

Bánki-Horváth Mihály

**Az ECVET megítélése munkáltatói
szemszögből:
nemzetközi és hazai környezetben**



Tartalom

Előzetes felvetések:	3
Gazdasági - tripartit - ernyőszervezetek	4
Gazdasági Együtműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development)	5
Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO, International Labour Organization).....	7
Munkáltatói és munkavállalói szervezetek.....	7
BUSINESSEUROPE.....	8
UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises).....	10
Európai Közszolgáltató Vállalatok Központja (CEEP, European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General economic Interest):.....	11
Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC, European Trade Union Confederation):.....	12
Autóipari Szakképzés Nemzeti Egyesülete (ANFA, Association Nationale pour la Formation Automobile).....	12
Módszertan	14
A kérdéssor.....	14
Esettanulmány – Integrál Zrt.	16
Esettanulmány – Knorr - Bremse Kft.	18
Esettanulmány - Felina Hungaria Kft.....	20
Esettanulmány - VER-BAU Kft.....	23
Következtetések.....	25
A vállalkozás szervezeti fejlődése.....	27
A validáció vállalati gyakorlata.....	27
Az EKKR/MKKR/ECVET ismertsége és az Europass dokumentumok használata	28
A vállalkozások és a tanulási eredmény központú szakképzési modell viszonya, az új Országos Képzési Jegyzék ismerete, ötletek a szakképzésnek a munkaerőpiac igényeihez való közelítésére .	29
Összefoglalás.....	30
□ Az ECVET-ről folyó konzultációt az Európai Bizottság kezdeményezte.....	30
□ Az ECVET nyitott kapukat dönget	30
□ Nem a vállalkozói szféra feladata a szabályozás.....	31
Irodalomjegyzék.....	33

Előzetes felvetések

A tanulmány megírására a Tempus Közalapítvány felkérésére került sor. Célom annak bemutatása, hogyan jelenik meg a munkáltatói oldalon az ECVET, mennyire közismert annak tartalma és eszközzrendszere.

A munkáltatói szervezetek véleményének összegzésénél elsősorban a nagy európai uniós hatókörű, több tucatnyi tagállami munkáltatói szövetséget tömörítő nagy ernyőszervezetekre (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP) támaszkodtam. Ennek több oka van: a fenti szervezetek állandó résztvevői az európai szociális párbeszédnek, így nem egyszerű végfelhasználók, tanácsadói és véleményezői szerepkörük is van a szakképzés-politika alakításában.

Másrészt a terjedelmes, de sok tekintetben keresztshivatozásokkal teli, egy-egy klisé ismételtető forrásanyag feldolgozása során világossá vált: mivel az Európai Szakképzési és Szakoktatási Kreditrendszer még csak kezdeti, kísérleti szakaszában létezik uniós kezdeményezések és pilot-programok formájában, az arra adott munkáltatói reagálást is jószerével csak ezen az uniós absztrakciós szinten lehet megtalálni.

Végül arra is figyelemmel kell lenni, hogy a munka világa sajátos tripartit rendszer, ahol e három oldalt a munkáltatói, a munkavállalói és a kormányzati szervek alkotják. Így, ha csak vázlatosan is, de mindenképpen szükségessé vált a munkavállalói szervezetek (itt is egy ernyőszervezetet, a mintegy hatvanmillió szakszervezeti tagot tömörítő ETUC-ot választottam) vizsgálatba történő bevonása. Míg a kormányzati oldalt e tanulmányban mögöttes hivatkozási alapként az európaiság nézőpontja miatt ezúttal nem a tagállami kormányzati szervek, hanem az Unió oktatási szakigazgatási szerve, a CEDEFOP, valamint a gazdaság sajátos értékrendjének megjelenítésére képes nemzetközi szervezet, az OECD anyagai képviselik.

A felhasznált források az Európai Unió és az OECD anyagai mellett az európai és hazai munkáltatói szervezetek által kiadott kommunikék, tanulmányok, konferenciaanyagok, kutatási jelentések.

A munkaadói oldal, különösen a versenyszféra a gazdaság érdekeinek közvetítéséhez, szempontjainak érvényesítéséhez, - a stratégiaalkotásban, fejlesztési programok kidolgozásában, végrehajtásának követésében, valamint a jogalkotás területén való

közreműködéssel- tud hozzájárulni¹. Az oktatás – szakképzés - felnőttképzés hatékonyabbá tétele rendkívül fontos az egész európai gazdaság megkopott versenyképességének helyreállítása miatt. Miközben az Unió népessége a Föld lakosságának alig hét százalékát, GDP-je a világ gazdasági össztermékének húsz százalékát teszi ki, addig itt költik el az összes szociális kiadás negyven százalékát. Az Unió munkaerőpiaca a munkaadói szervezetek általános véleménye szerint nagyon erősen (túl)szabályozott: egyebek között több, mint hetven uniós rendelet foglalkozik a szociális biztonság területével². Mindez gyengíti az EU-t az egyre erősebb gazdasági versenyben. Ha az európai polgárok meg kívánják őrizni magas életszínvonalukat és az elért szociális biztonságot, mindenképpen termelékenyebbé, hatékonyabbá kell tenni az Unió gazdaságát – ennek egyik lehetséges módja a szakképzés és felnőttképzés eredményesebbé tétele.

Az eredményesség és hatékonyság fogalmát ezúttal a munkáltatói oldal szempontjából vizsgálom. Így az oktatás és a munkaerőpiac illetve a gazdaság viszonyrendszerében a pedagógiai szakmai érvek helyett a munkaadói, hatékonysági, a fenntartható gazdasági fejlődés és tervezés hatókörébe sorolható értékek kerülnek a vizsgálat homlokterébe.

A tanulmány két részre tagolódik, az első rész a reprezentatív európai gazdasági szervezetek - a téma szempontjából - releváns állásfoglalásait, kutatásait foglalja össze röviden. A második részben arra tettem kísérletet, hogy bemutassam – egy nem reprezentatív, de szondázható mintán – meghatározó magyarországi vállalkozások szakképzéssel, munkaerő-utánpótlással a nem-formális és az informális tudás elismerésével és értékelésével kapcsolatos gyakorlatát.

Gazdasági - tripartit - ernyőszervezetek

A téma vizsgálatakor az uniós szervek (Bizottság, CEDEFOP) anyagai mellett elsősorban az OECD-nél találtam eredeti tartalomra. Általában véve megállapítható, hogy az európai kormányzati és gazdasági közgondolkodás gyökerei néhány uniós irányelvben, kommunikében és állásfoglalásban gyökereznek. Ennek az alig féltucatnyi szakirodalomnak a gondolatai mentén alakul ki aztán az egyes szervezetek reflexiója. Új, önálló, a közgondolkodást megváltoztatni képes kutatások nem születtek az elmúlt hat évben.

¹ A munkaadók a szakképzés fejlesztéséért. Magyar Gyáripár,(XLVII. évf.) 2007. 4. szám 11-12. p.

² Markus J. Beyrer, a BUSINESSEUROPE főtitkárának nyílt levele a trojkához, 2013. október 24. 2.p.

A másik megfigyelhető jellegzetesség, hogy a szakképzés átjárhatóságát, a formális, nem formális és informális tudás értékelését, de akár a tanulási eredmény alapú megközelítést és a kreditálhatóságot is elsősorban a munkaerőpiac igényei szempontjából mint tervezési szempontot vizsgálják a gazdasági szervezetek. Ez a megközelítés súlyozottan érvényes a kormányzati oldalon is. Az oktatáskutatás gyakran hangoztatott érve, hogy a gazdasági szempontok differenciálatlan érvényesítése az oktatásban elsősorban nyomásgyakorlásra alkalmas lobbierő³, természetesen igaz (bár épp olyan nehezen megfogható az „iskola” vagy a „tudomány” nevében tett számos kijelentés). Ugyanakkor az is feltétlenül igaz, hogy a gazdaság szempontjából az oktatás is a termelési folyamatok része, mint az egyes ciklusok előkészítésének, majd visszacsatoló megújításának eleme. Így a gazdaság által közvetített értékrend részben eltérő lesz az oktatás többi szereplőjének szempontjaitól.

Az alábbiakban az egyes meghatározó szervezetek állásfoglalásait ismertetem.

Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development)

A legfejlettebb gazdaságú nemzeteket összefogó szervezet jogelődje a Marshall-terv koordinálására létrehozott Európai Gazdasági Együttműködési Szervezet (OEEC), mai formájába 1961-ben alakult át, a sikeres koordináció alapjain, de azt már jócskán meghaladó feladatkörrel. Magyarország 1996 óta tagja az OECD-nek.

A szervezet anyagainak sokféleségéből elsősorban a felnőttek készségeit, képességeit és tudását a gazdaság szempontjából vizsgáló kutatások anyagaiból válogattam. Maga az ECVET mint eszközrendszer meglepően kevés alkalommal jelenik meg önállóan az OECD – anyagokban. Az európai szakoktatási és szakképzési rendszerre vonatkoztatható tartalmakra azonban számos hivatkozást találunk. A megszerzett tudás értékelésének és elismerésének kérdése fontos a fejlett gazdaságok számára, így ez nemcsak európai kontextusban, hanem az együttműködési szervezet anyagaiban is megjelenik, elsősorban a képzési keretrendszerekhez kapcsolódóan⁴. Az OECD 2013-as Skills Outlook áttekintése általános helyzetképet ad a szakképzésről és annak munkáltatói értékeléséről. Így bár az ECVET külön kiemelve nem

³ Mártonfi: Szakmák, foglalkozások és a gazdaság igényei a változó munkaerőpiacon. In.: Educatio 2006/2. 223. p.

⁴ The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning, OECD, é.n., 4. p., <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34376318.pdf>

jelenik meg benne, megállapításai kapcsolódnak vizsgálatunk tárgyához. Megállapításai közül kiemelendő, hogy több helyen is utal a nem formális és az informális tudás szerepére.

A munkakör-specifikus készségek elsajátítása mellett a XXI. század munkavállalóinak egy sor információfeldolgozási készséggel, valamint különféle „általános” készségekkel – interperszonális kommunikációs készséggel, az önmenedzselés készségével, a tanulás képességével – is rendelkezniük kell ahhoz, hogy átvészelhessék a gyorsan változó munkaerőpiac bizonytalanságait⁵.

Ezt a tudást a gazdaság mérhető formában tudja értékelni, erre a mérhetővé tételre jó példa az OECD Skills Outlook kutatása, illetve a felnőttek készségeit mérő felmérés (PIAAC), amely közvetlen módon méri a különféle információfeldolgozási készségek – az írni-olvasni tudás, a számolókészség és a problémamegoldó készség – terén tapasztalható jártasságot a technológia-gazdag környezetekben. Az, hogy milyen szinten vannak jelen ezek a kulcskészségek a társadalomban, illetve, hogy miként alkalmazzák ezeket a készségeket a munkahelyen és otthon, egyúttal árnyalja a munkaerőpiac képzési szükségleteiről kialakuló képet is.

A készségek munkahelyi alkalmazása számos munkaerő-piaci jelenséget befolyásol, így többek között a termelékenységet és a munkavállalók által elérhető bérek nagyságát. Árnyalja a kapott képet, hogy az egyes élethelyzetekben képességeink – készségeink alkalmazására korántsem az optimális mértékben vagyunk képesek. Nem szokatlan, hogy a nagyobb jártassággal rendelkező munkavállalók kevésbé intenzíven alkalmazzák készségeiket a munkában, mint az alacsonyabb jártassággal rendelkező munkavállalók, ami azt jelzi, hogy a készségek terén mutatott jártasság és a készségek alkalmazása közötti összhang hiánya a munkahelyeken igen elterjedt jelenség. A vizsgálat készítői megállapítása szerint az általuk vizsgált mintában (166.000 16-65 éves felnőtt, 24 OECD tagállamból vagy tagállami közigazgatási régióból) a munkavállalók mintegy 21%-a túlképzett, 13%-a pedig alulképzett a pillanatnyilag betöltött munkaköréhez képest⁶. Ez leegyszerűsítve úgy is megfogalmazható, hogy a munkavállalók mintegy harmada nem optimálisan használja ki képességeit, képzettségét, ami rontja a gazdaság működésének hatékonyságát.

Néhány, az oktatás és a munka világának kapcsolatára is érvényes megállapítás:

⁵ OECD Skills Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills 1.p.

⁶ OECD Skills Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills 1.p.

- Szükségesnek látják a két szféra közötti kapcsolat további erősítését. A tanulók készségeinek és képességeinek eredményes kialakítását jobban elősegítik a munkahelyi gyakorlatok valódi körülményei, mint az iskolai szimulációs környezet. A munkahelyi gyakorlat birtokában a tapasztalatok szerint könnyebb a tanulók beilleszkedése az iskola utáni első valódi munkakörnyezetbe is.
- Elsősorban a kis – és középvállalkozásoknak állami segítségre is szüksége van alkalmazottai rendszeres továbbképzésének megszervezéséhez és lebonyolításához.
- Az Egész életen tartó tanulás folyamatában tartott tréningek legyenek valóban megfelelő tartalmúak a munkavállaló és a munkáltató számára. Ez egyben elősegítené azt, hogy ezek az ismeretek egy esetleges munkahelyváltás után, más munkakörnyezetben is hasznosíthatóak legyenek.
- Vegyék figyelembe a felnőttek sajátos igényeit a tanfolyamok kialakításánál (rugalmas időbeosztás, az oktatás legyen a munkavállaló számára könnyen megközelíthető helyen, szakaszolható részvétel lehetősége).

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO, International Labour Organization)

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet sajátos helyet foglal el a munka világában, mert tripartit, azaz olyan párbeszédet valósít meg, ahol egyenlő joggal képviselteti magát a kormányzati, a munkavállalói és a munkaadói oldal. A szervezet sajátossága, hogy az e tanulmányban felsorolt ernyőszervezetek mindegyike képviselteti magát munkájában. Saját anyagaiban ugyanakkor nem jelenik meg az ECVET, jószerével tartalmi említés szintjén sem⁷. Mindössze két ILO kiadványban kerül elő említés szintjén az ECVET, egy szakszervezeti tisztségviselők számára készült társadalmi párbeszédet oktató tankönyvben⁸ név szerint és egy 2013. április 23-24-én elhangzott johannesburgi előadásban említés nélkül, tartalmi szinten⁹.

Munkáltatói és munkavállalói szervezetek

⁷ Allais, S. Raffé, D., Young, M. (2009). A Nemzeti Képesítési Keretrendszerek Kutatásai: Néhány fogalmi téma. Foglalkoztatási munkaanyag 44. szám 31. oldal (Researching NQFs: Some conceptual issues. Employment Working Paper No. 44, p. 31.) ILO, Geneva

⁸ Társadalmi párbeszéd. Szakszervezeti oktatási kézikönyv, ILO 2012., 96 pp.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/instructionalmaterial/wcms_205065.pdf

⁹ Pilar Pineda-Herrero et al.: Assessment of the effectiveness of VET workplace learning: VET-WL factors model. A study in the Barcelona area, Johannesburg 2013.,18pp.

A munkáltatói és munkavállalói szervezetek minden tagállamban megtalálhatóak, ernyőszervezeteik az európai szociális párbeszéd állandó résztvevői. Ebben a minőségükben folyamatos konzultációt folytatnak a Tanáccsal, a Bizottsággal és az Európai Parlamenttel az egyes európai szakpolitikákról. Ennek keretében térnek ki a szakképzésre (de ez részleges területe működésüknek) és a szakképzésen belül kerülnek szóba a minőségbiztosítási illetve keretrendszerek. Az ECVET-ről ebben a körben így szintén kevés említés esik. Mégsem mellőzhető e kör, hiszen az ECVET felhasználói csoportban több ernyőszervezetet, illetve aktív nemzeti/ágazati tagszervezetet találunk (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, ANFA).

BUSINESSEUROPE

Az 1958-ban alapított BUSINESSEUROPE az Európai Unió legbefolyásosabb gazdasági lobbiszervezete, valamennyi EU tagállamban képviselteti magát valamelyik nagy munkáltatói szövetségen keresztül. A gazdasági ernyőszervezet által megrendezett 2012-es Európai Gazdasági Fórumon 10 tézisbe foglalta a résztvevők megállapításait az EU gazdaságát sújtó gondokról:

1. Magas munkanélküliségi ráta.
2. A szakképzés által kibocsátottak készségei és a munkaerő-piaci igények közötti lényeges eltérések.
3. A munkaerőpiac újfajta munkavállalói képességeket igényel.
4. A korai iskolaelhagyók a munkaképes korú népességben belüli magas aránya.
5. Korosodás: a munkaképes korú népességben belül - a bejövő korosztályok alacsonyabb lélekszáma következtében - nő a nyugdíj előtt álló korosztályokba tartozóak aránya.
6. Több szakterületen keresleti munkaerőpiac alakult ki a képzési kibocsátások elégtelensége miatt (különösen ilyen az IKT – kapcsolt iparágak helyzete).
7. Erősödő nemzetközi verseny – elsősorban a távol-keleti, főként a kínai vállalkozásokkal.
8. A versenypozíciót gyengíti, hogy nem növekszik elégséges mértékben az európai gazdaság versenyképessége.
9. Alacsony a munkaképes korú népesség részvétele az élethosszig tartó tanulásban. Mindössze négy tagállam volt (2009-es adat): Svédország, Finnország, Dánia és az Egyesült Királyság, ahol a 25-64 éves korosztály legalább 20%-a részt vett valamiféle szervezett képzésben vagy tréningben.

10. A munkavállalói mobilitás a versenytársakéhoz viszonyítva alacsony. 2010-ben a munkaképes korú európai uniós népesség (ebben az esetben a 15-64 éves korosztály) mindössze 2,8%-a élt életvitelszerűen másik tagállamban. A fő versenytárs USA-hoz képest magas az egy munkavállaló által átlagosan egy munkaadónál töltött idő is: EU 10 év USA 4.4 év¹⁰.

A Business Europe Rethinking Education című kiadványa az oktatás és a szociális-gazdasági környezet kapcsolatával foglalkozik, az oktatás fejlesztésének és a munkaadói oldal ezzel kapcsolatos lehetőségeinek szemszögből.

A vizsgálat során három tézist fogalmaztak meg:

1. A munkaerőpiac szükségleteinek kell a munkáltatók és az oktatással foglalkozó szervezetek kapcsolatának fókuszában állnia. Elsősorban az élethosszig tartó tanulás propagálását és az oktatásból kikerülők munkába állásának megkönnyítését tartva fontosnak.
2. Ennek az átmenetnek a megkönnyítéséhez kulcsfontosságú a vállalati gyakorlóléhelyek számának lényeges növelése.
3. A szakképzés színvonalának növelése közös cél a gazdaság, a szakképzés és a kormányzat számára is – ennek eredményes megvalósítása viszont csak a fejlesztési költségek arányos megosztásával képzelhető el¹¹.

A gazdasági-pénzügyi válság felerősítette az oktatás újragondolásának, a szakképzés hatékonysága növelésének szükségességét. Az európai oktatási és képzési rendszerek továbbra sem biztosítják maradéktalanul a munkaerőpiacon elvárt készségeket, és nem működnek együtt a kívánt módon a vállalkozásokkal vagy a munkaadókkal annak érdekében, hogy közelebb hozzák egymáshoz a tanulmányok során szerzett tapasztalatokat és a munka során valóban szükséges ismereteket.

A készségigények és a készségkínálat közötti összhang hiánya Európa versenyképességének szempontjából egyre nagyobb aggodalomra ad okot¹².

A modern, tudásalapú gazdaságoknak magasabb szintű és relevánsabb készségekkel rendelkező munkavállalókra van szükségük. A CEDEFOP előrejelzései szerint az Unióban a 2010. évi 29,8 %-ról 2020-ig várhatóan 37,0 %-ra fog emelkedni a felsőfokú végzettséget

¹⁰ Educate for Employment: Business Europe, 2012. 04.16. 2.p.,

¹¹ Rethinking Education: Business Europe, 2013.01.28. 1.p.

¹² Gondoljuk újra az oktatást: beruházás a készségekbe a jobb társadalmi-gazdasági eredmények érdekében. Európai Bizottság, COM(2012) 669 final, 2012. 11.20. Strassbourg, 2.p.

igénylő állások aránya, míg az alacsony képzettséget igénylő munkahelyek száma ugyanebben az időszakban 23,4 %-ról 16,4 %-ra csökken¹³.

UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Enterprises)

Az 1980-ban megalapított, 1991 óta brüsszeli székhelyű kis- és középvállalkozásokat tömörítő európai ernyőszervezet 34 ország 80 vállalkozói érdekvédelmi szövetségét tömöríti, összesen mintegy 12 millió, főleg mikrovállalkozást fog egybe, amelyek együttesen mintegy 55 millió főt képviselnek az európai munkaerőpiacon.

Épp a kkv vállalatok képviselete miatt az UEAPME és az ECVET kapcsolata viszonylag szoros, a szövetség több projekten át, valamint az ECVET felhasználói csoport tagjaként is kapcsolódik az ECVET-hez.. Közélről ismerve az ECVET fejlődését, a szövetség álláspontja kritikus az alkalmazhatóság egyes kérdéseiben. Már a 2007-es bizottsági konzultáció során kifejtették: nagy szükség van valamiféle olyan kreditátviteli vagy egyéb keretrendszerre, amely lehetővé teszi az egyén tanulási eredményeinek átvitelét egyik oktatási környezetből egy másikba, de az ECVET-et inkább látták teóriának, mint alkalmazható rendszernek¹⁴. Az ECVET elmúlt hat évében az UEAPME szakértői és tagszervezetei számos ECVET pilot projektben vettek részt, ezek tapasztalatai alapján adtak ki egy újabb álláspontot 2013 tavaszán.

Úgy látják, az ECVET a legtöbb tagállamban még éppen csak bekerült a szakmai köztudatba, ismertsége, az alkalmazhatóságába vetett bizalom igen csekély¹⁵. Az ECVET nem minden eleme alkalmazható tagállami szinten, így különösen az ECVET kreditpontok, nehézkes a tanulási eredmények meghatározása, értékelése és elismerése is. Ezért úgy látják, a pilot projektek eredményei alapján, az ECVET célkitűzéseit módosítani kell a jobb alkalmazhatóság érdekében.

¹³ Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. CEDEFOP 2012. 18.p.

¹⁴ UEAPME response to the European Commission's consultation on an "European Credit Transfer System for Vocational Education and Training" (ECVET), 2007.03.14., Brussels, 2. p.

¹⁵ Position paper. UEAPME1 updated paper2 on the current implementation of the European tools EQAVET, EQF, ECVET. 2013.05.21., Brussels, 5. p.

Európai Közszolgáltató Vállalatok Központja (CEEP, European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General economic Interest)

Az Európai Unió munkavállalóinak mintegy harminc százaléka a tág értelemben vett közszolgáltatásban dolgozik (kormányzati szféra, közösségi közlekedési és közművállalatok, közegészségügy stb.). Az ezen, a számos gazdasági ágazatot tömörítő területen tevékenykedő munkaadói szövetségek európai ernyőszervezete a CEEP. Az 1958-ban alapított ernyőszervezet egyike a három állandó szociális partnerszervezetnek (EUROBUSINESS, CEEP, ETUC).

A szövetség az ECVET-tel kapcsolatos álláspontja főként a Bizottság által kezdeményezett nyilvános konzultációra küldött válaszában található meg.

A CEEP az ECVET-re elsősorban kreditátviteli keretrendszerként tekint. Hasznosnak tartják a törekvést, hogy egy ilyen kreditátviteli keretrendszert hozzanak létre a szakképzésben és a felnőttképzésben. Ennek célját abban látják, így könnyebb lenne a képzésekben résztvevő egyének számára a tanulási eredmények átvitele, illetve az egyes eredmények összeszámítása a különböző tanulási helyzetekben.

Álláspontjuk szerint mindez nagyon fontos, hiszen már ennek a keretrendszernek a létezése is megkönnyíti a meglévő szakképesítések illetve az ezek mögé rendelhető kompetenciáknak a munkaerőpiac igényei szerinti továbbfejlesztését, rugalmasabbá téve ezzel az egész szakképzési rendszert¹⁶.

A fejlesztés kapcsán két kritériumot fogalmaztak meg: az kövesse a fokozatosság elvét, a fejlesztések és a jelenlegi rendszer alkossanak egységes, átjárható egészet. A bevezetés lépésről-lépésre haladva, az elért eredményeket egy-egy kisebb területen tesztelve valósuljon meg. A másik követelmény: az ECVET bevezetése ne okozzon többlet adminisztrációs terhet a vállalkozások számára sem helyi, sem tagállami, sem uniós szinten¹⁷.

¹⁶ CEEP answer to the Green Paper from the European Commission on Modernising the Professional Qualifications Directive, Brussels, September 2011, 3.p.

¹⁷ ECVET – European Credit system for Vocational Education and Training. CEEP Draft answer to the public consultation of the European Commission, , Brussels, 2007, 2.p.

Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC, European Trade Union Confederation)

Az Európai Szakszervezeti Szövetség 1973-ban alakult, jelenleg tagszervezetei révén (36 országban mintegy 60 millió szakszervezeti tagot képvisel). Az európai szociális párbeszéd résztvevőjeként került kapcsolatba az ECVET-tel, de ez valójában csak a szakképzéssel, a képzési keretrendszerek hasznáival és az esetleges kreditálhatósággal kapcsolatos álláspontjuk kifejtése a Bizottság által kezdeményezett konzultációban¹⁸.

Az ETUC véleménye szerint nagy szükség van valamiféle olyan rendszerre, ami lehetővé teszi a több, mint hetvenmillió alacsonyan képzett uniós munkavállaló képzettségbeli felzárkóztatását, ezáltal lényegesen javítva foglalkoztatásuk mértékét¹⁹.

A szövetség véleményében azonban szkeptikus abban a tekintetben, hogy a munkában szerzett ismeretek hogyan is ismerhetőek el a formális oktatás által, nem látják meghatározottnak sem az értékelés, sem a beszámítás, sem az elismerés módját²⁰. Az elmúlt hat év szakmai vitái sok tekintetben igazolták ezt a kritikus álláspontot.

Autóipari Szakképzés Nemzeti Egyesülete (ANFA, Association Nationale pour la Formation Automobile)

A franciaországi gépjárműipari szakképzést összefogó szervezet némiképp kilóg az előző ernyőszervezetek sorából. Nem európai, hanem nemzeti szervezet, nem teljesen önkéntes alapon létrejött szerveződés, hanem jogszabályi háttérrel szabályozott, hatósági és kamarai funkciókat is ellátó, mintegy 90.000 francia járműipari és járműjavító vállalkozás képzési igényeit kiszolgáló szervezet²¹. Az ANFA 1952-ben jött létre, alapítói a francia autógyártás munkáltatói szövetségei és szakszervezetei.

Létrehozásának célja az autóipari szakmai gyakorlat színvonalának emelése volt. Ennek forrásaként jogszabályi felhatalmazás alapján egyes ágazati adók illetve ezeknek az ANFA általi szétosztása szolgál. Tevékenysége keretében mintegy 100.000 tanuló éves képzésének

¹⁸ ETUC Position on the European Commission Communication on Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes, 2007. 03. 05-06., Brussels, 6.p.

¹⁹ ETUC Resolution on initial and continuous vocational training for a European employment strategy, 2009. 03. 17-18., Brussels, 3. p.

²⁰ ETUC on ECVET Proposal by the European Commission, 2007. 03.01., Brussels, 2.p.

²¹ Costagliola-Gelibert: ANFA presentation. in.: ECVET-ASSET. Building a brighter future. ANFA, 2009.

megszervezését és lebonyolítását végzi, az általa fenntartott 42 franciaországi oktatóközpontban²². Ezt a sajátosan szervezett, a munkáltatói szövetségek sorába csak félig-meddig beilleszthető szövetséget három szál köti az ECVET-hez:

- Tevékenysége az ECVET által megvalósítani kívánt célok egyik előfutára²³. Integráló szervként a hagyományos iskolai rendszerű és a vállalati képzési kultúra szintetizálására törekszik, ennek egyik fontos eleme a tanulási eredmények minél szélesebb körű elismerése, beszámítása, érvényesítése.
- A második nagy kapcsolódási felület a földrajzi mobilitásé; az egyesület 1992 óta vesz részt az uniós mobilitási gyakorlat fejlesztésében²⁴. Az ANFA regionális szinten kapcsolatban áll az önkormányzatokkal, országos szinten az autógyártókkal, illetve a kereskedelmi és iparkamarákkal, nemzetközi szinten pedig mobilitási programokban és az ECVET projektben vesz részt.
- A harmadik kapcsolódási felület pedig az a meghatározó személyes szakértői tevékenység, amelyet a szervezet egyes vezetői a francia közoktatási minisztérium képviselőivel az ECVET kezdetétől ellátnak, az európai ECVET kezdeményezés meghatározó szereplői az ANFA munkatársai közül kerültek ki.

Az ANFA esetében a többi munkáltatói szövetséghez képest tehát fordított folyamatot figyelhetünk meg: nem az ECVET-re reagálnak, hanem saját ágazati gyakorlatukkal fejlesztik – a még kiforratlan, de a francia modell megoldásaival sok mindenben kompatibilis – ECVET-et²⁵.

²² Műszaki szakképzés Franciaországban, in.:Autó Márkakereskedő. 2011.II.szám, 2-3.pp.

²³ Gelibert – Maniak: Az ECVET rendszer tanulók részére történő bevezetésének vizsgálata (próbaidőszak). DGEAC –2007.02.02.

²⁴ Gelibert: Conférence Européenne des Régions pour la promotion de la mobilité dans la Formation Professionnelle, Barcelona 2009. 05. 26., ppt

²⁵ Analysis of the European practices in accumulation, recognition and transfer of learning outcomes. Ref.: AO/ECVET/STUDY/01/11-20/12/2011.

II. Vállalati interjúk

A kutatás célja a magyarországi vállalkozások ECVET ismereteinek feltérképezése négy vállalati interjú elkészítésével.

Önmagából ebből a négy beszélgetésből nem lehet általános következtetést levonni a hazai vállalati szféra ECVET ismereteire. Inkább szondázásról beszélhetünk: igyekeztem négy olyan, a hazai gazdaságra jellemző ágazatot kiválasztani, amelyik módot ad további következtetések levonására.

A kiválasztás másik szempontja: olyan közép- és nagyvállalatokat kerestem, amelyek valamiért ágazatukon belül kiemelkednek: vagy piacvezető szerepükkel, egyedi termékeikkel, vagy világszínvonalú kutatás-fejlesztési tevékenységükkel.

További megkötés volt (igaz, önkényes megkötés) részemről, hogy mind a négy cég tevékenységét tekintve vidéki (egyedül a Felina budapesti központú, de az oktatás és a gyártás itt is vidéken történik). Így talán, a kisszámú minta ellenére is, valóságosabb képet kapunk a hazai állapotokról, mintha a gazdaságon belül túlreprezentált budapesti agglomerációt vizsgálnánk.

Módszertan

Valamennyi megkeresett cégvezető ugyanarra a kérdéssorra válaszolt, a beszélgetésre személyes találkozó során került sor, a kérdéssort a felkért válaszadók előzetesen megkapták. A kérdéssor csak nyílt végű kérdéseket tartalmazott egy-egy beszélgetés időtartama harminc-harmincöt perc volt. A vállalati interjúk 2013 novemberében készültek.

A kérdéssor

1. Mikor alapították a céget és hány alkalmazottal indultak? Azóta ez a szám mennyiben változott? Változott-e a cég strukturális felépítése?
2. Mit tűztek ki akkor fő küldetésüknek? Ez mennyiben valósult meg?
3. Az elmúlt öt év folyamatai (a 2008-as válságtól) miben okozott változást (alkalmazottak száma, forgalom, vevők,versenytársak)? Mennyiben írta felül az előzetes terveket? Változott-e a cég filozófiája?

4. Hogyan gondoskodnak a munkaerő képzéséről és utánpótlásáról? Az alkalmazottak között vannak-e külföldi munkavállalók, gyakornokok? Ha igen, akkor ők hogyan kerültek a vállalathoz?
5. Milyen szerepe van mindebben meglévő képzési kapacitásainak és tapasztalataiknak – mit tart a cég képzési tevékenysége három legfőbb erősségének – milyen gondokkal küzdenek?
6. Külső (nem saját tanműhelyben/gyakorlati helyen képzett) munkavállalóikat milyen szempontok alapján toborozzák? (mennyire veszik figyelembe az előzetes tudást, szakmai tapasztalatot)
7. Mennyire ismeri és támogatja a vállalkozásuk gyakorlata a szakképzésen belül az informális, nem formális tanulás elismerését? Ha van erre gyakorlati példa, akkor milyen eljárási módszerrel veszik ezt figyelembe?
8. Hogyan értékeli és fogadja el a más munkahelyen, vagy a munkavállaló által egyéb úton megszerzett szakmai ismereteket? Van-e erre szabályozott eljárásuk?
9. Találkozott-e adminisztratív korlátokkal az ilyen ismeretekkel rendelkezők alkalmazásakor (munkaügyi ellenőrzések, besorolási problémák)?
10. Ismeri-e az Europass dokumentumokat, találkozott-e Europass önéletrajzzal, bizonyítvány-kiegészítővel és/vagy mobilitási igazolvánnyal, mennyire alkalmazottak náluk ezek a dokumentumok a belépésnél? Ha ismeri, akkor mi a véleménye ezekről a dokumentumokról?
 - Mennyire ismeri a mostani OKJ-t és annak tartalmát (a náluk igényelt munkaerő képzési profilját tekintve)?
 - Mennyire ért egyet azzal, hogy ha tudás /képesség / attitűd /felelősség bontásban, formában lenne leírva (és oktattva) a képzés tartalma, az átláthatóbbá tenné azt?
11. Ismeri-e a kérdéskörrel kapcsolatos gyakorlatot, hallott-e az EKKR/MKKR –ről, hallott-e az ECVET-ről?
12. Saját vállalati gyakorlata alapján milyen javaslatai vannak az akár külföldön, akár Magyarországon informális, nem formális tanulással megszerzett ismeretek elismerésére, beszámítására. Hogyan lehetne ezeket az eredményeket jobban hasznosítani a munkaerőpiacon?

Esettanulmány – Integrál Zrt.

Integrál Zrt. (nagyvállalat): A kiskunfélegyházi élelmiszeripari és kereskedelmi nagyvállalat jelenleg valamivel több, mint 600 főt foglalkoztat. A cég gyökerei az ÁFÉSZ-világból, a második világháború után alakuló fogyasztási szövetkezeti korszakból erednek. A cég és jogelődje 1946 óta folytatja tevékenységét, 100 %-ban magyar tulajdonosi háttérrel. A kezdetekkor 15 fős kissovetkezetből mára a helyi munkaerőpiacon meghatározó nagyvállalat lett. A cég szövetkezeti múltját szinte a végsőkig megtartva, 2005-től működik részvénytársaságként.

Fő tevékenysége a hízott liba és a pecsenyekacsa feldolgozása mellett az élelmiszer-iparcikk kiskereskedelem és az ingatlan bérbeadás, ingatlan kezelés. Iparági jelentősége a vízi szárnyas feldolgozás miatt van, a hazánkból kivitelre kerülő libamáj mennyiség jelentős részét itt állítják elő.

Interjúnk szempontjából mégsem az általában alacsonyan kvalifikált munkaerőt foglalkoztató baromfifeldolgozásnak, hanem a 17 üzletet összefogó kereskedelmi hálózatnak van nagy jelentősége. A cég évtizedek óta külső gyakorlóhelyként szolgál az eladó (szakiskolai) és a kereskedő (érettségire épülő) szakképzésben. Az áruházak vezetői igen gyakran oktatnak szakmai tárgyakat is a helyi szakiskolákban, az itt képzett tanulók rendszeresen az első tíz hely valamelyikét szerzik meg a Szakma Kiváló Tanulója Versenyen, az SZKTV-n, így a cég szakembereinek képzési ismeretei általában véve korszerűek és témánk szempontjából is relevánsak. Az interjút a cég képzésért felelős vezetőjével készítettem, aki oktatóként maga is részt vesz a tanulószereződéses gyakorlati képzésben.

Az Integrál munkaerő utánpótlásában elsősorban a helyi szakiskolai képzésre, kisebb részben a közeli városok – mintegy negyven kilométer sugarú körben – hasonló szakképzéseire épít. Kapcsolata a helyi szakképző iskolával több évtizedes múltra tekint vissza, igen sokrétű. A hallgatók oktatásán kívül gazdasági kapcsolat is van a két intézmény között, az Integrál szakképzési hozzájárulásának nagy részét hagyományosan a helyi iskolának utalta, húsipari beszállítója a szakképző tanvágóhídja, emellett a cég az elmúlt években több vállalati továbbképzés lebonyolításával is megbízta a szakképző intézményt. Az Integrál vezetése

deklaráltan elkötelezett a tanulóképzés mellett, a cég és az iskola vezetőinek személyes viszonya is igen jó, „számíthatnak egymásra”.

A hatályos jogszabályok nem teszik lehetővé a képzetlen munkaerő foglalkoztatását a bolti kiskereskedelemben, ezért a munkaerő felvételénél, ha tehetik, ragaszkodnak az állam által elismert szakképesítés igazolásához. Bár akad olyan munkatárs, aki végzettség nélkül, személyes és szakmai kompetenciái alapján került felvételre – ez az út nem jellemző, ilyenkor ugyanis meg kell szereztetni vele a végzettséget, ez pedig a vállalkozás költsége.

A mögöttes tudás beszámítása az interjúalany elmondása szerint gyakorlat a cégnél, nagy szerepet kap a munkakör, a munkabeosztás meghatározásánál és természetesen a munkahelyi előmenetelnél. Az informális, nem formális tanulás elismerésére elsősorban a felvételi eljárásnál kerül sor.

Ez mindig többfordulós, hiszen hatan-heten jelentkeznek általában egy üres állásra. A felvételi elbeszélgetésnél kitérnek az eddigi szakmai tapasztalatra, beszélgetik a jelöltet, rákérdeznek szakmai életútja állomásaira. A tanulási eredmények felmérésére szolgáló jól bevált gyakorlat a vállalkozásnál a próbaműszak. Nemcsak az iskolapadban megszerezhető tudás alkalmazását figyeli ilyenkor a kijelölt vezető, majdnem ilyen fontos az is, hogyan tud a kollégák közé beilleszkedni a jelentkező – ez pedig nem az iskolában elsajátítható ismeret. Igyekeznek olyan jelentkezőt felvenni, aki valamilyen többlettel rendelkezik – jó áruismeret, kiváló kommunikáció, jó csapatjátékosság, aktív idegen nyelv használat a leginkább keresett tulajdonságok.

A más munkahelyen megszerzett tudást elfogadják, értéknek tartják. Beszámítására a jobb munkakör vagy a magasabb fizetés megadásával kerül sor. Erre nincs külön eljárásuk. A kérdésre, miszerint elfogadnának-e, előnynek tartanának-e egy külföldi szakmai gyakorlatról kiállított tanúsítványt, a válasz bizonytalan igen volt. Amikor azonban kitértünk arra, hogy egy ilyen bizonyítvány felsorolná azokat a tudáselemeket, amelyekből a hazai képzés tananyagához lehet hasonlítani a külföldön megszerzett ismereteket, az interjúalany válasza határozott igenné alakult.

Az Europass dokumentumok használatát támogatják, de nem követelik meg – az Europass önéletrajzzal egyre gyakrabban találkoznak a jelentkezőknél, egységes formája és kezelhetősége miatt szeretik. Végül a tanulási eredmény alapú megközelítés kapcsán az új Országos Képzési Jegyzékről beszélgettünk. Az interjúalany hasznosnak tartotta, hogy tudás /képeség / attitűd /felelősség bontásban van leírva a képzés tartalma – bár megjegyezte, eddig

is így volt. Hiszen kompetenciaközpontú volt a moduláris szakképzés is. Bárhogy is lesz, az interjúalany szerint a jó minőségű vállalati szakmai gyakorlatot nem pótolja semmi – erre kell lehetőséget teremteni a képzéseknél, aztán az így, bármilyen formában, valódi szakmai tevékenység által megszerzett gyakorlat lehet minden további beszámítás alapja.

Esettanulmány – Knorr - Bremse Kft.

Knorr-Bremse Magyarország vállalatcsoport (nagyvállalat): A Knorr-Bremse a vasúti és haszongépjárművek fékrendszereinek vezető gyártója. A világszerte majd 19.000 alkalmazott a 2012-es üzleti évben 4,3 milliárd eurónyi forgalmat bonyolított. Magyarországon két ikervállalata működik a vállalatcsoportnak: Budapesten vasúti fékrendszereket, Kecskeméten közúti járművek fékrendszereit fejlesztik és gyártják. A Knorr-Bremse 100% német tulajdonú társaság, 1990-ben alapították a SZIM gyár jogutódjaként, akkor 450 alkalmazottal, ma a kecskeméti székhelyű Knorr-Bremse-nek 950 alkalmazottja van, a budapesti ikervállalattal együtt 1941. A kecskeméti cég fő erőssége a kutatás-fejlesztés, csak ezen a részlegen 400 mérnököt alkalmaz, összesen 600 körüli mérnökük van, ez azt jelenti, hogy a cég állományának majdnem hetven százaléka diplomás munkavállaló. Itt van az európai kutatás-fejlesztés központja (a cég bevételeinek 8,79%-át fordítja erre) és a kelet-európai értékesítési központ is egyben.

A cég évtizedek óta a kecskeméti műszaki szakképzés legfontosabb ipari háttérbázisa. Kecskeméten hagyományosan erős a gépipari automatizálási műszaki felsőoktatás a fejlett gépipari háttérnek köszönhetően. A cég meghatározó szerepet játszik a szakmunkás és technikusképzésben is: rendkívül jól felszerelt saját tanműhellyel rendelkeznek. A kecskeméti szakképző iskolák és a gyár együttműködése rendszerszerű és folyamatos, a Knorr-Bremse biztosítja a legtöbb gépészeti szakmacsoportos gyakorlati helyet a városban. A képzési vezető a fékrendszer gyártást és a saját oktatási központ létrehozását a vállalati küldetés egyenrangú elemeiként sorolta fel. Elkötelezettségüket jelzi, hogy az új OKJ kidolgozásakor két gépészeti szakképesítés szakmai és vizsgakövetelményeit a cég oktatói és mérnökei dolgozták ki.

A 2008-tól kibontakozó gazdasági válság következtében valamelyest csökkent az alkalmazotti létszám: 2007-ben volt egy nagy felfutás, utána racionalizálni kellett a válság miatt. A nyugdíjba vonulók helyett jó darabig alig vettek fel új munkaerőt (ez érintette a saját tanműhelyi képzést is), illetve leépítették az addig alkalmazott kölcsönzött munkaerőt.

Ugyanakkor, míg a saját nevelésű munkaerő döntő része megmarad a Knorr-Bremsénél hosszú távon is, addig a hasonló munkaszervezéssel működő, szintén csúcstechnológiát előállító Mercedesnél a munkaerő mintegy fele cserélődött ki az elmúlt két évben.

E jelenség mögött a saját tanműhelyi képzés megtartó erejét, a tanulókat motiváló szerepét látja.

Bár külföldi tulajdonban áll a cég, alig van külföldi munkavállalójuk, az interjú napján mindösszesen két német mérnök dolgozott a cégnél. Mindez a Mercedes több száz fős német kolóniájával összehasonlítva (összemérhető nagyságú cégekről van szó) még figyelemre méltóbb. Mutatja, hogy a fejlesztéseknél és a legkorszerűbb technológiák bevezetésénél is lehet és érdemes a helyi magyar munkaerőre támaszkodni.

A Knorr-Bremse képzési tevékenységét az interjúalany azért is látja sikeresnek, mert a szükséges műszaki tanári, szakoktatói állomány folyamatosan rendelkezésre áll, képesek arra, hogy a legkorszerűbb ipari környezetben oktassanak.

Külön aláhúzta, hogy náluk a kisebb vállalkozásokkal ellentétben a tanulók nem termelnek, hanem a szakmát tanulják, gyakorolják – hasonlóan a nyugat-európai, pl. németországi nagy tréningközpontokhoz. Értéknek tartják azt, hogy szoros, bizalmi kapcsolat alakult ki a környékbeli fémes képzéseket folytató szakképzőkkel. A beszélgetés során ugyanakkor a legfőbb gondként a bejövő tanulók gyenge tudásszintjét, gyakran alacsony motiváltságát jelölte meg. Kevés az igazán elhivatott tanuló, akiből később munkatárs válhat.

A vállalkozás integrált HR-rendszert használ. Ahogy a képzési vezető interjúalany fogalmaz: „a papír nem sokat számít, nem ettől működik az ipar”. Olyan komplex felvételi rendszerük van, amely megfelel a legkorszerűbb ágazati követelményeknek, a jelölt többkörös felvételin tud bekerülni. Bár szinte csak magyar munkatársaik vannak, de a szakmai tudás fejlesztéséhez és a külföldi tanulmányutakhoz szükséges a nyelvtudás. Éppen ez a baj a szakmunkástanulóknál: alig van, akinek használható a nyelvtudása, hiába vinnék őket a külföldi gyáraikba gyakorolni, nem tudnak a nyelv hiánya miatt ilyesmiben részt venni. Ez nemcsak nálunk probléma, az elmúlt nyáron az olasz gyárak szakmunkástanulói jöttek Magyarországra három napra, szinte csak kirándulni – ők sem beszélnek sem angolul, sem németül –, de nem tudtak valódi szakmai gyakorlaton részt venni. A cégnek pedig nincs sem ideje, sem forrása arra, hogy a tanulók nyelvtudását megteremtse, ez szerintük az iskola dolga lenne.

Mindig figyelembe veszik viszont a hozzájuk jelentkezők tudásának informális és nem formális elemeit. Kidolgozott eljárásrend alapján működik a besorolási rendszertünk, amit szinte az összes modern minőségbiztosítási, kiválósági rendszer támogat. Tehát a besorolási rendszerben, a munkaköri leírásban, a szakmai előmenetelben dokumentált nyoma van az elismerésnek, erre formalizált, írásos eljárásokat alkalmaznak, több képzési munkatárs is foglalkozik ezzel a feladattal.

A más munkahelyen, vagy a munkavállaló által egyéb úton megszerzett szakmai ismereteket szívesen fogadják, akár külföldi szakmai végzettséget is elfogadnak – a validációs eljárás ugyanaz, mint egy Magyarországon szerzett szakmai végzettség esetében: a szakmai bizonyítvány csak a belépő a céghez. A mögöttes szakmai gyakorlatot és a szakmai műveltséget, készségeket, képességeket is értékeli és elismerik a felvételi eljárás során.

Az Europass önéletrajz használata általános a jelentkezők között, de nem követelik meg, másfajta szakmai önéletrajznak is örülnek. Azért tartják hasznosnak, mert szabványosított, így nem sikkadnak el a jelentkező képességei. Ugyanakkor korlátok közé is szorítja a jelentkezőket a személyes anyaguk összeállításánál és ez megkönnyíti a személyzetis munkát. Bizonyítvány-kiegészítővel viszont még nem találkoztak a munkaerő felvételnél.

A cég személyzeti munkájánál általában megfigyelhető a felkészültség és a szabályozott eljárásrend alkalmazása. Így nem volt meglepő az sem, hogy a Magyar Képesítési Keretrendszer és az ECVET sem volt ismeretlen az interjúalany képzési vezető előtt. A tanulási eredmény alapú megközelítésről kiemelte: a cég gyakorlata és az ipar működése általában ezt a szemléletet támasztja alá, szerencsés, ha az oktatás filozófiája is ebbe az irányba illeszkedik. Az ECVET rendszerét, törekvéseit hasznosnak tartja, mert nem idegenek a vállalati képzési gyakorlattól. A bevételeiről viszont csak tíz-tizenöt éves gyakorlat után lehet képet alkotni. A rendszer alkalmazhatóságának korlátját a szakmunkástanulók nyelvtudásának nagyon gyenge szintjében látják.

Ez akadályozza a külföldi szakmai gyakorlatot még egy olyan nemzetközi cégcsoportnál is, mint a Knorr-Bremse, ahol erre minden lehetőség megvolna és ahol szinte a kapukon belül lehetne alkalmazni az ECVET –et. „A nem formális, informális tudás beszámítása az ipar részéről eddig is gyakorlat volt, az iskolát kell meggyőzniük, nem a termelő vállalatokat” – összegezte véleményét az interjúalany.

Esettanulmány - Felina Hungaria Kft.

Textilipar (középvállalat). A Felina Hungária története a hatvanas évek végéig nyúlik vissza, A Fővárosi Ruhaiipari Vállalat szeghalmi telepe 1969-ben indult, mindössze 11 fővel. Gyors felfutás után, 1976-ban a városba települt a Budapesti Harisnyagyár. Már 1979-től termelési kooperációba kerültek a német Felinával. 1982-ben a Felina céggel szerzett tapasztalatok alapján termelési és értékesítési együttműködést kötöttek a Billerbeck céggel is paplan termékek magyarországi gyártására és forgalmazására. Így a szeghalmi cég két világmárka gyártása révén vált szakmailag ismertté. A 11 fős kisüzem az évtizedek alatt valamivel több, mint ötszáz főt foglalkoztató vállalkozássá nőtte ki magát, struktúrája is ehhez a növekedéshez alakult, ma már sok tekintetben nagyvállalati jegyeket mutat.

A női prémium kategóriás fehérnemű gyártásáról ismert nemzetközi cégcsoport magyarországi leányvállalata két hazai gyáregységgel rendelkezik: a budapesti központi telephellyel és a szeghalmi gyárral, ahol immár huszonkilenc évre visszatekintő szakmai képzés folyik. Ez a nagyhírű képzés és az itt folyó minőségi gyártás szakmai körökben a magyarországi textilágazat egyik jelképévé emelte a céget. 1984 óta folytatnak külső gyakorlólékhelyként szakmunkásképzést, a cég saját tanműhellyel rendelkezik, gyakorlati helyet biztosítva a környékbeli szakiskolákból érkező tanulóknak. Sajátossága ugyanakkor az itt folyó képzésnek, hogy a szakiskolai képzésnél is fontosabb a saját dolgozók továbbképzése a gyár védjegyévé vált különleges varrástechnikára, amely egyedivé teszi a Felina termékeit.

A cég képzési tevékenységéről, a tanulási eredmények elismeréséről, beszámításáról és érvényesítéséről, valamint a MKKR-rel és az ECVET-tel kapcsolatos ismeretekről és céges álláspontról a vállalkozás HR vezetője beszélt.

A Felina filozófiájaként a legmodernebb gyártástechnológia bevezetését hosszú távú, humánus, a helyi értékeket tiszteletben tartó és fejlesztő munkaerő piaci párosító tevékenységet jelölte meg.

Bár kezdetben a képzetlen, olcsó helyi női munkaerőre települt ide az üzem, a minőségi termelést és a termékfejlesztést csak a munkaerő állandó fejlesztésével és saját képzési tevékenységükre épülő innovációval érhették el. Ez sikeresnek bizonyult, a gyár termékei az olcsó távol-keleti konkurencia ellenére is nagyon keresettek, a vállalkozás stabilan nyereséges.

A Még a hazai textiliparra egyébként pusztító hatású világválság is kevésbé érezte hatását épp amiatt, mert a minőségi termékek világpiacán vannak jelen, termékeiknél nagy a szerepe az innovációnak, a munkaerő, a gyártás és az értékesítés folyamatos fejlesztésének.

A munkaerő képzéséről és utánpótlásáról nagyrészt maga a vállalkozás gondoskodik, ezt a termékpaletta sajátosságai kényszerítik ki. Az 1984 óta folyamatos szakmunkásképzés egyrészt azt jelenti, hogy saját tanműhellyel rendelkeznek, gyakorlati helyet biztosítva a környékbeli szakiskolákból érkező tanulóknak, másrészt van saját „felinás” képzésük is, ahol dolgozóik azt a sajátos varrástechnikát sajátítják el, ami egyedivé teszi a Felinát.

A különböző tudáselemek súlyánál így felértékelődik a nem formális tudás szerepe, itt a belső képzésnek legalább akkora, ha nem nagyobb a jelentősége, mint az alapokat adó szakképzésnek. A mobilitás és a külföldi gyakorlatszerzés zömmel egyirányú a cégnél. Ritkán vannak nagyobb számban külföldi dolgozóik, ők vagy a német anyavállalat szakemberei, vagy a román határ túloldalán lakó magyarok (jelenleg két ilyen munkatársunk van). Inkább az a jellemző, hogy tőlük mennek külföldre, betanítani a technológiát, vagy például a náluk tanuló fiatalok vesznek részt szakmai tanulmányúton.

A vállalkozásnál gyakorlaton levő szakiskolai tanulók több alkalommal is részt vettek külföldi szakmai gyakorlatokon, amit a Felina nagyon hasznosnak tart – az ott szerzett tapasztalatok, a külföldi gyakorlaton elsajátított magabiztosság érezhetően hasznos, de ahhoz kevésnek tartják az így megszerzett ismereteket, hogy ebből a helyi gyártás profitáljon.

Az ECVET szemléletű szakmai gyakorlatok elterjedésének nagy akadályát (kiemelik, hogy erre a német anyavállalat miatt amúgy lenne is lehetőség) az aktív nyelvtudás rendkívül alacsony színvonalában látják.

A vállalkozásuk az informális, nem formális úton szerzett tudást a helyi termelési sajátosságokat figyelembe véve elismeri. Ahogy a HR vezető félig tréfásan megjegyezte: nem baj, ha a jelentkező tud varrni, de ők így is-úgy is megtanítják. Mások a gépek, más a gyártási folyamat, mint általában a fehérnemű készítésben. Legalább egy év kell ahhoz, hogy egy jól képzett fehérneművarróból „felinás” legyen. Igyekeznek vagy a nálunk gyakorlaton lévőkben válogatni, vagy eleve jó szakembereket felvenni – de az utóbbi ritkább, mert a környékben nincs másik hasonló vállalkozás és a textilipari munkaerő kevésbé mobilis.

Az Europass önéletrajzot nem követelik meg a munkavállalóktól, de mivel az iskolákban ezt tanítják, egyre gyakrabban találkoznak vele. Ennél a vállalkozásnál már Bizonyítvány-kiegészítővel is találkoztak, amit nagyon hasznosnak tartanak. Úgy gondolják, ha a tanuló később külföldre kerül, akkor segíthet az elhelyezkedésnél. Azért is hasznos ezeknek a dokumentumoknak a használata a HR vezető szerint, mert szakmai igényességet tükröz.

A tanulási eredmény alapú megközelítést ennél a vállalkozásnál értékelték a legtöbbször. Az interjúalanyt idézve: „nekünk az a fontos, hogy alkalmazható ismeretei legyenek az új belépőknek és képesek legyenek elsajátítani a saját technológiánkat.”

Bár a tanulási eredmény alapú megközelítést, a tudás /képeség / attitűd /felelősség bontásban való felfogását élő vállalati gyakorlat támasztja alá, az ezzel kapcsolatos uniós szabályozási törekvéseket (EKKR/MKKR, ECVET) csak éppen említés szintjén ismerik. Érdekes volt megfigyelni, hogy az interjúalany – úgy, hogy személyzeti gyakorlatuk nagyon sok mindenben megfeleltethető az ECVET által hangsúlyozott értékeknek és módszertannak, nem elsősorban a szakmai ismeretek átvihetőségét, hanem az aktív nyelvi kompetenciák fejlesztését tartaná fontosnak, még ennek a kevésbé mobilis munkaerőt foglalkoztató iparágnak az esetében is.

Esettanulmány - VER-BAU Kft.

Építőipar (középvállalat): A VER-BAU Építőipari és Szolgáltató Kft. egy 1985-ben alakult, generál kivitelezéssel foglalkozó építőipari középvállalkozás. Az eredeti profilon túl, 1996-tól ipari padlók és térburkolatok kivitelezésére specializálódtak és azóta ezen a területen a jelenleg 80 főt foglalkoztató cég előkelő helyen szerepel Magyarországon. A vállalkozás számos nagy hazai ipari és középítkezés megvalósítója. A gazdasági válság és az építőipar elmúlt évekbeli mélyrepülése megviselte a vállalkozást, az alkalmazottak száma a 2008-as csúcstról 2013 végére majdnem a felére csökkent, ugyanakkor talpon maradtak, új megrendeléseket szereztek. A cég filozófiája: proaktívan elébe menni a vevői igényeknek. Ahogy a tulajdonos megfogalmazta az interjú során: nem túlélni akarunk – mert az kevés, akkor eltűntünk volna – hanem tudatosan alkalmazkodni. A cég önálló tanműhellyel nem rendelkezik, alkalmazotti létszáma is csak tizede-ötöde a többi vizsgált vállalkozásénak, de külső gyakorlati helyként részt vesznek a szakiskolai képzésben. A beszélgetésben a cég tulajdonos ügyvezetője és HR vezetője vett részt.

Míg az előző három, saját tanműhellyel rendelkező cégnél az iskolai rendszerű szakképzés tapasztalatai, addig itt – tanműhely híján – a nem formális vállalati képzés került az interjú homlokterébe.

A viszonylag alacsony létszám miatt a képzés mindig is a személyügy egyik funkciója maradt. A cég fennállása során folyamatosan törekedtek a költséghatékony képzési

megoldásokra, így nagy szerepet kapott a különféle nem formális tudás beszámítása is. Ezt nem mindig tudatosan folytatják, a tulajdonost idézve: „a vevőnek mindig igaza van és igyekezni kell, mert megköt a beton”, azaz rugalmas, ad hoc megoldásokat alkalmazva kell megfelelni a mindenkor piaci követelményeknek, ez pedig kiváló terepe a nem formális és informális tudás megszerzésének és hasznosításának. A képzések módszertana igen egyszerű, a cég néhány felsővezetője az, aki rengeteget olvas, fejleszti magát, konferenciákra jár, egyetemi kutatóintézetekkel ápol személyes eredetű kapcsolatokat, egy-egy megbízónál ellesli a világszínvonalú megoldásokat – aztán ezt továbbadják a dolgozóknak.

A cég fő tevékenysége ipari létesítmények padlózatának készítése országszerte, ezt felkészült, speciális szakmai ismeretekkel rendelkező, gyorsan mozgatható szakemberekkel valósítják meg. Ez egyben akadálya is a nagyobb mértékű szakmunkásképzésnek – nem lehet iskolai rendszerben tanuló fiatalokat egyik napról a másikra több száz kilométert mozgatni. A megrendelések függvénye egy-egy helyszín, ez pedig az szakképzés rendjével nehezen összeegyeztethető.

A gyakorlólhelyi tanulóképzés így csak arra a néhány üzemegységre korlátozódik, amely a kecskeméti székhelyen található. A munkaerő utánpótlásnál ezért a többi cégnél nagyobb szerepe van a külső munkaerő felvételének.

A mögöttes tudást itt is megbecsülik, „az előzetes tudás nyilvánvaló érték” – fogalmazott a HR vezető, a nem formális és informális tudást a felvételi elbeszélgetés vagy munkaszituáció közben értékelik. Az értékelés kevésbé szabályozott, mivel képzési szakemberekkel, specializált képzési részleggel nem rendelkeznek, ahogy a legtöbb közép vállalkozás sem, az értékelés egy tapasztaltabb munkatárs, a VER-BAU esetében a brigádvezető feladata.

A beszámíthatóság tehát rugalmasan kezelt, nem formális a cég esetében, az elismerés módja is hasonlóképpen egyszerű: a bérezésben és a beosztásban jelenik meg. Az interjúalanyok hangsúlyozták, a munka természete (kőművesmunka) miatt sem tartanának életszerűnek ennél bonyolultabb, például tesztekre, írásos eljárásrendre, minőségbiztosítási modellekre támaszkodó validációt.

Hasonlóan támogató, de gyakorlatias a cégnek a tanulási eredmény alapú megközelítéshez való viszonya. Az Europass önéletrajzot elvárják mindenkitől, aki legalább érettségihez kötött munkakörre jelentkezik. Jónak tartják, mert keretet ad a képességek felméréséhez – a szabott rovatai miatt a jelentkező kénytelen kitérni az egyes kérdésekre. Bizonyítvány-kiegészítőt még nem láttak, de ahogy kifejtették, ha fejlett ipari kultúrájú országból érkezne a dokumentum (pl. német nyelvterületről) örülnének neki és elfogadnák, mert az

interjúalanyom szerint valószínűleg korszerű szaktudást feltételezne. Általában a cégnél találkoznak a korszerű ismeretekkel a belépők, az iskolában szerezhető tudás messze – messze a technikai fejlődés mögött kullog, fogalmazta meg a tulajdonos.

Mivel nem tartanak fenn saját tanműhelyt, nem tartják fontosnak a szakképzési rendszer mélyebb ismeretét sem, ezt az iskola feladatának tartják. A cég dolga pedig az, hogy a náluk levő tanulókat az iskola instrukciói szerint a termelésben foglalkoztassa. Ennek ellenére az EKKR/MKKR rendszerét ismerik, sőt elsősorban a tulajdonos önművelésének köszönhetően az ECVET létezésével és alapvető törekvéseivel is tisztában vannak, jóval meghaladva a többi vállalkozásnál tapasztalt tudásszintet.

Talán éppen a külső belépők nagy aránya miatt a VER-BAU vezetése kifejezetten szakképzőiskola párti és felnőttképzés ellenes. Nagyon rosszak a tapasztalataik a felszínes tudást nyújtó, a szakmai gyakorlatot csak mímelő tanfolyamokkal. Véleményük szerint nem lehet pótolni az iskolai szakképzés szerepét, csak az iskolának jobban kell igazodnia az ipar igényeihez. Ugyanakkor a gazdasági növekedés egyik fő gátjának az iskolai szakképzés hiányosságát, a kevés kibocsátott szakmunkást és a tanulók nagyon gyenge képességeit és hiányos tudását tartják.

Következtetések

Elemelve az elkészült négy interjút, a válaszokat igen/nem változó szerint táblázatba rendezve a következő helyzetképet kapjuk:

	Integrál	Knorr-Bremse	VER-BAU	Felina
Növekedés az induláshoz képest/ struktúra- váltás	I/I	I/N	I/N	I/I
A 2008-as válság hatására változott-e a tevékenység volumene/nőtt-csökken	I/csökken	I/csökken	I/csökken	N
Folytatnak-e szervezett formában továbbképzést?	N	I	N	I
Szerepet játszik-e az továbbképzésben a cégkülföldi tulajdonosi háttére?	N (hazai tulajdonosok)	I	N (hazai tulajdonos)	I
A munkaerő felvételénél figyelembe veszik-e a	I	I	I	I

hozott nem-formális tudást?				
Létezik-e erre formalizált eljárás?	N	I	N	N
Ismeri és támogatja a vállalkozásuk gyakorlata a szakképzésen belül az informális, nem formális tanulás elismerését?	I	I	I	I
Létezik-e erre formalizált eljárás?	N	I	N	I
Befogadja a más munkahelyen, vagy a munkavállaló által egyéb úton megszerzett szakmai ismereteket?	I	I	I	N
Létezik-e erre formalizált eljárás?	N	I	N	N
Találkozott-e adminisztratív korlátokkal az ilyen ismeretek beszámításánál és a munkavállaló alkalmazásánál	I	N	I	N
Ismeri-e az Europass önéletrajzot/gyakori-e önként a használata?	Igen/igen	Igen/nem	Igen/nem	Igen/nem
Találkozott-e Europass bizonyítvány kiegészítővel?	N	N	N	I
A munkavállalók/tanulók voltak-e külföldi szakmai gyakorlaton?	N	I	N	I
Ismeri-e (szakterületén belül) az új OKJ-t és annak tartalmát	I	I	I	I
Ha a tudás /képeség / attitűd /felelősség bontásban van leírva (és oktattva) a képzés tartalma, az átláthatóbbá teszi azt?	I	I	I	I
EKKR/MKKR/ECVET-et ismeri-e?	N/N/N	I/I/I	I/I/I	I/I/N
Mi az, amit a legfontosabbnak tart az ECVET bevezethetőségéhez (szabadon)	szélesebb látókörű tanulók/dolgozók	aktív idegen nyelv használat	színvonalasabb formális képzés	aktív idegen nyelv használat

A táblázat adatai mutatják, az ECVET ismertsége a hazai vállalkozások körében még csekély, ugyanakkor az a tartalom, amely az ECVET mögött áll, a vállalkozások gyakorlatában korántsem ismeretlen.

Vizsgáljuk meg közelebbről az interjúk által érintett egyes részterületeket.

A vállalkozás szervezeti fejlődése

Valamennyi vizsgált vállalkozás lendületes fejlődés után jutott el mai állapotába. A világpiacon is jelentős Knorr-Bremse kivételével ez a folyamat egészen az induló mikrovállalkozás szintjéig visszavezethető. A Knorr-Bremse kivételével jól megfigyelhető a vállalkozás szervezeti struktúrájának a méretnövekedéssel megfelelő diverzifikálódása. A Felinánál és a VER-BAU-nál már a kisvállalkozási szakaszban megjelent a belső képzéseket is koordináló személyügy, ez az előbbinél igen hamar szakmunkásképzéssel is kiegészült.

A validáció vállalati gyakorlata

A belső képzési tevékenység karakterének kialakításában és a szakképzésben vállalt ágazatilag is jelentős szerepben (a Knorr - Bremsénél és a Felinánál) közrejátszott, hogy mind a négy vizsgált termelő vállalkozás termékpalettája sajátos, a magyar piacon szinte egyedülálló (hízott libamáj, közúti és vasúti fékrendszerek, ipari padlók, prémium minőségű női fehérnemű) gyártmányaik önálló képzési megoldásokat követeltek. A belépő munkavállalók hozott előzetes tudásának (szakmai ismeretek/képesség/attitűd/felelősség bontásban értve) felmérése és hasznosítása valamennyi vállalkozásánál egyértelműen megfigyelhető. Ez a validáció azonban nem annyira a méretnagyság, inkább a célterület összetettsége fényében formalizált:

- A nagyvállalat – Integrál – kezdetleges módszerekkel értékeli a belépők mögöttes tudását, mert egyszerű az alkalmazás célja is: vízi szárnyas-feldolgozás, élelmiszer kiskereskedelem.

- Míg a cégcsoport világméretű kutatás-fejlesztési tevékenységében meghatározó szerepet vállaló kecskeméti Knorr-Bremsénél az eljárásrend rendkívül gondosan kidolgozott, minőségbiztosítási rendszerekkel támogatott egészet alkot.
- A középvállalkozás méretű Felinánál is világszínvonalú termék fejlesztésével és gyártásával van dolgunk, de itt a gyártástechnológia annyira egyedülálló, hogy azt a belépő szintű szakiskolai végzettségtől kiindulva érdemes elsajátítani. Így bár a munkavállaló más cégnél, külföldi szakmai gyakorlaton vagy egyéb informális módon szerzett tudását a cég deklaráltan elismeri, azt csak mint általános jártasságot és tapasztalatot tudja képzési rendszerébe beilleszteni.

Az EKKR/MKKR/ECVET ismertsége és az Europass dokumentumok használata

Mind a négy vállalkozásnál – vizsgálatunk tárgya szempontjából – az elsőszámú vezetővel készült az interjú. Mindegyikük mögött áll kisebb-nagyobb képzési tapasztalat, így szakértelmük releváns és az adott vállalkozás gyakorlatára irányadó. Mégis – a VER-BAU kivételével – az európai és magyar képzési keretrendszerek rendkívül felületes, az ECVET-nek talán ha fogalmi szintű ismerete volt megfigyelhető.

Ennek oka aligha szakmai felkészületlenség, ezt a vállalkozások impozáns fejlesztési eredményei és a mögöttes belső képzési tevékenység kizárják. Sokkal inkább az oktatás iskolai és kormányzati szereplőtől eltérő szerepfelfogás. Ahogy a keretrendszereket egyébként jól ismerő Knorr-Bremse képzési vezetője fogalmazott: „az ipar nem ettől működik”, azaz a képzések besorolását, a formális és nem-formális és informális tudás rendszerbe foglalását, rendszerszintű érvényesítését és alkalmazhatóságának megteremtését az oktatás felelősségének tartják.

Ez a tény e vállalkozásokat egyszerű végfelhasználói szerepre szorítaná, ennek azonban ellentmond, hogy a mindennapi tevékenységükben máris számos olyan innovatív elem alkalmazását figyeltem meg, amit az ECVET elterjedése után jelenne meg a szak- és felnőttképzési gyakorlatban, hogy aztán innen kerülhessen el a munkaerőpiacra mint végfelhasználóhoz. Az, hogy az iparági gyakorlat ebben a tekintetben legalább hat-nyolc évvel a jogalkotói szándék és a szakképzési gyakorlat előtt jár, mindenképpen biztató.

A vállalkozások és a tanulási eredmény központú szakképzési modell viszonya, az új Országos Képzési Jegyzék ismerete, ötletek a szakképzésnek a munkaerőpiac igényeihez való közelítésére

Mind a négy vállalkozásnál természetesnek tartották a tanulási eredmény alapú megközelítést. Ahogy elmondták, felhasználói szempontból ez a logikus megközelítés. A négy választott mintában két olyan cég is volt, amelynek munkatársai részt vettek az új OKJ kidolgozásában, – ezt a feltételt terveztük: a cél éppen olyan vállalkozások felkutatása volt, amelyek képzési tapasztalatuk révén legalábbis képet tudnak alkotni az ECVET-ről.

Az új OKJ-t a tanulási eredmény alapú megközelítés felé tett lépésnek tartják, különösen a szakképzés duális rendszerre átállása miatt. Ami váratlan volt számunkra, a vállalkozások egy része (VER-BAU, Knorr-Bremse) kifejezetten károsnak tartotta az eddigi felnőttképzési OKJ-dömpinget és a formális, a szakképző iskolákra épülő szakképzés szerepének növekedését várják. Ennek a várákozásnak az új felnőttképzési törvény törekvései megfeleltethetőek.

A szakképzés és a munkaerőpiac igényeinek közelítésekor nehézségként elsősorban – immár hagyományosan – a friss belépőknél igencsak hiányosan meglévő munkavállaláshoz szükséges kompetenciákat sorolták fel. A legnagyobb hiányterület – ezúttal is – az aktív idegennyelvtudás szinte teljes hiánya a szakiskolásoknál.

Összefoglalás

Elemzésem első részében az Európai Szakoktatási és Szakképzési Kreditrendszerrel kapcsolatos európai szakirodalomra fókuszáltam a munkáltatói és munkavállalói szervezetek szemszögéből. Az 500 millió uniós polgárt tömörítő több száz kisebb-nagyobb érdekvédelmi szövetség véleményének összegyűjtése azt mutatja, a munkaadói oldal az e témával való ismerkedés kezdeti fázisában van. A fellelhető anyagok nagyságrendje pár tucatnyi (összehasonlításként a vizsgált szövetségek az elmúlt hat esztendőben – nagyjából ilyen időtávban foglalkoznak az ECVET-tel is – több ezer publikációt bocsátottak ki tevékenységük során). Szinte valamennyi tárgyunkhoz kapcsolható anyag európai uniós ernyőszervezettől származik, zömmel a szociális párbeszéd során adott reflexió. Tagállami szinten alig-alig foglalkoznak a munkaadói szervezetek az ECVET-tel és ugyanez a helyzetkép a munkavállalói oldalon is.

Mindez mutatja azt, hogy az Európai Szakoktatási és Szakképzési Kreditrendszer jelen állapotában, számos pilotprojekt tapasztalatával megtámogatva is, még csak kevésbé van jelen az európai munkapiac szereplőinek szakmai diskurzusaiban. Ennek okait a következőekben látom:

❖ **Az ECVET-ről folyó konzultációt az Európai Bizottság kezdeményezte**

Ennek következtében maga a diskurzus is az uniós szinten marad, a nagy ernyőszervezetek véleményformálói kerülnek közvetlen kapcsolatba az Európai Szakoktatási és Szakképzési Kreditrendszerrel, de nem elsősorban, mint érdekképviselői vezetők, hanem mint a folyamatokban aktív szerepet vállaló szakértők. Így a pilotokba és azok értékelésébe bevont szűk vállalati szakértői kör nem bővül, csak a kész, sokszor sommás vélemény jelenik meg a szakszövetségi állásfoglalásokban. Erre jó példa az UEAPME 2013. májusi állásfoglalása, amely hat év közös munkája után is csak arra szorítkozik, hogy gondot okoz az ECVET pontok meghatározása, az elért tanulási eredmények elismerése, értékelése és átvitele²⁶.

❖ **Az ECVET nyitott kapukat dönget**

Az elemzésbe bevonható vállalati szakirodalom tartalmilag nem túl bőséges, nagyjából Bizottsági és Tanácsi dokumentumok reflexióira szorítkozik. Jóval informatívabbak voltak az

²⁶ Position paper. UEAPME1 updated paper2 on the current implementation of the European tools EQAVET, EQF, ECVET. 2013.05.21., Brussels, 5. p.

e kutatás részeként vállalati vezetőkkel készített interjúk. A gyakorló vállalati vezetőknek az egyik legnehezebben megmagyarázható tény éppen az volt, miben is új az ECVET. Bár kidolgozott értékelési módszertannal csak a Knorr-Bemse rendelkezett a vizsgált vállalkozások közül, de ahogy több interjúalany is kifejtette: a nem formális tudás mérhetőségére törekvés; ennek az értékelése, elismerése és beszámítása élő gyakorlat a vállalati szférában.

Az nem európai vagy hazai jogszabályi felhatalmazás, hanem a vállalkozások jól felfogott gazdasági érdekei: minél képzetesebb munkaerő megszerzése, a vállalati képzések költséghatékonyságának maximalizálása motiválják²⁷. Ez a tény mindenképpen arra figyelmeztet, érdemes óvatosan, olykor fenntartással kezelni az európai munkáltatói és munkavállalói ernyőszervezetek kritikus véleményét is, hiszen ezek a milliányi (!) tagvállalkozással csak nagyon áttételes kapcsolatra képes bürokratikus lobbiszervezetek. Nem tartozik tevékenységük homlokterébe ez a szak- és felnőttképzés tágabb kontextusában értelmezhető gondolati kör, és általában nincs is saját vállalkozói tapasztalatuk e tárgyban. A részben elutasító európai közösségi álláspontokkal szemben tehát vállalkozási szinten egy sokszor formátlan, de mégis elfogadó, több évtizedes múltra visszatekintő élő gyakorlat áll.

❖ **Nem a vállalkozói szféra feladata a szabályozás**

„Nem ettől működik az ipar” – fogalmazta meg egyik interjúalanyom, amikor a képzési keretrendszerekről és az ECVET-ről beszélgettünk. A munkáltatói szféra véleményével ugyan befolyásolja a szakképzési tárgyú jogszabályalkotást és az ehhez kapcsolódó szakmapolitikai folyamatokat, de nem telepíthető a vállalkozásokra e szabályozás felelőssége. Jól látható az, hogy a munkáltatói (különösen igaz ez a versenyszférára) szervezetek elismerik az oktatás fontosságát, élvezik azt a lobbierőt, amit a gazdaság érdekeinek kiszolgálására való törekvés szinte általános hangoztatása ad a többi szereplő részéről – de valójában nem tartozik érdeklődésük homlokterébe e kérdéskör.

Jól mutatja ezt, hogy a nagy szövetségek kifejtették álláspontjukat az ECVET-ről az Európai Bizottság által kezdeményezett konzultációban, majd láthatóan más, számukra fontosabb kérdések felé fordultak. E szervezetek óriási tömegben kibocsátott írásai, állásfoglalásai, szponzorált kutatásai között fehér holló a néhány szakképzési témájú munka. Az ECVET iránti érdeklődésüket az elmúlt hat évben mindig valamilyen külső hatás, általában a Tanács vagy a Bizottság kezdeményezései váltották ki.

²⁷ Balla-Lukács-Nagy-Szebeni (szerk.): Rugalmas és átjárható szakképzés. Dilemmák és lehetőségek az Európai szakoktatási és szakképzési kreditrendszer (ECVET) hazai alkalmazására, Bp. TKA, 2013. 45.p.

A vállalkozások világa, az ezeket tömörítő szervezetek és az Európai Szakoktatási és Szakképzési Kreditrendszer viszonyát egyszerre határozza meg két tényező. A vállalkozások világa a gyakorlati alkalmazás tekintetében több évtizedes tapasztalattal rendelkezik, emiatt már nem érzi olyan sürgető problémának a szabályozást, mint az oktatási szféra és jogalkotás. A vállalkozások minden olyan reformot elfogadnak, amely valamilyen módon a termelékenység növelése és a termeléshez kapcsolódó adminisztráció csökkentése irányába hat – de ahhoz, hogy valódi érdeklődést, hathatós részvételt vállaljanak a reformfolyamatokban, azoknak a gazdaság igényeihez kell alkalmazkodniuk. Azaz legyenek mélyrehatóak, lényegiek, fokozatosak és következetesek.

Irodalomjegyzék

Agenda for New Skills and Jobs Survey – Brüsszel, 2013.

(<https://portal.cor.europa.eu/europe2020/MonitoringFlagships/Pages/Agenda-for-new-skills-and-jobs.aspx>)

Allais,, S. Raffe, D., Young, M. (2009). A Nemzeti Képesítési Keretrendszerek Kutatásai: Néhány fogalmi téma. Foglalkoztatási munkaanyag 44. szám 31. oldal (Researching NQFs: Some conceptual issues. Employment Working Paper No. 44, p. 31.) ILO, Geneva

A munkaadók a szakképzés fejlesztéséért. Magyar Gyáripár,(XLVII. évf.) 2007. 4. szám 11-12. p

(<http://www.mgyosz.hu/gyaripar/2007november/tartalom.pdf>)

A munkanélküli fiatalok közel 500 milliárd forint veszteséget jelentenek hazánknak – MGYOSZ sajtóközlemény, Budapest, 2013. március 27

(<http://www.mgyosz.hu/hu/index.php?fo=3&al=4>)

Analysis of the European practices in accumulation, recognition and transfer of learning outcomes. Ref.: AO/ECVET/STUDY/01/11-20/12/2011. ANFA, 2012. (<http://www.ecvet-team.eu/content/new-call-tenders-2012>)

A nemzeti képesítési keretrendszerek kidolgozása Európában (2010. augusztus), munkaanyag No. 8, Luxembourg: Európai Unió Kiadóhivatal, 2010

(http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fecvet.nive.hu%2Fdownload.php%3Ffilename%3DKepesitesi_kreditrendszerek_Europaban_hu.pdf&ei=wsHKUpHWM-eyvgP75YHYCg&usq=AFQjCNGEBsNCxhaqXLU3GCMNemPc0lgChw&sig2=IabgtQGpPdwsuLlgvoNM9A&bvm=bv.58187178,d.bGQ)

Apprenticeships– BUSINESSEUROPE,2013., iPAD-2013-00838-E.pdf

(<http://www.buinesseuropa.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=31969>)

Apprenticeships: challenges and opprtunities - BUSINESSEUROPE,2013.

(<http://www.buinesseuropa.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=31614>)

Balla Ágnes - Lukács Julianna - Nagy Zsófia- Szebeni Kinga (szerk.): Rugalmas és átjárható szakképzés. Dilemmák és lehetőségek az Európai szakoktatási és szakképzési kreditrendszer (ECVET) hazai alkalmazására, Bp. TKA, 2013.

(http://www.tpf.hu/document.php?doc_name=konyvtar/llp/ECVET_disszem_web_dec3.pdf)

Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies – OECD 2012. (skills.oecd.org/documents/OECDSkillsStrategyFINALENG.pdf)

Beyrer, Markus J., a BUSINESSEUROPE főtítkáranak nyílt levele a trojkához, 2013. október 24.

CEEP answer to the Green Paper from the European Commission on Modernising the Professional Qualifications Directive, Brussels, September 2011

http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2011/professional_qualifications_directive/employers-trade-unions/ceep_en.pdf

Challenges and trends in continuing development of skills and career development of the European workforce. Survey Report- in.: European Business Forum on Vocational Training. - Brüsszel, 2012.06. 07-08.

http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/survey_en.pdf

Costagliola, Marie-France-Gelibert, Didier: ANFA presentation. in.: ECVET-ASSET. Building a brighter future. ANFA, 2009. <http://www.assetecvet.eu/partners/14>

Creating opportunities for youth - How to improve the quality and image of apprenticeships - BUSINESSEUROPE, 2012.,

<http://www.busesseurope.eu/Content/default.asp?pageid=568&docid=29967>

ECVET – European Credit system for Vocational Education and Training. CEEP Draft answer to the public consultation of the European Commission, , Brussels, 2007.

http://ec.europa.eu/education/ecvt/results/ceep_en.pdf

Educate for Employment: BUSINESSEUROPE, 2012. 04.16.

<http://www.busesseurope.eu/Content/default.asp?pageid=568&docid=30149>

Einrichtung eines Europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQARF) – Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, Bonn 2010.

Educate for employment. – BUSINESSEUROPE, European Business Summit, 2012.

<http://www.busesseurope.eu/Content/default.asp?pageid=568&docid=30149>

ETUC on ECVET Proposal by the European Commission, 2007. 03.01., Brussels

ETUC Position on the European Commission Communication on Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes, 2007. 03. 05-06., Brussels

ETUC Resolution on initial and continuous vocational training for a European employment strategy, 2009. 03. 17-18., Brussels

European Business Forum on Vocational Training. Conclusions from the first European Business Forum on Vocational Training – Brüsszel, 2012.06. 07-08.

Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. , Research paper No 26 CEDEFOP, Luxemburg. 2012.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf

Gelibert, Didier – Maniak, Richard: Az ECVET rendszer tanulók részére történő bevezetésének vizsgálata (próbaidőszak). DGEAC –2007.02.02.

Gelibert, Didier: Conférence Européenne des Régions pour la promotion de la mobilité dans la Formation Professionnelle, Barcelona 2009. 05. 26., ppt

Gondoljuk újra az oktatást: beruházás a készségekbe a jobb társadalmi-gazdasági eredmények érdekében. Európai Bizottság, COM(2012) 669 final, 2012. 11.20.

How do businesses know what skills needs they are facing?- in.: European Business Forum on Vocational Training, WS1. - Brüsszel, 2012.06. 07-08.

Industrial Relations in Europe 2012 - Brüsszel, 2013.
(ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9994&langId=en)

Innovation Systems and Policies in VET: Background document – OECD 2007.12.01.
(www.oecd.org/edu/ceri/40309755.pdf)

Joint social partners seminar on transition between education and employment-
BUSINESSEUROPE, 2013.
(<http://www.busesseurope.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=31713>)

Mártonfi György: Szakmák, foglalkozások és a gazdaság igényei a változó munkaerőpiacon.
In.: Educatio 2006/2.

Moving youth into employment, position paper - BUSINESSEUROPE, 2013.,
(http://www.mgyosz.hu/brusszel/20130918-00155-E_a.pdf)

Műszaki szakképzés Franciaországban, in.:Autó Márkakereskedő. 2011.II.szám, 2-3.pp.
(http://www.gemosz.hu/userfiles/file/auto_markaker/AM_2011_02.pdf)

OECD Skills Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills, OECD 2013.
(skills.oecd.org/OECD_Skills_Outlook_2013.pdf)

OECD/CERI study on Systemic Innovation in VET Participants' briefing, OECD ,2007.
(www.oecd.org/edu/ceri/40249841.pdf)

Pineda-Herrero et al.: Assessment of the effectiveness of VET workplace learning: VET-WL factors model. A study in the Barcelona area. V. nemzetközi ILO konferencia, 2013. április 23-24., Johannesburg

Position paper. UEAPME updated paper on the current implementation of the European tools EQAVET, EQF, ECVET. 2013.05.21., Brussels

Plugging the skills gap - The clock is ticking apprenticeships - BUSINESSEUROPE,2011.,
(<http://www.busesseurope.eu/Content/default.asp?pageid=568&docid=28659>)

Rethinking education, position paper - BUSINESSEUROPE,2013.,
(<http://www.busesseurope.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=31202>)

Rogalski, Steffen A.: Vocational education and training in the chemical industry in Germany and the United Kingdom. ILO, Genf, 2006.

Role of companies in promoting youth employment – in.: European Business Forum on Vocational Training, WS4. - Brüsszel, 2012.06. 07-08.

Társadalmi párbeszéd. Szakszervezeti oktatási kézikönyv, ILO 2012.
(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/instructionalmaterial/wcms_205065.pdf)

The development of ECVET in Europe – working paper No 10, , CEDEFOP, Luxembourg, 2010.
(<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications/19523.aspx>)

The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning, OECD, é.n.,
(www.oecd.org/denmark/34259829.pdf)

The use of training in competence development – which strategies companies adopt – in.: European Business Forum on Vocational Training, WS2. - Brüsszel, 2012.06. 07-08.

Towards a european era of vocational education and training -
BUSINESSEUROPE,2009.

UEAPME response to the European Commission’s consultation on an "European Credit Transfer System for Vocational Education and Training" (ECVET), 2007.03.14.
(http://www.ueapme.com/docs/pos_papers/2007/070314_pp_ECVET.pdf)

VET in Europe – Country report, Germany –BIBB, Bonn 2012.
(http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/2011_CR_DE.pdf)

Vocational education and training for better skills, growth and jobs – Strassbourg, 2012.
(http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/sw375_en.pdf)

Work-Based Learning in Europe. Practices and Policy Pointers – Brüsszel, 2013.
(http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/work-based-learning-in-europe_en.pdf)
