

KÜLFÖLDÖN

NYUGAT-EURÓPA ÉS ÉSZAK-AMERIKA

A második világháború után az ötvenes, hatvanas évek során Nyugat-Európa és Amerika gazdasági dinamikusan fejlődnek. A fiatalok könnyen találtak munkát, az infláció és munkanélküliség szinte ismeretlen fogalom volt. Így érthető, hogy a hetvenes évek két olajárrobbanása és azt követően a gazdasági növekedés lendületének megtörése sokkolta a társadalmakat. Újra felütötte fejét a harmincas évek óta nem tapasztalt tömeges munkanélküliség. De míg a harmincas évek tipikus munkanélkülijé a *marienbadi* tanulmányból is ismert középkorú, családfenntartó férfi, addig a hetvenes évek munkanélkülisége elsősorban a fiatalokat és a nőket érintette, és érinti. Így a régi receptek helyett is újakat kellett kitalálni.

Az ifjúsági munkanélküliség problémáját a nyugat-európai országokban napjainkra a hosszú távú munkanélküliség problémája váltotta fel, amikor is egy hátrányos helyzetű kemény mag jelenti a munkanélküliek oszlophadát, akik nem igazán tudnak kitörni az ördögi körből. Viszont a demográfiai hullám lecsengett, és ma már inkább az a probléma, hogy kevés a fiatal, így a fellendülést éppen a szűk munkaerő-piaci keresztszemet okozhatja. Tanulmányomban elsősorban a nyolcvanas évek elejére koncentráltam, amikor is a legélesebben vetődött fel az ifjúsági munkanélküliség problémája az OECD országokban.[†]

Helyzetkép a nyolcvanas években

1978 óta szinte minden OECD tagországban nőtt az ifjúsági munkanélküliség. Egy 1978-as és egy 1980-as OECD jelentés a munkaerő-keresletre negatívan ható lassú gazdasági növekedésben, a munkaerő-kínálatot megnövelő demográfiai tényezőkben és a munkaerőpiacot szegmentáló strukturális tényezőkben látja az ifjúsági munkanélküliség okait.

Az I. táblából láthatjuk, hogy viszonylag alacsony a munkanélküliség aránya Japánban, Svédországban. A középmezőnyben foglal helyet Norvégia, Németország, USA, Ausztrália, Finnország, Kanada, majd őket követi az Egyesült Királyság. A vizsgált időszakban a legnagyobb az ifjúsági munkanélküliség rátája Franciaországban, Olaszországban és Spanyolországban. A legrosszabb helyzetben szinte mindenütt a tinédzserkorú lányok vannak, valamint, hogy egyes országokban sikerült a kedvezőtlen trendet letörni, elsősorban az Egyesült Királyságban, Kanadában, Svédországban, Németországban, de a dél-európai országokban egyre inkább romlik a helyzet. Érdekes még megvizsgálni a fiatal munkanélküliek arányát a felnőttekéhez viszonyítva, látható, hogy Franciaországban, Olaszországban és Spanyolországban a fiatalok aránytalanul nagyobb arányban viselik a munkanélküliség terheit, mint a felnőttek.

[†] Különböző receptek a nyolcvanas évek ifjúsági munkanélküliségének kezelésére öt OECD ország (USA, Nagy-Britannia, Franciaország, Németország és Svédország) tükrében. Tanulmányom nagy részben támaszkodik *Az oktatás jövője és az európai kihívás* című OTKA pályázat keretében végzett kutatásaimra.



I. TÁBLA

Az ifjúsági munkanélküliség rátája különböző OECD országokban 1973–83 között†

	1973	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Ausztrália	3,3	9,8	12,2	12,6	12,2	12,3	10,8	12,9	17,9
Kanada		9,6	12,7	14,4	14,5	13,0	13,2	13,3	18,7
Finnország	4,7	8,5	14,9	16,6	12,8	10,0	10,9	11,8	11,4
Franciaország	4,0	10,1	11,1	11,0	13,3	15,0	17,0	20,2	21,0
Németország	1,0	5,2	5,4	4,8	3,7	4,2	7,0	9,6	10,8
Olaszország	12,6	14,5	23,9	24,8	25,6	25,2	27,4	29,7	32,0
Japán		2,3	3,1	3,5	3,8	3,4	3,6	4,0	4,4
Norvégia		5,6	5,7	5,0	5,9	6,6	5,4	5,8	8,1
Spanyolország	5,1	10,7	13,5	18,6	22,3	28,5	33,7	36,9	38,9
Svédország	5,2	3,7	4,4	5,5	5,0	5,1	6,3	7,6	8,0
Egyesült Kir.	3,2	11,8	13,5	12,7	11,3	15,1	19,6	23,1	23,2
USA			9,9	14,0	13,0	11,7	11,3	13,3	14,3

Forrás: New Policies for the Young. OECD, 1985. Table 1, p. 16.

Mit lehet tenni a munkanélküliség ellen? A keresletöztönző, illetve a kínálatoldali gazdaságpolitika, az állam illetve a piac hangsúlya, a reguláció illetve a dereguláció egymást váltó hullámai minden országban megtalálhatók. A kilencvenes évekre az állam szerepe felerősödik, de a hangsúly az aktív munkaerőpiaci politikára tevődik, vagyis a munkaerőpiaci információk áramoltatására, munkaközvetítő és egyéb szolgáltatásokat nyújtó irodák hálózatának minél szélesebb körű felfuttatására, a foglalkoztatás és a vállalkozások élénkítésére. A legnagyobb szerepet az általános oktatás és szakképzés, valamint a munkaerőpiaci képzés kapja, hiszen *az oktatás egyedülálló lehetőséget teremt arra, hogy az állami beavatkozás ne közvetlenül a munkaerőpiacon történjen*, és így az állam és a piac között harmonikus egyensúlyt teremtsen. Az eddig alkalmazott foglalkoztatás-politikai eszközök (megosztott munkaidő bevezetése, részidős foglalkoztatás növelése, korai nyugdíjazás rendszere, ifjúsági szubminimumbér bevezetése) mellett az oktatásnak mint munkaerőpiaci eszköznek a szerepe felértékelődött, mivel hatásos lehet mind az ifjúsági munkanélküliség kezelésénél, mind a napjainkra felbukkanó szűk keresztmetszet, a szakképzett munkaerő hiányának feloldásánál.

Modellek

Az OECD országokat témánk szerint különböző ismérvek szerint osztályozhatjuk, tipizálhatjuk. Ilyenek lehetnek bizonyos gazdasági mutatók, mint a GDP növekedési üteme 1970-től, a felnőttek és a fiatalok munkanélküliségi rátája az OECD átlaghoz viszonyítva, a fiatalok aktivitási rátája, az infláció mértéke. Ilyen értelemben sikeres országnak minősül Svédország és Németország, ahol mind az infláció, mind a munkanélküliség szintjét az OECD átlag alatt tudták tartani. Sikertelennek tűnik viszont Franciaország, ahol nem volt demográfiai csúcs, mégis magas volt a munkanélküliség a fiatalok között, vagy a dél-európai országok, ahol a kedvezőtlen tendenciákat nem tudták megfordítani.

† Az ifjúság terminus általában a 15–24 éves korosztályra vonatkozik bizonyos kivételekkel. Olaszországban a 14–24 évesek tartoznak ide, míg az Egyesült Államokban, az Egyesült Királyságban, Norvégiában, Spanyolországban és Svédországban a 16–24 évesek.

Talán a leginkább karakterisztikus szempont a gazdaságpolitika általános filozófiája lehet, annak uralkodó felfogása a piac és az állam szerepéről: az állam csak éjjeliőr, vagy keményen beavatkozik, esetleg korporatív jellegű, békítő szerepet játszik a társadalmi csoportok között. Ha ez utóbbit vesszük a csoportosítás alapjául, akkor elkülönülnek az angolszász országok, USA, Kanada, Nagy-Britannia, Ausztrália, Új-Zéland, ahol a piacnak szánják a fő szerepet, többek közt a munkanélküliség kezelésében is. Ez persze nem jelenti azt, hogy az államnak ne lenne egyre nagyobb szerepe. Ma már az állam szerepét sehol sem tagadják, csak a beavatkozás mértékén van a vita. A korporatív jellegű állami szerepvállalásra jó példa Németország, de idesorolhatók a Skandináv és a Benelux államok is. A direkt állami beavatkozásnak pedig nagy hagyományai vannak Franciaországban, Olaszországban. A tanulmányomban ezt a felosztó logikát követem, de ez csak egy lehetséges logika, hiszen majd látni fogjuk, hogy ennél színesebb a kép.[†]

Differenciáló tényező lehet az oktatási rendszer jellegzetessége, vajon az komprehenzív vagy szelektív, sokáig benntartja-e a fiatalokat, vagy azok hamar kilépnek belőle, van-e vagy nincs szakképzési, illetve gyakornoki rendszer, ha van, akkor az az iskolarendszeren belül történik-e, vagy kinn a munkaerőpiacon, avagy a kettő kombinációjával. Mit tettek a különböző országok az ifjúsági munkanélküliség ellen, milyen eszközöket alkalmaztak, amikor csökkenteni akarták az ifjúsági munkanélküliséget.

Ha az oktatási rendszert nézzük, úgy a határvonalakat máshol lehet meghúzni. Az angolszász országok kettészakadnak, az észak-amerikai országokban a hosszú, egységes oktatás jellemző, míg Angliában és a volt birodalmi országokban bár törekednek az egységes (komprehenzív) oktatásra, de ezekben az országokban nagyon korán elhagyják az iskolarendszert a diákok. Ez összefügghet a tradíciókkal is, Angliában még mindig divat a korai munkába állás, míg az amerikai kontinensen a megnyújtott, szinte egy életen át tartó tanulásnak van keletje. A németajkú országokra jellemző a szelektív iskolarendszer, fejlett szakképzéssel, a duális rendszerű gyakornokképzéssel, ahol szintén a fiatalok zöme 19 éves koráig tanul valamilyen formában. Érdekes módon a skandináv országok az iskolarendszer szempontjából inkább az egyébként ellenpólusukat jelentő észak-amerikai országokkal rokonok, hiszen náluk is hosszú, egységes iskolarendszer alakult ki, ahol 18 éves korukig iskolapadban

[†] Ezt a tipológiát az OECD *Labour Market Policies for the 1990s* című kiadványából kölcsönöztem. De meg kell jegyezni, hogy másféle tipológia is lehetséges. Például Gosta Esping-Andersen: *The Three Worlds of Welfare Capitalism* c. könyvében (Princeton University Press, 1990) a különböző országok szociálpolitikáját elemezve megkülönbözteti a liberális jóléti államot, mint az Egyesült Államok, a konzervatív, korporatív-etatista jóléti államokat, ide sorolja Németországot, Ausztriát, Franciaországot és Olaszországot. A harmadik csoportot a szociáldemokráta, jóléti államok alkotják, idetartoznak a szerző szerint a skandináv államok, elsősorban Svédország. Én a korporativizmust tanulmányomban úgy értelmezem, mint ahol az állam hangsúlyos szerepet vállal a "munka békéjének" kialakításában, a munkaerőpiaci szereplők között többé-kevésbé harmonikus az együttműködés. Ebben az értelemben egybesorolható Németország és Svédország, viszont a francia állam szerepvállalása inkább etatista, mint korporatív. című kiadványából kölcsönöztem. De meg kell jegyezni, hogy másféle tipológia is lehetséges. Például Gosta Esping-Andersen: *The Three Worlds of Welfare Capitalism* c. könyvében (Princeton University Press, 1990) a különböző országok szociálpolitikáját elemezve megkülönbözteti a liberális jóléti államot, mint az Egyesült Államok, a konzervatív, korporatív-etatista jóléti államokat, ide sorolja Németországot, Ausztriát, Franciaországot és Olaszországot. A harmadik csoportot a szociáldemokráta, jóléti államok alkotják, idetartoznak a szerző szerint a skandináv államok, elsősorban Svédország. Én a korporativizmust tanulmányomban úgy értelmezem, mint ahol az állam hangsúlyos szerepet vállal a "munka békéjének" kialakításában, a munkaerőpiaci szereplők között többé-kevésbé harmonikus az együttműködés. Ebben az értelemben egybesorolható Németország és Svédország, viszont a francia állam szerepvállalása inkább etatista, mint korporatív.



vannak a diákok, habár a szakképzésnek itt több teret adnak, mint az USA-ban. A francia iskolarendszer jellegzetesen elitista, mivel az állami szektor nyújtja a magas presztízst jelentő helyeket, az iskolarendszer is elsősorban a főleg akadémikusan képzett állami bürokrácia kitermelésén munkálkodik. Így az iskolarendszer szelektív, akadémikus jellegű, jellegzetesen túltermel az alsó és felsőfokon.

II. TÁBLA

A 17 évesek beiskolázási aránya a korosztály százalékában (1986/87-es iskolaév)

Ország	Nappali	Részidős	Összesen
Ausztrália	40	10	50
Ausztria	35	43	78
Belgium	82	5	87
Kanada	79	–	79
Dánia	–	–	–
Finnország	83	–	–
Franciaország	69	10	79
Németország	51	48	99
Görögország	59	–	–
Írország	65	–	–
Japán	89	2	91
Új-Zéland	37	1	38
Hollandia	78	–	78
Norvégia	74	2	76
Spanyolország	53	–	–
Svédország	83	–	–
Svájc	27	56	83
Törökország	32	–	–
Egyesült Királyság	33	16	49
USA	89	–	89

Forrás: Labour market policy for the 90s, OECD, 1990

A munkaerőpiac jellegét tekintve is szignifikáns különbségeket találni az országcsoportok között. Az USA-ban, Franciaországban a belső, Németországban, Svédországban a külső munkaerőpiac dominál, míg Angliában a kettő keveredését tapasztalhatjuk. Erről bővebben a tanulmány végén szólok. Itt csak annyit jegyzek meg, hogy a belső munkaerőpiacot a vállalat, a külső munkaerőpiacot a piaci erők szabályozzák.

Öt különböző utat járó OECD országot választottam elemzésem tárgyául, amelyek között vannak hasonlóságok és különbségek egyaránt: USA, Nagy-Britannia, Franciaország, Németország és Svédország. Ezen országokat a piac, illetve az állam dominanciájának kissé leegyszerűsített felfogása szerint csoportosítottam, így kerültek egybe a piaci logika híveiként az angolszász országok, aztán másik csoportként Németország és Svédország mint a korporatív állam megtestesítői, és külön Franciaország, ahol az állami intervencionizmus a jellemző. Ezek után viszont elsősorban az oktatásra és a szakképzésre koncentráltam, miután a hetvenes évek vége óta jelentkező ifjúsági munkanélküliségre, illetve a kilencvenes években jelentkező munkaerőpiaci szűk keresztmetszet feloldására szinte minden ország valamilyen képzési formával, oktatási reformmal, avagy a gyakornoki rendszer kiterjesztésével válaszolt.

Nagy-Britannia

Az angol oktatáspolitikát végigkíséri a Labour-párti szociáldemokrata és a konzervatív párti liberális értékek ütközése. Ezeknek konfrontációja alakította az oktatáspolitikát és foglalkoztatás-politikát, amelynek fejlődését leginkább két mozzanatra lehetne felfűzni, ezek pedig az iskolakötelezettség korhatárának felemelése, és az egységes (komprehenzív) iskolák megjelenése. Az egységes iskolák az esélyegyenlőséget szem előtt tartó szociáldemokraták, míg a szelektív iskolarendszer a piaci kínálat bővítését szorgalmazó, a "fogyasztók" (ld. szülők) érdekeit úgymond szem előtt tartó konzervatívok vesszőparipája.

Az angol oktatási rendszer

Az angol oktatási rendszer nagyrészt az 1944-es Oktatási Törvény terméke. Ez bizonyos folyamatosságot hozott létre az alapfokú (5–11 éves korig), középfokú (11–16) és továbbtanulás (16–18) között, habár ez utóbbi már nem kötelező. A Törvény megalapította az Oktatási Minisztériumot. Az 1902-ben létrehozott helyi hatóságok (LEA) feladata volt a minisztérium irányítása alatt a végrehajtás. A LEA-k elég nagy hatalmat kaptak, a tananyag befolyásolására is lehetőségük volt. Az 1987-es Oktatási Reformtörvény (Education Reform Bill) viszont centralizálta a döntéshozatalt és egy alaptananyagot vetett ki minden állami iskolára.

A középfokú oktatás esett át a legtöbb változáson. Az 1944-es törvény hármas tagolású rendszert vázolt fel, ez három típust jelentett: a grammar schoolt (gimnázium), technical grammar schoolt (technikai gimnázium) és a secondary modern schoolt (modern középiskola). Valójában technikai iskolák nem nagyon alakultak. A szelekció az azóta már diszkreditált 11 éves kori vizsga alapján történt. Az ötvenes évekre arra a következtetésre jutottak, hogy ez a fajta hármas tagolású rendszer nem biztosítja az egyenlő esélyeket és színvonalat. A modern középiskolák nem álltak nagy becsben, a 11 éves kori vizsgát nem tartották jó értékmérőnek. A hatvanas években a szakképzett munkaerő hiánya is arra mutatott, hogy emelni kell a színvonalat, növelni kell az esélyek egyenlőségét. Ezek a fejlemények kialakítottak egy bizonyos szociáldemokrata-liberális konszenzust.

A hármas tagolású rendszer kritikája egyre inkább a komprehenzív, egységes iskola felé mozdította el a rendszert. Ez a folyamat lépcsőzetesen zajlott le, és még 1986-ban is maradt 155 grammar school a 4000 komprehenzív mellett. A komprehenzív iskolák elterjedése viszont nem vezetett a magániskolák megszűnéséhez.

Ipari Képzési Törvény (Industrial Training Act), 1964

Az ötvenes évek során az állam nem volt hajlandó beavatkozni a szakképzésbe, de mindinkább nyilvánvalóvá vált, hogyha a képzést a piaci erőkre hagyják, az kedvezőtlenül érinti a termelési ciklusokat, főleg Angliában, ahol a munkáltatók a képzést mint felesleges terhet érzékelik. A gazdaság összeszűkülésével a munkáltatók azzal csökkentik költségeiket, hogy lefaragják a gyakornoki helyeket, viszont az expanzió idején a képzésen való megtakarítás szűk keresztmetszetet okozott a termelésben. Ez a jelenség készítette aztán a Munkaügyi Minisztériumot, hogy az 1964-es Ipari Képzési Törvény felhatalmazása alapján Ipari Képzési Tanácsokat (Industrial Training Board-ITB) hozzon létre. Ezeket a munkáltatók és a szakszervezetek működtették, és a feladatuk az volt, hogy javítsanak a képzés minőségén, és egyenlőbbben osszák el az ösztöndíjakat.

Az iskolakötelezettség korhatárát 1973-ban emelték 16 évre. Mindazonáltal az iskola-padból kikerülő ifjak elhelyezkedése egyre nehezebbé vált. Az iskolából a munka világába való átmenet egyre több zökkenővel járt. 1984 nyarára megfelelő képzési lehetőségek hiá-

nyában a prognózisok 400.000 pályakezdő munkanélkülivel számoltak. A politikusok New Deal-t sürgettek, de az ad hoc jellegű megoldások nem igazán érintették az olyan alapvető kérdéseket, mint a fiatalok lakáshoz jutása, szabadidős lehetőségei, jövedelmi viszonyai, bérezése stb.

Manpower Services Commission, egy új Munkaügyi Központ felállítása

A Manpower Services Commission-t (MSC) a Foglalkoztatási és Képzési Törvény (Employment and Training Act) alapította 1973-ban. A feladata az, hogy segítsen munkát szerezni, képzést találni, újra munkába állni, illetve, hogy a munkáltatók megfelelő munkaerőhöz jussanak. Két végrehajtó szerve a Foglalkoztatási Iroda (Employment Services Agency (ESA), illetve a Képzési Iroda (Training Services Agency (TSA)). A szervezet saját maga ellenőrzi költségvetését és széles skáláját fogta be a szolgáltatásoknak, az Ipari Képzési Tanácsoktól (ITB) kezdve a képzési központokon (Skill Centre) keresztül a munkaközvetítő központokig (Job Centre). A munkáltatók és a szakszervezetek egyenlő arányban képviseltették magukat. Az MSC a munkaügyi miniszternek volt alárendelve. Ezen a szervezeten keresztül a kormányzat – ha közvetve is – de ellenőrizni tudta a képzést és a munkanélküliség-kezelő eszközöket.

Ugyanakkor, míg az 1973-as törvény centralizálta az ellenőrzést, gyengítette is egyben az eddig autonóm, közvetlenebbül beavatkozó, ipari bázisú képzési központokat.

Youth Opportunities Programme[†]

Az MSC égisze alatt több ad hoc jellegű program is bevezetésre került, de ezekről hamar kiderült, hogy nem jelentenek igazi megoldást a problémákra. Ezért az 1976 októberében alakult Holland-bizottság javaslatára 1978-ban bevezették a YOP-ot (Youth Opportunities Programme). Minden 16–18 éves fiatalnak, akinek nincs munkája, meg kell adassék a képzés lehetősége, vagy valamilyen munkatapasztalat megszerzésének lehetősége – mondták. A YOP 130.000 munkahelyet tervezett nyújtani 234.000 fiatalnak. A program tartalmazott munkára előkészítő tanfolyamot (kéthetes), rövid képzési kurzusokat (három hónap), és munkatapasztalat-szerzést (hat hónaptól egy évig). Az MSC is újabb osztállyal bővült a speciális programok levezénylésére.

A YOP-ot eredetileg azért találták ki, hogy utat biztosítson a teljes idejű foglalkoztatáshoz, de a tömeges munkanélküliség ezt megghiúsította, és a program elvesztette a hitelét. Az első évben a YOP nyolc pályakezdőből egyet érintett, 1982-re kettőből egyet.

A YOP helyek egynegyedét a helyi hatóságok biztosították, vagy közvetlenül munkáltatón keresztül, vagy tanfolyamokon keresztül, további 10%-ot az önkéntes szervezetek biztosítottak, de a helyek zömét többnyire kis munkáltatók nyújtották kicsi, alacsony keresetű biztosító, szakszervezeten kívüli munkahellyel. Így a YOP-ot az a kritika érte, hogy ki-szákmányolja a fiatalokat, és olcsón dolgoztatja őket. Az ellenőrzés is egyre nehezebbé vált, ahogy a program terjeszkedett. Nehéz megítélni milyen mértékben helyettesítette a YOP a normális fizetésű és körülményű munkahelyeket, de egy becslés szerint kb. 40–70 ezer ilyen munkahelyet szorított ki a program.

Másrészt ahogy terjeszkedett a program, aránytalanul koncentráldott bizonyos ipar-ágakban (kereskedelem, halászat), ahol a felnőtt foglalkoztatás nem is volt nagyarányú, így kétségessé vált a folyamatos foglalkoztatás biztosítása. Az első évben még az évjárat 70%-a

[†] Fordíthatjuk "Lehetőséget a fiataloknak" című programnak.

talált munkára a programból kikerülve, de ez az arány 1981-re 44%-ra esett vissza. ugyanakkor a recesszió miatt a gyakornokhelyek száma drámaian lezuhant, 1980-ban a pályakezdekők 35%-a nem részesült valamilyen szakképzésben. Úgy tűnik, hogy a foglalkoztatás válságához nemcsak a szabadpiaci erők járultak hozzá, de maga a YOP is.

A Thatcher kormányzat politikája

A Thatcher kormányzat 1979-es megválasztása gyökeres változást hozott Anglia politikai és gazdasági életében. Az eddigi konszenzusokat elutasították, a költségvetést lefaragták. Az MSC részéről a kormány a szakszervezetek szoros kapcsolódását meg kívánta szüntetni, másrészt az MSC intervencionista stratégiája ellentétben állt a kormány gazdaságfilozófiájával. Az új kormányzat első tizennyolc hónapjában megugrott a munkanélküliség, 1980–81 között 1,41 milliőről 2,38 millióra nőtt a munkanélküliek száma, a bruttó termelés 10%-kal csökkent. A konzervatív kormányzat első reakciója ellenséges volt az MSC-vel szemben, hiszen az részét képezte a túlméretezett állami szektornak, és a szakképzést a piacra akarták bízni, megszüntetni az "ingyenélők" hadát. Később viszont az ifjúsági munkanélküliség emelkedése arra kényszerítette a kormányzatot, hogy újra növelje az MSC költségvetését és újabb programot vezessen be (lásd YTS).

A konzervatív kormányzat különösen ellenséges volt az Ipari Képzési Tanácsokkal (ITB) szemben. Az új foglalkoztatási és képzési törvény csökkentette a szakszervezetek hatáskörét, befolyását, és a munkáltatókat tette döntési pozícióba.

Youth Training Scheme, avagy a gyakornokrendszer megújítása

Az 1981-ben kibocsátott White Paper a szakképzési elveket a kormányzat gazdaságpolitikájához szorosabban kötötte. Át kívánta alakítani a fiatalok és a munkaerőpiac közötti kapcsolatot, és javasolta a Youth Training Scheme (YTS) bevezetését. A YTS minőségi elmozdulást kívánt jelenteni a szakképzésben. De a másik nagyon nyomós indok a fiatalok bérének leszorítása volt, amit nemzetközi összehasonlításban is nagyon magasnak tartottak. 1982 elején a kormány javasolta, hogy a fiatal munkások kerüljenek ki a bértanácsok védelméből.

III. TÁBLA

Speciális képzési formák a fiataloknak, 1979–85, Nagy-Britannia (ezer főben)

december vége	YOP	YTS
1979	95	–
1980	130	–
1981	240	–
1982	260	–
1983	25	290
1984	–	356
1985	–	350

Forrás: National Institute Economic Review, 1986 augusztus

A YTS-t 1983-ban vezették be a YOP helyett. Mára az egyik legfontosabb útja lett az iskola és a munka közötti átmenetnek. Gyakorlatilag a gyakornokrendszert volt hivatott helyettesíteni. Elsődleges célja képzés és munkatapasztalat nyújtása, s bár a képzés a munkahelyen történik, a gyakornokok húsz hetes munkahelyen kívüli oktatásban is részesülnek. A nyolcvanas évek végére a 16–17 évesek 60–70%-a vett részt az 1986 óta már két évre meghosszabbított programban. (1990-ben [New] Youth Training néven született újjá.)



Ezzel szemben a hagyományos gyakornokképzés, amit a hatvanas-hetvenes években az Ipari Képzési Tanácsok (ITB) nyújtottak fokozatosan teret vesztek, miután a tanácsok nagy részét a nyolcvanas évek elején feloszlatták.

IV. TÁBLA

A YOP és a YTS résztvevők munkára találásának kilátásai Nagy-Britanniában, 1979–84

YOP	Akik teljesidejű munkát találtak, %-ban
1979	58
1980	40
1981	47
1982	44
1983	49
YTS	
1984	56

Forrás: National Institute Economic Review, 1986 augusztus

Bár a munkáltatókat próbálja kiszolgálni ez a rendszer, de a YOP-hoz képest a fő különbség, hogy most az MSC nem a kis alkalmazókkal van kapcsolatban, hanem közvetítőket kapcsolnak be a rendszerbe. A magán képzési ügynökségek gomba módra elszaporodtak, az ellenőrzés lehetetlenné vált, ez viszont azt idézte elő, hogy a YTS nem egészen az eredeti célkitűzések mentén haladt. Gyakran a fiatal gyakornokokkal helyettesítették a fiatal munkásokat. A YTS-t a munkáltatók próbaként használták, és csak a képzésben résztvevők 15%-át alkalmazták továbbra is. Egy kettős rendszer alakult ki, ahol a gyakornokok többsége valamilyen szakmai előkészítésben részesült, és csak a kisebbség kapott szakképzést a hagyományos gyakornokrendszer keretén belül.

A YTS első évében 350.000 helyet foglaltak el, ez kevesebb mint a háromnegyede a vártnak. Öt résztvevőből egy esett ki idő előtt, ezeknek harmada munkanélküli lett. A korai elhagyók egynegyede a képzés jellegével volt elégedetlen, egyötöde a pénzt kevesellte.

“New Vocationalism”, avagy az ipar igényeihez igazított oktatás

A kormányzat szorosabbá akarja tenni az iskola és ipar közötti kapcsolatot. A Szakképzési Irányelvek (TVEI, 1983) alapján alapítottak 20 központilag támogatott technikumot (City Technology Collège). A legújabb fejlemény a szakképzés terén az ún. képzési és vállalati tanácsok (Training and Enterprise Councils – TECs) létrehozása, amik az Egyesült Államokbeli magánipari tanácsok (Private Industry Council – PIC) egyenes leképezése. Elsődleges célja a vállalkozók bevonása a képzésbe, amit a helyi igények szerint alakítanak. A költségek nagy részét itt is a költségvetés állja, és azok 90%-a a TEC-eken keresztül még mindig a YTS és egyéb programokba folyik. Ráadásul a demográfiai csúcs levonulásával e programokra csökkennek az igények, amire a konzervatív válasz az, hogy tovább faragnak a kiadásokon, holott a meglévő kiadási tételeket át lehetne csoportosítani egyéb képzési beruházásokra. Hiú reménynek tűnik, hogy a magánszektor majd tetemes részt vállal a költségekben, hiszen még az amerikai példa is azt mutatja, hogy a PIC-ek költségvetésének csak nagyon kis részét fedezte a magánszektor.

Az oktatásnak azt a szerepét, hogy elősegítheti a gazdasági fejlődést, ma sem kérdőjelezzük meg, de vitatkoznak az oktatás tartalmán. Ma inkább utilitáriánus, technikai jellegű a megközelítés, vagyis szakmailag kompetensebbé akarják tenni az iskolákat. Ez a vonulat, amit “vocationalism”-nek hívnak, Angliában annak a nagy vitának a része, ami mindig is folyik

a szelektív-komprehenzív iskolarendszer, illetve az állami-magániskolák viszonyáról, mértékéről. Félt, hogy a jelenlegi oktatási reformok éppen nem enyhítik majd az oktatás és az ipar közötti súrlódásokat, hanem maguk is nehézségeket okozhatnak, és az angol gazdaság az alacsony színvonalú képzés–alacsony termelési hatékonyság és színvonal ördögi köréből a kilencvenes években sem tud kitorni.

Amerikai Egyesült Államok

Az Egyesült Államok esetében előjáróban annyit kell megjegyezni, hogy nehéz az általánosítás, mivel ahány állam, annyi megközelítés, a rendszer rendkívül decentralizált.

Az oktatási rendszer

Az amerikai iskolarendszer 50 államon alapszik, de a lelkét a 16 ezer iskolakörzet jelenti, amit általában egy felügyelő irányít. Az iskolakörzetet vezetheti egy választott iskolatanács, ami független az adóztató hatóságoktól, de kinevezheti őket a főpolgármester is. Általában az iskolai és a helyi hatósági adminisztráció elkülönül egymástól. Az amerikai iskolarendszer, nem úgy mint európai társa, nem szelektál korán a diákok között. Az állami iskolarendszerre büszkék is voltak, de manapság egyre több kritika éri. Nagy a lemorzsolódás, romlik a színvonal, nő a faji szegregáció. Az iskolából a munkába való átmenet ideje jobban elnyúlik az USA-ban, mint Európában, és e hosszabb periódus a tanulás és munka egy bizonyos keverékét adja. Az amerikai iskolarendszer ösztönzi a diákjait arra, hogy részdíós munkát végezzenek, különösen a nyári szünetekben.

Az amerikaiak többség elvégzi a középiskolát (high school), de a lemorzsolódás aránya 25–50% is lehet, különösen a belső városrészekben. Az iskolába való visszatérésre sok lehetőség van, ilyenek például a közösségi kollégiumok, amelyek nagyon nyitott rendszerek. Viszont figyelemreméltó, hogy mintegy 700 ezer kisebbségi fiatal tűnik el az iskolából úgy, hogy nem dolgozik, és munkanélküliként sincs regisztrálva. Csak sejteni lehet, miből élnek.

A munkanélküliség alakulása

A munkanélküliség a hetvenes évek során nem volt vészesen nagy és jellege is egészen más, mint az európai. Betudható ez annak, hogy az USA növelni tudta a foglalkoztatást, a recesszió nem érintette olyan súlyosan, a demográfiai tényezők sem voltak kedvezőtlenek. Az amerikai munkaerőpiacot a nagy fluktuáció, mobilitás jellemzi, ebből fakad, hogy a munkanélküliség aránylag magas, de a munkanélküliség időtartama rövid. Az Egyesült Államok az ifjúsági munkanélküliség terén is egyedülálló, mivel a kevesek közé tartozott, ahol a hetvenes években éppen, hogy csökkent ennek az aránya, az 1976-os 14%-ról 11,2%-ra süllyedt 1979-re.

Az ifjúsági munkanélküliség terhei egyenlőtlenül oszlanak el a fehérek és a feketék között, az utóbbiak hátrányára. A másik veszélyeztetett csoport (amely persze részben fedi a feketék csoportját) az alacsonyan képzett fiatalok. Az ő körükben a munka nélkül töltött idő is hosszabb az átlagosnál.

A kereslethiányos munkanélküliség jellemző az Államokra. Ennek leküzdésére a mobilitást kell segíteni, a regionális gazdaságokat fejleszteni. Ezen a területen az amerikaiak kevésbé aktívak mint az európaiak.

Az iskola és munka közötti átmenet akadózásából fakadó munkanélküliség is megtalálható, ez leginkább a megfelelően képzett fiatalok hiányát jelenti, hiányzik egy átfogó szakképzési rendszer. Számos vállalatnál diszkriminálják a fiatalokat, ami a belső munkaerőpiac megnövekedett jelentőségére is figyelmeztet. Ezt a folyamatot csak erősíti a szak-



szervezetek ragaszkodása a szenioritás-rendszerhez. Nincs elég ösztönzés arra, hogy a vállalatok képzést vállaljanak. Az egyesült államokbeli gyakornokrendszer jellegzetessége, hogy az amerikaiak húszas éveik közepén kerülnek ebbe a szakaszba. 20–21 éves kor előtt nem szokás a fő munkaerőpiacra lépni. Vagy az oktatásban maradnak, vagy pedig sűrűn változtatják az állásokat és kószolgatják a lehetőségeket. A strukturális jellegű munkanélküliség a kisebbségeket, a képzetleneket sújtja, talán ez a legsúlyosabb probléma az Államokban. Ezt a problémát a munkaerő-politika egyedül nem is tudja megoldani. A belső városrészek elgettősödése, az ottani iskolák lepusztulása jellemzi ezt a folyamatot.

A munkaerőpiac szabályozása

Az ötvenes évek végéig, amíg a technológiai változások nem érték el még kritikus tömegüket, az oktatás az iskolában folyt, a szakképzés a munkahelyeken. A munkanélküliség emelkedése is vezetett az 1962-es Munkaerőfejlesztési és képzési törvényhez (The Manpower Development and Training Act). Ez már lehetővé tett szakmai képzést az iskolákban is, úgy, mint a munkahelyeken. 1962 és 1970 között a résztvevők kétharmada volt szakmunkásképző iskolában és egyharmaduk munkahelyen. 1963-ban az Ifjúsági foglalkoztatási törvény (Youth Employment Act) a fiatalok szakképzését volt hivatott magasabb színvonalra emelni. A diszkrimináció és a szegénység ellen léptek fel a hatvanas évek ember- és polgárjogi mozgalmai, és ezek a törekvések megtalálhatók az 1964-es Polgári Jogok törvényében (Civil Rights Act), amely megtiltja a faji és nemi diszkriminációt a foglalkoztatásban és megalapít egy bizottságot az egyenlő foglalkoztatási esélyekért. Közösségi programok indultak virágzásnak, a helyi szinteken gomba módra szaporodtak a kis közösségi szervezetek. Ezek a kis szervezetek nagy szerepet játszottak a Kennedy-adminisztráció alatt folytatott szegénység elleni háborúban (War against Poverty) is.

1973-ban lépett életbe az Egységes foglalkoztatási és képzési törvény (Comprehensive Employment and Training Act - CETA), amely egyaránt célozta a munkanélküliek és hátrányos helyzetűek képzésének, foglalkoztatásának, valamint a nekik nyújtandó más szolgáltatásoknak a segítését. A CETA éppen arra törekszik, hogy a fiúk és lányok az iskolában maradjanak, cserébe munkatapasztalathoz juthatnak a szövetségi minimumbérben. 1977-ben léptették életbe az Ifjúsági foglalkoztatást elősegítő törvényt (Youth Employment and Demonstration Projects Act - YEDPA). Elsősorban kiszélesítette a fiataloknak szánt képzési és foglalkoztatási programokat, a Job Corps-ot és a nyári diákmunka programot.

A hatvanas évek új programjai tükrözték a Kennedy- és Johnson-adminisztráció elkötelezettségét, miszerint kormányzati felelősséget vállaltak a munkalehetőségek növelésére, javítására, vállalva a munkaerőpiaci beavatkozást is. A Nixon-adminisztráció CETA programja decentralizálni kívánta a foglalkoztatás-politikát, és csökkenteni a szövetségi hatalmat. A YEDPA és egyéb ifjúsági programok indítása tükrözi azt a félelmet, hogy a gazdasági helyzet javulása önmagában még nem oldja meg a fiatalok munkanélküliségét, és annak megoldása gyakran eltér a hagyományos munkanélküliség elleni gyógymódoktól.

Programok a fiatalok számára, a CETA és a YEDPA

A CETA decentralizálni kívánta a meglévő foglalkoztatási programokat. Új intézményhálózat kiépítésére törekedett, elsősorban a fő szponzorokra épített, amelyek általában önkormányzatok, városi tanácsok. A CETA programot több mint 450 ilyen fő szponzor menedzseli. A YEDPA elsősorban a hátrányos helyzetű fiatalokra koncentrál, folytatva a CETA-ban már meglévő programokat.

Míg az előző kormányzat a szociális szolgáltatásokat és azoknak szövetségi szintű szabályozást preferálta, addig a hatvanas évek végére a jövedelemtranszferekre és a helyi kor-

mányzatok felelősségére tevődött át a hangsúly. Ebbe a képbe illik bele a CETA is. A fő szponzorok a népességi, munkanélküliségi és jövedelmi adatok és arányok alapján részesülnek CETA-alapokból. A fő szponzorok feladata, hogy kapcsolatot tartsanak fenn egyéb oktatást, képzést, munkagyakorlatot nyújtó intézménnyel. Ezek az intézmények viszont éppen azok az intézmények, amelyek még az előző kormányzat alatt indultak virágzásnak. A fő szponzorokat megpróbálták a magánszektor felé orientálni, magánipari tanácsok felállításával további forrásokhoz lehetővé tenni a Munkaügyi Minisztériumból.

1977-ben kb. kétmillió fiatal vett részt a CETA programokban. Viszont a munkanélküliség emelkedésével, az iskolai lemorzsolódások és a hátrányos helyzetűek szaporodásával szükség volt további intézkedésekre. Ezért fogadták el a YEDPA-t, ami a CETA égisze alatt működött. Egyik új vonása az volt, hogy az iskolaév alatt részidős, a nyári szünet alatt teljes idős munkát garantált minden arra jogosult fiatalnak, feltéve, hogy az iskolában maradnak illetve visszatérnek oda.

A CETA elsősorban a ciklikus jellegű munkanélküliség kezelésére szolgál, nem nyújt hosszú távú foglalkoztatást a magánszektorban, elsősorban az állami szektorra koncentrálnak. Nem megoldott a szakképzés sem, a gyakornokrendszer kiterjesztése és egységesítése valószínűleg növelné a termelést magát is, megszüntetve a szakképzett munkások szűk keresztmetszetét.

Az iskola és munka közötti átmenet zökkenőmentesebbé tételén munkálkodik a nyári munkák programja, amely egyszerre juttat munkaélményhez és jövedelemhez, és még hasznosabbnak tűnik, ha kiegészül munkaerőpiaci tanácsadással is. Az ifjúsági programok képzése nagyrészt hiánypótló, felfrissítő jellegű, ráadásul munkának minősül és jár alatta a minimumbér. Ez kétséggé teszi, hogy a jövedelmet nem nyújtó oktatás vonzó lesz-e ahhoz, hogy valóban bennmaradjanak a rendszerben. Másrészt az egyszer már lemorzsolódottaknak nem biztos, hogy a legjobb megoldás oda visszatérni, ahol már kudarcot vallottak. A CETA programok képzései rendszerint rövid ideig tartanak, és inkább munkaélményhez juttatnak, mint speciális szaktudáshoz. A CETA programok egy része támogatja a magánszektorban a fiatalok munkatapasztalat-szerzését, de a magánmunkáltatók nem szívesen bonyolódnak bele állami programokba.

A strukturális munkanélküliség célozza a *Job Corps* program, amely egy bizonyos hátrányos helyzetű réteg számára készült, a rászorulókat kiemeli környezetéből és intézeti ellátás mellett intenzív oktatásban és képzésben részesíti őket. A veszélye, hogy eléggé költséges, és elit intézmény marad.

A nyári munkák, bár munkatapasztalathoz juttatnak, de nem feltétlen adnak belépőt a normális munkaerőpiacra. Az egyre inkább szolgáltatás-orientált társadalomban az írni-olvasni gyengén tudók leszakadnak. Ők lesznek a munkanélküliek kemény magja. Őket nehéz elérni. Másrészt sokkal aktívabb pályaválasztási tanácsadás, munkára való előkészítés, kommunikációs képességfejlesztés lenne szükséges.

Európai szemmel nézve a legsajátosabb a munkaerőpiaci programok nagy változatossága a helyi szinteken, szinte nincs két egyforma. A rendszer leképezi az önkormányzati és helyi oktatási intézmények közötti különbséget is. A helyi rugalmasság nagy mértéke hátránnyá is válhat. A CETA programok nem stabilak, gyorsan változnak, rövid ideig tartanak és éppen ezért nem nagyon tud kiépülni egy hozzáértőkből álló intézményrendszer. A központi beavatkozás viszont szinte lehetetlennek látszik egy ilyen decentralizált rendszerben, és felügyelni is képtelenség ezt a kavalkádot. Tény, hogy a CETA ellenőrzése nem megoldott, hiányzik egy standard kritériumrendszer.

Az oktatás szerepe jelentős, de a CETA programokat nem mindig kíséri lelkesedés az oktatási körökben. Az oktatási intézmények és a CETA fő szponzorai közötti kooperációt



akadályozza az a technikai jellegű dolog is, hogy két különböző pénzügyi évben számolnak. Ami irigylésre méltó, az az iskola és a munkaerőpiac közötti könnyed mobilitás, viszont az iskolarendszer és a helyi vállalkozói közösségek között kevés a kapcsolat.

A szakképzés sokáig az oktatás mostohatestvére volt, de ezen a területen is tapasztalható némi javulás, ráadásul a végzettek 85%-a munkához jut. Ami más mint az európai országokban, az az, hogy itt szakképzésnek minősülnek olyan területek is, mint például háztartástan, irodatechnika, ami Európában a normális tananyag része.

A képzési politika átalakítása szerves részét képezte a nixon-i "New Federalism" programnak. A programok feletti ellenőrzést decentralizálni kívánta, ezzel növelte a helyi megválasztott képviselők hatalmát. A CETA ezt a sémát követte. A helyi vezetők hamar felismerték annak az előnyét, hogy minimális szövetségi kontrollal jutnak anyagi segítséghez. Ez a rendszer így nagyon sok visszaélésre adott alkalmat.

Nyolcvanas évek

A reageni politika a nyolcvanas években a rugalmasság nevében nyúlt bele a képzési programokba. Ennek fő jellegzetessége a magánszektor megnövekedett szerepe a képzésben. A reageni törvénykezés állami szintű tanácsok felállítását írta elő, amely felügyelte a programok irányítását. A tagok harmada tulajdonos kellett hogy legyen, míg az egyéb állami, közösségi, önkormányzati vagy szakszervezeti szervekből csak a tagok húsz százaléka került ki. Szintén előírták Magánipari Tanácsok (Private Industry Council – PIC) alakítását minden szolgáltatási területen. Gyakorlatilag a munkáltatók domináltak mind az állami, mind a helyi tanácsokban. A háttérben az a meggondolás állt, hogy legjobban a magánszektor tudja, hogy mi kell neki, így a munkások képzése is náluk van a legjobb helyen.

A képzés iránti felújult érdeklődés az USA-ban elsősorban a nemzetközi versenyképesség megőrzésének vágyából fakadt, és csak másodsorban a leszakadó kisebbségi fiatalok munkanélküliségének megakadályozására. Így a reageni politika minimalista képzési programot nyújtott, és Bush elnök is, annak ellenére, hogy "Education President"-nek hívatta magát, nem igazán tért el elődje irányvonalától. Az új elnök, Bill Clinton valószínűleg eltér elődei irányvonalától, hiszen egy félszázalékos szakképzési adó kivetése is ott lapul a tarsolyában.

Összehasonlítás: Anglia és USA (Kanada)

E két ország közötti hasonlóságokról és különbségekről már volt szó. Ami meglepő, az nem a hasonlóságok, hiszen ezek a piacközpontú, liberális politikából adódnak, hanem éppen az éles különbségek. Míg Anglia gazdaságát és oktatását illetően sem tartozik a vezető hatalmak közé, addig az USA (és itt Kanadát is ide értem, mert nagyon hasonló a két ország) vezető nagyhatalom, bár az oktatás és gazdaság terén egyre több válságjelenséget mutat. Angliában a konzervatívok nyertek és politikájukat is a konzervativizmus jellemzi, az amerikai politikára sokkal jellemzőbb a liberalizmus, ha mondhatjuk így, egy bizonyos modern szellem. Ezek a különbségek tetten érhetők akkor is, ha az angol és az észak-amerikai oktatás és munkaerőpiac kapcsolatát vizsgáljuk. Ez alaposan megrongálódott az elmúlt évek során a nyugati országokban, nem kis része volt ebben a kedvezőtlen demográfiai eseményeknek, és a hetvenes évektől tartó recessziónak. Bár ez a két jelenség nem annyira érintette az USA-t, mint Angliát. Nem volt olyan mértékű demográfiai hullám, mint Angliában, és a recesszió hatását is csak a nyolcvanas években érezte meg inkább.

Angliában a gyerekek zömmel 16 éves korukban lépnek ki az iskolából, és nagy nehézséget okoz a megfelelő munka megtalálása. Az észak-amerikai országokban az iskolából a munkába való átmenet későbbre tolódott a hosszabb iskolaidőnek köszönhetően, és mert na-

gyobb a lehetőség az oktatás és a munka kombinálására, az iskola és a munkahely közötti mozgásra. A legtöbb észak-amerikai diák részidős foglalkoztatásban, vagy nyári munkákon jut munkatapasztalathoz. A munkaerőpiaci problémák elsősorban rövid távú munkanélküliségben, míg Angliában hosszú távú munkanélküliség formájában jelentkeznek, ahol az ilyen helyzetbe jutott fiatalok kormányzati betanító kurzusokon vehetnek részt, vagy perspektívátlan munkára kényszerülnek, ahol képzés nincs.

Az ipari újrastrukturálódás is másként érinti mindkét országcsoportot. Az észak-amerikai országokban viszonylag későn következett be az iparosodás, ezért nem is alakult ki egy független, gyáron alapuló gazdaság. Nagy-Britanniában a gyáriparnak sokkal nagyobb hagyományai vannak, míg az amerikai országokban a szolgáltatás szektor fejlettebb. A női foglalkoztatás aránya is nagyobb az utóbbi két országban.

Az iskolarendszerben is lényegesek a különbségek. Nagy-Britanniában már 16 éves korukban különböző helyekre csatornázódnak be a fiatalok (továbbtanulás, YTS vagy munka), az észak-amerikai országokban nagy tömegeket látnak el általános középfokú oktatással és a továbbtanulás lehetőségével. A brit rendszer elitistább, a diákok 18%-a tanul a nagyobb presztízsű magániskolákban, míg például Kanadában ez az arány csak 5%. Másrészt az észak-amerikai országokban a tanulás egész életen át folyik, a felnőtt oktatás sokkal nagyobb hangsúlyt kap.

Az oktatás ellenőrzése Angliában központilag történik, míg a másik országcsoportban ez elsősorban helyi felelősség. Ami nagyon aggasztó a kanadai és amerikai oktatás terén, az a középiskolai lemorzsolódás nagy aránya, az oktatás romló minősége, a faji szegregáció. A britek az iskola és munka közötti átmenet válságára nem az oktatási idő meghosszabbításával válaszoltak, hanem a betanító jellegű munkahelyeken történő képzést erőltették a YTS-en keresztül. Ennek egyik oka lehet a brit munkásosztály erős elkötelezettsége a fizetett munka mellett, másrészt nem igazán ösztönzik a diákokat arra, hogy visszatérjenek az iskolapadba. Észak-Amerikában nagyon elterjedtek az ún. diákmunkák, így iskola mellett is van lehetősége az amerikai diáknak pénzhez jutni, nem úgy, mint angol társainak. Másrészt Kanadában és az USA-ban az egész életen át tartó tanulás része az értékrendszernek.

Nagy-Britanniában az értékrendszer a szelektivitás felé löki az iskolarendszert, amelynek fő feladata, hogy minden réteget felkészítsen megfelelő munkaerőpiaci helyére, így a munkásosztály gyermekeit korán kirakja, míg a felsőbb osztályok igényeit inkább a magániskolák elégítik ki. Az észak-amerikai értékrendszer inkább az esélyegyenlőség és univerzalitás talaján áll, így az oktatási rendszer is szélesebb alapozású és egységesebb. De ez az egységesség egyben differenciálatlanságot is jelent abban az értelemben, hogy az egyre nagyobb tömegű lemorzsolódókkal ez a rendszer nem tud mit kezdeni.

Németország

Németországban a századforduló óta három részből álló oktatási rendszer dominál, a különféle reformok ellenére. Az oktatás kilenc évig, 15 éves korig kötelező. Négy év elemi iskola után a gyerekek 10–11 éves korukban három különbözőféle iskolába kerülnek, ami meghatározó a későbbi sorsukra nézve. Az egyik a Hauptschule, vagy felsőelemi, ami alapfokú végzettséget ad 15–16 éves korban; a másik a Realschule, vagy középfokú iskola, ami 16–17 éves korban ad bizonyítványt, és ahonnan a technikai iskolákba lehet menni, vagy a magasabb szintű szakképző iskolákba, illetve a gyakornokrendszerbe; és létezik a Gymnasium, vagy felsőközépfokú iskola, ami 19–20 éves korban fejeződik be és érettségit ad, ami belépő az egyetemekre.

A szakképzés szintén három lábon áll, először is a gyakornokrendszerből (az ún. duális rendszer), másrészt vannak teljes idejű szakképző, technikai iskolák, harmadrészt vannak

egyetemek és főiskolák. A gyakornokrendszer a szakképzés legfontosabb eleme. A felsőelemi oktatásból kikerülők háromnegyede, a középfokról kikerülők kétharmada választja ezt a formát. Manapság érettségizettek is egyre nagyobb számban fordulnak elő itt. A gyakornokrendszer, amit az 1969-es Szakképzési Törvény szabályoz, 360 foglalkozást fed le. A tananyag szabályozza a képzés tartalmát, szervezeti rendjét és a képzés hosszát, ami 2–3,5 év lehet. Ehhez jár maximum heti két nap elméleti oktatás részidős szakiskolákban.

A gyakornok teljes idejű foglalkoztatott státusban van, a társadalombiztosítás, valamint a kollektív megállapodások rájuk is vonatkoznak, és a bértanácsban van képviselőjük. Juttatásuk a szakmunkások béérének 20–50%-a között mozog. A fő felelősséget a gyakornokképzésben a munkáltatók és szervezeteik viselik. A bizottságokban a szakszervezetek is jelen vannak. A képzés és költségeinek egyenlőtlen megoszlása a szakszervezeteket arra ösztönzi, hogy független finanszírozási rendszert próbáljanak bevezettetni, eddig ezirányú törekvéseik nem sok sikerrel jártak. A kis cégek általában nem tudják biztosítani a legmagasabb színvonalat, szemben a nagyvállalatokkal, így az érettségizett gyakornokok főleg ez utóbbiaknál bukkannak fel. De a különbségek ellenére is még a legkevésbé vonzó helyeken is megvannak a standardok. A szakképzés élvezi mind a munkáltatók, mind a szakszervezetek támogatását.

Teljes idejű szakképző iskolák is bővítik a választékot, ezek elsősorban olyan területeken működnek, ahol gyakornokrendszerre nincs lehetőség, mint egészségügy, óvónőképzés, adminisztráció. A beiskolázás ezeken a helyeken akkor nőtt meg, amikor az ifjúsági munkaerőpiac válságba került a hetvenes évek végén, és nem volt elég gyakornokhely.

A hetvenes évek közepén az emelkedő munkanélküliség miatt nagy volt a nyomás a tizedik osztály bevezetése érdekében. Ezért speciális egyéves, iskolai munkára előkészítő programot (Berufsbildungsjahr – BGJ) vezettek be azon gyerekeknek, akik nem tudtak se gyakornokhelyet, se munkát szerezni. Van olyan állam, ahol ezt kötelezővé is tették annak, aki nem tanult tovább. Ez a tizedik év lehet szakképzés, de lehet általános jellegű is. Ennél sikeresebbnek tűnik az egyéves iskolán kívüli szakmai előkészítő kurzus (Berufsvorbereitungsjahr – BVJ), amit azoknak találtak ki, akik még nem készek belépni a gyakornoki rendszerbe. Ennek az előkészítő évnél az a nagy vonzereje, hogy képzési segítyt is ad. Ezeknek a kurzusoknak a fő hatásuk, hogy egy évvel eitoltják a gyakornokhelyek iránti igényeket. A gyakornokrendszer erősítése és a fiatalok visszatartása a munkaerőpiacról nagyobb hangsúlyt kapott a németeknél, mint a közvetlen munkahelyteremtés.

Svédország

Svédországban 1962-ben vezették be az egységes iskolarendszert (Grundskola) 7–16 éves korig. A Grundskolában szinte mindenki ugyanazt tanulja. A legtöbben ezután a felsőközépfokú iskolába (Gymnasieskola) lépnek. Ez az iskolatípus 1968-ban helyettesítette az addigi három típust, a Gymnasium-ot, ami egyetemi előkészítő jellegű volt, a Fackskola-t, ami kétéves technikai oktatást, és az Yrkeskola-t, ami szakképző kurzusokat nyújtott. A legnagyobb változás a szakképzésben történt, átszervezték, kiterjesztették, meghosszabbították és standardizálták. A gyakornokrendszerből átléptek az iskolai szakképzésbe.

A felsőközépfokon 27 fakultáció lehetséges, ezek tartama 2–4 év között mozog. A szakképző tanfolyamok fizetés nélküli szakmai gyakorlatot tartalmaznak, és a tanulmányi időnek 5–25%-át teszi ki a tantárgytól függően. Ezenkívül 550 speciális kurzust is tartanak, amelyeknek hossza nyolc héttől három évig terjed. 1980 óta az iskolarendszer felel a 16–17 éves nem diákokért is, és a munkanélkülieknek szervezett programokért is.

Munkaerőpiaci programok

Svédországban nagy hagyományai vannak a munkaerőpiaci programoknak. A hatvanas években a közmunkák jellege megváltozott, mivel ekkor a munkanélküliek zömét már nem érett férfiak tették ki, hanem fiatalok és nők. Ezért a fizikai erőt igénylő közmunkákat felváltották az egészségügyi, gyermekgondozási programok. A nyolcvanas évek során eredetileg a 16–17 éveseknek vezették be a Youth Jobs programot, majd ezután a 18–19 éveseknek a Youth Teams programot, ami odavezetett, hogy 20 évnél fiatalabbak már nem vettek részt a közmunkákon. A "youth job"-on töltött idő nem haladhatja meg a hat hónapot. 1983-ban a résztvevők 25%-a jutott állandó munkához ugyanannál a cégnél. A helyzet rosszabbodásával az oktatás is egyre nagyobb szerepet kapott, növelték a felső-középfiskolai férőhelyeket.

1982-től a 16–17 évesekért a helyi önkormányzat volt a felelős, ami gyakorlatilag az iskolavezetést jelentette. 1982 óta elenyésző a 16–17 éves munkanélküliek száma. Viszont a 18–19 évesek között a munkanélküliek száma növekedett, a rekordot 1982–83-ban érték el. A Youth Team program 1984-től működik intenzíven, ami az állami szektorban jelent munkát, a béreket kollektív szerződésben állapítják meg, de a munkaidő csak részidős. Ez azért is szükséges, hogy a fiatalnak legyen ideje alkalmasabb munkát keresni, másrészt a szakszervezet nem ment volna bele, hogy teljes idejű munkát fele akkora bérért végezzenek a fiatalok, mivel ez a szolidáris bérpolitika elveivel ellentétes volna. A Youth Team lezárította a 18–19 évesek munkanélküliségét is.

1987-ben új programot vezettek be, amely a 18–19 éveseknek a magánszektorban biztosított támogatott munkahelyeket hat hónapig (Induction Opportunities). 1989-től ez a séma váltotta fel a Youth Team-et, és érvényes mind az állami, mind a magánszektorra. A svédek tehát a munkahelyteremtés politikáját támogatják.

Összehasonlítás: Németország és Svédország

A kora hatvanas évekig a svéd és német nem szakképző jellegű képzés hasonló volt, mivel a svéd rendszer nagyban a németre építkezett. De a svéd rendszer integrálta az elméleti és szakmai jellegű oktatást, és a pályaválasztást jelentősen kitolta. Így a svéd rendszer sokkal egységesebb, míg a német rendszer éles intézményi választóvonalat húz az elméleti és a szakmai oktatás közé. Svédországban a szakképzés nem speciális foglalkozásokra alapszik, hanem szélesen értelmezett foglalkozáscsoportokra, míg a német munkaerőpiacon a foglalkoztatási struktúra fontosabb szerepet játszik. Németországban 1960–80 között az elméleti oktatás expanziója következett be, kevesebben mentek gyakornoknak, többen a felsőoktatásba. A nyolcvanas évek munkaerőpiaci válsága megtörte ezt a folyamatot. A 16–17 évesek zöme még iskolában van, a svédek 18–19 éves korukban hagyják ott az iskolapadot, a németeknél ez a gyakornokrendszerrel 20 éves korig is elnyúlhat.

Mi a magyarázata a szakképző rendszerek különbségének? A svédeknél a szinte töretlenül hatalmon lévő szociáldemokrata párt politikájának szerves része volt az integratív és egalitáriánus szociálpolitika. Másrészt a szakszervezetek Svédországban erősebbek, és nem foglalkozások, hanem iparágak szerint tömörülnek. A svéd munkáltatók elsősorban nagyvállalatok, akik szívesen vették az állami oktatás kiterjesztését.

Németországban ugyan a szociáldemokrata párt támogatta a komprehenzív iskolákat, de mivel az oktatási felelősség állami szinteken van, ahol konzervatívabbak, ez a tény nem kedvezett az egységes iskolarendszer kialakulásának. Ugyanakkor ez a fajta rendszer nagyobb beleszólást jelent a szakszervezeteknek, mintha a szakképzés iskolákban történne. Az sem elhanyagolandó, hogy a gyakornok olcsó munkaerő is egyben.



Németországban a képzési programok dominálnak, Svédországban a foglalkoztatási programok. Az alacsonyabb munkanélküliségi ráta kevesebb problémát okozott Svédországban, mint Németországban. Mindkét ország a szabályozórendszer (reguláció) erősítésével válaszolt, Németországban ez a gyakornokrendszer erősítését, Svédországban a felsőközépfok kiterjesztését jelenti. Viszont Németországban nincs olyan egységes foglalkoztatási program, amely a gyakornokrendszerből kilépőket célozná meg.

Franciaország

Franciaországban a nyolcvanas években az ifjúsági munkanélküliség magasabb volt mint az OECD átlag, annak ellenére, hogy a fiatalok aránya az aktív népességben számottevően csökkent. Franciaország Olaszországgal együtt kiugrik azzal, hogy a legfiatalabb és a legöregebb korosztály közötti rés a munkanélküliséget illetően náluk a legnagyobb, vagyis a fiatalok jelentősebb arányban vesztesek. Ami a munkanélküliség hosszát illeti, az átlagos munkanélküli időszak Franciaországban hosszabb mint a többi országban.

A lassú gazdasági növekedés és alacsony beruházási hajlandóság az első olajsokk után erősen csökkentette a munkahelyek növekedését. 1973 óta nem volt nettó munkahelybővülés, és a munkahelyek elsősorban a fiatalokat foglalkoztató iparágakban csökkentek.

Az általános képzettségi szint emelkedése ellenére még mindig sokan hagyják el az iskolapadot végzettség nélkül. Ez mutatja a francia szakképzés problémáit, a presztízs, a pénz, a szakképzett tanárok hiányát, a rossz kapcsolódást az oktatás és munkaerőpiac között, ami alacsony színvonalú morálhoz és nagy lemorzsolódáshoz vezet. Túl akadémikus az oktatás, erősen szelektív, a gyengébbeket hamar kiszorítja, ráadásul a fiatal lányok különösen hátrányos helyzetben vannak.

A politikai válaszok gyakran változtak, egyrészt a politikai változások miatt 1981-ben, másrészt abból a francia hagyományból fakadóan, miszerint a már nem új és izgalmas problémákhoz könnyen hűtlenek lesznek.

A hetvenes és a nyolcvanas évek

Giscard D'Estaing alatt a hangsúly az antiinflációs és deregulációs politikán volt. A sikerek ellenére emelkedett a munkanélküliség, ezért erőfeszítéseket tettek a fiatalok helyzetének javításáért. A hetvenes évek első felében oktatási reformokat vezettek be, a középfokú oktatást közelítették a munka világához, legalább annyi presztízszt kívántak adni a technikai líceumoknak, mint az általános líceumoknak. 1977–81 között nagy volumenű ifjúsági programokat vezettek be. Három ifjúsági foglalkoztatási paktumot kötöttek.[†]

1981-ben nagy váltás következett a kormányzatban, így mind a gazdasági, mind az ifjúsági stratégiában. Szociális reformok és állami beruházások követték egymást, a kereslet megélnéül. Az új kormányzat nem fogadta kitörő lelkesedéssel az előző kormány által kötött paktumok jellegét és költségeit, de nagy hangsúlyt fektetett a fiatalok beillesztésére, különösen a végzettség nélkül kilépők hátrányos helyzetű csoportjára.

A szocialista kormányzat elindította a Jövőt a fiataloknak (Plan Avenir Jeunes) című tervét, amelynek célja a fiatalok társadalmi és szakmai beillesztése, valamint a szakképzés javítása. A hangsúly egyre inkább arra tevődött, hogy a fiatalok szerezzenek valamilyen végzettséget.

[†] Elsősorban a munkáltatókat kívánták ösztönözni a gyakornokok foglalkoztatására, különböző adócsökkentésekkel és a társadalombiztosítási járulékfizetés alóli mentességgel.

De a filozófia az maradt, hogy a fiatalok úgy lesznek vonzóak a munkáltatók számára, ha ez utóbbiak a társadalombiztosítási költségek alól mentességet kapnak, illetve ha támogatást kapnak a közvetlen alkalmazásra. Ez viszont nagyon költséges módszer.

Egy év múltán a deficit megugrott, felgyorsult az infláció és a versenyképesség romlott. Az új politika visszafogottabb lett, ráadásul bekövetkezett világszerte a recesszió is, amit csak fokozatosan enyhített az amerikai gazdaság élénkülése.

A francia oktatási rendszer

A francia oktatás évszázadokon át elitista volt. Célja a legkiválóbbak kitermelése a magas posztokra. A szelekció alapja az absztrakciós készség, történelem-, filozófia-tudás stb. A legjobbak az általános képzésben maradtak, ezért a szakképzés az elit számára későn kezdődött, speciális intézményekben, vagy a hivatalokban magában.

A középfokon elhanyagolták a szakképzést, holott Franciaország versenyképessége szempontjából ez létfontosságú. Ezt felismerve meghosszabbították a kötelező oktatás idejét, valamint az alapfokon bevezettek közügyességet és technikai tudást fejlesztő foglalkozásokat. Másrészt a szakképzésnek nagyobb presztízst próbáltak biztosítani, az "alternálás" megvalósítására törekedtek iskola és munkahely között.

Az első áttörést az oktatási rendszerben 1959 jelentette. Kiterjesztették a kötelező oktatást az 1953 után született 14–16 évesekre. Ez legalább két évet jelent a középfokon, de továbbra is megmaradt az általános közép- és a szakképzés közötti különbség. A reform két új intézménnyel javította a technikai és szakmai képzést. Az egyik a CET (collèges d'enseignement technique) szakmunkásképző, ahol szakmunkásokat képeztek, a másik a technikumok (lycée techniques), ahol technikusokat képeztek.

A második reformhullám az oktatásban 1966–71. 1966-ban egyetemi intézményeket állítottak fel a technikai képzés folytatásaként. (Instituts universitaires de technologie). Az irányítási rendszer megújult, például minisztériumok közti szakképzési bizottsággal. Országos Szakképzési Tanácsot állítottak fel, hogy intézményesítsék az állam és a társadalmi partnerek közötti kapcsolatokat. Ennek egyik eredménye a munkások joga a továbbtanulási szabadságra. 1970-ben országos ágazatok közötti megállapodást kötöttek, ahol a szakszervezetek és munkáltatók hitet tettek a fiatalok szakképzésének megkönnyítésére mellett, és amellel biztosítják a lehetőséget az egy életen át tartó képzésre és oktatásra. Ezek megfelelő szabályozására 1971-ben három törvényt fogadtak el. Az egyik a gyakornoki rendszer javítását célozta, vagyis hogy azt vonzóbbá tegyék mind a gyakornokok, mind a mesterek számára. A gyakornokképző központokban intenzifikálták a képzést. A vállalatokra a bérek fél százalékát kitevő gyakornokadót vetettek ki. A másik az iskolarendszeren belül emelte a szakképzés színvonalát, a harmadik tanulmányi szabadságot biztosít a dolgozóknak.

A harmadik áttörést az 1975-ös Haby reform jelentette, amely a szelekciós mechanizmust igyekezett megtörni. Így 16 éves korig általánosították a képzést, ahol teret engedtek a közügyességet és technikai készséget elősegítő képzésnek is. Ezzel is csökkenteni akarták a képzés akadémiai jellegét. Ehhez új pedagógiai módszerek is szükségeltettek volna, de sok tanár nem volt tisztában vele, mit is kellene tenni, és hogyan. Ezért is találkozott a Haby reform ellenállással a tanárok részéről.

A Foglalkoztatási Paktumok

1977-ben vált igazán problémává a fiatalok helyzete. A foglalkoztatási törvényeken keresztül a kormány arra kérte a vállalatokat, hogy több fiatalot alkalmazzanak és képezzenek. Ennek fejében kedvezményben részesülnek a gyakornokadó és társadalombiztosítási hozzájárulás fizetésénél.



Az 1981-ben hatalomra lépő kormány a paktumokat helyettesítette a Plan Avenir Jeunesnel (PAJ). A PAJ program meghosszabbította a képzés időtartamát, szélesebb csoportokat célzott meg, és emelt bizonyos támogatási ellátásokat.

Az új kormányzat hatalomra lépésekor még nem igazán látta át, hogyan is közelítsen a problémához. A legsürgetőbb probléma a 16–18 évesek munkanélkülisége volt, akik már elhagyták az iskolarendszert és nem szereztek érvényes képesítést. Ezért 1982-ben a kormány kiadott egy dekrétumot, amivel szakképesítéshez és munkához kívánta juttatni a fiatalokat. Ez tartalmazta a gyakornokszerződések növelését, a képzési szerződések folytatását, információs és orientációs központok hálózatának (PAIO) és helyi misszióknak az alapítását. Ez utóbbiak a 16 éven felüli fiatal munkanélküliek munkaerőpiaci integrálását szolgálja azzal, hogy valamilyen képzési és munkalehetőséget biztosít számukra pár hónapig.

A paktumok mögötti idea az ún. alternálás volt, vagyis hogy a formális iskolai oktatásnak alternálni kell a vállalati praktikus képzéssel és szakmai gyakorlattal. Ennek feltétele, hogy nagyszámú fiatal képezzenek mint "stagiaire"-t a vállalatoknál. A számok magukért beszélnek, az oktatás e szintjén a fiatalok fele élt ezzel a lehetőséggel. Másrészt szükséges, hogy értelmes kapcsolat alakuljon ki az oktatási intézmények és a munkáltatók között. Ez kevesebb eredménnyel járt, ugyanis a stagiaire-eket szívesen látták a vállalatoknál, de nem sok idejük volt velük törődni, így gyakran olyan dolgokat csináltak, aminek nem sok köze volt a képzésükhöz. A francia vállalatok, nem úgy mint nyugati társaik, a képzést állami feladatnak fogják fel. A szakképzés zömében az iskolarendszerben történik, és a szakmunkásbizonyítvány is állami diploma. Az alsóközépfokú szakmunkásbizonyítvány a CAP (certificat d'aptitude professionnelle), a felső középfokon a rövid ciklus végén BEP (brevet d'études professionnelles) bizonyítványt lehet szerezni.

Történelmileg sem olyan hangsúlyos a gyakornokképzés itt, mint Németországban. Csak a mesterségek egy korlátozott számát fedi le, a képzés ideje rövidebb, a formális iskolai oktatás kevésbé extenzív, a mester kevésbé gondoskodik a tanítványokról. Így a francia szakképzésnek alacsonyabb a státusa mint a brité, németé vagy osztráké.

Új fejlemények

A nyolcvanas évek vége fele a kormány törekedett a gyakornokrendszer kiterjesztésére, így azt kiterjesztette a gazdaság minden szektorára és minden méretű vállalatára, liberalizálta a kormegkötést, és a korhatár így a 15–28 évre bővült, valamint megnyitotta az utat a gyakornokrendszerből az oktatás felé azzal, hogy lehetőséget adott technikus és felsőfokú diplomák megszerzésére. A képzésért a munkáltatók és a Gyakornokképző Központ felel, a kormányzat pedig felemelte a pénzalapokat. Megmaradtak az egyéb ösztönzők is, mint a társadalombiztosítási járulék-mentesség.

Összefoglalás

A hetvenes évek vége óta egyre több nehézséggel jár az iskola világából átjutni a munka világába. Az átmenet megszokott útjai elé a gazdasági recesszió torlaszokat emelt. A fiatalok sikeres integrálására szinte minden OECD országban megpróbáltak tenni valamit. Vagy az állam vállalt nagyobb szerepet, vagy a piacot próbálták még jobban mozgósítani. Kiterjesztették az általános oktatást, vagy/és a gyakornokhelyek bővítésével próbálkoztak. Általános recept nincs, hiszen láthatjuk, hogy a németek és a svédek, akik aránylag sikeresen oldották meg ezt a nehéz feladatot, más-más utat jártak. A svédek kiterjesztették és egységesítették az oktatást, míg a németek megőrizték oktatási rendszerük szelektivitását, és a duális képzéssel a vállalati és iskolai képzés kombinációját részesítették előnyben. Az, hogy

nincs egységes recept, látható abból is, hogy hiába próbálták az angolok és franciák a sikeres német gyakornokrendszer modelljét átvenni, az náluk nem tudott igazán meghonosodni.

Mondhatnánk azt, hogy a sikeres országokra jellemző, hogy az állam hangsúlyos szerepet vállalt a folyamatokban, de a francia példa mutatja, hogy a nagyobb méretű állami beavatkozás egyáltalán nem biztos, hogy eléri célját. A piaci dominanciájú angolszász országok jobb eredményt értek el az ifjúsági munkanélküliség leszorításában, mint a franciák, holott itt nem volt demográfiai hullám, és az állami beavatkozás is hangsúlyosabb volt.

Ha a siker receptjét kutatjuk, talán a leginkább sokat mondó magának az ipari struktúrájának a szerkezete, a munkaerőpiac jellege, a munkásfelvétel és előremenetel mikéntje, hiszen ezek meghatározóak a szakképzés természetét illetően is, és ezzel együtt az iskola és a munka világa közötti átmenetre is döntő befolyással vannak. Az, hogy a fiatalok hogyan vetik meg lábukat a munkaerőpiacon, függ az oktatási rendszer, szakképzés és a cégek foglalkoztatás-politikai stratégiáinak strukturált kölcsönhatásától és az egyenlő esélyeket elősegítő kormányzati beavatkozás mértékétől.

A munkaerőpiac szegmentált, vagyis különböző részekből áll, amely részek különböző struktúrájúak, egymástól elkülönülnek, mások a jövedelmi, előremeneteli lehetőségek. A fő különbség a belső és a külső munkaerőpiac között található, az előzőt a vállalat, az utóbbit a piaci erők szabályozzák. Ez utóbbit nevezik még foglalkozási munkaerőpiacnak[†] is, ami arra utal, hogy a munkaerő mozgása elsősorban a cégek között történik, egy megszerzett és mindenütt elfogadott szakképesítés segítségével, míg a belső munkaerőpiacon a mozgás a cégeken belül történik, és nem igazán létezik általánosan elfogadott szakképzetségi rendszer. A szegmentáció az egyenlőtlen foglalkoztatási feltételekből és a munkához jutás nem egyenlő esélyeiből fakad. Szegmentáció szinte minden munkaerőpiacon létezik, és minden bizonynal az ifjúsági munkanélküliség egyik fő oka. A német munkaerőpiac a végzettségek alapján szegmentált, az angol és még inkább a francia a belső munkaerőpiacok dominanciája révén az alapján különböztet meg, hogy ki milyen vállalathoz tudott bejutni. a vállalat nagysága és az életkor a döntő. A két pólust a svéd és az amerikai munkaerőpiac jeleníti meg. A svéd munkaerőpiac kevésbé szegmentált, hiszen aki kiszorul, azt is valahogyan visszatuszkolják az aktív munkaerőpiaci politika, például a közmunkák segítségével. Ezzel ellentétben az amerikai munkaerőpiac erősen szegmentált, nagy presztizsú óriáscégeknél dolgozni nagy kiváltság, és ezek a belső jól működő munkaerőpiacok keményen védik saját érdekeiket, bejutni nem könnyű. Ezen az erősen szegmentált piacon a hátrányos helyzetű, elsősorban a színes bőrű fiatalok és felnőttek óhatatlanul a perifériára szorulnak.

Ebből fakad a szakképző rendszerek eltérő helye az országok oktatási rendszerében. Németország jó példa a külső, foglalkozási munkaerőpiacra, ahol az előremenetel az elért szakképesítéstől függ. Franciaországban a belső munkaerőpiacok dominálnak, ahol az alkalmazott társadalmi státusa kevésbé az elért szakmai végzettségtől, mint inkább attól függ, hogy mennyi időt töltött el egy bizonyos vállalatnál. Anglia e két véglet között foglal helyet. Az angol munkás nem egy hosszú szakképzési időszak után lesz munkás, hanem munkahelyi képzés és a felhalmozott munkatapasztalata alapján.

Lannert Judit

[†] A tipológiát lásd David Marsden–Jean-Francois Germe: *Young People and Entry Path to Long-Term Jobs in France and Great Britain*. In: *The Problem of Youth*; és Walter Heinz: *Youth and Labour Markets. Promises of Comparative Research on Transition Process*. In: *Making Their Way*.