

TÁRSADALMI PARTNEREK ÉS SZAKKÉPZÉS

TÁRSADALMI PARTNEREK ÉS SZAKKÉPZÉS

A kötetet írta és összeállította:

Bessenyei István és Mártonfi György

A 2.1 fejezet Surányi Bálint munkája

MAHOLNAP Alapítvány
1995

A 95 - 02153



Kiadja az Országos Közoktatási Intézet által alapított MAHOLNAP
Alapítvány

A kiadvány megjelenését támogatta a Szövetségi Szakképzési Intézet
(Németország) és a Friedrich Ebert Alapítvány

ISBN 963 404 300-1

Felelős kiadó: MAHOLNAP Alapítvány
Műszaki szerkesztő: Híves Tamás
Műszaki vezető: Orosz Józsefné
Terjedelem: 8 A/5 ív
Készült az Oktatókutató Intézet sokszorosítójában

TARTALOM

BEVEZETÉS	9
I A NÉMET PÉLDA	11
1.1 TÁRSADALMI PARTNERSÉG ÉS SZAKKÉPZÉS NÉMETORSZÁGBAN	11
1.1.1 Társadalmi partnerség Németországban	11
1.1.2 A német oktatási rendszer	15
1.1.3 A társadalmi partnerek szerepe a duális rendszerben	20
1.2 ÚJ JEJLEMÉNYEK A DUÁLIS KÉPZÉSBEN	22
1.2.1 A szakképzés és az általános képzés egyenértékűsége	25
1.2.2 Szerkezetváltozás, tartalmi fejlesztés, színvonalemelés	26
1.2.3 Az egyesítés következményei: speciális problémák az új tartományokban	28
1.2.4 Irányítás	29
1.2.5 Finanszírozás	30
1.2.6 Továbbképzés	32
1.3 A SZÖVETSÉGI SZAKKÉPZÉSI INTÉZET (BIBB)	34
1.3.1 A Szövetségi Szakképzési Intézet megalakítása és rövid története	34
1.3.2 Az Intézet feladatainak és működésének jogi szabályozása	38
1.3.3 Az Intézet Szervezeti felépítése	42
1.4 TARTOMÁNYI SZAKKÉPZÉSI BIZOTTSÁGOK (LANDESAUSSCHÜSSE FÜR BERUFEBILDUNG)	46
1.4.1 Törvényi szabályozás	46
1.4.2 Egy konkrét példa: Észak-Rajna-Vesztfália	47

1.5 A NÉMET IPARI ÉS KERESKEDELMI KAMARÁK SZÖVETSÉGE (DIHT)	52
SZAKKÉPZÉSPOLITIKÁJA	
1.5.1 Munkaadói szervezetek	52
1.5.2 A kamarák története, felépítése, funkciói	53
1.5.3 A DIHT szervezeti felépítése, működése	55
1.5.4 Politikaformálási mechanizmusok	57
1.5.5 A DIHT szakképzéspolitikájának súlypontjai	58
1.6 A NÉMET KÉZMŰVESEK KÖZPONTI SZÖVETSÉGE (ZDH)	66
SZAKKÉPZÉSPOLITIKÁJA	
1.6.1 A kézműves ipar (kisipar) Németországban	66
1.6.2 A kézműves ipar szervezetei	68
1.6.3 A ZDH szervezeti felépítése	69
1.6.4 Szakmunkásképzés a kézműves iparban	71
1.6.5 A kézműves kamarák részvétele a szakképzéspolitikai alakításában	72
1.6.6 A ZDH szakképzéspolitikája	73
1.7 A NÉMET MUNKADÓK SZÖVETSÉGI EGYESÜLETE (BDA)	75
SZAKKÉPZÉSPOLITIKÁJA	
1.7.1 A munkaadók különböző szervezetei	75
1.7.2 A munkaadói szövetségek felépítése és funkciói	76
1.7.3 A Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete szakképzéspolitikájának súlypontjai	78
1.7.4 A BDA a továbbképzésről	83
1.8 A NÉMET PARASZTSZÖVETSÉG (DBV) SZAKKÉPZÉSPOLITIKÁJA	84
1.8.1 A DBV szervezeti rendje	84
1.8.2 A szakképzéspolitikai súlypontjai	85
1.9 A NÉMET SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG (DGB)	89
SZAKKÉPZÉSPOLITIKÁJA	
1.9.1 A német szakszervezetek	89
1.9.2 A DGB felépítése, a szakképzési osztály szerkezete	89
1.9.3 A DGB-n belüli szakképzéspolitikai-formálási intézményei	91

1.10 A DGB A TRIPARTIT INTÉZMÉNYEK	91
1.10.1 A DGB oktatás- és szakképzéspolitikájának fő vonásai	92
1.10.2 A DGB szakképzéspolitikájának aktuális súlypontjai	94
1.10.3 A Szakmai Továbbképzési Kft. – Berufsbildungswerk GmbH – (bfw)	100
1.11 A KERESKEDELMI, BANKI ÉS BIZTOSÍTÓI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE (HBV)	101
1.11.1 A szakszervezet támogatottsága, működési területe, felépítése	101
1.11.2 A szakképzéspolitikai súlypontjai	102
2 A MAGYAR HELYZET	113
2.1 TÁRSADALMI PARTNERSÉG MAGYARORSZÁGON	113
2.1.1 A múlt	113
2.1.2 A jelen (1989-1994)	120
2.1.3 Intézményes érdekegyeztetés	134
2.2 TÁRSADALMI PARTNERSÉG A SZAKKÉPZÉS TERÜLETÉN	137
2.3 KÖVETKEZTETÉSEK	143
2.3.1 Szabályozási alternatívák	143
2.3.2 Mi kell ahhoz, hogy a korporatista egyeztetési utak működjenek?	144
2.3.3 Mi van meg ezekből ma Magyarországon?	144
2.3.4 A mai Magyarország jellegzetes politikai kettőssége	146
2.3.5 Kérdések, egy lehetséges válasz	147
IRODALOM	148

BEVEZETÉS

Az 1989-90-es politikai fordulat alapvető változásokat hozott az ország irányítási mechanizmusában. A nyugati típusú parlamentáris demokrácia legfontosabb intézményei gyorsan kialakultak. Nem ilyen tiszták a viszonyok az egyes részpolitikákban. Ezekben – pl. az oktatás, a szakképzés, az érdekegyeztetés területén – a mintaadó, fejlett nyugati országokban is egymástól jelentősen eltérő működésmódok alakultak ki. Nem magától értetődő, hogy nekünk melyik utat kell követnünk, vagy melyekből próbálunk bizonyos funkcionális elemeket átvenni. Az egyes részterületek működési mechanizmusainak kiérlelése hosszú folyamat, amely a mindenkori politikai erőterben zajlik. Az egyes szereplők eközben a nyugati félteke tapasztalataiból igyekeznek ötleteket, érveket gyűjteni, hogy saját előnyös pozíciójukat biztosítsák. E tapasztalatok összegyűjtése és a hazai szempontokat figyelembe vevő ismertetése, a hatékony, kiegyensúlyozott működési mechanizmus kialakulását szolgálhatja.

E kiadvány ezt a célt kívánja szolgálni. A kiszemelt részterület a szakképzéspolitikai, a szakképzés területén való érdekegyeztetés. A bemutatott példa az eredményesen működő rendszerek egyike, a német rendszer. Ennek vázlatos összegző ismertetése után bemutatjuk a szövetségi és tartományi szintű szakképzéspolitikai formálásának legfőbb intézményeit (Szövetségi Szakképzési Intézet, Tartományi Szakképzési Bizottság), majd néhány, az adott területen fontos szerepet betöltő társadalmi partner (DIHT – Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége, ZDH – Német Kézművesek Központi Szövetsége, BDA – Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete, BDV – Német Parasztszövetség, DGB – Német Szakszervezeti Szövetség, HBV – Kereskedelmi, Banki és Biztosítói Dolgozók Szakszervezete) szakképzéspolitikájának vázlatos leírása következik. Valamennyi szervezetnek a fő kérdésekben kinyilvánított álláspontját ismertettük. Ezek remélhetőleg sok gyakorlati ötletet, érvet adnak majd a hazai szakemberek

nek, ugyanakkor az egyes fejezetekben ezért nem kevés tartalmi átfedés is található, amelyért a kötet egészében elmerülő, alapos olvasótól itt kérünk elnézést. A második részben a magyarországi érdekegyeztetés múltjával és jelenével, ezen belül a szakképzés területén illetékes Országos Képzési Tanács működésével foglalkozunk. A kötet záró részében megpróbáltunk bizonyos tanulságokat levonni: lehetséges-e a német rendszer nagy vonalakban változatlan adaptálása? Ha ez illuzórikusnak bizonyulna, akkor mégis mely elemek illeszthetők a kialakulóban lévő, formálódó magyar döntéshozói rendszerbe?

Az itt leírtak közel két éves munka eredményei, melyek nem jöhettek volna létre a német-magyar kormányközi együttműködésen alapuló, a Szövetségi Oktatási és Tudományos Minisztériumtól származó anyagi támogatás és a Szövetségi Szakképzési Intézet elvi segítségével nélkül. A munka szervezésében, a kapcsolatok létrehozásában folyamatosan közreműködött, és azokat nagyvonalúan támogatta a Friedrich Ebert Alapítvány is.

B.1. – M.Gy.
Budapest, 1995. január 15.

1 A NÉMET PÉLDA

1.1 Társadalmi partnerség és szakképzés Németországban

1.1.1 Társadalmi partnerség Németországban

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

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

ménynek – bértarifaautonómiának és az üzemi tanácsnak – az őse, mely a jelenlegi német korporatista rend alappillére.

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

A tarifátárgyalások részvevői az ágazati szakszervezetek és az ágazati szerveződésű munkaadói szövetségek. Tárgyalásaik során 4 témát érintenek: a bér megállapodásai általában 12 hónapra szólnak, a többi szerződés általában 3-5 évig marad hatályban. Ezek a bér- és jutalomképzés, anyagi ösztönzés elvére, a munkakörülményekre, és egyéb kérdésekre (a munkahelyi racionalizálás szabályozására, a szociális és adózással kapcsolatos kérdésekre, stb.) vonatkoznak. A tárgyalások megműsülése esetére a törvény pontosan körülírja a nyomásgyakorlás és az önvédelem lehetséges eszközeit.

Németországban évenként kb. 9.000 kollektív szerződést kötnek, melyek közvetlenül vagy közvetve 30 millió munkavállalót érintenek. A szakszer-

vezetek szervezetsége ugyan csak 40 százalék körüli, de tárgyalásaik során a nem szervezett dolgozók érdekeit is képviselik. A munkaadói oldal szervezetsége mintegy 80 százalékos. A megkötött szerződésben foglalt jogok és kötelezettségek csak a szervezett dolgozókra illetve munkaadókra vonatkoznak. Mindazonáltal a kialakított béreket praktikus okokból a szakszervezetekhez nem tartozó dolgozók is meg szokták kapni. A bérkategóriák az egyes ágazatokon belül szakmákhoz, végzettségekhez, munkakörökhöz kötöttek, ezeken keresztül kapcsolódnak a szakképzési és továbbképzési utakhoz, jogokhoz, tartalmakhoz.

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

A törvények együttöntési, tájékoztató, javaslattevő és döntést megelőző tanácskozási jogosítványokkal ruházzák fel az üzemi tanácsokat. Együttöntési joggal rendelkeznek többek között személyi ügyekben (a dolgozók felvételét, áthelyezését, elbocsátását érintő döntések egy része), a munkarend és a munkakörülmények szabályozása terén (pl. a munkaidő beosztása, teljesítményértékelés), stratégiai jellegű gazdasági kérdésekben (pl. egy részleg megszüntetése, új technológiai rend meghonosítása), és mindennek-előtt a szociálpolitika területén (munka- és egészségvédelem, bérfizetés rendje, vállalati jóléti intézmények és szolgáltatások). Együttöntési joguk érvényesül szakképzési és továbbképzési ügyekben is. Konzultációs és javaslattevő joguk van az üzemi tanácsoknak a személyügyi tervezésben, és

egyes konkrét személyügyi döntéseknél, beruházási döntéseknél, a gazdasági stratégia meghatározásában. A tájékozódáshoz való jog rendkívül széles, a szigorúan titkos – írásban nem is feltétlenül létező – stratégiai tervek kivételével szinte mindenre, gazdasági és személyi adatnyilvántartásba, jelentésekbe, osztályok közötti információáramlásba való betekintésre kiterjed.

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

A tulajdonosok, valamint a munkaadói és munkavállalói oldal együttműködését a 2 000 főnél nagyobb vállalatok esetén az 1976-os, együtdöntésről szóló törvény szabályozza. Ezen nagyvállalati szférában 12-20 tagú felügyelő tanácsot kell létrehozni, mely paritásos elven épül fel: a tagok fele a tulajdonosokat, másik fele a munkavállalókat képviseli. A munkavállalói oldalon ülők mintegy kétharmada a vállalat dolgozója kell legyen, fizikai, szellemi és vezető beosztású dolgozók egyaránt. Itt – ellentétben az üzemi tanácsokra vonatkozó szabállyal – a 6-10 munkavállalói képviselő kizárólag felül a szakszervezetnek áll jogában delegálni. A felügyelő tanács egy ún. munkaügyi igazgatót jogosult kinevezni az igazgatók tanácsába is, aki szociális és személyügyi kérdésekben illetékes. A munkavállalók így közvetlenül a vállalatvezetésben is részt vehetnek.

Láthatjuk, hogy a makro- és mikroszintű gazdaságpolitika alakításának intézményei úgy épültek fel az elmúlt fél évszázadban, hogy abban a tulajdonosok, a menedzser réteg, a munkavállalók, valamint esetenként a szövetségi és tartományi kormányok, esetleg alacsonyabb szintű hatóságok képviselte biztosított legyen. Ez a különböző érdekek megjelenítését és egyeztetését magas fokon garantálja. Ebben a rendben a szakszervezetek befolyása az idők során folyamatosan nőtt. Befolyásukat nem szervezetségi fokuknak köszönhetik (ez nem különösebben magas, ráadásul drámaian csökkenő), hanem a békés, tárgyalásos érdekegyeztetést célul kitűző intézményrend-

szernek. Ezek a jellegzetességek az általunk vizsgált területre, a szakképzésre, a szakképzéspolitikára alakítására is érvényesek.

1.1.2 A német oktatási rendszer

1.1.2.1 Általános képzés

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

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

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

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

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

1.1.2.2 Tiszta iskolai formában zajló szakképzés

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

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

Ezen iskolafajták közül a legmagasabb presztízsű a szakgimnázium (Fachgymnasium), amely hároméves, és az általános gimnáziumi végzettséggel egyenlő jogosítványokat, vagyis sikeres érettségi esetén továbbtanulási lehetőséget ad bármely felsőoktatási intézményben. Évfolyamonként

20-22 ezer diák jár szakgimnáziumba (ez a korosztály 2-3 százaléka). Azonos nagyságrendű a tanulók száma a felső szakiskolában (Fachoberschule), melynek 1-3 éves kurzusai vannak, és melynek elvégzése szakirányú főiskolába való beiratkozásra ad lehetőséget. A magyarra lefordíthatatlan nevű Kollegschule észak-rajna vesztfáliai specialitás. A legnagyobb német tartomány – melyben szakgimnáziumok egyáltalán nincsenek – kísérleti iskolája is leginkább a hazai szakközépiskoláknak felel meg, bár a képzési célokat és a képzés szervezését illetően annál sokszínűbbek. Ebben a 17 milliós tartományban a Kollegschule diákjainak aránya magasabb ugyan, mint országosan a szakközépiskolához hasonlító iskolatípusukba járóké, de itt is csak hatoda a duális rendszert választóknak. Más tartományokban (pl. Bajorországban, Hamburgban és Schleswig-Holsteinben) ún. szakképzési akadémiákon (Berufsakademie, Fachakademie) lehet egyidőben szakmai végzettséget és továbbtanulásra módot adó végzettséget szerezni.

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

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

az arány lényegesen magasabb is kétharmadnál, a tercier szektorra jellemző szakmákban pedig lényegesen alacsonyabb is lehet.

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

1.1.2.3 A duális képzés rendszere

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

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

eknek tetemes – gyakran ráfizetést is jelentő – részét fedezni. Ugyanakkor a képzés kiadásait általában be tudja építeni áraiba.

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

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

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

1.1.3 A társadalmi partnerek szerepe a duális rendszerben

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

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

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

Szövetségi szinten a Szövetségi Szakképzési Intézet Főbizottsága az a testület, mely a szakképzéspolitikai alakítására a legnagyobb befolyással bír. A Főbizottságban egyenlő arányban kapnak helyet a munkaadók, a munkavállalók, a tartományok és a szövetségi kormányzat képviselői. Egyetértésük, de legalábbis a kompromisszumig történő egyeztetésük nélkül nem lehetséges a törvényi szabályozás módosítása, beleértve akár az egyetlen szakmára vonatkozó szakképzési rend módosítását is. Formailag ugyan a miniszterek bocsátják ki az egyes szakmai képzésre vonatkozó előírásokat, de a társa-

dalmi partnerek egyetértése nélkül erre mindeddig egyetlen alkalommal sem került sor. Az 1969-ben elfogadott Szakképzési Törvényt követő időszakban ugyanis a legfontosabb szabályozó elv a törvényben nem rögzített, de hallgatólagosan mindenki által elfogadott konszenzus elv, amelyet a formális többletjogokkal bíró miniszterek is tiszteletben tartanak. A Főbizottság jelentős kutató-fejlesztő infrastruktúra fölött is rendelkezik, állásfoglalásai jelentik a szakképzés valamennyi helyi szereplője számára a legfőbb útmutatást. A társadalmi partnerek képviselői részt vesznek a Szövetségi Munkaügyi Hivatal irányításában is, mely különösen a munkanélküliek (át)képzése révén kapcsolódik a szakképzés területéhez.

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

Körzeti szinten a munkaadók helyi kamarái, a szakképzésre vonatkozó ún. "illetékes helyek" rendelkeznek a legtöbb jogosítvánnyal. Kamarai feladat a szakképzési szerződések nyilvántartása, a kiképzésre vállalkozó üzemek és oktatók alkalmasságának megítélése, a köztes és záróvizsgák lebonyolítása. Ezen a szinten tehát a munkaadók érdekvéonyesítési lehetőségei dominálnak, de a kamarákhoz rendelt szakképzési feladatok egy részében a munkaadók képviselőivel is együttműködnek. A vizsgabizottságokban például egyenlő számban vannak jelen a munkaadók és a munkavállalók delegáltjai, és rajtuk kívül egy-egy, a szakmunkásképző iskola által kijelölt tanár is tagja a bizottságnak.

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

1.2 Új fejlemények a duális képzésben

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

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

A vészhelyzetet emlegetők arra hivatkoznak, hogy nem fenntartani, hanem gyökeresen megváltoztatni kellene azt a szolgáltató rendszert, melyet a potenciális használók nem óhajtanak igénybe venni. Egyelőre ugyanis a diákok és szüleik kifizetőbbnek találják addig folytatni tanulmányaikat az iskolarendszer keretein belül, amíg arra mód nyílik. A magasabb iskolai vég-

zettség ugyanis a magas diplomás munkanélküliség ellenére egészében jóval kedvezőbb életésélyeket biztosít. Legalábbis így érzékeli a lakosság, a gazdaság képviselőinek olykor ezt cáfoló helyzetértékelése ellenére. Jobban bíznak abban, hogy az iskolai oktatás például a tanulási képességet is határozottabban fejleszti. Márpedig azt hallják, hogy elérkezett az egész életen át való tanulás időszaka, vagy legalábbis az élet során való két-három szakmaváltásé. Azt is tapasztalják, hogy az iskola nagyobb hangsúlyt fektet azokra a tudás- és képességelemekre (informatika, nyelvtudás, egyéb kommunikációs képességek, közgazdaságtan), amelyek az utóbbi időben általánosan felértékelődtek. A közép- és nagyvállalatok személyzeti politikája is egyre inkább épít a magasabb iskolai végzettségűekre, háttérbe szorítva a duális rendszerből érkezőket. A szakképzéspolitikai képviselői panaszkodnak is, hogy a munkaadók – különösen a szolgáltatási szektorban – többre becsülik a tanulmányait félbeszakító főiskolást és egyetemistát is, mint a szakmunkásokat.

A duális rendszert érintő, egész más jellegű kihívást jelent az európai egységesülési folyamat. A munkaerő áramlása az Európai Unió tagországai között mind szabadabbá válik, így a különböző oktatási és szakképzési rendszerekből kikerült munkaerő mind közvetlenebbül kerül versenylhelyzetbe egymással. A maastrichti egyezmény alapján valamennyi ország megőrzi egyelőre teljes önállóságot képzési rendszere fölött, Brüsszelből kizárólag támogató, kiegészítő programokat vezényelhetnek. De ott leges a bizonytalanság: az egységesülési folyamat esetleges felgyorsulásával nem próbálkoznak-e egyfajta "harmonizálási" politikát megvalósítani? Ez csak hátrányosan érinthetné Németországot, hiszen a legtöbb országban más logikájú rendszerben képezik a munkaerőt, más szakmafogalommal operálnak. Harmonizálás és közeledés helyett inkább a vagy-vagy merülhetne fel (illetve egyes végzettségek kölcsönös elismerése, amely ma is élő gyakorlat), és ha most még abszurdnak is tűnik egy eszmefuttatás egy egységes brüsszeli (szak)képzési politikáról, sokaknak okoz ez máris álmatlan éjszákát. A képzési szintek európai besorolásával kapcsolatban a németek máris úgy érzik, hogy a duális rendszerből kikerülő szakmunkásait leértékeli a brüsszeli besorolás, míg más országok szakközépiskolai típusú végzetjeit felértékeli. Most még csak az információs rendszer kiépítéséhez volt

erre szükség, de ki tudja, mivé női ki magát a rendszer, mihez szolgál majd alapul.

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

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

1.2.1 A szakképzés és az általános képzés egyenértékűsége

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

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

Az elsősorban a gazdaság szervezeteitől érkező kezdeményezések nem maradtak teljesen hatástalanok. Tartományonként eltérő módon szabályozzák (nem függetlenül a tartományi kormány politikai színezetétől) a felsőfokú intézményekben való bejutás módját. Már most is vannak olyan tartományok, amelyekben például a mestervizsgát is megszerzett szakmunkások néhány év gyakorlat után különbözeti vizsgák letétele nélkül is hallgatóivá válhatnak egy szakfőiskolának. A leghetesegebb, legcéltudatosabb réteg szá-

mára tehát így is elérhető a továbbtanulás, ha kacsaringósabb, hosszabb út is vezet hozzá, mintha nem hagyták volna ott 15-16 évesen az iskolapadot.

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

1.2.2 Szerkezetváltozás, tartalmi fejlesztés, színvonallemelés

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

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

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

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

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

A képzési szerkezet lényeges eleme az egyes kurzusokra való belépési feltételek, valamint az átjárhatóság feltételeinek kezelése. A tendencia a rugal-

masság növelése, a lehetséges képzési utak változatosságának növelése, módosítása. A liberalizálás kemény korlátját jelenti itt is, hogy a gazdaság milyen mértékben hajlandó a többletköltségeket vállalni.

1.2.3 Az egyesítés következményei: speciális problémák az új tartományokban

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

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

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

1.2.4 Irányítás

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

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

negyedparitásos képletben az állami oldal tartományi szintje erősíti a korporatív működési modellt, és korlátozza az állam szövetségi szintjének befolyását.

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

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

1.2.5 Finanszírozás

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

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

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

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

A szakszervezetek húsz éve napirenden tartják – egy, a magyarországihoz hasonló szakképzési alap létrehozását. A munkavállalói oldal úgy érvel, hogy a gazdaság szereplőinek kétharmada most egyáltalán nem járul hozzá a képzési költségekhez, amely igazságtalan, és növeli a többiek terheit. Méltányosnak tartanak tehát, hogy ezek a vállalatok bértömegük egy hányadát – 0,5-2 százalékát – fizetnek egy központi alapba, melyet a képzés színvonal-emeléséhez, a területi egyenlőtlenségek csökkentéséhez, a képzési piacon helyet nehezen találó külföldiek, szegények, mozgássérültek képzésére lehetne fordítani. 1974-ben, majd 1981-ben a szociáldemokraták szertették volna törvényerőre emelni a szakképzési alap rendszerét, de a munkaerő oldal és koalíciós partnerük, az FDP liberálisai meghiúsították a ter-

vet. A munkaadók úgy érvelnek, hogy ez csökkentené a piaci elemet a szakképzőhely-kínálat eloszlásában, a bürokratikus központi pénzelosztásnak pedig nagy költsége és közismerten rossz hatékonysága van. A pénzekre nem ott pályáznának, ahol arra szükség lenne, hanem ott, ahol eredményt látnának központi támogatás elnyerésére. A gazdaság még a képzési költségek növekedését is inkább vállalja (remélve, hogy áraiban azokat érvényesíteni tudja majd), mintsem egy központi elosztó rendszer létrehozását támogassa. A költségek fedezéséhez való illetlen ragaszkodást feltételezhetően az is magyarázza, hogy aki a pénzt adja, annak általában nagyobb befolyása is van a dolgok menetére. Egy alap létrehozása esetén is a gazdaságból préselnék ki az egészében még nagyobb volumenű pénzeket, de annak elköltsébe már a tripartit összetételű bizottságokban ott ülő szakszervezetek is egyenlő szavazati joggal szólhatnak bele. Mindenesetre egy ágazatban, az építőiparban a szociális partnerek egy szakképzési alap létesítésében már megegyeztek, mely évtizedes múlttal rendelkezik és kielégítően működik.

1.2.6 Továbbképzés

Bár látszólag a továbbképzés problémája csak érintőlegesen tartozik témakörünkhöz, rövid tárgyalását az mindenképpen indokolja, hogy a szakképzéssel foglalkozó valamennyi tripartit intézmény foglalkozik vele. Magának a Szövetségi Szakképzési Intézet Főbizottságának egyik albizottsága is erre a területre szerveződött, de az általunk vizsgált észak-rajna vesztfáliai Tartományi Szakképzési Bizottság három albizottsága közül is az egyik a továbbképzési. A szakszervezetek és kamarák szakképzési osztályainak mindegyikén van ilyen referenciaterület, az évkönyvek és az éves szakképzési jelentések mindig hosszasan tárgyalják. A szakképzés helyzetének stabilizálására létrehozott munkacsoport is hangsúlyosan foglalkozott a továbbképzés ügyével. Ajánlásait a Szövetségi Képzési és Tudományos Minisztérium 1994. márciusában létrehozott cselekvési programjába illesztette. Ezen belül a szakképzés és továbbképzés kínálatának harmonikus egymáshoz illesztését, modellkísérletek támogatását, egymásra épülő továbbképzések révén történő karrierutak felmutatását, valamint az idegen nyelvek okta-

tását és a külföldön történő továbbképzéseket szorgalmazta. Mindazonáltal azt is leszögezhetjük, hogy a továbbképzés terén a társadalmi partnerek befolyása, egyeztetési tevékenysége kevésbé meghatározó, mint a szakképzéspolitikai formálásában. Ezt természetesen a szakszervezetek fájlfalján igazán.

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

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

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

A továbbképzések egésze egyébként Németországban is átláthatatlan, a piaci szereplők igen eltérő színvonalon kínálják portékájukat, a tanfolyamokat. Miután a keleti tartományok munkanélküli tömegei gyorsan felduzzasztották az átképzéseket, az erre áldozott milliárdok hatékonysága is szóba kerül. Pillanatnyilag még csak az elején tartanak egy a továbbképzéseket figyelő és minősítő rendszer kiépítésének, mely az átképzésekre irányuló hatalmas összegek hatékonyságát lenne hivatott javítani. Jelenleg a továbbképzési tanácsadó szolgálatokra koncentrálnak, valamint a különböző

továbbképzési adatbankok (a 3 nagy adatbank: a kultuszminisztériumé, a Szövetségi Munkaügyi Hivatalé, valamint a kamaráké, a DIHT és a ZDH által közösen létrehozott WIS, a Weiterbildungs-Informations-System) integrálását szeretnék elérni.

1.3 A Szövetségi Szakképzési Intézet (BIBB)

1.3.1 A Szövetségi Szakképzési Intézet megalakítása és rövid története

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

Az 1970-es évben létrehozott Szövetségi Szakképzéskutató Intézet végül az ABB jogutódjaként alakult meg, többségében annak személyi állományát is átvette. Vezetését a 12 tagú, tripartit elven szerveződő Főbizottság látta el. 5-5 főt delegáltak a munkaadói és munkavállalói oldal legjelentősebb szer-

vezetei (előbbiekről részéről többek között a Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége (DIHT), a Német Kisiparosok Központi Szövetsége (ZDH), a Német Ipar Szövetségi Egyesülete (BDI), a Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete (BDA), utóbbiak részéről a fémipari szakszervezetek, a vegyipari szakszervezetek, az alkalmazottak szakszervezete és a pedagógusok és tudományos dolgozók szakszervezete). A kormányzatot a munkaügyi és a gazdasági tárca egy-egy delegáltja képviselte. Eleinte problémát jelentett, hogy a Gazdasági Minisztérium képviselője általában a munkaadókkal, a Munkaügyi Minisztérium képviselője rendszeresen a munkavállalókkal együtt szavazott. Ezért utóbbit 1972 végén a kultuszminisztérium szakképzési részlegét vezető munkatárs váltotta fel, aki 1976-tól az Intézet főtitkáránt tevékenykedik. A váltás indoklásához egyébként azt az ideológiai érvt hozták fel, hogy tulajdonképpen az első szakképzés is alapképzés, de legalábbis oktatási tevékenység.

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

Az Intézet, ha nem is a semmiből jött létre, mindenesetre állandó káderhiánnyal küszködött, kevés volt a kutatáshoz is értő, tapasztalt szakember. Személyzeti politikájára komoly hatással voltak a munkaadók és munkavállalók szervezetei, úgyszólván paritásos alapon vettek fel embereket, ami azaz a veszéllyel járt, hogy a szakértelem, szakszerűség háttérbe szorult. A gondokat csak tetézte, hogy a Főbizottság – elvárásait tekintve – maximalista volt. Minthogy a korábbi évtizedekben elhanyagolták a kutatásokat, mindenki érzekelte a hiányt, de ezt azonnal meg is akarta szüntetni. Túlságosan is sok projektet indítottak. A nagyszabású elképzeléseknek azonban nem volt személyi fedezete. Az 1973-as szövetségi számvetvőszéki vizsgálat ezeken felül kitért az Intézet jogi helyzetének bizonytalanságára, valamint arra, hogy a kutatáson kívül fejlesztési tevékenységgel is kellene foglalkoznia.

A vizsgálat kézzelfogható eredménye lett az 1976-os Szakképzéstámogatási Törvény, mely gyakorlatilag a BIBB helyzetét, feladatait és működését

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

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

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

A legválságosabb periódus a szociálliberális koalíció 1982-es bukása után következett. A keresztény pártok korábbi követeléseivel összhangban 1983-ban egy CSU képviselő parlamenti beadványában egyenesen az Intézet megszüntetését javasolta. A felszabaduló forrásból autópályát építtetett volna. Később már a Szövetségi Szakképzési Intézet költségvetésének 50 %-os csökkentésével is beért. Beadványának az eredménye egy 1985-ben kezdődött bizottsági vizsgálat lett. A bizottság tagjainak eredetileg független, az Intézet tevékenységéhez azonban csak áttételesen értő professzorokat neveztek ki. A Főbizottság ezt sérelmesnek találta, és ragaszkodott ahhoz, hogy ha nem is tagjai közül, de az Intézet munkáját és e munka fontosságát megítélni képes bizottsági tagokat ő is delegálhasson. Így oldalanként 2-2 főt ők is küldhettek a bizottságba (a munkaadók a Hoechst egy főosztályvezetőjét és a berlini kamara elnökét, a szakszervezetek pedig a Salzgitter AG oktatási főosztályának egy munkatársát és egy hátrányos helyzetűek szakképzésével foglalkozó professzort). Másfél évi munka után elköszönt a bizottság rendkívül kritikus, de eredmények is felsoroló jelentése. Az Intézetet végül is a végső konklúzió mentette meg (sőt helyzetét nagymértékben stabilizálta is), mely szerint ha most nem létezne, akkor létre kellene hozni.

Az intézet irányítási rendjére a következő nagyobb horderejű változásokot okozó kihívást a keleti és nyugati tartományok egyesítésének következményei jelentették. Az addig 38 fős főbizottság létszámát növelni kellett, hiszen az új tartományok is jelen akartak lenni a testületben. Korábban a 11 tartomány mellett a munkaadók és a munkavállalók is 11-11 főt küldtek, míg a szövetségi kormányzatot 11 szavazattal 5 delegátus képviselte. Az új felállás szerinti 3-szor 16 fő és az 5 szövetségi küldött, összesen 53 fős testületet jelent (a paritás miatt a munkaadók és munkavállalók is azonos számú mandátumra tartottak igényt). Ez, a gördülékeny működést már szinte akadályozó létszám ráadásul a költségeket is felélel növelte volna.

Az egyeztetések után végül 1993. végén került sor a Szakképzéstámogatási Törvény módosítására, mely változás elsősorban az Intézet vezető grémiумának új működését szabályozza.

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

1.3.2 Az Intézet feladatainak és működésének jogi szabályozása

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

A BIBB feladatait a törvény az alábbiakban határozza meg:

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

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

3./ A szakképzéskutatásban a Főbizottság által meghatározott kutatási programok megvalósítása, a képzési módszertan fejlesztésének kutatásokkal való segítése, a kutatás főbb eredményeinek nyilvánosságra hozatala;

4./ A jogszabályban rögzített szakmák jegyzékének a dokumentációkkal együtt való nyilvántartása és nyilvánosságra hozatala;

5./ A távoktatás révén megvalósuló szakképzés tanfolyamainak elismerése, engedélyezése, ezzel kapcsolatos kutatási és tanácsadási tevékenysége.

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

A Főbizottság:

1./ Illetékes az Intézettel kapcsolatos minden olyan ügyben, mely az Állandó Bizottság és a főtitkár illetékességi körén kívül esik.

2./ A szakképzés területén alapvető kérdésekben a szövetségi kormányzat tanácsadója, az éves szakképzési jelentésben külön állásfoglalást mellékelhet.

3./ Tagjai közül 16-16-ot delegálnak a munkaadók, a munkavállalók, valamint a 16 tartomány; a szövetségi kormányzat 5 főt küld a bizottságba, akik együttesen úgyszintén 16 szavazattal rendelkeznek, és ezt csak egysegesen érvényesíthetik. Utóbbiak nem kapnak szavazati jogot például a kormány számára készülő ajánlásoknál, a szakképzést érintő alapvető kérdésekhez történő állásfoglalásoknál. A Szövetségi Munkaügyi Hivatal és a települések szövetségének csúcsszerve 1-1 főt tanácskozási joggal delegálhat a bizottságba.

4. / A főbizottsági tagságra történő miniszteri megbízás 4 évre szól, a delegáltak személyére az egyes oldalak csúcsszervei tesznek ajánlást.

5. / Tagjai közül a Főbizottság évenként elnököt és elnökhelyettest választ; személyükre az egyes oldalak meghatározott sorrendben tesznek javaslatot.

6. / A főbizottsági tagságért külön juttatás nem jár, a felmerülő költségeket az idevágó szabályozás alapján megtérítik.

7. / A Főbizottság albizottságokat hozhat létre, melyeknek főbizottsági tagokon kívül mások is tagjai lehetnek. A negyedparitás szabályát itt is figyelembe kell venni, a 4-6/ pontok szabályai az albizottságokra is vonatkoznak.

8. / A Főbizottságot senki nem utasíthatja semmilyen feladatra.

Az Állandó Bizottság:

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

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

3. / Atveszi a Főbizottság feladatait annak ülései között, ha sürgős intézkedésre van szükség, és a 8 bizottsági tagból legalább 3 nem ragaszkodik

az ügy Főbizottság elé viteléhez, vagy ha a Főbizottság bizonyos feladatokkal látta el az Állandó Bizottságot. Feladata továbbá a Főbizottság ülésein az előkészítése. Jogalkotással kapcsolatos ügyekben a szövetségi delegátusoknak nincs szavazati joga.

Tartományi Bizottság:

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

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

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

A Főtitkár:

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

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

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

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

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

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

1.3.3 Az Intézet Szervezeti felépítése

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

1. főosztály: Struktúrakutatás, tervezés, statisztika

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

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

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

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

2. főosztály: Curriculum-kutatás

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

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

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

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

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

3. főosztály: A szakképzési rendeket előkészítő kutatás

A 3-as főosztályt alkotó négy osztály munkájának súlypontjai:

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

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

3/1. osztály: Ipari-műszaki szakmák

3/2. osztály: Természettudományi-technikai szakmák, környezetvédelem

3/3. osztály: Kereskedelmi és igazgatási szakmák

3/4. osztály: Alkotó-tervező jellegű és ezekhez kapcsolódó szakmák

4. főosztály: Továbbképzéssel foglalkozó kutatások

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

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

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

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

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

5. főosztály: Oktatástechnológiai kutatás és összehasonlító szakképzéskutatás

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

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

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

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

6. főosztály: Oktatásgazdaságtani kutatás, szakképzési intézményekkel foglalkozó kutatás

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

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

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

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

1.4 Tartományi Szakképzési Bizottságok (Landesausschüsse für Berufsbildung)

1.4.1 Törvényi szabályozás

Az 1969-ben elfogadott szakképzési törvény 54. paragrafusában az egyes tartományi kormányok mellett felállítandó Tartományi Szakképzési Bizottságokról rendelkezik. A bizottságok tripartit felépítésűek: a munkaadók, a munkavállalók és a tartományi kormányok egyenlő számú képviselőt bíznak meg a bizottságban való részvétellel. A tagokat maximum 4 évre delegálják

a tartományi szintű kamarák, munkaadói és vállalkozói szövetségek, valamint a szakszervezetek tartományi csúcsszervei. A bizottsági munkáért a delegátusokat külön díjazás nem illeti meg, csak költségértétést kapnak. Minden tag mellé kijelölnek egy helyettest, aki a bizottsági tag akadályoztatása esetén teljes joggal vesz részt a bizottság munkájában. Elnököt és helyettest a bizottság választ tagjai közül (ők nem tartozhatnak egyidejűleg ugyanahhoz az oldalhoz).

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

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

1.4.2 Egy konkrét példa: Észak-Rajna Vesztfália

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

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

1. csoport – A szakképzés alapkérdései és összehangolása

2. csoport – A képesítések szerkezete és ennek fejlesztése, regionális sajátosságok

3. csoport – Az első szakképesítés megszerzésének támogatása

4. csoport – Továbbképzés, az Európai Unió támogatási programjai

5. csoport – Tartományi Szakképzési Bizottság

A Tartományi Szakképzési Bizottságba mindhárom oldal 9-9 főt delegált a működött, jelen esetben a Gazdasági és Technológiai Minisztérium felkérésére. A munkaadók oldalán három területi ipari és kereskedelmi kamarától (IHK) jöttek, két fő helyi kisipari kamarák (HK) küldtek, egy fő érkezett az agrárkamarától, egy a szabad foglalkozások képviselőitől (egy helyi adótanácsadó kamarától), egy személy egy tartományi munkaadói egyesületől, és egy képviselő egy nagyvállalat képzési osztályának éléről, akit a Német Iparszövetség (BDI) tartományi szervezete jelölt e feladatra. A delegáltak helyetteseit szinte minden esetben egy azonos státuszú szervezetből (pl. egy másik nagyváros azonos jellegű kamarájától) jelölték ki.

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

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

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

1.4.2.1 Az Észak-Rajna-Vesztfáliai Tartományi Szakképzési Bizottság működési rendje

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

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

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

Az ülésekre az elnök, helyettesével egyetértésben, írásban hívja meg a bizottság tagjait, legalább 4 héttel – kivételes esetben is legalább 2 héttel – az ülés előtt. Az írásos meghívónak tartalmaznia kell az ülés napirendjét. A megküldött napirenden nem szereplő témát csak abban az esetben tárgyal-

ják meg, ha annak napirendre vételét a jelenlévők 3/4-e támogatja. Az ülést akkor is össze kell hívni, ha azt a tagok harmada frásban kéri, megjelölve az ülés témáját.

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

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

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

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

1.4.2.2 A működés gyakorlata és néhány tartalmi kérdés

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

litása, így az üzemenküi képzést, vagy a szak- és általános képzés egyenértékűségének helyzetét, mely szövegségi szinten is az egyik gyakran érintett téma.

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

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

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

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

Ebben a tartományban a Tartományi Szakképzési Bizottság mellett 3 albizottság működik, melyek 1./a szakképzés általános kérdéseivel, 2./az első

szakmára való képzéssel, illetve 3./a továbbképzéssel foglalkoznak. Ezekbe mindhárom oldal 3-3 főt delegált, akiknek kétharmada a Tartományi Szakképzési Bizottságnak is tagja. Létezik továbbá egy kisebb munkacsoport, amely az éves szakképzési jelentéseket készíti, továbbá egy másik munkacsoport, amely az elnök számára dolgozik.

1.4.2.3 Az éves szakképzési jelentés

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

1.5 A Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége (DIHT) szakképzéspolitikája

1.5.1 Munkaadói szervezetek

Németországban a munkaadói oldalon két típusú szervezetet találunk. Az egyikhez tartoznak a kamarák, melyek területi szerveződésűek, és amelyekhez valamennyi gazdasági vállalkozásnak kötelező csatlakozni. Az érdekvédelmen túl olyan fontos közjogi, gazdaságszervezői szerepet is ellátnak, melyek sok országban a kormányzat hatáskörébe tartoznak. Ezek csúciszervezetéről lesz szó a következő oldalakon. A másik típusú szervezet önkén-

tes alapon szerveződik, ágazatonként, valamint szintén a területi elv alapján. Ezek legfontosabb funkciója az államtól, kormányzattól függetlenül zajló bértárgyalások folytatása a munkavállalói szervezetekkel. További feladataik közé tartozik a munkaerőpiac- és foglalkoztatáspolitikai, (a (tovább)képzést, a munkakörülményeket, a munkajog szabályozását alakító politikai) formálása. E szervezetek a gazdaság szereplőinek – ágazatonként eltérő arányban – átlagosan 80 százalékát tudják tagjaik között.

1.5.2 A kamarák története, felépítése, funcióik

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

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

A kamarai törvény és a kiegészítő szabályozást adó tartományi törvények keretjellelűek, a részletes működési szabályokat a kamarák maguk alkotják meg. Az alapszabály rendelkezik az egyes szervek – közgyűlés, elnökség, elnök, ügyvezető igazgató – jogköréről. A legfőbb szerv, a közgyűlés tagjainak választási rendjét külön választási szabályzat határozza meg, mely igazodik az adott kamarai körzet gazdasági sajátosságaihoz. A közgyűlés tag-

jait 4 évre választják. A 83 kamarai közgyűlésnek mintegy 5300 tagja van. Ezek megközelítőleg kétharmada közepes méretű vállalkozás küldötte, de a kisüzemek is képviseltetik magukat valamennyi közgyűlésben. Általában kétvétenként választanak tagjaik közül elnökséget és elnököket. Az elnök és a közgyűlés által megbízott, annak felelős ügyvezető igazgató együttesen képviselik a kamarát.

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

A kamarai feladatok 5 fő területe a következő:

- *Gazdaság- és jogpolitikai állásfoglalások*

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

- *Szakértői véleményezés*

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

- *Kamarai tagvállalatok segítése*

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

- *Szakképzés*

Az 1969-es Szakképzési Törvény a kamarákat bízta meg számtalan feladat elvégzésével. Jegyzéket kell vezessenek a szakképzési szerződésekről, melyek száma 1989-ben mintegy 783 ezer volt. Meg kell vizsgálni az jóvá kell hagyják a kiképző üzemek és személyek alkalmasságát. Felelősek a képzések félidejében esedékes vizsgák valamint a záróvizsgák lebonyolításáért. Ennek érdekében kb. 20 000 vizsgabizottság működik,

melyekben egyenlő számú munkaadó és munkavállalói képviselő mellett egy-egy tanár is szerepet kap. A társadalmi munkában végzett vizsgabizottsági tagság 1989-ben 15 ezer főt érintett. Az ipari és gazdasági-kereskedelmi szakmák mestervizsgáit is bonyolítják, gyakran az ezekre felkészítő tanfolyamokat is szervezik. Részt vesznek a továbbképzés szervezésében is. 1989-ben 291 ezer részvevő kapott kamarai továbbképzést igazoló bizonyítványt.

- *Adminisztratív feladatok*

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

1.5.3 A DIHT szervezeti felépítése, működése

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

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

A DIHT a következő 10 osztályból áll:

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

Az összesen 12 főt foglalkoztató szakképzési osztály referenciaterületei az alábbiak:

I. Alosztály (oktatáspolitikai és -szabályozás)

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

II. Alosztály (szakképzés)

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

III. Alosztály (továbbképzés)

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

1.5.4 Politikaformálási mechanizmusok

A DIHT-n belül 18 olyan szakmai bizottság működik, amelyekben az egyes szakterületek politikai döntéshozatala folyik. Az ügyvezető igazgató alá rendelt szakképzési munkabizottságban – mely átlagosan havonta egyszer ül össze – a 16 tartomány 1-1 képviselője vesz részt. Ez a bizottság a legfőbb szakértői háttere a politikaformálásnak. A tartományi ipari és kereskedelmi kamarák a szakképzéssel foglalkozó munkacsoportokat működtetnek, az itt felmerülő – sokszor alsóbb szintről idekerülő – problémák kerülhetnek a tartományi képviselők révén a DIHT bizottsága elé. A problémák más úton is napirendre kerülhetnek. A DIHT ugyanis rendszeres kapcsolatban áll a gazdasági érdekvédelmi csúcsszervezetekkel, amelyek önkéntes tagság alapján az adott ágazatok csaknem felét képviselik (E szervezetek a következők: BDI – a Német Ipar Szövetségi Egyesülete, BDA – a Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete, HDE – a Német Kiskereskedők Központi Szövetsége, ZDH – Német Kisiparosok Központi Szövetsége, BDGA – a Német Nagy- és Külkereskedők Szövetségei Egyesülete, BFB – a

Szabadfoglalkozásúak Szövetségi Egyesülete, DBV – Német Parasztszövetség). A kamarák és érdekvédelmi egyesületek közötti stratégiai nézeteltérés nem jellemző, amit jól mutat, hogy a munkaadó oldal politikai állásfoglalásait rendre valamennyien közösen jegyzik. A DIHT-ban úgy vélik, hogy a többieknel nehezebb dolguk van a részérdek megengyelnyozásában, egy-egy állásfoglalás megfogalmazásában, hiszen ők – a kötelező tagság következményeként – szinte a gazdaság összes szereplőjének érdekeltségét számításba kell vegyék, míg az érdekvédelmi egyesületek csak a tagjaikéit. Az így kialakított közös álláspontot jelenítik meg a minisztériumok számára készített javaslataikban, valamint ezt viszik a szövetségi szintű szakképzéspolitikai alakításának fő fóruma, a Szakképzési Főbizottság elé.

1.5.5 A DIHT szakképzéspolitikájának súlypontjai

1.5.5.1 A szakképzés és az általános képzés egyenértékűsége

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

lalkozási mobilitást jobban megalapozná. Ez növelné a duális rendszer népszerűségét. A gazdaság csúciszervezetei, ezen belül a DIHT szerint a szakképzés továbbfejlesztéséhez a következő lépések szükségesek:

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

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

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

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

1.5.5.2 Szerkezeti és tartalmi kérdések

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

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

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

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

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

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

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

1.5.5.3 A vizsgáztatás rendszere

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

a.) Mivel a szakmunkásképzésnek közvetlenül a munkába lépésre is fel kell készítenie, ezt a funkcióját az iskolai osztályzatok beszámítása veszélyeztetné, a képzés végén a szakképzettség egységes minősítése nem volna lehetséges.

b.) A szövetségi szintű tartalmi összehasonlíthatóság veszélybe kerülne, mert az iskolai tananyagtartalmakat tartományi szinten határozzák meg.

c.) A szakképzettséget csak a képzés befejeztekor lehet szakszerűen megállapítani, korábbi eredmények beszámítása ezért nem célszerű.

d.) A szakmunkásvizsgák a munkahelyi követelményeken alapulnak, az iskolai követelmények ettől eltérnek.

e.) Ha beszámítanak az iskolai eredményeket, akkor ez a vizsgabizottságok jelenlegi partiznos egyensúlyát megbontaná az iskolák javára.

f.) Ha az iskola súlya a végső ellenőrzésben megnőne, ezáltal a minősítés objektivitása szenvedne csorbát, hiszen olyanok mérnék az iskolák eredményeit, akik maguk is iskolai alkalmazottak.

g.) A záróvizsgák már most is tartalmazzák az iskolai tananyagot. Emiatt fölösleges külön iskolai vizsgáztatás.

h.) Mivel a szakképzés eredményességéért a kiképző üzemek felelnek, a vizsgabizottságok felelőssége nem osztható. Ezzel az elvvel nem egyeztethető össze az iskolai teljesítmények beszámítása.

i.) Ha a folyamatos iskolai teljesítményeket beszámítanak, ugyanezt meg kellene tenni az üzemi teljesítményekkel is. Ez az üzemi képzésben nehezen megvalósítható.

j.) Azon szakmunkástanulók, akiknek valamilyen okból nem kell látogatniuk a szakiskolát, így nem lennének vizsgáztathatók.

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

1.5.5.4 Továbbképzés

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

Az üzemi továbbképzés fejlesztéséhez az alábbiak szükségesek.

a.) A továbbképzési kínálat szereplőinek önállóságát és a tartalom kialakításának szabadságát meg kell védeni, és a már szabályozott részterületeken vissza kell állítani.

b.) A továbbképző intézmények közötti verseny garantálja a kínálatok aktualitását és minőségét. Hogy a továbbképzés kínálatának és keresletének összhangja jobb legyen, javítani kell a regionális és szakirányú kínálatokról szóló tájékoztatást. Ehhez úgy lehetne hozzájárulni, ha a kamarák és a munkaügyi igazgatás kiépítene egy továbbképzési adatbankot és egy továbbképzési tanácsadói hálózatot.

c.) Miután a továbbképzés költségei emelkednek, itt is figyelembe kell venni a gazdaságossági szempontokat. Az üzemi továbbképzés egyre nagyobb részét kell munkaidőn kívül szervezni. A munkaidő fokozatos rövidítése és rugalmassá tétele miatt ez a gazdaság szerint el is várható. A képzésnek ugyanis nemcsak az üzem, hanem a munkavállalók is hasznélvezői. A tanulmányi szabadságok eddigi egységes rendszere ezekkel az alapelvekkel összeegyeztethetetlen, és a tapasztalatok szerint nem is hozza meg a kellő eredményt.

d.) Miután a munka, az idő és a pénz szűk keresztmetszetek, az optimális képzési cél eléréséhez az új információs és kommunikációs technológiák – a munkahelyeken is hozzáférhető – intenzív alkalmazása szükséges.

1.5.5.5 Új tartományok, üzemi gyakorlati képzés

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

komoly költségekkel járó bővítést, amely azt is eredményezné, hogy a szakmunkástanulók az eddiginél kevesebb időt töltenének a képző üzemekben.

1.5.5.6 Finanszírozás

Még 1974-ben javasolta egy a szövetségi kormány által összehívott szakértői bizottság, hogy (a magyarországihoz hasonló célú és jellegű) szakmunkásképzési alapot vezessenek be. A gazdaság szervezeti és a Szabaddemokrata Párt (FDP) megakadályozták a tervezet törvénybe iktatását. A gazdaság azzal érvelt, hogy a szakképzési alap túlságosan megterhelné a nem szakképző üzemeket, másrészt az adminisztratív, központosító jelleg fékezően hatna az üzemek kezdeményező kedvére, beleszólási kompetenciájára, önállóságára. Álláspontjuk ma is változatlan, és rendre ellenállnak a szakszervezetek azon kísérletének, hogy újból és újból tematizálják a szakmunkásképzési alap kérdését. A gazdasági csúcsszervezetek 1992. januári, igen részletes oktatáspolitikai állásfoglalása még csak meg sem említi ezt a témát.

1.5.5.7 Európa – szövetségi szint – tartományi szint – régió

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

expanziója kívánatos, de ezt nem szabad felülről úgy szabályozni, hogy az további terheket jelentsen a gazdaság számára.

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

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

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

A DIHT nehezményezi, hogy a Közösség a német duális képzés legtöbb bizonyítványát csak a legalsó szinttel tartja egyenértékűnek. Sikerült ugyan elérniük, hogy néhány német bizonyítványt a középső szintbe soroljanak be, de ez nem csökkentette azt az érzésüket, hogy ez a besorolás méltánytalanul háttérbe szorítja a jól képzett német szakmunkaerőt. Meg vannak ugyanis

győződve arról, hogy néhány európai ország szakközépiskolai végzettségi nem értékesebb munkaerők, mint a német szakmunkások.

1.6 A Német Kézművesek Központi Szövetsége (ZDH) szakképzéspolitikája

1.6.1 A kézműves ipar (kisipar) Németországban

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

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

Az említett törvény mintegy 130 paragrafusban és 3 mellékletben szabályozza az adott szektor működését. A második rész (a 21-44. paragrafusok) foglalkozik a szakképzéssel, mely az 1969-es szakképzési törvény megfe-

lelő részeivel együtt, azzal összehangolva részletesen szabályozza a szakmunkásképzés gyakorlati részének feltételeit.

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

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

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

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

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

A törvény szabályozza továbbá:

- a szakmunkásvizsga letételének feltételeit (pl. ingyenesség, időközi vizsgák, a tanulói idő kitöltése, stb.),
- a vizsgabizottság összetételét,
- a vizsgázatókkal szembeni követelményeket,
- a kamara által kötelezően kibocsátott vizsgarendet,

- a sikeres vizsga, a szakmunkásbizonyítvány odaítélésének feltételeit,
- a szakmunkásképzés felügyeletét,
- a szakmai továbbképzést,
- a fogyatékosok szakképzését.

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

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

1.6.2 A kézműves ipar szervezetei

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

- gazdasági, műszaki, pénzügyi és jogi kérdésekben segítő tagjait,
- nyilvántartja a kisiparosok jegyzékét,
- felügyeli a tagjainál folyó szakmunkásképzést,
- végzi a szakmunkás- és mestervizsgáztatást,
- megjeleníti az általános kisipari érdekeket a nyilvánosságban,

- és képviseli azokat a kormányzattal, az országos és európai hatóságokkal szemben.

A kamarák csúcsszerve a Német Kézművesszövetség (DHKT).

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

1.6.3 A ZDH szervezeti felépítése

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

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

A szakképzési osztály 7 referenciaterülete a következő:

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

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

1.6.4 Szakmunkásképzés a kézműves iparban

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

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

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

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

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

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

1.6.5 A kézműves kamarák részvétele a szakképzéspolitikai alakításában

A német kézműves kamarák delegáltjai minden szinten – azaz helyi, tartományi és szövetségi szinten – jelen vannak a 3 vagy 4 oldalú szakképzési bizottságokban. Részvételi súlyuk a szakképzésben való részvételi arányuknak megfelelő, azaz igen jelentős. A legfőbb szakképzéspolitikai-formáló testületbe, a Szövetségi Szakképzési Intézet Főbizottságába több tagot is delegálnak. Annak oldalankénti 16 fős kibővítése előtt a 11 munkaadói helyre

2 főt, jelenleg a 16 főből 3 főt küldenek ök. Képviselőjük a legszűkebb, és ezáltal a legbefolyásosabb testületben, a 8 fős Állandó Bizottságban is jelen van. (A két munkaadói delegátus egyikét a Német Kereskedelmi és Ipari Kamarák Szövetsége, a másikat a Német Kézművesek Központi Szövetsége jogosult megnevezni.)

1.6.6 A ZDH szakképzéspolitikája

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

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

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

Nagy jelentőséget tulajdonítanak a továbbképzésnek, de ellenzik annak központi szabályozását. Az utóbbi időben szakszervezeti kezdeményezések olyan értelmű törvénymódosítást szerettek volna elérni, amely a gazdaságra bizonyos többletkötelezettségeket róna. Ennek kapcsán kijelentik: szükségesnek tartják, hogy a továbbképzésről a gazdaság önállóan dönthessen tel-

jes felelősséggel. Központi szabályozás itt csak az elbűrokratizálást segítené elő, és feleslegesen növelné a gazdaság anyagi terheit.

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

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

A ZDH álláspontja gyakorlatilag valamennyi kérdésben azonos a gazdaság csúciszerveivel. Állásfoglalásukat is közösen írták alá és adták ki. Az évkönyvben azonban a szakosnál is határozottabban fogalmaznak egy, az utóbbi években előtérbe került kérdéssel. Az európai egységesítési folyamatról van szó. Mint kezdő gondolatot hangsúlyozzák az Európai Unió tagállamainak azt a jogát, hogy oktatási és szakképzési kérdésekben semmilyen jogi és tartalmi harmonizálásra nem kötelezhetők. Ehhez hozzátesszik, hogy ilyen harmonizálásnak még a lehetősége sem adott, s az európai politika alakítóinak szerepe csak a nemzeti politikák kiegészítésére és támogatására irányulhat. Eléggedetlenek az 1994 végén lejáró európai szakképzési

programok (PETRA, FORCE, EUROTECNET, LINGUA, COMETT) helyettesítésére-folytatására szánt egyetlen "megaprogram" tervezetével is. Ezzel kapcsolatos észrevételeiket az 1993. szeptemberi konferencián részletesen kifejtették. Szeretnék elérni, hogy a program konkrétabb legyen, továbbá szeretnék, ha a kis- és középzemek szakképzési tevékenységének támogatása megfelelő teret kapna a programban.

1.7 A Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete (BDA) szakképzéspolitikája

1.7.1 A munkaadók különböző szervezetei

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

BDA a német alkotmányban is rögzített korporatív politikai rendszer egyik fontos pillére.

1.7.2 A munkaadói szövetségek felépítése és funkciói

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

A BDA 4 legfőbb szerve:

a./ Közgyűlés

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

b./ Igazgatóság

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

c./ Elnökség

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

d./ Ügyvezető Iroda

Egy főigazgató, három főigazgatóhelyettes, továbbá igazgatók vezetik a mintegy 150 fős Irodát, mely a napi ügymenetet intézi. A létszám 40 %-a

rendelkezik egyetemi diplomával, főleg közgazdászok és jogászok. Az ügyvezető Iroda 10 osztályból áll:

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

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

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

munkaerőpiac és foglalkoztatáspolitikai;
munkanélküli-biztosítás;
munkaerőközfutvités;
munkaerőpiac-politikai eszközök;
külföldiek;
szakképzés.

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

A BDA-nak, illetve tagszövetségeinek legfőbb tevékenységei:

- tanácsadás és információs, koordinációs szolgáltatás tagjaik részére;
- képviselik és megjelenítik a munkaadók speciális érdekeit
 - a./ a (szövetségi és tartományi) kormányokkal szemben;
 - b./ a Parlamentben;
 - c./ a munkavállalókkal szemben;
 - d./ valamennyi érdeklődő, azaz a közvélemény számára;

e./ a társadalombiztosítás önkormányzataiban;
f./ a munkaügyi bíróságokon;
g./ Nemzetközi szervezetekben (OECD, ILO, EU, stb.).

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

1.7.3 A Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete szakképzéspolitikájának súlypontjai

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

1.7.3.1 A Szakképzési Bizottság munkája

Feltételezhetjük, hogy az évente átlag két bizottsági ülésen azokat a problémákat tárgyalják, amelyek aktuálisan legfontosabbak voltak. 1991-ben a legfőbb téma az akkor még egészen friss eseménynek számító német egyesítés szakképzéspolitikára gyakorolt hatása volt. Foglalkoztak továbbá a szakképzés és az általános képzés egyenértékűségével, a duális képzés zsákutcas jellegének megszüntetésével. Megtárgyalták továbbá a 8 szövetségi szintű munkaadói szövetség közös szakképzéspolitikai állásfoglalását is. (E szervezetek a következők: BDI – a Német Ipar Szövetségi Egyesülete, BDA – a Német Munkaadók Szövetségi Egyesülete, HDE – a Német Kiskereskedők Központi Szövetsége, ZDH – Német Kisiparosok Központi Szövetsége, BDGA – a Német Nagy- és Kiskereskedők Szövetségei Egyesülete, BFB – a Szabadfoglalkozásúak Szövetségi Egyesülete, DBV – Német

Parasztszövetség.) A fentieken kívül ebben az évben területekre került még az idegennyelv-oktatás témája is.

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

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

1.7.3.2 A BDA véleménye a szakmunkásképző iskoláról

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

A bevezetőben megemlítik, hogy a szakmai tudás megszerzéséhez mind nagyobb matematikai, természettudományos és nyelvi követelményekre van szükség. Az iskolák ennek jelenleg nem tudnak megfelelni. Szaktanárihiány

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

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

- Meg kell akadályozni, hogy a továbbiakban is nagy számban maradjanak el órák. Ne csökkenjen se az órák száma, se a minősége. Ez utóbbi feltétele, hogy szaktanárokat alkalmazzanak.

- A tanulás feltételeit javítani kell, például a megfelelő összetételű és létszámú osztályok kialakításával, csökkenteni kell az iskolai bürokratizmust, javítani kell a felszereltséget.

- Biztosítani kell a megfelelő tanárutánpótlást, akiket többek között a gazdaságból is kellene toborozni. Anyagiilag vonzóbbá kell tenni a pályát. Munkanélküli diplomások pedagógiai továbbképzése által is növelhető a megfelelő szakképesítésű tanári kar állománya.

- A szaktanárképzésben és -továbbképzésben növelni kell az üzemi gyakorlat arányát. Meg kell könnyíteni a szociálpedagógiai továbbképzés lehetőségét.

- Az iskola és az üzem jobb együttműködésére van szükség: jobb információáramlásra, munkájuk összehangolására.

- Tovább kell fejleszteni az oktatási és tanulási módszereket.

- Bővíteni kell a követelményekhez nem tartozó, kiegészítő jellegű képzés, pl. a nyelvtanítás kínálatát.

- Javítani kell az idegen nyelvek oktatását. Ehhez ki kell fejleszteni az ehhez az iskolatípushoz alkalmazkodó didaktikai módszereket.

- Az iskolai és üzemi teljesítmények értékelésének közös dokumentálására van szükség.

- A Szövetségi Kormány és a tartományok közös erőfeszítésével kell támogatni a keleti tartományok szakmunkásképző iskoláit.

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

1.7.3.3 A BDA véleménye a szakmunkásképzés üzemi költségeiről

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

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

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

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

1.7.3.4 A BDA véleménye az európai szakképzéspolitikáról és annak korlátairól

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

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

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

- A mobilitás az egységessé váló európai munkaerőpiacon;
- Az idegennyelvoktatás a szakképzésben és a továbbképzésben;

– Külföldi szakmai tapasztalatok szerzése a szakképzés és a továbbképzés során;

– Az európai támogatási programok áttekinthetőségének javítása;

– A határokat átszelő ún. eurorégiók tapasztalatának kiértékelése;

– A munka világában előforduló változások (új technológiák, munkaszervezeti újítások) szakképzésre vonatkoztatható tapasztalatainak kicserélése;

– Tapasztalatcsera a szak(munkás)képzés vonzerejének növelésére tett erőfeszítésekről;

– Egyes hátrányos helyzetű csoportok (pl. fogyatékosok, bevándorlók) cse-reprogramja;

A támogatás eszközei lehetnek:

* A szakmunkástanulók, szaktanárok, továbbképzési oktatók és szak-képzési szakértők cseréje;

* Együttműködés a szakképzéskutatás és a modellkísérletek terén;

* A dokumentációk, információk és tapasztalatok cseréje;

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

1.7.4 A BDA a továbbképzésről

A BDA képzési politikájában a továbbképzés, ha lehet, a többiekénél is nagyobb hangsúllyal szerepel (hiszen ők tagjaknak mint munkaadóknak az érdekeit képviselik). Ezt jelzi az a tény is, hogy erre a területre külön Továbbképzési Bizottságot hoztak létre. Az 1991-es bizottsági üléseken legnagyobb súllyal a keleti tartományok továbbképzési helyzetét tárgyalták. Az 1992-es bizottsági ülésnap témája az ún. "lean production" és "lean management" (kb. termelési és vezetési racionalizálás), valamint ezeknek

továbbképzési igénye volt. Az 1993-as bizottsági munka során először megtárgyalták az Európai Unió továbbképzési kezdeményezéseit, a szakképzéstámogatási törvény módosítását, és a továbbképzési adatbankok szerepét a továbbképzési döntések hatékonyságának emelésében. Egy következő alkalommal a továbbképző tafolyamok minőségének tanúsítása volt napirenden, mely különösen fontos a kis- és középméretű vállalkozások számára, akik nem képesek dolgozók továbbképzését maguk megszervezni, hanem az oktatási piacon kell azt megvásárolják. Ezen az ülésen tárgyalták meg végül a vezetők továbbképzéséről szóló felmérés eredményeit.

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

1.8 A Német Parasztszövetség (DBV) szakképzéspolitikája

1.8.1 A DBV szervezeti rendje

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

Az elnökség alá 30 osztály és 20 szakbizottság tartozik. Az egy, legfeljebb kétszemélyes osztályok politikaterületek és szakmai területek szerint tagozódnak (például van külügyi, piacpolitikai, jogpolitikai, tejjgazdasági és állattenyésztési osztály). A 26. osztály foglalkozik a mezőgazdasági szakképzéssel, a neve: Szakképzési és Szakképzéspolitikai Osztály. 1993 júniusában az osztályt még dr. Heribert Mühl vezette, de már mellette dolgozott utódja, Martin Lambers. Az osztály egyszemélyes. Munkáját a hasonló nevű

szakbizottság támogatja, amelynek elnöke a rajna-pfalzi tartományi parasztszövetség vezetője, N. Schindler. Az ügyvezetői teendőket a szakbizottságban is dr. H. Mühl látta el. A szakbizottság alkalmanként szakértőket von be a munkába. Jelenleg a foglalkoztatott szakértők száma 10 és 20 között mozog. Szakértőként főleg a tartományi szövetségek és kamarák főállású munkatársait foglalkoztatják. Különleges feladatokra speciális munkacsoportokat szerveznek.

A Német Parasztszövetség Bonnbán közös épületben működik a mezőgazdasági kamarával. Nemcsak az épület közös: a szakképzéspolitikát is közösen szervezik, amennyiben dr. Heribert Mühl a kamara ilyen irányú ügyeit perszonálunióban intézte.

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

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

1.8.2 A szakképzéspolitikai súlypontjai

1.8.2.1 A szakképzés és az általános képzés egyenértékűsége

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

1.8.2.2 Az új tartományok mezőgazdasági szakképzéspolitikája

A legnagyobb kihívást a DBV számára is kétségtelenül az új tartományokban kialakult helyzet jelenti. A volt NDK mezőgazdasága szerkezeti változásban van. A termelősövetkezetek leépülnek, a megmaradók pedig nincsenek abban a helyzetben, hogy képzési helyeket teremtsenek. A fiataloknak nincs nagy kedve a válságáztatnak számító mezőgazdaságba menni, ahol sokkal inkább az elbocsátások a jellemzőek, mint a munkaerőpiaci kereslet. Korábban a valódi munkaerőpiaci felvevő kapacitásnál egyébként is jóval nagyobb számban képeztek mezőgazdasági szakembereket. A nyolcadik osztály után nem továbbtanulók képezték a mezőgazdasági szakképzés természetes (és kontraszelektált) alapját. A jelenlegi új, általánosan tízosztályos rendszer végzősei számára egyrészt szélesebb szakmaválaszték kínálkozik, másrészt a demográfiai hullámvölgy miatt egyébként is kevesebb a szakmunkásnak jelentkező. 1992-ben az új tartományokban mindössze 2267 új tanulószereződést kötöttek. A szakmunkásképzés létszámának visszaesése veszélyezteti a ráépülő további iskolafokozatok és az át- és továbbképző infrastruktúra létét is.

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

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

A DBV erősen érdekelt az üzemközi képzési helyek kapacitásának növelésében, viszont nem érdekelt abban, hogy ezek költségeit az üzemek állják. Már 1991-ben kritizálták, hogy túl gyorsan oszlatták fel a mezőgazdasági

szakmunkásképző iskolákat, túlságosan is átmenet nélkül vették át a nyugati országok duális modelljét. Sokkal inkább célszerűnek tartották volna, ha ezen iskolákat át- és továbbképző központokká alakították volna át. Javasolják, hogy az alapképzés utáni specializációt a mezőgazdasági üzemek saját szervezésű szakképzési szövetségeiben oldják meg, amelyeket mind a kamarák, mind a szakmai érdekvédelmi szövetségek szakmai tapasztalataikkal támogathatnak.

1.8.2.3 A mezőgazdász szakma tartalmának megújítása

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

1.8.2.4 A mestervizsga

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

A vizsgában a kognitív tudásról a tevékenységre helyezték a hangsúlyt. Nem szakelméletből és üzeme gazdasági jogi ismeretkből, illetve szakpedagógiai és munkapedagógiai tudásból vizsgáztatnak, hanem azt ellenőrzik, hogy a jelölt képes-e üzemvezetőként vagy szakoktatóként tevékenykedni.

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

1.8.2.5 Finanszírozás

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

1.9 A Német Szakszervezeti Szövetség (DGB) Szakképzéspolitikája

1.9.1 A német szakszervezetek

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

1.9.2 A DGB felépítése, a szakképzési osztály szerkezete

A DGB 1949 óta 16 szakszervezet csúciszerve. A Szövetség és az abban egyesült szakszervezetek demokratikus felépítésűek. A legmagasabb szintű szerv a Szövetségi Kongresszus, ezt 4 évenként hívják össze. További leg-

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

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

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

1.9.3 A DGB-n belüli szakképzéspolitikai-formálási intézményei

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

1.10 A DGB a tripartit intézményekben

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

1.10.1 A DGB oktatás- és szakképzéspolitikájának fő vonásai

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

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

bályi garanciát kívánnak ahhoz, hogy a munkavállalók évente legalább két hét fizetett oktatási szabadságot kapjanak.

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

- pályaorientáció, pályaválasztás, szakképzés és továbbképzés mint az egész életre kiterjedő folyamat;
- a nők hátrányos helyzete, nemek közötti egyenjogúság, pozitív diszkrimináció, a nőkérdés üzemi képviselője;
- kereső és nem kereső tevékenységek, beleértve a családban végzett munkát;
- munkakörülmények és munkafajták;
- gazdasági önállóság, a bértől való függés és a társadalmi hatalom;
- üzemi alkotmány a magán- és állami vállalatoknál
- fiatal munkások és szakmunkástanulók üzemi képviselője, üzemi és személyzeti tanács;
- a munkavállalók érdekképviselője és az együttöntés;
- szakszervezetek, bértárgyalási autonómia, szakszervezeti bizalmiak az üzemben és az igazgatásban;
- magántulajdon és társadalmi (el)kötelezettség, tulajdon és vagyonmegosztás;
- a munka humanizálása, emberhez méltó munkahelyek, racionalizálás, egészség- és munkavédelem;

- a termelés és szolgáltatás fejlődése;
- termelés és fogyasztás, gazdaság és környezetvédelem;
- az európai belpiac, piaci kereslet és kínálat, szociális piacgazdaság;
- a tudomány és a technika társadalmi felelőssége;
- a jövő társadalmi alakítása, minőségi növekedés, munkanélküliség és teljes foglalkoztatottság.

1.10.2 A DGB szakképzéspolitikájának aktuális súlypontjai

1.10.2.1 A szakképzés és az általános képzés egyenértékűsége

A duális rendszer hazai és nemzetközi elismertsége ellenére egyik súlyos hátránya a DGB szerint, hogy zsákutcs jellegű képzési út. A végzetek csak különbözeti vizsgák után juthatnak be a felsőoktatásba, azon belül is első sorban a szakirányú főiskolákra. A gyakorlat azt mutatja, hogy ez az út kevesek számára jelent reális továbblépési lehetőséget. Mivel a felsőfokú intézményben végzetek életésélyei jobbák a többiekénél, a fiatalok iskolaválasztásánál tartós elmozdulás tapasztalható a felsőoktatásba sokkal egyenebb utat jelentő gimnázium és reálisiskola irányába. A duális rendszer iránti lakossági igény csökken, egyes – főleg kézműipari és nehézipari – szakmákban a gazdaság által kínált képzési helyek nagy számban maradnak betöltetlenül, vagy döntően vendégmunkások gyerekei foglalják el ezeket. Ezért a szakszervezetek – amelyek érdekelték a duális rendszer vonzerejének növelésében – olyan megoldásokat javasolnak, melyek a zsákutcs jellegét megszüntetnék, és ezáltal a képzési utat szélesebb lakossági rétegek számára vonzóvá tennék.

A Német Szakszervezeti Szövetség követelése úgy szól, hogy mindazok, akik legalább 3 éves szakképzés után szereztek képzettséget, és további 3 éves szakmai gyakorlattal rendelkeznek, korlátozás és kerülő utak nélkül léphessenek a felsőoktatás bármely ágába. Rendelkezzenek tehát azokkal a jogosítványokkal, amelyek a gimnáziumi érettségizetteket automatikusan megilletik. A politikai alkufolyamatban a DGB valószínűleg ennél keveseb-

bel is beérné, például ha a jogosítványok – legalábbis átmenetileg – csupán szakirányú főiskolába való beiratkozásra szólnának. Ehhez természetesen szükség van a szövetségi és a tartományi felsőoktatási törvények megváltoztatására. (Itt jegyezzük meg, hogy két tartományban a mestervizsgát szereztek 5 éves gyakorlat után érettségi nélkül is hallgatóivá válhatnak a megfelelő szakirányú főiskolának.) A probléma kezeléséhez tartozna még a szakképzésből a felsőoktatásba kerültek intenzív pedagógiai támogatása, és számukra tanácsadó szolgáltatás megszervezése.

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

1.10.2.2 Az új tartományokkal kapcsolatos szakképzéspolitikai

A német egyesítés valamennyi szférát érintő közös jellegzetessége, hogy a korábbi nyugatnémet jogi szabályozást változtatlanul átvette, így a szakképzési törvényt is. A szakszervezet értékelése szerint ezt a tényt mind a szaktanárok, mind a szakmunkástanulók helyzetük romlásaként élték meg. (Ezt

okozhatta vagy felerősíthette az ifjúságot is tömgeiben érintő munkanélküliség.) Sem az érettségit is adó, szakközépiskolai típusú képzés, sem a szaktanárképzés rendje nem fért be a törvényi szabályozásba.

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

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

- A szakképzésben részt nem vevő nyugati üzemek fizessenek (csak meghatározott célra felhasználható) szakképzési adót, melyből egy új, keleti szakképzési alapot kell képezni. Ennek indokál jelölök meg, hogy a nyugati üzemek jelenős haszonra tehetnek szert a mintegy 600 ezer ingázó keleti szakemberből, és az 5-600 ezer áttelepültből. Másik érvük az, hogy nyugaton az ipari és kereskedelmi kamara tagjainak csak harmada vesz részt a szakképzésben.

- Az állami vagyonügynökség által privatizált keleti üzemek továbbra is vegyenek részt a szakképzésben, és ne szüntessék meg az oktatási központokat.

- Legyenek alaposabb regionális foglalkoztatási és végzettségi statisztikák és elemzések.

- Dotálják, és pedagógiaiailag, szakmailag segítsék az üzemen kívüli kiképző helyeket.

- A Szövetségi Munkaügyi Hivatal által eddig folyósított, de most megszűnő dotáció helyettesítéseként szövetségi támogatási program szükséges. Ha az üzemek a saját szükségleteiken felül képeznek ki szakembereket, akkor ennek költségeit igényelhessek vissza.

- A munkaadói szövetségek minden tagja kötelezze magát, hogy a keleten átvett üzemekben saját szervezésben szakmunkásképzést folytassanak.

- A magánszféra által szervezett szakképzésben biztosítani kell a fiatalok hatékony érdekképviseletét.

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

1.10.2.3 A szakszervezetek a decentralizálási törekvések ellen

A Szövetségi Gyűlés és a Szövetségi Tanács közös alkotmányügyi bizottsága a közelmúltban benyújtott egy alkotmánymódosító javaslatcsomagot, amelynek lényege az volt, hogy az eddigi szövetségi szintű hatáskörök egy részét adják át a tartományoknak. A szakszervezet olyanannak interpretálja ezt a változtatást, amely a szövetségi szintű szakképzéspolitikai illetékességet eljelenítékleníti. Szakszervezeti szempontból ez a változtatás nem járulna hozzá ahhoz, hogy Németország mindkét felében hasonló életviszonyok alakuljanak ki. Sokkal inkább a szakképzés eddigi egységes jogi szabályozásának szétforgácsolódásához vezetne és a jogbiztonság megingását idézné elő. Ez nem állna érdekében sem a munkavállalóknak, sem a munkaadókknak, hiszen megszűnne a szövetségi szinten egységes szakképzésnek az az előnye, hogy a munkavállalók helytől és tartománytól függetlenül közel azonos tartalmú képzettséget szerettek. Ha ez az egységesség megszűnne, akkor – úgymond – veszélyeztetve lenne a munkavállalói mobilitás és a továbbképzésben való részvétel egyenlő esélye. Ez a változás végső so-

ron az új tartományok számára volna hátrányos, mert a tartományok fölötti szabályozási-újraelosztási szint kiesne. A DGB szerint csak szövetségi szinten érvényesíthetők a szociálpolitikai, munkaerőpolitikai, szervezetpolitikai és társadalompolitikai megfontolások. A konszenzus-elv eddig bevált, ez fenntartandó és fejlesztendő. A tartományi szabályozások átláthatatlan kuszasága, a még fennmaradó szövetségi jogok, és a jövőben ehhez járuló európai szabályozás a konszenzus-elvnek többlet ártának, mint használnának. Inkább a tartományi illetékességű iskolai kerettanterveket és a szövetségi illetékességű szakképzési tanterveket kellene jobban összehangolni, természetesen a tripartit érdekegyeztetés keretein belül. De amíg a tartományok a szakképzés iskolai részének reformját sem voltak képesek eddig megvalósítani, hogyan lehetne illetékességi körükbe adni még az üzemi képzést is?

1.10.2.4 A hátrányos helyzetűek szakképzésére irányuló politika

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

1.10.2.5 Finanszírozás

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

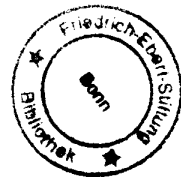
A szakszervezetek úgy vélik, hogy a kollektív finanszírozási rendszerrel jobban lehetne csökkenteni a regionális egyenlőtlenségeket és a konjunktúrától függetlenebbül lehetne szabályozni a kiképzési helyek számát. Megnéne a szakszervezet szerepe az ellenőrzésben, sőt részt vennének a források elosztásában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

1.10.2.6 Strukturális ellentmondások, minőség

A szakszervezetek kifogásolják, hogy:

- nincs elegendő kiképzési hely az igazgatási és kereskedelmi szakmákban;

- nem sikerült eléggé vonzóvá tenni az ipari szakmákat a nők számára, s ezáltal az esélyegyenlőséget biztosítani;



– a tanulók kétharmada olyan kis- és középvüzetben szerzi szakmai gyakorlatát, ahol a képzést követően nem tudják őket kellő számban alkalmazni;

– az éptőipar kivételével nincs elég üzemi kiképzési hely, amely az üzemi képzés minőségi hiányait kiegyenlítené;

– a hagyományos nagyüzemi képzési helyeket és a szakoktatási státuszokat leépítik (pl. az autópárhban);

– továbbra is képeznek szakmunkásokat ún. alacsony elméleti igényű, rövidített képzési idejű szakmákban. Ehelyett javasolják, hogy ezeket szüntessék meg, vagy emeljék fel képzési szintjüket és idejüket.

1.10.3 A Szakmai Továbbképzési Kft. – Berufsbildungswerk GmbH – (bfw)

A Német Szakszervezetek Szövetsége 1953 decemberében – egy bank és két vagyongazdálkodó társaság tőkeerős részvételével – továbbképzési kft.-t alapított. A vállalkozás 1992-es forgalma 241 millió német márka. A Szakmai Továbbképzési kft. olyan közhasznú oktatási vállalkozás, mely kizárólag az alapító okiratban is rögzített, (tovább)képzési tevékenységet folytathat, más vállalkozásba nem foghat. A kft. 1990-ben és 1991-ben két 100 %-os tulajdonú berlini székhelyű leányvállalatot hozott létre, melyek az új tartományokra koncentrálnak tevékenységüket. Ezek forgalma együttesen további 75 millió márkára nőtt. A három intézmény, mely egész Németországot behálózva működik, közel 3.000 főállású alkalmazottat foglalkoztat, s az adott évben 360 képzési helyen 4.000-nél több tanfolyamot bonyolított le 77.000 fő számára. A tanfolyamok elsődleges finanszírozója a Szövetségi Munkaügyi Intézet (BAA – Bundesanstalt für Arbeit), melynek Bonnban meghatározott pénzügyi helyzetétől a Szakmai Továbbképzési kft. is erősen függ. Az 1993-ra a BAA számára jóváhagyott költségvetés az előző évihez képest 21 %-os, 3,7 mrd márkás csökkenést mutatott, ami közvetett módon a DGB képzési vállalatát is érzékenyen érintette.

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

1.11 A Kereskedelmi, Banki és Biztosítói Dolgozók Szakszervezete (HBV)

1.11.1 A szakszervezet támogatottsága, működési területe, felépítése

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

A düsseldorfi központ munkáját 30 referenciaterrületre osztották fel. Ezek közül 6-nak van bértarifatárgyalási jogosítványa (kiskereskedelem, nagykereskedelem, bank, biztosító, takarékpénztár, szolgáltatás), melyek tárgyalópartnerei többek között a Német Kiskereskedők Szövetsége, a Magánbankok Munkaadói Szövetsége, a Biztosítótársaságok Munkaadói Szövetsége, a

Német Takarékpénztárak Szövetsége. A 30 referenciatérület egyike a Szakképzés, mely 1989-ig egy, azóta két főből áll. Munkájuk jellege stratégiai, politikaformáló, operatív feladatokat nem látnak el.

1.11.2 A szakképzéspolitikai súlypontjai

1.11.2.1 Szakmamegújítás

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

1.11.2.1.1 Szakmamegújítás a kiskereskedelemben

A változtatásra irányuló első szakszervezeti kezdeményezések a hetvenes évek elejére nyúlnak vissza. Mintegy tízéves egyezkedés után, 1987-ben született meg az új kiskereskedelmi eladói szakma. A kompromisszum része volt, hogy az addigi igénytelenebb, 2 éves eladói szakmát pár évig még fenntartják. További többéves tárgyalás után a HBV és a HDE 1991-ben megegyezett abban, hogy egy második hároméves kereskedelmi szakmát is

bevezetnek. Ennek szabályozása 1994-ben vagy 1995-ben fog életbe lépni, amivel egyidőben megszűnik a kétéves kiskereskedelmi képzés.

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

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

A szakszervezet a megkötött kompromisszum eredményeit a következőkben látja:

a. a kétszintű, az alsó szintet végzők számára szakútcát jelentő képzést felváltotta az egységes, nagyobb perspektívát nyújtó 3 éves képzés.

b. Elsőfőben kötelező az üzemek számára jogilag is részletes tantervet készíteni.

c. Az új szakmák tartalmába belefoglalták a kiskereskedelem eddig hiányzó olyan kérdéseit, mint a vevőszolgálat, választékkialakítás, minőség-biztosítás, termékinformáció.

d. Az áruismeretet először szabályozták átfogóan és jogilag kötelezően.

e. A képzés homlokerében nem az eladói, hanem a kereskedői tevékenység áll.

f. Az informatikai képzést nem az adott speciális rendszerre alapozva tanítják.

g. A buktató tantárgyakat megszüntették.

h. A korábbi három helyett csak két vizsga van.

i. A szóbeli, ismeretellenőrző vizsgák helyett tevékenykedtető, problémamegoldásra orientált vizsgáztatást vezettek be.

j. Kötelezővé vált a környezetvédelmi oktatás.

k. A szociális kompetencia fejlesztésével, munkaszervezési, üzemgondasági ismeretek átadásával a dolgozók fokozott mértékben lesznek képesek az üzempolitikába való beleszólásra.

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

– A pályázók kapjanak objektív és részletes információt a hároméves szakmákról, a karrierlehetőségekről, a továbbképzésről és a keresetekről.

– A lányok, a kistelepülésekről jövők, a vendégmunkásyerekek és az alapskolát végzettek ne kerüljenek hátrányba a pályázatok elbírálásakor.

– A HBV ellenzi tesztek alkalmazását is a felvételtkor.

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

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

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

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

Az üzemi tanácsok és a szakszervezet képviselőinek minden vonalon támogatniuk kell a hároméves képzési formákat. Olyan kollektív szerződéseket kell kötni, amelyekben a megújított szakma bevezetését biztosítják, és hároméves tanulószerveződések szerepelnek bennük. A szakszervezet aktivistái

figyeljék a képzési terveket és ügyeljenek annak betartására. Lehetőség szerint segítsék az üzem és az iskola együttműködési lehetőségeit. A vizsgázatok számára a HBV külön szemináriumokat szervez.

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

Amíg a kiskereskedelmi eladói szakma súlypontja az eladás és a tanácsadás, addig az új szakmában az áru- és adatforgalom irányítása és ellenőrzése áll a középpontban. Ezért az új szakma elnevezése kiskereskedelmi ügyintéző.

Mivel a két éves képzés most már ténylegesen megszűnik, ezért a gyengébb tanulási képességű fiatalok eredményes továbbhaladásához szükséges intézkedéseket – didaktikai innovációk, tanár továbbképzés, technikai felszereltség – is tervbe kell venni.

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

1.11.2.1.2 Szakmamegújítás a biztosítói szakmában

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

- A pénzügyi szolgáltatás kínálata és fajtái az utóbbi időben megváltoztak.

- A biztosítás nemzetközi üzletgá vált, ez egyebek mellett tömegesebben igényli az idegen nyelvű kommunikációt.

- Megnőtt az ügyfélszolgálat és a marketing szerepe.

- Az új kommunikációs technikák elterjedtek.

- A fogyasztóvédelem és a környezetvédelem egyre fontosabb szempontokká váltak.

- A dolgozók beleszólási lehetősége is nőtt az elmúlt időben, ez speciális képességeket és speciális ismereteket is igényel.

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

1. 1988-ban és a rákövetkező időben a munkaadók azzal utasították vissza a javaslatokat, hogy a jelenlegi szabályozás is megfelelő rugalmasságot biztosít.

2. 1991-ben a siker azon múltott, hogy a munkaadók egyoldalúan nem tartották be a konszenzus-elv iránti szabályát.

3. A munkaadók mindezt csak néhány módosítást javasoltak, ugyanakkor a szakszervezet teljes szerkezeti átalakítást (újraszabályozást) akar.

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

1.11.2.1.3 Szakmamegújítás a bankszakmában

A jelenlegi szakmaprofil hároméves képzési időt ír elő. Mivel azonban a bankszakmában 1989-ben 59 %-ot, a takarékpénztárakban 73 %-ot tett ki az érettségivel rendelkező szakmunkástanulók aránya, emiatt a képzési időt 2-

2,5 évre rövidítik le. A szakszervezet szerint viszont a gazdasági és technikai változások miatt problematikusá válik a képzési idő szűkítése. Ez abból is kiderül, hogy a szakképzettség elnyerése után a frissen végzetek jelentős része nem kerül önálló munkakörbe, hanem további begyakorlatható, rutin-szerző időszakra kényszerülnek. Sétélmezik is, hogy e magas presztizsű szakmában rövidebb a kiképzési idő, mint például a fémiparban. A szakszervezet a banki képzés reformjában egy általános hároméves képzésből indul ki, hiszen egyrészt előtérbe kerülnek a komplex pénzügyi tevékenységek és az új információs technikák, másrészt az egyoldalú kognitív ismeretközlés helyett az időigényes, tevékenykedtető módszerek bevezetése válik szükségessé. A tartalmaknak pedig ahhoz kell igazodniuk, hogy a banki munka az egyszerű ügyintézői tevékenységtől elmozdul a szakalkalmazotti tevékenységek (tanácsadás, ügyfélszolgálat) felé. Itt is szükségesnek ítélik az adott munkahelyre vonatkozó ismeretek alapos elsajátítását, amely mind a politikai beleszólás, mind az egyéni karrier alakítása tekintetében kulcsjelentőségű. Mindezek alapján a banki ügyintéző szakma megújítását is idő-szerűnek tartják.

1.11.2.2 Egyéb tananyagtartalmi és didaktikai kérdések

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

A szakszervezet didaktikai javaslatainak központjában a következők állnak:

- A merev tantárgyi rendszer helyett fokozatosan át kell térni a tartalmi modulokon alapuló tananyagszervezésre.

- A frontális, ismeretközlő oktatás helyett a tevékenykedtető, problémamegoldó megközelítés kerüljön előtérbe. Ehhez kapcsolódik, hogy a számonkérésben is elmozdulásra van szükség az ismeretfelmérő tesztekől a folyamatos tevékenységellenőrzésre.

- Mindezeknek komplex terepe lehet az úgynevezett tanirada és tanbolt, amelyekben a valóságos folyamatokat szimulálják, és amelyekben tényleges üzletmenet és kereskedelmi tevékenység folyik.

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

- Kritikusan meg kell vizsgálni a saját munkahelyet a lehetséges környezetvédelmi károk szempontjából. Foglalkozni kell a károk elkerülésének lehetséges alternatíváival.

- A szolgáltatások, termékek, áruk beszerzésének, raktározásának, és eladásának környezetvédelmi szempontjait is érinteni kell. Képessé kell tenni a tanulókat arra, hogy felismerjék az ökológiai szempontokat az egész rendszerben.

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

A környezetvédelmi tudásszintet a szakszervezet szerint nem tesztekkel, hanem gyakorlati tevékenységgel és a szakirodalomban való tájékozódás képességével lehet csak lemérni. Nem egy helyes megoldást kell ugyanis ál-

talában megkeresni, hanem megoldási alternatívák felmutatásának képessége a fő cél. Mindez összhangban van azzal, hogy a tesztek szerepe a tudásellenőrzésnél, vizsgáztatásnál általában is vissza kell szoruljon, és a problémamegoldásnak, a mesterdarab elkészítésének kell előtérbe kerülniük.

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

1.11.2.3 Az új tartományok

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

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

1.11.2.4 Továbbképzés

A HBV-nak a bérpolitika, a rövidebb munkaidőért és a jobb munkakörülményekért folytatott harc mellett az egész életen át tartó tanulás, az általános, politikai és szakmai képzés és továbbképzés támogatása a fő célkitűzése.

Olyan továbbképzési intézkedéseket szeretnének látni, amelyek nem csak a rövidtávú üzemi szükségleteket elégítik ki, hanem a munkavállalók képzési érdekeltiségéből indulnak ki, és amelyek hosszú távon is perspektívát nyújtanak az adott foglalkozási területen. Konkrétan a kiskereskedelmi továbbképzésben azt szeretnék, hogy:

- kivétel nélkül minden munkavállaló (beleértve a részmunkaidőben foglalkoztatottakat is) vehessen részt az át- és továbbképzésben, ez ne csak egy elit réteg privilégiuma legyen;

- a továbbképzés legyen érdekfeszítő, a felnőttek igényeihez alkalmazkodó, és gyakorlatorientált;

- segítse elő a döntési és beleszólási képességek fejlődését, a munkával való elégedettséget és az önbecsülést.

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

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

Célkitűzéseik közé tartozik, hogy minden foglalkoztatott évente továbbképzésben vehessen részt. Ez legyen érvényes az anyasági segélyen lévő nők esetében is. Az át- és továbbképzést általában a rendes munkaidő alatt kell lebonyolítani. Ha a munkaidőn kívül szervezik a továbbképzést, ezt szabadsággal kell kompenzálni. A képzésben résztvevők helyettesítéséről a munkaadóknak kell gondoskodni. Az át- és továbbképzés költségei a munkaadót terheljék. Ha a dolgozó kilép a munkahelyről, a munkaadó nem léphet fel a korábbi továbbképzési költségekre hivatkozva kártérítési igényvel. Minden tanfolyam elvégzéséről kapjanak a dolgozók bizonyítványt. Az át- és továbbképzések szervezése egyéni továbbképzési tervekhez kell igazodjon.

A tartalmi súlypontoknak a következőket javasolják:

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

2 A MAGYAR HELYZET

2.1 Társadalmi partnerség Magyarországon

2.1.1 A múlt

A klasszikus tervutasításos időszak (1948-1968)

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

A "mechanizmus-reform" utáni időszak (1968-1988)

a. "Első" gazdaság

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

A rendszer lényege az a deklarált vállalati önállóság volt, ami nem jelentett valódi önállóságot. A terv és a piac egyaránt imitált volt, s így a kialakult – s egyben folytonosan alakuló – informális játékszabályoknak volt meghatározó fontossága, amely rendszeresen "felülülötötte" az éppen érvényes (s természetesen bármikor megváltoztatható) rendelkezéseket. S ez nemcsak az állam-vállalat, kétségtelenül meghatározó viszonylatban igaz, hanem a tri-

umvirátus leggyengébb tagját, a szakszervezeteket illetően is. (Az állampárt valóságos szerepének értelmezéséhez elegendő a hatalom megkérdőjelezhetetlenségére, mint a rendszer alkotmányban is rögzített alapelveire, valamint a politikának a gazdaság feletti primátusa nyílt elvállalására utalni.)

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

A fentiek előrebocsátásával az alábbiakban a piacgazdaságokban elkülönülő három szereplőről külön is jelzünk néhány jellegzeteséget.

Állam

Helyzetének sajátosságát az határozza meg, hogy egyszerre szabályozó, valamint a vállalatok és intézmények túlnyomó többségének monopol-tulajdonosa. Ez valójában egyszerre növeli és szűkíti hatókörét, minthogy a két funkció öhatatlanul folyamatosan ellentmondásba kerül egymással. Ezek az ellentmondások a rendszer sajátosságainak megfelelően elvben erőszakosan és egyoldalúan átvághatóak. A gyakorlatban ezen a téren is az érdekeszámításos működésmód ígéri a problémák folyamatos kezelhetősége szempontjából a legjobb modus vivendit.

Az államot most már a kormányra redukálva a következő, kissé sematikus felosztást érdemes alkalmazni. A szabályozó funkciót elvileg a funkcionális tárcák, a tulajdonosit az ágazatiak gyakorolták. A közvetett irányítási rendszerben a funkcionális tárcák voltak inkább a "helyükön", s ezáltal mind erősebb pozícióban. (Természetesen ezáltal számos, alaprendeltetésűtől

független funkciót is felszítvak, ami számos működési zavar forrásává vált.) Az ágazati minisztériumok nemhogy tervkészítésre nem voltak kötelezve, de ez formálisan nem is volt legális. Viszont formálisan ők voltak a vállalati felsővezetés kinevezői, munkáltatói. Így nem legális terveik érvényesítéséhez számos informális eszközök volt, amelyért cserébe a hozzájuk tartozó vállalatok kijárójának szerepét kellett elvállalniuk. Tehát az ágazatok nem annyira szabályokat követő állami irányító szervek, mint lobby csoportok tevékenykedtek. S ha egy ágazaton belül több versenyző lobby volt, akkor a tárcán belül háttérbe szorulókká arra érezték késztetést, hogy "külső" támogató után nézzenek. Az országos jelentőségű nagyvállalatokat illetően még bonyolultabb volt a helyzet. Ezek vezetői – pártfunkciójuktól sem függetlenül – befolyásosabbak lehettek a szaktárcáknál. Kapcsolati hálójuk egyaránt mutatott fontos vertikális és horizontális elemeket.

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

Mindez ahhoz vezetett, hogy az állandóan változó "szabályozók" hatásait előre csak igen rossz hatásokkal lehetett kalkulálni. Így az újraszabályozásért nem csak a pillanatnyi vesztesek, hanem maguk a szabályozók kitervelei is szinte azonnal megindították a harcot. A szabályozó-alku labirintusa újra meg újra kiváltotta a "kezi vezérlés" szükségességének hirtetését, illetve az erre irányuló – gyakran sikeres – törekvéseket.

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

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

Munkáltatók

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

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

A szabályozóalku körülményei között egy ennél sokkal érdekesebb gazdasági-társadalmi fejlemény is jelentkezett. Az OT Tervgazdasági Intézetében az 1970-es évek végén sor került egy olyan kutatásra, amely a vállalatok működését kívánta matematikailag modellálni. Kiinduló hipotézisnek azt választotta, hogy a vállalat legfontosabb célja az általa fizetett bérek maximalizálása. A vizsgálat a hipotézist egyértelműen bizonyította: az ada-

tokon alapuló függvények igen jól illeszkedtek a modellhez. Vagyis igazolódott, hogy a vállalat legfontosabb törekvése egyik költségelemének maximalizálása volt! Ez mindenképpen magyarázatra szorul. A következő alfejezetből meg kell előlegezni, hogy ez nem a foglalkoztatottak kollektív nyomásgyakorlásának eredménye volt. Kétségtelenül szerepet játszott benne az általános munkaerőhiány és a vállalatok belső szervezetlensége. A vállalati vezetés akkor tudott biztonsággal átkerülni a kritikus helyzeteken, ha relatív munkaerőpiaci helyzete jó volt, alkalmazottai pedig lojálisak. Ezt a béremeléssel lehetett kivívni. Hozzá tartozik a magyarázathoz, hogy a bérek már csak azért sem volt érdemes takarékoskodni, mert a képződő nyereséget úgyszólamint centralizálták volna, tehát a vállalat nem rendelkezhetett felette. További ok, hogy bár a vezetői bére és jutalmazása nem volt közvetlenül összekapcsolva az alkalmazottakéval, lazább összefüggés mégis fennállt. (Nem beszélve a magas vezetői keresetek helyi fogadtatása és a bérezés kapcsolatáról.) Még fontosabb azonban, hogy a vállalat bérfizetési pozíciója a szabályozóalku része volt, sőt sikerességének mintegy szintetikus mutatójaként szolgált. Így a vállalati vezetés számára méltán volt presztizskérdésnek tekinthető.

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

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

Szakszervezetek

A foglalkoztatottak szinte teljes köre szakszervezeti tag volt. A tagdíj egyes nyugateurópai országok egyházadójával rokon szerepet töltött be, s nagy-

ságrendje is ahhoz volt hasonló. Tehát a tagsági viszony a lojalitás kötelező kódja volt, nem pedig aktív érdekvédelmi gesztus. Inkább bizonyos bonuszokhoz jutás volt összekötve a szakszervezetekkel (pl. üdülési lehetőség), mint a bér, ám az állam és a szakszervezet még ezeknél is meglehetősen egybefolyt a forrás és a jogosultság tekintetében.

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

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

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

b. Második gazdaság

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

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

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

2.1.2 A jelen (1989-1994)

a. "Első" gazdaság

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

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

Az átmenetnek (a "szocialista piacgazdaságba") ez az intencionált forgatókönyve a korábbi, színpalak mögötti akciókkal, iszapbirkózással számolható, mint a nagy, formális szervezetek közötti tárgyalásokkal, tartós érvényű egyezményekkel. Az állampárton belüli elhúzódo vajúdás alatt a rendszertől nyíltan függetlenedő csoportok, szervezetek csíráztak ki. Jellemző módon elsőként szakszervezeti formában vállalták el a nyílt alternatívát, ez látszott – talán nem függetlenül a lengyel reminiscenciáktól – a politikai kihívás akkor elfogadható formájának.

Ebben az időszakban, tehát 1989-ben az átalakulás egyik lehetőségének látszott az, hogy a rendszer korporatista konstrukció felé haladjon. Ez a háromoldalú, nyílttá váló tárgyalások rendszerét célozta meg, mintegy

"modellváltásként". Ezeknek az elképzeléseknek köszönheti létrejöttét az Érdekegyeztető Tanács.

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

Ha lényegében mindeddig egységes periódusról, átmeneti korszakról beszélünk, akkor értelmezési keretünket bizonyos pontokon egyértelművé kell tenni. A politikai mellett a gazdasági rendszerváltás egy nézőpontból viszonylag gyorsan végbement. Az államszocializmus, s vele az állami tulajdon monopóliuma megdőlt. A szocializmus lényegét jelentő hiánygazdaság megszűnt, s helyére keresletkorlátos gazdaság lépett. Nem alakult azonban ki – még a kéréteit tekintve sem – fejlett piacgazdaság. Az állami tulajdon aránya változatlanul igen nagy, s piaci veszteségeinek számottevő részét a tulajdonos állam még mindig finanszírozza. A legális jövedelmeknek nemzetközileg szokatlanul nagy részét a költségvetés elvonja, de ennek ellenére krónikus a költségvetési és – a korábbi adósságoktól nem függetlenül – a folyó fizetési mérleg hiánya. A nemzeti valuta a lakosság számára nem konvertibilis.

Ebből a helyzetből egyaránt lehet továbblépni a "tisztta" piacgazdaság irányába, amelyhez az Európai Unió társult tagjaként itthon és külföldön min-

den hivatalos deklaráció szerint egyértelmű út vezet, de meg is lehet redelni, s ez elkanyarodás jelent. Ez az elkanyarodás rokon helyzetet teremthet olyan, a harmadik világból ismert szituációkkal, ahol a nemzetközi gazdasági kapcsolatok lényegében piaciak, a belgazdaság viszont államközpon-túan feudális vonásokkal terhelt. Az aggály természetesen nem elsősorban a korábbi, még kevésbé a jelenlegi kormány szándékaiból ered. Ha a nyugat-európai integráció előrehalad, s eldönti, hogy Közép-Európát be akarja fo-gadni, akkor erre sor is fog kerülni. A magyar politika felelőssége abban áll, hogy nem teremtsen olyan visszafordíthatatlan helyzetet, amely a nyugat-euró-paitól eltérő minden más fejleményt kizár. Ezért végső soron még mindig az 1989-cel kezdődő köztes időszakban vagyunk, ahol számos, a rendszer lényegét érintő alapkérdés még nem dőlt el. A továbbiakban e szakasz "szociális partnereinek" sajátosságait próbáljuk jellemezni.

Állam

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

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

A politikai elköteleződés hiánya három különböző tényezőre vezethető vissza. Az egyik, hogy a kormányerőkön belül négy éven át nem volt kon-szenzus (s kérdés, hogy ma van-e) az állam tartós gazdasági szerepvállalá-sának mértékéről és eszköztáráról. A másik tényező az, hogy a kialakuló magántulajdonosi szerkezettel, annak összetételével kapcsolatban voltak markáns politikai preferenciák, de ezt nem mérték teljes egészében nyilván-

nosan vállalni. Végül a túl gyors változásnak mindenekelőtt a tömeges mondanélküliséggel járó sokkjának lehetséges társadalmi következményei-től rettennek vissza. Mindez a korábbi állami vagyon tetemes értékesztésé-hez, s a hasonló természetű átmenet útját járó versenytársakkal szembeni induló előny elvesztéséhez vezetett.

A fenti politikai bizonytalankodás mindenekelőtt a törvényi és jogszabályi keretek kialakításának lassúságában, következetlenségeiben, s az áttekinthe-tőségtől való ödzkodásban érhető tetten. Ugyanerről vall a szervezetek és hatáskörök gyakori átszabása, amelyben csak az átláthatóság hiánya volt ál-landó.

A privatizációs folyamat elhúzódása azzal a kellően nem tudatosított követ-kezménnyel is járt, hogy a születő jogállam törvényi, adózási stb. rendelkezé-sei egyaránt tartósan vonatkoznak a magánszférára és az – elvben gyors-an, vagy ellenkezőleg, egyáltalán nem privatizálандó – állami tulajdonra, lévén az egész gazdaság kinyilvánítottan "piacgazdaság". Könnyű azonban belátni, hogy az állami kézben maradt termelő és szolgáltató vállalatoktól ugyanúgy képtelenség tisztán piaci működési logikát feltételezni, mint ahogy reménytelen volt a piac sikeres szimulálása az államszocializmus kö-rülményei között. Így a szabályozás normatívitása csak fikció lehet.

A felbomló államszocializmus időszakában úgy tűnt, hogy a vállalatok felső vezetése perspektívája elsődlegesen az ún. spontán privatizáció. Ez lehetővé tette számára hogy az általa ismert nemzetközi terepről szerezzen magának új tulajdonost, miközben az államot vételárhoz juttatja. Nem is kell ez eset-ben véka alá rejtetni, hogy a menedzsmentet saját érdekei mozgatják. Fela-data azonban, hogy a többi érdekelt felet, így az államot, a korábban vállala-tati tanácsban képviselt foglalkoztatottakat, valamint az új tulajdonost egya-ránt érdekeltté tegye a tranzakcióban. Az világos, hogy a menedzsment a spontán privatizáció során inkább az új, mint a régi tulajdonoshoz húz, s hogy a saját érdekeit is elsősorban a korábbi tulajdonos terhére tudja érve-nyesíteni. Nem valószínű azonban, hogy komoly szándékú, hosszabb pers-pektívában gondolkodó vevő díjazná azt a menedzsmentet, amelyik gátál-salánul játssza ki régi gazdját, mert ez a magatartás üzleti szempontból az új tulajdonosnak sem tűnhet megbízhatónak. Más a helyzet, ha a vevő sem szolid, vagy ha nem a régi vállalat egésze, hanem annak pl. kft.-be vitt "csemegéi" kerülnek spontán privatizációra. Ezen az elvben evidensnk

tűnő kereten belül lehetett volna a tulajdonosi érdek hatékonyabb érvényesítésére eszközöket keresni. E helyett a rendszerváltás kormánya lejáratta az addigi privatizációs folyamatot, és egyben gyorsan elindított egy mérkőzés-sorozatot a vállalati menedzsment politikai lojalitásának elérése érdekében. Ebben egyaránt próbálkoztak történni arra, hogy az ún. vállalati tanácsok maguk hajtsanak végre személycseréket, valamint nagy sajtóvisszhangot kiváltó leváltásokra is sor került a tulajdonos jogán. A korábban elfogadott átalakulási törvényt érvényben hagyták, de a vele való élest a kormányzat gyakran rosszallta, sőt vissza is csináltatta, ha nem találkozott tetszésével a konkrét tranzakció. (Ez jogbizonytalansággal, a komolyabb külföldi érdeklődők elriasztásával járt.) Később a a vállalatok kilépése a közvetlen állami irányítás alól kötelezővé vált, hogy így a participáció bizonyos elemét képviselő renitenskedő vállalati tanácsoktól intézményesen meg lehessen szabadulni. Egyben "felfedezték", hogy az igazgatói tanácsokba, felügyelő bizottságokba delegált káderek révén az "elvárásokat", adott esetben a kézi vezérést érvényesíteni lehet a vállalat tevékenységében. Így a korábbi gazdaságirányítás számos jellegzetessége visszaállítható volt, jóllehet annak valóban közgazdasági elemei: a hiánygazdaság és a KGST kereskedelem kormányközi koordinációja megszűntek.

Az állami szabályozás egyik központi eleme a szabályozás rendszeressé tételének elmaradása volt. A tiszta viszonyok hiánya ugyanis biztosítja az állam számára mind a folyamatosság valamilyen mértékét, mind a beavatkozások lehetőségét, mind a felelősség alóli kibújtás játéktérét. Így – többek között – semmi sem történt a korábban kezdődő, s a gazdasági visszaeséssel egyre terjedő "körbetartozás" felszámolásának átfogó rendezésére. Vagyis az állam változatlan indirekt gazdaságirányító eszközrendszerének kulcs szerepbe került az a három nagy kereskedelmi bank, amely az MNB színyai alatt született, s örökölte meg annak teljes rossz hitelállományát. Igaz, hogy az állami tulajdonban lévő bankokkal az állam rengeteg "piszkos munkát" elvégeztethetett, amiért formálisan nem kellett vállalnia a felelősséget. Ennek ára azonban a vállalatok és bankok felelőtlen gazdálkodása volt, melyet a költségvetésnek kellett bankkonszolidáció címén újra és újra megfizetni. Ez gyakorlatilag a szocialista vállalati magatartás továbbélését eredményezte (költségérzékletlenség, vagyonfelélés, túlfoglalkoztatás, a tulajdonos számára áttekinthetetlen belső viszonyok). Továbbá a befektetők számára elviselhetetlenül magas hitelkamatszint is a korábbi állapotok

szükségképpen konzerválója lett e miatt a kormánypolitika miatt. Ilyen körülmények között a tözsde sem válhatott a privatizáció számottevő színhelyévé. Miután az állam vezényelte privatizációs folyamat részben elakadt, részben a támadások keresztüztübe került a politikai klientúrának adott kedvezmények és a korrupciós vádák miatt, egy idő után ennek a kormánynak is rá kellett fanyalodni a spontán privatizációnak a tetszhalálból való felélesztésére. Ám ez immár nem lehet domináns forma.

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

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

Az állam, mint "szociális partner" tehát mindeddig nem volt egységes egészként kezelhető. Ez részben a szabályozói és a tulajdonosi szerepeknek kettősségéből következik, amelynek csak leglátványosabb csúcsa a privatizációs folyamat. A konzervatív kormánynak nem volt egységes gazdaságpolitikája. (Kérdés, hogy a szociálliberalizmus lesz-e.) A korábbi kabinetet kezdettől fogva szándékosan úgy toborozták, hogy gazdasági kulcspozícióiba – amelyeknek neve, feladatmegosztása többször is változott – egymástól homlokegyenest eltérő gazdaságfilozófiai hirdető szakemberek kerültek. Ez részben ugyan magyarázható azzal, hogy a kormánykoalíció parlamenti bázisa is rendkívül vegyes összetételű volt, s így a markánsan más elképzelések kisebbségbe kerülhettek volna a kormánytáboron belül. Ám a magyarázat alighanem a folyamatos működőképesség és a tartós állami befolyás ket-

tós abszolút elsődlegessége az áttekinthetetlenség és kiszámíthatatlanság eszköztára segítségével. Ezen túlmenően a konzervatív kormány azt is elvállalta, hogy a kárpótlás és "kistulajdonosokat" segítő programok tekintetében a gazdasági racionalitást alárendeli a politikai értékválasztásnak.

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

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

Munkáltatók, vállalkozók

Az állami cégek kilátásai szinte minden fontos szempontból kilátástalanok minden eddigi átalakulásuk ellenére: jövőendő tulajdoni státusz, szervezeti forma, méret, élettartam. De a privatizált, vagy magántulajdonként létrejött cégek nagy része is ugyanabban a gazdasági környezetben működik, mint a ma még többséget képező állami szféra. Így sok tekintetben horizontálisan és vertikálisan azzal kapcsolódnak össze. Míg az állami kézen lévő vállalatok menedzsmentje számára inkább a fennmaradás valamilyen formája az első számú prioritás, a magántulajdonúak csak profitlogikában működhetnek, ha nem is mindig azonnal értelemben. (Sajátos keveréke a kettőnek az a kft. vagy egyéb formájú magánvállalkozás, amelyek az anyavállalatból hozadt ki, de sem személyi, sem szervezeti tekintetben nem vágta el a hozzá fűződő szálakat.)

A gazdasági szereplők között a társadalmi partnerség nézőpontjából joggal tekinthetünk el a "fantomcégektől" és egyéb, a jogszabályok kijátszására alakult gazdasági egységektől, minthogy ezek részben nem is keresnek intézményes érdekképviseletet, részben a foglalkoztatásban nincs számottevő

szerepük. A második gazdaság áttekintése során azonban létükre még visszatérünk.

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

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

A magánvállalatok "krémjét" a külföldi tulajdonú nagyvállalatok alkotják. Ezek számottevő része valamilyen jogi konstrukció keretében multinacionális cég birtokában van. Méretüknél, gazdaságpolitikai súlyuknál fogva gyakran képesek voltak az állammal valamilyen különalkut kötni. Ezzel ők is

részben megkerülhetik a normativitást. E mellett ki tudják használni a vállalatbirtoklalon belüli áru- és költségmozgatást is kedvezőbb nyereségrátájuk érdekében. Jellemző, hogy az idő előrehaladtával Magyarországra egyre kevésbé privatizáció révén jönnek be: célszerűbb elkerülni az időhúzást, a jogszabálydzsungelt, a korrupciót és a korábbi foglalkoztatottakkal való bajlódást. Így inkább a "zöldmezős beruházás" formáját választják vagy valószínűsítik, hogy a korábbi magyar vállalatok fokozatos beolvadásával. Bár a külföldi kézen lévő nagyvállalatok között jelentős érdekkülönbségek mutatkoznak annak függvényében, hogy termelésük milyen hányada készül magyar piacra, kialakult közöttük egy klubszerűnek nevezhető együttműködés. Időről időre közlik a kormányval gazdaságpolitikai, szabályozási igényeiket, amelyre a kormány érthető okokból nagyon is figyel. Sajátosnak tekinthető a külföldi tulajdonú cégek bérpolitikája is. Noha ezekről nem feltételezhető a gazdaságossági szempontok mellőzése, sem pedig öncélú munkásbarát beállítódás, átlagosan az összehasonlítható állami bérek másfélszeresét fizetik ki. Nyilván ennyi a reális piaci ára ma Magyarországon a létszámfoglalás nélkül, s a második gazdaság lehetőségeiről lemondó munkavégzésnek.

A többi magáncég és a kisvállalkozás – az állami vállalatokhoz hasonlóan – valamilyen mértékben rákényszerül a nem piacgazdasági logikájú akrobatika gyakorlására. Gazdasági előnyöket ugyanis ez a szféra nem szerezhet olyan formákban, amelyek mások számára precedensként szolgálnának. Tehát nekik is érdekük, hogy amit esetleg mégis kicsikarnak, az titokban maradjon. Érdekeltek továbbá abban, hogy mennél több tevékenységüknek, bevételüknek ne maradjon dokumentált nyoma. Ez a szféra nem egy esetben félig-meddig állap a később tárgyalandó második gazdaságra jellemző trükkök világába is. Ugyanakkor nemhogy tulajdonosként "osztályharcot" folytatna alkalmazottaival, egyenesen folytatja a szocialista vállalatok gyakorlatát. Ennek fényes bizonyítéka az, hogy amikor 1994-ben a bankonkollektív hatásként csökkent a pénzügyi prés az állami vállalatok szférájában, minden közgazdasági alap nélkül egycsapásra az inflációt meghaladó mértékben adtak foglalkoztatottjaiknak többletet.

Jól illeszkedik ehhez a képhez az a hivatalosan is elismert tény, hogy az állam statisztikai rendszere, amely a régi tulajdonviszonyokra, szervezetekre

volt felépítve, romokban van. A különböző forrásokból származó információk rendre ellentmondanak egymásnak.

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

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

Külön kell szólni a mezőgazdaságról. A konzervatív kormány eredetileg kitüntetett szerepet szánt ennek a tradicionális ágazatnak. A koalíción belül azonban hamar kitört a harc a reprivatizáció kérdéskörén. A végeredmény a kárpótítás, és annak speciális földlittel kiegészített formája lett. Így a mezőgazdaság mindvégig politikai és tulajdonjogi harcok terepévé vált. Eközben az állami dotáció drasztikus csökkenése, a keleti piac elvesztése, a

belső piaci kereslet összezsugorodása és az Európai Közösséggel kötött társulási szerződés agrárfejezetének nem körültekintő volta – párosulva a tulajdonviszonyok átalakulásával – válságágazattá tette a mezőgazdaságot. Sajátos tény, hogy a külföldi tőke túlzott befolyásától rettegő koalíció éppen az élelmiszeripar tekintetében nem mutatott e tekintetben óvatosságot. A kaotikusan tevékenykedő kormányzat állandó pótcselekvése volt a téveszre irányított politikai, gazdasági és jogszabályalkotási nyomás. Ez utóbbiak politikai érdekképviselőjének tekintett MOSZ eleve védekező helyzetben igyekezett az ágazat és az éppen meglévő gazdálkodó egységek érdekeit védeni. Racionalitásra hivatkozó érvei eleve süket fülekre találtak, s politikai "karja", az Agrárszövetség a falusi lakosságban sem tudott számottevő támogatásra szert tenni. Nem jártak jobban a téveszektől távol, vagy akár velük szembenálló különféle mezőgazdasági érdekvédelmi kezdeményezések sem (Gazdaszövetség, Parasztszövetség, Magyar Agrárkamara stb.). Ugyanígy az MDF illetve a számtalan Kisgazdapárt ambiciózus személyiségei sem tudtak jelentős érdekartikulált tábor maguk mögé gyűjteni. Látványosnak szánt demonstrációik is kudarcba fulladtak. Az ágazatot a számtalan különféle szempont mentén jelentkező szétszabdaltság jellemezte. Végül is a mezőgazdasági termelők között sem az érdekazonosság, sem az érdekellettel nem uralkodott el olyan mértékig, hogy az összetársadalmilag értékelhető lenne.

Szakszervezetek

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

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

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

Valójában a viszálykodó felek tudják is, nem is, hogy a szakszervezetek hőskorukban és a legfejlettebb országokban sem tudtak igazán hatékonyak lenni gazdasági válság idején. Igazi sikereiket fellendülések idején a bérharcban és a munkakörülmények javításában, illetve a szabályozott munkaiügyi viszonyok kialakításában érték el. Mindez a rendszerváltás Magyarországon enyhén szólva nem volt napirenden. Így a felhalmozott szakszervezeti vagyonért a szakszervezetek között folytatott harc egyszerre

valóságos és alibi jellegű. Valóságos, mert nem jelentéktelen volumenről van szó. Alibi jellegű, mert az új szakszervezetek az eszköznélküliségüket, mint sikertelenségi okot tudták segítségével napirenden tartani. Az MSZOSZ pedig a rá a kormány és a konkurencia oldaláról nehezedő nyomást demonstrálhatta folyamatosan tagjai előtt. Így arról, hogy a vagyontulajdonosok felől, csődben, vagy annak közelében lévő állami vállalatok befizetői képessége korlátozott, hogy a bekövetkező felszámolás szükségképpen a munkahelyek elvesztésével jár, hogy a költségvetési szférában elkerülhetetlen lesz jelentős létszámléptetés, hogy a fontolva betelepülő külföldi tőkének bémunkás oldalról diktálni nem lehet, mind-mind módjukban áll hallgatni.

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

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

Az MSZP egyértelműen első szándékúnak vette ezeket a választói döntéseket. Ezért az 1994-es választásokon több szakszervezeti funkcionáriust vett országos listájára, sőt az MSZOSZ nem párttag elnökét egyenesen a második helyre állította. Utólag kétségtelen, hogy a TB választás az országgyűlési választások főpróbájának bizonyult. Azok a pártok szerepeltek jól, ame-

lyek teljes mellszélességgel, illetve az utolsó menetben a szakszervezetek mellé álltak. Ám maig is kétséges, hogy valóban van-e valódi fontossága a szakszervezeteknek a lakosság számára. Az igazi megmérgettetés csak ezután következik. Ha – mint más témákban – a szakszervezetek értéke tekintetében is hihetünk a közvéleménykutatásoknak, akkor a lakosság megelőlegezett szkepsze iránymutatónak látszik.

b. Második gazdaság

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

Ez a várakozás csak részben teljesedett be. Az áruhiány megszűnésével a szorosan ahhoz kötődő elemek elhaltak. Helyükre viszont betódult a meghatározhatatlan értékű állami vagyon privatizációja körüli nem legális mozzanatok légioja, valamint a kreativitásra egyenesen felhívó jogszabályi zúrzavar. Legalább ennyire lényeges az a tény is, hogy a szigorúan legális tevékenység túladóztatott, s ezért igen nehezen lehet profitábilis. A magas adó és vámkulcsok, a bérek közterhei közös érdekeltséget teremtenek eladó és vevő, munkaadó és munkavállaló között, hogy az államot megkerülve osztózzanak az így megtakarított összegek. A kaotikus, de túlbürokratizált előírások, szabályozások pedig ugyanúgy a korrupció melegágyai, mint amilyen a privatizáció. Az elvileg akár ellenérdekelte feleknek az árnyékgazdaságban találkozó kölcsönös érdekeltsége egyben a nélkülözhetetlen kölcsönös lojalitást is biztosítja, ami jóval hatékonyabban működik a kialakult gazdasági helyzetben, mint bármiféle intézményesített garancia.

Az utóbbi évek japán, olasz, francia, stb. korrupciós botrányai, a fekete-munkával kapcsolatos USA-beli leleplezések után nem táplálhatunk olyan illúziót, mintha a fejlett piacgazdaságok mentesek lennének az árnyékgazdaság különféle megnyilvánulásaitól. Nálunk a GDP 30%-ára szokás becsülni az árnyékgazdaság produkcióját (s ebben csak azok a tevékenységek szerepelnek, amelyek egyáltalán termelnek jövedelmet!). Ez a helyzet méltán tekinthető rendkívülinek. Alátámaszthatja azt a felfogásunkat, hogy még mindig a bizonytalan kimenetelű átmenet állapotában van a magyar gazda-

ság és társadalom. Minthogy a társadalmi partnerek mindegyike – legalább részben – szereplője, időnként haszonélvezője az árnyékgazdaságnak, egyben azonban kárvallottja is, a kérdéskör kapcsán sok ambivalencia, s még több egymásra mutogatás tapasztalható.

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

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

2.1.3 Intézményes érdekegyeztetés

Mint jeleztük, 1989-ben a "modellváltásra" készülő kormány létrehozta az Érdekegyeztető Tanácsot. A szabadon választott, szociális piacgazdaságot hirdető kormánynak el kell játszani azt, hogy érdekegyeztetésben gondolkodik, sőt cselekszik. Ennek a változó összetételű és vitatott legitimitású feleket egymás mellé ültető öröklött testület kiválóan megfelelt. Ez egyben azt is megengedte, hogy a kormány "elfelejtkezzen" ezenközből arról, hogy

az állami tulajdon révén nem is annyira jelent önálló oldalt a három között. Mindez eleinte már csak azért sem okozott különösebb gondokat, mert a "háromoldalú kerekasztal" körül sem volt tisztázottabb a legitimációs és ügyrendi helyzet, mégis összejött belőle a békés rendszerváltás.

Sajátos szakítópróba elé került ez a fórum a nevezetes taxisblokáid idején. S akkor csodák csodája kiderült, hogy az egymással szót érteni nem tudó munkáltatói, illetve munkavállalói szervezetek össze tudtak fogni, s nívósan tudtak érdeket képviselni. Igaz: a helyzet több szempontból is furcsa dolgokat produkált. Először is a munkáltatók és a munkavállalók kerültek közös oldalra a kormánnyal szemben, ami piacgazdaságokban meglehetősen ritka. Másodszor a benzinárak teljesen piacivá tételét ők javasolták, s a dotációtól végre megszabaduló kormány ezt alig akarta felismerni. Végül is megszűlelt a megállapodás, s a pillanatnyi megkönnyebbülés megnyitotta volna az utat az ugyan sajátos, de mégiscsak hasznos folyamatos tevékenykedés előtt.

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

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

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

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

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

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

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

A jóslásoktól való tartózkodás ellenére egy zárómegjegyzés kívánczik az intézményes érdekegyeztetés kérdésköréhez. Ez pedig arra hívna fel a fi-

gyelmet, hogy a korporatista elgondolások, illetve az ilyen jellegű praxis az ipari társadalom talaján alakultak ki, mégpedig akkor, amikor az állam a növekvő jólét biztosítását feladatának, a munkáltatók pedig azt tartósan lehetségesnek tartották. Ha ezeknek a feltételeknek akár csak az egyike is hiányzik, a korporatista modell bevezethetősége csupán illúzió.

2.2 Társadalmi partnerség a szakképzés területén

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

Az OKT a törvény szerint illetékes a (szak)képzés – beleértve a felnőttképzést is – bármely kérdését megvitatni és abban állást foglalni. Havi rendszerességgel tartanak ülést, melyeken 2-7 napirendi pont szerepel. Oldalaként 7-9 tagból áll, az egyes ülésnapokon 40-50 fő van jelen, a képviselőkn kívül szakértők, érintettek és érdeklődők (sajtó, minisztériumi dolgozók, NSZI munkatársak). Az ülések nyilvánosak. Formális döntési kompetenciája tulajdonképpen egyetlen területen van, a Szakképzési Alap (SZA) és a Foglalkoztatási Alapból átképzés céljára átvuttat összeg pályázati

kírása és elbírálása terén. Évente durván kétmilliárd forint fölötti diszponál. Ennek nagyobb részét, az elkülönített összegek utáni rész 1991-ben 60, 1992-ben 80 százalékat a megyei tripartit szervezésű Munkaügyi Tanácsoknak utalja át, a maradék 40 ill. 20 %-ot a pályázatok elbírálása után maga osztja szét. Informális súlya – tagjai szerint – az első időkben nőtt, csak a szakképzési törvény elfogadása óta csökkenő. Időnként olyan kérdéseket is a bizottság elé hoznak megvitatásra, amiket előírás szerint nem kellene, de a minisztériumokban szeretik az előterjesztéseken a "társadalmi egyetértést tükröző" pecsétet.

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

Mint már elmondtuk, alapjában véve a munkaügyi és munkavállalói oldal képviselői sem elégedettek az OKT működésével, ha azt legtöbbször valamilyen kritikával is illették. Az elégedettség egyik forrása, hogy mind a korábbi államtitkár, mind a jelenlegi OKT levezető elnök államtitkár-helyettes szakmailag elismert személy, tapintatos, jó diplomáciai érzékű vezető. Valamilyen szinten egy húron pendülnek a három oldalon, részei az alakuló új "establishment"-nek.

A két oldal képviselői nem kevés rosszallással számoltak be azokról az esetekről, amikor minisztériumi tisztviselők SZA hozzájárulást ígérnek iskolának vagy másoknak. Volt már szó 30 milliós ígéretről is. Ezeknek az ígéreteknek általában eleget is tudnak tenni, a pénzek odaítélésénél informálisan nekik van a legnagyobb szavuk. Botrány mindazonáltal kevés van. Például annak idején az NSZI alapfeladatainak SZA-ból való, 40 millióra rúgó finanszírozását senki nem szavazta meg, még a kormányoldaltól sem. Egszerűen ezt állami feladatnak gondolják, a SZA-ot sem erre a célra hozták létre, még a róla szóló törvényt is módosítani kellett. És bár az SZA pénzek fölött az OKT rendelkezik, hamarosan hivatalosan megjelent, hogy az NSZI finanszírozásához hozzájárultak.

Általános az elégedetlenség az OKT elé kerülő tájékoztató, döntéshozókészítő anyagok (rendszerint a minisztérium által előkészített) színvonalá-

val kapcsolatban. Műfajilag rossz a kapott információ, hiányoznak azok az adat(bázis)ok, amelyek alapján mindenki maga ki tudná alakítani álláspontját. Ennek okát a munkaadói és munkavállalói oldal tagjai legalább annyira a felületességnek, mint az információs monopóliummal való (vissza)élésnek tulajdonítják. Marad a javaslatok megvitatása, majd esetenként kényszerű elfogadása, hiszen alternatíva állítására alig van érdemi lehetőségük. Többször kifogásolták, hogy nem különül el világosan, mikor kell dönteniük, mikor kérnek állásfoglalást tőlük, illetve mikor hangzik el – amúgy kommentálható – tájékoztatás részükre. Volt, hogy "egy fél nap után derült ki, hogy egy fillérünk sincs."

Az OKT tagjainak egy részét világbanki pénzből elvitték Írországba. A hely a világbanki hitelből finanszírozott programban való ír szerepvállalással csupán nem magyarázható. A hely kiválasztása nyilván tudatos volt. Most sokaknak ez az egyetlen külföldi tapasztalatuk, a többiek is általában csak Németországot ismerik ezen túl. Legtöbbjük számára szinte abszurd volt a közösségi pénzből gazdagon finanszírozott ír centralizáció, az államosított-ság olyan foka, amit tapasztaltak.

Az OKT a nagypolitikához viszonyítva a béke szigete. Nem az egyetértésé, de az emberi méltóságot tisztelő pengéváltásoké. A frontvonalak gyakran módosulnak. Kezdetben tipikus volt, hogy a szakszervezetek veszekedtek egymással. A társadalombiztosítási választások eredményes lezajlása után ezek a "belső" viták nagyjából eltűntek. Előfordul, hogy a munkaadók és a kormány kerülnek egy oldalra, máskor a kormányoldal marad egyedül a véleményével (akarukatak úgyis sikerül minden lényegi kérdésben keresztülvinniük), de más képletű megosztottság is előfordulhat. Ez a színesség a szervezetek filozófiájának kialakulatlanlanságából és képviseletének – ma még helyenként – amatőr színvonalából ugyanúgy adódik, mint a magyarországi viszonyok fentebb ismertetett tisztázatlan, kontúraltan, szabályozatlan voltából.

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

a. véleményyt nyilvánít és állásfoglalást alakít ki a szakképzési rendszer fejlesztését érintő kérdésekben;

b. véleményezi a szakképzést érintő jogszabálytervezeteket;

c. véleményezi a megszerzhető szakképesítések körét, javaslatot tesz új szakképesítés bevezetésére;

d. tananyagok, valamint szakmai követelmények és új eljárások kifejlesztéséhez anyagi forrásokat biztosíthat;

e. szakképzéshez, képzési szolgáltatáshoz és intézményfejlesztéshez saját forrásaiából – a vonatkozó jogszabályok és az általa meghatározott feltételek szerint – támogatást nyújthat;

f. ellenőrzi és értékeli az általa támogatott szakképzés és tanácsadás eredményességét, valamint a tananyagok és a szakmai vizsgakövetelmények alkalmazását;

g. ajánlásokat tesz a képző központ működésével kapcsolatos érdek-egyeztetési tevékenységre vonatkozóan;

h. ellátja a munkaerőpiaci képzés tekintetében a külön törvényben meghatározott feladatait.

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

A szakképzési törvénynek sorstársaihoz hasonlóan sok változata került napvilágra. Bár az utolsó nagyobb változást hozó lépésben – praktikusán 1992. márciusa és májusa között – lényeges, a centralizáció irányába mutató változások történtek, elég nagyfokú a törvényszöveggel való elégedettség. A változások két lényeges iránya, hogy az ágazati minisztériumoknak továbbra is jelentős beleszólást biztosít bizonyos kérdésekbe (állítólag a szakminisztériumok oktatási osztályainak létét fenyegető korábbi változatot pont ebből az irányból érkező informális nyomás miatt kellett megváltoztatni), továbbá a munkáltatói érdekszervezeteknek, kamaráknak jogosítványokat még nem ad át, csupán deklarálja ezt a törekvést, és kitalja arra az

időre, amikor ezek a feladatok átvállalására alkalmasak lesznek. Ezzel kapcsolatban a Munkaügyi Minisztériumban elutasították azt a másik két oldal által preferált logikát, hogy a feladatok elvégzésére még alkalmatlan munkaadói szervezetek mondjanak le átmeneti időre azokról a törvény szerinti feladataikról, melyeket ideiglenesen a minisztérium hatáskörébe utalnak, ne – mint jelenleg – fordítva. További lényegi visszalépés, hogy míg egy korábbi változat az állam feladataként deklarálta az első szakképzétségszervezésének lehetőségét, addig az elfogadott szöveg úgy fogalmaz, hogy ezen jog érvényesülése érdekében hozzák a törvényt. A törvény igen rövid, aprólékosan nem szabályoz, keretjellegű. Témánk szempontjából fontosabb jellemzői a következők:

– deklarálja, hogy a gyakorlati képzés meghatározó módon a gazdálkodó szervezetek feladata és kötelezettsége lesz;

– a tanulószereződés alapján a gazdálkodó szervezetnél folyó gyakorlati képzés irányítására és ellenőrzésére az illetékes – a kamarai törvény nyomán kötelezően újjáalakuló – munkáltatói érdekképviseleti szervezetek (ipartestületek, szakmai kamarák) kapnak felhatalmazást;

– amíg e szervezetek még maradéktalanul nem alkalmasak a gyakorlati képzéssel kapcsolatos feladatok ellátására, addig a feladatot – hangsúlyozottan átmenetileg – a kormányzat látja el.

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

– javaslatétel az állam által elismert szakképesítésre, az iskolai rendszerű szakképzésben a képzés időtartamára, a szakmai tantárgyakra és azok óraszámára;

– a szakképesítés szakmai követelményeinek meghatározása;

– javaslatétel a vizsgaszabályzatot érintő kérdésekre;

– a szakmai vizsgabizottságok elnökeinek megbízása;

– a Szakképzési Alappal kapcsolatos, külön törvényben szabályozott feladatok.

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

A törvény bőségesen garantál kamarai jogokat arra az időre, amikor a minisztériumok korábbi sűrűn hangoztatott ígérete a megállapodás megkötésére és így e jogok leadására érvényben lesz. (A szociális partnerek egyelőre ellentétes tendenciát érzékelnek.) Ugyanakkor a szakszervezeti jogok kimerülnek az OKT-ben való részvételben, ami elsősorban a szakképzéspolitikát formáló nyilvánosságban való folyamatos jelenléttel egyenértékű.

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

A kormányzati akarat tehát minden érvet lesöpör, ígéretet el nem hangzottá tesz, végül is a kormányon belüli egyezkedések végeredménye peröntő. Ilyenkor a széles körben bírált szakmai színvonal sem elegendő a társadalmi partnerek beleszólásához (lásd OKJ). A kormányzati oldalnak rendszerint

még a törvény betűjét sem kell megsértenie (csupán adott szavát), hogy ne vegye figyelembe a munkaadók és munkavállalók véleményét. Az adott jogi keretek tehát csupán egy látszat-tripartitizmushoz elegendőek.

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

2.3 Következtetések

2.3.1 Szabályozási alternatívák

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2 Mi kell ahhoz, hogy a korporatista egyeztetési utak működjenek?

- Működő, fejlődő, fizetőképes gazdaság (fejlett hitelélet, piac, stratégiai gondolkodás);
- Jól kiépült intézményrendszer (állami szakapparátus, szakszervezetek, munkaadói szervezetek, kutató és fejlesztő intézetek hálózata);
- Bejáratott, egymáshoz jól illeszkedő, folyamatosan karbantartott, a reálfolyamatokhoz illeszkedő törvények;
- Fejlett demokratikus viselkedési kultúra (törekvés a megegyezésre, a működés optimalizálása fontosabb, mint a hatalom maximalizálása);
- Jelen van a változásokat tematizálni tudó, a változásokat akaró és döntési helyzetben lévő, dönteni képes szereplők kritikus tömege;
- Pénzügyi források.

2.3.3 Mi van meg ezekből ma Magyarországon?

Nincs működő, fejlődő, fizetőképes gazdaság (fejletlen hitelélet, szűk piac, a tartalékokat felélő gazdálkodás, stratégiai gondolkodás helyett gyors egyéni meggazdagodás). A szakképzési törvény például ráruházná a gyakorlati képzést a gazdaságra, amely nincs abban a helyzetben, hogy ennek ele-

get tegyen. Nem éri meg neki, hogy a saját szűk szükségletein és a nyereségességét biztosító szegmensén túl képezzen.

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

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

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

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

A gazdasági kamaráknál és a szakszervezeteknél alig van gyakorlott, a szakképzés tartalmi, szerkezeti kérdéseivel és a politikai részvétel techniká-

jához értő munkatárs. A szakértői háttér gyenge, külső szakértelem megvásárlásához nincsenek források.

A pénzügyi források szűkek, a költségvetés hatalmas hiánnyal küzd.

2.3.4 A mai Magyarország jellegzetes politikai kettőssége:

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

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

Példák:

A megbízás:

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

A visszavétel:

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

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

2.3.5 Kérdések, egy lehetséges válasz

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

Saját válaszunk:

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

- Adler-Dybowsky-Schmidt: Életképes-e a duális rendszer? Szakoktatás, 1993/2, 6-11. o.
- Ágh Attila: A tárgyalásos demokrácia dinamikus egyensúlyozó hatalmai, Társadalmi Szemle, 1993/12, 43-48. o.
- Alex, László: Wesensmerkmale des deutschen Berufsbildungssystems unter dem Aspekt der Übertragbarkeit auf andere Länder. kézirat, BIBB, Berlin-Bonn, 1993. 15. o.
- Alex, László: Die Entwicklung des Berufs- und Weiterbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland. Japan und den USA. kézirat, 19. o.
- Arbeitgeber – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Informationsmaterial. BDA, Köln. 1990. 20. o.
- Arbeitsmarkt und Berufsbildung. Jahresbericht 1991 der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. BDA, Köln, 57-87. o.
- Arbeitsmarkt und Berufsbildung. Jahresbericht 1992 der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. BDA, Köln, 62-90. o.
- Arbeitsmarkt und Berufsbildung. Jahresbericht 1993 der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. BDA, Köln, 65-96. o.
- Aus- und Weiterbildungen. Mitgestalten und mitbestimmen. Gewerkschaft HBV, Düsseldorf, 1993. 40. o.
- Ausbildung und Beruf – Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung. BMBW, Bonn, 1992. 208. o.
- Ausbildungsberufe im Agrarbereich. Auswertungs- und Informationsdienst für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten e.V., 1988. 54. o.

- Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen, BIBB, Berlin-Bonn, 1992, 30. o.
- Benetreu: Beszélgetés Hans-Peter Benetreu úrral, a Német Szakszervezeti Szövetség szakképzési osztályvezetőjével Düsseldorfban, 1993 június 21-én
- Berufe im Agrarbereich (Ausbildung, Weiterbildung, Studium), Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 1988, 195. o.
- Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1991-92. Die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, DIHT, Bonn, 1992, 140. o.
- Berufsbildungsbericht 1993. BMBW, Bonn, 1993, 243. o.
- Berufsbildungsbericht 1992. BMBW, Bonn, 1992, 255. o.
- Berufsbildungsbericht 1990. BMBW, Bonn, 1990, 231. o.
- Berufsbildungsbericht 1988. BMBW, Bonn, 1988, 198. o.
- Berufsbildungsbericht NRW 1991, Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes NRW, Düsseldorf, 1991, 186. o.
- Bessenyei István: Felemás modernizáció? Az NSZK iskolareformjáról, Oktatókutatási Intézet, Budapest, 1988, 86. o.
- Bessenyei István: A szakképzés finanszírozási rendszere az NSZK-ban, Szakképzési Szemle, 1989/2, 69-78. o.
- bfw-informationen zum Geschäftsjahr 1991, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 10/92, DGB, Düsseldorf, 240-242. o.
- Bildungspolitisches Programm des Deutschen Gewerkschaftsbundes, DGB, Düsseldorf, 1983, 40. o.
- Bobke-von Camen, Manfred: Üzemi érdekképviselet a Német Szövetségi Köztársaságban, FES tallózó, 1991/4, 18-21. o.
- Bod Péter Ákos – G. Márkus György (szerk.): A szociáldemokrácia és a modern tőkés gazdaság, MSZMP KB Társadalomtudományi Intézet, Budapest, 1985, 130. o.

Bohling, W. – Masberg, D. (Hrsg.): Lexikon Wirtschaftspolitik, die Institutionen, Verlag C. H. Beck, München, 1986, 236. o.

Bossányi Katalin: Szociális partnerek – pórázon, Mozgó Világ, 1992/1, 51-61. o.

Brötz, Rainer: Umweltschutz in der kaufmännischen Berufsausbildung, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/91, DGB, Düsseldorf, 250-253. o.

Brötz, Rainer: Interessenvertretung der Arbeitnehmer am Beispiel der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte in der beruflichen Bildung, kézirat, 1991, 11. o.

Brötz, Rainer: Neuordnung der Berufsausbildung im Kreditsektor – Es ist nicht alles Gold was glänzt, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 6/92, DGB, Düsseldorf, 138-142. o.

Brötz, Rainer – Ehrke, Michael: Einstieg in den neuen Beruf - Ausstieg aus der Schmalspurausbildung, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/87, DGB, Düsseldorf, 331-340. o.

Brötz: Beszélgetés Rainer Brötz úrral, a Kereskedelmi, Banki és Biztostóti Szakszervezet szakképzési referensével Düsseldorfban, 1993 június 23-án

Bruszt László: Gondolatok a gazdasági kapcsolatok rendszeréről, Társadalmi Szemle, 1993/2, 35-45. o.

Bundeszuständigkeit in der beruflichen Bildung erhalten – Zersplitterung vermeiden, Gemeinsame Veranstaltung von Wirtschaft und Gewerkschaften zur Verfassungsreform, DAG-DGB-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, Köln, 1993, 38. o.

Büscher-Mühl: Handreichungen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung im Beruf Landwirt/Landwirtin und Durchführung der Prüfung nach der Rechtsverordnung vom 12. März 1991, Deutscher Agrar-Verlag GmbH, Bonn, 1992, 32. o.

Codetermination in the Federal Republic of Germany. An Outline of the System, BDA, 1993, 7. o.

Das neue DGB-Schwerpunkthema, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 9/92, DGB, Düsseldorf, 189-190. o.

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung, Információs anyag, BIBB, Berlin-Bonn, 1992, 11. o.

"Der Leidensdruck muß steigern" – SPIEGEL-Gespräch mit DIHT-Präsident Hans Peter Stihl über das Verhältnis der Wirtschaft zur Bonner Regierung, Der Spiegel 25/1993, 20-22. o.

Der soziale Dialog auf europäischer Ebene, Kommission der Europäischen Gemeinschaft, 1991, 82. o.

Deutsch-ungarische Handwerkskooperation, propagandaanyag, 19. o.

DGB zum Berufsbildungsbericht 1989: Verbesserung von Qualifikation und Arbeitsmarktchancen bleibt Auftrag für Staat und Wirtschaft, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 3/89, DGB, Düsseldorf, 71-76. o.

DGB zum Berufsbildungsbericht, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 3/93, DGB, Düsseldorf, 58-68. o.

Die Berufsausbildung zum Landwirt, Auswertungs- und Informationsdienst für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten e.V., 1988, 22. o.

Die Berufsständische Selbstverwaltung durch die Landwirtschaftskammern, Verband der Landwirtschaftskammern, Bonn, é.n., 4. o.

Die Rolle der Sozialpartner in der Beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung, CEDEFOP, Berlin, 1990, 197. o.

Die Rolle der Sozialpartner in der Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung: Bundesrepublik Deutschland, CEDEFOP, Berlin, 1987, 105. o.

Differenzierung, Durchlässigkeit, Leistung. Vorschläge der Spitzenverbände der Wirtschaft zur Weiterentwicklung von Schule, Berufsbildung und Hochschule, Oktober 1993, Bonn, 52. o.

Differenzierung, Durchlässigkeit, Leistung. Strukturmaßnahmen zur Weiterentwicklung des Bildungssystems. Bildungspolitische Position der Spitzenverbände der Wirtschaft. DIHT et al, Bonn, Januar 1992, 24. o.

Duale Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland, DIHT, 1991, Bonn, 40. o.

Eine enge Kooperation durch Lehrgänge vereinbart. Deutsch-ungarische Expertentagung in der Augsburger Fleischerschule, Allgemeine Fleischer Zeitung, 24. Oktober 1992

Erarbeitung von Vorschlägen für den Aufbau eines funktionsfähigen Ausbildungssystems, dbk 9/91, 330-331. o.

Fink, Ulf: Qualifizierte berufliche Bildung für alle!, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/92, DGB, Düsseldorf, 248-253. o.

Funktionsbild Bauer-Bäuerin, Deutscher Bauernverband, Bonn-Bad Godesberg, 1986. 56. o.

Für ein neues Berufsbild Versicherungskaufmann/-frau. Reformvorschlag der Gewerkschaft HBV, September 1992, 12. o.

Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Sonderdruck – Arbeitslehre, DGB, Düsseldorf, 1992, 24. o.

Gravalas, Brigitte: Finanzierung der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland, CEDEFOP, Berlin, 1986. 193. o.

Grund- und Strukturdaten, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, 1993, 361. o.

Grund- und Strukturdaten, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, 1990, 389. o.

Grund- und Strukturdaten, Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn, 1987, 343. o.

Handel 2000. Berufliche Fort- und Weiterbildung im Einzelhandel. Positionspapier der Gewerkschaft HBV, Düsseldorf, 1992, 16. o.

Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz: Berufsbildung im Handwerk. Neue Presse, Passau, 1990, 344. o.

Hegyí Gyula (szerk.): Üzemi tanács és szakszervezet együtt a munkavállalói jogokért, FES, Budapest, 1992, 80. o.

Heidemann, Winfried: A szakképzés rendszere Németországban, Hans Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 1993, 22. o.

Heidemann, Winfried (Hg.): Berufliche Weiterbildung – Gestaltung durch betriebliche Vereinbarungen, Hans Böckler-Stiftung, 1989, 64. o.

Heidemann-Kruse-Paul-Kohlhoff-Zeuner: Sozialer Dialog und Weiterbildung in Europa, Hans Böckler-Stiftung/Düsseldorf, Stigma/Berlin, 1994, 159. o.

Héthy Lajos: Tripartizmus: lehetőség vagy illúzió? A munkaügyi kapcsolatok és a rendszerváltás. Társadalmi Szemle, 1993/2, 26-34. o.

Hilbert, Dr. Josef – Streck, Dr. Wolfgang: Die Rolle der Sozialpartner in der Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung: Bundesrepublik Deutschland, Berufsbildung, 2/1988, Berlin, 23-26. o.

Industrie- und Handelskammern, DIHT, Bonn, 1991, 94. o.

Informationen zum Geschäftsjahr bfw 1992, Die bfw-Gesellschaften, Düsseldorf, 1992, 64. o.

IPOSZ: Az IPOSZ és a szakoktatás, IPOSZ Híradó melléklete, 1994. 8. szám. 4. o.

Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel. Praxishilfen für eine Qualität in der betrieblichen Ausbildung, Arbeitshilfe 1, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 135. o.

Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel. Praxishilfen für eine Qualität in der betrieblichen Ausbildung, Arbeitshilfe 2, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 218. o.

Klause: Beszélgetés Dieter Klause úrral, a Német Ipari és Kereskedelmi Kamarák Szövetsége szakképzési referensével Bonnban, 1993. június 24-én

Klause: Dieter Klause úr frásos válaszai a DIHT szakképzéspolitikájáról fel-tett kérdéseinkre, 1993. július 27. 3. o.

Kosten und Nutzen der Betrieblichen Ausbildung, Ausschuß für Berufsbildung, BDA, 1993., 4. o.

Kraayvanger-van Onna-Strauß: Berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland und in den Niederlanden, ITS, Nijmegen, 1988, 234. o.

Landesausschuß für Berufsbildung des Landes Nordrhein-Westfalen – Geschäftsordnung, információ anyag

Leitfragen zur Programdebatte des DGB, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 3/93, DGB, Düsseldorf, 55-58. o.

Lecher, Wolfgang: A szociális partnerség európai modellje, FES Tallózó, 1993/10, 1-5. o.

Lemke, Horst: Employees' organizations and their contribution to the development of vocational training policy in the European Community, CEDEFOP, Berlin, 1988, 141. o.

Lorenz-Stützel: Üzemi Tanács és szakszervezetek – egymásra utalva, FES tallózó, 1993/9, 10-12.

Lübke, S. Oliver: Mit dem Kopf durch die Wand? Zur Verfahren und zur Änderung des Berufsbildungsförderungsgesetzes aus gewerkschaftlicher Sicht, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 12/92, DGB, Düsseldorf, 275-279. o.

Magyar-német és német-magyar szójegyzék – Szakképzés, NSZI, 1994, 90. o.

Marton József: Kamarák szerepe a német szakképzésben, Szakoktatás, 1992/5, 13-14. o.

Memorandum der Kommission über die Berufsausbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre, Kommission der Europäischen Gemeinschaft, 20. o.

Miller, Susanne: A német szociáldemokrácia alapvető programjai Erfurtól Berlinig, FES, Bonn, 1991, 19. o.

Mitbestimmung in der aktuellen Diskussion, Hans Böckler-Stiftung, Düsseldorf, é.n., 24. o.

Modernisierung Gewerkschaften zwischen Marginalisierung und Zukunftsfähigkeit, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 1992, 94. o.

Möglichkeiten zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs im Betrieb, BDA, Köln, 1988, 48. o.

Mönig-Raane, Margret: Herausforderungen bei der Einführung kaufmännisch-verwaltender Berufsausbildung im dualen System in den neuen Bundesländern, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 3/93, DGB, Düsseldorf, 69-74. o.

Mühl, Dr. Heribert: Neue Bundesländer. Aufbau eines funktionsfähigen Berufsbildungssystems diskutiert, dbk 9/91, 328-329. o.

Mühl: Beszélgetés Dr. Heribert Mühl-lel és Martin Lambers-szel, a Német Parasztcsövetség szakképzési referenseivel Bonnbán, 1993. június 25-én

Mühl, Dr. Heribert: Zur Situation in der Berufsbildung 1990/91. Berufsausbildung vor schwierigen Aufgaben, dbk 10/91, 364-367. o.

Mühl, Dr. Heribert: Zur Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt, dbk 5/92, 176-177. o.

Münch, Joachim: Das Berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland, CEDEFOP, Berlin, 1984, 294. o.

A német szakszervezetek: felépítésük, céljaik és politikájuk, Friedrich Ebert Stiftung, Bonn, 1993, 58. o.

Neue Büroausbildung, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 1991, 127. o.

Neuenkamp, Lothar: Wir wollen keine Ausbildung von der Stange – wir brauchen Maßarbeit, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/87, DGB, Düsseldorf, 340-343. o.

Organisationsplan des Ministeriums für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes NRW, Düsseldorf, 1992

Organisationsplan, Információs anyag a DIHT-ről, Bonn, 1992.

Organisationsplan des Deutschen Bauernverbandes e.V., Stand: Dezember 1992

Regionaldaten zur beruflichen Bildung in Nordrhein-Westfalen – 1992, Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes NRW, Düsseldorf, 1992, 310. o.

Reformvorschlag der Gewerkschaft HBV für ein neues Berufsbild "Bankkaufmann/Bankkauffrau", kézirat, é.n.

Ressortverteilung im Geschäftsführenden Hauptvorstand der Gewerkschaft Handel, Bank und Versicherungen, 1992

Rozsai, Albert: Reform der Berufsausbildung im Einzelhandel endgültig in die Wege geleitet: Die frauendiskriminierende Verkäufer(in)-Ausbildung wird aufgehoben!, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 1/93, DGB, Düsseldorf, 11-14. o.

Schausten: Beszélgetés E. Schausten asszonnyal, a Tartományi Szakképzési Bizottság titkárával Düsseldorfban, a tartományi Gazdasági Minisztériumban, 1993 június 21-én

Schneider, Michael: A Brief History of the German Trade Unions, Verlag J.H.W. Diets Nachf., Bonn, 421. o.

Sozialpartner, Eine synoptische Selbstdarstellung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, Verlag Dr Neufang KG, 1990, 184. o.

Spiegelbild deutscher Wirtschaft, Információs anyag a DIHT-ról, Bonn, 1991.

Stamm, Ida: National Responses to the changing needs for vocational skills: Federal Republic of Germany, kézirat, BIBB, Berlin, 1990, 89. o.

Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland für den Gebietsstand nach dem 03. 12. 1990, Der Bundesminister für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, 48. o.

Steinborn, Dieter: Mit der Neuordnung die Berufsausbildung im Einzelhandel verbessern, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 11/87, DGB, Düsseldorf, 328-331. o.

Stellungnahme der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zur zukünftigen Orientierung der EG-Politik auf dem Gebiet der Berufsbildung und der Allgemeinbildung, 22. 03. 1993, 9. o.

A szakmai képzés duális rendszere, BMBW, Bonn, 1991, 64. o.

Szövetségi Szakképzési Intézet (BIBB), Információs anyag, Berlin-Bonn, 1991

Tálos, Emmerich (Hg.): Sozialpartnerschaft – Kontinuität und Wandel eines Modells, Verlag für Gesellschaftskritik, Wien, 1993, 315. o.

The Collective Agreement System in Germany, propagandaanyag, BDA, 1993, 7. o.

Thomas, Volker: Kaufmännisch-verwaltende Grundbildung heute: Gestaltungs- und Beteiligungsorientierung durch erweiterte Berufsbezüge, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 12/92, DGB, Düsseldorf, 287-290. o.

Verbesserung der Berufsschulsituation, Ausschuß für Berufsbildung, BDA, 1993, 8. o.

Verordnung über die Berufsausbildung zum Bankkaufmann vom 8. 2. 1979, Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 5, HBV, 1979, 16. o.

Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel vom 24. Januar 1978, Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 2, HBV, 1978, 11. o.

Verordnung über die Berufsausbildung zum Versicherungskaufmann vom 15. Juli 1977, Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 1, HBV, 1977, 7. o.

Versicherungskaufmann/-frau. Die Ausbildung, Gewerkschaft HBV, Düsseldorf, 1991, 64. o.

Weegmann, Ingeborg: The role of government and the two sides of industry in vocational training, Vocational Training, CEDEFOP, 1992/1, 52-56. o.

Weegmann, Ingeborg: Die Rolle des Staates und der Sozialpartner in der Berufsbildung, Berufsbildung, CEDEFOP, 1/1992, 60-63. o.

Weiterführung von Führungskräften und gesellschaftliches Umfeld, BDA, Köln, 1988, 15. o.

Wissenschaftliche und wirtschaftliche Effizienz des Bundesinstituts für Berufsbildung, Untersuchung und Stellungnahmen, BMBW, Bonn, 1987, 310. o.

ZDH: Das Handwerk, információs anyag, Bonn, 1994

ZDH: Handwerk '93, Bonn, 1993, 409. o.

ZDH: Die Handwerksordnung und ergänzende gesetzliche Vorschriften,
Heider-Verlag, 1992, 180. o.

Ziele, Nutzen, Verantwortung und Finanzierung betrieblicher Weiterbildung,
BDA, Köln, 1989, 14. o.