörben van, de a szakképzés üzemi része - az egyes szakmákban folyó képzés országos egységessége okán - szövetségi szintű szabályozási terület. A tartományok befolyásának növekedése következményeként egyesek az országosan egységes szakképzési programok kötelező jellegének gyengülésétől és a színvonal csökkenésétől tartottak. Logikusnak látszott az is, hogy a tartományok - lévén a szakképzés iskolai része tartományi kompetencia - a kultuszminisztériumokból delegálnak képviselőket. Ekkor a Főbizottság tartományi albizottsága esetleg olyan intenzíven foglalkozhatott volna a képzés iskolai részével, ami - egyesek félelme szerint - országosan egységes, erősen iskolásított kerettantervekben csúcsosodhatott volna ki, gyengítve a rendszer fő erényének tartott duális jelleget. Végül azonban a tartományok általában a gazdasági minisztériumokból jelöltek szakembereket a Főbizottságba, kivéve Bajorországot (itt a Munkaügy delegál képviselőt), valamint néhány északi tartományt, ahol a minisztériumi munkamegosztás olyan, hogy a szakképzés üzemi részével is a kultuszminisztériumok megfelelő részlegei foglalkoznak. Az új tartományok is a gazdasági minisztériumok munkatársait küldik a Főbizottságba. E viták lényege szerintünk az, hogy a negyedik érdekelt fél színrelépésével a beleszólás, irányítás hatalmának újraelosztását kellett megvalósítani, az érdekeket további szempontok figyelembe vételével harmonizálni. Minthogy a tartományok elsősorban a központi, szövetségi hatalom relatív csökkentésében érdekeltek, így érdekeik gyakran egybeestek a munkaadóknak és munkavállalóknak az állami szerep csökkentését célzó törekvéseivel. Ezzel sajátos módon hozzájárultak a korporatista intézményrendszer megszilárdulásához is.

A kevés múlttal rendelkező, sokféle érdek metszéspontjában működő intézmény sokáig bírálatok kereszttüzében létezett. A munkaadók szerint túl erős a szakszervezetek befolyása az intézetre. Különösen hátrányosan érinti őket, hogy az állandó innovációs sürgetések, a minőségjavításra való örökös felhívás az ő képzési költségeiket növeli, miközben a képzés minőségének növelése nem feltétlen, nem minden határon túl érdekük.

A legválóságosabb periódus a szociálliberális koalíció 1982-es bukása után következett. A keresztény pártok korábbi követeléseivel összhangban 1983-ban egy CSU képviselő parlamenti beadványában egyenesen az Intézet megszüntetését javasolta. A felszabaduló forrásból autópályát építtetett volna. Később már a Szövetségi Szakképzési Intézet költségvetésének 50 %-os csökkentésével is beírta. Beadványának az eredménye egy 1985-ben kezdődött bizottsági vizsgálat lett. A bizottság tagjainak eredetileg független, az Intézet tevékenységéhez azonban csak áttételesen értő professzorokat neveztek ki. A Főbizottság azonban ezt sérelmesnek találta, és ragaszkodott ahhoz, hogy ha nem is tagjai közül, de az Intézet munkáját és e munka fontosságát megítélni képes bizottsági tagokat ő is delegálhasson. Így oldalanként 2-2 főt ők is küldhettek a bizottságba (a munkaadók a Hoechst egy főosztályvezetőjét és a

berlini kamara elnökét, a szakszervezetek pedig a Salzgitter AG oktatási főosztályának egy munkatársát és egy hátrányos helyzetűek szakképzésével foglalkozó professzort). Másfél évi munka után elkészült a bizottság rendkívül kritikus, de erőket is felsoroló jelentése. Az Intézetet végül is az a végső konklúzió mentette meg (sőt helyzetét nagymértékben stabilizálta is), mely szerint ha az Intézet most nem létezne, akkor létre kellene hozni.

Az intézet irányítási rendjére a következő nagyobb horderejű változásokat okozó kihívást a keleti és nyugati tartományok egyesítésének következményei jelentették. Az addig 38 fős főbizottság létszámát növelni kellett, hiszen az új tartományok is jelen akartak lenni a testületben. Korábban a 11 tartomány mellett a munkaadók és a munkavállalók is 11-11 főt küldtek, míg a szövetségi kormányzatot 11 szavazattal 5 delegátus képviselte. Az új felállás szerinti 3-szor 16 fő és az 5 szövetségi küldött, összesen 53 fős testületet jelent (a paritás miatt a munkaadók és munkavállalók is azonos számú mandátumra tartottak igényt). Ez, a gördülékeny működést már szinte akadályozó létszám ráadásul a költségeket is felével növelte volna. Az egyeztetések után végül 1993. végén került sor a Szakképzéstámogatási Törvény módosítására, mely változás elsősorban az Intézet vezető grémiumának új működését szabályozza.

A leglényegesebb változás, hogy az ütőképes működés érdekében a Főbizottság tagjaiból egy állandó bizottságot hoztak létre, melynek várhatóan döntő befolyása lesz az Intézet működésére. Ebbe a négy oldal 2-2 főt delegál. Az állandó bizottság létszámát eredetileg 16 főre tervezték, de a Szövetségi Tanács (Bundesrat) ehhez azért nem járult hozzá, mert 4-4 mandátumot sehogy sem lehetett volna igazságosan elosztani. A tartományi küldöttekből álló Szövetségi Tanács két másik változáshoz sem járult hozzá. Egyrészt ragaszkodott a Tartományi Bizottsághoz (Länderausschuß), mint állandó albizottsághoz, amelyet szövetségi szinten - értelmezésünk szerint a központ és a régiók hatalmi huzavonája részeként - meg kívántak szüntetni. Másrészt nem járultak hozzá a szövetségi kormányzat azon igényéhez sem, hogy a törvényben előírják: a Főbizottságnak évente egyszer kell üléseznie. Végül a Főbizottság kapta meg azt a jogot, hogy meghatározhassa, hányszor ül össze egy évben. (A Szövetségi Kormány a Főbizottság ülésezésének törvény általi korlátozásával is annak hatalmi súlyát kísérelte meg csökkenteni, mint ahogy tette ezt - sikeresen - a hivatalos kormánytanácsadói szerep megvonásával.) Míg a hetvenes években átlagosan hatszor, a nyolcvanas években négyszer üléseztek, addig a jövőben várhatóan a kilencvenes évek elejének gyakorlata fog érvényesülni évi három ülésnappal. Egészében véve a központi kormányzatnak az a törekvése, hogy az Intézetre nagyobb befolyást gyakoroljon, megtört a korporációk és a decentrumok kollektív ellenállásán.

Az Intézet feladatainak és működésének jogi szabályozása

Mint már említettük, az alapítás utáni, joghézagokkal és legitimitáshiánnyal küszködő kutató-fejlesztő intézmény jogállását a legmagasabb szinten, külön törvényben szabályozták. Az 1976-os Szakképzéstámogatási Törvény utolsó módosítása 1994 januárjában jelent meg.

A BIBB feladatait a törvény az alábbiakban határozza meg:

1./ Az egyes szakmák képzési programjainak, az éves szakképzési jelentéseknek, a szakképzésről szóló statisztikáknak a szövetségi miniszter útmutatásai alapján történő elkészítése, modellkísérletek szervezése és ezek tudományos követése, a szakképzés nemzetközi kapcsolatrendszerében való közreműködés;

2./ Az üzemi képző központok tervezése, létrehozása és fejlesztése tárgyában az illetékes miniszter segítése;

- 3./ A szakképzéskutatásban a Főbizottság által meghatározott kutatási programok megvalósítása, a képzési módszertan fejlesztésének kutatásokkal való segítése, a kutatás főbb eredményeinek nyilvánosságra hozatala;
- 4./ A jogszabályban rögzített szakmák jegyzékének a dokumentációkkal együtt való nyilvántartása és nyilvánosságra hozatala;
- 5./ A távoktatás révén megvalósuló szakképzés tanfolyamainak elismerése, engedélyezése, ezzel kapcsolatos kutatási és tanácsadási tevékenység.

A BIBB szervei: a Főbizottság, az állandó Bizottság és a főtitkár.

A Főbizottság:

- 1./ Illetékes az intézettel kapcsolatos minden olyan ügyben, mely az állandó bizottság és a főtitkár illetékességi körén kívül esik.
- 2./ A szakképzés területén alapvető kérdésekben a szövetségi kormányzat tanácsadója, az éves szakképzési jelentéshez külön állásfoglalást mellékelhet.
- 3./ Tagjai közül 16-16-ot delegálnak a munkaadók, a munkavállalók, valamint a 16 tartomány; a szövetségi kormányzat 5 főt küld a bizottságba, akik együttesen úgyszintén 16 szavazattal rendelkeznek, és ezt csak egységesen érvényesíthetik. Utóbbiak nem kapnak szavazati jogot például a kormány számára készülő ajánlásoknál, a szakképzést érintő alapvető kérdésekhez történő állásfoglalásoknál. A Szövetségi Munkaügyi Hivatal és a települések szövetségének csúcsszerve 1-1 főt tanácskozási joggal delegálhat a bizottságba.
- 4./ A főbizottsági tagságra történő miniszteri megbízás 4 évre szól, a delegáltak személyére az egyes oldalak csúcsszervei tesznek ajánlásokat.
- 5./ Tagjai közül a Főbizottság évenként elnököt és elnökhelyettest választ; személyükre az egyes oldalak meghatározott sorrendben tesznek javaslatot.
- 6./ A főbizottsági tagságért külön juttatás nem jár, a felmerülő költségeket az idevágó szabályozás alapján megtérítik.
- 7./ A Főbizottság albizottságokat hozhat létre, melyeknek főbizottsági tagokon kívül mások is tagjai lehetnek. A negyedparitás szabályát itt is figyelembe kell venni, a 4-6/ pontok szabályai az albizottságokra is vonatkoznak.
- 8./ A Főbizottságot senki nem utasíthatja semmilyen feladatra.

Az állandó Bizottság:

- 1./ Az állandó Bizottságnak 8 tagja van, a négy oldal 2-2 főt delegál. A Szövetségi Munkaügyi Hivatal és a települések szövetségének csúcsszerve 1-1 főt tanácskozási joggal delegálhat a bizottságba. (Jelenleg Észak-Rajna-Vesztfália és Szászország képviseli az állandó Bizottságban a tartományokat: előbbi hagyományosan szociáldemokraták által kormányzott, régi, utóbbi kereszténydemokrata, új tartomány. A munkaadók képviseletében a Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége, valamint a Német Kisipari Kamarák Szövetsége, a munkavállalók részéről a Német Szakszervezeti Szövetség és a Német Alkalmazottak Szakszervezete van jelen. A kormányzatot a gazdasági és a kultuszminisztérium munkatársai képviselik.)

2./ A Főbizottságnál gyakrabban - rendszeren havonta legalább egyszer - összeülő állandó Bizottság átveszi a Főbizottságnak az Intézettel kapcsolatos bizonyos döntési jogkörét, amíg előbbi ezeket nem veszi vissza. Állásfoglalást adhat ki a folyamatosan készülő és megújuló szakmai képzési programokhoz.

3./ Átveszi a Főbizottság feladatait annak ülései között, ha sürgős intézkedésre van szükség, és a 8 bizottsági tagból legalább 3 nem ragaszkodik az ügy Főbizottság elé viteléhez, vagy ha a Főbizottság bizonyos feladatokkal látta el az állandó Bizottságot. Feladata továbbá a Főbizottság üléseinek az előkészítése. Jogalkotással kapcsolatos ügyekben a szövetségi delegátusoknak nincs szavazati joga.

Tartományi Bizottság:

1./ A Főbizottság állandó albizottságként létrehozza a Tartományi Bizottságot, melynek feladata a szakképzési programok iskolai kerettanterveinek tartományok közötti összehangolása (miután ezek a tartományok illetékességi körébe tartoznak).

2./ A Tartományi Bizottságba minden tartomány delegál 1-1 főt, a szövetségi kormány, a munkaadók és munkavállalók 3-3 főt. Tanácskozási jog illeti meg a Szövetségi Munkaügyi Hivatal egy munkatársát.

3./ Valamennyi új szakmai képzési program e bizottság elé kerül, melyhez az Állandó Bizottság által megállapított határidőn belül állásfoglalást csatolhat. Ezt egyszerű többséggel lehet elfogadni, ha a tartományok küldötteinek is legalább fele megszavazta.

A Főtitkár:

1./ Képviseli és igazgatja a Szövetségi Szakképzési Intézetet a Főbizottság útmutatásai alapján.

2./ A főtitkárt a Németországi Szövetségi Köztársaság elnöke nevezi ki a szövetségi kormány javaslatára, helyettesét az illetékes miniszternek a főtitkárral egyetértésben történő javaslatára.

Szakmai tanácsadás, konzultáció céljára a Főtitkár szakbizottságokat hozhat létre, melyek szakértőkből, köztük tanárokból kell álljanak. A szakbizottságok tagjai munkájukat társadalmi munkában végzik, de megilleti őket a jogszabályokban meghatározott költségtérítés.

Az Intézetben belül állandó, 17 fős albizottságot kell létrehozni a fogyatékosok szakképzésével kapcsolatos tanácskozási és tanácsadási célra.

Az Intézetet alapvetően szövetségi költségvetési forrásból tartják fenn. A finanszírozási igény meghatározásában döntő szerepet játszik az Intézet Főbizottsága, melynek javaslatát érdemben nem bírálják felül. Az utolsó év költségvetése 48 millió DM volt, ennek mintegy 75-80 %-a személyi költség. Az intézetnek Berlinben és Bonnban összesen mintegy 380 munkatársa van.

A Szövetségi Szakképzési Intézet jogi felügyeletét az illetékes szövetségi miniszter látja el.

Az Intézet Szervezeti felépítése

A szervezeti felépítés a törvényben megszabott feladatokhoz igazodik, az Intézet közel negyedszázados fennállása alatt alig változott. Alábbiakban felsoroljuk a 6 főosztályt, és az alájuk tagolódo osztályokat a megadott referenciaterületekkel.

1. főosztály: Struktúrakutatás, tervezés, statisztika

Az 1-es főosztály tevékenysége a képzési és foglalkoztatási rendszer terén lezajló társadalmi gazdasági fejlődés alakulásának statisztikai adatok alapján történő megfigyelésére, elemzésére és előrejelzésére összpontosul. A munka során feldolgozzák, társadalmi-gazdasági szempontok szerint kiértékelik és saját reprezentatív felmérésekkel szisztematikusan kiegészítik az oktatásügyről, a szakképzésről és a foglalkoztatásról készült hivatalos statisztikákat.

1/1. osztály: A szakképzés társadalomtudományi alapjai (pl. társadalomtudományi vizsgálatok a szakképzés valamennyi területén);

1/2. osztály: Szakképzettségi struktúra, szakképzési statisztika (pl. annak elemzése, hogy milyen hatást gyakorol a műszaki fejlődés a szakképzettséggel szemben támasztott követelményekre);

1/3. osztály: A szakképzés tervezése (pl. piacelemzés a szakmunkásképzés terén, középtávú előrejelzések készítése a szakmunkástanulói munkahelyek keresletének és kínálatának alakulásáról);

2. főosztály: Curriculum-kutatás

A 2-es főosztály kutatómunkájának fő tárgyát a szakmunkásképzési oktatási folyamatok, maguk a szakmunkástanulók és az oktatószemélyzet képezik. Ezen belül fontos, mind nagyobb jelentőségű munkaterületnek számít a képzési és tanulási folyamatok alakítása, a felmérő dolgozatok és vizsgák realizálása, valamint a gyakorlati szakmunkásképzés terén folyó modellkísérletek megszervezése.

2/1. osztály: Képzési és tanulási folyamatok a szakképzésben (pl. a szakoktatás területén kitűzött célok elemzése és konkretizálása, továbbá gyakorlati megvalósításuk a képzés és a tanulás menetében);

2/2. osztály: Vizsgák és felmérő dolgozatok (pl. vizsgatervek kidolgozása, különös tekintettel a több szakterületet érintő szakképzésre);

2/3. osztály: Innováció és modellkísérletek (pl. a szövetségi kormány modellkísérleti programjainak végrehajtása, együttműködés a vállalatokkal, a modellkísérletek figyelemmel kísérése tudományos szemszögből, valamint a modellkísérletek realizálása és eredményük elemzése);

2/4. osztály: A szakmai képzés és a szakoktató-továbbképzés terén dolgozó személyzet (pl. a szakoktatók továbbképzéséhez szükséges anyagok kidolgozása);

3. főosztály: A szakképzési rendeket előkészítő kutatás

A 3-as főosztályt alkotó négy osztály munkájának súlypontjai:

- A szakképzés keretfeltételeinek és a szabályozó intézkedések hatásainak kutatása;
- Tanmenetek (kiváltképpen a szakképzési programok) kifejlesztése az alapfokú szakmai képzés számára;
- A szakképzési programok összeegyeztetése az egyes tartományok kerettanterveivel;
- Magyarázatok kidolgozása a szakképzési programokhoz (végrehajtási segédletek);

A szakképzési programokkal kapcsolatos kutatás figyelembe veszi a testi és szellemi fogyatékosok különleges érdekeit.

- 3/1. osztály: Ipari-műszaki szakmák
- 3/2. osztály: Természettudományi-technikai szakmák, környezetvédelem
- 3/3. osztály: Kereskedelmi és igazgatási szakmák
- 3/4. osztály: Alkotó-tervező jellegű és ezekhez kapcsolódó szakmák

4. főosztály: Továbbképzéssel foglalkozó kutatások

A 4-es főosztály kutatómunkájának tárgyát a továbbképzésen részt vevő felnőttek tanulási folyamatai és problémái, a tevékenységi és szakképzettségi struktúrák, a szakmai továbbképzés színvonala, valamint a levelező oktatás képezik. A szakmai továbbképzés tervezése és színvonalának javítása céljából továbbképzési programokat és minőségi kritériumokat fejlesztenek ki, az innovációt szolgáló intézkedésterveket hajtják végre modellkísérletek keretében, és véleményezik a levelező tanfolyamokat.

4/1. osztály: Szakképzettség és továbbképzési programok (pl. a szakképzettség innovatív fejlődésének vizsgálata, különös tekintettel új szakmák kifejlődésére a továbbképzés folyamán);

4/2. osztály: Képzési és tanulási folyamatok (pl. a felnőtt korúak körülményeit szem előtt tartó, szakmák feletti tervezetek kidolgozása és kipróbálása a tanulás támogatása, figyelemmel kísérése, a tanulással kapcsolatos tanácsadás, a tanulási motiváció fejlesztése és az elért tudásszint ellenőrzése céljából);

4/3. osztály: Szervezés és színvonal (pl. továbbképzési koncepciók kifejlesztése az üzemi továbbképzés számára);

4/4. osztály: Levelező oktatás (pl. a fejlesztési célkitűzések kutatása és támogatása a levelező szakoktatás színvonalának javítása érdekében);

5. főosztály: Oktatástechnológiai kutatás és összehasonlító szakképzéskutatás

Az 5-ös főosztály központi feladatai: a képzés technológiájának fejlesztése, a szakképzés és a továbbképzés célját szolgáló médiumok (pl. írásos képzési anyagok a szakképzők és a szakmunkástanulók számára), gyakorlati és didaktikai eszközök kifejlesztése és kipróbálása, valamint az üzemi gyakorlati felhasználásuk vizsgálata; ezt egészíti ki a nemzetközi összehasonlító szakképzéskutatás.

5/1. osztály: Médiumfejlesztés és médiumdidaktika (pl. szakképzési célú médiumok kifejlesztése és kipróbálása a különböző képzési folyamatok számára a szakképzés területén);

5/2. osztály: Médiumok felhasználása és gyakorlati alkalmazási tervek (pl. a munkafolyamatok, az alkalmazott szakképzési formák és a médiumalkalmazás vizsgálata új szakképzési tervek kifejlesztése szempontjából);

5/3. osztály: A szakmai képzés nemzetközi összehasonlítása (pl. a szakképzési rendszerek és a szakképzési tervek nemzetközi összehasonlítása);

6. főosztály: Oktatásgazdaságtani kutatás, szakképzési intézményekkel foglalkozó kutatás

A 6-os főosztály tevékenysége a szakképzési folyamatok költségeivel, hasznával, minőségével és hatékonyságával kapcsolatos oktatásgazdaságtani kérdésekre, valamint a finanszírozási modellek kifejlesztésére összpontosul. A főosztály ezenkívül elemzi az üzemek feletti szakképzési intézmények szervezetét és struktúráját, továbbá végrehajtja az üzemek feletti szakképzési intézmények pénzügyi támogatását.

6.1 osztály: Oktatásgazdaságtan (pl. tapasztalati adatok gyűjtése a szakmai képzés és továbbképzés költségeinek kiszámítása és hasznának megítélése céljából);

6/2. osztály: Szakképzési intézmények (pl. a szakképzési intézmények struktúrájának vizsgálata, egyebek között számuk, felszereltségük, kínálatuk, foglalkoztatott személyzetük, stb. szempontjából);

6/3. osztály: Az üzemek feletti szakképzési intézmények támogatása (pl. közreműködés az üzemek feletti szakképzési intézmények tervezésében, továbbfejlesztésében és támogatásában az általános igazgatási előírások alapján és a Szövetségi Művelődési és Tudományos Minisztérium által rendelkezésre bocsátott eszközökkel).

Tartományi Szakképzési Bizottságok (Landesausschüsse für Berufsbildung)

Törvényi szabályozás

Az 1969-ben elfogadott szakképzési törvény 54. paragrafusában az egyes tartományi kormányok mellett felállítandó Tartományi Szakképzési Bizottságokról rendelkezik. A bizottságok tripartit felépítésűek: a munkaadók, a munkavállalók és a tartományi kormányok egyenlő számú képviselőt bíznak meg a bizottságban való részvétellel. A tagokat maximum 4 évre delegálják a tartományi szintű kamarák, munkaadói és vállalkozói szövetségek, valamint a szakszervezetek tartományi csúcsszervei. A bizottsági munkáért a delegátusokat külön díjazás nem illeti meg, csak költségtérítést kapnak. Minden tag mellé kijelölnek egy helyettest, aki a bizottsági tag akadályoztatása esetén teljes joggal vesz részt a bizottság munkájában. Elnököt és helyettest a bizottság választ tagjai közül (ők nem tarthatnak egyidejűleg ugyanahhoz az oldalhoz).

A Tartományi Szakképzési Bizottság maga határozza meg működési szabályzatát. Joga van albizottságokat létrehozni, amelyeknek tagjai lehetnek nem bizottsági tagok is. A Tartományi Szakképzési Bizottság a törvény rendelkezése értelmében akkor határozatképes, ha tagjainak nagyobbik fele jelen van. A határozat elfogadásához a leadott szavazatok nagyobbik fele szükséges.

A Tartományi Szakképzési Bizottság a tartományi kormányzat tanácsadó testülete. Egyik legfontosabb, törvényben is rögzített szerepe, hogy a szakképzés fejlesztésekor ügyeljen annak egységességére, tartsa szem előtt az országosan egységes szakmai követelményeket a szakiskolai és az üzemi képzés fejlesztése és összehangolása során.

Egy konkrét példa: Észak-Rajna Vesztfália

A minden tartományra érvényes törvényi szabályozás természetesen nem eredményezi a Tartományi Szakképzési Bizottságok uniformizált megvalósulását. Az alábbiakban a legnagyobb német tartomány, Észak-Rajna Vesztfália Tartományi Szakképzési Bizottságának felépítését, működésének rendjét írjuk le.

Az észak-rajna vesztfáliai Tartományi Szakképzési Bizottság a tartomány Gazdasági és Technológiai Minisztériumában működik. Szervezetileg a minisztérium 3. főosztályának „Képesítés” nevű osztályát alkotó öt csoport egyike:

1. csoport - A szakképzés alapkérdései és összehangolása
2. csoport - A képesítések szerkezete és ennek fejlesztése, regionális sajátosságok
3. csoport - Az első szakképesítés megszerzésének támogatása
4. csoport - Továbbképzés, az Európai Unió támogatási programjai
5. csoport - Tartományi Szakképzési Bizottság

A Tartományi Szakképzési Bizottságba mindhárom oldal 9-9 főt delegált a működtető, jelen esetben a Gazdasági és Technológiai Minisztérium felkérésére. A munkaadók oldalán hárman területi ipari és kereskedelmi kamarától (IHK) jöttek, két főt helyi kisipari kamarák (HK) küldtek, egy fő érkezett az agrárkamarától, egy a szabad foglalkozások képviselőjében (egy helyi adótanácsadó kamarától), egy személy egy tartományi munkaadói egyesülettől, és egy

képviselő egy nagyvállalat képzési osztályának éléről, akit a Német Iparszövetség (BDI) tartományi szervezete jelölt e feladatra. A delegáltak helyetteseit szinte minden esetben egy azonos státuszú szervezetből (pl. egy másik nagyváros azonos jellegű kamarájától) jelölték ki.

A munkavállalói oldalon két-két tagot delegált a Német Szakszervezeti Szövetség (DGB) és a Német Alkalmazottak Szakszervezete (DAG) tartományi csúcsszerve. A többi öt helyet ágazatok (vegyipari, építőipari, fémipari, pedagógusok és tudományos dolgozók, kereskedelmi dolgozók) küldöttei töltik be. A helyettesek itt a kimaradt, kisebb súlyú ágazatok referensei, sőt a Német Szakszervezeti Szövetség (DGB) tartományi csúcsszerveinek küldötteit is ágazati emberek - a postás és a bányász szakszervezet jelöltjei - helyettesítik.

A tartományi kormányzatot képviselő oldalon meglepő módon négyen is a Kultuszminisztérium dolgozói, míg egy-egy főt ad a belügyi, a pénzügyi, a munkaügyi és a környezetvédelmi tárca, valamint a házigazda szerepét betöltő Gazdasági és Technológiai Minisztérium. A helyettesek itt valamennyi esetben azonos tárcánál vannak. Ez a megoszlásban azt a látszatot kelti, mintha az iskolaügyért felelős kultuszminisztérium határozná meg az oldal munkáját. A helyszíni benyomások azonban arról győzték meg minket, hogy a dolgok menetébe a székhelyet adó, egyúttal házigazdaként is tevékenykedő gazdasági és technológiai tárca gyakorolja a döntő befolyást.

Az észak-rajna-vesztfáliai Tartományi Szakképzési Bizottság saját működési rendjét a szakképzési törvény elfogadását követő évben, 1970. novemberében alakította ki, melyet azóta egy alkalommal, 1986. szeptemberében módosított.

Az észak-rajna-vesztfáliai Tartományi Szakképzési Bizottság működési rendje

A működési szabályzat 9 paragrafusból áll. Az elsőben a bizottsági tagsággal kapcsolatban két dolgot rögzít. Egyrészt a tagokat a tartományi gazdasági és technológiai miniszter nevezi ki és hívhatja vissza, másrészt a tagok személyükben felelősek, nem az őket küldő szervezetek utasításait követik. (Érdemes megjegyezni, hogy a miniszter fenti jogosítványával kapcsolatban egyetlen konfliktushelyzet sem merült fel az évek során. Sem visszahívásra nem volt példa, és arra sem, hogy a miniszter ne hagyott volna jóvá egy küldő szervezet által megjelölt személyt.)

Az elnököt és helyettesét két évre, titkos szavazással, többségi alapon választják. Nyílt szavazás akkor lehetséges, ha ezt valamennyi jelenlévő elfogadja. Az elnökségben a rotációs elvet alkalmazzák, azaz a választott elnök és helyettes egy év elteltével szerepet cserél. Ha az első fordulóban senki nem kapna abszolút többséget, akkor a második fordulóban a két legtöbb szavazatot kapó jelölt versenyez tovább. Szavazategyenlőség esetén sorsolnak. A szabályzat is megismétli a törvény azon passzusát, hogy elnök és helyettes nem ülhetnek a bizottság azonos oldalán.

Az ülések általában nem nyilvánosak, hacsak a bizottság nem hoz erről határozatot. A helyettesek tanácskozási joggal mindig részt vehetnek az üléseken, de csak a delegátus távollétében kapnak szavazati jogot. Az ülésen részt vehetnek illetékes tartományi hivatalok, minisztériumok (így a Tartományi Munkaügyi Hivatal, vagy a nők és férfiak egyenjogúságát szolgáló minisztérium) képviselői, valamint felkért szakértők.

Az ülésekre az elnök, helyettesével egyetértésben, írásban hívja meg a bizottság tagjait, legalább 4 héttel - kivételes esetben is legalább 2 héttel - az ülés előtt. Az írásos meghívónak tartalmaznia kell az ülés napirendjét. A megküldött napirenden nem szereplő témát csak abban az esetben tárgyalják meg, ha annak napirendre vételét a jelenlévők 3/4-e támogatja. Az ülést akkor is össze kell hívni, ha azt a tagok harmada írásban kéri, megjelölve az ülés témáját.

Az ülésekről emlékeztetőt kell készíteni, melyet az elnök és a jegyzőkönyvvezető ír alá. Ezt természetesen valamennyi bizottsági tag, és az esetleges további érintett résztvevő megkapja. Amennyiben legkésőbb a következő ülésen nem érkezik kifogás, úgy az emlékeztetőt elfogadottnak kell tekinteni.

Döntéseket egyszerű többséggel hoznak. A tartózkodás nem leadott szavazatnak minősül. Határozatot ülés összehívása nélkül is hozhatnak, pl. körlevél segítségével, ha annak feladásától számított 3 héten belül senki nem emel ez ellen kifogást.

A továbbiakban a jogszabály részletesen szabályozza az albizottságok felállítását és működését.

A működési szabályzat módosításához ugyanúgy többségi döntésre van szükség, mint minden más döntés esetén, de ezt jóvá kell hagyni a fent is említett két miniszternek, azaz a gazdasági és technológiai, valamint a munka-, egészségügyi és szociális miniszternek, hogy a határozat életbe lépjen.

A működés gyakorlata és néhány tartalmi kérdés

A Tartományi Szakképzési Bizottság irodáján kapott tájékoztatás szerint abban a kérdésben nagyfokú egyetértés uralkodik, hogy mely problémákat érdemes tematizálni az üléseken. A minisztériumok között sincs előzetes egyeztetés, a házigazda (a gazdasági minisztérium) készíti el az előzetes anyagokat, amelyeket a többi részvevő csak a későbbiekben, esetleg csak a bizottsági üléseken véleményez. Évenként négy ülésre szokott sor kerülni, melyek közül egy a tartományi szinten is évenként kiadott szakképzési jelentést tárgyalja meg. 1983 és 1990 között rendszeresen napirenden volt a kiképzőhelyek keresletének és kínálatának kérdése, hiszen ezt az időszakot az egyensúly hiánya jellemezte. A demográfiai és konjunkturális helyzet azóta úgy módosult, hogy a kérdés alapvetően lekerült a napirendről. A legutolsó alkalmakkor olyan kérdéseket tárgyaltak, melyeknek most van aktualitása, így az üzemi képzést, vagy a szak- és általános képzés egyenértékűségének helyzetét, mely szövetségi szinten is az egyik gyakran érintett téma.

Az egyenértékűséggel kapcsolatban említették a Kollegschule kísérletet, mely számunkra leginkább a duális alapú szakképzés részleges (szakközép)iskolásítását jelentette. (Ezen ág elvégzése után szakirányú főiskolára való beiratkozásra nyílik lehetőség, és a képzés nagyobb hányada zajlik az iskola falai között. A kísérlet legalábbis részleges kudarcát az mutatja, hogy a reményekkel ellentétben ebbe a képzési típusba sem jött meg a jelentkezési kedv, mindenekelőtt a továbbtanulást garantáló osztályok maradtak jelentkezők nélkül, pontosan azok, amelyekért a kísérletet elindították.)

Aktuális téma volt a fentiek mellett a lemorzsolódás, a lemorzsolódók sorsának követése. Kiderült, hogy a kimaradtak 2/3-a ismét beiratkozik valamely kurzusra. Számukra rövid ideig tartó, intenzív, szociálpedagógiai eszközöket is alkalmazó képzési utakat is kínálnak, amelyek nem sikertelenek, de rendkívül drágák, így ismét előtérbe kerülnek a megelőzést megcélzó megoldások.

A továbbképzések áttekinthetetlen halmazának kezelése, mindenekelőtt a továbbképzések színvonalának garanciáját biztosító intézkedések megtétele is szerepel a frissen tárgyalt témák között. Összevetik a továbbképzési kínálatok adatbankjait (a kamarákét, a Munkaügyi Hivatalét, és a Kultuszminisztériumét), és egy a képzés minőségét ellenőrző szervezet megbízását fontolják. Itt a mesterképzés révén tapasztalattal rendelkező kisipari kamarák kerültek szóba. Egyelőre azonban még nem igazán hisznek egy hagyományos típusú felügyelet hatékony minőségvédelmében, az ötletgyűjtésnél, a probléma átgondolásánál tartanak.

A Tartományi Szakképzési Bizottság titkára megemlített egy válságkezelési módszert: különösen a képzési helyek keresletének és kínálatának eltérésekor jól alkalmazható az ún. képzési konferenciák módszere, amikor is az összes érdekelt szereplő részvételével egy operatív bizottságot hoznak létre, akik közös cselekvések és összehangolt intézkedések sorozatával próbálják a problémát enyhíteni.

Ebben a tartományban a Tartományi Szakképzési Bizottság mellett 3 albizottság működik, melyek 1./ a szakképzés általános kérdéseivel, 2./ az első szakmára való képzéssel, illetve 3./ a továbbképzéssel foglalkoznak. Ezekbe mindhárom oldal 3-3 főt delegált, akiknek kétharmada a Tartományi Szakképzési Bizottságnak is tagja. Létezik továbbá egy kisebb munkacsoport, amely az éves szakképzési jelentéseket készíti, továbbá van egy munkacsoport, amely az elnök számára dolgozik.

Az éves szakképzési jelentés

Ennek összeállítása a bizottság egyik legfontosabb feladata, amely megállapításai, téma-választása és témakezelése által részben a kormánytanácsadói szerepet is betölti. A jelentések mindig egy összefoglalóval indulnak, amelyek röviden összefoglalják a főbb történéseket, tendenciákat, konfliktusokat, teendőket és ajánlásokat. Ezt követi a részletes jelentés, amelyet gazdagon illusztrálnak statisztikai adatokkal. Végül függelékben mellékelnek dokumentumokat, határozatokat, elfogadott ajánlásokat. Érdekes módon a konszenzus elve itt még határozottabban érvényesül, mint a szövetségi szintű éves szakképzési jelentésekben, hiszen míg ott évről-évre egyre hosszabb különvéleményt fogalmaznak meg a munkaadói és munkavállalói oldalak, addig - legalábbis ebben a tartományban - a jelentéseket különvélemény hozzáfűzése nélkül bocsátották ki az utóbbi években.

A Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége (DIHT) szakképzés-politikája

1. Munkaadói szervezetek

Németországban a munkaadói oldalon két típusú szervezetet találunk. Az egyikhez tartoznak a kamarák, melyek területi szerveződések, és amelyekhez valamennyi gazdasági vállalkozásnak kötelező csatlakozni. Az érdekvédelmen túl olyan fontos közjogi, gazdaságszervezői szerepet is ellátnak, melyek sok országban a kormányzat hatáskörébe tartoznak. Ezek csúcs-szervezetéről lesz szó a következő oldalakon. A másik típusú szervezet önkéntes alapon szerveződik, ágazatonként, valamint szintén a területi elv alapján. Ezek legfontosabb funkciója az államtól, kormányzattól függetlenül zajló bértarifa-tárgyalások folytatása a munkavállalói szervezetekkel. További feladataik közé tartozik a munkaerőpiac- és foglalkoztatáspolitikai, (a (tovább)képzést, a munkakörülményeket, a munkajog szabályozását alakító politika) formálása. E szervezetek a gazdaság szereplőinek - ágazatonként eltérő arányban - átlagosan 80 százalékát tudják tagjaik között.

2. A kamarák története, felépítése, funkcióik

Az első kamarák a mai Németország területén a napóleoni megszállás idején, francia mintára alakultak. Nem sokkal később, 1830-ban már létrejött az első, porosz törvények szabályozta gazdasági öngazgató testület. Ez a típus a 19. század végére a megalakuló Németország egész területén elterjedt. Németországban az első kamarai szövetséget 1861-ben hozták létre. 1935-1949 között ugyan tovább működött, de ebben az időben önállóságát ideiglenesen elvesztette. A második világháború után újjáalakuló kamarák törvényi szabályozását az 1956. decemberében elfogadott ipari és kereskedelmi kamarai törvény biztosítja. Az új tartományok megalakuló kamarái egy 1990. március 1-i jogszabály alapján jöhettek életre. A kamarai szerveződés mára a keleti tartományokban is befejezettnek tekinthető. Németországban ez idő szerint 83 ipari és kereskedelmi kamara működik.

A kamarai tagság már az egykori Németországi Szövetségi Köztársaság területén is 2 milliónál több vállalkozást érintett. A kötelező tagság, melyet a törvény ír elő, nemcsak a kamarák finanszírozását garantálja, de értelemszerűen biztosítja a tagok reprezentativitását is, vagyis valamennyi típusú gazdasági szereplő érdekeinek arányos képviselését.

A kamarai törvény és a kiegészítő szabályozást adó tartományi törvények keretjellegek, a részletes működési szabályokat a kamarák maguk alkotják meg. Az alapszabály rendelkezik az egyes szervek - közgyűlés, elnökség, elnök, ügyvezető igazgató - jogköréről. A legfőbb szerv, a közgyűlés tagjainak választási rendjét külön választási szabályzat határozza meg, mely igazodik az adott kamarai körzet gazdasági sajátosságaihoz. A közgyűlés tagjait 4 évre választják. A 83 kamarai közgyűlésnek mintegy 5300 tagja van. Ezek megközelítőleg kétharmada közepes méretű vállalkozás küldötte, de a kisüzemek is képviseltetik magukat valamennyi közgyűlésben. Általában kétévénként választanak tagjaik közül elnökséget és elnököt. Az elnök és a közgyűlés által megbízott, annak felelős ügyvezető igazgató együttesen képviselik a kamarát.

Mivel a kamarai feladatok ellátásának előfeltétele a személyi, pénzügyi és szervezeti kérdésekben megnyilvánuló öngazgatósi jog, ezért a tartományi gazdasági miniszterek felügyeleti joga kizárólag a működés törvényességének ellenőrzésére terjed ki.

A kamarai feladatok 5 fő területe a következő:

- Gazdaság- és jogpolitikai állásfoglalások

A kamarák számtalan politikatervező és -formáló vezető testületben vannak jelen, mind helyi, mind szövetségi szinten. Véleményük így közvetlenül alakítja a gazdaságpolitikát, a gazdaságra vonatkozó döntéseket.

- Szakértői véleményezés

Szaktevékenységeket készítenek a bíróságok és a hatóságok számára konkrét ügyekben. Részt vállalnak a cégjegyzék vezetésében, és felelnek az adatok valóságáért.

- Kamarai tagvállalatok segítése

Mindenekelőtt a tagvállalatokra vonatkozó információk szolgáltatásáról, kiadványokról van szó. Kis- és közepes vállalatok számára tanácsadással is rendelkezésre állnak, amivel ezek versenyképességéhez járulnak hozzá.

- Szakképzés

Az 1969-es Szakképzési Törvény a kamarákat bízta meg számtalan feladat elvégzésével. Jegyzéket kell vezetessenek a szakképzési szerződésekről, melyek száma 1989-ben mintegy 783 ezer volt. Meg kell vizsgálni és jóvá kell hagyni a kiképző üzemek és személyek alkalmasságát. Felelősek a képzések félidejében esedékes vizsgák valamint a záróvizsgák lebonyolításáért. Ennek érdekében kb. 20 000 vizsgabizottság működik, melyekben egyenlő számú munkaadó és munkavállalói képviselő mellett egy-egy tanár is szerepet kap. A társadalmi munkában végzett vizsgabizottsági tagság 1989-ben 15 ezer főt érintett. Az ipari és gazdasági-kereskedelmi szakmák mestervizsgáit is bonyolítják, gyakran az ezekre felkészítő tanfolyamokat is szervezik. Részt vesznek a továbbképzés szervezésében is. 1989-ben 291 ezer résztvevő kapott kamarai továbbképzést igazoló bizonyítványt.

- Adminisztratív feladatok

Számtalan jelentéktelennek tűnő, de a folyamatos üzletmenethez nélkülözhetetlen feladatról van szó, például a hazai és európai szabványnak megfelelő űrlapok meghatározásáról és terjesztéséről, bizonyos vitás kérdések elrendezéséről, a vizsgák színvonalának egységesítéséről.

3. A DIHT szervezeti felépítése, működése

A Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége olyan csúcsszerv, amely az ipar és a kereskedelem gazdálkodó szervezeteinek érdekeit szövetségi szinten, valamint az Európai Közösség és más nemzetközi fórumok szintjén védi. A DIHT a cégbíróságon bejegyzett egyesület, melynek közgyűlését a 83 Ipari és Kereskedelmi Kamara képviselői - elnökök és ügyvezető igazgatók - alkotják. A közgyűlés elnöksége leképezi a Szövetségi Köztársaság gazdaságának ágazati és területi megoszlását. A közgyűlés évente általában kétszer ül össze. A DIHT egyúttal tagja az európai kamarák társulásának (Eurochambres), és segíti a közel ötven külföldön működő német kamara munkáját. E kamarák feladata a kétoldalú gazdasági kapcsolatok ápolása. (A Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara 1993. nyarának végén alakult.) A DIHT maga nem közjogi testület, mint a kamarák, hanem az őt alkotó tagok magánegyesülete. Emiatt nincs utasítási joga, csak ajánlásokat tehet. Miután azonban a gazdasági teljesítmény 80 %-át képviseli, ezen ajánlások súlya igen nagy. Az egyes kamarák azonban bizonyos feladatokkal megbízhatják a DIHT-t, sőt jogosítványaik egy részét át is adhatják.

Az elnököt és az elnökséget a közgyűlés - a DIHT vezető testülete - választja. A nyilvánosság előtt a DIHT-t az elnök képviseli, akinek mindenféleképpen vállalkozónak és valamely kamara (al)elnökének kell lennie. Sürgős esetekben önálló döntési joga is van. A jelenleg több mint 200 fős munkatársi gárdát az ügyvezető igazgató vezeti, akit ugyancsak a közgyűlés választ. Felelősséggel ő rendelkezik, hiszen az elnöki posztot - formálisan - társadalmi munkában látják el.

A DIHT a következő 10 osztályból áll:

1. A külföldi kereskedelmi kamarák osztálya
2. Belkereskedelmi-piacpolitikai osztály
3. Külkereskedelmi osztály
4. Közlekedési osztály
5. Pénzügyi és adópolitikai osztály
6. Jogi osztály
7. Szakképzési osztály
8. Gazdaságpolitikai osztály
9. Információs osztály
10. Ipari, szerkezetpolitikai és környezetvédelmi osztály

Az összesen 12 főt foglalkoztató szakképzési osztály referenciaterületei az alábbiak:

I. Alosztály (oktatáspolitikai és -szabályozás)

1. Az oktatáspolitikai alapkérdései, közoktatás, felsőoktatás
2. Oktatási törvénykezés, a kiképzők alkalmassága, szakképzési tanácsadás

II. Alosztály (szakképzés)

1. A szakképzés alapkérdései, szakképzéskutatás, Szövetségi Szakképzési Intézet
2. Közgazdasági szakmák rendszere és szakképzése, átképzés, nemzetközi szakmai versenyek, tehetséggondozás
3. Műszaki szakmák rendszere és szakképzése, átképzés

III. Alosztály (továbbképzés)

1. A továbbképzés alapkérdései, információ, kamarai oktatási programok, továbbképzési tájékoztatási rendszer
2. FORCE-programiroda (európai továbbképzési projekt)
3. A pályán való előrejutáshoz kapcsolódó továbbképzés, idegen nyelvi vizsgák, írástechnikai vizsgák, átképzés, jogszabályi előírások, kerettantervek, vizsgáztatási tanácsadás
4. Aktualizáló ráképzés, felzárkóztató programok, szakoktató-továbbképzés, oktatásstatistika, kiállítások és vásárok, távoktatás, munkahelyteremtés
5. A külföldi német kamarák oktatási tevékenysége, a közép- és kelet-európai országok szakembereinek és vezetőinek képzése, idegen nyelvi programok, a német gazdasági szaknyelv külföldön.

4. Politikaformálási mechanizmusok

A DIHT-n belül 18 olyan szakmai bizottság működik, amelyekben az egyes szakterületek politikai döntés-előkészítése folyik. Az ügyvezető igazgató alá rendelt szakképzési munkabizottságban - mely átlagosan havonta egyszer ül össze - a 16 tartomány 1-1 képviselője vesz részt. Ez a bizottság a legfőbb szakértői háttér a politikaformálásnak. A tartományi ipari és kereskedelmi kamarák a szakképzéssel foglalkozó munkacsoportokat működtetnek, az itt felmerülő - sokszor alsóbb szintről idekerülő - problémák kerülhetnek a tartományi képviselők révén a DIHT bizottsága elé. A problémák más úton is napirendre kerülhetnek. A DIHT ugyanis rendszeres kapcsolatban áll a gazdasági érdekvédelmi csúcsszervezetekkel, amelyek önkéntes tagság alapján az adott ágazatok csaknem felét képviselik (E szervezetek a következők: BDI - a Német Ipar Szövetségi Egyesülete, BDA - a Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete, HDE - a Német Kiskereskedők Központi Szövetsége, ZDH - Német Kisiparosok Központi Szövetsége, BDGA - a Német Nagy- és Kiskereskedők Szövetségei Egyesülete, BFB - a Szabadfoglalkozásúak Szövetségi Egyesülete, DBV - Német Parasztszövetség). A kamarák és érdekvédelmi egyesületek közötti stratégiai nézeteltérés nem jellemző, amit jól mutat, hogy a munkaadói oldal politikai állásfoglalásait rendre valamennyien közösen jegyzik. A DIHT-ban úgy vélik, hogy a többiekénél nehezebb dolguk van a részérdekek kiegyensúlyozásában, egy-egy állásfoglalás megfogalmazásában, hiszen ők - a kötelező tagság következményeként - szinte a gazdaság összes szereplőjének érdekeltségét számításba kell vegyék, míg az érdekvédelmi egyesületek csak a tagjaikéit. Az így kialakított közös álláspontot jelenítik meg a minisztériumok számára készített javaslataikban, valamint ezt viszik a szövetségi szintű szakképzés-politika alakításának fő fóruma, a Szakképzési Főbizottság elé.

5. A DIHT szakképzés-politikájának súlypontjai

5.1 A szakképzés és az általános képzés egyenértékűsége

A gazdasági élet valamennyi szereplője érzékeli, hogy a duális rendszer vonzereje csökkent azokhoz a képzési utakhoz képest, amelyek hosszabb iskolai út után egyenesebben vezetnek a felsőoktatásba. Igaz ez annak ellenére, hogy a szakmunkások iránti kereslet emelkedett, s a duális képzés színvonala nemzetközileg elismerten továbbra is magas, és a végzeteknek jók az elhelyezkedési kilátásai. A nyolcvanas évek vége óta a szakmunkástanulók száma fokozatosan csökkent, és 1990-ben első ízben volt kevesebb, mint a főiskolai és egyetemi hallgatók száma. A gazdaság csúcsszervezetei attól félnek, hogy ha ez a tendencia tovább folytatódik, akkor az jelentősen befolyásolja a gazdaság teljesítőképességét, különösen a termelő szférában, a kisiparban és a kereskedelemben. A probléma megoldásához tartozik e szervezetek szerint az a - gazdaság által már régen megfogalmazott - követelmény, hogy az általános és a szakképzés egyenértékűsége minél hamarabb megvalósuljon, ezáltal a duális képzés az iskolai és felsőoktatási képzés vonzó alternatívájává váljon. A fiatalok és a szülők attól teszik függővé beiskolázási döntéseiket, hogy a különböző képzési utak milyen lehetőséget nyújtanak a továbbtanulásra és a szakmai karrierre. Az általános és a szakmai képzés egyenértékűsítése azt is jelentené, hogy a szakmai képzés a foglalkozási mobilitást jobban megalapozná. Ez növelné a duális rendszer népszerűségét. A gazdaság csúcsszervezetei, ezen belül a DIHT szerint a szakképzés továbbfejlesztéséhez a következő lépések szükségesek:

1. Az eddiginél sokkal több olyan képzési lehetőséget kell teremteni, amelyek a szorgalmat és a tehetséget differenciáltan megbecsülik és amelyek az egyéni hajlamoknak, teljesítményeknek és a szociális háttérnek megfelelnek. E cél eléréséhez mind a különösen tehetségesek, mind a tanulási nehézségekkel küzdők céltudatos segítésére van szükség.

2. A szakképzés iskolai részében emelni kell az általános képzés és a szakmai elmélet színvonalát. Ehhez javítani kell az iskolák anyagi és személyi ellátottságát. Sokkal több iskolai szaktanárra, a kieső tanítási idő csökkentésére, a tanítási idő rovására nem menő tanártovábbképzés intenzívebbé tételére, az iskolai oktatásnak a gyakorlati képzéshez való jobb illeszkedésére van szükség. Ezenkívül már a szakoktatók képzésénél sokkal jobban figyelembe kell venni az innovatív tanítási és tanulási módszereket.

3. Mivel a duális rendszer magas színvonalú, a minőségi szakképzésen keresztül is biztosítani kell a felsőoktatásba való bejutást. Aki kiválóan beválik a szakmájában és tovább képezte magát, annak nyíljanak meg a szakirányú felsőoktatás kapui akkor is, ha nem szerzi meg az ehhez szükséges formális iskolai végzettséget. Az egyetemek és főiskolák vegyék figyelembe a felvételeknél a szakirányú teljesítményeket is. A felvételi bizottságokban vegyenek részt a gazdaság képviselői is.

4. A szakképzés egyenértékűsítésében lényeges szerepe van a személyzeti politikának is. Ennek biztosítani kell, hogy a duális rendszer látványos felemelkedési és anyagi lehetőségeket nyújtson legjobb és jól tovább képezhető végzettjeinek. Ezt a gazdasági egységeknek maguknak kell megoldaniuk. Minderről pontosan informálni kell a szülőket, a fiatalokat és a tanárokat. Az állami alkalmazottak esetében olyan állás- és karrierlehetőségeket kell biztosítani, amelyek a formális végzettség helyett a valódi teljesítményeket veszik figyelembe.

5.2. Szerkezeti és tartalmi kérdések

A gazdaság csúcsszervezetei szerint a jelenleginél korábban kell befejezni a szakmai képzést és korábban kell munkába állni. Kíváncsnak tartják, hogy az eddigi 13 év helyett az érettségihez illetve a felsőoktatási jogosultsághoz vezető általános képzés 12 évig tartson. Ezt a tartalmak összehangolásával és átszervezésével, a kieső oktatási idők csökkentésével el lehet érni, sőt jó szervezéssel az érettségiig tartó idő alatt egy szakképzettség is megszerezhető lenne. Szó lehet a beiskolázás szabályozásának liberalizálásáról, beleértve egy lehetséges korábbi életkorban való beiskolázást.

Az európai kihívás miatt szükség lenne arra is, hogy már a 3. általános iskolai osztályban megkezdjék az első idegen nyelv tanítását, és hogy kéttannyelvű iskolákat szervezzenek. Az európai egységes piac megköveteli a duális rendszerben tanulók idegen nyelvi képzését is, amely természetesen a szakiskola feladata. Ez azonban nem jelentheti az iskolai és üzemi képzési idők újraelosztását.

A munkaadók úgy látják, hogy a képzési kínálatnak figyelembe kell vennie az eltérő képességeket. Károsnak tartják a szakszervezeteknek azt a követelését, hogy mindenkit elmélet-igényes képzésben kell részesíteni. Elengedhetetlennek ítélik a rövidebb idejű szakképzés megtartását, illetve néhány szakmában e képzési forma visszaállítását. Csak ez teszi szerintük lehetővé az „alsó 15 %” munkaerő-piaci integrálását, hiszen a túlzott követelményeknek megfelelni nem tudó fiatalok végül is lemorzsolódnak, és semmiféle szakképzettséget nem szereznek.

A gazdaság megváltozott igényei természetesen az egyes szakmák tartalmának, esetenként határainak újraalkotását is megkövetelik. Az évtizedes háromoldalú egyeztetéseket igénylő szakmamegújításokat fontos fejleménynek tartják, de bizonyos kritériumok teljesülését igénylik ahhoz, hogy ez a folyamat gyorsabb és hatékonyabb legyen. Így:

a.) A megújítandó szakmák körének kiválasztása differenciáltabban történjen. Differenciálni kell a szakmák fajtája, terjedelme és a változtatás szükségességének indoklása szerint.

b.) A szakmamegújítás folyamatát rugalmasabbá kell tenni. Nem kell az eljárás minden lépését szigorúan az előírások sorrendjében megtenni. Az egyes lépéseket a megújítás szükséglete és terjedelme szerint kell megszervezni. Esetenként kell megítélni, hogy egyes mozzanatok elhagyhatók-e. Más sorrendet kell alkalmazni akkor, ha csak módosítanak egy szakmát, illetve ha egy szakmaterületet teljesen megújítanak.

c.) Az új szakmaprofilok leírásánál jobban figyelembe kell venni a majdani munkavégzési gyakorlatot, az egyes tevékenységeket. A vizsgakövetelményeket nyitottabban kell megfogalmazni, ezekbe fokozottabban be kell vonni a gyakorlatorientált képzési tartalmakat.

5.3. A vizsgáztatás rendszere

A gazdaság visszautasítja azt, hogy a duális rendszer iskolai részében elért teljesítéseket beszámítsák a szakmunkások záróvizsgáiba. A jelenlegi vizsgarendszer megtartandó, ugyanakkor a gazdaság szívesen megvitatja azt, hogy hogyan lehet az iskolai, üzemi és a szakmai záróvizsgákat közösen dokumentálni. A beszámítás ellen a gazdaság csúcsszervezetei 1992. februári állásfoglalásukban a következő érveket hozzák fel:

- a.) Mivel a szakmunkásképzésnek közvetlenül a munkába lépésre is fel kell készítenie, ezt a funkcióját az iskolai osztályzatok beszámítása veszélyeztetné, a képzés végén a szak-képzettség egységes minősítése nem volna lehetséges.
- b.) A szövetségi szintű tartalmi összehasonlíthatóság veszélybe kerülne, mert az iskolai tananyagtartalmakat tartományi szinten határozzák meg.
- c.) A szakképzettséget csak a képzés befejeztekor lehet szakszerűen megállapítani, korábbi eredmények beszámítása ezért nem célszerű.
- d.) A szakmunkásvizsgák a munkahelyi követelményeken alapulnak, az iskolai követelmények ettől eltérnek.
- e.) Ha beszámítanák az iskolai eredményeket, akkor ez a vizsgabizottságok jelenlegi paritásos egyensúlyát megbontaná az iskolák javára.
- f.) Ha az iskola súlya a végső ellenőrzésben megnőne, ezáltal a minősítés objektivitása szenvedne csorbát, hiszen olyanok mérnék az iskolák eredményeit, akik maguk is iskolai alkalmazottak.
- g.) A záróvizsgák már most is tartalmazzák az iskolai tananyagot. Emiatt fölösleges külön iskolai vizsgáztatás.
- h.) Mivel a szakképzés eredményességéért a kiképző üzemek felelnek, a vizsgabizottságok felelőssége nem osztható. Ezzel az elvvel nem egyeztethető össze az iskolai teljesítmények beszámítása.
- i.) Ha a folyamatos iskolai teljesítményeket beszámítanák, ugyanezt meg kellene tenni az üzemi teljesítményekkel is. Ez az üzemi képzésben nehezen megvalósítható.
- j.) Azon szakmunkástanulók, akiknek valamilyen okból nem kell látogatniuk a szakiskolát, így nem lennének vizsgáztathatók.

A DIHT vizsgáztatási elképzeléseinek alapgondolata, hogy az iskola csak azt szokta ellenőrizni, amit ő maga megtanított. Ez a számonkérés tulajdonképpen a tanulás eredményének az ellenőrzése. Az ipari és kereskedelmi kamarák szakmai vizsgáztatása viszont azokra a képességekre irányul, melyekre a kamarai prognózis szerint a majdani munkavégzés során lesz szükség.

5.4. Továbbképzés

A DIHT megfelelőnek tartja, hogy a továbbképzés rendszere két alappilléren - az üzemi belső továbbképzéseken és a továbbképzési magánvállalkozások kínálatán - nyugszik. Ez garantálja a szükségletek kielégítését és az újonnan jelentkező igényekre való rugalmas válaszadást. Véleményük szerint az állami tervezés, szabályozás és koordináció veszélyezteti a rendszer rugalmasságát és dinamikáját.

Az üzemi továbbképzés fejlesztéséhez az alábbiak szükségesek.

- a.) A továbbképzési kínálat szereplőinek önállóságát és a tartalom kialakításának szabadságát meg kell védeni, és a már szabályozott részterületeken vissza kell állítani.
- b.) A továbbképző intézmények közötti verseny garantálja a kínálatok aktualitását és minőségét. Hogy a továbbképzés kínálatának és keresletének összhangja jobb legyen, javítani kell a regionális és szakirányú kínálatokról szóló tájékoztatást. Ehhez úgy lehetne hozzájárulni, ha a kamarák és a munkaügyi igazgatás kiépítene egy továbbképzési adatbankot és egy továbbképzési tanácsadói hálózatot.
- c.) Miután a továbbképzés költségei emelkednek, itt is figyelembe kell venni a gazdaságossági szempontokat. Az üzemi továbbképzés egyre nagyobb részét kell munkaidőn kívül szervezni. A munkaidő fokozatos rövidítése és rugalmassá tétele miatt ez a gazdaság szerint el is várható. A képzésnek ugyanis nemcsak az üzem, hanem a munkavállalók is haszonélvezői. A tanulmányi szabadságok eddigi egységes rendszere ezekkel az alapelvekkel összeegyeztethetetlen, és a tapasztalatok szerint nem is hozza meg a kellő eredményt.
- d.) Miután a munka, az idő és a pénz szűk keresztmetszetek, az optimális képzési cél eléréséhez az új információs és kommunikációs technológiák - a munkahelyeken is hozzáférhető - intenzív alkalmazása szükséges.

5.5. Új tartományok, üzemközi szakképzés

A gazdaság csúcsszervei szerint az új tartományokban a lehető legrövidebb idő alatt be kell vezetni a szakképzés nyugati intézményeit és el kell érni annak színvonalát. Miután a nagyüzemi képzési helyek a magyarországinál is gyorsabb ütemben épültek le, akár komoly beruházások árán is támogatni kell az üzemközi képzőközpontok kiépülését, mert csak ez biztosíthatja a megfelelő színvonalú gyakorlati képzést. Ez az intézkedés hangsúlyozottan csak átmeneti lehet. Ezzel párhuzamosan - gazdasági megfontolásból - támogatják, hogy a szakmunkástanulókat a régi tartományok üzemeiben képezzék ki. Ha a gazdaság a keleti részen is úgy megerősödik, hogy megfelelő mennyiségű és struktúrájú képzési helyet tud kínálni, akkor az üzemközi képzést vissza kell fejleszteni a feltétlen szükséges szintre. A régi tartományokban véleményük szerint az üzemközi képzés már elérte illetve meg is haladta a kívánatos szintet. Mivel ezekben a régiókban az üzemi képzési kínálat megfelelő színvonalú és struktúrájú, semmi sem indokolja a komoly költségekkel járó bővítést, amely azt is eredményezné, hogy a szakmunkástanulók az eddiginél kevesebb időt töltenének a képző üzemekben.

5.6. Finanszírozás

Még 1974-ben javasolta egy a szövetségi kormány által összehívott szakértői bizottság, hogy (a magyarországihoz hasonló célú és jellegű) szakmunkásképzési alapot vezessenek be. A gazdaság szervezetei és a Szabaddemokrata Párt (FDP) megakadályozták a tervezet törvénybe iktatását. A gazdaság azzal érvelt, hogy a szakképzési alap túlságosan megterhelné a nem szakképző üzemeket, másrészt az adminisztratív, központosító jelleg fékezően hatna az üzemek kezdeményező kedvére, beleszólási kompetenciájára, önállóságára. Álláspontjuk ma is változatlan, és rendre ellenállnak a szakszervezetek azon kísérletének, hogy újból és újból te-

matizálják a szakmunkásképzési alap kérdését. A gazdasági csúcsszervezetek legutóbbi, 1992. januári, igen részletes oktatáspolitikai állásfoglalása még csak meg sem említi ezt a témát.

5.7. Európa - szövetségi szint - tartományi szint - régió

A szakképzés-politika számára kiemelkedő jelentősége van egy az Európai Közösség által 1991. decemberében jóváhagyott szakképzés-politikai memorandumnak. Ez az európai sokszínűség, a nemzeti szakképzési rendszerek megtartása mellett foglal állást. Német szempontból a legfontosabb, hogy a szubszidiaritás elve jusson megfelelő módon érvényre. (A szubszidiaritás az az alapelv, amely szerint a hierarchikusan magasabb szinten álló intézmények csak olyan feladatokat vállaljanak át, amelyeket az alacsonyabb szinten álló intézmények nem tudnak teljesíteni.) A DIHT szerint a jelentéshez készült német részanyag jelentősen befolyásolta Brüsszel koncepcióját. A német gazdaság szervezetei üdvözik, hogy az Európai Közösség elismeri a gazdaság és a szociális partnerek szerepét a szakképzésben. Ugyancsak fontosnak tartják, hogy a bizottság a továbbképzés pluralitását és piaci elveken nyugvó rendszerét támogatja. A továbbképzés Brüsszel által is hangoztatott expanziója kívánatos, de ezt nem szabad felülről úgy szabályozni, hogy az további terheket jelentsen a gazdaság számára.

A DIHT problematikusnak tartja, hogy a Bizottság a szubszidiaritás elvének „dinamikus felfogását” hangsúlyozza. A tagállamok szakképzés-politikájának összehangolására irányuló brüsszeli követelmény ellentétben áll a szubszidiaritás elvével. Bár a transznacionális szakképzési tevékenység keresztbe metszheti a nemzeti oktatási piacokat, de nem vezethet ahhoz, hogy kompetenciák a nemzetek feletti intézmények kezébe csússzanak. További magyarázatot igényel az „egységes szakképzési piac” megteremtése és „a szakmai képesítések európai piaca” is. Ez utóbbinak megteremtését egységes szempontok szerint képzelik ugyanis el. A DIHT álláspontja szerint szükség van az egyes tagországokban kiadott bizonyítványok tartalmának pontos ismeretére, de ez nem vezethet egy közös képesítési rendszerhez. A Közösség által javasolt „hálózatok” és „újszerű szervezetek” nem jelenthetik azt, hogy a tagországok felelőssége a szakképzési rendszer és a szakképzés tartalmának kialakításáért csökkenne. A Közösség eddigi intézkedéseinek és projektjeinek kiértékelését szorgalmazzák, és eltúloznak tartják a Bizottság által megfogalmazott eredményeket. Szerintük a memorandumban az országok és régiók szerepét nem veszik kellőképpen figyelembe. Ezért a szociális partnerekkel, a tartományokkal és a szövetségi kormánnyal ezt a kérdést még egyszer meg akarják vitatni. Úgy látják, hogy a többi ország is azon a véleményen van, hogy úgy dolgozzanak ki közös célokat a szakképzés-politikában, hogy a célokhoz vezető utakat ne kelljen összehangolniuk.

Az Európai Közösség a szakmai képzésben három képzési szintet különböztet meg:

- a felsőoktatási diplomák szintje
- középső szint (ez kb. a szakközépiskolai szintnek felel meg)
- a szakmunkás-bizonyítvány szintje

A DIHT nehezményezi, hogy a Közösség a német duális képzés legtöbb bizonyítványát csak a legalsó szinttel tartja egyenértékűnek. Sikertült ugyan elérniük, hogy néhány német bizonyítványt a középső szintbe soroljanak be, de ez nem csökkentette azt az érzésüket, hogy ez a besorolás méltánytalanul háttérbe szorítja a jól képzett német szakmunkaerőt. Meg vannak ugyanis győződve arról, hogy néhány európai ország szakközépiskolai végzettjei nem értékesebb munkaerők, mint a német szakmunkások.

A Német Kézművesek Központi Szövetsége (ZDH) szakképzés-politikája

1. A kézműves ipar (kisipar) Németországban

A kisipar, más szóhasználatnál a kézműves ipar, az egyre fokozódó koncentrációjú nagyipari termelés korában is jelentős pozíciókat őrzött meg a német gazdaságban. Jelenleg is a társadalmi össztermék közel 10 százalékát adja, és 5 milliónál több dolgozót foglalkoztat. A kisipari szektorhoz jelenleg mintegy 720.000 vállalkozás tartozik, összesen 760.000 üzemmel. Az üzemméret az idők folyamán fokozatosan, de csak lassan növekedett. A hetvenes évek végétől a nyolcvanas évek végéig az 50 főnél több dolgozót foglalkoztató üzemekben a létszám 25,6 %-ról csak 29,7 %-ra emelkedett, és még mindig az összes kisiparban foglalkoztatott harmada dolgozik 10 főnél kisebb vállalkozás alkalmazottaként.

Németországban a kisiparhoz, illetve annak szerveződéseire vonatkozóan nem az üzemméret, vagy a termelési érték nagysága a kritériuma. Két kritérium van: az adott vállalkozás „kisipar-szerű” (handwerksmäßig) működése, valamint olyan szakmákhoz, mesterségekhez tartozás, amelyeket a kisiparról szóló, először 1953-ban megalkotott, azóta többször módosított törvény sorol fel. A törvény 127 kisipari foglalkozást tartalmaz 7 szakmacsoportban (építőipar, fém- és villamosipar, faipar, textil- és ruházati ipar, élelmiszeripar, egészség- és testápolással kapcsolatos foglalkozások, üveg-, papír- és kerámiaipar), és további 50 (korábban csak 40), ún. kisiparihoz hasonló mesterséget határoz meg.

Az említett törvény mintegy 130 paragrafusban és 3 mellékletben szabályozza az adott szektor működését. A második rész (a 21-44. paragrafusok) foglalkozik a szakképzéssel, mely az 1969-es szakképzési törvény megfelelő részeivel együtt, azzal összehangolva részletesen szabályozza a szakmunkásképzés gyakorlati részének feltételeit.

A törvény körülírja, hogy kik jogosultak szakmunkástanulót szerződtetni. Ennek elsősorban végzettségbeli feltételei vannak (mestervizsga és 24. betöltött életév, vagy üzemmérnöki, mérnöki diploma), melyeknek hiányában a helyi kézműves kamara adhat ideiglenes kiképzési jogot a kisiparosnak alaposan tájékozódva a kérvényért folyamodónál. Ugyancsak a kamara dönt arról, hogy a kiképzőhely alkalmas-e szakmunkásképzésre - műszaki felszereltsége és egyéb körülményei alapján - és rendszeresen ellenőrzi azt.

A törvény rögzíti továbbá, hogy a kiképzés során a szakmánként központilag megalkotott ún. képzési rendek az irányadóak, melyek tartalmazzák:

- a képzés időtartamát,
- a szakmaképet, vagyis a képzés során elsajátítandó ismeretek és készségek, készségek leltárát,
- az ehhez vezető utat kerettanterv formájában
- a vizsgakövetelményeket.

Ugyanitt tárgyalja a törvény az ezektől való esetleges eltérés lehetőségét, például a tanulmányi idő rövidítésének vagy meghosszabbításának feltételeit.

További paragrafusok a kamarák által kötelezően vezetendő szakmunkástanuló-szerződések-ről rendelkeznek, többek között az eredeti szerződésben meghatározott feltételek, körülmények változ(tat)ásának bejegyzéséről, illetve a szerződés és annak nyilvántartása megszüntetéséről.

A törvény szabályozza továbbá:

- a szakmunkásvizsga letételének feltételeit (pl. ingyenesség, időközi vizsgák, a tanulóidő kitöltése, stb.),
- a vizsgabizottság összetételét,
- a vizsgáztatókkal szembeni követelményeket,
- a kamara által kötelezően kibocsátott vizsgarendet,
- a sikeres vizsga, a szakmunkás-bizonyítvány odaítélésének feltételeit,
- a szakmunkásképzés felügyeletét,
- a szakmai továbbképzést,
- a fogyatékosok szakképzését.

A törvény alapján minden kézműves kamaránál szervezni kell egy tripartit szakképzési bizottságot, melynek tagjai :6 kisiparos, 6 munkavállaló, és 6 szakmunkásképző iskolában tanító tanár. Utóbbiaknak csak tanácskozási joguk van, szavazati joggal nem rendelkeznek.

A törvény harmadik fejezete szabályozza a mestervizsgákat, a kézműves szakmai végzettséggel rendelkezők legfőbb továbbképzési és előrelépési lehetőségét. Részletesen előírják a vizsgára jelentkezés feltételeit, a vizsgabizottság összetételét. A költségek fedezésére a kamarákat jelölik ki. A mestervizsgák követelményeit a gazdasági, valamint a képzési és tudományos miniszter közösen hagyja jóvá. E követelmények két dologra koncentrálnak: 1./ képes-e a leendő mester önálló üzemvezetésre, 2./ alkalmas-e szakmunkástanulók gyakorlati oktatására.

2. A kézműves ipar szervezetei

Mint a német gazdaság szervezetei általában, a kézműves iparéi is két csoportra oszthatók: a területi szervezésű, kötelező tagságú kisipari kamarákra, amelyek közjogi testületek, valamint az önkéntes szerveződésű szakmai szövetségekre. Az 56 öngazgató kézműves kamara

- gazdasági, műszaki, pénzügyi és jogi kérdésekben segíti tagjait,
- nyilvántartja a kisiparosok jegyzékét,
- felügyeli a tagjainál folyó szakmunkásképzést,
- végzi a szakmunkás- és mestervizsgáztatást,
- megjeleníti az általános kisipari érdekeket a nyilvánosságban,
- és képviseli azokat a kormányzattal, az országos és európai hatóságokkal szemben.

A kamarák csúcsszerve a Német Kézművesszövetség (DHKT).

Az 52 szakmai egyesület fő funkciója a szakmák, ágazatok érdekeinek megismertetése és képviselete, elsősorban a munkavállalói szervezetekkel folytatott bértarifa-tárgyalások során. Csúcsszervük a Német Kézművesek Szakszövetségeinek Szövetségi Egyesülete (BFH). Az 56 kamara és az 52 szakmai szövetség, valamint gazdasági egységek együtt alkotják a Német Kisiparosok Központi Szövetségét, a ZDH-t. A 3 csúcsszervnek, a DHKT-nak, a BFH-nak és a ZDH-nak közös elnöke Heribert Späth. Székhelyük Bonnban van.

3. A ZDH szervezeti felépítése

Az igazgatási funkciókért és a nyilvánosságért felelős részlegeken kívül a ZDH szervezetileg 10 osztályból áll, melyek két ügyvezető igazgató alá tartoznak (akik egyúttal a főtitkár helyettesei). Az osztályok a következők (zárójelben a referenciaterületek száma):

1. Szociálpolitikai osztály (3)
2. Bértarifa-politika osztály (3)
3. Gazdaságpolitikai osztály (4)
4. Adó- és pénzügyi osztály (5)
5. Környezetpolitikai osztály (3)
6. Szakképzési osztály (7)
7. Kisipari tanácsadó osztály (10)
8. Jogi osztály (4)
9. Európa politikai osztály (3 fő Brüsszelben)
10. Nemzetközi kapcsolatok (1)

A szakképzési osztály 7 referenciaterülete a következő:

1. A szakképzés jogi szabályozása, vizsgáztatás, szakképzéstámogatás a munkaügyi törvény alapján
2. Szakképzési rendek, képzési és továbbképzési szabályozás az I-es és VI-os szakmacsoportban, szakmai versenyek
3. Képzési és továbbképzési szabályozás a III-as, IV-es V-ös és VII-es szakmacsoportban, valamint a villamos szakmákban, információ a szakmákról
4. Képzési és továbbképzési szabályozás a fémipari szakmákban, új technológiák
5. Továbbképzés, pedagógia, iskolai és főiskolai képzés
6. Nemzetközi szakképzés, képzési és csereprogramok
7. A közép- és kelet-európai fejlesztési segítség koordinálása, a támogatási programok tervezése és gondozása

A 7-es referenciaterület gazdája gondozza többek között a magyarországi kisipari szakképzés fejlesztése érdekében nyújtott támogatási programokat. E támogatási programok, jelentős (bár csökkenő volumenű) német anyagi támogatással, a ZDH és annak magyar testvérszervezete, az IPOSZ-MKK, valamint német és magyar regionális kamarák együttműködése keretében valósulnak meg. A eddigiek során 6 kézműves jellegű szakmában került sor a német tananyag adaptálásának megkezdésére, tankönyvek fordítására. Abban a 10 szakmában, amelyekben az IPOSZ által kezdeményezett tartalmi megújítás végbement, illetve folyamatban van (s amelyekben ún. IPOSZ-osztályokat is indítottak), szintén a német tananyagtartalom volt a kiinduló minta. Szaktanárok és iparosok százai jártak Németországban továbbképzésen, sokan közülük multiplikátori tevékenységet is vállalnak. Bár a folyamatosan kiépülő képző központok az eredeti elképzelések ellenére hazai forrásból épülnek ki, a német fél folyamatos szakmai tanácsadással segíti a folyamatot. A mestervizsgák és az azokra felkészítő tanfolyamok, valamint más továbbképzések struktúrája, szabályozása és tartalma is igazodni kíván a német gyakorlathoz.

4. Szakmunkásképzés a kézműves iparban

A kézműves iparban ugyan a németországi keresőknek kevesebb, mint egyötöde dolgozik, de ebben a szektorban általában szakmunkás-bizonyítvánnyal helyezkednek el, ezért az utánpótlás nagy részét is a duális rendszerben képzik. A kisipar éppen ezért gazdasági súlyánál hagyományosan nagyobb szerepet játszik a szakmunkásképzésben. 1992-ben a szakmunkás-tanulók 33 %-ának volt tanulóhelye a kisiparban, 1980-ban azonban még 41 % volt az arány. A kisipari foglalkozások iránti lakossági kereslet tehát látványosan csökken. Nem változtat ezen a trenden az sem, hogy van szabad tanulóhely bőven, hogy a végzettek a magas munkanélküli ráta ellenére gyakorlatilag valamennyien el tudnak helyezkedni. E foglalkozások iránti csökkenő keresletet jól jelzi az a tény, hogy az új tanulószerveződést kötöttek nagyobbik felének csak alapiskolai (Hauptschule) végzettsége van, vagy még az sem, és egyharmadot sem ér el azok aránya, akik legalább reáliskolai végzettséggel (kisérettségivel) rendelkeznek. Az összes szakmunkás-tanulót tekintve kevesebb, mint harmaduk rendelkezik csak alapiskolával, vagy azzal sem, míg 54 %-uk legalább reáliskolai végzettséggel bír, sőt, 15 % érettségizett, azaz főiskolai tanulmányokat is folytathatna. Árulkodó az az adat is, hogy egyre magasabb a kézműiparban kiképzendők között a külföldiek, ezen belül is a törökök aránya (1982-ben még csak 3,7 %, 1992-ben már 11,4 % volt). A roppant súlyos munkaerő-piaci helyzetű keleti tartományokban is jóval a nyugati szint fölött van a kisipari tanulóhelyek iránti kereslet. Mindent egybevetve megállapítható, hogy akinek módja van tanulni (vagyis megfelelő végzettsége van a továbbtanuláshoz), az általában az iskolai keretek között maradva a továbbtanulás mellett dönt, sokszor vállalva a majdani munkanélküliség nagyobb esélyét is. Ha mégis a szakmatanulást választja, akkor is csak végső esetben köt szerződést a kisiparban, amely viszonylagos biztonságot, szerény megélhetést egyelőre garantál ugyan, de egyúttal a társadalmi hierarchia alsó harmadába való besorolással is.

A kézműiparban tanulók valamivel több mint egyötöde lány. Ez az arány enyhén csökken. Az újonnan tanulószerveződést kötőknek 60 %-a 15-17 éves, egyhatodik pedig 20 éves vagy idősebb. A legtöbb tanulót 1992-ben az alábbi szakmákban képezték:

| | |
|--------------------|--------|
| Autószerelő | 85.008 |
| Villanyszerelő | 50.080 |
| Fodrász | 45.063 |
| Asztalos | 36.922 |
| Festő és mázoló | 29.845 |
| Gáz- és vízszerelő | 29.139 |

E hat szakmában képzik az összes tanuló kerekén 50 százalékát, további hat szakmában (kőműves, élelmiszerkereskedelmi eladó, központifűtés-szerelő, fémipari munkás, irodai ügyintéző, pék) az összes tanuló negyedét, és a maradék negyedet 100 szakmánál is többen.

Folyamatosan nő az üzemek fölötti képző központokban - általában részidős - képzés aránya, ahol a gyorsan változó, drága, új technológiákkal ismertetnek meg, illetve olyan készségeket sajátíttatnak el, melyre a képzésre vállalkozó kisiparosnál nem nyílna lehetőség. 1992-ben egy tanulóra átlagosan 70 órányi képző központban töltött tanulási idő esett.

A lemorzsolódók aránya valamivel 10 % fölött van. Közülük sokan új szakmában próbálkoznak. A szakmunkásvizsgán a sikeres vizsgázók aránya 83 %. A sikertelen vizsgázók egy része sikerrel ismét. A duális rendszerbe került fiataloknak tehát legalább háromnegyed része szakmát szerez. Minthogy a társadalom alsóbb rétegeiről van szó, ez igen magas arány. Részben ennek a következménye, hogy Németországban nemzetközi összehasonlításban rendkívül alacsony a szakképzettség nélkül munkaerőpiacra lépők, és így a fiatal munkanélküliek aránya is.

5. A kézműves kamarák részvétele a szakképzés-politika alakításában

A német kézműves kamarák delegáltjai minden szinten - azaz helyi, tartományi és szövetségi szinten - jelen vannak a 3 vagy 4 oldalú szakképzési bizottságokban. Részvételi súlyuk a szakképzésben való részvételi arányuknak megfelelő, azaz igen jelentős. A legfőbb szakképzés-politika-formáló testületbe, a Szövetségi Szakképzési Intézet Főbizottságába több tagot is delegálnak. Annak oldalankénti 16 fős kibővítése előtt a 11 munkaadói helyre 2 főt, jelenleg a 16 főből 3 főt küldenek ők. Képviselőjük a legszűkebb, és ezáltal a legbefolyásosabb testületben, a 8 fős állandó Bizottságban is jelen van. (A két munkaadói delegátus egyikét a Német Kereskedelmi és Ipari Kamarák Szövetsége, a másikat a Német Kézművesek Központi Szövetsége jogosult megnevezni.)

6. A ZDH szakképzés-politikája

A ZDH évenként megjelenteti évkönyvét, melyben röviden összefoglalja a megelőző év szakképzési tendenciáit, közli a legfőbb adatsorokat, és jelzésszerűen vázolja álláspontját aktuális szakképzés-politikai kérdésekben. A legutóbbi, 1993-as évkönyvben 15 %-ot, 54 oldalt szántak a szakképzésről szóló fejezetre.

Itt a leghangsúlyosabb kezdő gondolat a lakossági aspirációk és a gazdaság szükségletei közötti növekvő ollóról jelenik meg. Úgy látják, hogy miközben egyre többen törekszenek főiskolai végzettségre, közülük egyre nagyobb arányban maradnak munka nélkül, míg a gazdaság szakmunkáshiányban szenved. 2000-re ez az olló a jelenlegi tendenciák változatlan érvényesülése mellett olyan tágra fog nyílni, hogy az elégtelen szakemberállomány mindenképpen károsan fogja befolyásolni a gazdaság működését, miközben széles rétegek - a főiskolai végzettséggel munkát nem találók - is hoppon maradnak.

Fontosnak tartják, hogy ne csak az elhelyezkedés biztonsága, hanem egyes karrierutak perspektívája is ott lebegessen a leendő szakmunkások szeme előtt, hiszen csak ez növelheti a szakmunkásképzés vonzerejét. Azt szeretnék, ha a személyzeti vezetők is jobban támaszkodnának a szakmunkásokra. A továbbtanulás rugalmasabb szabályozásával lehetővé szeretnék tenni a felnőtt szakmunkások továbbképzését és így simább előmenetelét is.

Nagy jelentőséget tulajdonítanak a továbbképzésnek, de ellenzik annak központi szabályozását. Az utóbbi időben szakszervezeti kezdeményezések olyan értelmű törvénymódosítást szerettek volna elérni, amely a gazdaságra bizonyos többletkötelezettségeket róna. Ennek kapcsán kijelentik: szükségesnek tartják, hogy a továbbképzésről a gazdaság önállóan dönthessen teljes felelősséggel. Központi szabályozás itt csak az elbürokratizálást segítené elő, és feleslegesen növelné a gazdaság anyagi terheit.

Mint már említettük, a kézműves szakmákban mind az egyéni vállalkozásnak, mind a szakoktatóként való működésnek majdnem előfeltétele az ún. mestervizsga letétele. Az 1992-es évben 57 ezren tettek mestervizsgát. Ez mintegy 40 %-a az abban az évben szakmunkásvizsgára jelentkezetteknek, ami hozzávetőlegesen azt is jelzi, mekkora hányad jut el élete során erre a szintre. A vizsgán résztvevők közül egyébként csak 44 ezer fő kapta meg a mesteri címet, 13 ezret megbuktattak, ami az elméleti és gyakorlati vizsga komolyságát mutatja. (Amúgy a szakmunkásvizsgán sem olyan könnyű átmenni, mint Magyarországon: a sikeres vizsgázók aránya kb. 80 %.) A mestervizsgára jelentkezettek nagy része 25-28 év közötti fiatal, akik pár év gyakorlattal is rendelkeznek már. A 25 év alattiak csak a vizsgázók ötödét teszik ki, a 30 fölöttiek még kevesebben vannak. A vizsgázóknak több mint felét a vállalkozóvá válás motiválta. Csak minden tizedik vizsgázó nő, pedig a szakmunkástanulók között arányuk ennek bő kétszerese.

Ugyancsak a status quo változatlanul hagyását kívánják a szakmunkásvizsgák terén is. Egyelőre ellenállnak azoknak a törekvéseknek, amelyek a vizsgákon az iskolai teljesítmények beszámítását akarják elérni. A vegyes összetételű bizottságban, melyet e kérdés megoldására állítottak fel, némi haladást igen, konszenzust azonban még nem sikerült elérni. Egyelőre azokban az esetekben látják az iskolai teljesítés beszámításának lehetőségét, amikor a vizsgán való szereplés és a korábbi teljesítés szintje élesen eltér. Javasolják továbbá a korábbi teljesítések pontosabb dokumentálását, és bizonyos tartományi/helyi kompetenciák, feladatok bővítését.

A ZDH álláspontja gyakorlatilag valamennyi kérdésben azonos a gazdaság csúcsszerveiével. Állásfoglalásukat is közösen írták alá és adták ki. Az évkönyvben azonban a szokásosnál is határozottabban fogalmaznak egy, az utóbbi években előtérbe került kérdéstről. Az európai egységesítési folyamatról van szó. Mint kezdő gondolatot hangsúlyozzák az Európai Unió tagállamainak azt a jogát, hogy oktatási és szakképzési kérdésekben semmilyen jogi és tartalmi harmonizálásra nem kötelezhetők. Ehhez hozzátesszik, hogy ilyen harmonizálásnak még a lehetősége sem adott, s az európai politika alakítóinak szerepe csak a nemzeti politikák kiegészítésére és támogatására irányulhat. Elégedetlenek az 1994 végén lejáró európai szakképzési programok (PETRA, FORCE, EUROTECNET, LINGUA, COMETT) helyettesítésére-folytatására szánt egyetlen „megaprogram” tervezetével is. Ezzel kapcsolatos észrevételeiket az 1993. szeptemberi konferencián részletesen kifejtették. Szeretnék elérni, hogy a program konkrétabb legyen, továbbá szeretnék, ha a kis- és középvüzetek szakképzési tevékenységének támogatása megfelelő teret kapna a programban.

A Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete (BDA) szakképzés-politikája

1. A munkaadók különböző szervezetei

A munkaadói oldal szervezetei Németországban jóval nagyobb tagoltságot mutatnak, mint a munkavállalói oldalé. A kamarák közjogi testületek. A tagság valamennyi vállalkozás számára kötelező. A kamarák csúcsszervezetei közül a két legfontosabbal, a Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetségével (DIHT) és a Német Kézművesek Központi Szövetségével (ZDH) a róluk szóló fejezetben szólnunk részletesen. A munkaadók azonban önkéntes - részint ágazati, részint területi - szerveződésű egyesületekben is tömörülnek, melyeknek a történelem folyamán két típusa különült el. Az egyik típus alapfunkciója a gazdaságpolitikai érdekképviselés, a helyi, szövetségi és európai gazdaságpolitikára való befolyás, a lobbizás. Olyan kérdésekkel foglalkoznak, mint gazdaságstatisztika, vámok, adók, versenyképesség, beruházás, támogatási politika. (Ezen egyesületek legjelentősebb csúcsszervezete a BDI, azaz a Német Ipar Szövetségi Egyesülete.) A másik típus fő feladata tagjainak, mint munkaadóknak az érdekképviselése. A bér- és munkajogi tárgyalásokon ők képviselik a munkaadókat. Ez utóbbi típusba tartozik a BDA is. Elődjé, a német munkaadók első csúcsszervezete 1913-ban alakult meg, hogy ellensúlyt képezzen a munkásmozgalom növekvő szervezettségével. Az Egyesület önképének fontos eleme, hogy a BDA a német alkotmányban is rögzített korporatív politikai rendszer egyik fontos pillére.

2. A munkaadói szövetségek felépítése és funkciói

A munkaadók területi és ágazati szövetségekbe tömörülnek. A Német Munkaadók Szövetségi Egyesületének tagjai már nem az egyes munkaadók, hanem azok szövetségei, szám szerint 47 ágazati és 15 területi, tartományi szövetség, melyek maguk is fedőszervei mintegy 1.000 munkaadói szövetségnek. Az önkéntesség ellenére a szervezettség magas fokú: A BDA-hoz tartozó szövetségek tagjai alkalmazzák a német munkavállalók mintegy 80 százalékát.

A BDA 4 legfőbb szerve:

a./ Közgyűlés

A Közgyűlés a tagszövetségek delegált képviselőiből áll össze. A Közgyűlés választja meg az elnököt, az Elnökséget és az Igazgatóság tagjait, hagyja jóvá a költségvetést, a tagdíjakat, és változtathatja meg az alapszabályt. Általában évenként egyszer ül össze.

b./ Igazgatóság

Összesen mintegy 70 tagú, tagjai jelentős számban a tagszövetségek elnökei. Az Igazgatóság határozza meg a BDA politikáját.

c./ Elnökség

Tagjai a Közgyűlés által megválasztott elnök és a 8 alelnök és további 23 fő, akik közül 16 - ez éppen az Elnökség létszámának a fele - tagja az Igazgatóságnak is. Az Elnökség irányítja az Ügyvezető Iroda munkáját az Igazgatóság döntéseinek szellemében és azokkal összhangban.

d./ Ügyvezető Iroda

Egy főigazgató, három főigazgatóhelyettes, továbbá igazgatók vezetik a mintegy 150 fős Irodát, mely a napi ügymenetet intézi. A létszám 40 %-a rendelkezik egyetemi diplomával, főleg közgazdászok és jogászok. Az ügyvezető Iroda 10 osztályból áll:

- I. Igazgatási és szervezési osztály
- II. Munkajogi osztály
- III. Bér- és bértarifátárgyalási osztály
- IV. Munkaerőpiaci és szakképzési osztály
- V. Társadalompolitika-oktatási és ifjúságpolitikai osztály
- VI. Társadalombiztosítási osztály
- VII. Vállalati személyügyi osztály
- VIII. Sajtó és nyilvánosság osztály
- IX. Nemzetközi társadalompolitikai és Európa Unió osztály
- X. Nemzetgazdasági, tervezési és statisztikai osztály

A BDA irodát állított Brüsszelben is, és az egyesítés előtt is fenntartott egy berlini irodát.

A számunkra legfontosabb munkaerőpiaci és szakképzési osztály 6 fős. Referenciaterületei:

munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai;

munkanélküli-biztosítás;

munkaerőközvetítés;

munkaerőpiac-politikai eszközök;

külföldiek;

szakképzés.

A politikai döntéseket az Igazgatóság és a Közgyűlés hozza, melyek számára előkészítő anyagokat az egyes Bizottságok készítenek. Jelenleg mintegy 20 Bizottság és néhány munkacsoport működik jelenleg, számuk változó, az aktuális ügyekhez is kötött.

A BDA-nak, illetve tagszövetségeinek legfőbb tevékenységei:

- tanácsadás és információs, koordinációs szolgáltatás tagjaik részére;

- képviselik és megjelenítik a munkaadók speciális érdekeit

a./ a (szövetségi és tartományi) kormányokkal szemben;

b./ a Parlamentben;

c./ a munkavállalókkal szemben;

d./ valamennyi érdeklődő, azaz a közvélemény számára.

e./ a társadalombiztosítás önkormányzataiban;

f./ a munkaügyi bíróságokon;

g./ Nemzetközi szervezetekben (OECD, ILO, EU, stb.).

A kisebb szövetségek tevékenységében a szolgáltatások dominálnak, míg a szövetségeket összefogó szervezetek munkájában az érdekartikuláció és érdekképviselés a fontosabb. Valamennyi szinten egyre jelentősebb feladat a belső kommunikáció élénkítése, melyet szaporodó kiadványaik is elősegítenek.

3. A Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete szakképzés-politikájának súlypontjai

A német munkaadók szakképzés-politikát befolyásoló tevékenységében az egyik fő jellegzetesség, hogy állásfoglalásaikat egymással előzetesen egyeztetik, sőt tipikusan kompromisszumig tárgyalják. Ettől függetlenül olykor a tágabb vagy szűkebb nyilvánosság előtt külön-külön is megjelennek érveikkel, véleményükkel. Az alábbiakban a BDA éves jelentésének szakképzés-politikai témáit foglaljuk össze.

3.1 A Szakképzési Bizottság munkája

Feltételezhetjük, hogy az évi átlag két bizottsági ülésen azokat a problémákat tárgyalták, amelyek a legnagyobb fontossággal bírtak. 1991-ben a legfőbb téma az akkor még egészen friss eseménynek számító német egyesítés szakképzés-politikai következményei voltak. Foglalkoztak továbbá a szakképzés és az általános képzés egyenértékűségével, azaz a duális képzés zsákutcsa jellegének megszüntetésével azáltal, hogy - legalábbis bizonyos szakirányú - főiskolai továbbtanulási lehetőséget biztosítsanak a „csak” szakmunkás-bizonyítvánnyal rendelkezők részére is. Megtárgyalták továbbá a 8 szövetségi szintű munkaadói szövetség közös szakképzés-politikai állásfoglalását is. (E szervezetek a következők: BDI - a Német Ipar Szövetségi Egyesülete, BDA - a Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete, HDE - a Német Kiskereskedők Központi Szövetsége, ZDH - Német Kisiparosok Központi Szövetsége, BDGA - a Német Nagy- és Kiskereskedők Szövetségei Egyesülete, BFB - a Szabadfoglalkozásúak Szövetségi Egyesülete, DB - Német Parasztszövetség.) A fentieken kívül ebben az évben terítékre került még az idegennyelv-oktatás témája is.

1992-ben ismét hangsúlyos téma volt az új tartományok szakképzésének fejlesztése. Napirendre került továbbá a német munkaadói oldal csúcsszervezeteinek egy újabb közös állásfoglalása. Ismét szóba került a szakképzésben résztvevők nyelvi képzése, és külön téma volt a szakmunkásképző iskola helyzete, valamint a vizsgarend aktuális módosítása. A titkár(nő) szakma kapcsán felmerült a rövidített gyakorlati idejű továbbképzés lehetősége. Végezetül foglalkozott a bizottság a fogyatékosok szakképzésének problémáival is.

1993-ban megint az új tartományok problémája szerepelt legnagyobb súllyal, ezzel kapcsolatban konkrétan a képzési helyek számának minél gyorsabb növelése érdekében kifejtendő erőfeszítésekről esett szó. Alapos előkészítés után tárgyalták meg az üzemi gyakorlati képzés költségeiről szóló előterjesztést. Részben ezzel összefüggésben szó esett továbbá a gyakorlati képzési idő lehetséges rövidítéséről. Egyetértés mutatkozott abban, hogy ez egységesen nem lehetséges, de bizonyos esetekben igen. Megtárgyalták és - egyetértésben a partnerszervezetekkel - határozottan elutasították a szakszervezetek azon javaslatát, mely bizonyos elméletigényes szakmák számára a szakmák egy elit csoportját kívánta meghatározni. Ezek amolyan „felsőfokú” szakmunkás végzettséget adtak volna, amely továbbképzéssel lett volna megszerezhető. A gazdaság szerint ennek formális intézményesítése további bürokratizálással, és ennek köszönhetően a haszonnal nem arányos költségnövekedéssel járna.

3.2 A BDA véleménye a szakmunkásképző iskoláról

A BDA 1994. tavaszán a DGB-vel, a Német Szakszervezeti Szövetséggel együtt készített elemzést a szakmunkásképző iskolák helyzetéről, amelyben a hiányok orvoslására tett javaslataikat is közzéteszik. Az elsőrendű címzettek a tartományok, akik a képzés iskolai részéért felelősek.

A bevezetőben megemlítik, hogy a szakmai tudás megszerzéséhez mind nagyobb matematikai, természettudományos és nyelvi követelményekre van szükség. Az iskolák ennek jelenleg nem tudnak megfelelni. Szaktanárhiány van, a szükséges tanároknak alig három-negyede áll rendelkezésre. A törvényben előírt elméleti órák nagy részét (Észak-Rajna Vesztfáliában az 1990-91-es tanévben 20 százalékát) nem tartották meg. A modern képzési célok mellé nincsenek hozzárendelve a korszerű feltételek, így például a szakmailag és didaktikailag megfelelően továbbképzett tanárok. Elsősorban a tanárok üzemi gyakorlatának hiánya feltűnő. Különösen súlyos az iskolák helyzete a keleti tartományokban, ahol csupán a szakmunkásképzés iskolai feltételeinek biztosítására 18 mrd DM értékű beruházásra volna szükség. (Ez kb. 1.260 mrd Ft, ami megegyezik a magyarországi éves összes oktatási kiadások 6-8-szorosával.) Az elemzés szerint jelenleg elégtelen az iskola és az üzem együttműködése.

Javaslatok megfogalmazásakor a két csúcsszervezet abból indul ki, hogy a szakképzés és általános képzés egyenértékűsége megvalósul, és a jövőben a német munkaerő kétharmada a duális rendszerben szerzi első szakképzettségét. (Ez magasabb a mai, amúgy csökkenő aránynál.) A duális rendszer vonzerejét a megfelelően feljavított szakmunkásképző iskolák is növelnék, de ehhez a következőkre volna szükség:

- Meg kell akadályozni, hogy a továbbiakban is nagy számban maradjanak el órák. Ne csökkenjen se az órák száma, se a minősége. Ez utóbbi feltétele a szaktanárok alkalmazása.
- A tanulás feltételeit javítani kell, például a megfelelő összetételű és létszámú osztályok kialakításával, csökkenteni kell az iskolai bürokratizmust, javítani kell a felszereltséget.
- Biztosítani kell a megfelelő tanárutánpótlást, akiket többek között a gazdaságból is kellene toborozni. Anyagilag vonzóbbá kell tenni a pályát. Munkanélküli diplomások pedagógiai továbbképzése által is növelhető a megfelelő szakképesítésű tanári kar állománya.
- A szaktanárképzésben és -továbbképzésben növelni kell az üzemi gyakorlat arányát. Meg kell könnyíteni a szociálpedagógiai továbbképzés lehetőségét.
- Az iskola és az üzem jobb együttműködésére van szükség: jobb információáramlásra, munkájuk összehangolására.
- Tovább kell fejleszteni az oktatási és tanulási módszereket.
- Bővíteni kell a követelményekhez nem tartozó, kiegészítő jellegű képzés, pl. a nyelvoktatás kínálatát.
- Javítani kell az idegen nyelvek oktatását. Ehhez ki kell fejleszteni az ehhez az iskolatípushoz alkalmazkodó didaktikai módszereket.
- Az iskolai és üzemi teljesítmények értékelésének közös dokumentálására van szükség.
- A Szövetségi Kormány és a tartományok közös erőfeszítésével kell támogatni a keleti tartományok szakmunkásképző iskoláit.

A javaslatokat olvasva figyelemre méltó, hogy a javításokat nem az iskolai idő meghosszabbításával akarják elérni. Nem említik az iskolában eltöltött tanulói időnek sem abszolút, sem a gyakorlati képzés rovására menő relatív meghosszabbításának lehetőségét.

3.3 A BDA véleménye a szakmunkásképzés üzemi költségeiről

Egy 1993. júliusi előterjesztésben, mely az adott témában folyó, akkor aktuális vitához kapcsolódott, a BDA felhívja tagjainak figyelmét, hogy hosszútávon még mindig a jelenlegi rendszer a legköltségtakarékosabb. Ezt azért kellett ismét leszögezni, és a tulajdonképpen jól ismert érveket ismét előadni, mert a gazdaság szereplőinek egy része a rövidtávú nyereségségesség romlása, a versenyképesség fenntartása miatt lemondott vagy lemondani készült a szakmunkásképzés folytatásáról.

A dolgozat szerint a fiatal korban történő szakmunkásképzés folyamán alakul ki az a teljesítményt is fokozó üzemhez kötődés és üzemismeret, mely az ott továbbszolgáló munkaerő innovációs képességét növeli, az egyes munkakörök közötti rugalmas mozgását, az átszervezések utáni azonnali bevezethetőségét lehetővé teszi, helyi továbbképzését megalapozza. Mindezek márkában nem, vagy csak nehezen kimutatható későbbi megtakarítást jelentenek. A személyügyi vezetőknek éppen ezért javasolják, hogy munkaerőfejlesztési terveikben vegyék nagyobb hangsúllyal figyelembe a duális rendszer végzettjeit. Ezzel a fluktuációt is csökkenthetik.

A jelentés hangsúlyozza, hogy minél gyakorlat- és termelésközelibb a képzés, annál nagyobb összeg ellentételezi a kiadásokat a konkrét termékekben megtestesülő értékteremtés által. Szintén megtakarítást jelent, hogy a helyi kiképzéssel a munka-erőfejlesztés megalapozottabb lehet, hogy nem kell az új munkaerő toborzásánál és betanításánál jelentkező többlet-ráfordítással kalkulálni.

Ha az üzemek a szakmunkásképzésről lemondanának, akkor a hiányt pótló iskolai szakképzés kevésbé tudná az új technikákkal megismertetni a szakmunkástanulókat. Összességében és hosszútávon a gazdaság költségei egy ilyen megoldással bizonyosan növekednének.

3.4 A BDA véleménye az európai szakképzéspolitikáról és annak korlátairól

A maastrichti szerződés megkötését követő időkben valamennyi ágazati politikánál fontos szemponttá vált, hogy az európai egységesedés e jelentős dokumentuma milyen lehetséges következményekkel, kötelezettségekkel és lehetőségekkel jár az adott ágazat számára. 1993 tavaszán a Szakképzési Bizottság és - az ügy fontosságára való tekintettel - egyidejűleg három másik bizottság, két munkacsoport, valamint egy regionális szakértői hálózat tárgyalta meg a munkaadók csúcsszervezeteinek előterjesztését.

Az első reakció némi bizonytalanságot tükröz. Vajon az EU-dokumentum ide vonatkozó részeit, jövőképét ajánlásnak, vagy majdan kötelezően követendő iránynak kell-e tekinteni? Saját állásfoglalásukban leszögezik, hogy az elfogadott szubszidiaritás-elv értelmében a brüsszeli politikának számolnia kell a tagországok teljes oktatásügyi önállóságával, amely a - jogi, tartalmi, stb. - összehangolásra való törekvéseket is eleve kizárja. Mindezek figyelembe vételével csupán egy olyan európai politikáról lehet szó, mely az önálló nemzeti erőfeszítéseket támogatja, kiegészíti.

Az elzárkózó állásfoglalást követi az európai szintű együttműködés lehetséges terepeinek, céljainak megfogalmazása. Támogatandó ezek szerint:

- A mobilitás az egységessé váló európai munkaerőpiacon;
- Az idegennyelv-oktatás a szakképzésben és a továbbképzésben;
- Külföldi szakmai tapasztalatok szerzése a szakképzés és a továbbképzés során;
- Az európai támogatási programok áttekinthetőségének javítása;
- A határokat átszelő ún. eurórégiók tapasztalatainak kiértékelése;
- A munka világában előforduló változások (új technológiák, munkaszervezeti újítások) szakképzésre vonatkoztatható tapasztalatainak kicserélése;
- Tapasztalatcsere a szak(munkás)képzés vonzerejének növelésére tett erőfeszítésekről;
- Egyes hátrányos helyzetű csoportok (pl. fogyatékosok, bevándorlók) csereprogramja;

A támogatás eszközei lehetnek:

- A szakmunkástanulók, szaktanárok, továbbképzési oktatók és szakképzési szakértők cseréje;
- Együttműködés a szakképzéskutatás és a modellkísérletek terén;
- A dokumentációk, információk és tapasztalatok cseréje;

Az előterjesztés befejező fejezetében kiemelik egy, a fentiekre vonatkozó, átfogó koncepció megfogalmazását, a súlyponti témák megnevezését. Az utolsó pontban a jobb koordinációs munka érdekében javasolják a társadalmi partnerek bevonását a megfelelő (al)bizottságok munkájába.

4. Továbbképzés

A BDA képzési politikájában a továbbképzés, ha lehet, a többiekénél is nagyobb hangsúllyal szerepel (hiszen ők tagjaiknak mint munkaadóknak az érdekeit képviselik). Ezt jelzi az a tény is, hogy erre a területre külön Továbbképzési Bizottságot hoztak létre. Az 1991-es bizottsági üléseken legnagyobb súllyal a keleti tartományok továbbképzési helyzetét tárgyalták. Az 1992-es bizottsági ülésnap témája az ún. „lean production” és „lean management” (kb. termelési és vezetési racionalizálás), valamint ezeknek továbbképzési igénye volt. Az 1993-as bizottsági munka során először megtárgyalták az Európai Unió továbbképzési kezdeményezéseit, a szakképzés-támogatási törvény módosítását, és a továbbképzési adatbankok szerepét a továbbképzési döntések hatékonyságának emelésében. Egy következő alkalommal a továbbképző tanfolyamok minőségének tanúsítása volt napirenden, mely különösen fontos a kis- és középméretű vállalkozások számára, akik nem képesek dolgozóik továbbképzését maguk megszervezni, hanem az oktatási piacon kell azt megvásárolják. Ezen az ülésen tárgyalták meg végül a vezetők továbbképzéséről szóló felmérés eredményeit.

Éves jelentésében a BDA ismét leszögezi, hogy a továbbképzésért a legfőbb felelősséget az üzemeknek kell viselniük. Nem fogadják el a továbbképzésnek a társadalmi partnerek által javasolt bürokratikus szabályozását. Méltányosnak tartanak viszont az állam támogatását, minthogy a közjóhoz való hozzájárulásról van szó.

A Német Parasztszövetség (DBV) szakképzés-politikája

1. A DBV szervezeti rendje

A Német Parasztszövetségnek 21 rendes és 40 társult tagszervezete van. Legfelsőbb szerve a közgyűlés. A közgyűlés szabja meg az elnökség stratégiai feladatait. A folyó ügyeket az elnökség és az elnök alá tartozó főtitkár irányítja, míg az elnök a stratégiai kérdésekben illetékes és reprezentatív funkciókat tölt be.

Az elnökség alá 30 osztály és 20 szakbizottság tartozik. Az egy, legfeljebb kétszemélyes osztályok politikaterületek és szakmai területek szerint tagozódnak (például van külügyi, piacpolitikai, jogpolitikai, tejgazdasági és állattenyésztési osztály). A 26. osztály foglalkozik a mezőgazdasági szakképzéssel, a neve: szakképzési és szakképzés-politikai osztály. 1993 júniusában az osztályt még dr. Heribert Mühl vezette, de már mellette dolgozott utódja, Martin Lambers. Az osztály egyszemélyes. Munkáját a hasonló nevű szakbizottság támogatja, amelynek elnöke a rajna-pfalzi tartományi parasztszövetség vezetője, N. Schindler. Az ügyvezetői teendőket a szakbizottságban is dr. H. Mühl látta el. A szakbizottság alkalmanként szakértőket von be a munkába. Jelenleg a foglalkoztatott szakértők száma 10 és 20 között mozog. Szakértőként főleg a tartományi szövetségek és kamarák főállású munkatársait foglalkoztatják. Különleges feladatokra speciális munkacsoportokat szerveznek.

A Német Parasztszövetség Bonnban közös épületben működik a mezőgazdasági kamarával. Nemcsak az épület közös: a szakképzés-politikát is közösen szervezik, amennyiben dr. Heribert Mühl a kamara ilyen irányú ügyeit perszónálunióban intézte.

A szakképzés-politika stratégiai kérdéseiben a kezdeményezések benyomásaink szerint főként az országos szervek (a Parasztszövetség és a kamara) hivatásos stábjától indulnak ki. A tartományi szövetségek is felvetnek kérdéseket, de ezek természetesen inkább helyi jellegű és főleg részkérdésekkel foglalkoznak.

A Német Parasztszövetség feladata a szakképzés-politikában az, hogy a tartományi érdekvédelmi szövetségek esetleg eltérő elképzelései között kompromisszumot keressen és szövetségi szinten ezt már mint egységes véleményt képviselje.

2. A szakképzés-politika súlypontjai

2.1. A szakképzés és az általános képzés egyenértékűsége

Az egyenértékűség kérdésében a DBV nem képvisel külön álláspontot, véleménye és politikája megegyezik a szakszervezetek és a többi szakmai szervezet véleményével. Nincs véleménykülönbség e téren a tartományi szervezetek és a központ között sem. (Lásd a DIHT álláspontját.)

2.2. Az új tartományok mezőgazdasági szakképzés-politikája

A legnagyobb kihívást a DBV számára is kétségtelenül az új tartományokban kialakult helyzet jelenti. A volt NDK mezőgazdasága szerkezeti válságban van. A termelőszövetkezetek leépülnek, a megmaradók pedig nincsenek abban a helyzetben, hogy képzési helyeket teremtsenek. A fiataloknak nincs nagy kedve a válságágazatnak számító mezőgazdaságba menni, ahol sokkal inkább az elbocsátások a jellemzőek, mint a munkaerő-piaci kereslet. Korábban a valódi munkaerő-piaci felvevő kapacitásnál egyébként is jóval nagyobb számban képeztek mezőgazdasági szakembereket. A nyolcadik osztály után nem továbbtanulók képezték a

mezőgazdasági szakképzés természetes (és kontraszelektált) alapját. A jelenlegi új, általánosan tízosztályos rendszer végzősei számára egyrészt szélesebb szakmaválaszték kínálkozik, másrészt a demográfiai hullámvölgy miatt egyébként is kevesebb a szakmunkásnak jelentkező. 1992-ben az új tartományokban mindössze 2267 új tanulószerződést kötöttek. A szakmunkásképzés létszámának visszaesése veszélyezteti a ráépülő további iskolafokozatok és át- és továbbképző infrastruktúra létét is.

A mintegy 8000 új kisüzemben hosszú távon ugyanakkor a DBV véleménye szerint szükség lesz olyan szakemberekre, akik a farmergazdálkodás mindenesei lesznek. E kisüzemek nincsenek viszont abban a helyzetben, hogy jelentős számú képzési helyet teremtsenek. Ha igen, akkor viszont olymértékben igényt tartanak a tanulókra, mint munkaerőre, hogy a négy hetes üzemközi képzésre sem szívesen engedik el őket.

Nem segíti a helyzetet, hogy az új törvényeknek megfelelő oktatásügyi bürokrácia lassan épül ki és a kamarák sem tudják átvenni az ellenőrzés és a vizsgáztatás feladatait. Emiatt a központi tartományi oktatásügyi adminisztrációkra akkora teher hárul, amivel azok nemigen tudnak megbirkózni. E hivatalok felduzzasztása ugyanakkor ellentmond a decentralizációs törekvéseknek. A DBV politikailag és szakértőin keresztül is segíti az új tartományok kamaráit, hogy feladataikba mihamarabb beletanuljanak.

A DBV erősen érdekelt az üzemközi képzési helyek kapacitásának növelésében, viszont nem érdekelt abban, hogy ezek költségeit az üzemek állják. Már 1991-ben kritizálták, hogy túl gyorsan oszlatták fel a mezőgazdasági szakmunkásképző iskolákat, túlságosan is átmenet nélkül vették át a nyugati országrész duális modelljét. Sokkal inkább célszerűnek tartották volna, ha ezen iskolákat át- és továbbképző központokká alakították volna át. Javasolják, hogy az alapképzés utáni specializációt a mezőgazdasági üzemek saját szervezésű szakképzési szövetségeiben oldják meg, amelyeket mind a kamarák, mind a szakmai érdekvédelmi szövetségek szakmai tapasztalataikkal támogathatnák.

2.3. A mezőgazdász szakma tartalmának megújítása

1992 őszén a DBV aktív részvételével elkezdődött a mezőgazdász szakma tartalmának megújítása. Az érdekvédelmi szervezetek és a szakmai szövetségek egyetértésre jutottak abban a kérdésben, hogy melyek legyenek az új szakmák tartalmi súlypontjai. Általában is szükségessé vált a túlspecializált képzés közös, általánosabb tartalmainak kialakítása, de a megalakult kisüzemek tulajdonosai is jelezték igényüket más tartalmakra. A farmergazdálkodás új menedzselési, közgazdasági, piacszervezési ismereteket követel. Az egyedi termelési technológiák és eljárások részletes, iskolás megtanulása vagy az állatfajták bemagolása helyett a költségszámítás, az üzemszervezés, a piackutatás lép előtérbe. A mezőgazdaságban a környezetvédelem és a tájrendezés mint átfogó, integrált ismereteket követelő tartalom egyre fontosabbá válik.

2.4. A mestervizsga

A szakma újjáalakításának része volt a mezőgazdász mestervizsga követelményeinek reformja is. E vizsgakövetelményeket - amelyek tükrözik a tartalmi fejlesztési irányokat is - a DBV többéves munkával dolgozta ki, és társszakszervezetével (GGLF) valamint a kamarákkal közösen nyújtotta be. A koncepciót 1991 márciusában fogadták el, de bevezetése folyamatos.

A vizsgában a kognitív tudásról a tevékenységre helyezték a hangsúlyt. Nem szakelméletből és üzemgazdasági jogi ismeretekből, illetve szakpedagógiai és munkapedagógiai tudásból vizsgáztatnak, hanem azt ellenőrzik, hogy a jelölt képes-e üzemvezetőként vagy szakoktatóként tevékenykedni. A vizsga így gyakorlati, írásbeli és szóbeli részből áll, termelő üzemben zajlik le és a kérdések a termelés konkrét helyzeteire vonatkoznak. A termelési technológiák

és eljárások esetében például egy konkrét üzemi munkaprojektet kell megszervezni (választhatóan állattenyésztésből vagy növénytermelésből), valamint írásbeli vizsgát kell tenni. Üzemgazdaságtanból a vizsga tárgya az írásos házi dolgozaton kívül egy idegen üzem megítélése. Szakoktatásból és vezetési ismeretekből úgy vizsgáznak, hogy bemutató gyakorlati oktatást kell vezetniük és írásbeli vizsgát kell tenniük. Minden egyes részt vizsgabeszélgetés egészít ki. A hagyományos, tételes ismereteket ellenőrző szóbeli vizsgát tehát felváltja egy olyan beszélgetés, amely a tevékenységhez vagy az írásbeli dolgozathoz kapcsolódik és csak akkor kerül rá sor, ha a előzetes eljárásban tisztázatlan kérdések maradtak. Így a vizsgáztatás sokkal inkább kapcsolódik a konkrét üzemi feltételekhez és azoknak a vizsgáztatóknak ad nagyobb biztonságot, akik átfogó tapasztalataik alapján a tényleges gyakorlati képességeket jól meg tudják ítélni. A vizsgára való felkészülés fő módszerének a projekt-munkát javasolják, amelyben nem csupán ismereteket deklarálnak, hanem egyénileg vagy csoportosan konkrét feladatokat oldanak meg.

2.5. Finanszírozás

A finanszírozás kérdésében a DBV sem osztja a szakszervezetek örökzöld javaslatát a szakmunkásképzési alap létrehozására. Egyrészt a képzés terjedelmét erősen konjunktúra-függőnek tartják, másrészt az a véleményük, hogy „mi, a gazdaság egyedül álljuk akkor a számlát, a szakszervezetek pedig fizetés nélkül vehetnek részt a döntésben.” A szövetségi kormány a 20 főnél kevesebb létszámú mezőgazdasági kisüzemeket képzési helyenként egyszeri 5000 márkás dotációval segíti.

Szakszervezetek

1. A német szakszervezetek

Az első munkás érdekvédelmi szervezetek a XIX. sz. közepén alakultak meg a mai Németország területén. 1869-ben lépett életbe az első rendelet, mely valamennyi fejedelemség területén biztosította az egyesülési jogot, és a bér- és munkafeltételek meghatározását alapvetően a munkáltatókra és a munkavállalókra bízta. A Német Szakszervezetek Főbizottsága megalakulásának éve 1890. A szakszervezeteknek, amelyeket hivatalosan először 1916-ban ismertek el a munkásság képviselőiként, az első világháború kitörése előtt már mintegy 3 millió tagja volt. A háborút követően, 1919-ben a szakszervezetek három csúcsszervben egyesültek, amelyek szociáldemokrata, keresztény és liberális befolyás alatt állottak. 1933-tól kezdve 12 évig gyakorlatilag szünetelt a szakszervezetek működése. Az ezt követő újjászerveződésben már nem a megelőző világnézeti megosztottságot követték, hanem pártoktól független egységsszakszervezeteket hoztak létre. A másik szervezési alapelv az iparági szervezkedés (egy üzem, egy szakszervezet) -, mely véglegesen érvényre jutott a szakmai szerveződés gondolatával szemben. A Német Szakszervezeti Szövetség, a DGB (DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund) 1947 áprilisában először a brit megszállási övezetben alakult meg, majd 1949 októberében a három nyugati megszállási övezet szakszervezetei Münchenben egyesültek ezen a néven. A következő évtizedekben a német szakszervezetek és azok csúcsszervei a korporatista típusú német demokrácia stabil és befolyásos szereplőivé váltak.

2. A DGB felépítése, a szakképzési osztály szerkezete

A DGB 1949 óta 16 szakszervezet csúcsszerve. A Szövetség és az abban egyesült szakszervezetek demokratikus felépítésűek. A legmagasabb szintű szerv a Szövetségi Kongresszus, ezt 4 évenként hívják össze. További legfontosabb szerve a Szövetségi Bizottság, mely meghatározza a költségvetést, állást foglal politikai és szervezeti kérdésekben, végrehajtja az időközi pótválasztásokat az egyes szervezetekben, dönt szakszervezetek felvételéről és kizárásáról, meghatározza az egyes szervezési területek irányelveit. Évente legalább kétszer folytat tanácskozást. A Szövetségi Elnökség, amely az elnökből, két helyetteséből, öt függetlenített elnökségi tagból és az egyesült szakszervezetek elnökeiből áll, képviseli a Szövetséget minden szinten. Az Elnökség havonta egyszer ülésezik. A Szövetség személyzeti és pénzügyeit gyakorolja, teljesíti az alapszabályból és a szervek határozataiból adódó politikai és szervezési feladatokat, ellenőrzi az alapszabály betartását. A Szövetségi szintű szerveződésen túl a 16 tartományban is működnek tartományi konferenciák és elnökségek.

A DGB düsseldorfi központjában öt fős szakképzési osztály működik, szervezetileg hozzájuk tartozik egy Frankfurtban és egy Hannoverben dolgozó munkatárs. A referenciaterületek megoszlása a következő: egy fő a műszaki szakmákkal, egy másik a közgazdasági, kereskedelmi, igazgatási szakképzéssel kapcsolatos teendőket intézi, egy fő foglalkozik a továbbképzések kérdésével, hárman - köztük a hannoveri és a frankfurti munkatárs - azt az 1 millió márkás projektet szervezi, melynek keretében a szakszervezet által a különféle bizottságokba (a szakképzési főbizottságba, tartományi tripartit szakképzési bizottságokba, a kamarák által szervezett tripartit vizsgabizottságokba, ad hoc bizottságokba) delegált tagjait - elsősorban az új tartományokban tevékenykedőket - képezik tovább.

A Német Szakszervezeti Szövetség tagszervezeteinek felépítésében ugyanígy szerepelnek a szakképzési osztályok, melyek 1-10 munkatársat foglalkoztatnak. Legtöbbet (tízet) a legnagyobb, a vasas szakszervezet (IG Metall), a többiek általában 1-2 főt. Ez azt is jelenti, hogy a szakszervezetek többsége rá van utalva a DGB szakértő apparátusára, ugyanakkor csak a szakszervezetekben mintegy 50 főfoglalkozású alkalmazott foglalkozik szakképzéssel, szakképzés-politikával. A DGB tartományi szervezeteiben további 1-1 fő dolgozik részfoglalkozásban e területen.

3. A DGB-n belüli szakképzéspolitikai-formálás intézményei

A német szakszervezetek csúcsszerve mellett működik egy kb. 80 fős szakképzés-politikai bizottság, melyben képviseltetik magukat a tagszervezetek (jellemzően osztályvezetői vagy ennél magasabb szinten), a tartományi körzetek delegáltjai, valamint a DGB által létrehozott Hans Böckler Alapítvány képviselője, és a szakszervezeti központ képzési vállalkozása. E bizottságnak tagja többek között néhány nem szakszervezeti munkatárs is, például a kereskedelmi kamara alelnöke. A bizottság negyedévenként ülésezik. Mivel egy ilyen nagylétszámú bizottság működtetése nehézkes és drága, ezért egy 30 fő körüli ún. koordinációs bizottságot is létrehoztak. Esetenként mintegy 20 fő jelenik meg e szűkebb bizottság ülésein, s az érdemi munka java itt folyik. Hasonló bizottságok az egyes tagszervezetek mellett is dolgoznak. Ezen kívül a nagyobb üzemek szakképzési bizottságaiban, valamint az üzemi tanácsokban fogalmazódnak meg azok a problémák, amelyek később a magasabb szintű politikaformálási fórumokon tematizálódhatnak.

4. A DGB a tripartit intézményekben

A szakszervezetek 1993 végéig 11 (1994 januárjától 16) fővel képviseltetik magukat a szakképzés-politika legfontosabb egyeztető fórumában, a Szövetségi Szakképzési Intézet keretein belül működő szakképzési főbizottságban. Közülük 2 fő (a szövetség egyik alelnöke és a szakképzési osztály vezetője) közvetlenül a DGB, további 7 fő a DGB legnagyobb tagszakszervezeteinek a delegáltja, míg ketten a DAG-t, az alkalmazottak DGB-n kívül szerveződő szakszervezetét képviselik. A szakszervezeti szövetség és tagszervezetei ugyanígy jelen vannak az egyes tartományi szakképzési bizottságokban és a munkaügyi igazgatás szervezeteiben is.

5. A DGB oktatás- és szakképzés-politikájának fő vonásai

Részletes oktatáspolitikai elképzeléseit legmagasabb szinten a DGB 1982-es programnyilatkozatában fogalmazta meg. Ebben követelik, hogy valamennyi oktatási intézményben átfogó együttműködés és együttdöntés valósuljon meg. Ellenzik, hogy az iskolarendszer a társadalmi kiválasztódás eszköze legyen. Céljuk éppen ellentétes ezzel: az oktatási rendszernek ki kell egyenlítenie a társadalmi különbséget. Mindenkinek legalább 13 éves képzésre legyen joga, melyből az első 10 év egységes alapképzés, az ezt követő 3 év eltölthető iskolai keretek között, üzemi, üzemközi vagy egyéb üzemen kívüli képző intézményben. Vonatkozik ez a speciális (kísérleti) oktatásra is. Pártolják a 13 éves egységes iskolatípust (Gesamtschule), valamint az egész napos oktatás teljes körű bevezetését. A DGB szerint a főiskolai tanulmányokat mindenki számára - a nem érettségizettek, de a szakmunkásvizsgát megszerzett fiatalok számára is - lehetővé kell tenni. Az oktatás minőségének biztosítása érdekében minden tanár számára 5 évenként fél éves továbbképzést kell tartani. Támogatni kell a pedagógiai és oktatáspolitikai tudományos kutató munkát. A kutatás foglalkozzon a munkavállalók problémáival és érdekeivel és fejlessze azt a képességet, amelynek alapján minden területen aktívan részt tudnak venni az ügyek alakításában. Az oktatásnak betekintést kell nyújtania a

gazdasági, szociális és társadalmi összefüggésekbe és konfliktusokba, és fejleszteni kell azokat a készségeket, hogy a felmerülő problémákat a szolidáris cselekvésen keresztül megoldják.

A szakmai képzés, éppen úgy, mint az általános képzés, az állampolgárok alapképzésének része, ezért mindenkit megillet. A DGB ezért egy közszolgálati, az üzemektől független, az oktatási rendszeren belüli szakoktatási rendszert látna szívesen. A DGB szerint a mindenkit megillető, legalább 3 éves szakmai képzés első évét a szakmai alapozásra kell fordítani. Törekedni kell a jelenlegi szakmastruktúra olyan megváltoztatására, mely alapszakmákba von össze rokon szakmákat. Az üzemközi szakképzés finanszírozására szakképzési alapot kell képezni. Ebbe valamennyi üzem és vállalkozás fizesse be bértömegének egy bizonyos hányadát. A már szakmai képzettséggel rendelkezőknek meg kell adni a továbbképzés jogát. Jogszabályi garanciát kívánnak ahhoz, hogy a munkavállalók évente legalább két hét fizetett oktatási szabadságot kapjanak.

A DGB elnöksége 1990 februárjában újszerű, részletesen kidolgozott állásfoglalást fogadott el és tett közzé. Ebben szükségesnek látják a középiskolai korosztály (Sekundarstufe I és II) számára egy úgynevezett „munkatan” nevű kötelező tantárgy beiktatását a tantervbe valamennyi iskolatípusban, beleértve az általánosan képző intézményeket is. A szakszervezet szerint fontos, hogy ez a korosztály a gazdasági és társadalmi összefüggéseket és konfliktusokat megismerje, képes legyen érdekeit megfogalmazni, és a szolidaritás elve alapján képviselni. A DGB a munkatan bevezetésére mint az oktatási reform lényeges elemére tekint. A munkatan tematikusan a következőkből állna:

- pályaaorientáció, pályaválasztás, szakképzés és továbbképzés mint az egész életre kiterjedő folyamat;
- a nők hátrányos helyzete, nemek közötti egyenjogúság, pozitív diszkrimináció, a nők érdekei üzemi képviselői;
- kereső és nem kereső tevékenységek, beleértve a családban végzett munkát;
- munkakörülmények és munkafajták;
- gazdasági önállóság, a bértől való függés és a társadalmi hatalom;
- üzemi alkotmány a magán- és állami vállalatoknál;
- fiatal munkások és szakmunkástanulók üzemi képviselői, üzemi és személyzeti tanács;
- a munkavállalók érdekképviselői és az együttdöntés;
- szakszervezetek, bértárgyalási autonómia, szakszervezeti bizalmiak az üzemben és az igazgatásban;
- magántulajdon és társadalmi (el)kötelezettség, tulajdon és vagyonmegosztás;
- a munka humanizálása, emberhez méltó munkahelyek, racionalizálás, egészség- és munkavédelem;
- a termelés és szolgáltatás fejlődése;
- termelés és fogyasztás, gazdaság és környezetvédelem;
- az európai belpiac, piaci kereslet és kínálat, szociális piacgazdaság;
- a tudomány és a technika társadalmi felelőssége;
- a jövő társadalmi alakítása, minőségi növekedés, munkanélküliség és teljes foglalkoztatottság.

6. A DGB szakképzés-politikájának aktuális súlypontjai

6.1 A szakképzés és az általános képzés egyenértékűsége

A duális rendszer hazai és nemzetközi elismertsége ellenére egyik súlyos hátránya a DGB szerint, hogy zsákutcás jellegű képzési út. A végzettek csak különbözeti vizsgák után juthatnak be a felsőoktatásba, azon belül is elsősorban a szakirányú főiskolákra. A gyakorlat azt mutatja, hogy ez az út kevesek számára jelent reális továbblépési lehetőséget. Mivel a felsőfokú intézményben végzettek életesélyei jobbak a többiekénél, a fiatalkori iskolaválasztásnál tartós elmozdulás tapasztalható a felsőoktatásba sokkal egyenesebb utat jelentő gimnázium és reáliskola irányába. A duális rendszer iránti lakossági igény csökken, egyes - főleg kézműipari és nehézipari - szakmákban a gazdaság által kínált képzési helyek nagy számban maradnak betöltetlenül, vagy döntően vendégmunkások gyerekei foglalják el ezeket. Ezért a szakszervezetek - amelyek érdekeltek a duális rendszer vonzerejének növelésében - olyan megoldásokat javasolnak, melyek a zsákutcás jelleget megszüntetnék, és ezáltal a képzési utat szélesebb lakossági rétegek számára vonzóvá tennék.

A Német Szakszervezeti Szövetség követelése úgy szól, hogy mindazok, akik legalább 3 éves szakképzés után szereztek képzettséget, és további 3 éves szakmai gyakorlattal rendelkeznek, korlátozás és kerülő utak nélkül léphessenek a felsőoktatás bármely ágába. Rendelkezzenek tehát azokkal a jogosítványokkal, amelyek a gimnáziumi érettségizetteket automatikusan megilletik. A politikai alkufolyamatban a DGB valószínűleg ennél kevesebbrel is beérné, például ha a jogosítványok - legalábbis átmenetileg - csupán szakirányú főiskolába való beiratkozásra szólnának. Ehhez természetesen szükséges a szövetségi és a tartományi felsőoktatási törvények megváltoztatása. (Itt jegyezzük meg, hogy két tartományban egyébként a mestervizsgát szerzetek 5 éves gyakorlat után érettségi nélkül is hallgatóivá válhatnak a megfelelő szakirányú főiskolának.) A probléma kezeléséhez tartozna még a szakképzésből a felsőoktatásba kerültek intenzív pedagógiai támogatása, és számukra tanácsadó szolgáltatás megszervezése.

Ahhoz, hogy az így jogosítványt szerzett fiatalok a főiskolákon meg is állják a helyüket, jelentősen emelni kellene a szakképzés iskolai részének minőségét. Jelenleg a szakszervezetek szerint sem a tanulásszervezés, sem az elméleti anyag nem korszerű, nem tart lépést a gyakorlati képzés modernizálódásával. Míg a szakmai képzésben - elsősorban a közelmúltban megújított szakmacsoportokban - az egyéni tanulási utak és az új didaktikai megoldásokat alkalmazó csoportos oktatási módszerek széles körben elterjedtek, addig az iskolai elméleti oktatás elmaradt a fejlődésben. Így például az idegennyelv-oktatás nem kötelező, és a számítógép oktatásban való használata is kis mértékben terjedt csak el. Szükségesnek látszik tehát a kerettantervek megújítása, az elméleti és gyakorlati tartalmak fokozott összehangolása, a nem a szűken vett szakmát érintő szakképzési célok bővítése, színvonalának emelése, és általában a módszertani megújulás. Előrelépés szükséges ezen képzési típusban a személyiségfejlesztés terén is. Mindennek pedig további következménye, hogy mind az anyagi, mind a személyi ellátottság terén fejlesztésre van szükség. A szakszervezeti álláspont fontos eleme továbbá, hogy az üzemek személyzeti politikájukban a jelenleginél jobb karrierlehetőséget nyújtsanak a duális rendszer végzettjeinek. Szeretnék elérni, hogy a közalkalmazotti munkahelyekre egyenlő eséllyel pályázhasson a szakmunkás és az érettségizett is.

6.2 Az új tartományokkal kapcsolatos szakképzés-politika

A német egyesítés valamennyi szférát érintő közös jellegzetessége, hogy a korábbi nyugat-német jogi szabályozást változatlanul átvette, így a szakképzési törvényt is. A szakszervezet értékelése szerint ezt a tényt mind a szaktanárok, mind a szakmunkástanulók helyzetük romlásaként élték meg. (Ezt okozhatta vagy felerősíthette az ifjúságot is tömegeiben érintő munkanélküliség.) Sem az érettségit is adó, szakközépiskolai típusú képzés, sem a szaktanárképzés rendje nem fért be a törvényi szabályozásba.

Ilyen rövid idő alatt a keleti tartományokban még nem épültek ki, sőt sok üzemben leépültek a szakképző kapacitások. A betöltött kiképzési helyek száma az 1989-es 344 ezerről 1991-92-re 265 ezerre csökkent. Ugyanakkor az üzemek által kínált képzési helyek száma az 1991-es 63 ezerről 1992-re 88 ezerre nőtt. Ennek ellenére az üzemi szakképzési helyek hiánya miatt a szakmunkástanulók harmada (más forrás szerint ötöde) kényszerűen üzemeken kívüli tanműhelyben sajátítja el a szakma gyakorlati részét, amelynek finanszírozását a munkaügyi igazgatás vállalta. A szakszervezetek a helyzet kritikájaként állapítják meg, hogy saját kívánsága szerinti szakmában csak minden második pályázó kapott helyet. A 20 munkásnál kevesebbet foglalkoztató kisüzemekben 1989-ben az összes szakmunkástanuló 9 %-a jutott kiképző helyhez. Ez az arány 1991-re már 19 %-ra emelkedett, de ezen belül az elsőéveseknek már 29 %-át képezik ki kisüzemek. Különösen az építőiparban, a pénzügyi szférában és a többi szolgáltató ágazatban volt jelentős az emelkedés.

Ennek ellenére a szakszervezet úgy ítéli, hogy Keleten az üzemi képzés helyzete veszélybe kerül, ha nem veszik figyelembe a következőket:

- A szakképzésben részt nem vevő nyugati üzemek fizessenek (csak meghatározott célra felhasználható) szakképzési adót, melyből egy új, keleti szakképzési alapot kell képezni. Ennek indokául jelölik meg, hogy a nyugati üzemek jelenős haszonra tehetnek szert a mintegy 600 ezer ingázó keleti szakemberből, és az 5-600 ezer áttelepültből. Másik érvük az, hogy nyugaton az ipari és kereskedelmi kamara tagjainak csak harmada vesz részt a szakképzésben.
- Az állami vagyonügynökség által privatizált keleti üzemek továbbra is vegyenek részt a szakképzésben, és ne szüntessék meg az oktatási központokat.
- Legyenek alaposabb regionális foglalkoztatási és végzettségi statisztikák és elemzések.
- Dotálják és pedagógiailag, szakmailag segítsék az üzemeken kívüli kiképző helyeket.
- A Szövetségi Munkaügyi Hivatal által eddig folyósított, de most megszűnő dotáció helyettesítéseként szövetségi támogatási program szükséges. Ha az üzemek a saját szükségleteiken felül képeznek ki szakembereket, akkor ennek költségeit igényelhessek vissza.
- A munkaadói szövetségek minden tagja kötelezze magát, hogy a Keleten átvett üzemekben saját szervezésben szakmunkásképzést folytassanak.
- A magánszféra által szervezett szakképzésben biztosítani kell a fiatalok hatékony érdekvédelmét.

A szakszervezet nincs megelégedve az új tartományok szakképzésének iskolai részével sem. Túl magasnak tartják a kiesett órák számát, gyengének a tanárképzést, rossznak az iskolák anyagi ellátottságát, kevésbé reformszelleműnek a tantervfejlesztést. Követelik, hogy a szövetség járuljon hozzá az önkormányzati iskolák finanszírozásához.

6.3 A szakszervezetek a decentralizálási törekvések ellen

A Szövetségi Gyűlés és a Szövetségi Tanács közös alkotmányügyi bizottsága a közelmúltban benyújtott egy alkotmánymódosító javaslatcsomagot, amelynek lényege az volt, hogy az eddigi szövetségi szintű hatáskörök egy részét adják át a tartományoknak. A szakszervezet olyannak interpretálja ezt a változtatást, amely a szövetségi szintű szakképzés-politikai illetékességet eljelentékteleníti. Szakszervezeti szempontból ez a változtatás nem járulna hozzá ahhoz, hogy Németország mindkét felében hasonló életviszonyok alakuljanak ki. Sokkal inkább a szakképzés eddigi egységes jogi szabályozásának szétforgácsolódásához vezetne és a jogbiztonság megingását idézné elő. Ez nem állna érdekében sem a munkavállalóknak, sem a munkaadóknak, hiszen megszűnne a szövetségi szinten egységes szakképzésnek az az előnye, hogy a munkavállalók helytől és tartománytól függetlenül azonos tartalmú képzettséget szereztek. Ha ez az egységesség megszűnne, akkor - úgymond - veszélyeztetve lenne a

munkavállalói mobilitás és a továbbképzésben való részvétel egyenlő esélye. Ez a változás végső soron az új tartományok számára volna hátrányos, mert a tartományok fölötti szabályozási-újraelosztási szint kiesne. A DGB szerint csak szövetségi szinten érvényesíthetők a szociálpolitikai, munkaerő-politikai, szerkezetpolitikai és társadalompolitikai megfontolások. A konszenzus-elv eddig bevált, ez fenntartandó és fejlesztendő. A tartományi szabályozások átláthatatlan kuszasága, a még fennmaradó szövetségi jogok, és a jövőben ehhez járuló európai szabályozás a konszenzus-elvnek többet ártanának, mint használnának. Inkább a tartományi illetékességű iskolai kerettanterveket és a szövetségi illetékességű szakképzési tanterveket kellene jobban összehangolni, természetesen a tripartit érdekegyeztetés keretein belül. De amíg a tartományok a szakképzés iskolai részének reformját sem voltak képesek eddig megvalósítani, hogyan lehetne illetékességi körükbe adni még az üzemi képzést is?

6.4 A hátrányos helyzetűek szakképzésére irányuló politika

Németországban a fiatalok mintegy 15 %-a lép szakképzettség nélkül a munkaerőpiacra. (Ez nemzetközi összehasonlításban nem rossz arány.) Közülük nyugaton kb. 30 %, keleten 50 % marad munka nélkül. A szakszervezet szerint ezen utóbbi adatok azt támasztják alá, hogy a most szakképzettséggel nem rendelkezők nagy részét is át kellene vezetni a 3 éves szakmunkásképzésen, hogy ne esélytelenül vegyenek részt a munkáért folyó versenyben. Mivel itt elsősorban az alsó társadalmi rétegek gyerekeiről, sok esetben a vendégmunkások gyerekeiről van szó, ezért részükre már kisiskolás kortól külön segítő intézkedéseket kellene bevezetni. Mindig ez a réteg hajlamosabb a lemorzsolódásra, a szakképzésben is fokozott figyelmet kell rájuk fordítani (szakképzés-pedagógiai segítő programok, az üzem és a kiképző helyek szorosabb együttműködése, modellkísérletek). A szakszervezetek szerint a lemorzsolódás nagymértékben visszavezethető az üzemekben uralkodó állapotokra. Elégedetlenek a kamarák szakképzési tanácsadásával, és nem tartják megfelelőnek ellenőrző tevékenységüket. Javaslatuk ezeket a hiányosságokat veszik célba.

6.5 Finanszírozás

Még 1974-ben azt javasolta a Szövetségi Kormány által összehívott szakértői bizottság, hogy a szakképzés kiadásainak igazságosabb elosztása érdekében képezzenek egy olyan szakképzési alapot, melybe a gyakorlati képzést nem végző üzemek is befizetnék a bértömeg 0.5-2 százalékát. Ez a terv a szakszervezetek támogatását folyamatosan élvezi, sőt a munkaadók folyamatos elutasító magatartása ellenére napirenden tartják. A hetvenes években az FDP és a gazdaság érdekképviselői szervezetei akadályozták meg a törvénybe iktatást. 1980-81-ben a szakszervezetek és az SPD parlamenti frakciójának egy kis csoportja ismét javasolta az átfogó kollektív finanszírozási rendszert.

A szakszervezetek úgy vélik, hogy a kollektív finanszírozási rendszerrel jobban lehetne csökkenteni a regionális egyenlőtlenségeket és a konjunktúrától függetlenebbül lehetne szabályozni a kiképzési helyek számát. Megnöve a szakszervezet szerepe az ellenőrzésben, sőt részt vennének a források elosztásában is a helyi és központi tripartit fórumokban. Ettől a képzés színvonalának emelését is várják, hiszen elképzeléseik szerint ezeket az összegeket csak a gyakorlati képzés finanszírozására, többek között üzemközi tanműhelyek létrehozására lehetne fordítani. A követelések lényege az elmúlt 20 év során nem változott, az álláspontok nem közeledtek egymáshoz. A szakszervezet számára fontos hivatkozási alap, hogy a kisipari kamarák közül néhányban, valamint az építőipari ágazatban egy ilyen szakképzési alap már jó ideje működik.

6.6 A Szakképzési Főbizottságot érintő változások tervezetéről

A német egyesítés egyik következménye, hogy a Szakképzési Főbizottság egyes oldalai ezentúl 11 helyett 16 fővel képviseltetik magukat, mivel a tartományok száma a korábbi 11-ről 16-ra bővült. Az így legalább 15 fős növekedés nem csak megdrágítaná, de a résztvevők nagy száma miatt a jelenleginél sokkal nehezkesebbé tenné az egyeztetéseket. Ezért a kormány törvénymódosítás révén a Főbizottságot strukturálisan át kívánja szervezni, amelynek szervezeti lényege, hogy az kétszintűvé válna. A tervezet szerint a teljes bizottság csak évente egyszer ülésezne, a létrehozandó szűk körű állandó bizottság vinné és tárgyalná folyamatosan az ügyeket. Mivel ennek létszáma oldalanként 4-5-nél nem lenne több, ezáltal a legbefolyásosabb szervezetek súlya megnőne, míg a többiek jelentősége csökkenne. A másik változás a Szövetségi Szakképzési Intézet főtitkárának eddigi súlyát csökkentené azáltal, hogy kormánytanácsadói funkcióját megszüntetné.

A DGB állást foglalt az öt új tartománynak a Főbizottságba való bevonása mellett. Ugyanakkor tiltakozik az ellen, hogy a kormány meg akarja nyirbálni a Szövetségi Szakképzési Intézet önállóságát és közvetlenebb kormányzati befolyást próbál érvényesíteni. Határozottan ellenzik a tervezett szervezeti változtatásokat, és a főtitkári funkciót érintő módosítást. A szervezeti változással párhuzamosan pártolják az Intézet funkcióinak bővítését a vizsgáztatással kapcsolatos szerepvállalásban.

6.7 Strukturális ellentmondások, minőség

A szakszervezetek kifogásolják, hogy:

- nincs elegendő kiképzési hely az igazgatási és kereskedelmi szakmákban;
- nem sikerült eléggé vonzóvá tenni az ipari szakmákat a nők számára, s ezáltal az esélyegyenlőséget biztosítani;
- a tanulók kétharmada olyan kis- és középüzemben szerzi szakmai gyakorlatát, ahol a képzést követően nem tudják őket kellő számban alkalmazni;
- az építőipar kivételével nincs elég üzemi kiképzési hely, amely az üzemi képzés minőségi hiányait kiegyenlítené;
- a hagyományos nagyüzemi képzési helyeket és a szakoktatói státuszokat leépítik (pl. az autóiparban);
- továbbra is képeznek szakmunkásokat ún. alacsony elméletigényű, rövidített képzési idejű szakmákban. Ehelyett javasolják, hogy ezeket szüntessék meg, vagy emeljék fel képzési szintjüket és idejüket.

7. A Szakmai Továbbképzési Kft. - Berufsbildungswerk GmbH - (bfw)

A Német Szakszervezetek Szövetsége 1953 decemberében - egy bank és két vagyonkezelő társaság tőkeerős részvételével - továbbképzési kft.-t alapított. A vállalkozás 1992-es forgalma 241 millió német márka (kb. 14 mrd Ft). A Szakmai Továbbképzési kft. olyan közhasznú oktatási vállalkozás, mely kizárólag az alapító okiratban is rögzített, (tovább)képzési tevékenységet folytathat, más vállalkozásba nem foghat. A kft. 1990-ben és 1991-ben két 100 %-os tulajdonú berlini székhelyű leányvállalatot hozott létre, melyek az új tartományokra koncentrálnak tevékenységüket. Ezek forgalma együttesen további 75 millió márkára (kb. 4 mrd Ft) rúgott. A három intézmény, mely egész Németországot behálózva működik, közel 3.000 főállású alkalmazottat foglalkoztat, s az adott évben 360 képzési helyen 4.000-nél több tanfolyamot bonyolított le 77.000 fő számára. A tanfolyamok elsődleges finanszírozója a Szövetségi Munkaügyi Intézet (BAA - Bundesanstalt für Arbeit), melynek Bonnban meg-

határozott pénzügyi helyzetétől a Szakmai Továbbképzési kft. is erősen függ. Az 1993-ra a BAA számára jóváhagyott költségvetés az előző évihez képest 21 %-os, 3,7 mrd márkás csökkenést mutatott, ami közvetett módon a DGB képzési vállalatát is érzékenyen érintette.

A Szakmai Továbbképzési kft. igazgatói tanácsának elnöke a DGB egyik elnökhelyettese, így a személyes egybeesés - melynek szintje a Szakmai Továbbképzési kft. fontosságáról is tanúskodik - elősegíti a szakszervezetek képzési politikájával összhangban álló képzési tevékenységet. Különös hangsúlyt fektetnek például a hátrányos helyzetű rétegek - tartósan munka nélkül lévők, a strukturális válság által sújtottak, a nők - továbbképzésére, munkaerőpiaci helyzetének javítására.

A Kereskedelmi, Banki és Biztosítói Dolgozók Szakszervezete (HBV)

1. A szakszervezet támogatottsága, működési területe, felépítése

A Német Szakszervezetek Szövetségében egyesült 16 szakszervezet egyike a HBV, a Kereskedelmi, Banki és Biztosítói Dolgozók Szakszervezete. Korábban mintegy 600 ezer tagjuk volt, a mai létszám valahol 4-500 ezer között van, továbbra is csökkenőben. Ennek következtében már az apparátus létszámát is csökkenteni kellett. A lemorzsolódás az új tartományokban lassúbb ütemű. A szervezettség a banki ágazatban a legalacsonyabb, 15 százalékos, de egyik ágazatban sem haladja meg a 30-35 százalékot. A kiskereskedelemben a legerősebb a pozíciójuk. A német szakszervezeti szerveződésre jellemző ágazati jelleg eredményeképpen bizonyos foglalkozások művelői részben hozzájuk, részben más szakszervezetekhez tartoznak. Ez olykor nem teszi egyértelművé, hogy a vizsgabizottságokban, a szakmai tartalmak egyeztetésénél honnan verbuválódjanak a munkavállalói érdekek képviselői. Fő riválisuk a Német Szakszervezetek Szövetségéhez, a DGB-hez nem tartozó DAG (Német Alkalmazottak Szakszervezete).

A düsseldorfi központ munkáját 30 referenciaterületre osztották fel. Ezek közül 6-nak van bértarifatárgyalási jogosítványa (kiskereskedelem, nagykereskedelem, bank, biztosító, takarékpénztár, szolgáltatás), melyek tárgyalópartnerei többek között a HDE Német Kiskereskedők Szövetsége, a Magánbankok Munkaadói Szövetsége, a Biztosítótársaságok Munkaadói Szövetsége, a Német Takarékpénztárak Szövetsége. A 30 referenciaterület egyike a Szakképzés, mely 1989-ig egy, azóta két főből áll. Munkájuk jellege stratégiai, politikaformáló, operatív feladatokat nem látnak el.

2. A szakképzés-politika súlypontjai

2.1 Szakmamegújítás

A HBV szakképzés-politikája az elmúlt másfél évtizedben elsősorban arra irányult, hogy az illetékességi körébe tartozó szakmák tartalmának és struktúrájának megújítását szorgalmazza. Az ágazatban ezen időszakban lényeges tartalmi és szerkezeti változások mentek végbe, amelyek elavulttá tették a régi szakképzési formákat. A kereskedelemben általánossá váltak az elektronikus adatfeldolgozási rendszerek, melyek egységbe foglalták a beszerzést, az eladást, a raktározást és könyvvitelt. A bel- és külkereskedelem sem alkot már egymástól élesen különváló szférát. A banki és biztosítási ágazat elnemzetköziesedett. A környezetvédelem szempontjai itt is felértékelődtek. A fokozódó verseny miatt megnőtt a vevők tájékoztatásának és védelmének szerepe. A felsorolt tényezők a változtatás irányába hatottak. Ugyanakkor konzerváló ereje volt annak a ténynek, hogy az igénytelenebb munkakörök is elszaporodtak az önkiszolgáló és diszkont áruházak elterjedtével. Annak eldöntése, hogy ezen változásokra hogyan reagáljon a szakképzés, hosszas egyeztetést igényeltek.

2.11 Szakmamegújítás a kiskereskedelemben

A változtatásra irányuló első szakszervezeti kezdeményezések a hetvenes évek elejére nyúlnak vissza. Mintegy tízéves egyezkedés után, 1987-ben született meg az új kiskereskedelmi eladói szakma. A kompromisszum része volt, hogy az addigi igénytelenebb, 2 éves eladói szakmát pár évig még fenntartják. További többéves tárgyalás után a HBV és a HDE 1991-ben megegyezett abban, hogy egy második hároméves kereskedelmi szakmát is bevezetnek. Ennek szabályozása 1994-ben vagy 1995-ben fog életbe lépni, amivel egyidőben megszűnik a kétéves kiskereskedelmi képzés.

A változtatás követelését siettetten, hogy a kétéves képzésben résztvevők aránya 70 %-ra nőtt. Ebbe a zsákutcát jelentő képzési ágba csaknem kizárólag lányok kerültek. A szakszervezet szerint ez volt az egyik oka annak, hogy 1985-re 138 ezer eladó lett munkanélküli, akiknek 85 %-a nő. A szakszervezeti álláspont szerint az integrált beszerzési, eladási és raktározási rendszerek terjedése erőteljesen befolyásolta a HDE hajlandóságát arra, hogy beleegyezzen a szakmák modernizálásába. A változtatás fő ellenfelei az áruházláncok és a nagy önkiszolgáló áruházak voltak, amelyek a legtöbb kétéves tanulmányi idejű eladót alkalmazták, és a hároméves képzést feleslegesnek tartották. A HDE ezen kívül még azzal érvelt a kétéves képzés mellett, hogy egy egész sor olyan gyenge tanulási képességű gyerek van, akik nem képesek teljesíteni a hároméves képzés követelményeit. Tették ezt annak ellenére, hogy demográfiai okokból egyre kisebb évjáratok lépnek be a szakképzésbe, amelyek találnak elég képzési helyet a hároméves ágban is. A szakszervezet továbbá azzal érvelt még, hogy a szélesebb profilra képzett munkaerő rugalmasabban alkalmazható változó üzemszervezési és konjunkturális feltételek mellett.

Az új szakma első ízben tartalmaz időben és szakmai tartalmak szerint pontosan tagolt képzési kerettervet, amely a közös készségeket és ismereteket 132 tanulási céllal írja le. Ezt a kerettervet kell a képzést végző munkahelyen kötelező érvénnyel helyi tantervvé formálni. Az újonnan kialakított 20 kereskedői szakma mindegyikére is kidolgoztak azonban külön szakmai tanterveket. (A szakszervezet eredetileg csak 11 integrált szakmát akart, végül a kompromisszum eredménye 20 szakma lett. Néhány ágazatban - pl. virágkereskedő, könyvkereskedő, benzinkutas, stb. - a szakmamegújítás átmenetileg el is maradt.)

A szakszervezet a megkötött kompromisszum eredményeit a következőkben látja:

- a. A kétszintű, az alsó szintet végzők számára zsákutcát jelentő képzést felváltotta az egy-
es, nagyobb perspektívát nyújtó 3 éves képzés.
- b. Első ízben kötelező az üzemek számára jogilag is részletes tantervet készíteni.
- c. Az új szakmák tartalmába belefoglalták a kiskereskedelem eddig hiányzó olyan kérdéseit,
mint a vevőszolgálat, választékkialakítás, minőségbiztosítás, termékinformáció.
- d. Az áruismeretet először szabályozták átfogóan és jogilag kötelezően.
- e. A képzés homlokterében nem az eladói, hanem a kereskedői tevékenység áll.
- f. Az informatikai képzést nem az adott speciális rendszerre alapozva tanítják.
- g. A buktató tantárgyakat megszüntették.
- h. A korábbi három helyett csak két vizsga van.
- i. A szóbeli, ismeretellenőrző vizsgák helyett tevékenykedtető problémamegoldásra orientált
vizsgáztatást vezettek be.
- j. Kötelezővé vált a környezetvédelmi oktatás.
- k. A szociális kompetencia fejlesztésével, munkaszervezési, üzemgazdasági ismeretek átadá-
sával a dolgozók fokozott mértékben lesznek képesek az üzempolitikába való beleszólásra.

A kereskedelmi szakmák újraszabályozása után a szakszervezet hangsúlyt fektetett arra, hogy az üzemi tanácsok szakszervezeti tagjai és a fiatal dolgozók képviselői figyeljenek néhány olyan körülményre, melyek jogilag nincsenek, nem is lehetnek pontosan szabályozva, melyeknek megoldása tehát a munkaadókkal további politikai egyeztetést igényel.

- A. A pályázók kapjanak objektív és részletes információt a hároméves szakmákról, a karrierlehetőségekről, a továbbképzésről és a keresetekről.
- B. A lányok, a kistelepülésekről jövők, a vendégmunkásgyerekek és Hauptschülerek ne kerüljenek hátrányba a pályázatok elbírálásakor.
- C. A HBV elleni tesztek alkalmazását is a felvételnél.

A képzés színvonalának emelése érdekében a szakszervezet javasolja, hogy a kötelezően írásba foglalandó tanterv feleljen meg a tényleges képzésnek, és hogy a tantervet a tanulók is kapják meg. A tantervek ügyét azért is rendezni kell, mert a nyolcvanas évek végén az 1969-es szakképzési törvény előírása ellenére a képző helyek 30 %-a egyáltalán nem készített tantervet. A szakszervezeti aktivistáknak ügyelniük kell arra, hogy a tanulókat ne dolgoztassák olyan területen, amelyek képzési előkészítése nem történt meg. Így például eladói munkát csak a második évtől lehessen velük végeztetni.

A HBV a szakképzésre saját ellenőrzési rendszert dolgozott ki. A tesztek helyett a tanulás folyamatos ellenőrzését javasolják. A szakszervezeti aktivisták rendszeresen figyeljék és dokumentálják a tanterv betartását. Ebből a célból ott is hozzanak létre oktatási bizottságokat, ahol ilyen eddig nem volt.

Miután szakmailag és pedagógiaiilag jól képzett szaktanárok főképp a nagyvállalatoknál vannak, szükségesnek látszik, hogy a kis üzletekben részállásban oktatók és pedagógiai képzésben nem részesült kiképzők továbbképzésben vegyenek részt. Itt többek között új tanítási formákat - azaz a frontális oktatás helyett a munkacsoportok és problémamegoldó projektek szervezését - kellene elsajátítaniuk. A HBV azon fáradozik, hogy szakoktatói munkacsoportokat hozzon létre, és kibővítsé az e célcsoport számára létező továbbképzési kínálatát.

A szakszervezet eredetileg szeretne elérni, hogy a vizsgakövetelményeket a vizsga előtt két héttel kapják meg a tanulók, hogy elég idejük legyen a felkészülésre. A munkaadók szándéka ellenére végül annyit sikerült elérni, hogy a vizsgák előtt megfelelő felkészülési időt kapjanak a tanulók. Ezzel a kiskereskedelmi képzés vizsgája közelített az iparban szokásos, időigényesebb formához, ahol kellő időráfordítással vizsgamunkát készítenek a vizsgázók. A vizsgabizottságok számára mindez új feladatokat jelent. Például a vizsgafeladatokat a jövőben megfelelő előkészítés és közös döntés után írásba kell adni.

Az üzemi tanácsok és a szakszervezet képviselőinek minden vonalon támogatniuk kell a hároméves képzési formákat. Olyan kollektív szerződéseket kell kötni, amelyekben a megújított szakma bevezetését biztosítják, és hároméves tanulószerveződések szerepelnek bennük. A szakszervezet aktivistái figyeljék a képzési terveket és ügyeljenek annak betartására. Lehetőség szerint segítsék az üzem és az iskola együttműködési lehetőségeit. A vizsgáztatók számára a HBV külön szemináriumokat szervez.

A szakszervezet nem elégedett meg az 1987-ben elért eredményekkel, hiszen eredeti elképzelésük egyetlen integrált szakma létrehozása volt. Törekvéseik eredményeképpen 1991-ben megegyeztek a munkaadókkal, hogy egy új, az eddiginél nyitottabb és korszerűbb hároméves képzési idejű szakmát is bevezetnek, mintegy ellensúlyozandó azt, hogy az új eladó szakma nem fedte elképzeléseiket. Az egyezmény végül csak 1992. júliusában léphetett érvénybe, mivel a szövetségi oktatási és tudományos minisztérium politikai okokból megakart tartani a háromévesnél rövidebb idejű képzést is, és a kereslet és kínálat játéka akarta bízni, hogy a csökkent értékű szakmák fennmaradjanak-e. A minisztérium - bár hozzájárult a változtatásokhoz - aggályait továbbra is fenntartja.

Amíg a kiskereskedelmi eladó szakma súlypontja az eladás és a tanácsadás, addig az új szakmában az áru- és adatforgalom irányítása és ellenőrzése áll a középpontban. Ezért az új szakma elnevezése „Kaufmann/-frau in der Warenwirtschaft im Einzelhandel” Kiskereskedelmi áruüzemeltető.

Mivel a kétéves képzés most már ténylegesen megszűnik, ezért a gyengébb tanulási képességű fiatalok eredményes továbbhaladásához szükséges intézkedéseket - didaktikai innovációk, tanártovábbképzés, technikai felszereltség - is tervbe kell venni.

Az új szakma széles kereskedelmi alapképzést nyújt. Törekednek arra, hogy a kiskereskedelmi eladó szakmával közös tartalmakat alakítsanak ki. Az új szakma jó továbbképzési és karrierlehetőségeket biztosít, lehetővé teszi magasabb bérkategória elérését is. Így a kereskedői foglalkozás is vonzóbbá válik.

2.12 Szakmamegújítás a biztosító szakmában

A régi biztosítói képzés vagy egyáltalán nem, vagy csak részlegesen vette figyelembe a következő szempontokat:

- A pénzügyi szolgáltatás kínálata és fajtái az utóbbi időben megváltoztak.
- A biztosítás nemzetközi üzletággá vált, ez egyebek mellett tömegesebben igényli az idegen nyelvű kommunikációt.
- Megnőtt az ügyfélszolgálat és a marketing szerepe.
- Az új kommunikációs technikák elterjedtek.
- A fogyasztóvédelem és a környezetvédelem egyre fontosabb szempontokká váltak.
- A dolgozók beleszólási lehetősége is nőtt az elmúlt időkben, ez szociális képességeket és speciális ismereteket is igényel.

A HBV az utóbbi években többször kezdeményezte a biztosító szakma megújítását. E törekvéseik azonban egyelőre kudarcba fulladtak. A kudarc okai a következők:

1. 1988-ban és a rákövetkező időben a munkaadók azzal utasították vissza a javaslatokat, hogy a jelenlegi szabályozás is megfelelő rugalmasságot biztosít.
2. 1991-ben a siker azon múlt, hogy a munkaadók egyoldalúan nem tartották be a konszenzus-elv íratlan szabályát.
3. A munkaadók mindezülig csak néhány módosítást javasoltak, ugyanakkor a szakszervezet teljes szerkezeti átalakítást (újraszabályozást) akar.

A HBV külön munkacsoportot hozott létre abból a célból, hogy a biztosítói szakma újraszabályozására javaslatokat tegyen. A munkacsoport tagjai a szakszervezet aktivistáin kívül: az üzemi tanácsok tagjai, PR, fiatal munkások üzemi képviselői, szakoktatók, szakiskolai tanárok és a tanulók. Legújabb javaslataikat, amelyek tartalmazzák az új szabályozás alapelveit, 1992. szeptemberében hozták nyilvánosságra.

2.13 Szakmamegújítás a bankszakmában

A jelenlegi szakmaprofil hároméves képzési időt ír elő. Mivel azonban a bankszakmában 1989-ben 59 %-ot, a takarékpénztárakban 73 %-ot tett ki az érettségivel rendelkező szakmunkástanulók aránya, emiatt a képzési időt 2-2,5 évre rövidítik le. A szakszervezet szerint viszont a gazdasági és technikai változások miatt problematikusá válik a képzési idő szűkítése. Ez abból is kiderül, hogy a szakképzettség elnyerése után a frissen végzettek jelentős része nem kerül önálló munkakörbe, hanem további begyakoroltató, rutinszerző időszakra kényszerülnek. Sételmezik is, hogy e magas presztizsű szakmában rövidebb a

kiképzési idő, mint például a fémiparban. A szakszervezet a banki képzés reformjában egy általános hároméves képzésből indul ki, hiszen egyrészt előtérbe kerülnek a komplex pénzügyi tevékenységek és az új információs technikák, másrészt az egyoldalú kognitív ismeretközlés helyett az időigényes, tevékenykedtető módszerek bevezetése válik szükségesé. A tartalmaknak pedig ahhoz kell igazodniuk, hogy a banki munka az egyszerű ügyintézői tevékenységtől elmozdul a szakalkalmazotti tevékenységek (tanácsadás, ügyfélszolgálat) felé. Itt is szükségesnek ítélik az adott munkahelyre vonatkozó ismeretek alapos elsajátítását, amely mind a politikai beleszólás, mind az egyéni karrier alakítása tekintetében kulcsjelentőségű. Mindezek alapján a banki ügyintéző szakma megújítását is időszerűnek tartják.

2.2 Egyéb tananyagtartalmi és didaktikai kérdések

A HBV a többi szakszervezethez hasonlóan újra és újra felveti az idegen nyelvek ismeretének fontosságát az illetékességébe eső szakmáknál is. Indokaik nem térnek el másokétól. Az egységes európai munka- és árupiac várható szükségleteire, bizonyos szakmák nemzetköziesedésére, és a kommunikációs képesség, ezen belül az idegen nyelvi tudás általános kulturális transzfer hatására hivatkoznak. Ezzel kapcsolatban az a probléma merül fel, hogy az idegennyelv-oktatás természetes terepe az iskola, így az idegen nyelv óraszámának növelése vagy az iskolában eltöltött időt növelné a gyakorlati képzés rovására (és ezzel a szakközépiskolásodás felé hajtaná a duális rendszert), vagy más tananyagtartalmakat szorítana háttérbe az iskolai képzésben.

A szakszervezet didaktikai javaslatainak központjában a következők állnak:

- A merev tantárgyi rendszer helyett fokozatosan át kell térni a tartalmi modulokon alapuló tananyagszervezésre.
- A frontális, ismeretközlő oktatás helyett a tevékenykedtető, problémamegoldó megközelítés kerüljön előtérbe. Ehhez kapcsolódik, hogy a számonkérésben is elmozdulásra van szükség az ismeretfelmérő tesztekől a folyamatos tevékenységellenőrzésre.
- Mindezeknek komplex terepe lehet az úgynevezett taniroda és tanbolt, amelyekben a valóságos folyamatokat szimulálják, és amelyekben tényleges üzletmenet és kereskedelmi tevékenység folyik.

Miután a nyersanyagok újrafelhasználása a környezetvédelem egyik központi kérdése lett nyugaton, és a használt anyagok begyűjtése és eladása a kereskedelem feladata is lett, ezért a kereskedők képzésében helyet kell kapnia a környezetvédelmi nevelésnek. A társadalmi partnerek az utóbbi években két közös nyilatkozatot is hoztak ebben az ügyben. A Szövetségi Szakképzési Intézet Szakképzési Főbizottsága 1989-ben ajánlást fogadott el a környezetvédelmi képzésnek a szakképzésbe való bevonásáról. 1991-ben pedig egy másik ajánlásban Úgy határoztak, hogy a környezetvédelem önálló tantárgyként szerepeljen a megújított szakmákban. A HBV elképzelése szerint a környezetvédelmet két szempontból kell figyelembe venni a szakmák megújításánál:

- Kritikusan meg kell vizsgálni a saját munkahelyet a lehetséges környezetvédelmi károk szempontjából. Foglalkozni kell a károk elkerülésének lehetséges alternatíváival.
- A szolgáltatások, termékek, áruk beszerzésének, raktározásának, és eladásának környezetvédelmi szempontjait is érinteni kell. Képessé kell tenni a tanulókat arra, hogy felismerjék az ökológiai szempontokat az egész rendszerben.

Érdekes konfliktust okozott az, hogy a Német Vegyiáru-kereskedők Szövetsége nem járult hozzá, hogy szakmájukat a kiskereskedelmi szakmákkal egy csomagban újítsák meg. Egyúttal igényelték saját szakmájuk megújítását. Ehhez a HBV azzal a feltétellel járult hozzá, hogy a vegyiáru-kereskedő szakma tartalmának hangsúlyos része kell legyen a környezetvédelem.

A környezetvédelmi tudásszintet a szakszervezet szerint nem tesztekkel, hanem gyakorlati tevékenységgel és a szakirodalomban való tájékozódás képességével lehet csak lemérni. Nem egy helyes megoldást kell ugyanis általában megkeresni, hanem megoldási alternatívák felmutatásának képessége a fő cél. Mindez összhangban van azzal, hogy a tesztek szerepe a tudásellenőrzésnél, vizsgáztatásnál általában is vissza kell szoruljon, és a problémamegoldásnak, tevékenységeknek - mesterdarab - kell előtérbe kerülniük.

A szakszervezet szerint alapos átdolgozásra szorulnak a közgazdasági tantárgyak is, mivel az ember-természet viszonyt elavult módon tárgyalják. Nem tematizálják a nem megújuló erőforrások kérdését. (Itt említjük meg, hogy a szakszervezet biztosítani kívánja a képzésben résztvevők és dolgozók azon jogát is, hogy a környezetre és egészségükre ártalmas anyagokkal való érintkezést megtagadják.)

2.3 Az új tartományok

Bár keleten az ipari termelés meredeken csökkent, a szakképzési helyek kínálata - amelyet nemcsak strukturális és regionális hiány jellemez, de az 5 új tartomány együttesen is jóval kevesebb szakképző helyet kínál, mint ahány pályázó van - még mindig nagyobb itt, mint a szolgáltató szakmákban. Jellemző az a Lengyelországgal szomszédos régió, ahol 225 pályázó szeretett volna banki ügyintézői képzésben részesülni, de csak 50 fő számára biztosított a gazdaság képzési helyet. A szakszervezet legfőbb követelése, hogy - ezekben a szakmákban csakúgy, mint másokban - növelni kell a képzési helyek számát Németország keleti felében.

A tiszta lappal való indulás a szakszervezet szerint a nehézségek mellett számos lehetőséget is rejteget. Így például ebben a régióban már nem is lenne szabad a még nem megújított, korszerűtlen, rövid képzési idejű szakmák oktatását bevezetni.

2.4 Továbbképzés

A HBV-nak a bérpolitika, a rövidebb munkaidőért és a jobb munkakörülményekért folytatott harc mellett - élethossziglani tanulás - az egész életen át tartó általános, politikai és szakmai képzés és továbbképzés támogatása a fő célkitűzése. Olyan továbbképzési intézkedéseket szeretnének látni, amelyek nem csak a rövidtávú üzemi szükségleteket elégítik ki, hanem a munkavállalók képzési érdekeltségéből indulnak ki, és amelyek hosszú távon is perspektívát nyújtanak az adott foglalkozási területen. Konkrétan a kiskereskedelmi továbbképzésben azt szeretnék, hogy:

- kivétel nélkül minden munkavállaló (beleértve a részmunkaidőben foglalkoztatottakat is) vehessen részt az át- és továbbképzésben, ez ne csak egy elit réteg privilégiuma legyen;
- a legyen érdekfeszítő, a felnőttek igényeihez alkalmazkodó, és gyakorlatorientált;
- segítse elő a döntési és beleszólási képességek fejlődését, a munkával való elégedettséget és az önbecsülést.

Az 1993-as bértarifa-tárgyalásokon azt szeretnék elérni, hogy a minden dolgozót megillető át- és továbbképzés jogilag biztosítva legyen.

A munkaszervezetek jelenlegi fejlődése abba az irányba mutat, hogy azokban a munkavégzés integráltabbá válik, a csak részfolyamatok ellátására képes munkaerő helyett a sokoldalúbban képzett munkaerőre van egyre nagyobb szükség. Ez kevesebb, de igényesebb munkahelyet jelent. Emiatt a továbbképzésnek egyaránt kell a hagyományos szakmai tartalmakat, az új technológiákra vonatkozó tudást, szociális képességeket és ökológiai szemléletet közvetíteni.

Célkitűzéseik közé tartozik, hogy minden foglalkoztatott évente továbbképzésben vehessen részt. Ez legyen érvényes az anyasági segélyen lévő nők esetében is. Az át- és továbbképzést általában a rendes munkaidő alatt kell lebonyolítani. Ha a munkaidőn kívül szervezik a

továbbképzést, ezt szabadsággal kell kompenzálni. A képzésben résztvevők helyettesítéséről a munkaadóknak kell gondoskodni. Az át- és továbbképzés költségei a munkaadót terheljék. Ha a dolgozó kilép a munkahelyről, a munkaadó nem léphet fel a korábbi továbbképzési költségekre hivatkozva kártérítési igénnyel. Minden tanfolyam elvégzéséről kapjanak a dolgozók bizonyítványt. Az át- és továbbképzések szervezése egyéni továbbképzési tervekhez kell igazodjon.

A tartalmi súlypontoknak a következőket javasolják:

- termék- és eladási ismeretek
- jogi és bérpolitikai ismeretek
- munkaszervezés
- munka- és egészségvédelem
- kommunikáció, viselkedési kultúra, munkastílus
- vezetési kultúra
- új technikák
- környezetvédelem
- fogyasztóvédelem

Új fejlemények a duális képzésben

A duális rendszerről mind Németországban, mind külföldön hagyományosan igen kedvező kép alakult ki. Ezt táplálja a német szakképzés más országokétól erősen eltérő, jól megkülönböztethető rendszere (a „szomszéd kertje mindig zöldebb” elv alapján), valamint a német gazdaság, és ezen belül is különösen a német ipar, a német munkás minden összehasonlításban kiemelkedő teljesítménye. Szórványos kritikával természetesen mindig is illették a „duálist”, és mint minden fejlődésnek, a duális képzés rendszerének is konfliktusok szegélyezték az útját. Az utóbbi években azonban a korábbinál nagyobb horderejű kihívások teszik próbára, és e kihívásokra adott válaszok még legfeljebb születőben vannak, hosszabb távú kimenetelük kétséges. Egyesekben - otthon és külhonban - megrendült a duális rendszerbe vetett hit, a legszkeptikusabbak olykor már mint kifutó modellt említik.

A 90-es évek legfőbb eltérése a megelőző évtizeddel szemben, hogy a szakképzési helyek piacán a kereslet-kínálat arány felborult. A 80-as években - nem függetlenül demográfiai tényezőktől sem - állandó túlkereslet mutatkozott a gazdaság által felkínált tanulóhelyek iránt. A társadalmi partnerek és a kormányzat beavatkozására volt szükség, hogy a jelentkezőknek egyáltalán valamilyen képzési helyet biztosítsanak. Az 1983 és 1985 közötti, legkritikusabb években a szakmunkástanulónak pályázók száma 140-190 ezerrel - 30-40 %-kal - haladta meg a gazdaság által felkínált tanulóhelyek számát. 1990-91-ben viszont már a tanhelyek múlták felül másfélszeresen, 2-300 ezerrel a duális rendszerben szakképzettséget szerezni kívánók számát. Ezen a többleten az új tartományokban még nem kiépült tanulóhelyek csökkentenek valamennyit, sokakat kényszerítve lakóhelyüktől több száz kilométerre való tanulásra.

A vészhelyzetet emlegetők arra hivatkoznak, hogy nem fenntartani, hanem gyökeresen megváltoztatni kellene azt a szolgáltató rendszert, melyet a potenciális használók nem óhajtanak igénybe venni. Egyelőre ugyanis a diákok és szüleik kifizetőbbnek találják addig folytatni tanulmányaikat az iskolarendszer keretein belül, amíg arra mód nyílik. A magasabb iskolai végzettség ugyanis a magas diplomás munkanélküliség ellenére egészében jóval kedvezőbb életesélyeket biztosít. Legalábbis így érzékeli a lakosság, a gazdaság képviselőinek olykor ezt cáfoló helyzetértékelése ellenére. Jobban bíznak abban, hogy az iskolai oktatás például a tanulási képességet is hathatósabban fejleszti. Márpedig azt hallják, hogy elérkezett az egész életen át való tanulás időszaka, vagy legalábbis az élet során való két-három szakmaváltásé. Azt is tapasztalják, hogy az iskola nagyobb hangsúlyt fektet azokra a tudás- és képesség-elemekre (informatika, nyelvtudás, egyéb kommunikációs képességek, közgazdaságtan), amelyek az utóbbi időben általánosan felértékelődtek. A közép- és nagyvállalatok személyzeti politikája is egyre inkább épít a magasabb iskolai végzettségűekre, háttérbe szorítva a duális rendszerből érkezőket. A szakképzés-politika képviselői panaszkodnak is, hogy a munkaadók - különösen a szolgáltatási szektorban - többre becsülik a tanulmányaikat félbeszakító főiskolást és egyetemistát is, mint a szakmunkásokat.

A duális rendszert érintő, egész más jellegű kihívást jelent az európai egységesülési folyamat. A munkaerő áramlása az Európai Unió tagországai között mind szabadabbá válik, így a különböző oktatási és szakképzési rendszerekből kikerült munkaerő mind közvetlenebbül kerül versenyhelyzetbe egymással. A maastrichti egyezmény alapján valamennyi ország megőrzi egyelőre teljes önállóságát képzési rendszere fölött, Brüsszelből kizárólag támogató, kiegészítő programokat vezényelhetnek. De ott lebeg a bizonytalanság: az egységesülési folyamat esetleges felgyorsulásával nem próbálkoznak e egyfajta „harmonizálási” politikát megvalósítani? Ez csak hátrányosan érinthetné Németországot, hiszen a legtöbb országban más logikájú rendszerben képezik a munkaerőt, más szakmafogalommal operálnak. Harmo-

nizálás és közeledés helyett inkább a vagy-vagy merülhetne fel (illetve egyes végzettségek kölcsönös elismerése, amely ma is élő gyakorlat), és ha most még abszurdnak is tűnik egy eszmefuttatás egy egységes brüsszeli (szak)képzési politikáról, sokaknak okoz ez máris álmatlan éjszakákat. A képzési szintek európai besorolásával kapcsolatban a németek máris úgy érzik, hogy a duális rendszerből kikerülő szakmunkásait leértékeli a brüsszeli besorolás, míg más országok szakközépiskolai típusú végzettjeit felértékeli. Most még csak az információs rendszer kiépítéséhez volt erre szükség, de ki tudja, mivé nővi ki magát a rendszer, mihez szolgál majd alapul.

További problémát jelenthet a jövőben az, hogy a német szakképzés jelenlegi rendszere erősen kötődik a korporatista politikaformálási rendszerekhez, ezen belül különösen a bértarifa-egyezmények megkötését megelőző, a gazdasági szereplők általi érdekegyeztetésekhez. Társadalomelméletről gondolkodók ezzel kapcsolatban megjegyzik, hogy az elektronikus kommunikáció láthatatlan hálójában szerveződő multinacionális vállalatok és a szaporodó kis gazdasági egységek, valamint a posztindusztriális gazdaság korában az alapvető ellentmondás már nem a tőke és a munka között feszül (hanem például lemaradó és fejlődő régiók polgárai, generációk, aktívak és inaktívak, férfiak és nők, környezetkárosítók és ezt sínylők, stb. között). Tehát a társadalmi konfliktusok kifejezése és feldolgozása sem várható a tőke és a munka szervezeteitől. Munkaadók és munkavállalók tárgyalásai már most is nagymértékben illegitimek, mondják, mind kevesebbeket érintenek, egy már nem létező rendszer kiüresült vagy kiüresedő kulisszái, amelyek szinte észrevétlenül fognak eltűnni, ha kiderül, hogy meztelen a király. Így a korporatizmus nem megfelelő, a további alkalmazkodást, fejlődést lehetővé tevő eszköz annak a társadalmi valóságnak a működtetéséhez, amely az ezredvég fejlett országait jellemzi. Mindez valószínűleg még nem a holnap forгатókönyve, de talán a holnaputáné. Egy ilyen irányú fejlődés pedig alapvető következménnyel járna a duális rendszerre, annak szerveződési alapja szűnne meg.

A fentiek azonban jobbára csupán félelmek, szórványos, bár egyre szaporodó tények által alátámasztott futurologiai eszmefuttatások. Jelenleg a duális rendszer él, szaporodó konfliktusokkal, de nagy megbízhatósággal működik, és kiváló szakmunkások seregét állítja elő évről-évre. A következőkben röviden áttekintünk néhány olyan jelenséget, amelyekkel a rendszer irányítói, működtetői szembe kell nézzenek, és igyekszünk felvázolni ezek okait is. Ezek után összefoglaljuk a 90-es évek szakképzés-politikájának fő témáit, a kihívásokra adott válaszokat, gondolatokat, intézkedéseket.

1. A szakképzés és az általános képzés egyenértékűsége

A duális rendszernek a lakosság körében való csökkenő vonzereje részben annak köszönhető, hogy zsákutcás jellegű képzést nyújt. A későbbiekben alig van mód a megszerzett - a társadalmi hierarchia alsó felébe besoroló - status quo változtatására, a társadalmi ranglétrán való felemelkedésre. Ez a végzettség önmagában nem tesz ugyanis lehetővé egy munkahelyi karriert, és megnehezíti a további végzettségek megszerzését is. A gazdaság szereplői ezért régóta napirenden tartják azt a követelésüket, hogy szakmunkás végzettséggel is könnyen elérhetővé váljon a felsőfokú továbbtanulás, de legalább is a szakirányú főiskolán való továbbképzés lehetősége. Munkaadók és munkavállalók között e cél tekintetében nincs különbség, legfeljebb a kiegészítő intézkedések és terhek vonatkozásában. (Például, hogy szükség van-e - a jobb felkészültséget biztosítandó - a szakmunkásképző iskolában eltöltött idő növelésére az alaposabb nyelvi, matematikai és egyéb elméleti alapozás érdekében, vagy a „főiskolaérettség” a jelenlegi időkeretben is elérhető cél, ha képzettebb pedagógusok, jobb infrastruktúrák állnak rendelkezésre.)

Az ötlet tehát nem új, de élénk ellenállásra talál a felsőfokú intézmények, valamint a tartományi kultuszminisztériumok részéről. Félnék attól, hogy az amúgy is túlszűfolt főiskolákat egyre gyengébb felkészültségű diákok tömege árasztaná el, rontva a működés feltételeit. Mindezek hatására az intézmény, az adott végzettség presztízse is csökkenne. A frontok tehát annak az érdekeknek a mentén húzódnak, hogy ki gyakoroljon döntő befolyást egy jelentős társadalmi réteg képzésére: továbbra is a gazdaság, vagy a befolyás folyamatosan átcússzon a tartományi oktatási kormányzatokhoz.

Az elsősorban a gazdaság szervezeteitől érkező kezdeményezések nem maradtak teljesen hatástalanok. Tartományonként eltérő módon szabályozzák (nem függetlenül a tartományi kormány politikai színezetétől) a felsőfokú intézményekbe való bejutás módját. Már most is vannak olyan tartományok, amelyekben például a mestervizsgát is megszerzett szakmunkások néhány év gyakorlat után különbözeti vizsgák letétele nélkül is hallgatóivá válhatnak egy szakfőiskolának. A legtehetségesebb, legcéltudatosabb réteg számára tehát így is elérhető a továbbtanulás, ha kacsaringósabb, hosszabb út is vezet hozzá, mintha nem hagyták volna ott 15-16 évesen az iskolapadot.

1994 tavaszán a szövetségi kormányzat is zászlajára tűzte azt a célt, hogy a duális képzés végzettjeinek, más kifejezéssel az érettségivel nem rendelkezőknek továbbtanulási esélyét érezhetően javítsák. Minthogy ez tartományi kompetencia, a szövetségi kormányzat igyekezett nyomást gyakorolni a tartományokra, sőt egy későbbi szövetségi szintű szabályozás lehetőségét is megpendítette. Könnyen megjósolható, hogy a tartományok részéről heves ellenállásba fog ütközni a terv, már annak okán is, hogy egy tartományi kompetenciát vonnának meg tőlük. A kötélhúzás már jó ideje folyik, és a masszív ellenérdekeltségek miatt további folytatás várható. Az idő, úgy tűnik, az iskolásodás lassú térnyerésének, a Németországon kívüli szakképző rendszerek felé való lassú elmozdulásnak kedvez.

2. Szerkezetváltozás és tartalmi fejlesztés, színvonalemelés

A képzés színvonalának folyamatos karbantartása állandó feladat. Bizonyos okok miatt azonban ezen a téren is a szokásosnál sürgetőbb teendők várnak az érintettekre.

Az egyik ok maga az általános és szakképzés egyenértékűsítésére való törekvés. Érvelésükhöz elengedhetetlen annak hangsúlyozása: a duális rendszer keretein belül is mód van mindazon ismeretek és képességek elsajátítására, melyek nélkülözhetetlenek a felsőfokú intézményekben való sikeres helytálláshoz. Márpedig az általános képzés a heti 1-2 napos tanulóidőnek is kisebb felét teszi ki (a teljes tanulóidő alig 10-15 %-át), ami alatt az amúgy is gyengébb intellektuális adottságú tanulók nyelvi, matematikai, informatikai, stb. készségei nyilván nem fejlődnek olyan mértékben, mint a teljes időben iskolát látogató diákoké. Felidézve a kettős képzési célú magyar szakközépiskolák hasonló törekvéseinek kétes sikerét, a megoldandó feladat igen nagynak tűnik. Különösen úgy, hogy a munkaadók csak alig, vagy egyáltalán nem járulnak hozzá ahhoz, hogy a gyakorlati idő rovására több órát töltsenek a kiképzendők a szakmunkásképző iskolában, vagy a teljes tanulóidő hosszabbodjon meg. Mindkettő a költségeiket növelné ugyanis.

A nyelvi képzés fontosságát még egy tényező indokolja: az európai munkaerőpiac egységesedése, európai szintű szakképzési csereprogramok szervezése. Ez azt célozza, hogy a jövő munkaereje szerezzon tapasztalatokat más országok képzési rendszerében, munkahelyein, hiszen az képzettségének értékét is növeli, (európai elkötelezettségén túl), és az európai egységesedő munkaerőpiacon is jobban helyt tud állni.

A szakmák képzési rendjei alapvető fontosságúak az országosan egyenletes színvonalú szakmunkásképzéshez. Mivel megváltoztatásukhoz, továbbfejlesztésükhöz konszenzus szükséges, az csak sok pénzt és időt felemésztő egyeztető tárgyalások révén lehetséges. Ezek olykor egy évtizedig is eltarthatnak. A szakmastruktúra továbbfejlesztése, a szakmacsoportok összevonása, új szakmák bevezetése figyelembe kell vegye a bértarifa-tárgyalások szempontjait is. Az újítások rendszerint új terheket jelentenek a gazdaság számára, hiszen sokszor visszaszorítják a rövid (pl. kétéves) kurzusokat, tovább kell képezzék oktatóikat, új technikák beszerzéséről kell gondoskodniuk. A folyamat eredménye kétélű: a konszenzussal megalkotott új szakképzési rendek példaértékűen modernnek, viszont számtalan szakmában nem születtek meg. Márpedig e nélkül az adott szakmák lényegi fejlesztése nem lehetséges, hiszen a képzési rend jogszabályi kötelezettségeket ró a képzés szervezőire. Az állam a modellkísérleteket igen bőkezűen támogatja, a gyakorlati bevezetés azonban sokszor a társadalmi partnerek megegyezőkészségén múlik.

A mind több általános és nem üzemspecifikus szakmai képességet, ismeretet tartalmazó képzés egy része a már említett, ún. üzemek feletti képző központokban zajlik. Nem minden képző helyen (különösen a kisiparban nem) biztosítható ugyanis a legújabb (drága!) technológiák, eszközök megismertetése. A munkaadók úgy látják, már elmentek a lehetséges határig, a képző helyek a jelenleginél hosszabb ideig nem nélkülözhetik tanulóikat. Ez oktatási és szocializációs céljaikat egyaránt veszélyeztetné. A központok kiépítése amúgy is igen költséges. A szakszervezetek viszont a képzés színvonalát látják veszélyeztetve, ha az üzemspecifikus szempontok túlságosan érvényesülnek a képzés során. Itt tartós ellenérdekeltség van a társadalmi partnerek között.

A képzési szerkezet lényeges eleme az egyes kurzusokra való belépési feltételek, valamint az átjárhatóság feltételeinek kezelése. A tendencia a rugalmasság növelése, a lehetséges képzési utak változatosságának növelése, módosítása. A liberalizálás kemény korlátját jelenti itt is, hogy a gazdaság milyen mértékben hajlandó a többletköltségeket vállalni.

3. Az egyesítés következményei: speciális problémák az új tartományokban

Az új tartományok megjelenése átmenetileg új gondokat is hozott magával. A legfontosabb természetesen az új tartományokban is megfelelő számú, struktúrájú és színvonalú tanulólétszám megteremtése. Ennek párhuzamosan kellett történnie az egykori keletnémet nagyipar szédítő ütemű leépülésével, illetve a kisipar újraszerveződésével. Az első években - a tömeges áttelepüléshez és ingázáshoz hasonlóan - a szakmunkás-tanulólétszámra pályázók jelentős része a régi tartományokban felkínált helyekre, ezáltal lakhelyének átmeneti elhagyására kényszerült. Mindenesetre évről-évre szűkült az olló a kereslet és a kínálat között. Látnyosan emelkedik az új tartományokban a kisipar részvétele a szakképzésben. Igen nagy volumenű a teljes, vagy jelentős időben üzemek feletti képző központokban való gyakorlati képzés. Ez a munkaadók szerint is szükséges, de csak átmeneti jelenség lehet.

A pénzügyi többletterhek egy részét az állam - például a kritikus munkaerőpiaci helyzettel birkózó munkaügyi igazgatás - vállalta magára. A szakszervezetek a nyugati telephelyű üzemek átmeneti megadóztatását is javasolták, amely adókat a keleti szakmunkásképzésre lehetett volna fordítani. Azzal érveltek, hogy a milliós nagyságrendben áttelepült vagy ingázó keleti munkaerő amúgy is jelentős profitot hozott számukra. Ugyancsak szerették volna elérni, hogy a keletkező képzési struktúra a lehető legmodernebb legyen (a rövid képzési idejű, elavult tartalmú szakmákra eleve nem lett volna szabad bevezetni a képzést), de a gyors lépések kényszere eleinte pont ellenkező eredményt hozott: könnyebben lehetett bejutni bányásznak, mint banktisztviselőnek, holott előbbieket rendre munka nélkül maradnak, utóbbiakból jelentős hiány mutatkozik.

Az első időkben a kamarai szervezetek tapasztalatlansága is szűk keresztmetszetnek bizonyult. A vonatkozó beszámolókból, folyóiratcikkekből mindenestre úgy tűnik, hogy 2-3 év elteltével is jelentősen csökkentek a feszültségek, és nagyjából kialakult a „szokásos üzletmenet”. Az új tartományok problémája még valószínűleg sok évig napirenden marad, de a kritikus helyzetet igen gyorsan sikerült felszámolni.

4. Irányítás

Mint láthattuk, a szakképzés törvényi szabályozása és a mindenkori szakképzés-politika formálása a hatalom és a felelősség megosztásán alapszik. Alapvetően negyedparitásos a rendszer: a legfőbb testületekben az állam szövetségi és tartományi szinten képviselteti magát, míg a gazdaság képviseletét a munkaadók és a munkavállalók szervezetei látják el. E rendszer elég bonyolult, de minden szereplő számára átlátható, és a legitim kormányzás megvalósítását eredményezi. E stabilitás nem jelenti azt, hogy az irányítási folyamat részvevői ne próbálnának olykor a megelőzőnél nagyobb befolyás elérésére.

A legutóbbi változások éppen az előbb tárgyalt német egyesítésben gyökereznek. A tartományok is részesei a legfőbb irányító testületnek, a Szövetségi Szakképzési Intézet Főbizottságának. Mivel a tartományok száma 1990-ben 11-ről 16-ra gyarapodott, át kellett alakítani a Főbizottság szerkezetét is, biztosítandó az új tartományok képviseletét. A 38-ról 53 fősre duzzadt Főbizottság működőképessége érdekében létrehozták a 8 fős Állandó Bizottságot, mely a tulajdonképpeni operatív irányítást végzi. Ebből természetesen kiszorultak a szociális partnerek kisebb jelentőségű szervezetei és a tartományok nagy része. A negyedparitás azonban érintetlen maradt. A törvénymódosítás kapcsán most egyébként a szövetségi kormányzat próbált olyan módosításokat érvényesíteni, mely szerepüket növelte volna. Az Intézet és annak Főbizottsága súlyát jelentősen csökkenteni kívánó kezdeményezés azonban elakadt a Szövetségi Tanács (Bundesrat - a tartományok képviselőiből álló parlamenti alsóház) ellenállásán. Nem ez az első eset, hogy a tartományok keresztezik a szövetségi kormányzat terveit. Ezáltal e sajátos negyedparitásos képletben az állami oldal tartományi szintje erősíti a korporatív működési modellt, és korlátozza az állam szövetségi szintjének befolyását.

Az imént azt állítottuk, hogy a fenti irányítási rendszer rendkívül stabil, kiegyensúlyozott, valamennyi részvevő által méltányolt. Az utóbbi években ezen egyensúly lassú megbomlásának jelét is észlelhetjük. A rendszer fontos eleme ugyanis a konszenzus elv (azaz a többségi alapon hozott döntések kerülése; a problémáknak a konszenzusig való tárgyalása), melyet törvény nem rögzít, de valamennyi részvevő betart. Minthogy az elmúlt években megszorodtak bizonyos feszültségek, a konszenzusig való tárgyalás pedig időigényes és nem segíti a gyors beavatkozást, mind többször hallani a konszenzus-elv „kényszerű” mellőzéséről, vagy ennek szükségességének taglalásáról. A konszenzus-elv gyengülésének leglátványosabb példája a Főbizottság éves jelentéseihez fűzött különvélemények számának és terjedelmének évről-évre való növekedése.

További aktuális kérdése az irányításnak, hogy abban mekkora szerepet játsszon az ismertett korporatív rendszer, illetve mekkora teret szánjanak a piacnak. A piacnak ugyanis fontos szerepe van a képzési helyek teremtésében, a pályaválasztásban, a továbbképzési kínálatban. Nem meglepő, hogy a piac mint növekvő fontosságú szabályozó tényező a munkaadók programjában olvasható, míg a munkavállalói megnyilatkozások éppen a piac hatásának kitett állampolgárok védelmében kívánnák a döntések egyre nagyobb hányadát a korporatív testületek kezébe adni.

5. Finanszírozás

A szakképzés költségeinek legnagyobb hányadát, a gyakorlati képzés terheit maguk a kiképző üzemek viselik. Hozzá kell azonban tenni, hogy a kamarai tagoknak mindössze egyharmada (a nagyüzemeknek azonban gyakorlatilag a teljes köre) vesz részt a gyakorlati képzésben, a többiek a munkaerőpiacról toborozzák dolgozóikat, és közvetlenül egyetlen márkát sem költenek szakképzésre.

Ez a rendszer nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a kiképzőhelyeknek valódi - bár a társadalmi partnerek véleményén alapuló állami beavatkozás által szabályozott - piaca működjön, és a szakképzés társadalmi összköltsége viszonylag alacsony maradjon. Ott vállalkoznak ugyanis gyakorlati képzésre, ahol az leginkább megéri, ahol kereslet is mutatkozik irántuk.

Pontosan nem tudható, de feltételezhető, hogy a kiképzőhelyeknek csak kis hányada működik ráfizetéssel, a tanuló általában megtermeli képzésének költségeit. Ahol a közvetlen nyereségesség nem érvényesül (például egyes nagyüzemekben), ott is megtalálja a képző üzem a számításait. Nagy biztonsággal tervezheti és biztosíthatja munkaerő-szükségletét, lefölözheti a nála képzett szakmunkások javát, bizonyos kerettanterv által szabott korlátok között érvényesítheti akaratát üzemspecifikus szakképzettség előállítására, biztosíthatja az üzemhez való lojalitást, és tartós reklámhatása is van egy magas színvonalú képzésnek.

Azokban a szakmákban, ahol bizonyos tényezők - üzemek feletti képző központok nagyberuházása, drága technológia, a tanulók munkaerőként való használatának problematikussága - hatására csökken a felkínált tanulóhelyek száma, ott a társadalmi partnerek javaslata alapján a szövetségi vagy a tartományi költségvetés járul hozzá a költségekhez. Jellemző például, hogy képző központok építési, felszerelési költségeihez az állam hozzájárul, de támogatást ad hátrányos helyzetű térségek kiképzőhelyeinek létesítéséhez, korlátozott munkaképességű fiatalok kiképzéséhez, tipikus férfiszakmákban lányok képzéséhez. Mindezek együttesen is a szakképzés összköltségeinek negyedére, ötödére rúgnak.

A szakszervezetek húsz éve napirenden tartják - egy, a magyarországiéhoz hasonló szakképzési alap létrehozását. A munkavállalói oldal úgy érvel, hogy a gazdaság szereplőinek kétharmada most egyáltalán nem járul hozzá a képzési költségekhez, amely igazságtalan, és növeli a többiek terheit. Méltányosnak tartanak tehát, hogy ezek a vállalatok bértömegük egy hányadát - 0.5-2 százalékát - fizetnék egy központi alapba, melyet a képzés színvonalemeléséhez, a területi egyenlőtlenségek csökkentéséhez, a képzési piacon helyet nehezen találó külföldiek, szegények, mozgássérültek képzésére lehetne fordítani. 1974-ben, majd 1981-ben a szociáldemokraták szerették volna törvényerőre emelni a szakképzési alap rendszerét, de a munkaadói oldal és koalíciós partnerük, a szabaddemokraták megghiúsították a tervet. A munkaadók úgy érvelnek, hogy ez csökkentené a piaci elemet a szakképzőhely-kínálat eloszlásában, a bürokratikus központi pénzelosztásnak pedig nagy költsége és közismerten rossz hatékonysága van. A pénzekre nem ott pályáznának, ahol arra szükség lenne, hanem ott, ahol reményt látnának központi támogatás elnyerésére. A gazdaság még a képzési költségek növekedését is inkább vállalja (remélve, hogy áraiban azokat érvényesíteni tudja majd), mintsem egy központi elosztó rendszer létrehozását támogatassa. A költségek fedezéséhez való illetően ragaszkodást feltételezhetően az is magyarázza, hogy aki a pénzt adja, annak általában nagyobb befolyása is van a dolgok menetére. Egy alap létrehozása esetén is a gazdaságból préselnék ki az egészében még nagyobb volumenű pénzeket, de annak elköltésébe már a tripartit összetételű bizottságokban ott ülő szakszervezetek is egyenlő szavazati joggal szólhatnának bele. Mindenesetre egy ágazatban, az építőiparban a szociális partnerek egy szakképzési alap létesítésében már megegyeztek, mely évtizedes múlttal rendelkezik és kielégítően működik.

6. Továbbképzés

Bár látszólag a továbbképzés problémája csak érintőlegesen tartozik témakörünkhöz, rövid tárgyalását az mindenképpen indokolja, hogy a szakképzéssel foglalkozó valamennyi tripartit intézmény foglalkozik vele. Magának a Szövetségi Szakképzési Intézet Főbizottságának egyik albizottsága is erre a területre szerveződött, de az általunk vizsgált észak-rajna-vesztfáliai Tartományi Szakképzési Bizottság három albizottsága közül is az egyik a továbbképzési. A szakszervezetek és kamarák szakképzési osztályainak mindegyikén van ilyen referencia-terület, az évkönyvek és az éves szakképzési jelentések mindig hosszasan tárgyalják. A szakképzés helyzetének stabilizálására létrehozott munkacsoport is hangsúlyosan foglalkozott a továbbképzés ügyével. Ajánlásait a Szövetségi Képzési és Tudományos Minisztérium 1994. márciusában létrehozott cselekvési programjába illesztette. Ezen belül a szakképzés és továbbképzés kínálatának harmonikus egymáshoz illesztését, modellkísérletek támogatását, egymásra épülő továbbképzések révén történő karrierutak felmutatását, valamint az idegen nyelvek oktatását és a külföldön történő továbbképzéseket szorgalmazta. Mindazonáltal azt is leszögezhetjük, hogy a továbbképzés terén a társadalmi partnerek befolyása, egyeztetési tevékenysége kevésbé meghatározó, mint a szakképzés-politika formálásában. Ezt természetesen a szakszervezetek fájlják igazán.

A továbbképzés ugyanis nagymértékben a gazdaság belügye. Az üzemi belső továbbképzés magától értetődően az. A másik nagy területen, a magánvállalkozások továbbképzési kínálatának piacán pedig a gazdaság az egyik nagy megrendelő. Itt azonban fontos szerepet játszik a munkanélkülieket át- és továbbképző tanfolyamok tömege, amely állami támogatást élvez, és döntéseibe a társadalmi partnerek egyenrangú félként szólnak bele. A legfőbb munkaügyi hatóság, az átképzések legfőbb finanszírozója, a Szövetségi Munkaügyi Hivatal (BAA) vezetése ugyanúgy negyedparitásos, mint a Szövetségi Szakképzési Intézeté.

A társadalmi partnerek érintettségének másik oka, hogy valamennyien jelentős kínálattal vesznek részt a továbbképzés piacán. Ezáltal közvetlen befolyást is gyakorolnak a piaci kínálatra és annak normáira, másrészt kihasználva az ezen a területen meglévő szakértelmüket és kapcsolatrendszerüket, jó üzletet is csinálnak.

A munkaadók és munkavállalók között ez is régi ütközőpont. A szakszervezetek olyan jogosítványokat akarnak kiharcolni amelyekről a munkaadók hallani sem akarnak. Ilyenek: évi kéthetes, mindenkinek járó oktatási szabadság, kizárólag munkaidőben történő továbbképzés, annak teljes egészében munkaadói finanszírozása, stb. Véleményük szerint mindenféle központi szabályozás, koordináció csak elbürokratizálná a rendszert, növelné költségeit, rontaná hatékonyságát és jelenlegi rugalmasságát.

A továbbképzések egésze egyébként Németországban is átláthatatlan, a piaci szereplők igen eltérő színvonalon kínálják portékájukat, a tanfolyamokat. Miután a keleti tartományok munkanélküli tömegei gyorsan felduzzasztották az átképzéseket, az erre áldozott milliárdok hatékonysága is szóba került. Pillanatnyilag még csak az elején tartanak egy a továbbképzéseket figyelő és minősítő rendszer kiépítésének, mely az átképzésekre irányuló hatalmas összegek hatékonyságát lenne hivatott javítani. Jelenleg a továbbképzési tanácsadó szolgáltatokra koncentrálnak, valamint a különböző továbbképzési adatbankok (a 3 nagy adatbank: a kultuszminisztériumé, a Szövetségi Munkaügyi Hivatalé, valamint a kamaraké, a DIHT és a ZDH által közösen létrehozott WIS, a Weiterbildungs-Informationen-System) integrálását szeretnék elérni.

Társadalmi partnerség Magyarországon

I. A múlt

1. A klasszikus tervutasításos időszak (1948-1968)

A társadalom és a gazdaság teljes államosítására tett kísérlet időszakában nem létezett társadalmi partnerség, még a fogalom felvetése is abszurd. Ha az ideáltipikus és a valóságos helyzet között az élet bizonyos réseket ütött is, a diktátum, a munkavállalók és a káderek vezényelhetősége, a bérrendszer központi előírása, a szakszervezetek szinte kizárólag politikai transzmissziós szíjként való felülről szerveződő működtetése tekintetében a cél és a tény szinte egybevágott.

2. A „mechanizmus-reform” utáni időszak (1968-1988)

a. „Első” gazdaság

Bár ez a húsz év belsőleg is tagolt, kérdésfeltevésünk szempontjából termékenyebb azt egymásnak ellentmondó időszakai ellenére is szándékosan egybemosni. Éppen azért, mert a viszonyok mindvégig nem stabil, érvényesíthető jogszabályokon alapultak, a dolgok természete helyett inkább a dolgok működése módosult csak időről időre.

A rendszer lényege az a deklarált vállalati önállóság volt, ami nem jelentett valódi önállóságot. A terv és a piac egyaránt imitált volt, s így a kialakult - s egyben folytonosan alakuló - informális játékszabályoknak volt meghatározó fontossága, amely rendszeresen „felülütötte” az éppen érvényes (s természetesen bármikor megváltoztatható) rendelkezéseket. S ez nemcsak az állam-vállalat, kétségtelenül meghatározó viszonylatban igaz, hanem a triumvirátus leggyengébb tagját, a szakszervezeteket illetően is. (Az állampárt valóságos szerepének értelmezéséhez elegendő a hatalom megkérdőjelezhetetlenségére, mint a rendszer alkotmányban is rögzített alapelve, valamint a politikának a gazdaság feletti primátusa nyílt elvállalására utalni.)

A rendszer a belső ellentmondások olyan tömegét tartalmazza, hogy felvetődik: egyáltalán hogyan tudott két évtizedig fennmaradni. Ennek három okára érdemes utalni. Az egyik: minden szereplő tisztában volt mind az előző periódus evidenciáival, mind a világpolitikai és világgazdasági környezettel. A másik ok, hogy a hatalom - éppen korábbi tapasztalatai alapján - szándékai szerint érdekszámításos politikát folytatott. A harmadik tényező a gazdasági növekedésre, az életszínvonal javulására, valamint a külgazdasági kapcsolatok, illetve a magánszemélyek külföldi utazásainak liberalizálására való folyamatos kormányzati törekvés volt, ami eleinte több, később kevesebb sikerrel járt, de „jóvátételi” törekvések a sikertelen periódust is végigkísérték. Ez utóbbiak sorába tartozik a később külön tárgyalt második gazdaság kérdésköre is.

A fentiek előrebecsátásával az alábbiakban a piacgazdaságokban elkülönülő három szereplőről külön is jelzünk néhány jellegzetességet.

Állam

Helyzetének sajátosságát az határozza meg, hogy egyszerre szabályozó, valamint a vállalatok és intézmények túlnyomó többségének monopol- tulajdonosa. Ez valójában egyszerre növeli és szűkíti hatókörét, minthogy a két funkció óhatatlanul folyamatosan ellentmondásba kerül egymással. Ezek az ellentmondások a rendszer sajátosságainak megfelelően elvben erőszako-

san és egyoldalúan átvághatóak. A gyakorlatban ezen a téren is az érdekeszámításos működés mód ígéri a problémák folyamatos kezelhetősége szempontjából a legjobb modus vivendit.

Az államot most már a kormányra redukálva a következő, kissé sematikus felosztást érdemes alkalmazni. A szabályozó funkciót elvileg a funkcionális tárcák, a tulajdonosit az ágazatiak gyakorolták. A közvetett irányítási rendszerben a funkcionális tárcák voltak inkább a „helyükön”, s ezáltal mind erősebb pozícióban. (Természetesen ezáltal számos, alaprendeltetésüktől független funkciót is felszítottak, ami számos működési zavar forrásává vált.) Az ágazati minisztériumok nemhogy tervkészítésre nem voltak kötelezve, de ez formálisan nem is volt legális. Viszont formálisan ők voltak a vállalati felső vezetés kinevezői, munkáltatói. Így nem legális terveik érvényesítéséhez számos informális eszközük volt, amelyért cserébe a hozzájuk tartozó vállalatok kijárójának szerepét kellett elvállalniuk. Tehát az ágazatok nem annyira szabályokat követő állami irányító szervek, mint lobby csoportok tevékenykedtek. S ha egy ágazaton belül több versenyző lobby volt, akkor a tárcán belül háttérbe szorulók arra érezték késztetést, hogy „külső” támogató után nézzenek. Az országos jelentőségű nagyvállalatokat illetően még bonyolultabb volt a helyzet. Ezek vezetői - pártfunkciójuktól sem függetlenül - befolyásosabbak lehettek a szaktárcáknál. Kapcsolati hálójuk egyaránt mutatott fontos vertikális és horizontális elemeket.

Nem érthető meg továbbá a félpiaci rendszer, ha az elosztást és az újraelosztást elkülöníthető, egymást követő mozzanatként értelmezzük. Az áttekinthetatlenség és önkényesség egyik fő forrása e kettő szinte teljes összefonódása volt. Ezért az egyik szereplő egy-egy területen való sikeres érdekérvényesítésének szinte szükségszerű következménye volt az, hogy a „vesztesek” más, helyettesítésre alkalmas területen tudtak kompenzációt találni. Az ár, a kiemelt központi programokban való részvétel, az export és import engedély, a hitelhez juttatás, a központi bérintézkedés mind ilyen, az állam kezében lévő alku-eszköz volt, ami felett senkinek sem lehetett tényleges áttekintése.

Mindez ahhoz vezetett, hogy az állandóan változó „szabályozók” hatását előre csak igen rossz hatásokkal lehetett kalkulálni. Így az újraszabályozásért nem csak a pillanatnyi vesztesek, hanem maguk a szabályozók kitervelői is szinte azonnal megindították a harcot. A szabályozó-alku labirintusa újra meg újra kiváltotta a „kézi vezérlés” szükségességének hirdetését, illetve az erre irányuló - gyakran sikeres - törekvéseket.

A tervek, mind az ötévesek, mind az évesek inkább a szimbolikus szférában, s ezáltal az törekvések érvényesítésének esélyében játszottak szerepet, mint a kormány gazdaságirányító szerepének érvényesítésében. Ez utóbbi az ország romló gazdasági helyzetében a növekedés megvalósítása helyett egyre inkább a hozzávetőleges egyensúly, a hiány szintjének tartásárcsökkenésére és a társadalmi béke biztosítására irányult.

A kaotikus viszonyok, a formális jogosítványok és az informális befolyások színes rengetegéből egyre inkább az abban az időben frappánsan a „betartás demokráciájának” elnevezett helyzet alakult ki. Az alkalmi szövetségek inkább az ellentétes törekvések blokkolásában, mint a saját akciók végigvitelében voltak eredményesek. Természetesen e helyzet kialakulása nem független a magyar, és tágabban a szovjet birodalom mélyülő gazdasági válságtól, a gerontokrácia agóniájától és a felszín alatti utódlási harcoktól.

Munkáltatók

Az egyszerűség érdekében célszerű az áttekintés során a vállalati szféra viszonyaira szorítkozni. Ennek oka az, hogy a gazdaságilag számottevő, formailag szövetkezeti működő gazdasági egységek egyre inkább konvergáltak az állami vállalatok működési módjával. A magánszektor, mint munkáltató az első gazdaságban elhanyagolható volt.

Nem kerülhető meg a kérdés: mi volt az adott periódusban a „szocialista vállalat” tevékenységének elsődleges célja? A válasz a hivatalos dokumentumok alapján alighanem a nyereség maximalizálása lenne. Valójában köztudott, hogy erről szó sem volt. A hiánygazdaság fiktív árrendszeren alapuló szimulált piacán ennek akkor sem lett volna közgazdasági értelme, ha a tulajdonos és szabályozó állam (kormány) valóban komolyan vette volna ezt az első számú prioritást, mind az allokációban, mind egyéb tekintetekben. Nem vette. A nyereség egyike volt azoknak a mutatóknak, amelyek a vállalat „jóságát” tanúsították, de korántsem volt kitüntetett szerepe. A vállalat fennmaradásának pusztá tényéhez, s még inkább méretnövekedéséhez, az exportban elfoglalt helyéhez, illetve a más szempontból való nélkülözhetetlenségéhez képest mondhatni másodrendű volt a nyereséghányad súlya.

A szabályozóalku körülményei között egy ennél sokkal érdekesebb gazdasági-társadalmi fejlemény is jelentkezett. Az OT Tervgazdasági Intézetében az 1970-es évek végén sor került egy olyan kutatásra, amely a vállalatok működését kívánta matematikailag modellálni. Kiinduló hipotézisnek azt választotta, hogy a vállalat legfontosabb célja az általa fizetett bérek maximalizálása. A vizsgálat a hipotézist egyértelműen bizonyította: az adatokon alapuló függvények igen jól illeszkedtek a modellhez. Vagyis igazolódott, hogy a vállalat legfontosabb törekvése egyik költségelemének maximalizálása volt! Ez mindenképpen magyarázatra szorul. A következő alfejezetből meg kell előlegezni, hogy ez nem a foglalkoztatottak kollektív nyomásgyakorlásának eredménye volt. Kétségtelenül szerepet játszott benne az általános munkaerőhiány és a vállalatok belső szervezetlensége. A vállalati vezetés akkor tudott biztonsággal átkerülni a kritikus helyzeteken, ha relatív munkaerőpiaci helyzete jó volt, alkalmazottai pedig lojálisak. Ezt a béremeléssel lehetett kivívni. Hozzá tartozik a magyarázathoz, hogy a béreken már csak azért sem volt érdemes takarékoskodni, mert a képződő nyereséget úgyszólván nagymértékben centralizálták volna, tehát a vállalat nem rendelkezhetett felette. További ok, hogy bár a vezetők bére és jutalmazása nem volt közvetlenül összekapcsolva a az alkalmazottakéval, lazább összefüggés mégis fennállt. (Nem beszélve a magas vezetői keresetek helyi fogadtatása és a bérezés kapcsolatáról.) Még fontosabb azonban, hogy a vállalat bérfizetési pozíciója a szabályozóalku része volt, sőt sikerességének mintegy szintetikus mutatójaként szolgált. Így a vállalati vezetés számára méltán volt presztízskérdésnek tekinthető.

A különalkuk világában a vállalatok érdekei részben egybeestek, részben ellentétesek voltak egymással. Ám a dolog lényegéhez tartozott, hogy a kollektív érdekérvényesítési törekvés inkább csökkentette, mint növelte volna a siker esélyét, mert kiváltotta volna az állampárt hatalmi monopóliumvédő természetes védekező reflexét. Ugyanígy a vállalatok közötti érdekellentétet is célszerűbb volt a magasabb hierarchikus szintek bevonásával, mint horizontális szerveződés keretében feloldani.

Az olyan szervezetek tehát, mint a Magyar Kereskedelmi Kamara, a puhább érdekérvényesítés szférájába tartoztak: információkat és informális hazai és külföldi kapcsolatokat lehetett segítségével szerezni, továbbá olyan elképzeléseket lehetett fórumain a nyilvánosság előtt „kipróbálni” illetve terjeszteni, amelyek máshol talán kockázatosabbak lettek volna.

Szakszervezetek

A foglalkoztatottak szinte teljes köre szakszervezeti tag volt. A tagdíj mintegy egyes nyugat-európai országok egyházadójával rokon szerepet töltött be, s nagyságrendje is ahhoz volt hasonló. Tehát a tagsági viszony a lojalitás kötelező kódja volt, nem pedig aktív érdekvédelmi gesztus. Inkább bizonyos bonuszokhoz jutás volt összekötve a szakszervezetekkel (pl. üdülési lehetőség), mint a bér, ám az állam és a szakszervezet még ezeknél is meglehetősen egybefolyt a forrás és a jogosultság tekintetében.

A szakszervezeteknek ettől függetlenül mind közvetlenül a munkahelyi, mind magasabb szinteken elég erős formális jogosítványai voltak. Csak éppen ezekkel nem illett valóságosan élni. Ha ilyesmire szórványosan mégis sor került, az éppen ritkasága következtében politikai rádiuszában messze túllépett az elvileg szorosan érintett körön. Így ahol volt szerepe, a környezet lényegében akkor sem szakszervezeti szerepként értelmezte.

A munkavállalók általában azért nem lehettek elégedetlenek helyi szakszervezetükkel, mert - mint láttuk - maga a vállalati vezetőség is több bér fizetésére törekedett, s más vonatkozásokban is került a belső konfliktusokat. Ha tehát a tag a helyi szakszervezeti funkcionáriusokban a vállalati befolyásos kör tagjait látta, akkor sem ellenségét ismerte fel benne. A béremelésnek a központi szabályozás, nem pedig választott- kijelölt képviselőinek opportunizmusa volt az akadály. (Mutatis mutandis hasonló volt a helyzet a közszolgálati szférában is: a nem kielégítő bérhelyzet javítását a szakszervezetektől végképp nem remélte senki.)

Nem fejlődött ki a foglalkoztatottakban a „képviselői” iránt heves ellenérzés országos szinten sem. Minthogy a felső vezetés formálisan is szorosan összefonódott a pártvezetéssel, a foglalkoztatottak - leginkább a nagyüzemi munkások - érdekében való, nemegyszer demagóg fellépés a szakszervezeti vezetők részéről a pártpolitikai belharc szférájába tartozott. Az alkalmi kommunikációkban nyilvánosságra hozott érdekegyeztető tárgyalások viszont inkább az érdekbeszámításos politizálás formális koreográfiájának tartozékai voltak, mint lényegi érdekütköztetéseké. Ha a foglalkoztatottak egyáltalán odafigyeltek minderre (általában nem figyeltek), akkor inkább túlbecsülhették a szakszervezetek érdekvédelmi próbálkozásait a tömegkommunikáció semmitmondó beszámolóihoz képest.

b. Második gazdaság

Az ún. második gazdaság léte végigkíséri az egész periódust, de második felében kiterjedtsége nagyságrendekkel nagyobb volt, mint az elsőben. Szokványosan beleértik tényleges javak és szolgáltatások előállítását csakúgy, mint a termelők és fogyasztók saját célra történő különféle technikájú megvámolását. Gazdasági szerepe a hiánygazdaság működőképessé tételében, „megolajozásában” jelentős, társadalmi szerepe pedig a diktatúra puhításában: a spontán, nehezen elnyomható törekvések korlátozott legalitása csökkenti a potenciális feszültségeket. Az utolsó évtizedben ezen felül az első gazdaságban stagnáló életszínvonal javítására adott lehetőséget a vállalkozóbb szellemű, s ennek függvényében elégedetlenségre hajlamosabb emberek körében.

A második gazdaság éppen azért tudott „szervesen” összeépülni az elsővel, mert az maga sem volt tiszta módon szabályozott. A legális, a féllegális és az illegális elemek gyakran keveredtek benne. Így nagyságrendjében túlnyomó azoknak a résztvevőknek a szerepe, akik egyik lábukkal az első gazdaságban álltak. Ha a két tevékenység független volt egymástól, akkor a foglalkoztatott munkahelyén a legkevesebb megerőltetéssel szeretett volna lehetőleg magasabb bért kapni. Ha második gazdaságbeli tevékenység valamilyen formában kapcsolódott az első gazdaságbeli munkahelyhez, akkor elsősorban annak mennél jobb „lefejezhetőségében” volt érdekelt a „munkavállaló”.

A 70-es évek elején a szakszervezetek még megpróbálhattak tagságuk érdekeire hivatkozva (de valójában egy másik „szociális partner”, a nagyvállalati menedzsment lobbistájaként) harcba szállni a tsz-melléküzemágak konkurenciája ellen. A 80-as években a második gazdaság már formálisan is olyan nyíltan és tömegesen kapcsolódott az elsőhöz, hogy a kettő szembeállításuk makro-, vagyis országos szinten szóba sem jött. A második gazdaság egyik szegmensében, a vállalati gazdasági munkaközösségek területén viszont klasszikus helyi érdekonfliktusokra, s ezek végeredményeként valós kompromisszumos megállapodásokra került sor. Ám ez már csak a „szocialista vállalat” végjátéka volt, s a rendszerrel együtt el is enyészett.

II. A jelen (1989-1994)

Az a jelen, amelyet végső soron egységes periódusként érdemes tárgyalni, már a rendszerváltás előtt megkezdődött. A „terv és piac” reformelképzelések csődje már az állampárt vezetői számára is világossá vált az 1988 körüli időre. Az eladósodás feltartóztatatlansága, a gyorsuló infláció döntő befolyáshoz juttatta a jövőről alkotott elképzelések tekintetében az IMF-et, amelynek egyetértésétől ekkorra már az egész gazdaság működtethetősége függött. A fizetőképesség fenntartása, mint első számú prioritás egyre kevésbé tűrte a tulajdonviszonyok tabunak tekintését. Így a külföldi működő tőke bevonásának kikerülhetetlensége, a hazai megtakarításoknak, felhalmozott vagyonoknak a gazdaság vérkeringésébe való bevonása a hatalmat gyakorlók számára is elfogadottá vált. Megindult tehát az ezt lehetővé tevő törvény-előkészítés, törvénykezés. Az azonban nem volt világos, hogy mindez magának a politikai hatalomnak a gyors elvesztéséhez fog vezetni.

A politikai hatalom megtartása mellett a társadalmi béke fenntartása, s ezért a fokozatosság érvényesítése szintén alapvető törekvés volt. Ezért a „jogállamiság”, mint jelszó nem a világos, áttekinthető, s ezért ellenőrizhető viszonyok gyors megvalósítását célozta. Inkább azt, hogy ideológiai kövületek ne állhassanak e fokozatos alkalmazkodási folyamat útjába.

Az átmenetnek (a „szocialista piacgazdaságba”) ez az intencionált forгатókönyve a korábbi, színpad mögötti akciókkal, iszapbirkózással számolhatott, mint a nagy, formális szervezetek közötti tárgyalásokkal, tartós érvényű egyezményekkel. Az állampárton belüli elhúzódozó vajúadás alatt a rendszertől nyíltan függetlenedő csoportok, szervezetek csíráztak ki. Jellemző módon elsőként szakszervezeti formában vállalták el a nyílt alternativitást, ez látszott - talán nem függetlenül a lengyel reminiscenciáktól - a politikai kihívás akkor elfogadható formájának.

Ebben az időszakban, tehát 1989-ben az átalakulás egyik lehetőségének látszott egy az, hogy a rendszer korporatista konstrukció felé haladjon. Ez a háromoldalú, nyílttá váló tárgyalások rendszerét célozta meg, mintegy „modellváltásként”. Ezeknek az elképzeléseknek köszönheti létrejöttét az Érdekegyeztető Tanács.

Ami ez után következett, az látványos volt: a magyar állampárt, majd azt követően a hatalmi bázisát adó szovjet világbirodalom gyors összeomlása. Ez sokáig elhomályosította azt, hogy a rendszerváltás békés, megállapodásos, fokozatos mivolta mit is fed valójában. A választásokon olyan párt győzött, amely a „szociális piacgazdaság” jelszavát írta zászlájára, magát „nyugodt erőként” kínálta a szavazóknak, s fokozatos, megrázkódtatás-mentes átmenetet ígért. Az első kormányzati ciklus számos tekintetben a vártnál drasztikusabban vágott bele a társadalom és a gazdaság szövetébe. Más tekintetben viszont meglepően szívósan örökölt meg a korábbi rendszer alapjait és működésmódját. A - mindenekelőtt gazdasági - várokozásaiban csalódott választók 1994-ben a korábbi állampárt utódjának szerepét valamilyen értelemben vállaló szocialistákat juttatta abszolút többséghez a parlamentben. Jóllehet e párt hivatalosan liberális gazdaságpolitikát hirdetett meg, jogos a gyanú, hogy a szavazatok a még nagyobb állami szerepvállalás iránti igényt, s az attól remélt anyagi biztonság vágyát fejezték ki. S noha végül is nem egypárti szocialista, hanem szociálliberális koalíció került kormányra, melynek programja az átalakulási folyamat gyors lezárása, a kilátások még ma is kétesélyesek.

Ha lényegében mindeddig egységes periódusról, átmeneti korszakról beszélünk, akkor értelmezési keretünket bizonyos pontokon egyértelművé kell tenni. A politikai mellett a gazdasági rendszerváltás egy nézőpontból viszonylag gyorsan végbement. Az államszocializmus, s vele az állami tulajdon monopóliuma megdőlt. A szocializmus lényegét jelentő hiánygazdaság megszűnt, s helyére keresletkorlátos gazdaság lépett. Nem alakult azonban ki - még a kereteit tekintve sem - fejlett piacgazdaság. Az állami tulajdon aránya változatlanul igen nagy, s piaci

veszteségeinek számottevő részét a tulajdonos állam még mindig finanszírozza. A legális jövedelmeknek nemzetközileg szokatlanul nagy részét a költségvetés elvonja, de ennek ellenére krónikus a költségvetési és - a korábbi adósságoktól nem függetlenül - a folyó fizetési mérleg hiánya. A nemzeti valuta a lakosság számára nem konvertibilis.

Ebből a helyzetből egyaránt lehet továbblépni a „tisztá” piacgazdaság irányába, amelyhez az Európai Unió társult tagjaként itthon és külföldön minden hivatalos deklaráció szerint egyértelmű út vezet, de meg is lehet rekedni, s ez elkanyarodást jelent. Ez az elkanyarodás rokon helyzetet teremthet olyan, a harmadik világból ismert szituációkkal, ahol a nemzetközi gazdasági kapcsolatok lényegében piaciak, a belgazdaság viszont államközpontúan feudális vonásokkal terhelt. Az aggály természetesen nem elsősorban a korábbi, még kevésbé a jelenlegi kormány szándékaiból ered. Ha a nyugat-európai integráció előrehalad, s eldönti, hogy Közép-Európát be akarja fogadni, akkor erre sor is fog kerülni. A magyar politika felelőssége abban áll, hogy nem teremtsen olyan visszafordíthatatlan helyzetet, amely a nyugat-európaiktól eltérő minden más fejleményt kizár. Ezért végső soron még mindig az 1989-cel kezdődő köztes időszakban vagyunk, ahol számos, a rendszer lényegét érintő alapkérdés még nem dőlt el. A továbbiakban e szakasz „szociális partnereinek” sajátosságait próbáljuk jellemezni.

Állam

Államon - csakúgy, mint az előző rendszerben - differenciálatlanul értjük mind a törvényhozó, mind a végrehajtó hatalmat. Értjük továbbá azokat a különféle rendű-rangú, jogállású intézményeket és szervezeteket is, amelyek makrogazdasági funkciót hordoznak, s amelyekben a kormányzatnak formálisan, vagy a tulajdonos jogán, esetleg nem intézményesítetten döntő befolyása van. E fogalomhasználat jogosságát a kifejtés során kívánjuk igazolni.

A magángazdaság elvi rehabilitációja, s ennek egyik lényeges eszközeként az állami vállalatok privatizációjának kívánatos volta és ennek jogi lehetővé tétele már az előző rendszer felbomlásának, tehát a „jelen” kezdetének időszakában megtörtént. Valójában azóta sem történt e téren teljes áttörés: a hivatalos GDP nagyobbik felét ma is az állami szektor termeli. Ennek oka mindenekelőtt az egyértelmű politikai akarat hiányában kereshető.

A politikai elköteleződés hiánya három különböző tényezőre vezethető vissza. Az egyik, hogy a kormányerőkön belül négy éven át nem volt konszenzus (s kérdés, hogy ma van-e) az állam tartós gazdasági szerepvállalásának mértékéről és eszköztáráról. A másik tényező az, hogy a kialakuló magántulajdonosi szerkezettel, annak összetételével kapcsolatban voltak markáns politikai preferenciák, de ezt nem mérték teljes egészében nyilvánosan vállalni. Végül a túl gyors változásnak mindenekelőtt a tömeges munkanélküliséggel járó sokkjának lehetséges társadalmi következményeitől rettentek vissza. Mindez a korábbi állami vagyon tetemes értékvesztéséhez, s a hasonló természetű átmenet útját járó versenytársakkal szembeni induló előny elvesztéséhez vezetett.

A fenti politikai bizonytalankodás mindenekelőtt a törvényi és jogszabályi keretek kialakításának lassúságában, következetlenségeiben, s az áttekinthetőségtől való ódzkodásban érhető tetten. Ugyanerről vall a szervezetek és hatáskörök gyakori átszabása, amelyben csak az átláthatóság hiánya volt állandó.

A privatizációs folyamat elhúzódása azzal a kellelően nem tudatosított következménnyel is járt, hogy a születő jogállam törvényi, adózási stb. rendelkezései egyaránt tartósan vonatkoznak a magánszférára és az - elvben gyorsan, vagy ellenkezőleg, egyáltalán nem privatizálandó - állami tulajdonra, lévén az egész gazdaság kinyilvánítottan „piacgazdaság”. Könnyű azonban belátni, hogy az állami kézben maradt termelő és szolgáltató vállalatoktól ugyanúgy képte-

lenség tisztán piaci működési logikát feltételezni, mint ahogy reménytelen volt a piac sikeres szimulálása az államszocializmus körülményei között. Így a szabályozás normativitása csak fikció lehet.

A felbomló államszocializmus időszakában úgy tűnt, hogy a vállalati felső vezetés perspektívája elsődlegesen az ún. spontán privatizáció. Ez lehetővé tette számára hogy az általa ismert nemzetközi terepről szerezzen magának új tulajdonost, miközben az államot vételárhoz juttatja. Nem is kell ez esetben véka alá rejteni, hogy a menedzsmentet saját érdekei mozgatják. Feladata azonban, hogy a többi érdekelt felet, így az államot, a korábban vállalati tanácsban képviselt foglalkoztatottakat, valamint az új tulajdonost egyaránt érdekeltté tegye a tranzakcióban. Az világos, hogy a menedzsment a spontán privatizáció során inkább az új, mint a régi tulajdonoshoz húz, s hogy a saját érdekeit is elsősorban a korábbi tulajdonos terhére tudja érvényesíteni. Nem valószínű azonban, hogy komoly szándékú, hosszabb perspektívában gondolkodó vevő díjazná azt a menedzsmentet, amelyik gátlástalanul játssza ki régi gazdáját, mert ez a magatartás üzleti szempontból az új tulajdonosnak sem tűnhet megbízhatónak. Más a helyzet, ha a vevő sem szolid, vagy ha nem a régi vállalat egészére, hanem annak pl. kft.-be vitt „csemegéi” kerülnek spontán privatizációra. Ezen az elvben evidensnek tűnő kereten belül lehetett volna a tulajdonosi érdek hatékonyabb érvényesítésére eszközöket keresni. E helyett a rendszerváltás kormánya lejáratta az addigi privatizációs folyamatot és egyben gyorsan elindított egy mérkőzés-sorozatot a vállalati menedzsment politikai lojalitásának elérése érdekében. Ebben egyaránt próbálkozás történt arra, hogy az ún. vállalati tanácsok maguk hajtsanak végre személycseréket, valamint nagy sajtóvisszhangot kiváltó leváltásokra is sor került a tulajdonos jogán. A korábban elfogadott átalakulási törvényt érvényben hagyták, de a vele való élést a kormányzat gyakran rosszalta, sőt vissza is csináltatta, ha nem találkozott tetszésével a konkrét tranzakció. (Ez jogbizonytalansággal, a komolyabb külföldi érdeklődők elriasztásával járt.) Később a vállalatok kilépése a közvetlen állami irányítás alól kötelezővé vált, hogy így a participáció bizonyos elemét képviselő renitenskedő vállalati tanácsoktól intézményesen meg lehessen szabadulni. Egyben „felfedezték”, hogy az igazgató tanácsokba, felügyelő bizottságokba delegált káderek révén az „elvárásokat”, adott esetben a kézi vezérést érvényesíteni lehet a vállalat tevékenységében. Így a korábbi gazdaságirányítás számos jellegzetessége visszaállítható volt, jóllehet annak valóban közgazdasági elemei: a hiánygazdaság és a KGST kereskedelem kormányközi koordinációja megszűntek.

Az állami szabályozás egyik központi eleme a szabályozás rendszeressé tételének elmaradása volt. A tiszta viszonyok hiánya ugyanis biztosítja az állam számára mind a folyamatosság valamilyen mértékét, mind a beavatkozások lehetőségét, mind a felelősség alóli kibújtás játéktérét. Így - többek között - semmi sem történt a korábban kezdődő, s a gazdasági visszaeséssel egyre terjedő „körbetartozás” felszámolásának átfogó rendezésére. Vagyis az állam változatlan indirekt gazdaságirányító eszközrendszerének kulcsszerepébe került az a három nagy kereskedelmi bank, amely az MNB szárnyai alatt született, s örökölte meg annak teljes rossz hitelállományát. Igaz, hogy az állami tulajdonban lévő bankokkal az állam rengeteg „piszkos munkát” elvégeztethetett, amiért formálisan nem kellett vállalnia a felelősséget. Ennek ára azonban a vállalatok és bankok felelőtlen gazdálkodása volt, melyet a költségvetésnek kellett bankkonszolidáció címén újra és újra megfizetni. Ez gyakorlatilag a szocialista vállalati magatartás továbbélését eredményezte (költségérzékeltlenség, vagyonfelélés, túlfoglalkoztatás, a tulajdonos számára áttekinthetetlen belső viszonyok). Továbbá a befektetők számára elviselhetetlenül magas hitelkamatszint is a korábbi állapotok szükségképpen konzerválója lett e miatt a kormánypolitika miatt. Ilyen körülmények között a tőzsde sem válhatott a privatizáció számottevő színhelyévé. Miután az állam vezényelte privatizációs folyamat részben elakadt, részben a támadások kereszttüzébe került a politikai klientúrának

adott kedvezmények és a korrupciós vádak miatt, egy idő után ennek a kormánynak is rá kellett fanyalodni a spontán privatizációnak a tetszhalálból való felélesztésére. Ám ez immár nem lehet domináns forma.

A gazdaságstratégiai kínlódás egy sajátos, kitüntetett fontosságú területe a koncessziók kérdése, hiszen a gazdaság kulcsszférájának, az infrastruktúrának ez a legfontosabb speciális privatizációs technikája. Az alaptörvény lassú születése, az ágazati törvények körüli huzavona, a szabályozó munka vontatottsága, vegyes szakmai színvonala, valamint az árkérdésekben való döntésképtelenség oda vezetett, hogy csak a választások előtti utolsó időszakban került sor az első szerződésekre az útépítés, illetve a telefónia területén. Ezáltal a gazdaság modernizációja szenvedett káros késedelmet.

A tulajdonosi bizonytalankodás egy másik fontos területe a veszteséges vállalatoktól való megszabadulás kérdésköre. Nem lehet azt mondani, hogy e téren ne születtek volna figyelemreméltó eredmények. Erről tanúskodik az, hogy a félszívvel végrehajtott folyamat is a csúcson mintegy 800 000 fős munkanélküliséget eredményezett. Ám amikor a radikálisra sikeredett csódtörvény igazán működni kezdett, akkor a kormány visszaretent. Így azután a munkanélküliség kitüntetetten a falusi népességet sújtotta, jóllehet a koalíciós pártok eredetileg ott próbálták társadalmi bázisukat keresni.

Az állam, mint „szociális partner” tehát mindeddig nem volt egységes egészként kezelhető. Ez részben a szabályozói és a tulajdonosi szerepének kettősségéből következik, amelynek csak leglátványosabb csúcsa a privatizációs folyamat. A konzervatív kormánynak nem volt egységes gazdaságpolitikája. (Kérdés, hogy a szociálliberálisnak lesz-e.) A korábbi kabinetet kezdettől fogva szándékosan úgy toborozták, hogy gazdasági kulcspozícióiba - amelyeknek neve, feladatmegosztása többször is változott - egymástól homlokegyenest eltérő gazdaság-filozófiát hirdető szakemberek kerültek. Ez részben ugyan magyarázható azzal, hogy a kormánykoalíció parlamenti bázisa is rendkívül vegyes összetételű volt, s így a markánsan más elképzelések kisebbségbe kerülhettek volna a kormánytáboron belül. Ám a magyarázat alighanem a folyamatos működőképesség és a tartós állami befolyás kettős abszolút elsődlegessége az áttekinthetatlenség és kiszámíthatatlanság eszköztára segítségével. Ezen túlmenően a konzervatív kormány azt is elvállalta, hogy a kárpótlás és „kistulajdonosokat” segítő programok tekintetében a gazdasági racionalitást alárendeli a politikai értékválasztásnak.

A kormány, az állami tulajdonú bankok és az állami vállalatok közötti kapcsolat fentebb már jelzett alakulásának volt egy további magyarázata is, amely az „állam”, mint kusza szociális partner sajátos magyar szerepét motiválta. Ha a vállalat kamatot és adót fizetett, mást azonban nem, s vagyonát is folyamatosan felélte, akkor segített fenntartani a bank likviditásának látszatát és az adott évi költségvetési hiány kisebb mértékét. Így azután mókuserék alakult ki, amelynek körforgásai áráról nyíltan csak a „bankkonszolidációs” költségvetési kiadások árulkodtak.

A konzervatív kormány a mindvégig elhalasztott alapvető döntésekkel megkerülhetetlen feladatként a stabilizációt, a gazdaság „rendbetételét” hagyta utódjára.

Munkáltatók, vállalkozók

Az állami cégek kilátásai szinte minden fontos szempontból kilátástalanok minden eddigi átalakulásuk ellenére: jövőendő tulajdoni státusz, szervezeti forma, méret, élettartam. De a privatizált, vagy magántulajdonként létrejött cégek nagy része is ugyanabban a gazdasági környezetben működik, mint a ma még többséget képező állami szféra. Így sok tekintetben horizontálisan és vertikálisan azzal kapcsolódnak össze. Míg az állami kézen lévő vállalatok menedzsmentje számára inkább a fennmaradás valamilyen formája az első számú prioritás, a

magántulajdonúak csak profitlogikában működhetnek, ha nem is mindig azonnali értelemben. (Sajátos keveréke a kettőnek az a kft. vagy egyéb formájú privát- vállalkozás, amelyik az anyavállalatból sarjadt ki, de sem személyi, sem szervezeti tekintetben nem vágtat el a hozzá fűződő szálakat.)

A gazdasági szereplők között a társadalmi partnerség nézőpontjából joggal tekinthetünk el a „fantomcégektől” és egyéb, a jogszabályok kijátszására alakult gazdasági egységektől, minthogy ezek részben nem is keresnek intézményes érdekképviselőt, részben a foglalkoztatásban nincs számottevő szerepük. A második gazdaság áttekintése során azonban létükre még visszatérünk.

Az állami szférában működő vállalatok számára a leginkább célravezető stratégiának a konfliktusok minimalizálására irányuló törekvés látszik. Ha mind a tulajdonos, mind a bankok, mind az alkalmazottak, de legkivált a piac (és ezen belül annak fizetőképessége) tekintetében bizonytalan a helyzet, akkor a vállalati felső vezetés nem engedheti meg magának a felszínre kerülő konfliktusokat. Enélkül is nap mint nap akrobata-mutatványokra van kényszerítve, hogy a napi túlélés és a távlati túlélési esély érdekében munkálkodjon. Manőverei közben a menedzsmentnek magabiztosabbnak kell mutatnia magát, mint amilyen valójában, nehogy kétségeit ellene lehessen fordítani. Így az informális technikák jellemzik magatartásukat, s ezért alapjában nem is foghatnak össze a hasonló helyzetben lévő más vállalatokkal közös érdekérvényesítés céljából. Inkább a vállalatban belüli összetartás őrzésére kell ügyelniük. Tehát demonstrálniuk kell: minden tőlük telhetőt megtesznek a munkahelyek biztonságáért. Minthogy a foglalkoztatottak tisztában vannak mind a cég, mind önmaguk egzisztenciális fenyegetettségével, lojalitásuk elsősorban immár nem a reálbértől, hanem a helyi foglalkoztatási biztonság hihetővé tételétől függ. Ebben a tojástanban sajátos új szakaszt jelent a csődeljárás megkezdése, amely során a belső konfliktusok már általában kikerülhetetlenek.

Az állami vállalati skála másik pólusán, a tartósan életképesek körében a tényleges privatizációig az a jellemző, hogy profitjuk és valóságos létszámgényük elrejtésében érdekeltek. Ez biztosíthat ugyanis a vezetés számára nagyobb manőverezési teret a nehezen kalkulálható jövőt illetően. De a dotáció nélkül működni nem képes, ám meg sem szüntethető - pl. közüzemi - vállalatok is, akárcsak az államszocializmusban, kifejezetten ártanak maguknak, ha az általuk ismert belső tartalékokat feltárnák. Ugyanakkor amiben lehet, igyekeznek kiarszolni a reménytelen helyzetű társaik sorából. Így számlavezetésüket a magyar nagybankok helyett külföldi tulajdonú bankokra bízák.

A magánvállalatok „krémjét” a külföldi tulajdonú nagyvállalatok alkotják. Ezek számottevő része valamilyen jogi konstrukció keretében multinacionális cég birtokában van. Méretüknél, gazdaságpolitikai súlyuknál fogva gyakran képesek voltak az állammal valamilyen különkötést kötni. Ezzel ők is részben megkerülhetik a normativitást. E mellett ki tudják használni a vállalatbirodalom belüli áru- és költségmozgatást is kedvezőbb nyereségrátájuk érdekében. Jellemző, hogy az idő előrehaladtával Magyarországra egyre kevésbé privatizáció révén jönnek be: célszerűbb elkerülni az időhúzást, a jogszabálydzsungelt, a korrupciót és a korábbi foglalkoztatottakkal való bajlódást. Így inkább a „zöldmezős beruházás” formáját választják vagy valóságosan is, vagy a korábbi magyar vállalatok fokozatos beolvasztásával. Bár e külföldi kézen lévő nagyvállalatok között jelentős érdekkülönbségek mutatkoznak annak függvényében, hogy termelésük milyen hányada készül magyar piacra, kialakult közöttük egy klubszerűnek nevezhető együttműködés. Időről időre közlik a kormánnyal gazdaságpolitikai, szabályozási igényeiket, amelyre a kormány érthető okokból nagyon is figyel. Sajátosnak tekinthető a külföldi tulajdonú cégek bérpolitikája is. Noha ezekről nem feltételezhető a gazdaságossági szempontok mellőzése, sem pedig öncélú munkásbarát beállítódás, átlagosan

az összehasonlítható állami bérek másfélszeresét fizetik ki. Nyilván ennyi a reális piaci ára ma Magyarországon a létszámfölösleg nélküli, s a második gazdaság lehetőségeiről lemondó munkavégzésnek.

A többi magáncég és a kisvállalkozás - az állami vállalatokhoz hasonlóan - valamilyen mértékben rákényszerül a nem piacgazdasági logikájú akrobatika gyakorlására. Gazdasági előnyöket ugyanis ez a szféra nem szerezhethet olyan formákban, amelyek mások számára precedensként szolgálnának. Tehát nekik is érdekük, hogy amit esetleg mégis kicsikarnak, az titokban maradjon. Érdekeltek továbbá abban, hogy mennél több tevékenységüknek, bevételeiknek ne maradjon dokumentált nyoma. Ez a szféra nem egy esetben félig- meddig átlép a később tárgyalandó második gazdaságra jellemző trükkök világába is. Ugyanakkor nem hogy tulajdonosként „osztályharcot” folytatna alkalmazottaival, egyenesen folytatja a szocialista vállalatok gyakorlatát. Ennek fényes bizonyítéka az, hogy amikor 1994-ben a bankkonszolidáció hatásaként csökkent a pénzügyi prér az állami vállalati szférában, minden közzgazdasági alap nélkül egy csapásra az inflációt meghaladó mértékben adtak foglalkoztatottjaiknak többletbért.

Jól illeszkedik ehhez a képhez az a hivatalosan is elismert tény, hogy az állam statisztikai rendszere, amely a régi tulajdonviszonyokra, szervezetekre volt felépítve, romokban van. A különböző forrásokból származó információk rendre ellentmondanak egymásnak.

A munkáltatói-vállalkozói szféra tagozottságát és töredezettségét jól mutatja szervezeteinek, testületeinek változatossága és állapota is. A régi szervezetek (Magyar Kereskedelmi Kamara, az OKISZ jogutódja, az IPOSZ) mellett újak alakultak: GYOSZ, VOSZ stb., sőt politikai pártként is megpróbált jelentkezni a vállalkozói érdek (Vállalkozók Pártja, s több, hamvába holt kezdeményezés). Az önjelölt szervezetek közötti kommunikációt szinte automatikusan biztosította az Érdekegyeztető Tanács munkavállalói „oldala”: képviselőiknek időről időre egymás mellé kellett ülni. A személyi ambíciók mellett az alulról szerveződő konvergálást az is gátolta, hogy hiányzik a valóságos közös érdek, ami egy szervezetbe tömörítené őket. Az érdekek ugyan sokszor párhuzamosak, de külön előnyt - ha egyáltalán - csak speciális, kisebb csoportok remélhetnek. Ez is csak igen korlátozott lehet: a nagy hírre vergődött magántaxisok szervezete sem boldogult a legközvetlenebb érdekvédelmi kérdésekkel sem (v.ö. Ferihegy). Ez a helyzet lehet az oka annak, hogy bár a „rivális” munkáltatói szervezetek nem fogadták el fenntartás nélkül egymás legitimitását, de az ezzel kapcsolatos koccanások inkább csak esetiek voltak, hiszen nem okoztak egymásnak lényeges kárt.

Némileg új helyzetet teremtett az új Kamarai Törvény kidolgozása, majd elfogadása. Ez az államnak a korporatista út előnyben részesítése nélkül nem jöhetett volna létre. A többletjogokat biztosító, közjogi szerephez is jutó kamarák kialakításával természetesen nem helyezkedhettek elvi alapon szembe a munkáltatói szervezetek. Az érdekeltség mineműségéről azonban egyértelműen árulkodik az, hogy az új kamarák felállításának költségeit jelentékeny mértékben a költségvetésnek kellett vállalni. Ha ehhez végül is nem lesz pénz, akkor kétséges a kamarai szervezet törvényben előírt felállása is.

Külön kell szólni a mezőgazdaságról. A konzervatív kormány eredetileg kitüntetett szerepet szánt ennek a tradicionális ágazatnak. A koalíción belül azonban hamar kitört a harc a reprivatizáció kérdéskörén. A végeredmény a kárpótlás, és annak speciális földlicittal kiegészített formája lett. Így a mezőgazdaság mindvégig politikai és tulajdonjogi harcok terepévé vált. Eközben az állami dotáció drasztikus csökkenése, a keleti piac elvesztése, a belső piaci kereslet összezsugorodása és az Európai Közösséggel kötött társulási szerződés agrárfejezetének nem körültekintő volta - párosulva a tulajdonviszonyok átalakulásával - válságágazattá tette a mezőgazdaságot. Sajátos tény, hogy a külföldi tőke túlzott befolyásától rettegő koalíció éppen az élelmiszeripar tekintetében nem mutatott e tekintetben óvatosságot. A kaotikusan

tevékenykedő kormányzat állandó pótcselekvése volt a téeszerekre irányított politikai, gazdasági és jogszabály-alkotási nyomás. Ez utóbbiak politikai érdekképviselőjének tekintett MOSZ eleve védekező helyzetben igyekezett az ágazat és az éppen meglévő gazdálkodó egységek érdekeit védeni. Racionalításra hivatkozó érvei eleve süket fülekre találtak, s politikai „karja”, az Agrárszövetség a falusi lakosságban sem tudott számottevő támogatásra szert tenni. Nem jártak jobban a téeszektől távol, vagy akár velük szembenálló különféle mezőgazdasági érdekvédelmi kezdeményezések sem (Gazdaszövetség, Parasztszövetség vagy Magyar Agrárkamara stb.). Ugyanígy az MDF illetve a számtalan Kisgazdapárt ambiciózus személyiségei sem tudtak jelentős, érdekartikulált tábor maguk mögé gyűjteni. Látványosnak szánt demonstrációik is kudarcba fulladtak. Az ágazatot a számtalan különféle szempont mentén jelentkező szétszabdaltság jellemezte. Végül is a mezőgazdasági termelők között sem az érdekezonsosság, sem az érdekelletét nem uralkodott el olyan mértékig, hogy az össztársadalmilag értékelhető lenne.

Szakszervezetek

Annak ellenére, hogy - mint utaltunk rá - az első alternatív, maguknak legalitást követelő szervezetek szakszervezetek voltak 1988-ban, a különféle új szakszervezetek szervezését inkább kudarcnak, mint sikernek lehet minősíteni. Sem taglétszámuk alakulása, sem magának a tagságnak az aktivitása nem igazolta, hogy a munkavállalók az önszerveződésben keresnék érdekeik hathatós védelmét. Igaz, az alternatív szakszervezetek, amelyek általában szorosabban vagy lazábban politikai pártokhoz kapcsolódtak, tele vannak panasszal, hogy a munkáltatók megtorlással élnek tagjaikkal, aktivistáikkal szemben. E panaszok alighanem nem okai, hanem inkább következményei tömegtámogatásuk elmaradásának.

A kormány (és a liberális ellenzék) várakozása ellenére a régi, formailag átalakult szakszervezetek nem roppantak össze úgy, mint a mögöttük állott állampárt. Ezt ellenfeleik igyekeztek annak tulajdonítani, hogy a régi munkahelyi vezetők a helyükön maradtak, s ők gyakoroltak volna nyomást foglalkoztatóikra az MSZOSZ érdekében. E vád aligha vehető komolyan. Ha mérsékelt is a szakszervezeti tagdíj, mégiscsak fizetni kell, még akkor is, ha adókedvezménnyel a munkáltató vontat is le a havi bérből. S aligha fordult elő az országban retorzió azt büntetendő, hogy valaki egyetlen szakszervezetnek sem tagja. Ha a korábbi „önkéntesen kötelező” jelleg eltűnt, a szakszervezethez kötődő előnyök leértékelődtek, illetve elfogytak, a tagsági viszonyból kézzelfogható bérezési vagy foglalkoztatási előny nem várható, a megszokás nem lehetett egyetlen oka a tagsági viszony fenntartásának. Valami gesztusértéke kellett legyen, s valami homályos remény is kötődhetett hozzá. A gesztus alighanem a munkatársak iránti szolidaritást fejezi ki, s egyben az új intézményrendszer iránti fenntartásokat, bizalmatlanságot. (Ez utóbbi is magyarázhatja az MSZOSZ-szel szembeni konzervatív és liberális ingerültséget.) A homályos remény pedig egy jövőbeni konfliktushelyzetre vonatkozhatott, amikor még jól jöhet egy szervezettel, pénztartalékkal, a bizonyos politikai gyakorlattal és kapcsolati tőkével rendelkező érdekvédő intézmény. Az MSZOSZ meglehetősen ügyesen hozzá is járult ezeknek az illúzióknak a fenntartásához.

Nem meglepő, hogy a rivális szakszervezeteknek a „birtokon belüli” MSZOSZ szálla volt a szemében, s ezért nem volt ellenükre, ha a kormány és az Országgyűlés megszorongatja azt. A vagyonmegosztás igényét nyíltan is elvállalták, s ezzel lényegében elfogadták, sőt igényelték a szakszervezeti ügyekben az állami beavatkozást. Érezvén ennek visszás voltát, újra és újra indultak a szakszervezetek közötti egyezkedések, de azok egy ponton mindig el is akadnak.

Valójában a viszálykodó felek tudják is, nem is, hogy a szakszervezetek hőskorukban és a legfejlettebb országokban sem tudtak igazán hatékonyak lenni gazdasági válság idején. Igazi sikereiket fellendülések idején a bérharcban és a munkakörülmények javításában, illetve a

szabályozott munkaügyi viszonyok kialakításában érték el. Mindez a rendszerváltás Magyarországon enyhén szólva nem volt napirenden. Így a felhalmozott szakszervezeti vagyonért a szakszervezetek között folytatott harc egyszerre valóságos és alibi jellegű. Valóságos, mert nem jelentéktelen volumenről van szó. Alibi jellegű, mert az új szakszervezetek az eszköz-nélküliségüket, mint sikertelenségi okot tudták segítségével napirenden tartani. Az MSZOSZ pedig a rá a kormány és a konkurencia oldaláról nehezedő nyomást demonstrálhatta folyamatosan tagjai előtt. Így arról, hogy a vagyonukat felélő, csődben, vagy annak közelében lévő állami vállalatok bérfizető képessége korlátozott, hogy a bekövetkező felszámolás szükségképpen a munkahelyek elvesztésével jár, hogy a költségvetési szférában elkerülhetetlen lesz jelentős létszámleépítés, hogy a fontolva betelepülő külföldi tőkének bér munkás oldalról diktálni nem lehet, mind-mind módjukban áll hallgatni.

Az elmúlt négy és fél év megmozdulásai, sztrájkfenyegetései és sztrájkjai azt mutatták meg, hogy a versenyszférában nincs ereje a szervezett érdekvédelemnek. Ezzel szemben a közszolgáltatásokban, mindenekelőtt a vasútnál a tradicionális harci eszközök - legalábbis átmenetileg - eredményesek lehetnek.

Új helyzetet idéztek elő az érdekképviseltek világában a Társadalombiztosítási Önkormányzatok választásai, amelyet egybekapcsoltak a szakszervezeti vagyon sorsa feletti „népítéssel”. A konzervatív kormány akcióin látszott, hogy mindent megtesz e választások érvénytelensége érdekében (a nap megválasztása, az áttekinthetetlen szabályok, a szakszervezetek kicsinyes önzésére összpontosító média-propaganda stb.) A kormánypártok sugalmazásával szemben az akkor éppen legnépszerűbb párt, a FIDESZ a távolmaradást javasolta. Az MSZOSZ mellett csak az MSZP állt ki következetesen, ám erről akkor még nem lehetett tudni, hogy nem bumerángthatás-e ez a támogatás. A lakosság végül is aligha érthette, hogy miről is kell szavaznia, s a társadalombiztosítás átalakításában mi is az érdeke. Így megkockáztatható az is, hogy a nem várt arányú részvétel és az elsőprő MSZOSZ-siker esetleg csak tiltakozás-jellegű volt, s nem szólt sem a szakszervezeteknek, sem a társadalombiztosítási önkormányzatoknak.

Az MSZP egyértelműen első szándékúnak vette ezeket a választói döntéseket. Ezért az 1994-es választásokon több szakszervezeti funkcionáriust vett országos listájára, sőt az MSZOSZ nem párttag elnökét egyenesen a második helyre állította. Utólag kétségtelen, hogy a TB választás az országgyűlési választások főpróbájának bizonyult. Azok a pártok szerepeltek jól, amelyek teljes mellszélességgel, illetve az utolsó menetben a szakszervezetek mellé álltak. Ám máig is kétséges, hogy valóban van-e valódi fontossága a szakszervezeteknek a lakosság számára. Az igazi megmérettetés csak ezután következik. Ha - mint más témákban - a szakszervezetek értéke tekintetében is hihetünk a közvélemény-kutatásoknak, akkor a lakosság megelőlegezett szkepszise iránymutatónak látszik.

Második (rejtett) gazdaság

Az államszocializmus időszakában értelmes dolog volt az „állami” mellett a másik gazdaságot másodiknak nevezni. Szerepét fentebb megpróbáltuk felvázolni. Várható volt, hogy az államszocializmus megszűnésével ez a jelenségkör lényegesen megváltozik, minthogy korábbi funkciója megszűnik.

Ez a várakozás csak részben teljesedett be. Az áruhiány megszűnésével a szorosan ahhoz kötődő elemek elhaltak. Helyükre viszont betódult a meghatározhatatlan értékű állami vagyon privatizációja körüli nem legális mozzanatok légiója, valamint a kreativitásra egyenesen felhívó jogszabályi zűrzavar. Legalább ennyire lényeges az a tény is, hogy a szigorúan legális tevékenység túladoztott, s ezért igen nehezen lehet profitábilis. A magas adó- és vámkulcsok, a bérek közterhei közös érdekeltséget teremtenek eladó és vevő, munkaadó és

munkavállaló között, hogy az államot megkerülve osztozzanak az így megtakarított összegen. A kaotikus, de túlbürokratizált előírások, szabályozások pedig ugyanúgy a korrupció melegágyai, mint amilyen a privatizáció. Az elvileg akár ellenérdekelte feleknek az árnyékgazdaságban találkozó kölcsönös érdekeltsége egyben a nélkülözhetetlen kölcsönös lojalitást is biztosítja, ami jóval hatékonyabban működik a kialakult gazdasági helyzetben, mint bármiféle intézményesített garancia.

Az utóbbi évek japán, olasz, francia, stb. korrupciós botrányai, a feketemunkával kapcsolatos USA-beli leleplezések után nem táplálhatunk olyan illúziót, mintha a fejlett piacgazdaságok mentesek lennének az árnyékgazdaság különféle megnyilvánulásaitól. Nálunk a GDP 30%-ára szokás becsülni az árnyékgazdaság produkcióját (s ebben csak azok a tevékenységek szerepelnek, amelyek egyáltalán termelnek jövedelmet!). Ez a helyzet méltán tekinthető rendkívülinek. Alátámaszthatja azt a felfogásunkat, hogy még mindig a bizonytalan kimenetelű átmenet állapotában van a magyar gazdaság és társadalom. Minthogy a társadalmi partnerek mindegyike - legalább részben - szereplője, időnként haszonélvezője az árnyékgazdaságnak, egyben azonban kárvallottja is, a kérdéskör kapcsán sok ambivalencia, s még több egymásra mutogatás tapasztalható.

Ahogy az államszocializmus időszakában a második gazdaság az olajozó szerepét töltötte be az államgazdaság csikorgó gépezetében, most a rejtett gazdaság bizonyos értelemben a lakosság túlélésének és a társadalmi béke megőrzésének eszközeként is funkcionál. Ugyanakkor rengeteg kártétele is van, s kétségtelenül igyekszik magát állandó jellegűvé tenni, ami jelentős veszélyek forrása. Visszaszorítása ezért azok túlnyomó többségének is érdeke, akik ma részt vesznek benne, s nem tudnának megenni nélküle. Éppen ezért joggal vethető fel, hogy a gazdasági kibontakozás elhatározó lépéseinek meg kell előzniük az árnyékgazdaság hétfejű sárkányával való komoly szembenézést, s nem célszerű belegabalyodni egy egyébként indokolható tyúk-tojás dilemmába.

A nem statisztikailag kimutatott termelés és szolgáltatás felszámolása annak árán, hogy maguk a gazdasági tevékenységek szűnjenek meg, senkinek sem érdeke. A legális szférába való átemelésükre a jelenlegi szabályozásrendszer alapján nincs lehetőség. Ehhez út a világos gazdaságpolitikai eltökéltség nyomán az érdekeltség megteremtésén keresztül vezethet: az adókulcsok, a hitelkamatok és számos hosszú távú jogi garancia szükséges a régi alapokon továbbépült árnyékgazdaság visszaszorítására. Addig azonban a hivatalos érdekegyeztetés keretében csak szócséplés, vagy alibi-próbálkozás folyhat ebben a kérdéskörben.

Intézményes érdekegyeztetés

Mint jeleztük, 1989-ben a „modellváltásra” készülő kormány létrehozta az Érdekegyeztető Tanácsot. A szabadon választott, szociális piacgazdaságot hirdető kormánynak el kell játszani azt, hogy érdekegyeztetésben gondolkodik, sőt cselekszik. Ennek a változó összetételű és vitatott legitimitású feleket egymás mellé ültető öröklött testület kiválóan megfelelt. Ez egyben azt is megengedte, hogy a kormány „elfelejtkezzen” ezenközben arról, hogy az állami tulajdon révén nem is annyira jelent önálló oldalt a három között. Mindez eleinte már csak azért sem okozott különösebb gondokat, mert a „háromoldalú kerekasztal” körül sem volt tisztázottabb a legitimitációs és ügyrendi helyzet, mégis összejött belőle a békés rendszerváltás.

Sajátos szakítópróba elé került ez a fórum a nevezetes taxisblokádnál idején. S akkor csodák csodája kiderült, hogy az egymással szót érteni nem tudó munkáltatói, illetve munkavállalói szervezetek össze tudtak fogni, s nívósan tudtak érdeket képviselni. Igaz: a helyzet több szempontból is furcsa dolgokat produkált. Először is a munkáltatók és a munkavállalók kerültek közös oldalra a kormánnyal szemben, ami piacgazdaságokban meglehetősen ritka.

Másodszor a benzinárok teljesen piacivá tételét ők javasolták, s a dotációtól végre megszabaduló kormány ezt alig akarta felismerni. Végül is megszületett a megállapodás, s a pillanatnyi megkönnyebbülés megnyitotta volna az utat az ugyan sajátos, de mégiscsak hasznos folyamatos tevékenykedés előtt.

A kormány hiúságán esett sérelem, valamint a mindenféle intézményesített kompromisszumtól való ösztönös és tudatos idegenkedése visszaállította a korábbi helyzetet az Érdekegyeztető Tanács tevékenységével kapcsolatban. Így ülései rendszertelenek, hatásköre tulajdonképpen nincs. A fontos törvények így - akár jók, akár rosszak - megállapodás hiányában is elfogadásra kerülhetnek az Országgyűlésben. Igaz volt ez olyan alapvető, a három oldal jogosítványait meghatározó jogszabály tekintetében is, mint a Munka Törvénykönyve. Ez azután természetesen feljogosította pl. a különböző szakszervezeteket, hogy a frissen elfogadott törvényt tetszésük szerint korlátlanul bírálják.

Ám egy olyan országban, ahol az informális viszonyok legalább olyan fontosak, mint a formálisak, kinek volt ez a legnagyobb baja?

A háromoldalú érdekegyeztetés azonban központi és résztémákat érintő fórumokon mindmáig - ha akadozva is - folydogál. Sőt az idő haladtával mindhárom oldal „specialistái” is felnevelkedtek, akik a precedensekben és a külföldi példákban jól eligazodnak. Minthogy mind konzervatív, mind szocialista politikusoknak voltak és vannak korporatista elképzelései, a tripartit tárgyalások professzionalistái egy jövőendő, majdan működő rendszer előőrseinek is gondolhatják magukat.

Az 1994-es választási kampány különösen felerősíthette ezeket a reményeket. Sok párt különböző hangsúllyal hitet tett a társadalmi partnerek közötti megállapodás szükségessége mellett. Legkivált az MSZP, amelynek választási dokumentumából a szociálliberális kormányprogramba is átkerült egy átfogó gazdasági-társadalmi paktum megkötésére való törekvés. Ezt hitelesítette szocialista pártfrakció összetétele is. Ennek ismeretében az új ellenzék azzal riogatta a közvéleményt, hogy a paktumot villámgyorsan, „házon belül” tető alá fogják hozni, s ezzel a parlamentáris demokrácia helyén egy államkorporatista rendszer fog bebetonozódni.

Az új kormány első hónapjai megmutatták, hogy a stabilizáció, valamint a gyors privatizáció feladatai nem teszik keresztülvihetővé egy ilyen paktum megkötését. Sőt, az államszocializmusban kialakult, s részben a rendszerváltás után is folytatódott érdekbeszámítós politizálás is fékezi a határozott lépéseket, nemhogy a nyilvánosság előtt folyó paktum- tárgyalások.

Jóslásokra nem érdemes vállalkozni. Nem bizonyos ugyanis, hogy a kormány valóban nekifog radikális modernizációs programja megvalósításához. Megmaradhat továbbra is az átmenetet elhúzó, felemás politizálás, akár a kormánykoalíció felbomlása árán is. Másfelől lehetséges egy következetes politika is, ám ennek aligha lehet esélye számottevő külföldi tőkebeáramlás nélkül. Így a társadalmi paktum aligha jut kulcsszerephez: a „műtét” hazai erőforrásokkal nem végezhető el, elmaradását pedig a szociális partnerek nem határozhatják el, legfeljebb asszisztálhatnak hozzá. (Mint ahogy a nemzetközi segítséggel végrehajtott operáció során is csupán a fájdalomcsillapítás kérdéskörében kaphatnak komolyabb szerepet.)

Kissé más a helyzet a kormányprogramban szintén szereplő államháztartási reform kérdéskörében. Ha a közszolgálat valamely szegmensét az állam privatizálni akarja, akkor ott az állami tulajdonú versenyszférával rokon helyzet alakul ki, jóllehet a természetes monopolhelyzet által megterhelten. Ahol azonban privatizációra nem kerül sor, ott az állam egyben szükségképpen munkáltató is, tehát nem háromoldalú a képlet. Tehát vagy sikeres alkura, vagy konfrontációra vezet az állami szerepvállalás esetleges újfogalmazása.

A jóslásoktól való tartózkodás ellenére egy záró megjegyzés kívánczik az intézményes érdekegyeztetés kérdésköréhez. Ez pedig arra hívná fel a figyelmet, hogy a korporatista elgondolások, illetve az ilyen jellegű praxis az ipari társadalom talaján alakultak ki, mégpedig akkor, amikor az állam a növekvő jólét biztosítását feladatának, a munkáltatók pedig azt tartósan lehetségesnek tartották. Ha ezeknek a feltételeknek akár csak az egyike is hiányzik, a korporatista modell bevezethetősége csupán illúzió.

III. Társadalmi partnerség a szakképzés területén

Ahogy felsőbb szinteken is igencsak hiányos az érdekegyeztetési mechanizmus jogi szabályozottsága, kialakulatlan a részvevő intézmények infrastruktúrája, úgy igaz ez az általunk vizsgált területre, a szakképzésre vonatkoztatva is. Ugyanakkor 1991. februárja óta folyamatosan - általában havi rendszerességgel - működik a tripartit elven szervezett, szakképzésben illetékes bizottság, az Országos Képzési Tanács (OKT), az Érdekegyeztető Tanács tíz albizottságának egyike. Ennyi idő alatt a szükséges törvények és intézmények (pl. kiépült kamarai rendszer) hiányában, a deklaráltan átmeneti állapotban is kialakultak és rögzültek bizonyos szokásai, (főként informális) működésmódjai. A szakképzési törvény, valamint az 1994 tavaszán elfogadott kamarai törvény a jogosítványokat, funkciókat illetően természetesen hozott változásokat. Ettől függetlenül ezen a viszonylag szűk területen sem dönthető el jelen ismereteink szerint, hogy az OKT működése, vagy egészében a szakképzés területén illetékes tripartit egyeztetés mennyiben tér majd el a jelenlegi langyos - nem sok vizet zavaró, de szereplőinek vele való elégedettségét sem nélkülöző - állapotától.

Az OKT a törvény szerint illetékes a (szak)képzés - beleértve a felnőttképzést is - bármely kérdését megvitatni és abban állást foglalni. Havi rendszerességgel tartanak ülést, melyeken 2-7 napirendi pont szerepel. Oldalanként 7-9 tagból áll, az egyes ülésnapokon 40-50 fő van jelen, a képviselőkön kívül szakértők, érintettek és érdeklődők (sajtó, minisztériumi dolgozók, NSZI munkatársak). Az ülések nyilvánosak. Formális döntési kompetenciája tulajdonképpen egyetlen területen van, a Szakképzési Alap (SZA) és a Foglalkoztatási Alapból átképzés céljára átutalt összeg pályázati kiírása és elbírálása terén. Évente durván kétmilliárd forint fölött diszponál. Ennek nagyobb részét, az elkülönített összegek utáni rész 1991-ben 60, 1992-ben 80 százalékát a megyei tripartit szervezésű Munkaügyi Tanácsoknak utalja át, a maradék 40 ill. 20 %-ot a pályázatok elbírálása után maga osztja szét. Informális súlya - tagjai szerint - nő. Időnként olyan kérdéseket is a bizottság elé hoznak megvitatásra, amiket előírás szerint nem kellene, de a minisztériumokban szeretik az előterjesztéseken a „társadalmi egyetértést tükröző” pecsétet.

Egyszer az azóta már megszűnt minisztérium, az NGKM is önszántából tüzetett napirendre valamit, bár később állítólag igen rossz néven vették, hogy kemény kritika érte a tervezetet. Előfordul az is, hogy olyan kérdések nem kerülnek a Tanács elé, melyeket annak két (esetleg mindhárom) oldala utóbb odavalónak ítél. Ez az eset a gyakoribb.

Mint már említettük, alapjában véve a munkaügyi és munkavállalói oldal képviselői sem elégedetlenek az OKT működésével, ha azt legtöbbször valamilyen kritikával is illették. Az elégedettség egyik forrása, hogy mind a korábbi államtitkár, mind a jelenlegi OKT levezető elnök államtitkár-helyettes szakmailag elismert személy, tapintatos, jó diplomáciai érzékű vezető. Valamilyen szinten egy húron pendülnek a három oldalon, részei az alakuló új „establishment”-nek. Legitim voltukat talán csak egy - sokak számára irritáló, bár hozzászólásai többsége alapján respektált - képviselő szokta volt megkapargatni. A Tanács tagjaival készített interjú során teljesen egyöntetűen azt nyilatkozták, hogy személy szerint bizonyos csekély befolyásuk van a dolgok menetére, olykor sikerül konkrét célkitűzéseket elérniük. Árulkodó módon a konkrét esetre való rákérdezésnél mindenki nagyon elgondolkozott, és

csak két esetben találtak olyan mozzanatot, amit a személyes befolyás igazolására hozhattak fel. A Tanács ténykedése tanulási folyamat valamennyiük számára, amivel élnek is, szokásait folyamatosan alakítják.

A két oldal képviselői nem kevés rosszállással számoltak be azokról a - reményeik szerint csökkenőben lévő - esetekről, amikor minisztériumi tisztviselők SZA hozzájárulást ígérnek iskoláknak vagy másoknak. Volt már szó 30 milliós ígéretről is. Ezeknek az ígéreteknek általában eleget is tudnak tenni, a pénzek odaítélésénél informálisan nekik van a legnagyobb szavuk. Komoly botrány az elmondások szerint az OKT kétéves történetében egy volt. Az NSZI alapfeladatainak SZA-ból való, 40 millióra rúgó finanszírozását annak idején senki nem szavazta meg, még a kormányoldalról sem. Egyszerűen ezt állami feladatnak gondolják, a SZA-ot sem erre a célra hozták létre, még a róla szóló törvényt is módosítani kellett. És bár az SZA pénzek fölött az OKT rendelkezik, hamarosan hivatalosan megjelent, hogy az NSZI finanszírozásához hozzájárultak. Egy olyan élményük tehát van a hőskorból, amit a nagypolitikában már megszoktunk, itt viszont kivételnek számít. Hogy ilyen esetekben későbbi korrekcióra sincs módja a - jelen esetben becsapott - többségnek, azt az is jelzi, hogy a konkrét problémában, mármint az NSZI finanszírozásában azóta sem történt változás. A következő évben is megszavazták az összeget némi morgás után, sőt azóta államinak vélt további feladatok finanszírozását próbálja a kormányoldal az eredetileg más célt szolgáló Alapból - az OKT kényszerű közreműködésével - finanszíroztatni.

Általános az elégedetlenség az OKT elé kerülő tájékoztató, döntés-előkészítő anyagok (rendszerint a minisztérium által előkészített) színvonalával kapcsolatban. Műfajilag rossz a kapott információ, hiányoznak azok az adat(bázis)ok, amelyek alapján mindenki maga ki tudná alakítani álláspontját. Ennek okát a munkaadói és munkavállalói oldal tagjai legalább annyira a felületességnek, mint az információs monopóliummal való (vissza)élésnek tulajdonítják. Marad a javaslatok megvitatása, majd esetenként kényszerű elfogadása, hiszen alternatíva állítására alig van érdemi lehetőségük. Többen kifogásolták, hogy nem különül el világosan, mikor kell dönteniük, mikor kérnek állásfoglalást tőlük, illetve mikor hangzik el - amúgy kommentálható - tájékoztatás részükre. Volt, hogy „egy fél nap után derült ki, hogy egy fillérünk sincs.”

Az OKT tagjainak egy részét - tudomásom szerint világbanki pénzből - elvitték Írországba. A hely a világbanki hitelből finanszírozott programban való ír szerepvállalással csupán nem magyarázható. Kiválasztása nyilván tudatos volt, most sokaknak ez az egyetlen viszonyítási alap (a többiek is legfeljebb Németországot ismerik ezen túl). Legtöbbjük számára szinte abszurd volt a közösségi pénzből gazdagon finanszírozott centralizáció, az államosítottság olyan foka, amit tapasztaltak.

Az OKT a nagypolitikához viszonyítva a béke szigete. Nem az egyetértésé, de az emberi méltóságot tisztelő pengeváltásoké. A frontvonalak gyakran módosulnak. Tipikus, hogy a szakszervezetek - személyes tapasztalataim szerint l'art pour l'art - veszekszenek egymással. A társadalombiztosítási választások eredményes lezajlása után ezek a „belső” viták alighanem ritkábbak lesznek. Előfordul, hogy a munkaadók és a kormány kerülnek egy oldalra, máskor a kormányoldal marad egyedül a véleményével (akaratukat úgyis sikerül minden lényegi kérdésben keresztülvinniük), de más képletű megosztottság is előfordulhat. Ez a színesség a szervezetek filozófiájának kialakulatlanságából és képviselőletének - ma még - amatőrizmusából ugyanúgy adódik, mint a magyarországi viszonyok fentebb ismertetett tisztázatlan, kontúrtales, szabályozatlan voltából.

Az OKT ÉT albizottság, de a szakképzési törvény elfogadása óta attól függetlenül, törvény alapján működik a szakképzéssel kapcsolatos tripartit érdekegyeztetés területén. A törvény szerint az új státuszú OKT

- a. véleményt nyilvánít és állásfoglalást alakít ki a szakképzési rendszer fejlesztését érintő kérdésekben;
- b. véleményezi a szakképzést érintő jogszabálytervezeteket;
- c. véleményezi a megszerezhető szakképesítések körét, javaslatot tesz új szakképesítés bevezetésére;
- d. tananyagok, valamint szakmai követelmények és új eljárások kifejlesztéséhez anyagi forrásokat biztosíthat;
- e. szakképzéshez, képzési szolgáltatáshoz és intézményfejlesztéshez saját forrásaiból - a vonatkozó jogszabályok és az általa meghatározott feltételek szerint - támogatást nyújthat;
- f. ellenőrzi és értékeli az általa támogatott szakképzés és tanácsadás eredményességét, valamint a tananyagok és a szakmai vizsgakövetelmények alkalmazását;
- g. ajánlásokat tesz a képző központ működésével kapcsolatos érdekegyeztetési tevékenységre vonatkozóan;
- h. ellátja a munkaerőpiaci képzés tekintetében a külön törvényben meghatározott feladatait.

Közvetett módon az ÉT egy másik albizottsága, a Munkaerőpiaci Bizottság is foglalkozik szakképzéssel - döntően a munkaerőpiaci átképzéssel - érintő kérdésekkel. Az OKT-nál kb. tízszer nagyobb pénzüsszeg fölött rendelkezik (ez a Foglalkoztatási Alap), melyből képzési célokra évi mintegy félmilliárdot az OKT hatáskörébe utal. A két albizottságnak nem kevés közös tagja van, egészében a Munkaerőpiaci Bizottság képviselői lényegesen felkészültebb szakértők hírében állnak.

A szakképzési törvénynek sorstársaihoz hasonlóan sok változata került napvilágra. Bár az utolsó nagyobb változást hozó lépésben - praktikusán 1992. márciusa és májusa között - lényeges, a centralizáció irányába mutató változások történtek, elég nagyfokú a törvénytől való elégedettség. A változások két lényeges iránya, hogy az ágazati minisztériumoknak továbbra is jelentős beleszólást biztosít bizonyos kérdésekbe (állítólag a szakminisztériumok oktatási osztályainak létét fenyegető korábbi változatot pont ebből az irányból érkező informális nyomás miatt kellett megváltoztatni, azóta buzgón dolgoznak a minisztériumi oktatási osztályok az új követelményrendszereken), továbbá a munkáltatói érdekszervezeteknek, kamaráknak jogosítványokat még nem ad át, csupán deklarálja ezt a törekvést, és kitolja arra az időre, amikor ezek a feladatok átvállalására alkalmasak lesznek. Ezzel kapcsolatban a Munkaügyi Minisztériumban elutasították azt a másik két oldal által preferált logikát, hogy a feladatok elvégzésére még alkalmatlan munkaadói szervezetek mondjanak le átmeneti időre azokról a törvény szerinti feladataikról, melyeket ideiglenesen a minisztérium hatáskörébe utalnak, ne - mint jelenleg - fordítva. További lényegi visszalépés, hogy míg egy korábbi változat az állam feladataként deklarálta az első szakképzettség megszerzésének lehetőségét, addig az elfogadott szöveg úgy fogalmaz, hogy ezen jog érvényesülése érdekében hozzák a törvényt. A törvény igen rövid, aprólékosan nem szabályoz, keretjellegű. Témánk szempontjából fontosabb jellemzői a következők:

- deklarálja, hogy a gyakorlati képzés meghatározó módon a gazdálkodó szervezetek feladata és kötelezettsége lesz;
- a tanulószerveződés alapján a gazdálkodó szervezetnél folyó gyakorlati képzés irányítására és ellenőrzésére az illetékes - a kamarai törvény nyomán kötelezően újjáalakuló - munkáltatói érdekképviselői szervezetek (ipartestületek, szakmai kamarák) kapnak felhatalmazást;
- amíg e szervezetek még maradéktalanul nem alkalmasak a gyakorlati képzéssel kapcsolatos feladatok ellátására, addig a feladatot - hangsúlyozottan átmenetileg - a kormányzat látja el.

A 7. § alapján a munkáltatók érdekképviselői szervezetei a szakképesítésért felelős miniszterrel kötött megállapodás alapján elláthatják az alábbi, egyelőre a miniszter illetékességi körébe tartozó feladatokat:

- javaslatétel az állam által elismert szakképesítésre, az iskolai rendszerű szakképzésben a képzés időtartamára, a szakmai tantárgyakra és azok óraszámára;
- a szakképesítés szakmai követelményeinek meghatározása;
- javaslatétel a vizsgaszabályzatot érintő kérdésekre;
- a szakmai vizsgabizottságok elnökeinek megbízása;
- a Szakképzési Alappal kapcsolatos, külön törvényben szabályozott feladatok.

A törvény megszületésétől kezdve mindenképpen a munkáltatói érdekszervezetek (kamarák) joga lesz annak a körnek a meghatározása, ahol mesterképzés folytatható, és ők lesznek illetékesek ennek feltételeit kidolgozni és biztosítani. Részt fognak venni az Országos Képzési Jegyzékbe tartozó képesítéseket megadó vizsgabizottságokban. Ellenőrizni fogják, hogy a gyakorlati képzést vállaló munkáltatók és a szakoktatók megfelelnek-e a követelményeknek, felügyelni fogják azt. Ellenjegyzik és nyilvántartják a tanulószerveződéseket.

A törvény bőségesen garantál kamarai jogokat, amennyiben a minisztériumok mostani sűrűn hangoztatott ígérete a megállapodás megkötésére és így e jogok leadására érvényben lesz akkor is, amikor a helyzet (kamarai apparátus) erre megéri. Ugyanakkor a szakszervezeti jogok kimerülnek az OKT-ben való részvételben, ami elsősorban a szakképzés-politikát formáló nyilvánosságban való folyamatos jelenléttel egyenértékű.

Az OKT 1993-94-es története az illúzióvesztésről is szól. A háromoldalú tanács munkaadói és munkavállalói oldalának képviselői a havi rendszerességű ülések formális színjátékba fordulását észlelik. Befolyásuk a törvény megszületéséig nőni látszott, azóta e befolyás csökkenését észlelik. Az ígérek ellenére hiányzik a politikai akarat döntési jogosítványok leadásáról az állam, a minisztériumok részéről. Sokan úgy élték meg például az Országos Képzési Jegyzék megszületését, hogy ők a kormányzati akarathoz esetleg hozzájárulásukat adhatják, de ha ezt nem teszik, az ügy kimenetelén ez sem változtat. Itt ugyanis a munka első fázisában „egyenrangú félként vehettek részt, úgy tűnt, hogy szakértelmüket is igénybe veszik. A listák véglegesítésekor azonban már nem lehettek jelen. A korábbi, olykor konszenzusosnak látszó döntések is semmissé váltak, a képzési jegyzék a társadalmi partnerek érdekeit, korábbi véleményüket figyelmen kívül hagyja. Sem a jegyzék szakmai színvonaláért, sem annak következményeiért felelősséget nem vállalnak. A végeredmény egyedüli haszonélvezőjeként az ágazati minisztériumokat nevezik meg.

A kormányzati akarat tehát mindent érvet lesöpör, ígéretet el nem hangzottá tesz, a kormányon belüli egyezkedéseknek - szakmailag esetleg széles körben bírált, mint az OKJ - csak a végeredménye perdöntő. A kormányzati oldalnak még a törvény betűjét sem kell megsértenie (csupán adott szavát), hogy ne vegye figyelembe a munkaadók és munkavállalók véleményét. Az adott jogi keretek tehát csupán egy látszat-tripartitizmushoz elegendőek.

A negyedik évében járó OKT, mint a magyar szakképzés-politika tripartit intézménye mindenesetre intézményesedett, beépült a köztudatba, folyamatosan működik. Hiányoznak ugyanakkor még a stabil működés feltételei, mindenekelőtt az egyes oldalakon ülő szervezetek konszolidálódása. Közülük is kiemelkedik a majdan többletjogosítványokban is reménykedő kamarák helyzetének megoldatlansága. Sorsa, mint az egész korporatista működési mechanizmus sorsa rövid távon a politikai akaraton fog múlni, amelyet részvevői ezen a szinten nem tudhatnak befolyásolni. Hosszabb távon a politikai akarat mellett sorsát az fogja meghatározni, hogy alkalmas-e egyáltalán az ütköző érdekek kiegyensúlyozására a jelenlegi, vagy ahhoz hasonló felállásban ez az intézmény, vagy az érdemi politikaformálás egészen más intézményekben fog történni. De ez a történet már nem a szakképzéspolitikáról, hanem a magyar politikaformálás egészéről fog szólni.

Társadalmi partnerség a szakképzésben

(Átvehető-e Magyarországon a német modell?)

Tézisek a szemináriumhoz

I. Szabályozási alternatívák

Magyarországon politikai fordulat a szabályozási utak mindkét alaptípusához megnyitotta a lehetőséget:

a/ Korporatista út (centralizált, központosított szabályozott egyeztetésekkel, az egész rendszerre egységesen érvényes megoldásokkal)

Ez az út biztonságos, áttekinthető, bemeneti szabályozásra és állami garanciákra épül, illeszkedik a németes-osztrákos magyar hagyományokhoz és a hagyományos ipari társadalmi keretekhez;

Ugyanakkor: merev, lassú, sok szakértőt és sok drága intézményt igényel.

b/ Decentralizált út (nem ír elő általánosan kötelező megoldásokat, előnyben részesíti a helyi alkukat)

Ez az út: rugalmas, sokszínű, alkalmazkodó-képes, kevésbé pénz- és időigényes, épít az alulról jövő kezdeményezésekre;

Ugyanakkor: áttekinthetetlen, kockázatos, törékeny, bizonytalan, kimeneti szabályozásra épül.

II. Mi kell ahhoz, hogy a korporatista egyeztetési utak működjenek?

- Működő, fejlődő, fizetőképes gazdaság (fejlett hitelélet, piac, stratégiai gondolkodás;

Jól kiépült intézményrendszer (állami szakapparátus, szakszervezetek, munkaadói szervezetek, kutató és fejlesztő intézetek hálózata);

Bejártatott, egymáshoz jól illeszkedő, folyamatosan karbantartott, a reálfolyamatokhoz illeszkedő törvények;

Fejlett demokratikus viselkedési kultúra (törekvés a megegyezésre, a működés optimalizálása fontosabb, mint a hatalom maximalizálása);

Jelen van a változásokat tematizálni tudó, a változásokat akaró és döntési helyzetben lévő, dönteni képes szereplők kritikus tömege;

Pénzügyi források.

III. Mi van meg ezekből ma Magyarországon?

Nincs működő, fejlődő, fizetőképes gazdaság (fejletlen hitelélet, szűk piac, a tartalékokat felélő gazdálkodás, stratégiai gondolkodás helyett gyors egyéni meggazdagodás). A szakképzési törvény például ráruházná a gyakorlati képzést a gazdaságra, amely nincs abban a helyzetben, hogy ennek eleget tegyen. Nem éri meg neki, hogy a saját szűk szükségletein és a nyereségességet biztosító szegmensén túl képezzen.

Éppen csak kiépülőben van az intézményrendszer (szakszervezetek, munkaadói szervezetek, kutató és fejlesztő intézetek hálózata). Az állami szakapparátus működik, sőt növekszik. A szakszervezeteknek viszont a törvény nem oszt lapokat a szakképzés szerkezeti és tartalmi kérdéseiben. A munkaadói egyesületeknek van ugyan beleszólási joga a tartalom alakításába, de nincs megfelelő szakembere, erőforrása, tapasztalata. A szervizintézet (NSZI) csak korlátozottan alkalmas egy BIBB-típusú, átfogó kutatási-fejlesztési feladat ellátására.

A törvények csak részben vannak meg (nincs például érdekvédelmi törvény), s csak részben illeszkednek egymáshoz (az oktatási törvény például részletekbe menően szabályoz, a szakképzési törvény pedig kerettörvény). A törvények szakmai és politikai legitimitása korlátozott.

A szabályozás és a reálfolyamatok elszakadnak egymástól. A törvények például 16 éves korra teszik a szakmaválasztás kezdő időpontját, de széles rétegek 14 éves korban mégis szakmaválasztásra kényszerülnek. A szakképzési törvény garantálja az első szakképzettség megszerzésének jogát, de nem teremti meg ehhez az intézményi feltételeket - például nincs elég tanulóhely).

Nincs fejlett demokratikus viselkedési kultúra (csekély törekvés a konszenzusra, a hatalom maximalizálása fontosabb, mint a működés optimalizálása). A változásokat tematizálni tudó, a változásokat akaró és döntési helyzetben lévő, dönteni képes szereplők kritikus tömege nincs jelen, tapasztalataik most gyűlnek. (Az OKT vitáját követően olyan álláspont jelenik meg a minisztériumi döntésben, amelyet egyik tárgyaló fél sem képviselt. Az OKJ esetében olyan volt a mechanizmus, hogy a döntéshozatalba formálisan bevont és egyeztetett testületi vélemények a végső fázisban teljesen elvesztek és az ágazati részérdekek érvényesültek - akárcsak az államszocializmusban. A tripartit egyeztetésben részt vevő felek emiatt az intézmény súlytalanná válását érzik, holott másfél évvel ezelőtt szerepnövekedést észleltek.

A gazdasági kamaráknál és a szakszervezeteknél alig van gyakorlott, a szakképzés tartalmi, szerkezeti kérdéseire és a politikai részvétel technikájához ért munkatárs. A szakértői háttér gyenge.

A pénzügyi források szűkek, a költségvetés hatalmas hiánnyal küzd.

IV. A mai Magyarország jellegzetes politikai kettőssége

1/ A politikai akaratképző személyek, intézmények a korporatista utat akarják, a reálfolyamatok ezzel szemben a decentralizált-pluralista irányba mentek el.

2/ Az állami bürokrácia a következő játszmát játssza: „Én jót akarok, részvételt akarok, meghoztam a törvényeket, átadnám nektek a benneteket megillető döntési részt, de lássátok be: nem vagytok még képesek rá. Hogy mégis működjenek a dolgok, kénytelen vagyok visszavenni a szabályozást. Majd ha megtanultátok, jelentkeztek, s akkor visszakapjátok a döntéseket.” A törvénykezés ellentmondásos: a keretjellegű alaptörvény rendeletekre épít, s szabályozási réseket hagy ott, ahol az állam is úgy érzi, hogy se erőforrása, se hatalma nincs a teljes folyamat szabályozására.

Példák:

A megbízás:

A szakképzési törvény szerint: „A gazdasági kamara a szakképzésért felelős miniszterrel kötött megállapodás alapján az 5. § (1) bekezdés a)-d) pontokban meghatározott feladatokat elláthatja.” 7. § (1) (javaslat elismert szakképesítésre, az időtartamra, a szakmai tantárgyakra, a szakmai követelményekre, a vizsgaszabályzatra, a szakmai vizsgabizottságok elnökének megbízása).

A visszavétel:

„Ha a gazdasági kamara az (1) bekezdés szerinti feladatát bármilyen bekövetkezett ok miatt nem tudja ellátni, a szakképesítésért felelős miniszter köteles intézkedni a feladat visszavételéről.” 7. § (2)

Az 1994 decemberében kiadott OKJ úgy jött létre, hogy a szakképzési törvény betűjét a MüM betartotta, de a MüM folyamatos ígéretei ellenére a társadalmi partnerek csak folyamat első felében vettek részt. Az itt egyeztetett véleményeket a későbbiekben teljesen figyelmen kívül hagyták. A társadalmi partnerek sürgetései ellenére sem voltak hajlandók ismételt egyeztetni. A döntő befolyást a szakminisztériumok gyakorolták.

V. Kérdések:

A német rendszer mely elemei milyen feltételek mellett lehetnének adaptálhatók Magyarországon? Milyen feltételek megjelenésére illetve megteremtésére lehet számítani, illetve melyek tűnnek teljesen irreálisnak? Milyen időtávban lehet gondolkodni?

Saját válaszunk:

A német szakképzés korporatista úton kialakított tartalmai (tantervek, szakmaprofilok, tananyagok, tankönyvek, modulok, módszerek) Magyarországon viszonylag könnyen, gyorsan átvehetők, adaptálhatók. A korporatizmus intézményeinek átvétele viszont rövid távon nem képzelhető el (nincs idő, pénz, ember), hosszabb távon viszont azzal lehet számolni, hogy mire kialakulna egy ilyen intézményrendszer (a jelenlegi kereteket alapul véve), addigra egészen másak lesznek a feltételek, s így a keletkezett intézményrendszer diszfunkcionálissá válhat. Akkor lenne tehát adaptálható a német rendszer (ami az 1969-es szakképzési törvényen alapszik), ha igaz lenne az a tétel, hogy Magyarország jövője Németország múltjához fog hasonlítani.