

DARVAS PÉTER

utolsó pl.  
11133

GAZDASÁGI ÉRDEKEK A KÖZÉPFOKU SZAKKÉPZÉSBEN

A munkaerőigények és a középfoku  
képzés

- Javitott, átdolgozott kiadás -

---

Kézirat

OKTATÁSKUTATÓ INTÉZET, 1985. DECEMBER

---

Szerkesztette: Kozma Tamás

Készült: az Oktatóskutató Intézet nyomdájában

Példányszám: 69

TARTALOMJEGYZÉK

	oldal
I. A MUNKAERŐGAZDÁLKODÁS ÉS OKTATÁS.....	4
1. A munkaerőhiányról .....	5
2. A munkaerőpiacról .....	8
3. A hosszutávú munkaerőtervezésről .....	10
II. AZ ALKUFOLYAMATOK ÉS VÁLLALATI ÉRDEKEK A KÖZÉPFOKU SZAKKÉPZÉSBEN .....	21
1. A vállalati koncentrációról .....	21
2. A munkaerőpiac és a képzési rendszer terü- leti szabályozása .....	23
3. A vállalati érdekekről .....	31
4. A vállalati szakemberpolitika és a munkahelyi beilleszkedés .....	57
IRODALOMJEGYZÉK .....	61

Az oktatási rendszer egyik nyíltan megfogalmazott, és de facto érvényesülő célja a szakemberszükséglet kielégítése. Ennek követelménye a tágran értelmezett gazdaság szférájához kapcsolja, és ezen belül összefüggésben van a makrogazdasági folyamatokkal, a központi gazdaságirányítással, és a vállalati mikroszférával egyaránt. A fenti céljának az oktatás valamilyen módon mindenképpen megfelel, hiszen az iskolarendszer különböző fokán kilépők a gazdaság valamelyik pontján - több-kevesebb nehézség után - beilleszkednek.

A gazdasági folyamatok résztvevői természetesen igyekeznek hatni az oktatási rendszer irányítóira annak érdekében, hogy igényeik, szándékaik érvényesüljenek. A két szférára jelzések, egyeztetések, és nem feltétlenül explicitte tett reakciók sorozatán keresztül igazodik egymáshoz.

Az a kérdés, hogy a gazdálkodó egységek vagy irányítók milyen jellegű érdekekkel rendelkeznek a képzés szférájában, természetesen nem választható el általános stratégiájuktól. A gazdasági igényeket nem lehet egyszerűen levezetni a kor technológiai követelményeiből, vagy a termelési struktúra adottságaiból. Ezeken kívül az oktatással kapcsolatos érdekeket a makrogazdasági viszonyoktól a vállalkozói elképzelésekig sok tényező befolyásolja. A két szféra közötti egyeztetési csatornák jellegének alakulását szintén nehezen lehet elválasztani a társadalmi gazdasági viszonyoktól.

Az oktatási rendszeren belül a gazdasági érdekek olyan sok szempontból értelmezhetők, amelyek közül feltétlenül szelektálni kell ahhoz, hogy mindanivalónk mértékadó és mégis átfogható maradjon. Ebben a tanulmányban nem foglalkozunk azokkal a kérdésekkel, amelyek az oktatás beruházási, költségvetési, finanszírozási problémáit érintik. Figyelmünket arra a területre irányítjuk, ahol az oktatási, képzési rendszer a kibocsájtó azáltal, hogy az onnan kikerülő végzettek a gazdasági folyamatokba kerülnek. Az iskolai szintek közül ezuttal a középfoku szakképzés érdekviszonyaira korlátozom mondanivalómat. Ezen belül azt illusztrálnánk, hogy a különböző makrogazdasági, gazdaságirányítási, és gazdálkodási folyamatokhoz, elképzelésekhez szervesen kapcsolódnak "saját" oktatási, képzési stratégiáik. Így jelezném azt, hogy a munkaerőpiac adott állapota, a piaci tulkereslet milyen irányba tolja, illetve tolhatja el a képzéssel kapcsolatos érdekeket. Milyen képzési elképzelések illeszkednek a gazdaságirányításon belül a munkaerőstruktúratervezés intézményéhez?

A tanulmány második fejezete a vállalatok, gazdálkodó egységek stratégiáit, a képzésben való érdekelttségének jellegét, a vállalati érdekek és a képzési folyamatok, a beiskolázás egyeztetésének csatornáit kívánja bemutatni. Végül kitérek arra a kérdésre, hogy mindennek milyen következményei lehetnek a "kiképzettek" gazdasági életbe való beilleszkedésére.

## I. A MUNKAERŐGAZDÁLKODÁS ÉS OKTATÁS

Az a kiindulópontom, hogy az oktatással kapcsolatos érdekek, igények a gazdaság mai modelljéhez elsősorban a munkaerőgazdálkodás és politika rendszerén keresztül kapcsolódnak. Hangsúlyozni szeretném, hogy ezzel a kijelentéssel nem kívánom értékelni sem az oktatási, sem - ilyen szempontból - a gazdasági rendszert. Pusztán elválasztom azoktól az elképzelhető modellektől, ahol az oktatásba, mint profittermelő ágazatba befektetett /főleg/ magántőke hozamát, annak viselkedését vizsgálják, valamint azoktól a modellektől, ahol az oktatás - azon képességéből kiindulva, hogy közvetetten a jövedelem, a jólét növekedéséhez hozzájárul - önálló tőkeként /Human Capital/ is megjelenik, a gazdaság egy szuverén területét lefoglalja.

Bár az emberi tőke-elméletek módszerei Magyarországon is felhasználhatóak; konkrét alkalmazásuk, értelmezésük lehetősége korlátozott.<sup>x</sup> A képzés nem önálló piaci tényező, nincs jövedelmezősége, amortizációja. A kereslet nem elsősorban a képességeket "keresi", a kínálat nem elsősorban a képzettséget "kinálja". Hogy miért, annak okai épp a munkaerőgazdálkodás működő rendszerében keresendők.

Ezek szerint nem beszélhetünk önálló képzési piacról, inkább azt mondhatjuk, hogy a munkaerőpiacnak vannak az

---

x Erről a témáról ld. pl. Holló Mária /1974/

oktatással összefüggő tényezői, esetenként a munkaerőpiacon belül értelmezhető képzési részpiac.<sup>x</sup> Ugyancsak hasonló a helyzet a központi beavatkozással, szabályozással. Azok az érdekek, célok, amelyek a gazdaságpolitika felől lépnek az oktatáspolitika küzdőterébe, elsősorban /természetesen/ a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos szempontjaikat próbálják érvényesíteni.

Dolgozatomban tehát a vállalatokra mint gazdasági érdekekkel rendelkező résztvevőkre, valamint a piacra és a szabályozásra mint a fő közvetítőkre fogok tekinteni.

## 1. A munkaerőhiányról

Ha a dolgozatomban meghatározó kategóriája a munkaerő, akkor meg kell vizsgálnom az itt legfontosabbnak számító összefüggésrendszert, a munkaerőhiányt. A munkaerő szükségessége, és az ezt regisztráló intézményrendszer fokozottan - egyrészt közvetlenül, másrészt közvetve - hat a képzési rendszerre. Érdeemes áttekinteni azokat az okokat, amelyekre a munkaerőhiányt visszavezetik, mivel ezek a momentumok egyben a képzési stratégiákat is meghatározzák.

Az érvek egy része történeti.<sup>xx</sup> Közismert az ötvenes évek extenzív gazdaságpolitikája, amely egyrészt hamar fel-

---

x A piaci megközelítés lehetőségeiről ld. Galasi P. - Sik E. /1977/ és /1979/

xx ld. pl.: Böszörményi F. - Munkácsi I. /1980/

szívta a munkaerőtartalékokat, másrészt a későbbi időszakokra refelxszerűvé tette a munkaerőéhséget. Ha ez utóbbi tény nem is tűnik végső magyarázó oknak, feltétlenül jellemzi a magatartást. A munkaerőhiány intenzitása ugyan időről időre változik, a fejlesztési stratégiák már kevésbé. 1950 és 1980 között a termelés és az állóeszközállomány teljesen hasonló ütemben növekedett.<sup>x</sup> A létszám növekedése a gazdasági növekedéstől független volt. A teljes foglalkoztatás inkább ideologizálta - nem magyarázta - a gazdasági aktivitás fokozását. A képzési rendszer feladata leredukálódott a megfelelő formális végzettségű fiatalok tömeges munkábaállítására. Minőségi meg nem felelésből adódó konfliktusok nemigen zavarták a rendszert. Az irányítók inkább a mennyiségi tervteljesítést akadályozó autonóm lakossági lépésekkel - pl. a lemorzsolódás, kilépés - illetve azok visszaszorításával foglalkoztak.<sup>xx</sup>

1950-től igen gyorsan nőtt a szakmunkáshiány. A beiskolázási terveket a következő évi igényekhez igazították. A központi rövidtávú tervezési apparátus meghatározó szerepet játszott azáltal, hogy - tulajdonképpen elosztható hatóságként - irányította a beiskolázásokat, munkábaállításokat. Ennek megfelelően a tervek labilisak és rendkívül változékonyak voltak.

---

x ld. Böszörményi F. - Munkácsi I. /1980/

xx Ezzel a témával egy másik tanulmány /Darvas P. /1984/ foglalkozik részletesen



A munkerőhiány okai másrészt szabályozó rendszerrel kapcsolatosak.<sup>x</sup> Eszerint a szűkösség oka a puha költségvetési korláttal, költségarányos árakkal stb. jellemezhető szabályozórendszer, illetve ennek hatása a vállalati stratégiára. Ez a magyarázat sem létesít közvetlen kapcsolatot a hiány és a gazdasági modell alapjai között, inkább a modell egyik formájában keresi a hiány okait.

Gábor R.István<sup>xx</sup> ezzel szemben arra építi gondolatmenetét, hogy a szocialista gazdaságban általában érdemes a minimális hasznót is hozó munkaerő munkába állítása. Ez makroszinten a tartalékok minél teljesebb mértékű felszívására való törekvést jelenti, mikroszinten pedig többek között emiatt jelentkezik elsősorban képzetlen, illetve alacsony képzettségű dolgozóknál a hiány. Az elmélet szerint a vállalatokra minden körülmények között és "természetesen" jellemző a növekedésre való hajlam.<sup>xxx</sup> Ez az érdekeltség, valamint a hiány stabilitása kondicionálja a munkaerőpiacot.

---

x erre lehet példa Oroszi S. - Veress J. /1979/ cikke.

xx Gábor R.I. /1979/ és /1980/

xxx ld. erről Kornai J. /1980/, továbbá Kornai hozzá-  
szólása, Tudományos Tájékoztató /1979/

## 2. A munkaerőpiacról

A vállalatok tehát mindenképpen felszívják a kínálatot, sőt annál nagyobb igényeket jelentenek. A tartalékolásra, illetve a plusz munkaerő beállítására alapozva építik ki belső munkamegosztási rendszereiket, a minőségi követelmények háttérbe szorulnak.

A piac résztvevői a munkavállalók, a vállalatok, és az állam, amely szándékai szerint próbálja befolyásolni a piaci mozgásokat. A piac természetesen nem egységes, több tényező is szegmentálja.\* Egyrészt az ipari struktúra ki-fejlődése területileg választja szét a piacot. Magyarországon ez körülbelül a hatvanas évek végére következett be, amikor a piac szabályozásának feladatát a megyei igazgatási szervekre ruházták.

A piac másik fontos szegmentációs tényezője a képzettség, foglalkozás szerinti különbség. A vállalatok éppen azzal tudják növelni munkaerőpiaci pozícióik stabilitását, ha fokozzák a szegmentációt, azaz a képzés specifikusságát, így csökkentve a munkaerőáramlás lehetőségét.

A munkaerőpiacot tovább szegmentálja a részpiacok fejlettségének szintje. Némelyekben több tere van a piaci vállalkozói racionalitásnak, máshol pl. a központi célokhoz, preferenciákhoz való igazodás a "jövedelmezőbb".

---

x ld. erről részletesen: Galasi P. /szerk./ /1982/

Az egyéni választás bizonyos lehetősége azonban mindig fennáll /mivel a munkaerő véglegesen nem, csak bérbe adható/. Ennek korlátozódására állandóan meg kellene újítani a beavatkozást.

A pályaválasztó, munkavállaló egyén erős autonómiával, saját célokkal, elképzelésekkel rendelkezik.<sup>x</sup> Ennek figyelmen kívül hagyása még a "legtisztább" utasításos rendszerben is lehetetlen. Ezért az egyes vállalatok és a munkavállalók stratégiájukban megfelelően különböző piacokon kapcsolódnak be a munkaerőáramlás folyamatába.

Összefoglalóan, tehát a munkaerőpiac - és benne a képzési részpiacok többféle elv szerint elkülönülő részekből állnak. Ennek egyik következménye, hogy a résztvevők nem feltétlenül azonos piacon versenyeznek egymással. Ha az egyik kiszorult egy részpiacra, stratégiát váltva bekapcsolódhat egy másik működésébe. A munkaerőutánpótlás elosztásának, megszervezésének különböző lehetőségei, formái vannak, az egyes fórumokon eltérő jellegű - nem feltétlenül gazdasági érdekeken alapuló - alkufolyamatok zajlanak.

Bár mindhárom szegmentációs tényezőnél szóba került, eddig még nem elemeztük a piacon beavatkozó központok szerepét.

---

x A tanulmány végén erre visszatérünk.

### 3. A hosszútávú munkaerőtervezésről

Az 50-es évek végére egyre erőteljesebbé váltak azok a konfliktusok, melyek az igények és a képzési szerkezet eltéréséből eredtek. Ebben az időszakokban - nem utolsósorban éppen ezek feszültsége miatt - egyre gyakrabban merült fel az oktatási rendszer reformjának kérdése.<sup>x</sup> Nyilvánvaló volt, hogy a rövidtávú tervezés munkaerőelosztó tevékenysége a gazdasági fejlődés szempontjából nem volt tovább tartható. Ugyanakkor a piaci viszonyok szinte teljes visszaszorítása miatt nem kerülhetett szóba a szabadabb munkaerőpiac kiépítése. Erre az időszakra egyre erőteljesebben jelentkezett az az igény, hogy fel kell építeni egy hosszútávú stratégiát, amelyhez egyrészt a munkaerőmozgást, másrészt a lassan egyetlen számbajöhető tartalékot, az újonnan munkábaálló fiatalok strukturáját, az iskolai kibocsájtás szerkezetét igazítani lehet. Erre a szükségszerűségekre támaszkodva fejlődött ki az Országos Tervhivatalban egy tervezési rendszer, amelynek személyi, szervezeti és módszertani adottságai jól illeszkedtek az új célokhoz.<sup>xx</sup> A hosszútávú munkaerőstruktúra- és oktatástervezés intézménye így viszonylag hamar

---

x ezt elemzi Halász G. /1983/

xx Az oktatástervezésről, munkaerőtervezésről szóló legfontosabb előterjesztések, tanulmányok, publikációk szerzői között találjuk többek között Cravero Róbert, Kovács János, Kutas János, Monigl István, Olajos Árpád és Timár János nevét. Mi - megközelítéseink összetettsége miatt - elsősorban utóbbi tanulmányaira hivatkozunk.

beépült az oktatáspolitikai és foglalkoztatáspolitikai döntéshozatalba, és helyzetét alapvetően meghatározta, hogy egyszerre kellett fejleszteni tudományos apparátusát, valamint kellett résztvennie gyakorlati tevékenységekben.

A hatvanas évektől egymás után jelentkező változások /az új gazdasági mechanizmus, az oktatáspolitikai célok változásai, a világválság jelentkezése/ után azonban - lévén hosszutávú tervezés - viszonylagos merevsége miatt viták kísérték működését. A viták egyik fő okának a gazdasági növekedés, a szakemberképzés és az oktatási rendszer közötti összefüggések tisztázatlanságát lehet tekinteni.

Éppen ez a körülmény igényli, hogy polémia helyett áttekintsük a tervezésben résztvevők munkaerő-, oktatási problémákhoz való - karakterisztikusnak tűnő - hozzáállását. Timár J. maga is felhívta egyik tanulmányában a figyelmet arra, hogy a tervezési folyamatban sajátos módon érvényesülnek a társadalom érdekviszonyainak és intézményrendszerének hatásai.<sup>xx</sup>

Kiindulópontunk tehát, hogy a hatvanas években a strukturális bizonytalanságok felszínre kerültek, előreláthatóvá vált a munkaerőtartalékok várható kiapadása. A munkaerővel kapcsolatos bizonytalanság akkor vált közüggé, amikor az új iparfejlesztési stratégia megindult. Az előző expanzió munkaerőpolitikáját nyilván nem akarták követni, a véletleneket akarták kiküszöbölni.

---

x ld. pl.: Kovács J. - Timár J. /1971/ vagy Timár J. /1980/

xx Timár J. /1977/

A tartalékokat - az elképzelések szerint - csak hosszutávon követhető módszerekkel lehet mozgósítani. A tervezés módszereit összegző tanulmány tehát a gyakorlat által megalapozva állította sorrendbe a következőképpen a tervezésnél követett preferenciát.<sup>x</sup> Elsődleges a makroszintű célok ismerete. Szükséges továbbá a foglalkozási, képzettségi struktúra alapos felmérése. A tervezés célja, hogy - a gazdaság munkaerőigényeinek biztosításakor - a döntéshozók mindezekre alapozva időben felkészülhessenek nem vár eseményekre. Ennek egyetlen módja, ha hosszutávon követendő stratégiákat alakítanak ki. Eszerint - míg a tervek azelőtt kizárólag éves beiskolázásokra irányultak - ezentúl az OT-ban hosszutávú szakmunkaerőszükségleti terveket készítenek.

Nézzük a makroszintű célt: a munkaerőpolitika ideológiai és gazdasági szempontból egyaránt megfogalmazott legfontosabb célja ideológiailag a teljes foglalkoztatás volt. Ugyanakkor gazdaságilag a beruházáspolitikai számított dinamikus tényezőnek.<sup>xx</sup>

Amikor azonban a teljes foglalkoztatás megvalósult, inkább a strukturális megfelelés került előtérbe. A munkaerőhiányt már nem a felhalmozás velejárójaként, inkább strukturális inkonzisztenciaként fogták fel a termeléspolitika

---

x Kovács J. - Timár J. /1971/

xx Utóbbi hangsúlyozza Huszárné-Surányi B. /1977/

és a foglalkoztatáspolitiká között, amely a teljes foglalkoztatás megvalósulását nem mennyiségi, hanem minőségi oldalról gátolja.<sup>x</sup>

A döntéshozatalt megalapozni szándékozó tervező apparátus céljai között előtérbe került tehát az inkonzisztencia kérdése. Ehhez azonban újra kellett alkotni a strukturális megfelelések összefüggésrendszerét.

Eszerint<sup>xx</sup> többféle struktúra létezik egyszerre, egymással párhuzamosan. Egyrészt a munkahelyi struktúra, másrészt az ismeretek színvonala és szakmai jellege, amit a munkaerő "szakmaszervezeté" foglal egybe. Harmadrészt szakképzettségi struktúra, amelyet a formális kritériumok alapján meghatározott tudás és specifikus szakmai tartalom tölt ki. Az elmélet szerint az első kettő, tehát a munkahelyi és "szakmaszervezeté" közötti egyensúlyt az iparosítás gyorsított útja borította fel, míg a szakmai és szakképzettségi struktúra egyensúlyát, az a körülmény, hogy az iskolázás nem képes követni a munkaerőszükségletet. Végül létezik egy negyedik, az ugynevezett funkcionális struktúra, amely a szakmaszervezet és a munkahelyi szervezet mellett bevonja az eddig hiányolt itt externek számító elemeket, a társadalompolitikai, gazdasági környezetet, a munkaszervezetet,

---

x Ld.: Kovács J. /1974/

xx Ld.: Timár J. /1976.b./

a rétegződés jellemzőit. A strukturális megközelítés alapján az összhangot és egyensúlyt tudatos beavatkozással kell megteremteni. További megoldatlan probléma, hogy hol történjék a beavatkozás.

A gazdaság oldalán folyó beavatkozás a hetvenes évekre idejétmúltnak tekinthető. A direkt utasítások csak esetenként jöhetnek számításba, az 50-es évek kötelező munkaerőközvetítése pedig nem vált be. A munkaerőtervezés nem tehet mást, mint hogy felhívja a figyelmet arra, hogy a hatékony munkaerőfelhasználás csak a termelés korszerűsítése útján valósulhat meg,<sup>x</sup> illetve megmaradt annál, hogy a foglalkozáspolitikai elképzelések esetleg a vállalatokra történő társadalmi nyomással valósíthatók meg. Erre a kézenfekvő eszköz a nem hatékony termelés csökkentése bérszabályozási eszközök segítségével.<sup>xx</sup> Ezen a területen a gazdaságirányító apparátus a hatékony felhasználás elbírálására vállalkozhat, azonban le kell mondania a központi munkaerőelosztás eszközeiről. A hatékony munkaerőfelhasználás érdekében ugyanis a vállalatok, iparágak között lezajló átcsoportosítások feltételezik a mobilitás, munkaerőmozgás lehetőségét. E célból került a fogalmi apparátusba a hasznos munkaerőmozgás illetve a társadalmilag káros fluktuáció megkülönböztetése.<sup>xxx</sup> Ha a gazdasági mikroszféra kevesebb

---

x Pl. Kovács J. /1974/

xx Ld.: Timár J. /1977/

xxx ennek kifejtését ld. pl. Timár J. /1981/



beavatkozási pontot kínál, a tervezés szükségszerűen fordul a gazdaság működésének háttérfeltételeit biztosító intézményekhez. A munkaerő képzését ellátó iskolarendszer tehát nem véletlenül került a munkaerőtervezők figyelmének középpontjába. Hosszútávú stratégiákat tartalmazó programjaik legfontosabb következményei ezért leginkább oktatási rendszert segítő javaslatokat tartalmaztak.<sup>x</sup>

A strukturális összhangok tárgyalásán eljutottunk arra a pontra, hogy a tervezés szemszögéből a kongruencia kérdése alapvető jelentőségű szempont. A kritériumból következik, hogy a nem megfelelő képzés rontja az összhangot, kielégítetlenül hagyja a keresletet és felesleges munkaerőmozgást indít el. Sem az inkongruencia, sem a túlképzés - tervezői szempontból - nem kívánatos.<sup>xx</sup> Utóbbi azért következhet be, mert a beiskolázási arányokat az erős társadalmi nyomás befolyásolja, a középfoku beiskolázás szerkezetét pedig a vállalatok szándéka alapján kialakuló éves operatív tervek alakítják ki.<sup>xxx</sup>

A szakemberkibocsátást tehát feltétlenül hosszútávú fejlesztésekhez kell igazítani, a lakossági igényt pedig

---

x így ilyen jelentőségűnek tekinthető Timár J. /1963/,  
Kiss Á. - Timár J. /1970/, Timár J. /1976.a./

xx Ezt fejti ki pl. Timár J. /1976.a./

xxx Előbbire utal pl. Huszárné-Surányi B. /1980/

olyan iskolaszervezéssel kell kielégíteni, amely bizonyos szintig növeli ugyan a képzés tartalmát, ám tömegesen mégis inkább a gazdasági igényekhez közelít. Erre a tíz osztályos képzés tűnt a legalkalmasabbnak, a hosszútávú tervek képviselői tehát emellett álltak ki a reformelképzelések vitáin. Ez volt a hetvenes évek legegységesebb, és legkarakterisztikusabb oktatáspolitikai állásfoglalása.<sup>x</sup> Ez a forma ugyanakkor beleillett az általános képzés meghosszabbítását sürgetők egy csoportjának elképzeléseibe. Másrészt legitimizált egy gazdasági status quot, amely nem tartott igényt ennek az adott iskolai feltételek között - jelentős további növelésére.

Nem lehet azonban ilyen egyértelműen kezelni a hosszútávú tervezés szerepének kérdését. Ezek modelljei alaposan fel vannak vértézve a tudományos kutatások eredményeivel.<sup>xx</sup> A tervek egyfelől tartalmazzák iskolákba kerülő, és ott végző tanulók, valamint az anyagi, személyi feltételek tervszámait, másfelől feltételezik, hogy a konkrét társadalmi, gazdasági feltételek kívülről adottak. Jogos lehet a felvetés, hogy az egyre több tényező bevonása csökkenti a modellek megbízhatóságát,<sup>xxx</sup> ám nem tudhatjuk, hogy ez a kritika mennyire érinti magának a tervezésnek szerepét. A tervezésben magát a folyamatot illetve a funkciót, a terven

---

x Többek között ezt fejti ki Kiss Á. - Timár J. /1970/

xx A modellek legalaposabb kifejtése Kovács J. /1980/ könyve

xxx Huszár T. /1980/ Szakemberképzés-felsőoktatás /kézirat/

a dokumentálható adatsort illetőleg előfelvetés-, és ki-jelentéssorozatot értem /anélkül, hogy bármelyik pozíció-jára, a döntéshozatalban betöltött szerepére kitérnék/.

Amennyiben a tervek normaként szolgálnak, úgy nem lehet más feladatuk, mint a külsőként kapott célokhoz a társadalmi tényekkel leginkább konform tervszámok kidolgozása. Ezek teljesítése, az előrejelzések bekövetkezte viszonylagos. Ám a terveket maguk a tervezők sem értékelhetik és értékelik az eltérés kritériumával, hiszen - ahogy Timár János leírja - a tervteljesítés mértéke nemcsak tevékenységek eredményeit, hanem a tervek minőségét is tükrözi.<sup>x</sup>

Amennyiben a tervek csak technikát, erre alapozó prognózist jelentenek, úgy megítélhetők a teljesülés alapján, ám mind a tervek, mind az értékelések elveszítik jelentőségüket. Hogy a tervek valóságosan mennyire működtek normaként, arról nincsenek pontos információk, ám az erről szóló leírások nem a normatív jelleget támasztják alá.<sup>xx</sup>

Az első hosszutávú szakmunkaerőszükségleti terv megmértett, és változó súlyúnak találtatott.<sup>xxx</sup> A tervszámok ugyan többé-kevésbé beváltak, ám ha - a szándék szerint - normatívaknak tekintjük őket, nem tudunk meg semmit hasznosságukról. A terv pl. nem tartalmazza a munkaerőtervezési koncepciók egyik fontos céljának, a képzettségi struktura

---

x Timár J. /1977/

xx Az oktatás tervezéséről ld. Lukács P. /1983/, Varga J. /1984/

xxx a terv beválásáról ld.: Timár J. /1982/

és a szakmunkásstruktúra különbségeinek, összhangjának paramétereit. Ha a prognózisjelleg mellett maradnánk, kiderülne, hogy a nagy változásokat - így pl. a világválság kikényszerítette strukturaváltást - a terv nem vette számításba. Emiatt felmerül a gyanu, hogy a pontosság a véletlen műve.<sup>x</sup> Mindenesetre, ha - ahogyan állítják - a tervezés nemcsak technika, hanem a döntések előkészítésének megalapozása,<sup>xx</sup> úgy a tervezés esetleges bírálata csak a döntési rendszer bírálata lehetne.

A hetvenes években - ha ellentmondásosan is, de - 1968 előtthöz képest nagyobb teret kapott a gazdaság öntörvényű mozgása. Ha pedig az oktatás a tervezés által közvetített gazdasági igényekhez adaptálódik, kevésbé reagálhat érzékenyen "spontán" gazdasági igényekre.<sup>xxx</sup> Ugyancsak hasonló a helyzet a technikai változással, amellyel szemben a hosszutávú alakított szakképzési struktúra nem túl rugalmas.<sup>xxxx</sup> További probléma, hogy - mivel az oktatás /a képzettség megszerzésének folyamata/ szükségszerűen megelőzi a munkahelyek létesítését - általában bekövetkezik a túl- vagy alulképzés.<sup>xxx</sup>

---

x Timár J. /1982/

xx Timár J. /1982/

xxx ld. erről Gábor R.I. /1972/

xxxx Ezt fejti ki: Huszárné-Surányi B. /1980/

xxxxx így érvel pl.: Gergely I. /1983/

Végül ellentmondásba kerülhet a központi célokból levezetett oktatási stratégia az egyéni szándékokkal. Az előirányzatokban nem lehet számolni az iskolatípusok közötti átlépésekkel, a szakmai életut - feltételezetten - egy szakmához kötött. Az irányított pályaválasztás iskolaidőn túli konfliktusokat, beilleszkedési zavarokat, munkahelyváltozásokat, végül is ebből eredően szakmaváltozásokat okozhat. Ennek megakadályozása a fluktuáció visszaszorításával nyilvánvalóan tüneti kezelés.

A munkaerőtervezés során érvényesülő célokat sokfelől érte bírálat. Említettük, hogy a tervezés szempontjából a tulképzés negatív jelenség. Az ezzel ellentétes állásponton lévők viszont hangsúlyozzák, hogy a tulképzésnek jelentős szerepe van a fejlődés előrevitelében.<sup>xx</sup> A vitát mindenestre nehezíti a fogalmak tisztázatlansága. Ebben az esetben a tulképzés meghatározásában hiányzott a konszenzus. Az ellenzők ugyancsak bírálták a gimnáziumi beiskolázások részarányának csökkentését, amely felsőfoku képzés meritési bázisát, végső fokon a szakemberképzés színvonalát rontotta.

Ám ezek olyan területek, ahova kompetenciám csak betekinteni enged. Erős a gyanúm azonban, hogy a tartalmi viták mögött döntéshozatali pozícióból eredő vélemények húzódnak. A tervezők egyrészt a gyakorlatból indulnak ki, amikor a tervezés szükségszerűségét hangoztatják. Akik ezt

---

x Gábor R.I. /1972/

xx Ezt érzékelteti pl.: Huszárné-Surányi B. /1980.

támadják, azok éppen az előrejelzések gyakorlati figyelembevételére ellen kardoskodnak. A tervezők arra hivatkoznak, hogy valamilyen tervet mindenképpen kell készíteni, amihez igazodnak /legalábbis viszonyítanak/ a döntések. A tervezés gyakorlatát ellenzők viszont éppen a tervek be nem teljesítésére hivatkoznak, kérdeven, hogy akkor mire alkalmas. Mindenesetre addig, amíg a társadalmi-gazdasági modellben bármilyen intézményesült szerepe is van a tervezésnek, addig csak a döntési szférán kívül elhelyezkedők vehetik magukra a tervezés figyelmen kívül hagyásának "kockázatát".

Vágülis a munkaerőtervezésnek az oktatási rendszer döntésmechanizmusában elfoglalt fontos szerepére utal, hogy a tervezés intézménye adaptálta az új idők változó követelményeit. Maga az oktatástervezés komplexebbé vált,<sup>x</sup> a szükségletek előrejelzésén túl magára igyekszik vállalni a reális keresletek fórumának szerepét, a gazdasági igényekre alapozó tervezés igyekszik figyelembevenni a nevelési illetve szociális kérdéseket. Ezek azonban a tervezés szerepének kiterjesztésén túl az addigi expanzív módszereknek stratégiai jelentőségét csökkentik.

---

x ld. Timár J. /1980/

## II. AZ ALKUFOLYAMATOK ÉS VÁLLALATI ÉRDEKEK A KÖZÉPFOKU SZAKKÉPZÉSBEN

### 1. A vállalati koncentrációról

Ezek után rátérek a vállalati igények áttekintésére. Ehhez szükséges felvázolni azt a környezetet, amelyik meghatározza ezeket az igényeket, illetve jelentkezésük formáit.

Az itt tárgyalandó időszak: a hetvenes évek. Az eddig folyamatosan növekvő munkaerőhiány immár a női munkaerőtartalékot is felemésztette. Nem változtatott ezen sem a hatvanas évek elején bevezetett, un. szigorú munkaerőgazdálkodás, sem az új gazdasági mechanizmus. Bár az OT mindkét időszakban munkaerőfelesleg lehetőségét jelezte előre,<sup>x</sup> a tények rendre cáfolták a várakozásokat. Ezekre a várakozásokra támaszkodva indult el mindkét időszakban - tehát a hatvanas és hetvenes évek elején - egy-egy expanziós hullám, amely - a valójában meglévő - hiányt növelte. Ezt fokozta még a vállalatok és minisztériumok által közösen kezdeményezett szervezeti koncentrációs kampány.

A vállalati szinten az összevonásokat mindkét időszakban motiválta a munkaerőszükség. A különbség annyi, hogy míg az első alkalommal főleg a szakemberhiány, addig

---

x ld. Böszörményi F. - Munkácsi I. /1979/

a hetvenes években a globális munkaerőhiány sürgette a koncentrációt.<sup>x</sup> A hetvenes években ez - ha lehet - még az előző időszaknál is jobban torzította a munkaerőpiacot. Az összevont vállalatok - az új technikákra alapozva - többnyire szalagrendszerű termelésre álltak rá, míg azelőtt több szakmunkást alkalmaztak, ezután inkább betanított munkakörökre igényeltek dolgozókat.<sup>xx</sup> Adler J. /1977/ szerint különösen a beolvasztott vállalatok szakemberei kerültek el főleg kisvállalatokhoz, szövetkezetekhez, míg a betanított munkásokat is kívülről várták a vállalatok, mivel a szakmunkások nemigen voltak hajlandóak betanított szintű posztokon dolgozni. A látszólag munkaerőcsábító kisvállalatok, szövetkezetek valójában tehát egészen más típusu munkaerő keresletét növelték, mint az összevont nagyvállalatok. Míg a hatvanas években a várhatónál kisebb létszámfelfutást terveztek, a valóságnál magasabb termelékenységnövekedéssel számoltak, így természetesen nem következethettek tulkeresletre. A hetvenes években ugyan növekedett a termelékenység, azonban ekkor a munkábaálló létszámot becsülték még inkább túl.<sup>xxx</sup> Ugyanakkor nemcsak a globális piaci tulkereslet, hanem a területi, strukturális eltérések is megmaradtak.

---

x Erre utal Inzelt A. /1978/

xx Erről publikált Adler J. /1977/

xxx Böszörményi F. - Munkácsi I. /1979/



Különösen az iparosodott észak-magyarországi, észak-dunántúli régiókban okozott feszültséget a munkaerőszűkösség.

## 2. A munkaerőpiac és a képzési rendszer területi szabályozása

A központi gazdaságirányítás az addig központilag kézben tartott munkaerőgazdálkodási eszközöket a 70-es évek elején fokozatosan átutalta a területi igazgatási szervek jogkörébe. A feszültségekkel teli struktúra kézbevétele vegyes érzelmeket váltott ki a tanácsi szerveknél.

A fő feladatokat a megyei tanácsok látják el. Ez azt jelenti, hogy regisztrálják a munkaerőmozgást, munkaerőközvetítő fórumokat létesítenek és amennyiben direkt beavatkozásra vonatkozó országos rendelet lép életbe, úgy annak végrehajtásáról gondoskodnak.

Természetesen sem a munkaerőstruktúra, sem a beiskolázások nem mentesek a konfliktusoktól. A munkaerőpiac küzdelmek egy alkufolyamat részei, ahol a tanács és a vállalatok a legkülönbözőbb eszközökkel próbálják érdekeiket egyeztetni.

Az egyik - a már előbb említett iparosodott régiókhoz tartozó - megyében részletesebben vizsgáltam ezeket a küzdelmeket.<sup>x</sup> A megye kedvező földrajzi helyzetben van, gaz-

---

x Ennek során áttekintettem a témával kapcsolatos dokumentumokat, tanácsi illetve párt VB. előterjesztéseket, ülések jegyzőkönyveit. A továbbiakban az így összegyűjtött anyagból leszűrt tapasztalatokat igyekszünk összegezni.

dag ásványi kincsekben, igen sűrűn lakott és intenzív /volt/ a népesség gyarapodása. A megye az egyik legiparosodottabb az országban, az érzékelhető foglalkozási strukturájában, településszerkezetében /a falvaknak is több mint fele ipari falu/. Iparszerkezete meglehetősen egyoldalú, jelentős a bányászat, - ez meghatározó - a villamosenergiaipar, építőanyagipar, vegyipar. A bányászat jelentőségének minden irányu változása, tehát a fejlesztés és visszafejlesztés egyaránt a megye arculatát és különösen foglalkoztatáspolitikáját meghatározó lépés volt.

A helyi adminisztráció - szabályozási funkciói ellátásához - nyilvánvalóan az irányítás, beavatkozás lehetőségeit növelő döntéseket akar keresztülvinni, a rendszert stabillá, tervezhetővé, átláthatóvá akarja tenni. Számára az ideális állapotot az jelenti, ha a vállalatok közötti munkaerőmozgás koordinálható, a "káros" fluktuáció visszaszorult, az iskolahálózat, az iskolák profiljai homogének, összhangban vannak a reálisan felmért helyi igényekkel, és a fiatalok tanulási törekvéseivel. Természetesen ez az ideális állapot, - amely persze csak a tanács számára az - nem áll fenn, így a szakigazgatás korlátozott eszközeivel próbálja egyeztetni a vállalatok, az egyének és saját érdekeit.

A vállalatok képzési, illetve szakemberigényeik kielégítését különböző alkufolyamatokon, különböző fórumokon

képviselik. Ezek a fórumok az iskolarendszer, a belső képzési rendszer, illetve a már kiképzett aktív és inaktív dolgozók piaca. Piacként meglehetősen "tökéletlenek", hiszen különböző hozzáférési lehetőségeket biztosítanak. A résztvenni szándékozók hol az árupiac gazdasági jellegű információira, hogy egyéb politikai, gazdaságpolitikai jellegű információira támaszkodhatnak. Az egyes fórumok a résztvevők számára nem biztosítanak azonos versenyfeltételeket, inkább a szűkebb körű érdekösszefonódások számára jelentenek terepet. A piaci információk torzultak, amennyiben a tulkereslet miatt kialakuló taktikák torzítják. Végül a piac egyes fórumai teljesen lekülönültek, nehezen, illetve stratégiaváltás árán lehet egyikről a másikra átvonulni.

Vegyük tehát sorra a piacot meghatározó igazgatási törekvéseket és az alku során kialakuló realitásokat. Épp a tanácstörvény érvénybelépése idején a gazdaságirányítás résztvevői előrejelzéseikben az új mechanizmus eredményeképpen esetleg bekövetkező munkaerőfeleslegre utaltak. Ezt az aggodalmat helyi szinten rögtön cáfolta a valóság, hiszen sehol sem történt jelentős létszámleépítés. Mivel a gazdasági szférában a decentralizáció nem állt meg a helyi igazgatás szintjén, a tanácsok csak őrlődtek a munkaerőhiány és a fenti előrejelzések között. Ezt a feszültséget fokozta, hogy már nem állt rendelkezésre az a pótlólagos munkaerőforrás, amit a hatvanas évekig az iparosodottabb megyékben

a be-, és elvándorlás egyenlege jelentett. A migráció kiegyenlítődött, sőt néhol - így a vizsgálatom helyén - megfordult. A szűkösség miatt a vállalatok - az alkuszabályoknak megfelelően - még reális igényeiknél is több keresletet jelentettek. Megtehették, hiszen a beiskolázási igénybejelentést minden kockázat nélkül teszik, nincs sem felelősségük a beiskolázott tanulók elhelyezkedéséért,<sup>x</sup> sem garanciájuk, hogy azok valóban náluk helyezkednek el. A tanács - mit tehet mást - arányosan, illetve meghatározott preferenciasorrend követésével csökkentette az igényeket, amire persze a vállalatok következő évben megint növelik a bejelentett létszámszükségletet. 1970-ben pl. az igazgatás a vállalati igények 52 %-ának megfelelő mennyiségű tanuló jelentkezett a szakmunkásképzőkbe. A tanácsok pótlólagos forrást reméltek a nők aktivitásának fokozásától. Ennek érdekében előírták a beiskolázásánál gyakran tipikus férfiszakmákban is a "kötelező leányarányt".<sup>xx</sup> Az "igények arányos csökkentésén" és a "kötelező leányarány" meghatározásán túl a tanácsnak nem maradt más eszköze, mint a vállalati tartalékolási hajlam bírálata.

Egy másik igazgatási törekvés a munkaerőmozgás fékezése. Erre a már idézett foglalkoztatáspolitikai állásfog-

---

x Erre utal Fekete Gy. /1973/

xx Ez alatt az egyes szakmákban belül minimálisan beiskolázandó lányok arányát értik.

lalás adott alapot, amely megkülönböztette a hasznos mozgást a társadalmilag káros fluktuációtól. Ismeretes, hogy az új gazdasági mechanizmus elsősorban a mozgékonyabb kisüzemeknek, így a kisvállalatoknak, szövetkezeteknek, melléküzemágaknak kedvezett. Ezek a prosperáló üzemek fokozott szakemberigényeiket már képzett dolgozók felvételével próbálták kielégíteni, hiszen saját felépítésük, stratégiájuk alapján a tapasztalt munkások önálló tevékenységét jobban tudják hasznosítani. Másrészt méreteiknél fogva önálló belső képzési bázist nem tudnak kiépíteni. A munkaerő elcsábításából eredő konfliktusok fokozottan jelentkeztek azokban a megyékben - és a vizsgált terület is ilyen -, ahol a nagyvállalatok illetve ezek a kisüzemek vannak túlsúlyban, és hiányzik az ugynevezett közép vállalat. A helyi igazgatásnak érdemes védenie a nagyvállalatok érdekeit, hiszen a fejlesztéseknél, vállalati támogatásokkal kapcsolatban elsősorban rájuk lehet támaszkodni. Mindez teljesen összhangban volt a hetvenes évek recentralizációs intézkedéseivel.<sup>x</sup> Ezek közül említettem az összevonási hullámot, amely szintén összefüggött munkaerőpolitikai szempontokkal, ám a legtipikusabb ilyen intézkedés a kötelező munkaerőközvetítés rendszerének bevezetése volt.<sup>xx</sup> Ennek keretében kategóriákba sorolták a vállalatokat, és az egyes osztályba soroltak

---

x A recentralizációs folyamatokról részletesen ld.: Antal L. /1978/, Tardos M. /1975/

xx Erről írt tanulmányt Nagy Gy. /1982/

különböző lehetőségeket kaptak új munkaerő felvételéhez. Így az első kategóriába soroltak korlátlanul vehettek fel új dolgozót, míg az utolsóba tartozók csak a megyék adminisztrációs csatornáin keresztül. A kiemelési sorrend természetesen tükrözte a vállalatok szektor, ágazat, nagyság szerinti sorrendjét. Bár a kötelező munkaerőközvetítési rendszer kétszer került előtérbe a hetvenes években, valóban sohasem funkcionált eredményesen.<sup>x</sup> A vállalatoknak az így kialakult sorrendje hűen tükrözte azonban a megyei apparátus preferenciáját, és egyéb kérdésekben, így a beiskolázási igények regisztrálásában, képzési érdekek figyelembevételében döntési kritériumot jelentett.

A megyei igazgatás érdekeinek további része a beiskolázásokkal kapcsolatos. Az ideális, stabil állapotok szerint sem a vállalatok, sem az iskolák, sem az egyének nem gyakorolnak nyomást a kialakult arányok megváltoztatása érdekében. Az iskolák színvonalát nem rontja az aluljelentkezés, a tanulók elképzeléseit nem csorbitja a túljelentkezés, a vállalati igényeket kielégíti a végzettek aránya és száma. A valóság ettől, az ideális helyzettől alapvetően eltért.

Az egyik legnagyobb feszültség a hiányszakmák - nehezen beiskolázható szakmák közötti beiskolázási konfliktus. Utóbbiakban erős a szűkösség, és ráadásul - a szűk meritési bázis miatt - a képzettek színvonala alacsony. A hiány-

---

x ld.: Nagy Gy. /1982/

szakmákban pedig végzés után jelentkezik nemegyszer beilleszkedési zavar. Az alacsonyabb presztizsű szakmák hátrányainak kompenzálására ugyanis a vállalatok kezében nincsenek meg a megfelelő - főleg bérpolitikai - eszközök. A megyei tanács igen kevés befolyással rendelkezik. Egyetlen hatékony módszer az addig inkább pszichológiai alapokon álló pályaválasztás átalakítása tudatos pályairányítási rendszerre. Másrészt a megyei tanácsok feladata volt a gazdasági igények felmérése. Az erre vonatkozó ötéves népgazdasági tervek igen kevés támpontot nyújtanak, hiszen jórészt ágazati felosztás szerint készülnek. A feladat a helyi igazgatás számára újszerű, hiszen a szakképzést kézbevevő művelődési osztályok addigi feladatai egészen más szemléletet, elsősorban nevelési problémákra való érzékenységet igényeltek. Ám ezen túl is nehéz a vállalatok tullicitált igényeiben való kiigazodás. A legracionálisabb döntés csak az lehetett, ha a kialakult erőviszonyoknak megfelelően a szakmunkástanulókat eddig is legnagyobb számban alkalmazó nagyvállalatok igényeire alapozza a beiskolázásokat. Erre ösztönzött az expansziós hullám, amely hosszú időre biztosította, hogy a nagyvállalatok kereslete stabil marad. A tanács és a nagyvállalatok érdekei abban is találkoztak, hogy a nagyobb igényekre alapozott beiskolázás profiltisztítási lehetőségeket teremtsen, és ez az irányítóknak is érdekében állt. A kevesebb profilban való több tanuló képzése kevesebb személyi, tárgyi feltételeket

támaszt. A megfigyelt területen az igazgatási döntésekben rendre érzékelhető volt a koncentrációra való törekvés. Nemcsak a tanácsot közvetlenül terhelő költségek csökkentek, de a vállalatok támogatása révén esély volt a jobb képzési színvonal elérésére is.

A vizsgált megyében a tanács tíz év alatt sem tudott konszenzuson alapuló beiskolázási tervet készíteni, bár ennek szükségességét többször hangoztatta. Az igazgatásnak nem voltak megbízható eszközei az igények felmérésére, mivel azokat a tervek szempontjából külsődleges tényezők torzították.

Végül az irányító apparátus és a vállalatok közötti alkufolyamatok közül az iskolarendszer struktúrája körül folyókat említem. A tanács számára az az ideális szerkezet, amelyik könnyen irányítható, ehhez pedig az szükséges, hogy a képzési célok, funkciók, profilok tiszták és egységesek legyenek. A hetvenes években az egyetlen fontos strukturális kérdés a szakközépiskolák és a szakmunkásképző intézetek profiljának viszonya volt. Míg a tanács az irányítási apparátust építette ki, addig fő feladatának a két iskolatípus képzési céljainak megkülönböztetését tekintette. Ehhez persze az is hozzájárult, hogy a szakmunkásképzés felügyelete csak később került tanácsi kézbe. 1973-74-ben fokozódott a vállalati nyomás, és a tanács kénytelen volt bevonni a szakközépiskolákat is a közvetlen szak-munkaerő-pótlás bázisába. Így a szakmunkásképzési célú szakközép-



iskolák rendeleti úton történt bevezetése - 1976-77 - előtt évekkel már szakmunkásbizonyítvánnyal látták el a szakközépiskolákban végzettek egy részét. Ez a szemléletváltás tulajdonképpen azt jelzi, hogy a tanács általában szabadulni szándékozik attól a tehertől, amit a helyi oktatási szerkezet stratégiájának meghatározása számára jelent. Ezért a döntési kritériumokat azoknak érdekeire építi, akik egyéb területeken is hatalommal, érdekérvényesítő képességgel rendelkeznek. Ám a nagyvállalatok számára - akik erre alkalmasnak látszanak - az iskola mint külső piac csak olcsó munkaerőforrást jelent. Nehezen érhető el, hogy a vállalatok aktívan - pl. költségszinten is - beépüljenek a szakképzésbe.

### 3. A vállalati érdekekről

Ebben a fejezetben az a kiindulópontunk, hogy a vállalati döntések saját céljaikat, pozíciójukat, szándékaikat, figyelembe véve racionálisak.<sup>x</sup> Ez persze nem minden taktikai lépésre igaz, de feltétlenül igaz adott környezethez igazított politikára.

Igy racionális a vállalatok biztonságára való törekvése, bármennyire ellentétes látszólag a gazdaságpolitika

---

x Bár a gazdaságot vizsgáló tanulmányok egyre nagyobb része indul ki - meggyőződésünk szerint helyesen - ebből a feltételezésből, itt és most Gábor R.I. /1979/ munkájára hivatkozunk.

azon óhajával, hogy a mozgékony-ság nyerjen teret a döntésekben. Racionális, sőt természetes a növekedési hajlam is, még ha a közvélemény időről időre a jövedelmezőbb kisvállalatok szerkezetét is óhajtja. A vállalat - céljai eléréséhez - olyan eszközöket használ, amelyekhez hozzáfér. Ha egy fórumon nem talál elegendő kínálatot, más fórumon próbálkozik. Ha végképp nem talál munkaerőt, átalakítja technológiáját. A termelés csökkentését nyilván végső esetre hagyja, hisz az egyéb érdekei alapján sem kívánatos.\* Amennyiben a szükséges munkaerőállománnyal rendelkezik, azt igyekszik megtartani, különösen akkor, ha pótlólagos munkaerőre később sincs kilátás. A hiány esetén szükségessé váló technológiamódosítás kihat a vállalat munkamegosztására, esetleg felépítésére, és végülis munkaerőigényének minőségi változására. A lényeges tehát az, hogy mindig körülményeivel, feltételeivel összhangban cselekszik.

Említettem, hogy a vállalatok képzéssel kapcsolatos céljai a munkaerőgazdálkodásukon keresztül formálódnak. Ez azt jelenti, hogy közvetlenül nem tulajdonítanak a képzettség-növekedésnek nyereségnövelő szerepet, hanem csak akkor, ha a munkaerőgondok enyhüléssel jár. Elvileg a vállalatok mennyiségi igényeket támasztanak adott számú formális végzettségű dolgozóra, és minőségi követelményeket kérnek számon képességeikre, ismereteikre, szakértelmükre vonatkozóan.

---

\* csak utalnánk a már említett növekedési érdekeltiségre.

Ugyancsak elvileg a vállalatoknak létezik szükséglete, kereslete és hatékony /fizetőképes/ kereslete. Kiegyensúlyozott piacon hosszútávon az előző kettő egyezik meg, a tulkereslet által kondicionált "szivásos" piacon az utóbbi kettő, még hozzá úgy, hogy - statikusan szemlélve - a hatékony kereslet nagyobb, mint a szükséglet. Idővel azonban valamilyen módon a szükségleten túl felvett dolgozó is bekapcsolódik a vállalati tevékenységek valamelyikébe, és részvétele a vállalati munkamegosztásban utólag szükségletté válik. A szó eredeti értelmében vett - munkaerővel való - tartalékolás nincsen,<sup>x</sup> legfeljebb a szakértelem tartalékolása értelmezhető, és ez már a képzéssel kapcsolatos stratégia része.

Az elméleten túllépve vizsgáljuk meg a gyakorlati igények és képzési politikák változását. A dolgozat eddig is érzékeltetni próbálta, hogy ezek a piaci helyzet függvényei. Erre utaltak a szövetkezeti, nagyvállalati munkaerőszerzési módszerek már említett különbségei. Azonban a további adalékok is mind azt sugallják, hogy a képzési politika az általános stratégiától elválaszthatatlan. Az összefüggés megfordítása csak általánosabb értelemben fogalmazható meg. Eszerint a képzési stratégia helyett inkább a munkaerőpolitikáról mondható el, hogy az visszahat az

---

x Erre utal Gábor R.I. /1980/

általános stratégiára. Ha egy vállalat fontosabb döntéseit végigtekintjük, kiderül, hogy a létszámgondok enyhítése mindig kritérium: hol ok, hol kísérőjelenség.<sup>x</sup>

A vállalatok érdeke a növekedési tartalékok ujratermelése. Ezért erősen munkaerőhiányos időszakban is extenzív létszámnövelési stratégiát folytatnak. Minél kiélezettebb a hiány, annál nagyobb a törekvés a növekedésre.<sup>xx</sup>

Ez a szempontrendszer határozza meg a képzési igényeket. Ezek - az előbbi felosztást követve - elsősorban menynyiségiak, míg a szakmai ismeretek minőségével kapcsolatos igények ehhez képest alárendelt szerepet játszanak. A menynyiségi igények elsődlegessége határozza meg a vállalat érdekeit olyan területeken, mint a beiskolázás, a szakmastruktúra, a belső képzés, vagy a költségviselés kérdése. Ebből is látszik, hogy ez a jelleg meghatározza gazdaság és oktatás kapcsolatait. A vállalatok a szükséges szak-, és általános ismeretekkel, képességekkel kapcsolatos hiányszituációhoz igazítják, és ez végső fokon kihat az iskolai belső folyamatokra is.

Ugyanakkor az igényeik valóságos kielégítésére való befolyásuk nem hatékony, a célok elérését semmi sem garan-

---

x Ezt említi Inzelt A. /1978/ tanulmánya is.

xx Általános értelemben ld.: Kornai J. /1980/, a munkaerőpiacon: Gábor R.I. /1979/

tálja. A képzési piac résztvevőinek nincsenek, illetve labilisak a kompenzációs eszközeik, a viszonylag eredményes érdekérvényesítési csatornák viszonyossági alapon működnek. Ennek feltételei pedig időtől, személyektől, "hangulattól" függően változnak. A kisebb vállalatok, hátrányban lévő szektorok, ágazatok néhány fórumról teljesen kiszorulnak, ilyenek például a beiskolázás, egy üzem - egy iskola mozgalom stb., ezért máshol keresnek megfelelő kínálatot /és ahol találnak, ott viszont az ő stratégiájuk üdvösebb/. A nagyvállalatok - méreteiknél fogva átvehetnék ugyan a szakképzés bizonyos területének a vitelét, ám épp munkamegosztásuk, - tehát belső körülmények - valamint a szabályozás - tehát a külső viszonyok - sem teszik ezt elengedhetetlenné. Ott pedig, ahol a döntési mechanizmus kevés alternatívát kínál a stratégiához, az ami nem elengedhetetlen, nem is kívánatos. A vizsgált megyében igyekeztem áttekinteni a vállalatok képzési érdekeit, azokat a történéseket, amelyek ezek érvényesítésével kapcsolatban a hetvenes években lezajlottak, és amelyek írásos anyagokkal, jegyzőkönyvekkel, előterjesztésekkel dokumentálhatóak voltak.

Jó lehetőséget adott az elemzésre, hogy - talán épp a problémák sürgető jellege miatt - a megyei pártbizottság körkérdéssel fordult 1983-ban a vállalatokhoz.<sup>x</sup> A körkérdés

---

x A megyei pártbizottság indított - a legfontosabb husz vállalatot körbejáró - felmérését, aminek anyagát rendelkezésemre bocsájtották.

kiindulópontja az a feszültség, amelyet a pályaelhagyások megnövekedett száma okoz. Természetesen ez a kérdés nem intézhető el szubjektív okok feltárásával, kiküszöbölésével, valamint a mozgások adminisztratív korlátozásával. Az okok a pályaválasztási mechanizmusban, és általában az oktatási és gazdasági rendszer illeszkedésében rejlenek.<sup>x</sup> Ezért a jelentést készítő husz legfontosabb megyei vállalat rendre kitért az ezekkel a kérdésekkel kapcsolatos problémákra. A továbbiakban tehát erre a két forrásra támaszkodva áttekin tettem a vállalati érdekeket és lehetőségeket.

A vállalatok bejelentett beiskolázási igényeiket rövidtávú gazdasági elvárások teljesítésének függvényeként állítják be. Ezek az elvárások a népgazdasági célokhoz, a tervezett beruházásokhoz, az ellátáshoz stb. kapcsolódnak.

Ez a taktika rajzolódik ki azokban a kérelmekben, amelyekben a vállalatok plusz igényeiket előterjesztik:<sup>xx</sup>

"A /... vállalat /.../ kéréssel fordul Önökhöz, hogy a 76-77. évi 37 fős ipari tanuló keretszámukból 24 főt /18 fő szerkezetlakatos, 6 fő vil-

---

x Most olyan szorosabb értelemben vett gazdasági szempontokat, mint bérrendszer, piac, valamint a munkakörülmények szempontját - mint arra a dolgozat elején utaltam - nem elemeznek. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy a gyakorlatban is figyelmen kívül hagyhatók. Jelentőségük - például a bérrendszeré - talán az itt említett szempontoknál is nagyobb, de talán épp ezért tisztázottabb.

xx Részlet egy beiskolázási arány növelésére vonatkozó kérelemből.

lanyszerelő/ az egyik képző D.P. /Intézetből a /másik képző - D.P./ Intézet létszámának terhére jóváírni, illetve fenti létszámot /.../ engedélyezni sziveskedjenek. A jóváírás engedélyezése, továbbá az /.../ intézet és a vállalat közös erőfeszítése adnak csak lehetőséget arra, hogy az V. ötéves tervidőszakban a népgazdaság mérlegéből a hiányzó /terméket - D.P./ prezentálni tudjuk."<sup>x</sup>

A már említett tulbiztosítási stratégia miatt a beiskolázási tervek szinte mindenhol kielégítetlenek maradnak. 1983-as vállalati beszámoló között egyetlen olyan gyár volt, amely beiskolázási tervének 100 %-os teljesítéséről tudósított. A tervek "akadályai" elsősorban maguk a tanulók, akik preferenciái miatt egyes szakmák nehezen beiskolázhatóvá válnak. Elsősorban a vasipari szakmák sorolhatók ezek közé és a szűkebb érdekérvényesítési csatornák miatt elsősorban azok a vállalatok érzik a hiányt, amelyeknél kiegészítő, illetve karbantartó tevékenység ellátásához igénylik a szakmunkásokat. A területileg is koncentrált iparban különösen a kistelepülések üzei kényszerülnek sajátos pályaorientációra, hiszen igényeik még megyei szinten is periférikusak. Környéki településekre koncentrálnak, nem a választás után próbálják megnyerni az ipari tanulókat, hanem eleve a vállalatnál szükséges pályára próbálják őket orientálni. A leg-

---

x 1975. december, igazgató

népszerűbb kisipari szolgáltató szakmák /pl. fodrász, tv-szerelő/ kivételével igen ritkán fordul elő túlképzés.

A vállalatoknak négy évre előre kell tervezni szakembszükségleteiket, és a szakigazgatás elvileg ezekre a bejelentésekre építi saját terveit. Ebben az előtervezésben azonban a látszatnál sokkal kevesebb a kockázat, tekintve, hogy a beiskolázást sem kötelességet nem jelent az elhelyezésre, sem garanciát az elhelyezkedésre.

" előfordul, hogy egyes szakmákban többen végeznek, mint a pillanatnyi igényünk, más szakmákban pedig kevesebb a végzős, mint az igény. Ez abból adódik, hogy 4 évvel korábban készül a beiskolázási terv, mint ahogy a végzősök munkába állnak."x

A szerkezetváltás igen szemléletes esete történt az egyik nagy megyei vállalatnál. A lecsökkent nyersanyagbehozatal miatt ugyanis az iparág három vállalata közül az egyiket le kellett állítani, és a főhatóságok a megyei cég mellett döntöttek, amelyik így egyik napról a másikra feladat nélkül maradt gépekkel, szakemberekkel, beiskolázási tervszámokkal stb. Az eszközök másra nem használhatók, a szakemberek átképzése sürgető, hacsak nem akarják őket elveszíteni, márpedig ez - mint jeleztük - a vállalatok számára létérdek. A szakismeretek többé-kevésbé könnyebb transzformálása mellett végülis rá tudtak állni más termé-

---

x Kereskedelmi Vállalat, Beszámoló



kek gyártására, arra azonban nincs garancia, hogy az így kialakított termékszerkezet a piaci kereslet szempontjából is ideális. A korábban elkészült beiskolázási tervekről érthetően - meglehetősen borus képet adtak.

"A ma igényelt tanulóból /most kell igényelni az 1984-85-ös tanévre/ 1987-ben válik szakmunkás. Ez az összhang megteremtéséhez igen hosszú idő."<sup>x</sup>

A vállalatoknak a középiskolai, illetve intézeti szakmunkásképzés különbségéről alkotott véleménye nehezen választható el attól az érdekegyeztetési folyamattól, amely az előbbi bevezetésekor indult el, egyes vállalatoknak /iparágaknak/ kedvezve, másoknak kevésbé. Tekintve, hogy a képzési cél megváltoztatása munkaerőgondjainkon nem segített, általában az intézeti szakmunkásokat részesítik előnyben jobb gyakorlati felkészültségük, illetve a munkára való szocializáltságuk miatt. A szakközépiskolások "elméletileg sokkal tájékozottabbak, viszont a gyakorlatban van mit pótolniuk." Új szakma képzésének bevezetését általában nehezen érik el a vállalatok, esetleg olyankor, ha ebben a szakigazgatás egyéb okoknál is érdekeltté válik. Az egyik mechanikai szövetkezet kérését például többször elutasították mechanikai műszerész szakon történő képzésre, mignem 1975-ben a munkaügyi osztály amiatt fogadta el, mert a gyárban dolgozók

többsége nő, és az új szakmákkal javult a tervezett, "leányarány" teljesítési esélye a beiskolázásnál.

Ezek a törekvések érzékeltetik a strukturális érdekek érvényesítési csatornáinak hiányát. Az irányító szervek az egységes és tervezhető képzési rendszer kialakítása érdekében kidolgozták az Országos Szakmai Jegyzéket, ami az állami rendszerű szakképzésben oktatható szakmák körét határozza meg. Később a jegyzékben szereplő szakmák számát csökkentették, ám a speciális vállalati igények számára kiskaput nyitottak azáltal, hogy létrehozták az ugynevezett Vállalati Szakmai Jegyzéket, amely tulajdonképpen a nem iskolai szakképzésben oktatott szakmák engedélyezési proceduráját jelenti. Ezen az úton a vállalatok a speciális igényeket pontosabban kielégíthetik, ezenkívül fékezik a munkaerőmozgatást, hiszen az itt szerzett bizonyítvány csak kapun belül használható. A kettős előny kihasználását példázza egy helyi gyár, amelyik az OSZJ-ben szereplő szakma helyett "sajátos feltételrendszerére" hivatkozva az előzőhöz hasonló, de speciálisabb gyártó szakmában folytat üzemi képzést. Beszámolójában örömmel jelzi, hogy "Az így végzettek többsége megmarad az üzemnél." - hiszen képzettsége, érvényessége ide köti.

Lássunk egy ettől eltérő példát arra, hogy a szakmatípusok megváltoztatására irányuló törekvések milyen érdekek, ellenérdekek ütközőpontján helyezkedhetnek el. 1972-ben született tanácsi határozat arról, hogy két tanuló-csoportos

szakközépiskolát hoznak létre, amely egy vegyipari vállalat igényeit elégíti ki, de javít a környező - hasonló szakmában érdekelt vállalatok munkerőgondjain is. A megyei szakigazgatás ezzel mintegy beiskolázási gondjait is megoldottnak érezte. A szoros vállalati kapcsolatra számítva a középiskolai szakképzés bevezetésekor tervezte az iskola képzési céljának megváltoztatását. Ezért azonban a "patrónus" nem lelkesedett. Jórészt automatizált gyárában ugyanis nem speciális szakismeretekre volt szüksége, a konkrét készségek helyett inkább az új folyamatokra könnyen adaptálható alapismeretekkel rendelkező szakmunkaerőt igényelt. Erre a célra számára a szakközépiskolai képzés volt a megfelelő forma. Arra azonban feltétlenül számított, hogy a képzési cél megváltozásakor egy általános ismereteket nyújtó szakmát vezetnek be, amelyre saját, gyári folyamatokat elsajátíttató adaptációs rendszerét építheti. A hetvenes évek közepén külön tanlaboratóriumot épített a gyakorlati képzéshez. Érthetőek voltak fáradozásai, hiszen az iparág nem rendelkezett régi hagyományokkal a megyében, a nagy méret nagy munkaerőigénnyel párosult és ezt a kiemelt fejlesztések is csak fokozták. Ám nemcsak a képzési jelleg változott meg, hanem az OSZJ is, és a korábbi általános ismereteket nyújtó szakma helyett két speciális szakmát vezettek be. Ez nemcsak a szűkebb specializáció miatt érintette kellemetlenül a gyárat, hanem beiskolázási szempontból is. Az ed-

dig általános jellegű szakközépiskolához képest a speciális szakmát oktató szakmunkásképzés érthetően nem volt vonzó a pályaválasztók számára. A gondokat a tanács is érzékelte, és - főleg beiskolázási problémái miatt - a gyár érdekében kilincselte a minisztériumban.

"Az eddig középfoku képzési céllal működő általános /.../ szak a profiljához közelálló képzettségű szakembereket biztosított, a szakmunkásképzési céllal működő szakközépiskolában oktatható szakmák azonban nemcsak a /vállalatnak - D.P./, hanem - a szakmák zömében - ... /többi - D.P./ gyárnak sem felelnek meg."<sup>x</sup>

A konfliktust azonban igen nehézkesen orvosolták és végülis csak 1982-83-ra indítottak általános jellegű szakmában képzést. A lassu váltás miatt a beiskolázás nehezebbé vált, a szakközépiskola színvonala leromlott. Eközben 1979-ben a vállalat a beruházás második lépcsőjét is beindította, a szükséges 279 fő helyett 114 fővel.

A képzéssel való konfliktusaik miatt meglehetősen negatívan ítélik meg a szakképzés gazdaságot kiszolgáló szerepét: "1969 óta csökken a vállalatok szerepe, a szakmai elmélet annyival nem korszerűsödött, hogy kiegyenlítse a gyakorlat hiányát. Azelőtt a beilleszkedés zökkenőmentesebb volt. A szakmaváltozások miatt a vállalatok munkelőgazdálkodással hivatalosan foglal-

---

x A szakmunkásképzési célú szakközépiskolák kialakításának terve 1977.

kozó szakemberei a szakmák elnevezése mögötti tartalmat kevésbé ismerik, az oktatás és az ennek eredményeit hasznosítók között kisebb ürr van."x

A vállalatok igen ritkán szánják rá magukat, hogy képzési igényeiket saját kezdeményezésekkel elégítsék ki. Ennek elsősorban nem anyagi, vagy szemléleti okai vannak, a megfelelő csatornák is hiányoznak az érdekeltség megteremtésére, illetve a kezdeményezések végigvitelére.

Nézzünk a vállalati kezdeményezések körüli konfliktusokra egy izgalmasabb és látványosabb példát: egy mezőgazdasági nagyüzemét. Az új mechanizmust követő időszak szabadabb gazdálkodási körülményei a legerősebb élénkítő hatást a mezőgazdasági tsz-ek között érték el, ebből következően a hetvenes évek elején kialakult munkaerőpánik bünbakjaivá is ők váltak. Azok a direkt beavatkozási eszközök, melyekkel a szakigazgatás szabályozni akarta a munkaerőgazdálkodást, elsősorban az ipari, mezőgazdasági tsz-eket, melléküzemágakat, társulásokat sujtották.

Mivel szakképzésük alig volt, beiskolázási terveik minimálisak és szakemberállományukat elsősorban kész szakmunkások felvételével, ha tetszik elcsábításával biztosították. A hetvenes évek közepén a középiskolai szakmunkás-képzés rendszerének kialakításakor a MÉM a mezőgazdaság

---

x Beszámoló 1983.

teljeskörű szakemberszükségletére kidolgozott egy tervet, melyben mind a szakközépiskolai, mind az intézeti szakmák képzésének hálózatát regionálisan tervezte meg. Ezzel még távolabb került a mezőgazdasági üzemek érdekeltsége a szakképzéstől. Szakközépiskolában például a vizsgált megyében növényvédő szakon indítottak regionális képzést, két-három év után a beiskolázás túlsúlya a megyére korlátozódott, és míg növényvédő szakmunkásokkal ők látták el a fél országot, addig pl. növénytermesztőt, állattenyésztőt egyáltalán nem képeztek a megyében. A regionális tervben a két iskolatípus 17 szakából mindössze 5 szakban terveztek a megyében képzést. Ezek eredményeként ugyan növekedett a tsz-ek szakmunkáscaránya, de igen nagy hiány volt például állattenyésztő szakmunkásokban. Míg a szakközépiskola a magas színvonalú szaknak, a regionális beiskolázásnak, a MÉM és a tanács a tervezett folyamatoknak örülhetett, a mezőgazdasági üzemek érdektelenek maradtak, sem munkaerő-, sem beiskolázási terveket nem készítettek.

A nyolcvanas évek elejére ezen a területen is változások történtek. A szakigazgatás számára deklaráltan fontossá vált a mezőgazdaság, és ennél fogva a mezőgazdaság szakemberhelyzete.

"A mezőgazdasággal szemben támasztott követelmények növekedése, az iparszerű termelés tér-  
módítása, a gépesítettség, kemizálás, ipari te-

vékenység, megkövetelte a nagyobb szaktudást. A gazdaságok ennek megfelelően nagyobb gondot fordítottak a szakemberképzésre, mint a korábbi időszakban, ennek eredményeképp a mezőgazdaság szakemberellátása javult."<sup>x</sup>

Az új szemlélet kialakulásában fontos szerepet játszott az a nagyüzem, amely különösen a hetvenes évek elejétől gyors és látványos fejlődésen ment keresztül. Stratégiája sok tekintetben eltér a megszokottól, és ez képzési illetve szakemberpolitikájára is érvényes. Az említett időszakban területileg is kiterjesztette tevékenységét, több más gazdaságot is magábaolvasztott, megkezdte az iparszerű rendszerek beállítását, a külkereskedelmi tevékenység kiszélesítését. Mindez az ágazat sok érdekeltjét irritálhatta, ezért 1974-ben a megyei Párt VB elé vitte a fejlesztési stratégiája körül folyó harcot. Ugy tűnik, hogy a nagyüzem vezetése kompromisszumot ajánlott fel, egyrészt ideológiai, és - fejlődéséhez képest - anyagi támogatást kérve, cserébe szolidabb terjeszkedést, politikai szempontok /kulturális élet, szocialista brigádmozgalom/ jobb figyelembevételét kínálva. Előterjesztésében ezt az jelezte, hogy a három lehetséges alternatíva - a további piaci térnyerés, a tervhez való szorosabb igazodás, és a stagnálás illetve

---

x Munkaügyi Tájékoztató 1983.

viSSzafejlesztés - közül a középutat jelölte meg követendő stratégiaként. Ugy tűnik, hogy a kompromisszum csak látószólagos volt, a felfutás tovább folytatódott, és három évre rá megint a megyei politikai fórum előtt folyt a vita.

A stratégiai elképzelések között szerepelt többek között egy nemzetközi közös társulás, nagy kutatási bázis kiépítése, és nem utolsósorban az eddig szinte illegálisan működött saját szakmunkásképző iskola hivatalossá tétele. Már a hatvanas évek elejétől saját képzésben neveltek szakmunkásokat, és többször próbálkoztak ennek legalizálásával. 1974-ben azonban megyei szinten még nem méltányolták törekvéseiket.

"A mezőgazdasági szakképzés bázisának a jövőben is /.../ tekintjük, ahol minden feltétel adott az elméleti és gyakorlati oktatásra. /A nagyüzem székhelyén/ gyakorlati tapasztalatokat figyelembevéve a munkaviszonyban állók szakmunkásképzését kell szorgalmazni és megvalósítani."<sup>x</sup>

1975-ben mégis megkezdődtek a tárgyalások kihelyezett tagozat létesítéséről. A nagyüzem ugyan saját intézetet akart, a szakigazgatás azonban - hivatkozva arra, hogy iskolát csak az állam létesíthet - a profilbővítéses kihelyezett tagozat mellett állt ki, ennek költségeinek vállalására is hajlott.

A gazdaság szakmunkásképzéssel kapcsolatos céljai a

---

x Előterjesztés 1974.



következők voltak. Egyrészt új szakon szándékozott szakmunkásokat képezni /ismeretes, hogy a legfontosabb állattenyésztő szakokon nem volt megyei képzés/, másrészt az állami oktatástól eltérő tanterv szerint kívánt oktatni. A szakmunkásképzés az engedélyek nélkül is, - a tanácsi szakemberek kifejezésével élve "illegálisan" bár a felső szervek "szembehunyása" mellett - folytatódott. Természetesen az iskola nem adhatott általános szakmunkásbizonyítványt, azonban az itt szerzett képesítéssel rendelkezőket nemcsak itt, de a környező gazdaságok is örömmel fogadták. Valószínűleg biztonsági okokból azonban továbbra is célozták az iskola legalizálását.

Az eseményeket meggyorsította az említett második, 1977-es Párt VB ülés, ahol pozitívan értékelték a kezdeményezést, és utasította az érdekelteket a gazdaság elképzeléseinek támogatására.

"A megoldást abban látjuk, hogy az állami érdekek és tantervek betartásával megvalósítható a szakmunkásképzés kihelyezett tagozatának indítása. ... Ez természetesen nemcsak az üzem érdeke, hanem a megye szakmunkásellátásához is jelentősen hozzájárul."

"A megyei PB támogatásával minden ... irányító szervnek, gazdasági egységeknek ... meg kell ismerniük a fejlesztési programot... részletes csatlakozási - részvételi ill. támogatási tervet kell kidolgozni a hosszútávú elképzelés megvalósítása érdekében. A megyei tanács kezelése kiemelten..."<sup>x</sup>

Az "ügy" érdekében munkabizottság, operatív bizottság alakult, levélváltások, engedélykérek sora után elvi megállapodás született arról, hogy beindulhat a képzés egy közeli városi iskola kihelyezett tagozataként 1978/79-es tanévtől a három állattenyésztő szakon 1-1 tanulócsoporttal. Ugyancsak folytathatják tanulmányaikat - másodévesként - az eddig illegálisan tanuló elsőévesek, ám csak a "házi" és állami tanterv közötti különbség különbözeti vizsgával történő "áthidalása" után. A megállapodás szerint a felszerelések egyszeri biztosításán és az elméleti képzés személyi feltételein kívül a szakigazgatás a felügyelet szerepét vállalta magára, a többi a nagyüzemre hárult. /Épületek, személyi, tárgyi feltételek, finanszírozása, fejlesztés./

"Reméljük, ... hogy ezzel olyan új példával is szolgálhatunk, mely az oktatás és a gyakorlat szorosabb kapcsolatának új távlatait is jelentheti."

Valójában a szakigazgatás igen kényszeredetten állapodott meg. Az idegen indíttatású kezdeményezés - hatalmát is csorbitva - módosította a nehezen kialakult középfokú strukturát. Másrészt érezték a még nem nyílt, de létező konfliktust a meglehetősen konkrét helyi igények, és a kevésbé merev állami tantervi megkötések között.

---

x Határozat

A béke csak félévig tartott. A gazdaság nem bírta elviselni, hogy saját erőfeszítéseit alá kellett rendelnie az oktatási célokat szolgáló rendelkezéseknek, hiszen az érdekeivel, szükségleteivel ellenkezett. 1979-ben tehát kérték a közös igazgatás felszámolását és az iskolának az üzemtől való önállósítását.

"Az üzemi szakmunkásképző iskoláinkat ezelőtt tiz évvel hoztuk létre, hogy az állattenyésztés mindinkább növekvő szakmai és szellemi igényeit a termelés napi gyakorlatából kiindulva az általános képzésre orientált mezőgazdasági szakmunkásképzés iskoláknál eredményesebben szolgálják. Iskoláinkban az iparszerű termelés elemeinek elsajátítására, a modern termeléstechológia gyakorlatának megismerésére irányítottuk a figyelmet, tehát arra törekedtünk, hogy vállalatunk és partnergazdaságaink szakmunkásutánpótlását saját üzemelési tapasztalatainkra épülő képzés alapján biztosítsuk. Menetközben azt tapasztaltuk, hogy az előírások és az állami oktatás különböző szabályai a szakmunkásképzés ilyen gyakorlatának kibontakozását alapvetően akadályozzák, ezért be kellett látnunk, hogy eddigi erőfeszítéseinket alá kell rendelnünk az általános oktatási célokat szolgáló rendelkezéseknek. 1978. szeptemberében /.../ kihelyezett tagozatként megindult állami képzési forma szükségleteit a magunk részéről biztosítottuk: /.../ Az elmúlt félév tapasztalatai alapján megállapíthatjuk, hogy az iskola közös üzemelése számtalan problémát vetett fel, tehát bebizonyosodott,

hogy az igazi gazdaságtalanság úgy tud kialakulni, ha egy feladatnak formálisan több gazdája van. Mindez alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy amit az üzemi szakmunkásképzés terén eddig csináltunk, a továbbiakban teljes mértékig tarthatatlan. A /.../ szakmunkásképzés megítélését és további működését az alábbi lehetőségek determinálják, melyek eldöntésében segítségdet és intézkedésedet kérem. a/ A /.../ szakmunkásképzés iskolák felszámolása; Mivel a jelzett problémák miatt az iskola sem eredeti formájában, sem közös üzemelésben nem tartható fenn. Javasoljuk áthelyezését vagy megszüntetését. Az áthelyezést az idén év végén /.../ célszerű ütemezni, melynek a képzés egyébként is a feladatkörébe tartozik. Ebben az esetben a tanulók gyakorlati képzését továbbra is vállaljuk. ... b/ A /.../ szakmunkásképző iskola fejlesztése különösen az elmúlt időszak tapasztalatai alapján úgy látszik, hogy iskolánkat - a jelenlegi iskolarendszer és az ezzel összefüggő előírások miatt - csak önálló, a vállalattól, üzemeléstől lehatárolt iskola keretében lehet fejleszteni..."<sup>x</sup>

Ezzel választut elé állították a tanácsot, amelyik vagy vállalja a szakmunkásképzés teljes felügyeletét, költségeit, vagy a teljes szakítást. Természetesen mindkét döntés kockázatot jelentett, hiszen a vállalás plusz terhet, a szakítás pedig a megállapodás felrugását jelenti, amit a pártbizottság nehezményezett volna. A döntés helyett a ta-

---

x 1979. II. vezérigazgatóh.

nács a gazdaságot vádolta a megállapodás be nem tartásával. 1979 áprilisában feljegyzést készített kihelyezett tagozat működésével kapcsolatos problémákról. Eszerint a gazdaság nem írta alá a működési szerződést, nem adta át a szakoktatók státuszait, nem vett fel megfelelő szakoktatókat /?/, nem a tanterv szerint zajlik a gyakorlati oktatás, nincsenek kollégiumi nevelőtanárok, a kollégiumot munkásszállónak használják, nincs elég tanár, a költségelosztás nem tisztázott, nem fizetnek elég ösztöndíjat, a szociális juttatások nem megfelelőek. A tanács tehát elegendő vádat gyűjtött össze ahhoz, hogy felmondja a megállapodást, de az ezt kimondó levelet mégsem küldték el a gazdaságnak, hiszen ez a döntés felelősségének elhárítására irányuló politikával ellentétes lépés lett volna. Ehelyett elvben még a rájuk háruló fejlesztési kötelezettségeket is vállalták. Ez azonban csak formális volt, a viszony ehhez már tulságosan rossz, a teljes szakítás elkerülhetetlenné vált. Ezt jelezte a nagyüzem igazgatója, aki leszedette az iskolaépületről az anyaiskola cégtábláját. A teljes szakítást a művelődési osztály júniusi feljegyzése szentesítette. Eszerint még a gyakorlati képzés sem maradt a nagyüzemnél, bár egy részét igényelték, az iskola teljes egészében visszakerül korábbi működési helyére.

"... eddig is azt tapasztaltuk, hogy a tanulók ott csaknem kizárólag munkaerőt jelentettek, a tanterven előírt képzési feladatot nem oldották

meg. /.../ elsősorban a gyakorlati képzéssel kapcsolatos problémák miatt kerültünk olyan helyzetbe, hogy a korábbi általuk vállalt kötelezettségeknek eleget tennünk."x

Az iskolában azóta is folyik a szakmunkásképzés féllegálisan, ezen kívül évente továbbképzést tartanak a dolgozóknak. A tanulást közösségi ügyként kezelik, a tanfolyamok elvégzésére anyagilag ösztönöznek. A nagyüzemnek nincsenek jelentős munkaerőproblémái, még a leginségesebb időkben, 1976. körül is növekvő létszámot terveztek, amit tul is teljesítettek.

A saját kezdeményezés és az igazgatási érdekek szembeállításából származó konfliktust illusztráló példánkkal érdemes szembeállítani egy másikat, amely az előzőtől élesen különbözve egy központi fejlesztési programhoz kapcsolódik. Ennek ellenére konfliktusokkal terhelt, amelyek a mezőgazdasági nagyüzemnél tapasztaltaktól merőben eltérnek.

Ha valaki a vizsgált megyében a szakképzéssel kapcsolatban gazdasági igényeket emleget, elsősorban a bányai ipari szakképzésre gondol. A szakma beiskolázási gondjai az egész szakmunkásképzéshez képest is nagyok, annak ellenére, hogy a bánya-, és energiaipar szakmunkásutánpótlása mindig is előtérben volt. Egy korábbi visszafogási időszak ennek mértékét csak csökkentette, de az irányt nem változtatta meg.

---

x Feljegyzés VI.29.

A bányaiipari szakképzést erősen megviselték az ipar-ágban bekövetkező átrendeződések, a bányászat folytonos átértékelése. A 60-as évek végén például egészen kedvező demográfiai helyzetben kellett visszafogni a képzést. A visszafogás idején megszüntettek egy szakmunkásképző iskolát, és lecsökkentették más iskolák képzési kapacitását. A bányai és energiaipar fénykorát, és egyben témánk szempontjából a kulcsidőszakot egy központi fejlesztési program beindítása jelentette. Ez az időszak egybeesett a megyei középiskolai szakképzés szerkezeti átalakításának időszakával. Így vált lehetségessé az a társítás, amely a megyében előtérbe kerülő gazdasági igényeket jórészt a fejlesztési program igényeivel azonosította.

A megyei művelődési osztály egy tervezetet készített - külön foglalkozva a bányaiipari szakképzés problémájával -, amely a vágár-szakma problémájának megoldását, a képzés koncentrációjában látta, azaz a három szénbánya vállalat szakképzését egy helyre kívánta összevonni. Ezt nemcsak irányítói törekvések magyarázták, de az iskolák akkori állapota is. Ezek a kiválasztott iskola kivételével sürgős be-ruházásokat igényeltek.

"... a szénbányáknál és a szakosztálynál középfoku iskolahálózati tervünkben központi szerepet kapott a szakmakoncentráció."

"Ugy véljük, hogy a három szénbánya vállalat köl-

csönös megállapodása alapján a vájárképzés /.../ történő koncentrációja esetén is biztosítható valamennyi szénbányának az általa beiskolázott tanulói látszáma. Amennyiben elképzelésünk nem talál megértésre, úgy a vájárképzést továbbra is széttagoltan /gazdaságtalanul/ tudjuk megvalósítani. Ekkor viszont a vájáriskola 1980-ig történő alábányászása miatt szükséges egy új iskola /8 tanterem/ felépítése kollégiumi háttérrel."x

A tervvel kapcsolatban azonban a szakigazgatás tartott a vállalati reakcióktól. A vállalatok nyilvánvalóan nem akarták az ugyan hatékonyabbnak, alaposabbnak tűnő képzést, mivel az - megítélésük szerint - munkaerőutánpótlásukat veszélyeztette volna, hiszen így még a képzési időszak végén sem garantált a szakmunkások náluk való elhelyezkedése. A kényelmes, korszerű körülményekhez szokott tanulók átirányítását, megtartását semmi sem biztosítja. Ezzel kapcsolatban igen találónak tűnik az egyik szénbánya vállalat igazgatójának megjegyzése a végzős tanulók elhelyezkedésével kapcsolatban, miszerint "A bányásztanuló ott marad, ahol az első csókot kapja."

Az egyetlen konkrét cselekvési lehetőség - a szakigazgatás számára - a bányászati keretszámok megnövelése maradt, többnyire a többi beiskolázási terv rovására. Eszerint a tisztán bányászati szakmák beiskolázási tervét duplá-

---

x a tervezetből



jára /60-ról 120 főre/ emelték. Ez persze csak tervet jelentett, ami nem garantálta a beiskolázási teljesítéseket, a továbbiakról nem is beszélve. Az 1976-os időszakban például a vállalatok igényei 4500 főt jeleztek, holott összesen 3850 általános iskolát végzőre számíthattak, a tanácsi terv ennek valamivel több mint 53 %-a /2150 fő/, a tényleges beiskolázás pedig 1941 fő volt. A tanács óvatosságát a tervezet is jelezte.

"Hansulyozni szeretnénk, hogy a Munkaügyi, Művelődésügyi osztály csupán az egyes szakmák keretszámait biztosítja a beérkezett igények alapján. Az, hogy a biztosított keretszámokat - az adott szakmában - az általános iskolából kikerülő tanulók betöltik-e elsősorban a vállalatoknak ... beiskolázási propagandáján, az iskolákkal és a tanulókkal kötött együttműködési, illetve ösztöndíjszerződések eredményes megkötésén múlik."

A következő évre kiderült azonban, hogy a meg tett intézkedések sem a vállalatok, sem a programért felelősök számára nem voltak kielégítőek. 1978. márciusában újra előírányozták a beiskolázások további növelését, tekintve, hogy az előző évi vájár-igényeket csak 55-60 %-ban sikerült teljesíteni. Ezt még súlyosbította a vájárszakmában tapasztalható 30 %-os lemorzsolódás. A szakigazgatás - látva, hogy a feladat meghaladta erejét - megpróbálta szétválasztani saját és a vállalatok feladatait. Eszerint ő tervben tartotta a szakmunkásképzés 55 %-os részarányát, ezen belül a vájár- és

bányaipari képzés kiemelt kezelését, míg a vállalatokat kérte a gyakorlati oktatás színvonalának emelésére, vállalati tanműhelyek építésére, az ösztöndíjak növelésére stb. Gyakorlatilag azonban a legfontosabb, és legkonkrétabb kérés a felnőttképzésre vonatkozott és a vállalatok is érezték, hogy a szakemberkérdés megoldása csak azután várható.

"/.../ program szakemberutánpótlás kiképzésére nincs lehetőség. A vágár szakmunkásképzés területén jelenleg a felnőttképzés biztosítja az utánpótlást."x

Októberre kiderült, hogy a borulátás alapos volt, a megemelt terveket csak 47 %-ban /71 fő 150 helyett/ sikerült teljesíteni. A tanács - ha a beiskolázásban nem is ért el eredményt, - koncentrációs elképzeléseit kicsiben megvalósította. Teljes képzési vertikumot, szakmunkásképzőt, szakközépiskolát, és technikumot vont össze a megyeszékhelyeken és közös igazgatás alá helyezte őket. A munkaerőgondokon azonban ezzel nem javított. Az egyes szánbánya vállalatok természetesen elégedetlenek a szakmunkásképzéssel kapcsolatban. Ugyan nem a beiskolázási arányokat kritizálták, hiszen ennek teljesítésében maguk is szerepet játszanak, de az egyéb tényezők bírálatán keresztül saját igényeik kielégítetlenségére utalnak.

"Az üzemek és az iskolák pályaválasztás segítő tevékenységében egyre inkább az iskolák igényei,

pedagógiai célkitűzései a meghatározók. Az iskolák elsősorban a tanulók megfelelő szélességű és mélységű pályaismeretének kialakításában használják fel a vállalat által nyújtott lehetőséget."<sup>x</sup>

#### 4. A vállalati szakemberpolitika és a munkahelyi beilleszkedés

Az előzőekben bemutattuk, hogy a képzéssel - és ezzel a szakemberekkel kapcsolatos igényeket meghatározza a vállalatok munkaerőhelyzete. A munkaerőhiány az, ami a szakmásváltás kérdéseiben is kimondja a döntő szót. Ha a hiány csak egy munkakör szakmává minősítésével enyhíthető, akkor átminősítik.<sup>xx</sup> Ez persze rontja a szakmák presztizsát, de ez nem a vállalatok kritériumai közé tartozik. Sőt nemcsak a presztizs, maga a színvonal is romolhat, a munkahelyen szükséges ismeretekbe előbb-utóbb ugyanis betanulnak a belépők. Az általunk vizsgált területen például - a hetvenes években - egy vállalat arra panaszkodott, hogy a nála alkalmazott szakmában kettőről három évre növekedett a képzés, amiatt csökkent a jelentkezők száma, így romlott munkaerőellátottsága. A belső képzés sem annyira eredeti feladatát tölti be, mint inkább a munkapad-

---

x Beszámolóból 1983.

xx Ilyenre volt példa a textiliparban

nál megszerzett ismereteket legalizálja. Az így szerzett papír ráadásul oda köti a dolgozót a vállalathoz.

Mindezek kihatnak a beilleszkedési körülményekre.<sup>x</sup>

A feszültségek, amelyeket a megyei vállalatok is megemlítettek, súlyosak és általánosak. Problémát okozhat, ha egy szakképzett magasszintű szakmájának követelményeit kéri számon munkahelyétől a szalagrendszerű termelési viszonyok között. Ebben az esetben nemcsak arra az egyszerű esetre gondolunk, amikor egy iparitanuló mást tanult, mint ami a feladata, hanem arra a sokkal általánosabb szituációra, amikor például szakmai önállóságra nevelték és adaptációt, a különös készségeket nem igénylő tevékenységsorozathoz való lojális illeszkedést követelik tőle.

A problémák, a beilleszkedési módok és a munkahely elhagyások szintén függenek a vállalat startégiájától.<sup>xx</sup> Más munkahelyet keres az a fiatal, aki szakmai képességeit akarja kibontakoztatni, és mást, aki - vállalva a hierarchiába való illeszkedést - belső karrierpályán való előrehaladáshoz köti életutját. Természetesen a legfontosabb szempontok között található az anyagi boldogulás megteremtésének lehetősége, a jövedelem, lakás, szociális juttatá-

---

x Hasonló jelenségeket írtak le felsőfoku végzettségüekről a Lengyel Gy. /szerk./ /1984/ kötetben.

xx Erre utal tanulmányunk: Darvas P. - Köncei Gy. /1984/ az előbb említett Lengyel Gy. /szerk./ /1984/ kötetben.

sok stb. Ám az előző két választásba az ezzel kapcsolatos elképzelések is beilleszthetők aszerint, hogy a pályakezdők a teljesítménytől, kockázatvállalástól teszik inkább függővé anyagi helyzetüket, vagy inkább stabil, biztonságos jövedelemmel számolnak. Utóbbiakat a nagyvállalat könnyebben tudja megtartani, előbbieket például a szövetkezeti melléküzemágak tudják "megszerezni". A helyzet kifordítottságát jelzi, hogy az iskolából közvetlen kilépők inkább az előbbi helyen kötnek ki. Ennek három oka van. A legnyilvánvalóbb, hogy a nagyvállalatok sokkal több munkahelyet kínálnak. A másik ok, hogy a konfliktus a nagyvállalatok esetében sokkal "puhább". Itt "csak" a végzeteknek kell feladniuk esetleges szakmai törekvéseiket, míg a nagyobb követelmények, szakmai tapasztalatok - amiket gyakran a szövetkezetek, kisvállalatok igényelnek - és az iskolai tudás közti különbség már nehezebben hidalható át.

A beilleszkedésnek megfelelően tagolhatók a munkahelyelhagyási motivációk.<sup>x</sup> Egyrészt akkor hagyják el a fiatalok a munkahelyüket, ha szakképzettségük és munkakörük jellege bántóan eltér, azaz erős a szubjektív inkongruencia.<sup>xx</sup> A másik fő motiváció a nagyobb perspektívák, jobb felemelkedési lehetőségek keresése más munkahelyeken.

---

x Nemes F. /1969/

xx A szubjektív inkongruencia a Lengyel Gy. /szerk./ /1984/ alapján a munkakör a szakértelem és munkakör egyénileg átélt eltérése.

Ezért akár még szakmájukat is hajlandók megváltoztatni, illetve feladni. A rendszer belső ellentmondása, hogy - bár, mint társadalmilag haszontalant, a fluktuációt vissza akarja szorítani - az iskolarendszer nemegyszer az utóbbi karrierpályákat szolgálja.

IRODALOMJEGYZÉK

1. Adler Judith /1977/: Vállalati összevonások természetrajza. Figyelő, 1977. okt. 5.
2. Antal L. /1980/: Fejlődés kitérővel. Gazdaság, 1980/2.
3. Böszörményi F. - Munkácsi I. /1980/: A foglalkoztatás hatékonysága és a munkaerőkinálat. Közgazdasági Szemle, 1980/9.
4. Böszörményi F. /1978/: Munkaerőhiány túlfoglalkoztatás esetén. Bp. 1978. Kézirat.
5. Cravero R. /1977/: A gazdaság munkaerőszükséglete és az oktatás távlati fejlesztése. Társadalmi Szemle, 1977/5.
6. Darvas P. /1985/: Munkaerőgazdálkodás és szakoktatás /1949-56/, OKI Tervezéshez kapcsolódó kutatások 94.
7. Darvas P. - Könczei Gy. /1984/: Egy nagyvállalat és egy termelőszövetkezet; a fiatal diplomások helyzete. IN: Lengyel Gy. /szerk./ /1984/
8. dr. Fekete Gy. /1973/: A távlatilag várható munkaerőhelyzet és a vállalatok magatartása. Munkaügyi Szemle, 1973/1-2.m.
9. Gábor R.I. /1972/: A szakemberképzés és az iskolarendszer néhány problémájáról. Közgazdasági Szemle, 1972/7-8.
10. Gábor R.I. /1979/: Munkaerőhiány a mai szocialista gazdaságban. Közgazdasági Szemle, 1979/2.
11. Gábor R.I. /1980/: Szükségszerű-e a munkaerőhiány a szocialista gazdaság mai modelljében. Közgazdasági Szemle, 1980/3.

12. Galasi P. /szerk./ /1982/: A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. KJK 1982.
13. Galasi P. - Sik E. /1977/: Adalékok a munkapiac elemzéséhez. Közgazdasági Szemle, 1977/6.
14. Galasi P. - Sik E. /1979/: A szegmentált munkaerőpiac elmélete. Közgazdasági Szemle, 1979/12.
15. Galasi P. /1978/: A vállalaton belüli munkaerőmozgásról. Közgazdasági Szemle, 1978/6.
16. Gergely I. /1983/: Iparfejlesztés és foglalkoztatás. Közgazdasági Szemle, 1983/2.
17. Gyetvai L. /1982/: A munkaerőstrukturáról. Gazdaság, 1982/2.
18. Halász G. /1984/: Az oktatáspolitikai szervezete a hetvenes években /Elemzések a középfokú oktatás megyei irányításáról. OKI Tervezéshez kapcsolódó kutatások 79.
19. Holló Mária /1974/: Technika és társadalom. Kossuth, 1974.
20. Huszár Istvánné-Surányi B. /1977/: A beruházások létszámigényének elszámolása. Közgazdasági Szemle, 1977/1.
21. Huszár Istvánné-Surányi B. /1980/: Emberi tényező és struktúraalakítás. Közgazdasági Szemle, 1980/2.
22. Inzelt A. /1978/: A vállalati centralizáció. Gazdaság, 1978/2.
23. Karakas L. /1976/: Az V. ötéves terv munkaerőgazdálkodási feladatai. Társadalmi Szemle, 1976/1.
24. Kiss Á. - Timár J. /1970/: A munkaerőstruktúra és az oktatás fejlesztése. Társadalmi Szemle, 1970/1.



25. Kornai J. /1980/: A hiány. KJK 1980.
26. Kovács J. /1974/: Teljes foglalkoztatás és munkaerőhiány.  
Közgazdasági Szemle, 1974/7-8.
27. Kozma T. /1983/: Az oktatás fejlesztése: esélyek és  
korlátok. Kossuth, 1983.
28. Kutas J. - Mansecz Zs. /1976/: A nők foglalkoztatottsá-  
gának és szakképzettségének változása 1970 és 1990  
között. Közgazdasági Szemle, 1976/10.
29. Kutas J. - Vámos D. /1980/: Munkaerő-tervezés és okta-  
tástervezés. Köznevelés, 1980. 1.sz.
30. Laky T. /1982/: Érdekviszonyok a vállalati döntésekben.  
Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1982.
31. Lengyel Gy./szerk./ /1984/: Fiatal közgazdászok a  
gazdaságszervezetben. MSZMP TTI. 5. Bulletin.
32. Lukács P. /1983/: Vázlat az oktatás központi tervezéséről.  
OKI Tervezéshez kapcsolódó kutatások 69. 1983.
33. Monigl I. /1979/: A népgazdasági tervezés és az oktatási  
rendszer kapcsolata. Akadémia Kiadó, Budapest, 1979.
34. Nagy Gy. /1982/: A munkaerő vállalatok közötti elosztása  
egy megyében. Egy szabályozási kísérlet tapasztalatai.  
Medvetánc, 1982/1.
35. Nemes F. /1969/: Mozgás és stabilitás a munkaerő világa-  
ban. Valóság, 1969/9.
36. Oroszi S. - Veress J. /1979/: Szükségszerű-e a munkaerő-  
hiány a szocialista gazdaságban.  
Közgazdasági Szemle, 1979/12.

37. Pogány Gy. /1978/: A termelő erők fejlődése és a munkamegosztás. Közgazdasági Szemle 1978/7-8.
38. Pogány Gy. /1981/: A munkaerőszükséglet és a foglalkoztatás színvonala. Közgazdasági Szemle, 1981/6.
39. Révész G. /1978/: Iparunk vállalati és üzemnagyság szerinti szerkezete. Gazdaság, 1978/3.
40. Szalai E. /1981/: Kiemelt vállalat, beruházás, érdek. Akadémia Kiadó, Budapest, 1981.
41. Tardos M. /1975/: Vállalati önállóság és központi irányítás. Közgazdasági Szemle 1975/7-8.
42. Timár J. /1976/a/: A köznevelési rendszer távlati fejlesztésének néhány kérdése. Valóság, 1976/1.
43. Timár J. /1976/b/: A munkaerőstruktúra és a munkahelyi struktúra megfelelése. Közgazdasági Szemle, 1976/3.
44. Timár J. /1977/: Foglalkoztatás-politikánkról és munkaerőgazdálkodásunkról. Közgazdasági Szemle, 1977/2.
45. Timár J. /1978/: Foglalkoztatáspolitiká, munkaerőhelyzet, gazdaságfejlesztés. Gazdaság. 1978/1.
46. Timár J. /1980/: Oktatáspolitiká és oktatástervezés. Közgazdasági Szemle, 1980/10.
47. Timár J. /1981/: A munkaerő mozgásairól - munkagazdaságtani nézőpontból. Közgazdasági Szemle, 1981/1.
48. Timár J. /1982/: Terv és valóság. A szakmunkaerő-szükséglet első távlati tervének /1965-1980/ teljesülése. Közgazdasági Szemle, 1982. 6.sz.

49. Timár J. - Kiss Á. /1970/: Szakemberellátás-munkaerő-struktúra. Társadalmi Szemle, 1970. 7-8.sz.
50. Timár J. - Kovács J. /1971/: A munkaerő és az oktatás tervezése a szocialista országokban. Szigma, 1971/3.
51. Timár J. - Kovács J. /1982/: A munkaerő társadalmi újratermelése és tervezése. Szakirodalmi tájékoztató. Közgazdasági Szemle, 1982/5.
52. Tudományos Tájékoztató /1979/: Munkavállalói státusz, munkaerőhiány, anyagi ösztönzés. Közgazdasági Szemle, 1979/9.
53. Varga Gy. /1979/: Vállalati méretstruktúra a magyar iparban. Gazdaság, 1979/1.