

MUNKA MELLETTI KÉPZÉS FRANCIAORSZÁGBAN

Tanulmányom első részében a szakmai továbbképzés franciaországi rendszerének főbb sajátosságait mutatom be, a második felében pedig a munka melletti képzés magyarországi helyzetét elemzem azzal a szándékkal, hogy az összevetés alapján néhány ajánlást fogalmazzak meg.

A francia tapasztalatok elemzését elsősorban az indokolja, hogy ebben az országban különösen nagy súlya van a szakmai továbbképzésnek. Ezt egy nemrég végzett nemzetközi összehasonlító vizsgálat adatai is alátámasztják, amely szerint a szóban forgó területen Franciaország a rangsorban az Európai Unió nyolc tagországa között több mutató tekintetében is vagy az élen áll, vagy igen előkelő helyet foglal el.

Állami szerepvállalás

Franciaországban a magántulajdon túlsúlya ellenére a gazdasági folyamatok alakulását igen erőteljesen befolyásolják az állami döntések. Figyelemre méltó már maga az a tény is, hogy az Európai Közösség többi országától eltérően Franciaországban több önálló törvény született a szakmai továbbképzésről. Az elsőként elfogadott 1971-es törvény előírta, hogy a munkáltatók a bértömeg meghatározott hányadát kötelesek a foglalkoztatottak szakképzésére, illetve továbbképzésére fordítani, és ezzel lényegében megteremtették a képzés egyik legfontosabb anyagi forrását. E törvény azért is fontos, mert a felnőttkori szakképzés egyéni jogként (pontosabban: a tanulmányi szabadság igénybe vételének jogaként) fogalmazódik meg, s utóbb pénzeszközöket is elkülönítettek azok számára, akiknek tanulási törekvéseit a munkaadók nem támogatják. Így ma már a továbbképzésekre fordítandó munkáltatói támogatás közel egynolcadát (a bértömeg 0,2 -át) egyéni képzési tervek, és egyes azokhoz kapcsolódó szolgáltatások támogatására kell fordítani.

A francia állam egyébként közvetlen finanszírozással is elő kívánja mozdítani a felnőttek szakmai képzésének, továbbképzésének ügyét. Ha igaz is, hogy a munkanélküliség elleni harc jegyében jóval nagyobb összegekkel támogatják az állás nélküliek képzését, mint a foglalkoztatottakét, ez utóbbiak képzésére is jelentős pénzeszközöket fordítanak. Amíg 1992-ben az állástalanok képzésére kb. 15 milliárd frank jutott, a foglalkoztatottak szakképzésére, továbbképzésére, átképzésére hozzávetőlegesen négy milliárd frankot juttattak.

Az utóbb említett támogatásokat részben egyes speciális csoportok (fogyatékosok, politikai menekültek, írástudatlanok, szabadságvesztésüket töltők) képzésére fordítják, részben arra, hogy felkészítsék a munkavállalók bizonyos csoportjait a legkorszerűbb műszaki, technikai ismeretek hasznosítására. A foglalkoztatottak szakképzésére szánt költségvetési támogatásokból finanszírozzák többek között a nagy francia forradalom idején alapított, országos képzőhálózattal rendelkező *Conservatoire National des Arts et Métiers* (CNAM) elnevezésű intézményt, amely esti tagozatos képzések keretében teszi lehetővé a felsőfokú oklevél, illetve a másoddiploma megszerzését. Ugyancsak költségvetési támogatásból működtetik a távoktatás újabban életre hívott országos központját, a CNED-et (*Centre National de l'Enseignement à Distance*). Természetesen költségvetési pénzekből fizetik a köztisztviselők továbbképzését is. Ezen túlmenően az állam olyan mérnökképző programokat is támogat, amelyeknek közvetlen haszonélvezői ugyan a vállalatok, de amelyek egyúttal az ország műszaki, technológiai színvonalát, és ezzel exportképességét is növelik. Vannak emellett olyan állami támogatások is, amelyeket a képzési tervek kidolgozása, a szakmai továbbképzés bővítése fejében kaphatnak meg a vállalatok. Végül fontos megemlíteni, hogy

az állam az egyéni képzési szabadságot igénybevevők tanulmányait is támogatja a képzési költségek, illetve a tanulmányi szabadság idejére járó bérhányad egy részének átvállalásával. Bár eddig az állami beavatkozás jelentőségét hangsúlyoztuk, a kép teljessége kedvéért azt is érdemes megemlíteni, hogy a nyolcvanas évek elején bekövetkezett decentralizációs folyamatok következtében újabban a három-négy megyéből álló régiók is egyre fontosabb szerepet játszanak a szakképzéssel, és ezen belül is a szakmai továbbképzéssel kapcsolatos folyamatok alakulásában. E közigazgatási egységek növekvő szerepvállalását főként az teszi lehetővé, hogy maguk gazdálkodhatnak azzal a részből saját forrásokból, részben pedig átengedett költségvetési forrásokból képzett alappal, amely egyszerre szolgál a tanoncképző intézetek működtetésére és a szakmai továbbképzés támogatására. A decentralizációs intézkedések közelmúltban bekövetkezett kiteljesedése nyomán a régiók feladatköre tovább bővült, és ma már rájuk hárul a 16-25 év közötti fiatalok szakmai beilleszkedését szolgáló programok regionális szintű koordinálása is. Ezen túlmenően a legújabb jogszabályok értelmében a régióknak kell gondoskodniuk az egyének továbbtanulását segítő tájékoztató és tanácsadó intézmények fejlesztéséről is.

Úgy vélem, a fentiek jól illusztrálják azt az állítást, hogy a francia állam, illetve annak területi közigazgatási egységei nem egyszerűen csak a szakmai továbbképzés finanszírozásában működnek közre, hanem egyúttal komoly rendszerszervező szerepet is játszanak. A közvetett állami beavatkozást két fontos tényező szolgálja: egyfelől, hogy a francia állam működésében évtizedek óta igen erőteljesen érvényesülnek a gazdaságfejlesztő és a műszaki fejlődést ösztönző törekvések, másfelől, hogy a munka melletti tanulás ügye Franciaországban nemcsak a gazdasági-technikai fejlődés szempontjából, hanem különféle társadalompolitikai célkitűzések miatt is komoly támogatást élvez. Különösen hangsúlyosan érvényesült ez a törekvés *De Gaulle* és *Pompidou* elnökök idejében, amikor az osztályellentéteket enyhíteni hivatott különféle társadalomreformer eszmék (például a Chaban-Delmas nevéhez fűződő "új társadalom"-koncepció) jegyében a "társadalmi felemelkedés", azaz a felfele irányuló társadalmi mobilitás egyik fontos emelőjeként tartották számon a munka melletti képzéseket. E célok a "harminc dicsőséges év", azaz a második világháború utáni látványos gazdasági növekedés korszakában fogalmazódtak meg, amikor a termelés bővülése és a technikai fejlődés tömegméretekben tette szükségessé a jól képzett szakemberek munkába állítását. A szakemberhiány enyhítését ez idő tájt részben a felsőfokú képzések gyors kiterjesztése, részben a már említett CNAM esti tanfolyamai tették lehetővé, amelyek révén főként irodai dolgozókból, továbbá szakmunkásokból "faragtak" néhány év leforgása alatt középvezetőket, mérnököket.

A tripartizmus és a paritásos elv érvényesülése

A fentiek alapján könnyen hihetnénk azt, hogy Franciaországban a szakmai továbbképzés fejlődését döntően az állam, illetőleg a területi közigazgatás szervei határozzák meg. Valójában azonban ennél lényegesen összetettebb a helyzet, mindenekelőtt azért, mert a szóban forgó területen a közigazgatás különböző szintű szervei mellett a munkáltatói érdekszervezeteknek és a szakszervezeteknek is igen nagy a befolyásuk. Ez abból is látszik, hogy a szakmai továbbképzéssel kapcsolatos leglényegesebb törvényi változásokat általában olyan többoldalú megállapodások előzik meg, amelyeket a munkaadói és a munkavállalói érdekszervezetek, továbbá a kormányzati szervek képviselői írnak alá. Így például a felnőttkori szakképzéshez fűződő egyéni munkavállalói jogokat elismerő 1971-es törvény megszületése elválaszthatatlanul összekapcsolódik az 1968-as májusi sztrájkokat követő tárgyalásokkal, amelyek egy sor, a munkavállalók számára előnyös változás intézményesülését tették lehetővé. A szociális partnerek közötti egyezkedésre egyébként

nemcsak a törvényalkotást megelőző tárgyalás-sorozatok keretében van lehetőség, hanem a foglalkoztatottak képzésével kapcsolatos egyéb (vállalati, ágazati, valamint helyi, regionális és országos szintű) döntéshozatalok során is. Így például a régiók és a megyék közigazgatási szervei nem egyedül döntenek a szakképzés fejlesztéséről, hanem olyan konzultatív testületek bevonásával, amelyekben egyebek között a munkaadók, a munkavállalók érdekszervezetei és a szakképzést folytató intézmények képviselői is jelen vannak.

Vállalati szinten a dolgozók által választott tanácsok az üzemvezetés által előzetesen benyújtott beszámoló alapján minden évben véleményt nyilváníthatnak az előző év képzési tervének végrehajtásáról, és a következő évre kidolgozott tervről. Minthogy a jogi előírások sok esetben nem voltak elegendőek ahhoz, hogy a munkavállalók képviselői érdemben befolyásolják a képzési tervek alakulását, a munkaügyi rendelkezések ma már azt is előírják, hogy a munkavállalók választott képviselői kapjanak betekintést a képzéssel kapcsolatos dokumentációba, sőt, 1984 óta a kétszáznál több dolgozót foglalkoztató cégek esetében a munkavállalók képviselőit is magukban foglaló vállalati képzési bizottságokat is fel kell állítani. A fenti intézményes lehetőségek, ha nem is változtatják meg a képzési tervek összeállítására terén is érvényesülő vállalaton belüli hatalmi egyenlőtlenségeket, arra mégis módot adnak, hogy vita alakuljon ki a képzési tervekről, továbbá, hogy a munkavállalók képviselői kísérletet tegyenek a dolgozók szempontjából kedvező változások elfogadtatására. Így például a vállalati tanács ülésein szóvá tehetik bizonyos képzések hiányát, egyes kurzusok fogyatékoságait, mint ahogyan azt is szorgalmazhatják, hogy ne önkényesen, hanem előre megfogalmazott kritériumok alapján történjen a vállalat által támogatott képzések résztvevőinek kiválasztása.

Egy 1984-ben született törvény alapján a szociális partnereknek ágazati szinten is megállapodásokat kell kötniük a szakképzéssel, a szakmai továbbképzéssel kapcsolatos kérdésekről. Azoknak a vállalatoknak az esetében, amelyek nem rendelkeznek képzési tervvel, a képzéssel kapcsolatos vitás kérdésekben ezek az egyezmények az irányadók.

Paritásos alapon működő képzési társulások

A szociális partnerek közötti paritásos döntéshozatal elve hangsúlyosan érvényesül a vállalatok szakképzési hozzájárulását összegyűjtő társulások esetében. Ez utóbbiak létrehozását az tette lehetővé, hogy a vállalatok a különféle szakképzési hozzájárulások felhasználása terén nagy szabadságot élveznek. A tanoncképzésre fordítandó bérhányad esetében például a cégek közvetlenül is támogathatnak egy vagy több tanoncképző intézményt, a kincstárnak is befizethetik járandóságukat, de arra is lehetőségük van, hogy a hozzájárulás fel nem használt hányadát valamelyik szakmai, illetve ágazati alapon szerveződő képzési társulásnak fizessék be. Ez utóbbi megoldás lehetővé teszi, hogy a befizetések a munkaadói, valamint munkavállalói érdekképviselők ellenőrzése mellett hasznosuljanak, hiszen a szóban forgó társulások irányító testületeiben egyaránt jelen vannak a dolgozók és a munkáltatók képviselői. A társulások módot adnak arra, hogy a szakképzés problémái egy-egy szakmában átfogó koncepciók jegyében, az erőforrások koncentráltabb felhasználása révén oldódjanak meg.

A kis- és középvállalatok számára különösen előnyös lehet a társulásokhoz való csatlakozás, minthogy azok a képzési ügyekben jártas szakembereik révén segítséget nyújthatnak a vállalatok képzési tervének elkészítéséhez, és részletes tájékoztatást adnak a képzési kínálatról. Ugyanakkor a vállalatok nem kötelesek elfogadni a társulás által ajánlott képzéseket. A társulások működésüket tekintve önszervező pénztáraknak vagy bankoknak is tekinthetők. Így például az önszervező elv jegyében a kis- és középvállalkozásoknak lehetőségük van arra, hogy korábbi befizetéseik alapján egy meghatározott időpontban az adott évi

hozzájárulásuknál jóval költségesebb képzési szolgáltatásokat vegyenek igénybe. A társulások azt is megkönnyíthetik tagjaik számára, hogy hozzájussanak különböző képzési támogatásokhoz (amelyek éppúgy származhatnak állami, regionális vagy alapítványi forrásokból, mint az Európai Közösség Szociális Alapjától). Már csak azért is indokolt bankokhoz hasonlítani a szóban forgó társulásokat, mert ezeknek lehetőségük mutatkozik arra, hogy az éppen fel nem használt szakképzési hozzájárulásokat kockázatmentes értékpapírokba fektessék. Előnyt jelent az is, hogy a társulások vállalják a támogatásokkal kapcsolatos adóügyek intézését, továbbá segítséget nyújtanak a kis- és középvállalatoknak a bonyolult statisztikai adatszolgáltatási kötelezettségek teljesítéséhez. Arra is lehetőség van, hogy a társulás az egy-egy drágább képzés megvásárlására egyedül képtelen kis-, vagy törpevállalatok számára a képzési piacon közös kurzust rendeljen meg. Mindezen szolgáltatások feltehetően jelentős szerepet játszottak abban, hogy a kis- és középvállalatok dolgozói közül ma már több mint kétszer annyian vesznek részt képzésben, mint egy évtizeddel korábban. Ugyanakkor bármilyen jelentősnek is tűnik ez az eredmény, a képzésben részesülők aránya a 20-49 főt foglalkoztató vállalatoknál még 1993-ban is épphogy meghaladta a 10 %-ot, míg a 2000 főnél több dolgozót alkalmazó vállalatoknál 50 % felett volt. Tekintettel arra, hogy egyes korábbi várakozásokkal ellentétben a modern gazdaságok életében, így a francia gazdaság működésében is mind nagyobb szerephez jutnak a kis- és közép-, valamint a törpevállalatok, igen fontos kérdéssé válik, hogy a kisebb gazdasági egységek dolgozóinak van-e lehetőségük arra, hogy megújítsák tudásukat, és ilyen módon alkalmassá váljanak a mind gyorsabb gazdasági, társadalmi, technikai változások követésére. A képzési bankként funkcionáló társulások működésének tapasztalatai igen tanulságosak, hiszen ezen szervezetek fontos szerepet játszanak abban, hogy a kisvállalatok is felismerjék a munka melletti képzések jelentőségét, képesek legyenek képzési szükségleteik pontosabb megfogalmazására, és egyáltalán, létrejőjenek a kisvállalatok jellemzőihez igazodó újszerű képzési formák. Elméleti nézőpontból azt mondhatnánk, hogy a képzési társulások végső soron új képzési szükségleteket termelnek.

Azóta, hogy egy 1991-es törvény nyomán bértömegük 0,25 %-ával az egy és tíz fő közötti alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknak is hozzá kell járulniuk a szakmunkásképzéshez és a szakmai továbbképzéshez, a képzési hozzájárulásokat gyűjtő társulások a törpevállalatokat is igyekeznek bevonni hatókörükbe. Ugyanakkor e cégek esetében nem lehet számolni a képzési szükségletek gyors növekedésével. Ez már csak azért sem lenne reális, mert a kisebb gazdasági egységek esetében nagy gondot jelenthet egy-egy munkatárs akárcsak időleges távolléte, és a vállalkozások területi szétszórtsága szintén nagyon megnehezíti a több cég számára közösen meghirdetett képzések megszervezését. Ráadásul e cégek vezetői, minthogy számukra a hagyományos tanulási formák (például munkahelyi betanítás, a mesterfogások munka közben történő elsajátítása) a megszokottak, gyakran eleve idegenkednek a tanulás szervezett formáitól. Ugyanakkor egyes jelek szerint a nagy hálózatokhoz csatlakozó, ún. franchise-alapon működtetett törpevállalatok vezetőitől nem áll távol a szervezettebb képzési formák elfogadása.

Az egyéni tanulási törekvések támogatása

A paritásos elv alapján igazgatott képzési társulások sorában külön említést érdemelnek az egyéni tanulmányi tervek támogatására hivatott szervezetek. Az OPACIF (Organisme Paritaire au titre de Congé Individuel de Formation) betűszóval jelölt szervezetek gyűjtik össze a munkáltatók szakképzési hozzájárulásának azt a hányadát, amelyet egyéni képzési tervek támogatására kell fordítani. A munkáltatók által fizetett bértömeg 0,2 %-ával gazdálkodik, és emellett számottevő állami szubvenciót élvező (újabb regionális

támogatásokhoz is hozzájutó) társulások bírálják el azoknak a kérelmét, akiknek a továbbtanulási tervét nem támogatja a munkahely. Kedvező döntés esetén a társulás magára vállalja a képzési kiadásokat (a tandíjat és az esetleges utazási- és szállásköltségeket), továbbá a munkavállaló megkapja a munkából kiesett időre jutó munkabér túlnyomó részét is. A kilencvenes évek eleje óta az OPACIF-ok – miként az egyéb képzési társulások is – kétféle módon szerveződhetnek: vagy meghatározott szakmákhoz, ágazatokhoz, netán vállalat típusokhoz kapcsolódnak, vagy területi alapon működnek. Az egyes ágazatokban vagy régiókban csupán egy társulás működhet, és létrejöttéhez az adott szféra reprezentatív szakszervezeteinek és munkavállalói szervezeteinek megállapodása, valamint a munkaügyi hatóságok hozzájárulása szükséges. Érdemes megemlíteni, hogy a képzési társulások – például a 67 OPACIF szervezet – problémáinak megvitatására, közös stratégiáik kialakítására országos szintű paritásos bizottságok adnak lehetőséget.

Az egyéni tanulmányi szabadság keretében folytatott tanulmányok időtartama általában nem haladhatja meg az egy évet, illetve az 1200 órát. Ennél hosszabb képzésre csak különleges ágazati megállapodások keretében, és rosszabb anyagi feltételek mellett van lehetőség. (Az egyéni képzési támogatás keretében tanulók egy évig bérük 80 vagy 90 %-át kapják meg, egy éven túl viszont már csak a bér 60 %-ára jogosultak.) A tanulmányi szabadság megadását a munkáltatók nem tagadhatják meg, ugyanakkor bizonyos esetekben lehetőségük van arra, hogy a tanulást a kértnél későbbi időpontban tegyék lehetővé. A kétszáz főnél többet foglalkoztató vállalatok például ezt akkor tehetik meg, ha az egyéni tanulmányi szabadság címen távol lévő aránya eléri a létszám 2 %-át. Ugyanakkor bármilyen kedvezőnek tűnnek is a munkavállalók szempontjából az egyéni tanulmányi szabadságok igénybevételére vonatkozó jogszabályok, ezek érvényesülését számos tényező korlátozhatja – többek között a munkaerőpiaci viszonyok, az egyes vállalatok szociális légköre stb. Napjainkban, amikor kétszámjegyű a munkanélküliség, cseppet sem meglepő, hogy az elbocsátástól tartó dolgozók, bár fontosnak tartják a tanulást, mégsem mernek tanulmányi szabadságot kérni. Az egyéni képzési támogatás funkciója sokat változott az elmúlt évtizedekben. Az 1968 utáni években főként arra hivatkozva szorgalmazták bevezetését, hogy a szóban forgó intézmény jótékony szerepet játszhat a társadalmi mobilitás előmozdítása – vagy ahogyan akkoriban fogalmaztak: a társadalmi felemelkedés – szempontjából, s gyakoriak voltak a szabad önművelés, a permanens nevelés fontosságát hangsúlyozó érvek is. Az 1973-ban elkezdődött válságperiódusban a képzést főként a munkanélküliség elleni harc egyik fontos eszközének tartották.

Noha az egyéni képzési támogatásban részesülők aránya csekély azok létszámához képest, akiknek a munka melletti szakmai képzését a bértömeg egy százalékának a terhére fedezik (1974 és 1986 között ez az arány kettő és öt százalék között változott) mégis igen fontosnak tűnik ez a támogatási forma. Jelentőségét mutatja, hogy több más nyugati országhoz hasonlóan ebben a szabályozásban is megjelenik az az elv, hogy a munkavállalóknak munkáltatói támogatás híján is joguk van képzettségi szintjük emelésére, új szakképzettségek megszerzésére (Franciaország mellett a belga, a svéd, az olasz munkajog ad lehetőséget fizetett egyéni tanulmányi szabadság igénybevételére; ezzel szemben az angol és a német szabályozás csak a munkáltatók által támogatott képzést teszi lehetővé). A munkavállalók egyéni képzési törekvéseinek támogatását többek között az indokolja, hogy a modern versenygazdaságban mindig fennáll a lehetősége annak, hogy a munkáltatók elbocsátásokat hajtanak végre, vagy teljes egészében beszüntetik tevékenységüket is, és ezzel alapvetően megrendítik a munkavállalók egzisztenciáját. E körülményt figyelembe véve indokolt, hogy a munkaadók ne csak a saját gazdasági terveikhez szorosan igazodó képzéseket finanszírozzák, hanem a tőkéjük működtetéséhez igénybevett – és ily módon számukra hasznot hozó –

munkaerő tőlük független újratermelődését, tehát elősegítsék a nem feltétlenül vállalati célokat szolgáló tanulást is. Ezt a hozzájárulást úgy is fel lehet fogni, hogy a munkáltató a munka melletti képzések finanszírozásával mintegy ellensúlyozhatja, vagy ha úgy teszik, előzetesen "megválthatja" azt a kárt, amelyet dolgozójának okoz azáltal, hogy egyik napról a másikra megszüntetheti a munkahelyét. A tanuláshoz szükséges tanulmányi szabadság megadását hasonló megfontolások indokolják. Az egyéni képzési támogatások igénybevételével tehát a dolgozók védettebbé válnak a számukra kedvezőtlen vállalati döntésekkel (struktúraváltás, elbocsátások stb.) szemben.

Lényeges, hogy a képzési támogatásokkal kapcsolatos döntések letéteményesévé a paritásos rendszernek köszönhetően olyan, az egyes vállalatokon kívül álló szervezetek váltak, amelyek működésében nemcsak a munkáltatói, hanem a munkavállalói érdekek is megjelennek. Ez utóbbiak érvényesülése persze egy olyan szakszervezeti kultúrát, szakszervezeti aktivitást feltételez, amely a munkabéren túlmutató követeléseknek – így többek között a már munkában állók képzésének – is teret enged. Bár az utóbbi évtizedekben Franciaországban is csökkent a szakszervezetek taglétszáma, és a nagyfokú szakszervezeti pluralitás ugyancsak nehezíti a munkavállalói érdekek képviselését, az elmúlt évtizedekben a szakmai továbbképzéssel kapcsolatos kérdések a szakszervezeti követelések szerves részévé váltak. Érdemes megemlíteni, hogy 1993-ban létrehoztak egy olyan újabb továbbtanulási formát, amely félúton helyezkedik el a képzési társulások által finanszírozott egyéni tanulmányi szabadság, és a teljes egészében a munkáltatók által kezdeményezett és finanszírozott tanulmányok között. A "*capital de temps de formation*", azaz *képzési időtőke* elnevezéssel illetett konstrukció arra ad lehetőséget, hogy a dolgozók saját kezdeményezésükre kezdjenek bele olyan tanulmányokba, amelyek nem szerepelnek a vállalat képzési tervében (feltéve persze, hogy az illető munkavállalók megfelelnek a képzés folytatásához szükséges feltételeknek). E rendszer keretében a tanulmányokkal kapcsolatos kiadásokat 50 % erejéig átvállalhatja az a képzési társulás, amelyhez a vállalat csatlakozott. Noha az ilyesfajta tanulmányi szabadságok engedélyezésekor döntő szava van a munkáltatónak, mégsem járhat el teljesen önkényesen. A munkajog rendelkezései értelmében a kérelmek teljesítésekor elsőbbséget kell élvezniük azoknak, akiknek egy kérését már visszautasították, illetve azoknak, akik még semmiféle képzésben nem részesültek azóta, hogy az adott vállalatnál dolgoznak.

Személyre szabott képzés

Ha valaki egyéni tanulmányi szabadságot szeretne igénybe venni, annak kérelméhez mellékelnie kell egy ún. *kompetencia-mérleget*, amelyet az erre szakosodott intézmények pszichológus végzettségű szaktanácsadói állítanak ki. E dokumentumnak nemcsak az a feladata, hogy képet adjon X. vagy Z. tudás- és készség szintjéről, hanem az is, hogy az illető a saját adottságait, családi helyzetét, életútját, preferenciáit figyelembe véve tervezze meg a továbbtanulás menetét. A mérleg elkészítésekor szigorúan védik az egyének jogait: a munkavállaló például nem kötelezhető arra, hogy a róla kiállított mérleget bemutassa munkáltatójának. A dokumentum kiállításának költségeit – beleértve a dolgozó útiköltségét, továbbá a kompetencia-mérleg elkészítésének idejére jutó bért – az egyéni képzési tervek támogatására szolgáló, már említett OPACIF-társulások fedezik.

Napjainkban már igen sok olyan államilag elismert intézmény működik Franciaországban, amelyek részben vagy teljes mértékben a kompetencia-mérlegnek nevezett egyéni képzési tervek elkészítésére szakosodtak. A szóban forgó szervezetek működését az teszi lehetővé, hogy az iskolarendszeren kívüli képzési programok egyre inkább individualizálódnak, és ezzel párhuzamosan mind többen válnak jogosulttá arra, hogy intézményes segítséget

kapjanak saját képzési tervük kialakításához. Így nem csupán az egyéni képzési szabadságot igénybe venni óhajtok jogosultak arra, hogy elkészítsék kompetencia-mérlegüket, hanem azok is, akik a fent ismertetett egyéni képzési időtöke-konstrukció keretében akarnak új képesítést szerezni. De ma már ugyanez vonatkozik azokra is, akik szakképzettség nélkül kerültek ki az iskolarendszerekből, illetve a 25. évüket még be nem töltött, elhelyezkedni nem tudó fiatalokra, és természetesen minden más munkanélkültre is. Jelenleg komolyan fontolgatják, hogy a közeljövőben megszűnő kötelező sorkatonai szolgálat helyett egy olyan néhány napos állampolgári felkészítésben részesüljenek a fiatalok – a nőket is beleértve –, melynek keretében további tanulmányaikat vagy szakmai életútjukat megkönnyítendő, mindenkinek elkészítenék a kompetencia-mérlegét.

A munkavállalók képzési terveinek finanszírozásához visszatérve érdemes megemlíteni, hogy az egyéni tanulási törekvések támogatásának Franciaországban is vannak anyagi korlátai. Miután az OPACIF-társulások korlátozott összegekből gazdálkodnak, a képzési tervek engedélyezése az egyes társulások által megállapított prioritásokat figyelembe véve, *egyedi eljárás keretében* történik. A támogatások odaítélésekor előnyt élveznek azok, akik régebben adtak be kérvényt, és fellebbezési lehetőségük van azoknak, akiknek kérelmét elutasították. Az OPACIF-társulások egyébként nemcsak az egyéni továbbtanulási tervekkel foglalkoznak, hanem az is a feladataik közé tartozik, hogy részletes tájékoztatást nyújtsanak a munkavállalóknak a továbbtanulással kapcsolatos jogaikról és lehetőségeikről. Ennek megfelelően a munkahelyeken elhelyezett reklámanyagok, a dolgozók számára készült tájékoztató füzetek elkészítését és terjesztését is a OPACIF-társulások finanszírozzák. Az a tény, hogy ma már megfelelő anyagi források állnak rendelkezésre az egyéni kompetencia-mérlegek elkészítéséhez, valamint a munkavállalók tájékoztatásához, azt mutatja, hogy Franciaországban jelentős szemléletváltozás következett be az iskolarendszeren kívüli képzéseket illetően. Míg korábban ezeknek a képzéseknek az ügye gyakorta arra redukálódott, hogy rutinszerűen beindítottak és működtettek bizonyos tanfolyamokat, mára a képzési kérdésekben érintett felek mindinkább elismerik, hogy a felnőttkori képzéshez nélkülözhetetlenek – és ezért külön finanszírozandók – az egyéneknek nyújtott különféle szolgáltatások, illetve egyes kiegészítő tevékenységek.

A munkaadók és a szakmai továbbképzés

A statisztikai adatok szerint a munkaadók jelentős része tisztában van a szakmai továbbképzés jelentőségével. Ez abban is kifejeződik, hogy a vállalatok a kötelező hozzájárulásnál – azaz a bértömeg 1,5 %-ánál – lényegesen többet költenek szakképzésre (1994-ben például 3,3 %-ot tettek ki ezek a kiadások). Ugyanakkor igen nagy különbségek mutatkoznak a vállalatok között abban a tekintetben, hogy mekkora szerepet szánanak a képzésnek. Egyes cégek vezetése a modern menedzsmentszemlélet jegyében valóságos hitvallásává tette a képzés kérdését. Ennek megfelelően ezen vállalatok képzési kiadásai igen magasak, néha a bértömeg 10 %-át is eléri. Ugyanakkor igen sok az olyan cég – főleg a nehéz helyzetben lévő kis- és középvállalatok körében –, amelyek számára a szakképzés minden formája, így a munkavállalók szakmai továbbképzése is felülről rájuk kényszerített feladatként jelenik meg. Figyelemre méltó a szakmai továbbképzés egyik szakértőjének az a megállapítása, amely szerint a munkáltatóknak a képzéssel kapcsolatos attitűdjei pragmatikusak, és erősen függenek a gazdasági konjunktúrától: "A válság elmélyülésével és a képzéssel kapcsolatos kiadások erőteljes növekedésével, illetve a széleskörű kísérletezés 1972 és 1975 közötti időszakának elmúltával a képzési költségek feletti tulajdonosi ellenőrzés szigorúbbá válását figyelhetjük meg. Emellett egy határozott irányváltás is kirajzolódik, amely a rövidebb, a vállalat számára közvetlenül hasznosuló tanfolyamokat részesíti előnyben." (Bentabet, 1996) A képzésre szánt

idő lerövidülése egyébként összefügg azzal is, hogy a képzéssel kapcsolatos vállalati döntéshozatalok egyre inkább professzionalizálódnak. Ez többek között arra is visszavehető, hogy mind nagyobb számban dolgoznak a vállalatoknál olyan, a képzésszervezés és -tervezés terén speciális (többnyire egyetemi szintű) képzésben részesült humánpolitikai szakemberek, akik a minőségi követelmények megfogalmazásával, a képző cégek versenyeztetésével stb. igyekeznek racionalizálni a képzésre szánt összegek felhasználását. A munkáltatói stratégiák kapcsán azt is érdemes megemlíteni, hogy a képzéshez történő hozzájárulás tekintetében jelentős egyenlőtlenségek vannak a különböző munkavállalói csoportok között, és ezek nem ritkán tudatos munkáltatói törekvésekre is visszavehetőek.

Az említett egyenlőtlenségeket, a képzési idő csökkentését, a rövidtávú hasznossági szempontok eluralkodását elemző írásokban gyakran találkozunk olyan megállapításokkal, amelyek bár elismerik, hogy a szakmai továbbképzés rendszere fontos szerepet játszik a vállalatok alkalmazkodó képességének növelésében, egyúttal igen szkeptikusak a szakmai továbbképzéssel kapcsolatos egyéb várakozásokkal szemben. Egy kormányzati felkérésre készült, az oktatás és a kutatás fejlesztési perspektíváit mérlegelő tanulmány például egyenesen úgy fogalmazott, hogy "mindeközül nincs sok realitása azoknak a megnyilatkozásoknak, amelyek a társadalmi egyenlőtlenségek visszaszorítását elősegítő, egyfajta 'második életésélyt' nyújtó intézményként emlegetik a folyamatos képzést." (Eduquer, 1991) Ha sokan osztják is a szakmai továbbképzésnek a társadalmi mobilitást elősegítő funkciójával kapcsolatos fenti, szkeptikus álláspontot, érdemes arról is említést tenni, hogy néhány szakértő és döntéshozó, a mind jobban elhúzódozó gazdasági válság kontextusában már nem csupán abból a szempontból értékeli a szakmai továbbképzést, hogy az miként szolgálja a társadalmi mobilitást, hanem inkább azt a kérdést helyezi előtérbe, hogy milyen segítséget nyújthat a szakmai továbbképzés az egyének munkaerőpiaci pozíciójának megőrzéséhez. E kétségkívül szerény, bár nem kevésbé fontos cél különösen érdekessé teszi azt a sok innovatív elemet tartalmazó törekvést, amely a *pozitív diszkrimináció* elvének jegyében a szakképzetlen, illetve az alacsony szakképzettségű fiatalok, továbbá a felnőttek számára kívánja lehetővé tenni valamilyen szakképzettség megszerzését. A már korábban említett "egyéni képzési tőke" elnevezésű konstrukciót is a fenti cél jegyében hozták létre a nyolcvanas évek végén. A hosszabb képzések támogatásától ódzkodó munkaadói attitűdök ismeretében ezen terv kidolgozói azt kívánták lehetővé tenni, hogy a munkavállalók fokozatosan, újabb és újabb képzési modulok teljesítése révén jussanak valamilyen általánosan elismert szakmai végzettséghez. Ahhoz, hogy ezek e célok realizálásává váljanak, többek között az szükséges, hogy a munkavállalók minél több részvételt adjanak, ugyanakkor továbbépíthető képzéshez férjenek hozzá. A munkaügyi hatóságok mellett azt is elő kívánják segíteni, hogy a dolgozók elismertethessék (például ekvivalenciák megállapításával, vizsgák letételével) a munka mellett vagy egyéb módon megszerzett szaktudásukat, speciális kompetenciáikat.

Ma még nem áll rendelkezésre elegendő tapasztalat annak megítéléséhez, hogy milyen eredményeket hoznak majd a képzési tőke-konstrukció bevezetésével kapcsolatos erőfeszítések. Annyi bizonyos, hogy az új megközelítés nyomán még inkább előtérbe került a képzés világában már meghonosodott *moduláris elv*.

A folyamatos szakmai képzés jogi szabályozása hazánkban

A továbbiakban azt mutatom be, hogy a szakmai továbbképzés franciaországi rendszerével kapcsolatos tapasztalataink tükrében a munka melletti képzések magyarországi helyzetét elemezve milyen következtésekre jutottunk. Terjedelmi korlátok miatt csak azokat a

kérdéseket fogom érintetni, amelyek közvetlenül kapcsolódnak a fentebb már érintett problémakörökhöz.

A szóban forgó területtel kapcsolatos jogszabályok többsége egy olyan gondolkodásmód továbbéléséről tanúskodik, amely csekély jelentőséget tulajdonít a *felnttktképzésnek*. Ez a szemlélet már az Alkotmány szövegében is tetten érhető, hiszen az alaptörvény az oktatás kérdéskörét csupán az ifjúsággal, illetve az iskolarendszerű intézményekkel (általános iskola, középiskola, felsőoktatás) összefüggésben említi (70. §, F. 2 ; cikk, ill. 16 §).

Az 1993-ban alkotott – és 1996-ban módosított – *Közoktatási törvény* elsősorban azért érdemel említést, mert ez a jogszabály rendelkezik az első szakképesítés megszerzésének, illetve az iskolarendszer keretében működő alap- és középfokú esti- és levelező tagozatos képzés finanszírozásáról. A jogszabály ugyan kimondja az első szakmaszerzés ingyenességét, ugyanakkor nem rendelkezik arról, hogy a második vagy esetleg harmadik szakképzetség megszerzésének anyagi terhei kire hárulnak, illetve hogyan oszthatók meg. Jelenleg vagy a munkáltató, vagy az egyén, vagy a két fél együttesen állja a költségeket; a munkanélküliek és a várható létszámcsökkentések érintettjei esetében a *Munkaerőpiaci Alap* révén közpénzeket használnak fel erre a célra. Ennek a megoldásnak megítélésünk szerint két hibája van. Az egyik, hogy a szaktudás megújítása tekintetében túlzottan kiszolgáltatottá teszi a munkavállalót a munkáltatóval szemben, másfelől pedig a munkáltatói finanszírozás hiánya esetén teljes mértékben az egyénre hárulnak a felnttktkori második vagy további szakmaszerzés költségei.

A munka melletti képzést alapvetően az 1993-ban elfogadott és 1995-ben módosított

Szakképzési törvény szabályozza. A törvény preambuluma az esélyegyenlőség jelszavára hivatkozva tesz említést a munkavállaláshoz szükséges szaktudás megszerzéséről. A felgyorsult változásoknak kitett modern gazdaságok esetében a fenti cél megvalósulása elvben azt teszi szükségessé, hogy az egyének a munka melletti képzésbe is minél nagyobb számban kapcsolódhassanak be. E törvény viszont nem szentel kellő figyelmet a munka melletti képzés kérdésének. Részben ebből a szemléleti fogyatékoságából fakad – bár anyagi erőforrások hiányára is visszavezethető –, hogy a szóban forgó jogszabály nem helyez kilátásba semmiféle társadalmi támogatást azok számára, akik képzettségi szintjük növelésére esetleg egy második vagy harmadik szakma megszerzésére vállalkoznak. A szakképzés helyzetének jövőbeli szabályozása során mindenképpen választ kell adni arra a kérdésre is, hogy a második vagy netán további szakképzetség megszerzésének terhei kire hárulnak, illetve hogyan oszlanak meg. Vizsgálódásaink során arra a következtetésre jutottunk, hogy a felnttktkori szakképzés finanszírozása terén érdemes lenne létrehozni egy olyan támogatási rendszert, amelyet munkáltatóktól függetlenül, egyéni kezdeményezésre vehetnének igénybe a munkavállalók, vagy általában véve az aktív korúak. Egy ilyen megoldás megszületését jelentősen megkönnyítheti az a közelmúltban bekövetkezett jogszabály-változás, amelynek értelmében a bértömeg 1,5 %-át kitevő szakképzési hozzájárulás közel egynolcadát (tehát a teljes bértömeg közel 0,2 %-át) a felnttktkori képzések finanszírozására lehet felhasználni. Ehhez kapcsolódva, az említett 0,2 %-on belül el lehetne különíteni egy olyan hányadot, amely az egyéni képzési tervek finanszírozására szolgálhatna. Az így létrehozott alap felügyeletét célszerű lenne országos, illetve megyei tripartit testületekre bízni.

A *Szakképzési törvény* új vonásaként szokták említeni, hogy ez a jogszabály lényegében azonos módon kezeli az iskolarendszerben, és a szakképzés iskolarendszeren kívüli intézményeiben – többnyire képzési vállalkozások keretében – folyó képzéseket. Ennek megfelelően fogalmazódik meg a jogszabályban az az elv, hogy mindkét fajta képzés esetében az *Országos Képzési Jegyzékben* (OKJ) megfogalmazott szakmai követelmények az irányadók. Tekintettel arra, hogy az OKJ igen fontos szerepet játszik a szakképzés szakmai

követelményeinek meghatározásában, nagy jelentőséggel bír, hogy minél szélesebb szakmai, illetve társadalmi *konszenzus* fejeződjön ki abban. Különösen fontos, hogy az egyes szakmáknak az OKJ-ba történő felvétele, a képzési követelmények meghatározása alapos szakmai előkészítéssel valósuljon meg.

A szakképzettségek színvonalának védelme érdekében a törvény úgy rendelkezik, hogy az OKJ-ban szereplő képzettségek esetében a szakmunkás-vizsgát független bizottság előtt kell letenni. A jelenlegi szabályozás azonban nem teremti meg azokat a feltételeket, amelyek révén valóban függetlenek lehetnének a vizsgabizottságok: a szabályok egyfelől nem teszik lehetővé, hogy a munkavállalók képviselői is részt vegyenek a bizottságokban, másfelől viszont a képző intézmények képviselői ott ülhetnek a vizsgáztatók között (14. § 2. bekezdés). A törvénynek a képzőintézmények és a képzésben résztvevők között kötendő szerződéseket szabályozó passzusaiban (4. fejezet, illetve az 52. § 2-4. bekezdések) jól érzékelhető egy olyan szándék, amely a képzésben részesülők érdekeinek védelmére irányul. Kutatási tapasztalataink fényében azonban úgy gondoljuk, hogy további *védelem* is megilletné a képzésben részesülőket. Már csak azért is indokolt lenne ez, mert esettanulmányaink elkészítése során azt tapasztaltuk, hogy egyes munkáltatók dolgozóik "röghöz kötése" érdekében szándékosan olyan rövidített képzési programokat rendelnek meg, amelyek a munkavállalókat nem juttatják teljes értékű, államilag elismert végzettségekhez. Ugyanígy előfordul, hogy a preventív képzésben, illetve az átképzésben részesülők – gyakran anyagi megfontolások miatt – csökkentett értékű képzést kapnak. Ha rövid távon nem is mindig orvosolhatók az ilyen típusú problémák, a képzésben részesülők érdekében legalább azt elő kellene írni, hogy a vállalatoknak, illetve a képzőintézményeknek írásban kelljen tájékoztatniuk hallgatóikat arról, hogy leendő végzettségük milyen kiegészítő tanulmányok révén tehető teljes értékű, államilag elismert képesítéssé.

A *Munka törvénykönyve* alapján napjainkban Magyarországon – egyes fejlett országoktól eltérően – nem érvényesíthető a munka melletti képzéshez fűződő egyéni jog. A munkavállalóknak a munka melletti képzésbe való bekapcsolódását természetesen nagymértékben megkönnyítené, ha a dolgozók alanyi jogává válhatna a fizetett tanulmányi szabadság igénybevétele. Ugyanakkor valószínű, hogy a munkavállalói jogok ilyesfajta kiterjesztése többféle (például anyagi természetű, munkaszervezési) korlátba ütközne. Úgy véljük, hogy a jelen helyzetben a felnőttkori vagy munka melletti tanuláshoz való jog azonnali kimondása helyett célszerűbb a munkavállalói jogok és lehetőségek fokozatos bővítésének útját választani. Ebbe az irányba mutató lépés, ha a szakmunkásképzési hozzájárulás terhére létrejönne egy új, az egyéni tanulási tervek megvalósulását elősegítő alap. Azon is változtatni lehetne, hogy a Munka Törvénykönyvének 11. § 5. cikkelye csak az iskolarendszerű képzés keretében tanulók számára biztosítja a tanulmányokhoz szükséges szabadidőt. Az iskolarendszer keretében folyó, és az azon kívüli képzések egyenrangúságát deklaráló Szakképzési törvény alapján mindenképpen elavultnak tűnik a fenti rendelkezés. Úgy véljük, fontos, hogy e téren szektorsemleges szabályozás érvényesüljön, amely lehetővé teszi, hogy az államilag elismert szakképzettséget nyújtó képzések résztvevői a képzőintézmény jellegétől függetlenül részesülhessenek fizetett, illetve fizetés nélküli tanulmányi szabadságban.

Az 1991-ben elfogadott *Foglalkoztatási törvény* értelmében a munkavállalók tanulmányaikhoz támogatást csak abban az esetben kaphatnak, ha "várhatóan tizenkét hónapon belül elvesztik munkahelyüket és munkáltatójuk tájékoztatja erről őket és a Megyei Munkaügyi Központot" (16. § I/b cikk.). A munkavállalóknak a képzésre való jogosultságát ez a szabályozás a munkaadók bejelentésétől teszi függővé, vagyis egy olyan féltől, amelyik nem igazán érdekelt abban, hogy az elbocsátástól fenyegetett dolgozók átképezzék magukat. A munkavállalók kiszolgáltatottságát csökkentené, ha nemcsak a munkaadók, hanem a munkavállalói

érdekszervezetek is kezdeményezhetnék, hogy a gazdasági nehézségekkel küszködő vagy átszervezések előtt álló vállalatok alkalmazottai preventív képzésben részesülhessenek.

A munkavállalók számára nyújtott szolgáltatások

A munka melletti képzés kialakulóban lévő rendszerének egyik jellemző vonása az egyéneket információkkal, tanácsokkal ellátó, orientáló szolgáltatások gyengesége. Vizsgálódásaink során például azt tapasztaltuk, hogy a foglalkoztatási, illetve szakképzési tanácsadás rendszere ma még igen hiányos. Jelenleg csupán három világbanki segítséggel létrehozott, felnőttek számára is hozzáférhető tanácsadó szolgáltatás működik az országban. Nyilvánvaló, hogy ezek intézmények szolgáltatásait az érdekeltek csak nagy nehézségek árán vehetik igénybe. Paradox módon az egyetlen fővárosi központ is a centrumtól távol (Békásmegyeren) kapott helyet, ami jelentősen csökkenti annak valószínűségét, hogy a város többi külső pontjain lakók, vagy az agglomerációban élők felkeresik majd ezt az intézményt.

További gondot jelent, hogy a közelmúltban – németországi minta alapján – létrehozott központokban nemigen van lehetőség az egyénekkal való elmélyült foglalkozásra. Az egyik ilyen tájékoztató-központ vezetője szerint sajátos munkamegosztás alakul ki: az ő központja elsősorban "a tömeg" fogadására rendezkedik be, a bonyolultabb eseteket pedig, ha fiatal kliensről van szó, a pályaválasztási tanácsadókhoz, ha idősebbről, a Megyei Munkaügyi Központok mellett működő pszichológiai szakszolgálathoz irányítják át. Ez utóbbi intézmények szolgáltatásait elsősorban a munkanélküliek, esetenként az elbocsátástól fenyegetett dolgozók vehetik igénybe. Ennek főként az a magyarázata, hogy megyénként csupán egy-egy ilyen szolgálat működik, és ezeknek is igen csekély az átbocsátó képessége (a szolgálatok kötelékében megyénként, néhány asszisztenssel karöltve egy-egy pszichológus dolgozik). Ilyen módon a felnőtt munkavállalóknak még nincsen lehetőségük arra, hogy egyéni tanácsadás keretében alakítsák ki saját képzéssel kapcsolatos stratégiájukat, terveiket. A munkanélküliség megelőzését célzó preventív eljárások, illetve a munkanélküliség kezelését célzó beavatkozások logikája mindinkább megköveteli, hogy a munkaügyi kérdésekkel foglalkozó szervezetek klienseik ismeretében (azaz az egyének szociális helyzetét, személyes tudáskészletét, motivációit, személyiségvonásait, kulturális beállítottságát ismerve) az ügyféllel partneri, szolgáltatói, tanácsadói viszonyra lépve oldják meg az egyes kérdéseket. A fentieket figyelembe véve Magyarországon is törekedni kell arra, hogy az egyének mind szélesebb köre számára váljanak hozzáférhetővé a munkatanácsadói szolgáltatások, illetve utóbbiak terén mind erőteljesebben érvényesüljön az *individualizált bánásmód elve*.

A foglalkoztatási tanácsadók mintájául szolgáló német megoldáshoz hasonlóan Magyarországon is kívánatos, hogy létrejöjjön a foglalkoztatási tanácsadó intézményeknek egy olyan országos hálózata, melynek szolgáltatásait a perifériálisabb helyeken, kistelepüléseken lakók is igénybe vehetik – még hozzá anélkül, hogy hosszabb utazásokra kellene vállalkozniuk. Bármilyen fontos elvnek tekintjük is azt, hogy a foglalkoztatási tanácsadás hálózatának szolgáltatásaihoz mindenki hozzáférjen, ebből egyáltalán nem következik az, hogy egyetlen centralizált szervezetrendszernek kellene ellátnia a pályaorientációs funkciókat. Semmi akadályát nem látjuk például annak, hogy a Regionális Munkaerőfejlesztő- és Képző Központok, különféle egyéb képzőintézmények, közgyűjtemények, illetve egyéb kulturális létesítmények (könyvtárak, művelődési házak, általános művelődési központok) egyfajta laza rendszert alkotva kapcsolódjanak be egy olyan országos hálózatba, amelyben a már meglévő foglalkoztatási tanácsadók mintaadó, rendszerfejlesztő funkciókat tölthetnek be. A hálózat működtetéséhez, fejlesztéséhez szükséges erőforrásokat részben a munkaügyi kormányzatnak, a Munkaerőpiaci Alapnak, a különböző szintű önkormányzatoknak, önkormányzati társulásoknak, gazdasági kamaráknak kellene előteremteniük.

Az individualizált bánásmód fontos elemének tartjuk azt is, hogy az egyének figyelemfelkeltő, könnyen érthető kiadványok, a tömegközlés különböző csatornáin sugárzott műsorok

segítségével megfelelő tájékoztatást kapjanak a munka melletti képzéssel kapcsolatos jogaikról, lehetőségeikről.

Összegzés

A fenti, jobbra franciaországi példák által ihletett javaslatok, amelyek részint a szakképzéssel kapcsolatos döntéshozatalok nyitottabbá és szakszerűbbé tételét, részint a szakmai továbbképzéssel kapcsolatos egyéni érdekek hathatósabb érvényesítését kívánják előmozdítani, talán segítséget nyújtanak ahhoz, hogy a felgyorsult gazdasági, technológiai változásokhoz könnyebben alkalmazkodhassunk. Ugyanakkor nagy hiba lenne, ha túlértékelnénk a szakmai továbbképzés terén kínálkozó lehetőségeket, az élethosszig tartó tanulásnak ugyanis számos olyan akadály van, amelyeket rövid távon aligha lehet elhárítani. A nehézségek teljes körű felsorolása helyett elég arra utalni, hogy a Magyarországon élő felnőttek jelentős része egyáltalán nem, vagy csak igen nagy nehézségek árán vállalkozhat arra, hogy részt vegyen valamilyen képzésben. Az okok közismertek és szerteágazóak: éppúgy említést érdemelnek a parancsoló megélhetési kényszerek, mint a dolgozók egy részére nehezedő nagy fizikai és idegi megterhelés, de az egyének életmódját és lakásviszonyait, akárcsak a tanulással, művelődéssel kapcsolatos szubjektív attitűdöket sem szabad figyelmen kívül hagyni, nem beszélve arról, hogy a tanulási folyamatok sikeressége szempontjából meghatározó jelentősége van annak, hogy az emberek milyen perspektívákat látnak maguk előtt.

BAJOMI IVÁN

IRODALOM

- AUER, PETER: *Adaptation aux changements structurels et formation continue des travailleurs en Europe*. In: Sociologie du travail, 1995/4. sz.
- AVENTUR, FRANÇOIS – MÖBUS, MARTINE: *La formation continue dans les entreprises: La place de la France en Europe*. In: Céreq Bref, 116. sz. 1996.
- BESNARD, PIERRE – LIÉTARD, BERNARD: *La formation continue*. Que sais-je? No 1655, P.U.F. 1990.
- BENTABET, ELYSES: *Le système français de formation professionnelle continue et ses évolutions*. Kézirat. 1996.
- BENTABET, ELYSES – TROUVÉ, PHILIPPE: *Les très petites entreprises – pratiques et représentations de la formation continue*. In: Céreq Bref 123. sz., 1966.
Bilan statistique de la Formation professionnelle en 1992. A francia Munkaügyi és
- Szakképzési Minisztérium Dossiers statistiques du travail et de l'emploi c. sorozatának 104. kötete, 1993.
- BOUYX, BENOIT: *Les diplômes technologiques et professionnels – modalités d'élaboration et d'actualisation*. CPC document, 1992/2. sz., Ministère de l'Education Nationale

DUBAR, CLAUDE: *La formation professionnelle continue*. La Découverte, Repères c. sorozat 28. kötet, 1990.

Eduquer pour demain, Acteurs et partenaires. Secrétariat d'Etat auprès du Premier ministre chargé du Plan. Editions la Découverte, La Documentation Française, 1991.

Effets de la crise. Réduction des budgets des entreprises pour la formation continue. Céreq-Bref, 105. sz. 1995.

TARBY, ANDRÉ: *Les retombées de la loi quinquennale sur la formation professionnelle*. In: *Educations*, 1995 február-március

Ezt a terminust Magyarországon a hetvenes évek óta lényegében csak a "fehérgalléros" dolgozók számára szervezett képzések jelölésére alkalmazzák. Ezzel szemben a kifejezés francia megfelelője (*formation professionnelle continue*) tágabb jelentésű, hiszen a fizikai tevékenységet végzők munka melletti képzése is beleértendő. Tanulmányomban ez utóbbi szóhasználathoz igazodóan, a Magyarországon megszokottnál tágabb értelemben használom majd a *szakmai továbbképzés* fogalmát. A magyar szóhasználatól való eltérést többek között az indokolja, hogy technológiai és gazdasági változások miatt a fizikai munkát végzők is lehetőséget kellene, hogy kapjanak új szakmai ismeretek elsajátítására.

Így például a dolgozók összlétszámához képest Franciaországban a legnagyobb azok aránya, akik egy adott évben részt vesznek valamilyen munka melletti képzésben (37 %), ezzel szemben Németországban, Belgiumban, Hollandiában csak 25 % körüli, Spanyolország és Olaszország esetében pedig csak 20, illetve 15 % ez az arány. A munkáltatók a munkabérek összegéhez képest szintén Franciaországban költik el a legtöbb pénzt képzési célokra (2,8 %-ot), míg Hollandiában, Luxemburgban, Németországban és Olaszországban ez az érték 1,8 és 1,2 % között van, és az utolsó helyen szereplő Belgium esetében csak 0,6 %-ot tesz ki. Ugyanakkor más mutatók tekintetében Franciaország a középmezőnyben helyezkedik el. Így például, míg Németországban, Hollandiában és Luxemburgban a vállalatok 50-60 %-a szervez vagy vásárol szolgáltatásként képző tanfolyamokat dolgozói számára, Franciaországban és Belgiumban ugyanez az arány 46, illetve 40 %-os, ami persze még mindig jóval magasabb, mint a 21 %-os spanyolországi és a 9 %-os olasz érték. A fenti különbségek főként abból adódnak, hogy Európa északi államaiban a kis- és középvállalatok nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a szervezett képzésnek, mint az ún. latin országok cégei (Aventur-Möbus, 1996).

A vállalati hozzájárulás mértéke növekvő tendenciát mutat. Míg 1972-ben a tíznél több dolgozót alkalmazó vállalatoknak a bértömeg 0,8 %-át kellett ilyen célokra fordítaniuk, mára ez a teher 1,5 %-os. Napjainkra már a legkisebb cégeknek, sőt az önállóaknak, illetve a szabadfoglalkozásúaknak is részt kell vállalniuk a szakmai továbbképzés finanszírozásából; igaz, a törpevállalatok esetében a hozzájárulás mértéke a bértömegnek csak 0,15 %-a.

Franciaországban az iskolarendszerű szakképzés két egymástól elkülönülő intézménytípusban folyik: egyfelől a Közoktatási Minisztériumhoz tartozó tankerületi irányítás alatt álló szakközépiskolákban (*lycées professionnels*), másfelől a főként kisiparos- és kézműves szakmákra felkészítő tanoncképző intézetekben (*centres de formation d'apprentis*), amelyeknek zömét a kézműves kamarák, illetve az ipari és a kereskedelmi kamarák működtetik.

Ezzel kapcsolatban érdemes idézni egy 1974-es elemzésnek azt a megállapítását, amely szerint "az esetek háromnegyed részében nem folynak tárgyalások képzéssel kapcsolatos ügyekben", valamint Claude Dubarnak az ehhez fűzött megjegyzését: "A képzés általában a 'szakértők' ügye marad, mellyel kizárólag a üzemvezetés foglalkozik a képzési felelős, és esetleg néhány vezető beosztású tisztviselő bevonásával." (Dubar 1990, p. 34.)

1996-ban a mezőgazdaságban és a közszolgálatban dolgozókat nem számítva Franciaországban a foglalkoztatottaknak több mint egynegyede dolgozott 10 főnél kisebb létszámú vállalkozásokban.

Dániában az egészségbiztosítás és munkanélküli járulékok rendszerének logikájához hasonlóan nemcsak a munkaadók, hanem a munkavállalók is hozzájárulnak a munka melletti képzések finanszírozásához (Auer, 1995).