

GAZDASÁGI SZERVEZETEK ÉS A SZAKMAI KÉPZÉS

A gazdaság emberi erőforrásokkal kapcsolatos igényeit, a foglalkoztatási szerkezet változásait, a munkafolyamatok ellátásához szükséges különböző tudások és képességek szerkezetét, ezek "előállításának" társadalmi, szervezeti rendszerét, folyamatait és költségeit több társadalomtudomány vizsgálja. Közgazdasági elméletek foglalkoznak az oktatásba és képzésbe fektetett tőke megtérülésével, hasznosulásának mikéntjével. Elméleti közgazdaságtani és szociológiai kérdésként merül fel, mivel, milyen módon növeli a munkaerő értékét az oktatás és a szakképzés, és ezt hogyan, milyen mechanizmusokon keresztül ismeri el a munkaerőpiac. Az oktatás és képzés, mint sajátos társadalmi képződmény szervezeti, intézményi jellegzetességeit, s ezeknek a társadalom reprodukciójára gyakorolt hatásait vizsgálja az *oktatásszociológia*. A munkafolyamatok, a munkaszervezetek, a foglalkoztatási viszonyok társadalmi jellegzetességeit vizsgáló munka- és gazdaságszociológia pedig szinte születése óta a munkahelyi szituációk leírására, a változások regisztrálására alkalmas alapkategóriákként kezelte a hozzáértés, a szaktudás, a kvalifikáció fogalmát. A tudások és feladatok szakmává, mesterséggé, hivatássá szerveződésének, illetve a szakmák felbomlásának társadalmi folyamatai különösen a műszaki, technikai fejlődés nagy fordulópontjain (legutóbb az informatika megjelenésével) válnak fontos munkaszociológiai kutatási irányúvá. A munkaerőpiac rétegződését, valamint a munkanélküliségből a munkaerőpiacra visszavezető lehetőségeket elemző közgazdászok és szociológusok szintén a képzettség, iskolázottság kategóriáit használják a különböző társadalmi rétegek helyzetének és mobilitási útjainak jellemzésekor.

A gazdaság képzettséggel kapcsolatos igényeinek megismerésére kétféle megközelítésben folynak munkaszociológiai vizsgálatok. Az egyik a munkaerőpiac folyamatait és a foglalkozási struktúra változásait elemzi, a másik szervezeti megközelítésben a tevékenységek, a piacok, a technológiák, a munkamegosztás változásának alakulásával összefüggésben vizsgálja a képzettségek és készségek iránt mikroszinten megnyilvánuló változó igényeket, a tudás felhasználásának különböző szervezetekben kialakuló modelljeit.

A munkaerőpiac változó igényei

A munkaerőpiaci elemzésekben a vizsgálat tárgya az, milyen szakmákban, mely régiókban, milyen gazdasági ágazatokban van kereslet és milyen képzettségű munkaerő iránt; milyen szektorokban, milyen munkakörökben nyílnak új munkahelyek; mely szférákban, mely munkakörök szűnnek meg, mely szakmák képviselői válnak feleslegessé a munkaerőpiacon. Az ilyen típusú vizsgálatok azt próbálják a foglalkoztatási adatok alapján megragadni, mely területeken, milyen új szakmák születnek, milyen új képzettségek válnak szükségessé, mely munkakörök betöltéséhez van szükség egyre magasabb képzettségre, illetve, mely munkakörök ellátása válik egyre képzetlenebb dolgozók feladatává, mely szakmák válnak feleslegessé vagy olvadnak be másokba. E megközelítésben a foglalkoztatásban növekvő súlyt és kvalifikációs szintet elérő egyes szakmák, foglalkozások ún. "nyertesek", mások pedig "vesztesek" (Gallie 1991, OECD 1994, Reyneri 1996).

A születő, új, és az eltűnő foglalkozásokra irányuló érdeklődés mellett a foglalkoztatási struktúrában végbemenő más – makrostatisztikai eszközökkel nehezen megragadható, inkább mikroszinten megfigyelt – minőségi változások is felkeltették a munkaerőpiac kutatóinak figyelmét. Reyneri (1996) három ilyen jelenséget ír le: a számítógépek elterjedését a legkülönbözőbb foglalkozásokban, a kommunikációs és szociális készségek egyre szélesebb szakmai körben való szükségességét, valamint a munkahellyel való kapcsolat lazulását, az ún.

"professzionizálódást", ami az említett képzettségek és tudások ágazatok közötti, könnyebb átválthatóságából is fakad. A számítógépes és más informatikai eszközök használata a kommunikációs készségekkel együtt ugyanis olyan általános és "transzverzális" tudást jelent, amely a legkülönbözőbb termékek és szolgáltatások előállításában használható. Ennek következtében viszont a korábbi szoros kapcsolat adott szakmák és gazdasági – ipari vagy szolgáltató – ágazatok között gyengül.

Az 1980-as években várthoz és jósolthoz képest azonban a '90-es évtized igazán új fejleményének nem az új szakmák tömeges megjelenését tekintik a kutatók, hanem a hagyományos szakmáknak az informatikai eszközök használata révén történő átalakulását. Az autószereléstől kezdve az egészségügyi szolgáltatásokig a számítógépek használata elemi feladattá válik, módosítja a munkakörök ellátásához szükséges tudások összetételét, és lebontja a korábbi munkaszervezeteket és munkahelyi szerepeket. Ezek újrastrukturálásában, a technológiai innovációk által megnyílt lehetőségek közötti választást azonban olyan kulturális, társadalmi tényezők, mint a munkakultúra, az együttműködés létező modelljeivel kapcsolatos beállítottságok határozzák meg, amelyek a gazdasági stratégiák közötti választás, a vezetői döntések alakítói (Butera 1987, Dubois 1988).

De nemcsak a számítógépes és informatikai ismeretek jelentenek ún. transzverzális tudást és készségeket. Ahogy az anyagok és tárgyak átalakítását célzó tevékenységek visszaszorulnak a foglalkoztatási struktúrában (mert egyre inkább gépi rendszerekbe épülnek be), úgy szaporodnak el azok a munkakörök, amelyekben a – részben e gépesített termelő és szolgáltató folyamatokra vonatkozó – információk feldolgozása, a problémák megoldása, a folyamatok jelekre épülő elvont követése és irányítása válik munkakövetelménnyé. Az ilyen munkaköröket normák, szabályok, személyes kapcsolati rendszerek határozzák meg, s e tevékenységek ellátásához a csoportmunkára való képesség, a felelősségvállalás, a problémák megoldásában való, a speciális egyéni feladatokon túlmutató részvétel, az együttműködéshez szükséges személyes kapcsolatok fenntartásának és alakításának készségei válnak elengedhetlenné.

Az ilyen típusú beállítottságok és normák elfogadtatásában, a készségek kialakításában az ún. vállalati vagy szakmai kultúráknak növekvő szerepük mutatkozik. A szociális és kommunikatív képességeken túlmenően így adott szervezethez vagy szakmához, társadalmi kapcsolatrendszerhez való tartozás az, ami a megbízhatóságot, a normák elsajátítását jelzi, s ami egyre fontosabb összetevőjévé válik a foglalkoztatásnak, adott szakma vagy munkakör betöltésének. Annál is inkább, mert mind a személyes, mind a termelés számára végzett szolgáltatásokban a *megbízhatóság* alapvető; a felhasználók és/vagy ügyfelek ugyanis ritkán vannak abban a helyzetben, hogy a nyújtott teljesítményt mérni és ellenőrizni tudják. A szolgáltató a bizalmat, teljesítményének legitimálását szimbolikusan, szakmája és/vagy szervezete már megszerzett társadalmi presztízsén keresztül nyeri el.

Az előbb jelzett általános és "transzverzális" tudások alapján a munkahelyhez való viszony is átalakul. A szakmák, a foglalkozások egyre inkább funkciókhoz és hierarchikus irányító posztokhoz kötődnek, és nem adott konkrét termelő vagy szolgáltató ágazathoz; a gépi gyártás, az adatfeldolgozás, az adminisztráció, az irányítás, a kutatás-fejlesztés, a karbantartás, az áruforgalmazás és a pénzügyi tevékenységek funkcionális munkaköreinek tudáskészlete, szakmai követelményei egyre kevésbé kötődnek szektorokhoz.

A versenyképesség érdekében igényelt rugalmasság pedig a vállalati szervezethez tartozás határait lazította fel. Az alvállalkozások, a bedolgozó rendszerek, a határozott idejű és időszakos foglalkoztatás mind a magasan kvalifikált foglalkozásokban, mind a csekély képzettséget igénylő munkakörökben áttételesté teszik a munkahelyhez fűződő viszonyt, s

módosítják a dolgozói identitást, a foglalkoztatás fenntartásához, a munkaerőpiacon maradáshoz szükséges tudás szerkezetét, a készségeket és képességeket is. Nemcsak a tevékenységek tartalma, hanem ezek koordinálásának formái, a karrier-utak, a munka révén megszerezhető társadalmi identitás is változik. E fejlemények ismét a szakmai piacokhoz és/vagy társadalmi közösségekhez tartozás jelentőségére hívják fel a figyelmet. Mindennek természetesen számos még ismeretlen, és csak bizonytalanul megjósolható társadalmi következménye van a fiatalok munkába állásától, a szakmai és dolgozói érdekek képviselőjének rendszerétől, a munkavégzésre felkészítő oktatás és szakképzés rendszerétől kezdve a családok szerepén át egészen a társadalmi munkamegosztásig és reprodukcióig. A gazdasági, és ezzel a foglalkoztatási szerkezet változásával járó új képzettségbeli és képzési igényeket elemző amerikai Reich (1992) abból indul ki, hogy a magas minőségi igényeket támogató ún. vevőorientált piacokon csak olyan árukkal és szolgáltatásokkal lehet megjelenni és versenyben maradni, amelyek előállításánál a munkaerő a műszaki-technikai tényezőket folyamatosan megújulva képes a piaci igények szerint hasznosítani. Az ilyen szervezetekben három tudástípus játszik egymáshoz szorosan kapcsolódó szerepet: a *problémamegoldó*, a *probléma-azonosító* és a *stratégiai közvetítő tudás*.

A szolgáltató szektor növekedését eredményező olyan területeken, mint a *személyes szolgáltatásokban* vagy az ún. *szimbolikus elemző szolgáltatásokban* különböző mértékben van szükség a hagyományos és új tudásokra. A személyes szolgáltatásokban is található egyszerű és repetitív feladatokról álló, magasabb végzettséget nem igénylő, szoros felügyelet mellett végzett munkakörök. E tevékenységek egyénileg vagy kis csoportokban végezhetők, és értékesítésük a tevékenység helyszínén történik meg. Ilyenek a vendéglátóipari és a bolti eladói munkakörök, a kórházi alkalmazottak, az őrző-védő, a szociális gondozó, a fuvarozó stb. szolgáltatások munkahelyei. A velük szemben megfogalmazott igények: megbízhatóság, pontosság, és az udvariasságból, segítőkészségből, jókedélyüsből összeálló "jó modor". Az ún. szimbolikus elemző szolgáltatások tevékenységei az előzőekben említett problémamegoldó és elemző, stratégiai közvetítő tudásokat igénylő munkakörökben (kutatás, fejlesztés, oktatás, média, kommunikáció területén) találhatóak, amelyek az 1990-es években már az amerikai munkaerő 20 %-át foglalkoztatták. A rutin termelő szolgáltatásokhoz hasonlóan – eltérően viszont a személyes szolgáltatásoktól – ezek is a globális piacokon értékesülő tevékenységek, a világkereskedelemben azonban nem mint sztenderdizált javak kerülnek be, hanem mint adatok, szimbólumok, képiles vagy nyelviileg megjelenített ismeretek, közlések, ám ezek is szembetalálják magukat a külföldi versennyel (Makó 1995).

A munkaszociológia és a tudás-felhasználási modellek

A termelő és szolgáltató tevékenységek munkafolyamataiban megfigyelhető változásokra koncentráló munkaszociológiai megközelítés középpontjában az a kérdés áll, miként ragadható meg a gazdasági szervezetek – és nem általában a gazdaság vagy piacgazdaság – érdekeltsége a szakképzéssel kapcsolatban. Milyen képzettségbeli igényeket támasztanak a különböző szervezetek, és milyen készségeket, magatartásokat várnak el a rendelkezésükre álló munkaerőtől? A dolgozók milyen társadalmi és szervezeti feltételek mellett szerzik meg, és miként hasznosítják tudás-tőkéjüköt?

E téren a nemzetközi munka- és gazdaságszociológia 1980-as évek-beli tapasztalatai a különböző fejlett piacgazdaságú országokban meglehetősen vegyesek voltak. Sokan fűztek illúziókat a posztindusztriális vagy informatikai társadalomhoz, rámutatva a megnövekedett képzettség-beli igényekre, a rugalmas alkalmazkodásra és innovációra képes munkaerő iránti keresletre. Mindettől a dolgozók társadalmi helyzetének javulását, társadalmi felemelkedését

várták. Mások viszont ugyanezekben az országokban az intenzív technológiák mellett a feldolgozó iparban, a szolgáltató tevékenységekben, kereskedelemben, bankokban, közlekedésben stb. a repetitív, monoton, gyakran még az egészségre is ártalmas körülmények között végzett, csak csekély betanítást igénylő munkák terjedésére hívták fel a figyelmet. Erre alapozva a társadalmi különbségek elmélyülését, egyes dolgozói rétegek fokozódó alávetettségét jósolták. Az 1990-es évek elejére e sokféle és egymással ellentétes tapasztalatból "új gazdasági paradigmák" címen bizonyos gondolati rendszer körvonalazódott. E kutatások szerint a modern piacgazdaságokra, s azon belül egy-egy ágazatra is, különböző egymás mellett létező erőforrás-hasznosítási modellek jellemzőek. Egyes gazdálkodó szervezetek gyakorlatában ún. neofordai modelleket követő erőforrás-hasznosítási modellek mutathatók ki, másoknál viszont különböző ún. posztfordai modellek. Az előbbieket követő cégek az árversenyben a bérköltségek leszorítására (is) törekuszenek. Korszerű információs technológiákat használva ugyan, de termelő vagy szolgáltató tevékenységeiket a munkaszociológiában "taylori", "fordi" jelzőkkel illetett elveket követve egyszerű, könnyen betanítható feladatokra bontják, amelyek végrehajtása nélkülözi a dolgozók aktív elkötelezettségét.

A posztfordai modelleknek több variációját is leírták, így például a *diverzifikált minőségi termelés* vagy a *rugalmas tömegtermelés*, illetve a *rugalmas specializáció* gazdasági stratégiáját (Streeck 1991, Regini 1994, 1995, Makó 1995). Az e stratégiákat követő szervezetek minőséggel, a különböző és igen eltérő igények kiszolgálásával, változatos termék- és szolgáltatási skálákkal, a piaci jelzésekhez, technikai innovációkhoz való gyors alkalmazkodással versenyeznek. A minőség magas szintjét, a vevő-centrikusságot, a gyors alkalmazkodást biztosító szervezetekben a munkaerőnek nemcsak széleskörű, összetett és magas szintű képzettségre van szüksége, hanem fejlett szervezési és koordinációs készségekre, az új feladatok gyors elsajátításának képességére, a vállalati célokkal való azonosulásra, felelősségvállalásra. A képzést, szakképzést vállalatspecifikus képzés egészíti ki vagy kíséri. A tárgyi, szakmai, szervezeti ismereteket pedig olyan "társadalmi skillek", mint a kezdeményezőkézség, az együttműködési készség, valamint a szervezeti célokkal való azonosulás egészítik ki, amelyek a munkahelyi érdekegyeztetés stabil, kölcsönösen előnyös rendszerében lépnek működésbe.

A kutatások szerint bizonyos posztfordai stratégiáknál ezek a munkaerővel szemben támasztott magas igények a szervezet minden részlegében, minden hierarchikus szintjén megfogalmazódnak, más esetekben csak egyes csoportokkal – többnyire a technikusokkal, a középvezetőkkel vagy az értékesítéssel foglalkozókkal – szemben magasak az igények. Az innovatív kisvállalkozásokra épülő hálózatokban, a *rugalmas specializációnak* mondott posztfordai modellben a vállalkozók azok, akik sokféle és változatos feladat ellátására képesek, de a cégeiknél folyó tevékenységek jellegétől függően igényük lehet arra, hogy alkalmazottaik is széleskörű gyakorlati tapasztalattal rendelkezzenek.

A posztfordai modelleket leíró német, francia, olasz, japán stb. kutatások ennek az erőforrás-hasznosítási stratégiának a háttérében két, egymással összefüggő társadalmi feltételt tártak fel: egyrészt a szakképzés, felnőttképzés, munkahelyi képzés magas színvonalát, másrészt a munkaügyi kapcsolatok (érdekegyeztetés) stabil és kooperatív jellegét. Azaz önmagukban a szakképzés korszerű rendszerei nem tudnak gyökeret verni, ha a gazdasági szervezetek nem olyan stratégiát követnek, amely a magas minőség, az alkalmazkodás, a felelősségvállalás érdekében minőségi igényeket támaszt a munkaerővel szemben, de akkor sem, ha hiányoznak azok a társadalmi intézmények és egyeztetési mechanizmusok, amelyek e téren is kooperációt biztosíthatnak a munkaadók és a munkavállalók között.

A nemzetközi és hazai munka- és gazdaszociológia ez utóbbi összefüggés okán is fontosnak tartja a szakképzés, a munkahelyi képzés, a felnőttképzés problémaköreinek vizsgálatát. Az 1970-es és '80-as években, a struktúraváltás és privatizáció kritikus periódusában, az e feladatokat sikeresen, nagyobb társadalmi veszteségek nélkül végrehajtó fejlett piacgazdaságokban, elsősorban a volt NSZK-ban, Japánban és a skandináv országokban a munkaerő karbantartása, fejlesztése, alkalmazhatóságának megőrzése a partneri viszony egyik építőeleme volt és maradt. Ugyanebben a periódusban a nagyobb munkahelyi feszültségeket, társadalmi lecsúszást és feszültségeket megelőző piacgazdaságokban – mint például Nagy-Britanniában – a munkaügyi kapcsolatok rendszerében nem nyílt mód az emberi erőforrások szinten tartását elősegítő megállapodásokra: a korábbi munkavállalói rétegeknél ún. dekvalifikáció ment végbe, miközben az újonnan munkába állók jelentős csoportjai nem jutnak országosan elismert – társadalmi, munkavállalói státusuk stabilitását biztosító – képzettséghez, csak különböző munkakörökre érvényes betanításhoz (Jobert-Marry-Tanguy, 1995).

Nem csupán a munkavállalók és a munkaadók munkahelyi kapcsolatainak minőségét, hanem általában a munka társadalmi értékének elismerését jelzi az a mód, ahogyan egy adott társadalom oktatási és képzési intézményein keresztül, a jogi szabályozás eszközeivel, a gazdálkodók szervezeteiben biztosítja a képzettséghez való hozzájutást, s ahogy elismeri s elismerteti – besorolásban, keresetben, előmenetelben – a különböző tevékenységek ellátásához szükséges tudást és tapasztalatot. A felmerülő kérdések tehát részben elméletiek, és általánosságban a munka, a tudás és a képzettség társadalmi elismerésére, értékére vonatkoznak, másrészt viszont nagyon is gyakorlatiasak, amennyiben az oktatás és a képzés társadalmi intézményrendszerének, a munkajogi szabályozás és a munkahelyi szervezetek működésének együttesével kapcsolatosak.

Munkaszociológiai tapasztalatok a képzési rendszerekről

A képzési rendszereket különböző jellegzetességeik szerint elemző munkaszociológia igen gazdag empirikus tapasztalatokban. A kutatások egyik vonulata a képzés helye (munkahelyi vagy munkahelyen kívüli volta) szerint elemzi a gazdálkodók gyakorlatát, képzéseik eredményességét. Egy másik kutatási irány a képzések tartalma szerint az ún. speciális igényeket kielégítő adott feladatokra, munkakörökre betanító, egyes terminológiák szerint ún. munkaerőpiaci képzéseket veti össze az általános tudást és bővebb szakértelmet is nyújtó szakképzéssel. Egy harmadik kutatási megközelítés a képzési rendszereket a szakképzés munkaügyi kapcsolatok rendszerében betöltött helye és jelentősége, a társadalmi partnerek által követett stratégiái szerint elemzi.

Munkahelyi és munkahelyen kívüli képzés

A japán gazdaság szervezeteinek nagyobb hatékonyságát, fokozott alkalmazkodóképességét a legtöbb kutatás összefüggésbe hozza a sajátos japán szakképzési rendszerrel, a munkahelyen, a munkafolyamat során történő (on the job) képzéssel. Ez a képzési gyakorlat nemcsak a tudás horizontális, hanem vertikális dimenzióját is erősíti. A *horizontális* munkatapasztalaton a szokásos vagy rutin jellegű tevékenységeket és felelősségeket értik. A tudás *vertikalitását*, mélységét a nem rutin jellegű, váratlan problémák, műveletek megoldására való képességgel, a nehezen megoldható helyzetekben tanúsított felelősséggel mérik. Ez utóbbi tudás viszont nehezen definiálható, és leginkább adott munkahelyi szituációkhoz kötve adható át, aminek során viszont a szervezetek belső rendje, az együttműködéshez szükséges emberi, szervezeti

kapcsolatok is tudatosulnak a leendő alkalmazottban (Koike-Inoki 1990, Makó 1995, Kasahara-Makó 1996).

Az így felépülő képzettséget és tudást a francia szociológus Maurice *kollektív kompetenciának* nevezte, amelyet nemcsak a japán vállalatok gyakorlatára nézve talált jellemzőnek, hanem a német cégekre is (Maurice, 1986). A csoportok együttes tudása nemcsak a problémamegoldást, hanem a belső mobilitást is könnyebbé teszi mind a japán, mind a német cégeknél.

Specializálódás a munkaerőpiaci igények szerint

Az európai gazdasági struktúraváltás 1970-es és '80-as évek-beli képzési irányjaival kapcsolatban, tartalmukat illetően két modell különböztethető meg. Az egyikben a piachoz való alkalmazkodás kap prioritást, és a képzések precíz specializációjára, illetve hierarchiájára teszik a hangsúlyt. A másik modell a munkahelyeken belül biztosít sokoldalú képzést a feladatokat rotációban és csoportosan végző dolgozóknak. Az előző esetben a szakképzés rendszere széttagoltabb, és a külső munkaerőpiac jelzéseit követi (például Nagy-Britanniában és az Egyesült Államokban). A második modell viszont a munkahelyek belső munkaerőpiacának folyamatos kiszolgálására törekszik, és erőteljesebben integrálódik a szakképzés állami rendszerébe (például Németországban, Svédországban, Japánban). "A német és svéd képzési rendszerek fő céljuknak tekintik a munkaerő egészének maximális teljesítményét, hogy biztosítsák az átlagos munkás, alkalmazott, az átlagos vállalat versenyképességét. A német tanonc-rendszerben csaknem minden fiatal megszerez valamilyen szakmai képesítést, a svéd rendszer mindenkit integrál a foglalkoztatásba és biztosítja a folyamatos felnőttképzést. Így ezekben az országokban a szakképzés – még ha kvázi-publikus is – de a közjavak egyike lesz. Az Egyesült Államokban (miként Nagy-Britanniában is) a szakképzésnek nincsenek általánosan elfogadott céljai. A szakképzésnek nincs semmiféle stratégiája sem a kormányzat szintjén, de az ipar vagy a kereskedelem világában sem. A képzés így az egyének és a vállalatok kezdeményezéseinek követésére szorítkozik." (Crouch 1995: 609-610)

Szakképzés és a munkaügyi kapcsolatok rendszere

Az európai szakképzési és felnőttképzési rendszereket a munkaügyi kapcsolatok rendszerével való összefüggésük, kapcsolódásuk szerint jellemző kutatások a német szakképzési rendszert látják olyannak, amely a legszorosabban a szociális partnerek együttes szabályozásától függ. A dán rendszer a társadalmi partnerségben rugalmasan formálódónak tekinthető, míg a francia szakképzési és felnőttképzési rendszer döntően az állam szabályozó szerepe szerint alakul. Nagy-Britannia szakképzési rendszerét – ahogy a legtöbb tanulmány fogalmaz – a "piaci erők uralják", míg az olasz szakképzési rendszerre a regionális differenciáltság jellemző. A francia szakképzési rendszer decentralizálására is történtek kísérletek az 1980-as évek végétől. A kísérletek célja a helyi munkaerőpiaci igényekhez alkalmazkodó – s így az elképzelések szerint jobb elhelyezkedési esélyeket nyújtó – szakképzési irányok, programok és intézmények kialakítása volt. A munkaügyi kapcsolatok francia rendszerében azonban a szakszervezetek regionális, területi szervezetei igen kevésbé fejlettek, de tartományi és megyei szinten, az országos szervezeteknek a gazdasági életben betöltött szerepéhez képest a munkaadói szervezetek is csak meglehetősen gyengén vannak jelen. A helyi gazdaságokban aktív kisvállalkozások érdekképviselői szervezetei helyi szinteken viszont meglehetősen kevésbé artikuláltak. Így, mint a kutatások kimutatták (Jobert, 1996), a szakképzés decentralizált formái, a helyi képzési szerződések rendszere csak kevésbé terjed. A nagyvállalatok decentralizált részlegei továbbra is az országos képzési rendszer, és az azzal

kombinált saját felnőttképzési rendszerük keretében elégítik ki a szakképzéssel kapcsolatos igényeket.

A döntően az állam által szabályozott francia szakképzéssel összehasonlítva a német rendszer olyan neokorporatív rendszernek minősíthető, amelyben a munkaadók és a munkavállalók, valamint a szakmai kamarák, amelyekre az állam a szakmai képzést, mint a "közjó" szolgálatát delegálta, a képzettségek létrehozói és egyúttal felhasználói. Tehát ez a rendszer, miközben állami, egyúttal piaci is, hiszen a szövetségi szabályozás mellett a piaci szereplők érdekei alakítják (Streeck 1991, Auer 1995).

A munkaügyi kapcsolatok fejleményei, valamint a szakképzés rendszerében végbemenő átalakulás közötti szoros kapcsolatot jól szemlélteti a brit példa. Az 1970-es évekig "Nagy-Britanniában az erős munkás-autonómia és szakmai szervezettség, s az ezekhez kötődő munkahelyi tanonc-képzés rendszere a munkához való jog és a fiatalok képzéshez való jogának elszakadásához vezetett (hiszen csak a munkahelyeken belül nyílt lehetőség szakmai képzésre). De a munkanélküliség időszakában, az iskolázottság és a szakképzés kiterjesztésének régi keletű problémája a megváltozott társadalmi helyzetnek, az újonnan adott társadalmi erőviszonyoknak megfelelő választ kap." (Tanguy, 1995: 733) A munkanélküliek – az első munkahelyet keresők és a munka nélkül maradtak – számára különböző foglalkoztatás-politikai eszközök révén, a munkaerőpiaci programok keretében létrehozott ún. munkaerőpiaci képzések kiterjedtebbé teszik ugyan a képzési rendszert, ám ezt adott piaci keresletnek rendelik alá, és függetlenítik a munkavállalók érdekképviseleiteitől. A brit szakszervezetek a munkaügyi kapcsolatokban betöltött erős pozícióik elvesztésével a szakképzést, a munkaerőpiaci képzéseket alakító intézményekből is kiszorultak, miközben a munkaadók aktuális igényeit kielégítő speciális betanítások nem nyújtanak országosan elismert képzést a többnyire hosszabb ideig is csak rendszertelen munkát találó fiataloknak. A nemzetközi munkaszociológiai, foglalkoztatás- és szociálpolitikai irodalom a brit munkaerőpiac ilyen jellegű működésével magyarázza a brit társadalmi feszültségeket, és a konzervatív társadalompolitika ellenére is tartósan magas szociális kiadásokat (Jobert-MarryTanguy, 1995).

Iskolarendszerű és munkahelyi képzési rendszerek

Az iskolarendszerű és a munkahelyi képzések nemcsak az általuk megszerezhető tudások és készségek jellegét és mélységét illetően hasonlíthatók össze, hanem aszerint is, hogy mennyire általános és elismert az általuk nyújtott szakmai kvalifikáció, illetve, hogy a gyakorlatban megszerezhető kompetenciák milyen, a munkaerőpiacon hasznosítható "tőkét" nyújtanak a dolgozók számára. A kutatók úgy tapasztalták, hogy a munkahelyek gyakorlatában a saktudás és a hozzáértés (kompetencia) nem azonos fogalmak, sőt az iskola- és szakképzési rendszerben sem állíthatók elő azonos módon, azonos eszközökkel. A képzés tartalmi, szervezeti és intézményi sajátosságait együttesen szemlélteti a két rendszer sémája (Tanguy 1995:732):

Oktatási, képzési rendszer:

tanulás
az oktatás rendszerén belül:tanuló
iskolai curriculum
tanulószerződés
célok által vezérelt pedagógia mellett
adott szituációban a tudás értékelése
a tanuló szakmai referenciákba illeszkedése

Munkaszervezeti szakképzés rendszere:

munkahelyi pályafutás
erőforrás-felhasználás rendszerén belül: fizetett
egyén
a munkahelyi kompetenciák logikája szerint
partneri szerződés
célok által vezérelt menedzsment mellett
az operációs, műveleti tudás értékelése
a tanuló tevékenységek keretében illesztése

A két eltérő séma arra hívja fel a figyelmet, hogy nemcsak e két rendszer szereplői és szabályozása, céljai térnek el, hanem az abban zajló alkufolyamatok is eltérő módon, eltérő erőviszonyok mellett játszódnak le. A társadalom és különböző érdekcsoportjai más és más módon tudják egyik vagy másik szférát kontrollálni, alakítani, a maguk céljaihoz igazítani. A szakképzés rendszereiben lejátszódó hangsúlyváltások, egyik vagy másik szisztéma jelentőségének felerősödése, időről időre és országról országra más és más társadalmi következményekkel járnak.

Viták a képzettség és a kompetenciák szerepéről

A képzettség (szakmai kvalifikáció) és a kompetencia (hozzáértés) közötti különbségek más vonatkozásban is megfogalmazódtak – különösen a nem ipari foglalkozások vizsgálata során. A tapasztalatok az oktatásban, a szolgáltatásokban, vagy akár a rendőrségnél is azt mutatták, hogy míg a szakképzettség formalizált ismeretekhez, jogilag meghatározott diplomákhoz kötődik, addig a hozzáértés, a kompetencia bár társadalmi intézményekben, konkrét, közösségekben megszerezhető munkatapasztalatok során formálódik, de mégiscsak egyéni képességeket jelent. Amíg az első objektív társadalmi kontrollnak vethető alá, addig a második csak szubjektíve és egyedileg, ún. egyéni alkukban ítéltető meg. Míg az 1970-es években egyes szerzők úgy látták, hogy a munkakörök betöltésénél a kompetenciák háttérbe szorítják a mérhető és formalizált szaktudás jelentőségét, addig a '80-as évek kutatói – főként a szolgáltatások terén – a munkaerővel szemben támasztott kétféle igény együttlését tapasztalták (Dubar, 1996).

A képzettség mellett a belső mobilitást, a felnőttoktatásban való részvételt, valamint az olyan egyéni kvalitásokat, mint az autonómia, a csoportmunka képessége, az elkötelezettség is figyelembe vevő ún. *kompetencia modell* lényegében azoknál a vállalatoknál terjed(het), amelyek céljaik érdekében valóban igénylik a dolgozók mozgósítását; ahol az elért eredmények az egyéni teljesítményekkel közvetlen kapcsolatban állnak, s az egyéni elkötelezettség kompenzálható. Amíg azonban a képzettségre és annak formális kritériumaira épülő emberi erőforrás-hasznosítási modell kollektív tárgyalásokon – a munkaadók és munkavállalók intézményes érdekegyeztetésén – keresztül valósul meg, addig a kompetenciák felhasználása egyéni alkukon keresztül, a vezetéssel való közvetlen kapcsolatban nyer elismerést. Sőt a kompetenciák igénye gyakran ürügyül szolgál a kevésbé képzettek, az idősebbek vagy az élethelyzetüknél fogva csekélyebb elkötelezettségre képes dolgozók eltávolítására (Dubar 1996:187-190).

A szakmai képzettség társadalmi, jogi elismerése és a munkaadók gyakorlata közötti viszony – gyakran éles különbség – az egyik legérzékenyebb kérdése a francia kutatásoknak. A *Tanguy* által vezetett európai kutatás egyik esettanulmánya például két nagyvállalatnál, egy hajógyárban és egy fémipari cégnél tapasztalta azt, hogy a formális képzettséggel szemben a felvételeknél gyakran előnyben részesítik a diplomával, mesterlevéllel vagy más bizonyítvánnyal nem dokumentált szakmai gyakorlatot. A foglalkoztatottak képzettségi színvonala a vizsgált cégeknél az elmúlt évtizedekben ugyan folyamatosan emelkedett, ám a szakmai végzettséggel rendelkezők többsége is csak meghatározott idejű szerződések után válik határozatlan idejű foglalkoztatottá.

A vizsgált hajógyárban a különböző szervezési, anyag-előkészítési rendszerek és nem utolsósorban az 1960-as évek végétől beindult számítógépesítés hatására ún. fordí, a tömeggyártó szervezeteket jellemző munkaszervezet jött létre, amelyben a hagyományos mesterségbeli tudás leértékelődött. A vezetés a dolgozók felvételénél a szakképzettségnél magasabbra értékelte a gyakorlatot s az olyan egyéni kvalitásokat, mint az elkötelezettség, a csoportmunkában való részvétel. A fémipari cégnél azt tapasztalták, hogy a jogilag

szabályozott iskolázottság lehet ugyan felvételi minimum, a szelekcióban azonban olyan felvételi technikákat (interjúkat, kérdőíveket) alkalmaztak, amelyekkel a jelentkezők egyéni készségeit és meglevő tapasztalatait mérték (Dubernet-Cam, in: Tanguy 1997).

A hazai kutatások tapasztalatai

Idehaza részben a kutatási források beszűkülése, részben a gazdaság-szociológiai kutatásoknak a társadalmi, gazdasági átalakulás által felvetett égető és "politikusabb" területekre (privatizációra, foglalkoztatásra, munkanélküliségre) koncentrálása, és gyakran a munkaadók elzárkózása miatt igen kevés empirikus tapasztalat létezik a gazdálkodó szervezetek belső viszonyairól, emberi erőforrás-hasznosító stratégiájáról. A kép töredezett és vegyes. Ismerünk egyszerű, betanított munkára épülő beruházásokat végrehajtó multinacionális-, kis- és középvállalatokat éppúgy, mint korszerű képzettséget és együttműködést igénylő fejlesztéseket Magyarországra telepítő nemzetközi nagyvállalatokat.

Milyen képzettségi igényeket jeleznek ezek a munkáltatók, s ezeket miként elégítik ki? Milyen intézményes formában, vagy milyen munkaerőpiaci csatornákon keresztül, milyen igényeket támasztanak a szakképzés nemzeti rendszerével szemben? Mennyiben hasonlatosak az igények, gondok, feszültségek a külföldi szakirodalomból ismerthez képest? Számos kutatási kérdés, amelyet széles munkáltatói körben folytatandó intenzív, multidiszciplináris – munka- és oktatásszociológiai, androgenológiai – vizsgálatnak kellene mielőbb felderítenie. A következőkben néhány magyarországi kutatási tapasztalatot ismertetek.

A vállalati képzés vizsgálatának tanulságai

Egy 1996-ban folytatott vizsgálat a hazai gazdálkodó szervezetek különböző piaci és emberi erőforrás-hasznosítási, valamint szakmai képzési és továbbképzési gyakorlata közötti összefüggéseket kutatta. A vállalati minta a gazdálkodó szervezetek széles körére terjedt ki, hogy minél változatosabb, színesebb tapasztalatok legyenek megszerezhetők. Voltak a megvizsgáltak között kis és nagy cégek; fővárosiak és vidékiek; magán-, állami és vegyes tulajdonúak; különböző iparágakhoz, szolgáltatási szektorhoz tartozók; korszerű, átlagos vagy elmaradott technikai színvonalon állók; aktív vagy csak formálisan létező szakszervezettel bírók vagy szakszervezet nélkül működők. Szervezeti típusokat, foglalkoztatási modelleket, emberi erőforrás-igényeket, munkaügyi kapcsolatokat illetően tehát igen sokszínű volt a vizsgált minta. Ebből adódóan a munkaerő képzési és továbbképzési gyakorlata is többféle volt.

A képzések vállalati rétegekre való kiterjedése szerint

Képzések a munkaerő teljes körére kiterjednek	6 cégnél
Képzésekbe differenciáltan vonják be a munkaerőt	8 cégnél
A munkaerő szórányosan/ad hoc vesz részt képzésben	2 cégnél

A vizsgálat során a cégek piaci és munkaerő-hasznosítási stratégiái alapján, és ezekkel összefüggésben képzési gyakorlatuk következő típusait lehetett elkülöníteni.

A) A *tőkeerős*, stabilnak mondható piacokkal bíró nagy cégek piaci és műszaki fejlesztési elképzeléseiknek megfelelően, többnyire a szakszervezetekkel partneri viszonyban alakítják belső képzési és továbbképzési gyakorlatukat. Mind a közvetlen termelő, mind a közvetlen szolgáltató tevékenységekben "on the Job" jellegű betanítással vezetik be az új technológiákat

(vagy a meglevőkre az új dolgozókat). Ebben a betanító tevékenységben döntően a cégek szakemberei, munkahelyi vezetői, esetenként az új technológiát szolgáltató vállalat emberei vesznek részt.

Nagy hangsúlyt helyeznek a felső vezetés szemléletének és készségeinek ki- és átalakítására; a problémamegoldó, változásmenedzselő, csapatmunkára képes, felelősséget vállaló, idegen nyelveket beszélő vezetők képzésére.

Az átalakulást és a cégek stabilizálását követő első néhány év után viszont már erősebb hangsúllyal jelenik meg a középvezetés képzése is e cégek gyakorlatában. A cél: a szervezettség, a hatékonyság és a kiemelt követelményként megjelenő minőség biztosítása szempontjából fontos szerepet betöltő, fiatal diplomásokból álló középvezető réteg alapos és sokoldalú felkészítése. E szinten a szakmai továbbképzés, a vállalatismeret, a külföldi tapasztalatok és a kommunikációs tréningek ötvözete képezi a képzés tárgyát.

Ezeknél a gazdálkodó szervezeteknél a beosztottak és a vezetők képzésének sajátos "kettős mintáját" lehetett megfigyelni. Ez a kettősség egyrészt a vezetők készségfejlesztő képzésének, másrészt viszont a beosztottak, képgallérosok konkrét szakmai és gyakorlati ismeretekkel való képzésének párhuzamosságában jelentkezett.

A képzések e cégek belső munkaerőpiacán nem járnak automatikusan előmenetellel vagy magasabb bérrel. A logika fordított: bizonyos besorolásoknak, munkaköröknek előfeltétele adott képzettség megszerzése, gazdagítása, készségfejlesztő stb. tanfolyam elvégzése. A képzés révén tehát a cég a munkaerő rugalmas felhasználhatóságának előmozdítására törekszik. A speciális, adott ágazatnál vagy nagyvállalatnál hasznosítható képzettségek többnyire nem is mobilizálhatók más cégeknél, így a munkáltató saját, a szakszervezettel egyeztetett rendszerében határozhatja meg a képzettség-előmenetel-kereset összefüggést. A külső képző intézmények igénybevételének legfőbb feltétele, hogy az általuk nyújtott képzés tartalmában feleljen meg a vállalati elképzeléseknek. Ennek érdekében a cégek beleszólást igényelnek a tananyagba, a lebonyolítás mikéntjébe. Egyik-másik cég ragaszkodik például a képzésnek a munkahelyen és munkavégzés mellett történő lebonyolításához.

B) *Tőkében szerényebb kis- és középvállalatok* között a képzési, továbbképzési gyakorlatot piaci perspektíváik differenciálják. A külpiacokon bizonyos minőségi követelmények elérésével, kedvezőbb szállítási feltételekkel terjeszkedésre számító cégek a minőség, versenyképesség szempontjából stratégiai tekintetű tevékenységeikben részleges fejlesztéseket hajtanak végre, ami szükségessé teszi az érintett munkaerő egy részének felkészítését, az ún. szelektív képzést. (Számítógépes ügyvitel, termelés-szervezés, marketingszervezet felállítása, raktározás, új, korszerűbb termékek meghonosítása stb.) E differenciált képzést termelő tevékenységek esetén házon belüli betanulással, adminisztratív tevékenységek esetén tanfolyami részvétellel, de kivétel nélkül saját pénzügyi eszközeikből oldják meg. A képzés e cégeknél a versenyben maradási célozza, a versenyképesség faktora. Esetenként előmenetellel vagy a jobb gazdasági eredmények alapján többletkeresettel jár együtt. Ebben a versenyszférában a munkáltatónak érdeke is a képzettség megfizetése, mert a megszerzett ismeretek más vállalatnál is mobilizálhatók, és e körben gyakori is a munkaerő átszállítása.

E cégeknél az intézményes érdekvédelmet az interperszonális kapcsolatokban megvalósuló informális érdekegyeztetés helyettesíti. Az így zajló egyéni alkuk révén a képzésben részt vállalók köre a cég működésében amúgy is fontos szerepet betöltő, már bizonyos képzettséggel bírókra szűkül. Ennek azonban különböző veszélyei mutatkoznak. A képzettséget nem, vagy csak kevéssé igénylő munkakörökben megnő a fluktuáció. Ezek a vállalkozások gyakran munkaerő kölcsönzése révén vagy alkalmi, szezonális foglalkoztatásban biztosítják munkaerőigényüket. Mivel az ilyen jellegű foglalkoztatásban

résztevők képzettségi szintjének elmaradása veszélyeztetheti a célul kitűzött minőségi követelmények elérését, több cég törekszik egy minimális betanítás biztosítására a főbb munkafolyamatok szempontjából perifériálisnak tekinthető munkakörökben is.

A tanfolyami képzéseket illetően e közepes vagy kisvállalatok kénytelenek alkalmazkodni a képzési piac cégeinek ajánlataihoz. A gyakran költséges és nem is teljesen igényeikhez szabott szolgáltatások helyett sokszor egyéni megbízási szerződés keretében foglalkoztatnak például számítógépes szakembereket.

C) Azok a cégek – mintánkban kis- és középvállalatok –, amelyek nem rendelkeznek elégséges eszközökkel beruházásokhoz, fejlesztésekhez, s hagyományos piacaik megtartására törekszenek, a munkaerő-hasznosítás magas teljesítmény-követelményeket számon kérő, ugyanakkor alacsony béreket nyújtó mintáit követik. Meglevő állományuk képzettségi tartálékait élik fel, miközben utánpótlásról nehezen, a hazai munkaerőpiacon is csak például vendégmunkások foglalkoztatásával tudnak gondoskodni. Műszaki fejlesztésük, s ezzel képzési tevékenységük is csak tőkebevonással (privatizációval vagy más, a fejlesztésben érdekelt tulajdonos révén) indulhat meg.

De nemcsak a munkahelyi képzés, hanem a szakképzés iskolai rendszerére történő alapozás, a szakközépiskolákkal és a felsőoktatással való együttműködés terén is összefüggés mutatható ki a cégek piaci pozícióival és gazdálkodási elképzeléseik távlati terveivel kapcsolatban. A bővülő piacokkal és hosszabb távú gazdálkodási célokkal rendelkező egyes cégek – köztük nagyok és kicsik egyaránt – intenzív együttműködésre törekszenek régiójuk szakképző intézményeivel.

Igények, lehetőségek, stratégiák differenciáltsága

A vizsgálat tapasztalata szerint a gazdaságban végbemenő átalakulás, privatizáció, ágazati és piaci átrendeződés nem jelez egyértelmű és általános tendenciákat a szakképzés, felnőttképzés rendszerét illetően. Úgy tűnik, hogy amint azt a nemzetközi tapasztalatok is sugallják, több tényezős összefüggésrendszer mentén alakulnak a munkaerővel szemben támasztott gazdálkodói igények, s azok a módok és képzési eszközök, intézmények is, amelyek révén ezeket az igényeket ki lehet elégíteni. A piaci lehetőségek, a fejlesztésre rendelkezésre álló tőke, a helyi munkaerőpiac kínálata, adott szervezetek "örökölt" vagy az esetleges új piaci stratégiákhoz kialakítandó új erőforrás-hasznosítási modelljei éppúgy, mint a jogi szabályozás, a partnerek között alakuló viszony országos, ágazati és vállalati szintű mintái, a szakképzés intézményi átalakulása, az új képzési piac szereplői, a rendelkezésre álló képzési erőforrások új struktúrája egyaránt szerepet játszanak a szakképzés és a felnőttképzés rendszereinek igénybevételében. Az érdekeltek – munkaadók, munkavállalók, képző intézmények – más-más típusú együttműködése érhető tetten a nagyvállalati menedzser-képzésben, a középvezetői réteg szakmai kvalifikáltságot és elkötelezettséget együttesen közvetítő képzésében, a beosztottak belső munkaerőpiaci mobilitását, szervezeti rugalmasságát célzó, illetve az adott feladatok ellátására specializáló képzések terén.

A tőkeerős nagyvállalatok felső- és középszintű vezetőik képzését illetően képesek függetleníteni magukat az állami szakképzés rendszerétől. Ugyanakkor a végrehajtott munkakörökben dolgozó beosztottak át- és továbbképzése, valamint a belső képzések keretében már e cégek is csak részben tudják függetleníteni magukat az állami szakképzési rendszertől, hiszen a rendelkezésre álló munkaerő színvonalát, s így a továbbképzés lehetőségeit számukra is ez utóbbi határozza meg.

A korlátozott tőkeerejű vállalatok – a hazai mezőny zöme – az emberi erőforrások terén nem rendelkeznek fejlesztési eszközökkel, sem képzési háttérrel. A munkaerőpiaci képzések és támogatási rendszerük szintén nem az ő igényeikhez igazodnak, s csak igen ritkán veszik igénybe ezeket a munkanélküliek vagy a munkanélküliség által veszélyeztetettek számára megnyitott erőforrásokat.

Az önálló-, magán- és non-profit képző intézmények nálunk is rugalmas szereplői lettek a *képzési piacnak*, amelyen a keresletet kezdetben a munkanélküliség kezelésére rendelkezésre álló *Foglalkoztatási Alap*, az 1990-es évek közepétől pedig már egyre inkább maguk a vállalatok támasztják. Számos sajátos képzési funkciót látnak el rugalmasan, jó minőségben és hatékonyan főként az ún. transzverzális tudások (számítógépesítés, könyvvitel, nyelvoktatás, vezetői ismeretek stb.) terén. A szakmai ismeretek, a hivatalos kvalifikációk megszerzésében azonban a cégek továbbra is az állami szakképzési rendszerre építenek. Több prosperálásnak indult cégnél tapasztalható, hogy az átalakulás első veszteségeinek áthidalása után újra erősítik kapcsolatukat a szakképzés intézményrendszerével, s hozzájárulásukat különböző formákban növelik. A képzési erőforrásokban is szűkölködő kis és középvállalatok számára pedig – a nemzetközi szakirodalom terminológiáját használva – a képzési "közjavak" egyre nélkülözhetetlenebbek lesznek a piacon maradáshoz, a foglalkoztatás fenntartásához, és az ezektől annyira remélt gazdasági növekedéshez.

A munkaügyi kapcsolatok rendszerével való összefüggéseket illetően a kép szintén vegyes. Az ismertetett vizsgálatban szembeötlő volt a szakszervezetek jelenlétének hiánya, főként a kis és közepes vállalatoknál, vagy inaktivitásuk több nagyobb cégnél. A szakszervezetek gyenge munkahelyi jelenléte és – főként a kis és középvállalati szférában – a munkahelyi érdekképviseleti tevékenység bénultsága miatt külön a szakképzéssel kapcsolatos aktivitás hiánya nehezen róható fel. Szembeötlő azonban, hogy a munkavállalók foglalkoztatási és munkafeltételekkel összefüggő érdekképviseleti stratégiáiból ágazati és országos szinten is hiányzik a szakképzés és a felnőttképzés problémáinak integrálása.

Néhány nagyvállalat esetében példaértékűek azok az integratív tárgyalások és *kollektív szerződések*, amelyek keretében a partnerek nem szorítkoztak csak elosztási kérdésekre, a bérek növelésére, hanem ezeket a besorolásokkal, a képzettségi követelmények folyamatos emelésével összefüggésben szabályozták. Ez utóbbiaknál a távlati fejlesztéseknek, folyamatos technológiai, szervezeti és termék innovációknak egyaránt elengedhetetlen feltételei a folyamatos képzés és a partneri viszony.

Az eddigi hazai kutatási tapasztalatok szerint általában a gazdaság, konkrétan pedig a gazdálkodó szervezetek képzési igényeit, a különböző képzettségek, tudások, készségek, illetve ezek előállításának, megszerzésének lehetőségeit, intézményeit illetően a fejlett piaczgazdaságok közelmúltjának gondoljaival találjuk szembe magunkat. Mivel ezekben az országokban is különböző "válaszok", megoldások formálódtak, érdemes ezek következményeinek, előnyeinek és hátrányainak, a sikerükhöz szükséges feltételeknek az ismeretében átgondolni, s kutatásokkal a jelenlegi ismereteinknél differenciáltabban megragadni azokat a különféle – s gyakran egymást keresztező logikákat követő – változásokat, amelyek a hazai munkaerőpiacon, a gazdaság szervezeteiben, a partnerek egymáshoz való viszonyában, s az emberi erőforrások színvonalát meghatározó oktatás és képzés rendszerében zajlanak.

SIMONYI ÁGNES

IRODALOM

AUER, P.: *Adaptation aux changements structurels et formation continue des travailleurs en Europe*. In: Sociologie du travail, 1995/4. sz.

BAJOMI IVÁN – SZABÓ LÁSZLÓ TAMÁS – TÓT ÉVA: *A folyamatos szakmai képzés és továbbképzés helyzetéről*. Tempus/Amphor Projekt, Oktatókutató Intézet, Budapest, 1996.

BRAVERMAN, H.: *Labour and Monopoly Capitalism*. Monthly Reviews Press, N. Y. 1974.

BUTERA, F.: *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni*. F. Angeli, Milano, 1987.

DUBAR, C.: *La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence*. In: Sociologie du travail, 1996/2. sz.

DUBOIS, P.: *A munka és az új technológiák*. In: Ergonómia, 1988/1. sz.

FUKASAKU, Y.: *In-firm Training at Mitsubishi Nagasaki Shipyard 1884-1934*. In: Gospel,

H. F. (szerk.): *Industrial Training and Technological Innovation. A Comparative and Historical Study*. Routledge, London-New York, 1991.

GALLIE, D.: *Patterns of Skill Change: Upskilling, Deskilling or the Polarization of Skills?* In: Work, Employment and Society, 1991. vol. 5. n. 3. September

JOBERT, A. – MARRY, C. – TANGUY, L.: *Education et travail en Grande Bretagne, Allemagne et Italie*. Armand Colin, Paris, 1995.

JOBERT, A.: *Datori di lavoro e sindacati di fronte alla regionalizzazione della formazione professionale in Francia*. Scuola Democratica, 1996/1. sz.

KASAHARA, K. – MAKÓ CSABA: *Manpower and Skill Use in the Transformation Process. The case of the Post-Socialist Firms*. Rikkyo University, Tokyo – Institute for Social Conflict Research, Budapest, 1996.

KOIKE, K. – INOKI, T.: *Skill Formation in Japan and South East Asia*. University of Tokyo Press, Tokyo, 1990.

MAKÓ CSABA: *A munkaszervezetek és a foglalkoztatási viszonyok differenciálódása: magyar tapasztalatok*. OTKA/T007105 kutatási téma keretében készült tanulmány, Budapest, 1995.

REICH, R.: *The Work of Nations*. Vintage Books, New York, 1992.

REGINI, M.: *Demande en ressources humaines et institutions de formation dans quelques regions europeennes*. In: Sociologie du travail, 1995/4. sz.

REYNERI, E.: *Sociologia del mercato del lavoro*. Il Mulino, Bologna, 1996

ROPE, F. – TANGUY, L.: *Savoirs et competences –de l'usage de ces notions dans l'ecole et l'entreprise*. L'Harmattan, Paris, 1994

SIMONYI ÁGNES: *Munka – változó értékek, régi és új formák. Átalakulóban az emberi erőforráshasznosítás?* In: Rejtőzködő jelen. Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület, Budapest, 1996.

SIMONYI ÁGNES: *A munkáltatók és a gazdaság szakképzéssel kapcsolatos igényeinek megjelenése.* Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest, 1997.

STREECK, W.: *On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production.* In: Matzner, E. (szerk.): *Beyond Keynesianism: the SocioEconomics of Production and Employment.* Elgar, London, 1991.

TANGUY, L.: *Formation et chômage en Grande Bretagne.* In: *Sociologie du travail* 1995/4. sz.

TANGUY, L. (szerk.): *Savoirs, compétences et apprentissage. Programme Education et formation en Europe, compte-rendu de recherches.* CNRS, Paris, février 1997 programme Education et formation en Europe, compte-rendu de recherches, CNRS, Paris, février 1997.

A legfontosabb elméleti munkák között tartják számon.: G. S. Becker (1962) *Investment in Human Capital*, P. Bourdieu-J. C. Passeron (1970) *La reproduction*, P. B. Doeringer-M. Priore (1971) *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, K. J. Arrow (1973) *Higher Education as a Filter*, L. Thurow (1975) *Generating Inequality*. A nemzetközi szociológiai szakirodalom 1990-es évekbeli tapasztalatait a Nemzeti Szakképzési Intézet megbízásából 1996-97-ben dolgoztam fel. E cikk jelentős mértékben épít a feldolgozás során szerzett ismeretekre.

Vö. a kvalifikáció és dequalifikáció történeti vizsgálatát H. Braverman (1974) kötetében.

Jó összefoglalása az ilyen típusú vizsgálatoknak F. Butera *Dalle occupazioni industriali alle nuove professioni* című, 1987-ben publikált munkája.

A "munka végével", a "bérmunkaviszony eltűnésével" az 1990-es években számos angolszász és francia szerző foglalkozik (vö. Simonyi 1996).

A német Streeck, az olasz Regini, a francia Boyer, az amerikai Sabel, idehaza pedig Makó Csaba munkái írják le ezeket a fejleményeket.

A Nemzeti Szakképzési Intézet (NSZI) 1996. december 7-8-án tartott konferenciáján a német résztvevők beszámoltak arról, hogy milyen széleskörű és intenzív vizsgálatokra, esettanulmányokra, a "műszaki, gazdasági, társadalmi fejleményekről való adatgyűjtésre" épülő kutatásokkal és a szociális partnerek, munkaadók és munkavállalók közötti konszenzussal alapozzák meg a német szakképzési programokat. A konferencia előadásait az NSZI 1997-ben a *Szakképzési Szemle* 2. számában jelentette meg.

Az emberi erőforrásokba történő beruházás, illetve ezek szinten tartása tehát nemcsak a munkaügyi kapcsolatok keretében zajló érdekegyeztetés, hanem a legszélesebb értelemben vett társadalmpolitika (oktatás- és szociálpolitika, foglalkoztatáspolitikai) minőségét jelzi.

Vö. többek között P. Auer összefoglaló tanulmányával (1995)

A kérdőíves felmérésre, munkahelyi esettanulmányokra és a képzési piac szereplőiről készített tanulmányokra épülő vizsgálatot a Tempus/AMPHFOR projekt keretében az *Oktatókutató Intézet* végezte. Itt azt a tizenhat vállalati esettanulmányt összegeztem, amely e kutatás egyik részvizsgálata keretében készült.

A vezetők felsőoktatásban szerzett diplomája és a beosztottak munkahelyi képzése között kimutatott kettőséghez (Kasahara-Makó, 1996) képest ez a jelenség a cégeken belül folyó képzés tartalmában jelez különbséget.