Dr. Benedek András, Dr. Szép Zsófia

Közvetett finanszírozási technikák a felnőttképzésben

Nemzetközi kitekintés és a hazai adaptáció lehetőségei, ajánlások a jogi-pénzügyi szabályozásra

Kutatási zárótanulmány

Budapest, 2006

Közreműködők: Bokor Brigitta, Víg Zoltán

Sorozatszerkesztő: Lada László
Szerkesztette: Horváth Cz. János

Nemzeti Felnőttképzési Intézet

Kiadja: Nemzeti Felnőttképzési Intézet
Felelős kiadó: Zachár László igazgató

A kutatást a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatta
a Munkaerő-piaci Alap felnőttképzési célú keretéből

Bevezetés 5

I. A felnőttképzés célrendszere 9

II. A felnőttképzés speciális jellemzői Magyarországon 15
II.1. Alacsony iskolai végzettségűek 24
II.2. A gyermekgondozási ellátásban (gyed, gyes, gyet) részesülők csoportjainak helyzete 26
II.3. Megváltozott munkaképességűek, fogyatékossággal élők 29
II.4. A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete 33
II.5. A tartós munkanélküliek helyzetének statisztikai elemzése 35

III. A felnőttképzés finanszírozási, támogatási rendszerei 37
III.1. Az oktatás, képzés finanszírozása nemzetközi kitekintésben 37
III.2. Az oktatás, képzés finanszírozási, támogatási rendszere Magyarországon 42
III.3. A felnőttképzés költség-hatékonysága 56
III.3.1. Számítások egyes hátrányos helyzetű rétegek iskolázottsági és képzettségi szintjének javítását szolgáló támogatások költségkihatására 59
III.3.2. Egy képzés elvégzésének lehetséges költségmodelljei 62

IV. Új rendszerelemek – nemzetközi kitekintésben 69
IV.1. A képzési számla és a voucher rendszer 70
IV.2. Helyettesítési rendszerek (Job rotation) 74

V. Új rendszerelemek a hazai felnőttképzés közvetett finanszírozásában 81
V.1. A képzési számla lehetőségei és korlátai 82
V.2. A voucher-tipusú támogatások hazai alkalmazási lehetőségei 83
V.3. A képzési helyettesítés hazai lehetőségei 85

VI. Jogszabályi környezet – változási lehetőségek 93

VII. Következtetések 103

Függelék 107

Irodalomjegyzék 145

Mellékletek 153

Bevezetés

Jelen kutatási zárójelentés 2005 őszén a *Közvetett finanszírozási technikák a felnőttképzésben* címmel megpályázott kutatás szintézisének igényével készült. A kutatások több éves előzményekre vezethetők vissza, ideértve a felnőttképzési törvény előkészítésének 1999-2001 közötti, a finanszírozási rendszert érintő differenciált, hazai és külföldi szakirodalmi feldolgozást magában foglaló elemzéseit, valamint azokat a szakmai konzultációkat, melyek 2001-ben, majd a törvény bevezetésének az időszakában az adókedvezmények és a normatív finanszírozási rendszer kialakítása során valósultak meg. A sok szálon előzményekkel rendelkező kutatás két lényeges időpontban kínált sajátos szintézisre lehetőséget. Egyfelől azon a nemzetközi szimpóziumon, melyre 2004 novemberében az *European Traning Fundation* jóvoltából Budapesten került sor *Financing Mechanism and Investives in Adult Learning* címmel, s ahol a nemzetközi kitekintés jóvoltából újabb lehetőség nyílt a hazai fejlesztési lehetőségek mérlegelésére. Másfelől a 2005 nyarán a Nemzeti Felnőttképzési Intézet felnőttképzési kutatások támogatására kiírt pályázata teremtette meg a lehetőséget arra, hogy a komoly kutatási előzményekkel rendelkező szakmai elemzések bázisán a szintézisre, illetve a szakmai javaslatok kimunkálására is sor kerüljön. A kutatások célirányos összegzésére a Budapesti Műszaki Egyetem Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézete, a Pécsi Tudományegyetem Humán-erőforrásfejlesztési Karának közreműködésével vállalkozott.

A kutatási záró-tanulmány kidolgozása során áttekintésre került a téma viszonylag szerényebb hazai és jóval gazdagabb nemzetközi irodalma. Referenciaelemzéseinket a hagyományos témafigyelési metóduson túl az internetes irodalomkutatás eszközeivel, valamint a hazai kutatási és szakmai döntés-előkészítéssel foglalkozó szervezetek dokumentációjának vizsgálatával is kiegészítettük. Kutatásaink számára átfogó referenciaértékkel bírtak az OECD 2000-2005 között megjelent szintetizáló kötetetei[1], melyeket a felnőttképzési finanszírozási elemzések meghatározó forrásainak tekinthetünk.

A kutatás tárgya az NFI pályázatban meghatározottak szerint a *közvetett finanszírozási technikák felnőttképzési alkalmazása*. A kutatók törekvése e téma keretében arra irányult, hogy feltárjuk azokat az intézményi, finanszírozási, jogszabályi, érdekeltségi feltételeket a vállalkozások, illetve a munkavállalók oldaláról, melyek mellett az egyéni tanulási számlák, illetve a kapcsolódó helyettesítési rendszer Magyarországon bevezetésre kerülhet. Ennek érdekében a nemzetközi tapasztalatok, és az eddig megtett hazai intézkedések elemzésével tettünk javaslatot azokra az intézkedésekre, melyek az egyéni tanulási számla rendszerének bevezetési alternatíváit, illetve a helyettesítési rendszer bevezetésének lehetőségeit bővitheti. Az elméleti munkálatok ezen a ponton kiegészültek a gyakorlati alkalmazás lehetőségeinek elemzésével is, ezért megvizs-

1 *Where are the Resources for Lifelong Learning? OECD, Paris, 2000. Co-financing Lifelong Learning. Towards a systemic approach. OECD, Paris, 2004. Promoting Adult Learning. OECD, Paris, 2005.*

gáltuk a javasolt modellek előnyeit és hátrányait, a bevezetés módozatait, a várható hatásokat. Módszertanilag erre azt a megoldást választottuk, hogy a modellszámítások eredményeit olyan mutatókkal szemléltettük, melyek esetében megkísérelhető a költséghatékonyság vizsgálata.

A szakmai javaslatok a közvetett finanszírozási technikákra a nemzetközi megoldások és *best practice* gyakorlat, valamint a hazai szabályozási környezet összevetésének elemzése alapján, a kockázatok és a SWOT elemzés alkalmazásával készültek. A hazai fejlesztési háttér vizsgálata során felhasználásra kerültek azok a kormányzati feladatok és szakmai stratégiák[2], melyek e témakörrel közvetlenül kapcsolatba hozhatók. A kutatás szempontjai szerint ugyanakkor kitekintettünk a nemzetközi tapasztalatokra, összehasonlítottuk ezeket a hazai stratégiai célokkal és tervekkel, hogy mérlegelhetővé váljanak a hazai viszonyok közötti korszerűsítési lehetőségek rövid és középtávon. A felnőttképzésre vonatkozó statisztikai elemzés *a KSH és az NFI* által összeállított adatok segítségével történt, a felnőttképzés finanszírozására vonatkozó megállapítások a *Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium* szakmai anyagai alapján kerültek feldolgozásra.[3]

A kutatás első – jelentősebb időt igénylő – szakaszában a nemzetközi tendenciák bemutatására és a hazai szempontok szerinti elemzésre koncentráltunk. Ennek során a Függelékben részletesen is dokumentálásra került anyagban a fókuszált nemzetközi irodalomkutatásra és a szintetizáló OECD és EU dokumentumok másodelemzésére vállalkoztunk. A hazai elméleti és részleges empirikus előzmények kritikai vizsgálata ugyanakkor kiegészült a nemzetközi összehasonlítás módszerével, mely megállapítások alapján kerültek pontosításra a felnőttképzés közvetett finanszírozási rendszerét kigészítő új, vagy további adaptációt igénylő olyan technikák, mint a képési számla és utalvány, valamint a helyettesítési rendszer.

Az elméleti analízisre alapozva készültek azok a részletes, taxatív szakmai ajánlások, melyeket az interneten folytatott, saját fejlesztésű interjútechnikával, illetve részlegesen modellszámításokkal is szemléltetünk. A kutatás eme szintetizáló szakaszában került sor vezetői konzultációkra és közvetlen interjúkra jelentős intézmények képviselőivel az államigazgatás és a gazdaság döntési szintjein. Ezt követően, bár az idő rendkívül szűk volt, a megfelelő szintű döntések előkészítése érdekében jogi és pénzügyi következményelemzéseket végeztünk, melyekre lehetséges különböző időtávok szerint szakmai forgatókönyvekkel kiegészíteni, illetve további elméleti szintű, hazai adaptációs hatásvizsgálatokat kezdeményezni.

2 *1057/2005.(V.31.) Korm. Határozat a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről, 2210/2005.(X.13.) Korm. Határozat az egész életen át tartó tanulás stratégiájának megvalósítását szolgáló feladatokról.*

3 *A felnőttképzési törvény a felnőttképzési adatok statisztikai gyűjtését 2003. január 1-től írja elő. A felnőttképzés a törvény szerint az iskolarendszeren kívüli általános, nyelvi és szakmai képzések körére terjed ki. Kutatásaink szempontjából korlátozó körülmény volt, hogy 2002-ben statisztikai adatok még csak a szakmai képzésekről álltak rendelkezésre. Az iskolarendszeren kívüli szakképzési adatokat ugyanakkor 1995 óta gyűjti az Országos statisztikai adatgyűjtési program (OSAP).*

A kutatási zárójelentés hét fejezetből áll, első részében a felnőttképzés célrendszerének a kutatás szempontjából lényeges összegzését, a hazai speciális jellemzők számbavételét, s a finanszírozási, támogatási rendszer sajátosságainak értékelését tartalmazza. Ezt követően a kutatás a kritikai analízisből kiindulva az oktatás-képzés költséghatékonyságának kérdéskörével az adott téma szempontjából foglalkozik. A zárótanulmány lényeges részét képezi a képzési számla és a helyettesítési rendszer nemzetközi adaptációs elemzése. Vizsgálódásunk a külföldi modellek hazai alkalmazásának elemzésére alapozva a hazai bevezetés realitását kívánja a gyakorlati intézkedések számára lehetővé tenni. Lényeges referencia jelleggel bír a jogszabály változtatások lehetőségeit leíró fejezet, melyet a kutatási javaslatokat következtetések szintjén összegző fejezet zár.

Mivel a kutatási pályázat kiírásában szerepelt, hogy tegyünk konkrét javaslatot a bevezetés érdekében teendő lehetséges kormányzati intézkedésekre, ezért a kutatási zárótanulmányhoz részben önállóan kapcsolódik a *Javaslat és megvalósíthatósági elemzés olyan alternatív támogatási technikákra, amelyek a jelenlegi finanszírozási, támogatási rendszernél hatékonyabban, racionálisabban szolgálják a felnőttképzés céljainak megvalósítását* „előterjesztés"-szerű anyag, melyet a döntéselőkészítés során fel lehet használni. Ehhez szorosan illeszkedik egy a kutatók által készített SWOT-elemzés, amely elemzi a kockázatokat és a további intézkedések lehetőségeit. Konkrétan azt, hogy a bevezetés milyen feltételekkel, milyen változtatási igényekkel, milyen ütemezésben és milyen lépésekkel hajtható végre.

Külön a döntéshozók számára készített összefoglalónk javaslatokat és ajánlásokat fogalmaz meg. Ezek az összeállításaink már a Függelék első részébe kerültek, s e keretben ismertetjük a felhasznált irodalmat és azokat a táblázatokat, melyek a további vizsgálatokhoz, szakértői munkálatokhoz háttér anyagot szolgáltathatnak.

Budapest, 2005. december

I.
A felnőttképzés célrendszere

A felnőttképzés egyén és társadalom szempontjából értelmezhető célrendszerének korszerűsítése az elmúlt évtizedben világszerte politikai és gazdasági szinten középpontba került. Nemzetközi (OECD, EU) és nemzeti keretek között egyaránt stratégiai dokumentumok sora fogalmazta meg újra a célokat, vagy – s ez történt hazánkban is – eredendően új célokat jelölt ki. Mindez összefügg azzal, hogy a munka világára történő felkészülés időtartama a fejlett világ országaiban hosszabbá vált. Ma általánosnak tekinthető a 12-15 éves formális oktatás-képzés. Sőt a növekvő arányú felsőfokú tanulás esetén ez az időtartam 18-20 évre is nőhet. Ez mind az egyének, családok, mind a társadalom számára stratégiai és költséges humántőke beruházás, melynek a megtérülése a munkában töltött 35-40 év alatt lehetséges, akkor, ha a foglalkoztatás folyamatos és hatékony. Mivel a képzettség/iskolázottság és foglalkoztathatóság között egyre szorosabb az összefüggés, ezért e kérdéskör nem csupán oktatáspolitikai keretekben értelmezhető, s a korszerű foglalkoztatáspolitika egyre nagyobb figyelemmel fordul a képzés, s különösen a felnőttképzés felé.

Az OECD az elsők között volt azon nemzetközi szervezetek között, melyek a fejlett országok figyelmét az aktív stratégia szükségességére felhívták, s a sajátos nemzeti válaszok között az egész életen át tartó tanulás fokozatos bevezetésének fontosságát kihangsúlyozták.[4] Az ezredfordulóra az EU állásfoglalásaiban is stratégia szintjén kerültek hasonló célok megfogalmazásra. Így például megfogalmazták azt a célt, hogy az Európai Unióé legyen a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú társadalma, amely több és jobb munkahelyet, valamint erősebb társadalmi kohéziót teremtve tartósan képes a fenntartható növekedésre. E stratégia szerint kezdődött meg a felkészülés a tudásalapú gazdaság megteremtésére, az információs és kommunikációs technika előnyeinek kiaknázására, az emberi erőforrás-fejlesztés és a társadalmi kirekesztés csökkentése révén az esélyegyenlőség növelésére.

Az ezredfordulóra stratégiai céllá vált, hogy *a tanuláshoz való jog az egész életpályán érvényesüljön; a felnőttkori tanuláshoz és képzéshez való hozzáférés szabályozott legyen*. Mindez egy egészen új tanulási felfogás érvényesítéséhez vezetett el, hiszen ahhoz, hogy *az állampolgárok meg tudjanak felelni a gazdasági, kulturális és technológiai fejlődés kihívásainak* új megoldásokat, technikákat és intézményeket kellett kialakítani. Olyanokat, melyek képesek garantálni azt, hogy *a felnőttek eredményesen tudjanak bekapcsolódni a munka világába és sikeresek legyenek aktív életük sorá*n. Mindez a

4 *A Kobe Jobs Konferencián 1997-ben a G8-as csoport minden tagja nemzeti stratégiát mutatott be, s egyet értettek abban, hogy akció terveket kell e kérdésben kidolgozni. Az új elképzelések priorizálták az egész életen át tartó tanulást, s ezzel adtak aktív fejlesztő karaktert a nemzeti stratégiának: http://library.utoronto.ca/www/documents/g7/adhoc/jobs97*

fejlett országokban érdemben képes hozzájárulni ahhoz, hogy *a felnőttkori tanulás és képzés révén az életvitel minősége javuljon.*

Magyarországon egy ilyen jelleggel bíró startégia kidolgozása csak azután kezdődhetett meg, hogy a felnőttképzésre vonatkozó távlati fejlesztési startégia jogi és szervezeti alapjai kialakultak 2002 nyarán.[5] A statisztikai elemzések alapján megállapítható, hogy a piacgazdasági átmenet folyamán a felnőttek oktatásban való részvétele nőtt, s ezen belül különösen a szakképzésben való részvétel arányai mutatnak jelentős dinamikát.[6] Így a formálódó startégia célja az volt 2002 közepén, hogy a felnőttek egész életen át tartó tanulását, az aktív szakmai életpálya többszöri korrekcióját, ezzel az egyének, állampolgárok számára a válságos élethelyzetek kezelhetőségét lehetővé tenni – többek között – a korszerű szakmai programok és új, hatékony pedagógiai módszerek támogassák.[7]

A felnőttképzés célrendszerének változását szemlélve megállapítható, hogy a képzés az utóbbi évtizedben a fejlett vállalati szervezetekben mindenütt kilépett a „follow up" (követési) szerepből, s a vállalat dinamizálásának, a belső és külső minőség fejlesztésének egyik alapeszközévé vált. A képzés egyfelől autonóm beruházási célterületté vált. Ennek jó példája a cégek sokszínű gyakorlata, a pályakezdők beilleszkedését segítő, s a konkrét vállalati munkaszervezésekre való felkészítő tréningek rendszerének kiépítése. Az adott szervezet sajátosan kialakult kultúrájának megismertetése és elfogadtatása a modern vállalatok mindegyikében, ha eltérő módszerekkel is, de azonos célt szolgál: a hatékony, s minimális konfliktusokkal jellemezhető munkavégzés feltételeit tudatosítja.[8]

5 *E folyamat kezdetekor, 2000-ben, ugyanakkor látni kellett a felnőttek életkori megoszlásának vizsgálata során, hogy a legnagyobb létszámban, a képzésben részt vettek 65%-a 34 évnél fiatalabb, s közel fele 49%-a pedig 29 évesnél fiatalabb. Magyarországon az idősebb korosztályok létszámarányuknál kisebb arányban vesznek részt a képzésben, azonban örvendetes, hogy a 40 év felettiek részvétele a képzésben 1997 óta folyamatosan növekszik.*

6 *A KSH az európai uniós előírások szerinti, a munkaerő-piaci helyzetet vizsgáló lakossági felvétele, a munkaerő-felmérés (MEF) keretében 1997 óta gyűjt adatot a 15-74 éves népesség tanulási, továbbképzési aktivitásáról. Jóllehet a MEF ún. oktatási blokkja – melynek éppúgy része a megszerzett iskolai végzettségre vonatkozó információ, mint a kikérdezést megelőző négyhetes időszakban folytatott tanulási tevékenység megfigyelése – nemzetközi kezdeményezésre folyamatosan bővült, 2003. II. negyedévben az alapfelvételhez az oktatási részvétellel foglalkozó külön kiegészítő felvétel is csatlakozott. Mivel a felvétel a kötelező modulprogram része volt (CLFS/LLL, CR11313/2002 számmal elrendelve), így azonos ismérvkörrel hajtották végre valamennyi uniós tagországban, illetve a csatlakozó országok többségében is. Az élethosszig tartó tanulás. Lifelong learning. Központi Statisztikai Hivatal, 2004. 6. p.*

7 *A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium által 2002 nyarán kidolgozott program az új, korszerű felnőttképzési fejlesztési program:*
- *a gazdaság oldaláról a változásoknak, trendeknek megfelelő képzési kínálat előzetes megteremtését, illetőleg már jelenlevő igények kielégítését kívánta szolgálni,*
- *a humán erőforrás oldaláról lehetővé kívánta tenni a gazdasági változások rugalmas követését,*
- *az egyén, a munkavállaló állampolgár oldaláról kívánt eszközt kínálni a válságos élethelyzetekből való kilábaláshoz.*

8 *Az iskolarendszeren kívüli képzésben résztvevő férfiak 40%-ának a munkáltató biztosította a részvétel lehetőségét, míg a nők esetében csupán 29% volt ez az arány. A munkanélküliek körében sokkal nagyobb arányú önszerveződés tapasztalható a nők között (10%), mint a férfiaknál (4%). Ez az eltolódás különösen szembetűnő a nyugdíjas korosztálynál, ahol a nők 23%-a élt az önszerveződés nyújtotta lehetőségekkel.*

A vállalkozások képzési politikájának egyik meghatározó mutatója, mennyire támogatják a dolgozók képzésben való részvételét. Ennek egyik formája a képzés idejére biztosított munkaidő-kedvezmény mértéke. A felvétel során vizsgáltuk, hogy a foglalkoztatottak milyen módon vettek részt az iskolarendszeren kívüli képzésekben. A KSH legutóbbi években végzett felmérései szerint, a jelenleg foglalkoztatottak több mint fele (55%) a munkája mellett, munkaidőn kívül (vagy többnyire azon kívül) vett részt a képzéseken, 17%-uk a képzés ideje alatt éppen nem dolgozott és alig negyedük nyilatkozott úgy, hogy az oktatás idejére jelentős munkaidő-kedvezményt kapott. E tekintetben a nemek között Magyarországon nincsenek jelentős különbségek, a férfiak esetében a munkahelyek kicsit jobban támogatják a többnyire munkaidőben történő (leginkább a nem hagyományos típusú, munkaszituációs) képzéseket. Ezen összefüggés alapján valószínűsíthető, hogy a munkáltatók a hozzájárulás mértékének növelésével képesek lennének ösztönözni dolgozóik folyamatos tanulásba való nagyobb arányú bekapcsolódását, hiszen a finanszírozás mellett a tanulás mértékét jelentősen befolyásolja, hogy – amennyiben munka mellett történik – részesül-e az érintett munkaidő-kedvezményben.[9]

Az élethosszig tartó tanulás azonban nem csupán a hagyományos oktatási programok és a korszerű tanulási lehetőségek összeadásának egyszerű végeredménye. Alapvető különbségek vannak az oktatás tartalmában és perspektívájában. Amíg a hagyományos oktatási intézmények figyelmüket elsősorban az ismeretek átadására irányították (és irányítják jelenleg is), addig a korszerű tanulási lehetőségek és a tanulás élethosszig tartó megközelítése a hangsúlyt az egyéni képességek, valamint a személy tanulási képességének fejlesztésére helyezik. Az élethosszig tartó tanulás koncepciójának középpontjában az az elképzelés áll, hogy az embereket képessé tegyék és bátorítsák arra, hogy „megtanulják, hogyan kell tanulni".

A fentiekből következik, hogy az élethosszig tartó tanulás középpontjában az egyén áll, azaz a tanuló maga. Ezt a szemléletbeli változást az oktatáspolitikának és a finanszírozási gyakorlatnak is a mainál érzékenyebben kell követnie, s például a statisztikában a rendszeralapú adatokat ki kell egészíteni/bővíteni a tanulóközpontú adatokkal, amelyek ugyancsak figyelembe veszik az iskolarendszerű, az iskolarendszeren kívüli oktatási, képzési, valamint az informális tanulási szükségleteket.[10]

9 *Az élethosszig tartó tanulás. Lifelong learning. Központi Statisztikai Hivatal, 2004. 16-17. p.*
10 *Az élethosszig tartó tanulás. Lifelong learning. Központi Statisztikai Hivatal, 2004. 20. p.*

Magyarországon a világgazdaságba történő teljes körű integráció megvalósításához *szinte kizárólagos gazdasági erőforrás-tartalék a munkaerő, illetve annak szellemi minősége és fejlődőképessége*.[11] Általános ma már az a felismerés, hogy a képzettség hatása a gazdasági aktivitásra objektív és meghatározó. Ebből következik, hogy a folyamatos, és minőségi fejlődéshez hazánkban is elengedhetetlen feltétel a „tanuló társadalom", ennek eredményeként a „tudásalapú társadalom" megteremtése, amely csak hosszú távon, az egész életen át tartó tanulás folyamatos realizálásával lehetséges. A társadalmi tudás elosztásának és megszerzésének rendszerében is érzékelhetők a szervezeti változások. A fejlesztési környezetre az a jellemző, hogy az iskolai rendszeren kívüli képzések intézményrendszerében egy többpólusú rendszer jött létre: az állami képző szervezetek – melyek részét képezik a regionális munkaerő-fejlesztő központok, a non-profit szervezetek, a képzést fő tevékenységként folytató gazdasági társaságok, valamint a munkaadók. A felnőttkori tanulással szembeni általános követelmények átalakulása[12] ma már olyan mértékű változásnak fogható fel, mely a következő sajátosságokkal jellemezhetők:

- *Az alapkészségek elsajátítása mindenki számára.* A hagyományos alapkészségek – az írás, az olvasás, és a számolás – mellett olyan új alap-készségek elsajátításával érhető el, amelyek a tudásalapú társadalomban, a gazdaságban való tevékeny részvételhez szükségesek. Ilyenek készségek például az informatikai jártasság, az idegennyelvismeret, a műszaki kultúra, a vállalkozási és a társadalmi ismeretek, illetve készségek (kompetenciák). Ezeket a tudás-elemeket mindenkinek el kell sajátítania, a fiatal nemzedéknek az iskolában, az idősebbeknek a felnőttoktatás keretei között.
- *Hatékony oktatási és tanulási módszerek alkalmazása.* Erre irányul a (szolgáltató) központú tanulási rendszerek (ki)fejlesztése, s ezzel párhuzamosan a tanárképzés korszerűsítése.
- *A nem formális tanulás – a gyakorlat útján szerzett tudás elismerése.* Ez egy dinamikus, átlátható, egymás eredményeit elfogadó rendszer kialakításával érhető el, melyet jól szolgálna az europass elnevezésű bizonyítvány.

11 *Az elmúlt évek kutatásai alapján a hazai felnőttképzési rendszerről megállapítható, hogy:*

- *a foglalkoztatás és a munkanélküliség mutatóinak változása az 1997-ig tartó romlás óta megálltak, és lassú javulást mutatnak: a 15-64 éves népesség foglalkoztatási rátája nőtt, a munkanélküliségi ráta csökkent, ugyanakkor nagyok – esetenként többszörösek – a területi különbségek; a tartós munkanélküliek aránya lényegében változatlanul 50 % körül mozog;*
- *a foglalkoztatottak közül – az elmúlt évtizedben – fokozatosan kiszorultak az általános iskolai végzettséggel nem rendelkezők, erőteljesen csökkent a csak általános iskolai végzettséggel, de szakképzettséggel nem rendelkezők (kisebb, mint 1%), ugyanakkor jelentősen nőtt a felsőfokú (egyetemi, főiskolai) végzettséggel rendelkezők aránya (kb. egyhatoda az összes foglalkoztatottnak); ugyanakkor*
- *a munkanélküliek között közel egy évtizede meghatározó a legfeljebb alapfokú szakiskolai végzettséggel rendelkezők aránya (70-80%), míg a felsőfokú végzettségűek aránya mérsékelten nőtt (4-5%); továbbá jelentősen nőtt a keresetek különbsége a magasabb iskolai végzettséggel rendelkező foglalkoztatottak javára.*

12 *A felnőttkori tanulás új formáinak alakulására a már az ezredfordulót megelőzően hatással volt az egész életen át tartó tanulás – lifelong-learning – stratégiája. Az OECD, UNESCO szakmai elemzéseit követően az Európai Unió közösségi politika szintjére emelte e kérdéskört a Lisszaboni Memorandum elfogadásával, s megjelent az egész életen át tartó tanulás keretrendszerének nemzeti szinten történő kialakításának feladata. Magyarországon e kérdéskör szakmai szempontból a felnőttképzési törvény előkészítése során vetődött fel először azzal a szándékkal, hogy a közoktatás, szakképzés és felsőoktatás viszonylataiban miképpen lehetséges a felnőttkori tanulás fogalmait és szabályozási elemeit leírni.*

- *Az otthoni tanulás segítése.* Ez a cél a számítógépek használatának otthoni elterjedésével, illetve ennek támogatásával valósítható meg.
- *Korszerű tanulási tanácsadó szolgálat biztosítása mindenki számára.* Olyan rendszer kialakítása, amelynek segítségével mindenki korszerű, naprakész és személyre szabott információkhoz juthat.

II.
A felnőttképzés speciális jellemzői Magyarországon

A felnőttkori tanulás kérdésköre a hazai gondolkodás előterébe – a 90-es évek közepén – akkor került, amikor az *egész életen át tartó tanulás* egy időben vált gazdaság- és társadalompolitikai feladattá. Az elmúlt évtizedekben a fejlett országok mindegyikében felismerték, hogy milyen jelentős problémát okoz a funkcionális analfabetizmus, a nem kielégítő alapműveltség, ami alapvető akadályát jelenti a foglalkoztatás bővítésének, illetve az új technológiák bevezetésének. A 90-es évek közepén tapasztalt munkanélküliség tudományos elemzése Magyarországon, különösen a fiatalok körében megerősítette azokat a kutatási eredményeket, amelyek kimutatták, hogy *a társadalmi előrejutásban a tudás és a képzettség meghatározó*, ehhez viszont az emberek nem egyformán képesek „hozzájutni". Ez a különbség az embereket távolítja egymástól, és oda vezethet, hogy a társadalmak tartósan – és nem kívánatosan – rétegződnek: egyes csoportok képesek a mindenkor szükséges tudás önálló megszerzésére, illetve a fejlődéshez szükséges folyamatos alkalmazkodásra, mások csak segítséggel képesek tanulni, és a „korral lépést tartani". Létezik – s különösen a piacgazdasági átmenet időszakában ez különösen drámai ellentmondásokkal jellemező képet mutató – olyan réteg is, amely csak a legnagyobb nehézségek árán tudja fenntartani magát, élete során folyamatosan rászorul a társadalom komplex: mentális, szociális, foglalkoztatási és művelődési (oktatási-képzési) segítségére.

„Magyarországon máig él az a mítosz, hogy a magyar munkaerő kiválóan képzett. Ez a fejlődő országok egy részével összehasonlítva természetesen igaz is. De távolról sem igaz a modern technikát használó fejlett országokkal összehasonlítva. Volt ugyan egy valóban jól képzett (ámbár önhibáján kívül részben már akkor elavult tudású), de szűk elit. A rendszerváltás előtt a vállalatokban dolgozók közel fele azonban legfeljebb az általános iskola nyolc osztályát végezte el. 2002-ben ez az arány 18% volt. Ez alatt a jó évtized alatt a viszonylag rosszabbul képzett idősek kiöregedése következtében változott ugyan az aktív korú népesség iskolázottsága is, de távolról sem ilyen mértékben."[13] Figyelemre méltó, hogy ez az arány nálunk nemcsak a nyugat-európai országokhoz képest kiemelkedően magas, hanem Cseh- és Lengyelországhoz képest is. Az átalakuló gazdaságokban általában is sokkal rosszabb a foglalkoztatási esélye az alacsonyan képzetteknek, mint Nyugat-Európában, de ezen belül Magyarországon különösen nagy a foglalkoztatási rés. Vagyis nálunk azért is alacsonyabb a foglalkoztatási ráta, mert a képzetlenek foglalkoztatási esélye messze elmarad bármely más országétól. A népesség harmada szakképzetlen és a szakképzetleneknek alig több, mint harmada talál munkát.

13 *Kőrösi Gábor: A versenyszféra munkapiacának működése. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2005. 64-65. p.*

A felnőttképzés speciális jellemzőinek bemutatása során feltétlenül utalni kell arra, hogy a lakosság képzettségi színvonala – legalábbis az iskolai végzettség mutatói szerint – javuló tendenciát mutat. A munkaerő-piaci szempontból legfontosabb 25-64 éves népesség körében 1998 és 2002 között 8%-kal csökkent a legfeljebb általános iskolát (8 osztályt) végzettek aránya (37%-ról 29%-ra), miközben kb. ugyanilyen mértékben emelkedett a középfokú végzettségűek aránya (50-ről 57%-ra). A munkaképes korú lakosság képzettség szerinti összetétele az OECD mutatók szerint a középfokú és annál alacsonyabb iskolai végzettség tekintetében jónak mondható.[14] A diplomásokat illetően már nem ilyen kedvező az összehasonlítás. A felsőfokú képzés látványos expanziója még nem igazán tükröződik a 25-64 éves korú népesség képzettségi struktúrájában.[15] A főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezők aránya 2002-ben 14%, 1%-kal magasabb, mint 1998-ban (az OECD átlag ebben az időszakban 20%-ról 23%-ra emelkedett), a 25-34 évesek körében 1998 és 2002 között 14%-ról 15%-ra emelkedett (az OECD 25 és 28%-os átlagával szemben).[16]

A foglalkoztatottak iskolai végzettsége szempontjából célszerű abból kiindulni, hogy a 15-74 éves népességen belül a gazdaságilag aktív népesség (foglalkoztatottak és munkanélküliek együtt) száma 2002-ben 4,1 millió fő volt, az aktivitási arány 52,9%-os. A gazdaságilag aktív népességből a foglalkoztatottak száma 3,9 millió fő volt.[17] Ehhez kiegészítésként ugyanakkor hozzá kell tenni, hogy a foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti összetételében a 90-es évek utolsó harmadától jelentős változás következett be. A szakképzetlenek aránya 33,2%-ról 23,2%-ra esett vissza.[18]

Egyfelől a magyar oktatási rendszer európai viszonylatban átlagos fejlettségűnek tekinthető, másfelől az ország fejlettségi szintjéhez képest magasak a beiskolázási arányok. Az ellentmondás lényege ugyanakkor témánk szempontjából lényeges: a hazai oktatásra, képzésre fordított GDP arányos közkiadások nagyságrendje ugyanakkor az OECD átlag alatt van.

Az elmúlt évtizedben számottevően javult a jelentős hagyományokkal rendelkező oktatási rendszer teljesítménye. Nemzetközi összehasonlításban is figyelemre méltó módon bővült a közép- és felsőfokú képzésben résztvevők száma ill. aránya. Az új

14 A középfokúnál alacsonyabb végzettségűek aránya 29%, míg az OECD átlag 32%, a középfokú végzettségűek aránya 57%, míg az OECD átlag 44%. (Education at a Glance 2004. OECD, Paris)

15 A főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezők aránya 2002-ben 14%, 1%-kal magasabb, mint 1998-ban (az OECD átlag ebben az időszakban 20%-ról 23%-ra emelkedett). A várakozással ellentétben a felsőfokú végzettségűek aránya a felsőoktatás expanziójának nyertesei, a 25-34 évesek körében sem nőtt erőteljesebben: 1998 és 2002 között 14%-ról 15%-ra emelkedett (az OECD 25 és 28%-os átlagával szemben).

16 Education at a Glance 2004. OECD, Paris.

17 KSH Évkönyv 2002. 4.3 tábla

18 A szakképzett foglalkoztatottak közül a szakiskolát végzetteké mintegy 2%-kal (30,7%-ról 32,5%-ra), a szakközépiskolát végzetteké 19,9-ről 25,6%-ra, a diplomásoké pedig 16,1-ről 18,7%-ra emelkedett. Kiemelendő, hogy a foglalkoztatottak között legintenzívebben a középfokú (gimnáziumi, szakiskolai, szakközépiskolai) végzettséggel rendelkező szakképzett munkaerő aránya növekedett, összességében tehát a szakképzett munkaerő az 1998. évi 66,7%-ról 2003 első felére 76,8%-ra, 10,1 százalékponttal emelkedett.

évtized első éveiben a középiskolás korosztálynak ma mintegy 60%-a tanul érettségit adó középiskolában (EU átlag: 64%). A felsőoktatásban résztvevők összlétszáma az elmúlt 15 évben csaknem megháromszorozódott, a 18-24 éves fiatalok részvételi aránya azonban még elmarad az EU átlagtól (23%).

Magyarországon a 15-64 éves népességre számított foglalkoztatási ráta az ezredfordulót követő években 55-56%, a foglalkoztatottak száma a 10 milliós népességhez csupán 3,8 millió fő. Így az egyik *legfontosabb cél és feladat* – hazai és EU értelmezésben is azonos – *a foglalkoztatási ráta általános emelése.* Ez összhangban áll az Európai Unió azon célkitűzésével, hogy a tagállamokban 2010-ig összességében 70 százalékra emelkedjen a foglalkoztatási szint. Magyarország esetében ez óriási kihívást jelent, hiszen a következő években mintegy 15%-kal kellene emelni a foglalkoztatottak arányát. A hazai demográfiai jellemzőket, különösen a korstruktúrát szemlélve a felnőttek foglalkoztatási helyzete – jelentős hányadának korai „kisodródása" a munkaerőpiacról, korai inaktívvá válásuk még jóval a nyugdíjkorhatár előtt – a 90-es években kialakult folyamatok máig érzékelhető hatása alapján alapvetően meghatározza a magyar foglalkoztatási szintet.

A KSH 2003-ban felmérést készített a felnőttképzésről, melyben az iskolarendszeren kívüli képzésbe való bekapcsolódást vizsgálta. A gyűjtött információk az előzőeken túlmenően kiterjedtek a képzések számára, céljára, szervezőjére, valamint a képzési idő hosszára is. A képzés jellegére vonatkozóan esetenként kérdezettenként több adat is rendelkezésre állt (azaz egy személy a vizsgált 12 hónapban több képzésben is részt vett), az elemzés során viszont csak a legutolsó képzést vettük figyelembe.

Összességében e képzési forma részesedése jelentősen elmarad mind az iskolarendszerű oktatásban résztvevők, mind az informálisan tanulók arányaitól. Az iskolarendszeren kívüli képzésben tanulók többsége fiatal; a résztvevők több mint fele 35 év alatti volt. Nem jellemző, hogy valaki több képzésen vett részt: a tanulók 91%-a mindössze egy képzésbe kapcsolódott be, csupán 7%-uk volt olyan, aki egy év alatt kettő, és 2%-uk pedig, aki három vagy több tanfolyamra, kurzusra járt. Az idősebb korosztályok (55 évesek és idősebbek) körében nem volt népszerű ez a képzési forma, e korcsoport részaránya nem érte el az 5%-ot sem, de ha közülük valaki rászánta magát a tanulásra, akkor nagyobb eséllyel vett részt több képzésben is. Különösen a gazdaságilag aktívak tanultak magas arányban a tanfolyamokon, és csaknem 10% volt azoknak az aránya, akik több képzésben vettek részt.

Az iskolarendszeren kívüli képzésben való részvétel célja eltérő volt a gazdaságilag aktív és inaktív népesség – ezen belül a tanulók, a nyugdíjasok és az egyéb inaktívak – körében. A tanulók elsősorban első szakmai végzettség megszerzése céljából vettek részt iskolarendszeren kívüli képzésben. A gazdaságilag aktívak a képzésbe kapcsolódás céljaként több mint 70%-ban a meglévő képzettség növelését vagy a munkához kötődő új képzettség megszerzését jelölték meg. A munkanélküliek között

kissé magasabb volt az első szakképzettség megszerzéséért tanulók aránya, mint a foglalkoztatottak körében, de náluk is az új képzettség megszerzése volt az elsődleges cél. A nyugdíjasok több mint fele saját érdeklődésből kapcsolódott be a képzésekbe, számukra értelemszerűen már sokkal kevésbé fontos, hogy munkavállalási céllal bővítsék ismereteiket. Az egyéb inaktívak háromnegyede a munkaerőpiacra való bekerülés szándékával, negyede egyéni érdeklődésből tanult.

Minden korosztályban az iskolarendszeren kívüli képzésbe való bekapcsolódás célja döntően a meglévő képzettség növelése vagy új szakképzettség megszerzése volt, de az életpálya során a hangsúlyok eltolódása figyelhető meg. A fiatalabbak az első szakképzettség megszerzéséért, a középkorúak a meglévő képzettség növeléséért vagy új szakképzettség megszerzéséért, míg az idősebbek nem munkavállaláshoz kapcsolódóan, saját érdeklődésből tanultak az átlagnál magasabb arányban.

A statisztikai felmérések alapján, az iskolarendszeren kívüli képzés jellege is markánsan érzékelhető. A hagyományos képzések körébe tartoznak a szervezett keretek között folyó külső és belső (vállalati) szervezésű tanfolyamok, kurzusok, míg a nem hagyományos formák jellemzően a különböző munkaszituációs képzések (például rotáció), szemináriumokon, előadásokon való részvétel, illetve a távoktatásba való bekapcsolódás.[19]

Az iskolarendszeren kívüli képzésben résztvevők az esetek több mint 70%-ában a tanfolyami formát választották, és ez mind a két nemre egyaránt jellemző volt. A nem hagyományos formák közül leginkább a szemináriumok, előadások voltak népszerűek, a résztvevők több mint 14%-a így képezte magát. (Ez a forma különösen az idősebbek körében népszerű.) Az iskolarendszeren kívüli oktatásban résztvevők 60%-a olyan képzést látogatott, melynél a megkívánt előképzettség az általános iskola befejezett 8. évfolyama vagy befejezett középiskola volt. Nemek szerint csekély különbség volt: a férfiak inkább az alapfokú, a nők inkább az érettségit igénylő tanfolyamokat látogatták. A diplomát igénylő kurzusok látogatóinak aránya nem érte el a 10%-ot sem. Minél magasabb előképzettséget követelt meg egy képzés, annál nagyobb arányban szerepeltek a résztvevők között a foglalkoztatottak, több mint kétötödük érettségi vagy diplomát igénylő tanfolyamra járt. Munkanélkülieket és inaktívakat inkább az alacsonyabb előképzettséget igénylő képzések résztvevői között találtunk.[20]

Az OECD álláspontja szerint a gazdaságfejlesztés egyik legkomolyabban vehető korlátja az elkövetkezendő évtizedekben a képzetlen munkaerő. Egyfelől az új technológiák a szakképzetlen munkaerő alkalmazását egyre kevésbé teszik lehetővé, másfelől a vezető országok tapasztalatai egyértelműen jelzik, hogy a tartós munkanélküliség kialakulásának az iskolázatlanság, a használható szakképesítés hiánya a fő oka. Még a

19 *A KSH már idézett felmérése szerint a foglalkoztatottak számára elsősorban a munkáltatók (46%) szerveznek iskolarendszeren kívüli képzéseket, míg a munkanélküliek esetében a munkaügyi központok (37%) szerepe elsődleges. A gazdaságilag inaktív lakosság körében főleg az oktatási intézmények (33%) szerepe a döntő. Az önszerveződésre inkább csak az inaktívak körében láthattunk példát (14%).*

20 *Az élethosszig tartó tanulás. Lifelong learning.Központi Statisztikai Hivatal, 2004.14-15. p.*

fejlett országokban is az iskolarendszerből kilépő fiatalok mintegy 15-20%-a szakképzetlenül hagyja el az oktatási rendszert. Az elhelyezkedésük meglehetősen esetleges, és e fiatalok jelentős hányada a munka világából kiszorul, és tartósan munkanélküli lesz. E folyamatnak az életformára, a társadalmi marginalizációra való hatása közismert, ugyanakkor a humántőke ráfordítások növekedése ellenére a szociális ellátó rendszer működésének kiegyensúlyozottsága sem biztosítható. Éppen ezért kiemelt feladat – s ez a magyar szakiskolai fejlesztési programban egyértelműen hangsúlyt kapott –, az oktatási rendszerből szakképzetten, piacképes tudással kilépő fiatalok arányának növelése.

A pénzügyi megoldásoknak lehetővé kellene tenniük a tanulást minden állampolgár számára, életük során bármikor. Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy az így részlegesen kimutatható haszonnal szemben igencsak jelentős költségek állhatnak, ezért alapos értékelés szükséges a finanszírozási megoldások kialakítása során. Fontos a körültekintő elemzés-értékelés (monitorozás), a költséghatékonyság növelése, valamint a jelenleginél jobb koordináció az állami és a privát források megosztásában és felhasználásában. Konkrét fejlesztési lehetőségként kínálkoznak a következők:

Az információtechnológia és a távoktatás jelentősen képes az oktatási költségeket relatíve csökkenteni és ezzel az oktatási ráfordítások skáláját bővíteni, és a fajlagos ráfordításokat növelni. Amennyiben az aktív foglalkoztatás-politikai eszközök hatása nő a pénzeszközök megtakarításának, bővítésének lehetősége, úgy ezeket a forrásokat fokozottabban indokolt a lifelong learning finanszírozására fordítani.

A piacorientált megoldásoknak nagyobb szerepet kell biztosítani az iskolarendszeren kívüli oktatásban úgy, hogy az egyének számára valóságos képzési kínálat alakuljon ki. Ezt az additív finanszírozási technikákkal célszerű biztosítani, amikor a különböző kezdeményezések egymást erősítik.[21]

A kormányzatok továbbra is felelősséget viselnek a képzés finanszírozásáért és a források megfelelő korrekt elosztásáért. Szintén az ő felelősségük, hogy a post-secondary finanszírozási és elosztási rendszerek kialakítása során mindenki számára egyenlő lehetőség legyen a tanulásban való részvételre. Hazánkban a felnőttképzésben résztvevők életkori megoszlásának vizsgálata (2000) azt mutatja, hogy a legnagyobb arányban (65%) a 34 évnél fiatalabb, 49%-a pedig 29 évesnél fiatalabb korosztály kapcsolódik be a képzésbe. Az idősebb korosztályok létszámarányuknál kisebb arányban vesznek részt a képzésben, azonban örvendetes, hogy a 40 év felettiek részvétele a képzésben 1997 óta folyamatosan növekszik. A statisztikai elemzések alapján megállapítható, hogy a piacgazdasági átmenet folyamán a felnőttek oktatásban való részvétele nőtt, s ezen belül különösen a szakképzésben való részvétel arányai mutatnak jelentős dinamikát. Becslések szerint 250-300 ezer felnőtt vesz részt évente

21 *A felnőttoktatás jövője – A jövő felnőttoktatása. (Szerk. Heribert Hinzen-Koltai Dénes). Janus Pannonius Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet-Német Népfőiskolai Szövetség Nemzetközi Együttműködési Intézete, Budapest, 1997. 94-94. p.*

formális képzésekben (iskolarendszeren kívüli szakképzésben, nyelvoktatásban). A felnőttképzési törvény hatására a képzési folyamatok transzparenciája javult, s a regisztrált felnőttképző intézményekben résztvevők száma 350-400 ezer főre nőtt.

A jelentősebb növekedés, a vállalati szféra intenzív bekapcsolódása és az ott folyó belső képzési folyamatok „láthatóságával" is összefügg. Infrastruktúrájuk, és tapasztalatuk alapján a felsőoktatási intézmények bevonása is jelentős mennyiségi és minőségi javulást eredményezhet. A hazai felnőttképzési rendszer jelenlegi átmeneti állapotában ezért is fontos a tartalmi-módszertani összefüggésekre is utalnunk. E vonatkozásban a kormányzati szándék 2002-2004 között a felnőttképzésben résztvevők számát a jelenleginek többszörösére kívánta bővíteni, azonban ma már látható, hogy a hagyományos intézményrendszer és felnőttoktatási technikák korszerűsítésén túl fordulatra van szükség az új nonformális – közvetlenül nem intézményi keretekben megszervezésre kerülő – tanulási formák elterjesztése és ösztönzése terén.

Az oktatás hatékonyságának egyik kulcskérdése a felnőttképzésben is az, hogy el tudják-e sajátítani a tanulók a nekik szánt tananyagot annyira, hogy a továbblépés során erre biztosan ráépülhessenek az újabb, más vagy magasabb szintű ismeretek, illetve hogy miképpen kaphatnak az iskolai munka során a pedagógusok erről megbízható képet. A költség- és időhatékony képzés megvalósítása érdekében egyre inkább számításba kell venni a *korábban már megszerzett* és a képzés-átképzés során jól hasznosítható *ismereteket, készségeket*. Fölösleges (mert költséges, és meghosszabbítja a képzési időt) a már megtanultakkal még egyszer vagy netán többedszer foglalkozni, akármilyen módon is jutottak ismereteik birtokába a (felnőtt és nem felnőtt) tanulók. Szükséges ezeknek az ismereteknek egyfajta kategorizálása, pontosítása és felsorolása, melynek során a már megszerzett szakképesítés, a *végzett munka,* a *társas lét,* az elméleti és gyakorlati tudás számításba vétele mellett külön hangsúlyt kapnak azok az egyéni *kompetenciák* is, amelyekhez akár a szakmai tevékenység, akár független vagy szervezett tanulási alkalmak révén hozzá lehet jutni (például a különféle *szabadidős* tevékenységek vagy a *családi munkavégzés* alkalmával). Az előzetes tudásszintet felmérő rendszer kialakításának célja a korábban megszerzett ismeretek elismerésének megvalósítása, vagyis a tudás – általános vagy specifikus – elismerhetőségének szakszerű biztosítása.

A rendszer hatékony működése jelenti az egyik alapját az Európai Unióban a nemzetek közötti együttműködés és mobilitás programjai megvalósításának. Azonban nem csupán a *nemzetközi beilleszkedéshez* nélkülözhetetlen a rendszer megfelelő működtetése, hanem a saját munkaerő alapvető szabadságjogainak, európai lehetőségeinek kívánatos érvényesítéséhez is, különösen a *felnőttek képzésével* kapcsolatban, ott is elsősorban a *munkaerő-piaci* képzések terén, vagyis ott, ahol az utóbbi időkben a fizikai tőkébe való beruházás korábbi szükségességét egyre inkább felváltja az *emberi erőforrásokba* való befektetés növekvő hatékonysága iránti igény.

A hazai felnőttképzés másik lényeges sajátossága a foglalkoztatottak korszerkezetével, s azon belül a képzésben való részvétel életkori csoportok közötti extrém aránytalanságaival hozható összefüggésbe.[22] A foglalkoztatottak korösszetételét szemlélve – a rendszerváltás kezdetén – 1990-ben a közel teljes foglalkoztatás időszakának végén, a munkaképes korú népesség két jelentősebb csoportja – a 20-39 évesek és a 40-59 évesek – létszámát tekintve közel azonos volt hazánkban.[23]

A demográfiai előrejelzések Magyarországon viszonylag lassú átalakulást jeleznek. 2020-ra a negyedszázaddal előttinek 77 százaléka lesz a 19 évnél fiatalabb korosztály létszáma, szintén csökken a 20-39 évesek létszáma (15 százalékkal), ugyanakkor közel azonos lesz a 40-59 évesek létszáma (2 millió 585 ezer). Növekedést várhatunk ellenben a 60 év felettiek esetében, ez a prognózisok szerint 1990 és 2020 között 7,5 százalékos.

A fenti adatokkal csupán a nemzetközi tendenciákhoz történő lassú igazodásunkat szemléltethetjük, mivel jelenleg a népesség egészén belül a 60 évesek aránya egyre több országban meghaladja a 20%-ot (Olaszország esetében 24,5%, Németországban 23%, Franciaországban és az Egyesült Királyságban 20,5%).[24] A lassú hazai változások ellenére az idősebb korosztály súlyát és gazdasági szerepét nem „növekvő" létszáma, hanem a nála fiatalabb korosztály létszámának drámai csökkenése indokolja. A 45 évnél idősebb népesség létszáma egyfelől alig változik 1990 és 2020 között (3,84 illetve 3,89 millió fő). Ezzel szemben a fiatalok (45 év alattiak) létszáma 6,53 millióról 5,29 millióra csökken az előrejelzések szerint. Mivel a munkába belépés egyre magasabb életkorban valósul meg, ezért a kedvezőtlen demográfiai trendek, az iskolázottság változása, valamint a foglalkoztatási folyamatok együttesen azt jel-

22 *A foglalkoztatási adatok elemzése során egyfelől az ILO 2000-ben publikált, s a bevezetőben is hivatkozott jelentése nyújt referenciát, másfelől az Európai Tükörben 1998-ban publikált, kifejezetten az idős korú népesség gazdasági aktivitását elemző adatsorokra hivatkozhatunk. Mindkét elemzés az 55 évesnél idősebbek helyzetére koncentrál. A nemzetközi elemzés szerint az idősebbek foglalkoztatása 1980-1996 között a férfiak esetében egyértelműen csökkent. Különösen jelentős visszaesést mutat Hollandia és Franciaország, ahol a vizsgált időszakban 60,9 és 65,3 %-ról 32,3 és 38,6 %-ra esett vissza az 55 évnél idősebb férfiak foglalkoztatása. Tíz százalékot meghaladó a visszaesés Németországban (16,9), Belgiumban (15,5), Finnországban (18,2) és Kanadában (18,1). A nők foglalkoztatása esetében differenciáltabb a kép. A jelentősebb csökkenés mellett – Franciaország (8,8) és Finnország (8,5) – néhány országban nőtt az 55 és 64 év között nők foglalkoztatása. Erre példa az Egyesült Államok (7,9), az Egyesült Királyság (5,4) és Svédország (6,3). A férfiak esetében a viszonylag magasabb foglalkoztatást csökkentő okok között a tömeges munkanélküliség tartós megjelenése és a korai nyugdíjazási lehetőségek bővülése szerepel. A nők esetében pedig éppen a foglalkoztatási arányok megváltozása, a bővülő munkalehetőségek és a nyugdíjazási életkor megemelkedése szerepel az okok között.*

23 *Ha ehhez, tágabb összehasonlításban vizsgáljuk a 0-19 évesek létszámát is akkor 1990-1995 közötti időszakot még relatíve kiegyenlítettnek tekinthetjük: közel azonos 1/3-1/3 arányban oszlik meg a népesség e három korcsoport között. Így például 1995-ben 2 millió 725 ezer fő volt 19 év alatti korban, a 20-39 év közöttiek létszáma 2 millió 816 ezer volt, s a 40-59 év közöttiek létszáma 2 millió 717 ezer fő volt.*

24 *Történelmi távlatokban Németország példájára lehet és érdemes hivatkozni: a 60 év felettiek aránya a XIX. és XX. század fordulóján még csak 5% körüli volt, ezzel szemben ma már 23 %, 2030-ra pedig 35-38 % körül várható. Japánban ezt az arányt már 2025-re prognosztizálják!*

zik a változásokat hosszabb távon elemzők számára, hogy a 45 év felettiek gazdasági szerepe a munka világának alakításában egyre jelentősebb lesz.[25]

A hazai adatok elemzése alapján az ezredfordulót közvetlen megelőzően az 55 évesnél idősebb korosztályból 182 ezer fő dolgozott aktív keresőként. További 63 ezer fő nyugdíj mellett vállalt munkát. Munkanélküliként 14720 főt mutatott ki a statisztika. A meglepően alacsony létszámokhoz kapcsolódó megjegyzés, hogy az ILO 1996-os elemzése szerint a 27 országra kiterjedő összehasonlítás szerint hazánk az 55-64 éves férfiak foglalkoztatási arányát tekintve az utolsó (26,4).[26] Valójában a női foglalkoztatás esetében sem jobb a helyzet: Luxemburgban 10,2%, Belgiumban 12%, Magyarországon 13,8%. Az adott korosztályban a legmagasabb női foglalkoztatás az északi országokban alakult ki: Izland (77,5), Svédország (60,7), Norvégia (58,1).

A fenti összefüggések arra hívják fel a figyelmet, hogy a foglalkoztatási arányok javításának lehetőségei a 45, illetve 55 évesnél idősebb népesség esetében elvileg adottak. Tudomásul kell ugyanakkor venni azt, hogy e korosztályok tagjai számára a hagyományos oktatási forma nem vonzó, az osztálytermi foglalkozások, tanfolyami számonkérések pedig kifejezetten riasztóak. A felnőttképzés és tanulás rugalmasabb, térben és időben kezelhetőbb formái iránt jóval nagyobb az érdeklődés, ami közvetve a szervezési-finanszírozási megoldásokra is hatással lehet.

Az alacsony foglalkoztatási szint számos gyakorlati ellentmondásra is utal. Egyfelől az iskolázottság emelkedése és így a munkába lépés életkori határának kitolódása egyértelműen „felfelé" tolja az aktív népességet, képletesen a korfát. Ehhez szorosan kapcsolódik a nyugdíjba menetel életkori határainak immár évtizedünkben érezhető hatása. Ezzel ellentétes tendencia a munkaerőpiaci bizonytalansággal összefüggő jelenség: az idősebb – 45-55 évnél korosabb – népesség jelentős részének inaktivitás felé történő, racionálisnak kevésbé, ugyanakkor mégis sikeresnek nevezhető társadalmi orientációja.[27] E tendenciájában is jól érzékelhető populációs mozgást a munkaerőpiaci bizonytalanság motiválja, ami a foglalkoztatási lehetőségek szűkülésével, a

25 *A legutóbbi 2000. évi népszámlálás adatait szintén célszerű a korosztályok megoszlása szerint megvizsgálni. A népesség iskolai végzettsége és a korcsoportok szerint sajátos „töréspontokat" az 50 és 60 évesek esetében érzékelhetünk a legalább általános iskola 8. évfolyamát is elvégzettek arányát vizsgálva. A mai 50 évnél fiatalabbak esetében ez az arány 97% felett van, ami gyakorlatilag általánosnak tekinthető a teljes populációban. Ez az arány 90% alá csak a 60 év felettiek esetében megy. A középiskolai érettségivel rendelkezők aránya az 50 évesek és fiatalabbak esetében 35-40 % közötti arányt mutat, ami értelemszerűen nőhet, azonban a következő években csak lassan fogja az 50%-ot megközelíteni, s feltételezhetően egy–másfél évtized múlva a 30-40 éves korosztály iskolázottságát jellemezni. A népszámlálási adatok ugyanakkor arra is felhívják a figyelmet, hogy az egyetemi és főiskolai oklevéllel rendelkezők száma – a jelentős felsőoktatási részvétel ellenére – lassan nő. A 45 évesnél idősebb korosztály esetében 14-16,6% közötti – valójában jelentős – arányú a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya, s ez a szint számottevően a következő években nem változik.*

26 *A legmagasabb arányok: Izland – 89,9%, Japán – 80,6%. A magyarországi 26,4 %-os arányt követi Belgium 32,2 %-kal.*

27 *Erre szemléletes példa (1998): az 55-57 éves korosztály 5%-a aktív kereső, munkanélküli 2,12%, 16,56%-a nyugdíj mellett dolgozik, sajátkorú öregségi nyugdíjas 5,9%, rokkantsági nyugdíjas 14,6%.*

bérdinamika idősebb korban érzékelhető lelassulásával és az alacsonyabb képzettség iránti kereslet visszaesésével hozható primer módon kapcsolatba. Szekunder hatással bír az egészségi állapot, amely a kor függvényében, különösen a magyar népegészségügyi helyzetre tekintettel inkább fékezi, mintsem ösztönözné az idősebb korúak foglalkoztatását, illetve a településszerkezet, amely a szakmai és területi mobilitás kereteit jelentősen meghatározza.

A hazai vállalatok profiljának, foglalkoztatási szerkezetének korszerűsítése során a képzés sokszor „csak" járulékos beruházás. Ez gazdasági szempontból kimutatható a komplex beruházási projekten belüli képzési és humán erőforrás fejlesztési források relatíve kisebb arányú részesedésével, illetve a termelési-értékesítési funkciókhoz való, sokszor másodlagos kötődésből. A technológiai beruházások magas fajlagos értéke ugyanakkor nem kérdőjelezi meg az emberi tőkeberuházás fontosságát, különösen akkor, ha az új eszközökkel hatékonyabb gyártás-szolgáltatás valósítható meg.

A nemzetközi vállalatok humán működési tapasztalatait elemezve becsléseink szerint éves szinten a munkabérköltség mintegy 3-5 százaléka képzési célra kerül felhasználásra. Ez az arány a hazai vállalatoknál számos esetben közel egy nagyságrenddel kisebb, s – a szakképzési hozzájárulást nem számolva – nem éri el az egy százalékot. E különbség több okra is visszavezethető. Egyfelől a hazai cégek nagysága, hagyományos költségszerkezete, szervezeti kultúrája jelenleg még számottevően eltér a nemzetközi vállalatoktól. Másfelől a magyar cégek likviditása ma még nem teszi lehetővé azt az akkumulációt, mely megteremtheti egy intenzívebb belső képzési aktivitás feltételeit. Az a lehetőség, hogy 2000 januárjától a gazdálkodó szervezetek által szakképzésre fordítandó – az éves bérköltség 1,5 százalékának mértékében meghatározott – hozzájárulás egyharmada a munkaviszonyban állók képzésére fordítható, lehetővé tette, hogy a vállalat sajátos céljai szerinti képzésekre egyre nagyobb arányban kerüljön sor.

A hazai törvényi szabályozásban megfogalmazott célok és a tényleges felnőttképzési gyakorlat közötti ellentmondás szemléltetésére a *képzéshez való hozzáférés biztosítása minden felnőtt számára* elv példaértékkel bír. E célnak megfelelően a felnőttképzési törvényben a képzésben való részvétel lehetőségét mint állampolgári jog került meghatározásra azzal a követelménnyel, hogy a közvélemény – a képzésben közvetlenül érintettek és az érdeklődők – számára is jól érthető formában kerüljön megfogalmazásra. Ennek megfelelően az *esélyegyenlőség biztosítása minden felnőtt számára*. törvényi garanciáit is jelent, melynek minden foglalkoztatási rétegre ki kell terjednie, ugyanakkor preferálni szükséges a munkavállalás szempontjából hátrányos helyzetben lévő rétegeket, így különösen

- az alacsony iskolai végzettségűeket,
- a gyermekgondozási ellátásban részesülők csoportját,
- a megváltozott munkaképességűeket, fogyatékkal élőket,
- a munkanélküliséggel veszélyeztetett idősebb korúakat (45-50 év felett),

- a tartós munkanélkülieket,
- más, szociális és/vagy etnikai hátrányban lévő rétegeket és csoportokat (etnikai kisebbség, tartósan közmunkában foglalkoztatottak stb.).

A következő pontokban az említett rétegek helyzetét foglaljuk össze röviden.

II.1. Alacsony iskolai végzettségűek

Az alacsony végzettségűek csoportja a számos rendelkezésre álló kutatás, statisztikai kimutatás alapján, továbbá már a közmegítélés szerint is a hátrányos helyzetűekhez sorolható.

Hazánk iskolázottsági szintje javuló tendenciát mutat: a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők – akik 1980-ban még a foglalkoztatottak többségét alkották – 2001-ben már csak egyötödös részarányt tettek ki. Az alacsony végzettségűek körét három vetületben vizsgálhatjuk:

- az **abszolút**: a még nyolc általánost sem végzettek, vagy azok, akik elvégezték az általános iskolát, de semmilyen egyéb szakképesítéssel nem rendelkeznek, amivel versenyképesebbé válhatnának a munkaerőpiacon.
- a **relatív**: az iskolai erőforrások társadalmon belüli eloszlását vizsgálja, s ennek bizonyos alsó hányadát tekinti „iskolai szegényeknek".
- a **nemzetközi mércével mérten**: a világ és az EU végzettségi szintjének viszonylatában határozza meg.

A fenti definíció-lehetőségeket összefoglalva alacsony végzettségűeknek tekinthetjük egyrészt azokat, akik még az általános iskolát sem fejezték be, másrészt a munkaerőpiac szereplőinek azon tagjait, akik ugyan elvégezték az általános iskolát, azonban ezen kívül semmilyen végzettséget/szakképzettséget nem szereztek.

A munkaerő-piaci szempontból relevánsnak tekinthető életkorúak között az általános iskolát befejezettek aránya igen magas: 95-98%. Azonban a legalább középfokú végzettséggel rendelkezők aránya 40-45%. E két adatból kiszámítható, hogy az általános iskolai (8 osztály) végzettséggel igen, de középfokú végzettséggel már nem rendelkezők körülbelül a lakosság felét teszik ki a megjelölt korosztályt tekintve. A felsőfokú végzettségűek aránya e korosztályon belül körülbelül 15%.

Az előzőekben ismertetett statisztikákból azonban nem derül ki, hogy e végzettségi szintek mennyire jelentenek hátrányos helyzetet a munkaerőpiacon.

A 2001. évi népszámlálás adatait vizsgálva a nem foglalkoztatottak közül a munkát nem keresők csoportja a legnagyobb, 4.188.916 taggal. E csoportban jelentős mértékben képviseltetik magukat a 60 év fölöttiek, valamint a 15-19 éves korosztály. Tehát ezen csoportok tagjainak számát jelentős mértékben gyarapítják a nyugdíjasok és a tanulók.

A munkát kereső nem foglalkoztatottak közül az általános iskola nem minden osztályát elvégzők vannak a legtöbben, majd soron követik azok, akik szakmai oklevéllel rendelkeznek, de érettségivel nem. Jelentős hányadot képviselnek azok, akiknek az érettségi a legmagasabb végzettségük. Az egyetemet, főiskolát végzettek körében azonban ez a szám csekély a többi kategóriához képest. Összegzésképpen elmondhatjuk, hogy az összes nem foglalkoztatott (5.437.304) közül a három jelentős csoport a nyolc általános iskolai osztályt elvégzettek (számuk összesen 2.383.774, ami az összes 43,8%-a), az érettségivel rendelkezők (1.099.401, arányuk 20,2%), továbbá a szakmai oklevéllel igen, de érettségivel nem rendelkezők (719.018, arányuk 13,2%) csoportja. A kimutatások alapján megállapítható, hogy az általános iskola első osztályát sem végzettek elenyésző számban vannak az össznépességhez mérten, ez körülbelül 0,5-1%-ot jelent.

Az előzőekben ismertetett felmérés alapján, tehát megállapítható, hogy minél magasabb a végzettség, annál kevesebb esély van arra, hogy valaki többször is munkanélkülivé váljon, annál kevesebb esély van a munkaerőpiacról való kiszakadásra. A következőkben azt vizsgáljuk meg, hogy az egyes végzettségi szinteken belül miként alakul a gazdasági aktivitás.

A felmérések során megállapítást nyert, hogy a végzettség növekedésével nő a foglalkoztatottak aránya. A befejezetlen általános iskolával rendelkezőknek csupán 10,9%-a volt foglalkoztatott 2001-ben, ez az arány a befejezett általános iskolai végzettséggel rendelkezők körében már 37,8%, majd négyszerese az előző csoportnak. Érdemes megjegyezni, hogy a szakmunkásképző végzettséggel rendelkezők magasabb aránya tud elhelyezkedni, mint az érettségizetteknek. Ugyanakkor a szakmunkásképző végzettséggel és az érettségivel rendelkezőket összehasonlítva észrevehetjük, hogy az érettségizettek körében a nők és a férfiak külön-külön magasabb arányban foglalkoztatottak, mint a szakmunkások. Ez annak köszönhető, hogy a szakmunkásképzőt végzettek körében több a férfi és a férfiak mindenhol magasabb arányban foglalkoztatottak, mint a nők, ezért az összeset vizsgálva az arányszám kiszámításánál a magasabb arányszámú férfiak nagyobb súllyal szerepelnek.

A kimutatás adatai szerint a nők minden esetben jóval kisebb arányban találnak munkát, mint a férfiak. Ez hatványozottan igaz a befejezetlen általános iskolai végzettséggel rendelkezők csoportjára.

E körben a férfiaknál a foglalkoztatottak aránya (15,5%) több mint kétszerese a nőkénél (7,8%). Ebben szerepet játszik, hogy alacsony iskolai végzettséggel alapvetően a fizikai munkakörökben mutatkozik kereslet.

A munkanélküliek aránya nem olyan kirívóan magas azok között, akik a befejezetlen általános és az általános iskolai végzettséggel rendelkeznek, mint amennyire alacsony a foglalkoztatottak száma, magyarázható ez azzal, hogy ebben a körökben a nyugdí-

jasok aránya igen magas. Ez pedig annak lehet az oka, hogy a végzettség szintje folyamatosan emelkedik, tehát az idősebbek nagyobb hányada tartozik az alacsonyabb végzettségűek közé, mint a fiataloké.

A munkanélküliek arányát tekintve az első három végzettségi szinthez tartozók (befejezetlen általános, befejezett általános, szakmunkásképző) körülbelül azonosak (6,9%; 7,2%; 8%), ugrásszerű csökkenés figyelhető meg azonban az érettségizettek táborában (4,1%).

II.2. A gyermekgondozási ellátásban (gyed, gyes, gyet) részesülők csoportjainak helyzete

A gyermekgondozás címen ellátásban részesülők csoportja magában foglalja a Gyermekgondozási segélyre jogosultak (gyes), Gyermekgondozási díjra jogosultak (gyed) és a Gyermeknevelési támogatásra jogosultak (gyet) juttatásokat igénybe vevőket egyaránt.

A gyermekgondozási segély (gyes) olyan havi rendszerességgel járó támogatás, amelyre a szülő, a nevelőszülő vagy a gyám jogosult:

- a saját háztartásában nevelt gyermeke 3. életévének betöltéséig;
- ikergyermekek esetében a gyermekek tankötelessé válása évének végéig (ha különböző évben válnak tankötelessé, a segélyt annak az évnek a végéig folyósítják, amikor az utolsó gyermek is tankötelessé válik, de legkésőbb a 10. életévük betöltéséig);
- tartósan beteg, vagy a súlyosan fogyatékos gyermekek esetén a 10. életév betöltéséig.

A gyermekgondozási segélyben részesülő szülő kereső tevékenységet

- a gyermek egyéves koráig nem folytathat (2004-ben még a gyermek másfél éves koráig nem dolgozhatott a szülő);
- a gyermek egyéves kora után napi 4 órát (heti 20 órát) meg nem haladó időtartamban folytathat, vagy időkorlátozás nélkül, ha a munkavégzés az otthonában történik.

Gyermekgondozási díjra jogosult (gyed): szülő – anya vagy akár az apa is – a gyermek két éves koráig gyermekgondozási díjban (gyed) részesülhet. A gyermekgondozási díj a terhességi-gyermekágyi segély (tgyás) igénybevételét vagy az annak megfelelő időtartamot követően folyósítható az egyik szülő részére.

A gyedre való jogosultság szempontjából szülőnek kell tekinteni:

- a vér szerinti és örökbefogadó szülőt;
- a szülővel együtt élő házastársat;
- azt a személyt, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, ha az erre irányuló eljárás már folyamatban van; valamint
- a gyámot.

A gyermeknevelési támogatásra (gyet) az a szülő, nevelőszülő vagy gyám jogosult, aki saját háztartásában három vagy több kiskorút nevel. A támogatás a legfiatalabb gyermek 3. életévének betöltésétől a 8. életévének betöltéséig jár. A gyesben (gyermekgondozási segélyben) részesülő szülő azonban egyidejűleg nem jogosult erre a támogatási formára is.

Az a személy, aki gyermekei után gyermeknevelési támogatásban részesül, kereső tevékenységet csak napi négy órát meg nem haladó időtartamban folytathat. Ezt az időkorlátozást azonban figyelmen kívül kell hagyni otthoni munkavégzés esetén.

A gyermekgondozás ellátásban részesülők statisztikai szempontból a gazdaságilag nem aktívak csoportjába, ezen belül is az inaktív keresők közé tartoznak, hiszen kereső tevékenységet nem folytatnak, azonban rendelkeznek jövedelemmel. A népszámlálás adatai szerint összesen 293.404 fő részesült gyermekgondozási ellátásban a 2001. évben. Ennek döntő többsége, 80-90%-a nő volt, csupán az idősebb korosztályokban figyelhető meg a férfiak részarányának növekedése.

A gyermekgondozási ellátásban részesülők munkaerőpiaci helyzete

A gyermekek otthoni nevelését segítő támogatásokat igénybe vevő nők 76 százaléka végzett munkát 2002-ben. A fennmaradó 23,2 százalék a gyermekgondozási támogatás igénybevétele előtt nem rendelkezett munkaviszonnyal. Ezek egyötöde azért nem, mert tanult, háromnegyede háztartásbeli volt, 4,4%-uk pedig vállalkozóként dolgozott saját vagy családtagjai vállalkozásában.

A gyesen és gyeten lévőknél azt tapasztaljuk, hogy egyre nagyobb közöttük a munkaerőpiactól tartósan távol lévők aránya. 1999-ben a gyesen lévők jó kétharmadánál legfeljebb három év telt el az utolsó munkavégzés óta, 2002-re ennek átlagos időtartama négy évre nőtt. A gyeten lévők fele pedig már 1999-ben is több mint hét éve dolgozott utoljára. Ez 2002-ben 66,9%-ukra volt jellemző.

Felmérések szerint a gyesen, gyeten lévők 92,5%-a nem dolgozik a gyermekgondozási ideje alatt, közel kétharmaduk azért, mert a rendelkezésre álló időt teljes egészében a gyermekeire kívánja fordítani. Tekintélyes (18,4%) azoknak az aránya is, akik vállalnának munkát, de ezt azért nem tudják megtenni, mert nincs kire hagyni a gyermekeiket. Ebben az esetben 65 ezer körüli olyan inaktív személyről van szó, akik mobilizálhatók lennének munkavégzés céljára, ha az ehhez szükséges infrastrukturális háttér rendelkezésre állna és volna hozzá munkalehetőség.

A kutatások során kimutatásra került, hogy a gyermekgondozási ellátásban részesülők egy része tanulásra kívánná fordítani a gyermeke nevelése mellett rendelkezésre álló szabadidejét. A KSH a fiatalok munkaerőpiaci helyzetére vonatkozó 2004-es felmérése szerint a 15-29 éves korosztályban 19.200 volt a gyes, gyed mellett továbbtanulni szándékozók száma, amely az összes gyesen, gyeden lévő 6,6%-át tette ki abban az évben.

A munkaerőpiactól való távollét erodálja a korábban megszerzett tudást, s ezáltal rontja a gyermekgondozási szabadságon lévők foglalkoztathatóságát. Ennek pótlására és megújítására adott lehetőséget a Felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. Törvény (Ftv.), amit 1998-ban kiegészítettek a 12.§(3.) bekezdéssel, amely kimondta, hogy tandíjmentesség illeti meg a második vagy további alapképzésben, kiegészítő alapképzésben résztvevő, gyermekgondozási segélyben illetve gyermeknevelési támogatásban részesülő hallgatót.

Kimutatásra került továbbá, hogy az alacsonyabb gyermekszám ugyancsak kedvez a munkába való visszatérésnek, azonban a három gyermeknél több gyermekszám felett már gyakrabban előfordul a munkaerőpiactól való távolmaradás. Kimutatható ugyancsak, hogy a munkahelyükre visszatérni tudók és akarók leginkább az érettségivel ill. felsőfokú végzettséggel rendelkezők közül kerülnek ki, míg az alacsony iskolai végzettségűek sokkal nagyobb arányban nem kívánnak visszatérni a munkáltatójukhoz.

A szellemi foglalkozásúak és a fizikai foglalkozásúak között ugyancsak nagy különbség mutatkozik a gyermekgondozási idő lejárta után ismét munkába állással kapcsolatban, ugyanis a szellemi foglalkozásúak nagyobb mértékben, míg a fizikai foglalkozásúak alacsonyabb mértékben kívánnak visszatérni. A foglalkozások hierarchiáján felfelé haladva nő azoknak a kisgyermekes anyáknak az aránya, akiknek szándékukban áll visszamenni korábbi munkahelyükre, s ennek a fordítottja érvényesül ellenkező irányban.

Jelen kutatás részletezése különösen azokra terjedt ki, akik a gyermekgondozási támogatások igénybevételét megelőzően dolgoztak. A továbbiakban azokra a kisgyermekes anyákra is kiterjesztjük a figyelmünket, akik a szülést megelőzően nem álltak munkaviszonyban. A következőkben azon gyes-gyed-gyeten lévők összességét illetően vizsgáljuk, hogy ezen kisgyermekes anyáknak milyen elképzeléseik vannak jövőbeni munkaerőpiaci státusukat illetően. Ezen nők közül 2002-ben majdnem 5%-kal többen akartak visszatérni a munkaerőpiacra (69,6%) a gyermekgondozási idő lejárta után, mint három évvel azelőtt (64,8%).

Jelentősen visszaesett a munkanélküli ellátás igénybevételére kényszerülő vagy számító anyák részaránya is. Ebben szerepet játszhatott az a körülmény is, hogy a hozzájutás feltételeinek a szigorítása miatt az érintettek elveszítették jogosultságukat. Azonban az is elképzelhető, hogy ehelyett újabb gyermekgondozási ellátást vesznek igénybe, amire az utal, hogy 11,6%-ról 16%-ra nőtt azoknak a nőknek az aránya, akik erre a támogatásra számítanak.

Egy felmérés során arra a kérdésre, hogy „igényelnének-e segítséget, amennyiben új vállalkozást kívánnak alapítani, vagy már egy működő családi vállalkozásba kapcsolódnának be?" az alábbi tájékoztatást adták: az érintettek 70%-a saját maga is meg tudja oldani a problémáit. A fennmaradó 30% szívesen elfogadna valamilyen támogatást, éspedig kétharmaduk anyagit, egyharmaduk képzési célút. Ugyanakkor mindegyik

kategóriában emelkedett azoknak a kisgyermekeseknek a részaránya, akik a gyermekgondozási idő lejárta után újból munkába kívánnak állni.

A legfiatalabb korosztályból a háztartásbeli nők (egyéb eltartottak) rétege a jövőben is folyamatos utánpótlást kap, hiszen három, jelenleg gyermekgondozási ellátást igénybe vevő nőből egy nem válik az ellátási idő letelte után közvetlenül foglalkoztatottá. A 15-19 éveseknél érthető, hogy nincs munkaerő-piaci kötődésük, hiszen többségük vélhetően a nyolc osztály, ill. a középiskola befejezése után vagy helyett szülni ment. Valószínűleg az informálatlanságuk lehet az oka annak, hogy ilyen előzmények után viszonylag nagy arányban munkanélküli ellátásra számítanak. A 20-29 évesek közel háromnegyede szándékozik visszatérni a munkaerőpiacra.

Sajnos már a harmincadik életéven túl kezd apadni a gyermekgondozási idő lejárta után közvetlenül munkába állni szándékozók aránya, egyfelől további anyasági ellátások igénybe vétele miatt, másfelől pedig azért, mert a kismamák a későbbiekben csak a családjukkal kívánnak foglalkozni. Ezek az asszonyok idős korukra rendkívül kiszolgáltatottá válhatnak, ha nem szereznek öregségi nyugdíj-jogosultságot. Sőt, előbb is veszélybe sodorhatják magukat, ha netán felbomlik az anyagi stabilitást biztosító házastársi vagy élettársi kötelékük.

II.3. Megváltozott munkaképességűek, fogyatékossággal élők

Magyarországon a megváltozott munkaképességű emberek és a fogyatékossággal élők különösen érintettek a munkaerőpiaci hátrányok által, illetve esetükben a hátrányok gyakran halmozottan jelentkeznek. A megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci jelenléte marginális: az elhelyezkedési lehetőségeket korlátozza a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó intézmények és a fogadó munkahelyek akadálymentesítésének alacsony szintje, valamint a munkaadói oldal nem megfelelő fogadókészsége. A megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának további gyakori akadálya a piacképes, korszerű szaktudás, szakképzettség hiánya. A fogyatékossággal élők a munkaerőpiacon kiemelt hátránnyal indulnak. A fogyatékossággal élő emberek aránya a népességen belül az 1990. évi 3,5%-ról 2001-re 5,7%-ra emelkedett. Iskolázottsági szintjük jelentősen elmarad az országos átlagtól és foglalkoztatási mutatóik is igen rosszak, 2001-es adatok szerint mindössze 9%-uk volt foglalkoztatott.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991.évi IV. törvény szerint megváltozott munkaképességű személy az, aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.

A megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI. 29.) EÜM-PM együttes rendelet alapján megváltozott munkaképességűnek tekinthető az a személy,

- aki egészségi állapota romlásából eredő munkaképesség-változás miatt eredeti munkakörben, rehabilitációs intézkedés nélkül, teljes értékű munka végzésére tartósan alkalmatlanná vált, de öregségi vagy rokkantsági nyugdíjban, baleseti rokkantsági nyugdíjban, öregségi vagy munkaképtelenségi járadékban nem részesül;
- üzemi baleset vagy foglalkozási betegség következtében baleseti járadékban részesül és eredeti munkakörében munkáltatójánál teljes értékű munka végzésére tartósan alkalmatlanná vált;
- gümőkóros betegség miatt munkáltatójánál, jogszabályi tilalom folytán nem foglalkoztatható;
- a fegyveres erőktől, a fegyveres testületektől és a rendészeti szervektől megváltozott munkaképessége, illetőleg egészségi okból szolgálatra való alkalmatlansága miatt leszerelt.

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény alapján „fogyatékos személy az, aki érzékszervi – így különösen látás–, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.

A jelen tanulmány a Központi Statisztikai Hivatal 2001-es népszámlálásának adataira épül, melynek keretében felmérésre kerültek a fogyatékos személyek is, ebben az értelemben fogyatékos az, aki a népszámlálás során annak vallotta magát. Bár ez a statisztikai felmérés nem tesz különbséget a megváltozott munkaképesség és a fogyatékosság között, véleményünk szerint a megváltozott munkaképességű válaszadók a legtöbb esetben fogyatékosnak vallották magukat, így a népszámlálás során fogyatékosként számba vett személyek adatai a fogyatékosok csoportján túlmutatva tartalmazzák a megváltozott munkaképességűek jelentős részének adatait. Erre tekintettel a megváltozott munkaképességűek elemzését a népszámlálás során fogyatékos személyekként felmért csoporton végeztük.

Összesen 577.006 fogyatékos személy került felmérésre, melyek közül 289.529-en 15 és 59 év közöttiek (leginkább ők vesznek részt a munkaerőpiacon). Az összes fogyatékos személy közül kiemelkedő a mozgássérültek aránya, a 209.931 fő, amely 36,38%-ot tesz ki. A második legnagyobb csoportot az értelmi fogyatékosok alkotják, a fogyatékosok 9,87%-a tartozik ide. Ha csak a 15-39 éveseket vizsgáljuk, akkor megállapíthatjuk, hogy az értelmi fogyatékosok száma – 24.086 fő – meghaladja még a mozgássérültek számát – 15.648 fő – is. Ha összeadjuk a gyengénlátók, egyik szemükre nem látók és vakok létszámát, akkor egy további igen jelentős méretű csoportot kapunk (83.040 fő). Foglalkoztatási szempontból jelentős figyelmet kell még fordítani a siketekre is. Az ő létszámuk (nagyothallók, siketek, siketnémák, némák együtt) 53.565 fő.

Az iskolai végzettséget tekintve megállapítható, hogy a fogyatékosok 4,84%-a még az általános iskola első évfolyamát sem végezte el, szemben a nem fogyatékos népes-

séggel, akik közül csak 1,53%-uk. Az általános iskola nyolc osztálya a fogyatékosok 38,80%-ának, míg a nem fogyatékosoknak ennél kevesebb, 30,17%-ának jelenti a legmagasabb végzettséget, tehát ennél a végzettségnél még mindig a fogyatékosok mutatják a magasabb arányt. A legfeljebb érettségit szerzők esetén azonban már a nem fogyatékosok mutatják a magasabb arányt, 23,34%-ot a 14,30%-kal szemben. Az érettségi nélküli középiskolai végzettség tekintetében is hasonló a helyzet, a számításokat elvégezve 17,07 illetve 10,34%-ot kapunk. Végül a felsőfokú végzettségig jutók arányát tekintve megállapíthatjuk, hogy a fogyatékosok jelentősen kisebb hányada jut el eddig a szintig, mint a nem fogyatékosoknak. Míg az előbbiek mindössze 4,99%-a, addig az utóbbiak 10,15%-a. Összefoglalva tehát az iskolai végzettségüket tekintve a fogyatékosok hátrányban vannak a nem fogyatékosokkal szemben. Nagyobb arányuknak van ugyanis csak általános iskolai, vagy annál alacsonyabb végzettsége. A végzettségi szint emelkedésével a különbség egyre inkább nő, a felsőfokú végzettségnél már kétszeres. Az alacsony végzettség problémája leginkább az értelmi fogyatékosok esetén szembeötlő, legkedvezőbb helyzetben pedig a mozgássérültek vannak.

Az egyes fogyatékosság típusoknak a legmagasabb befejezett iskolai végzettséggel való kapcsolatát tekintve megfigyelhető, hogy a valamilyen testi fogyatékossággal rendelkezők 5,34%-a rendelkezik egyetemi vagy főiskolai végzettséggel, míg az értelmi fogyatékosoknak mindössze 0,63%-a, és a halláskárosultaknak (nagyothallót, siketet, illetve a siketnémát és a némát is ide sorolva) is csak 4,88%-a. A látáskárosultaknál (gyengénlátók, egyik szemükre nem látók és vakok) viszont az előbbi csoportoknál tapasztaltaknál magasabb az arány 6,55%-uk végzett főiskolán vagy egyetemen. A legalacsonyabb iskolai végzettség (akik az általános iskola első osztályát sem végezték el) terén a legrosszabb arány az értelmi fogyatékosoknál tapasztalható, 34,49%-uk tartozik ebbe a csoportba. A legkedvezőbb helyzet a mozgássérült személyeknél látható, csak 1,11%-uk tartozik a legalacsonyabb végzettségi kategóriába.

A fogyatékosok gazdasági aktivitását vizsgálva megállapítható, hogy mindössze 8,98%-uk foglalkoztatott. Ez kritikusan alacsony, hiszen a nem fogyatékosok között a foglalkoztatottak aránya 37,82%. Már az aktív népesség aránya is sokat elárul: a fogyatékosok 11,01, míg a nem fogyatékosok 42,02%-a aktív. Ezen belül az aktív keresők aránya is igen eltérő, 59,15 és 87,76%. A fogyatékosok körében azonban sokkal magasabb a gyermekgondozási ellátás vagy nyugdíj, járadék mellett dolgozók aránya: 22,42% (a nem fogyatékosoknál csak 2,24%). Ennek ellenére kevesen kerülnek munkanélküliként regisztrálásra: „hivatalosan" a fogyatékosok 2,03%-a, míg a nem fogyatékosok 4,04%-a munkanélküli. Ha azonban itt is vizsgáljuk a gazdaságilag aktív népesség szűkebb körét, akkor azt láthatjuk, hogy a fogyatékos aktívak körében magasabb a munkanélküliség, 18,43%, a nem fogyatékos aktívak körében pedig 10,01%. Ez a kettősség abban is megmutatkozik, hogy sok fogyatékos rokkantsági nyugdíjas, baleseti járadékos. Így náluk a rokkantsági nyugdíjasok, baleseti járadékosok aránya 34,10%, ezzel ellentétben a nem fogyatékosok körében csak 3,95%. Az eltartottak aránya a fogyatékos személyeknél viszont már alacsonyabb (12,25%), mint a nem fogyatéko-

soknál (28,22%). A fogyatékosok gazdasági aktivitásával kapcsolatban rögzíthető, hogy a nem fogyatékosok gazdasági aktivitási rátájának mindössze negyede a fogyatékosok rátája. Az aktívak között majd kétszeres a munkanélküliség aránya. A rokkantsági nyugdíjjal, baleseti járadékkal rendelkezők aránya majd tízszerese a nem fogyatékosoknál tapasztalhatónál. A legalacsonyabb aktivitási ráták a mozgássérülteknél, vakoknál, értelmi fogyatékosoknál mutatkoznak.

A fogyatékosság típusa és a gazdasági aktivitás közötti kapcsolatot elemezve a következő megállapításokat tehetjük. A foglalkoztatottságot tekintve a vakok vannak a legrosszabb helyzetben, mindössze 5,75%-uk dolgozik. Ez azonban annak köszönhető, hogy igen magas az átlagéletkoruk, 62,9 év, míg a összes fogyatékosnak csak 55,1 év. Ennek megfelelően a vakoknál sokkal magasabb a saját jogú nyugdíjasok, járadékosok aránya (45,72%, míg a fogyatékosok átlaga 35,89%). A mozgássérülteknél is hasonló a helyzet azzal a különbséggel, hogy a rokkantsági nyugdíjban, baleseti járadékban részesülők aránya magasabb; az aktívak azonban itt is csak 7,55%-ot tesznek ki.

A munkanélküliek aránya viszont náluk már magasabb, 1,27% (a foglalkoztatottaké pedig 6,28%).

A fenti két csoporton (vakok és mozgássérültek) kívül kritikus helyzetben vannak még az értelmi fogyatékosok is, hiszen aktivitási arányuk csak 8,19%, foglalkoztatási arányuk pedig mindössze 7,01%.

A munkakeresés időtartamára vonatkozó adatok alapján rögzíthető például, hogy a vakok vagy gyorsan találnak munkát, vagy pedig nagyon lassan. Ez következik abból, hogy esetükben a legmagasabb az arány a munkakeresés időtartamának mind a legrövidebb (1 hónapnál rövidebb, 14,10%), mind pedig a leghosszabb (két éve vagy ennél régebben, 43,59%) kategóriájában. A többiekhez képest hamar el tudnak helyezkedni a beszédhibások, legfeljebb 5 hónap alatt a 40,54%-uk talál munkát. A fogyatékos munkanélküliek nagy számban két évnél tovább keresnek állást, csaknem 30%-uk tartozik ebbe a kategóriába.

A fogyatékosok kiemelten az ipari, építőipari (23,35%) illetve a szakképzettséget nem igénylő (13,56%) foglalkozáscsoportokban alkalmazzák. Ettől az átlagtól eltérő képet mutatnak a mozgássérültek, akiket az átlagnál nagyobb mértékben foglalkoztatják a magasabb, és kisebb mértékben az alacsonyabb végzettséget igénylő csoportokban. Így felső- vagy középfokú végzettséget igénylő foglalkozáscsoportokban (ami az első három csoport) 38,02%-uk dolgozik. A mozgássérültekkel ellentétben az értelmi fogyatékosokat egyáltalán nem foglalkoztatják ezekben a csoportokban. Ők főleg az ipari és építőipari foglalkozásúak (43,94%), gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (14,43%), szakképzettséget nem igénylő foglalkozásúak (34,69%) csoportjában tudnak elhelyezkedni.

A fogyatékosok foglalkoztatását vizsgálhatjuk annak nemzetgazdasági ágankénti megoszlása szerint is. E táblázatra támaszkodva megfigyelhető például az, hogy a fogyatékos személyeket leginkább a feldolgozóiparban (31,31%) és a kereskedelem, javítás ágban (11,06%) alkalmazzák. Természetesen a fogyatékosság típusa szerint itt is jelentkeznek jelentős eltérések. Így míg a mozgássérültek a feldolgozóiparban az átlagnál kisebb mértékben (26,54%) helyezkednek el, addig például a vakok valamivel nagyobb mértékben (31,49%), az értelmi fogyatékosok pedig több mint kétszer akkora arányban (72,37%). Ez egyébként mutatja azt, hogy az értelmi fogyatékosok igen jelentős hányada ebben a nemzetgazdasági ágban dolgozik, 6% feletti arányuk ezen kívül csak egy ágban, az egészségügyi, szociális ellátás területén dolgozik (7,77%). Ebben az ágban a vakok közül igen sokan találtak állást, 18,42%-uk. Összefoglalva tehát nemzetgazdasági ágakat tekintve a fogyatékosok majd harmada dolgozott a feldolgozóiparban, de a kereskedelemben is több, mint a tizedük. Ettől való eltérés, a fentiekhez hasonlóan, leginkább az értelmi fogyatékosoknál figyelhető meg, csaknem háromnegyedüket foglalkoztatják a feldolgozóiparban.

II.4. A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete

A 45 feletti munkavállalók külföldön is problémákkal küzdenek a munkaerőpiacon, itthon még nehezebb helyzetben vannak. A 45 év felettiek általában félnek állásuk elvesztésétől csak 13 százalékuk hisz abban, hogy gyorsan és könnyen találna munkát.[28] Magyarországon a 45 felettiek hátrányos megkülönböztetése a versenyszféra különleges helyzetéből adódik, ami viszont a rendszerváltásnak köszönhető. A munkaadók jelentős része idegenkedik az idősebb korosztályhoz tartozók felvételétől, legfeljebb a fiatalon hozzájuk került munkavállalók továbbfoglalkoztatására hajlandók. A magyar népesség foglalkoztatási arányát korcsoportok szerint vizsgálva megállapítható, hogy a 45-49 éves korosztály az utolsó ötéves korcsoport, amelyben a népesség gazdasági aktivitása viszonylag még magas, továbbá e korcsoport alkotja a 45 éven felüli és egyúttal a teljes népesség legjelentősebb részcsoportját (18,2 és 9,7%). A foglalkoztathatóság esélye erősen javul az iskolai végzettség szintjének emelkedése mentén. Az életkor előre haladtával romlanak azon fizikai képességeik, melyek az alapfokú képzettséggel ellátható fizikai munkakörökhöz szükségesek. A 2001-es népszámlálás adatai szerint a 45 éven felüli népesség képzési színvonala valamivel alacsonyabb, mint a fiatalabb korosztályoké.

A népszámlálás adatai szerint az idősebb korú munkavállalók nagyobb hányada dolgozik a mezőgazdaságban, az oktatás, valamint az egészségügyi, szociális ellátás területén, mint a fiatalok vagy középkorúak közül. Ugyanakkor kisebb hányaduk vállal munkát a feldolgozóiparban és a kereskedelemben.

28 *www.legjobbmunkahely.hu*

Foglakozási főcsoportok szerint az idősebb foglalkoztatottak között a vezetői munkakörben dolgozók száma magasabb, ami annak következménye, hogy a vezetői munkakörök betöltéséhez a szakmai kvalitásokon túlmenően sok tapasztalatra és vezetői gyakorlatra van szükség. A felsőfokú végzettséggel betölthető munkakörökben, valamint a mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások és a szakképzettséget nem igénylő foglalkozások esetén több idősebb korú dolgozik, mint általában.

Az összes korosztályban az alkalmazottak teszik ki a foglalkoztatottak döntő hányadát, az életkor növekedésével azonban láthatóan csökken az alkalmazotti státuszban lévők aránya.

A 30-44 éves foglalkoztatottaknak csupán 3,3%-a, a dolgozó 45-64 évesek 1%-a, az 55-64 évesek 0,6%-a vesz részt valamilyen képzésben.

A 45 éven felüli munkavállalók körében végzett felmérés az alábbi eredményekkel járt:[29]

- Az egészség: A válaszadók több mint egynegyede teljesen egészségesnek érzi magát, több mint felének csak kisebb, a rendszeres munkavégzést alapvetően nem akadályozó egészségi problémája van. A fizikai munkavégzés lényegesen gyorsabban „használja el" a szervezetet, mint a szellemi tevékenység.
- Gazdasági aktivitás: A 45 év feletti dolgozóknak csak kis része nyilatkozott úgy, hogy jelentősen lelassult a munkatempója (17%), s megkopott a szakmai tudása (6%). A válaszadók véleménye szerint a pusztán az életkor miatti elbocsátás csak nagyon ritkán fordul elő a magyar munkaerőpiacon.
- Képzés: A képzések döntő többségét (80%-át) a munkaadók finanszírozzák, s ezek elsősorban szakmai továbbképző jellegűek.

A cégvezetők életkorral kapcsolatos véleményei: A 45 éven felüli dolgozók aránya a közép- és nagyvállalatoknál magasabb, mint a mikro- és kisvállalatoknál, illetve az állami szektorban, mint a magánszektorban Az elmúlt öt évben megvalósult leépítések során az 55 év felettieket nagyrészt „megkímélték", Új dolgozók felvételénél a cégek egyharmada kifejezetten törekszik fiatal munkaerő megszerzésére, 20%-uk csak akkor vesz fel 45 éven felülit, ha nem talál mást. Ugyanakkor a fiatalon felvett dolgozókat szívesen alkalmazzák 45 éves koruk után is.

Képzés vállalati szemszögből: A cégvezetők csaknem 60%-a szerint a képzési politikájukat életkori szempontok nem befolyásolják, ahol viszont igen, ott a képzéssel elsősorban megcélzott csoport a 30-44 éveseké.

29 A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete. (Szerk.: Adler Judit) GKI Gazdaságkutató Rt. Budapest, 2003. 141 p.

Korcsoport	Foglalkoztatási arány
15-19	2,9
20-24	38,8
25-29	70,8
30-34	74,0
35-39	77,6
40-44	78,6
45-49	75,2
50-54	67,9
55-59	47,9
60-64	15,0
65-69	3,6
70-74	1,0
Összesen	50,4
15-24	21,4
15-64	56,8

1. táblázat

A foglalkoztatási és munkanélküliségi arány korcsoportok és nemek szerint

Forrás: KSH, Munkaerőpiaci jellemzők 2005 II. negyedévében

II.5. A tartós munkanélküliek helyzetének statisztikai elemzése

Magyarországon a munkaügyi központok a már 1 éve vagy annál régebben megszakítás nélkül minden hónapban regisztrált munkanélkülieket tekintik tartós munkanélkülinek. Bizonyos munkaadókra vonatkozó adó-, TB- és EHO kedvezmények, illetve foglalkoztatási támogatások esetén a legalább 6 hónapja nyilvántartott munkanélküliek számítanak tartós munkanélkülinek, a jelen elemzés azonban a munkaügyi központok besorolását használja.

2001-ben összesen 416.210 fő volt nyilvántartva munkanélküliként Magyarországon, ebből 105.921-en már több mint 12 hónapja kerestek munkát, azaz a regisztrált munkanélküliek 25,4%-a volt tartós munkanélküli. A 2005. év adataival mindezt összehasonlítva láthatjuk, hogy 4 év alatt érdemben nem változott a helyzet: a 401.175 regisztrált munkanélküliből 100.803 fő tartósan szerepelt a nyilvántartásban, ami 25,1%-os tartós munkanélküliségi aránynak felel meg.

Az utolsó foglalkozási főcsoportok szerint vizsgálva a munkanélkülieket megállapíthatjuk, hogy a legnagyobb csoportot az ipari és építőipari foglalkozásúak, illetve a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásúak alkotják. Az adott főcsoporton belül a tartós munkanélküliek aránya a legmagasabb a növényvédelmi, növény-egészségügyi és talajvédelmi foglalkozású munkanélküliek között (37,1%), de szintén 30% feletti a

törvényhozó, országos igazgatási, érdekképviseleti vezető (35,7%), bányászati foglalkozású (34,2%), halászati foglalkozású (32,7%), igazságszolgáltatási, élet- és vagyonvédelmi ügyintéző (32,5%) foglalkozási csoportok esetén. A tartós munkanélküliek aránya a kereskedelmi, vendéglátóipari foglalkozású (20,4%), illetve a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozású munkanélküliek közül az egyéb magasan képzett ügyintézők (20,5%) esetében a legalacsonyabb.

Korcsoportok szerint vizsgálva az életkor növekedésével párhuzamosan nő a munkát keresők között a több mint 1 éve munkát keresők aránya, különösen a 60 évnél idősebb korosztályban tapasztalható ugrásszerű növekedés.

Korcsoport	Összesen (fő)	1 hónapnál rövidebb ideje	1-5	6-12	13-18	19-24	több mint 2 éve
			Hónapja				
			keres munkát				
15-29	245 629	17,9%	32,1%	30,3%	3,5%	6,3%	9,9%
30-39	151 918	13,7%	29,4%	30,9%	4,3%	8,7%	13,0%
40-49	149 166	12,2%	26,8%	29,6%	4,5%	9,9%	17,0%
50-59	65 788	11,2%	22,5%	27,5%	4,6%	10,2%	24,0%
60-	11 693	11,2%	6,4%	9,9%	1,1%	3,3%	68,2%
Összesen	624 194	14,7%	28,7%	29,6%	4,0%	8,1%	14,9%

2. táblázat

A munkát keresők a munkakeresés időtartama és korcsoport szerint

Forrás: KSH, Népszámlálás 2001

III.
A felnőttképzés finanszírozási, támogatási rendszerei

Az oktatás, képzés, mint humán erőforrás fejlesztés, társadalmi, gazdasági összefüggéseiben, a versenyképesség növelésének, a tudásgazdaság kialakulásának legfontosabb tényezője. Az oktatás képzés finanszírozási kérdései, illetve hatékonyságának kérdése viszonylag háttérkérdésként merül fel, illetve mivel nem a gazdasági versenyszféra része, hanem alapvetően állami feladatrendszer, a finanszírozás inkább technikai kérdésként kezelt problémakör. A kérdés inkább csak úgy merül fel, hogy a GDP arányában az állam mennyit költ az oktatásra, képzésre. Ez a kérdés ennél sokkal összetettebb, hiszen az, hogy az állam mennyit költ az oktatásra, nagymértékben függ a jövedelem újraelosztás mértékétől, mikéntjétől, az állami feladatvállalás rendszerétől. A hatékonyság szempontjából az sem mindegy, hogy hogyan történik a finanszírozás, illetve a támogatás, milyen csatornákon, milyen eszközökkel, milyen érdekeltségi rendszerek szerint, milyen irányítási és intézményrendszeren keresztül stb. Azt is figyelembe kell venni, hogy a pénzügyi támogatási rendszer, illetve eszközrendszer a legfontosabb és leghatékonyabb szakmapolitikai érvényesítő eszköz, melynek szinergiai hatásai különösen érdekesek és fontosak a gazdaság fejlesztése szempontjából.

A következőkben az oktatás, képzés finanszírozásának lényeges rendszerelemeit tekintjük át nemzetközi és hazai vonatkozásban.

III.1. Az oktatás, képzés finanszírozása nemzetközi kitekintésben

Nemzetközi egyetértés mutatkozik abban, hogy az állam viseli a felelősséget az állampolgárok alapvető ismeretekkel való felruházásáért, tehát az állam támogatja az általános oktatást, a szakképzettség munkaerőpiacra való belépési szintjének elérését, a munkanélküliek képzését, valamint az egész életen át tartó tanulás bizonyos részterületeit. A képzés, különösen a szakképzés finanszírozásának másik jelentős forrását a munkaadók hozzájárulásai képviselik, súlyuk a finanszírozásban több országban is meghaladja az állam szerepét. A munkaadók a képzés finanszírozásához való hozzájárulásuk (munkaerő-fejlesztés) révén elméletileg a magasabb termelékenység és profit révén haszonra tesznek szert. A munkáltatók általában olyan, a munkával kapcsolatos képzéseket és továbbképzéseket támogatnak, amelyek lehetővé teszik munkavállalóik számára, hogy megfeleljenek a változó munkakörülményeknek. A képzés biztosítható munka közben, belső képzésként, munkahelyi tanfolyamokon, vagy megvásárolható a piacon külső képzésként, illetve a gyakorlatban ezek kombinációi is előfordulnak.

Elvben a képzésben részt vevők finanszírozhatják képzésük teljes költségét, mivel ők a képzés fő haszonélvezői. Számos ok miatt azonban az egyéni képzés költségeihez az állam és/vagy a munkaadók hozzájárulnak. Ezt a gyakorlatot az ilyen

képzéshez kapcsolódó externális hozadékokkal indokolják, amelyek abból fakadnak, hogy az egyén ilyen esetben sem saját maga realizálja képzési beruházásainak hozamát, hanem annak bizonyos része a társadalom egésze számára jelenik meg. A társadalmi partnerek – kormány, munkaadók, munkavállalók – pénzügyi és egyéb felelősségüket különböző módon értelmezhetik. A munkaadók pl. az első és a további szakképzettséget tekinthetik úgy, mint ami a termelékenység növelését szolgálja. A szakszervezetek azonban inkább érdekeltek a transzferálható képzettségekben, amelyek tagjaik foglalkoztathatóságát javítják. Az állam részéről elsősorban az általános képzés és a munkanélküliek képzése áll a középpontban. Ezeknek az érdekeknek a különbözősége miatt kompromisszumra van szükség.

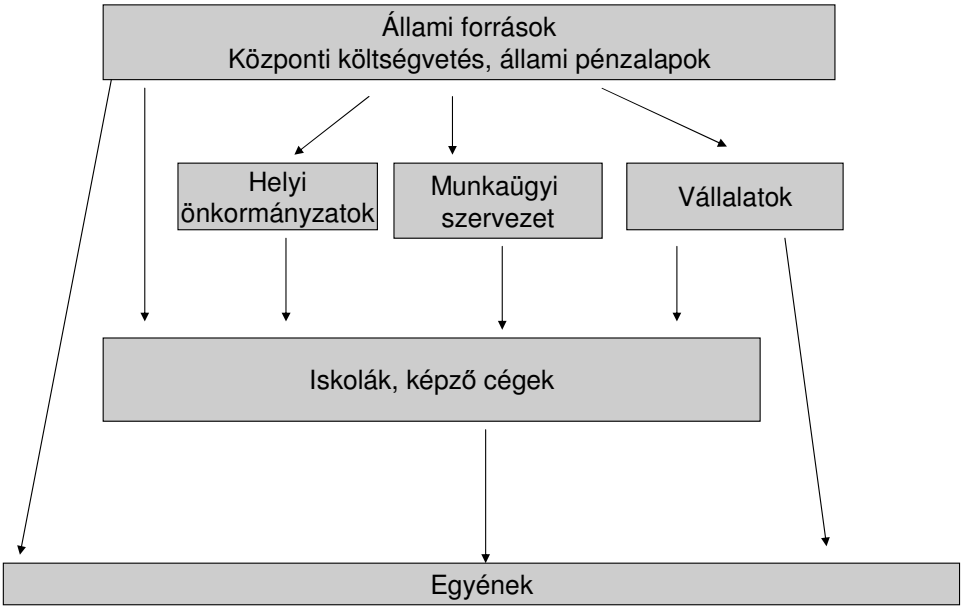
A szociális partnereknek ezzel összefüggésben pénzügyi és szervezeti szempontból is be kell kapcsolódniuk. Ezt elvileg az általuk elért hozadékok determinálják. A gyakorlatban azonban ezek pontos értékelése nagyon nehéz, a hozzájárulásokat tárgyalások és megállapodások határozzák meg, és gyakran a hatalom és a vagyon, a kormányzatok, helyi önkormányzatok, a munkaadók és a dolgozók szervezetei közötti megoszlásától függenek. A legnagyobb terhet számos esetben az viseli, aki a legtöbb pénzzel rendelkezik.

A finanszírozás forrásai sokféle módon kombinálhatók. Számos fejlődő országban az egyetlen forrást az állami költségvetés jelenti. A fejlett országokban a finanszírozási politikák változatosak, van ahol pl. a szakképzést döntően államilag finanszírozzák, van, ahol a munkaadók. Több országban az állami hozzájárulást a szakképzés finanszírozási forrásainak megteremtése terén a munkaadók adóiból létrejövő finanszírozási alapok aktuális nagyságának megfelelő mértékben korlátozzák.

Az egyes országokban az oktatás, képzés finanszírozási rendszere eltérő, annak alakulását gazdasági, társadalmi tényezők, igazgatási struktúrák, hagyományok és sok egyéb körülmény határozza meg. Az állam szerepe általában nagyobb a szegényebb és a kimondottan gazdag országokban. Az előbbiekben azért, mert a többi jövedelemtulajdonos viszonylag szegény, nagyobb a jövedelemcentralizáció, utóbbiakban azért, mert a jóléti államokban az állami bevételek mértéke lehetővé teszi a nagyobb támogatást. A többi országban, mint Európa legtöbb országában a képzés finanszírozása több lábon áll. Ez azt jelenti, hogy bármelyik lényeges forrás kiesése működésképtelenné teszi a képzési rendszert. Különbséget okoz az egyes országok finanszírozási rendszere között az újraelosztási rendszer struktúrája is. Például az államháztartás bevételi forrásaiból mennyi a tényleges adóbevétel és mennyi a törvényekben meghatározott célra befizetett hozzájárulás. A szakképzés, felnőttképzés szempontjából jellemző a gazdaság viszonylag közvetlen szerepe a források biztosításában, illetve a források elosztásának döntési rendszerében. Fontos jellemző ezeken kívül a decentralizálás mértéke akár területi, akár ágazati szempontból. Az emberi erőforrás fejlesztése szempontjából

Európában is lényegesek a nemzetközi pénzforrások. Az elmúlt évtized során az integráció mélyülésével az EU regionális politikája egyre erőteljesebbé vált. A regionális politika a hátrányos helyzetű régiók versenyképességének növelésére törekszik, a fejlődéshez szükséges kedvező körülményeket próbálja megteremteni azzal, hogy az infrastrukturális beruházások, a képzések, a kutatás-fejlesztési tevékenység fejlesztését segítik elő.

Az oktatás, képzés támogatási rendszerének kombinációi sokfélék lehetnek, alapvetően megkülönböztetünk direkt és indirekt támogatásokat. A direkt támogatási rendszerek esetében az állami források többnyire valamilyen – általában területi – intézményrendszeren, ritkábban vállalatokon keresztül jutnak el a képző helyekhez, az iskolákhoz, s képzés formájában jutnak tovább az egyénekhez.

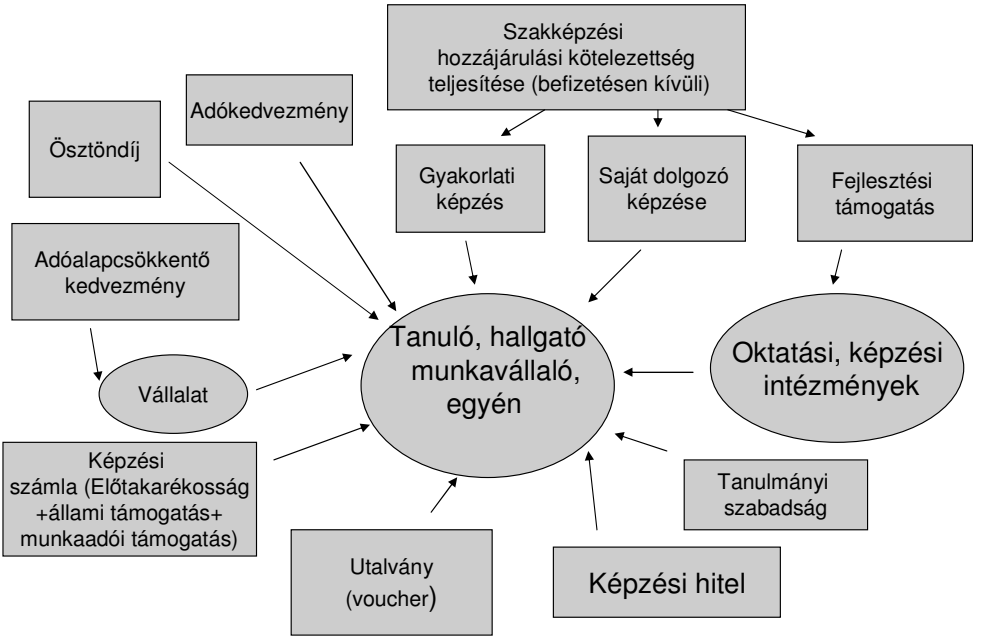


1. ábra

Direkt támogatási rendszerek

Az indirekt támogatás azt jelenti, hogy az állam nem közvetlen pénzforrást biztosít a képzés támogatására, hanem általában az egyént olyan helyzetbe hozza, hogy képes legyen a képzésben való részvételre, vagy képes legyen megvásárolni a képzési szolgáltatást.

Az indirekt támogatások közé tartozik, amikor az állam állami adóbevételt csökkentő kedvezményben részesíti a képzésben érdekelteket, pl. vállalatot, egyént.



2. ábra

Indirekt támogatási rendszerek

Az EU tagállamaiban 1995 és 2000 között az oktatásra fordított közkiadások GDP %-os aránya mérsékelten csökkent. Ezzel ellentétben, 2000 óta mind az EU, mind a legtöbb tagállam szintjén egy emelkedő tendencia figyelhető meg. Az oktatásra fordított állami beruházások – a GDP %-ában – majdnem valamennyi EU országban növekedtek (EU átlag: 4,9% 2000-ben, 5,2% 2002-ben). A rendelkezésre álló adatok az egyes országok ráfordítási arányai között azonban jelentős eltéréseket mutatnak. 2002-ben Dánia és Svédország a GDP több mint 7,5 %-át fordította oktatási célokra, míg néhány tagállamban kevesebb, mint 4% az oktatási célú közkiadások GDP %-os aránya (azonban ezekben az országokban is növekednek a ráfordítások). Magyarországon 2002-ben az oktatási közkiadások (5,51%) csekély mértékben meghaladják az EU-25 átlagértéket.

	Általános- és középiskolai, középiskola utáni, nem felsőfokú oktatás			Felsőoktatás	Oktatási szintek együtt
	Összesen	Általános iskola	Középiskola		
Görögország	2,97	1,08	1,73	0,86	3,98
Szlovákia	2,77	1,69	1,08	0,8	4,19
Írország	2,99	2,21	0,78	1,5	4,55
Csehország	3,08	1,98	1,06	0,9	4,61
Hollandia	3,11	2,33	0,77	1,23	4,68
Olaszország	3,26	1,95	1,28	0,87	4,9
Spanyolország	3,28	1,24	2,05	1,19	4,93
Magyarország	**2,98**	**1,76**	**1,22**	**1,12**	**5,01**
Lengyelország	3,75	2,49	1,25	0,76	5,23
Németország	3,59	2,14	1,45	1,03	5,25
Egyesült Királyság	3,79	1,25	2,54	1,04	5,26
Belgium	3,62	1,22	2,39	1,31	5,47
Finnország	3,48	2,29	1,19	1,72	5,6
Portugália	4,13	2,93	1,21	1,05	5,69
Ausztria	3,88	2,65	1,23	1,21	5,71
Svájc	4,26	2,68	1,58	1,19	5,73
Norvégia	3,67	2,5	1,18	1,25	5,9
Franciaország	4,25	2,76	1,48	1,1	6,1
Svédország	4,36	2,99	1,34	1,65	6,49
Dánia	4,16	2,8	1,36	1,58	6,72
Egyesült Államok	3,87	Na	na	2,71	6,97

3. táblázat

Oktatási intézményekre fordított kiadások oktatási szintenként a GDP százalékában (2000)

A statisztikák szerint a kor nem jelenti az oktatásban, képzésben való részvétel akadályát. 2003-ban, a 25 és 64 év közötti korosztály vonatkozásban, az észak-európai országokban a legmagasabb szintű a részvétel: Svédországban 34,2 % (amely az EU-15 országok átlagának több, mint háromszorosa), ezt követi az Egyesült Királyság (21,3%), és Dánia (18,9%). Alacsony az említett korcsoportok részvétele Portugáliában (3,6%), Görögországban (3,7%), Máltán (4,2%), Litvániában(4,5%) és Olaszországban (4,7%). Magyarországon a részvételi arány 6%, amely a 2002. évi arányhoz viszonyítva (3,2%) jelentős mértékű növekedést mutat, ugyanakkor a tagállamok viszonylatában alacsonynak tekinthető.

III.2. Az oktatás, képzés finanszírozási, támogatási rendszere Magyarországon

A hasonló fejlettségű szociális piacgazdaságokban az oktatás, képzés rendszerének finanszírozása hasonló módon oszlik meg a jövedelemtulajdonosok között. E rendszer fő szereplői az állam (beleértve a helyi önkormányzatokat is), az egyének, valamint a gazdaság szereplői, néhány országban a képzésben jelentősebb szerepet vállalnak a szociális partnerek. Az állami támogatás mértéke alapvetően attól függ, hogy az adott állam mit tekint állami feladatnak. Gyakran fordítva történik, amit az állam forrásaiból támogat, az tekinthető állami feladatnak. Több, mint egy évtizede a hazai forrásokat kiegészítik az EU-ból származó források, amelyek szintén az állam által prioritást élvező feladatok támogatását, illetve fejlesztését szolgálják, s amelyekhez társfinanszírozás formájában szintén csatlakoznak hazai, államháztartásból származó források.

Az egyes jövedelemtulajdonosok hozzájárulásának mértéke, struktúrája, differenciáltságában tükröződnek az oktatással, képzéssel összefüggő elvárások, érdekek.

A társadalmi érdekek alapvetően direkt módon tükröződnek az oktatáspolitikában, jogszabályokban, a tankötelezettségben, a tantervekben, OKJ rendszerben, a követelményekben, a minőségbiztosítási rendszerekben. Az állami döntésekhez megfelelő segítséget nyújtanak az EU szinten megfogalmazott irányelvek, a nyitott koordináció, a nemzetközi elemzések, statisztikák, és általában felső szinten megfelelően működik az információs rendszer. A gazdaság elvárásai, érdekei a munkaerőpiaci folyamatokban tükröződnek, összességében indirekt módon, direkt módon lényegében csak az álláshirdetésekben érzékelhetőek. A munkaerőpiaci elvárások korszerűségét kikényszeríti a hazai és nemzetközi (áru, szolgáltatás, tőke, munkaerő) piaci verseny. Közgazdasági elemzések mutatnak rá makroszintű folyamatokra, melyek felhívják a figyelmet a tervezési munka fontosságára, a képzési struktúrák és tartalmak előrejelzésére.

Az egyéni elvárások direkt és indirekt módon kifejeződnek a pályaválasztásban, a továbbtanulási arányokban, a tényleges képzési struktúrákban, az egyéni pálya-

utakban, karriertervekben. A megfelelő döntésekhez szükséges információ azonban az egyén számára nem mindig áll rendelkezésre, s döntései ennek függvényében nincsenek összhangban például a munkaerőpiaci elvárásokkal. Ráadásul a képzési kínálatot biztosító intézmények, iskolák, cégek munkaerőpiaci, gazdasági információellátása is igen hiányos, s érdekeltsége sem megfelelő a képzési struktúra rugalmas alakításában. Márpedig az állami oktatási, képzési támogatási források csaknem teljes egészében a képző intézményeken, cégeken keresztül, illetve a rendelkezésre álló – egyáltalán nem biztosan megfelelő – képzési, oktatási kínálaton keresztül jutnak el az egyénhez. Az egyén így meglehetősen kiszolgáltatott a kínálati struktúrának és a minőségnek. Az oktatási, képzési piacon nem működik e szempontból tényleges piaci verseny. A képzési intézmények, cégek mérhető eredménye nem a munkaerőpiacnak, vagy a társadalmi, egyéni elvárásoknak való megfelelés, hanem a túlélés, a nyereség. Nincs megfelelő információs rendszer, ösztönzési, szankcionálási rendszer, pályakövetési rendszer stb. Viszonylag szűk csoport kivételével ez a reális helyzet az iskolarendszerben és az iskolarendszeren kívüli oktatásban, képzésben egyaránt.

A továbbiakban e tényezők szempontjából elemezzük végig a jelenlegi összes támogatási eszközt, kiemelve az egyének érdekeinek megfelelőbb döntési lehetőséget nyújtó egyéni számlák rendszerében rejlő lehetőségeket. Kitérünk a humán szférában értelmezett hatékonyságra, a költség-hatékonyság elemzésre, a költség-haszon elemzésre, a különböző szinteken értelmezhető megtérülésre.

Az iskolarendszerű oktatás

A legmagasabb mértékű a támogatás a közoktatásban, melyet a felsőoktatással együtt iskolarendszerű oktatásnak, képzésnek nevezünk, s 18 éves korig kötelező. A közoktatás ingyenes abban az értelemben, hogy a közoktatás rendszerének működtetése az állam feladata, a közoktatási törvényben felsorolt alapfeladatok ingyenesek, bizonyos szolgáltatások térítéskötelesek, illetve tandíjkötelesek. A helyi önkormányzatoknak minden tanuló számára biztosítani kell a tanulás lehetőségét az iskolarendszerben. A nem állami fenntartású iskolák esetén igény szerint e feladatokat átvállalják az önkormányzatoktól, ahol a részbeni állami támogatáson kívül költségtérítést is fizetnek az igénybe vevők.

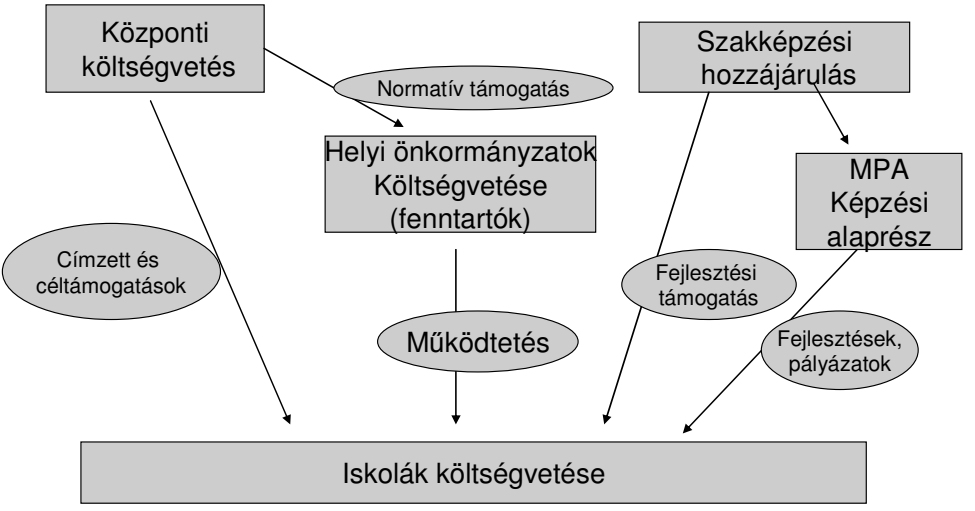
A rendszerváltás után a helyi önkormányzatok költségvetési rendszere gyökeresen megváltozott, bevételorientált, forrástámogatáson alapuló rendszer született. 1991-ben a központi támogatás közel 80 %-a alanyi jogon, normatív alapon került az önkormányzatokhoz. A közoktatási normatívák a helyi önkormányzatokhoz, mint forrástámogatás érkeznek, felhasználási kötöttség nélkül. Az állami feladatvállalás szakmai megfogalmazását a szakmai törvények tartalmazzák, a feladatvállalásban a munkamegosztást, a fenntartói kötelezettségeket az önkormányzati törvény is tartalmazza. A normatívák jogcímei és mértékük minden évben, össze-

függésben a tanulólétszámokkal a költségvetési törvényben jelennek meg. A normatívák jogcímek szerinti differenciáltsága azt szolgálja, hogy a támogatás minél jobban illeszkedjen a helyi önkormányzatok feladatrendszeréhez. Bár időközben megjelentek felhasználási kötöttséggel együtt járó támogatási normatívák is, lényegében a normatív támogatás az önkormányzatok költségvetésébe kerül egyéb bevételekkel együtt, s a fenntartó önkormányzatok finanszírozzák meg az általuk fenntartott intézményeket. Az, hogy a normatívák létszámokkal súlyozott mértéke hogyan aránylik az oktatási intézmények tényleges költségvetéséhez, több mindentől függ. Így például függ az önkormányzatok egyéb bevételeinek nagyságrendjétől, mint pl. a személyi jövedelemadó önkormányzatoknál maradt része, mely évről-évre változik, vagy más központi támogatások, továbbá a saját bevételek. A tényleges intézményi költségvetések általában magasabbak a normatívák tanulólétszámmal súlyozott mértékénél. Felmérések szerint még az azonos feladatokat ellátó intézmények költségvetése is nagy szóródást mutat, alapvetően az épületfenntartás, működtetési költségek differenciáltsága miatt.

A konkrét feladatrendszert a jogszabályok és a helyi igények alapján a fenntartók és az intézmények döntik el az anyagi lehetőségek függvényében. A viszonylag homogén feladatok esetében, mint az óvodai, az általános iskolai, a gimnáziumi feladatok, a központi normatív támogatási rendszer elfogadható módon működik. A tankötelezettség és az egységes követelményrendszer miatt az egyéni döntéseknek „csak" az iskolarendszer szabad megválasztásában van szerepe. Az iskolai rendszerű szakmai képzés esetében viszont számos probléma merül fel, melyek akadályozzák a hatékony, munkaerőpiaci igényeket is tükröző képzést.

Az iskolai rendszerű szakképzés finanszírozási problémái

Az önkormányzati rendszer átalakulásával megszűnt a megyei önkormányzatok területi koordinációs szerepe, s így a szakképzés területi átláthatósága is. Rendszeresen készülnek megyei oktatási és szakképzés-fejlesztési tervek, de megfelelő intézmény- és forrásrendszer hiányában szinte hatástalanok. A rendszer szétaprózott, összesen 909 szakközépiskolai és 511 szakiskolai feladatellátási hely van az országban. A szakiskolák 27 %-a megyei, 45 %-a települési, a szakközépiskolai feladatellátó helyek 26 %-a van megyei, és 40 %-a települési önkormányzati fenntartásban. Nagyrészt a finanszírozási rendszer eredményezi a szétaprózottságot, az iskolák a létszámokért versenyeznek, s egyre több szakmában indítanak képzést. Növeli a szakképző helyek számát a Munkaerőpiaci Alap képzési alaprészéből történő részesedés lehetősége is. A kétszintű (központi és helyi önkormányzati) irányítás ilyen szétaprózott képzés esetében alapvető szakmai eredménytelenséget okoz.



3. ábra

Az iskolarendszerű szakképzés finanszírozása

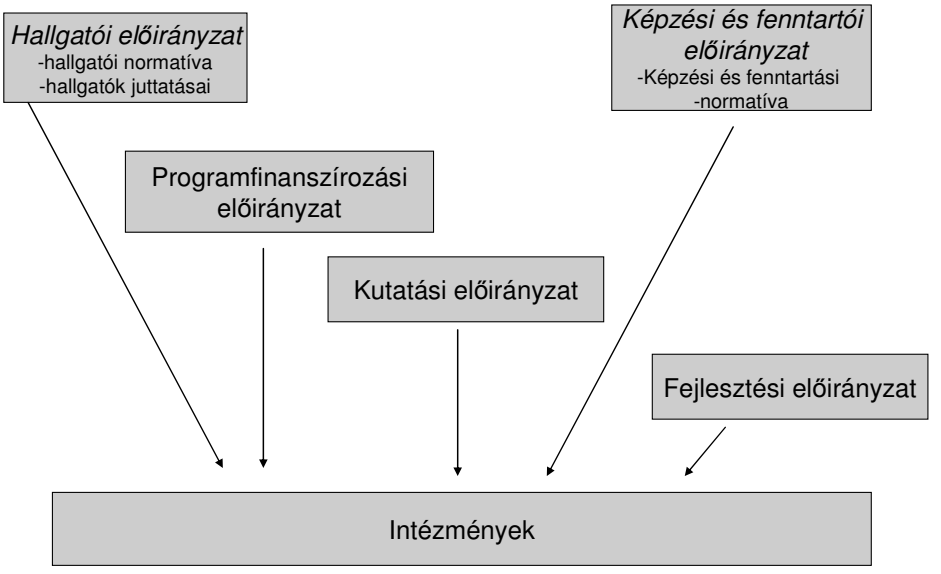
Az iskolarendszerű szakképzés finanszírozásában területi elvnek kellene érvényesülni, a TISZK rendszer kiépítése már ebbe az irányba mutat.

A tanulók döntési lehetősége itt is az iskolaválasztás, valamint a továbbtanulás szakmai iránya az iskolák által nyújtott kínálatból. A kínálatorientált képzés pedig sem munkaerőpiaci, sem az egyéni igények szempontjából nem releváns. A különböző oktatási szintek és típusok közül a középfokú szakképzés, ezen belül a szakmunkásképzés az, aminek a munkaerőpiaci kihívásokra azonnal kell reagálnia, sőt – a képzés időbeli átfutása, a szakképzési tartalmak amortizálódása miatt – struktúra és tartalom szempontjából a pillanatnyi munkaerőpiaci igények előtt kell járnia.

Megközelítőleg relevánssá lehetne tenni a kínálatot a képző intézmények, cégek döntései számára kidolgozott munkaerőpiaci, képzési információs rendszerrel, ezen belül a tanulók, hallgatók számára pályaválasztási információs rendszer kiépítésével és működtetésével.

A felsőoktatás finanszírozása

A felsőoktatás finanszírozási rendszerének értékelésénél az elsődleges kérdés, hogy a felsőoktatásban való részvétel lehetőségének megteremtése részben állami feladat, tehát részben államilag támogatott. Az állami felsőoktatási intézmények esetében a források a központi költségvetésen kívül az államháztartás más alrendszereiből származó támogatás, valamint az igénybe vett szolgáltatások díja.



4. ábra

A felsőoktatás finanszírozása a központi költségvetésből
(Állami felsőoktatási intézmények)

Egyéb forrás még a szakképzési hozzájárulás teljesítéseként elszámolható fejlesztési támogatás, valamint az MPA képzési alaprésze, illetve a felnőttképzési célú keret, melyekből alapvetően pályázat útján fejlesztési célokra részesülhetnek az intézmények támogatásban. A 2004/2005 tanévben összesen 421 520 volt a hallgatók létszáma, ebből nappali tagozatos egyetemi, főiskolai képzésben résztvevő hallgató 212 292 fő. Ebből 80,6 % államilag finanszírozott oktatásban részesült.

A felsőoktatás állami támogatásának alapvető problémája, hogy a támogatandó létszámok szakmastruktúrája munkaerőpiaci szempontból vitatott.

A felsőoktatás kiterjedése és a gazdasági fejlettség között igen egyértelmű az összefüggés. Nemzetközi elemzések rámutatnak, hogy a gazdasági fejlettség meghatározott szintjei meghatározott társadalmi, gazdasági, foglalkoztatási és szakképzettségi szerkezettel járnak együtt. Azaz az egyes országok jellemző struktúrái fejlődésük során nagyjából hasonló pályákat futnak be. Ahhoz, hogy egy ország fejlődési pályája optimális legyen, s az oktatási ráfordítások is a legnagyobb hatékonyságúak legyenek, olyan struktúrájú (vertikális, horizontális szerkezetű) oktatásra van szükség, amely az adott gazdasági fejlettségi szintnek megfelelő szakképzettségi szerkezetű munkaerőt biztosít. A hazai diplomások foglalkoztatásának változását a népszámlálási adatok alapján vizsgálva, megfigyelhető, hogy növekszik a szolgáltatásokban és a közszférában foglalkoztatott diplomások száma, továbbá emelkedik a szellemi foglalkozásúak között a

felsőfokúak aránya, s egyre inkább kiszorulnak a középfokú végzettségűek ezekből a foglalkozásokból. Az is megfigyelhető, hogy növekszik a kisvállalkozási szférában és az önfoglalkoztatóként dolgozó diplomások száma, egyre emelkedik a képzettségi szintjüknél alacsonyabb igényű munkakörökben foglalkoztatott felsőfokú végzettségűek létszáma. Nem csak vertikális, hanem horizontális inkongruencia is jelentkezik.

Meg kell jegyezni, hogy az egyetemi szintű képzés kevésbé közvetlenül munkaerőpiaci célú, mint a főiskolai szint. Az egyetemi képzés bocsátja ki a tudósok, fejlesztők, kutatók, oktatók nagy részét, s a képzési szakirány megválasztásában ezen a szinten az egyéni érdeklődés, elkötelezettség sok esetben erősebb motiváció, mint a megélhetés forrását jelentő konkrét munkakör.

A három szintű képzés kialakítása (un. Bolognai Folyamat) feltehetően a finanszírozási rendszerben is átalakulással jár. A felsőoktatásban az egyéni döntés alapvetően érvényesülhet, hiszen nagy a döntés szabadsága, a hallgató több képzésben is részt vehet egyszerre, vagy egymás után.

A felnőttképzés finanszírozási, támogatási rendszere

Az alap- és középfokú iskolarendszerű felnőttképzés létszáma rendkívül alacsony, középfokon 90 ezer fő tanul nem nappali tagozaton. Az iskolarendszerű felnőttképzés funkciója megváltozott, ma már többnyire az érettségit elérni kívánó szakiskolát végzettek választják ez a formát. Az iskolarendszerű felnőttképzés az összes állami oktatási kiadásnak (ami a 90-es évek végén a GDP-hez viszonyítva 4,9 és 5,2% között volt) kevesebb, mint egy század része. Az állami támogatás mellett a fenntartói (ez esetben az alapvetően önkormányzati) hozzájárulást is figyelembe kell venni az összes kiadás meghatározásához. Az adatok azt mutatják, hogy az alap- és középfokú iskolarendszerű felnőttképzés államháztartási kiadásai a GDP 0,04-0,05%-a körül voltak a 90-es évek végén, s ez az arány a 90-es évek közepe óta stagnál.

Az iskolarendszerű felnőttképzésnek fontos része az esti, levelező felsőoktatás is. Ma már a felsőoktatási felnőttképzésben tanuló hallgatók csak kisebb hányada vesz részt államilag finanszírozott képzésben. Az összes esti, levelező felsőoktatatási hallgató közül 15% alatt van ez a létszám. A felsőoktatásbeli felnőttképzés államháztartási kiadásai a GDP-hez viszonyítva a 90-es évek második felében 0,11% körül stagnáltak, majd a 2000-es években csökkentek, s ma 0,05% körül vannak.

Az iskolarendszerű felnőttképzés államháztartási kiadásai – a hallgatói, tanulói létszám növekedése ellenére – a GDP-hez viszonyítva nagyon jelentősen csökkentek (és csökkennek ma is) a 90-es évek közepe óta. Az erre fordított összeg ma már az összes állami oktatási kiadásnak (ami a 90-es évek végén a GDP-hez viszonyítva 4,9 és 5,2 % között volt) nem éri el az egy ötvened részét. Úgy is fogalmazhatunk, hogy az iskolarendszerű felnőttképzésből az állam egyre inkább kivonulni látszik.

	Alapfokú iskolai felnőttképzés összes államháztartási támogatás		Középfokú iskolai felnőttképzés összes államháztartási támogatás		Felsőfokú iskolai felnőttképzés összes államháztartási támogatás		Az összes államháztartási ráfordítás a GDP arányában
	Millió Ft	%	Millió Ft	%	Millió Ft	%	%
1991	167,5	0,007	1503,9	0,06	3960,7	0,159	0,226
1992	196,4	0,007	1974,2	0,067	4514,5	0,154	0,228
1993	184	0,005	2348,1	0,066	5707,8	0,161	0,232
1994	135,7	0,003	2656,8	0,061	7998,2	0,185	0,249
1995	110,3	0,002	2541,1	0,045	7024,8	0,125	0,172
1996	124,9	0,002	2670,6	0,039	7318,2	0,106	0,147
1997	96,3	0,001	3298,5	0,039	9095,8	0,106	0,146
1998	133	0,001	3551,9	0,035	12003,7	0,118	0,154
1999	143,9	0,001	4106,9	0,039	11232,4	0,106	0,146
2000	157,6	0,001	5248,5	0,041	9186,4	0,072	0,114
2001	183,6	0,001	6503	0,045	7039,4	0,049	0,095

4. táblázat

Az iskolarendszerű felnőttképzés államháztartási támogatása, 1991–2001

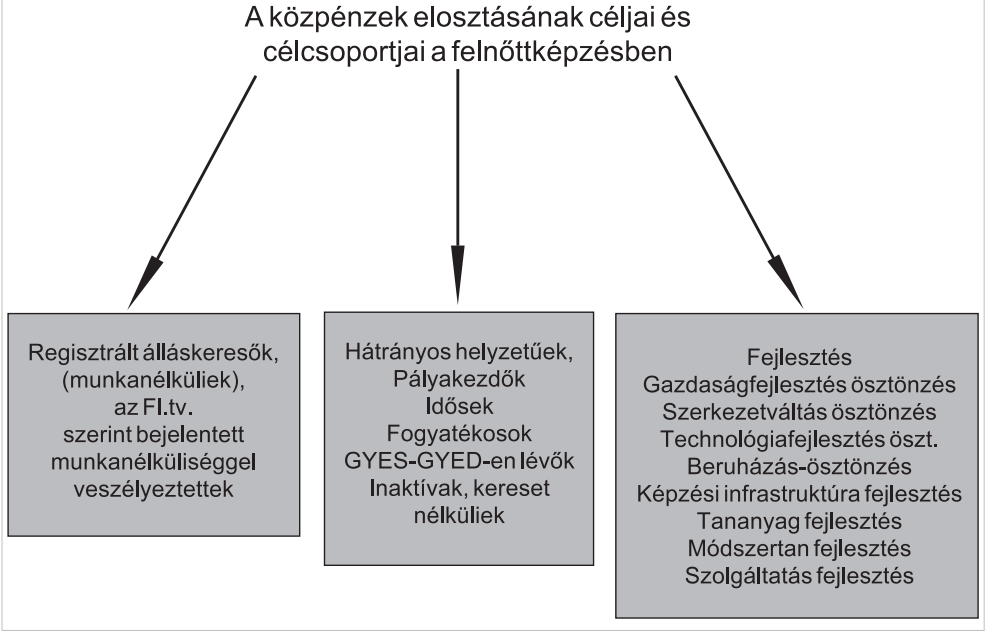
Forrás: Polónyi István: Befektetés a tanulásba

A nem iskolai rendszerű felnőttképzés az iskolarendszerűnél átlagosan kevésbé támogatott. Itt a fő kérdés, hogy a felnőttképzésnek mely része állami feladat. Kétféleképpen lehet a kérdést megközelíteni, vagyis az EU irányelveket is figyelembe véve politikailag, szakmapolitikai szempontból mit tekintünk támogatandónak, másik megközelítés, hogy államilag azokat a területeket kell támogatni, amelyek nem piacosíthatók, nem esnek a gazdasági szereplők közvetlen érdekeltségi körébe. Mindkét megközelítés igen hasonló támogatási területeket eredményez. Egyik támogatási terület a valami-

lyen okból hátrányos helyzetű, depriválti rétegek oktatása, képzése, vagy a hátrányos helyzetű régiók képzési támogatása, a társadalmi, gazdasági, területi kohézió megteremtésének érdekében.

Másik támogatandó terület az országos szinten fontos, egységesen korszerű képzés feltételrendszerének megteremtése (infrastruktúra, eszközfejlesztés, tananyagfejlesztés, módszertani fejlesztések stb.) A felnőttképzés finanszírozási rendszerében a kiadások megoszlanak az érdekeltek között. Az állami támogatás mértéke átlagosan 30-40%, de igen nagy a szórás attól függően, hogy milyen típusú programról van szó. Átlagosan a munkáltatók 30 %-kal, az egyének 30-40%-kal járulnak hozzá a költségekhez. Valójában az átlag mögött a szórás úgy jelenik meg, hogy vannak tanfolyamok, amelyek szinte teljes egészében állami, vannak, amelyek munkáltatói és vannak, amelyek alapvetően egyéni finanszírozásúak.

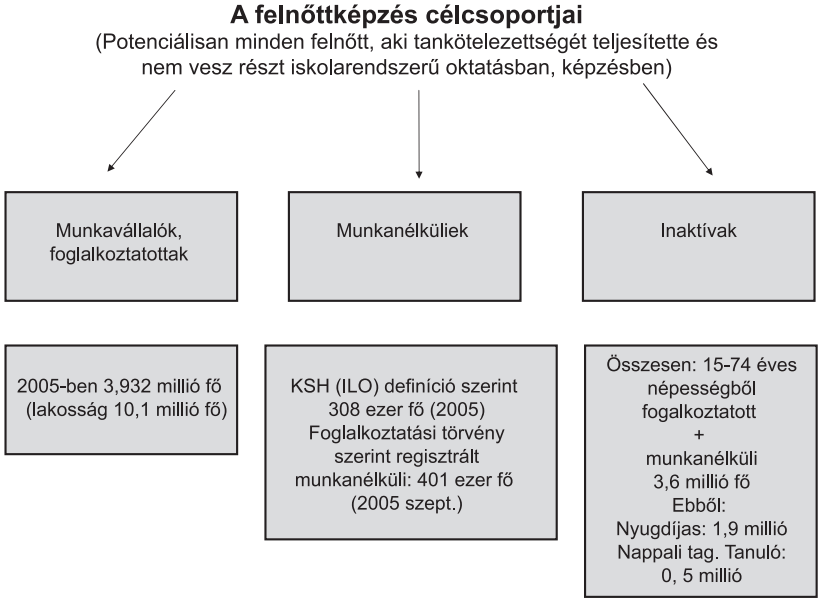
Az állami támogatás rendszere a felnőttképzésben valójában nem is rendszer, a különböző támogatási formák nem egyszerre keletkeztek, s így nem tekinthetők koherensnek, egymástól függetlenül működnek. Ettől függetlenül érvényesül az a támogatási elv, vagy logika, miszerint az állami források elsősorban a munkanélküliek, a hátrányos helyzetű csoportok képzését, másrészt bizonyos országosan fontosnak ítélt fejlesztési programokat finanszíroznak. Az ilyen típusú képzések és fejlesztések nem tartoznak a piac érdekeltségi körébe.



5. ábra

A közpénzek elosztásának céljai és célcsoportjai a felnőttképzésben

Másrészről a felnőttképzés célcsoportjai munkaerőpiaci helyzetük alapján három részre tagolhatók, foglalkoztatottak, munkanélküliek, valamint inaktívak.



6. ábra

A felnőttképzés célcsoportjai

A támogatási típusok pedig feloszthatók direkt és indirekt rendszerekre. A direkt támogatások forrása az államháztartás, ezen belül a központi költségvetés és a Munkaerőpiaci Alap, mint elkülönített állami pénzalap.

A rendszerváltás után az állami támogatási formák közül direkt támogatási forrásként legelőször a *munkanélküliek, illetve a munanélküliséggel veszélyeztetettek képzésének támogatása* jelent meg, melynek szabályait a foglalkoztatási törvény tartalmazza.

A munkanélküliek képzésében meghatározó szereppel bír a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprésze. Ennek központi részéből a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete (MAT) határozata alapján központi képzési programok támogathatók elsősorban a munkanélküliek számára. A MAT határozata alapján lehetőség van a foglalkoztatási törvény – az 1991. évi IV. tv. (Flt.) – hatálya alá nem tartozók képzési programjainak támogatására is. A munkaügyi szervezet által támogatott foglalkoztatási célú képzések fő forrása a Munkaerő-piaci Alap decentralizált alaprésze. A felhasználás szabályait az Foglalkoztatási törvény, valamint a 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet határozza meg. Feltétlenül utalni kell a pályázati úton elérhető támogatásokra, melyek az adott megye/térség foglalkoztatási helyzetének és a rendelkezésre álló kereteknek a függvényében:

a) az egyén képzésben való részvételét közvetlenül támogató forrásokat,
b) az egyén képzéshez való hozzáférését lehetővé tevő, a képzés feltételeinek megteremtéséhez hozzájáruló forrásokat biztosítanak.

A munkanélküliek képzési támogatásánál jellemző az állami szerepvállalás magas, 80-90 %-os aránya. Gyakorlatilag a képzési költségek átvállalásáról van szó, melynek finanszírozása a munkaügyi központokon keresztül a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének decentralizált részéből történik. A támogatás itt sem közvetlenül az egyénhez kerül, hanem a képzést végző intézményhez, képzési céghez. Évente kb. 70 ezer fő képzésére 7-8 milliárd forintot fordítanak a foglalkoztatási alaprészből.

A munkanélküliek képzési támogatási rendszere lényegében bevált, alapvető probléma viszont az alacsony elhelyezkedési ráta (40-44 %). A képzések utáni elhelyezkedéshez nem kapcsolódik garancia, szankció, vagy az elhelyezkedést ösztönző eszköz. Az alacsony elhelyezkedési rátának köszönhető, hogy a munkanélküliek körében a képzés nem az elvártnak megfelelő népszerűségnek örvend, a munkanélküliek a képzést gyakran „feleslegesnek" tartják. A helyzet azért is elgondolkodtató, mert a területi szervezetek közül a – a képzések szervezéséért alapvetően felelős – munkaügyi központok rendelkeznek a legtöbb munkaerőpiaci információval, valamint kiterjedt gazdasági kapcsolatrendszerrel.

Másik direkt támogatási eszköz a *felnőttképzési normatíva*. Ezt az eszközt a 2001-ben született felnőttképzési törvény hozta létre. Forrása a központi költségvetés, illetve azon belül fejezeti jogcímként szerepel a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium fejezetében. A normatív támogatás elvileg alanyi jogon jár a szakképzettséggel nem rendelkezők és a fogyatékosok képzése esetében. A törvény 2005. évi módosítása kiterjeszti a jogot az 50 éven felüliek számára második szakképesítés megszerzése céljából. Ugyanakkor a törvénymódosítás a támogatást elhelyezkedéshez köti. Mindez nem közvetlenül az egyén jogaként és kötelezettségeként jelenik meg, mivel az igényt bejelentők és az elhelyezkedést garantálók maguk az akkreditált képzői intézmények. Ez utóbbit a képző intézmény a munkáltatóval a foglalkoztatásra vonatkozó, vagy az egyénnel az önfoglalkoztatásra vonatkozó szerződésben biztosítja.

A normatív támogatási rendszer alapvetően nem válik be, s ennek több oka van. Az egyik, hogy megbecsülhetetlen létszámok esetén nem célszerű a normatív rendszer, s hogy ez a megoldás egyértelműen a képzési cégek érdekeltségeit szolgálja.

Általában a normatív támogatás alanyi jogon jár, tehát a központi költségvetésnek a teljes igénynek megfelelő fedezetet biztosítania kell (ld. Iskolai normatív állami támogatás), tehát igen kis hibaszázalékkal tervezhető kell, hogy legyen. A hasonló jellegű előirányzatok a költségvetésben „felülről nyitottak" szoktak lenni, hogy az előirányzatot szükség szerint néhány százalékkal túl lehessen lépni. Ennyi rugalmasságot biztosít a költségvetés (a felnőttképzési normatíva esetén ez a nyitottság két év után meg-

szűnt). A felnőttképzési normatíva egyáltalán nem tervezhető, hiszen nem tudni, hogy a 15-64 éves, szakképzettséggel nem rendelkező kb. 800 ezres réteg milyen arányban kíván bekapcsolódni a képzésbe. (A teljes létszám képzése, ami nyilvánvalóan irreális 120 Mrd forintba kerülne, tehát nullától 120 milliárdig nyitott a rendszer. 2005-ben a költségvetés adta lehetőség 3 Milliárd forint, az akkreditált képző cégek által benyújtott (szinte minden megalapozottság nélkül tervezett, legfeljebb a saját kapacitást figyelembe vevő) igény 12 Milliárd forintra rúgott. Mind a két keret irreális. A költségvetési pénz normatív rendszer esetén erre a célcsoportra igen kevés, a képző cégek terve pedig a tapasztalatok szerint teljesíthetetlen. Így a helyzet szinte kezelhetetlen, a felnőttképzési célú keretből pályázat útján a normatív támogatással azonos célú pályázati 1,5 Milliárd forintos keret sem oldja meg a problémát. Ezért történt a szigorú, elhelyezkedés biztosítását is megkövetelő feltételt tartalmazó jogszabály módosítás.

A képző cégek felültervezték a képzéseiken résztvevők tervezett létszámát, mely az általuk igényelt támogatási összeg nem teljes körű felhasználásához vezetett. Ugyanakkor a túltervezett igény lekötötte az egyébként szűkös keretet. Tapasztalható, hogy a támogatás hosszabb távú biztosítása érdekében a felnőttképzési intézmények növelték a képzések áthúzódó óraszámát. Magas a lemorzsolódás, gyakran nem valósul meg a vizsga. A képzési kínálat pedig adott, a tervezést nem előzi meg igényfelmérés.

Ebben az esetben, bár a cél fontos, és egyértelműen államilag támogatandó terület, a felnőttek részéről az igény is jelentős, a normatív támogatás nem megfelelő eszköz.

Másik probléma, hogy a szakképzetlenség, vagy akár az, hogy valaki csak egy szakképesítéssel rendelkezik, nem bizonyítható. Amíg nincs egységes vizsganyilvántartás, ez a kör csak önbevallás alapján becsülhető. Gyakorlatilag a népszámlálás is önbevalláson alapul, amely kimutatja a népesség iskolázottságának mértékét és szakképzettségét.

A *szakképzési hozzájárulási rendszer* direkt és indirekt forrásokat is biztosít. A hozzájárulási kötelezettség teljesítési lehetőségei között szerepel a *saját dolgozók képzési költségeinek elszámolása*. Ezt a lehetőséget a szakképzési hozzájárulásról szóló törvény 1997-től biztosítja, eleinte a bérköltség 0,2 %, később 0,5 %-ának mértékéig. Ez indirekt támogatás, mert úgy érvényesül, hogy az államháztartási rendszerben (MPA elkülönített állami pénzalap) bevételkiesést jelent. A hozzájárulásra kötelezettek eleinte igen kis mértékben éltek ezzel a lehetőséggel. A szakképzési hozzájárulás törvényi szabályozásában bekövetkezett változásokkal, illetve a rendszer korszerűsítésével párhuzamosan az elszámolás szabályozása az elmúlt években több alkalommal módosult. A módosításokat alapvetően az eljárás egyszerűsítése, az elszámolható képzések körének bővítése jellemezte. A szabályozás szerint az OKJ-ban nem szereplő és nem akkreditált képzési program alapján folytatott képzések elszámolhatóságáról a megyei(fővárosi) munkaügyi tanács dönt. A vállalatok körében a saját dolgozók képzési költségeinek elszámolhatósága egyre népszerűbb eszköz.

Időszak	Munka-vállalók száma	Összes költség (eFt)	Elszámol-ni kívánt költség (eFt)	Elfoga-dott képzési költség (eFt)	OKJ-s képzé-sek száma	OKJ-s képzések elszámolni kívánt költsége (eFt)
2000. év	26 563	1 363 256	1 189 530	1 030 561	nincs adat	nincs adat
2001.év	42 884	2 625 064	2 481 419	2 372 124	1 474	745 836
2002. év	55 970	3 564 093	3 512 781	3 386 797	2 319	1 312 652
2003.év	71 744	5 403 841	4 982 997	4 822 471	2 624	1 432 288
2004. év	82 616	6 691 810	5 776 774	5 390 481	4 158	1 854 235

5. táblázat

A szakképzési hozzájárulási kötelezettségből a saját dolgozók képzésére fordított keretek (2000 – 2004. év időszakára vonatkozó főbb adatok)

A fenti lehetőségek kihasználását a KKV-k esetében erőteljesen korlátozza az, hogy a felhasználható keret mértéke esetükben igen alacsony, nem ösztönző, nem tudják hatékonyan felhasználni. A kisvállalkozásoknál a képzési helyettesítés ezért is szinte megoldhatatlan. A nagyobb vállalatoknál a tényleges kihasználást jelentősen visszaveti a munkaügyi tanácsokhoz történő kérvények beadási kötelezettsége. Megoldás lenne a kérelmek benyújtási kötelezettségének eltörlése a felhasználás szakmai körének szigorítása mellett, valamint az elszámolási és adatszolgáltatási kötelezettség szigorúbb bevezetésével.

A képzésenkénti fajlagos mutatókat tekintve megállapítható, hogy 2004-ben a képzésenkénti átlagos összes költség összege 650 ezer Ft, a képzésenkénti átlagos elszámolt/elfogadott költség 524 ezer Ft. A képzések átlagos óraszáma 108 óra. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatói igényekhez igazodóan a hozzájárulásra kötelezettek főként rövidebb időtartamú, a munkakör betöltéséhez, szakmai tevékenység magasabb szintű gyakorlásához szükséges képesítés/ismeretek megszerzése céljából szerveznek képzést munkavállalóik számára. Az egy főre jutó képzési költségek 81 ezer forintra növekedtek, a képzések óránkénti összege 6 ezer forint.

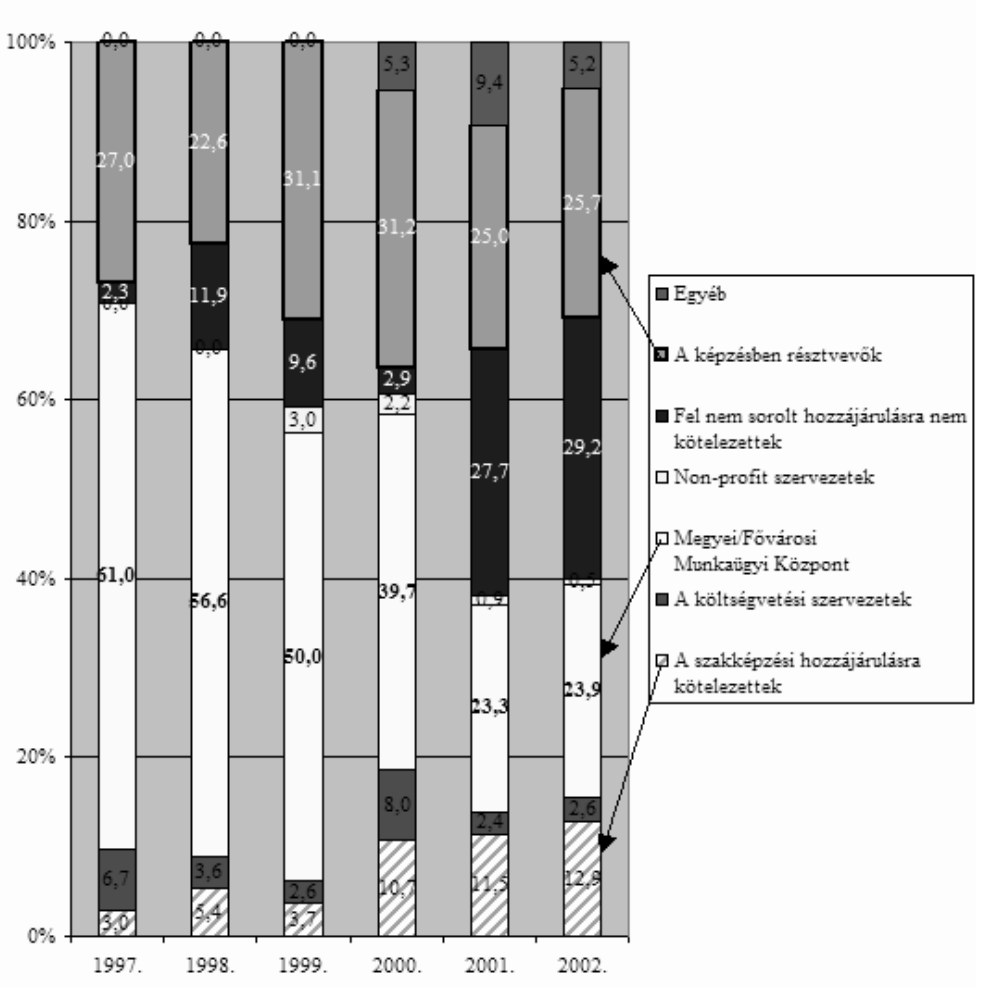
A saját munkavállalók képzésének ilyen típusú ösztönzése, támogatása bevált, a munkáltatók a lehetőség kibővítését igénylik. Ugyanakkor így az állam olyan képzéseket is támogat, amelyek a piac érdekeit követve amúgy is megvalósultak volna. Tény, hogy a hozzájárulási rendszer ezen eszköze esetében a munkaerőpiaci megfeleléshez nem férhet kétség.

Direkt forrásként jelenik meg az MPA képzési alaprészéből a *felnőttképzési célú keretbe* évente átcsoportosításra kerülő mintegy 5-6 milliárd forint. Ez a keret a felhasználását szabályozó rendeletben foglaltaknak megfelelően gyakorlatilag „szabad" felhasználású, olyan értelemben, hogy miniszteri döntés határozza meg a felhasználás céljait és mértékét. E keret elsősorban gazdaságfejlesztő képzési programok, beruházásösztönző képzések, hátrányos helyzetű rétegprogramok, képzési infrastruktúra fejlesztés támogatására szolgál, valamint ebből finanszírozzák az EU programok társfinanszírozási keretét. Az áthúzódó programok finanszírozási kötelezettségei miatt 2006-ra a keretben szinte nem marad szabad felhasználású forrás. Az ebből a forrásból támogatott képzések hatékonysága monitoring rendszer bevezetésével lenne átlátható.

Hasonló módon foglalkoztatási programokhoz kapcsolódó képzési támogatási forrás az MPA *foglalkoztatási alaprész központi része*, melynek felhasználásáról a MAT (Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete) dönt. Ebből a forrásból elsősorban foglalkoztatási válsághelyzetek esetén történik támogatás, de fejlesztési programok, pilot programok, valamint hátrányos helyzetű térségek támogatását is ebből a keretből finanszírozzák. Az e forrásból támogatott programok, illetve ezen belüli képzések hatékonyságát rendszeresen elemzik.

Indirekt forrásként működik a *képzési adókedvezmény*, melyről a személyi jövedelemadóról szóló törvény rendelkezik. Az adókedvezmény maximum a képzési költség 30 %-a, és maximum 60 ezer forint. Ezt a lehetőséget 2004-ben kb. 80 ezren vették igénybe, kb 2 milliárd forint értékben. Ennél a támogatási forrásnál az egyén igénye a képzést illetően egyértelműen érvényesül, hiszen a kedvezmény igénybevételét illetően a képzés szempontjából semmilyen kikötés nincs.

Az iskolarendszeren kívüli szakképzések forrásainak megismerésére 1997. évben történt először adatgyűjtés a statisztikai adatszolgáltatás keretében. Az iskolarendszeren kívüli szakképzések költségviselőinek megoszlása igen jelentős változást mutatott 2002-ben. Az ábra a képzési költségek szerint mutatja be a költségviselőket.



7. ábra

Költségviselők az iskolarendszeren kivűli szakképzésben 1997-2002

Forrrás: KSH OSAP iskolarendszeren kívüli képzések adatszolgáltatása

Forrás	2002. Mrd Ft	2003. Mrd Ft	2004. Mrd Ft	2005. Mrd Ft	2005. becsült létszám
Munkanélküliek képzése	9,8	9,9	7,1	8,0	70.000
MPA felnőttképzési célú keret	2,5	4,5	4,5	4,9	45.000
Felnőttképzési normativ támogatás	_	0,5	2,9	3,0	30.000
Saját munlavállalók képzésének támogatása a hozzájárulási kötelezettség terhére	3,4	4,8	6,7	9,4	130.000
Felnőttképzési SZJA kedvezmény	_	_	1,7	2,5	115.000
Összesen	15,7	19,7	22,9*	27,8*	390.000

6. táblázat

A felnőttképzés állami támogatásának forrásai

*A bemutatott támogatási forrásokon túlmenően felnőttképzési célra az ESZA forrásai felhasználásával a HEF-OP 3.4 (munkahelyteremtéshez és a vállalkozóvá váláshoz kapcsolódó képzések támogatása és a 3.5 (a felnőttképzési rendszer fejlesztése) intézkedések projektjein keresztül (hazai és EU forrásokkal összesen) 2006-ig a 3.4 intézkedésre 17,0 Mrd Ft, a 3.5. intézkedésre 5,0 Mrd Ft, összesen 22,0 Mrd Ft fordítható.

III.3. A felnőttképzés költség-hatékonysága

A felnőttképzésre állami forrásokból, valamint az EU forrásokból együttvéve 2005-ben becslésünk szerint összesen több, mint 30 milliárd forintot költünk. Ebből kb. 400 ezer fő képzése valósul meg. A hatékonyságot igen nehéz vizsgálni, hiszen nincs átfogó, ágazati (egész életen át tartó tanulás) monitoring rendszer, csak egyes alrendszerek esetében történik rendszeres elemzés. Ilyen részrendszer pl. a közoktatás, amelynek minőségéről, eredményességéről rendszeres elemzés készül, vagy a foglalkoztatáspolitikai eszközök, melyek működéséről szintén rendszeres elemzést készítenek a felelős hivatalban, illetve elemzéseket készítenek a kutatók a háttérintézményekben. Ezek az elemzések azonban alapvetően nem tényleges költség-haszon, vagy költség-hatékonyság elemzések.

A költség-haszon (Cost-Benefit) elemzéseket és a költséghatékonyság (Cost-Effectiveness) elemzések módszertanát azonban a döntéseknél, a jogszabályalkotásnál, a tervezésnél, az elemzések, értékelések esetében alkalmazni kellene. A költség-haszon elemzés pénzügyi mutatókkal, a költség-hatékonyság elemzés alapvetően naturális mutatókkal operál.

Nincs ágazati tervezés, költségvetés, információs rendszer és monitoring, A mindehhez szükséges indikátorrendszer részben létezik, mert a nemzetközi adatszolgáltatások, az EU programok ezt szükségessé teszik. Ugyanakkor a hazai programok, tervek

esetében az indikátorok használata csak esetleges. Készül a Nemzeti Alapindikátor-rendszer (NAIR), melynek célja, hogy a társadalmi jólét alakulását megragadhatóvá, a hazai tervezési gyakorlat társadalompoltikai alapelveinek érvényesülését megfigyelhetővé és értékelhetővé, a társadalmi változásokat és társadalompolitikai intézkedések eredményeit láthatóvá tegye.

A **felnőttképzés indikátorai** közé tartozik a felnőttképzésben résztvevők száma, aránya iskolai végzettség szerint, korcsoport szerint, a vállalati képzésben résztvevők száma, aránya, a sikeres vizsgát tettek aránya, a képzés utáni elhelyezkedés aránya, az állami támogatású képzésekben résztvevők aránya, a felnőttképzési intézmények száma, az ellátottság, az elérhetőség stb.

A *felnőttképzésben résztvevők aránya* Magyarországon 9-10%, a EU által 2010-re szóló célkitűzés átlagban 12,5%-os részvételi arányt tartalmaz.

Az *elhelyezkedés arányát* jelenleg csak a munkanélküliek képzése esetén mérjük, jelenleg 40-44% körül mozog, ami igen alacsony aránynak tekinthető. A jövőben a felnőttképzési normatíva szabályainak szigorítása kapcsán a normatíva támogatású tanfolyamok eredményességét is mérhetjük az elhelyezkedés mutatójával.

A finanszírozási rendszer párhuzamos jogi szabályozása párhuzamos döntéseket eredményez, s ez alkalmat ad a párhuzamos, többszörös finanszírozásra, ugyanakkor más területek elhanyagolására. A támogatási rendszer összehangolása nélkül a rendszer átláthatatlan, eredményessége, hatékonysága nem mérhető.

Ha a hatékonyságot más makromutatókkal összefüggésben nézzük, még szomorúbb a kép. Magyarországon ugyan viszonylag alacsony a munkanélküliségi ráta, viszont magas az inaktívak aránya, alacsony a foglalkoztatottság. A foglalkoztatottak aránya több, mint 10 százalékponttal marad el az EU országok átlagától. Ennek az is oka, hogy Magyarországon európai összehasonlításban magas az alacsony iskolázottságú munkaerő aránya, az alacsony iskolázottságú munkaerő fogalkoztatási esélyei pedig lényegesen rosszabbak, mint az EU átlagában. Az iskolázottságban a munkaerő polarizálódott, nagy az alacsony és a magas iskolázottságúak aránya, s kevés a középfokú végzettségű szakember, a szakmunkás. A finanszírozási rendszerben tehát a munkaerőkereslethez igazodó képzettségi struktúra kialakítását kell ösztönözni.

A magyar 25-44 éves lakosság jelenlegi képzettségi szintjének az OECD előírásokhoz[30] történő felzárkóztatása a GDP évi 3%-ának az ilyen célú felhasználását igé-

30 *A 18 éves korosztály 90%-a szerezzen középiskolai végzettséget vagy tegyen ezzel egyenértékű szakmunkásvizsgát, a 30 éves korosztálynak pedig a 25%-a fejezze be nem egyetemi harmadik szintű tanulmányait, 30%-a rövid idejű egyetemi szintű tanulmányokat végezzen, 13%-a pedig hosszú idejű egyetemi szintű tanulmányokat fejezzen be.*

nyelné. Abban az esetben, ha az ideálisan kívánatoshoz képest a fejlett országok szintjére kívánnánk felzárkóztatni a magyar lakosságot, akkor is a GDP 1%-ára lenne szükség. Eltekintve attól, hogy az érintettek hajlandóak lennének-e ilyen áldozatokra és szellemi erőfeszítésre, a magyar költségvetés ekkora pótlólagos kiadásra nem képes.

A tanulás humántőke-megőrző, illetve fejlesztő hatása meghozza eredményét. A megtérülést (megtérülési rátát) lehet össztársadalmi, egyéni, közösségi megközelítésben számszerűsíteni. A legáltalánosabb, össztársadalmi mutató valamennyi, az oktatáshoz kapcsolódó költséget, és az összes bevételnövekményt számba veszi. Az egyéni megtérülési ráta a költségek oldaláról csak az egyének által közvetlenül viselt terheket, a bevételek oldaláról pedig szintén csak a közvetlenül, az egyének által élvezett nyereségeket veszi figyelembe. Anélkül, hogy a megtérülési ráta részletes elemzésébe belemennénk, néhány általános következtetést levonhatunk. A képzés után sikeresek, a szakirányban elhelyezkedők, vagy pozícióban előbbre lépők kereseti növekedése rövidebb, hosszabb időn belül fedezi a képzésre fordított költségeket. Az államilag nagy százalékban támogatott képzéseknél a fedezést össztársadalmi méretekben értjük, mert a nagyrészt egyénileg realizált kereseteket állítjuk szembe a döntően közösségi jellegű forrásokból finanszírozott oktatási kiadásokkal. Nem lebecsülendő ugyanakkor az sem, hogy a bruttó jövedelem egy jelentős hányada adó, és más befizetési kötelezettségek révén bekerül a központi költségvetésbe, valamint közösségi jellegű alapokba.

A munkanélküliek képzés utáni elhelyezkedése esetén ha a Munkaerőpiaci Alapba történő befizetést és az adóbefizetéseket is figyelembe vesszük, akkor általában 3 év alatt "megfizetik" képzési költségeiket. A kereseti növekedés az iskolai végzettség növekedésével a közalkalmazotti és a köztisztviselői szférában, valamint a fegyveres testületek esetében törvényi szinten adott a besorolási és bértarifa rendszerek meghatározásával. A versenyszférában a Munka Törvénykönyve az irányadó, de a bérszinteket itt a munkapiac törvényei, illetve a munkaadók és munkavállalók megállapodásai határozzák meg, vagyis a munka ára a piacon dől el. Az Országos Érdekegyeztető Tanács ajánlásai indikatív jellegűek. Mindezek erdményeképpen a versenyszféra béreinek szóródása jóval magasabb, mint a költségvetési szféráé.

A szellemi forglalkozásúak bruttó bére a fizikai foglalkozásúakénak a kétszerese. A 2004. évi statisztikai adatok szerint az alkalmazásban állók havi bruttó álagkeresete iskolai végzettség szerint jól mutatja a magasabb végzettség hozamát. A 8 általános, vagy kevesebb iskolai végzettségűek bérszintje az átlagnak 62,3%-a, a szakiskolát, szakmunkásképzőt végzetteké 68,9 %, a középiskolai végzettséggel rendelkezőké 94,0%, a felsőfokú végzettségűeké pedig az átlag 180,0%-a.

Magyarországon 1989 óta jelentősen nőtt az iskolai – különösen a felsőfokú – végzettség hozama. A növekedés folyamatos volt, a legnagyobb ugrás a kilencvenes évek második felében történt, de kisebb mértékben folytatódik azóta is. A fiatalabb korosztályok esetében a hozamok az átlagosnál némileg gyorsabban nőttek és a korosztályok

közötti bérkülönbségek lecsökkennek.[31] Az elemzés szerint a szakmunkásképző hozama a nyolc általános iskolai osztályhoz képest 10-14% között mozog, emelkedő tendencia nélkül. Az érettségi hozama 30 % alatti értékről 40 % körülire emelkedett 1989 óta. A legdrámaibb növekedést a felsőfokú végzettség hozama mutatja: 1995-re 80-ról 100 százalékra nőtt, majd 2002-ben csaknem elérte a 150%-ot. A nagy ugrás a 90-es évek legvégén következett be, 2000-től kezdve kissé csökkent, de továbbra is magas maradt a növekedési ütem. A lineáris specifikáció alapján plusz egy elvégzett iskolai osztály 7%-os keresetnövekedéssel járt 1989-ben, 12%-ra ugrott 2002-re. Ez utóbbi nemzetközi összehasonlításban kiugróan magas érték: a fejlett országokban az ilyen típusú regressziókkal becsült kereseti hozam 6-8 % körül van. Elmondható, hogy az iskolai végzettség mérhető hozama a 30-34 éveseknél az átlaggal együtt emelkedett, a 25-29 évesek körében viszont kicsit gyorsabban: 4-ről 11 százalékra.

III.3.1. Számítások egyes hátrányos helyzetű rétegek iskolázottsági és képzettségi szintjének javítását szolgáló támogatások költségkihatására

A felnőttképzési törvény alapján a felnőttképzés potenciális résztvevője lehet mindenki, aki tankötelezettségét teljesítette, és nincs tanulói, vagy hallgatói jogviszonyban, tehát csaknem 8 millió fő. A realitásokat figyelembe véve azonban ez a létszám erőteljesen lecsökken. Ha figyelembe vesszük, hogy jelen tanulmányunkban az állami támogatás új eszközeiről van szó, és az állami támogatás elsősorban az iskolázatlanokat, a rászorultakat kell, hogy érintse, a potenciális létszám tovább szűkül.

A népesség, illetve a munkaerőpiac szempontjából elsődleges csoportok iskolai végzettségi struktúrája lényeges adottságnak tekintendő a képzések tervezése szempontjából. A 15 évesnél idősebb népesség 11,2 %-a (952 ezer fő) valamilyen szinten képezhető ugyan, de nem fejezte be az általános iskolát sem. 2151 ezer fő, aki csak általános iskolát végzett, és további 114 ezer fő, aki ugyan megkezdte tanulmányait valamilyen középfokú intézményben, de nem fejezte be. Az általános iskolai végzettséghez, illetve az érettségi vizsgához felnőttképzési keretek között hozzájutni nem lehet. Ezt a célt az iskolarendszerben kell megcélozni, különösen a fiatalab korosztály esetében.

Az idősebbek számára, akikre egyáltalán nem jellemző, hogy újra az iskolapadot választják, csak a hiányzó szakmai képzés megszerzése lehet cél, illetve az ahhoz szükséges felzárkóztató, közismereti képzés tanfolyami keretek között. Tekintettel arra, hogy a tankötelezettség rövidesen mindenki számára 18 év lesz, és egyre többen továbbtanulnak a felsőoktatási rendszerben, továbbá az a célszerű, hogy a fiatalok első szakképesítésüket az iskolarendszerben szerezzék meg, célszerű a potenciális létszámokat 20-25 éves kortól számításba venni. Az iskolarendszer infrastruktúrája, illetve kapacitása lehetővé teszi az iskolarendszerű felnőttképzés létszámainak növelését, s remélhetőleg a TISZK rendszer kiterjesztése lehetővé, s ösztönzővé teszi a fiatalok számára az iskolarendszerben

31 *Kézdi Gábor: Iskolázottság és munkaerőpiaci sikeresség, Munkaerőpiaci Tükör 2004. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, OFA*

jelen lévő lehetőségek teljesebb kihasználását. Számításainkat ezért elsősorban a 25 év feletti népesség figyelembe vételével végeztük.

Az iskolai végzettség döntően a 35 év alatti korcsoportban változik, általában itt alakul ki a végső végzettségi szint, ezután már csak kismértékű korrekcióról beszélhetünk. Mivel az idősebb korosztály átlagos iskolai végzettsége jelentősen alacsonyabb a fiatalokénál, a népesség iskolai végzettsége az un. demográfiai csere révén folyamatosan növekszik. Az előrejelzések azt mutatják, hogy az országos iskolázottsági szint növekedése felgyorsul, radikálisan csökken a szakképzetlenek aránya, jelentősebbé válik a legalább középfokú végzettség.

Fentiekből is következik, hogy a fiatalok a legmagasabb iskolai végzettséget az iskolarendszerben szerzik meg nappali tagozaton nagyrészt 20-25 éves korig. A 16 évesek 95 %-a, a 20 évesek 49 %-a részesül nappali képzésben az iskolarendszerben, ha az iskolarendszerű felnőttképzést, esti, levelező képzést is hozzászámítjuk, az arányok még magasabbak. A felnőtt népesség képzési igénye tehát rendkívül differenciált. Az állami támogatás igényéből kiindulva megközelíthetjük a kérdést úgy is, hogy a korai iskolaelhagyók (pl. akik nem jutnak el az érettségiig, vagy nem szereznek szakképesítést iskolás korban) mennyi állami támogatástól esnek el, melyet a felnőttképzési forrásokból némiképpen pl. egyéni képzési számla formájában kompenzálni lehet. Ahhoz, hogy az egyes hátrányos helyzetű csoportok képzésének szükséges maximum kereteit meghatározzuk, a rendelkezésre álló adatok alapján fajlagos költségeket és a célcsoportok létszámait meg kellett határozni.

A 25 évesnél idősebb népesség legmagasabb iskolai végzettsége korcsoportok szerint							
	25–29	**30–39**	**40–44**	**45-49**	**50–59**	**60–**	**Összesen 25-**
Az általános iskola első évfolyamát sem végezte el	3 669	7 466	4 245	4 940	9 064	21 113	50 497
Általános iskola közben hagyta abba	12 744	22 935	15 436	17 966	52 890	718 501	840 472
Általános iskolát végzett	142 129	251 593	184 177	214 365	490 509	868 434	2 151 207
Középiskola érettségi és szakmai oklevél nélkül	17 468	25 426	11 361	13 224	17 471	29 136	114 086
Érettségi nélkül, szakmai oklevéllel	257 130	416 342	193 095	224 744	196 162	803	1 288 276
Érettségivel	208 699	365 344	192 969	224 598	357 060	273 019	1 621 689

A 25 évesnél idősebb népesség legmagasabb iskolai végzettsége korcsoportok szerint							
	25–29	**30–39**	**40–44**	**45-49**	**50–59**	**60–**	**Összesen 25-**
Egyetem, főiskola stb. oklevél nélkül	28 953	15 339	3 684	4 288	5 527	13 105	70 896
Egyetem, főiskola stb. oklevéllel	116 199	205 146	103 617	120 600	185 335	157 448	888 345
Összesen	786 991	1 309 591	708 584	824 725	1314018	2 081 559	7 025 468

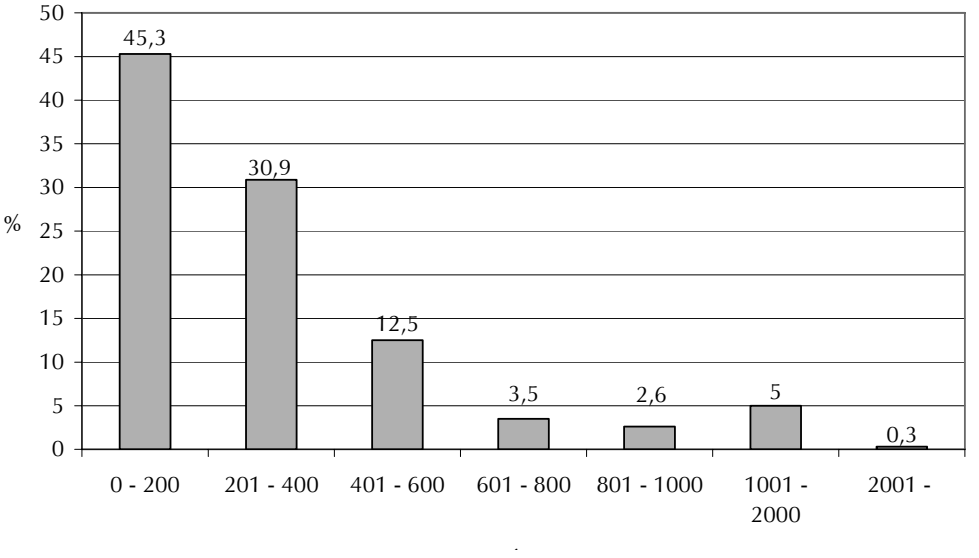
7. táblázat

Népesség korcsoportok és gazdasági aktivitás szerint							
	25–29	**30-39**	**40–44**	**45-49**	**50-59**	**60-**	**Összesen 25-**
Gazdaságilag aktív népesség	581 792	1 027 062	566 862	629 936	665 715	61 633	3 533 000
Aktív kereső	513 761	915 435	509 082	571 010	586 251	20 808	3 116 347
Gyermekgondozási ellátás mellett dolgozó	2 743	5 578	1 199	512	120	0	10 152
Nyugdíj, járadék mellett dolgozó	1 364	4 609	4 837	8 323	35 590	38 046	92 769
Foglalkoztatott együtt	517 868	925 622	515 118	579 845	621 961	58 854	3 219 268
Munkanélküli	63 924	101 440	51 744	50 091	43 754	2 779	313 732
Gazdaságilag nem aktív népesség	205 199	282 529	141 722	194 789	648 303	2 019 926	3 492 468
Gyermekgondozási ellátásban részesülő	102 362	107 910	11 977	3 221	734	75	226 279
Nyugdíjas összesen	11 277	44 767	59 919	118 325	557 594	1 966 779	2 758 661
Egyéb inaktív kereső	34 482	61 926	34 177	35 670	42 466	3 709	212 430
Inaktív kereső együtt	148 121	214 603	106 073	157 216	600 794	1 970 563	3 197 370
Eltartott	57 078	67 926	35 649	37 573	47 509	49 363	295 098
Összesen	786 991	1 309 591	708 584	824 725	1 314 018	2 081 559	7 025 468

8. táblázat

III.3.2. Egy képzés elvégzésének lehetséges költségmodelljei

Az idevágó kormányrendelet a felnőttképzést folytató intézményeket adatszolgáltatásra kötelezi. Az adatszolgáltatás kiterjed az egyes kurzusok résztvevőinek számára, valamint a kurzus időtartamára is. A beadott adatlapok összesítésével megállapítható, hogy a felnőttképzések időtartama a következőképpen oszlik meg.



8. ábra

A felnőttképzések időtartama a beiratkozottak megoszlása alapján, 2003

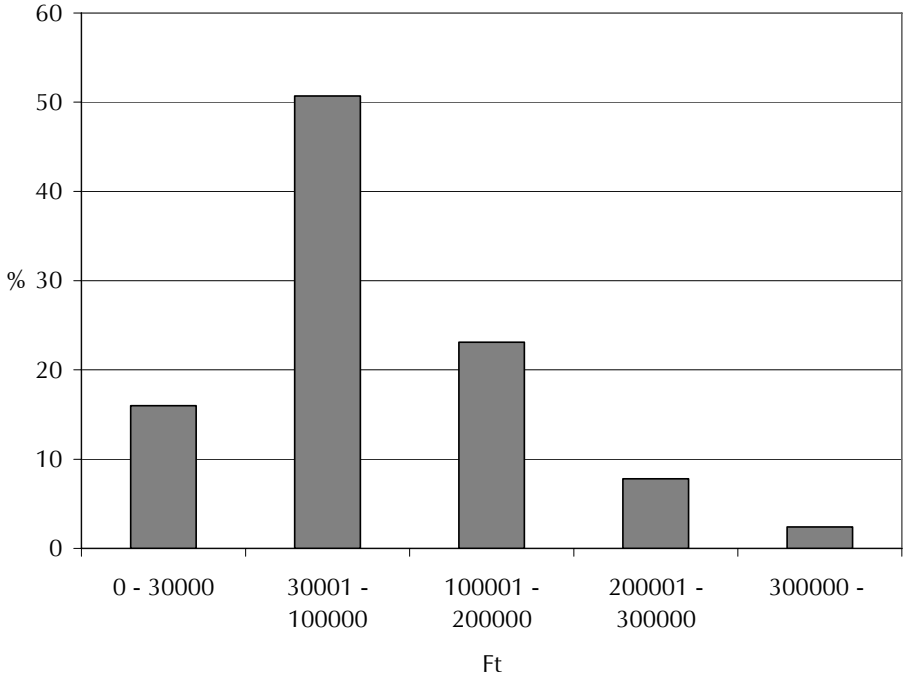
Az ilyen módon megállapított kurzus-időtartamokat használjuk további számításaink alapjául. Mivel célunk az, hogy egy szakma megszerzésének átlagos költségvonzatait állapítsuk meg, a megadott óraszámokból egy olyan számot kell kalkulálnunk, amely megadja egy átlagos képzés átlagos óraszámát. Így az egy képzési órára jutó költségvonzattal beszorozva eljutunk a képzés teljes költségéhez. Ezt a mutatót a fenti óraszám-adatok súlyozott számtani átlagaként határozzuk meg, mégpedig, hogy az egyes kategóriák középértékét a kategóriához tartozó aránnyal szorozzuk meg.

A fenti számítások eredményeként arra jutottunk, hogy a 2003-as adatok alapján a felnőttképzési kurzusok átlagos időtartama 331 óra volt. A továbbiakban olyan költségmodelleket vázolunk fel, amelyek két fő összetevőből állnak. Az egyik a fentiekben meghatározott óraszám, a másik pedig az egy órára jutó fajlagos költség. Az első tényező változatlansága mellett az egyes modelleket a fajlagos költségek eltérő verziói különböztetik meg egymástól.

Az egy szakma megszerzéséhez tartozó költségvonzatot a következő modellekkel mutatjuk be:

- a kötelező adatszolgáltatás alapján felmért részvételi díjak modellje
- az iskolai normatíva-modell
- a felnőttképzési normatíva-modell
- a költségnorma maximum-modell
- OSAP – átlag-modell

A kötelező adatszolgáltatás alapján felmért részvételi díjak modellje:



9. ábra

Részvételi díjak a beiratkozottak létszáma szerint, 2003.

A fent bemutatott osztályközök szerinti besorolás alapján képezhetünk egy olyan átlagos költségvonzatot, amelyet fölhasználhatunk a kurzusok költségvonzatának kiszámítása érdekében. Ezt úgy kapjuk meg, hogy az egyes osztályközök középértékét megszorozzuk az adott kategóriához tartozó gyakorisággal. Így megkapjuk azt a súlyozott átlagot, ami a részvételi díjakat vizsgálva a legpontosabb megoldáshoz vezet.

A fent bemutatott kalkuláció szerint a 2003-as adatok alapján egy átlagos felnőttképzési kurzus részvételi díja **97.905** Ft volt.

Az önkormányzatoknak iskolai szakképzés támogatására nyújtott normatíva modellje

A 2005. költségvetésére vonatkozó 2004. évi törvény a következő, iskolai szakképzés támogatását célzó normatív támogatásokat tartalmazza:

Szakiskola szakmai-gyakorlati normatíva: **112.000 Ft/év**

A felnőttképzési normatíva modellje

A 2004. évi CXXXV. törvény a Magyar Köztársaság 2005. évi költségvetéséről hetedik fejezet, 61.§ (1) bekezdése szerint:

61. § (1) A felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény (a továbbiakban: Fktv.) 22. §-ának (1) bekezdésében meghatározott, a felnőttképzést folytató intézményben az első, állam által elismert, az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló képzésben részt vevő felnőtt képzéséhez nyújtható normatív támogatás mértéke a 2005. évben **370 Ft/óra/fő**, a fogyatékos felnőtt általános, nyelvi és szakmai képzéséhez nyújtható normatív támogatás mértéke a 2005. évben **740 Ft/óra/fő**.

A fenti adatokból úgy kapunk hiteles költségvonzat-információkat, ha a fentebb kiszámolt átlagos óraszámmal beszorozzuk a fajlagos költségeket.

E metodika szerint eljárva a következő eredményekhez jutottunk:

- egy átlagos óraszámú kurzus felnőttképzési normatív támogatása: **122.470 Ft**
- egy átlagos óraszámú kurzus felnőttképzési normatív támogatása fogyatékos felnőttek képzésének támogatására: **244.940 Ft**

A költségnorma maximum-modell

A foglalkoztatást elősegítő képzések költségnormáiról szóló közlemény-tervezet az alábbiakat tartalmazza:

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásokról szóló, többször módosított 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet (a továbbiakban: R) 3. §-ának (2) bekezdésének f) pontja szerint a foglalkoztatást elősegítő képzések költségnormáit – az ÁFA tartalmat is beleértve – a következők szerint határozza meg:

ÁR 1. §-a (1) bekezdésében meghatározott foglalkoztatást elősegítő képzésekből. A felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény 3. § (2) bekezdés a) pontja szerinti

- Általános képzés:
- A R. 1. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott képzések esetében: *400,- Ft/fő/óra*
- Nyelvi képzés:
- A R. 1. § (1) bekezdés d) pontja szerinti képzések esetében:
  600,-Ft/fő/óra
- Szakmai képzés:
  1. A R. 1.§(1) bekezdés a) pontja szerinti, a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény (Szt.) 1. §-a b) és c) pontjában meghatározott képzések közül:
     - - az államilag elismert szakképesítésekre irányuló képzések esetében:
       420,- Ft/fő/óra
       Kivéve:
       XX 5222 XX OKJ számú erősáramú villamosipari felülvizsgáló képesítések:
       1200,- Ft/fő/óra
       XX 5233 XX OKJ számú fémmegmunkáló-ipari, felületkezelői képesítések:
       650- Ft/fö/óra
       XX 3437 XX OKJ számú könyvvizsgáló, revizor és adótanácsadó, XX3452XX nyilvántartási és okmány ügyintézői, XX4641XX CAD CAM tervező képesítések:
       540,- Ft/fő/óra
       az Országos Képzési Jegyzékben nem szereplő szakképesítésekre irányuló, illetve a Szt. l.§ e) pontja szerinti képzések esetében:
       480,- Ft/fő/óra
       minősített hegesztő*650, – Ft/fő/óra*
  2. a R. 1. § (1) bekezdés e) pontjában meghatározott – a vizsgadíjakat is tartalmazó – járművezetői, árufuvarozási, veszélyes áruszállítói, építőgép-kezelői engedélyek megszerzésére irányuló:
     - elméleti képzés esetében: *750,- Ft/fő/óra*
     - gyakorlati képzés esetében:
       4000,-Ft/fő/óra
       kivéve: „C" kategória és mezőgazdasági vontatói engedély megszerzése:
       3.400,- Ft/fő/óra
       a közúti járművek vezetésére jogosító vizsgadíja, a PÁV-, valamint az elsősegély vizsga díja *a hatályos jogszabály szerint*

A felnőttképzésről szóló 2001. évi Cl törvény 3. § (2) bekezdés b) pontja szerinti, a felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatások közül a R. 1. § c) pontjában meghatározott oktatás: *600,-Ft/fő/óra*
Az adott képzésre vonatkozó költségnorma indokolt esetben 100%-kal növelhető, amennyiben a R. 1. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott foglalkoztatást elősegítő képzés

- hátrányos helyzetűeket, megváltozott munkaképességűeket rehabilitáló képzés, vagy
- a nyelvoktatással kombinált szakmai képzések, vagy
- az Európai Unió többi országaiban is dokumentáltan elfogadott szakmai végzettséget biztosít és elősegíti az európai mobilitást.

Amennyiben a képzés az Európai Unióval kapcsolatos ismeretekre vonatkozó tartalmat is hordoz és a képzésben megszerzett kompetenciákat nemzetközi szabályok szerint igazolja, a képzés költségnormája 5%-kal növelhető.[32] A hivatkozott közleményből a modell kialakításához négy képzésfajtát választottunk ki, ezek: *az általános képzés, a nyelvi képzés, a szakmai képzés*, ezen belül az államilag elismert szakképesítésekre irányuló képzések, az Országos Képzési Jegyzékben nem szereplő szakképesítések.

Az általános képzés

Az általános képzés a R. 1. § (1) bekezdés b) pontjában leírtak szerint a szakképzés megkezdéséhez szükséges alapismereteket nyújtó oktatás". Az általános képzés költségnormája 400 Ft/fő/óra. Ezt beszorozva a fent kalkulált 331 átlagos óraszámmal **132.400 Ft**-ot kapunk. Ez azt jelenti, hogy egy átlagos óraszámú általános képzés költségnormája 132.400 Ft.

A nyelvi képzés

A nyelvi képzés a R. 1. § (1) bekezdés d) pontja szerint a szakképesítéssel rendelkező személyek számára nyújtandó államilag elismert nyelvvizsga megszerzésére irányuló képzés". A nyelvi képzés költségnormája 600,-Ft/fő/óra. Ez egy átlagos óraszámú (331) kurzus esetében **198.600 Ft**-ot jelent.

A szakmai képzés

Az államilag elismert szakképesítésekre irányuló képzések fajlagos költségnormája 420 Ft/fő/óra. Ez azt jelenti, hogy egy átlagos óraszámú államilag elismert szakképesítésre irányuló képzés **139.020** Ft-ba kerül.

Az Országos Képzési Jegyzékben nem szereplő szakképesítések esetében a költségnormát a Közlemény 480 Ft/fő/óra. Egy, az Országos Képzési Jegyzékben nem szereplő szakképesítés átlagos költségnormája tehát **158.880 Ft**.

Az adott képzésre vonatkozó költségnorma indokolt esetben 100%-kal növelhető, amennyiben a R. 1. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott foglalkoztatást elősegítő képzés

- hátrányos helyzetűeket, megváltozott munkaképességűeket rehabilitáló képzés, vagy
- a nyelvoktatással kombinált szakmai képzések, vagy
- az Európai Unió többi országaiban is dokumentáltan elfogadott szakmai végzettséget biztosít és elősegíti az európai mobilitást.

Ezekben az esetekben tehát a fent számított költségnormák **kétszeresét** kell figyelembe venni.

32 *Ezek a költségnormák először azokra a képzésekre érvényesek, amelyekre a megyei (fővárosi) munkaügyi központ a R. 4. §-ban meghatározott megállapodást 2004. évre vonatkozóan köt meg.*

OSAP-átlag-modell

Az Országos Statisztikai Adatgyűjtési Program által nyilvántartott, az intézmények által kötelezően beküldött adatok alapján a következő fajlagos átlagköltségek adódtak.

Képzés jellege	Ftv. Alapján támogatott (első	Ftv. alapján támogatott (fogyatékos felnőtt)	Ftv. alapján támogatott képzésben	Nem támogatott képzések	Összes képzés
szakképesítést megalapozó szakmai képzés	0	0	265	485	413
állam által elismert /OKJ/ képzés	0	0	266	446	376
munkakörhöz, fogl-hoz szükséges nem OKJ szakképesítést adó	0	0	400	833	765
szakmai továbbképző	0	0	411	1 353	1338
megváltozott munkaképességűek rehabilitációs képzése	0	0	346	1036	686
elhelyezkedést, vállalkozást segítő képzés	0	0	692	450	620
hatósági jellegű (közlekedési, hírközlési és vízügyi ágazat) képesítésre felkészítő képzés	0	0	802	795	797
nyelvi képzés	0	0	363	488	400
általános felnőttképzés	0	0	448	1 112	878

9. táblázat

Fajlagos költségek (Ft/fő/óra) a felnőttképzésben
(súlyozott átlag, elméleti és gyakorlati órák együtt)

Ftv. alapján támogatott (első szakképesítés)	Ftv. Alapján támogatott (fogyatékos felnőtt)	Ftv. alapján támogatott képzésben	Nem támogatott képzések	Összes képzés
0	0	296	600	493

10. táblázat

A 10 képzés súlyozott átlaga összesen

A beérkezett adatok alapján elmondhatjuk tehát, hogy a felnőttképzésben az egy órára vetített átlagos fajlagos költség 493 Ft. E fajlagos költséggel számolva egy átlagos felnőttképzési kurzus költségeit **163.183 Ft** – nak vehetjük (331 órával számolva).

A részletes számítások a mellékletben találhatók. A számításokat a célcsoport teljes létszáma és a számított fajlagos költségek alapján végeztük. Látható, hogy a szükséges maximum keretek igen magas költségigényt tükröznek, tehát, ha reális tervet készítünk tervezhető költségekkel, mindenképpen korlátozó tényezőket kell a rendszerbe iktatnunk. Három tényező csökkentheti lényegesen a támogatási keretszükségleteket:

- Ha a támogatás csak a tényleges költség egy bizonyos hányadára terjed ki, pl. 40 ezer Ft/fő, ami 1/3-1/4 része a tényleges költségnek.
- Ha a gyakorlat alapján feltételezzük, hogy a célcsoportnak maximum 10-15 %-a él a támogatási lehetőség igénybe vételével (Ennek mértéke nagyban függ a támogatási eszköz PR-jától is).
- Ha a támogatási eszközt csak egyes földrajzi területeken léptetjük életbe, akkor Budapest torzító hatását figyelmen kívül hagyva pl. megyei szinten számítva a költségigény huszadrészére csökken.

IV.
Új rendszerelemek – nemzetközi kitekintésben

Kutatásaink, bár a hazai felnőttképzés jelenkori funkciózavarából és fejlődési rendellenességeiből kiindulva, alapvetően arra keresik a választ, hogy a központosított finanszírozási rendszer mennyiben alakítható át egy rugalmasabb – több szereplő közös felelősségvállalásán alapuló – hatékonyabb (gyorsabb és kevesebb veszteséggel járó) közvetett finanszírozási rendszerré. További lényeges felételezésünk, hogy a piacgazdaság fejlődésének újabb szakaszaiban a képzési kínálat ösztönzéssel szemben fokozatosan előtérbe kerül a keresletoldali ösztönzés – egyént és specifikálható társadalmi csoportokat – mainál igazságosabb rendszere. E nemzetközileg is érzékelhető folyamatba illeszthető a hazai felnőttképzés közvetett finanszírozási rendszerének tudatos fejlesztése.

Az ezredforduló korszakos változásához kapcsolódó Európai Tanács lisszaboni értekezlete egyértelmű célként határozta meg az emberi erőforrásokba történő befektetés szintjének növelését, illetve a befektetés fogalmának újragondolását**.** Az egész életen át tartó tanulás a tudásalapú gazdaság és társadalom felé való sikeres átmenet velejárója. Európa minden polgárának – kivétel nélkül – biztosítani kell az esélyegyenlőséget, hogy a társadalmi és gazdasági változás által támasztott igényekhez igazodni tudjanak, és Európa jövőjének kialakításában aktívan részt vehessenek.[33] Az élethosszig tartó tanulás alapvető fontosságú mind az állam, mind az egyének számára, ebből adódóan – a képzési források növelése mellett – szükségszerű a képzési költségek költségviselők közötti megosztása, illetve az egyéni igényeket és mobilitást támogató pénzügyi intézkedések kidolgozása és bevezetése.[34]

Az OECD 1999 és 2004 között, 17 OECD országban folytatott kutatása[35] kimutatta, hogy a felnőtteket célzó finanszírozási eszközök – úgy mint egyedi támogatások, ösztöndíjak, egyéni képzési számlák, személyi jövedelemadó-kedvezmények, fizetett tanulmányi szabadság – lényegesen csökkenthetik az egyén felnőttképzésben történő részvételének akadályait. Az OECD országok tapasztalatai azt jelzik, hogy az egyéni képzési számla – más támogatási elemekkel (voucher és egyéb kedvezmények) – hatékony eszköz lehet az alulképzett csoportok felnőttképzési részvételének növelésében.

33 *Memorandum az egész életen át tartó tanulásról, Európai Bizottság, Brüsszel, 2000.*

34 *Az élethosszig tartó tanulás finanszírozási mechanizmusainak kialakításakor a következő nyolc alapelv megfelelő kombinációját kell kialakítani: (1) az egyén felelőssége, hogy mit és mikor tanul, (2) a képzési költségek jelentős részét az egyénnek kell viselnie (3) méltányos támogatási rendszer (4) a kormányzatnak a támogatási eszközökkel a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok képzésben történő részvételét kell ösztönöznie ((5)-(6) a támogatási rendszernek az oktatási piac és a munkaerőpiac hatékonyságát kell növelnie, (8) a támogatási rendszernek az egész életen át tartó – az egyéni életpálya bármely szakaszában megvalósuló – képzést kell ösztönöznie. (Options for Financing Lifelong Learning, Miguel Palacios, The World Bank Human Development Network Education Team, March 2003).*

35 *Promoting Adult Learning, OECD, 2005*

IV.1. A képzési számla és a voucher rendszer

Általános értelmezésben az egyéni képzési számlák számos érintett/érdekelt – ideértve a felnőtteket, az állam, a for-profit, illetve a non-profit szektor képviselőit – hozzájárulásaival létesített olyan, alapvetően adófizetési kötelezettséggel nem terhelt megtakarítási számlák, amelyek kizárólag a felnőttképzési tevékenységgel összefüggő célokra használhatók fel. Az egyéni képzési számla létrehozását két elképzelés motiválja: egyrészt az egyéni képzési számlával teremthető meg az egyéni felelősség a felnőttképzésben, másrészt általa biztosított a lehetőség – pénzügyi és szakmai értelemben is – egyéb érintettek folyamatba történő bevonására. *(Promoting Adult Learning, OECD, 2005)*

Az egyéni képzési számla (Individual Learning Account, ILA) viszonylag új eszköz a felnőttképzés finanszírozásában.[36] A legtöbb országban még csak „pilot" kezdeményezések, projektek indultak, egyedüli kivételt képez az *Egyesült Királyság*[37], ahol megvalósult a rendszer országos szintű bevezetése. Az ILA programot nemzeti szinten 2000 szeptemberében indították el, és 2001 októberére 2.5 millió jogosult felnőtt – támogatott képzések folytatása céljából – regisztráltatta magát az adminisztratív feladatokat ellátó Learning Account Centre-nél.[38] Közel 9000 képző intézménynél lehetett a képzésbe bekapcsolódni. A megoldás azonban hamis számlák megnyitásával és az egyéni képzési számlákról történő jogosulatlan pénzfelvételekkel jelentős számú visszaélést és csalást, illetve a privát képzők és oktatás-szolgáltatók minőségellenőrzésének hiánya miatt alacsony színvonalú képzést eredményezett. A programot 2001. december 7-én felfüggesztették. A felnőttképzésért felelős miniszter, John Healey 2002. április 29-én tette közzé a korábbi ILA rendszer erősségeit és gyenge pontjait meghatározó riportot, amely egyúttal megfogalmazza az érintettek új ILA rendszerrel kapcsolatos elvárásait is. Az interjúban részt vett számlatulajdonosok majd' négy-ötöde úgy nyilatkozott, hogy ösztönzőleg hatna további felnőttképzési befektetéseire egy hasonló program. Az összes megkérdezett a korábbi program erősségei közé sorolta annak nyitottságát (mind az egyének, mind a képzést nyújtók tekintetében), de elismerték, hogy az új

36 *A European Learning Account Project (ELAP) 1999-ben, Brüsszelben indult az Egyesült Királyság, Hollandia, Baszkföld és a Skandia (svéd pénzügyi szolgáltató társaság) részvételével, melyhez később Svédország, Svájc, Németország, a CEDEFOP és az OECD is csatlakozott. A projektben résztvevő országok vállalták, hogy az egyéni képzési számla bevezetésével kapcsolatos pilot projekteket indítanak, majd értékelik a projektek eredményeit, és megosztják a „jó gyakorlatra" vonatkozó tapasztalataikat. További információ letölthető: www.e-lap.org oldalról.*

37 *További információ letölthető: http://www.dfes.gov.uk/ila/programme.shtml, és a http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR339.doc oldalakról.*

38 *A programban résztvevő egyén az Individual Learning Account Centre-ben regisztráltatta magát, ezt követően hozzájutott egy „számlakártyához", melyet – a konkrét képzés megkezdésekor – a programban regisztrált képzőnél mutatott be. A képző intézmény a jogosultsági szintnek megfelelően csökkentheti a képzési árat, majd az árcsökkentés összegét internetes rendszeren keresztül igényelheti vissza a központtól. Általános jogosultsági feltétel, hogy az egyénnek Angliában kell élnie, EU-s állampolgár és minimum 19 éves. A számla értéke 150 font, melyet a számlatulajdonosnak 25 fonttal kell kiegészítenie. Különböző képzések esetén különböző mértékű árcsökkentésre van lehetőség (egyes képzéseknél 20%, de maximum 100 font, IT képzéseknél 80%, de maximum 200 font). (The impact of individual learning accounts, Michael Gray and Jane Peters, Mick Fletcher and Gordon Kirk, Learning and Skills Development Agency, 2002)*

programnak „feszesebbnek" kell lennie. Az interjúk szerint további előnye volt a programnak a kormányzati hozzájárulás és az egyénre fókuszáló jelleg. Az új programmal kapcsolatban az érintettek egyértelmű célként fogalmazták meg a képzésben részt vevő egyén felhatalmazását a képzés és a képző kiválasztására, ezáltal másodlagos prioritássá minősítve a kínálati oldalt. Fontosnak tartották a minőségbiztosítás javítását (mind a képzők, mind a képzések vonatkozásában); az információszolgáltatás és tájékoztatás teljességének, ösztönző hatásának erősítését; az egyén felelősségének fenntartását a regisztrációért; az új ILA továbbra is nemzeti (és nem helyi) szintű alkalmazását. A programot 2002 októberében újra meghirdették.

A fenti programmal ellenkezőleg, a *Kanadában* (Learn$ave), *Hollandiában* és az *USA*-ban (IDAs, ITAs) bevezetett pilot-projektek megtervezése során az elsődleges célcsoport az alacsony iskolázottságú felnőttek köre volt. A holland egyéni képzési számlarendszer az alacsony iskolázottságú hátrányos helyzetű rétegekre (ideértve a munkanélkülieket is) fókuszál, míg a kanadai és az egyesült államokbeli képzési számlák bizonyos jövedelmi és vagyoni küszöb alatt élők számára hozzáférhetők. Ezen programok többsége sikeresen növelte a felnőttképzésben való részvételt, különösen az alacsony végzettségűek körében (CINOP, 2005; York Consulting, 2002). Az Egyesült Királyságban tapasztalt visszaélések számához képest kevesebb volt a csalás, és kevesebb esetben hiányzott a minőség-ellenőrzés. *(Promoting Adult Learning, OECD, 2005)*

Feltételhez kötött támogatási formaként működő képzési számla projektek valósultak meg Wales-ben és Skóciában is. Az ILA *Wales* programot[39] 2003. júliusában indították, és azóta több, mint 10 400 egyén regisztráltatta magát. Az ILA Wales – egyéb ILA projektekhez hasonlóan – a felnőtteket segíti tanulási céljaik megvalósításában, biztosítva számukra a döntés szabadságát a képzésben való részvétel időpontjáról, módjáról, és tartalmáról. A programban való részvétel csak a képzési költségektől és az egyén személyes körülményeitől (életkor, jövedelmi viszonyok, végzettség) függ. Ezekre figyelemmel az ILA Wales egyedi elbírálás alapján 100 és 200 font közötti összeget (akár a képzés költségeinek 100%-át is) biztosítja. Az igénylőt nem terheli visszafizetési kötelezettség. A támogatás felhasználható a képzés (kurzus) közvetlen költségeinek, a regisztrációs – és vizsgadíjak, CD romok finanszírozására, azonban nem érvényesíthető a számlaigény elfogadása előtt indult programok, a teljes idős képzések, és az ingyenes képzések vonatkozásában.

Az ILA *Scotland*[40] minden 18. életévet betöltött Skóciában élő felnőtt számára hozzáférhető lehetőség. Jövedelmi viszonyok szerint két kategóriában van lehetőség igénylésre. Aki évi 15 000 font feletti összeget keres az maximum évi 100 font összegig igényelhet támogatást számítástechnikai ismereteinek fejlesztésére (pl. ECDL, PC Passport). A 15.000 font alatti éves jövedelemmel rendelkezők maximum évi 200 font

39 További információk letölthetők: http://www.ilawales.com/, http://www.elwa.org.uk/elwaweb/elwa.aspx?pageid=2972 oldalakról.

40 További információk letölthetők: http://www.ilascotland.org.uk/ILA+Homepage.htm oldalról.

összeget használhatnak fel új tanulási céljaik megvalósítására (nyelvi képzések, ECDL, tanácsadói szakképesítések, classroom assistant, stb.).

Franciaország 2004-ben az egyéni képzési számlák egy differenciált típusát vezette be azzal, hogy az egyének pénz helyett időt takaríthatnak meg. A kollektív szerződés és e szerződés szabályozását tartalmazó jogszabály olyan egyéni képzési jogot biztosít, amely a munkavállaló számára – felnőttképzési tevékenység folytatására – éves szinten maximált 20 óra időkeret „megtakarítását" és felhasználását teszi lehetővé, maximum 6 évnek megfelelő órakeret felhalmozását engedélyezve. *Hollandia* is elmozdul(t) ebbe az irányba azt követően, hogy a kormányzat „Life Course Scheme" programot hirdetett, amely a munkavállalókat megtakarításokra ösztönzi fizetés nélküli szabadságuk finanszírozása céljából. *(Promoting Adult Learning, OECD, 2005)*

Általánosságban megfogalmazható, hogy talán a legnagyobb kihívás a programok nemzeti szintre történő kiterjesztése, intézményesítése előtt az összes kulcsszereplő (kormányzat, szektorális/ágazati testületek, szociális partnerek és a vállalkozások) egyetértésének megteremtése ezen pénzügyi ösztönző jellegéről, illetve az eredményes, hatékony ellenőrzési mechanizmusok bevezetéséről. (*Promoting Adult Learning, OECD, 2005)*

Hollandia 2001-2002-ben nyolc egyéni képzési számla pilot programot indított, amely programok elsődleges célcsoportjai az alacsony iskolázottságú hátrányos helyzetű rétegek (ideértve a munkanélkülieket is) voltak. Az alapelképzelés szerint a munkával összefüggő képzés elősegítése volt a cél. A számla csak a képzés közvetlen költségeire, így regisztrációs díjra, könyvekre, vizsgadíjakra és szoftverekre fordítható. A nyolc pilot projekt mindegyikében 150-200 felnőtt nyitott számlát. A számlákat az ipari ágazat képzési alapjai vagy regionális oktatási hivatalok, ügynökségek kezelték. A számlához történő legfőbb hozzájáruló a kormányzat (a hozzájárulások összege változó, maximuma személyenként 454 EURO), de a felnőttek, a vállalkozások, az ágazati képzési alapok és a helyi önkormányzatok is eszközölhetnek kiegészítő befizetéseket. A program eredményei jók, ezek az alacsony iskolázottságúak relatíve magas „belépéséből" és a kielégítő teljesítmény hozadékból láthatók (pl. sikeres munkahely-keresés, javuló kompetenciák, stb.). Problémaként jelentkezett, hogy sok számlatulajdonosnak nem volt tudomása saját képzési számlájának létéről. Voltak olyan esetek is, amikor a képzési számlát nem a munkához kapcsolódó képzésre használták fel, kifejezésre juttatva ezáltal a munkaorientált, munka-specifikus és az inkább általános oktatási célkitűzések közötti feszültséget. A kormány 2003-ban úgy döntött, hogy nem terjeszti ki országos szintre a képzési számla pilot projekteket, tekintve, hogy a kormánynak nem sikerült egyezségre jutnia a szociális partnerekkel a képzésbe történő bekapcsolódást ösztönző pénzügyi eszköz természetéről. Ennek ellenére a kormányzat szándéka az, hogy a közeljövőben új egyéni képzési számlaprogramot indít, az alacsony iskolázottságúak képzési részvételének támogatása céljából. *(Promoting Adult Learning, OECD, 2005)*

Összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy az egyéni képzési számla a tanulási költségek megtakarításának új módja, amely a kormányzat kezdeményezésében, a képzésben érintettek/érdekeltek közös teherviselésével és támogatásával egyfajta diszkont-csomagot kínál a tanuláshoz való hozzáférés olcsóbbá tétele céljából. A képzési számla lehetővé teszi a keresletorientált képzési piac, a rugalmas és versenyképes árképzési rendszer létrehozását. A képzési számla rendszerszerű bevezetése során megfogalmazódik a motiváció és a részvétel erősítését célzó mechanizmusok fontossága, a képzésben történő részvétel bővítését célzó intézkedések kombinatív alkalmazása, a magas színvonalú információs szolgáltatás és tájékoztatás szükségessége, valamint a hatékony adminisztrációs rendszer felállítása, amely a legkevésbé bürokratikus, csökkenti a hozzáférési akadályokat, ugyanakkor eleget tesz a pénzügyi és minőségbiztosítási követelményeknek.

A *voucher rendszer*[41]-re a szakirodalom mint az oktatási intézmények kormányzati támogatásának alternatívájára tekint. A voucher mögött húzódó alapötlet szerint a képzésben résztvevőnek forrásokat kell biztosítani abból a célból, hogy beiratkozzon az általa választott oktatási intézménybe. Ez a keresletoldali finanszírozás lényege. Az OECD 2005-ös jelentése (Promoting Adult Learning) a vocher-t a közvetlen képzési költségek finanszírozására irányuló közvetlen kormányzati támogatásként definiálja, amely lehetővé teszi az egyén szabad választását és élénkíti a képzők közötti versenyt (Ausztria, Németország, Olaszország, Svájc alkalmazza).

A közgazdászok és egyéb szakemberek két fő ok miatt tanácsolják a voucher alkalmazását:

1. A voucher a fogyasztók szuverenitását növelő támogatási forma, és ez az oktatás piacán is a hatékonyság emeléséhez vezet:

   A voucher a címzettjének opciót biztosít bármilyen oktatási intézmény kiválasztására addig az időtartamig amíg a hatóságok azt „jóváhagyják". A választás során láthatóvá/megismerhetővé válnak az egyéni preferenciák mind a képzés tartalmára, mind a képzők jellemzőire vonatkozóan. Az intézmények és képzések kiválasztásával az egyén erősíti az oktatási intézmények közötti versenyt, és arra ösztönzi őket, hogy az egyéni igényekhez, kereslethez igazodó megoldásokat kínáljanak. Az eredmény a hatékonyabb oktatási piacban realizálódik.

2. A voucher – lehetőségként – a sajátos helyzetű társadalmi csoportokat is megcélozza, ezáltal a társadalomban a méltányosság elvének és követelményének érvényesülését is elősegíti:

   Az oktatási piac hatékonyságának növelése mellett a kormányzatok használhatják a voucher-t bizonyos társadalmi rétegek támogatására is. Különösen azoknál a társa-

41 *Forrás: Options for financing lifelong learning, World Bank, Human Development Network, Education Team, Miguel Palacios, March 2003*

dalmi csoportoknál lehet ellensúlyozni bizonyos körülményeket, akik az oktatás szerepéről, értékéről negatívan gondolkodnak (rosszul informáltak) és ez a tény (negatív vélekedés) szükségszerűen a humán erőforrásaikba történő alul-befektetéshez vezet.

Mint bármilyen közforrásból származó támogatás esetén, a voucher program adminisztrációja is kontroll-mechanizmusok kiépítését követeli meg a céltól eltérő felhasználás megelőzése érdekében. A kontroll megvalósítása szükségszerűen növeli a program költségeit és a felhasználó szempontjából bonyolultabbá is teszi a rendszert.

Összességében a voucher növeli az oktatási piac hatékonyságát és az oktatáshoz történő méltányos hozzáférés elősegítésére is felhasználható, ezáltal valódi és jobb (kívánatosabb) alternatívát jelent a közforrások oktatási intézmények részére történő direkt transzferével szemben. A rendszer tervezése, kidolgozása azonban összetett feladat. Végrehajtása olyan ellenőrzési rendszer kiépítését igényli, amely biztosítja, hogy a közforrások az eredetileg elképzelt módon kerüljenek felhasználásra.

IV.2. Helyettesítési rendszerek (Job rotation)[42]

A társadalomban végbemenő strukturális változások új megoldásokat igényelnek. Választ kell adni a kompetenciahézag (a munkavállalók tudása és az új technológia által igényelt ismeretek közötti űr), illetve a versenyképesség kérdéseire mind helyi, mind EU szinten. A munkahelytől való – képzési célból történő – távolmaradás elősegítése biztosítja a munkavállalók számára a munkával összefüggő szakértelmük és tudásuk fejlesztését, és egyidejűleg lehetőséget teremt a munkanélküli álláskeresők, mint helyettesítők időlegesen üresen álló munkahelyeken történő foglalkoztatására. Ez a „Job Rotation", mint innovatív eszköz alapötlete, amely a nyolcvanas évek végétől, dániai megjelenésétől kezdve mind Európában, mind azon kívül sikertörténetként könyvelhető el.

Kanadában egy 1999-es munkahelyi viszonyokat érintő kutatás szerint, a kanadaiak többsége arra a kérdésre, hogy milyen elvárásaik vannak munkájukkal kapcsolatban, azt válaszolták, hogy kihívást jelentő és érdekes munkát szeretnének. Ezen igényeknek való munkáltatói megfelelés egyik útja a job rotation: a munkaszervezés olyan rugalmas formája, amely a munkavállalók részére tudásuk alkalmazására több lehetőséget nyújt, részükre különböző feladatok ellátását biztosítja, és munkájukra nagyobb ráhatást tesz lehetővé. Ez a flexibilis megközelítés a job rotation vagy cross-training (kereszt-képzés), amely a munkavállalók feladatok széles körére történő képzését és a különböző munkakörök közötti rotálásukat jelenti.

A job rotation és a cross-training is hordozhat előnyöket mind a munkáltató, mind a munkavállaló szempontjából. A munkavállalók új tudással gazdagodnak, és a huzamos időn keresztül ellátott, állandóan ismétlődő feladatokból szükségszerűen adódó una-

42 *Forrás: Job rotation: European Models, Kaisa Kankaanpää – Lehtinen Pasi Lahtinen, 2001*

lom, érdektelenség veszélye is csökken. A feladatok szélesebb köre és nagyobb választéka érdekesebb munkát és igazi kihívást jelent. A munkáltató oldalán jelentkező előny, hogy a job rotation az innovációt úgy növeli, hogy közben képessé teszi a munkavállalókat tudásuk több munkakörben történő alkalmazására. A cégen belül a munkavállaló más munkakörbe helyezése segíti a cég tevékenységének jobb megértését (növeli a cégen belüli átláthatóságot), illetve feltárja azt is, hogy az egyes munkakörök milyen viszonyban vannak egymással, az egyes pozíciók hogyan járulnak hozzá a cég egészének működéséhez. Végül, a multiszakértelemmel rendelkező munkaerő sokkal inkább készen áll, alkalmazkodásra képesebb a piaci változásokra.

Relatíve kicsi a száma a job rotation rendszerben részt vevő kanadaiaknak: 15% alkalomszerűen, és csak 6% a gyakori részvétel aránya. Ez a rugalmas munkaszervezési forma a nagy cégekben foglalkoztatott munkavállalók között némileg több közös jellemvonást mutat. Pl. a 20 fő munkavállaló alatti létszámot foglalkoztató cégek esetén kicsi a valószínűsége a job rotation alkalmazásának, 84% nyilatkozott úgy, hogy soha nem foglalkoztatták így, összehasonlítva az 500 vagy ennél több embert foglalkoztatóknál ez az arány 80%-os. A valamennyi méretű céget egyesítő százalékos részvételi arány 79% (forrás: www.jobquality.ca).

A job rotation a képzés, az üzleti élet fejlesztése és az aktív munkaerő-piaci politika kombinációja. Célja a munkavállalói képességek, készségek és a technológiai innováció folyamatosan változó követelményei közötti hézagok csökkentése. A job rotation megvalósítja a képzés közvetlen munkahelyteremtő hatását azáltal, hogy a cégeknek és munkavállalóiknak szóló jövőbeni képzési megoldásokat biztosít, jól képzett és az üres helyeken helyettesítésre alkalmas munkaerőt teremt.

A job rotation olyan stratégiaként jellemezhető, amelyből valamennyi érintett számára előny származik:

- a cégeknél csökkenti a távolmaradás szintjét, következményeit, megkönnyíti a munkaerő alkalmazását (toborzását), és ez végső soron a versenyképesség növekedését eredményezi
- a munkavállalók között a tapasztalat és a motiváció szintjének emeléséhez vezet;
- a munkanélküliek számára értékes munkagyakorlatot és képzést tesz lehetővé
- javítja a munkavállalók munkapiaci lehetőségeit és hozzájárul a munkaerőpiac rugalmasságának növeléséhez
- erősíti és támogatja a lifelong learning-et

Nagyon rugalmas megoldásról van szó, hiszen valamennyi ágazatban, a magán- és a közszférában, nagy és kisvállalkozásoknál egyaránt alkalmazható, esetről esetre változhat a résztvevők száma, a képzés időtartama, a célcsoport. Alkalmazható szervezeten belül, de nemzetközi cserét is megvalósítva.

Az EU – Jobrotation International Association – egy transznacionális partneri együttműködésből, az ADAPT közösségi kezdeményezés mentén fejlődött nemzeteken átnyúló együttműködési platformmá, melyben a tagok a *job rotation* bevezetését, fejlesztését, „főáramba helyezését" és a nemzetközi együttműködést vállalták.

A közös munkának és gondolkodásnak már látható jelei is vannak a job rotation modellek számos ország nemzeti foglalkoztatási akciótervében. (így pl. Németország: Lifelong Learning: Aims and Iniatives for 2000; Dánia: Important elements of measures under pillar 3, Encouraging adaptability of businesses and employees; Svédország, Belgium, Portugália, Finnország), EQUAL kezdeményezéseiben megjelentek, és összességében elmondható, hogy a job rotation hatása és fontossága egész Európát elérte.[43] Az alapkoncepció ugyan bármilyen távollét, távolmaradás esetén biztosítja a helyettesítést, az EU Job rotation keretében végzett tevékenységek azonban már elsődlegesen a kis- és középvállalkozásokra fókuszálnak, és a képzési célú távolmaradás kérdéseire helyezik a fő hangsúlyt.

Az *Egyesült Királyság*ban a job rotation kapcsán bevezetett valamennyi intézkedés a kormányzat által 1997-ben Welfare to Work stratégia részeként meghirdetett New Deal programmal áll összefüggésben. A New Deal a helyi együttműködéseken alapul, és célja személyre szabott eszközökkel a foglalkoztatási akadályok elhárítása, a munkanélküliek önbizalmának erősítése, ezáltal a munkába állás vagy a képzésekbe történő bekapcsolódás megkönnyítése. A job rotation projektekben való munkanélküli részvételt támogató ösztönző eszközök erősnek tekinthetők. A cég és a kormányzat biztosítja a munkanélküli fizetését a helyettesítés időtartam alatt, New Deal alapokból vagy egyéb projektfinanszírozásból. A helyettesítés alatti fizetés azonos szintű a ténylegesen foglalkoztatott munkavállaló munkabérével, és ezáltal sokkal magasabb, mint az egyébként rendkívül alacsony munkanélküli ellátás. A helyettesítésben alkalmazott mindazonáltal csak időlegesen áll a céggel jogviszonyban. A munkavállaló fizetését a tanulmányi szabadság időtartamára és a képzési költségeket a munkáltató fedezi.

Skóciában bár nincs a job rotation-re vonatkozó konkrét jogi szabályozás, azonban mégis viszonylag új intézménynek tekinthető, mivel több pilot projekt valósult meg. Általános vélekedés Skóciában, hogy a job rotation hozzáadott értéket jelent a helyi gazdaság újjászületéséhez azzal, hogy a helyi közösség tagjainak tudását fejleszti, és a helyi vállalkozások kapacitásait, versenyképességét is növeli. Növekvő érdeklődés kíséri a job rotation-t, fő célkitűzés a foglalkoztatási politika részévé és személyfejlesztési, humán erőforrás-fejlesztési gyakorlattá történő konvertálása.

A közelmúltig a szakképzési továbbképzést nem tekintették fontos kérdésnek *Spanyolország*ban (okai: a cégek képzési tevékenységét nem írta elő jogszabály, a kollektív megállapodások elhanyagolták ezt a témát, a határozott időtartamú, időszakos szerződések túlsúlyban voltak). A felnőttképzés erősödése a szakképzés stra-

43 *Presence of Job rotation int he National Action Plans for Employment 2000 in EU-Countries (Newsletter 40). További információ letölthető: http://www.eu-job rotation.org/dl/nwl_40.pdf oldalról.*

tégiai szerepének, a cégek közötti versenyben betöltött szerepének felismerésével magyarázható, de indoka a spanyol gazdaság EU-országoktól elmaradó teljesítménye, és a felzárkózás igénye is. Az első job rotation projekt két fő célterülete a fémipar Pamplona-ban és az agrárszektor Navarra-ban. Az első lépés a job rotation feltételeit biztosító helyi akciótervek készítése, és a helyi szereplők meggyőzése a job rotation fontosságáról, különös tekintettel a 40 év felettiek esetében. A cél ezen kívül a helyi szabályozás módosításának kezdeményezése és a finanszírozási mechanizmusok kidolgozása. A programban a regionális adminisztráció, az oktatási-képzési szervezetek, a fémipari és agrár szövetségek, a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseletek képviselői vesznek részt. A job rotation bevezetésével összefüggő egyik legfontosabb probléma a jogi, és egyéb keretfeltételek hiánya. A projekt indítása nehézkesnek tekinthető, tekintve a szűkös pénzügyi lehetőségeket és job rotation-ra vonatkozó tájékoztatás hiányát is.

*Németország*ban a szakképzési továbbképzési rendszert hagyományosan a széles körben hozzáférhető képzések, a szabad piac és az állam támogató szerepe jellemzik. A szakképzési rendszer költségei alapvetően a vállalkozások, a szövetségi Munkaügyi Minisztérium, a közszféra egyéb szereplői és az egyének között oszlanak meg. A job rotation szempontjából fontos strukturális jellemző az általános alapfokú oktatás és a vállalkozások által nyújtott továbbképzések közötti felosztás, mely célkitűzésekben is jelentkező különbözőség az európai országok gyakorlatával sem egyezik. A foglalkoztatáspolitikára vonatkozó jogi szabályozás legutóbbi reformja e hézag kitöltését is szolgálta.

Németország 1996 óta sikeres job rotation programokat tud felmutatni. 1996-99 között a job rotation módszer, mint új foglalkoztatáspolitikai eszköz – különböző sebességgel és intenzitással, ugyan, de – végigsöpört az egyes német államokban.[44] Jelentős a job rotation szereplők hálózati együttműködése, a helyi és a regionális aktivitás erőssége, sikeres a kis- és a mikrovállalkozások motiválása. A jelenlegi német modell célja a helyettesítés vonzóvá tétele jobb pénzügyi ösztönzőkkel.

Dániában az oktatási rendszer fejlődése és kialakítása a szakszervezetek és a munkáltatói érdekképviseleti szervezetek tárgyalásainak eredménye. A dán felnőttképzési rendszer az általánosságra, a kreativitásra és a szociális dimenziókra helyezi a hangsúlyt. Éves szinten a lakosság fele vesz részt közforrásból részben vagy egészben finanszírozott oktatási tevékenységben, és a felnőttek 30%-a vesz részt munkaidőn kívül oktatási, szakképzési tréningen.

A job rotation aktív munkaerőpiaci politikán alapul, mely a képzéseknek elsődleges prioritást biztosít. A dán Munkaügyi Minisztérium a job rotation-t az egyik legsikere-

44 Az 1996-99 közötti időszakról kutatás is készült, amelynek célja a „German job rotation model" eredményeinek feltárása. Számos szervezet vezette be a job rotation-t, a vizsgálat időszakban 25 projekt indult 740 vállalkozással, ezen vállalkozások 2032 munkavállalójával és 968 munkanélkülivel. A projektek időtartama 6-39 hónap között mozgott, átlagosan 22 hónap. A munkavállaló képzésének átlagos időtartama 6.7 hónap. A legsikeresebbnek a heti két nap munka és 3 napos képzési arány tűnt.

sebb projektnek tekinti a hosszú időtartamú munkanélküliség csökkentésében és a munkaerő tudásszintjének emelésében. A job rotation dán modellje számos partner szoros együttműködésén és feladatvállalásán alapul. Alapelv, hogy projektet „futtathat" bármilyen szervezet. Egyetlen előírás, hogy a regionális munkaügyi bizottság jóváhagyására van szükség, és ez a testület határozza meg a projekt pénzügyi támogatásra jogosító kritériumait.

Dániában 1987 óta alkalmazzák a job rotation módszerét, a nagy áttörés 1993-ban volt. A dán közgondolkodásban és társadalomban a job totation már szilárdan megvetette a lábát, és általános jelleggel elfogadott eszközként tartják nyilván. A köz- és a magánszférában tevékenykedő valamennyi típusú szervezet integrálta stratégiája és gyakorlata közé. Az elmúlt néhány év tapasztalata, hogy a termelő- és a szolgáltató ágazatokban a nagy és a közepes vállalkozások voltak a job rotation fő haszonélvezői, a kisvállalkozások nem mutattak fel értékelhető eredményt, csak a közelmúltban váltak aktívabbá. A job rotation 1993 óta az aktív munkaerőpiaci politika szerves része. 1996-ban érte el csúcspontját 36.000 résztvevővel, amely a dán munkaképes lakosság 1.5%-ának felelt meg. Az utóbbi időben ez a szám majd a negyedére csökkent: 2000-ben a résztvevők száma 8.000 fő, a csökkenés mögött több ok húzódhat meg (a gazdasági növekedés csökkentette a munkanélküliséget, a megfelelően motiválható munkanélküliek aránya csekély).

A jogszabályi környezet a foglalkoztatáspolitika keretében szabályozza a job rotation-t, a dán tanulmányi szabadságra vonatkozó jogszabályok különösen elősegítik azt. A finanszírozást illetően általános, hogy a munkanélküli személy a helyettesítés idejére fizetést kap, kivéve, ha közszektorban tevékenykedő munkahelyen alkalmazzák. A munkanélküli fizetésének költségeit három opcionális módon lehet finanszírozni:

- a cég fizeti a személy teljes fizetését, és támogatást kap a munkaügyi hatóságtól (job training grant, képzési támogatás);
- cég fizeti a munkanélküli teljes fizetését támogatás nélkül, ez lehetőséget nyújt 20%-os kompenzációra mikor a cég munkavállalói képzésben vesznek részt;
- A cég kombinálja az eseteket, pl. fél év képzési támogatással, és ugyanilyen támogatás nélküli időtartam. Ebben a modellben a 20% extra csak a támogatás nélküli időszakra alkalmazható.

A képzés időtartamára a munkanélküli a munkaügyi hivataltól munkanélküli ellátást kap. A cégek munkavállalóiknak a képzés időtartamára teljes fizetést biztosítanak. A munkavállaló képzésének költségeit a cég és az állam megosztva viseli. Ez régiónként, cégenként és projektenként eltérő. Nehéz meghatározni és számszerűsíteni a cégek hozzájárulását, mert a cégek gyakran a teljes projekt költségvetés egy részét fizetik. Becsült adat szerint a képzési költségek viselésében a cégek aránya kb. 25%-os.

A job rotation bevezetése óta projektek százai indultak: a job rotation a munkanélküliek számára kiemelkedően produktív: a projekt végén 60-80%-uk talált munkát, 1995-

ben a munkanélküliség 16%-os csökkenése a job rotation egyértelmű hatása és pozitív következménye. A 14 uniós tagállam job rotation-nal kapcsolatos – 1996 és 2001 közötti – gyakorlatát bemutató kutatási jelentés[45] szerint összességében megállapítható, hogy:

- A legtöbb projektet az ipari termelést végző vállalkozásoknál indították, a második helyre a turizmus ágazata került. A job rotation-t méretre tekintet nélkül minden cégnél és szervezetnél alkalmazták, a legtöbb országban kisvállalkozásoknál is bevezették. Ausztriában, Dániában, Franciaországban és Svédországban a nagyvállalatoknál is megvalósították. Dániában a közszektor jelentős megvalósítója a job rotation metódusnak. A job rotation jó megoldásnak bizonyult a kisvállalkozások képzési igényeinek kezelésében, tekintve, hogy általában nem rendelkeznek anyagi forrásokkal személyzetfejlesztésre, holott a tudás (know how) naprakésszé tétele náluk is jelentős igény, elvárás és követelmény.
- A jogszabályi hátteret illetően minimum szabályozási követelmény, hogy a munkavállalónak legyen joga megfelelő időtartamú szabadságra, és a jog szabályozza a felnőttképzés lehetőségét, formáit, ideértve a munkanélküliek képzését is. A job rotation-t biztosító általános jogszabályi rendelkezések valamennyi vizsgált országban megtalálhatók, de csak Portugália rendelkezik specifikus jogi szabályozással. A dán jogi szabályozáson a közelmúltban módosítottak, Olaszországban (Szicília mint vizsgálat terület vonatkozásában) jogszabály-tervezet készült, Németországban is várható a job rotation-t kedvezően érintő szövetségi szintű jogszabályi módosítás.
- Nincs általános európai támogatási módszer, annak ellenére, hogy ebben a vonatkozásban néhány közös trend a projektekben felfedezhető. A legtöbb esetben a munkanélküli személy a képzés időtartama alatt rendszeres munkanélküli ellátásban részesült, a munkahelyen történő helyettesítés időtartama alatt pedig fizetésre / munkabérre volt jogosult (a munkabér szintje és forrása országonként eltérő). A munkanélküli személy képzési költségeit az EU projekt támogatása vagy állami forrás fedezte. A képzési költségek fizetésében több variáció érvényesült, a vállalkozások alapvetően pénzügyi korlátaikra tekintettel nem tudtak részt venni a költségek megosztásában / viselésében. Több országban az EU-projekt finanszírozástól való függőség okozott anomáliákat. Erre is tekintettel világossá vált, hogy amennyiben a job rotation az adott ország foglalkoztatási politikájában állandó komponenssé válik, sikerének egyik záloga a független nemzeti finanszírozás megteremtése. Ez megvalósítható pl. képzési alapok támogatásával (ld. Portugália).

Az egyes országok különböző fejlettségi szinten állnak a job rotation bevezetésével kapcsolatban: néhány országban már rutinszerűen, napi mechanizmusként működik, máshol csak most ismerkednek vele. Néhány országban (pl. Ausztriában, Dániában, Németországban, az Egyesült Királyságban és Portugáliában) már a beépült a közgondolkodásba és fejlődési üteme gyors, míg más országokban társadalmi, strukturális, jogi vagy pénzügyi akadályok miatt valódi kihívás az intézményesített alkalmazás megteremtése.

45 Job rotation: European Models, Kaisa Kankaanpää – Lehtinen Pasi Lahtinen, 2001

V.
Új rendszerelemek a hazai felnőttképzés közvetett finanszírozásában

A nemzetközi tapasztalatok elemzése alapján megállapítható, hogy a felnőttképzés közvetett finanszírozási technikái az EU fejlettebb országaiban egyre differenciáltabb fejlesztések eredményeként számos pilote-projekt tárgyát képezik. A tendencia jól érzékelhető: az egyénnek az egész életen át tartó tanulás rendszerébe történő középpontba kerülésével, e finanszírozási technikák a munkaerőpiaci kereslet oldali ösztönzés eszközeiként jóval hatékonyabbak, mint a tradicionális központi, normatív jellegű támogatások. Egyfelől a „megszokott" technikák időigénye, bürokratikus volta, hatékonyságának alacsony szintje éppen azt nem teszi lehetővé, hogy az egyént, társadalmi csoportok esetenként egy-egy jellemző szerint homogén érdekcsoportjait – hátrányos helyzetüek, képzetlenek, idősebb korúak stb. – megfelelő módon preferálják a képzésbejutás és támogatás során, számukra releváns kurzusokat, tananyagot, tanulási formákat biztosítsanak.

Másfelől, s ezt a nemzetközi áttekintés is tükrözi, a fejlett országok többségében gond van a foglalkoztatás- és oktatáspolitika reagálási gyorsaságával a központosított intézkedések esetében. E vonatkozásban Magyarországon a hasonló kísérletek hiánya ellenére hasonlóképpen jelen van, ezért a közvetett technikák egy részének – képzési számlarendszer, voucher-tipusú finanszírozás, kompenzatív helyettesítési rendszer átfogó bevezetésének pénzügyi kockázatai rendkívül magasak, s a többletforrások sem állnak rendelkezésre.

E fejezetben kutatásaink azon eredményeit összegezzük[46], mely szerint a fenti jellemzőkkel leírhartó helyzetben Magyarországon a közvetett finanszírozási technikák felnőttképzésbe történő bevezetése szempontjából az egyéni képzési számla bevezetését elméleti szinten indokolt alaposan vizsgálni, illetve csak egy hosszabbtávú cselekvési program keretében operacionalizálni. Ezzel szemben a képzési utalványok esetében a differenciált, helyi kísérletek szintjén célszerű lenne az európai uniós pilote-rendszerekben tapasztalható folyamatokhoz intenzíven felzárkózni. Bár a jogi szabályozás kereteinek javításával a helyettesítési renszerek esetében különösebb forrásbővítés nélkül is jelentős javulás várható, azért jelezni kell azt, hogy e téren társadalmi tudás és ismeret, valamint a foglalkoztatói attitüd jelenleg nem túl kedvező, ami szakmai intézkedésekkel feltételezhetően javítható. Ezt látszik alátámasztani az az internetes interjús vizsgálódásunk, melyet a kutatás zárószakaszában a részleges empiria reményében kezdeményeztünk vállalati vezetők és képző intézmények, vállalkozások vezetői körében.

46 Bár a közvetett finanszírozási technikák körébe tartózónak tekintjük az egyén döntése által igénybe vehető képzési adókedvezmények körét is, azonban kutatásaink tárgykörének kijelölése során a pályázati kiírásban meghatározottakra tekintettel ezzel a kérdéskörrel nem foglalkoztunk.

V.1. A képzési számla lehetőségei és korlátai

Bár Magyarországon az egyénhez életen át kapcsolódó oktatási azonosítók bevezetése megteremtheti a képzési számla rendszerszerű alkalmazásának alapfeltételét, azonban társadalompolitikai és gazdasági-finanszírozási szempontból indokolt e kérdéskör elméleti összefüggéseinek teljes vizsgálata és a bevezetéssel összefüggő hatáselemzések elvégzését követően dönteni a konkrét feladatokról. Az egyéni tanulói számla rendszerének kétségtelenül megvan az előnye: alapelvként érvényesíthető az, hogy az oktatási befektetések költségei megoszlanak az egyén és az állam, komplexebb megoldások esetében még a vállalatok, illetve a finanszírozásban közreműködő pénzintézetek között.[47]

A hazai adaptációs lehetőségeket mérlegelve megfontolandó annak a vizsgálata, hogy az egyéni képzési célú befizetéseket – kvázi a képzési célú előtakarékossági számlákat – milyen módon és mértékben lehetne az állam és/vagy a munkáltató álta úgy kiegészíteni, hogy az egész életen át tartó tanulás egyén számára hosszabb távon érvényes képzési programjait ki lehessen alakítani. Egy képzési számla típusú előtakarékossági betéttel az egyén – saját döntésének függvényében – pénzt takaríthat meg a későbbi – szintén alapvetően saját szándékai szerinti – tanulmányaival kapcsolatos költségeinek finanszírozására. Pénzintézetek közreműködésével egy ilyen típusú számlarendszer előtakarékosság nélkül is nyújthat fedezetet a felnőtt képzési költségeire. Elvileg a felnőttképzési hitel kibocsátója bárki lehet (állam, munkaadó, alapítvány, magánszemély), s a számlanyitás feltételeit a kibocsátó határozza meg. Önmagában a közvetett finanszírozás koncepciójának tágítása irányába mutat az a nemzetközi tendencia, mely szerint számos OECD országban alkalmaznak olyan állami kezességvállalással biztosított egyedi kölcsönszerződést (pénzpiaci termékcsaládot), amely fokozatosan bevezeti a hitelpiacot az emberi erőforrásfejlesztés keretei közé. Magyarországon a már említett hallgatói hitelkonstrukció e tendenciába illeszkedő kormányzati kezdeményezés, azonban az, hogy ez csupán a graduális képzés keretében, s a pályakezdés előtti életkorban lévő fiatalokra vonatkozik jelzi, hogy a felnőttképzési relevanciája elhanyagolható. A széleskörű bevezetés gazdaságpolitikai feszültségei pedig arra hívják fel a figyelmet, hogy az átfogó, nagy populációt érintő modellkonstrukciók jelentős politikai és pénzügyi kockázattal járnak.[48]

47 *Komplex megoldásra példa lehet az, ha az egyén (munkavállalóként) a mindenkori minimálbér meghatározott hányadát (2003-tól jogszabály alapján például Svédországban ez 25%) egyéni számlán helyez el, melyet a konkrét képzés esetén az állam meghatározott mértékben kiegészít. Lényegében a hitelkonstrukció jellegére tekintettel hasonló séma formálódott a magyarországi hallgatói hitel rendszerében, megjegyezve azt, hogy az alapvetően a fiatalok első diplomához jutását kívánta támogatni.*

48 *E kérdéskör felsőoktatási vonatkozásaira koncentrálva, a nemzetközi összefüggéseket a hazai fejlődési folyamatok kritikai elemzésével kiegészítve tekinti át Majer Balázs: A magyar hallgatói hitelrendszercímű cikkében a Közgazdasági Szemle, XLIX. évf. 2002. július-augusztusi számában. Internetes elérhetőség: http://epa.oszk.hu/00000/00017/00084/pdf/majer.pdf*

Az elemzések arra mutatnak rá, hogy a felnőttképzés állami támogatási rendszere átalakításra szorul. A képzési rendszer alapvetően kínálat-orientált, az egyén döntési szabadsága a támogatott képzések esetén többnyire legfeljebb a képző cégek kínálatából történő választás. A munkaerőpiaci kereslet és kínálat közelítése szempontjából tehát célszerű a keresleteorientált támogatási eszközök kínálatát bővíteni egyfajta egyéni számlarendszer létrehozásával. Az eszközök ilyen irányú gazdagítása növelné a társadalmi kohéziót, segítené az esélyegyenlőség megteremtését. Az eszközt úgy kell megkonstruálni, hogy a létező iskolázottsági, szakképzettségi, foglalkoztatási helyzet javítását kell célnak tekinteni.

Fontos a megfelelő célcsoport megválasztása. A lehetőség széles, és ahogy az állami támogatás aránya növekszik, úgy célszerű egyre jobban szűkíteni, behatárolni a célcsoportot, valamint egyre jobban részletezni a jogi szabályozást, az ellenőrzést stb. Vagyis a választék igen széles az egyszerű, minimális kedvezménnyel működő előtakarékosságtól a direkt, állami, alanyi jogon járó utalványig. Az előtakarékosság az oktatás, képzés esetében nem ösztönző, az egyének terveiben a képzés nem minősül beruházásnak, mint pl. tárgyi beruházások, lakás stb. A direkt utalvány-rendszer pedig tág teret nyit a visszaéléseknek.

A nemzetközi tapasztalatok arra mutatnak rá, hogy konkrét, jól körülhatárolható célcsoportot/célcsoportokat kell a támogatási körbe bevonni. Ez megkönnyíti a rendszer működtetését, a nyilvántartást, ellenőrzést, monitoringot, követést, stb. Célszerű egy kisebb, jól definiált célcsoporton kipróbálni a rendszert, például területileg is lehatárolva. Az is indokolja a kisebb célcsoport kiválasztását, mert az államháztartási keretek szűkek, a meglévő felnőttképzési forrásokból a felnőttképzési normatíva és/vagy a felnőttképzési célú keret, valamint lehetséges a foglalkoztatási alaprész bizonyos részének bevonása, ami reálisan összesen kb. 5 milliárd forint lehet. A keretek növelése a költségvetésen belül minimális eséllyel bír. Továbbá a feltételrendszer kialakításához tartozik, hogy mindenképpen decentralizált intézményrendszerre telepítve lehet a működtetést megoldani, ahol a működtetéshez szükséges személyi feltételek és tárgyi infrastruktúra alapvetően rendelkezésre áll.

V.2. A voucher-tipusú támogatások hazai alkalmazási lehetőségei

A nemzetközi, elsősorban foglalkoztatási jellegű kísérletek e technika esetében arra törekednek, hogy speciális csoportok munkavállalási esélyeit növeljék ezzel az egyéni szakmai mobilitást ösztönző eljárással. Általában az aktív életkorú, s azon belül meghatározott jellemzővel bíró egyéneket (például a tartósan munkanélkülieket, az etnikai kisebbséghez tartozókat, a menekülteket, a büntetésből szabadultakat, a mozgáskorlátozottakat, a 45 vagy 50 év felettieket, a gyermeküket egyedül nevelő nőket, a képzetleneket) részesítik olyan képzési támogatásban, mely meghatározott foglalkoztatási szektorban való elhelyezkedést segíti.[49] Lényeges annak

49 Ismertek olyan kritériumok, melyek az utalványt meghatározott jövedelemszintek alatti családi vagy egyéni éves jövedelemhez köti. Ilyen már megvalósult programmal rendelkezik a svájci Genf kanton (1996), illetve a jelenleg is megvalósuló program leírása: www.geneve.ch/oofp/information-continue/cheque.asp.

transzparens kijelölése, hogy mely képzések esetében van lehetőség a voucher alkalmazására. Erre az illetékes hatóság által kiadott képzési katalógusban meghirdetett tanfolyamokra jelentkezhet az, aki a személyi feltételeknek megfelel.

A voucher-technika alkalmazása során nem feltétlenül kell makroszintű megoldásokban gondolkodni. Bár kisebb számban erre is van példa[50], azonban többségükben törekednek annak lehatárolása, hogy az adott régióban/megyében mely foglalkoztatási területen hogyan lehet ezt az eljárást alkalmazni. A nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy célszerű csupán néhány ágazatra vagy képzési területre koncentrálni, s a tapasztalatok szerint időről-időre a konstrukciót felülvizsgálni.[51] Különösen a képzési struktúra szervezeti összetevőinek a kiválasztása jelent olyan eljárást, melyet célszerű a projekt keretében részletesen meghatározni, illetve az általános alkalmazás esetében jogszabályban rögzíteni. További lényeges elem a vouchert felhasználók érdekeltségének biztosítása, melyre a nemzetközi tapasztalatok szerint az egyén által a képzést megelőzően kifizetett depozit (a teljes képzési támogatás 10%-a) megfelelő lehet.

A hazai szakmai elképzelések között mintegy évtizede jelen van a voucher technika alkalmazásának igénye. Különösen a differenciált foglalkoztathaspolitikai eszközrendszer teszi egyre inkább alkalmazhatóvá ezt a technikát, melyet az első elképzelések alapján országosan kívántak kipróbálni. A jelenlegi decentralizált foglalkoztatási támogatások keretei között, a felnőttképzési akkreditáció és közbeszerzési eljárás lehetővé teszi, hogy meghatározott célcsoportok (például 50 év feletti diplomások, tartósan munkanélküliek) esetében előre meghatározott pénzügyi keretekkel és eljárási szabályok (jogszabályi keretek és az adott programra vonatkozó eljárási rend) esetében fokozatosan Magyarországon is bevezetésre kerüljön ez az eljárás. Figyelemre méltó azonban az, hogy a külföldi alkalmazások elterjedése is az Európai Szociális Alap, illetve speciális támogatások (ez lehet nálunk az OFA pályázata) jóvoltából gyorsítható fel.

50 *Például az a vocher rendszer – melyet Belgiumban alkalmaznak – keretében az állam a képzésben résztvevőnek oktatási utalvány formájában nyújt képzési célra szóló támogatást, melyet az egyén az általa választott képzési intézményben használhat fel. Az oktatáspolitikai célok érvényesítésére is alkalmas vocher kibocsátója lehet az állam, a munkáltató, illetve a kettő együttesen.*

51 *Az olaszországi Trento tartományban 2004-ben kezdtek egy két területre fókuszáló pilote-projektet. Az informatika és idegennyelv tanulására 332, katalógusban közétett tanfolyamot hírdettek. A voucher igénylők 1500 EUR értékű utalványt kaptak, melyet a képzési költségek fedezeteként használhatnak fel. Az Európai Szociális Alap által támogatott projektben a tartományi képzésorientációs központok, az előzetes szelekció során kiválasztott és a képzési katalógusban felsorolt képző intézmények, valamint a tartományi szakképzési hivatal vesz részt. (www.provincia.tn.it/addestram)*

V.3. A képzési helyettesítés hazai lehetőségei

A nemzetközi kitekintés alapján megállapítható, hogy az élethosszig tartó tanulás megvalósulásának egyik lehetséges eszköze, s egyúttal az aktív munkaerő-piaci politika egyik legtámogatottabb eszköze a helyettesítési rendszer részeként egyre szélesebb körben elterjedő "job rotation". Ennek lényege, hogy egy vagy több munkavállalót a továbbképzésük idejére mentesítenek szokásos munkavégzési kötelezettsége alól, s ez alatt az idő alatt őket mások (munkatársaik vagy például munkanélküliek) helyettesítik.

A job rotation alkalmazásának az a célja, hogy a munkavállalói képességek, készségek és a technológiai innováció folyamatosan változó követelményei közötti „tudáshiányok" csökkentéséhez szervezeti keretet nyújtson. E technika megfelelő alkalmazása valamennyi érintett számára előnyt jelenthet. A vállalatoknál csökkenti a munkavállalók távolmaradási szintjét és negatív hatásait, megkönnyíti a munkaerő alkalmazását (toborzását), és ezáltal végső soron a versenyképesség növekedését eredményezi. A job rotation képzési lehetőségekhez kapcsolása a munkavállalók között a tapasztalat és a motiváció szintjének emeléséhez vezet. A nemzetközi tapasztalatok alapján feltételezhető, hogy a job rotation hazai alkalmazása a munkanélküliek számára értékes munkagyakorlatot tehet lehetővé; javíthatja a munkavállalók munkaerő-piaci lehetőségeit és hozzájárulhat a magyar munkaerőpiac rugalmasságának növeléséhez.

A képzési helyettesítés intézményét a közelmúltban számos szakmai elemzés részleteiben is megvizsgálta abból a szempontból, hogy az a hazai szabályozás logikája szerint is a munkaviszonyhoz kapcsolódhat úgy, hogy segítő intézményként lehetővé tegye a munkavállalók képzését, illetve továbbképzését.[52] Értelmezésünk szerint a job rotation olyan mechanizmusnak tekinthető, amelynek alkalmazása során indokolt számbavenni a vállalkozások különböző munkaköreinek és tevékenységeinek jövedelmezőségét, valamint a munkavállalók termelékenységét az aktuális tudás, illetve annak hiányának hatásait elemezve. Feltételezhető, hogy a hazai foglalkoztatási gyakorlatban is kimutatható – természetesen konkrét, tudásintenzív ágazai keretekben – a job rotation jövedelmezősége.[53]

A hazai fogalomrendszerben a job rotation meghatározó szereplője *a helyettesítendő munkavállaló, a munkáltató és a helyettesítő személy*. Kiinduló helyzetnek kell tekinteni,

52 *Kutatásaink szempontjából a legátfogóbb elemzést a következő forrás nyújtotta: A képzési helyettesítés formáinak nemzetközi vizsgálata és bevezethetőségének lehetőségei. (Szerk. Vámos Dóra), Budapest 2003. 88-96. p.*

53 *A nemzetközi tapasztalatok elemzése ugyanakkor egyfelől arra is rámutat, hogy ezt a technikát alkalmazó vállalatok a job rotation előnyeit a humán erőforrás akkumulációjában látják. Másfelől a job rotation motiváció növelésében játszott pozitív hatását hangsúlyozzák, és olyan mechanizmusként értékelik, amely alkalmas a munkavállalói érdeklődés fenntartására. A jelentősebb projektek esetében jól kimutatható a negatív korreláció a foglalkoztatás időtartama és a rotáció között, viszont pozitív összefüggés van a rotáció és az innovációs intenzitás között.*

hogy e három szereplő egymással munkaviszonyban (közalkalmazotti, közszolgálati jogviszonyban) áll.[54] A hazai első bevezetési kísérletek részleges eredményei alapján állítható, hogy a munkanélküliség kezelése esetén sem lehet azonban kötelezettségként előírni a munkáltatók számára, hogy képzési helyettesítés céljára csak munkanélkülieket foglalkoztathatnak, s azt sem, hogy kizárólag munkaviszonyban, mivel ez a szerződési szabadság elvébe ütközne.

Az alkalmazott modellek nemzetközi szinten különböznek aszerint, hogy meghatározó módon a munkavállaló vagy a munkaadó érdekei szerint funkcionálnak. A *munkavállalói modell* esetén a kiinduló elmélet szerint a rotációban résztvevő munkavállalók a képzéssel bővítik tudásforrásaikat, tekintettel arra, hogy a rotációs "mozgás" során a tapasztalatok széles körének vannak kitéve. Minél többet mozog egy munkavállaló, annál többet tanul. Az egyén érdekei szerint ez a folyamat eredményes lehet a karrierfejlesztésben és a munkavállalói képességek fejlesztésében, mivel a rotációban résztvevő egyén egyrészt gyorsabban tesz szert tapasztalatokra, másrészt több területen szerez új ismereteket. E modell sikeressége elsősorban a korparatív hagyományokkal rendelkező nagyobb vállalati méretek esetén valószínűsíthető.[55] Magyarországon a rotációs típusú foglalkoztatásnak ugyanakkor feltételezhetően az egyik legnagyobb akadálya az, hogy a kis vállalkozásoknál a munkavállalók multi-feladatokat látnak el, és ezért kisebb a szükség intézményesített rotációs rendszerre.

A *munkáltatói modell* esetén az a felfogás érvényesül, hogy a képzés jóvoltából a vállalat (munkaadó) szerez több ismeretet munkavállalójáról, képességeiről azáltal, hogy lehetősége nyílik a munkavállalók különböző munkakörökben nyújtott teljesítményeinek megfigyelésére és értékelésére. Ezáltal a cég olyan információk birtokába kerül, amely megkönnyíti és egyúttal javíthatja is számára a munkavállalók közötti munkakör-allokációt, hosszabb megfigyelés után pedig a legmegfelelőbb munkakör kiválasztását.[56]

Az összehasonlító elemzések szerint, a job rotation rendszerek nem mutatnak sok közös vonást az egyes cégekben. Eltérő megoldásokat alkalmaznak a munkavállalókat magasabb arányban hosszú ideig foglalkoztató cégek, és azok a vállalatok, ahol a hierarchia "lapos", és ennélfogva kicsi az előrelépés lehetősége. A tapasztalat szerint a foglalkoztatást növelő, intenzív fejlődésben lévő cégek inkább alkalmazzák a job

54 *A helyettesítést végző harmadik személy azonban nemcsak munkaviszonyban, hanem – a munka jellegétől függően – megbízási vagy vállalkozási (tehát polgári jogi) jogviszonyban is végezheti a munkát (természetesen valódi vállalkozóként vagy megbízottként, és nem színlelt munkaviszonyban).*

55 *Heh Jason Huang rendszerező áttekintése alapján, mely alapvetően a munkavállaló szempontú értékelésre vállalkozott (Internetes elérhetőség: http://rphrm.curtin.edu.au/1999/issue1/rotation.html), megállapítható hogy a nagyobb cégek sokkal inkább mutatnak hajlandóságot a job rotation rendszer bevezetésére. Ez azt is jelzi, hogy bizonyos cégméret szükséges ezen rendszer működtetésére.*

56 *Egyébként azon munkavállalók motivációjáról, ösztönzéséről is szólni kell, akik ugyanabban a munkakörben, ugyanazon feladatokat ellátva ráunnának feladataikra. A job rotation hozzájárul a munka iránti érdeklődés fenntartásához, amely végeredményként a munkavállalói elégedettségben mutatkozik.*

rotationt. A hazai lehetőségek ezért külön további vizsgálatot igényelnek a jelentős nagyberuházások és a közszféra nagyfoglalkoztatói esetében. A kutatók véleménye szerint azok a vállalatok, melyek relatíve többet fordítanak munkavállalóik képzésére, valószínűleg frekventáltabban rotálják munkavállalóikat.

A job rotation jövőbeli hazai alkalmazásának elvi és gyakorlati síkon is célszerű aktív munkaerő-piaci eszköz szerepet tulajdonítani. Ez esetben feltételezhetően nem csupán a jelenlegi munkajogi eszközökkel lehet a munkáltatókat az állástalanok alkalmazására ösztönözn. Ezért is célszerű a komplexebb eszközrendszer alkalmazási lehetőségeit mérlegelni ideértve például a finanszírozási kedvezményeket, támogatásokat, adópolitika keretében értelmezhető megoldásokat.

A fejlettebb munkaerőpiaccal rendelkező országok esetében alkalmazott új módszerek közös jellemzője, hogy a szakértelemmel szemben támasztott egyre növekvő követelményekre kívánnak megoldást találni. Ennek érdekében emelik a munkavállalók tudásszintjét, és egyúttal a munkavállaló döntéseiért való munkahelyi felelősséget is szélesítik.

A job rotation lényeges sajátossága, hogy a munkaköröket változtató munkavállalók bevonására épül.[57]

E vonatkozásban azonban a hazai hagyományok jelentős alapot e rendszer működtetése szemontjából nem jelentenek. A tradicionális német típusú merevebb munkajogi szabályozás bár átvett új elemeket is a helyettesítés szabályozásáról, azonban ezek elsősorban a munkafolyamatok fenntarthatóságát, sem a munkakultúra, s különösen nem a munkavállaló tudásának fejlesztését tartják szem előtt, ideértve a képzési aktivitás közvetett támogatását.

Magyarországon a munkáltató a távollévő munkavállalóját a hatályos szabályok alapján többféle módon pótolhatja, helyettesítheti, illetve megoldhatja a helyettesítést saját másik munkavállalójával – belső átszervezéssel, a munkafeladatok ideiglenes vagy tartós átcsoportosításával – igénybe véve „külső" munkaerőt. A munkajogi szabályozás lehetővé teszi, hogy a munkáltató egyoldalúan, utasítási jogkörében eljárva határozott időre, ideiglenesen a munkavállalót

- eredeti munkaköre helyett vagy
- eredeti munkaköre mellett más munkakörbe

57 *A kanadai folyamatokat feltáró, munkáltatóknak és munkavállalóknak készített kérdőívek felhasználásával megvalósított kutatás – New Forms of Work Organization, Skills and Training (Internetes elérhetőség: http://dsp-psd.communication.gc.ca/Collection/RH63-1-580-08-03E.pdf#search='job%20rotation) a munkaszervezés új formáinak (job-rotation, probléma-megoldó teamek, önirányító munkacsoportok) vizsgálatára irányult. A kutatás alapvetően a részvételi oldal elemzésére fókuszált, és „alkalomszerű", „gyakori" és „állandó" kategóriákban helyezte el a job rotation résztvevőit. A vizsgálat három kategóriában a gyári munkások, a hivatalnokok és a tudományos és egészségügyi dolgozók vonatkozásában gyűjtött adatokat.*

tartozó feladatok ellátásával bízza meg.[58] Ez esetben azonban a helyettesítő munkavállaló eredeti munkáját nem végzi el senki, tehát így a munkáltató oldalán ez a megoldás hosszabb távon nem lehet kielégítő.[59]

A saját munkavállalóval való helyettesítésnek kétségtelenül számos előnye van, így például:

- már ismeri a munkakörülményeket, s valószínűleg a helyettesítendő munkavállaló feladatait is, így azokra nem kell külön betanítani, s nem jár nehézségekkel a munkahelyre való beilleszkedés sem,
- a munkáltató is ismeri a helyettesítő dolgozót, akti feltehetően éppen az alkalmassága miatt választ ki erre a feladatra, s így lényegesen kisebb a kockázat a megfelelő dolgozó megtalálásában,
- a helyettesítésre gyorsan kerülhet sor, hiszen azt a munkáltató utasítási jogkörében bármikor elrendelheti,
- az átirányítás lényegesen „olcsóbb" is a munkáltató számára, hiszen a „plusz" munkabért („helyettesítési díjat") csak abban az esetben kell fizetnie, ha a helyettesítő dolgozó a saját munkája mellett végzi el a helyettesített dolgozó munkáját is, s ez a kétféle munka időben nem különíthető el egymástól (feltételezve, hogy több munkavállaló között oszlik meg a helyettesített dolgozó munkája.[60]

Mindez a munkabérek után fizetendő „közterhekre" (társadalombiztosítási járulékok) is vonatkozik, azokat is részben vagy egészben „megtakarítja" a munkáltató.

A „belső helyettesítés" hátrányai, illetve korlátai ugyanakkor szintén jelentősek:

- az átirányítás a Munka Törvénykönyve rendelkezései szerint csak időleges lehet, időtartama tehát korlátozott, naptári évenként maximum 44 munkanap (közel 9 hét) lehet a munkáltató egyoldalú intézkedése alapján.[61]

58 *Munka Törvénykönyve 83/A.§ (1) bekezdés. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató saját másik, a helyettesítendő munkavállalóval azonos, vagy esetleg más munkakörben foglalkoztatott munkavállalóját bízza meg a helyettesített dolgozó munkájának ellátásával, nincs jogi akadálya annak sem, hogy a munkáltató a helyettesítendő dolgozó munkakörét felossza több munkavállaló között. A helyettesítő dolgozó(k) a helyettesítés mértékétől és a feladatok jellegétől függően részesül(nek) díjazásban oly módon, hogy az ne sértse meg az eredeti munkakörük alapján járó munkabérhez való jogukat. Ezért, ha a munkavállaló az eredeti munkaköre helyett látja el a másik munkakörbe tartozó feladatokat, akkor az átirányítás teljes tartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg a díjazás, amely nem lehet kevesebb az átlagkeresetnél.*

59 *Abban az esetben, ha a munkavállaló a saját munkája ellátása mellett más munkakörbe tartozó feladatokat is végez, tehát a saját munkáján felül, de az eredeti munkaidejében végez többletfeladatokat, akkor többletdíjazás illeti meg (ha a saját és a helyettesített dolgozó munkakörébe tartozó feladatok ellátása a munkaidejében nem különíthető el [Munka Törvénykönyve 83/A. § (7) bekezdés – „helyettesítési díj"]), vagy a ténylegesen eltérő munkafeladatok arányában illeti meg speciális díjazás (Munka Törvénykönyve 83/A. § (6) bekezdés – ha a kétféle munkakörbe tartozó feladatok elvégzése a munkaidőn belül elkülöníthető).*

60 *A helyettesítési díj mértékét az átirányítás alapján végzett munkára irányadó díjazás alapulvételével kell megállapítani – Munka Törvénykönyve 83/A. § (7) bekezdés.)*

61 *Az időtartam korlátozásán túl további korlátozást jelent a helyettesítés, átirányítás elrendelésée az az előírás, amely szerint az átirányítás a munkavállalóra nézve – különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – aránytalan sérelemmel nem járhat. Ez utóbbi esetben ugyanis a munkavállaló jogszerűen megtagadhatja az utasítás teljesítését (Munka Törvénykönyve 83/A. § (2) bekezdés).*

- Az időtartam növelhető, de csak akkor, ha erről kollektív szerződés rendelkezik. A munkavállalóval való egyéni megállapodás tehát nem elegendő ehhez. Így a 44 munkanapnál csak akkor lehet hosszabb a helyettesítés, ha van kollektív szerződéskötésre jogosult szakszervezet a munkáltatónál, s ezzel a szakszerezettel a munkáltató ebben meg tud állapodni.[62]
- Abban az esetben is azonban, ha kollektív szerződés lehetőséget nyújt a 44 munkanap megnövelésére, az így megnövelt mérték is csak „ideiglenes" lehet, tehát nem érheti el például a teljes naptári év mértékét, hiszen éppen a naptári éven belül kell ideiglenes jellegűnek lennie.
- A két munkakör ellátása rendes munkaidőben (azaz két dolgozó munkájának elvégzése egy munkaidő alatt, tehát napi 8, heti 40 órás munkaidőben rendkívül nagy megterhelést (idegi, fizika) róhat a munkavállalóra, ami hosszú időn keresztül már káros lehet a munkavállaló egészségére, de munkavégzésének minőségére is.
- Ha a saját munkája helyett végzi el a helyettesítő dolgozó más munkáját, akkor az ő munkaköre marad (részben vagy egészben) ellátatlan.
- Ha a helyettesítendő munkavállaló úgy végez helyettesítést, hogy más munkakörben (tehát nem a saját munkakörének is megfelelő) tartozó feladatokat kell ellátnia, ez magában rejti annak a veszélyét, hogy nem rendelkezik megfelelő gyakorlattal vagy ismeretekkel a helyettesített dolgozó munkakörében.

Foglalkoztatáspolitikai szempontból, s a hosszabb képzési szakaszokon történő részvétel biztosítása szempontjából az optimális megoldás a helyettesítés „külső" forrásból. Ennek mérlegelése során célszerű abból kiindulni, hogy bár a helyettesítés szükségképpen időleges lesz, azonban célszerű a helyettesítő új munkavállalót határozott időre alkalmazni. Erre a hatályos munkajogi szabályozás kétféle megoldást is kínál:
- új munkavállaló határozott idejű alkalmazását vagy
- a munkaerő-kölcsönzés lehetőségét.

A Munka Törvénykönyve (79.§) lehetőséget nyújt arra, hogy a felek határozott időre, maximum 5 évre létesítsenek egymással munkaviszonyt. Ha azonban a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető.

A határozott idő maximális időtartamán belül a munkaviszony tényleges időtartamának meghatározása a felek megállapodásától függ, korlátozást a jogszabály csak az újbóli határozott időre szóló alkalmazásokra ír elő.[63]

62 *Kis munkáltatók esetében, tehát éppen azoknál, ahol a „belső megoldásra" gazdaságossági okokból nagyobb szükség lenne, ez a „hosszabbítási" lehetőség kevésbé áll rendelkezésre (Munka Törvénykönyve 83/A. § (3) bekezdés).*

63 *Ehhez egyik félnek sem kell különleges érdekét igazolni, s a Munka Törvénykönyve nem ír elő erre az alkalmazásra speciális feltételeket, okokat sem, így az a helyettesítésre is alkalmazható. A határozott idő leghosszabb tartama azonban tovább már a felek egyező akaratával sem növelhető, csak az engedélyhez kötött munkaviszonyban az engedélyt a hatóság meghosszabbítja. Nem vonatkozik azonban az ötéves korlátozás a vezető állású munkavállalókra (Munka Törvénykönyve 190. § (1) bekezdés, valamint a választással keletkezett munkaviszonyokra (Munka Törvénykönyve 79. § (7) bekezdés).*

Megkönnyíti a határozott idejű alkalmazást – ha arra helyettesítés miatt kerül sor, s ennek várható időtartama előre pontosan nem látható –, hogy a határozott idő tartamát nemcsak naptárilag, hanem „más alkalmas módon" is meg lehet határozni (például a távollévő dolgozó távollétének várható időtartamára, okára való utalással). Előnye a határozott idős alkalmazásnak (a munkavállaló számára):

- annyi ideig tarthat, ameddig arra szükség van,
- a határozott idejű munkajogviszony megszűnése automatikus a határozott idő elteltével, s nem igényel külön intézkedést (például felmondást, felmondási időt stb.), s nem kell a jogviszony megszűnésekor végkielégítést fizetni.

Hátránya ugyanakkor ennek a konstrukciónak, hogy:
- nehéz megfelelően képzett és tapasztalt munkavállalót találni,
- az új munkavállaló beilleszkedése időt és „betanítást" igényelhet,
- az új munkavállaló nem biztos, hogy beválik rövid távon (a próbaidő kitöltése esetleg véd ez ellen, de akkor újabb munkavállalót kell keresni, s a probléma kezdődik elölről),
- a megfelelő helyettesítő munkavállaló megtalálása időt vehet igénybe, erre a munkáltatónak is fel kell előre készülnie,
- a munkavállaló jövője nem biztosított, s ezért a motivációja alacsonyabb lehet, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóké. (Ezen a gondon segíthet talán a Munka Törvénykönyve új rendelkezése, amely az Európai Unió határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó irányelvének átvétele alapján segíti a határozott idejű munkajogviszonyból a határozatlan idejűbe való „átjárást" (Munka Törvénykönyve 84/A. § (1) bekezdés b) pont és 82) bekezdés).

A hazai foglalkoztatási gyakorlatban munkáltató *munkaerő-kölcsönzés* útján is gondoskodhat a helyettesítő dolgozója időleges pótlásáról. Ez esetben a munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazott munkavállaló nem a foglalkoztatóval, hanem a kölcsönadóval áll munkaviszonyban.[64] A foglalkoztató vállalat (cég) és a munkavállaló között nem jön létre munkajogviszony, sőt a közöttük lévő jogviszonyt a Munka Törvénykönyve nem is nevesíti. E foglalkoztatás keretében a kölcsönbevevő (foglalkoztató) a munkavállalót a saját munkarendje szerint foglalkoztathatja a kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján, amelynek keretében a két munkáltató állapodik meg a munkavállaló által elvégzendő munkák jellegében és a munkaerő-kölcsönzés időtartamában is. A munkáltatói jogok megoszlanak a két munkáltató között. A kölcsönvevő a munkaerő kölcsönzéséért a kölcsönbeadónak díjazást fizet, amelynek mértékét szabadon állapíthatják meg.

Ennek a konstrukciónak az előnye, hogy:
- a foglalkoztató munkáltató sok adminisztrációs tehertől és a munkajogviszonyból eredő kötelezettségek nagy részétől mentesül,
- referenciával bíró megfelelő munkaerőt találhat a munkaerő-kölcsönző cégeknél, különösen, ha hosszabb már közöttük a kapcsolat.

64 *Munka Törvénykönyve XI. fejezet 193/B. §-tól 193/P. §-ig. a munkaerő-kölcsönzésről.*

Mérlegelendőek ugyanakkor a következő hátrányok:
- a kölcsönzés ellenértéke magasabb, mint a munkabér, így gazdaságosságát előre fel kell mérni,
- a kölcsönbeadó felé sok adminisztráció terhe lesz,
- ha mégsem válik be a kölcsönzött munkaerő, nincs úgynevezett „szavatossági igénynek" helye, s a megállapodásban szereplő időre kialkudott kölcsönzési díjat ilyenkor is ki kell fizetni.

Célszerű utalni arra is, hogy eltérések vannak a közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszonyban történő „helyettesítésnél", annak ellenére, hogy az átirányítással történő helyettesítésre – *határozott idejű foglalkoztatásra* – mindkét jogviszonyban lehetőség van. A *közalkalmazotti* jogviszonyban a Munka Törvénykönyve szabályait kell alkalmazni és nincs eltérés a munkaviszonyban alkalmazott dolgozók és a közalkalmazotti jogviszonyban alkalmazott dolgozók átirányításának lehetősége, feltételei között. Átirányítással történő helyettesítésre lehetőség van a *közszolgálatban* is, azonban e jogviszonyban nem a Munka Törvénykönyve, hanem az 1992. évi XXIII. törvény a Köztisztviselők jogállásáról szabályait kell alkalmazni (Ktv. 14. § (5) és (6) bekezdés. Speciális előírások[65] például, hogy

- az átirányítás csak akkor rendelhető el, ha a másik munkakörbe tartozó feladatok ellátása megfelel a köztisztviselő *képzettségének*,
- az átirányításról, illetve várható időtartamáról a köztisztviselőt legalább *három munkanappal korábban* tájékoztatni kell.

A helyettesítés nemzetközileg is széleskörűen alkalmazott megoldása a *munkakör-rotáció*. Ez esetben a munkavállalók különböző munkakörökben történő "forgó rendszerű" foglalkoztatása valósul meg, amelyet elsősorban kis- és középvállalkozások alkalmaznak a munkaviszonyban történő foglalkoztatás magas költségeinek mérséklése céljából. Ebben az esetben a munkáltató nemcsak esetenként és ideiglenesen alkalmazza a munkavállalóit a munkaszerződésüktől eltérő munkakörben, hanem eleve több munkakör ellátására kiképzett, alkalmas munkavállalókat foglalkoztat, akiket az aktuális termelési-szolgáltatási igényeknek megfelelően foglalkoztat az éppen szükséges feladatok elvégzésére, tehát különböző munkakörökben.[66]

65 *Az átirányítás a köztisztviselők esetében sem lehet hosszabb naptári évenként 44 munkanapnál. A határozott idejű alkalmazás leghosszabb időtartama közalkalmazottaknál legfeljebb 5 év lehet, ez alól azonban a miniszter eltérést engedélyezhet (Kjt. 21. § (2) bekezdés), tehát tárcánként ez az idő akár hosszabb is lehet. Köztisztviselőknél sajátos szabály, hogy sajátjogú nyugellátásban részesülővel közszolgálati jogviszony csak határozott időre létesíthető, amelynek időtartama nem haladhatja meg az egy évet (Ktv. 11. § (3) bekezdés). Ha a kinevezés időtartama nem haladja meg az egy évet, a köztisztviselő előmenetelére a Ktv. rendelkezéseit nem kell alkalmazni. Köztisztviselői jogviszonyban a munkaerő-kölcsönzés intézménye nem alkalmazható.*

66 *Az ilyen típusú munkakör-rotációt azonban a munkajogi szabályok ma nem teszik lehetővé. A Munka Törvénykönyve előírásai szerint ugyanis a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkakörben (Munka Törvénykönyve 76. § (5) bekezdés). Ez a rendelkezés tehát egy munkakörre vonatkozik, több munkaköri kikötése így érvénytelen. Nem engedi a Munka Törvénykönyve a „változó munkakörben" történő megállapodást sem, amikor a munkáltató egyoldalúan oszthatná be a munkavállalót mindig más munkakörbe. A munkakör, mint a munkaszerződés kötelező tartalmi elemének megváltoztatása ugyanis jelenleg csak a munkavállaló beleegyezésével (munkaszerződés-módosítással) történhet (Munka Törvénykönyve 82. § (1) bekezdés).*

Mivel a munkakör-rotáció ma legitím formában nem alkalmazható a hazai munkaviszonyokban, ezért javaslataink egy része ennek a foglalkoztatási lehetőségnek a megteremtésével kapcsolatos intézkedéseket fogalmazza meg.

VI.
Jogszabályi környezet – változási lehetőségek

A felnőttképzési direkt és indirekt rendszerű állami támogatások alapvetően három fő forrásból táplálkoznak, ezek a központi költségvetés, a Munkaerő-piaci Alap, valamint az EU forrásrendszere, 25%-os hazai társfinanszírozással a Munkaerő-piaci Alap terhére.

Támogatási rendszerünk a 3. fejezetben foglaltak szerint alakult ki, fő vonásaiban a többi tagállamhoz viszonyítva hasonló közös és eltérő jellemzőkkel. Az Európai Uniónak nincs oktatási, szakképzési, fenőttképzési szakmapolitikája, az eredmények szempontjából vannak elvárásai (pl. benchmark-ok, meghatározott indikátor értékek), a fejlesztési célokat tekintve pedig irányelvei, melyek megvalósulását a nyitott koordináció módszerével követ nyomon. A finanszírozási, támogatási módszereket sem határozza meg, ugyanakkor a vállalati támogatások rendszerében már szigorú szabályozások vannak életben.

Ebben a fejezetben a felnőttképzés támogatási rendszerének jogszabályi hátterét tekintjük át, kitérve a vállalati támogatás EU szabályaira is.

A hazai támogatási rendszer szakmai szempontból három törvényen alapul:

- foglalkoztatási törvény
- felnőttképzési törvény
- szakképzési hozzájárulásról szóló törvény

A foglalkoztatási törvény alapján a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprésze decentralizált kerete szolgál a munkanélküliek, illetve a munkanélküliséggel veszélyeztetettek képzési támogatására.

A felnőttképzési törvény három új támogatási eszközt vezetett be, a felnőttképzési normatívát, az alapvetően fejlesztéseket szolgáló felnőttképzési célú keretet, valamint a felnőttképzési adókedvezményt.

A szakképzési hozzájárulásról szóló törvény meghatározza a hozzájárulási kötelezettség teljesítési lehetőségeként a kötelezettség egyharmadának saját dolgozók képzésére történő felhasználhatóságát, valamint a felnőttképzési célú keret forrását (képzési alaprész), illetve mértékét.

Pénzügyi szempontból a költségvetési törvény tartalmazza a felnőttképzési normatíva forrását és fajlagos támogatási normatíváit, valamint a Munkaerő-piaci Alap elő-

irányzatait, ezen belül foglalkoztatási alaprészt, továbbá a szakképzési hozzájárulásból befolyó keretet, és kiadási előirányzatot.

A felnőttképzési adókedvezmény indirekt támogatás, a központi költségvetés szempontjából bevételkiesést jelent, a költségvetési törvényben így nem jelenik meg, szabályait a személyi jövedelemadóról szóló törvény tartalmazza. A képzési számla és a helyettesítés tekintetében ugyanakkorb a forrásrendszer összetett lehet. A helyettesítés támogatásának forrásaként a foglalkoztatási alaprész szolgálhat, mint aktív foglalkoztatáspolitikai eszköztámogatás.

A képzési számla támogatása a költségvetésben önálló jogcímként kell, hogy megjelenjen, a normatív felnőttképzési támogatás helyett, vagy amellett. Ha amellett, akkor a támogatási átfedések elkerülése érdekében a célokat egyértelműen el kell határolni. Az elhatárolás a személyi jövedelemadó kedvezmény szempontjából is lényeges, vagy pedig az egyéni számla az adókedvezmény helyébe lép. A képzési számla igazságosabb, hiszen az adókedvezményt csak adóköteles jövedelemmel rendelkezők tudják igénybe venni. Ugyanakkor az adókedvezmény előnye, hogy a központi költségvetés szempontjából nincs felső korlátja, a jogszabály szerint minden adókötelezettséggel rendelkező személy igénybe veheti.

A képzési számla szakmai szempontból a felnőttképzési törvényben kell, hogy megjelenjen, részletes szabályait kormányrendelet kell, hogy szabályozza. A foglalkoztatási törvény annyiban érintett, hogy a munkaügyi központok szerepét szabályozza. A támogatási eszköz forrását pedig a költségvetési törvény tartalmazza.

A Munkaerőpiaci Alap képzési alaprésze, illetve a felnőttképzési célú keret mint forrás, kevésbé kerülhet szóba, tekintettel arra, hogy mértéke – bevételi rendszeréből fakadóan – elvben bizonytalan, s így működtetési, vagy normatív jellegű támogatásra nem alkalmas, s alapvető jelleggel fejlesztési, programfinanszírozási céljaival sem fér össze.

A támogatások szempontjából külön kell foglalkozni a mikro-, kis- és középvállalkozásokban dolgozók képzési támogatásának lehetőségeiről. A továbbiakban kitérünk a hazai forrás terhére közvetlenül a mikro-, kis- és középvállalkozásoknak nyújtható felnőttképzési támogatások jogszabályi hátterére.

A KKV-k meghatározása :

A KKV-k definícióját a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény határozza meg. E törvény 3.§-a értelmében KKV-nak minősül az a vállalkozás, amelynek

a) összes foglalkoztatotti létszáma 250 főnél kevesebb, és
b) éves nettó árbevétele legfeljebb 50 millió eurónak megfelelő forintösszeg, vagy mérlegfő-összege legfeljebb 43 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

Forrás		Jogszabály	Támogatási célcsoport	Támogatás tartalma
Állami költségvetés (FMM fejezet)		a Magyar Köztársaság 2005. évi költségvetéséről szóló 2004. évi CXXXV. törvény	OKJ-s szakképesítéssel nem rendelkező felnőttek Fogyatékkal élő felnőttek	A költségvetési törvény meghatározza a támogatási előirányzatot (2004. évben 3 milliárd Ft), illetve a fajlagos támogatási mértékeket (340 Ft/óra/fő, fogyatékosok 740Ft/óra/fő.)
		A felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályairól szóló 15/2003. (II. 19.) Korm. rendelet, (illetve a helyébe lépő 206/2005. (X.1.) Korm. rendelet)		Támogatás az akkreditált felnőttképzési intézményeknek nyújtható az általuk szervezett első, állam által elismert, az OKJ-ban szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló képzésekhez, a fogyatékos felnőttek számára szervezett általános, valamint nyelvi és szakmai képzésekhez. (Az új kormányrendelet továbbá lehetővé teszi az 50 év feletti felnőttek második OKJ-s szakképesítés megszerzésére irányuló képzések támogatását is.)
Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprész		A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény		Meghatározza az FA és az FCK felhasználásnak céljait.
	Felnőttképzési célú kerete	A Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprész iskolarendszeren kívüli felnőttképzési célú keretének felhasználásáról szóló 8/2003. (VII.4.) FMM rendelet	Felnőttek Non-profit szervezetek Felnőttképzési intézmények Szakképzési hozzájárulásra kötelezettek	Az FCK-ból nyújtható képzési-, felnőttképzés fejlesztési, valamit technika feltételek fejlesztésére szolgáló támogatások részletes szabályait határozza meg. Támogatás miniszteri egyedi döntés, vagy pályázat alapján nyújtható.
	Központi és decentralizált kerete	A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet	Elsősorban: Álláskeresők, Gyes, Gyed-en lévők Akinek munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik Akinek munkaviszonyban áll és rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható.	Részletesen szabályozza az FA-ból nyújtott munkaerő-piaci támogatásokat.

Forrás		Jogszabály	Támogatási célcsoport	Támogatás tartalma
Munkaerő-piaci Alap		A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény	Szakképzési hozzájárulásra kötelezettek saját munkavállalói	A szakképzési hozzájárulási kötelezettség egy része teljesíthető felnőttképzési szerződés, illetőleg tanulmányi szerződés alapján saját munkavállalói számára megszervezett képzés külön jogszabályban meghatározott költségeinek – legfeljebb a bruttó kötelezettség 33 százaléka mértékéig történő -elszámolásával. Az OKJ-ben nem szereplő képzések elszámolhatóságáról a megyei (fővárosi) munkaügyi tanács dönt.
	Szakképzési hozzájárulás	A szakképzési hozzájárulást a saját munkavállalói részére szervezett képzéssel teljesítő hozzájárulásra kötelezett költségei elszámolásának feltételeiről és az elszámolás szabályairól szóló 3/2004. (II.17.) OM-FMM rendelet		A rendelet meghatározza a képzések feltételeit, követelményeit. Részletesen szabályozza az OKJ-ben nem szereplő és nem akkreditált képzési program alapján folytatott képzések elszámolása iránti kérelem elbírálásának menetét, valamint az OKJ-s képzésekre vonatkozóan benyújtandó elszámolásokat.
Állami költségvetés Adókedvezmény		A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 36/A.§-a	Felnőttképzésben résztvevő személy	Az összevont adóalap adóját – a törvényben meghatározott további feltételek szerint – csökkenti a felnőttképzésről szóló törvény szerinti felnőttképzési szerződés alapján az adóévben fizetett képzési díj (beleértve a vizsgadíjat is) 30 százaléka, de legfeljebb évi 60 ezer forint.

11. táblázat
Felnőttképzési direkt és indirekt állami támogatási források

A KKV kategórián belül kisvállalkozásnak minősül az a vállalkozás, amelynek

a) összes foglalkoztatotti létszáma 50 főnél kevesebb, és
b) éves nettó árbevétele vagy mérlegfő-összege legfeljebb 10 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

A KKV kategórián belül mikro vállalkozásnak minősül az a vállalkozás, amelynek

a) összes foglalkoztatotti létszáma 10 főnél kevesebb, és
b) éves nettó árbevétele vagy mérlegfő-összege legfeljebb 2 millió eurónak megfelelő forintösszeg.

Nem minősül KKV-nak az a vállalkozás, amelyben az állam vagy az önkormányzat közvetlen vagy közvetett tulajdoni részesedése – tőke vagy szavazati joga alapján – külön-külön vagy együttesen meghaladja a 25%-ot.

A fenti meghatározás már az Európai Bizottság 2003. május 6. napján kiadott, 2003/361/EK számú bizottsági ajánlásának (a továbbiakban: ajánlás) alapul vételével került kialakításra, így összhangban van a vonatkozó tárgyú EU-s normákban foglaltakkal.

A KKv-k számára nyújtható képzési támogatások EU-s szabályozási háttere

Általános támogatási feltételek

Az Európai Közösség Szerződésének (EK szerződés) 87. cikke általános összeférhetetlenségi klauzulát mond ki, amely az EK támogatáspolitikájában kiindulópontul szolgál.

Ennek értelmében a közös piaccal összeegyezhetetlen a tagállamok által vagy állami forrásból bármilyen formában nyújtott olyan támogatás, amely bizonyos vállalkozásoknak vagy előnyben részesítésével torzítják a versenyt, vagy azzal fenyeget, amennyiben ez érinti a tagállamok közötti kereskedelmet.

A fenti szabály alóli mentességeknek két csoportja van :

1. Automatikus
   (szociális jellegű-, természeti katasztrófák vagy egyéb rendkívüli események következtében keletkezett károk elhárítására nyújtott támogatások)
2. feltételhez kötött
   (elmaradott térségek támogatása, közös európai tervek támogatása, horizontális célok támogatása, kultúra és kulturális örökség támogatása, egyéb támogatások amelyeket a Tanács a Bizottság javaslata alapján, minősített többséggel hozott határozatával határoz meg.)

A fenti mentességek mellett vannak olyan támogatások amelyek kivételt képeznek a tilalom alól. Ide tartoznak az alábbi csoportmentességi rendelet alapján nyújtott támogatások, illetve a csekély összegű (de minimális) támogatások.

a) A BIZOTTSÁG 2001. január 12-i 68/2001/EK RENDELETE az EK-Szerződés 87. és 88. cikkének a képzési támogatásokra való alkalmazásáról (csoportmentességi rendelet)

A rendelet kizárólag az EK-Szerződés hivatkozott 87. cikkének (1) bekezdése szerinti állami támogatásnak minősülő képzési intézkedésekre vonatkozik. Számos képzési intézkedés nem tartozik e cikk hatálya alá, hanem általános intézkedésnek minősül, mivel ezek megkülönböztetés nélkül minden ágazat minden vállalkozása előtt nyitva állnak, és az intézkedések alkalmazásában az érintett hatóságoknak nincsen mérlegelési jogkörük; ilyenek az általános adókedvezmények, mint például az automatikus adójóváírás, amelyre minden alkalmazotti képzésbe befektető vállalatnak lehetősége van. Más képzési intézkedések pedig azért nem tartoznak a Szerződés 87. cikke (1) bekezdésének hatálya alá, mert közvetlenül mindenkinek a hasznára válnak, nem csak bizonyos ágazatoknak vagy bizonyos vállalkozásoknak nyújtanak előnyöket. Ilyenek például az iskolai oktatás és az alapképzés, a munkanélküliek képzése vagy átképzése, beleértve a vállalkozáson belüli gyakornoki képzést, a közvetlenül a munkavállalókat vagy akár a munkavállalók meghatározott csoportjait érintő rendelkezések, biztosítva számukra az olyan képzésben való részvétel lehetőségét, amely nem kapcsolódik ahhoz a vállalkozáshoz vagy iparághoz, amelyben dolgoznak (például a „tanulmányi számla"). Másrészt viszont azt is szem előtt kell tartani, hogy ha az ágazati pénzalapokból származó hozzájárulásokat az állam kötelezővé teszi, akkor azok nem tekinthetők magánforrásnak, hanem a Szerződés 87. cikkének (1) bekezdése értelmében vett állami forrásnak minősülnek.

A rendeletnek mentesítenie kell minden olyan támogatást, a rendeletben foglalt összes vonatkozó követelménynek megfelel, illetve minden olyan támogatási programot, amelynek a keretében nyújtott bármely támogatás megfelel az e rendeletben foglalt összes vonatkozó követelménynek.

A KKV-knak nyújtott képzési támogatások mentesülnek az általános összeférhetetlenségi klauzula alól, így összeegyeztethetőek a közös piaccal, ha e rendeletben foglalt valamennyi feltételnek megfelel.

A rendelet 4. cikke foglalja össze a *mentesített képzési támogatások feltételeit*. Támogatás szakosított vagy általános képzéshez nyújtható.

Szakosított képzés: olyan oktatást tartalmazó képzés, amely közvetlenül és főképpen a munkavállalónak a támogatott vállalkozásnál jelenleg betöltött vagy későbbiekben betöltendő pozíciójára irányul, és olyan képesítést ad, amely nem vagy csak csekély mértékben hasznosítható más vállalatoknál vagy más munkaterületeken.

Általános képzés: az „általános képzés": olyan oktatást tartalmazó képzés, amely nem csak vagy nem főképpen a munkavállalónak a támogatott vállalkozásnál jelenleg betöltött vagy későbbiekben betöltendő pozíciójában alkalmazható, hanem olyan képesítést ad, amely többnyire hasznosítható más vállalatoknál vagy munkaterületeken, és így lényegesen növeli a munkavállaló foglalkoztathatóságát. A képzés akkor tekintendő „általánosnak", ha például:

- különböző független vállalkozások együttesen szervezik, vagy ha különböző vállalkozások munkavállalói is jelentkezhetnek rá,
- valamely hatóság, közjogi testület, vagy egyéb olyan testület, illetve intézmény, amelynek egy tagállam vagy a Közösség megadta erre a szükséges hatáskört, elismeri, hitelesíti vagy jóváhagyja.

A szakosított képzés esetén a támogatási intenzitás nagyvállalkozások esetében nem haladhatja meg a 25%-ot, illetve kis- és középvállalkozások esetében a 35%-ot. Ezeket a támogatási intenzitásokat öt százalékponttal növelni kell a Szerződés 87. cikke (3) bekezdésének c) pontja szerint regionális támogatásra jogosult területeken működő vállalkozások esetében, illetve 10 százalékponttal a Szerződés 87. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerint regionális támogatásra jogosult területeken működő vállalkozások esetében.

Általános képzés esetén a támogatási intenzitás nagyvállalkozások esetében nem haladhatja az 50%-ot, illetve kis- és középvállalkozások esetében a 70%-ot. Ezeket a támogatási intenzitásokat öt százalékponttal növelni kell a Szerződés 87. cikke (3) bekezdésének c) pontja szerint regionális támogatásra jogosult területeken működő vállalkozások esetében, illetve 10 százalékponttal a Szerződés 87. cikke (3) bekezdésének a) pontja szerint regionális támogatásra jogosult területeken működő vállalkozások esetében.

A maximális támogatási intenzitást 10 százalékponttal növelni kell hátrányos helyzetű munkavállalóknak nyújtott képzés esetén. Ha valamely támogatási projektben mind szakosított, mind általános képzési összetevők szerepelnek, amelyek a képzés támogatási intenzitásának a kiszámítása céljából egymástól nem választhatók el, vagy ha a támogatási projektben szereplő képzés szakosított, illetve általános jellege nem állapítható meg, a (2) bekezdés szerinti szakosított képzésre vonatkozó támogatási intenzitásokat kell alkalmazni.

A rendelet meghatározza a képzési támogatási projektek elszámolható költségeit is. Az oktatók költségei, az oktatók és képzésben részt vevők utazási költségei, egyéb folyó költségek, úgymint anyagok, ellátmány, az eszközök és felszerelések értékcsökkenésének leírása, olyan mértékben, amennyire azokat kizárólag a képzési projekt céljaira használják, a képzési projekttel kapcsolatos tanácsadói szolgáltatások költségei, a képzésben részt vevők költségei az előzőekben felsorolt egyéb elszámolható költségek összegével egyező összegig.

A mentesítés nem vonatkozik az olyan támogatásra, amelyet 1.000.000 eurót meghaladó összegben egy vállalkozás egyetlen képzési projektre kap.

b) A BIZOTTSÁG 2001. január 12-i 69/2001/EK RENDELETE az EK-Szerződés 87. és 88. cikkének a csekély összegű (de minimális) támogatásokra való alkalmazásáról.

A rendelet értelmében bármely hároméves időszak során a 100.000 euró határt el nem érő támogatás nem befolyásolja a tagállamok közötti kereskedelmet és/vagy nem torzítja a versenyt, illetve nem fenyeget annak torzításával, és ezért nem tartozik a Szerződés 87. cikkének (1) bekezdése hatálya alá. (Bármely hároméves időszakban bármely vállalkozás részére során folyósított de minimális támogatás összege nem haladhatja meg a 100 000 eurót. E küszöbérték a támogatás formájától és a kitűzött céltól függetlenül alkalmazandó.)

Az érintett hároméves időszak változó jellegű, tehát a de minimális támogatás minden egyes új megadásakor a de minimális támogatás előző három év alatt megadott teljes összegét kell figyelembe venni. A de minimális támogatást akkor kell megadottnak tekinteni, amikor a támogatás igénybevételének a jogát a kedvezményezettre ruházzák. A de minimális szabály nem érinti azt a lehetőséget, hogy a vállalkozások ugyanazon projektre a Bizottság által jóváhagyott vagy egy csoportmentességi rendelet hatálya alá tartozó állami támogatásban részesüljenek.

Az EU-s szabályok figyelembevételével hazai források terhére nyújtható támogatások

a) Szakképzési hozzájárulás terhére történő támogatás

A belföldi székhellyel rendelkező gazdálkodó szervezeteknek 1997. óta lehetőségük van arra, hogy a bérköltségük alapján számított 1,5%-os szakképzési hozzájárulási kötelezettségüket csökkentsék a saját munkavállalóik képzésére fordított összeg külön jogszabályban meghatározott mértékével.

A vonatkozó szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény értelmében a gazdálkodó szervezetek a saját munkavállalóik képzésére a szakképzési hozzájárulási kötelezettségük 33%-át fordíthatják a 3/2004. (II.17.) OM-FMM rendeletben rögzített feltételek szerint.

b) A Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének iskolarendszer kívüli felnőttképzési célú kerete terhére (a továbbiakban: felnőttképzési célú keret) két módon nyújtható KKV-knak támogatás.

Egyrészt a felnőttképzési célú kerete terhére a 8/2003. (VII.4.) FMM rendeletben rögzített pályázati eljárás alapján nyújtható támogatás a szakképzési hozzájárulásra

kötelezett gazdálkodó szervezeteknek az általa foglalkoztatott munkavállalók általános és speciális képzéséhez, valamint a felnőttképzés érdekében végzett olyan fejlesztő tevékenységéhez, amely a felnőttképzés korszerűsítésére, a foglalkoztathatóság elősegítésére, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek munkaerőpiaci helyzetének javítására, a felnőttképzésbe történő bekapcsolódás elősegítésére irányul, és amelynek eredménye mindenki által hozzáférhető.

A fentiek mellett a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter egyedi döntése alapján támogatás nyújtható a szakképzési hozzájárulásra kötelezett gazdálkodó szervezetnek az általa végrehajtandó 500 főt meghaladó létszámleépítés esetén a létszámleépítésben nem érintett munkavállaló munkahelyének megtartásához szükséges képzéséhez, amennyiben a munkavállalót a képzés befejezését követően legalább egy évig foglalkoztatja.

VII.
Következtetések

A gazdasági, foglalkoztatási hosszú távú tendenciákból számos következtetés vonható le az oktatásban, képzésben érintettek számára. Az egyes szektorokban foglalkoztatottak között *csökken az egyszerűbb és növekszik a bonyolultabb ismereteket igénylő ágazatok részesedése*.[67] Változik tehát az ágazati szerkezet, de a foglalkoztatási szerkezettel összefüggésben változik a *foglalkozási szerkezet* az egyes ágazatokon belül is. A változás egyértelműen a *magasabban kvalifikált személyzet és a szolgáltatási típusú foglalkozások* irányába mutat, s ehhez igazodik hosszú távon maga a foglalkozási nomenklatúra is, nemzetközi tekintetben az *ISCO-88*, illetve Magyarországon a *FEOR*. Hasonló átalakuláson megy át az *Országos Képzési Jegyzék*, s az egyes szakképesítések követelményrendszere. Jellemző tendencia, hogy míg korábban a foglalkozások nagy részében a munka a természet tárgyaival, vagy egyéb tárgyakkal való tevékenységet jelentett, a szolgáltató szféra növekedésével ma már jelentős többségben van az *embernek emberrel történő tevékenysége a foglalkozás gyakorlásában*. Ez a tény a jelenlegi gyakorlatnál sokkal erőteljesebben kiemeli a *kommunikáció* fontosságát a képzés területén. A kisvállalkozások esetében, például gyakran a termelés és az áru eladása is a tevékenységek közé tartozik, tehát mindkettő ismeretét igényli.

A foglalkoztatási szerkezet másik jellemző átalakulási tendenciája a *foglalkozási státusok* tekintetében látható. Az iparosodás időszakában jellemző volt és még ma is az alkalmazottak nagy aránya. Ugyanakkor az utóbbi években a többi változással összefüggésben a fejlettebb országokban erőteljesen *növekszik az atipikus foglalkoztatás* aránya, az EU-15-ben már 40 % fölött van. Ez azt jelenti, hogy mind a gazdaság, mind a társadalom, az egyének részéről megnőtt az igény a munkában az *önállóság, az önszerveződés, az önmegvalósítás* iránt. Ennek a kompetenciának a fontossága meg kell hogy jelenjen az egész életen át tartó tanulás minden területén.

A felnőttképzés iránti *társadalmi igények* kifejeződnek a *minél magasabb iskolai végzettségi* szint elérése iránti törekvésekben, ami a *felsőoktatás* rendkívüli expanziójában is tükröződik. Ugyanakkor az az igény, hogy mindenki *valamilyen szakképesítés* birtokában lépjen ki az iskolarendszerből, korlátozottan valósul meg, s ezzel összefüggésben nagyon kevés a szakmunkás, valamint jelentős arányú az iskolából lemorzsolódók száma, így tehát az iskolarendszerből kikerülő fiatalok különböző szintű tudása miatt társadalmi polarizálódás megy végbe. Ebből következik, hogy mind a *szakképzetle-*

67 *A foglalkoztatottak ágazati megoszlása a gazdasági fejlettséggel szoros összefüggésben változik. A mezőgazdaságban foglalkoztatottak részaránya tartósan csökken, az iparban és az építőiparban foglalkoztatottak aránya az iparosodás korszakában volt igen magas, azóta folyamatosan csökken. Mindezzel párhuzamosan növekszik a foglalkoztatottak aránya a szolgáltató ágazatokban. Magyarországon jelenleg a foglalkoztatottak 5,5%-a a mezőgazdaságban, 33,3%-a az iparban és 61,2%-a a szolgáltató ágazatokban dolgozik.*

nek, mind a *lemorzsolódók* képzése alapvetően a felnőttképzés rendszerére hárul. A versenyképesség növelése, a *tudásgazdaság* kialakulása igényli a *gyakorlatorientált képzést,* a kutatás, fejlesztés közvetlen termelési szerepét, a *matematikai, műszaki képzés* erősítését, növelését, a *problémaorientált* képzést, az *önszervező képesség* növelését.

A felnőttképzés tradicionális feladatai a *közismereti, az idegen nyelvi és a szakmai képzés*. Mindegyik esetén fontos funkció az *ismeretek pótlása* azok részére akik azt az iskolarendszerben bármilyen oknál fogva nem tudták az ottani követelményeknek megfelelően elsajátítani. Ezen túlmenően szükséges mindezen *ismeretek bővítése és* megújítása, hiszen az általános követelmények is változnak, pl. olyan ismeretblokkok, amelyek korábban külön szakmát vagy szakmai csoportot jelentettek, ma már a közismeret részét képezik, mint a számítógépkezelés, az internet használata, alapfokú idegen nyelvismeret, alapszintű vállalkozói ismeretek. Az *idegen nyelv* tanulására szinte korlátlan az igény, a fiatalok esetében már inkább a második, harmadik nyelv elsajátítására, az idősebbek körében még jelentős részben az első idegen nyelv elsajátítása is probléma. A *szakmatanulás* szempontjából az első szakma megtanulásán túl nagy jelentősége van az ismeretek folyamatos megújításának, ezen kívül a rokonszakmák megismerésének, szükség esetén pedig új szakma elsajátításának is.

A kutatási zárótanulmány javaslatainak összeállítása során alaptételként fogalmaztuk meg, hogy a felnőttek oktatása-képzése az egész társadalmat érintő olyan folyamat, amelyben az egyén számára a tanulás segíti megtalálni helyét a *folyamatosan változó* társadalomban és a munkaerőpiacon. Véleményünk szerint a felnőtt és az oktatás viszonyában lényeges törekvés *az egyén számára lehetővé tenni,* hogy a képzés olyan intézményi alapokra épüljön, amely lehetővé teszi számára, *hogy megfelelően reagáljon gazdasági, kulturális és technológiai változások kihívásaira*.[68] Az EU állásfoglalásai alapján alapvető orientáció: *az államnak felelősséget kell vállalnia egy átfogó szolgáltatási keret létrehozására és működetetésére, ami magábanfoglalja a szervezést, a szállás biztosítását, publicitást, pedagógusok kiképzését, s mindezek fenntartására szolgáló erőforrások elosztását szolgáló rendszert.*

Az *állami felelősség* a felnőttképzés tervezésére, a tanulási célok megfogalmazására, a szervezetekkel szemben támasztható minimális követelmények, a minőségi előírások meghatározására terjeszthető ki. Megosztott, de egyértelmű felelősség kell jellemezze az intézmény működtetés, a finanszírozás feladatait, melyben az állam mellett a főbb partnerek a gazdaság, a helyi közösségek és az egyházak.

68 *A nyilvántartási rendszert nem az államigazgatás céljaira kellene létrehozni, hiszen arra már van egy nyilvántartási rendszer, hanem az állampolgárok céljaira, amely az egyén választását, döntését segítené, ezzel hozzájárulna a transzparenciához. Célszerű egy olyan adatbázis létrehozása, amely arról informálná a döntését megalapozottan meghozni akaró egyént, hogy a régióban milyen képzést kínálnak, kik kínálják és mennyiért kínálják ezeket.*

A nemzetközi ajánlások szerint a felnőttképzésbe történő bekapcsolódás szempontjából lényeges, hogy garantáltan mód nyíljon az egyén számára évente meghatározott számú nap (5-10) képzési célú igénybevétele.

A felnőttképzés célja: hozzájárulni az egyén felelősségvállalásához és önmeghatározási képességéhez. E képzés lehetőséget ad az iskolában, szakoktatásban, felsőoktatásban már megszerzett tudás megerősítéséhez és megújításához. A felnőttképzés lényege nem a szűken vett specializáció, hanem az általános kulturális és szakmai képességek továbbfejlesztése.

Napjainkban a tanuló felnőttek a tanulás anyagi terhét is készek és képesek viselni. Ezért folyamatosan célszerű vizsgálni azt hogy milyen hatása van annak, ha a képzési költségeket az adóköteles jövedelemből lehet levonni, és azt is, hogy ha a tandíj egy részével a befizetendő adót lehessen csökkenteni. Lényeges, hogy az egyének saját elhatározásból, saját anyagi forrásaik felhasználásával vesznek részt felnőttképzési programokban.

Függelék

I.
Javaslat és megvalósíthatósági elemzés olyan alternatív támogatási technikákra, amelyek a jelenlegi finanszírozási, támogatási rendszernél hatékonyabban, racionálisabban szolgálják a felnőttképzés céljainak megvalósítását

1. Bevezetés

A nemzetközi összehasonlító elemzés és a hazai törekvések, stratégiai feladatok kritikai vizsgálatát követően a kutatás során – a pályázati kiírás és vállalás szerint – vállalkoztunk javaslatok megfogalmazására. Javaslataink fókuszában azok a részben alternatív finanszírozási technikák állnak, amelyek a jelenlegi támogatási rendszernél feltételezhetően hatékonyabban szolgálják a felnőttképzés céljainak megvalósítását.

Kutatásaink jelentős részében a nemzetközi tendenciákat és különböző progresszívnek tekinthető nemzeti modellkísérleteket vizsgáltunk. Ezek bemutatásával, a hazai fejlődési folyamatok szempontjából történő elemzésével a zárótanulmányban részletesen foglalkozunk, azonban javaslataink elé kívánkozik megjegyzésként, hogy *a felnőttképzésre jellemző differenciált jelleg, vagyis az, hogy eltérő életkorú, tapasztalatú, érdeklődésű, s jövedelemtulajdonosként is különböző egyének igényei és lehetőségei szerinti tanulást kell támogatni, ösztönözni* a jelenlegi finanszírozási rendszerben csak részlegesen van jelen. Különösen problematikus, hogy az elmúlt években a kínálati oldal fejlesztésekor tapasztalt relatív forrásbővüléssel szemben meglehetősen háttérbe szorult a keresleti oldal fejlesztése.

2. Célcsoportok

Kiindulópontunk az volt, hogy a felnőttképzés célrendszere, illetve az egyes célok súlya ugyanakkor folyamatosan változik összefüggésben a gazdasági fejlődéssel, a munkaerőpiacon aktív szereppel bíró népesség kvalifikációs jellemzőinek alakulásával[69], a foglalkoztatási struktúra ágazati és területi változásaival. Mivel időről-időre azokra a célcsoportokra célszerű koncentrálni, amelyek a felnőttképzés szempontjából, a támogatási prioritások meghatározásánál figyelembe veendők, ezért a felnőttképzés tervezésében rendkívül fontos a differenciáltság, illetve a különböző célcsoportok differenciált igényeinek figyelembe vétele. Indokolt a képzés szempontjából megkülönböztetni a különböző *munkaerőpiaci csoporto-*

69 *Tág értelemben a felnőttképzésnek mindenki potenciális alanya lehet, aki tankötelezettségét teljesítette és nem áll tanulói, vagy hallgatói jogviszonyban, vagyis csaknem 7,5 millió fő.*

kat. Ilyen főbb célcsoportoknak tekinthetjük további regionális-megyei-térségi differenciálást alkalmazva a foglalkoztatottakat, a regisztrált munkanélkülieket, az álláskeresőről, vagy akár az inaktívak meghatározott csoportjait.[70]

A jellemző célcsoportok közül a következők kiemelésére vállalkoztunk:[71]

- *Foglalkoztatottak munkahelyi képzésének ösztönzése,* ideértve a foglalkoztatási válsághelyzetekkel összefüggésben potenciálisan hátrányos helyzetbe kerülő munkavállalókat.
- Inaktívak, ideértve a foglalkoztatási válsághelyzetekkel összefüggésben ténylegesen hátrányos helyzetbe kerülő munkavállalókat, továbbá külön célcsoportokként foglalkozunk a gyermeknevelés miatt ideiglenesen otthon lévőkkel, a képzettséggel nem rendelkezőkkel, illetve e csoporton belül az 50 év felettiekkel.

2.1. A *foglalkoztatottak*

A *foglalkoztatottak* aktív résztvevői a munka világának, a munkaadónak is érdeke a dolgozók folyamatos továbbképzése, s ebből következően sok esetben ahhoz hozzá is járul, vagy ösztönzi azt. Sok esetben azonban éppen ellenkezőleg, hiszen a dolgozók képzése nem csak anyagi terhekkel jár, hanem a helyettesítésük is megoldatlan. Az önfoglalkoztatók általában tudatos jövőképpel rendelkeznek, amely a képzés igényét is magában foglalja, ugyanakkor a megvalósítás anyagi korlátokba ütközik, s a képzés idejére a helyettesítés szinte teljes egészében megoldhatatlan.

Bár az aktív foglalkoztatottak tudásának szintentartása és fejlesztése szempontjából a felnőttképzés meghatározó tényező, azonban témánk szempontjából részletesen foglalkozunk az inaktivitásban lévők problémájával. Egyfelől ilyen csoportnak tekinthetők azok a *munkanélküliek,* akik valamilyen munkaerőpiaci esemény miatt (önként vállalt vagy külső kezdeményezésre történt kilépés miatt) ideiglenesen munka nélkül vannak, s ezért hátrányos helyzetűek. Bár szándékoznak a munka világába visszakerülni, de segítség nélkül egyre jobban eltávolodnak tőle, s az idő múlásával visszakerülési esélyeik is egyre jobban csökkennek.

2.2. A következő célcsoport esetében az *inaktívak aktivizálása*

A következő célcsoport esetében az *inaktívak aktivizálása* jelenti a legnagyobb szakmai és társadalompolitikai feladatot. A foglalkoztatás növelése Magyarországon

70 *Magyarországra jellemző, hogy az EU-s átlaghoz képest viszonylag alacsony a munkanélküliség, és magas az inaktívak aránya, száma. A munkanélküliek jellemzőit ismerjük, képzési lehetőségeik adottak, állami támogatásuk megoldott, a rendszer szabályozott. Az inaktívak csaknem másfél milliós rétege viszont kevésbé ismert, éppen azért, mert semmilyen nyilvántartásban, statisztikában nem szerepelnek, létszámuk indirekt módon becsülhető, illetve mértékére különböző felmérésekből következtethetünk.*

71 *A csoportok felsorolásánál a sorrend a feltételezett populációs nagyság, illetve a csoportjellemzők által meghatározott potenciális eszközrendszer működtetésének valószínűsége.*

is elsődleges foglalkoztatáspolitikai célkitűzés, ami az inaktívak legális foglalkoztatási rendszerbe vonásával oldható meg.[72]

Feltételezhetően számos inaktív egyén esetében az információhiány okozza a tartós inaktív élethelyzetet, melyhez ha valamilyen mértékű állami képzési támogatás, elhelyezkedési garancia kapcsolódik akkor a passzivitásból az aktivitás irányába orientálhatók az érintettek.

További csoportképző sajátosság, hogy Magyarországon alapvetően hátrányos helyzetben van az *állásukat elvesztett idősebb*, 45-50 év feletti korosztály. Számukra elsősorban az idegen nyelvi képzés, informatikai képzés, sok esetben saját szakmájukban történő továbbképzés, vállalkozási ismeretek megszerzése nyújthat segítséget az újabb kereseti lehetőséghez jutásban. Sajátos élethelyzetükből adódóan nehéz a munkába való visszatérés a hosszabb ideig *gyermeknevelés miatt otthon lévők* számára. Számukra segítséget jelenthet a szakmai továbbképzés, sőt a relatíve fiatal korosztály jó adottsággal rendelkezik a távoktatási formákban lévő lehetőségek kihasználásában.

Hátrányos helyzetbe kerülnek azok is, akik a *foglalkoztatási válsághelyzetekből*[73] fakadóan veszítik el munkájukat. Számukra sokszor a szakmaváltás, a pályamódosítás jelenthet segítséget.A foglalkoztattottak esetében a preventív jellegű képzések ösztönzése érdekében a következő javaslatok mérlegelhetőek:

A működő gazdaságban a modern vállalatok humán erőforrás gazdálkodására jellemző, hogy a gazdasági érdekek egyre fokozódó mértékben célkomplex irányultságúak; mégpedig a hasznot (ráfordítás/hozamviszonylat) az emberi erőforrások kiaknázásának pedagógiailag és pszichológiailag elismert formáit működtetik. A humán erőforrás gazdálkodás az utóbbi években pedagogizálódott: a „vállalkozási kultúra", „kulcsfontosságú végzettség", „a munkaerő mindenoldalú felhasználása" fogalmak előtérbe kerülése jelzik tendenciát. A fejlett munkaszervezetek egyre több tanácsadást, azaz az üzemgazdasági folyamaton belül pedagógiai beavatkozási módot igényelnek.[74] A nemzetközi tapasztalatok is egyértelműen megerősítik, hogy a foglalkoz-

72 A regisztrált munkanélküliség jelentős arányban nem fog csökkenni, az EU keretei között is az 5-6 % már alapvetően a természetes, súrlódásos munkanélküliségi ráta mértéke. A fiatal inaktívak egy része az oktatási rendszertől ideiglenesen távollévő fiatal, képzésükről saját hatáskörben gondoskodnak, általában ismerik az állami támogatási rendszereket, s élnek is a lehetőségekkel. Másik részük ugyan képzett, akár több diplomával, nyelvismerettel is rendelkezik, mégsem talál megfelelő munkahelyet. Ez esetben feltehetőleg a tanulása folyamán nem alakult ki a kellő reális jövőképe, hiányzik az önfoglalkoztatáshoz szükséges önállóság, rugalmasság, vagy mobilitási készség. Az ő esetükben nem a képzés jelenti a megoldást, hanem az olyan típusú foglalkoztatáspolitikai eszközök, mint a START program.

73 Ilyen helyzet állt elő az elmúlt másfél évtizedben végbement szerkezetváltás miatt idejekorán állásukat vesztők, nyugdíjba kerülők rétege, vagy például a vámhatárok változása miatti állásvesztő vám ügyintézők, a kötelező sorkatonaság megszűnése miatti állásvesztők számára. Részükre elsősorban új szakma tanulása jelentheti a megoldást, amihez a jelenlegi rendszerben rendszeresen állami támogatás társult.

74 Felnőttoktatás az ezredfordulón. Perspektívák, tapasztalatok, dokumentumok. (Szerk: Heribert Hinzen-Koltai Dénes) Pécsi Tudományegyetem, Felnőttképzés és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Budapest, 2000. 20-23. p.,

tatottak esetében a *munkahelyi tanulás* kedvező hatással van a munkahely életére: kialakítja a munkavállalók körében a vállalati lojalitást, fejleszti a készségeket, és növeli a munkahelyi közösség bizalmát; növeli a termelés hatékonyságát. Az elmúlt évtizedben Magyarországon megnőtt a külföldi befektetések aránya, s ennek következtében sok vegyes vállalat alakult. Ezek a befektetések általában maguk után vonták az új szakképesítésekre és ezek oktatására irányuló igényeket.

Kutatási témánk szempontjából a munkahelyi tanulással kapcsolatban két fő feladat vár megoldásra. Egyrészről indokolt Magyarországon a munkahelyi tanulás formális (továbbképzési oldalának) ösztönzése, másrészről célszerű a „tanuló szervezetek" elterjesztésével összekapcsolódó nem-formális és informális tanulást támogatni, amire a felnőttképzési törvény lehetőséget is ad. Mindez megoldást kínál arra is, hogy a képzés a különböző típusú munkáltatók – multinacionális vállalatoktól a kis- és középvállalkozásokig (KKV) – eltérő igényeit és követelményeit differenciált módon vegye figyelembe.[75]

A KKV-k keretében foglalkoztatott munkavállalókat képessé kell tenni arra, hogy élni tudjanak a továbbképzés lehetőségével. Ennek során a következő stratégiai javaslatok mérlegelhetőek:

1. A TISZK-ek és a munkahelyi képzés fokozott fejlesztése épüljön rá a meglévő szakképzési rendszerre, azt egészítse ki.
2. A munkahelyi tanulásban alkalmazható munkaidő-kedvezménnyel kell lehetőséget teremteni a nem-formális és informális tanulással megszerezhető szakmai tudás fejlesztésének. Ezt a munkaerőpiac mindkét szereplőjének – munkaadónak és munkavállalónak egyaránt – fontos tudáselemeknek független vizsgaközpontokban történő későbbi elismertetését indokolt biztosítani.

Mivel a foglalkoztatás döntő módón a KKV-k keretében valósul meg ezért célszerű továbbfejleszteni azt a pályázati támogatási rendszert, amelynek keretében e vállalkozások munkavállalóinak képzésére támogatás nyújtható. Megfontolandó továbbá a felnőttképzési törvény újabb módosítása, mely nyomán a vállalatokon belüli képzések is támogatást nyerhetnének a „tanuló munkahely" támogathatóvá válásának jegyében.

Az adaptációs tevékenységek körében javasolható a nyugat-európai modellekre alapozott olyan közvetett ösztönzési elemek bevezetése a munkahelyi képzést támogató vállalatok számára[76], melyek az informális és alternatív tanulási formákban való egyéni

75 *Az iskolai rendszerű és iskolarendszeren kívüli képzésben a szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményei megegyeznek ugyan, a képzési programok közötti összhang erősítésére és vizsgaközpontok működtetésére azonban egységes mérés-értékelés rendszerre van szükség.*

76 *Nemzetközi tapasztalatok alapján, például az Egyesült Királyságban a "Beruházás az emberekbe" programhoz kapcsolódva ösztönző hatása van a vállalati tanulást értékelő nemzeti díjrendszernek. Felvethető, hogy bár Magyarországon több ilyen vállalati tanulást értékelő díj (hivatalosan a HR-hez kapcsolódva) létezik, állami kezdeményezésként a felnőttkori tanulás elismerő Képzési Díjat átdolgozni.*

részvétel támogatása, illetve az ehhez szükséges lényegi feltételek megteremtését ösztönzi.[77] Ilyen a képzési időráfordítást támogató forma a részmunkaidős foglalkoztatási megoldások ösztönzése. A rugalmas időbeosztás, a nem-formális tanulás, a pozitív kortársi környezet és a pénzkeresettel járó részmunka a speciális élethelyzetben lévőknek rendkívüli jelentőséggel bír. Magyarországon ilyen jellegű képzések alig állnak rendelkezésre, ugyanakkor kialakításukhoz feltételezhetően a Nemzeti Fejlesztési Terv keretében nemzetközi együttműködés jelentős segítséget nyújthat, különösen akkor, ha a pályázati struktúrákban ezek súlyozottan jelennek meg. Látszólag a részmunkaidős foglalkoztatás nem kötődik szorosan az egész életen át tartó tanuláshoz, a javasolt intézkedéscsomag ugyanakkor a becslések szerint mintegy 100-150 ezer munkavállaló számára nyújthat jelentős segítséget, ezért a gyakorlatban a rugalmas tanulási-foglalkoztatási modell elterjesztése, valamint a munkahelyi szocializáció e foglalkoztatás esetében rendkívül hatékony lehet.[78]

2.2.1. A munkavállalási korban hátrányos helyzetűek képzettségi szintjének javítása

Bár a hazai felnőttképzési piacon jelenleg túlkínálat van, azonban a rendszer hangsúlyait éppen a stratégiai gondolkodás érdekében fontos lenne a kereslet, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportok keresletének ösztönzése felé eltolni. Ezeknél a csoportoknál azonban a kereslet megteremtése mellett a hozzáférés feltételeinek javítása is legalább annyira fontos, rugalmas képzési formákkal, az előzetes tudás beszámításával kell a képzések elérhetőségét javítani. Fontos továbbá a speciális tantervek és tanítási módszerek bevezetése, amely alkalmazkodik a hátrányos helyzetűek és különösen az alacsony képzettségűek speciális oktatási igényeihez. Célszerű ezért az ezen problémák megoldását célzó kísérleteknek helyet biztosítani a képzési rendszerben.

Bizonyíthatóan kimaradnak a felnőttképzés látóköréből a nehezen képezhető és valóban hátrányos helyzetű munkanélküliek, a saját továbbképzéssel nem rendelkező, átlagos munkavállalók (beleértve a távmunkát végzőket is), valamint az idősebb munkavállalók. Az idősebb korosztályok iskolai végzettsége különösen alacsony. (A 60-64 éves korosztály 71%-a rendelkezik alapfokú, 19%-a középfokú, míg 10%-a felsőfokú iskolai végzettséggel; a 25-29 éveseknél 22:59:19 az arány.) Emiatt az idős munkavállalók nagyobb

77 *Az otthon tanulás nagymértékben segítheti a kompetencia alapú képzés sikerességét. E tanulás jelentősége a modern társadalomban a szabadidő mennyiségével egyenes arányban nő, hiszen e tanulási forma gyakorlatilag minden szabadidős tevékenységet magában foglalhat, amely lehet szándékolt tanulási céllal vagy anélkül, de mégis tanulási kimenettel, tudás elsajátításával. Fontos tehát ezen jelenségek egyéni szinten való tudatosítása és ezáltal a motiváció növelése. A tudatosítás pedig segítené az egyént időbeosztásának racionálisabb megtervezésében, pénzforrásainak ésszerűbb átcsoportosításában.*

78 *Sok országban működik második esély, illetve munkaiskola hálózat, és ezt igyekszik az EU terjeszteni az új csatlakozó országokban az EQUAL programmal is. A részmunkaidős foglalkoztatás kiterjesztésének jogszabályi és finanszírozási eszközökkel való ösztönzése olyan szakpolitikai terület, melynek kidolgozása túlmutat e stratégia keretein.*

mértékben ki vannak téve az ismereteik elavulása következtében fellépő veszélyeknek, esetükben a szakmai továbbképzés, illetve bizonyos általános (például alapvető számítástechnikai) vagy nyelvi kompetenciák elsajátítására van szükség. Ezen csoportok elérésére és bevonására speciális felnőttképzési programok kidolgozása indokolt.

2.2.2. Képzési program a szülési és gyermeknevelési szabadságon lévő nők számára

A szülési és gyermeknevelési szabadságon lévő nők jelentős, Magyarországon mintegy évi 90 ezer fős társadalmi csoportot alkotnak. Esetükben a gyermekvállalás – különösen pedig a többszöri gyermekvállalás – a pályaépítést megszakító, a korábbi képzettséget elavulttá tevő „parkolópályaként" is jelentkezhet. Szociális, gazdasági és népesedéspolitikai szempontból is halaszthatatlan egy olyan önálló képzési program kidolgozása, amely a szülési és gyermeknevelési szabadsághoz alkalmazkodó, rugalmas tanulást lehetővé tevő „második esélyt" kínál a pályakorrekciót fontolgató nők számára. Megjegyzendő ezen a ponton az a már létező jó gyakorlat, hogy a GYES-en, illetve GYED-en lévők tandíj-, illetve térítésmentesen vehetnek részt a felsőoktatásban. A nők munkaerőpiacra való visszatérését segítették például vállalkozóvá válásukat segítő programok. A korai tanulás feltételeinek kialakításakor megteremtett kreatív tanulási központokban mód nyílik a gyermekes anyák képzésére is, gyermekeik egyidejű színvonalas, szakemberek általi foglalkoztatásával. Ez az intézkedéscsomag együttesen mintegy 50-60 ezer munkavállaló számára nyújthat jelentős segítséget.

2.2.3. Az idősebb korcsoportok felnőttképzési támogatási rendszerének újragondolása

Míg a tapasztalt idős munkavállalók továbbképzésének finanszírozását a munkaadóknak kell biztosítania, az idős munkanélküliek, illetve inaktívak esetében a szakmaváltás, új második szakma megszerzése lehet célravezető. Ezért – összhangban a felnőttképzés fejlesztésének irányelveiről és cselekvési programjáról szóló 1069/2004-es kormányhatározattal – lehet a szakképesítéssel nem rendelkezők számára az első, az 50 év felettiek számára pedig a második szakképzettség megszerzését az állami támogatás révén ingyenessé tenni.[79] Az így megszerezhető tudás munkaerőpiaci hasznosításának garanciája számottevően növekszik, s ezzel a foglalkoztatási esély és biztonság is nő. Ez az intézkedéscsomag együttesen mintegy 30-40 ezer munkavállaló számára nyújthat jelentős segítséget.

79 *A foglalkoztatási törvény módosítása 2005. október 1-én hatályba lépett, s a korábbi járulékkedvezmény rendszert egy rövidebb távon ható, rugalmasabb, nagyobb mérvű járulékkedvezményt tartalmazó rendszer váltotta fel a pályakezdő fiatalok, az 50 év feletti munkanélküliek, a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők esetében.*

3. Javaslat a közvetett támogatási technikák bővítésére

A jelenlegi felnőttképzési támogatási rendszer a személyi jövedelemadó-kedvezmény révén egyrészt azokat támogatja, akik valószínűsíthetően amúgy is részt vennének a képzésben. Másrészt a felnőttképzési normatíva révén, amelyet a felnőttképzési vállalkozások kapnak, a kínálatot gerjeszti. A magyar felnőttképzési piacon túlkínálat van, a regisztrált képzők száma öt ezer körüli, az akkreditált képzést nyújtóké pedig 1300. Vagyis a rendszer hangsúlyait szükséges lenne a kereslet és azon belül is a hátrányos helyzetű csoportok célirányos támogatását szolgáló kereslet ösztönzése felé eltolni.

Mivel a jól képzett munkavállalók továbbképzésének megtérülése magas, esetükben olyan feltételeket kell teremteni, amelyek mellett biztonságosan tervezhetők mind a munkáltató, mind a munkavállaló részére a képzés ráfordításai és megtérülése. Ilyen például visszafizetési kötelezettség előírása arra az esetre, ha a munkavállaló a munkáltató által fizetett képzés után meghatározott időn belül elhagyja a céget.

A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esetében azonban a kedvező feltételek (például képzési idő számla, részmunkaidős és rugalmas képzési lehetőségek) megteremtése mellett kiegészítő vagy teljes finanszírozásra is szükség van. Ezek a csoportok ugyanis sokszor közvetlenül nem profitálnak a képzésből, vagy ha kalkulálhatnak is a hasznokkal, nem képesek előfinanszírozni a későbbi megtérülést. Az állam ugyanakkor képes arra, hogy a hosszabb távon megtérülő haszon (foglalkoztathatóság növelése, munkahelyek megőrzése, alacsonyabb munkanélküli vagy szociális kiadások) érdekében támogassa ezeknek a csoportoknak a képzésben való részvételét.

A fejlett országokban is egyre nagyobb dilemma, hogy figyelembe véve az egyéni és a vállalati humánerőforrás-fejlesztési beruházások sajátosságait, milyen szerepvállalás indokolt az egyén és a társadalom által vállalt költségek és hasznok megosztásában. Az oktatási költség-haszon elemzések éppen ezért azt vizsgálják, hogy milyen hatással van az oktatás a gazdasági növekedésre, különösen akkor, ha a gazdasági növekedéshez meghatározott számú és képzettségű munkavállalóra van szükség. A felnőttképzés esetében a finanszírozási formák összehasonlító elemzése alapján megállapítható, hogy bár számos új elem jelent meg az elmúlt években – vállalatok saját munkavállalói képzésének kedvezményezése a szakképzési hozzájárulás elszámolása során (1998), személyi adókedvezmény (2002) – azonban az állami támogatás közvetlen formája csak a normatív támogatás számos jogi-pénzügyi feltételhez kötéséhez kapcsolódik, illetve a Munkaerő-piaci Alapból nyújtott támogatások elsősorban a foglalkoztatáspolitika által érthetően kitüntetetten kezelt munkanélküliek támogatását, s az ehhez kapcsolódó korlátozott preventív intézkedéseket tettek lehetővé.

Ezért, bár a hazai stratégiai munkálatokban megjelent, azonban kutatásaink alapján kritikával illethető az a felfogás, hogy napjainkra az egész életen át tartó tanulás finan-

szírozásának többcsatornás támogatási rendszere kialakult, s alapvető változtatása nem szükséges. Feltételezhetően nem lehet csupán módosítani a forrás-felhasználás szabályain, illetve a források hiányára hivatkozni. Az egész életen át tartó tanulás, s különösen a felnőttképzés meghatározó motivációs és anyagi feltétele a tanulni akarók – fiatalok és felnőttek – támogatásának és ösztönzésének rendszere.[80] Mivel a hazai döntéshozók az egyén tanulási „beruházását" is ösztönözni kívánják, ezért kutatásunk szempontjából a következő stratégiai fontosságú intézkedések bevezetését formáltuk javaslattá:

1. az állampolgári jogon járó egyéni képzési számla rendszerének kidolgozását és kísérleti bevezetését, amely differenciált támogatási lehetőséget biztosítana az egyéneknek, mint a jelenlegi személyi jövedelemadó-kedvezmény;
2. a munkavállaló tanulmányai idejére ún. helyettesítési rendszer kidolgozását, amely különösen a mikro- és kisvállalkozások dolgozóinak tanulási lehetőségeit segítené.

Általánosnak tekinthető az az alapelv, hogy az egész életen át tartó tanulás rendszerének kiépítésében és működtetésében az egyénnek, a munkáltatónak és az államnak egyaránt felelősséget kell vállalnia. Miközben az egyén és a munkavállaló az oktatásba és képzésbe történő befektetéseinek mértékéről dönt, az államnak egyrészt olyan feltételeket kell teremtenie, amelyek kedvezően hatnak a befektetésekre és garantálják a képzések minőségét, másrészt pótlólagos pénzügyi hozzájárulásával növelnie kell a ráfordításokat.

A nemzetközi fejlődési folyamatok alapján megállapítható az is, hogy minél inkább tömegessé válik az oktatásból fakadó egyéni előnyök felismerése, annál jobban növekszik az egyének hajlandósága arra, hogy saját döntéseik alapján, saját forrásaikat felhasználva jussanak hozzá az igényeiknek leginkább megfelelő tanulási lehetőségekhez. Ez természetesen elsősorban az oktatás magasabb, az egyén munkaerő-piaci pozícióját közvetlenebbül meghatározó oktatási szinteken és különösen a felnőttképzést tekintve igaz, de az igények differenciálódása hasonló folyamatokat indíthat el a formális oktatási rendszerek alsóbb szintjein is.

Napjainkban minden területen – már a közoktatáson és a felsőoktatáson belül is – növekvő jelentősége van az állami költségvetésen kívüli szereplők (gazdasági szervezetek, magánszemélyek) által biztosított forrásoknak. A gazdaság szereplőinek fokozottabb mértékű hozzájárulására azonban csak akkor lehet számítani, ha az egész életen át tartó tanulásba történő befektetés megfelel a minőségi követelményeknek,

80 *Bár kutatásunk a képzési számla és a helyettesítési rendszer témakörével foglalkozik, azonban lényeges a zárótanulmány keretei között is utalni arra, hogy munkálataink záró szakaszában a 206/2005. (X.1) Kormányrendelet szerint 2006. évben induló képzésekre támogatás igényelhető a felnőtt első OKJ-ban szereplő szakképesítése megszerzésére irányuló képzésre, a fogyatékkal élő felnőtt általános nyelvi, valamint szakmai (akkreditációval rendelkező) képzésére, s az 50 év feletti felnőtt második, OKJ-ban szereplő szakképesítése megszerzésére, beleértve a külön jogszabályban meghatározozz vizsga-és vizsgáztatási díjat is.*

és jól látható módon járul hozzá a gazdasági szervezetek piaci pozíciójának és versenyképességének javításához.[81]

A keresleti oldal hatékony serkentése érdekében mindenekelőtt az egész életen át tartó tanulás pénzügyi ösztönző eszközeinek összehangolásáról kell gondoskodni. A felnőttképzési törvény idevonatkozó végrehajtási rendeletei ugyanis megteremtik a pénzügyi érdekeltséget a szolgáltatók oldalán, azonban továbbra sem egyértelmű, hogy hogyan motiválhatók és ösztönözhetők a felnőttek tömegei az egész életen át tartó tanulásban való részvételre. Különösen problematikus ez a munkaerő-piaci képzésekkel eddig el nem ért, alacsony végzettségű, hátrányos helyzetű népesség esetében.

A kereslet ösztönzését segíteni tudja a meglévő költségvetési források hatékonyabb felhasználása.Az ágazati széttagoltság azonban gyakorlatilag lehetetlenné teszi a költségvetési források olykor elengedhetetlen átcsoportosítását. A forrásbővülésnek mindenkor a meglévő képzési kapacitások célirányos felfuttatásával, a képzési kínálat finanszírozásának pedig minőségbiztosítással kell együtt járnia.

Közvetett finanszírozás esetén az egyén képzési költségei kompenzálhatók ösztöndíj, képzési utalvány, hallgatói hitel, illetve adókedvezmény formájában, sőt számos esetben ezek célszerű – állami és piaci pénzintézetek közreműködésével kialakított – csomagjai is jelentősen megkönnyíthetik az egyén által választott és vállalt képzési mprogram megvalósítását. A nemzetközi példák bővülő köre ugyanakkor arra hívja fel a figyelmet, hogy indokolt differenciálni a társadalmi csoportok és régiók szerint, vagy éppen a közigazgatási szintek felnőttképzési ellátási szintje szerint. Így különböző képzési formákban a felnőttképzési csoportok támogatási formái is különbözőek lehetnek.

A fejlett országokban a tanulásba való befektetésnek olyan modellje vált uralkodóvá, amely az egész életen át tartó tanulás finanszírozását a *társfinanszírozás* elvére alapozza. A társfinanszírozási modellek – az egész életen át tartó tanulás tanulóközpontú és kereslet-irányította orientációjával összhangban – többnyire olyan új pénzügyi ösztönzők és eszközök alkalmazására épülnek, amelyek célja az egyének támogatása, különösen azok esetében, akiknél a részvétel akadályát a tanulás költségei jelentik. A nemzetközi példák alapján egy kehetséges adaptációs modell a következő főbb paraméterekkel jellemezhető:

81 Az egész életen át tartó tanulás rendszerének kiépítésekor Magyarország különleges helyzetben van: a kínálati és az irányítási oldal a fejlesztésekhez soha nem látott mértékben használhat fel európai uniós forrásokat. A Nemzeti Fejlesztési Terv operatív programjainak számos intézkedése e stratégiával megegyező célt támogat. Mindazonáltal az egész életen át tartó tanulás rendszerének kiépítése nem tekinthető „lefedettnek" a Nemzeti Fejlesztési Terv intézkedései által, noha az Európai Unió által finanszírozott fejlesztések egyfajta forrásbőséget eredményeztek a kínálati oldal fejlesztésekor, amit a nemzeti finanszírozási keretek jelentős mértékben egészítenek ki.

A felnőttképzési programban résztvevő egyénnek regisztráltatni kell magát a munkaügyi központnál vagy éppen a finanszírozó pénzintézetnél. Ezt követően kap egy „számlakártyát", melyet – a konkrét képzés megkezdésekor – bemutat a programban regisztrált képzőnél, aki a jogosultsági szintnek megfelelően mérsékeli a képzési árat. A képző intézmény az árcsökkentés összegét visszaigényelheti a központtól vagy a finanszírozásban szerepet vállaló pénzintézettől. Általános jogosultsági feltétel, hogy a felnőttképzésbe bekapcsolódó egyénnek az adott régióban kell élnie, s a tankötelezettségét már teljesítette. Példánk esetében a számla értéke 40 ezer Ft, melyet a számlatulajdonosnak 5 ezer Ft-tal kell kiegészítenie. Különböző, de a régió munkaerőpiaci igényei szempontjából előre meghatározott képzések esetén különböző mértékű képzési költségcsökkentésre lehet módot adni 20%-tól 80%-ig. Ha egy régióban mintegy 2-3 ezer fős populációban a fentiek szerinti támogatást kívánunk nyújtani az 80-120 millió Ft támogatási összeget jelent, amely azonban szemben a viszonylag gyorsan megkezdhető képzési folyamatokkal a tényleges lehívása az összegeknek jóval lassabb, az ilyen jellegű projektek esetében csupán 40 % az első évben.[82] E modell szerinti megoldás egyidőben stratégiai módszer és operatív eszköz, melynek célja a felnőttképzésbe történő – az állam számára is hatékony, ugyanakkor az egyén számára is sikeres – bekapcsolódás ösztönzése.

4. A döntéselőkészítés számára javasolt előterjesztés

Az Európai Unió a lisszaboni stratégia részeként fogalmazta meg azt az elvárást, hogy az egész életen át tartó tanulás új kereteinek kialakítása érdekében a tagállamok tegyenek kezdeményezéseket a felnőttképzés közvetett finanszírozása érdekében. Az Európai Bizottság egyértelmű igényként fogalmazta meg, hogy az elkészítendő stratégiának illeszkednie kell az EU e témában elfogadott koncepcionális keretéhez. Az elmúlt időszakban – az 1057/2005.(V.31.) és 2212/2005. (X.13.) Kormányhatározottakkal összhangban – számos javaslat született az egyes részterületek fejlesztésére, amelyek már figyelembevették az a felnőttképzés közvetett finanszírozása koncepcióját, és így kiindulási alapot jelenthetnek a szükséges intézkedések előkészítéséhez.

4.1. A kormányprogramhoz való viszony

A felnőttképzés közvetett finanszírozása érdekében teendő intézkedések a kormányprogramban megfogalmazott társadalompolitikai és gazdaságfejlesztési célok megvalósítását szolgálják. Az egész életen át tartó tanulás Kormány által elfogadott stratégiája átfogó keretét adta az ország humánerőforrás-fejlesztésének, s hatékony eszköze mind az egyén életminősége, mind az ország versenyképessége javításának. A stratégia egységes rendszerbe, koherens koncepcióba foglalta mind a formális, mind a nem-formális és informális tanulás tekintetében az iskola előtti tanulással, közök-

82 A hasonló külföldi programok közül lehet az angol ILA projektre hivatkozni, amelyben 2001. májusára 4600-an regisztráltatták magukat, azonban a megnyitott számláknak csupán a 40 %-át használták fel.

tatással, szakképzéssel, felsőoktatással és felnőttképzéssel kapcsolatos kormányzati törekvéseket, fejlesztési elgondolásokat. A stratégia mind szerkezetében, mind tartalmában azt a megközelítést tükrözi, hogy az oktatási és képzési tevékenységek fejlesztéséről való gondolkodás során ki kell lépni a létező intézményrendszerekhez kötődő ágazati szemléletből, és az átfogó társadalmi, gazdasági problémákra adandó kormányzati válaszoknak kell előtérbe kerülniük. A felnőttképzés közvetett finanszírozása érdekében teendő intézkedések szervesen illeszkednek a magyar társadalom és gazdaság fejlesztését szolgáló programba.

4.2. Tartalmi összefoglaló

Az előterjesztés kiindulva a 2212/2005. (X.13.) Korm. határozat 6. pontjában meghatározott feladatból – a nemzetközi tapasztalatok felhasználásával ki kell dolgozni az egész életen át tartó tanulás stratégiájának célkitűzéseit hatékonyabban ösztönző pénzügyi intézkedésekre – a felnőttképzés közvetett finanszírozása érdekében teendő intézkedések megalapozásának érdekében:

- nemzetközi összehasonlításban bemutatja az a felnőttképzés közvetett finanszírozása egyes területein elért eredményeket,
- elemzi az a felnőttképzés közvetett finanszírozása kiterjesztését és hatékonyabbá tételét gátló kulcsproblémákat,
- közép- és hosszú távra szólóan meghatározza a fejlesztések megvalósításához szükséges jogi, intézményi, személyi, tárgyi, illetve finanszírozási természetű intézkedéseket.

A döntéshozó[83] a felnőttképzés közvetett finanszírozásának hazai adottságokra és fejlesztésére építő közép és hosszú távú cselekvési programját az EU átfogó céljaival összhangban az alábbiakban határozza meg:

- a foglalkoztathatóság elősegítése, illetve javítása
  - az iskolarendszerű alap-, közép- és felsőfokú oktatás, képzés, szakképzés gazdasági-társadalmi igényekhez illeszkedő fejlesztésével,
  - a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, illetve térségek esélykiegyenlítésének folyamatos támogatásával,
- a gazdasági, technológiai és társadalmi változásokhoz való alkalmazkodókészség erősítése,
  - az alapkészségek megszerzésének támogatására, különös tekintettel a digitális írástudásra és az idegennyelv-ismeretre,
  - a tanulás ösztönzése, a nem formális és informális tanulás elismerése,
  - az iskolarendszerű felnőttképzés korszerűsítésével,
  - az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés – az általános, a nyelvi és a szakmai képzések, illetve a munkahelyi képzések – differenciált támogatásával, különös

83 A „döntéshozó" a megfelelő szinten a ténylegesen döntést meghatározó: adott esetben a Kormány, vagy a szakminiszter, illetve a regionális szinten kompetens testület.

tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre,
- az egyén önmegvalósításának támogatása, különös tekintette,
  - az alapkészségek megszerzésének fokozott támogatására,
  - a pálya-orientáció, a munka- és pályatanácsadás tartalmi fejlesztésére,
  - a munka világába való beilleszkedés támogatására,
- az aktív állampolgárság kialakulásának segítése, különösen a művelődést, a tanulást, illetve a képzést segítő civil szervezetek tevékenységének támogatásával.

A fenti célok elérése érdekében a döntéshozó a következő területeken hoz hosszú távra szóló, átfogó, illetve konkrét intézkedéseket:

- az alapkészségek és a kulcskompetenciák, a modern társadalomban szükséges egyéni és közösségi kompetenciák fejlesztése az iskolai és az iskolarendszeren kívüli képzésben, különösen a hátrányos helyzetű rétegek számára;
- a pályaorientáció és a pályatanácsadás rendszerének kiterjesztése a jobb hozzáférés érdekében;
- a tanulási lehetőségek programválasztékának és kínálatának szélesítése a szakképzésben, a felsőoktatásban és a felnőttoktatásban, igazodva a gazdasági, társadalmi és egyéni igényekhez;
- a tanulási ösztönzése és elismerése a nem-formális és az informális tanulási formákban;
- a tanulás szempontjából hátrányos helyzetű és a munkaerő-piaci szempontból veszélyeztetett csoportok tanulásának, szakképzésének kiemelt támogatása, valamint tanulási motivációjuk erősítése.

A döntéshozó a szükséges intézkedések megvalósítása érdekében különösen az alábbi eszközöket kívánja alkalmazni:

- az emberi erőforrásokba történő befektetések növelése a kialakult többcsatornás finanszírozási rendszer fejlesztése, a hazai és az európai uniós források hatékony felhasználása, a jogszabályi lehetőségek bővítése révén;
- az innováció támogatása: elsősorban a fejlesztések célirányos ösztönzése, a kitűnőség elismerésre, a fenntarthatóság és terjeszthetőség segítése, valamint új, hatékonyabb képzési rendszerek bevezetésének a támogatása révén, különös tekintettel az információs és kommunikációs technológiáknak az oktatás és a képzés területein történő széleskörű alkalmazására;
- a kialakult és bevált – az iskolai és az iskolarendszeren kívüli oktatásban és képzésben már bevezetett – minőségirányítási, illetve minőségbiztosítási (akkreditációs) tanúsítási, ellenőrzési, értékelési és mérési rendszerek támogatása, illetve a továbbfejlesztés ösztönzése;
- a felnőttképzés közvetett finanszírozása hatékony fejlesztése érdekében a társadalmi partnerség ösztönzése az együttműködés három szintjén: a kormányzati irányítás és érdekegyeztetés, az egyes szakmapolitikák irányító szervezetei, valamint az ifjúságpolitika, a közművelődés, az egészségügy, az oktatás, a foglalkoztatás és a

szociális és családügy intézményei szintjén;
- a felnőttképzés közvetett finanszírozása fejlesztésének összehangolása az Európai Unió és a fejlett országok nemzetközi szervezetei mindenkori irányelveivel, a nemzeti keretrendszerben folyó fejlesztések folyamatos koordinálásával.

A stratégia ágazatközi jellegéből következően szükséges, hogy az a felnőttképzés közvetett finanszírozása stratégiája eredményességét a Kormány folyamatosan ellenőrizze.

4.3. Kapcsolódások

A felnőttképzés közvetett finanszírozása összhangban van az Európai Unió átfogó társadalmi-politikai, gazdasági és oktatáspolitikai céljaival, az idevágó hazai jogi szabályozással, valamint a Kormány program-dokumentumaival. Szorosan kapcsolódik „Az egész életen át tartó tanulás európai térségének valóra váltása" című európai bizottsági közleményhez, a megújított lisszaboni stratégia céljainak a magyarországi körülmények közötti megvalósítására kidolgozott Nemzeti akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért c. dokumentumhoz, az Európai Unió foglalkoztatási irányvonalaihoz.

4.4. Várható szakmai, gazdasági és társadalmi hatások

A felnőttképzés közvetett finanszírozásának stratégiája az ország humánerőforrás-fejlesztésének egyik legfontosabb kereteként az elkövetkező években megszabja az oktatás és a képzés fejlesztésének fő irányait, s eredményesen segíti a gazdaság által támasztott követelményeknek való jobb megfelelést. A társadalmi és regionális esélykiegyenlítés fokozott támogatása révén segíti az emberi erőforrásokban rejlő tartalékok hatékony kiaknázását, egyidejűleg erősíti a társadalmi kohéziót. A stratégia megvalósításától az alábbi területeken várható fejlődés:

- a tárcaközi és szakmapolitikai együttműködés kereteiben, melyek alapján az elkövetkező években erősödni fog a szakmai és a társadalmi konszenzus, valamint a szinergikus cselekvés a feladatok megvalósításában. Mindezek eredményeként tovább fognak javulni az a felnőttképzés közvetett finanszírozásának hazai mutatói;
- a tanulás, az oktatás és képzés átfogó megújítása: az innovatív, a tanulást segítő és értékelési módszerek és technológiák kifejlesztése, a hatékony programok újfajta pedagógus-diák, oktató-hallgató viszony kialakításához vezetnek;
- az oktatási és képzési rendszer bővülő szolgáltatásai, a gazdaság, a kultúra és a társadalom egyéb szféráiban biztosított változatos tanulási, képzési formák kihasználása megfelelő alapokat és folyamatos fejlődési lehetőséget fognak biztosítani az ország minden állampolgára számára;
- az a felnőttképzés közvetett finanszírozása stratégiájának megvalósulása: az állampolgárok tanulási lehetőségeinek dinamikus bővítése, képzettségük, egészségük és alkalmazkodóképességük várható javulása révén növekedni fog az ország gazdasági versenyképessége, erősödni fog a társadalmi kohézió, javulni fog az élet minősége.

Az a felnőttképzés közvetett finanszírozása egyidőben koncepcionális keret és tevékenységi lehetőség. A már elfogadott egész életen át tartó tanulás stratégia céljainak megvalósítása, az eszközök hatékony alkalmazása az állam, a társadalom, a gazdaság, a kultúra meghatározó tényezőinek, illetve a tanuló – fiatal és felnőtt – állampolgárok fokozott együttműködésére és a célok iránti közös felelősségvállalásra épít. A felnőttképzés közvetett finanszírozása kitűzött feladatainak megvalósítása hozzájárul Magyarország *európai* felzárkózásához.

II.
A felnőttképzés közvetett finanszírozási javaslatainak SWOT-elemzése

ERŐSSÉGEK	GYENGESÉGEK
• Politikai döntéshozók, szakmai irányítók egyetértése a felnőttképzési finanszírozási rendszer megújításának szükségességéről • Az EU által elfogadott egész életen át tartó tanulás stratégiájának széleskörű ismerete, magyarországi adaptációjának támogatása a szakértők és döntéshozók körében • Képzést támogató részben nem állami források folyamatos bővülése • Egymás felé viszonylag nyitott képzési szintek és utak rendszerének formálódása • A felnőttképzési intézmények egyedi innovációs képessége • Fejlett, részben decentralizált munkaerő-piaci intézményrendszer, az aktív intézkedések magas színvonala • A közép és felsőfokú oktatásban résztvevők arányának folyamatos bővülése • A lakosság folyamatosan javuló iskolázottsági szintje • Állami és civil szervezetek közötti együttműködés intézményes keretei • Kiterjedt, gyorsan reagáló felnőttképzési kínálati piac • Keresletorientált képzési piac fejlesztését szolgáló támogatási formák • Rugalmas és versenyképes árképzési rendszert biztosító ösztönzők • A képzésben résztvevő egyén szuverenitását, szabad választását biztosító támogatási eszközök • A képzés közvetlen munkahelyteremtő hatásának érvényesülése (job rotation esetén a munkanélküliek foglalkoztatása) • Közvetlen munkahelyi tapasztalatot, gyakorlatot biztosító ösztönző forma bevezetése (job rotation)	• Legitim, koherens, a felnőttképzés közvetett finanszírozási stratégiája és annak végrehajtását nyomon kísérni hivatott intézményrendszer, jogszabályi és pénzügyi háttér stabilitásának hiánya • A magyar humánerőforrás alapkészségeinek, munkaerő-piaci készségeinek, szociális kompetenciáinak elégtelen szintje • Alágazati részstratégiák és végrehajtásukhoz kapcsolódó jogszabályok, valamint működő intézményhálózat hiánya a finanszírozás megújításában • A felnőttképzésben résztvevők EU-összehasonlításban alacsony számaránya, az alacsony végzettségűek, az idősek és az inaktívak alulreprezentáltsága • A formális oktatási, képzési rendszerek nem kellő mértékű részvétele az a felnőttképzés közvetett finanszírozásában különös tekintettel a felnőttképzésre, a kulcskompetenciák fejlesztésére • Jelentős, a későbbi életpálya során tartós hátrányt okozó szakiskolai lemorzsolódás • A formális oktatási rendszer és a munkaerőpiac közötti intézményes együttműködés gyenge: ◦ a képzés tartalma nem felel meg a gazdasági követelményeknek ◦ a végzettek szakmai összetétele nem felel meg a munkaerő-piaci elvárásoknak ◦ a pályaorientáció és pályatanácsadás gyengesége • a felsőfokú végzettségűek EU-átlagnál alacsonyabb aránya az aktív korú népességben • Regionális szint részlegessége, az érintett felnőttképzési szereplők együttműködésének alacsony szintje • A korszerű nonformális tanulási kultúra széleskörű elterjesztéséhez szükséges humán és infrastrukturális feltételek hiánya • Az előzetes tudás elismerésének, a korszerű felnőttképzési mérési, értékelési és pályakövetési rendszer hiánya • A vállalkozói szféra és az egyének viszonylag alacsony részvétele a felnőttképzés közvetett finanszírozása költségeinek biztosításában • Szigorú és költséges ellenőrzési rendszer kialakításnak szükségessége

LEHETŐSÉGEK	VESZÉLYEK
• Növekvő köz- és magánforrások a humánerőforrások fejlesztésére • A human erőforrás-fejesztésre fordított nemzeti források GDP arányos mutatójának növekedése • Tudásintenzív ágazatok fejlődésének támogatása, az ágazatokban foglalkoztatottak tanulásának finanszírozási igénye a gazdaságban • Intézkedések a munkavállalás, munkaerő-fejlesztés rugalmasabb formáinak elterjesztésére • A technológiai fejlődésnek köszönhetően kitáguló tanulási formák (e-learning, IKT) • Részben az EU tagság következményeként növekszik a lakosság érdeklődése a tanulás, a piacképes ismeretek elsajátítása iránt • Az EU tartós szakmapolitikai elkötelezettsége az egész életen át tartó tanulás stratégiája mellett növekvő közösségi források támogatják	• A nehézségekkel küzdő társadalmi csoportok leszakadási és kirekesztődési folyamata a finanszírozás közvetlen formáit részesíti előnyben • Humánerőforrások minőségének további romlása miatt csökken Magyarország nemzetközi versenyképessége • Csökken a társadalom hajlandósága a tanulásba történő befektetések iránt • Az államháztartási hiány tartósan magas szintje miatt csökken a felnőttképzés finszírozása melletti elkötelezettsége • Növekvő digitális szakadék a társadalom meghatározott csoportjai (fiatalok-idősek, képzettek-képzetlenek, gazdagok-szegények) között • Bonyolult eljárási szabályrendszer kialakítása, ebből adódóan a felnőttképzésbe be nem kapcsolódók számának növekedése

III.
Az irodalomkutatás eredményei

Összeállította: Mihály Ildikó, Új Pedagógiai Szemle, 2003. október
Internetes elérhetőség: http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=2003-10-vt-mihaly-felnottek

Felnőttek tanulása – elméleti és gyakorlati tapasztalatok

Az összeállítás az OECD által – 1999-2001 között – a felnőttképzés területén, kilenc országban (Kanada, Dánia, Finnország, Norvégia, Portugália, Spanyolország, Svédország, Svájc, Anglia) végzett kutatás főbb megállapításait foglalja magában. Az összegzés kitér a felnőttképzés definíciós problémáira, vizsgálja a képzésben résztvevők körét, a különböző motivációs tényezőket, az egyes országokban működő intézményes lehetőségeket, másrészt információt szolgáltat az egyes országokban működő finanszírozási rendszerekről, ösztönző elemekről. Az összeállítás megállapítja, hogy a finanszírozás gyakorlatában jelentős különbségek mutatkoznak az egyes országok között, azonban általánosan megfogalmazható, hogy a felnőttképzésben történő részvételhez – a képzési célcsoport életkörülményeinek sajátosságaiból adódóan – támogatásra van szükség. Általánosnak mondható azon törekvés, amely szerint a felnőttek alapszintű oktatását az oktatási minisztériumok, a munkaerő-piaci képzéseket a munkaügyi minisztériumok finanszírozzák, mely utóbbiak mellett jelentős szereppel bír a nonprofit, illetve a forprofit szektor is.

Létezik olyan gyakorlat, amely közvetlenül a képzésben résztvevő egyént támogatja, ugyanakkor a vállalati képzések állami támogatása nem tekinthető általánosnak. Az elemzés néhány számadattal vizsgálja az egyes országok felnőttképzési ráfordításait, amelyek volumene széles skálán mozog (pl.: Spanyolország a GDP 0,4%-át, Dánia a GDP 1%-át – a teljes oktatási költségvetésének 13%-át – fordítja felnőttképzésre, Svédországnál ugyanez az arány 4,9%, amely az oktatási költségvetésének 44%-a). Az összegzés a különleges intézkedések körében említi az ILO 1974-es, a fizetett tanuláshoz való jogra vonatkozó egyezményét ratifikáló OECD országok által bevezetett ún. egyéni tanulói számla („képzési voucher") rendszerét, amelynek alapelve szerint a befektetés költségei megoszlanak az egyén és a kormány, illetve a vállalatok között. Hangsúlyossá válik az egyén felelőssége saját életpályája alakításában, illetve a cégek meghatározó szerepe a felnőttkori tanulás feltételeinek biztosításában.

Svédországban 2003. július 1-jétől hatályos jogszabály alapján, a munkavállaló a mindenkori minimálbér 25%-át helyezheti el egyéni számlán, melyet az állam – amint az egyén döntött a konkrét képzésben történő részvételéről – kiegészít. Másik svéd példa szerint egy nemzetközi konzorcium minden dolgozójának, aki fizetése 5%-át tanulási céllal megtakarítja, kompenzálja a tanulási idő alatti keresetkiesését. Az összeállítás további támogatási formaként ismerteti az angol, illetve a dán példát.

Angliában a kilencvenes évek végétől kezdődően a 19. életévüket betöltött felnőttek képzését az állam ún. karrierépítési kölcsön formájában támogatta, melyet a képzés befejezése után vissza kellett fizetni. A Dániában kialakított ún. PES-képzések (Public Employment Services) rendszerében, az általános képességek továbbfejlesztését az állam által fenntartott intézmények végzik, a speciális kompetenciák esetében pedig a képzést az egyént alkalmazni kívánó cég biztosítja. A támogatási eszközök rendszerében meghatározóak továbbá a különböző időtartamú programok, melyek közül az elemzés egy finnországi példát említ, amely az idősebb korosztályt célzó negyvenféle intézkedést foglal magában, kiemelten kezelve a 45 év felettiek képzésének országos szintű megszervezését.

Promoting Adult Learning (OECD, 2005)
Internetes elérhetőség: www.oecdbookshop.org

A kiadvány az OECD által 1999 és 2004 között, 17 OECD országban folytatott kutatás eredményeként, azok felnőttképzési rendszerét, szabályozását és gyakorlatát mutatja be számos statisztikai adat elemzésével. Feltárja a képzésben történő részvétel akadályait, illetve az azokat kiküszöbölő megoldásokat. Külön fejezetben tárgyalja az egyes országokban működő finanszírozási formákat, támogatási eszközöket. Ennek keretében vizsgálja az egyes országok felnőttképzési finanszírozási politikáit, amelyek célja egyrészt a képzésbe történő befektetés, másrészt a felnőttképzés hatékonyságának növelése a hátrányos helyzetű rétegek, illetve a kis- és középvállalkozások nagyobb arányú részvétele mellett.

A jelentés – az USA, Mexikó, valamint az Európai Szociális Alap (ESZA) gyakorlatát részletezve – ismerteti a képzési források közigazgatási rendszerben történő allokálásának mechanizmusait, illetve értékeli a vizsgált országokban a képzésben résztvevő egyének és vállalkozások részére közvetlenül nyújtott pénzügyi támogatások és ösztönzők elemeit.

Az amerikai szövetségi állam az egyes tagállamok részére – népességstatisztikai adatok alapján meghatározott – rendszeres képzési célú forrásokat biztosít, amelyeket a tagállamok kiegészítenek saját forrásaikkal. A támogatás monitorozását a National Reporting System látja el, amely egységes indikátorok alapján vizsgálja a képzések munkaerő-piaci hasznosulását, méri és dokumentálja a tanulók eredményeit. A mexikói kormányzat a tagállam felnőttképzési forrásainak megfelelő mértékű központi forrást nyújt, ezáltal hátrányba hozva a szegényebb tagállamokat. Az Európai Szociális Alap támogatási mechanizmusában az adott tagállam egyedi jellemzőit figyelembevéve, jogosultsági alapon történik a támogatás az EU Bizottság által, az addícionalitás elve alapján.

A kiadvány összefoglalja a vizsgált országok vállalkozásai vonatozásában alkalmazott pénzügyi ösztönzőket, melynek keretében értékeli az adókedvezmény és mentesség formájában nyújtott támogatást (profit tax deduction, payroll tax deduction, payroll tax exemption); a képzési alapokból történő támogatást (Belgium, Olaszország, Korea,

Japán, Magyarország, Spanyolország); a központi forrásból történő támogatást (ESZA, Korea, Mexikó, Lengyelország, USA). A jelentés ismerteti a legtöbb országban működő adókedvezmény főbb jellemzőit, amely alapján a cégek a társasági adóalapjukból levonhatják a képzés költségeit. Néhány vizsgált országban (Ausztria, Franciaország, Luxemburg) lehetőség van a képzési költségeket meghaladó, ún. extra költségek levonására is, melyek mértéke és típusa országonként eltérő. A kiadvány a támogatási forma előnyeként definiálja, hogy a támogatási forma meglévő intézményi rendszerre épül, keresletvezérelt és a cégek számára szabadságot biztosít a képzésben résztvevők körét és a képzések irányát illetően, továbbá ellensúlyozza a munkáltató számára az egyének munkahelyváltása következtében felmerülő hátrányokat. Hátránya, hogy – az adminisztrációs terhek és a kis létszám miatt –, a kis- és középvállalkozások számára kevésbé alkalmas támogatási forma.

A tanulmány az egyének számára biztosított támogatások körében ismerteti a személyi jövedelemadó-kedvezményt (Ausztria, Dánia, Németország, Magyarország, stb.); az egyedi képzések képzési alapokból történő támogatását (Japán, Korea, Spanyolország); a munkáltató és a magánszemély közötti tanulmányi szerződést; a jogszabály, vagy kollektív szerződés által szabályozott, a munkáltatónál eltöl-tött idő függvényében meghatározott tanulmányi szabadságot; valamint a – számos OECD országban alkalmazott, általában állami kezességvállalással biztosított – egyedi kölcsönszerződést, amely bevezeti a hitelpiacot a humántőke világába. A jelentés a közvetlen képzési költségek finanszírozására irányuló közvetlen kormányzati támogatásként definiálja a vochert, amely lehetővé teszi az egyén szabad választását, élénkíti a képzők közötti versenyt (Ausztria, Németország, Olaszország, Svájc).

További támogatási formát képez a felnőttképzési célok megvalósítását szolgáló egyéni képzési számla, amelyet a jelentés olyan bankszámlaként határoz meg, amelyre az egyén, a kormányzat, a munkáltató és egyéb szervezetek, személyek is teljesíthetnek befizetéseket (Kanada, Hollandia, Spanyolország, UK, USA). Az egyéni képzési számlarendszer speciális elemeként említi a kiadvány a Franciaországban 2004-ben indított programot, amelyben az egyének részére – pénzügyi támogatás helyett – képzési célú időkeretet határoztak meg (évente max. 20 óra).

A kiadvány a finanszírozási formák bemutatását követően a felnőttképzés minőségbiztosításával, a lakossági igényekhez flexibilisen igazodó intézkedésekkel, a felnőttképzési politikák összhangjának megteremtésével foglalkozik.

Modernising education and training: a vital contribution to prosperity and social cohesion in Europe
Draft 2006 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the „Education & Training 2010 work programme"
Internetes elérhetőség:
http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/progressreport06_en.pdf

A dokumentum a Tanács és a Bizottság 2006. évi közös jelentés (interim riport) tervezete a "the Education & Training 2010 work programme" bevezetéséről, állásáról. A 2004. évi Joint Interim Report-ban a Tanács és a Bizottság az Unió szociális és gazdasági célkitűzéseinek megvalósítása érdekében sürgető reformokra hívta fel a tagállamokat az oktatási és a képzési rendszereik vonatkozásában. Ekkor az a vállalás is megfogalmazódott, hogy kétévente áttekintik a program (ideértve a szakképzésről szóló koppenhágai folyamatot és a felsőoktatási akciókat) bevezetését, állását. A jelen riport az első ebben az új ciklusban.

A dokumentum a Lisszabonban megfogalmazott oktatási és képzési rendszerek modernizációját érintő folyamat eredményeit mutatja be, alapvetően a tagállamok, az EFTA-országok és a csatlakozásra váró jelölt országok 2005. évi nemzeti jelentéseinek felhasználásával. A nemzeti jelentések utalnak arra, hogy a munkaprogram a nemzeti politikák egyre fontosabb részévé vált. Valamennyi tagállam úgy gondolja, hogy – ugyan különböző mértékben, de – a lisszaboni stratégia a nemzeti oktatási politikákban komoly tényező.

A felülvizsgált középtávú lisszaboni célkitűzések megerősítették az oktatás és képzés központi szerepét az EU foglalkoztatást és növekedést érintő politikáiban. Az integrált irányelvek a tagállamokat a humán erőforrásokba történő befektetések növelésére, a befektetések hatékonysága javítására, és az új kompetencia-követelményeknek megfelelő oktatási és képzési rendszerek adaptációjára hívják fel. Ebben a vonatkozásban a Tanács a munkaprogram folytatását és teljes bevezetését irányozta elő, és ismételten kiemelte az oktatás és képzés kettős szerepét: gazdasági értelemben minden ország kiválósági potenciálja, innovációs – és versenyképessége kiemelkedő jelentőségű, másrészt az oktatás és képzés az EU szociális dimenziójának is szerves része: közvetíti a szolidaritás értékét, biztosítja az esélyegyenlőséget és a szociális részvételt. E kettős megközelítés együttesen segíti a munkaerőpiaci részvételt, a gazdasági növekedést, és biztosítja a szociális kohéziót.

Az oktatásba és a képzésbe történő beruházás költséges, ugyanakkor a közép- és hosszú távú egyéni, gazdasági és szociális hozadékok túlszárnyalják a költségeket. Majdnem valamennyi EU tagállamban a GDP-arányos oktatási (köz)ráfordítások növekednek, mindazonáltal jelentős különbségek vannak az egyes országok között, az arány 4% és 8% között mozog. Az oktatás és képzés szerepe különösen az Európa számára hatalmas szociális-gazdasági és demográfiai kihívások (a lakosság öregedése, alacsony iskolázottságúak magas aránya, fiatal munkanélküliek kiugró aránya, stb.) számbavételekor értékelődik fel. Egyidejűleg növekvő az igény a munkaerőpiacon nélkülözhetetlen kompetenciák és készségek szintjének javítására is.

A Tanács egyetértésével megfogalmazott cél, hogy 2006-ra valamennyi tagállam rendelkezzék lifelong learning stratégiával, 2003 óta fejlődést mutat. Ez az új lisszaboni integrált irányelvek kulcsdimenziója. Számos ország a közelmúltban alkotta meg lifelong

learning politikai dokumentumait, pl. stratégiai dokumentumok vagy nemzeti akciótervek keretében. Más országok a jogszabályi keretfeltételeket fektették le. Mindazonáltal a stratégiák nincsenek egyensúlyban (pl. Svédország, Dánia, Finnország és Norvégia jó úton jár, hogy koherens nemzeti megközelítésbe helyezze a politikát, és bevezetésében jelentős fejlődés tapasztalható.). Részvételi arány kb. 10%-os a 25-64 éves korosztályban, ez némi előrelépést mutat 2000 óta, de országonként jelentősek az eltérések.

Az élethosszig tartó tanulás. Lifelong Learning.
Központi Statisztikai Hivatal, 2004

Internetes elérhetőség:
http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/lifelong _learning.pdf

A tagállamok külön-külön és a nemzetközi szervezetek is kiemelt figyelmet fordítanak az oktatás és a szakképzés fejlesztésére, a résztvevők körének bővítésére, valamint az erre vonatkozó információk gyűjtésére és értékelésére. Az oktatás és a szakképzés, illetve az iskolázottság, a szakképzés szintje, a résztvevők és végzettek népességen és főként a foglalkoztatottakon belüli arányai minden ország társadalmi-gazdasági fejlettségének meghatározó jellemzőivé váltak. Jelen statisztikai tanulmány különböző eszközökkel, módszerekkel vizsgálta az egyes társadalmi csoportok, rétegek iskolázottságát, a képzésben való részvétel mértékét, az ezekre ható egyes oktatáspolitikai intézkedések hatását. A KSH 1997 óta gyűjt adatot a 15–74 éves népesség tanulási, továbbképzési aktivitásáról. 2003. II. negyedévében az alapfelvételhez az oktatási részvétellel foglalkozó külön kiegészítő felvétel is csatlakozott, melyet azonos ismérvkörrel hajtottak végre valamennyi uniós tagországban, illetve a csatlakozó országok többségében is. Az adatgyűjtés főbb kérdéskörei a következők voltak: a képzésben való részvételi arány; a képzés célja; a képzés módja, típusa, területe; a képzések szervezői; a képzésben eltöltött idő; az informális tanulás típusai. A nem intézményi háztartásban élő 15–74 éves népességre kiterjedő felvétel fontosabb eredményeit közreadó kiadvány elsődlegesen azt mutatja be, hogy a lakosság különböző csoportjai, rétegei milyen mértékben kapcsolódtak be a különböző típusú képzésekbe, melyek azok a tényezők, amelyek alapvetően meghatározták a tanulásban való részvételt. Az elemzés a képzésben való részvételt befolyásoló tényezők szerepének számszerűsítésére koncentrál nem, életkor, iskolai végzettség, gazdasági aktivitás és lakóhely szerint.

A systemic approach to co-financing lifelong learning
Ben Levin, University of Manitoba, Canada, 2004

Internetes elérhetőség:
http://www.e-lap.org

A jelentés a 2003. október 8-10. között Bonn-ban, az élethosszig tartó tanulás kofinanszírozásáról rendezett konferencia összefoglaló megállapításait tartalmazza. A

konferencián – melynek célja a gyakorlatba átültethető, széleskörű tapasztalatokra épülő általános politikák meghatározása volt – 25 OECD ország több mint 200 delegáltja vett részt és számos ország képviselője megfigyelői státuszban volt jelen.

A jelentés bemutatja a konferencia céljait, az elhangzott prezentációk konklúzióit, a fennmaradt vitás kérdéseket, illetve javaslatot fogalmaz meg a jövőbeli feladatokra vonatkozóan. A konferencia összegzéséről szóló hivatalos nyilatkozat (amely letölthető: a www.pt-dlr.de/Financing-LLL internetes címről) szerint, a konferencia résztvevői egyetértettek abban, hogy az élethosszig tartó tanulás alapvető mind az állam, mind az egyének számára, és a teljes kormányzat bevonása szükséges a finanszírozási struktúrák és az intézményrendszer fejlesztésébe. Egyetértés volt továbbá abban, hogy a pénzügyi intézkedéseknek az egyéni igényeket és mobilitást kell támogatniuk; hogy szükséges a képzési források növelése és a költségviselők közötti megosztása, valamint a nemzeti és nemzetközi tárgyalások folytatása.

A résztvevők között többek között nem született konszenzus a képzési költségek megosztási arányát, a képzésből származó előnyök és a befektetések viszonyát, a hátrányos helyzetű csoportok képzésbe történő bevonásának hatékony módszereit illetően. A konferencián további feladatként fogalmazódott meg az élethosszig tartó tanulás definíciórendszerének pontosítása, az egyes országok stratégiájának összehasonlítása, a folyamatban lévő kutatások támogatása, illetve az egyes stratégiák megvalósításának hatásvizsgálata.

The impact of individual learning accounts
Michael Gray and Jane Peters, Mick Fletcher and Gordon Kirk, Learning and Skills Development Agency, 2002

Internetes elérhetőség:
http://www.e-lap.org/docs/72.pdf, www.lsda.org.uk

A kutatási jelentés Angliában, 2000 szeptemberében indított nemzeti egyéni képzési számlarendszer (Individual Learning Account, a továbbiakban: ILA) tapasztalatainak értékelését tartalmazza és ajánlásokat fogalmaz meg a felnőttképzés résztvevői számára. A kutatás – melynek során 18 képzési szolgáltatót kérdeztek meg – személyes és telefonos interjúk alapján tanulmányozta az ILA bevezetésének hatásait. Ennek keretében a vizsgálat kiterjedt a képző szervezet képzési számlával foglalkozó szervezeti egységeire, az ILA-val kapcsolatos marketing tevékenységre, a képzési költségek és az ILA kapcsolatára, az ILA által a képzési programok minőségére és hozzáférhetőségére gyakorolt hatásokra, a különböző szervezetek (hatóságok, szakszervezetek) ILA-hoz kapcsolódó viszonyára, valamint a képző szervezetek képzési számlával összefüggő jövőbeli terveire.

Az értékelő projekt általános célja a képzők – az ILA program követelményeinek történő megfelelésben – történő támogatása volt. További specifikus célként fogalmazódott meg az ILA segítségével megvalósuló képzési típusok azonosítása és elemzése, az egyéni képzési számlát igénybevevők körének meghatározása, a képzőkre gyakorolt hatások vizsgálata, illetve a felnőttképzési igények felmérése. A jelentés bemutatja az egyéni képzési számlarendszer hátterét, működését és az Individual Learning Account Centre feladatait (regisztráció, folyósítás, stb.) A programban 2001 májusára 4600-an regisztrálták magukat, azonban a megnyitott számláknak mindössze a 40%-át használták fel.

A kutatási jelentés általános érvényű megállapításként fogalmazza meg, hogy a képzési számlarendszer bevezetésének megítélése a képzési szektor résztvevői részéről pozitívnak tekinthető. Az ILA egyszerre stratégiai módszer és operatív eszköz, melynek célja a felnőttképzésbe történő bekapcsolódás ösztönzése.

Saving for Learning: An empirical study of household behaviour in relation to saving and investment in learning
Learning and Skills Research Centre, 2004

Internetes elérhetőség: elérhetőség:
http://www.lsda.org.uk/files/PDF/UnpSavingforLearning pdf#search='Saving%20for%20learning'

A jelentés egy 2000-ben indult, Saving for Learning elnevezésű kutatási projekt újabb szakaszának eredményeit és tapasztalatait mutatja be. A kutatás öt társadalmi csoport (nők, fiatalok, szakképzési tanulók, alacsonyan kvalifikáltak, alacsony jövedelműek) megtakarítási hajlandóságát és annak okozati hátterét vizsgálta. A vizsgálat szűkebb (az egyén által kifejezetten képzési célra történő előtakarékosság) és tágabb (általános vagyontárgyak, egyéni és családi jövedelem képzési célú felhasználása, kölcsönökből történő finanszírozás) értelemben meghatározott megtakarítási kategória szerint valósult meg.

A vizsgálat szerint a nők és a fiatalok többet takarítanak meg, és kimutatható a kor és a képzettség közötti összefüggés is. A jelentés általános megállapításként fogalmazza meg, hogy az egyének általánosságban nem preferálják a megtakarításokat, a megtakarítási magatartást az egyéni jellemzők és a képzés jellege határozza meg.

Az élethosszig tanulás magyarországi intézményrendszere és az uniós országok tapasztalatai

Információs és Fejlesztéspolitikai Munkacsoport Humánerőforrás-fejlesztési Szakmai Munkacsoport. A tanulmányt készítette: Róbert Péter habilitált egyetemi docens, 2004. március

Internetes elérhetőség:
http://www.nfh.hu/doc/doku/IFM_tanulmanyok/IFM%202004/
RobertP_javkeszmuLLL.pdf

A háttértanulmány bemutatja az élethosszig tartó tanulás legfontosabb uniós célkitűzéseit és követelményeit, az Unió definíciórendszerét, majd ennek tükrében vizsgálja az élethosszig tartó tanulás magyarországi kínálati és keresleti oldalát, a felnőttképzés intézményi hátterét, a felnőttképzésben résztvevők körét, a részvételt akadályozó tényezőket, és a képzések irányát. A tanulmány az Európai Unió által megjelölt hat alapcélkitűzés egyikeként említi az emberi erőforrásokba történő befektetés szintjének lényeges emelését. Ez egyrészt a jelenlegi befektetési szint emelését, másrészt az emberi erőforrásokba való befektetés meghatározásának újragondolását jelenti.

Az uniós ajánlások szerint az előrelépés egyik lehetősége a szociális partnerek által, a képzési-továbbképzési célok meghatározására irányuló keret-megállapodások létrehozása, másrészt az egyéneket a képzésben történő részvételre ösztönző eszközök kialakítása (pl.: köz- és magánráfordításokból rászorulók részére nyújtott ösztöndíjak; olyan vállalati programok, amelyek a képzésben résztvevő munkavállalók részére időt és anyagi forrást biztosítanak; államilag támogatott tanulmányi szabadság; gyermekgondozási szabadságon lévők, illetve idősebb munkavállalók részére kialakított programok). A szerző a tanulmány által hivatkozott, az OECD 2002. évi felnőttképzéssel foglalkozó felmérése alapján megfogalmazza, hogy a poszt-szocialista országokban a legmagasabb azoknak az aránya, akik anyagi okokra hivatkozva nem vesznek részt felnőttképzésben, így a megfelelő finanszírozási konstrukciók hiánya az egyik alapvető akadálya a vonatkozó országokban a felnőttképzés látványos fejlesztésének.

Befektetés a tanulásba
Polónyi István

Internetes elérhetőség:
http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=nyitott-05-polonyi-befektetes

A tanulmányban a szerző nemzetközi viszonylatban vizsgálja a hazai képzési aktivitást, a felnőttképzésben résztvevő egyének, a munkaadók, és az állam motivációit. A felnőttképzés összes résztvevőjének ráfordításait elemezve, az összes hazai ráfordítás volumenét a GDP valamivel több, mint 1%-ában határozza meg. A felnőttképzési költségek megoszlását vizsgálva megállapítja, hogy 2000-ben a költségek több mint felét a munkáltatók, több mint egynegyedét az egyén, és kevesebb mint 15%-át az államháztartás biztosította. A szerző a felnőttképzés korszerű finanszírozási formái körében röviden ismerteti az egyéni tanulói számla, az előtakarékossági betét, a tanulási hitelrendszer és a vocher lényegét.

Az egyéni tanulói számlarendszer – amely az Egyesült Királyságban, Hollandiában, Svédországban és Kanadában elterjedt – kialakítása valamely állami vagy munkáltatói (vagy azok közös) oktatáspolitikához, vagy projekthez kapcsolódik, melynek keretében az egyén képzési célú befizetéseit az állam, és/vagy a munkáltató kiegészíti. Az előtakarékossági betéttel az egyén pénzt takaríthat meg a későbbi tanulmányaival kapcsolatos költségeinek finanszírozására, a tanulási hitelrendszer pedig előtakarékosság nélkül nyújt fedezetet a tanulási költségekre. A hitel kibocsátója bárki lehet (állam, munkaadó, alapítvány, magánszemély), feltételeit a kibocsátó határozza meg.

A vocher rendszer – melyet Belgiumban alkalmaznak – keretében az állam a képzésben résztvevőnek oktatási utalvány formájában nyújt képzési célra szóló támogatást, melyet az egyén az általa választott képzési intézményben használhat fel. Az oktatáspolitikai célok érvényesítésére is alkalmas vocher kibocsátója lehet az állam, a munkáltató, illetve a kettő együttesen.

Európai Tanulási Számla Partnerség
Sz. Tóth János, Budapest, 2002

Internetes elérhetőség:
http://www.nepfoiskola.hu/mntlap/archiv/2003_1/a7yelap1.htm

A beszámoló 2002. november 26. és 29. között, Londonban az élethosszig tartó tanulás iránti társadalmi elkötelezettség és a részvétel növelése céljából megrendezett konferenciáról nyújt tájékoztatást. Az esemény két rendezvényt foglalt magában, egyrészt az European Learning Account Project/Partnership (ELAP) hálózat információcsere-fórumát, másrészt az ELAP tagok eredményeiről és a további feladatokról szóló, az OECD-vel közösen rendezett konferenciát. A szerző bemutatja az ELAP előzményeit, céljait, és röviden ismerteti a brit, a svéd, a holland, a kanadai és az amerikai finanszírozási gyakorlatot. Ezt követően tájékoztatást nyújt Phil Samuels (Department of Education and Skills – UK), az egyéni tanulási számla előzményeiről és a gyakorlati tapasztalatokról szóló előadásáról és az előadáshoz kapcsolódó vitakérdésekről.

A szerző ismerteti a konferencián Michael Davis által, az Egyesült Királyságban megvalósított kisvállalkozási fejlesztési számla kísérleti projektről tartott előadását, majd bemutatja a németországi felnőttképzés jelenlegi finanszírozási gyakorlatának főbb ismérveit, és a németországi támogatási koncepció kidolgozásával kapcsolatos elképzeléseket. A beszámoló záró részében – a 2002-ben, a Magyar Népfőiskolai Társaság lengyel és cseh partereivel közösen előterjesztett ELAP Kelet-Közép-Európa projektterv céljait ismertetve – a szerző javaslatokat fogalmaz meg a hazai felnőttképzés irányító szervezetei, testületei számára.

The financing of adult learning in civil society (European expolatory study)
UNESCO Institute for Education, 2000
Paul Bélanger and Bettina Bochynek in collaboration with Kai-Oliver Farr

Internetes elérhetőség:
www.unesco.org/education/uie/pdf/europe.pdf

Az UNESCO Oktatási Intézete által, 2000-ben készített kutatási jelentés – az Európai Unió országai, Magyarország és a Cseh Köztársaság vonatkozásában – bemutatja a non-profit szektor felnőttképzésben betöltött szerepét, annak politikai és jogi kereteit, a felnőttképzésben résztvevő non-profit szervezetek állami támogatási mechanizmusait, illetve a szupranacionális finanszírozási elemeket (Európai Szociális Alap, közösségi programok). A tanulmány önálló fejezetben értékeli az egyének által igénybe vehető képzési célú támogatási lehetőségek országonként eltérő gyakorlatát (tanulmányi szabadság, ösztöndíjak, képzési célú kölcsönök, adójellegű támogatások, munkaidő csökkentés).

A jelentés összefoglaló megállapításként fogalmazza meg, hogy a non-profit szektor hozzájárulása alulértékelt, tekintve, hogy annak gazdasági, szociális és kulturális haszna aluldokumentált, ugyanakkor megfigyelhető az állami szerepvállalás mértékének csökkenése és – a rugalmas és a helyi viszonyokhoz közvetlen kapcsolattal bíró – non-profit szektor növekvő szerepe a képzési szolgáltatók és a döntéshozatali mechanizmus résztvevői körében egyaránt. Hangsúlyozza, hogy a pénzügyi támogatások mellett növelni kell az információs szolgáltatások és a kampányjellegű ösztönzők szerepét. A jelentés a non-profit szervezetek támogatását szabályozó nemzeti joganyagok szisztematikus áttekintésére irányuló több kutatás, a diverzifikált támogatási rendszer, az Európai Unió bizottságai által nyújtott támogatások összehangolásának és az oktatók képzésére fordított források növelésének szükségességét határozza meg.

Options for financing lifelong learning
World Bank, Human Development Network, Education Team, Miguel Palacios, 2003 March

Internetes elérhetőség:
http://www1.worldbank.org/education/lifelong_learning/pdf/Miguel-final.pdf#search='Options%20for%20financing%20lifelong%20learning'

A dokumentum az élethosszig tartó tanulás különböző finanszírozási lehetőségeit elemezve a leghasznosabb finanszírozási alternatíva meghatározására irányul. A szerző a finanszírozási módszereket négy dimenzióban vizsgálja: (1) ki fizet az oktatásért (az állam, a munkáltató, civil szféra, a tanuló és családja), (2) ki fizeti ténylegesen az oktatás közvetlen költségeit (privát pénzügyi szektor, állam, tanuló), (3) hogyan – milyen

finanszírozási mechanizmusban – történik a fizetés („finanszírozási ügynökségek", egyén), (4) ki gyűjti össze a képzési célú kifizetéseket (állami vagy privát szféra).

A szerző a felnőttképzési finanszírozási lehetőségek vizsgálatánál három tényező (méltányos hozzáférés a felnőttképzéshez, az oktatási szektorra és a munkaerőpiacra gyakorolt hatások) egyidejű figyelembevételének szükségességét hangsúlyozza és meghatározza a felnőttképzési finanszírozási politika megalkotásánál alkalmazandó elveket (pl: felelősségvállalás megosztása, méltányossági rendszer fenntartása, az oktatási piac hatékonyságának biztosítása, folyamatos képzésre történő ösztönzés, stb.).

A szerző a finanszírozási módszereket a végső költségviselő szempontjából értékelve, két kategóriát állapít meg: cost-recovery (a képzési költségek egy részét az egyén fizeti hagyományos kölcsönök, lépcsőzetes adózás, humántőke szerződések, jövedelemarányos kölcsönök eszközeivel), illetve cost-subsidization (az oktatási költségeket a kormányzat fizeti azáltal, hogy az állam közvetlenül támogatja, illetve fenntartja az oktatási intézményeket, vagy az állam a keresletoldali finanszírozás keretében vochert biztosít a tanulóknak). A szerző által leghatékonyabbnak és leginkább méltányosnak vélt felnőttképzési finanszírozási metódus a jövedelemarányos kölcsönök és a humántőke szerződések vocher rendszerben történő kombinációja, amely mind a munkaerőpiacon, mind az oktatási szolgáltatások terén biztosítja a méltányossági követelményeket, a képzések széles köréhez történő hozzáférést és az egyéni életpálya fejlődést.

Job rotation: European Models
Kaisa Kankaanpää – Lehtinen Pasi Lahtinen, 2001

Internetes elérhetőség:
http://www.emcc.eurofound.eu.int/print/source/eu02013s.html

A jelentés 14 EU tagállam gyakorlati tapasztalatokon alapuló esettanulmányai alapján, a „job rotation" szabályozási környezetére és bevezetésére irányuló finn kutatás eredményeit foglalja magában. A kutatás tárgya a job rotation jelenség változatos európai formáinak bemutatása, célja az EU tagállamok szabályozási környezetének, keretfeltételeinek és bevezetési módjainak ismertetése A kutatás a „Renewing professional skills through job rotation (Potkuri)" projekt keretében, az Európai Szociális Alap „Adapt" kezdeményezés részbeni finanszírozásával, a Tampere Technológia Központ koordinálásában valósult meg.

A riport bemutatja a job rotation alapgondolatát, és – Luxemburg kivételével – feltárja az EU államok jelenlegi gyakorlatát, a job rotation célrendszere, a jogszabályi háttér, a finanszírozási tapasztalatok és ösztönzők, az elért eredmények, a pilot programok és a jövőbeli elképzelések ismertetésével. A zárójelentés magában foglalja a megvalósult job rotation adatait, a kérdőívekre érkezett válaszok tanulságait, egyéb szakértői anyagokat és egyéb interneten hozzáférhető információs forrásokat.

A kutatási jelentés a job rotation célját, a munkavállalói képességek, készségek és a technológiai innováció folyamatosan változó követelményei közötti hézagok csökkentésében határozza meg. Olyan stratégiaként jellemezi, amelyből valamennyi érintett számára előny származik. A cégeknél csökkenti a munkavállalók távolmaradási szintjét és negatív hatásait, megkönnyíti a munkaerő alkalmazását (toborzását), és ezáltal végső soron a versenyképesség növekedését eredményezi. A job rotation alkalmazása a munkavállalók között a tapasztalat és a motiváció szintjének emeléséhez vezet; a munkanélküliek számára értékes munkagyakorlatot és képzést tesz lehetővé; javítja a munkavállalók munkaerő-piaci lehetőségeit és hozzájárul a munkaerőpiac rugalmasságának növeléséhez, illetve erősíti és támogatja a lifelong learning-et. A szintézis a job rotation modell innovatív, újító jellemvonását hangsúlyozza, és a módszer 1996 és 2001 közötti európai fejlődését és megvalósítását értékeli.

Job Rotation as a Mechanism for Learning
Centre For Labour Market and Social Research, Jaime Ortega, September 1999.

Internetes elérhetőség:
http://www.cls.dk/workingpapers/docfiles/69.pdf#search='Job%20rotation'

A dokumentum a job rotation költségeit és hasznait elemezve, a vállalkozások szemszögéből vizsgálja, hogyan hat a hatékonyságra és a munkavállalók értékelésére. A tanulmány a job rotation-t olyan mechanizmusnak tekinti, amelynek keretében a vállalkozások különböző munkakörök és tevékenységek jövedelmezőségét és a munkavállalók termelékenységét vizsgálják. A munkavállalói karriert kizárólag egy területen történő specializációban megvalósító foglalkoztatási politikával összehasonlítva a szerző megállapítja, hogy a job rotation jövedelmezőbb, nyereségesebb, mint a specializáció.

A dokumentum különböző kutatások adataira hivatkozva kiemeli, hogy az USA-ban a cégek jelentős száma alkalmazza a job rotation-t. Sok vállakozás a job rotation előnyei mellett érvel, tekintve, hogy elősegíti a munkavállalók képzését és a humán erőforrás akkumulációját is növeli. Mások a job rotation motiváció növelésében játszott pozitív hatását hangsúlyozzák, és olyan mechanizmusként értékelik, amely alkalmas a munkavállalói érdeklődés fenntartására. A dokumentum a bemutatott példák alapján azzal a következtetéssel zárul, hogy jól kimutatható a negatív korreláció a foglalkoztatás időtartama és a rotáció között, viszont pozitív összefüggés van a rotáció és az innovációs intenzitás között.

The Adoption of Job Rotation: Testing the Theoris
Tor Eriksson és Jaime Ortega

Internetes elérhetőség:
http://www.hha.dk/nat/workshop/TE1111.PDF#search='job%20rotation'

A dokumentum három job rotation modell (employee learning, employer learning, employee motivation) elemzésével arra keresi a választ, hogy mi motiválja a vállalkozásokat a job rotation rendszerek bevezetésére. Az **„employee learning"** modell esetén a kiinduló elmélet szerint a rotációban résztvevő munkavállalók kumulálják humán erőforrásaikat, tekintettel arra, hogy a tapasztalatok széles körének vannak kitéve. Minél többet mozog egy munkavállaló, annál többet tanul. Hatásos eszköz a karrierfejlesztésben és a munkavállalói képességek fejlesztésében, mivel a rotációban résztvevő egyén egyrészt gyorsabban tesz szert tapasztalatokra, másrészt több területen szerez új ismereteket.

Az „employer learning" modell esetén a cég szerez több ismeretet munkavállalójáról, képességeiről azáltal, hogy lehetősége nyílik a munkavállalók különböző munkakörökben nyújtott teljesítményeinek megfigyelésére. Ezáltal a cég olyan információk birtokába kerül, amely megkönnyíti és egyúttal javíthatja is számára a munkavállalók közötti munkakör-allokációt, hosszabb megfigyelés után pedig a legmegfelelőbb munkakör kiválasztását. Az „employee motivation" modell esetén azon munkavállalók motivációjáról, ösztönzéséről van szó, akik ugyanabban a munkakörben, ugyanazon feladatokat ellátva ráunnának feladataikra. A job rotation hozzájárul a munka iránti érdeklődés fenntartásához, amely végeredményként a munkavállalói elégedettségben mutatkozik. Ez olyan előny a cég számára, hogy munkavállalói elégedettség esetén azt is megengedheti magának, hogy alacsonyabb béreket fizessen.

A vizsgálat következtetése szerint, a job rotation rendszerek nem mutatnak sok közös vonást az egyes cégekben. Eltérő megoldásokat alkalmaznak a munkavállalókat magasabb arányban hosszú ideig foglalkoztató cégek, és azok a vállalatok, ahol a hierarchia egyszintes, és ennélfogva kicsi az előrelépés lehetősége. A tapasztalat szerint a foglalkoztatást növelő cégek inkább alkalmazzák a job rotation-t. A kutatás érdekes tanulsága, hogy azok a cégek, akik relatíve sokat költenek munkavállalóik képzésére, valószínűleg jobban / gyakrabban rotálják munkavállalóikat. Másik oldalról, viszont nem sikerült fordított kapcsolatot kimutatni a cégeknél a job rotation és a foglalkoztatási idő között. A nagyobb cégek sokkal inkább mutatnak hajlandóságot a job rotation rendszer bevezetésére, ez azt is jelzi, hogy bizonyos cégméret szükséges ezen rendszer működtetésére. A kis vállalkozásoknál a munkavállalók multi-feladatokat látnak el, és ezért kisebb a szükség formalizált / intézményesített rotációs rendszerre.

Job Rotation from the Employees' Point of VieW
Heh Jason Huang

Internetes elérhetőség:
http://rphrm.curtin.edu.au/1999/issue1/rotation.html

A szerző 21 tajvani nagy cégtől származó adatok felhasználásával a job rotation munkavállalók elégedettségére és a képzések értékelésére gyakorolt jelentős hatását emeli ki. Definíciójában a job rotation a munkavállalók horizontális transzfere különböző feladatokat és felelősséget igénylő munkakörök között. A dokumentum a job rotation és a munkavállalói elégedettség, illetve a képzés értékelése összefüggéseit vizsgálja, és két hipotézisből indul ki. A job rotation rendszert alkalmazó cégek munkavállalóinak magasabb a munkahelyi elégedettsége, mint ahol nincs ilyen; illetve ezek a munkavállalók a cég képzéseinek hatékonyságát pozitívabban értékelik. E két függő változó mérésére a kutatás kérdőíves módszert használt, 7 változó alkalmazásával: munkahelyi szünet, kor, nem, alkalmazásban állás időtartama, fizetés, pozíció. A kutatás végkövetkeztetése megerősíti a két kiinduló előfeltevést. Bizonyítást nyert a pozitív összefüggés a job rotation alkalmazása és a magasabb elégedettség, és a képzések magasabb értékelése között. A kutatás egyik negatív eredményeként fogalmazódott meg, hogy a jól képzett munkavállalók nem voltak elégedettek a munkával, és kritikát fogalmaztak meg a cég által indított képzések hatékonyságát illetően is. A kutatás általános konklúziója azt mutatja, hogy a munkavállalók elgondolása szerint a job rotation pozitív tapasztalat és kívánatos rendszer.

New Forms of Work Organization, Skills and Training

Internetes elérhetőség:
http://dsp-psd.communication.gc.ca/Collection/RH63-1-580-08-03E.pdf
#search='job%20rotation

A kanadai folyamatokat feltáró, munkáltatóknak és munkavállalóknak készített kérdőívek felhasználásával megvalósított kutatás a munkaszervezés új formáinak (job-rotation, probléma-megoldó teamek, önirányító munkacsoportok) vizsgálatára irányul. A 2003. nyarán összeállított tanulmány támaszkodik az 1999/2000-ben készült Statistics Canada's Workplace Employee Survey adataira is.

Ezen új módszerek közös jellemzője, hogy a szakértelemmel szemben támasztott egyre növekvő követelményekre kívánnak megoldást találni, emelik a munkavállalók tudásszintjét, és egyúttal a munkavállaló döntéseiért való munkahelyi felelősséget is szélesítik. A job rotation a munkaköröket változtató munkavállalók bevonására épül, a kutatás alapvetően a részvételi oldal elemzésére fókuszál, és „alkalomszerű", „gyakori" és „állandó" kategóriákban helyezi el a job rotation résztvevőit. A vizsgálat

három kategóriában a gyári munkások, a hivatalnokok és a tudományos és egészségügyi dolgozók vonatkozásában gyűjtött adatokat.

Investment in human capital through post-compulsory education and traning: selected efficiency and equity aspects
Economics Department working paper NO. 333, Sveinbjörn Blöndal, Simon Field and Nathalie Girouard, OECD 2002

Internetes elérhetőség:
http://hermia.sourceoecd.org/vl=6142086/cl=48/nw=1/rpsv/cgi-bin/wppdf?file=5lgsjhvj7zg0.pdf

A humán erőforrás felhalmozása az egyén jövedelemszerző képességében és foglalkoztatási kilátásaiban domináns elem. Ennek köszönhetően a tudás a társadalomban a jövedelmek, keresetek szintjének és elosztásának meghatározásában kiemelt szerepet játszik. Az OECD tanulmány tényként erősíti meg az oktatásba történő beruházás fontosságát, mint a gazdasági növekedés egyik tényezőjét, egyúttal hangsúlyozza az oktatás számos nem gazdaságijellegű előnyét is.

A tanulmány megfogalmazza, hogy az országok között széles az egyetértés az oktatási szolgáltatásokban történő kormányzati szerepvállalás szükségességét illetően. Valamennyi OECD ország arra törekszik, hogy valamennyi fiatal munkavállaló a kötelező oktatás évei alatt elsajátított (legalább) minimális humán erőforrás birtokában lépjen be a munka világába. A kormányzatok mindazonáltal jelentős szerepet vállalnak a finanszírozásban, amely maga után vonja az ösztönzők fontosságát, és méltányossági kérdéseket, és felveti a helyes állami (kormányzati) szerepvállalás arányát is.

A dokumentum értékeli a fiatalok felsőoktatási részvételét elősegítő ösztönzőket, és megállapítja, hogy valamennyi országban a humántőke-beruházás jelentős munkaerő-piaci hasznot hajt, magasabb átlagkereseteket, növekvő munkaerő-piaci részvételt és jobb foglalkoztatási lehetőségeket biztosít.A kötelező képzésen kívüli képzésben résztvevők lehetőségei és közvetlen költségei országonként eltérőek, és erősen függnek olyan faktoroktól, mint a tanulmányok időtartama, az egyéni képzési költségek szintje, a tanulóknak ösztöndíj vagy kedvező kölcsön-konstrukció keretében nyújtott pénzügyi támogatások.

A jelentés harmadik fejezete az idősebb felnőttek formális oktatásban, képzésben való részvételét ösztönző elemekre és a munkáltatók által a munkavállalók számára nyújtott képzésekre vonatkozó megállapításokat foglalja magában. A felnőttek oktatási részvételét elősegíteni hivatott pénzügyi ösztönzők gyengék, és nem vezet eredményre a hosszabb időtartamú képzési programok kiterjesztése sem. Amennyiben a részvétel további bátorítása a cél, akkor csökkenteni szükséges a felnőttképzés költségeit, mint pl. felnőtt munkavállalók részére speciális intenzív kurzusok megszerve-

zésével, és/vagy az előnyök növelésével. A cégeket illetően, a támogatások krónikus hiánya a kormányokat azonnal cselekvésre késztette: ez a cégeknek nyújtott képzési támogatás, a képzési költségek bizonyos százalékának átvállalása, és a munkavállalók részére biztosított képzéshez való jog formájában realizálódott. A korlátozott mértékben rendelkezésre álló bizonyítékok arra utalnak, hogy a munkáltatók magasabb termelékenység és profit révén részesülnek a munkavállalóik képzéséből.

Exploring sources on funding for lifelong learning
European Commission, Education and Culture DG Unit B1, Brussels, 14 December 2004

Internetes elérhetőség:
http://europa.eu.int/comm/education/doc/reports/doc/lllfunding.pdf

Az Európai Bizottság pénzügyi támogatásával 2004. decemberére készült el az a jelentés, amely a felnőttképzéssel összefüggő, 1995-től napjainkig rendelkezésre álló nemzeti és EU-szintű információkat, statisztikai adatokat foglalja rendszerbe. A kutatás a témában fellelhető információs források, statisztikai adatok nem egységes jellegéből, mint alaptételből kiindulva tesz kísérletet az egységes szemléletet és tartalom bevezetésére, különös figyelemmel a felnőttképzésre vonatkozó források feltárásával. A jelentés az EU legfontosabb policy dokumentumainak (Memorandum on lifelong learning, Making a European Area of lifelong learning a reality, The Detailed Work Programme, stb.) elemzésével 16 kulcsterületet vázol fel, mint pl.: az oktatásra fordított források, a felsőoktatási források, munkaerőpiaci vonatkozások, egyéni ráfordítások, stb.)

A tanulmány célja a lifelong learning-re vonatkozó minőségi és mennyiségi, releváns és koherens információk biztosítása a politikai döntéshozók és az egyéb érdekeltek részére. Ez magában foglalja a policy követelmények meghatározását, az ezen policy követelmények mérésére szolgáló megfelelő indikátorok megalkotását, és a jelenlegi információhiány megszüntetését. A vizsgálat alapvetően négy lépésben készült el: az első a legújabb EU policy dokumentumok áttekintését adja, és a különböző dokumentumokban meghatározott policy követelmények alapján fogalmaz meg indikátorokat; a második lépésben a szerzők a nemzetközi adatbázisokban jelenleg rendelkezésre álló statisztikai információkat tekintik át; a harmadik a korábbi lépésekben feltárt hozzáférhető információk és az indikátorok összeegyeztetésére tesz kísérletet; az utolsó pedig a jövőre vonatkozó ajánlásokat fogalmaz meg.

Memorandum az egész életen át tartó tanulásról
Európai Bizottság, Brüsszel

Internetes elérhetőség:
ftp://ftp.oki.hu/eu/memorandum.pdf

Az Európai Bizottság által az egész életen át tartó tanulásról készített memorandum az Európai Tanács lisszaboni és feirai értekezletének mandátumát veszi át az egész életen át tartó tanulás megvalósításában. Célja az egyéni és intézményi szinten, a köz- és magánélet minden területén megvalósítandó egész életen át tartó tanulás átfogó megvalósítási stratégiájának megvitatása Európa-szerte.

A memorandum első részében ismerteti az egész életen át tartó tanulás megvalósításának folyamatát. A második fejezetben érveket sorakoztat fel annak bizonyítására, hogy az aktív állampolgárságra képzés és a foglalkoztathatóság elősegítése az egész életen át tartó tanulásban két egyformán fontos és egymással kölcsönhatásban álló cél. A harmadik fejezetben megfogalmazza, hogy az Európában jelenleg tapasztalható gazdasági és társadalmi változás mértéke alapvetően új megközelítést követel meg az oktatás és képzés területén. Az egész életen át tartó tanulás gyakorlatba történő átültetése hatékony együttműködést igényel, egyéni és szervezeti szinten egyaránt. A memorandum negyedik fejezetében hat kulcsfontosságú üzenetet határoz meg, melyek mindegyike felvet egy sor kérdést, amelyek megválaszolása elősegíti a legfőbb cselekvési területek tisztázását.

A Bizottság felkérte a tagállamokat, hogy 2000 novemberétől 2001 közepéig vitassák meg a memorandum által felvetett kérdéseket. A megbeszélések eredményeit a Bizottság összegyűjtötte és elemezte, majd 2001 őszére elkészítette a konzultációs folyamat eredményeit összegző jelentését[84], amelyben konkrét célkitűzéseket, cselekvési pontokat és teljesítménymutatókat javasol az egész életen át tartó tanulás stratégiájának gyakorlati megvalósítására.

The european learning account project – A report on the activities of the ELAP Project
Kay Cheesman, May 2002

Internetes elérhetőség:
http://www.e-lap.org/docs/59.doc

A jelentés a projektben résztvevő országok gyakorlatát elemezve, a European Learning Account Projet (ELAP) eredményeit mutatja be. Az ELAP 1999-ben, Brüsszelben indult

84 Making a European Area of Lifelong Learning a Reality (European Commission, 2001). A dokumentum letölthető magyar nyelven: http://www.om.hu/letolt/nemzet/kozlemeny_tanulas.doc oldalról, angol nyelven: http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/communication/com_en.pdf oldalról.

az Egyesült Királyság, Hollandia, Baszkföld és a Skandia (svéd pénzügyi szolgáltató társaság) részvételével, melyhez később Svédország, Svájc és Németország, a CEDEFOP, és az OECD is csatlakozott. A projektben résztvevő országok vállalták, hogy – az UK minta alapján – az egyéni képzési számla bevezetésével kapcsolatos pilot projekteket indítanak, majd értékelik a projektek eredményeit, és megosztják a jó gyakorlatra vonatkozó tapasztalataikat. Az ELAP partnerek egyik legfontosabb célkitűzése, hogy keresletorientált képzési piacot hozzanak létre, amely több lehetőséget kínál, rugalmas és versenyképes árképzési rendszert tesz lehetővé. Átfogó célként fogalmazódik meg az egyének és a munkáltatók kofinanszírozási hajlandóságának ösztönözése.

A jelentés kiemeli a képzési számla rendszerszerű bevezetése során alkalmazandó közös tapasztalati elemeket, így megfogalmazza a motiváció és részvétel erősítését célzó mechanizmusok fontosságát (kormányzati pénzügyi ösztönző + kis egyéni hozzájárulás = sikeres projekt), a magas színvonalú információs szolgáltatás és tájékoztatás szükségességét. Általános tapasztalatként fogalmazható meg, hogy a képzésben történő részvétel bővítését célzó intézkedések esetén a kormányzati ösztönzők vocherrel, vagy virtuális számlával való összekapcsolása jól működött. Egységes követelményként határozható meg, hogy az adminisztráció legyen hatékony, ne legyen bürokratikus, csökkentse a hozzáférési akadályokat, ugyanakkor legyen kellően szigorú ahhoz, hogy a pénzügyi és minőségbiztosítási követelményeknek eleget tegyen.

Az élethosszig tartó tanulás finanszírozási lehetőségei. Javaslatok a felnőttképzési törvény feladatainak finanszírozási módszereire
Polónyi István

Internetes elérhetőség:
http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&kod=kihivasok-polonyi

A szerző cikkében áttekintést ad a felnőttképzés finanszírozási kérdéseiről és megoldási javaslatokat fogalmaz meg a felnőttképzési törvényből adódó feladatok finanszírozására. Ennek keretében vizsgálja a felnőttképzésbe vonható személyek létszámát, a képzés intézmény- és feladatrendszerét, a felnőttképzés szereplőinek motivációit, majd áttekinti a felnőttképzés állami kompenzációs mechanizmusainak legfontosabb formáit. A szerző a finanszírozási módszereket alapvetően két csoportba sorolva, röviden ismerteti a közvetlen és közvetett finanszírozási formákat. Közvetlen finanszírozás esetén a támogatás címzettje a képző intézmény vagy annak fenntartója, formája pénz (intézményfinanszírozás, normatív finanszírozás, versenypályázati projekt finanszírozás, megrendeléssel történő finanszírozás), vagy adókedvezmény. Közvetett finanszírozás esetén az egyén képzési költségei kompenzálhatók ösztöndíj, vocher, hallgatói hitel, illetve adókedvezmény formájában.

A cikk további részében a szerző javaslatokat fogalmaz meg a közigazgatási szintek felnőttképzési feladatellátására, valamint a képzési formák és a felnőttképzésben résztvevő

csoportok támogatási formáira vonatkozóan. Végezetül a felnőttképzés közösségi költségeinek és hozamainak meghatározása során a szerző megállapítja, hogy a felnőttképzés kiterjesztése a GDP-hez viszonyítva mintegy 1,9%-nyi közösségi költségnövekedést igényelne, melynek megtérülése – csak a munkanélküliség várható csökkenése következtében – 70%-os, a további externáliák következtében pedig egyértelműen pozitívnek tekinthető.

A jövedelemarányos törlesztésű diákhitel egyszerű modellje
Berlinger Edina, Közgazdasági Szemle, XLIX. évf., 2002. december

Internetes elérhetőség:
http://epa.oszk.hu/00000/00017/00088/pdf/berlinger.pdf

A tanulmány a jövedelemarányos diákhitel-konstrukció elméleti és gyakorlati előzményeinek rövid áttekintése után, a jövedelemarányos törlesztésen alapuló konstrukció alapvető összefüggéseit mutatja be egy egyszerű modell segítségével. A magyar diákhitelrendszerre jellemző paraméterek behelyettesítésével képet kapunk a várható törlesztési időről és a tartozási pályák alakjáról.

A szerző – aki szakértőként vett részt a hazai diákhitelrendszer kidolgozásában – a magyarországi diákhitel újszerű jövedelemfüggő törlesztésű konstrukcióját az elmúlt időszak egyik legjelentősebb pénzügyi innovációjaként határozza meg, amely egyrészt bátorítja a hitelfelvételt azáltal, hogy a törlesztési teher rugalmasan igazodik az aktuális jövedelemhez, másrészt a nemfizetési kockázat minimalizálásával biztosítja a magasabb megtérülést.

A magyar hallgatói hitelrendszer
Majer Balázs, Közgazdasági Szemle, XLIX. évf. 2002. július-augusztus

Internetes elérhetőség:
http://epa.oszk.hu/00000/00017/00084/pdf/majer.pdf

A tanulmány összefoglalja az oktatás-gazdaságtan hallgatói hitelrendszerek szempontjából lényeges elméleti megállapításait, majd az ezekből származtatható kritériumok és a nemzetközi tapasztalatok tükrében értékeli a 2001-től Magyarországon is bevezetett hallgatói hitelrendszert, kiemelve azokat a pontokat, ahol a jelenlegi szerkezet változtatásra szorul. A hallgatói hitelek elemzése és az összehasonlítás során a szerző vizsgálja a hitel célját, kamatozását, nagyságát, a hallgatói hitelrendszer és a hallgatótámogatás más állami eszközeinek viszonyát, a hitel leírásának lehetőségeit, a hitel futamidejét, a hallgatói hitel folyósításának és begyűjtésének folyamatát, valamint a hitelt igénybevevők rétegét. A szerző a hitelrendszer létrehozását pozitív fejleményként értékeli, és a magyar oktatás-gazdaságtani kutatások fontos területeként jelöli meg. Hatékonysági és méltányossági szempontú kritikaként, illetve változtatási igényként fogalmazza meg az állami szerepvállalás célzott támogatásokra történő összpontosítá-

sának, a jelenlegi kamatpolitika módosításának szükségességét, valamint a türelmi idő és az alsó jövedelmi limit intézményének törvényi szabályozását.

A szerző a hitel összegét a megélhetés költségeihez képest alacsonynak, ugyanakkor törlesztését magasnak, időben elhúzódónak értékeli, és a hallgatói hitelrendszer mellett szükségesnek tartja egy egységes, differenciált segélyezési rendszer felállítását.

Az EU-országok hallgatótámogatási rendszerei
Majer Balázs, Közgazdasági Szemle, L. évf. 2003. július-augusztus

Internetes elérhetőség:
http://epa.oszk.hu/00000/00017/00095/pdf/06Majer.pdf

A tanulmány közgazdasági és szociálpolitikai elméleti keretben ismerteti a vizsgálatba bevont országok hallgatótámogatási politikáját és gyakorlatát, majd nemzetközi viszonylatban elemzi a hallgatók támogatására fordított közösségi kiadásokat. A szerző a tanulmány további részében a nemzetközi tapasztalatok tükrében – rövid történeti áttekintés után – elemzi a magyar hallgatótámogatási rendszer elemeit, majd összefoglalja azon alapvető szempontokat, amelyeket a közösségi erőforrásokból finanszírozott hallgatótámogatási rendszernek ki kellene elégítenie.

A szerző véleménye szerint a jelenlegi magyar hallgatói hitelezési és segélyezési rendszerek komoly méltányossági és hatékonysági problémával küzdenek. A szerző szükségesnek tartja az oktatás-gazdaságtani szemlélet érvényesülését a hallgatók támogatási forrásainak meghatározásában és elosztásában, a kamatpolitika korrekcióját, a különböző hallgatósegélyezési formák összehangolását, a hitelek és a segélyek – több EU ország gyakorlatában megvalósított és deklarált – 50-50 százalékos arányának kialakítását.

Oktatás-gazdaságtan
Varga Júlia, 1998

Internetes elérhetőség:
www.kszemle.hu/kiadvany/Varga_-_Oktatas-gazdasagtan

A kiadvány az oktatás-gazdaságtani kutatások legfontosabb kérdésfelvetéseit és eredményeit foglalja össze. Az író alapvetően három elméletet tekint át, azonban az elméleti kérdések mellett összefoglalja az empirikus vizsgálatok eredményeit is. Első lépésben az emberi tőke elméletét, amely szerint az oktatás növeli a résztvevők termelékenységét.

A szerző vizsgálja az egyéni és a vállalati beruházási döntések sajátosságait, valamint azt, hogy az egyéni és társadalmi költségek és hasznok az állam milyen mértékű sze-

repvállalását indokolják. Ezt követően kerül sor az oktatási költséghaszon elemzések tárgyalására, valamint azoknak a kutatásoknak az ismertetésére, amelyek azt vizsgálták, hogy milyen hatással van az oktatás a gazdasági növekedésre. Külön fejezetben ismerteti a szűrőelméletet, amelynek alaptézise, hogy az oktatás csupán információt szolgáltat az egyének teljesítményéről. Harmadik teóriaként mutatja be a munkaerő-szükségleten alapuló megközelítést, amely szerint a gazdasági növekedéshez meghatározott számú és képzettségű munkavállalóra van szükség, és a megfelelő kínálat megteremtésében áll az oktatáspolitika elsődleges feladata. Befejezésül az oktatás finanszírozásának problémáit és a hatékonyság értékelésére kidolgozott módszereket tekinti át.

A kutatáshoz kapcsolódó dokumentumok

A kormányzati szektor gazdaságtana
Joseph E. Stiglitz, 2000

A könyv a kormányzati szektort, az államnak a XX. században egyre meghatározóbb szerepét és ennek közgazdasági alapjait rendszerezetten és teljes körű tudományos alapossággal tárgyalja. A szerző tanulmányozza a kormányzati szektor modern gazdaságban elfoglalt helyét, intézményi és mikroökonómiai alapjait, bemutatja a közkiadások elméletét, indokait és öt fő területét, valamint az állami szektorban született döntések sajátosságait. Informál az adóztatás elméletéről és gyakorlatáról, a központi és helyi kormányzati viszonyokról, valamint a költségvetés és a költségvetési egyenleg összgazdasági kapcsolatáról.

Közpénzügyek és közösségi döntések
John Cullis – Philip Jones

A több európai és észak-amerikai egyetem kormányzati szektorral, közpénzügyi kérdésekkel foglalkozó közgazdaságtani és politikatudományi kurzusain használt tankönyv első magyar kiadása. Az angol szerzőpáros elsősorban országa politikai vitáit elemzi, mindvégig a hatékonyság és az igazságosság szempontjait keresve. Különös figyelmet szentelnek az utóbbi évek fontos vitáinak, olyan érdekes kérdéseknek, mint az Európai Unió, az egészségügyi ellátás, az adórendszerek reformja, illetve a közszolgáltató vállalatok privatizációja.

A képzési helyettesítés formáinak nemzetközi vizsgálata és bevezethetőségének lehetőségei
Szerkesztő: dr. Vámos Dóra, Budapest, 2003

A tanulmány – a hazai és a nemzetközi szakirodalom feldolgozása alapján – a képzési helyettesítés hazai adaptációs lehetőségeit vizsgálja. A szerző az Európai Unió tagállamai vonatkozásában a munkahelyi rotációs tapasztalatok bemutatását és szinteti-

zálását követően, megfogalmazza a munkahelyi rotáció néhány általános jellemzőjét: (1) magas munkanélküliség esetén történő gyakori alkalmazás, (2) országonként eltérő szabályozás és finanszírozás (de gyakori az Európai Szociális Alapból történő támogatás), a társadalmi párbeszéd szükségessége, a kísérleti programok meghatározó szerepe. Ezt követően az Európai Unió – elsősorban a kis- és középvállalkozások piaci változásokhoz alkalmazkodó technikai készségek és képességek megszerezését segítő lehetőségek feltárására és implementálására irányuló – ADAPT-projektjének tapasztalait foglalja össze az országjelentések alapján. A tanulmány részletesen ismerteti a dán és a francia gyakorlatot, ennek keretében bemutatja a francia képzési rendszer elemeit és finanszírozási gyakorlatát, majd a negyedik fejezetben összefoglalja a helyettesítési rendszer szereplőinek motivációit, a helyettesítési programmal szemben támasztott követelményeket, a program elemeit, illetve a pénzügyi és a szakpolitikai összefüggéseit.

A tanulmány zárófejezetében a képzési helyettesítés hazai alkamazásának jogi és szervezeti kereteit elemzi. A szerző megállapítja, hogy a magyar közpolitikai rendszer rendelkezik a képzési helyettesítés befogadására használható eszközökkel, ugyanakkor a hatályos jogi szabályozás nem biztosítja az élethosszig tartó tanulás lehetőségét a munkavállaló számára, ezért alapvető fontosságú a képzési lehetőség alapvető munkavállalói jogként történő elismerése.

Irodalomjegyzék

Az állam szerepének változásai a magyar felsőoktatás finanszírozásában. Elméleti keretek, nemzetközi tapasztalatok, kihívások és választási lehetőségek egy új törvényi szabályozás szemszögéből. Csatlakozás az Európai Felsőoktatási Térhez Program – háttértanulmány. Semjén András 2003. Budapest.

A fejlettek sarkában lenni. A felnőttképzési törvény előkészületeinek keretében szervezett nemzetközi szakértői szeminárium dokumentumai. Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest, 2000.

Átmenet a tanulásból a munka világába – OECD-tanulmány. 1999, OECD-Titkárság

Benedek András: Az oktatás magyarországi feladatai az EU integráció folyamataiban – Képzés-Képesítés-Minősítés. *Hegesztés-Technika*, 1999. 2. sz.

Benedek András: Piacgazdaság és szakképzés – A XXI. sz. kihívásai Magyarországon: néhány szakképzési példa. In*: Szakképzés – Finanszírozás*. 1999, Oktatási Minisztérium. http://www.om.hu/main.php?folderID=666&articleID=2497&ctag=articlelist&iid=1

Benedek András: Szakképzés-politika európai kitekintésben. 1997, BME/MSzT/NSZI.

Benedek András: Új képzési lehetőségek a versenyképesség javítása érdekében. *Humánpolitikai Szemle,* 2000. Különkiadás.

Berlinger Edina: A jövedelemarányos törlesztésű diákhitel egyszerű modellje. Közgazdasági Szemle, 2002. december

Biggar, S.: Saving for Learning. London, Learning & Skills Research Center, 2002.

Biggar, S: Saving for Learning in Netherlands. London, Learning & Skills Research Center, 2003.

Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices. OECD, 2003.

Az élethosszig tartó tanulás alternatív megközelítései – Nemzeti Beszámoló. 1998, Felsőoktatási Koordinációs Iroda.

Az Európai Unió Tanácsa 1996. dec. 20-i állásfoglalása az egész életen át tartó tanulás stratégiájáról

Employment and labour market in Hungary – Background study. 1999, European Training Foundation.

Fehér Könyv az oktatásról. 1996, Európai Bizottság – Munkaügyi Minisztérium.

A hazai oktatás gazdasági jellemzői a 20-21. századfordulón, Új mandátum könyvkiadó, 2004.

Career Guidance and Public Policy. Issues for Discussion and Draft Final Report. Held 27-28 October 2003 at OECD Headquarters.

Carife – Centre d'animation de ressources et d'information sur la formation et emploi www.frate.org/site/liens.htm 2002.

Code du Travail. Legifrance – Le service public de l'acces au droit http://www.legifance.gouv.fr

Communication from the Commission. European Benchmarks in Education and Training: follow-up to the Lisbon European Council. Brussels, 2002.

Communication from the Commission. Investing Efficiently in Education and Training: an Imperative for Europe. Brussels, 2003.

Dutch Report of the Experiments with Individual Learning Accounts (2001-2002) CINOP, 2002.

Education at a Glance (2001): OECD, Párizs.

Az egész életen át tartó tanulás fejlesztésének stratégiája. Foglalkozáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 2004. március

Az egyéni képzési számlák rendszere Magyarországon. Elméleti keretek, nemzetközi tapasztalatok. Készítette: Szalai Ákos, 2003. december

Az élethosszig tanulás finanszírozásának néhány lehetősége – tanulási számlák, tanulási hitelek és voucher. Polónyi István, Kézirat Oktatáskutató Intézet, Budapest, 2003.

European Report on Quality Indicators of Lifelong Learning. Fifteen Quality Indicators. Report based on the Work of the Working Group on Quality Indicators. Brussels, 2002.

Feedback from European Social Partners as part of the Consultation on the Commission's Memorandum on Lifelong Learning. Brussels, 2001

Felnőttképzés és gazdaság, Szerkesztő: Kozma Tamás, Debreceni Egyetem, 2002

Fiches juridiques sur les dispositifs d'aménagement et de réduction du temps de travail http://www.anact.fr/rtt/outils/fiche/Fiche17.html

Financing Lifelong Learning: a Review of Needs and Options. Burke, G 2001, Education Planning amd Administration. New Delhi.

A foglalkoztatáspolitikai eszközök működése 2003-ban, Állami Foglalkoztatási Szolgálat, Foglalkoztatási Hivatal

Fund collection tools, financing schemes for employers and financing schemes for individuals. Evelyn Viertel, Budapest, 8 november 2004.

Hallgatói támogatási rendszer és hitelrendszer. Nemzetközi és hazai tapasztalatok, számítások, javaslatok. Csatlakozás az Európai Felsőoktatási Térhez Program – háttértanulmányok. Majer Balázs 2003. Budapest,

Humán Erőforrások Regionális Sajátosságai az átmenetben, Budapest, 2005.

Imre Anna: Az élethosszig tartó tanulás megalapozása a felső középfokú iskolákban. Kézirat. OKI, 2004

Investment is human capital through postcompulsory education and training. Blöndal, S – S, Field – N, Girouard 2003, OECD Economics Department Working Paper 33.,

Javaslat a foglalkoztatást elősegítő és a munkaerő képzettségét javító intézkedésekre, FMM, 2003.

Jelentés a szakképzési és a felnőttképzési rendszer helyzetéről és a minőségi szakember-utánpótlás biztosítása érdekében tervezett intézkedésekről FMM, 2003.

Lifelong Learning for All. Meeting of the Education Commitee at Ministerial Level, 16-17 January 1996. OECD, 1996.

Lifelong Learning: the Contribution of Education Systems in the Member States of the European Union. Eurydice, 2000.

Lifelong Learning in the Netherlands. The State of the Art in 2000. CINOP, 2001.

Lifelong Larning for All: Policy Directions. In. Education Policy Analysis. Education and Skills. OECD, 2001. 9-42.

Lifelong Learning for All: Taking Stock. In. Education Policy Analysis. Education and Skills. OECD, 2001. 43-72.

Life Through LEARNING through Life. The Lifelong Learning Strategy for Scotland. 2003.

Majer Balázs: Hallgatói támogatási rendszer és hitelrendszer. Nemzetközi és hazai tapasztalatok, számítások, javaslatok. Csatlakozás az Európai Felsőoktatási Térhez Program, háttértanulmány, 2003.

Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. Communication from Commission. 2001.

Mechanism and Co-finance of Lifelong Learning. Background Paper. Financial Resources for Lifelong Learning: Evidence and Issues Conference, Ottawa, 2000..

Munkaerőpiaci Tükör, 2004, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, OFA, Budapest, 2005.

Nemzetközi nyilatkozatok és dokumentumok a felnőttoktatásról – V. Nemzetközi Felnőttoktatási Konferencia. Hamburg, 1997.

Polónyi István: Befektetés a tanulásba. Előadás „A hazai felnőttképzés jellemzői" című, a T 034249 számú OTKA-pályázat keretében készült tanulmányok eredményeiről. http://www.oki.hu/cikk.php?kod=nyitott-05-Polonyi-befektetes.html

Polónyi István: Az élethosszig tartó tanulás finanszírozása. *Educatio,*1999. 1. sz.

Pordány Sarolta: Irányzatok az európai felnőttképzésben. *Educatio,*1999. 1. sz.

Report of the Taskforce on Lifelong Learning. Ireland. 2002.

Report on the Commission Communication on Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. European Parliament, 2002.

Rethinking World Bank Policy and Practice In Support of Adult and Nonformal Education Peter Easton, Maman Sidikou, Aya Aoki and Luis Crouch. Washington, DC, USA, 2003.

Saving for Learning in Netherlands. Biggar, S. 2003 London: Learning and Skills Research Center

Saving for Learning in Netherlands. Skills-based full employment: the latest Philosopher's Stone" in Vocational and Adult Education in Europe, ed. Van Wieringen F. and Attwell, G., Dordrecht (Netherlands), Kluwer Academic Publishers.

„Skills-based full employment: the latest Philosopher's Stone" in Vocational and Adult Education in Europe, ed. Van Wieringen F. and Attwell, G., Dordrecht (Netherlands), Kluwer Academic Publishers.

Social Cohesion, Public Policy and Economic Growth: Implications for Countries in Transition. Address prepared for the Annual Bank Conference on Development Economics (Europe), Ritzen, Jo, Michael Woolcock 2002. Paris.

Strategies for Sustainable Investment in Adult Lifelong Learning. In. Education Policy Analysis. OECD, 2003. 79-102.

Summary and Analysis of the Feedback from the Member States and EEA Countries as part of the Consultation on the Commission's Memorandum on Lifelong Learning. Supporting Document to the Communication from the Commission Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. Prepared by the CEDEFOP. 2001 November.

Szép Zsófia: Az oktatás és képzés támogatása az EU-ban. 1997, Országos Közoktatási Intézet.

Szép Zsófia: A szakképzés finanszírozása. 1997, BME/MSzT/NSZI.

Szép Zsófia: A szakképzés finanszírozásának forrásai**.** A szakképzés finanszírozásának forrásai a nemzetközi gyakorlatban és Magyarországon

Szép Zsófia, Vámos Dóra, Szalai Ákos, Homoly Dániel, Sóstói András: Az egyéni képzési számlák rendszere Magyarországon, elméleti keretek, nemzetközi tapasztalatok, 2003 (kézirat)

Szép Zsófia- Vámos Dóra – Pásztor Miklós – Kozák László – Czuglerné – Iványi Judit: A képzési helyettesítés formáinak nemzetközi vizsgálata és bevezethetőségének lehetőségei, 2003 (kézirat)

Tanulás Európában: együtt kell szembenéznünk a kihívásokkal. Országos Közoktatási Intézet- EU dokumentumtár. 1999.

TAX TREATMENT. Comparison of Tax Expenditure and Tax Treatment of Post-Initial Learning Activities in Austria, Finland and the Netherland. CINOP, 2003.

Teaching and Learning: Towards a Learning Society (1996): White Paper, EU Comission, Brussels.

The Adult Education Initative – a Whole of Government Approach. The Consultation on the Memorandum on Lifelong Learning in the Candidate Countries. Cross Country Report. European Training Foundation. 2001.

The Contribution of Community Funds, Initiatives and Programmes to Lifelong Learning. A Final Riport for the Directorate-General for Education and Culture. ECOTEC Research and Consulting Limited. 2000.

The Netherlands' National Report on the European Commission Questionnaire on the Implementation of Lifelong Learning by the Member States. 2003.

The Role of Government in Education. The Transition from education to working life: Key data on vocational training in the European Union. CEDEFOP Reference series. 2001.

The Transition from education to working life (2001): Key data on vocational training in the European Union. CEDEFOP Reference series.

A tranzakciós költségek gazdaságtana: a szerződéses kapcsolatok szabályozása. Williamson, O.E. 1984. Budapest. Constructing Knowledge Societies: New Challenges for Tertiary Education.

Towards Lifelong Learning in Hungary. OECD Proceedings. 1999.

Transition from School to Employment. Main problems, issues and options faced by students with special educational needs in 16 European countries. Summary Report. Eurydice, 2002.

Új lépések az élethossziglan tartó tanulás terén az Egyesült Királyságban. Új mandátum könyvkiadó 2004. www.om.hu Oktatási Minisztérium, 2003.

Úton az élethosszig tartó tanulás felé Magyarországon OECD-tanulmány. 1999, OECD-Titkárság.

Young People's Training (1999): Key Data on Vocational Training in the EU. European Training Fund, Turin.

Mellékletek

1. Kérdőív vezetők számára

Tisztelt Vezető!

Az a felnőttképzés közvetett finanszírozása, a folyamatos továbbképzés tudatos tervezése az egyén számára, s mint munkaerő a munkáltatók számára egyaránt fontos tényező, ugyanakkor ez Magyarországon sem jogi sem forrás szempontjából nem kellőképpen rendezett terület.

A kérdéskör a felnőttképzés finanszírozási rendszerének újragondolását, valamint a képzések alatti távollétből fakadó helyettesítési szükséglet munkaerő-gazdálkodási és finanszírozási kérdéseit is felveti. Kutatásunk kapcsán e tárgykörben kívánunk tájékozódni a közvetlenül érdekeltek körében, közelebbről, hogy a vezetők hogyan látják a képzések , a helyettesítések lehetőségeit és korlátait.

1. Rendelkezik-e az Ön által ismert szervezet/ek/ éves képzési tervvel?

○ Igen

○ Nem

2. A munkavállalók hány %-a vesz részt évente valamilyen továbbképzésen?

Felső vezetők Válasszon! %

Középvezetők Válasszon! %

Beosztott munkavállalók Válasszon! %

3. Milyen típusú képzések fordulnak elő rendszeresen, milyen arányban és átlagosan milyen időtartamban?

Képzés típusa	Időtartama	Rendszeressége
Vezetői tréning	nap	Válasszon! %
Idegen nyelv	nap	Válasszon! %
Informatikai, számítógép-kezelői	nap	Válasszon! %

Szakmai továbbképzés nap Válasszon! %

Egyéb, éspedig: nap Válasszon! %

4. Milyen arányban oszlik meg a képzések költségviselése az érdekeltek között?

Szervezet Válasszon! % Egyén Válasszon! %

5. A képzésben való részvétel aránya megfelelő-e?

- ○ Igen
- ○ Nem
- ○ Részben

6. Ha nem, vagy részben, mi az akadálya a részvételi arány növelésének?

- ☐ Pénzügyi korlát
- ☐ Jogi korlát

Helyettesítési probléma

7. Mely munkakörökben szükséges a tényleges helyettesítés megoldása?

- ☐ Felső vezetői
- ☐ Közép vezetői
- ☐ Beosztott szellemi
- ☐ Beosztott fizikai

8. Hogyan oldja meg a helyettesítést?

- ☐ Saját munkavállaló
- ☐ Munkaerő-kölcsönzés
- ☐ Határozott idejű foglalkoztatás

☐ Munkanélküli

☐ Átirányítással történő helyettesítés

☐ Munkakör-rotáció

☐ Egyéb, éspedig:

9. Milyen külső segítség biztosítaná megnyugtatóan a szükséges képzések megvalósítását a képzések tekintetében?

Állami támogatás, formája, mértéke

Jogi szabályozás módosítása

10. Milyen külső segítség biztosítaná megnyugtatóan a szükséges képzések megvalósítását a helyettesítés tekintetében?

Állami támogatás, formája, mértéke

Jogi szabályozás módosítása

Egyéb megjegyzés, javaslat

Köszönettel
Budapesti Műszaki Egyetem
Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet

2. Kérdőív képző cégek vezetői számára

Tisztelt Cégvezető!

Az a felnőttképzés közvetett finanszírozása, a folyamatos továbbképzés tudatos tervezése az egyén számára, s mint munkaerő a munkáltatók számára egyaránt fontos tényező, ugyanakkor ez Magyarországon sem jogi sem forrás szempontjából nem kellőképpen rendezett terület.

A kérdéskör a felnőttképzés finanszírozási rendszerének újragondolását, valamint a képzések alatti távollétből fakadó helyettesítési szükséglet munkaerő-gazdálkodási és finanszírozási kérdéseit is felveti. Kutatásunk kapcsán e tárgykörben kívánunk tájékozódni az érdekeltek körében, közelebbről, hogy a képző cégek, intézmények felelős vezetői hogyan látják a képzések finanszírozási, támogatási rendszerét, egy fajta egyéni képzési számlarendszer bevezetésének lehetőségeit, korlátait.

Jelenleg az állami képzési támogatás a jogszabályok szerint egyértelműen az egyént illeti meg, ugyanakkor a támogatáshoz az egyén áttételesen jut hozzá. A munkanélküliek képzési támogatása a munkaügyi központokon, illetve a képző cégeken, a felnőttképzési normatíva az akkreditált képző cégeken, az egyéb, program rendszerű, vagy pályázati formában elnyert képzést segítő támogatások vagy képző cégeken, vagy vállalatokon keresztül, képzés formájában jut el az érintetthez. A szakképzési hozzájárulásból a saját dolgozók képzésére történő elszámolhatóság szintén a vállalat döntésén alapul. Közvetlenül az egyént érinti az adókedvezmény igénybevétele, ahol a képzés típusa, szakiránya, időpontja teljes egészében az egyén döntési kompetenciája.

Az egyének tanultsági, képzettségi hiányosságai ugyanakkor eltérőek, eltérő típusúak és mértékűek. Az esélyegyenlőség, a társadalmi igazságosság érvényesítésének érdekében a tanuláshoz való lehetőséget és a jogot az eddigieknél hatékonyabban kell biztosítani az arra rászorulók számára. Mindemellett, figyelembe véve, hogy a képzés alapvetően szolgáltatás, érvényesíteni kell a megfelelő kínálatot, választékot, minőséget.

1. Összességében a fent leírt céllal egyetért-e?

- ○ Igen
- ○ Nem
- ○ Szigorú feltételekkel

2. A jelenlegi rendszerben pl. az Ön által irányított intézményben milyen mértékben érvényesül az egyéni igény, szándék az egyes képzések kiválasztása, a részvétel feltételrendszere kialakításában?

- ○ Teljes egészében
- ○ Általában igen
- ○ Csak részben

Indoklás:

3. Milyen felnőtt célcsoportok esetében tartja szükségesnek az egyéni számlarendszer bevezetését?

- ☐ Alacsony iskolázottságúak
- ☐ Szakképzetlenek
- ☐ Tartós munkanélküliek
- ☐ Romák
- ☐ Inaktívak

Egyéb, éspedig:

4. Milyen intézményi kör bevonásával kellene a számlarendszert kezelni?

- ☐ Munkaügyi központok
- ☐ RKK-k

Egyéb, éspedig:

5. Milyen feltételekkel tartja megvalósíthatónak az egyéni számlarendszer bevezetését?

Részletes szabályozás Válasszon!

Szigorú ellenőrzési rendszer Válasszon!

Munkaerőpiaci kereslet érvényesítése Válasszon!

Pontos nyilvántartás Válasszon!

Információs rendszer rendelkezésre állása Válasszon!

Egyéb, éspedig:

6. Milyen feltételek hiánya akadályozza jelenleg azt, hogy az egyéni döntés a saját érdekekkel párhuzamosan, vagy azzal egyezően megfeleljen a foglalkoztatáspolitikai, a munkaerőpiaci törekvéseknek, igényeknek?

Forráshiány Válasszon!

Információhiány Válasszon!

Motivációhiány Válasszon!

Szervezetrendszer hiányosságai Válasszon!

Ösztönző eszközök Válasszon!

Egyéb, éspedig:

Egyéb megjegyzés, javaslat:

Köszönettel
Budapesti Műszaki Egyetem
Alkalmazott Pedagógia és Pszichológia Intézet