
Pásztor Miklós

**A képzési helyettesítés rendszere
és megvalósíthatósága Magyarországon**

Budapest, 2005

Sorozatszerkesztő: Lada László
Szerkesztette: Horváth Cz. János



Kiadja: Nemzeti Felnőttképzési Intézet
Felelős kiadó: Zachár László igazgató

A kutatást a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatta
a Munkaerő-piaci Alap felnőttképzési célú keretéből

Bevezetés.....	5
I. A képzési helyettesítés fejlesztésének és terjesztésének tapasztalatai Európában	7
II. Az Európai Unió ADAPT-projektjének tapasztalatai	22
II.1. A program keretei.....	22
II.2. Országjelentések.....	23
II.3. Szabályozási tanulságok	32
II.4. Néhány példa részletesen	34
II.4.1. Dánia, a minta ország.....	34
II.4.2. Franciaország, a helyettesítés rendszere és annak elhelyezkedése a francia élethosszig tartó tanulási rendszerében.....	41
III. A képzési szabadság mértéke, lehetőségei munkavállalók számára.....	43
III.1. Munkásoktatási szabadság.....	43
III.2. A különböző társadalmi csoportok képzési programjai	45
III.2.1. Fiataloknak	45
III.2.2. Álláskereső fiataloknak és felnőtteknek	46
III.2.3. Munkahelykeresőknek.....	47
III.2.4. Alkalmazottaknak	48
III.2.5. Állampolgári jogon jár	49
III.2.6. Képzési támogatások a foglalkoztatottság növeléséért.....	50
III.2.7. Állami segítség a képzésen résztvevők helyettesítésére	51
III.2.8. Az képzési helyettesítés bevezetését célzó projektek	52
III.2.9. A vállalatok kötelező pénzügyi hozzájárulása	52
III.2.10. A vállalatok belső képzései.....	54
III.3. Képzési rendszer finanszírozása nemzetgazdasági szinten	54
IV. A francia képzési rendszer néhány eleme az európai képzési politika tükrében	57
IV.1. Szakmai képességek érvényesítése VAP 85	58
IV.2. Szakmai képességek érvényesítése VAP 93	58
IV.3. Az ORT France hosszú távú képzései.....	59

V. A helyettesítés közpolitikai rendszere	62
V.1. Szereplők	62
V.1.1. A vállalatok.....	62
V.1.2. A belső munkatársak.....	64
V.1.3. A munkanélküliek.....	65
V.1.4. A képző szervezetek	66
V.1.5. A szociális partnerek	66
V.1.6. A munkaügyi szervezet	67
V.1.7. Kormányzati és politikai szervezetek	68
V.2. Szerkezetek és programelemek	68
V.2.1. Követelmények	69
V.2.2. Programelemek	69
V.2.3. Szerkezetek	71
V.3. Pénzügyi összefüggések	72
V.4. Szakpolitikai összefüggések.....	74
V.4.1. Stratégiai problémák.....	74
V.4.2. Operatív szint.....	75
V.4.3. A munkaszervezetek átalakulása	75
V.4.4. Támogató politikák	77
VI. A képzési helyettesítés megvalósításának lehetőségei Magyarországon	79
VI.1. A szakmai továbbképzés helyzete Magyarországon	79
VI.2. Magyar közpolitikai rendszerek a képzési helyettesítés szempontjából.....	83
VI.2.1. Szabadságpolitika.....	83
VI.2.2. Felnőtt szakképzési rendszerek	84
VI.2.3. Munkanélküli ellátási rendszerek	86
VI.3. Összegzés.....	87
VII. Helyettesítés munkaügyi szempontból	90
VII.1. A képzési helyettesítés szereplői	90
VII.2. Képzési helyettesítés a helyettesítő oldaláról	91
VII.3. Egyéb, úgynevezett rugalmas megoldások alkalmazásának lehetősége a helyettesítésnél	96
VII.4. Helyettesítés polgári jogi jogviszonyban	99
VII.5. Képzési helyettesítés a helyettesítendő (helyettesített) munkavállaló (közalkalmazott, köztisztviselő) oldaláról (képzések, szabadságok).....	101
Irodalomjegyzék	108
Melléklet	111

Bevezetés

A képzési helyettesítés rendszere a kilencvenes évek egyik alapvető munkaerőpiaci innovációja volt. A korai kilencvenes évek Dániája termelte ki és ott igen hatékony eszköz volt a munkanélküliség leküzdésében.

Ugyanakkor többen felvetik, hogy az ötlet nem új, már része volt az **1939-es francia munkajogi rendszernek**, egy kormányrendeletnek köszönhetően. Akkor a háború miatt nem tudott a rendszer igazán kifejlődni és ezzel elfelejtődött a kilencvenes évekig.

A nyolcvanas évek végének munkaügyi válságát a dán kormányzat 1989-ben a szabad-ságidők növelésével próbálta kezelni. Ennek keretében vezették be a szülői szabadságot, a szabbatikált, a képzési szabadságot és a korai nyugdíjazási rendszereket.

A szabbatikál csak a foglalkoztatottak számára volt elérhető, míg a képzési szabadság igénybevételére mind a foglalkoztatottaknak, mind a munkanélkülieknek joga volt. A jövedelmet ezen időszak alatt a társadalombiztosítás fizette. 1999-ben azonban ezt a formát megszüntették, hivatkozva a gazdasági helyzet javulására. Ugyanakkor a szabbatikál alatt lehetővé tették, hogy munkanélküli foglalja el ideiglenesen a munkahelyet, ahogy az a képzési szabadságnál is kialakult.

E rendszer tette lehetővé a **képzési helyettesítés** beindulását is. Az ötlet igen egyszerű. A képzési szabadságon levő munkavállaló helyére munkanélkülit alkalmaznak. Ezzel dupla jót tesznek a társadalomnak.

Jobrotációnak nevezik ezt a megoldást angol terminológiája szerint. Mi mégis a továbbiakban a képzési helyettesítés fogalmát használjuk magyarossága okán, másrészt ez a kategória fedi a valóságos tartalmat is. Annál inkább, mert a rotáció fogalma rendszeres és folyamatos váltásokra utal, holott itt csak egyszeri helyettesítés történik csak.

Ismert még a munkaköri rotáció fogalma, de ez a szervezeten belül a már foglalkoztatottak belső munkaköreinek cseréjére vonatkozik és ennyiben nem tárgya jelen elemzésünknek.

Két kísérleti projekt fogalmazódott eddig meg Magyarországon ebben a kérdéskörben, mindkettő Vas megyében, osztrák és uniós Leonardo-projekt segítségével. Az egyik a következőképpen fogalmazható meg:

„A pedagógus 'életpályája' során legalább egy alkalommal (10-15 év tanítás után) célszerű lenne egy tanév erejéig a pedagógust olyan továbbképzésben részesíteni, ahol szaktárgyi ismereteit felújíthatja. Az egyetemi vagy főiskolai tanulmányok alatt az

iskolájától/óvodájától tovább kapná a fizetését, és természetesen a munkaviszonya is fennmaradna (ehhez jogszabályi változtatás szükséges!). A továbbképzés befejezése után a pedagógus visszatérne iskolájába tanítani. A képzés idejére egy pályakezdő tanár foglalkoztatását finanszírozná a munkaügyi központ. Így az iskolát tanárának továbbképzése anyagilag nem terhelné. A fiatal tanár viszont tanítási tapasztalatot szerezhethet, a továbbképzésen résztvevő pedagógus pedig új, korszerű szaktárgyi ismeretekkel felvértezve térhetne vissza munkahelyére.”¹

A másik esetben a Vasi Volán szervezetében kívánják integrálni a rendszert.

Mindezek felvetik a hazai adaptáció szükségességét. Ebben a tanulmányban ennek leírására teszünk kísérletet.

¹ Kovács Eszter: Reform a pedagógus-továbbképzésben, Állásrotáció egy nagyobb Európában, [www. szulo.hu](http://www.szulo.hu)

I.

A képzési helyettesítés fejlesztésének és terjesztésének tapasztalatai Európában²

Még egy pár évvel ezelőtt is a képzési helyettesítés elve teljesen ismeretlen volt, vagy pedig nem a megfelelő tartalmat értették alatta. Mára azonban a képzési helyettesítés elvét és gyakorlatát a munkaerő-piaci politika területén az Európai Unió minden országában ismerik. Úgy ismerik, mint a nemzeti akció terveknek azt a részét, amely az Európai Szociális Alap fejlesztéséhez és konkrét lépéseihez kapcsolódik. Mára elmondható, hogy a képzési helyettesítés a foglalkoztatással és a munkaerő piaci politikával kapcsolatos legfontosabb napirendi pontoknak a részét képezi. Vajon miért ment végbe ez a fejlődési folyamat? Miben rejlik a képzési helyettesítésre irányuló erősödő figyelem, annak ellenére, hogy a mai napig nem történt mélyreható költség-hatékonysági elemzés a témával kapcsolatban? Vajon lehetséges, hogy egy nagyon sikeres marketing politikának az eredményeként erősödött meg a figyelem a képzési helyettesítés elve irányában?

Amikor a képzési helyettesítés sikerének az okait keressük, akkor figyelembe kell vennünk a következőket. A képzési helyettesítés a következő főbb jellemzőkkel ábrázolható. A képzési helyettesítés egyidejűleg több problémára irányul, több témát, több megoldandó kérdést érint. Bevezetése, megvalósítása párbeszédet kezdeményez az egyes érdekeltelők között, és politikai lépéseket ütköztet. Ugyanakkor azt ígéri a résztvevőknek, hogy a képzési helyettesítés alkalmazásával mindenki nyertese lesz a folyamatnak. Ez egy rendkívül rugalmas és tágan alkalmazható eszköz, mind a helyi, mind a regionális munkaerő piaci helyzetekben. Igen lényeges vonása, hogy a képzési helyettesítésnek a foglalkoztatásra gyakorolt hatása pedig elég magas más foglalkoztatási eszközökhöz viszonyítva.

Néhány információ a képzési helyettesítés elvének történeti háttéréről:

A képzési helyettesítés elvét 1989-ben, Dániában vezették be. Az oktatási, képzési célból történő távolmaradásra vonatkozó törvény bevezetésével 1993-tól a Dán aktív munkaerő piaci politikának a szerves részévé vált. Az elv bevezetésének közgazdasági háttérét az igen magas és tartós munkanélküliségi ráta képezte Dániában, egy olyan időszakban, amikor is – ugyanakkor – egyre növekvő igény mutatkozott az új képesítések megszerzése iránt, amely igény az új technológiák bevezetéséből és a

² A tanulmány a következő forrásokon nyugszik: Jens Kruhhoffer: Jobrotation development and dissemination in Europe, AGORA-CEDEFOP; Dr. Györgyi Zoltán: A szociális partnerek szerepe a dán szakképzésben, in: A szociális partnerek szerepe a szakképzésben. Nyolc európai uniós ország tapasztalata. Szerk: Dr. Benke Magdolna, Nemzeti Szakképzési Intézet, 2001.

vállalatoknál alkalmazott új munkaszervezési formákból fakadt. Az első projekteket a szakszervezetek, üzemi megbízottak és oktatási szervezetek valósították meg. Ezek a szervezetek kapcsolatban voltak a munkásmozgalmakkal, és erősen hangsúlyozták a fizikai munkások továbbképzésének a szükségességét. Azoknak a munkásoknak a képzését támogatták, akik történelmileg mindig is hátrányban voltak a vállalatokon belül a képzési lehetőségeket illetően. Dániában egy 1989-es törvény, amely a felnőtt oktatás anyagi támogatásáról szólt, biztosította az első projekteknek az anyagi háttérét. Az anyagi források között jelentős szerepe volt még a munkahelyteremtést támogató állami pénzügyi támogatásnak is. Nagyon lényeges pontja a folyamatnak, hogy a munkaadók érdekeltsége kifejeződött dolgozóik képzettségének növelésében, mégpedig a gyorsan változó piaci viszonyok igényeinek megfelelően. Ez az érdek, ez az igény találkozott a dolgozók képviselőinek és szervezeteinek igényeivel is, amely igény arra irányult, hogy a dolgozók munka és életkörülményei minél magasabb szintet érjenek el, részben alapképzettségüknek és szakmai képzettségüknek a magasabb szintre emelésével. Ennek a két igénynek a találkozása, egybeesése támogatólag hatott a továbbképzéssel kapcsolatos igények kielégítésére. A képzési helyettesítés elvének jelentőségét igazándiból az adta Dániában, hogy a munkanélkülieknek egy jelentős része valódi foglalkoztatáshoz jutott a program befejezése után.

Az alacsony munkanélküliségi ráta valamelyest változást hozott a vállalatok motivációjában, a tekintetben, hogy részt vegyenek-e a képzési helyettesítési projektben. Több projekt esetében a munkaerőt toborzó politika elvét úgy említik meg, mint amely egy jelentős motivációs erőt képez arra, hogy a vállalat részt vegyen a képzési helyettesítés elve alkalmazásában, amely elv egy elemét képezi a foglalkoztatottak továbbképzésének. A képzett munkaerő iránti igény a képzési helyettesítés által elérendő haszonnak az újraértékeléséhez vezetett. Ezzel kapcsolatban olyan vélemények fogalmazódtak meg, miszerint, továbbra is nagyra értékelik a dolgozóknak az információs és kommunikációs képességekben és kommunikációban elérendő továbbképzését, ugyanakkor a legfontosabb értéknek azt tekintik, hogy a helyi kooperáció keretében jól, kellően motivált új munkaerőt találjanak és képezzenek a vállalat számára.

A kezdetek során a foglalkoztatottak és a helyettesítők közötti arány kb. négy az egyhez volt, ami azt jelenti, hogy egy helyettesítő dolgozó átlagosan öt különböző feladatot látott el, általában ugyanannál a vállalatnál. Ez által a helyettesítés egy hosszabb időre terjedt ki, amely különböző felmérések szerint nagyon fontos részét képezte a foglalkoztatási lehetőségeknek. A képzési helyettesítés elve alkalmazásának csúcspontján 1996-ban 36.000 résztvevője volt, amely megközelítőleg 1,25 %-át tette ki a munkaerőnek. 1996 és 1999 között több mint 150.000 dán vett részt a képzési helyettesítési programban és kb. 22.500 munkanélküli dán jutott álláshoz e program keretében, amely egy kicsit több mint a dán munkaerő 0,75 %-a. Az adatok természetesen óvatosan kezelendők, hiszen nem tudhatjuk biztosan, hogy a munkanélküliek nem kaptak volna vajon állást mindenféleképpen, illetve, hogy a program keretében ajánlott állásokat nem töltötték volna be a vállalaton belüli szokásos és szükséges munkaerő áramlás keretében.

Feltehető a kérdés, hogy milyen típusú vállalatok és gazdasági ágazatok használják a munkahelyi helyettesítés elvét? Erre a kérdésre sajnos nagyon nehéz válaszolni. Annyit tudhatunk, hogy a résztvevő vállalatoknak a száma csökkenő tendenciát mutat, és egyébként sem nevezhető túlságosan soknak. Például még 1996-ban 429 magán vállalat vett részt a programban, addig 1999-ben már csak 160. Az állami szférából 1996-ban 223 vállalat, 1999-ben viszont már 246 vállalat vett részt a programban. A statisztikákból azt is tudhatjuk, hogy általában közepes, illetve nagyobb méretű vállalatokról van szó, amelyek átlagosan 100 főt foglalkoztatnak a magánszférában. Az állami vállalatokra vonatkozóan bizonytalan a dán statisztikai forrás.

A következőben röviden áttekintjük a képzési helyettesítés elve alkalmazásának tapasztalatait az EU országokban. Elmondhatjuk, hogy ezekben az országokban a tapasztalat nem sokban különbözik a dán tapasztalatoktól.

Melyek a legfontosabb jellemzők, amelyek kedveznek a munkahely rotáció alkalmazásának?

- Az első legfontosabb jellemző a magas és stabil munkanélküliségi ráta jelenléte
- Növekvő igény mutatkozik mind a foglalkoztatottak, mind pedig a munkanélküliek újra kvalifikálására
- A munkaerőpiac olyan gyors ütemben változik a technológiai fejlődés és a globalizáció hatására, hogy pld. az Európai Bizottság 95-ös jelentése szerint 2005-re az összes alkalmazott technológiáknak a 80 %-a új technológia lesz, ugyanakkor az összes oktatásnak a 80 %-a öregnek, elavultnak lesz mondható; mindezek a képzettségekben tapasztalható szakadékokhoz vezetnek és erőteljesen fenyegetik az európai országoknak a versenyképességét.
- A két-fokozatú munkaerőpiac, ahol is a hagyományos technológiával és a képzetlen munkaerő nagy tömegével rendelkező vállalatok számára eleve lehetetlen és kizárt, hogy részt vegyenek a modern technológiával működő ágazatok gyors fejlődésében.
- Az ágazati izoláltság, ami az együttműködés és a dialógus hiányát jelenti különböző politikák és szervezetek között, annak érdekében, hogy közös megközelítést keressenek a problémák megoldására.
- Az Európai Unió szintjén az alapvető gazdasági helyzet kedvezett egy olyan munkaerőpiaci eszköz bevezetésének, mint a munkaerő helyettesítés. A koncepció nagyon egyszerű, és megoldást kínál több problémára egyazon időben. Ugyanakkor elmondható, hogy nem alakult ki egy hivatalos keret ennek a programnak a bevezetésére. A 90-es évek második felében majdnem mindegyik tagállam EU-s támogatást kapott a képzési helyettesítési projekt támogatására. Ugyanakkor el kell mondanunk, hogy az EU politikai környezete az elmúlt években radikális változásokon ment keresztül. Az Amszterdami Szerződés és a Luxemburgi csúcs a munkaerőpiac és a foglalkoztatás politikát közös napirendre tűzte, a négy úgynevezett pillérrel és az irányelvekkel, mint a legfontosabb konkrét eszközökkel egyetemben. Felmerült, hogy a nemzeti

akcióterveket értékelni és ellenőrizni kell. A tagállamok folyamatosan értékelik saját tevékenységüket, ugyanakkor az európai közösség is értékeli és ellenőrzi erőfeszítéseiket. Az 1997-ben, Koppenhágában tartott képzési helyettesítési konferencián, amelyet az Európai Bizottság és a Dán Munkaügyi Minisztérium szervezett, a képzési helyettesítést úgy értékelték, mint amely a „négy pillér” közül legalább hárommal foglalkozik, nevezetesen az adaptivitással, a foglalkoztathatósággal és az egyenlő esélyekkel.

- Összességében elmondhatjuk, hogy az EU minden országában növekedett az érdeklődés és a figyelem a képzési helyettesítés elv érvényesítése iránt, mint egy olyan eszköz iránt, amely jelentős szerepet tölthet be a munkaerőpiaci problémák kezelésében. Egy korábbi brit foglalkoztatási miniszter, pl. a képzési helyettesítési elvet úgy értelmezte, mint amelyik nagyon jó területe az innovációnak és a jó gyakorlatok alkalmazásának, és kombinálható a brit, úgynevezett „New Deal”, (új út) módszerrel is. Értelmezése szerint a képzési helyettesítés elve alkalmazásával nem kettő, hanem három szereplő lehet a nyertes, mégpedig a munkaadó, a munkavállaló, és a munkanélküli is. Ki kell hangsúlyozni ugyanakkor, hogy noha a koncepció egyszerűsége és pozitív politikai környezete illetve fogadtatása arra enged következtetni, hogy a képzési helyettesítés elvét egyformán kezelik az egyes országokban, a valóság az, hogy ezek a konkrét projektek nem nagyon hasonlítanak egymásra. (Ezt majd a későbbiekben fogjuk látni).

Minden esetről elmondható, hogy a projekteknek a bevezetése és kivitelezése tulajdonképpen a nulláról indult, a semmiben kezdődött. A projektek erősen függtek az EU pénzügyi alapoktól, azok támogatásától, azonban a munkának, a fejlesztő munkának a legnehezebb részét a helyi, a regionális platformoknak a kialakítása képezte. Ezek a politikai platformok, politikai programok rendkívül fontosak voltak a képzési helyettesítés elve gyakorlati alkalmazásának a megvalósításában. Az egyik legnehezebb és legfontosabb feladat a projekt menedzserek képzésének a támogatása volt. A projekt menedzszernek kulcsszerepe van az egész folyamatban. Ugyanis nem létezik olyan infrastruktúra, amelyik a képzési helyettesítési projekt által megkövetelt tervezést és elemzést biztosítja. Az a fajta munka, amelyik egy időben követeli meg a vállalatban belül a kompetencia-fejlesztést – mármint a dolgozók kompetencia fejlesztését – ugyanakkor azzal egy időben követeli a munkanélküliek számára azt a fajta képzést, amelyik a munkanélkülit állásba juttatja. Ez az összetett követelményrendszer, egy hatalmas kerek asztalt kíván minden érdekelt partnernek a részvételével. Ugyanakkor ez a fajta komplex feladat minden partnertől megköveteli a hagyományos attitűdöknek és szabályokhoz való szokásoknak a megváltoztatását. Tehát ez a fajta komplex feladat másfajta hozzáállást és másfajta szokásokat követel minden résztvevőtől. A régi szokások és beidegződések ehhez a munkához nem megfelelőek. Pld. A munkaügyi központok meg kell, hogy engedjék a vállalatoknak, hogy azok a korábbinál jóval jelentősebb szerepet töltsenek be a látogatási folyamatban, a képzésben és a helyettesítésben. A vállalatok ugyanakkor pozitív attitűdöket kell, hogy kialakítsanak a hosszú távú tartós munkanélküliekkel szemben, és biztosítaniuk kell egy pozitív integrációs, befogadó helyzetet a

munkahelyen, például mentorok segítségével. Más szóval a vállalatoknak segíteniük kell a munkanélküliek beilleszkedését a munkahelyre. A munkavállalóknak garanciákra van szükségük azt illetően, hogy a helyettesítők nem veszik el végül is az ő munkahelyeiket. A szakszervezeteket pedig meg kell győzni arról, hogy a munkahelyi helyettesítés az nem egyszerűen egy másik kifejezés az olcsó munkaerőre vonatkozóan. Az oktatási terveknek és a képesítésekre vonatkozó elemzéseknek biztosítaniuk kell, hogy a vállalat által felajánlott továbbképzés illeszkedni fog a vállalat üzleti stratégiájához. Ez gyakran megköveteli, hogy a szakképzést nyújtók készek legyenek, és képesek legyenek tanfolyamaikat a megkövetelt kvalifikációkhoz igazítani. Néhány tagországban a képzés igen nagymértékben múlik a szociális partnereken, míg más országokban a szociális partnerek szinte nincsenek is jelen. Elmondhatjuk, hogy Dániához képest a többi EU-s államban a képzési helyettesítési projektek, illetve az azokban résztvevők száma nem túlságosan kiemelkedő a dán számokhoz képest. Nincs lényeges kapcsolat a képzési helyettesítési projektek száma és a projektekre irányuló politikai figyelem mértéke között. Például Portugáliában, ahol a képzési helyettesítési projektek száma relatív magasnak mondható, érdemes megjegyezni, hogy az első ezzel kapcsolatos törvénykezést csak 1999-ben fogadták csak el.

Jelentős különbségek tapasztalhatók az egyes EU országok között a tekintetben, hogy milyen méretű vállalatnál vezették be a képzési helyettesítést. Az EU országok többségében, különösen Németországban, Portugáliában, Skóciában, Angliában és Olaszországban, Finnországban és Görögországban főleg nagyon kis vállalatoknál alkalmazták ezt a módszert. Ezzel szemben főleg nagyvállalatoknál alkalmazták Dániában, Ausztriában és Franciaországban. Jelentős különbségek mutatkoznak a tekintetben is, hogy hány alkalmazott és hány helyettesítő vett részt a programban. A statisztikai adatokról fontos megjegyezni, hogy az elérhető hivatalos statisztikák nem teljesen pontosak, ugyanis ezek a statisztikák csak azokról az országokról és esetekről adnak információt, amelyek az Európai Munkahelyi Helyettesítés hálózatnak a tagjai voltak. Ugyanakkor nincs hozzáférés azokhoz az esetekhez, pld. Svédországban, Németországban, Angliában és Franciaországban, ahol alkalmazták ugyan a munkahelyi helyettesítés módszerét, azonban ezek az országok nem voltak tagjai a hálózatnak. Más szavakkal, az utóbb említett országokban olyan programokra is sor került, olyan munkahelyi helyettesítések és is végbementek, amely programok a hálózaton kívül voltak, tehát nem voltak tagjai a hálózatnak.

Érdekes adatokkal szolgált egy Németországban készített felmérés, amely rávilágít a német és a dán példák közötti különbségre. Amíg például Németországban átlagosan 2,8 fő volt a képzési helyettesítést alkalmazó vállalatok átlagos létszáma, addig Dániában ez a szám 100 fő. Ez azzal magyarázható, hogy Németországban sokkal kisebb vállalatok alkalmazták a munkahelyi helyettesítés elvét. A felmérés szerint Németországban a projektben résztvevő vállalatok kb. 45 %-a kevesebb, mint 50 főt alkalmazott. Egy másik szempont a képzett munkásoknak, a képzett alkalmazottaknak az aránya. Németországban 77 %-ot tett ki a képzett dolgozók aránya a programban,

míg Dániában csak 50 %-ot. Ugyanígy a képzetlen munkások száma Németországban csupán 8 % volt, ezzel szemben Dániában 40 % volt az arányuk. Míg Németországban a továbbképzés az esetek majdnem 90 %-ában egyéni képzést jelentett, addig ez Dániában főleg csoportos képzést jelent. Különbségek mutatkoztak a díjazás tekintetében is. Míg Németországban a helyettesítők többsége csupán a munkanélküli segélyével, vagy szociális juttatásával megegyező összegű fizetséget kapott, addig Dániában a többség normál fizetésben részesült. Kivételt csupán a közsférában dolgozó helyettesítőknek egy kis csoportja alkotott. Az állásokat a munkaügyi központokból lehetett helyettesíteni, azonban 1998-ban a helyettesítendő állásoknak csupán a 17 %-ára volt megoldott a helyettesítés. A helyettesítéseknek a többségét, 83 %-át a magánszektorban alkalmazták. Míg Németországban a munkahelyi helyettesítésnek a finanszírozását különböző források ötvözetével oldották meg, amely között szerepelt regionális és országos munkaerő piaci programok, illetve európai szociális alap pénzügyi támogatása, addig Dániában szigorúan csak országos és regionális munkaerő piaci források képezték a pénzügyi háttérrel. Németországban a projekt menedzsment költsége majdnem 24 %-át tette ki a munkahelyi helyettesítés projekt teljes költségének, amely részben tulajdonképpen egy beruházásnak tekinthető. A szükséges tudás kiépítését szolgálják, azonban főleg az ellenőrzésben, az értékelésben és a megvalósítás folyamatába történő beruházásnak tekinthető, és különösen a kis- és középvállalatok esetében. A német és dán tapasztalatok összevetése azt mutatja, hogy jelentős különbségek vannak a képzési helyettesítés elvének a helyettesítés megvalósításában, különösen a kis- és középvállalatok esetében. Dániában különösen a közepméretű vállalatok, a munkahelyi helyettesítést csoportos személyzetfejlesztésre használják, mint a munkaerő utánpótlási politikának a részét. Ezzel szemben Németországban, főleg kisvállalatoknál alkalmazzák, mégpedig oly módon, hogy az egyéneket támogatják annak érdekében, hogy megszerezzék a szükséges képezéseket és új jártasságukat. A németországi fejlesztések ily módon lehetőséget adnak Dániának arra, hogy tanulmányozzák a munkahelyi helyettesítés gyakorlatát a mikro vállalatoknál. Noha „Dánia találta fel” a munkahelyi helyettesítés modelljét, mégis most ők is meríthetnek, és hasznot húzhatnak a német tapasztalatokból. Ugyanakkor igen fontos megjegyezni, hogy a munkahelyi helyettesítés csupán egy eszköz, amelyik lehetőséget ad olyan mozgalmak és kampányok kezelésére, mint például a kis- és középvállalatoknál a kompetenciafejlesztés, vagy pedig olyan szorító problémáknak a megoldása és kezelése, mint az élethosszig tartó tanulás, vagy pedig a befogadó munkaerőpiac fejlesztése, kialakítása.

A munkahelyi helyettesítés modelljei:

Mint már említettük, a munkahelyi helyettesítés modelljei különböző variációkat alkotnak az alkalmazó vállalat típusa és mérete, valamint a továbbképzés jellege, illetve a képzési célcsoportok szerint, akiket helyettesíteni kell. Ha áttekintjük az Európai Unió Munkahelyi Helyettesítés Hálózatának a programját, elmondhatjuk, hogy a fejlesztés a különböző régiókban inkább gyakorlati, mint elméleti lapokon történt.

A folyamat a következőképpen zajlott: A partner szervezet elkötelezte magát a tekintetben, hogy eltervez és elkezd egy munkahelyi helyettesítés projektet, amely általában EU-s támogatáson nyugodott. Kialakítottak, kifejlesztettek egy helyi partneri kapcsolatot, legalábbis a kötelezettségvállalás szintjén. Számításba vették a helyi vagy országos társfinanszírozás lehetőségét. Megvitták a vállalatok és az ágazatok különböző szóba jöhető típusait. Annak ellenére, hogy nem létezett nemzetek közötti átfogó szakmai terv arra vonatkozóan, hogy hogyan kell az egyes ágazatokban a munkahelyi helyettesítést bevezetni és értékelni, a valóságban mégis az történt, hogy a nemzetek közötti kapcsolatok keretében a tudás és a tapasztalatok segítették a helyi partnereket abban, hogy megtalálják és biztosítsák a projekt menedzsmentnek a megfelelő minőségét.

A fent vázolt komplexitás azt jelenti, hogy a partnerszervezetnek kiemelkedő szerepe van a folyamatban. A partnerszervezettől elvárják, hogy törvényes keretek között az Európai Szociális Alap irányelveinek, valamint a regionális munkaerő piaci gyakorlatnak és stratégiának megfelelően, annak elkötelezve működjön. A partnerszervezet gyakorta egy olyan intézmény, amely elemzi a képzési szükségleteket és maga is biztosít továbbképzést. Ez a szervezet széleskörű nemzetközi tapasztalatokkal, és gyakorta nemzetek fölötti részleggel is rendelkezik. A képzési helyettesítési projektben elért sikerek nyomán a partnerintézmények több esetben határozzák el, hogy képzési helyettesítési osztályt hoznak létre saját szervezetükben. Más esetekben a tapasztalatok azt mutatják, hogy nagyon nehéz megvalósítani a képzési helyettesítést a szervezeten belül, hogyha az túl bonyolult, és hogyha az eredményét csak hosszú távon lehet érzékelni. A szervezeten belüli elkötelezett egyénekre való támaszkodás egy rövid távú stratégiát jelent, minden esetre ez lehet az alapja a későbbi nemzetközi, illetve regionális hálózatok kialakításának.

Az előbb vázolt háttér szükséges annak megértéséhez, hogy Európában a képzési helyettesítés fejlesztése miért nem ábrázolható csupán olyan általános szükségletekkel, mint az élethosszig tartó tanulás, illetve a munkanélküliek számára reális álláslehetőségek biztosítása. Tehát ez a vázolt háttér azért szükséges, hogy megértsük, hogy a képzési helyettesítés elve európai gyakorlata miatt nem írható le pusztán az élethosszig tartó tanulás, illetve a munkanélküliek számára megfelelő reális álláslehetőségek biztosítása elv követésével, illetve alkalmazásával. A program, illetve annak sikere ugyancsak szorosan kapcsolódik olyan erős partnerek jelenlétéhez, akik képesek arra, hogy párbeszédet és együttműködést teremtsenek a helyi, és az országos partnerek között a politika és a közigazgatás különböző területéről, a szociális partnerekkel, a munkaerő piaci szervezetekkel, a különböző üzleti, gazdasági szervezetekkel, oktatási és képzési szervezetekkel, a munkaadók és a munkavállalók érdekképviselőivel, kutatóintézetekkel s egyéb intézményekkel.

Az alábbiakban néhány példán keresztül illusztráljuk a képzési helyettesítés elv megvalósulását.

Dél-Angliában a képzési helyettesítés elvét a turizmus és a vendéglátás szektorban vezették be, amely a leggyorsabban növekvő szektor Nagy-Britanniában, ugyanakkor igen rossz az imázsa. Ebben a szektorban az imázs problémák az alacsony képzettségen és a rosszul fizetett állásokon alapulnak, ugyanakkor a továbbképzés és az új kvalifikációknak a szükségessége úgy jelennek meg, mint amelyek rendkívül fontos tényezői lehetnek a problémák megoldásának. A képzési helyettesítés elvét több, kisebb szállodában tesztelték, ugyanakkor az igazi áttörést az úgynevezett új gazdaságpolitikával, a New Deal programmal való szövetség képezte. Napjainkban a képzési helyettesítés elve régióról régióra terjed, mégpedig egy úgynevezett „sejtszerkezet” felállításával, ahol is helyi irányító testületek működnek, akiknek a tevékenységét egy partnerintézmény, a Milton Keynes College támogatja.

Franciaországban a képzési helyettesítés elvét egy egész szektorban, az autókerekedelem és -javítás szektorban próbálták ki. A kezdeményező az úgynevezett ANFA ágazati szervezet volt, amelyik együtt dolgozott az oktatási forrásokkal, és a képzést nyújtó intézményekkel. Ezt a szektort alapvetően nagyon kis vállalatok képezik, amelyek egyfelől szembesülnek az új képességek iránti növekvő igényekkel, másfelől viszont problémát jelent számukra, hogyha munkavállalóikat időszakosan képzésbe kell elengedni. Ezzel az ágazattal párhuzamosan egy másik stratégiát is kifejlesztettek Franciaországban a képzési helyettesítés bevezetésére, mégpedig az E21 vállalat, Lilleben. Új projektmenedzserek kiválasztásával és képzésével, akik majd képesek lesznek helyi partnerkapcsolatokat kiépíteni, a képzési helyettesítés elvét tervezésére és kipróbálására különböző régiókban kipróbálni.

Németországban a képzési helyettesítés elve alkalmazása 1998-ban és 1999-ben igen magas fokot ért el. Több mint 35 projektet indítottak. A projektek többségében mikro-vállalatokat, 50 főnél kevesebb alkalmazó vállalatokat céloztak meg. Berlinben a képzési helyettesítés elv bevezetésével kézműipari vállalatokat próbáltak megmenteni, mégpedig attól, hogy megszűnjenek és felszámolódjanak, hogyha az idős tulajdonos nyugdíjba megy. Itt tulajdonképpen a generációs váltásnak a problémáját próbálták megoldani a képzési helyettesítés elve alkalmazásával. 1998-ban a képzési helyettesítési szervezetek és támogatóik egy szövetséget hoztak létre, s ez a szövetség igen keményen dolgozott annak érdekében, hogy fejlesszék képzési helyettesítés elve törvényes kereteit.

Több régióban a képzési helyettesítés elvét annak érdekében használták és vezették be, hogy a hátrányos csoportokat vissza tudják vezetni a munkaerő piacra. Írországban egy tesz projekt keretében nőket képeztek annak érdekében, hogy mint helyettesítők visszatérhessenek a munkaerőpiacra. Skóciában a képzési helyettesítés elvét azért alkalmazták, hogy letörjék, visszaszorítsák a munkaerőpiacon a társadalmi kirekesztést. Koppenhágában 1998-ban a helyettesítőknek közel $\frac{1}{4}$ -e emigráns, vagyis bevándorló volt. Dél-Angliában bizonyos területeken azon helyettesítőknek az aránya, aki korábban bűnöző volt, elérte a 70 %-ot is. Portugáliában a képzési helyettesítés elvével próbálták ösztönözni a korábban elvándorlókat arra, hogy térjenek vissza Portugáliába

és lépjenek be a munkaerőpiacra. Szicíliában női munkanélküliek kaptak támogatást annak érdekében, hogy helyettesítők lehessenek. Nagyon lényeges megjegyezni, hogy minden esetben a vállalatoknak azon szükséglete képezte a folyamat kiinduló pontját, amely alapján a saját dolgozóikat akarták képezni, illetve magasabb képzettségi szintre juttatni. Azon elv, miszerint a munkanélkülieket képezni kell, és helyettesíteniük kell a munkavállalókat valóságos álláshelyeken, mégpedig a munkaerőforrás határozott szükségletének megfelelően, ez képezi az alapját egy 70-75%-os foglalkoztatási ráta elérésének.

Szinte valamennyi képzési helyettesítési projektnek van egy olyan eleme, amely arról szól, hogy megvizsgálják a létező kínálatot, és hozzá igazítják az oktatási és képzési programokhoz. Ez a tevékenység egy igen jelentős elemét képezi a helyettesítésnek.

Néhány példa erre vonatkozóan:

- Pld. egyéni vagy kis csoportos tanfolyamoknak a szervezése, amikor az engedélyezett időben nem létezik tanfolyam.
- Igényekhez igazított tanfolyamok, mind a képzés idejében, mind tartalmában ugyanattól a vállalatától, vagy vállalatok hálózatától jelentkező csoportok számára. A fogyasztóra való odafigyelés növekszik, amikor a projektben résztvevő vállalat az aktuális és a jövőbeli képesítések szükséges összehasonlító elemzését végzi.
- Olyan képzés, amely általános vagy kulcsképeségek hiányát akarja kompenzálni, amely hiány gyakran akadályt képez annak, hogy az illető továbbképzésben vegyen részt, vagy általában véve az úgynevezett élethosszig tartó tanulásba bekapcsolódjon. Ez a fajta képzés különösen akkor jelentős, illetve, jelentősége akkor egyértelmű igazán, amikor fizikai dolgozóknak a bekapcsolódásáról van szó a képzési helyettesítésbe: tulajdonképpen ez történt Dániában 1989-től egészen napjainkig, a fizikai dolgozók számára nagyobb valószínűséggel ajánlanak oktatást és továbbképzést, mint korábban.
- Újabb példaként: a továbbképzés egyes esetekben a munkahelyi és a munkahelyen kívül szervezett tréning kombinációjaként jelenik meg.

Összességében Dániáról elmondható, hogy a képzési helyettesítés elve hozzájárult, illetve befolyásolta a szakképző iskolák és a munkaerő-piaci központok reformját oly módon, hogy a felhasználói igényeket állította a középpontba, illetve erős figyelmet fordított a felhasználói szükségletekre.

Szicíliában, Finnországban és Dél-Angliában, később pedig Alsó-Szászországban is, valamint Portugáliában a képzési helyettesítése elv a turizmus és a vendéglátás ágazatban országokon túlnyúló folyamatokat integrált a projektbe, mégpedig a következő eszközökkel: hoteltulajdonosok és a projektben résztvevők tanulmányútjának a támogatásával, közös képzési modulok fejlesztésével, a projektben résztvevő külföldi munkavállalók képzésének és munkatapasztalatának támogatásával.

Ez a folyamat a képzési helyettesítés elve két nemzetközi típusát rajzolja meg. Az első típus az „A” típus, az úgynevezett duplahurkos képzési helyettesítés, ahol is a külföldi helyettesítés lehetővé teszi a foglalkoztatottak számára, hogy helyettesítők lehessenek a vállalatnál egy másik államban, amely ugyanazt a lehetőséget biztosítja az ottani munkavállalók számára. A „B” típus a határon átnyúló képzési helyettesítés, ahol két szomszédos régió képez munkanélkülieket az egyik régióból, hogy helyettesítők lehessenek a másik régióban, mialatt a munkavállalók számára oktatást és továbbképzést nyújtanak.

Két konkrét példa, amely rövidtávon valószínűsíthető. Az egyik Koppenhága és Malmö között a kiskereskedelmi szektorban, a másik pedig Nyugat-Flandria és Észak-Franciaország között sejtethető, utóbbiban a textiliparban. Mind a két esetben az indítékot a képzett munkaerő iránti ágazati igény, illetve a regionális és ágazati munkanélküliség szintjében mutatkozó különbségek képezték. A fenti példák mutatják a képzési helyettesítés eszközének a magas fokú rugalmasságát, és az igen változatos tartalmakat, amiben a képzési helyettesítés fejlődött. A fenti példák arra is rávilágítanak, hogy a képzési helyettesítés nem egy önmagában való cél, hanem egy olyan eszköz, amely segít más célkitűzéseknek az elérésében. Pld. a továbbképzés növelésében, vagy pedig hátrányos helyzetű csoportoknak a munkához juttatásában.

A jövőre vonatkozó perspektívák:

a.) **Fő erősségek és gyengeségek:** A képzési helyettesítés elve fő erősségei és gyengeségei azonosak, megegyeznek. A képzési helyettesítés legalább három politikai területtel és főbb ágazattal, szektorral foglalkozik egyidejűleg. Ezek a következők: vállalatfejlesztés, foglalkoztatási stratégiák, és az élethosszig tartó tanulás. Ebben az értelemben a képzési helyettesítés egy katalizátor, amely fejleszti és támogatja a munkaerőpiacnak az új „holisztikus” stratégiáit, mint például a helyi és a regionális hálózatokat, amelyek minden partnert felölelnek, vagy pedig a vállalatok munkaerő toborzó politikáját, ami azt jelenti, hogy szoros együttműködésre van szükség a munkaerőpiaci szervezetekkel és mentorokkal annak érdekében, hogy a helyettesítőket és az új belépőket integrálni lehessen a rendszerbe. Itt kell megemlíteni a vállalat humán erőforrás fejlesztési stratégiáit is, vagyis a képesítési profilokat, az oktatási tervet és a konkrét igényekhez igazított képzést. Ugyancsak itt említendő a közös akciók, nevezetesen a kirekesztés elleni munkaerőpiac, az élethosszig tartó tanulás, illetve a regionális foglalkoztatási szerződések, stb. Másik oldalról nézve ez (a fent vázoltak) az, amely a látszólag egyszerű koncepciót nagyon komplikálttá, bonyolulttá teszi.

Felmerül a kérdés: ki fizeti a képzési helyettesítést, és hogyan lehet a képzési helyettesítés sikerét értékelni. A munkaerő piaci politikában egy tendencia arra irányul, hogy csak a foglalkoztatási rátát, a projekt foglalkoztatási rátáját kell értékelni, amennyiben a munkaerő-piaci hatóságok fizetik magát a munkaerő helyettesítési projektet. A hatékonyságnak és a versenyképességnek a növekedése így csak egy másodlagos cél lenne, és a helyi munkaerő-piaci szervezetek innovációja még egy fenyegetést is

jelenthetne a foglalkoztatási központokra nézve, mivel az egy kihívást jelentene a mindennapi beidegződésekkel, a napi rutinnal és gyakorlatokkal szemben. Más szavakkal, az innovációs fejlesztés a rendszerben megkérdőjelezné az addigi mindennapi rutint és gyakorlatot. Amennyiben a vállalatok fizetik a foglalkoztatottakat, illetve részben a helyettesítőket, ez esetben a vállalatok igényt formálnának egy meghatározó befolyásoló szerepre, nemcsak a képzés tartalmát illetően, de a helyettesítők toborzását illetően is, amely már jelentős problémákat okozhat a foglalkoztatási központokkal való kapcsolatot illetően. Mindez egy olyan paradoxonhoz vezet, ami abból áll, hogy a vállalatfejlesztés, a foglalkoztatás és a képzés tekintetében mutatkozó előny, illetve haszon túl alacsony a ráfordított időhöz, és a megkövetelt változásokhoz képest, ebből kifolyólag pedig „senki nem akarja gondozni a gyermeket”, vagyis a projektet. Ez annyit jelent, hogy noha a törvényes jogi keretekben szükség van változásokra a képzési helyettesítés elve támogatása érdekében, azonban ez önmagában nem elégséges. A kulcsszereplőknek a bevonása alapvető fontosságú a képzési helyettesítés áramoltatásában, életben tartásában. Olyan értelemben, hogy olyan szereplőkre van szükség, akik a szokásos eszközrendszerüknek egy részeként kezelik a munkahelyi helyettesítést. Ilyen intézmények például a munkaadói szervezetek, munkaszövetségek és kamarák, oktatási és képzési intézmények, minisztériumok, irányító testületek és a munkaügyi szervezet. A kulcsszereplőknek a bevonása néhány helyen megtörtént helyi, regionális és ágazati szinten, de átfogó cselekvésre még nem került sor.

b.) **Közös kampányok:** A képzési helyettesítésre nem tekinthetünk oly módon, hogy izoláljuk azt az európai munkaerő piacon tapasztalható néhány tendenciától. A következőkben megpróbáljuk bemutatni a képzési helyettesítést és az európai munkaerőpiacot összefűző néhány általános jellemzőt és tendenciát.

- 1.) *A kétfokozatú, kétsebességű munkaerőpiac és a képzettségi szakadék:* A képzési helyettesítés egyik legfőbb célkitűzése az európai munkaerő képzettségi szintje emelésének a támogatása. Mivel a képzési helyettesítés elve a munkaerőpiacon a rotáció, tehát a helyettesítés, a csere, a forgatás elvén nyugszik, ezért ez az elv tulajdonképpen rávilágít annak lehetőségére, hogy a munkanélküli a szükséges és megkövetelt a munkahelyen. Mindazonáltal a képzési helyettesítést nem kellene, illetve nem lehet a foglalkoztatáspolitikára, mint olyanra egyszerűsíteni, mivel azon az alapon nyugszik, hogy a folyamatnak a motorját az új kompetenciák, illetve a vállalaton belül a dolgozók képzettségének javítására irányuló igény képezi.
- 2.) *Az úgynevezett befogadó munkaerőpiac:* Rengeteg akadály, például attitűdök valamint a jártasságok, a képzettségek növelésének követelménye található a gyorsan fejlődő munkaerőpiacon, amely tulajdonképpen megnehezíti a tartós munkanélkülieknek és más hátrányos helyzetű csoportoknak a befogadását a munkaerőpiacra. Nem lehet ugyan könnyen észrevenni, de a képzési helyettesítés egyike azon munkaerő-piaci eszközöknek, amelyek a célcsoportok számára a reális álláslehetőség perspektíváját nyújtják. Ez megköveteli, hogy olyan szerződéseket, megállapodásokat, egyezségeket

kössenek, amely rögzíti a helyettesítőknak a képesítési szintjét. Az ilyen egyezségeket gondos tervezéssel, megfelelő és igényre szabott előzetes képzéssel és mentorok alkalmazásával lehet elérni. A „dominó-tervek” is fontosak, ami azt jelenti, hogy a képzési helyettesítés összekapcsolódik a munkahelyen egy belső helyettesítéssel, és ez próbálja biztosítani, hogy a helyettesítő megfeleljen az adott munkafeladatban, illetve, hogy a helyettesítő alkalmas legyen az illető munkafeladat ellátására.

3.) Területi és regionális fejlesztési megközelítések: Hollandiában és Skóciában is látható, hogy a képzési helyettesítés úgyis használatos, mint a regionális és helyi fejlesztési stratégiáknak a része. A jobbtudás egy meglehetősen rugalmas eszközzé fejlődött, amely igen sokfajta feltételhez illeszthető, alkalmazható. A felhasznált irodalom utalása szerint várható volt, hogy a közlejövőben a képzési helyettesítést tesztelni fogják több helyen, így például Szicíliában az összes gazdasági szektorban, valamint, Franciaországban, az autókerekelemben és autójavításban. A tesztelési eredményektől várták a képzési helyettesítésben rejlő valódi lehetőségeknek a megmutatkozását.

4.) A munkahelyi elégedettség és a fejlesztő munka javulásának elősegítése: Egyes nemzetközi felmérések szerint a munkavállalók többsége az Európai vállalatokban nem különösebben foglalkozik azzal, hogy a vállalat, amelyben dolgozik, milyen helyet foglal el a munkaerőpiacon. Ezek az emberek nem tartják jelentősnek saját felelősségüket a vállalati eredmények elérésében, és állítólag csak minden ötödik dolgozó büszke a munkahelyére. Ezek az adatok sokféleképpen magyarázhatók és értelmezhetők. A munkavállalók felelősségérzete nagyon szoros kapcsolatban áll azzal, hogy ők maguk milyen hatást tudnak gyakorolni a saját munkahelyzetükre, a saját munkakörükre, s azzal is, hogy milyen lehetőségük van a napi munkájuk tartalmának a fejlesztését illetően, illetve, hogy milyen mértékben fejleszthetik saját magukat, mint személyiségeket. Jó példa volt erre Skandinávia, ahol is a szakszervezetek maguk mögött hagyták hagyományos régi szerepüket, amivel csak a bérek és a munkaidő kérdésében próbáltak harcolni és helyzetüket javítani.

Következtetések:

Ha áttekintjük hogy milyen országokban, milyen ágazatokban alkalmazták legnagyobb mértékben a képzési helyettesítés elvét Európában 1996 és 1999 között, akkor a következő főbb megállapításokat tehetjük.

A legtöbb projektet ipari termelő vállalatoknál valósították meg, a turizmus foglalta el a második helyet. A jobbtudást mindenfajta méretű vállalatnál és szervezetnél alkalmazták. A legtöbb országban a munkahelyi helyettesítést kis vállalatoknál vezették be. Azonban Ausztriában, Dániában, Franciaországban és Svédországban, mint már korábban utaltunk rá, nagyobb vállalatoknál is életbe léptették. Dániában az állami szektor is alkalmazta a képzési helyettesítést, nemcsak a magánszektor. A jobbtudás igen jó eszköznek mutatkozott az emberek foglalkoztatásában. A képzési helyettesítés nagyon

jó megoldásnak bizonyult a kisvállalatok esetében a képzési szükségletek kielégítésére, minthogy a kisvállalatoknak általában nincsenek elégséges forrásaik személyi fejlesztési tervek készítésére, habár a vállalati tudás felértékelésének igénye, valamint a toborzási szükségletek jelentősek náluk. Nagyobb vállalatoknál a képzési helyettesítés elve alkalmazásából fakadó haszon különbözőképpen értékelhető.

A jobbtánció alkalmazása meghatározott követelményeket támaszt egy országban a törvénykezéssel és egyéb rendszerekkel szemben. A minimális követelmények azt jelentik, hogy a munkásoknak joguk és lehetőségük van arra, hogy egy bizonyos, elfogadott időre távol legyenek a munkahelyüktől. Ugyancsak lényeges törvényileg biztosítani a továbbképzésnek a lehetőségét, valamint a munkanélküliek képzésének lehetőségét.

Az oktatási költségeknek a fedezése szintén egy húsbavágó kérdés. Ugyancsak jelentős téma a képzési helyettesítés résztvevőinek a jövedelmi helyzete, valamint az anyagi forrásoknak az eredete. Ezek is igen lényegbevágó témákat jelentenek a képzési helyettesítés fejlesztésével és terjesztésével kapcsolatosan.

A képzési helyettesítés alkalmazásának előfeltételei között szerepel a munkahely biztossága, biztonságának törvényi garantálása annak érdekében, hogy a munkavállalót ne bocsáthassák el. Ugyanígy fontos az időleges munkaszerződés, amely a munkanélküli számára egy ideiglenes státuszt biztosít a vállalaton belül. Minden vizsgált országban egy hivatalos keretrendszer található, amely lehetővé teszi a képzési helyettesítés alkalmazását, azonban csupán Portugáliában létezik törvényi háttér, különösen a vendéglátóipar területén történő alkalmazásra vonatkozóan. A jobbtáncióra vonatkozó dán törvénykezés a közelmúltban változásokon ment keresztül. Szicíliában egy törvényt vázoltak fel, Németországban pedig várakozással tekintettek a törvényi szabályozás változtatására, annak érdekében, hogy javítsák, fejlesszék a képzési helyettesítés feltételrendszerét. A megfelelő törvénykezéseket vizsgálva megállapítható, hogy azok különböző mértékben adnak teret és lehetőséget a képzési helyettesítés alkalmazásának a fejlesztésére.

A képzési helyettesítést számos országban a törvényhozói szinten, vagy irányelvek szintjén említik, például a közigazgatási cselekvési irányelvekben, a foglalkoztatásra vonatkozó nemzeti/országos akciótervekben, cselekvési tervekben, illetve az Európai Szociális Alap irányelveiben. A pénzügyi finanszírozást tekintve nem körvonalazódik egy általános európai modellt, ugyanakkor a legtöbb projektben megtalálhatók közös elemek, trendek, amelyek annak köszönhetők, hogy egybeesések voltak az úgynevezett ADAPT projekt finanszírozási periódusa, és a jobbtánciónak az elterjedése között 1996-tól 1999-ig.

A legtöbb esetben a munkanélküli a képzés idejére a normál munkanélküli járadékot kapta, a munkahelyen a helyettesítés idejére pedig fizetést. Természetesen ezek pénzügyi forrását illetően, illetve a mértékét illetően különbségek mutatkoztak.

Az EU projektek pénzügyi alapjai vagy állami pénzek fedezték a munkanélküliek képzési költségeit. Egy átlagos dolgozó általában szokásos fizetést kapott a képzése idejére, a vállalatok pedig támogatást kaphattak az államtól, vagy pedig EU pénzügyi alapokból. A képzési költségek kifizetésében különbségek mutatkoznak.

A pénzügyi problémák gyakran olyan súlyosak voltak, hogy a vállalatoknak is hozzá kellett járulniuk a költségek fedezéséhez. Sok országban az EU projekt típusú finanszírozást, illetve az EU típusú finanszírozástól való függést anomáliaként emlegették. Amennyiben a képzési helyettesítés valóban, úgymond a folyamatok fő áramába kerül, és valamely országban a foglalkoztatáspolitikai eszköztárának egy szokásos eszközévé válik, akkor nyilvánvaló, hogy a siker eléréséhez az egyik legfontosabb feltételt egy független országos finanszírozási alapnak a felállítása képezi. Ez többféle módon elérhető, például képzési alapnak a felállításával, ahogy az Portugáliában történt. Egy nyitott és megvitatható kérdés, hogy a vállalatoknak milyen mértékben kellene részt venniük saját munkásaik, úgymond jobbtörési tevékenységének a költségeiben. Portugália példája azt mutatja, hogy ha a törvényi, a törvénykezési és a gazdasági intézkedések megfelelőek is, az attitűdök és a képzési helyettesítésre vonatkozó, nem hatékony információáramlással kapcsolatos érdekeltség összességében akadályt képez a képzési helyettesítés megvalósításával szemben. Egyértelműnek látszik, hogy a képzési helyettesítésvel kapcsolatos információknak a széles körű terjesztése igen nagy jelentőséggel bír.

A képzési helyettesítés sikere szempontjából a hálózatban gondolkodás és az együttműködés minden szinten nélkülözhetlenné vált. Például a Német Országos Jobbtörési Szövetségnek a cselekedetei igen sokat jelentenek, és igen sokat számítanak abban, hogy a munkahelyi helyettesítés végül is kiemelt szerephez juthasson az országban. A különböző intézmények és a különböző szereplők közötti regionális és helyi partnerségnek a kiépítése ugyancsak nélkülözhetlenné vált. Néhány országban ez a cselekedeteknek, a történéseknek az új módszerévé vált, míg más országokban megalapozott gyakorlattá, mint például Dániában.

A képzési helyettesítés folyamatának szervezése, tehát ilyen projekteknek a szervezése és az adminisztrálásuk különösen körültekintő és aprólékos tervezést igényel, valamint igen szoros együttműködést minden érintett fél bevonásával. Továbbmenve, a képzési helyettesítési projekteknek már nagyon körültekintően igényre szabottnak kell lenniük annak érdekében, hogy biztosítsák a hasznot, a nyereséget és minden résztvevő egyaránt győztése lehessen a folyamatnak. Mindezek a követelmények óriási munkát jelentenek és követelnek.

A hálózat európai szintű szervezése, az együttműködés és a tapasztalatok cseréje a különböző országok között rendkívül fontos. A program támogatása azon országokban, ahol a jobbtörési elve még meglehetősen új, valamint azon országokban, ahol a képzési helyettesítésnek már szélesebb tapasztalatai halmozódtak fel és lehetőség nyílik

a jó példák kicserélésére, egyaránt fontos. A projektek nemzetközi szintű kialakítása is jelentős volt.

A különböző országokból nyert tapasztalatok alapján úgy tűnik, hogy az Európai Jobbtörációnak egy modellje van születendő félben, amely modellnek a körvonali jól láthatók, amelynek a részletei azonban megszámlálhatatlan variációt alkotnak. A képzési helyettesítést minden országban alkalmazták, ám tartalma és intenzitása a megvalósítás tekintetében igen különböző. Az egyes országok a képzési helyettesítés megvalósítását tekintve különböző fejlődési fokon tartanak. Egyes országokban ez egy rutin, más esetekben viszont a tudás, a megismerés részévé válik. Egyes országokban már a folyamatok fő áramába tartozik, és gyorsan fejlődik, például Ausztriában, Dániában, Németországban, az Egyesült Királyságban és Portugáliában. Más országokban a szabályozott és megalapozott alkalmazás megteremtésének kihívása tartósan társadalmi keretek között jelenik meg, akár az attitűdökről, vagy a szerkezeti vagy törvényi formáról van szó a finanszírozással kapcsolatosan.

Az EU-ban áttekintve a munkahelyi helyettesítés kérdését, összességében úgy foglathatunk állást, hogy a kezdemények ígéretesek, és a fejlesztések kétségtelenül pozitív irányban haladnak. Szinte kivétel nélkül elmondható, hogy azokban az országokban, ahol a képzési helyettesítést még nem alkalmazták, mint a foglalkoztatáspolitikai egyik eszközét, és nem része a törvénykezésnek, a képzési helyettesítésre vonatkozóan ezekben az országokban is már pozitív előkészületek jelei tűnnek fel az adminisztrációban. Minden bizonnyal csak idő kérdése, hogy a képzési helyettesítés itt is fontos szerephez jusson, s a középpontba kerüljön. Az attitűdöknek és az adminisztráció, a közigazgatás működési rendszere stílusának, ugyanígy a döntéshozók, a vállalatok és minden résztvevő hozzáállásának a megváltoztatása sok időt igényel.

II.

Az Európai Unió ADAPT-projektjének tapasztalatai

II.1. A program keretei

A kilencvenes évek eleji dán programok sikerén felbuzdulva több európai országban is kísérleti projektek indultak a képzés és a munkanélküliség összekapcsolódásának eme kiváló eszközt alkalmazandó. 1996-ban így az Európai Unió is felvállalta ezt a programot és a Szociális Alapon keresztül közösségi pénzeket biztosított ahhoz, hogy mindenütt megkezdhesék kísérleti projektek felépítését és működtetését. ADAPT program keretében foglalmazták meg a helyettesítésre vonatkozó projekteket támogató rendszert.³

Az ADAPT elsősorban a kis- és középvállalkozások feltételezett piaci változásokhoz alkalmazkodó technikai készségek és képességek megszerzését segítő lehetőségek feltárására és implementálására vállalkozott. Ebben a tevékenységben természetesen nem a helyettesítés rendszere az egyetlen megoldási mód, de ennek keretében kiváló alkalom adódott, hogy ez a megoldás is teret kapjon.

A programot megalapozó tanulmányok ugyanis világosan mutatták, hogy:

- „Csak a tagállamok harmadának van jól-kiépített intézményi rendszere a foglalkoztatás várható változásainak kezelésére.
- Csak hat tagállamnak van jól-kiépített szervezetrendszer a szakmai képzettség változásainak kezelésére, háromnak nincs erre intézményi struktúrája és a többieknél csak fragmentált szerveződések találhatók.
- Azok a koordinációs mechanizmusok, amelyek biztosítják a változások előrejelzésének használatát az első és a folytatólagos szakmai képzés, a szakmai tanácsadásban és a munkaerőpiaci szervezetek munkájában hasonlóan vegyes képet mutatnak státuszukat és hatékonyságukat illetően.
- Az egyes vállalatoknál szükséges képzési szükségletek meghatározására alkalmazott eszközök általában nincsenek semmilyen közvetlen kapcsolatban a makroszinten használt előrejelző megoldásokkal.”⁴

Így az ADAPT fő prioritása a kisvállalatok és az azoknál alkalmazott munkásaik szükségletei, akiknek a jövőjét veszélyeztetik a radikális gazdasági változások és ezeknek a változásoknak a sebessége. Ugyanakkor azt is látni kell, hogy a jövő szükségleteinek

³ ADAPT, , DG V. of EC

⁴ ITSW, Nijmegen and HIA, Leuven: Instruments, Tools and Policies to Anticipate of Industrial Change on Employment and Vocational Qualifications, DG V. of EC

előrejelzése valamint az innováció és az innováció menedzselése egészen közel esik egymáshoz. Ezért lehet megfogalmazni azt, hogy egy ilyen programhoz és programban szükségképpen fejleszteni kell a képzési szakemberek és szakmai minősítő szervezetek képességeit ugyanúgy, mint a vállalatok adaptációs képességét, amely képesség éppen úgy megtalálhatónak kell elennie a menedzsmentben és a munkatársak között.

A program természetesen több elemből állt, „tanuló régió”, képzési tervek készítési technikái, információs technikák kialakítása, stb. Ezek egyike volt a helyettesítési program. Ma már az ADAPT keretében több mint 4000 projekt működik szerte az Unióban.

Ami a helyettesítés rendszerét illeti, az ADAPT így céljait tekintve elsősorban a kis- és középvállalkozások képzési és helyettesítési problémáit hivatott megoldani, illetve használható és terjeszthető módszerok kialakítását segíteni. Ugyanakkor egyes területeken a nagyobb vállalkozások is részt vettek a helyi kapcsolatokban.

A továbbiakban az ADAPT helyettesítési programjának nemzeti kísérleti programjainak az eredményeit ismertetjük abból a célból, hogy majd azok tanulmányozása után megfelelő következtetéseket vonhassunk le a magunk számára. Mind a program összetettsége, mind az egyes projektek helyi sajátossága azt igényli, hogy azokat egyenként mutassuk be, a nemzeti jelentéseket rövidített formában.

A nemzeti jelentéseket hármass bontásban közöljük – a stratégiai szint jelenti a nemzeti politikák kialakításának elméleti és programatikus tevékenységeit; a szervezeti problémák mutatják, hogy milyen intézmények és hogyan kapcsolódnak egymáshoz; végül az operatív szint írja le a megvalósult projektek statisztikai és tartalmi részleteit.

II.2. Országjelentések

E jelentések 2000-ben készültek, amikor az 1994-1999 évek közötti tervezési időszak lezárultával a programoknak egyfajta elszámolására került sor. A jelentések csak az EU-jobrotation hálózatába tartozó partnerek által megvalósított projekteket tartalmazza, így nem ad képet a tagállamok összes és teljes munkahelyi helyettesítési tapasztalatairól. Néhány országban, Svédországban, Németországban, Angliában és Franciaországban olyan programok is készültek, amelyeket nem az EU-s hálózat tagjai hoztak létre.

Ausztia

Stratégiai szinten: A helyettesítés része a Szociális Alap általános rendszerének. A helyettesítés folytatólagosan fenntartja és fejleszti a munkaerőpiac és a szakképzési politika hatásosságát és hatékonyságát. Kombinálni szükséges a célcsoport-orientált politikákkal.

A terjesztés érdekében tartottak 2000-ig kettő konferenciát, adtak 50 riportot, Felső-Ausztriában elsődleges célként határozták meg.

Szervezetileg: Cég- és szektorszintű a partnerekkel való hálózatépítés a legfontosabb – menedzsment, munkaerőpiaci szervezet, szociális partnerek, képző helyek. Program-fejlesztés, konzultációs szerviz és projektmenedzsment az ÖGB és a munkáltatók helyi szervezeteivel közösen alakítottatott.

Operatív szinten: kísérleti projektek Felső és Alsó Ausztriában. Szektorálisan a papír-információs és a gondozási szektorban. Célcsoport szerint főként a női munkaerő és a tartósan munkanélküliek körében. Ennek eredményeképpen 66 üzleti és nem-kormányzati szervezet, 2677 fő képzését valósította meg 302 munkanélküli igénybevételével, 80 %-os továbbfoglalkoztatási aránnyal. Az alacsony munkanélküliségi ráta miatt nehéz helyettesítőket találni, a program sikere mégis felülmúlta a várakozásokat. A tervezett 70%-kal szemben a munkanélküliek 80%-a talált állást a program után. Vonzónak bizonyult többek között az egyéni, személyi fejlesztési szükségletek elemzése, különösen a kis- és középvállalatok részére, akik nem rendelkeznek ilyen szolgáltató egységgel.

Belgium

Stratégiai szinten: A helyettesítés rendszere a jelenlegi jogszabályi környezetben a képzőközpontok, kis- és középvállalatok, a szociális partnerek és munkaügyi hivatalok együttműködésében valósul meg. Miniszteriális szinten konferenciával, kutatással és kézikönyv kiadásával támogatják.

Szervezetileg: Az EDUCAM, a járműipari képzési alapítvány, a helyettesítést, mint a szektor-orientált továbbképzési és hatékony munkaerőfelvételi politikát használja. A Loca Labora a turisztikai ipar számára alakította a programot. A flamand szociális partnereknek az a véleménye, hogy a helyettesítés igen ígéretes eszköz az alacsonyan képzett munkakeresők bevezetésére az üzleti és ipari szervezeteknél. Különösen a flamand kormány igen elkötelezett a helyettesítés integrálására foglalkoztatási politikájába. Kempen (Kelet-Antwerpen) Stratégiai Terve külön kitér a helyi kis-és középvállalatok képzési szükségleteinek feltérképezésekor a helyettesítés eredményeire és lehetőségeire.

Operatív szinten: Mind a vallon, mind a flamand területekre kiterjedő járműipari projektben kis- és középvállalati képzések történtek, ahol 30 munkást helyettesítettek 15 munkanélkülivel. Loca Labora projektben sikerrel zárult a program, amelyet most terjesztenek ki további 12 vállalkozásra.

Dánia

Stratégiai szinten: A helyettesítés még mindig igen nehéz menedzselési feladat. A különböző törvények és rendeletek kombinálása nehéz döntéseket és elkülönült ügyintézt igényel. Külön speciális tanácsnak kell ezzel foglalkozni a kormányzatban. Hasonlóképpen változás alatt áll a felnőttképzési és továbbképzési joganyag is. Ebben prioritása lesz az

alacsony képzettségű és képzettség nélküli munkásoknak. 1999 óta a helyettesítés része a dán foglalkoztatási akció tervnek, mint releváns munkaerőpiaci eszköz.

Szervezetileg: A helyettesítés nagyon jól integrált része mind stratégiailag, mind eszköz szinten mindenfajta munkaerőpiaci szervezetnek, különösen a képzési-, a munkaügyi- és szociális partneri intézményeknek. Ugyanakkor ezen intézmények kapcsolata még igen eltérő színvonalú az egyes régiókban és szektorokban. Konzultációs támogatás majdnem mindenütt van. Ezek általában a munkaügyi szervezet részei, de van mikor a Felnőtt Képzési Alapba vannak beépítve.

Operatív szinten: 1996-ban 36.431 fő, míg 2000-ben 17.528 fő vett részt helyettesítési projektben, közbe levő időszakban erős ingadozással. A számok mögött a következő tendenciák mutathatóak ki: a nagy és közepes ipari és szolgáltató vállalkozások a leginkább érintettek; sok közigazgatási és közszolgáltatási intézmény használja ezt az eszközt és gyakran része a felnőtt szakképzés gyakorlati részének. Ritkán eszköze az egyenlő lehetőséget biztosító és a bevándorlók integrálását segítő programoknak; a kisvállalatok alig használják. Ugyancsak nincs jelen a turizmus és személyi szolgáltatás szférában, ahol pedig EU-szinten igen ajánlott. Időnként nincs megfelelő kapcsolat a vállalkozások és a tartós munkanélküliek képzési igényei között, azaz időnként kevés a képzett munkanélküli.

Finnország

Stratégiai szinten: A helyettesítés még nem ismert széles körben. A Munkaügyi Minisztérium kísérleti jelleggel indított projektet. Három különböző ún. Foglalkoztatási és fejlesztési centrum próbálta indítani a programot, de kevés sikerrel. A vállalatoknak tetszett a gondolat, de gyakorlatilag nem tettek érte semmit. Jogilag a helyettesítés nincs még megemlítve sem, politikai támogatottsága kicsi. bár helyet kapott a nemzeti akció tervben. Jogi változások azonban mindenképpen szükségesek.

Szervezetileg: Regionális és helyi szinten születtek kapcsolatok. Szükséges azonban további szereplők bevonása, különösen a nemzeti munkaügyi hivatalok és a szociális partnerek bevonása.

Operatív szinten: Az egyik fejlesztési centrum (Lahti) a turizmus és a vendéglátás területén vezette be a programot. Ennek keretében kb. 270 résztvevője volt a programnak. 18 munkanélküli, 26 hetes tanfolyam után állt be helyettesíteni összesen 260 továbbképzésen és konferenciákon résztvevő alkalmazottat. 16 helyettesítő kapott véglegesen munkát a helyettesítési periódus után. A cél a továbbiakban, hogy minél több területen alkalmazzák a helyettesítés rendszerét.

Franciaország

Stratégiai szinten: A Belügyminisztérium kabinetirodájával kiépült egy állandó kapcsolat a szakmai és az élethosszig tartó képzésért. Igen sok formális és informális találkozó volt helyi döntéshozókkal a helyettesítési projektek érdekében. Létrejött a szakmai szervezetekből és államigazgatási szervekből egy csoport, amelyik részben értékeli a helyettesítési akciókat, részben javaslatokat dolgoz ki az állam számára, hogy hogyan tudja működtetni ezt a rendszert.

Szervezetileg: A járműjavító iparban szerveződött képzési alap fejlesztett ki egy helyettesítési programot tagjai számára. A kísérleti szakasz lezárulása után az alap tanulmányának hatására az ágazat képzési és foglalkoztatási bizottsága kiterjesztette a programot az ország több régiójára. Ennek keretében rendszeres kapcsolatba vannak a politikusokkal, a szociális partnerekkel, a régiók tanácsával, képzési intézményekkel.

Operatív szinten: A helyettesítés rendszere növekvőben van az országban. Eddig 8 sikeres projekt zajlott közel ötszáz alkalmazott és kétszáz munkanélküli részvételével.

Görögország

Stratégiai szinten: A helyettesítés rendszere egyelőre nem része a politikai ágendának. Ugyanakkor széles skálán mozog a foglalkoztatást és foglalkoztathatóságot segítő programok sora, amelyek alkalmasak működtetni helyettesítési programokat önálló csomagként. Sajnos, a jogi keretek azonban még inkább akadályozzák e rendszer bevezetését. Kísérleti jelleggel ugyanakkor már a munkaügyi kormányzat foglalkozik az üggyel és komolyan veszi a kívánalmakat.

Szervezetileg: A helyettesítés koncepciójának a textil szektorban indult kis- és középvállalatok között. A programban részt vesznek kamarák, érdekképviselők, az érintett települések önkormányzatai, illetve képzési központok.

Operatív szinten: Egy kísérleti projekt született eddig Thessalonikiben, a textiliparban. Létrejött egy információs centrum, azzal a céllal, hogy segítse a kooperációt és a kísérleti projekt menedzselését. A projekt finanszírozása uniós forrásokból történik és fő célja a jogi környezet hiányainak feltérképezése.

Hollandia

Stratégiai szinten: A helyettesítés rendszere politikai szinten is magasra értékelt, mint hatékony eszköz. Ugyanakkor az alacsony munkanélküliségi ráta miatt a helyettesítés rendszere munkaerő toborzó és munkaerőpiacra való visszavezető eszközként használatos.

Szervezetileg: A helyettesítés kísérleti projektje a fém és elektromos iparban valósult meg Dél-Hollandiában a munkáltatói érdekképviseltek koordinálásával a szektor képzési és technológiai fejlesztési igényeit figyelembe véve.

Operatív szinten: A kísérleti projekt 600 alkalmazottat és 300 munkanélkülit érintett.

Írország

Stratégiai szinten: A helyettesítés rendszere egyelőre még nem része a nemzeti akciótervnek, de fontos fejlesztendő területnek nyilvánított és bekerül majd a következő négyéves szociális partnerségi megállapodásba. Jelenleg képzési, helyi közösségi foglalkoztatási programok és képzési alapok tevékenységében található meg e tevékenység, amelyeken keresztül csomag-szerű finanszírozás lehetséges. Az első kísérleti projekt egy reptéri szolgáltatónál indult, amit külső független szakértő értékelt és ez alapján informálta a kormányzati hivatalokat és az érdeklődő cégeket. A projektben sok szereplő vett részt: érdekképviseltek, képzők, munkanélküli szervezetek. Ennek nyomán sok helyi program szerveződött már. Több nagy konferencia témája volt a jobbotáció. Ezek megállapítása abban összegezhető, hogy több projektet kell indítani különböző szektorokban, a helyettesítés legyen része az országos megállapodásoknak és a nemzeti akciótervnek, az országos koordinációra jöjjön létre külön intézmény.

Szervezetileg: A helyettesítés első kísérleti projektje azonban még nem talált követőre, bár a résztvevők igen hasznosnak és követendőnek ítélték.

Operatív szinten: Az első projekt célja régen, különböző okokból a munkapiacot elhagyó nők visszavezetése volt a munka világába. A munkát egy női programokat támogató szervezet finanszírozta. 10 alkalmazott kapott képzést és 12 nő helyettesítette őket ez alatt, így szerevezve minőségi képzést maga is. A helyettesek fele már elhelyezkedett a cégnél, többek részmunkaidőben dolgoznak ugyanott, míg megint mások más cégeknél helyezkedtek el. Két esetben a helyettes még bizonytalan foglalkoztatását illetően. A munkafolyamat elemei voltak: tervekészítés, megállapodások megkötése, kérvényezések-pályázatok, támogató információk, részletes tervezés, toborzás, a helyettesítés kivitelezése, új jártasságok átadása – megszerzése, értékelés, végső projektek. A kísérleti programban résztvevő vállalat néhány „személyzetisét” mentorrá képezték át. A mentori tevékenység kulcsfontosságú volt a program sikeres alkalmazása érdekében. A munkatársak képzése 600 munkavállaló részvételével történt 10-15 napos képzés keretében műszaki és középvezetői jártasságok kialakítására. Munkanélküliek előzetes képzése előtt 400 munkanélkülit választottak ki 2-3000 munkanélküli közül, majd 4 hónapos képzés következett alapvető műszaki és társadalmi jártasságok elsajátítására a helyettesítési 6 hónap időtartamú, finanszírozás a helyi szociális szolgáltatókon keresztül

Nagy-Britannia: Anglia

Stratégiai szinten: A helyettesítési programok a kormány New Deal programjának részei, a politikusok nagyra tartják. A program sikere azon múlik, hogy a programban való részvétel megnöveli-e avagy csökkenti a továbbképzés költségeit a vállalatok számára. Jelentős ösztönző erő képvisel a helyettesítők számára, hogy díjazásuk jóval magasabb, mint az egyébként alacsonynak mondható munkanélküli segély összege.

Szervezetileg: A kísérleti projekt széles kapcsolati hálón alapul.

Operatív szinten: A turizmusban működik a kísérleti projekt. A projekt finanszírozása: A képzés ideje alatt a munkanélküli a normál segély összegét kapja, amelynek forrása a regionális vagy a központi kormányzat, pl. a New Deal projekt. A (munkanélküli) helyettesítő költségeit a helyettesítés idejére a vállalat és a kormányzat fizeti. A munkanélküli a helyettesítés idejére a munkásokkal azonos nagyságú fizetést kap, amely 70 %-kal magasabb, mint a segély összege. A dolgozók képzési távolléti idejének és képzésének költségeit a munkáltatók fizetik. (Az 50 főnél kevesebbet foglalkoztatók speciális kölcsönt igényelhetnek.) A koordináló intézmények költségeinek 45 %-át az európai Szociális Alapból, 55%-át állami hatóságok alapjaiból fizetik. A vállalatok fizetik ugyan a dolgozók képzését, ugyanakkor élvezik a helyettesítők munkájának hasznát, akik révén a munka nem áll le az alatt, amíg a dolgozók tanulnak.

Nagy-Britannia: Skócia

Stratégiai szinten: A helyettesítési program finanszírozása nehézkes, bár jogilag lehetséges. A jó kormányzati és parlamentáris kapcsolatok új lehetőségeket jelentenek ebben. A projekteket a Munkás Oktatási Egyesület szervezi bevonva a helyi fejlesztési ügynökséget és a foglalkoztatási hivatalt. Nő a szakszervezetek és a kamarák érdeklődése is. Uniós források finanszírozzák a kísérleti projekteket.

Szervezetileg: Jók a kapcsolatok a kormányzattal és a médiával.

Operatív szinten: A projekteken 300 alkalmazottat helyettesít 70 munkanélküli. Érintett az ipar, valamint a turizmus. A képzésben a college-ok és az Internet is használatos.

Nagy-Britannia: Észak-Írország

Stratégiai szinten: A közpolitikai program formálódik, kapcsolatok épülnek a kormányzattal, de nem a politikusokkal. Konkrét programok még tervezés alatt állnak.

Szervezetileg: Munkás Oktatási Egyesület a helyi és uniós pénzügyi alapokkal van kapcsolatban.

Operatív szinten: A turizmusban és a kis- és középvállalatoknál terveznek projektet.

Németország

Stratégiai szinten: A helyettesítés rendszerét a szociális kódex (SGB) kiegészítése tette lehetővé 1998 kezdetén. A helyettesítés rendszere népszerű téma mind a kutatók, mind a politikusok (SPD), valamint a szociális partnerek között, nagyon ígéretes programnak tartják mind a munkaerő piacon, mind a foglalkoztatás politikában. Törvényileg kell szabályozni, hogy milyen pénzügyi alapokkal segíthető ez a folyamat. Az egyes államok külön programokat alkottak.

Szervezetileg: A helyettesítés működtetésére majdnem minden tagállamban vannak partnerek és azok projektjeit a kormányok támogatják. 20 taggal létezik a Nemzeti Jobbtörtézési Egyesület. A törvényi háttér nagyban segíti a munkaügyi hivatalok és a képző intézmények együttműködését.

Operatív szinten: 2000-ig 740 cég 2000 alkalmazottját helyettesítette majd 1000 helyettes. Szektorálisan széttagoltak a programok: 12% az acéliparban, 11% az egyéb szolgáltatási szektorban, 8% az építőiparban valósult meg. Főként kis- és középvállalkozások voltak részesei.

Olaszország

Stratégiai szinten: A helyettesítés rendszere itt politikai szinten is jól ismert és támogatott. Gyakran emlegetik a jobbtörtézési, mint jó és innovatív munkaerőpiaci eszközt. Bár az olasz munkaerőpiac igen merev, de az új jogi környezet mély változásokat hozhat. Az élethosszig tartó tanulás és a folyamatos képzés rendszere ma elsődleges a kormányzat számára. Az első kísérleti projektek már hatottak a szabályozás változására. Az új szabályozás már regionális szinten is alkalmazásra került.

Szervezetileg: A kísérleti projekt a regionális turisztikai képzési programba integrálódott a szociális partnerek segítségével. Az eredmények széles körben terjesztődnek. A regionális kormányzat pénzügyi támogatásával (1,8 millió Euro) 100 vállalatra kiterjedő projektet terveznek, amely vállalatok több szektorból kerülnek majd ki. Szicíliában a projekt megvalósítása az elmaradott gazdaság és a tárgyalásos együttműködési kultúra fejletlensége miatt igen kemény munkát követelt a résztvevőktől. A munkaadó és a helyettesítő között a szerződés hiánya megnehezítette a programba való bekapcsolódást. Kiemelkedő szerepe volt az ellenőrzésnek, amely azt hivatott biztosítani, hogy csak a szabályokat betartó vállalatok kaphatnak támogatást. A program sikerét bizonyítja többek között, hogy a munkanélküliek 75%-a talált munkát a projekt befejeződése után.

Operatív szinten: A két turisztikai projekt uniós forrásokra támaszkodott. Ennek keretében 80 munkanélküli négyhetes képzésben részesülve 48 alkalmazott továbbképzését

segítette. További 40 alkalmazott továbbképzése válik lehetségessé 27 helyettes képzésével a szállodaiparban. Az utóbbiak számára egy három hónapos, modulrendszerű képzési tematika áll rendelkezésre. A tervezett projektek további 100 cégnél 350 főt fognak érinteni.

Portugália

Stratégiai szinten: A foglalkoztatási és képzési kormányzat igen elkötelezett a helyettesítés rendszere iránt. Több országos szeminárium szerveződött már részben a külügyminisztérium részben az önkormányzati szövetség kezdeményezésére a témáról. 1999-ben önálló törvény született a helyettesítésről, annak technikai és pénzügyi feltételeiről. Ezen túl több kézikönyv is megjelent a helyettesítés intézményéről.

Szervezetileg: A kormányzat a foglalkoztatási központokra és az állami képzési központokra támaszkodva kívánja a helyettesítési rendszert kiépíteni. Ezen kívül több munkáltatói szervezet, szakszervezet és képzési vállalkozás adoptálta a rendszert. Létrejött továbbá a Jobbtárció Szakértőinek Nemzeti Hálózata részben a képzők képzésére, részben a témában akkreditált személyek és szervezetek részvételével, akik képesek tervezni és kivitelezni, valamint értékelni helyettesítési projekteket.

Operatív szinten: Két kísérleti projekt valósult meg eddig uniós forrásból a turizmus, a kereskedelem, a hajógyártás és a könyvelő cégek szaktoraiban. A turizmus ágazatban mikrovállalkozásoknál 10 alkalmazott helyettesítésére került sor 13 munkanélkülivel összesen 600 óra képzéssel. A hajógyártásnál egy nagyvállalt 8 alkalmazottját helyettesítette 10 munkanélküli szintén 600 órás együttes képzéssel. A helyettesek teljes mértékben integrálva voltak a cégeknél határozott idejű szerződéssel.

Spanyolország

Stratégiai szinten: Regionális szinten léteznek kapcsolatok, az első projektek 2000-ben indultak csak.

Szervezetileg: Egy országos non-profit képzési alapítvány szervezi.

Operatív szinten: A kísérleti projekt a fém és élelmiszeripar kisvállalkozásait fogja át, ahol 100 alkalmazott két évig vesz részt képzésben. A kísérleti programok tapasztalatai:

- hiányoztak a törvényi és egyéb keretek a megvalósítás során
- a program „terhes” volt a résztvevők számára
- a pénzügyi támogatás a vállalatok és a helyettesítők számára nem volt hatékony
- több információra lett volna szükség a módszerrel

Svédország

Stratégiai szinten: A helyettesítés rendszere széles körben hatékornak elismert eszköz. A probléma a finanszírozásában van. A politikusok szerint a munkaerőpiaci helyzet olyan, hogy lehet csökkenteni a foglalkoztatási programok költségeit és csökkentik is azokat. A Svéd Munkapiaci Hivatal nem mutat érdeklődést abban, hogy finanszírozza a helyettesítést központi forrásokból, ha a megyék azt nem teszik meg.

Szervezetileg: A helyettesítés kísérleti projektje Örebro megyében 100 magán céggel zajlott és Östergötland megyében. Más területeken is jó kapcsolatok alakultak ki a helyi hatóságokkal.

Operatív szinten: Az egyik kísérleti projekt célcsoportja az ötven éve körüli munkanélküliek voltak. A másik esetben már 42 projekt zajlott 42 cégnél 1000 fő alkalmazott képzésével 250 helyettes bevonásával. Az alkalmazottak két héttől két hónapig voltak képzésen, míg a helyettesek két héttől három hónapig terjedő bevezető képzést kaptak. További öt megye tervez projekteket.

A következő táblázat mutatja a program eredményeit 1996-1999 között

Ország	Vállalatok száma	Foglalkoztatottak száma	Helyettesítések száma
Ausztria	66	2677	302
Belgium	22	42	27
Dánia	1802	80287	16957
Finnország	23	400	150
Franciaország	38	476	166
Németország	740	2032	968
Görögország	10	10	30
Írország	1	40	12
Olaszország	18	58	80
Hollandia	60	600	300
Portugália	214	648	396
Svédország	46	1032	286
Egyesült Királyság	85	537	208
Összesen:	3125	88839	19882

1. táblázat

II.3. Szabályozási tanulságok

Ha a szabályozási-közpolitikai megoldásokat kívánjuk összegezni, akkor azt látjuk, hogy három fő csoportba rendezhetjük az országokat.

Az **első csoportot** Portugália alkotja szinte egyedül. Ez az ország jelenleg az egyetlen, amelyik a helyettesítésre önálló törvényt alkotott. A törvény főbb követelményei:

- A cégek képzési tervet adnak át a helyi foglalkoztatási hivatalnak.
- A képzési programok egytől tizenkét hónapig tartanak, miközben az alkalmazottak elhagyják munkahelyüket.
- A cégeknek rendelkezni kell munkaközi képzési és határozott idejű szerződéssel az alkalmazottjával és a helyettesessel.
- A képzési tervben lennie kell a helyettesítő munkanélküli számára munkaközi képzési szakasznak.
- A helyettes bérét és járulékait a helyi foglalkoztatási hivatal fizeti, de ennek helyettesenkénti havi összege nem lehet magasabb, mint 378,5 Euró.
- A céget a mentori munkáért díjazást kapnak, legfeljebb helyettesenként havi 61 EURÓ értékben.
- A képzési időszak alatt a cégnek nem kell alkalmazottja után járulékot fizetni.

A **második csoport** már népesebb. Itt azok az országok találhatók, ahol a programok szerveződése alapvetően a szociális partnerek intézményeire és képzési kapacitására épült. Itt a jogi környezet nem ad különösebb hangsúlyt ennek a munkaerőpiaci intézménynek. Különösen azokban az országokban alakult ez így, ahol egyébként is igen fejlett a szociális partnerségre épülő munkapiaci és gazdaságirányítási-szervezési rendszer. Ebben a körben a szociális partnerség, a kollektív szerződések és a fejlett érdekképviselési intézményhálózat adja a programok háttérét. A szakmai képzési és továbbképzési rendszerek, különösen az utóbbiak a szociális partnerek kezében vannak. Ebben az értelemben tulajdonképpen mindegy is, hogy melyik fél a kezdeményező. Több helyen ezek az intézmények gyakran közös – a munkáltatói és a szakszervezeti – kezelésben vannak.

Az állami jogalkotás rendszere ugyanakkor összetett, de ezek kialakításában részt vesznek a szociális partnerek. A helyettesítés rendszerében ugyanakkor nincs külön jogszabályalkotás. A munka világának hagyományos jogrendszere kell, hogy megbirkózzon a helyettesítés bonyolult problémájával. Ennek problémáját szinte minden jelentés megemlíti, vagy mint jelenleg is fennálló problémát, vagy mint már megoldás alatt álló ügyet.

Az országok **harmadik csoportjában** a központi szerepet a projektek szervezésében helyi hivatalok vagy önálló oktatási intézmények játszzák. Itt a szociális partnerek néha még akadályozóak is, mivel felmerül a munkahelyeken az olcsó munkaerő jogszerű foglalkoztatása. A munkáltatói érdekvédelmi szervezetek is háttérben maradnak,

a menedzsmenetekeket a szervező cégek keresik meg és győzik meg a programban való részvételről.

Ugyanakkor a jelentések többsége megemlíti, hogy a program elsősorban a hivatalnokok támogatását élvezi, s nem a politikusokét. Ez lehet annak következménye is, hogy maga a helyettesítés még kísérleti stádiumban volt a beszámolási időszakban és bár fontos munkapiaci eszköz, de súlya nem lehet még jelentős. Egyébként vannak vélemények arra vonatkozóan is, hogy nem is lesz sokkal fajsúlyosabb. Az állami támogatottság legnagyobb részt a hivatalnokok és különösen a helyi, megyei vagy régiós hivatalnokok támogatását jelenti. Ennek erősségében egyébként megoszlik a kép, vannak erőteljesebb, de gyenge támogatásra vonatkozó jelzések.

A fenti tapasztalatokból két elemet szeretnénk most részletesebben kiemelni, nevezetesen a hálózatos működési módot, valamint a jogi környezet problémáit.

A helyettesítésről szóló ADAPT jelentések rendre arról szólnak, hogy milyen sokfajta kapcsolat kell ahhoz, hogy a program működni tudjon. Nem véletlen, hogy a jelentések külön részben szólnak a szervezeti problémákról. Ebben rendre négy-öt-hat szereplő együttes közreműködésének szükségességét jelzik, és a siker feltételének tartják, hogy külön menedzsmenete legyen a projektnek, aki nem egyszerűen a feladatokat rendezi és kezeli, hanem a partnerek jó viszonyára is felügyelnie kell, illetve azt gondozza.

A helyettesítési programok egyike sem egyszereplős intézményi játszma. Előfeltételnek tűnik a **hálózatos működés**-magvalósítása. Persze az aktív munkaerőpiaci politikák és metodológiák természetüknél fogva mindig is erős kooperatív attitűdre kellett, hogy épüljenek. Ugyanakkor a hagyományos megoldások mégis alkalmasak voltak arra, hogy valamilyen módon a centralizáltabb szervezeti elveket követve sikeresek lehessenek. Ezzel szemben a helyettesítési programok így jelentős mértékű hatékonyságot veszítenek.

A sikernek ugyanakkor nem előfeltétele a **központi állami támogatás**. E megállapítást azonban azzal a fenntartással kell kezelni, hogy a fenti programban a központ szerepét a z Európai Unió játszotta. Ennek pedig egyik szervezési módja, hogy közvetlenül lép kapcsolatba a regionális és helyi szervezetekkel. Ha most már más tapasztalatokat is figyelembe veszünk, akkor azzal találkozunk, hogy ebben az időszakban az uniós támogatások legfőbb szerepe a hálózati menedzsmenete finanszírozása volt. A további lehetőségeket a nemzeti jogi és finanszírozási rendszerek jelentették. Mint láttuk, nem zökkenőmentes a helyettesítés adaptációs folyamata, de megoldhatóak voltak a jelentkező nehézségek. Hosszabb távon azonban korrekcióra is szükség van. Jelen esetben az egyik lényeges problémának tűnik, hogy a menedzselési költségek honnan finanszírozhatóak uniós források megszűntével, illetve nagyobb programoknál hogyan lehet fedezetet teremteni mindehhez. Sok esetben ezek a költségek ugyanis akár a program költségvetésének a 20-25 %-át is elérhetik. Minderre majd még visszatérünk a költségek részletesebb elemzésénél.

Ugyanakkor a központi pénzügyi keretek átszabásán túlmenően a **többi partnertől** is jelentős erőfeszítést igényel a helyettesítési rendszer működése. Majdnem mindegyik külön oktatási programokat kellett kifejleszteni ehhez a programhoz. A cégek menedzsmentjétől a már említett innovatív gondolkodáson túl az egész humánpolitikai metodológiájának újragondolását feltételezi a sikeres projekt. A helyi igazgatási és munkaerőpiaci szervezetektől a hagyományos rutinok feladását és a finanszírozási lehetőségek átszabását igényli a siker, már hogy ha nem ők a koordinátorok.

II.4. Néhány példa részletesen

II.4.1. Dánia, a minta ország

Munkanélküliség

Az 1990-es évek első felében, Dániában súlyosbodtak a munkanélküliségi problémák. 1993-ra több mint 349 ezer munkanélkülit regisztráltak, ami a munkaerő több mint 12%-a. Növekedett a tartós munkanélküliek száma is. Mindez politikai konszenzust eredményezett a tekintetben, hogy ezt a folyamatot egyrészt expanzív, fiskális politikával, másrészt aktív munkaerőpiaci politikákkal le kell lassítani. Ez a kombináció sikeresnek bizonyult, hiszen 1994 után Dániában jelentős kedvező fordulat következett be. 1994 és 99 között a foglalkoztatottak száma körülbelül 157 ezerrel nőtt, ezzel a munkanélküliek száma 160 ezerre csökkent, ami a munkaerő 6%-a, a foglalkoztatási ráta pedig csaknem elérte a 80%-ot, ami a legmagasabb adat az Európai Unióban. Továbbá, a tartós munkanélküliség problémája is megoldódni látszott. Mindezeket a kedvező változásokat nem kísérték jelentős inflációs problémák.

A 90-es évek első felében tehát a munkaerőpiaci politikák fő célja a munkanélküliség csökkentése volt, míg az évtized második felében a hangsúly egyre inkább áthelyeződött a képzett munkaerő igényeinek kielégítésére. A kollektív tárgyalások már nem a munka díjazására vonatkozó hagyományos követeléseket állították a középpontba, hanem a távollét hosszát, a rugalmas munkaidő-beosztást, a családbarát munkahelyeket, a munkakörnyezetet, és így tovább.

Szociális biztonság és munkaerőpiaci politikák

Az aktív munkaerőpiaci politikák és a munkanélküli ellátás jelentősége az elmúlt évek során nőtt, és az 1990-es években szigorodott a munkanélküli ellátásra való jogosultság szabályozása. Más OECD országokkal való összehasonlításban, Dániában viszonylag megfelelő lefedettséget biztosít a munkanélküli ellátások rendszere. Azt is tudnunk kell, hogy az elbocsátást és egyéb munkakörülményeket nagyon liberális szabályok határozzák meg. Nemzetközi összehasonlításban a dán vállalatoknak nagyon alacsonyak a munkaerő-felvétellel és az elbocsátással kapcsolatos költségei, és nagyon kevés kötelezettség terheli őket. Ez növeli a munkaerőpiac rugalmasságát, és számos munkalehetőséget teremt,

de megnöveli a megfelelő szociális biztonsági rendszer iránti igényt is. A viszonylag jó lefedettség és a munkanélküli ellátás hosszú folyósítási időszaka szintén arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy kevesebbet dolgozzanak. Ezek a kérdések álltak az 1994-es munkaerőpiaci reform középpontjában. A reform bevezetése előtt az aktivációs programok általában közvetlenül a kétéves munkanélküli ellátási időszak lejárta előtt indultak be, és a programokban való részvétel miatt a munkanélküliek továbbra is jogosultak maradtak az ellátásra, ezért nem igyekeztek visszatérni a munkaerőpiacra.

A reform ezt a problémát az alábbi eszközökkel próbálta meg kezelni:

- az aktivációs időszakban megszűnt a munkanélküli ellátásra való jogosultság, az ellátás folyósításának idejét ugyanakkor hét évre hosszabbították meg;
- az aktivációs programokat decentralizálták;
- az aktivációt az egyes munkanélküli személyek igényeihez és a helyi munkaerőpiac által kínált lehetőségekhez igazították.

Szabadságolási rendszerek

A munkaerőpiaci reform másik alappillére a különböző szabadságolási rendszerek bevezetése volt. Ezek az alábbiak:

- szülői szabadság,
- képzési szabadság,
- fizetett tartós távollét (sabbatical)
- korai nyugdíjazás.

Anyai/apai szabadság

Az anyai szabadság szabályozásának rugalmassága és kiterjesztése a férfiak számára is lehetővé teszi az újszülöttek gondozásában való részvételt. Ez a nők számára nagyobb fokú egyenlőséget biztosít a munkaerőpiaci lehetőségek kihasználása tekintetében. A törvényi rendelkezések szerint a nőknek szülés után 24 hét szabadság jár, amelyből az első két hét igénybe vétele kötelező. A nők szülés előtt négy hét szabadságra jogosultak. Az anyai szabadság utolsó tíz hetét a gyermek apjával meg lehet osztani.

A közszférában kollektív szerződések biztosítják a nők számára azt a jogot, hogy szülés előtt maximum nyolc hét szabadságot vegyenek ki. Ennek a szabadságnak az első két hetét át lehet alakítani úgynevezett „gondozási napokká”, amelyeket a gyermek fejlődésének egy későbbi szakaszában is ki lehet venni.

Az apai szabadságot szabályozó rendelkezések szerint az apának és az anyának két hét együttes szabadság jár a gyermek megszületését követő 14 hét alatt. Ezen túlmenően a szülők megoszthatják a szabadság utolsó tíz hetét.

A magánszférában a munkavállalók számára általában az állami hatóságok fizetik a szülői szabadság során az ellátást. Néhány kollektív megállapodás azonban úgy rendelkezik, hogy a munkavállalóknak a szülői szabadság idejére teljes fizetés jár. A közsférában dolgozók teljes fizetésüket kapják a szabadság időtartama alatt.

Képzési szabadság

A szülői szabadság lehetőséget biztosít a munkahelyi kötelezettségek és a családi élet megfelelőbb összeegyeztetésére, a képzési szabadság pedig lehetővé teszi a készségek és szakképesítések rendszeres korszerűsítését, javítását. A képzési helyettesítés is a képzési szabadságok körébe tartozik, és nagyon jó eszköznek bizonyult arra, hogy a munkanélkülieket újraintegrálja a munkaerőpiacba. 1995 decemberében a munkanélküliek is jogosulttá váltak képzési szabadságra. A gazdasági helyzet javulásával párhuzamosan azonban ezekben a szabadságolási rendszerekben folyamatos kiigazítások következtek be. Következésképp a szülői szabadság és a fizetett tartós távollét (sabbatical) idejére járó ellátást 1996-ban és 1997-ben csökkentették, a sabbatical pedig 1999-ben megszűnt. Képzés vagy gyermekgondozás céljából fizetett távollétre jogosultak a munkavállalók, az önfoglalkoztatók és a munkanélküliek, míg a sabbatical csak az alkalmazásban állók számára állt rendelkezésre. A szülői szabadság lehetőséget ad a szülőknek 13-52 hét távollétre a gyermek kilenc éves koráig. Ha a gyermek egyévesnél fiatalabb, a szülőt 26 hét megszakítás nélküli szülői szabadság illeti meg, a gyermek 1 és 8 éves kora között 13 hétig vehető igénybe, a munkáltató beleegyezésével egy évre is meghosszabbítható. 1995 elején 50 ezren vették igénybe ezt a lehetőséget, 1997-ben már csak 19 ezren éltek vele, azóta az adat nem változott jelentősen. 2000 januárjában körülbelül 19 700 személy töltötte szülői szabadságát, 93%-uk nő. A szabadságot igénybe vevők száma csökkenésének okát abban kereshetjük, hogy a szülői szabadság idejére járó ellátás 1995 januárjától a maximális munkanélküli ellátás 80%-áról 70%-ára csökkent, majd 1997 áprilisától már csak a munkanélküli ellátás maximumának 60%-át teszi ki. Emellett az egyévesnél idősebb gyermekek esetében a szülői szabadságra való jogosultság 26 hétről 13 hétre csökkent.

A képzettségek és készségek korszerűsítése céljából képzési szabadság vehető igénybe, amelynek időtartama egy héttől egy évig terjedhet, és bizonyos elfogadott kurzusokon való részvétellel jogosít. A célcsoportot a 25 évnél idősebb munkanélküliek, foglalkoztatási viszonyban lévők és önfoglalkoztatók alkotják. A jogosultság előfeltétele a munkanélküli biztosítási alapon való tagság, és a munkanélküli ellátásra való jogosultság. A munkaviszonyban álló és az önfoglalkoztató személyeknél feltétel, hogy az utolsó öt évben legalább három év munkaviszonnyal rendelkezzenek, és a munkáltató jóváhagyja a szabadság iránti kérelmüket. A képzési szabadságon lévő munkanélkülieknek kötelező elfogadniuk a számukra felajánlott álláslehetőséget. A gazdasági helyzet javulásával összefüggésben csökkent a képzési szabadságot igénybevevők száma. 1999 óta az is magyarázza ezt a csökkenést, hogy a munkanélküliek esetében hat hétben maximálták a képzési szabadság időtartamát. 1995-ben a képzési szabadságot 32 500-an vették

igénybe, 1998-ra számuk 22 500-ra csökkent. A képzési szabadságot igénybevevő nők arányában azonban növekedés következett be, 70%-ról 75%-ra. Képzési szabadság idejére ellátás folyósítandó, amely a maximális összegű munkanélküli ellátás 100%-át is elérheti.

Fizetett, tartós távollét (sabbatical)

Bármely célra igénybe vehető volt a fizetett tartós távollét (sabbatical) is, melynek időtartama 13 héttől 52 hétig terjedt. Ezzel a lehetőséggel a 25 évesnél idősebb, munkaviszonyban álló személyek élhettek. További kitétel volt, hogy az utolsó öt éven belül hároméves munkaviszonnyal kellett rendelkezni. Az utolsó feltétel, hogy a megüresült álláshelyet olyan munkanélküli személy töltsse be, aki legalább egy éve munkanélküli státuszban van. A fizetett tartós távollét (sabbatical) idejére fizetendő ellátás felső határa a maximális összegű munkanélküli ellátás 70%-a. 1997. április 1-je után az ellátást 60%-ra csökkentették. A távollétnek ez a lehetősége 1999. március végén megszűnt. A legtöbben 1995-ben vették igénybe, összesen 7 500-an, 1996-ban már csak ezren, 1998-ban pedig mindössze 450-en voltak fizetett tartós távollét keretében munkahelyüktől távol. A nők az említett években a távollévők 65%-át tették ki. Általánosságban elmondható, hogy mind a három lehetőség népszerűsége felülmúlta a várakozásokat. 1995 elején a szabadság idejére a munkanélküli ellátással megegyező összegű ellátás járt, ekkor a munkaerő 3%-a vett igénybe valamilyenfajta szabadságot. A szabadságon lévők több mint fele munkanélküli volt. A képzési szabadság esetében ez főként annak az aktív munkaerőpiaci politikának köszönhető, amely a képzési szabadságot a munkanélküliek képzettségi színvonalának javítására használta fel. A szülői szabadságnak a munkanélküliek által történő igénybevétele bizonyos fokú önkéntes munkanélküli-ségnek tekinthető.

Korai nyugdíjazási rendszer

Dániában a nagyvonalú nyugdíjellátásoknak köszönhetően megnövekedett a nyugdíjba vonulók száma. Az önkéntes korai nyugdíjba vonulás lehetősége a 60-66 éves korúak számára volt elérhető. 1999 óta az öregségi nyugdíjkorhatár 65 év, de a népesség kevesebb, mint 20%-a marad aktív a nyugdíjkorhatár eléréséig, a nyugdíjba vonulók átlagos életkora körülbelül 61 év. 1994-ben az 50-59 éves munkanélküliek is jogosultak voltak korábban nyugdíjba vonulni egy rövid ideig, mivel azonban nagyon sokan éltek ezzel a lehetőséggel, 1996 elején megszűnt ez az opció. Az önkéntes korai nyugdíjazási rendszer azokra a 60-66 éves korúakra vonatkozik, akik tagjai valamely munkanélküli biztosítási alapnak. Az új szabályok értelmében a jogosultsági szabályok az alábbiak: Dánia területén lévő állandó lakóhely, az utolsó 25 év alatt legalább 20 évi tagsági viszony egy munkanélküli biztosítási alapnál és munkanélküli ellátásra jogosultság. Az önkéntes korai nyugdíjazást választók esetében az ellátás maximum 2,5 évig elérheti a maximális összegű munkanélküli ellátást, ezt követően ennek az összegnek legfeljebb 82%-át teheti ki.

Képzési helyettesítés (állásrotáció, job rotation)

Az 1994-ben kezdődött dán munkaerőpiaci reform egyik lényegi eleme volt a képzési helyettesítés (állásrotáció, angolul job rotation) bevezetése. A képzési szabadság, gyermekgondozási szabadság és a tartós fizetett távollét (sabbatical) arra ösztönözték a munkavállalókat, hogy bizonyos időre megszakítsák munkatevékenységüket, és ezzel lehetővé vált a munkanélküliek számára a távollévő munkavállalók helyettesítése. Ilyen módon a munkanélküliek foglalkoztatásában jelentős előrelépés történt, a munkavállalók pedig egyéb, munkahelyüktől független tevékenységet is folytathattak. Ez a rendszer egész Európában nagy elismerést vívott ki, ugyanis egyrészt az aktív munkaerőpiaci politikák megvalósítását szolgálta, másrészt a képzési szabadság esetében az egész életen át tartó tanulás célját is segítette megvalósulni. A képzési helyettesítés történhet egyrészt egyéni megállapodás keretében, másrészt kollektív módon, egy vagy több munkáltatóval, képzési intézményekkel és az állami foglalkoztatási szolgálattal együttműködésben. Egy évtizeddel a munkaerőpiaci reformok bevezetése után a képzési helyettesítés jelentősége nagyon lecsökkent. A különböző szabadságolási rendszereket vagy megszüntették, vagy egyéb programokba integrálták. 1998-ban 13 ezren vettek részt a kollektív képzési helyettesítésben, ez a szám 2002-re mintegy ezer főre csökkent. Ennek több magyarázata is van. Mivel a dán munkanélküliségi adatokban javulás következett be, a fizetett távollétról szóló különböző megállapodások számos kritikát kaptak, így a munkaerő csökkentésének e módja már nem bizonyult támogatandónak. Adminisztratív akadályok is felmerültek, mivel a képzési szabadságot integrálták a felnőttképzés támogatásának általános rendszerébe. Ezen túlmenően pedig a munkaerőpiaci helyzet a cégek számára már nem teszi vonzóvá fizetett szabadság biztosítását munkavállalóik számára. Ha azonban az általános munkaerőpiaci helyzet az elkövetkezendő években újra romlásnak indul, lehetséges, hogy visszatér a képzési helyettesítés alkalmazása, mivel ez a munkaerőpiaci politika egyik fontos eszköze.

A képzési helyettesítést megvalósító programoknak több kritériumnak is meg kell felelniük. Így például:

- a programot a vállalatvezetésnek és a munkavállalói képviselőknek egyaránt támogatniuk kell.
- A program képzési részének javítania kell a résztvevők szakmai készségeit.
- A programnak időszakos foglalkoztatási lehetőséget kell biztosítania a munkanélküliség által legsúlyosabban érintett csoportok számára.
- Javítania kell a munkanélküliek elhelyezkedési lehetőségeit.
- Megfelelő egyensúlyt kell teremtenie a szakképzés és a rendes foglalkoztatás között,
- Valamint megfelelő egyensúlyt kell teremtenie az állami finanszírozás és a munkáltatók részéről történő társfinanszírozás között.

Finanszírozás

A finanszírozás több forrásból történik: állami, regionális és munkáltatói forrásokból. Ezekből a forrásokból kell fedezni a képzési intézmények számára fizetendő összegeket, a képzésben résztvevő munkavállalók teljes fizetését, és a kurzuson résztvevő munkavállalókat helyettesítő munkanélküli személyek teljes munkabérét.

1. A Regionális Tanács finanszírozza az előkészítő munkát, a helyettesítők képzési ellátását és a második fázis szakképzési támogatását.
2. A munkavállalók felnőttképzési támogatásban vagy képzési ellátásban részesülnek.
3. A vállalatok társfinanszírozásban fedezik a munkavállalók kiegészítő támogatását, ami azt jelenti, hogy a képzési támogatást a teljes munkabér összegéig egészítik ki a képzés ideje alatt, továbbá foglalkoztatást biztosítanak normális feltételekkel a helyettesítő személy számára.
4. Magánjellegű szakképzés esetén a munkanélküli személy a kialakított fizetést megkapja, de nem részesül napidíjban. Következésképpen, a szakszervezetnek az az érdeke, hogy a szakképzés a lehető legrövidebb legyen, míg a vállalat érdeke ezzel éppen ellentétes.
5. Olyan projektek esetén, ahol a vállalatnak nincsenek jelentős pénzügyi tartalékai, vagy ha a rotációs program beindítására szolgáló pénzügyi ösztönző csak korlátozott mennyiségben áll rendelkezésre, nagyon fontos, hogy hogyan oszlik meg a támogatott munkahelyek és a rendes foglalkoztatás aránya.

A képzési helyettesítési program célcsoportja

Dániában (egyes regionális) programok célcsoportjába olyan munkanélküliek tartoztak, akik összesen 7-9 évet töltöttek oktatási intézményben. Legtöbb esetben ez a célcsoport nem kíván továbbképzésben részt venni. Többségük olyan munkahelyet szeretne, amely nem jár túl nagy erőfeszítéssel, mások pedig attól tartanak, hogy az őket helyettesítők jobb képzettségük miatt vonzóbbak lesznek a vállalat számára, amely a jövőben is inkább őket alkalmazza. Nagyon sokan már túl idősnek érzik magukat arra, hogy újat tanuljanak. A legtöbb résztvevőnek rossz iskolai élményei vannak.

Motiváció

Tehát nagyon fontos, hogy megfelelő legyen a programban résztvevő emberek motivációja. A motiváció megteremtése a vállalatvezetés feladata, de a szakszervezetek és a képzési intézmény ebben támogatást nyújthat. Motivációs gyűléseket lehet tartani, ahol esetenként 40-50 ember vesz részt, és ahol az állami foglalkoztatási szolgálat, a vállalat, a munkanélküli biztosító, a képzési intézmény és a szakszervezet képviselője is jelen van.

A képzés felépítése

A helyettesítő munkavállalók számára biztosított kurzusok hat egymást követő héten zajlottak. Három blokkban történt a képzés, az első blokk a munkaerőpiaci körülményekre és a munkaszervezésre koncentrált a vállalat szempontjából. Érintette a regionális, nemzeti és nemzetközi munkaerőpiaci körülmények ismertetését is. A blokk fő témakörei: milyen képzettségre van szükség a munkaerőpiacokon, különösképpen a versenyképesség szempontjából.

A második blokk projektorientált munkára összpontosított, ennek a témája például egy konkrét esetben az alábbi volt: A munkanélküliek körülményei 1998-ban.

A harmadik blokk középpontjában az együttműködés és a kommunikáció állt. Itt pszichológiai tréningek, kommunikációs és konfliktusmegoldó gyakorlatok szerepeltek a programban.

A második rotációs program alapvetően az elsővel megegyező módon zajlott, néhány körülmény azonban megváltozott. Így például a helyettesítő személyek toborzása másként történt, ugyanis az első programot követően a munkanélküliségi adatokban javulás következett be. Így kevesebb potenciális résztvevő közül lehetett toborozni. A képzésben résztvevő felek úgy döntöttek, hogy több finanszírozási forrást kell a toborzásra biztosítani. Az állami foglalkoztatási szolgálat más megyékből is toborzott résztvevőket, és több információs találkozót tartottak, esetenként 25 személy részvételével. A munkanélküli biztosító készítette el az információs anyagot, és kiküldte azokat a tagokhoz. A vállalat pedig felkérte a korábban résztvevő személyeket arra, hogy vegyenek részt az információs értekezleten, és tájékoztassák az újabb program résztvevőit. Akik az információs értekezletek után jelezték érdeklődésüket a programban való részvételre, interjún vettek részt, amely egy vállalati bizottság előtt folyt. Végül a 18 helyre csak 17 jelentkezőt sikerült kiválasztani.

A képzési helyettesítési programok különösen jól használhatók a munkahelyen történő szervezeti változások megvalósításakor. Ez a modell továbbképzési lehetőséget biztosít minden dolgozó számára, visszavezeti a munkanélküliség által sújtott munkavállalókat a munkaerőpiacra. A fent említett programok keretében a helyettesítők is részt vettek az állandó munkaviszonyban álló személyek számára rendezett kurzusokon. A résztvevők, különösképpen a helyettesítők, rendkívül motiváltak voltak, mivel még nem rendelkeztek munkatapasztalatokkal. A programban résztvevő helyettesítők mindegyike állandó munkajánlatot kapott, többségük jelenleg is a vállalatnál dolgozik. A képzési helyettesítés modellje specifikus képzési igényeket szolgál, és rugalmas képzési megoldásokat kínál, amelyeket nehéz lenne a tervezett vállalati oktatások vagy a szakiskolák oktatási keretei közé illeszteni. Ha azonban a vállalatok esetében a rugalmasság a versenyképesség egyik fő garanciája, akkor a képzési intézményekkel szemben is ugyanilyen igényt kell támasztani.

Viták folynak arról, hogy mennyiben volt sikeres a törvényhozás a jobbotáció tekintetében. Az EU Bizottság szerint a megreformált dán jobbotációs módszer eltorzítja a versenyt, mivel a támogatások közvetlenül a vállalatokat célozzák meg.

További kutatások szükségesek annak demonstrálására, hogy a projekt miként hat a termelékenységre és a versenyképességre. A modell reformra vár és további területeken történő bevezetésre.

A modellnek igen nagy jelentősége van/volt abban, hogy egyes csoportok bekerüljenek a munkaerőpiacra. Katalizátori szerepe a munkaerőpiaci folyamatok szabályozása terén ugyancsak kiemelkedő.

A problémák közül kiemelendő a megfelelő helyettesítő személyek megtalálása, a képzési lehetőségek törvény általi korlátozása, a fáradságos adminisztráció, amelyek megnehezítik a céloknak megfelelően alakítani a képzési programokat. A finanszírozás kérdése visszatérő vitatéma a központi és a regionális szervek között. Az együttműködés további erősítése szükséges a munkaerőpiac, a képző intézmények és a vállalatok között. Elodázhatatlan a pontos, megbízható statisztikák valamint a tapasztalatok cseréje az egyes régiók között.

II.4.2. Franciaország, a helyettesítés rendszere és annak elhelyezkedése a francia élethosszig tartó tanulási rendszerében

Az alábbiakban a kötelező állami iskolarendszeren kívül eső képzési rendszert mutatjuk be Franciaországban, a jogi szabályozás, a hozzáférés és a finanszírozás szempontjából. Ez a tágan értelmezett szakképzés, munkavállalók képzése, szakszervezeti képzés, adaptációs képzés, átképzés, munkanélküliek képzése, vagyis minden olyan képzés, amely a munka világával van összefüggésben. Előljáróban el kell mondanunk, hogy a jogi szabályozásban felvállalt decentralizáció következményeként a régiók, illetve regionális szervezetek képzési palettája a tárgyalaton túlmutató képzési lehetőségeket nyújt. Mivel ezeknek a képzések (lásd finanszírozás) nincs olyan súlyuk, hogy a képzési-finanszírozási rendszer meghatározó elemei legyenek, csak annyiban érintettük őket, amennyiben betagozódnak az állami rendszerbe.

Az állam felvállalt, a francia Munka Törvénykönyvében (Code du Travail) szabályozott kötelessége, hogy támogassa a folyamatos képzést, szakképzést és átképzést (Article L941-1). Mindezt a minisztériumok közötti szakképzési bizottság által meghatározott célok érdekében úgy, hogy előtte tárgyal a szakmai és a szakszervezeti szervekkel, akiket a szakképzés érint. Általában is elmondható, hogy a partnerségnek nagy szerepe van a francia képzési pénzek elosztásában, képzési céljainak meghatározásában – akár csak más társadalmi kötelességek teljesítésében, például a munkanélküli járadékkal kapcsolatosan. A munkáltatók szakképzési hozzájárulás fizetésére kötelezettek, az alább

részletezett esetekben viszont jogosultak különböző, törvényben és rendeletekben meghatározott esetekben vagy a hozzájárulást gyűjtő, paritásos szervezettől, vagy az államtól visszaigényelni a meghatározott célok érdekében végzett képzési költségeket, illetve a képzésekkel járó többletkiadásaikat. Kiadásaik egy részét le is vonhatják a hozzájárulásból, illetve bizonyos esetekben mentességet kaphatnak a különböző, társadalom és egészségbiztosítási járulékok fizetése alól.

III.

A képzési szabadság mértéke, lehetőségei munkavállalók számára

III.1. Munkásoktatási szabadság⁵

A munkáltatónál foglalkoztatott összes munkavállalóra kiterjed a régi nevén munkásoktatási szabadság (*congé éducation ouvrière*)⁶ vagy gazdasági, társadalmi, szakszervezeti képzésekre járó szabadság (*congé de formation économique, sociale ou syndicale*).

Az 1986-ban hatályba lépett MT, L 457 1 6 szakasza részletesen leírja, hogy évente hány képzési napot vehetnek ki a szakszervezetek a vállaltnál dolgozó munkavállalók után. A mérték megközelítőleg az, hogy a munkavállalók egyharmada egy napot vehet ki évente. A szabályozás nem lineáris, a kisebb létszámú üzemekben több, a nagyobbakban kevesebb a képzésre igénybe vehető napok száma. A szabályozás alapja a határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak száma, de a munkában töltött idejüket tekintve, arányosan beleszámítanak a részmunkaidősök és a határozott idejű foglalkoztatottak is. A képzési időkről év elején a szakszervezetek és munkáltatók megállapodnak (*Circulaire DRT no 87/11 du 3/11/1987*). Példák a képzési időkre:

1-24 munkavállalót foglalkoztató munkahely maximum 12 nap évi képzési szabadságra jogosult,

100-124 munkavállalót foglalkoztató munkahely maximum évi 60 napra jogosult,

500-549 munkavállalót foglalkoztató munkahely maximum évi 252 napra jogosult,

1000-1099 munkavállalót foglalkoztató munkahely maximum évi 372 napra jogosult,

5000-5199 munkavállalót foglalkoztató munkahely maximum évi 852 napra jogosult.

Egy munkavállaló fő szabályként maximum 12 napot, minimum 2 napot vehet igénybe az éves képzési keretből, ettől azonban a kollektív szerződésben el lehet térni. A munkavállaló a francia MT L 451-3 cikkelyére hivatkozva egy hónappal a képzés előtt be kell, hogy nyújtsa az igényét a munkáltatónak, megjelölve a képző szervezetet. Ha a munkáltató 8 napon belül írásban nem ellenzi, akkor ezt úgy kell tekinteni, mint a munkavállalót megillető jogot. A visszautasításnak a vállalat érdekeivel egyezően megindokoltnak kell lennie, és – az egyébként a munkavállalók által választott – a személyügyi képviselő (*représentant du personnel*) elé kell terjesztenie.

⁵ Az itt következő intézmények, törvényi megnevezések és szervezetek hivatalos fordításáról nincs tudomásom, egy részüknél biztosan nincs kodifikált magyar megfelelője, más részüket fordításánál a szakirodalom ingadozik.

⁶ inséré par Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973 en vigueur le 23 novembre

A jog meghatározza, hogy a munkáltatók nem kötelezhetők arra, hogy elengedjék a munkavállalókat, ha

- 25 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztat a munkahely, és már egy,
- 26-99 fő munkavállalót foglalkoztat a munkahely és már kettő,
- 100 főnél több munkavállalót foglalkoztat a munkahely a létszám 2 százaléka már képzésen vesz részt.

Ezek mellett a munkáltató kikötheti a távollét idejét a szakmák igényei szerint, illetve a foglalkoztatási kategóriák szerinti bontását is meghatározhatja.

Vita esetén szakmai egyeztető bírósághoz (békebírósághoz) lehet fordulni, vagy a kollektív szerződés előírhat békéltetési, illetve döntési eljárásokat. A képzéshez való jog sérelmét a francia Munka Törvénykönyve R 485-1 cikkelye pénzbüntetéssel szankcionálja.

A képzésen részt vevőre vonatkoznak a francia Munka Törvénykönyve rendelkezései a fizetett távollétre, társadalombiztosításra való jogosultsága, illetve más szabályok által előírt védelem. Pl. a képzésen részvétel nem lehet arra az ok, hogy a munkavállaló ne kapjon prémiumot.

A munkáltató a bértömeg 0,08 ezrelékét el kell, hogy különítse, amelyet a gazdasági társadalmi vagy szakszervezeti képzési szabadságon lévők juttatására kell fordítania. Ha a vállalatnak részegységei vannak, azt is bele kell számítani, és évenként meghatározni (az esetenként hipotetikus) bértömeget. Ezt az összeget meghatározott feltételek mellett csökkentheti a saját képzéseinek költségével, ha előzőleg megállapodott pl. a pénzalapokat gyűjtő paritásos szervezettel, a Regionális tanáccsal. Az üzemi tanács figyelemmel kíséri a képzést, és ügyel rá, hogy a szakszervezeti hovatartozástól függetlenül képzési lehetőség és a hozzá kapcsolódó juttatások minden munkavállalóhoz eljusson.

Szakszervezeti tisztségviselők szabadsága

Azok a munkavállalók, akik szakszervezetei feladatot látnak el egyrészt meghatározott körülmények között 18 nap képzési szabadságra lehetnek jogosultak, illetve igénybe vehetik a tisztségviselők számára biztosított képviseleti szabadságot képzésekre is (CT L-255-8). Továbbá az országos szakszervezeti központok képzési lehetőségeit használhatják (art. L 452-1 du Code Travail). Számukra a három nagy konföderáció (FO, CGT, CFTD) által működtetett Munka Világa Társadalomtudományi Intézete (Institut des Sciences sociales du travail de SCEAUX), és a Strasbourg-i székhelyű Munkaügyi intézet, illetve a számtalan regionális intézet nyújthat képzést.

III.2. A különböző társadalmi csoportok képzési programjai

A francia képzési rendszer sok lehetőséget nyújt a képzéseken részt venni kívánóknak, ezzel kapcsolatosan a rendeletek és a törvények több intézkedést ismernek. A rendelkezések a társadalom különböző csoportjainak különböző képzési programokat kínálnak. Ezek közül a foglalkoztatottak számára kiírt, és az állampolgári alapon járó képzések bemutatására helyeztünk nagyobb hangsúlyt.

III.2.1. Fiataloknak:

Adaptációs szerződés (Contrat d'adaptation)

16-25 éves fiatalok számára, akiknek a vállalaton belül gyorsan be kell tölteniük egy státuszt, és ehhez hiányzik a képzettségük. Általában bérük 80 százalékára jogosultak, vagy a minimálbérré. 6-12 hónapig terjedhet a képzés időtartama. A vállalat szerződés megkötése után 7,62 eurós képzési óradíjat kaphat, a paritásos szervezettől (Opca), illetve maximum 40 óráig 15 eurót.

Szakmaszerzési szerződés (Contrat d'apprentissage)

16-25 éves fiatalok, akik a képzés alatt életkoruk szerint egyre nagyobb százalékát kapják a minimálbérré. A képzés 1-3 éves, évi legalább 400 órában tart. A munkáltató többféle jogcímen kaphat térítést, amiért vállalja a fiatalok szakképzését. (1525 euró/fő évente 18 év alatt, 1830 euró/ fő felette. 7,62 euró térítés jár képzési óránként. Ha a vállalat több mint 20 főt képez, további összegre jogosult)

Szaktáborhelyezési szerződés (Contrat d'orientation)

22 évnél fiatalabbak, 22-és 25 évesek számára, hogy megkönnyítse a szakmai elhelyezkedést. A fiatalok a minimálbér 30-65 százalékára jogosultak az általában 6-9 hónapos képzés során. A munkáltatónak 7,62 euró jár képzési óránként (Opca), továbbá 230euró/fő hat hónapig, vagy a képzési költséget a vállalat leírhatja az adóból.

Fiatalok alkalmazása (Emploi jeunes,)

Képzési támogatás a fiatalok közfeladatokat ellátó és ilyen szervezethez kapcsolódó szervezetekben való foglalkoztatása érdekében. A munkáltató évi 15551,32 eurós állami támogatást kap álláshelyenként, a teljes állásra, maximum 60 hónapig (2001.július elsejétől érvényes rendelkezés). Ezt a támogatást a Regionális Tanácsok kiegészíthetik 4,57 euró / fő / órás támogatással maximum 200 órás képzésre.

Fiatalok minősítő szerződése (Contrat de qualification jeunes)

Olyan szakképzési bizonyítványok megszerzésére, amelyeket az ágazati paritásos bizottságok elismernek, vagy a kollektív szerződésben szerepelnek, illetve diplomás képzettség megszerzésére. Fiataloknak életkor szerint egyre magasabb összeget biztosít a minimálbér százalékában. Vállalatoknak 9,15 euró/óra/fő + járulékfizetési mentesség, a paritásos szervezet (Opca) fizeti. 6-12 hónapig.

Foglalkoztatáshoz vezető útvonal (Trajet d'accès à l'emploi – Trace)

Kifejezetten hátrányos helyzetű, iskolát elhagyó, vidéki fiatalok részére, esetleg írástudatlanok számára. A fiataloknak segítő alapról finanszírozott program, illetve a pre-fektusok kiegészíthetők.

III.2.2. Álláskereső fiataloknak és felnőtteknek:

Foglalkoztatási megszilárdítási szerződés (Contrat emploi consolidé – Cec)

Elhelyezkedési nehézségekkel küzdők támogatása hosszú távú munkanélkülieknek, a társadalom hátrányos helyzetű csoportjainak. Évenként – államilag egyre kisebb összeggel támogatott – megújítandó, szakmaszerzési célú képzés, maximum. 60 hónapig adhatóan. Főleg közszolgálati vagy nonprofit társadalmi szervek részére. A vállalatok mentesülnek a társadalombiztosítási járulékoktól.

Foglalkoztatási szolidaritási szerződés (Contrat emploi solidarité – Ces)

Szakmai elhelyezkedési nehézségekkel küzdők számára, hosszú távú munkanélküliek, 50 éven felülieknek, a társadalom hátrányos helyzetű csoportjainak. Területi társaságoknak, közintézményeknek, non-profit szervezeteknek. A minimálbér 65 százaléka jár általában, hosszú távú munkanélkülieknek 85 százaléka, stb. Munkáltatói szervezeteknek járulégmentesség jár. Az állami segítség 3,35 euró óránként, maximum 400 órára.

Foglalkoztatást elősegítő szerződés (Contrat initiative emploi – Cie)

Legalább 24 hónapja munkanélküli ellátásra jogosultak, idősek, egyedülálló szülők, egyedi elbírálás alapján egyéb nehéz helyzetben lévők jogosultak rá. Olyan munkáltatók kaphatnak támogatást, ahol a megelőző 6 hónapban nem volt gazdasági okokból elbocsátás, 330-500 euró/főig terjedő összeget fél-illetve egy évig. A paritásos szervezet (Opca) támogatja, de állami segítséget is lehet kérni különféle esetekben.

Regionális képzési program

(Programme régional de formation – action préqualifiante)

Munkahelykeresőknek, hogy hozzájáruljon ahhoz, hogy a képzésük alatt szakmai tapasztalatokat is szerezzenek egy-egy vállalatnál. A jelöltek járadéka hasonló, mintha szakképző intézetben végeznének, illetve a képző szervezetek mellett nekik is nyújthatnak támogatást a régiók.

Egyéni átképzési képzés (Stage individualisé de formation par alternance – SIFA)

Első munkahelyet keresők, hosszútávú munkanélküliek és nők számára. A munkáltatók közül a kisvállalkozásokat célozza meg. Szakiskolai tanonc státusz kiegészül 381,12 – 475,35 eurós díjazással gyakornokonként, általában 9 hónapig. A regionális tanács fiatalok szekciója 343,01 eurós általányt is adhat.

III.2.3. Munkahelykeresőknek:

Tevékenységek létrehozása, átalakítása, fejlesztése

(Création, transmission et développement d'activités)

Nagyon kis vállalkozásoknak, kézműves, mezőgazdasági, kereskedelmi családi vállalkozásoknak szánt program, hogy új munkaerőt betanítsanak és alkalmazzanak. Egyszeri 12 hónapra adandó támogatás, maximum az újonnan felvett munkavállalók bérének 70 százalékáig. Havi 610 euró és a Regionális tanácstól kiegészítő támogatások.

Regionális foglalkoztatási képzési szerződés (Contrat régional emploi formation)

Elsősorban munkahelyteremtésre, olyan vállalatoknak, ahol a bér nem haladja meg a minimálbér kétszeresét, illetve 12 hónapon belül nem volt gazdasági okokból elbocsátás. Legalább két évig foglalkoztató vállalatoknak munkahelyteremtő támogatás a Regionális Tanács megítél 4800 eurós támogatást, ha a felvett munkavállaló hátrányos helyzetű kategóriába tartozik, egyébként 2400 eurót. Félállásra arányosan csökken a támogatás. Ezen kívül a képzés minden órájára 12 euró/fő díjazást lehet igényelni. Az összeg 50 százalékát előre fizeti a tanács, a többit a képzési terv megvalósulása után.

Felnőttképzési minősítés szerződés (Contrat de qualification adulte)

Államilag vagy az ágazati paritásos bizottság által elismert szakképzés megszerzésére 6-24 hónapig adható támogatás. A jelölt a bérét kapja, a munkáltató a paritásos szervezet által biztosított (Opc) 9,15 euró/ fő képzési támogatást. Állami támogatás is jár, 1525 euró az első hat hónapra, ha különböző feltételek teljesülnek (fogyatékkal élők, munkanélküliek stb. foglalkoztatása).

Regionális képzési program – egyéni képzési lehetőség (Programme régional de formation – Accès individuel à la qualification)

Ha képzési igényeire nem talál kielégítő megoldást a munkát kereső jelölt, egyéni képzési programra jelentkezhet. A Cnasea nevű képzési szervezet finanszírozza, általában 4,57 eurót óránként, de maximum 600 órát illetve 2744,08 eurót.

Munkahelyhez jutási tréning (Stage d'accès à l'entreprise)

Munkanélküli járadékra jogosultaknak, akik vagy a járadékukat kapják, vagy a Regionális tanácsok juttatásait. 40-500 óra, hosszú távú munkanélkülieknek maximum 750 óra. Az állam átlagosan 822 eurót ad a képzést nyújtó vállalatnak.

Munkahelyhez juttatásos képzés (Stage d'insertion et de formation à l'emploi – Sife)

Hátrányos helyzetben lévő társadalmi csoportok egyénileg és kollektívan pályázhatnak rá. Az első esetben 40-1200 óra, a második esetben 40-430 óra. A jelentkezőket nem csak képzik, hanem gyakorlati munkatapasztalatokat is szerezhetnek. Az állam által fedezett 4,08 euró átlagbér, ha kollektív (átlagosan 430 órára) 3,05 euró, ha egyéni (átlagosan 150 órára) jelölről van szó. A képzést meg lehet hosszabbítani 3 hónappal, akkor 304,9 euró/fő jár a munkáltatónak.

III.2.4. Alkalmazottaknak:

Képzési időtőke (Capital de temps formation)

A vállalati képzési terv alapján lehetővé teszi a munkavállalóknak, hogy szakképesítésüket, diplomájukat továbbfejlessék annak érdekében, hogy más pozíciót is be tudjanak tölteni. Kiterjedt ágazati megegyezés szükséges a megvalósításához. A munkáltatótól függ a képzés díjazása. Az ágazatokkal való megállapodás után a munkáltató az egyéni képzési szabadság (CIF) 0,2 százalékos fizetési kötelezettségéből az összeg felét, vagy többet, erre a célra fordíthat. Ezt az összeget az Elismert Pénzalapgyűjtők Paritásos Szervezetének (Opca) ágazati szervei gyűjtik. A szervezet finanszírozhatja teljesen vagy részben is a programot, azonban kiadásainak 50 százalékát nem haladhatják meg az ilyen célú támogatások.

Kompetencia bizonyítvány megszerzési szabadság (Congé bilan de compétences)

Annak a felmérésére biztosított szabadság, hogy a munkavállaló milyen képességekkel, képzettséggel rendelkezik, annak érdekében, hogy a választott szakképzési kurzusra beiratkozzon. Mértéke 24 óránál nem lehet több. A szociális juttatásokat paritásos szervezet (Opacif) fizeti, határozott idejű munkavállalók esetében a térítés a megelőző négy hónap átlagbérének bizonyos százaléka, határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottnál a bér és a bérterhek is megtérítésre kerülnek.

Gyakorlati tapasztalatok érvényesítésére járó szabadság (Congé pour la validation des acquis de l'expérience)

Lehetővé teszi, hogy a munkavállalók a nem elismert diplomákat, képzettségeket és gyakorlati tapasztalatot érvényesítsék. Zsűri vizsgálja, hogy a jelölt képzettségét tanúsító okirata megfelelő képzettségekről van kiállítva, illetve, hogy maga a jelölt rendelkezik-e a szükséges ismeretekkel, előképzettségekkel az illető érvényesítés kiadásához. A szabadságot egyszer egy évben lehet igénybe venni.

Egyéni képzési szabadság (Congé individuel de formation)

Határozott idejű munkavállalók esetében legalább 5 éves munkaviszony és egy év az illető vállalnál lévő dolgozók részesülhetnek benne. Határozott idejű dolgozóknál elég két év munkaviszony de erre vonatkozóan további részletes szabályok léteznek. Paritásos szervezet (Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation – Opacif) fizeti a térítés a megelőző négy hónap átlagbérének bizonyos százalékát, a határozott idejű munkavállalók esetében a bér és a bérterhek is megtérítésre kerülnek. Maximum egy évre, vagy határozott idejű munkavállalóknál 1200 órára lehet kivenni.

Egyéni képzési szabadság egyéb jogosultaknak (Congé individuel de formation pour anciens titulaires de CDD)

Megegyezik az Egyéni képzési szabadsággal, de nincs maximálva a képzés ideje.

Vállalati képzési terv (Plan de formation de l'entreprise)

A munkavállaló kötelessége biztosítani a munkavállalókat felkészíteni az alkalmazásuk körülményeinek változásaira, ezért a munkáltató fizeti. Ő is kezdeményezi, de a személyügyi képviselővel konzultálnia kell. 10 munkavállalónál többet foglalkoztató levonhatja a 0,9 vagy 1 százalékos képzési hozzájárulásából (illetve beszámíthatja a hozzájárulásba).

III.2.5. Állampolgári jogn jár:

Gyakorlati tapasztalatok érvényesítése (Validation des acquis de l'expérience – VAE)

Lehetővé teszi, hogy a nem elismert diplomákat, képzettségeket és gyakorlati tapasztalatot érvényesítse bárki, aki kéri. Zsűri vizsgálja, hogy a jelölt képzettségét tanúsító okirata megfelelő képzettségekről van kiállítva, illetve, hogy maga a jelölt rendelkezik-e a szükséges ismeretekkel, előképzettségekkel az illető érvényesítés kiadásához.

Kompetencia bizonyítvány (Bilan de compétences)

Annak a felmérése, hogy a jelölt milyen képességekkel, képzettséggel rendelkezik, annak érdekében, hogy például a választott szakképzési kurzusra beiratkozzon. 24 óránál nem több a munkavállalók esetében. (Lásd részletesebben később)

Képzés (Action de formation AFPA)

Gyakorlatilag szakképzés, ha munkanélkülieknek, akkor a járadékát kapja a jelentkező, ha az állami szakképzési rendszerbe belépő nem munkanélküli, akkor ösztöndíjat. A Munkaügyi Minisztérium alárendelt szakképzési szervezet (AFPA) dönt a támogatásról. Ideje a képzés idejétől függ.

Regionális képzési program (Programme régional de formation – action qualifiante)

Regionális szakképzésre ad lehetőséget, hasonló, mint az előző program, csak regionális szervezeteken keresztül lehet intézni.

Önképző pedagógiai műhely (Atelier de pédagogie personnalisée)

Ez az elsősorban fiatalokat, nőket, álláskeresőket megcélzó program pedagógiai segítséget biztosít az önképzéshez, annak érdekében, hogy a szakképzési szintet, és a foglalkoztatottságot növelje. Jellemző az állami pénzügyi szerepvállalás, de lehet magán és vállalati finanszírozás is. Időtartama kevesebb, mint 20 óra hetente, és az évi 300 órát nem haladhatja meg.

III.2.6. Képzési támogatások a foglalkoztatottság növeléséért

A francia szabályozás szerint (Code du travail⁷) a törvényalkotó a képzések két típusát különbözteti meg: képzésre alkalmassá tételt (formation d'adaptation) és a kompetenciák fejlesztését (formation des compétences). Ezen képzések sajátossága, hogy a munkavállaló számára tényleges munkavégzésként vehető figyelembe.

Ágazati vagy vállalati egyezmény intézkedhet úgy, hogy a képzésre fordított idő egy része felválthatja a tényleges munkavégzést, azzal a feltétellel, hogy a megszerzett kompetenciák (képzettségek) használhatók az adott tevékenységi körben. Ezek az egyezmények szabályozzák, hogy mennyiben kell a képzést munkaidőn belülinek vagy kívülinek számítani. Mindez ágazati szinten dől el. Azokra a helyi foglalkoztatókra, akik nem hajlandók a képzéseket és juttatásokat szabályozó egyezményt megkötni, az ágazati egyezmény kiterjeszthető.

A munkavállaló juttatásait nem módosíthatja a képzéseken való részvétel. Ugyanígy, a munkavállaló képzésre vonatkozó visszautasítása se nem vétség, sem alapja az esetleges elbocsátásának. A képzés alatt a jogalkotó a munkavállaló számára a következő járandóságokat biztosítja: társadalombiztosítási ellátás, munkahelyi baleset esetén munkahelyi balesetnek számító védelem, betegség esetén foglalkozási megbetegedési támogatások.

1997-ben törvény született a 35 órás munkahét bevezetéséről (Réduction du temps du travail – RTT), amely 2000. február 1-én lépett hatályba. A törvény lehetővé teszi a munkáltatónak, hogy saját hozzájárulás mellett anyagi forrásokhoz jusson a munkavállalóinak képzéséhez, amelyek nincsenek közvetlen kapcsolatban a foglalkoztatással, de amelyek hozzájárulnak az alkalmazottak kompetenciáinak fejlesztéséhez. A szabályozás elvei közé tartozik a vállalat és a képzettségi szint fejlesztésének párosítása, a delegálás és a decentralizáció politikájának megerősítése és a kompetenciák és a foglalkoztathatóság növelése. A pénzalapokhoz való hozzájutás feltételeit és összegét országos szintű megállapodásokban határozzák meg.

⁷ (article L.932-1 à L.932-3)

III.2.7. Állami segítség a képzésen résztvevők helyettesítésére

Az állam pénzügyi segítséget nyújt az 50 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalatok képzéséhez, és külön arra a célra, hogy új munkaerőt vegyenek fel a képzésen részt vevők helyére, feltéve, hogy legalább két évig foglalkoztatják őket.

Állami segítségnyújtás a képzésen résztvevők helyettesítésére a francia Munka Törvénykönyvébe 1991-ben került bele.⁸ Azért, hogy hozzájáruljon az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztatók szakképzésének fejlesztéséhez, az állam a munkáltatóknak általánosan számolt bérkompenzációt biztosít, mégpedig azon munkavállalók után, akiket a vállalat a képzésen résztvevő munkavállalók pótlására, határozott időre vesz fel.⁹ Ezt a pénzügyi támogatás a képzés jellege és időtartalma alapján számolják ki. Államtanácsi rendeletében kerül meghatározásra az alkalmazás módja, és egyéb rendeletekben az általános összege.

A törvényalkotó a francia Munka Törvénykönyvéhez csatolt Rendeletekben pontosítja (Article R942-4,5,6,7), a képzések körüli szabályozást. E szerint a képzéseknek 120 órát meg kell haladniuk, Franciaországban, és 60 órát a tengeren túli tartományokban; a munkáltatótól független képzési szervezetnek kell rendelkeznie az idejéről; folyamatos képzésnek kell lennie; ha a képzés egyéni (CIF) magasabb képzettséget kell biztosítani, vagy új szakmát kell adnia; nem gyakorlati képzésnek kell lennie.

A képzésen résztvevő munkavállalóknak bérkompenzációt kell biztosítani, és visszahelyezési szerződést kell kötni velük. Csak kevesebb, mint két évre kapható a segítség, és részét kell képeznie a vállalati képzési tervnek.

Az állami finanszírozáshoz a munkáltatónak szerződést kell kötnie az állammal, akit a prefektúra képvisel. Legalább egy hónappal az intézkedés előtt be kell jelenteni a szerződést, a képzési szabadság terhére kell kiszámolni a képzési időt, maximum 50 fő vehet részt benne, és minden olyan adatot közölni kell, ami a képzésen részt vevők és az őket helyettesítő munkavállalókra vonatkozik.

Az állami finanszírozás havi 169 órára vonatkozik, és órákban számolják ki. Ha a szerződést a helyettesítő munkavállaló bontja fel, a támogatás tovább nem folyósítható, ha a munkáltató vissza kell fizetnie a támogatást.

⁸ (Articles L961-1 à L961-13)

⁹ CODE DU TRAVAIL Article L942-1 (inséré par Loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 art. 4 II Journal Officiel du 5 janvier 1991) „En vue de concourir au développement de la formation professionnelle dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide forfaitaire en compensation du salaire des travailleurs recrutés par l'entreprise ou mis à la disposition de celle-ci par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs visés au chapitre VII du titre II du livre Ier du code du travail pour assurer le remplacement des salariés en formation. Cette

III.2.8. Az képzési helyettesítés bevezetését célzó projektek

A fenti szabályozás nagy lépés a dán „jobrotation system” felé, vagyis a munkanélküliek felvétele a vállalatokhoz egy meghatározott időre, hogy a helyettesített munkavállalók képzésen vegyenek részt, azonban sem mértéke, sem a mérete nem versenyezhet a dán megoldással. Mindazonáltal európai uniós pénzekből történtek kísérletek a rendszer kialakítására, és kísérleti projektek megvalósítására.

Az autóiparban az ANFA (Országos Foglalkoztatási Ügynökség) paritásos szervezet konferenciákat szervezett országos szinten, összehangolta az állami, szakmai szervezetek munkáját, képzési helyettesítés projekteket végzett, és lobbyszervezetet állított fel a cél megvalósításának érdekében¹⁰

1999-ben 436 foglalkoztatott és 126 helyettesítő munkanélküli alkalmazott vett részt 5 projektben az autóipari és karbantartó szektor munkahelyein, valamint további 3 projekt futott. A projektet az Európai Szociális Alap támogatta. Mindez azonban kísérleti jelleggel működött, és csak korlátozottan épült be a francia szakképzési és az átképzési rendszerbe.

III.2.9. A vállalatok kötelező pénzügyi hozzájárulása

Vállalatok kétféle hozzájárulást fizetnek¹¹, ami a bruttó bértömeg 1,45 vagy 1,75 százaléka, ami az alább részletezett összetevőkből áll. A hivatalos adóbevallás részeként a szakképzési hozzájárulás és a hozzákapcsolt adókat és járulékokat több nyilatkozaton kell benyújtani. Az alábbiakban felsoroljuk azokat a nyilatkozatokat, amelyeket a munkáltatónak ki kell töltenie¹²

2482 (sárga papíron) Szakmaszerzési adó (Taxe d'apprentissage)

Bruttó bértömeg 0,5, illetve 10 fő alatti vállalatnál 0,2 százaléka. Ennek a részei:

Előzetesen fizetett kvóta, amely úgy kerül meghatározásra, hogy az adó 10 százaléka kötelezően összegyűjtésre kerül akár a Kincstár akár Elismert (akkreditált) pénzalapgyűjtő szervezet által, mivel ez fedezi azok járulékát is, akik a rendelet szerint nem fizetnek.

Kötelező kvóta (30 százalék). Nem kell fizetniük azon vállalatoknak, ahol a bértömeg nem éri el a 83 107 eurót. Azon vállalatok, akiknek tanoncaik vannak, fejenként 381 eurót kell fizetniük utánuk a képzési központoknak.

¹⁰ EU JOBROtation http://www.eujob.dk/pages/f_jrs.html

¹¹ A képzési hozzájárulásról: CT, Livre 9 : De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente Article L932-3, Article L951-1, Article L961-13.

¹² 2002 februári 27-i rendelet (Bulletin Officiel des Impôts S L-3-02)

Szabad kvóta. Ha a kötelező kvóta nem éri el a képzési kvótát, a különbséget a vállalat tetszés szerint más képzési intézménynek utalhatja.

2486. számú nyilatkozat (kék papíron) Szakképzés fejlesztési hozzájárulás (Participation de la formation professionnelle continue) (952-1 Code du travail)

10 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatoknak kell kitölteni. A járulék a bértömeg 0,15 százaléka¹³. Ha a korábbi években 10 főt, vagy többet foglalkoztattak, a hozzájárulás arányos, tört részére kötelezettek: minél régebben érték el a 10 főt, annál kevesebb mértékben kell hozzájárulniuk.)

Átképzési hozzájárulás a bértömeg 0,10 százaléka.

*Hozzájárulás a határozott idejű munkavállalók egyéni képzési tervéhez*¹⁴ : erre kell fordítani a bértömeg 1 százalékát (ezt azonban vissza lehet igé-nyelni a paritásos pénzgyűjtő szervezetektől). Fontos, hogy a mikrovállalkozások nem vonhatják le a saját képzési költségeiket.

2483 számú nyilatkozat (kék papíron) Szakképzés fejlesztési hozzájárulás (Participation de la formation professionnelle continue) (952-1 Code du travail)

A 10 főnél többet foglalkoztató vállalatoknak kell kitölteni. Az esetükben levonhatóak a költségek, mint

- A belső képzés,
- Képzési felszerelés
- Külső képzés költségei
- Képzési bizonyítvány és VAE megszerzési költségek
- Utazási és étkezési költségek
- Képzési igényfelmérés költségei
- Szakképzés-fejlesztési vállalások
- Pénzgyűjtő szervezetek felé teljesített kifizetések, mégpedig *Képzési terv, képzési időtőke, és egyéni képzési szabadság* (CIF) címszóval.
- Szakmai gyakorlat támogatása.

Természetesen, ha a munkáltató az év közben támogatásokat kapott a képzési tevékenységre, akkor annyival kevesebbet vonhat le. A 10 főnél nagyobb vállalatok esetében is a járulék a bértömeg 0,15 százaléka, a *szakmai gyakorlat megszerzési hozzájárulás* a bértömeg 0,10 százaléka, és hozzá kell járulniuk a *határozott idejű munkavállalók egyéni képzési tervéhez* a bértömeg 1 százalékának erejéig.

¹³ További kapcsolódó törvények: I, II du titre IV du livre du Code de la sécurité sociale, IV, VII du Code rural, L 722-20 L751-1 du Code rural.

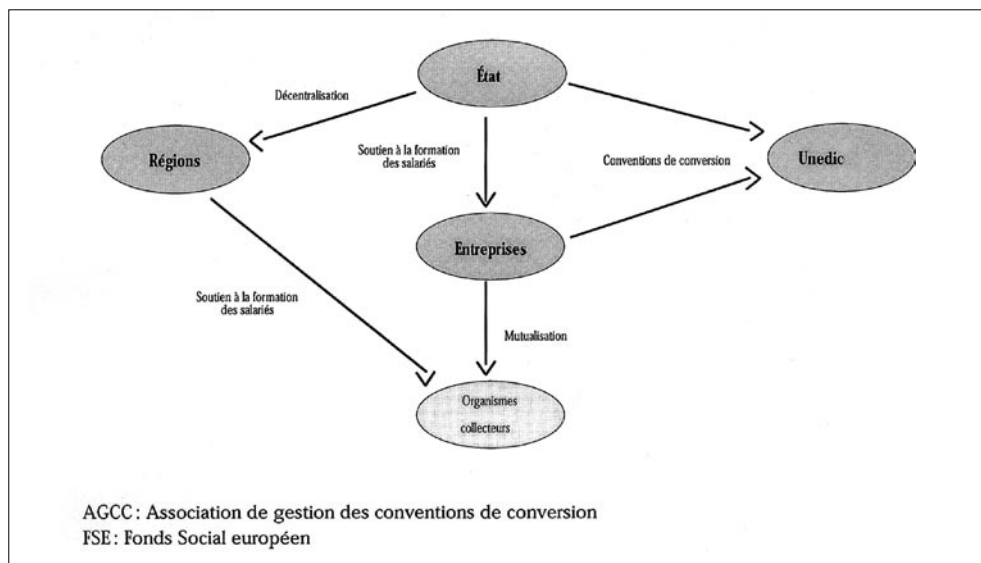
¹⁴ 931-20 du Code du travail

III.2.10. A vállalatok belső képzései

A képzési rendszer elismeri, így finanszírozza a vállalatok saját képzési igényeit. Ennek feltétele, hogy a munkáltató **Képzési tervet** dolgozzon ki. A képzési tervben (Plan de formation), a vállalat meghatározza, hogy milyen képzésben érdekelt, és ezek bizonyos prioritások mentén támogatásra kerülhetnek – feltéve, ha ezekről a prioritásokról országos megállapodások születtek. Ezeket a megállapodásokat ki lehet terjeszteni, amely megszabja azokat a feltételeket, amelyek között a képzéseket, részben a munkaidőn kívül, meg lehet valósítani. A megállapodás meghatározza milyen írásbeli kötelezettsége van a munkáltatónak, mielőtt a munkavállaló képzést vállal. Meghatározza azokat a feltételeket, amely esetén a munkavállaló hozzájárul egy cél eléréséhez, az előképzettségét és az alkalmazásának státuszát figyelembe véve. Olyan képzést kell választani, amely szakmai képzettséget nyújt, vagy amelyet a szakmai ágazat országos paritásos bizottsága meghatároz.

Mivel a munkáltató kötelessége „biztosítani a munkavállalók képessé tevését az alkalmazásuk körülményeinek változásaira”, ezért ennek a kötelezettségnek a keretében végzett oktatás a tényleges munkaidőbe beleszámít.

III.3. Képzési rendszer finanszírozása nemzetgazdasági szinten



1. ábra

A francia képzési támogatási rendszer áttekintő ábrája
(Az Európai Szociális Alap kivételével)

Az ábrán látható, hogy az állam és a vállalatok egyaránt finanszírozzák a munkanélküli ellátást biztosító paritásos szervezetet, az UNEDIC-et. Továbbá az állam decentralizált pénzalapjai révén, a munkavállalók képzésének érdekében finanszírozza a régiókat, akik a vállalatokkal együtt azokat a szervezeteket, amelyek a különböző pénzalapokat szétosztják.

2000-ben a Franciaország 21,65 milliárd eurót költött a szakképzésre és adaptációs képzésekre. Ez a nemzeti össztermék 1,55 százaléka. Mindez csekély mértékű, 1,8 százalékos csökkenés az előző évihez képest, amely csökkenés megakasztja a korábbi permanens növekedést.

A vállalati szféra egyre nagyobb részt szakít ki a szakképzésre és adaptációs képzésre fordított pénzeszközökből, 2000-ben összesen 9,3 milliárdot – a befektetéseket leszámítva. Kiadásaik 78 %-a **képzési tervek** (plan du formation) vagy **egyéni képzési szabadság** (congé individuelle de formation, CIF) alapján kerül elköltésre, úgy, hogy az alapok közvetlenül a vállalatoknak utalnak támogatást (4.84 milliárd euró).

Kisebbszámú összeg kerül az **Elismert Pénzalapgyűjtők Paritásos Szervezetéhez** (Organismes paritaires collecteurs agréés – OPCA), amely névlegesen 2,35 milliárd euró. A maradék összeg a **szakmaváltásra** (contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation) 0,98 milliárd, és a **képzettség megszerzéséhez** (1 milliárd) kerül kifizetésre.

Az állam 8,2 milliárdot fordított a **szakképzésre** és az **adaptációs képzésre**, amelyből 3,4 milliárd euró az aktív foglalkoztatottaknak jutott. A fiatalok képzésre szolgáló alapok nőttek (23%), míg az álláskeresőknél jutó összeg (22%), és a közszféra munkavállalói felkészítésére (42%) szolgáló alapok csökkentek az előző évhez képest. Az utóbbiak, vagyis az álláskereső és a nehéz helyzetben lévő közszolgálati alkalmazottak 1,82 milliárd eurón osztoztak, ami a két alapba, az **Országos Foglalkoztatási Alapba** (Fonds national de l'emploi – FNE) és az **Átképzési Alapba** (Allocation de formation reclassement – ARF) fizetett állami pénzek jelentős csökkenésének következménye. Úgyszintén csökkent a **Szakképzési és Társadalomvédelmi Alapnak** (Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale – FFPPS) adott juttatások színvonala is.

A régiók kiadásai nem változtak nagymértékben. 1,97 milliárdot tettek ki a befektetéseket nem számítva. Ez két nagyobb tételből áll össze, kisebb mértékben az **álláskereső támogatásából**, és döntően a **26 évesnél fiatalabbak támogatásából**.

Egyéb közigazgatási egységek 1,5 milliárd eurót használnak fel a befektetéseken kívül. Ezek a **Képzési-átképzési Elkülönített Pénzalap** (Allocation formation-reclassement – AFR) és az Átformálási Igazgatási Társulás (Association de gestion des conventions de conversion – AGCC). Az előbbi alapot az UNEDIC (Union Nationale de l'Emploi Des Industries et du Commerce) vagyis a munkanélküli járadékokat szétosztó munkáltatókat

és munkavállalók által irányított paritásos szervezet osztja szét, míg az utóbbi szervezet a gazdasági okokból elbocsátott dolgozóknak nyújt képzéseket.

A képzésre fordított pénzeszközök felhasználók strukturális megoszlása:

Vállalatok	42,9 %
Állam	38,1 %
Régiók	9,3 %
Egyéb közigazgatási egységek	7,1 %
Háztartások	2,4 %
Egyéb területi társulások	0,1 %

IV.

A francia képzési rendszer néhány eleme az európai képzési politika tükrében

Az EU-országokban, az élethosszig tartó tanulás szellemében a képzési folyamat központi fogalma az akkreditáció, ami az egyén, a felnőtt tanuló kompetenciáinak sokféle elismertetését és fejlesztését szolgálja. Az oktatási intézménytől megkapott papír nem jelzi, hogy a tudás és készségek sokkal nagyobb területet fognak át, mint azok a vizsgák, amelyekből a munkavállaló formálisan bizonyítványt szerez. Az informális kompetenciát úgy kell dokumentálni, hogy a kellő információt nyújtson akkor is, ha az illető szakmához szükséges képzettségek változnak. *Az akkreditáció gyakorlatilag a munkaerő-piac igényeit az oktatási rendszerekkel hangolja össze.*

A képesítések kölcsönös elismertségének kötelezettségét az 1996. július 15-i Európai Tanács határozat alapozza meg, amely szerint a szakképzési bizonyítványokon fel kell tüntetni a kiállító szervezet nevét, jogi státusát, a bizonyítvány birtokosának adatait, célját, tartalmát és érvényességét, az elért eredményeket a kurzus során, és az érvényességét, abból a szempontból, hogy milyen további képzésre jogosít. Mindennek a francia rendszerben a képzési bizonyítványok rendszere felel meg (bilan de compétence).

A **kompetencia bizonyítvány** 1985 óta használatos, amikor valaki új munkahelyet vagy foglalkozást keres. Ez a rendszer 1963-ig vezethető vissza, amikor elkezdték alkalmazni az ún. *“unit credit”*-et, ami lehetővé teszi, hogy bármely diplomának egy meghatározott részét elismertessék. A bilan kiadását egy központi hivatal (CIBC) látja el, partnereivel együtt (Országos Foglalkoztatási Hivatal, Nemzeti Szakképzési Intézet). A CIBC kutatásokat folytat és eszközfejlesztéssel is foglalkozik. A *“bilan de compétences”* megszerzése bürokratikus folyamat, átlagosan 5–7 hétig tart, s három fázisból áll:

1. A kompetencia bizonyítvány (bilan de compétences) bevezetése, módszereinek bemutatása, a jelentkező szükségleteinek azonosítása, a szolgáltatást fizető azonosítása
2. Kutatási szakasz. A szakmai és személyes kompetenciák azonosítása és elemzése, a kapacitás-fejlődés feltérképezése, a szakmai érdeklődés és motiváció értékelése. A társadalmi-szakmai környezet ismerete: ismeretek a szakmáról, funkciókról, tevékenységekről, vállalatokról. Információk a munkaerő-piacról. Szakmai projekt: a további haladási irányok tanulmányozása, tartalom, feltételek, elérhetőség, személyes fejlődés, információk az oktatásról
3. Konklúzió: a jelölt szakmai fejlődésének leírása, az átláthatóság ellenőrzése, s a rövid, közép és hosszú távon teendő lépések, visszajelzés a fizető félnek egy bizalmi összefoglalóval.

A képzési bizonyítvány a jelölt hozzájárulása nélkül nem adható ki harmadik személynek, bizonyos meghatározott gyakorlati tevékenység ellátásához kötődik, így egyfajta átmenetet képez a diplomák megszerzése felé.

A GRETA központok (Groupements d'établissements de l'Éducation nationale) önálló költségvetési fejezet alapján vannak finanszírozva a jelenlegi szakközépiskolákban, technikai iskolákban működnek, s mindenoldalú felnőttképzést nyújtanak, ideértve a „bilan de compétences” szolgáltatást is. Külön rendszer az ún. VAP (Validation des Acquis Professionnels, Validation of Professional Assets). Kétféle VAP működik, a VAP 85 (Décret N0. 85–906) a magasabb fokozatú tanulmányok folytatásakor és a VAP 93 (Décret N0. 93–538) a részdiploma megszerzéséhez kell az adott foglalkoztatáshoz.¹⁵

IV.1. Szakmai képességek érvényesítése VAP 85

Lehetővé teszi, hogy a jelölt hozzáférjen olyan egyetemi szintű képzéshez, amelyhez nincs meg az előírt vizsgája. Mindez azokra a legalább 20 éves jelöltekre érvényes, akik nem rendelkeznek középiskolai vagy annak megfelelő végzettséggel, mivel több évre megszakították tanulmányaikat. Így a jelölt közvetlenül bekapcsolódhat az oktatásba. A „dosszié” átvizsgálása után lehetőség van a tudást ellenőrző tesztek kitöltésére. Részleges vagy teljes elismerést tesz lehetővé. Minderről a pedagógiai bizottság javaslata alapján az illető egyetem vagy intézmény vezetője.

IV.2. Szakmai képességek érvényesítése VAP 93

Lehetővé teszi, hogy a jelölt mentesüljön az oktatás és a vizsgák egy részétől az egyetemi diploma megszerzésében. Mindez azokra a legalább 5 éves szakmai tapasztalattal rendelkező jelöltekre érvényes, akik bebizonyítják, hogy rendelkezik azzal a tudással, képességekkel, amelyeket a mentesítés tárgyát képező tantárgy moduljai biztosítanak. A mentesítés átfoghatja mindazokat a tárgyakat, amelyekből a jelölt mester-fokozatot akar szerezni, tervezett diplomája szerint. A mentesítési vizsgákat egyszerre kell letenni, amelyről a diplomát kiadó vizsgabizottság dönt.

A diplomák elismerése tekintetében Franciaország részt vesz az Európai Kredit Átszámítási Rendszerben, amely az abban részt vevő egyetemek fél éveit egymás oktatásaiba beszámolhatják, és az ország a legtöbb tagállammal aláírt kétoldalú megállapodást is. Az Európai Unió más országaihoz hasonlóan a társadalmi partnerek Franciaországban is részt vesznek az állami képzés feltételeinek kialakításában, milyenségére és tartalmára beleszólásuk van, valamint rendszeresen értékelik a szakmákat a piacnak való megfelelés szempontjából. Franciaországban a szociális partnerek értékelésének folyamata végén a munkaügyi miniszter ismeri el az új szakképesítést. Több olyan szervezet van, képzési,

¹⁵ www.univ-rennes1.fr/sep/vap/dispositifs.htm

munkanélküli ellátásokért felelős, ahol a szociális partnerek paritásos szervezetet hoztak létre és az élethosszig való tanulás szellemében közösen döntenek a rendelkezésre álló alapok felhasználásáról.

A francia szabályozási rendszer átvette az 1992-ben életbe lépett Maastrichti Szerződés oktatáspolitikai céljait, nevezetesen az európai dimenzió fejlesztése az oktatásban, a hallgatók és oktatók mobilitásának ösztönzése, az oktatási intézmények közötti kooperáció és az oktatási rendszerekre vonatkozó információcsere, tapasztalatcsere. Ezen túl prioritásként kezeli a versenyképesség erősítését, az oktatás és gazdaság kapcsolatának kiépítését, a társadalmi integráció megvalósítását, és az életen át tartó tanulás rendszerének kiépítését.

A szakképzési politikát tekintve az EU céljaival összhangban változatos támogatási rendszert alakított ki, hogy a szakképzés és átképzés lehetővé tegye a gazdaság változásaihoz való alkalmazkodást, fejlessze a folyamatos képzést, hogy támogathassa a fiatalok és a felnőttek munkaerőpiacra történő integrációját, továbbá ösztönözze a fiatalok belépését a szakképzésbe, és lehetővé tegye a vállalatok és a szakképzés színterén tevékenykedők közötti együttműködést.

IV.3. Az ORT France hosszú távú képzései

Az ORT France, amely általános oktatási társulás, állami és regionális ösztöndíjat ad a felnőttképzésben részt vevőknek a következő témákban szervez 8-11 hónapos kurzusokat. A képzések a Foglalkoztatási és Szolidaritási Minisztérium által akkreditált diplomát biztosítanak.¹⁶

¹⁶ <http://www.ort.asso.fr/fpc.htm>

Képzés	Rövidítés	Szint	Képzési központ
Vállalkozás konzultáns	-	1	Paris
Hálózati és rendszeradminisztrátor	-	2	Paris
Ágazati szakmai előkészítő tanfolyam	PSFTI	5	Toulouse
Építőipari anyagbeszerző	AEB	5	Choisy
Elektromos műszerész	EEl	5	Montreuil – Lyon
Autószerelő	RA	5	Choisy
Autóműszaki ellenőr	CTA	5	Choisy
Hűtőgépszerelő	MDF	5	Choisy
Eladó ügynök	ATV	5	Toulouse
Vállalati adminisztrátor	AAE		Choisy – Toulouse
Egyéni szolgáltató műhelyvezető	AIT		Toulouse
Szakmaszerzési és gyakorlat-megszerzési képzés			Toulouse
Munkahelyhez juttatásos képzés			Toulouse
Titkársági technikus (könyvelővizsga lehetőséggel)	TS-C	4	Toulouse – Marseille – Lyon
Könyvelő	CE	4	Villiers – Marseille – Lyon
Klímaberendezés szerelő	TIFCC	4	Choisy
Ipari karbantartó	TMI	4	Montreuil
Technicien Maintenance et Service Informatique	TMSI	4	Montreuil – Strasbourg
webmester	TSIG	3	Choisy
Kétnyelvű titkár	ADB	3	Lyon – Montreuil
Hálózati és telekommunikációs technikus	TRTE		Montreuil
Irodai berendezés karbantartó	AME	5	Choisy

2. táblázat

Az ORT France rövid távú képzései

Képzés	Dátum	Szint	Központ	Időtartam	Díj
Munkavédelmi koordinátor	2003	2	PARIS	200 óra	1830 € (az álláskereső ebből 300 €-t fizet)
Munkaügyi ügyintéző	1 avril 2003 (complet)	2	PARIS	300 óra	2520 € (az álláskereső ebből 450 €-t fizet)
Marketingfelelős	2003	1	PARIS	105 óra a központban + 105 óra a vállalatnál	861 € (az álláskereső ebből 180 €-t fizet)

3. táblázat

A Regionális tanáccsal közösen az ORT France álláskeresőknak a következő rövid távú képzéseket nyújtja.

V. A helyettesítés közpolitikai rendszere

Ha a fenti tanulságokat megpróbáljuk lefordítani egy lehetséges közpolitikai programalkotás keretében, akkor azért látszik, hogy a sokféleség mögött mégis kitapinthatóak meghatározott alapvonalak.

A helyettesítés rendszere legfontosabb jellemzőjeként az kell talán először megfontolni, hogy ez az eszköz nagyon sokszereplős játszma, amelyben nem feltétlenül a közigazgatási szervezetek és hivatalok testesítik meg a főszereplőt. Ugyanakkor támogató szerepük elengedhetetlen. Mindazonáltal lehet decentralizált módon kezelni az ügyeket.

V.1. Szereplők

Bővebben kifejtve a fentieket talán a szereplőkkel és motivációikkal érdemes kezdeni.

V.1.1. A vállalatok

A **vállalatok** alapvető érdekeltiségét talán az ADAPT program határozta meg, amikor azt az innovatív versenyképesség fejlesztésében jelölte meg. A cél a gyors alkalmazkodás a változó globális piachoz. Ez kényszeríti ki a vállalatok továbbképzési igényét. Ugyanakkor úgy látszik, hogy sok esetben mégis csak kell valami külső kényszer a képzési akaratok megformálásához, ha pozitívan kívánunk a megoldáshoz közeledni. Negatív oldalról közelítve viszont azt látjuk, hogy sok esetben mégsem olyan releváns ez az igény. Kell bizonyos külső nyomás arra, hogy ezek az igények megfogalmazódjanak.

Ennek széles körben elterjedt eszköze a **képzési tervek** kötelezően elrendelt elkészítése. A kötelezés két formát ölthet – vagy mindenkire kötelezően előírt, vagy bizonyos támogatások meglétéhez szükséges, de ajánlott mások számára is. Ahol ilyenek készítése kötelező, ott ehhez szervezett segítséget nyújtó támogató hálózatokat is kiépítenek. Ezzel ez a tevékenység részben üzleti alapra is helyeződik. Különösen a kisvállalkozások esetében kel erőteljes ráhatás, mivel itt a szervezetek, hivatkozva kis méretükre és szorító költségvetési korlátjukra, nem szívesen foglalkoznak ilyen ügyekkel.

A képzési tervvel kapcsolatos tipikus nem-kormányzati kényszereszköz a kollektív szerződések rendszere. Ez azonban csak nagyobb szervezetek esetében hatékony eszköz. Még ha ezek kiterjeszthetőek is egy adott szektorra, akkor is kétséges a kisvállalatok aktív részvétele.

Mindazonáltal a nagyobb vállalatok sem mentesek bizonyos kööttségektől képzési politikájukat illetően. Bármilyen is versenyképesség hosszabb távú követelménye a képzés

közvetlen megtérülése elsőrendűnek mutatkozik minden vállalat számára. Ez az, amit a magyar jog úgy nevez, hogy **a vállalat által elrendelt képzés**. Éppen ezért nehézségbe ütközhet egy program akkor, ha a belső munkatárs képzése nem ilyen programra irányul. Az eddigi képzések többségéről talán elmondható, hogy az a munkáltató érdekeltségébe tartozó képzés volt. Ugy tűnik, hogy az eddigi programok a munkavállaló saját célú képzésének kérdésre nem igen adtak választ. Azt ebben a keretében elvileg meg lehetne válaszolni, de ehhez további speciális metódusok szükségeltetnek.

A vállalat érdekeltségének másik fontos kritériumának tűnik, hogy a **belső munkatárs képzése elegendően hosszú ideig** tartson, és így elegendően nagy legyen a termelési veszteség ahhoz, hogy azt már pótolni kelljen. Nem véletlen, hogy a portugál törvény legalább egy hónapos képzéshez köti a helyettesítési támogatás igénybe vételét. Ugyanakkor sok olyan program is van, ahol a belső munkatárs képzése ennél rövidebb ideig tart. Ekkor a helyettesítés indokolható olyan formában is, hogy több belső munkatárs egymás utáni képzése esetén éri el a vállalat azt az ingerküszöböt, amely a helyettesítés iránti igényt kiváltja.

A vállalat számára további nehézséget jelenthet, hogy a **saját problémáin** kívül másokét is magára kell vennie. Ebben elsősorban a munkanélkülivel való foglalkozás, akár előzetesen, akár munka közben jelent jelentős többletterhet. Ez elsősorban a program sikeréhez szükséges **oktatási szükségletek** felmérését és oktatási programok kialakítását jelenti munkaterhelési és tudáskapacitási oldalról. A helyettesítés ugyanis a vállalattól igen precíz. kompetenciákra bontott munkaköri leírásokat követel meg, hogy a helyettes kiválasztása hatásos lehessen. Ugyanakkor a munkatársakat fel kell készíteni arra, hogy a helyetteseket segítség és tanítsák, ami nem minden esetben egyszerű, ahogy azt látni fogjuk. Ugyanakkor nem elhanyagolható az a menedzselési költség, amely a program egészének összetettségéből hárul a humánpolitikai munkatársakra, számukra profilidegen problémák kezelése összetett teammunkában.

A **költségek** vonatkozásában is problémák adódnak. Aligha kell bizonyítani, hogy a helyettesítés rendszere nem minden esetben pozitív összegű játék a vállalat számára. Ez attól függ, hogy milyen kötelezettségi rendszerek adottak számára. Összességében a képzési metódus teljes költségével szemben csak a helyettes 80%-os teljesítménye áll. Minderről majd a későbbiekben szólnunk. Most talán annyit tennénk hozzá, hogy a vállalatok számára akkor jelent nagyon sok esetben a helyettesítés nyereséges eseményt, ha a konkrét termelésen kívül egyéb hasznai is vannak belőle. Ez az egyéb haszon pedig az esetleges bővülő tevékenységéhez kapcsolódó munkaerő szükséglet kielégítésének sajátos rendszere. A helyettesítés lehetővé teszi, hogy valóságos körülmények között próbálja ki leendő munkavállalóit. Több programnál is leírják ezt a hatást. A súrlódásos munkanélküliség kezelésének sajátos kezelési módjaként is jellemezhetjük ezért a helyettesítést.

V.1.2. A belső munkatársak

A belső munkatársak számára a helyettesítés rendszere lehetővé teszi a **képzés humanizáltabb rendszerének** kialakítását. Általában a képzések esetén gondot jelent a kettős leterheltség. A rövidebb idejű képzések esetén a munkáltató még hajlandó munkaidőn belül vagy munkaidő kedvezményével szervezni ezeket, de hosszabb távon erre semmilyen érdeke nem készíti. A törvény és a tanulmányi szerződés általában kikényszerítheti, hogy bizonyos időt felszabadítson, de ennek mértéke még az uniós országokon belül is igen minimális, pár nap. A helyettesítés révén a munkatársak megszabadulnak a munka és tanulás kettős terhetől. Ezáltal hatékonyabban tudnak tanulni és marad elegendő idejük a rekreációra és a családi kötelezettségeik teljesítésére is.

Ez javítja a tanulási **motivációjukat** is függetlenül attól, hogy milyen okból kell tanulniuk. További előnye e rendszernek, hogy a jobb képzési feltételek és a programok minőségének javulása által növekszik a munkahelyek stabilitása. Ez a hatás két tényező hatására jön létre. Egyrészt precízebb képzési programok kifejlesztésére van lehetőség, másrészt a dolgozó nyitottabbá válik a további képzések iránt.

A munkavállaló jobb **alku pozícióra** is szert tehet nagyobb képzettsége révén. Ez mind a mostani, mind esetleges jövőbeni munkahelyén kamatoztatható.

A belső munkatársak további előnye attól függ, hogy milyen feltételekkel kell részt vennie a képzésen. Itt elsősorban a pénzügyi feltételekre gondolok. Nem mindenütt kötelezik ugyanis a munkáltatót a képzés teljes költségének finanszírozására. Gyakran valamilyen formában a munkavállalónak is hozzá kell járulnia közvetlenül a képzéshez. Közvetett hozzájárulása nagy valószínűséggel így is lesz, mivel a bére inkább csökken a képzési időszak alatt. E hozzájárulás egyébként nem ítéltető el, mert ezzel az elkötelezettség fokozható adott esetben.

További veszélyt jelenthet számára, ha a képzés túlzottan speciális technológia elsajátítását jelenti. Olyanét, amit csak az adott cégnél lehet hasznosítani.

Hasonló veszélyérzetet kelt a munkavállalók között, hogy a helyettes vajon nem lép-e **véglegesen** a helyükre. Bár ezt az érzést megfelelő szerződésekkel vagy jogszabályokkal kezelni lehet, de biztosítani kell azt is, hogy ilyen módon ne lehessen olyan munkaszervezést bevezetni, ahol folyamatosan viszonylag nagy tömegben jelen van a munkaszervezetben egy olcsóbb munkaerő. Ezért volt sok helyen szakszervezeti ellenállás a program bevezetése ellen.

V.1.3. A munkanélküliek

Általában a munkanélkülieket a program egyértelmű nyertesének tartják. Ez valószínű így is van. A fő nyereségeket a következőkben szokták összefoglalni:

- A munkanélküli képzési programja valóságos gazdasági szükségletekre épülhet, ami foglalkoztathatóságát jelentősen növeli.
- A helyettesítésben való részvételével valóságos munkatapasztalatokra tehet szert.
- A helyettes kiszabadul passzív állapotából, ezzel is növelve elhelyezkedési esélyeit.

Mindezen előnyök kiaknázásának ugyanakkor vannak **speciális feltételei** is: A magasan **képzett munkanélküli** esetében fontos, hogy a képzési programja megfelelően precíz legyen és innovatív. A képzésnek lehetővé kell tenni, hogy a helyettesítés a lehető legzökkenőmentesebben hajtódjon végre. A helyettesítési időszak nem lehet túlzottan hosszú, előbb-utóbb teljes foglalkoztatáshoz kell, hogy vezessen. További feltétel, hogy a helyettesítési szerepre való kiválasztásnak több és pontosabb kritériumot kell tartalmaznia, mint általában. Rendszerint meg kell lenni az alapképzettségnek és rendelkeznie kell munkatapasztalatokkal. Képzési programjának igen pontosnak kell lenni – testre szabottnak igen sok esetben. Ugyanakkor a helyettesítési időszaknak megfelelően hosszúnak kell lennie, hogy a tapasztalatok beérhessenek.

A **munkatapasztalatok nélküli helyettesek** – rendszerint fiatal munkavállalók és gyakran nők – esetében a legfontosabb hatás az lehet, hogy a helyettes megszabadul a fölöslegesség érzésétől, integrált személyiséggé válhat. A helyettesítés lehetővé teszi, hogy személyes adottságok a munkaerőpiaci igényekhez igazíthatóak lehessenek. A programban való részvétel számukra valódi munkatapasztalatokat hoz. Különösen fontos ez a vállalati kultúra és a szervezeti lét megismeréséhez és megtanulásához. Ugyanakkor a képzés mégsem tanonc rendszert jelent. Ez valóságos munkakörülményeket jelent és valóságos termelési helyzetet. A betanulás teljes egészében a képzési időszak alatt zajlik, míg a tanoncság maga is képzési folyamat.

Pénzügyileg a munkanélküli esetében kérdés, hogy milyen források fedezik helyettesi munkáját. Feltehető, hogy a vállalat csak abban az esetben vállalja finanszírozását, ha az érdekében áll. Ha nem, akkor más szereplőknek kell valamilyen formában vállalni a költségeket. Mindez a költségek elosztásának programozásán múlik, nem szakítható el a program egészének költségvetésétől és szervezeti-jogi kereteitől

Szintén lényeges szempont, hogy milyen jogi formában lehet alkalmazni a helyettest. Éppen úgy lehet részese továbbra is a munkanélküli rendszernek, mint határidőhöz kötött szerződéses alkalmazottja a vállalatnak. Ez szintén a jogi környezettől függő kérdés. Valószínű, hogy egyéb megoldások, pl. kölcsönző cégek igénybevétele, nem a megfelelő eszköz a helyettes foglalkoztatására. A helyettesítés időszakában a munkanélkülit nem szerencsés illúziókba ringatni.

V.1.4. A képző szervezetek

A képző szervezetek számára a program **speciális lehetőségeket** kínál. Sok esetben számukra teremt új piaci lehetőséget a koordinátori szerep vállalása. Ha ezt nem is sikerül megszerezni, akkor is piaci lehetőségeket teremt és akár a munkaerő szükségletüket is fokozhatják.

Ugyanakkor tevékenységükkel szemben a program különleges kívánalmakat támaszt. Ennek alapja, hogy a helyettesítésben, mint már többször megfogalmaztuk, szinte testre szabott képzési programokat kell kialakítani. Minden elemében olyan **képzési programra** van szükség, amelyet nem lehet rutinból, a kívánalmakat ismerők részvétele nélkül megfogalmazni. Bár ma már szofisztikált technikák léteznek a képzési igények és lehetőségek feltétképezésére, de ezek használata sem pótolja a magas fokú szellemi munkát.

A **koordinátori szerep** pedig a konfliktuskezelés és csoportmunka dimenzióit nyitja ki a képző tevékenységében. Maga a programot irányító és szervező munkaszervezet kialakítása is önálló programmá válik.

Az uniós programokban ugyanakkor ezeknek a képző intézményeknek a nagy része valamilyen módon a **szociális partnerekhez** kötődik. Ez nem jelent automatikusan non-profit vagy támogatott jelleget, nekik is a piacon kell megszerezni a jövedelmüket. Ugyanakkor a fenntartójukként létező egyéb programszereplőkkel, mint a szociális partnerek viszonyuk megfelelő légkört ad a munkának. Ez még akkor is igaz, ha ezeket a szereplőket is meg kell győzni és fel kell készíteni a programban való részvételre.

Ugyanakkor a képző szervezeteknek meg kell szabadulni azoktól a beidegződéseiktől, amely **hagyományos szerepükből** származik. Itt a munkanélküli és a dolgozói továbbképzések szétválasztottságára gondolok. Itt mind a két területen szerzett tapasztalatokra és tudásra szükség lehet. Bár a piaci működési logika miatt kénytelenek sokfajta munkát elvállalni, de ezek egységes kezelése nem mindig megoldott.

V.1.5. A szociális partnerek

A szociális partnerek számára a helyettesítés elsősorban politikai szinten és esetleges koordinátori szerepben jelenik meg.

Általában a **szakszervezetek** pozitívan állnak hozzá, elsősorban a központi szinten és a területi szervezeteiket illetően. Problémák, a fent említett okok miatt a vállalatok szintjén léphetnek fel. Ugyanakkor jó lehetőség befolyásuk növelésére. Szerepük attól függ, hogy általában a társadalom- és gazdaságpolitikai szinten milyen a helyzetük. Több helyen a munkaerőpiaci szervezetek is valamilyen módon befolyásuk alatt állnak. Ilyenkor felelősségük is nagyobb. Ahol nincs ilyen általános felelősségük, ott inkább

a partnerség kialakításában lehet szerepük. Ugyanakkor élenjárnak mindenütt a képzési lehetőségek bővítésében és fejlesztésében. elfogadva a modern vállalkozási elveket.

A **munkáltatók érdekvédelmi szervezetei** már kisebb mértékben érdekeltek az ilyen típusú programok létezésében. Általában is problémájuk, hogy a tagjaik milyen mértékben hajlandók a szervezet által megjelenített elvontabb és általánosabb célokkal azonosulni, ha közvetlen üzleti érdekeik azzal ellenmondásban vannak. Ilyenkor természetes, hogy inkább saját céljaikat követik. A társadalmilag érzékeny vállalati kultúra még csak terjedőben van a fejlett piacgazdaságokban is. Ez a helyzet akkor sem változik, hogy ha a képző intézmény az irányításuk alatt áll. A konkrét gazdasági szereplőket egyenként kell bevonni és meggyőzni a programban való részvételről. Persze, a sikeres program az ő befolyásukat is megszilárdítja.

Mindazonáltal a program feltételezi, de eredményezi is, hogy a partnerek között javuljon a **kommunikáció és a partnerség**. Ez egyéb kapcsolataikra is kihat. Olyan területeken tudnak együtt sikereket felmutatni, ahol egyébként nincs valódi érdekellentét közöttük, sőt egyfajta érdekegyesítés jöhet létre.

V.1.6. A munkaügyi szervezet

A munkaügyi szervezet részvétele a programban **elengedhetetlen**, hiszen a helyettesítési program egyik oldalát mindenképpen ő adja. Ugyanakkor nem kell feltétlenül vezető szerepet vagy koordinátori szerepet vállalnia. Mindez attól függ, hogy a munkaügyi szervezet milyen formában van megszervezve, Van olyan ország, ahol a munkanélküliség kezelésének aktív és passzív eszközeinek kezelése nem egy szervezetben van megoldva, így ott a szervezés bonyolultabb.

Az elengedhetetlenség elsősorban a finanszírozásban és programnak nyújtott erkölcsi támogatásban érhető tetten. Ezt a szerepet megkönnyíti, ha maga a munkanélküliségi rendszer jogi-szervezeti megoldásai már tartalmazznak ilyen típusú programokat. Ha nem, akkor lehet olyan szellemű a szervezet, amely még nem teljese bizonyított helyzetben is vállal és **vállalhat kockázatot**.

Az országtanulmányok érdekes tapasztalata, hogy nem mindenütt vállal a központ ilyen kockázatot, csak a helyi vagy regionális szervezeti képesek erre. Mindez persze már személyes kapcsolatok és kockázatvállalási hajlandóság kérdése.

Mindazonáltal nem kizárt a koordinátori szerep vállalása, de ez a ritkább az eddigi tapasztalatok alapján.

V.1.7. Kormányzati és politikai szervezetek

Meglepő módon, igen változatosak az eddigi tapasztalatok a kormányzati szférát illetően. A politikusok elkötelezettségét természetesen nagyban meghatározza, hogy itt még mindig kísérleti szakaszban lévő programokról van szó. A helyettesítés egyébként is csak Dániában jelentett tömeges programot, ahogy az 1. táblázatban látható. Ehhez elegendő a politikai jóindulat, de több nem várható el.

A **központi kormányzati** szervezetek ellentmondásos viszonya hasonló okokkal magyarázható, ahogy azt fentebb láttuk. Ugyanakkor jelentős szerepük van a jogszabályi környezet befogadóképességének alakításában. Ezt mindenütt megfelelő módon próbálják ellátni, de sok esetben nem egyszerű feladat. Nemcsak a koordinálandó érdekek, szervezetek és személyek száma jelentős, de a koordinálandó jogterületek és jogszabályoké is, ráadásul gyakran eltérő logikájú és indíttatású joganyagról van szó. Gyakran a kezdeti kormányzati ellenállást éppen az indukálta, hogy addig csak marginálisan érintkező szakmai képviselők nem értették egymást és nem is látták a kommunikáció szükségességét.

Közvetlen és konkrét támogatást a programok a helyi kormányzatoktól fontos, hogy kapjanak. Attól függően, hogy milyen a program teljedelem vagy a regionális vagy a helyi önkormányzatok támogatása lényeges a sikerhez. Ez a többi szereplő pozitív hozzáállását is jelentheti egyúttal. Ugyanakkor pótlólagos forrásokhoz juthatnak ez által. E támogatás alapvető feltétele, hogy az önkormányzat elkötelezettséget érezzen a munkanélküliségi problémák iránt és legyen pótlólagos forrása e kérdéskör kezelésére, vagy legyen ilyen forrás teremtéséhez joga. A helyi önkormányzatok szerepe inkább kiegészítő jellegű, koordinátori szerepet valószínűleg nem tud ellátni, csak egészen különleges esetekben. Ezt már az is akadályozza, hogy az európai munkanélküliségi rendszerekben csak a legutóbbi időkben jelent meg a települési önkormányzatok feladatköre. Korábban ez inkább állami hivatali vagy szociális partnerségi alapon szervezet intézményrendszerként jött létre, mint a társadalombiztosítás alrendszere. Gazdasági fejlesztési motivációja miatt az önkormányzat azonban egyre inkább érdekelt lehet ilyen programokban, ez kihasználható a program érdekében.

V.2. Szerkezetek és programelemek

A helyettesítésben mára viszonylag egységes elvek és technológiák alakultak ki. Ezt nyilván az egy pontú eredet és a közös uniós programozás következménye. Ebben a formában már kialakult és részben megszilárdult formákkal találkozhatunk. Ez persze nem jelenti azt, hogy lezárt szerveződésekkel állunk szembe, de már van mit fejleszteni.

V.2.1. Követelmények

A helyettesítési programok viszonylag hosszú távú és sokszereplős programozást igényelnek. Gyakorlatilag két különböző státuszú és irányultságú személy képzésének összekapcsolásáról van szó, akinél az időbeli ütemezés és a képzési program is különösen érzékeny szakasza a sikerhez vezető útnak.

A helyettesítés modelljének a következő kívánalmakat kell kielégíteni:¹⁷

- lehetőséget kell adni arra, hogy az egész életen át tartó tanulást segítve az ne csökkentse a termelőképességet,
- megszakítás nélküli munkaviszonyt adjon a munkavállalóknak a képzési időre,
- a hosszú távú munkanélküliség eliminálására adjon lehetőséget támogatva a munkanélküliek valós munkaviszonyok közötti munkatapasztalatainak bővítését,
- segítse csökkenteni a szakadékat a már megszerzett és a kívánatos kvalifikáció és képzettség között,
- segítse a munkanélküli minél simább visszailleszkedését a munkaerőpiacra, miközben új foglalkoztatási lehetőségeket is teremtsen az új készségekre és kompetenciákra megformálásával.

V.2.2. Programelemek

A helyettesítés akkor tudja mindezeket a követelményeket kielégíteni, ha a következő séma szerint működik a program. Ez négy elemből áll:

- a munkanélküli felkészítése és képzése helyettesítésre,
- munkanélküli együttlégozik a helyettesítendő munkavállalóval,
- a munkavállaló képzése, miközben helyettesítik,
- a munkavállaló visszahelyezése a munkába,

És itt a folyamat több szála szakad:

- a munkanélküli mást fog helyettesíteni,
- a munkanélküli véglegesen állást kap a vállalatnál
- a munkanélküli visszatér a munkanélküliségbe, vagy valamilyen tartalékba¹⁸.

Ezt a következő táblázattal ábrázolhatjuk¹⁹

Szakasz	0	1	2	3	4
Munkanélküli	munkanélküliség	képzés a képzőknél	képzés a munkahelyen	munkavégzés	
Munkában álló	munkavégzés	munkavégzés	munkavégzés és tutor	képzés	munkavégzés

4. táblázat

¹⁷ Athanasios Papthanassiou: Jobrotation, European Journal of VT, 2001/III alpján.

¹⁸ Dr Kovács Péter: Képzési helyettesítés egy nagyobb Európában, Munkaügyi Szemle 2001/1

¹⁹ EricFries-Guggenheim: Introduction, European Journal of VT, 2001/III alpján

Látható, hogy a siker előfeltételeként tűnik fel a megfelelő ütemezés. Ezt pedig csak akkor lehet megfelelően megtenni, ha az előkészítés igen gondos és figyelmes. Többen is felvetik, hogy a helyettesítés központi problémája az **előkészítő szakasz**. Az a tevékenység, amelynek során a pontos képzési igényeket mind a két oldalról felméri. Ehhez a technológiai folyamatok előrejelzése éppen úgy szükséges, mint a vállalt üzleti elképzeléseinek megismerése. Ezek az információk adnak lehetőséget a megfelelő képzési programok megalkotására.

Ezután lehet megkezdeni **képzendők kiválasztását** szintén két oldalról indítva a tevékenységet. Ehhez ma már korszerű technológiák állnak rendelkezésre.

A fenti táblázat azt is mutatja, hogy **a munkatársak képzését** nem elegendő csak a harmadik szakaszban kezdeti. A program sikeres végrehajtása ugyanis feltételezi, hogy előtte a munkatárs és a helyettes együtt dolgozik. A munkatárs tutorként segíti helyettesét, hogy beilleszkedjen a munkaszervezetbe és megismerje a végzendő munka részleteit. Ehhez elsősorban kommunikációs és konfliktuskezelési készségfejlesztési tréningekre van szükség, valamint az esetleges ellenséges érzületek leküzdésére.

A **munkánélküli képzése** párhuzamosan zajlik a képzési központokban. Persze ennek időtartama hosszabb, mint a tutorképzés, így időben előbb kezdődik, de befejeződnieük együtt kell. A képzés persze jól felszerelt képzési központokat igényel. Ebben a fő nehézség, hogy csúcstechnika elsajátítására kell felkészülniük lennie a központnak. Az elméleti részek képzés persze könnyebben megoldható, de a gyakorlati képzésre is fel lehet készülni, ha a technológia ezt megengedi, főleg, ha több cég közös felkészítése válik szükségessé.

A **munkánélküli munkavégzése** sem egyszerű folyamat, hiszen itt nem hosszú távú munkára kell készülni, mindig maradnak hatékonysági problémák a munkavégzésben.

A **záró szakasz** a legbizonytalanabb része a programnak. Bár az eddigi kísérleti projektek nagy részében azzal zárultak, hogy a munkánélkülieket a helyettesítést igénylő cég véglegesítette, de erre rendszerszerűen csak speciális esetekben lehet számítani.

A dániai példánál a kutatások sorra kimutatták, hogy a nagyarányú továbbfoglalkoztatás végső soron egy **gazdasági fellendülési szakaszba** futott bele. A viszonylag jól képzett munkánélküliek tömegei a depressziós szakaszt követő fellendülés igényeinek megfelelő átképzést kaphattak most már a megfelelő szervezetben és technológiai szinten.

Ugyanakkor a kisebb projektekben **sikeres tartós munkánélküli reintegrációs** programokra került sor. Nagyobb tömegek bevonása esetén már valószínű rosszabb eredményeket kaphatunk.

Összességében erősödik az a vélemény, hogy a helyettesítés rendszere a valós körülmények közötti munkaerő kipróbálás eszközévé vált. Persze ne adjuk fel optimizmusunkat.

További lehetőség, hogy a nem alkalmazott munkanélküli valamilyen nyilvántartásba – jobbankba – kerül, ahonnan a központ kezelője későbbiekben közvetítheti már egy ideig, mint potenciális munkavállalót vagy később újabb programban kell részt vennie. Erre vonatkozóan most csak feltételezésekkel, élhetünk, mert az irodalom erre még részletes adatokat nem tartalmaz. Nyilvántartás alatt természetesen nem munkanélküli nyilvántartást kell érteni, hanem munkaközvetítés jellegűt.

V.2.3. Szervezetek

A szereplők kapcsán már részletesen írtunk a kooperáció szükségességéről és a **hálózatos szervezetépítésről**. Ezen kívül sokkal többet egy ilyen összefoglaló jellegű munkában nem igen mondhatunk. Itt már a hálózatos szervezetépítés olyan szakmai részleteiről kellene beszélni, amely nem témánk. Néhány elemről azonban szólni kell.

Először is szükséges tűnik átvenni az **uniós fogalomhasználatot**, amely arra épül, hogy megkülönbözteti a programot és a projektet. A program az átfogóbb tevékenységet jelöli, amely átfogóbb célokat valósít meg. A programon belül a konkrét célra irányított tevékenységek jelentik a projekteket.

A hálózat azért nem lehet teljesen magára hagyott. A koordinátori szerep nem nélkülözhető. Fontos kérdés, hogy ki vállalhatja ezt. Úgy látjuk, hogy itt sajátos munkamegosztásra van szükség. A **konkrét projektek** mindegyike saját konkrét koordinátort igényel. Ennek a tevékenységnek az ellátására bármelyik szereplő vállalkozhat.

Ugyanakkor szükséges egy erjesztő intézményi szereplő is, amelyik valamilyen nagyobb egység szintjén képes a **projektek generálására**. Ehhez támogató programok – konferenciák, kézikönyvek, pénzügyi konstrukciós ajánlatok, stb. – szervezése szükséges. E szerepet általában az érdekvédelmi szervezetek vagy az általuk alapított képző intézmények tartják fenn.

A korábbi tervezési időszakban a helyettesítés terjesztésére, mint láttuk külön uniós intézmény jött létre. Mára ez megszűnt, de a kialakított személyes és szakmai kapcsolatok változatlanul fenntartják a gondolatot és a nemzeti szinten kialakított jogi rendszerek már képesek maguk is működtetni helyi projektjeiket.

Talán nem túlzás azt kijelenteni, hogy a helyettesítés rendszere soha nem lesz olyan intézménye a munkanélküliség kezelési rendszerének, mint például az általános szakképzés támogatása vagy az eddig létre jött aktív eszközök. Azok az eszközök jól működtethetőek a **szokásos közigazgatási jellegű** ügyintézési metódusok szerint. Ebben

a munkaerőpiaci hivatal, mint megrendelő és elrendelő viszonyulhat a partnerekhez, akikkel lehet természetesen partneri viszonya, de igen egyszerű szerkezetben. Ez a helyettesítés esetében már nem lehetséges a fent leírtak szerint. Jól figyeljünk arra, hogy itt nem a hatósági kötelezés hiányát emlegetjük fel, hanem az egyszerű megrendelői pozíció hiányát is.

Mindazonáltal figyelni kell arra is, hogy mennyire specifikus a koordináló mechanizmus. **Nagyobb programok részeként** megvalósítható helyettesítési programok ekkor kettős programozási és koordinálási feladatot jelentenek. Meg kell felelni a saját projekt elvárásoknak és azoknak a feltételeknek, amit a finanszírozó előír.²⁰

Mind a két feladat persze némi költségtöbblettel elvégezhető egyszerre és gondot kevésbé okoz, de figyelni kell arra, hogy ne keverjük össze őket.

Ebben az értelemben szükséges lehet általános projekt kézikönyveket összeállítani a helyettesítés rendszer működtetéséhez. Ez fontos segítség lehet a kezdeti lépéseket megtevőknek, de már a gyakorlottabb koordinátoroknak és résztvevőknek.

V.3. Pénzügyi összefüggések

A programelemek kijelölték a pénzügyi szükségleteket és folyamatokat is. Egy ilyen többszereplős, hálózatos szerkezetben a pénzügyek is hasonlóan viselkednek a tapasztalatok szerint.

Elvileg lehetséges lenne, hogy a helyettesítési projektek egyenként kapjanak egyösszegű támogatást a teljes költségeikre valamilyen pénzügyi alpból vagy az állami büdzséből. Erre azonban nem volt példa az eddigiek során. Az Unió, költségvetési elveihez híven csak részfinanszírozást vállal. Ugyanakkor még ezt sem tette meg a leírt programban, hanem csak a hálózat létrehozását segítette és a projektekhez nyújtott támogatást. Ez indokolt is volt, hiszen több program elem finanszírozására már voltak források. Ezeket csak össze kellett kapcsolni a projekt koordinátorának segítségével. További érv lehet az egyszintű támogatás ellen, hogy a sok szereplő valódi érdekeltségének megteremtése a programban szükségessé teszi a saját források bevonását a finanszírozásba, legyen szó magán-, üzleti- vagy közcélú szervezetekről.

Az alapvető probléma, hogy a szükséges pénzügyi **támogatások különböző szervezetek felügyelete** alatt állnak és a hozzáférést sokkal inkább a kialakulás és az azóta eltelt módosítások következményeit viselik magukon, semmint a tudatos tervezését. Különösen olyan elemek vonatkozásában, amelyek korábban nem voltak. Koordináció tehát pénzügyi koordinációt is jelent.

²⁰ Kovács Péter – Dévai Ildikó: Képzési helyettesítés egy nagyobb Európában, Szombathely 2001 alapján

A projektek költség szerkezete elvileg azonos. Az előkészítés és koordináció, a képzési programok kialakítása, a tutor költségek, a foglalkoztatási költségek, fegyelemmel a kisebb helyettes kisebb foglalkoztatására, a munkatárs képzési és bérezési költsége adja a fő tételeket. Mindezen tételek önmagukban különböző helyekről kifizethetőek. Egy konkrét finanszírozási terv elkészítése csak a konkrét jogszabályi környezet ismeretében lehetséges. A következő táblázat a lehetőségeket foglalja össze.

Források	Vállalat	Képzési alapok	Munkánélküli alapok	Magán-személy	Önkormányzat	Központi kormányzat
koordináció			x		x	x
előkészítés	xx	x	x		x	
képzési program 1*	xx	x		x		
képzési program 2**		x	x	x		
gyakorlati képzés	x					
tutor			x		x	x
bér 1*	xx			x		
bér 2**	x		x			

5. táblázat

A helyettesítési programok finanszírozhatósága

* munkatárs költségei

** a helyettes költségei

A táblázat persze csak lehetőségeket mutat. Ez azt is magába foglalja, hogy több forrás is rendelkezésre állhat azonos költségre. A kettős jelölés viszont azt jelenti, hogy ezeknek a költségeknek a viselésében az adott szereplő mindenképpen részt vesz.

A rendszer igazán kritikus pontja a vállalati pénzforrások terhelése. Természetes minden egyes forrás végső soron a vállalattól ered, de különböző kerülő utakon.

A **közvetlen vállalati források** terhelése leginkább problémát a bérek kifizetésénél jelent. Ha mind a munkatárs képzés alatti bérét, mind a helyettes teljes bérét a munkavégzés alatt a vállalatnak kell fizetni, akkor az jelentős többletköltséget jelenthet a vállalt számára. Ezért indokolt lehet a helyettes bérének más forrás általi fedezete.

Ebben a megközelítésben a **képző központok** nem jelentenek önálló kifizetési helyet, hiszen ők vásárolt szolgáltatást nyújtanak a többi forrás terhére. Finanszírozási szerepük inkább csak abban lehet, hogy esetleges koordinátorként a pénzügyi terveket elkészítik és saját képzési tevékenységük esetleges likviditási gondjait kezelik.

V.4. Szakpolitikai összefüggések

A helyettesítés rendszere a nem folytatódó korai francia ötlettől eltekintve a munkanélküliség kezelésének ahhoz az eleméhez kötötten fejlődött ki, amelyik a munkanélküliség csökkentését a **szabadság idők növelésével** próbálta elérni, ezzel teremtve lehetőséget a foglalkoztatás növelésére.

Ez a munkavállalók követelése volt és a munkáltatók is részben támogatták, ha a termelés igényeik szerinti fejlesztését szolgálta. Ebben az alku folyamatba jelentett újabb elem bevitelét az, hogy kompenzációként a képzési szabadság idejére legyen helyettese a munkavállalónak. Helyettes ugyanakkor belülről, egy jól szervezett vállalatban belülről aligha biztosítható hatékonyan. A munkanélküliek természetes megoldást jelentettek ebben a helyzetben. Ehhez azonban megfelelő képzésekre van szükség. Ezzel kapcsolódtak be a képzési szervezetek a rendszerbe.

A képzés Dániában az érdekvédelmi szervezetek kezében volt, hasonlóan a munkanélküliek támogatásának egyes elemeihez. Ráadásul a dán munkajog a munkaidő szerveződését a szociális partnerek megegyezésére bízta, így a szabadságolásokkal kapcsolatos ügyek is e körbe kerültek. Azaz a programelemek nagy része egy kézben volt Dániában.

V.4.1. Stratégiai problémák

Másutt nem ilyen kedvező a helyzet. A koordináció így bonyolultabb is. Ennek ellenére a legfontosabb problémának mindenütt **a képzési és a munkanélküliségi rendszerek összekapcsolása** mutatkozott. Bár létezik mindig is kapcsolat a két szektor között, de a programok szintjén mégis jelentősek voltak az eltérések, valamint a szakmai továbbképzések és a munkanélküliek képzése elkülönült egymástól.

A program hálózatos természete, valamint a kifinomult koordinációs technikák lehetővé teszik, hogy ez az összekapcsolódás végbemehessen, ha egyébként minden érintett szakpolitikai döntéshozó megteremti a lehetőséget saját rendszerében az odatelepíthető program elem befogadására.

Persze nem kizárt, hogy a helyettesítési programok elterjedtsége következtében majd szükségessé válhat mind a források, mind a szervezeti irányítás egyfajta központosítása. Ez azonban ma még talán korai lehet, hacsak valami különleges ok nem indokolja ezt, például a felnőttképzés teljes átalakítása.

Mindazonáltal a francia esettanulmány arra mutat rá, hogy csak sokfajta megoldási mód együttese lehet eredményes és az sem baj, ha a különböző érintett közpolitikák önmagukban is jól kidolgozottak, sokféle rész cél elérését teszik lehetővé és nem csak egyszerű és általános funkcióknak felelnek meg.

V.4.2. Operatív szint

Operatív szinten a legjelentősebb változást az curriculumok elkészítése és a vállalati humánprogramok kidolgozása terén jelent a helyettesítés eme rendszere.

A képzési tematikák három csoportba sorolhatóak. A szakmai készségeket fejlesztő tematikák, a kommunikációs technikák fejlesztését szolgálók és a képzésre rásegítő metódusok. Ez utóbbiak különösen jelentősek a munkanélküliek esetében.

A képzésre rásegítő képzések tulajdonképpen inkább a foglalkoztatást segítő fejlesztésnek lehetne nevezni. Ide igen sokféle tematika tartozhat ide: nők visszasegítése a munka világába, tartós munkanélküliek számára adott tanulási és foglalkoztatási ismerete vagy a fiatalok felkészítése a munkavégzésre.

Ugyanakkor ilyen típusú, de más tartalmú képzés szükséges a helyettesítendő munkatársak számára is. Ennek tartalma a tutori munkára való előkészítés és képessé tevés. Ugyanez a képzés úgy is megjelenik, hogy a munkanélkülit is rá kell hangolni a helyettesítésre és annak sajátos viszonyaira. Különösen a dán programban volt ez tömegesen átadott ismeretkör.

Mindezek a programok nem hagyják érintetlenül az adott alaptevékenységeket sem. Többen vannak azon az állásponton, hogy a modern versenyképességi kívánalmak álltak felkeltett oktatási igények magát az oktatást is átalakítják. Az élethosszig tartó tanulás esetén már az alapképességek kialakítását is másképpen kellene megtenni. Ebbe a problémába most nem tudunk részletesen belemenni.

V.4.3. A munkaszervezetek átalakulása

Az utóbbi évtizedekben egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a képzettség gazdasági befolyása nem csak a fiatalkorban megszerzett szakmai tudásszint hasznosulását jelenti, hanem élethosszig tartó tanulási folyamatként jelent csak tartós versenyképességet, azaz túlélést a gazdaság szereplőinek. Ebben a helyzetben azonban a vállalatok sem viselkedhetnek már előkelő idegenként a szakképzés kérdésében.

Ennek elengedhetetlen feltételének tűnik a vizsgálatok tükrében, hogy a gazdasági szervezet átalakuljon. Nevezetesen itt arra gondolunk, hogy a munkaszervezetek egyre inkább igénylik a folyamatos képzést. Ez ma még csak csíráiban látszik. Bár a fejlett piacgazdaságok esetében a gazdasági szervezetek többsége, sok esetben majdnem mindegyike szervez továbbképzési programokat a munkavállalóknak, de ezek összességében még nem jelentik, hogy mindenki részt vesz folyamatos képzésben, vagy hogy ezek időtartama túlzottan hosszú lenne. Változatlanul a többség betanító és szervezet-fejlesztő jellegű a többség.

Statistikailag is jól mutatja ezt a helyzetet az Európai Unió felmérése²¹, amely szerint 1999-ben az uniós magánvállalkozások több mint 60%-a kínál szakképzést és ezen belül 50% közeli a vállalaton belüli szakmai továbbképzést kínáló cégek aránya. Ez az átlag azonban nagy szakadékot takar. A négy mediterrán tagállam – még Olaszország is! – a többiekől messze leszakadva 10-30% között teljesít, míg a többiek 50-90% között, és kiemelkedően jók a skandináv mutatók (80% fölött).

Ezzel szemben a csatlakozó közép-kelet-európai országok éppen kitöltik a két uniós csoport közötti úrt 20-65%-os arányukkal. Ezen belül kiemelkedően magasak az észti és a cseh adatok, míg Magyarország 35 és 25% arányaival e csoporton belül sereghajtó és a bővített Unióban csak a délieket előzi meg.

A vállalati aktivitást hordozó, kedvezőnek tűnő képet erősíti tovább a szakmai továbbképzésen résztvevők adatsora. Itt az Unión belüli szakadék kisebb 15-55% terjed a skála, a sorrend marad, de a csatlakozók helyzete drámaian romlik. A többség, és ebbe beletartozunk mi is, a mediterrán államok alatt helyezkedik el. Csak Szlovákia és Csehország éri el az Unió középső szintjét.²²

Hasonló a sorrendi helyzet a szakmai továbbképzésen töltött, egy foglalkoztatottra jutó időket figyelembe véve. Talán csak annyi a változás, hogy csatlakozóknál a két vezető – Szlovákia és Csehország – adatai rosszabbak, mint az előző mutatónál.²³

Összességében tehát a csatlakozó országok helyzete nem túl rózsás és ebben a magyar adatok elszomorítóak. Az utolsók között vagyunk minden figyelembe vett, monitorozáshoz használt mutatóban.

Ugyanakkor az Unió egésze számára sem jelent elégséges versenyképességi alapot a jelenlegi helyzet. Az utolsó adatsor – nevezetesen a továbbképzésen töltött idő – azt mutatja, hogy igen alacsony a képzésre fordított kapacitás. Az unió átlaga 12 óra foglalkoztatottanként, ami alig másfél napot jelent egy évben. Ez még akkor is kevés, ha figyelembe vesszük, hogy a hétvégék és a szabadság ideje is fordítható tanulásra. Ennyi idő alatt csak arra van idő, hogy egyes kisebb technológiai vagy piaci változásokhoz igazítsák a munkaerőt, **lényegi képzettségi változtatáshoz ez az idő nem elégséges.**

Mindez akkor ahhoz a megállapításhoz kell, hogy vigyen minket közelebb, miszerint mégis a hagyományos vállalati magatartást leíró elmélet igazolható a jelen adatokkal. A megváltozott helyzetben még mindig a régi módon viselkednek a vállalatok. A lényegi szakmai képzettségi változást még mindig az egyéntől és az államtól várják.

²¹ Eurostat(2002g) New Chronos, Theme 3, Domain Training-Continuing vocational training survey CVTS 2 in 1999, idézi: Benchmarking Working Europe 2003, ETUI, Bruxelles, March 2003, 55.o.

²² id mű, 56.o. Magyarország 14%-os értéket mutat

²³ uo. A mérés órában történt, Magyarország 5 órás értéket mutat

Talán mondhatjuk, hogy „Széles konszenzus van az élethossziglani tanulás szükségességéről.”²⁴ A vállalatok attitűdjét azonban ez még kevésbé érinti és változtatta meg. A csatlakozó országok esetében található lemaradás ezért inkább vállalati kulturális gyökerűnek ítéltető, semmint a fejlettebbek újabb paradigmájától való elmaradásnak.²⁵

Csak egyes speciális szervezési elveket követő vállalatok tekintik a képzést a fentiekén túlmenően is a munkafolyamat szerves részének, amelyik a munkaidő jelentős részét kell, hogy lefoglalja. Az ún. munkavállalói részvétellel vagy munkavállalói **tulajdonlással**²⁶ működő cégek esetében a munkaidő akár harminc százalékát is kitöltheti a képzés. Ennek azonban sajátos tartalma van. Ez a sajátosság az, hogy a munkatársakat gazdálkodási ismeretre oktatják, mégpedig oly módon, hogy saját munkakörükben is értelmezni tudják a gazdaságosság és a hatékonyság fogalmait. Sajátos munkaszervezeti képzés ez tehát.

A példa tanulsága számunkra viszont nem annak tartalmában keresendő, bár az sem mellékes. Ugyanis arról szól, hogy képzéseket lassan majd ki kell terjeszteni egy negyedik tematikai blokkal, a **gazdálkodási ismeretekkel**. Mindazonáltal számunkra most az a fontos, hogy a milyen nagy arányú munkaóra „vesztéséget” jelent itt a képzés és a leírások szerint mégis megéri a vállalatnak.

A munkaszervezetek változása szempontunkból most abban jelenik meg, hogy fokozatosan kialakulnak az ún. **tanuló szervezetek**, amelyek mégis csak előretörést jelentenek ebbe az irányba. A tanuló szervezetek persze inkább még a nagyvállalatok luxusának tűnik manapság, de a versenyképesség megőrzésének kényszere egyre inkább minden szektorban elterjeszti azt.

A kérdés itt az, hogy milyen költségen történik ez az áttérés. A munkavállaló szabadidejében és erőforrásai terhelésével, vagy a gazdálkodás általános költségei között számolódik mindez el. Az ilyen természetű vállalatoktól még messze vagyunk.

V.4.4. Támogató politikák

A **munkaerőpiaci politikák** talán felgyorsíthatják ezt a folyamatot. Ennek egyik eszköze a helyettesítés rendszere. Önmagában azonban nem elégséges és természete szerint nehézkes is, bár különleges körülmények között hatékony is lehet.

²⁴ i.m. 60.o

²⁵ Talán itt érdemes megjegyezni, hogy szignifikáns különbség mutatható ki a vállalatok által ajánlott képzések esetében a szakképzés és a szakmai továbbképzés adatainál a jelenlegi tagállamok és a csatlakozók között. Nevezetesen a csatlakozóknál jóval nagyobb arányú az általános szakképzésben való részvétel. Ez arra mutathat, hogy a szocialista nagyvállalatok szakképzési rendszere mégis továbbél olyan módon, hogy a képzést vállaló cégek erre nagyobb hangsúlyt fektetnek, mint a jelenlegi tagállamok magánvállalatai. Mindez a kulturális különbségen nem változtat, csak finomítja a képet.

²⁶ Jack Stack: A nagy üzleti játék, Rész-vétel Alapítvány 1997.

Támogató technikaként általában két eszközt szoktak említeni. Az egyik a kötelező képzési szabadság intézménye, másik a kötelezően előírt képzési tervek készítése.

A képzési tervek kötelező készítése arra kényszeríti a vállalatokat, hogy hosszútávra gondolják át tevékenységüket és szükségleteiket. Problémát a kisvállalatok jelentenek, ahol a tulajdonosnak kell minden ilyen általános menedzseri programot megvalósítani. Ehhez támogató szervezetekre van szükség, amit rendszerint az érdekképviselvek hoznak létre.

Az Európai Unióban kialakult szabályokat a **képzési szabadságok** vonatkozásában a következő táblázat mutatja. Ezek lényege, hogy a szabadság nem kötődik a munkáltatói érdek körébe, azt a munkavállaló saját akaratából veszi igénybe, mintegy „állampolgári” alapon.”

Ausztria	Három év folyamatosan egy munkáltatónál töltött munkaviszony után három hónaptól egy évig.
Belgium	Teljes munkaidős foglalkoztatottnak 32 és 180 óra között évente
Dánia	Bármely alkalmazottnak, akinek alapképzésre van szüksége, az 3 évig felváltva dolgozhat és tanulhat képzettsége megszerzéséért. 25. év felett egy évig tanulhat magasabb képzettségért.
Egyesült Királyság	Önkéntes rendszer a munkáltató jogaként. Fiataloknak heti egy szabadság ajánlott, ha nincs szakképzettsége.
Finnország	5 nap három hónapos munkaviszony után már. Egy év után egy éves szabadság illeti meg, amit ötévenként újra megkaphat.
Franciaország	Két év munkaviszony után egy év vagy 1200 órás részidős képzésre jogosult. hat-évente hat hónapot kaphat ezután.
Görögország	Az üzleti szférában a munkáltató döntése alapján, vizsgára 20 nap. A közszolgáltatásban öt év a munkaviszony teljes időtartama alatt
Hollandia	Szektoronként változó, általában 5 nap évente. Fizetés nélküli szabadság is kapható.
Írország	Nincs szabály. Főként a tanároknál három év fizetés nélkül kivehető.
Németország	5 nap évente vagy 10 nap kétévente.
Norvégia	Három év munkaviszony után összesen három év lehet.
Olaszország	Öt év munkaviszony után, 11 hónap a nyugdíjig, de a munkáltatónál egyszerre legfeljebb az alkalmazottak 2% lehet egyszerre szabadságon.
Portugália	Hetente háromszor hat óra, de lehet egyszerre is kivenni.
 Spanyolország	Egy éves munkaviszony után adott munkáltatónál, egy oktatási év tartammal, jogosult 200 óra fizetős tanfolyamra.
Svédország	Napi egy óra, vagy két nap hetente összesen hat év, hat hónap munkaviszony után.

6. tábla
Képzési szabadság az európai Unióban²⁷

²⁷ Report of the Taskforce on Lifelong Learning 2002, Ireland

VI. A képzési helyettesítés megvalósításának lehetőségei Magyarországon

Közpolitikai szempontból a képzési helyettesítés rendszerét a magyar foglalkoztatási politikában mindenképpen hely illeti meg. Sajnálatos ugyanakkor, hogy eddig erre csak elszórt kísérletek folytak. Dokumentálva csak egyetlen program van a Vas megyei Munkaügyi Központ keretében, a közoltatási szférában.²⁸ Ez azonban igen sajátos az európai gyakorlatok fényében,²⁹ így tapasztalatainak általánosításával vigyázni kell. Valójában azt kell mondani, hogy szinte bármit lehet még tenni ebben az ügyben.

VI.1. A szakmai továbbképzés helyzete Magyarországon

Érdemes az eddigi elemzés irányát fordítsuk meg és mosta a szakmai képzés oldaláról induljunk el. A fentiekben láttuk, hogy milyen az európai vállalati továbbképzési helyzet.

Mióta az ötvenes évek fizikai tőkét preferáló gazdasági növekedésmélete elégtelennek bizonyult a gazdasági folyamatok magyarázatára, azóta egyik alapigazsága a közgazdaságtannak, hogy a társadalmi-gazdasági fejlődés legfontosabb feltétele a munkaerő képzettsége.³⁰

A korai tanulmányok inkább makroökonómiai szemléletűek és jóléti elvűek voltak. Azaz a versenypiac lényegi hiányaiból és nem kellő iniciatíváiból vezették le a teendőket. Ebben a megközelítésben a vállalatok inkább haszonélvezői voltak e rendszernek, akik válogattak a felkínált lehetőségekből és maguknak nem kellett sokat tenniük, hiszen az egyének ambíciói és az állami gondoskodás biztosított megfelelő szakképzettséget. E szemlélet alapozta meg például az ún. szakképzési hozzájárulás bevezetését a vállalati adók közé.³¹

Az utóbbi évtizedekben azonban egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a képzettség gazdasági befolyása nem csak a fiatalokban megszerzett szakmai tudásszint hasznosulását jelenti, hanem élethosszig tartó tanulási folyamatként jelent csak tartós versenyképességet, azaz túlélést a gazdaság szereplőinek. Ebben a helyzetben azonban a vállalatok sem viselkedhetnek már előkelő idegenként a szakképzés kérdésében. Ugyanakkor itt csak

²⁸ dr. Kovács Péter – Béládi Zsuzsa: im.

²⁹ lsd. oldal

³⁰ Becker, G.: Human capital, 1975

³¹ Barr, N.: The Economics of the Welfare State, 1995

ismételhetjük a korábban elmondottakat. Az Európai Unió felmérése³² tehát azt mutatja, hogy 1999-ben az uniós magánvállalkozások több mint 60%-a kínál szakképzést és ezen belül 50% közeli a vállalaton belüli szakmai továbbképzést kínáló cégek aránya. Ez az átlag azonban nagy szakadékot takar. A csatlakozó közép-kelet-európai országok éppen kitöltik a két uniós csoport közötti űrt 20-65%-os arányukkal. Ezen belül kiemelkedően magasak az észt és a cseh adatok, míg Magyarország 35 és 25% arányaival e csoporton belül sereghajtó és a bővített Unióban csak a délieket előzi meg.

Ugyanakkor az Unió egésze számára sem jelent elégséges versenyképességi alapot a jelenlegi helyzet. A továbbképzésen töltött idő adatsora azt mutatja, hogy igen alacsony a képzésre fordított kapacitás. Az unió átlaga 12 óra foglalkoztatottanként, ami alig másfél napot jelent egy évben. Ez még akkor is kevés, ha figyelembe vesszük, hogy a hétvégék és a szabadság ideje is fordítható tanulásra. Ennyi idő alatt csak arra van idő, hogy egyes kisebb technológiai vagy piaci változásokhoz igazítsák a munkaerőt, lényegi képzettségi változtatáshoz ez az idő nem elégséges.

Mindez akkor ahhoz a megállapításhoz kell, hogy vigyen minket közelebb, miszerint mégis a hagyományos vállalati magatartást leíró elmélet igazolható a jelen adatokkal. A megváltozott helyzetben még mindig a régi módon viselkednek a vállalatok. A lényegi szakmai képzettségi változást még mindig az egyéntől és az államtól várják.

Talán mondhatjuk, hogy „Széles konszenzus van az élethossziglani tanulás szükségességéről.”³³ A vállalatok attitűdjét azonban ez még kevésbé érinti és változtatta meg. A csatlakozó országok esetében, így Magyarországon is található lemaradás ezért inkább vállalati kulturális gyökerűnek ítéltető, semmint a fejlettebbek újabb paradigmájától való elmaradásnak.³⁴

Mindazonáltal a kulturális problémák csak részben rendezhetőek jogalkotási eszközökkel. Maguknak a szereplőknek az attitűdjei és aspirációi talán fontosabbak. Ezek megismeréséhez vihet közelebb egy viszonylag friss felmérés.³⁵

³² Eurostat(2002g) New Chronos, Theme 3, Domain Training-Continuing vocational training survey CVTS 2 in 1999, idézi: Benchmarking Working Europe 2003, ETUI, Bruxelles, March 2003, 55.o.

³³ i.m. 60.o

³⁴ Talán itt érdemes megjegyezni, hogy szignifikáns különbség mutatható ki a vállalatok által ajánlott képzések esetében a szakképzés és a szakmai továbbképzés adatainál a jelenlegi tagállamok és a csatlakozók között. Nevezetesen a csatlakozóknál jóval nagyobb arányú az általános szakképzésben való részvétel. Ez arra mutathat, hogy a szocialista nagyvállalatok szakképzési rendszere mégis továbbél olyan módon, hogy a képzést vállaló cégek erre nagyobb hangsúlyt fektetnek, mint a jelenlegi tagállamok magánvállalatai. Mindez a kulturális különbségnek nem változtat, csak finomítja a képet.

³⁵ Pásztor Miklós: Egy szakszervezeti konföderáció tagjainak szakmai továbbképzési tapasztalatai, kézirat 2002. Nincs módunk, de nem is célunk a teljes vizsgálat ismertetése, véleményeket és álláspontokat kívánunk ismertetni. E felmérést egy országos szakszervezet képzési politikájának megalapozásához rendelte 2002 második felében. A kérdőív önkitöltős volt és csak az adott szervezet tagságára nézve törekedett reprezentativitásra. Ennyiben adatai tájékoztató jellegűek lehetnek és kiegészítői későbbi tárgabb vizsgálódásoknak. Az adatok feldolgozásában Gayer Zoltán volt segítségemre.

A válaszolók demográfiai adatai a szakszervezeti reprezentációhoz állnak közel – idősebb, közepesen képzett, főként vidéki városban lakó és dolgozó személyek. Meglepő jellemzőjük még, hogy többségük évek óta jelenlegi munkahelyén dolgozik, 25% pl. már huszonöt éve (feltehetően állami vállalatoknál), de öt éven túl a válaszolók 70%-a, ami nem várt stabilitást jelez munkaerőpiaci helyzetükben. Ennek megfelelően igen elenyésző a munkanélküli képzésen részt vettek száma, ami így nem tanulmányozható e vizsgálatban.

Tartalmilag a felmérés szempontunkból fontos eleme a következő táblázatban található.

1. Munkaköre igényli-e a szakképesítését	
Teljes mértékben	44
Nagy részben	21
Kis részben	19
Nem	17
2. Fontos-e a munkaadóknak a dolgozók képzése?	
Nagyon fontos	18
Inkább fontos	38
Inkább nem fontos	28
Egyáltalán nem fontos	15
3. Melyik állítással ért egyet?	
Az embernek folyamatosan kell tanulnia, hogy dolgozhasson.	27
Ha valaki megelégszik azzal, ami van, akkor nem kell az iskola befejezése után tanulnia.	8
Csak az juthat előre, aki tanul.	28
Jó kapcsolatok kellene az előrejutáshoz, nem tanulás.	26
Csak a papír számít, a tényleges szaktudást nem becsülik.	12

7. táblázat

Képzéssel, szakképzéssel kapcsolatos vélemények

Mint látható a többség számára a jelenlegi munkaköre csak részben igényli szakképzését. Azaz itt mindenképpen tanulási igény fogalmazható meg, még akkor is, ha tudjuk, hogy sok esetben inkább kevesebb tudás igényeltetik. De ez utóbbi esetben is felléphet képzési igény.

A többség ugyanakkor úgy értékeli, hogy a munkaadó számára fontos a képzés. Ugyanakkor jelentős azok száma is, akik úgy vélik, hogy ez még sincs így.

Végül láthatjuk, hogy a többség attitűdje pozitív a képzést illetően (3. Kérdés 1. és 3. válasz), még ha ez a többség nem túl nagy – 55% – és az igen negatív megfogalmazások is nagy arányban jelennek meg (4. válasz 26%).

A 8. táblázatban azokra a kérdésekre adott válaszok foglaltuk egybe, amelyek a jelenlegi vállalati képzések megítéléséről szólnak. Látható, hogy **e körben is** alacsony a képzésben résztvevők száma, **28%**. **Ugyanakkor ez az adat megegyezik a nemzetközi adattal, hiszen az csak a szakmai továbbképzésben résztvevőket jelezi 14%-on, ami most úgy jön ki, hogy e képzés jelen vizsgálatban is csak 55%-t képvisel.** A képzések nagy része **tehát** továbbképzés, de magas az újabban terjedő minőségbiztosítási képzés is. Ismét a minta sajátossága, hogy magas a szakszervezeti képzésben résztvevők aránya. A szervezetfejlesztésben résztvevők alacsony aránya a vezetők alulreprezentáltságával magyarázható. Ugyanakkor a képzés későbbi hasznosíthatósága tekintetében a résztvevők nem túl erőteljes magabiztosságot mutatnak, hiszen nagyobb részük csak reménykedik abban, hogy a megszerzett ismereteket a későbbiekben is hasznosítani lehet

Fontos megemlíteni, hogy a nagyobb vállalatoknál – 200 fő felett – nagyobb arányban vesznek részt rendszeresen képzésben (35%), mint a kisebbeknél (15%).

Munkahelyén részt vesz-e rendszeres képzésben?

Igen	28
Nem	72

Ha igen, milyen témában (több válasz is adható)

új terméknél betanítás	18
minőségbiztosítási felkészítő	29
szakmai továbbképzés	55
kiegészítő szakmai ismeretek elsajátítása	34
szakszervezeti képzés	20
szervezetfejlesztési megbeszélések	5
jogszabályváltozások ismertetése	11

Melyik állítással ért egyet?

Biztos, hogy a fenti képzések másutt is használható ismereteket adnak.	32
Talán másutt is hasznosíthatom az itt elsajátítottakat.	53
Csak ezen a munkahelyen lehet hasznosítani a képzéseken tanultakat.	14
Semmi hasznom nincs abból, hogy „ott üldögélünk”.	-

8. táblázat

Munkahelyén részt vesz-e rendszeres képzésben? (százalékban)

A vizsgálatból levonható tanulság számomra az, hogy egyrészt a kép igen bizonytalan, másrészt az attitűdökben mégis nagyobb a pozitív irányultság.

A bizonytalanság talán azzal magyarázható, hogy a munkavállalók érzik a képzés szükségességét, de azt a többség nem kapja meg munkahelyétől. Éppen e szükséglet érzékeléséből következik az inkább pozitív attitűd, de ez motiválja az igen magas arányú negatív megnyilvánulásokat is az első táblázat adataiban.

Az adatok arra is utalhatnak, hogy a magyar cégeknél több van bízva a munkavállaló alkalmazkodóképességére, mint a képzési rendszerre. A magas uniós adatok mutathatják azt is- és szerintem mutatják is -, hogy ott a vezetés jobban előkészíti a képzéssel a változásokat, míg nálunk ezt inkább tekintik egyéni munkaköri kötelességnek. Mindez néhány, a vizsgálatot kiegészítő mélyinterjúból következtethető ki, abból a büszkeségből például, ami ilyenkor néha megjelenik a kérdezetteknél – ezt is meg tudtam csinálni.

Ezt nevezhetjük talán a magyar spontán képzési kultúrának szemben az uniós menedzselt képzési kultúrának. Az előző sem zárja ki a tudatosságot, de a képzés költségvonzatát csökkenti, így ha nincs más erő, akkor a vállalkozás e felé tendál – az exportált tőke is.

A fentiek tehát megerősítik azt az álláspontot, hogy a vállalatokon belül megtalálhatóak azok az attitűdök, amelyek ahhoz kellene, hogy meginduljon a magyar vállalatok nemzetközileg igen alacsony képzési kultúrájának megújítása, közeledés a menedzselt képzések világához.

Az élethossziglani tanulás vállalati oldalán, mint láttuk talán kisebb a lemaradásunk, hiszen ez még a mai tagállamoknál sem igazán indult be. A magyar vállalati attitűdök viszont jó alapot adnak arra, hogy e területen viszonylag gyorsan zárkózhassunk fel, ha majd az uniós elképzelések, ha lassan is, de testet öltenek.

A továbbiakban a 4. fejezet szervezeti és pénzügyi alfejezetinek tanulságai alapján tekintjük át mondani valónkat. Ezek fogalmazzák meg ugyanis a követelményeket a képzési helyettesítés egy lehetséges támogató és működtető intézményi feltételei kapcsán.

VI.2. Magyar közpolitikai rendszerek a képzési helyettesítés szempontjából

VI.2.1. Szabadságpolitika

A magyar munkajogi rendszer legnagyobb hiányossága a nemzetközi tapasztalatok függvényében, hogy nem tartalmaz **egyéni érdekből igénybe vehető képzési szabadságolási rendszert**. Mint láttuk, a dán robbanást éppen ezek az intézmények tették alkalmassá azokra a funkciókra, amelyet olyan gazdagon ki tudott használni a dán gazdaság. Nálunk

csak munkáltató függő megoldások ismertek, azok is kiegészítő jelleggel – vizsgakötelezettség a szabadságért vagy szerződés -, amelynek azt is magukba foglalják, hogy az ilyen típusú képzések esetében a képzés alatti jövedelem a vállalatot terheli. Korlátozott megoldások korlátozó finanszírozással.

VI.2.2. Felnőtt szakképzési rendszerek

Jelen pillanatban a magyar szakképzés rendszere igen érdekesen alakult. Elsősorban azt kell megállapítani, hogy a nyugat-európai szakképzési rendszerek egyik alapintézménye hiányzik a magyar rendszerből. Ezek az ágazati, vagy egyéb módon szerveződő, de mindenképpen a szociális partnerek felügyelete alatt álló **képzési alapok** nem találhatók meg nálunk.

A szakképzési hozzájárulás befizetése alapján keletkezett Munkaerőpiaci **Alap szakképzési alaprésze** nem tekinthető semmiképpen ilyen intézménynek. Ez elsősorban az állami kötelezettségű és felelősségű, iskolarendszerű szakképzés eszközigénye – főleg képzést segítő gép- és berendezés -, illetve beruházási forrás igényének kielégítésére jött létre még a hetvenes években. Bár az utóbbi időben több ponton az eredeti céltól eltérően egyéb kívánságok – vállalati sajátképzés, gimnáziumi képzés például – is kielégülhetnek, de maga az alapvető cél nem változott. Továbbá az alaprész nem is alkalmas arra, hogy saját intézmény fenntartására és ezzel a szakmai továbbképzés vagy munkavállalói képzés céljaira rendszerszerűen felhasználható legyen. A magyar szakképzési alap rendszer ugyanakkor képes lehet részvételi finanszírozásra és ezzel a helyettesítési rendszer támogatására. **Nem alkalmas viszont arra, hogy koordinátora legyen a projekteknek.** Éves decentralizált döntési mechanizmusa alkalmassá teszi, hogy központilag kitűzve a célokat, generálja és bátorítsa a helyi kezdeményezéseket.

A szakképzési alapról szóló szabályozás számunkra fontos másik eleme, hogy a saját munkaerő képzését támogatja a rendszer. Ez alkalmas arra, hogy a helyettesítési rendszer képzési részét ráterheljük az alapra, de részleteiben már nem finanszírozza a tutori és a helyettesítési költségeket. Esetleg erre is lehetőséget kellene teremteni. Ugyanakkor látni kell, hogy ezek a költségek korlátozottak és ezzel ennek a forrásnak a terhelhetősége is korlátozott, másrészt korlátot jelent az, hogy a vállalat költségei elviselik-e a helyettesítési rendszer által keltett szükségleteket, azok nem ütköznek-e a cég általánosan érvényes költségvetési korlátjába. Ilyenkor a törvényi lehetőség alkalmatlanná válik a program egészének működtetésére.

A **felnőttképzési törvény** által kialakított felnőtt szakmai továbbképzés ezzel ellentétben lehetővé teszi, hogy az egyes autonóm intézmények képzési tevékenységükhöz állami támogatást kapjanak. Ez a felnőttképzési normatíva. Ennek funkciója, hogy a képzettek költségeit csökkentse, akár annulálja is. Ez a technika számunkra úgy értelmezhető, hogy a helyettesítési rendszer jelentős támogatását teszi lehetővé. Két probléma azonban jelentkezik ezzel kapcsolatban. Az egyik, hogy a képző intézménynek, aki

a helyettesítés képzési programelemeinek kialakításában és megvalósításában részt vesz, nem támaszkodhat természetes kapcsolataira és ezzel csak piaci helyzetből tárgyalhat. Ez koordinátori szerepét is nehezkesebbé teszi. A másik probléma, hogy kapott normatíva csak akkreditált programok végrehajtása esetén érhető el. Az akkreditáció azonban részben költségnövelő, részben feltételezi, hogy az adott képzési program több, különböző „fogyasztói csoportnak” is eladható. A helyettesítésben megalkotott képzési programok azonban testre-szabottak. Minden irodalmi hivatkozás ezt hangsúlyozza. Egy testre szabott programot így nehéz akkreditáltatni.

Vagy az akkreditációt kell átalakítani olyan módon, hogy a testre szabott programok, amelyek gyakran egyénre szabottságot is jelentenek – is értelmesen elfogadhatóak legyenek; vagy az akkreditáció szabályait kell úgy kialakítani, hogy az adott esetben ne oktatási tematikákat kelljen azok alatt érteni, hanem **tematikakészítési technikákat**. Ez annál is inkább indokolt, mert az akkreditáció alapvető célja a minőségbiztosítás, amely mai formájában inkább folyamat, mint végtermék orientált. Akkreditálni azt kell, hogy az intézmény képes testre szabott programok készítésére, nem pedig arra, hogy curriculumokat képes megfogalmazni.

Kérdés azonban, hogy a felnőttképzési törvény intézményrendszere alkalmas-e arra, hogy az általa finanszírozott intézmények a képzési helyettesítés **koordinátorai** lehessenek. Pénzügyi oldalról valószínű, hogy erre a normatíva nem elegendő. A koordinációhoz többletforrások kellenének. Ez talán a partnerektől megszerezhető, de ez a technika nehezkesnek tűnik. Szervezeti oldalról pedig a jogszabály lehetetlenné ugyan nem teszi ezt a szerepet, de nem is ösztönöz ennek a szerepnek az ellátására.

A törvény ugyanis inkább hagyományos oktatási szerepeket tekintett mintaképének – ennek akkreditációs hatásáról már szóltunk. De további eleme ennek a jellegzetességének, hogy a képzési intézmény inkább az egyéni jelentkezők fogadásában rendelkezik felhatalmazással, figyelembe véve a felnőttképzési szerződés rendszerét is. A programszerű szerződések alkalmazása nem tiltott, de nem is végigvezetett eleme a rendszernek.

VI.2.3. Munkanélküli ellátási rendszerek

A magyar munkanélküli ellátási rendszer sajátossága, hogy az állami munkaügy hivatalok hálózata **teljes értékű szolgáltatást** nyújt a munkanélkülieknek. Ez alatt azt kell érteni, hogy a hivatalok felhatalmazottak mind passzív, mind aktív eszközök igénybevételére.

Továbbá a jelenlegi **helyi szervezetek** természetes jellemzőjének tekinthető, természetesen a megvalósulás minőségi különbségeit nem elemelve, hogy széles körű kapcsolatai vannak a mindazokkal a helyi szervezetekkel, amelyek hatással lehetnek a foglalkoztatás növekedésére.³⁶ Ráadásul ebben a tevékenységében a helyi hivatal központilag előírt és működtetett kötelezettséggel és támogató rendszerekkel rendelkezik. Mindez alkalmassá teszi e szervezeteket **helyi helyettesítési projektek generálására**. Nem véletlen, hogy egyetlen dokumentált magyar kísérleti projekt a helyettesítés témájában éppen egy megyei munkaügyi központ koordinálásával valósult meg.

Ebben a kérelkörben mind ellenző, mind támogató érvek felsorolhatóak. Az állami hivatalok koordináló szerepe ugyanis mindig a hivatalosság képzetét kelt, ami a koordinatív mechanizmusok gátját jelentheti. Ugyanakkor az ilyen proaktív hivatali szisztéma, amilyen a magyar munkaügyi szervezet, képes lehet szolgáltató tevékenysége elfogadtatására a partnerek szemében.

Mindazonáltal a munkanélküliség kezelésében kifejtett magyar proaktív állami szervezetei tevékenység hatékonysága igen kérdéses, mivel a magyar munkanélküliség szerkezete sajátos.

A **magyar munkanélküliség** alacsony szintű, akár uniós összehasonlításban is – öt százalék körüli -, ugyanakkor látni kell, hogy a magyar nyilvántartási és ellátási rendszer nem ösztönös arra, hogy a munkanélküli feltárja munkanélküliségét. A rövid ellátási időszak és az alacsony szintű ellátás azt jelenti, hogy nem éri meg munkanélkülinek lenni és az aktív eszközöket is csak „last resort”-ként érdemes igénybe venni. A jogilag védett munkaviszonyban nem lévő munkaképes korú népesség inkább a fekete vagy szürke gazdaságban keresi meg kenyerét. Ez nagyban nehezíti a helyettesítésben alkalmazható munkanélküliek megtalálását még azokon a területeken is, ahol a nagy a munkanélküliség.

Látni kell továbbá, hogy a nemzetközi tapasztalatok alapján a **tömeges tartós munkanélküliség** nem kezelhető ezzel a metódussal. Ez ugyanis a strukturális munkanélküliség tipikus jellemzője. A nemzetközi tapasztalatok szerint a képzési helyettesítés rendszere vagy tömeges súrlódásos munkanélküliség kezelésére alkalmas, mint a dán esetben vagy

³⁶ Pásztor Miklós: A magyar munkaügyi szervezetek hatékonysága, kézirat

nagyon precízen kidolgozott tartós munkanélküli programok megvalósítására alkalmas, ami nem lehet tömeges viszonylagos drágasága miatt.

Ugyanakkor látni kell, hogy a magyar vállalkozások legnagyobb gondja nem a **csúcs-technológia beépítése** a szervezet tevékenységébe³⁷. Az igazi probléma, hogy képes-e megfelelni a követő technikai feltételeknek. Mindazonáltal a képzési helyettesítés rendszere erre is alkalmazható, de kisebb mértékben.

A magyar munkanélküliség természetéhez ahhoz is hozzá tartozik, hogy a munkanélküliek nagy része alulképzett mindenfajta képzettséget igénylő munkához. Itt sokkal inkább az alapvető képességek és kompetenciák megszerzését kell e körben elősegíteni, nem a képzettség szofisztikálását.

Ugyanakkor a munkanélküli rendszer több elemében **támogatja, jogosítja és finanszírozza** a munkanélkülit alkalmazó szervezetet a pénzügyi segítség igénybevételére. E tevékenységében azonban nem kizárólagos. Csak kiegészítő támogatást ad a szervezet saját forrásaihoz. Ez számunkra azért jelent problémát, mert ezzel a helyettes bérének finanszírozása a képzésbe vont munkatárs bérének finanszírozásával együtt terheli a vállalatot. Ez olyan többlet terheket jelent a munkáltatónak, amit a jelenlegi rendszerben nehéz kompenzálni

Ugyanakkor több lehetőség is adódik a **munkanélküli bérének finanszírozására**. Ilyen lehet a szakképzési hozzájárulás saját célú képzésre való felhasználása is a fentiekén túl. Sajnos, a magyar rendszerben e támogatási forma egyúttal azt is jelenti, hogy ugyanabból a forrásból kétszeresen támogatjuk ugyanazt a tevékenységet. Miután a képzési alapnak nincs önállósága, egy költségvetési racionalizálási kanyar után beépítették a munkanélküliség elleni tevékenységeket finanszírozó alapba, előállt a kettős fedezet. Bár megítélésünk szerint a kettős finanszírozásnak ez az esete csak technikai jellegű probléma, a magyar rendszerben még sem hanyagolható el.

VI.3. Összegzés

Összességében tehát a magyar közpolitikai rendszert rendelkezik a képzési helyettesítés befogadására használható eszközökkel, sokkal inkább a valós szükségletek léte vagy felkelthetősége jelent problémát.

A koordinatív szerepre leginkább a helyi, megyei munkaügyi hivatalok a legalkalmasabbak. A szociális partnerek ugyanis nem rendelkeznek ehhez sem elegendő erőfor-

³⁷ Pásztor Miklós: Bérpolitikai kétkedések a XXI. században: kihívások – alternatívák, Bérpolitikai dilemma a XXI. században, szerk.: Pásztor Miklós. ILO-MOSZ. 2003

rással sem intézményhálózattal, leginkább a kezelésükben lévő képzési intézmények hiányoznak, és ezek kialakítására sincs komoly esély.

A **képzési programok testre** szabásában részben könnyen leküzdhető formai és finanszírozási gátak felszámolása a feladat. Inkább a képző intézmények érdekeltisége és a szabályozás tevékenységközpontú átalakítása indokolt.

A munkatárs képzésében a fő kérdés a szabadság és a finanszírozás. Jelenleg csak a munkáltatói érdekből végzett képzés helyzetével lehetünk elégedettek. Az itt kialakított rendszer hibája azonban, hogy a helyettes finanszírozásnak útjában áll.

A **helyettes képzése és foglalkoztatása** a magyar rendszerben annyiban megoldottnak tekinthető, hogy a képzésre rendelkezésre bocsáthatóak a mai lehetőségek. A foglalkoztatás azonban két oldalról is kétséges. A bérezés bizonytalan amiatt, hogy a munkatárs képzés alatti bérezése is a vállalt feladata általában. A helyettes bérezésére tehát kiegészítő forrást kell keresni. Ez ma megoldhatatlan ugyanazon alap kettős finanszírozása nélkül. A legegyszerűbb megoldás itt ennek a helyzetnek az elfogadása és szabályozása.

A jelenlegi helyzethez képest viszont fedezetet kell teremteni a **koordinációs és a tutori** tevékenység finanszírozására. A koordináció képezhető a munkaügyi szervezet általános költségei terhére, de a program jellege miatt ennek legegyszerűbb formája a **belső pályázati rendszer** kialakítása. Ennek lényege, hogy a központi keretek terhére különítenek kisebb összeget a koordinációra, amelyet a helyi szervezetek pályázhatnak meg igényeik szerint.

A **tutori költségek** már nehezebb problémát vetnek fel. Talán legegyszerűbb a koordinációs költségekbe építeni, maximálva annak adható mértékét. A tutori munkára való felkészítés ugyanakkor lényeges tartalmi kérdése a képzésnek. Különösen annak a magyar helyzetnek a fényében, ahol a munkatársi bizalom igen alacsony és a munkahelyföltés talán erősebb motívum, mint azt a nemzetközi tapasztalatok mutatnák.

Mindez azt jelenti, hogy a **tematikákban** talán nagyobb súlyt kell helyezni, mindkét oldalon (a munkatársaknál és a helyettesítőknél) a kommunikációs és a konfliktuskezelési kérdésekre. Ennek formája lehet, mint a korai dán esetben is, magának a helyettesítési programnak a „tanítása-tanulmányozása”. Miután nálunk a program lehetséges célcsoportja, a munkanélküliségi statisztikák alapján, a tartós munkanélküliek, ezért általában a munkaszervezetekbe való bevezetést szolgáló programok kiemelt súllyal kell, hogy szerepeljenek a képzésben.

A lehetséges közpolitikai program utolsó elemeként azt kell tisztázni, hogy kell-e **önálló jogszabály** a képzési helyettesítés működéséhez. A portugál törvény léte azt jelenti, hogy ilyen megoldás lehetséges. Ugyanakkor ilyen törvény létrehozása és elfogadtatása

igen nehézkes, hiszen a magyar foglalkoztatáspolitikai agendának nem lényegi eleme a helyettesítés. A nemzetközi tapasztalatok is azt mutatják, hogy a koordináló szerep megformálása és támogatása a siker igazi záloga és a jelenlegi helyzetben a **kísérleti jellegű projekt támogatás elégséges alkalmazásbarát jogi környezet kialakításával**.

Bár a magyar hagyomány a jogi szabályozás közpolitikai primátusára épül, de jelent esetben egy átfogó szabályozás inkább vezetne ahhoz, hogy a feladatot a kognitív disszonancia³⁸ elve alapján oldjuk meg, semmint a maga természete szerint.

³⁸ A kognitív disszonancia azt jelenti, hogy a vágyak szintjén létező elvárások megvalósítása során megelégszünk placebo-szerű megoldásokkal kielégítve ezzel a lelki egyensúly követelményét, de nem a célok valóságos megvalósulását. Lsd. Cullis-Jones: Közösségi pénzügyek és közösségi döntések, AULA (megjelenés alatt)

VII. Helyettesítés munkaügyi szempontból

Az képzési helyettesítés (jobrotation) az élethosszig tartó tanulás (life-long learning) megvalósulásának egyik lehetséges eszköze, s egyúttal az aktív munkaerőpiaci politika egyik leglátogatottabb eszköze is ma az Európai Unióban.³⁹

Az képzési helyettesítés lényege, hogy egy vagy több munkavállalót a továbbképzésük idejére mentesítenek szokásos munkavégzési kötelezettségük alól, s ez alatt az idő alatt őket mások (munkatársaik vagy például munkanélküliek) helyettesítik.⁴⁰ E fogalomból következően a képzési helyettesítés intézménye a *munkaviszonyhoz* kapcsolódik, a munkaviszonyban álló munkavállalók képzését, illetve továbbképzését célzó, segítő intézmény.

A következőkben azt vizsgáljuk meg, hogy a hatályos munkajogi szabályozás alkalmas-e, elegendő-e a képzési helyettesítés magyarországi bevezetésére, vagy ha nem, milyen irányú módosításokra lenne szükség.

Mivel a képzésre, továbbképzésre minden munkatípusban és minden munkáltatónál szükség van, ezért a tanulmány a versenyszféra mellett kitér a közszféra (közalkalmazotti és közszolgálati) jogviszonyokra is. A téma kibontása sok további szempont figyelembevételét, elemzését igényli még, így például a kis és nagy munkáltatók eltérő lehetőségeit, a képzési helyettesítés eltérő céljait (például képzés, továbbképzés, általános képzés, szakképzés, cégspecifikus képzés vagy éppen alkotói tevékenység végzése), a rotáció hosszabb vagy rövidebb idejét, kötelező vagy önkéntes voltát, stb.

VII.1. A képzési helyettesítés szereplői

A képzési helyettesítés konstrukciónak három meghatározó szereplője van: a *munkáltató*, a helyettesítendő *munkavállaló* és a *helyettesítő személy*. E három szereplő közül kettő egymással nem vitásan *munkaviszonyban* (közalkalmazotti, közszolgálati jogviszonyban) áll. A helyettesítést végző harmadik személy azonban nemcsak munkaviszonyban, hanem – a munka jellegétől függően – megbízási vagy vállalkozási (tehát *polgári jogi*) jogviszonyban is végezheti a munkát (természetesen valódi vállalkozóként vagy megbízottként, és nem színlelt munkaviszonyban).

³⁹ Kovács Péter-Dévai Ildikó: Képzési helyettesítés egy nagyobb Európában, A. B. K. I. Kiadó és Reklám Kft., Szombathely, 2001., 7. old.

⁴⁰ Kovács-Dévai: in. 9. old.

Politikai (foglalkoztatáspolitikai) döntést igényel az a kérdés, hogy mit kívánunk a képzési helyettesítés intézményével segíteni elsősorban: az élethosszig tartó tanulást, s ez által a munkáltató és a munkavállaló „versenyképességének” karbantartását, illetve növelését, vagy annak munkaerőpiaci szerepét, a munkanélküliség csökkentését, esetleg a kettő kombinációját.

A munkanélküliség kezelése esetén sem lehet azonban kötelezettségként előírni a munkáltatók számára, hogy képzési helyettesítés céljára csak munkanélkülieket foglalkoztathatnak, s azt sem, hogy kizárólag munkaviszonyban, mivel ez a szerződési szabadság elvébe ütközne. Amennyiben tehát aktív munkaerőpiaci eszköz szerepet is szánunk ennek az intézménynek, úgy más, nem munkajogi eszközökkel kell/lehet a munkáltatókat az állástalanok alkalmazására ösztönözni (például kedvezményekkel, támogatásokkal, adópolitikával, stb.)

VII.2. Képzési helyettesítés a helyettesítő oldaláról

Helyettesítés munkaviszonyban

A munkáltató a távollévő munkavállalóját a hatályos szabályok alapján, többféle módon pótolhatja, helyettesítheti. Megoldhatja a helyettesítést *saját másik munkavállalójával* (például belső átszervezéssel, a munkafeladatok ideiglenes vagy tartás átcsoportosításával), de igénybe vehet munkaerőt „külső” forrásból is.

a.) Helyettesítés a munkáltató másik munkavállalójával

A Munka Törvénykönyve lehetővé teszi, hogy a munkáltató egyoldalúan, utasítási jogkörében eljárva határozott időre, ideiglenesen a munkavállalót

- eredeti munkaköre helyett vagy
- eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatok ellátásával bízza meg (átirányítás, Munka Törvénykönyve 83/A. § (1) bekezdés). Ez azt jelenti, hogy a munkáltató saját másik, a helyettesítendő munkavállalóval azonos, vagy esetleg más munkakörben foglalkoztatott munkavállalóját bízta meg a helyettesített dolgozó munkájának ellátásával, nincs jogi akadálya annak sem, hogy a munkáltató a helyettesítendő dolgozó munkakörét felossza több munkavállaló között. A helyettesítő dolgozó(k) a helyettesítés mértékétől és a feladatok jellegétől függően részesül(nek) díjazásban oly módon, hogy az ne sértse meg az eredeti munkakörük alapján járó munkabérhez való jogukat. Ezért, ha a munkavállaló az eredeti munkaköre *helyett* látja el a másik munkakörbe tartozó feladatokat, akkor az átirányítás teljes tartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg a díjazás, amely nem lehet kevesebb az átlagkeresetnél.

Ebben az esetben azonban a helyettesítő munkavállaló eredeti munkáját nem végzi el senki, tehát így a munkáltató oldalán ez a megoldás hosszabb távon nem lehet kielégítő.

Abban az esetben, ha a munkavállaló a saját munkája ellátása *mellett* más munkakörbe tartozó feladatokat is végez, tehát a saját munkáján felül, de az eredeti munkaidejében végez többletfeladatokat, akkor többletdíjazás illeti meg (ha a saját és a helyettesített dolgozó munkakörébe tartozó feladatok ellátása a munkaidejében nem különíthető el [Munka Törvénykönyve 83/A. § (7) bekezdés – „helyettesítési díj”]), vagy a ténylegesen eltérő munkafeladatok arányában illeti meg speciális díjazás (Munka Törvénykönyve 83/A. § (6) bekezdés – ha a kétféle munkakörbe tartozó feladatok elvégzése a munkaidőn belül elkülöníthető).

A saját munkavállalóval való helyettesítés előnyei:

- a saját munkavállaló már ismeri a munkakörülményeket, s valószínűleg a helyettesítendő munkavállaló feladatait is, így azokra nem kell külön betanítani, s nem jár nehézségekkel a munkahelyre való beilleszkedés sem,
- a munkáltató is ismeri a helyettesítő dolgozót, akit feltehetően éppen az alkalmassága miatt választ ki erre a feladatra, s így lényegesen kisebb a kockázat a megfelelő dolgozó megtalálásában,
- a helyettesítésre gyorsan kerülhet sor, hiszen azt a munkáltató utasítási jogkörében bármikor elrendelheti,
- az átirányítás lényegesen „olcsóbb” is a munkáltató számára, hiszen a „plusz” munkabért („helyettesítési díjat”) csak abban az esetben kell fizetnie, ha a helyettesítő dolgozó a saját munkája mellett végzi el a helyettesített dolgozó munkáját is, s ez a kétféle munkaidőben nem különíthető el egymástól (feltételezve, hogy több munkavállaló között oszlik meg a helyettesített dolgozó munkája. A helyettesítési díj mértékét az átirányítás alapján végzett munkára irányadó díjazás alapulvételével kell megállapítani – Munka Törvénykönyve 83/A. § (7) bekezdés.).

Mindez a munkabérek után fizetendő „közterhekre” (társadalombiztosítási járulékok) is vonatkozik, azokat is részben vagy egészben „megtakarítja” a munkáltató.

A „belső” helyettesítés hátrányai, illetve korlátai:

- az átirányítás a Munka Törvénykönyve rendelkezései szerint csak időleges lehet, időtartama tehát korlátozott, naptári évenként maximum 44 munkanap (közel 9 hét) lehet a munkáltató egyoldalú intézkedése alapján.

Ez az időtartam növelhető, de csak akkor, ha erről kollektív szerződés rendelkezik. A munkavállalóval való egyéni megállapodás tehát nem elegendő ehhez. Így a 44 munkanapnál csak akkor lehet hosszabb a helyettesítés, ha van kollektív szerződés-kötésre jogosult szakszervezet a munkáltatónál, s ezzel a szakszervezettel a munkáltató ebben meg tud állapodni. Kis munkáltatók esetében, tehát éppen azoknál, ahol a „belső megoldásra” gazdaságossági okokból nagyobb szükség lenne, ez

a „hosszabbítási” lehetőség kevésbé áll rendelkezésre (Munka Törvénykönyve 83/A. § (3) bekezdés).

- Abban az esetben is azonban, ha kollektív szerződés lehetőséget nyújt a 44 munkanap megnövelésére, az így megnövelt mérték is csak „ideiglenes” lehet, tehát nem érheti el például a teljes naptári év mértékét, hiszen éppen a naptári éven belül kell ideiglenes jellegűnek lennie.
- A két *munkakör ellátása rendes munkaidőben* (azaz két dolgozó munkájának elvégzése egy munkaidő alatt, tehát napi 8, heti 40 órás munkaidőben – Munka Törvénykönyve 117/B. § (1) bekezdés) rendkívül nagy megterhelést (idegi, fizikai) róhat a munkavállalóra, ami hosszú időn keresztül már káros lehet a munkavállaló egészségére, de munkavégzésének minőségére is.
- Ha a saját munkája helyett végzi el a helyettesítő dolgozó más munkáját, akkor az ő munkaköre marad (részben vagy egészben) ellátatlan.
- Ha a helyettesítendő munkavállaló úgy végez helyettesítést, hogy *más munkakörbe* (tehát nem a saját munkakörének is megfelelő) tartozó feladatokat kell ellátnia, ez magában rejt annak a veszélyét, hogy nem rendelkezik megfelelő gyakorlattal vagy ismeretekkel a helyettesített dolgozó munkakörében.
- Az *időtartam korlátozásán túl* további korlátozást jelent a helyettesítés, átirányítás elrendelésére az az előírás, amely szerint az átirányítás a munkavállalóra nézve – különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel – *aránytalan sérelemmel* nem járhat. Ez utóbbi esetben ugyanis a munkavállaló jogszerűen megtagadhatja az utasítás teljesítését (Munka Törvénykönyve 83/A. § (2) bekezdés).

b.) Helyettesítés „külső” forrásból

Mivel a helyettesítés szükségképpen időleges lesz, ezért célszerű a helyettesítő új munkavállalót határozott időre alkalmazni.

A hatályos munkajogi szabályozás ma erre kétféle megoldást kínál:

- b.1.) új munkavállaló határozott idejű alkalmazását vagy
- b.2.) a munkaerő-kölcsönzés lehetőségét.

b.1.) *határozott idejű foglalkoztatás* (Munka Törvénykönyve 79. §)

A Munka Törvénykönyve lehetőséget nyújt arra, hogy a felek határozott időre, maximum 5 évre létesítsenek egymással munkaviszonyt. Ha azonban a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető. Ehhez egyik félnek sem kell különleges érdekét igazolni, s a Munka Törvénykönyve nem ír elő erre az alkalmazásra speciális feltételeket, okokat sem, így az a helyettesítésre is alkalmazható. A határozott idő leghosszabb tartama azonban tovább már a felek egyező akaratával sem növelhető, csak ha az engedélyhez kötött munkaviszonyban az engedélyt a hatóság meghosszabbítja. Nem vonatkozik

azonban az ötéves korlátozás a vezető állású munkavállalókra (Munka Törvénykönyve 190. § (1) bekezdés), valamint a választással keletkezett munkaviszonyokra (Munka Törvénykönyve 79. § (7) bekezdés).

A határozott idő maximális időtartamán belül a munkaviszony tényleges időtartamának meghatározása a felek megállapodásától függ, korlátozást a jogszabály csak az újbóli határozott időre szóló alkalmazásokra ír elő.

Megkönnyíti a határozott idejű alkalmazást – ha arra helyettesítés miatt kerül sor, s ennek várható időtartama előre pontosan nem látható –, hogy a határozott idő tartamát nemcsak naptárilag, hanem „más, alkalmas módon” is meg lehet határozni (például a távollévő dolgozó távollétének várható időtartamára, okára való utalással).

Előnye a határozott idős alkalmazásnak (a munkavállaló számára):

- pont annyi ideig tarthat, ameddig arra szükség van,
- a határozott idejű munkajogviszony megszűnése automatikus a határozott idő eltelével, s nem igényel külön intézkedést (például felmondást, felmondási időt, stb.), s nem kell a jogviszony megszűnésekor végkielégítést fizetni.

Hátránya:

- nehéz megfelelően képzett és tapasztalt munkavállalót találni,
- az új munkavállaló beilleszkedése időt és „betanítást” igényelhet,
- az új munkavállaló nem biztos, hogy beválik rövidtávon (a próbaidő kikötése esetleg véd ez ellen, de akkor újabb munkavállalót kell keresni, s a probléma kezdődik elölről),
- a megfelelő helyettesítő munkavállaló megtalálása időt vehet igénybe, erre a munkáltatónak is fel kell előre készülnie,
- a munkavállaló jövője nem biztosított, s ezért a motivációja alacsonyabb lehet, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóké. (Ezen a gondon segíthet talán a Munka Törvénykönyve új rendelkezése, amely az *Európai Unió* határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozó *irányelv*nek átvétele alapján segíti a határozott idejű munkajogviszonyból a határozatlan idejűbe való „átjárást” (Munka Törvénykönyve 84/A. § (1) bekezdés b) pont és (2) bekezdés).⁴¹

b.2.) A munkaerő-kölcsönzés

A munkáltató munkaerő-kölcsönzés útján is gondoskodhat a helyettesítendő dolgozója időleges pótlásáról (Munka Törvénykönyve XI. fejezet 193/B. §-tól 193/P. §-ig a munkaerő-kölcsönzésről).

⁴¹ „Ha a munkavállaló a foglalkoztatás határozatlan időtartama vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva ... dönt a módosításra vonatkozó ajánlat elfogadásáról.”

A munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazott munkavállaló ez esetben nem a foglalkoztatóval, hanem a kölcsönadóval áll munkajogviszonyban. A foglalkoztató vállalat (cég) és a munkavállaló között nem jön létre munkajogviszony, sőt a közöttük lévő jogviszonyt a Munka Törvénykönyve nem is nevesíti. E foglalkoztatás keretében a kölcsönbevevő (foglalkoztató) a munkavállalót a saját munkarendje szerint foglalkoztathatja a kölcsönbeadóval kötött megállapodása alapján, amelynek keretében a két munkáltató állapodik meg a munkavállaló által elvégzendő munkák jellegében és a munkaerő-kölcsönzés időtartamában is. A munkáltatói jogok megoszlanak a két munkáltató között. A kölcsönvevő a munkaerő kölcsönzéséért a kölcsönbeadónak díjazást fizet, amelynek mértékét szabadon állapíthatják meg.

Előnyei:

- a foglalkoztató munkáltató sok adminisztrációs tehertől és a munkajogviszonyból eredő kötelezettségek nagy részétől mentesül,
- referenciával bíró megfelelő munkaerőt találhat a munkaerő-kölcsönző cégeknél, különösen, ha hosszabb már közöttük a kapcsolat.

Hátrányai:

- a kölcsönzés ellenértéke magasabb, mint a munkabér, így gazdaságosságát előre fel kell mérni,
- a kölcsönbeadó felé sok adminisztrációs terhe lesz,
- ha mégsem válik be a kölcsönzött munkaerő, nincs úgynevezett „szavatossági igénynek” helye, s a megállapodásban szereplő időre kialakított kölcsönzési díjat ilyenkor is ki kell fizetni.

Eltérések, sajátosságok a közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszonyban történő „helyettesítésnél”

a.) *Átírányítással történő helyettesítésre* mindkét jogviszonyban lehetőség van.

A közalkalmazotti jogviszonyban a Munka Törvénykönyve szabályait kell alkalmazni. Itt tehát nincs eltérés a munkajogviszonyban alkalmazott dolgozók és a közalkalmazotti jogviszonyban alkalmazott dolgozók átírányításának lehetősége, feltételei között.

Átírányítással történő helyettesítésre lehetőség van a közszolgálatban is, azonban e jogviszonyban nem a Munka Törvénykönyve, hanem a Ktv.⁴² szabályait kell alkalmazni (Ktv. 14. § (5) és (6) bekezdés). Speciális előírások például, hogy

- az átírányítás csak akkor rendelhető el, ha a másik munkakörbe tartozó feladatok ellátása megfelel a köztisztviselő képzettségének, s
- az átírányításról, illetve várható időtartamáról a köztisztviselőt legalább *három munkanappal korábban* tájékoztatni kell.

⁴² 1992. évi XXIII. törvény a Köztisztviselők jogállásáról.

Az átirányítás a köztisztviselők esetében sem lehet hosszabb naptári évenként 44 munkanapnál.

b.) A *határozott idejű foglalkoztatásra* is lehetőség van mindkét jogviszonyban helyettesítés céljából.

A határozott idejű alkalmazás leghosszabb időtartama közalkalmazottaknál legfeljebb 5 év lehet, ez alól azonban a miniszter eltérést engedélyezhet (Kjt. 21. § (2) bekezdés), tehát tárcánként ez az idő akár hosszabb is lehet.

Köztisztviselőknél sajátos szabály, hogy *sajátjogú nyugellátásban részesülővel* közszolgálati jogviszony csak határozott időre létesíthető, amelynek időtartama nem haladhatja meg az egy évet (Ktv. 11. § (3) bekezdés).

Ha a kinevezés időtartama nem haladja meg az egy évet, a köztisztviselő előmenetelére a Ktv. rendelkezéseit nem kell alkalmazni.

c.) A *munkaerő-kölcsönzés* lehetősége. Köztisztviselői jogviszonyban a munkaerő-kölcsönzés intézménye nem alkalmazható.

Közalkalmazottakat foglalkoztató költségvetési szervek foglalkoztathatnak dolgozókat munkaerő-kölcsönzés útján is, azonban az ily módon foglalkoztatott dolgozó nem fog közalkalmazottnak minősülni, s foglalkoztatására sem lehet alkalmazni a közalkalmazottak jogviszonyára vonatkozó szabályokat.

VII.3. Egyéb, úgynevezett rugalmas megoldások alkalmazásának lehetősége a helyettesítésnél

Munkakör-rotáció és „munkaerőbank” („labour-pool”, „job-bank”)

A munkakör-rotáció a munkavállalók különböző pontokon (munkakörökben) történő, forgó rendszerű foglalkoztatása,⁴³ amelyet elsősorban kis- és középvállalkozások kívánnak alkalmazni a munkaviszonyban történő foglalkoztatás magas költségeinek mérséklése céljából.

Ebben az esetben a munkáltató nemcsak esetenként és ideiglenesen alkalmazza a munkavállalóit a munkaszerződésüktől eltérő munkakörben, hanem eleve több munkakör ellátására kiképzett, alkalmas munkavállalókat foglalkoztat, akiket az aktuális termelési igényeknek megfelelően foglalkoztat az éppen szükséges feladatok elvégzésére, tehát különböző munkakörökben.

⁴³ Bellér Ágnes: Munkakör-rotáció (Munkaügyi Szemle 2002. március, 20-22. old.)

Az ilyen típusú munkakör-rotációt azonban a munkajogi szabályok ma nem teszik lehetővé. A Munka Törvénykönyve előírásai szerint ugyanis a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkakörben (Munka Törvénykönyve 76. § (5) bekezdés). Ez a rendelkezés tehát egy munkakörre vonatkozik, több munkaköri kikötése így érvénytelen. Nem engedi a Munka Törvénykönyve a „változó munkakörben” történő megállapodást sem, amikor a munkáltató egyoldalúan oszthatná be a munkavállalót mindig más munkakörbe. A munkakör, mint a munkaszerződés kötelező tartalmi elemének megváltoztatása ugyanis jelenleg csak a munkavállaló beleegyezésével (munkaszerződés-módosítással) történhet (Munka Törvénykönyve 82. § (1) bekezdés).

A munkakör-rotáció tehát ma semmilyen formában, módon és céllal nem alkalmazható jogszerűen a munkaviszonyokban.

„Munkaerőbank” létrehozása („labour-pool”)

Munkaerőbank létrehozása elképzelhető

a.) *A munkaszervezeten belül – külön szervezet nélkül*

A munkaerőbank intézménye a magyar jogban, s talán a munkaerő-gazdálkodási gyakorlatban sem ismert jelenség. Célja és lényege az, hogy a munkavállalók egy csoportját eleve „tartalékállományba” veszik fel a munkáltatók abból a célból, hogy a folyamatosan foglalkoztatott munkavállalók kiesése esetére mindig legyen azonnal megfelelő helyettes saját „rendelkezésű” munkavállalói közül. Ezeket a munkavállalókat tehát „helyettesítésre” veszik fel. Az alkalmasságukat, időszerű tudásukat pedig úgy biztosítják, hogy rendszeres képzésben, továbbképzésben részesítik őket, s gyakorlatokon is részt vehetnek. Az ily módon tartalékállományba felvett munkavállalókkal is természetesen konkrét munkakörre kötnek munkaszerződést, s csak a munkavégzésük helye nem lesz esetleg állandó (például több telephellyel rendelkező munkáltatónál célszerű őket változó munkahelyre alkalmazni). Változó munkakör az ő esetükben sem alkalmazható.

Az ilyen tartalékállomány fenntartása természetesen csak akkor éri meg a munkáltatónak, ha relatíve gyakran kerül sor a „tartalék” munkavállalók alkalmazására. Olyan megoldás is lehetséges, hogy a „tartalékállományú” munkavállalók körét cseréli bizonyos időközönként a munkáltató. Mindez természetesen nem járhat a „tartalékok” munkabérére hátránnyal.

b.) *A munkaszervezetek között*

Ez a módszer nemcsak munkáltatói szinten alkalmazható, hanem (például kisebb munkáltatók esetében) több munkáltatóra kiterjedően, esetleg akár ágazati (alágazati) szinten is.

Több munkáltató esetében alkalmazható e célból, több munkáltató által szervezett munkaerőbank működtetésére például a *kirendelés* intézménye (különösen anyagcég és leányvállalatai esetében). A Munka Törvénykönyve 106. § (1) bekezdése szerint ugyanis a *munkavállaló a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján* más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető (kirendelés). A kirendelésre csak

- az egymással valamilyen mértékű tulajdonosi kapcsolatban lévő cégek esetében kerülhet sor; időtartama az átirányítással azonos mértékben korlátozott,
- a két munkáltatónak előzetesen meg kell állapodnia a munkáltatói jogok megosztásáról (a Munka Törvénykönyve 106. § (4) bekezdés keretei között),
- s külön díjazást egyik munkáltató sem számíthat fel a munkavállaló átengedéseért.

A munkavállalóra is kedvezőbb ez a megoldás, mint a munkaerő-kölcsönzés, mivel

- mindenképpen megilleti őt a kirendelés során is legalább a munkaszerződése szerinti munkabér,
- de ha a kirendelés helye szerinti munkáltatónál a munkavállalóra kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaz az ottani kollektív szerződés a munka díjazására, akkor ezeket a kedvezőbb szabályokat kell rá alkalmazni.

A kirendelés szabályait a *közalkalmazottakra* is lehet alkalmazni,⁴⁴ míg a *közszolgálati jogviszonyban* nem alkalmazható a Munka Törvénykönyve 106. §-a. A köztisztviselők is kirendelhetők azonban a Ktv. speciális szabályai alapján (Ktv. 40/B. §). Ennek lényege, hogy köztisztviselő csak közigazgatási szervhez rendelhető ki. A kirendelés esetében tehát a gazdasági és a közszféra között nem lehet „átjárás”, sőt a köztisztviselő még a Kjt.⁴⁵ hatálya alá tartozó munkáltatóhoz sem rendelhető ki munkavégzésre.

c.) A munkaszervezeten kívül – külön szervezettel

A munkaszervezeten kívül létrehozható a munkaerőbank a már jogilag szabályozott munkaerő-kölcsönzés intézményének felhasználásával is. Ez új jogi megoldást már nem igényel. A gyakorlatban a kölcsönadó és a kölcsönvevő cégek megállapodhatnak (például „*tartós megállapodással*”) olyan módon is, hogy a kölcsönadó a munkavállalók „*toborzásakor*” figyelembe veszi a kölcsönvevők érdekeit az igényelt munkakörök szempontjából, s akár a képzés-továbbképzés megosztásáról, költségeinek viseléséről is megállapodhatnak.

Nincs akadálya annak sem, hogy a kölcsönvevők maguk hozzanak létre egy ők „*kiszolgáló*” kölcsönadó céget. Ez utóbbinak a racionalitását, illetve gazdaságosságát azonban előzetesen fel kell mérni.

⁴⁴ Azzal az eltéréssel azonban, hogy a kirendelés alapján a közalkalmazott csak a Kjt. vagy a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatónál végezhet munkát.

⁴⁵ 1992. évi XXXIII. törvény a Közalkalmazottak jogállásáról.

Problémát jelenthet ennél a megoldásnál az is, hogy egy adott képzettségű munkaerő-kör általában éppen olyan munkáltatóknak adhatóak leginkább kölcsön, akik a piacon egymásnak versenytársai (az azonos vagy hasonló profil miatt). Ez pedig a *titoktartási kötelezettség* sajátos szabályozását is igényelné.

A munkaerőbank alkalmazása során mindenképpen indokolt lenne a *szociális partnerek* (ágazati, alágazati, több munkáltatós szinten), illetve a szakszervezetek (munkahelyi szinten) bevonása, illetve részvétele ebben az alkalmazási formában, hogy a munkavállalók alapvető jogai ne sérüljenek.

(Hollandiában például az ágazati szintű szociális partnerek közösen szabályozzák és felügyelik a labour-pool intézményének működését.)

VII.4. Helyettesítés polgári jogi jogviszonyban

A gazdasági szférában nincs akadálya annak, hogy a helyettesítendő munkavállalót ne másik munkavállalóval (tehát munkaviszony keretében), hanem akár megbízottal vagy vállalkozóval (vagyis polgári jogi jogviszony keretében) helyettesítsék. Ez a megoldás azonban a helyettesített munka, illetve e munka irányításának az átszervezését, a polgári jogi jogviszonyok sajátosságaihoz való igazítását kívánja meg, amelyre nem minden munka alkalmas egy adott munkaszervezeten belül. (Természetesen a „színtelt munkaszerződések” helyettesítésként sem alkalmazhatóak.)

Polgári jogi megoldások a közalkalmazotti munkakörökben való helyettesítésre is alkalmazhatóak (például oktatási tevékenységnél).

Fontos szabály azonban, hogy a munkáltató a vele közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottal munkaköre feladatai ellátására munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet (Kjt. 42. §).

Nincs azonban lehetőség polgári jogi jogviszonyt létesíteni helyettesítés céljából sem a köztisztviselői munkakörre.

Helyettesítő személy lehet tehát

1. A munkáltatóval munkaviszonyban álló másik munkavállaló (saját munkavállaló) (átírányítás, helyettesítés, munkaerőbank)
2. Máshol munkaviszonyban álló munkavállaló (például kirendelés esetén, illetve munkaerő-kölcsönzés révén)
3. Máshol munkaviszonyban nem álló személy
 - munkanélküli személy – regisztrált
– regisztrációból már kikerült
 - önálló vállalkozó, illetve „önfoglalkoztató”, stb. (speciális munkaerőbank)
 - nyugdíjas személy.

Ahhoz, hogy a helyettesítő körbe a munkanélküliek kerüljenek, s ezzel a foglalkoztatáspolitikai szempontok is érvényesüljenek, nemcsak a munkáltatókat kell „ösztönözní” az ő alkalmazásukra, hanem a munkanélküliek folyamatos és a piaci igényeknek megfelelő struktúrájú képzéséről, továbbképzéséről, átképzéséről is gondoskodni kell. Ez folyamatos kapcsolattartást feltételez a munkáltatók, a munkaerőpiaci szervezet, valamint a szakképzést és másféle oktatást, képzést nyújtó szervezetek között. A képzések körében foglalkozni kell a munkanélküliek (például pedagógusok, tudományos kutatók) külföldi – ösztöndíjas – továbbképzési lehetőségével is.

A képzés költségeinek viselése, pénzügyi feltételeinek megteremtése még politikai döntést igényel, amelynél figyelembe kell venni, hogy a képzett, piacképes munkavállalók nemcsak a munkáltató és a leendő munkavállaló, de az egész társadalom érdeke is. Természetesen a munkáltatótól vagy az állami költségvetés terhére kiképzett személyektől is el kell várni (akár jogi kötelezettség keretében is), hogy amennyiben munkalehetőség lesz a számára, a tudását a felajánlott munkaviszonyban hasznosítja.

Összefoglalva a helyettesítés/helyettesítő kérdéskört megállapíthatjuk, hogy a képzésben, továbbképzésben vagy éppen alkotószabadságon lévő munkavállaló (közalkalmazott, köztisztviselő) helyettesítésére már most is több jogi lehetőség áll rendelkezésre, amelyek rövidebb vagy hosszabb időszakra képesek megoldást nyújtani a távollévők munkájának ellátására. Ezek az eszközök azonban elsősorban inkább az eseti vagy éppen váratlanul előálló, időszakos gondok áthidalására alkalmasak.

Az élethosszig tartó tanulás azonban minden munkavállaló alanyi jogává kell, hogy váljon, s így az a munkavállalók folyamatos „távollétével” jár majd. Erre pedig nem csak a munkáltatónak kell felkészülnie megfelelő munkaszervezéssel, hanem a *helyettesítés új, permanens munkajogi intézményét (intézményeit) is ki kell dolgozni*. Ennek egyik eszköze lehet a *munkaerőbank (labour-pool)* intézménye. Természetesen a rövidebb távú helyettesítéseknél megfelelően alkalmazhatóak a jelenleg rendelkezésre álló és a korábbiakban elemzett munkajogi eszközök is. Fontos, hogy a munkáltató részére olyan „eszköztár” álljon rendelkezésre, amelyből megfelelően választani tud, hiszen a helyettesítés, s ennek munkajogi eszközei bizonyosan eltérőek lesznek majd a kisvállalatok és a nagy munkáltatók, vagy a multinacionális cégek esetében, de eltérőek lesznek az igények a szerint is, hogy milyen időtartamra, s milyen munkafeladatokra vonatkozik majd a helyettesítés.

VII.5. Képzési helyettesítés a helyettesítendő (helyettesített) munkavállaló (közalkalmazott, köztisztviselő) oldaláról (képzések, szabadságok)

Az „élethosszig tartó tanulás” keretében a munkavállaló (közalkalmazott, köztisztviselő) érdeke, hogy időszakonként lehetősége legyen a szakmájában, munkakörében ismereteinek korszerűsítésére (*továbbképzés, rekreáció*), új ismeretek szerzésére, esetleg új szakma elsajátítására (képzés, átképzés). Az ismeretek elmélyítését egyes munkaterületeken jelentheti a munkafeladatok csökkentése, illetve egyes feladatok kiemelése a többi közül (például kutatás), s az ezzel való fokozott foglalkozás („alkotószabadság”).

A képzésre, tanulásra, stb. fordított idő lehet *hosszabb vagy rövidebb*. A képzés történhet szervezett formában (például tanfolyamok) vagy önállóan, szabadon „szervezett”. Lehet a munkáltató által elrendelt, *kötelező* képzés, de alapulhat a munkavállaló *önálló kezdeményezésén* is.

Kérdés, hogy a hatályos munkajogi szabályozás megfelel-e az élethosszig tartó tanulás, s az ezt szolgáló képzési helyettesítés követelményeinek, vagy szükséges, indokolt-e a szabályok korszerűsítése, módosítása, esetleg új intézmények bevezetése a tanulást segítő szabadságok körében.

Ezeket az igényeket a szabályozással szemben az az új körülmény veti fel, hogy a jövőben a képzés, továbbképzés *nem eseti* jellegű lesz, hanem *időszakonként rendszeresen visszatérő folyamatos* igény, illetve kötelezettség, amit *bele kell építeni, tervezni a munkafolyamatokba, s a munkavállalók munkakörébe, munkavégzési kötelezettségébe* is.

A hatályos munkajogi szabályozás

A Munka Törvénykönyve ma részben a munkáltató, illetve a munkavállaló *kötelezettségként* szabályozza a képzés, továbbképzés lehetőségének biztosítását, illetve az abban való részvételt, részben pedig a *munkavállaló jogaként* fogalmazza meg a továbbtanulás lehetőségét.

1.) A képzés, továbbképzés, mint kötelezettség

A *munkáltató köteles* (Munka Törvénykönyve 102. § (3) bekezdés c) pont és 103. § (4) bekezdés)

- a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani,
- s az általa kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt vevő munkavállaló számára a képzés miatt kiesett munkaidőre járó munkabért és a képzéssel járó költségeket megfizetni.

A munkavállaló köteles (Munka Törvénykönyve 103. § (1) bekezdés b) pont és 103. § (4) bekezdés)

- munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni, továbbá
- a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt venni, és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi és családi körülményeire tekintettel aránytalanul sérelmes.

Ezek a rendelkezések alapvetően a munkáltató érdekeit szolgálják, hiszen ő az, aki eldöntheti, hogy a munkavállaló munkavégzéséhez szükséges-e új ismeretek megszerzése, s ha igen, milyen mértékben, mikor és milyen formában; de ő határozhatja meg azt is, hogy egyáltalán milyen ismeretek szükségesek a munkavállaló munkavégzéséhez, munkakörének ellátásához. Ezt követően pedig egyoldalúan kötelezheti a munkavállalót az általa meghatározott ismeretek elsajátítására, azt általa meghatározott képzési formában és módszerekkel. Nem köteles azonban a munkavállaló ismereteinek rendszeres, szisztematikus „karbantartására”, és különösen nem köteles a munkavállalók más munkakörre való átképzésére. Nem köteles továbbá engedni és támogatni a munkavállalók önálló képzési, továbbképzési igényeit. A munkavállaló tehát saját kezdeményezésére csak a saját költségére és a saját szabadidejében tanulhat, miközben tudásának korszerűsítése, új ismeretek szerzése, esetleg új szakma megtanulása nemcsak az ő érdeke (piaci „versenyképességének” fenntartása miatt), hiszen a munkáltató (vagy az új munkavállaló) is profitál belőle, de érdeke az államnak is, hiszen a tanult munkavállaló könnyebben talál munkát, s így nem kell szociális ellátásokkal eltartani közpénzekből.

A Munka Törvénykönyve ismertetett szabályai tehát – bár nem is ebből a megfontolásból születtek – *nem segítik és nem garantálják az élethosszig tartó tanulás lehetőségét és jogát.*

A Munka Törvénykönyvének ezek a szabályai alkalmazandóak a közalkalmazotti és a közszolgálati viszonyban is.

2.) A képzés, továbbképzés, mint jogosultság

A munkavállalóknak *joga van arra, hogy tanuljanak, képezzék, tovább képezzék magukat a munkavégzés mellett is saját igényeik, elhatározásuk alapján.* Ez a tanulás történhet *iskolarendszerű vagy nem iskolarendszerű képzés* keretében.

Az igazi kérdés azonban az, hogy van-e valódi lehetőségük is a munkavégzés melletti tanuláshoz, hiszen a tanuláshoz idő, energia kell, *költségekkel jár, sőt a képzés időtartama részben vagy egészben beleeshet a munkaidőbe is.* A munkavállaló csak akkor tud élni ezzel a joggal, ha ezek a konkrét lehetőségek (*munkaidő-kedvezmény, tanulmányi szabadság, költségtérítés, támogatás*) is rendelkezésére állnak.

Az Alkotmány⁴⁶ 70/F. § (1) és (2) bekezdése biztosítja az állampolgárok számára a *művelődéshez való jogot*, amelyet a közművelődés kiterjesztésével és általánossá tételével, az ingyenes és kötelező *általános* iskolával, a képességei alapján mindenki számára hozzáférhető *közép- és felsőfokú* oktatással, továbbá az oktatásban részesülők anyagi támogatásával valósítja meg.

Az Alkotmány tehát alapvetően az iskolarendszerű képzésben való részvételt garantálja az állampolgároknak, nem téve köztük különbséget aszerint, hogy egyébként a tanulás mellett munkaviszonyban állnak-e vagy sem. Ezt az alkotmányos garanciát teljesíti a Munka Törvénykönyve, amikor minden munkavállaló számára lehetővé teszi munkavégzés mellett is az *iskolarendszerű* képzésben való részvételt azáltal, hogy kötelezi a munkáltatót arra, hogy a munkavállaló részére biztosítsa a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt (az iskolai képzésben való részvételre, szakmai gyakorlatra, vizsgákra, illetve az azokra való felkészülés lehetőségére, s a diplomamunka elkészítésére munkaidő-kedvezmények és tanulmányi szabadságok nyújtásával – Munka Törvénykönyve 115. § (1)-(4) bekezdés).

Nem teszi azonban kötelezővé e szabadidők és szabadságok idejére a kiesett munkaidőre járó *díjazást* (kivéve, ha a munkavállaló általános iskolai tanulmányokat folytat, mert ez esetben a kiesett munkaidőre távolléti díj illeti meg – Munka Törvénykönyve 116. §).

A *nem iskolai rendszerű* képzésben (tehát éppen az élethosszig tartó tanuláshoz jellemző tanfolyami képzések, továbbképzések, átképzések, tanulmányutak, stb. esetén) résztvevő munkavállalók számára azonban *nem teszi kötelezővé* tanulmányi munkaidő-kedvezmény és szabadság biztosítását sem a Munka Törvénykönyve. Erre csak akkor lesz köteles a munkáltató, ha azt külön előírja valamely munkaviszonyra vonatkozó szabály (jogszabály vagy kollektív szerződés), vagy ha erre nézve a munkáltató és a munkavállaló tanulmányi szerződést kötnek (Munka Törvénykönyve 115. § (5) bekezdés).

Tehát ma, ha nem a munkáltató teszi kötelezővé valamely tanfolyam elvégzését, vagy nem iskolarendszerű továbbképzésen vesz részt a munkavállaló, a munkáltató nem köteles számára sem a képzésben való részvételhez szükséges szabadidőt biztosítani, sem pedig az emiatt kiesett munkaidőre díjazást fizetni, s a képzés egyéb költségeit fedezni.

Az egyik lehetőség a munkavállaló számára a saját tudásának gyarapítására, piaci versenyképességének fenntartására (ha saját kezdeményezésére és nem iskolarendszerű képzésben vesz részt), ha például részmunkaidőben (tehát kevesebb jövedelemért), s a tanulás valamennyi költségének *önerőből* történő fizetésével képezi magát tovább.

⁴⁶ 1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmányáról.

A másik lehetősége pedig az, hogy *tanulmányi szerződést* köt a munkáltatójával vagy más munkáltatóval (Munka Törvénykönyve 110-114. §). A tanulmányi szerződés megkötésére azonban a munkáltató nem (s természetesen a munkavállaló sem) kötelezhető. A szerződés alapján a munkáltatótól kapott támogatásért cserébe a munkavállaló azt kell, hogy vállalja, hogy a tanulmányok befejezését követően – a támogatás mértékével arányos ideig, legfeljebb azonban öt évig – a munkáltatónál marad, illetve fog dolgozni munkaviszony keretében. A munkáltatónak ugyanakkor nem kell vállalnia azt, hogy a munkavállalót a tanulmányai befejezése után a megszerzett új képzettségének, végzettségének megfelelően foglalkoztatja. Így tehát nincs garancia arra, hogy a munkavállaló a megszerzett friss, korszerű, magasabb ismereteit hasznosíthassa, gyakorolhassa, s ez által önmagát is továbbfejlessze. Előfordulhat, hogy ha kivárja a szerződésben meghatározott, például 5 évet, és nem tudja alkalmazni az új ismereteit, azok elavulnak éppen akkorra, amikor végre „szabaddá” válna, s egy új munkáltatónál tudná azokat hasznosítani.

A tanulmányi szerződés tehát a jelenlegi formájában szintén nem segíti, nem garantálja a munkavállaló élethosszig tartó tanulóshoz való jogát.

Lehetőség van még a munkavállalónak arra is, hogy *fizetés nélküli szabadságot* kérve tanuljon, vagy például képezze magát tanulmányutak, ösztöndíjas tanulmányok keretében. Ebben azonban meg kell állapodni a munkáltatóval, mert ma nincs olyan jogi kötelezettsége a munkáltatóknak, hogy akár elnyert külföldi ösztöndíjak, pályázatok alapján is akár fizetés nélküli szabadságot biztosítson tanulás, képzés céljára.

A fizetés nélküli szabadság biztosítása is jelenthet problémát, mivel ezen idő alatt nincs munkabére a munkavállalónak, s így a munkáltató nem tud utána *társadalombiztosítási járulékot* fizetni. Ez pedig a munkavállalót egyébként – a munkaviszonya alapján – megillető társadalombiztosítási ellátások tekintetében járhat hátránnyal a számára.

A tanulmányi szerződésre és az egyéb tanulmányi munkaidő-kedvezményekre és szabadságokra járó Munka Törvénykönyve-szabályok a *közalkalmazotti és a közszolgálati jogviszonyokra* is alkalmazandók, de további speciális lehetőségeket is találhatunk e két területen.

a.) *Rekreációs szabadság*

Új típusú szabadságot vezetett be a Közfoglalti törvény a köztisztviselőkre 2001. július 1.-től, az úgynevezett *rekreációs szabadságot*, amely minden 10 év közszolgálati jogviszonyban töltött idő után egybefüggően *hat havi* fizetett szabadság, amely kötelezően jár (Ktv. 41. § (1) bekezdés).

A közigazgatási szerv vezetője – a szervezet működőképességének fenntartása végett – *nyolc év közszolgálati jogviszonyban töltött év után* előrehozottan, illetve a

jogosultság megnyílásától számított két éven belül utólagosan is kiadhatja a rekreációs szabadságot.⁴⁶

A rekreációs szabadság feltételeire és kiadására vonatkozó további szabályokat a Kormány rendeletben állapítja meg (Ktv. 79. § g) pont).

A rekreációs szabadság közszolgálati jogviszonybeli szabályozása, bár nem tipikusan képzési szabadság, de konstrukciójában példa lehet más jogviszonyokban (munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony) is az időszakos, rendszeres képzési szabadság jogi szabályozására. Természetesen a tízévenkénti szabadság nem minden munkakörben lehet elég. Pozitívuma a szabályozásnak, hogy *kötelezően biztosítandó a közszolgálati jogviszony keretében, s a munkáltató által finanszírozza*, továbbá kedvező lehet a munkáltatók számára is a szabadság *rugalmas* kiadásának lehetősége, amely igazodhat a munkaszervezet, illetve munkaszervezés nehézségeihez is.

b.) „Alkotói szabadság”

Az alkotói szabadság jellegében eltér valamelyest a képzésre, tovább-, illetve átképzésre biztosítandó szabadságoktól, mivel az alkotói szabadság idején a munkavállaló nem kifejezetten és kizárólag (csak) tanulással tölti az idejét, hanem lényegében a munkakörében eljárva, illetve ahhoz kapcsolódóan *munkát végez*. Ez a munka azonban *csak a munkaköri kötelezettsége egy részét „öleli fel”* (például kutatás). Így a munkaköri kötelezettségeihez tartozó további feladatok ellátatlanul maradnak, s ezért szüksége lehet azok mások által való elvégzésére, amely e személyek esetében *többletmunkát* jelent. Ez a többletmunka elvégezhető a már ismertetett helyettesítés, illetve átirányítás (Munka Törvénykönyve 83/A. §) keretében, vagy esetleg részmunkaidős és egyúttal határozott időre alkalmazott munkavállalóval (vagy esetleg megbízotti jogviszonyban) is.

Az alkotói szabadság ugyanakkor – bár elsősorban sajátos munkavégzést jelent – lehetőséget nyújt indirekt formában – nem szervezett képzés keretében – a dolgozó továbbfejlődésére, tudásának, képzettségének növelésére is. Így tekinthető egyúttal a „képzés” egy speciális formájának is. Különösen a szellemi (oktató, kutató) területeken fontos, hogy alkotói szabadságra *időközönként rendszeresen visszatérően* lehetőséget kapjanak a dolgozók. Azonos munkakörben dolgozók esetében ez akár belső munkaszervezéssel is megoldható, vagyis a feladatok olyan megosztásával az egyes munkavállalók között, hogy közülük (például a csoportból egy személy) – rotáció keretében, tehát egymást váltva teljes vagy részleges alkotói szabadságon lehessen. Ez természetesen elsősorban csak nagyobb létszámú, azonos munkakört betöltő dolgozói csoportok

⁴⁶ A Ktv. 106. § (2) bekezdése szerint a rekreációs szabadságra jogosító közszolgálati jogviszonyban töltött idő számítása szempontjából az e törvény hatályba lépése utáni (2001. augusztus 1.) időtartam vehető figyelembe.

esetében megoldható forma. Más körülményekre a helyettesítés valamely módszerét lehet inkább alkalmazni.

c.) Kötelező képzés a pedagógusoknál

Összefoglalva a képzésre, átképzésre, továbbképzésre szolgáló munkajogi lehetőségek jelenleg rendelkezésre álló „skáláját”, megállapítható, hogy azok *nem* az élethosszig tartó tanulás céljának elérésére jöttek létre, így azt nem is tudják adekvátnan elérni. Az élethosszig tartó tanulás, illetve annak egyik, a munkaviszonyon belül alkalmazható eszköze, a képzési helyettesítés elősegítésére tehát *olyan jogi megoldást kell találni*, amely biztosítja, hogy *minden munkavállaló időszakonként rendszeresen meghatározott időre munkaviszonyának fenntartása mellett, fizetett képzési szabadságra mehessen*.

Jelenleg ma alapvetően az a munkáltató döntési jogkörébe tartozik, hogy milyen képzést lát szükségesnek, s milyen munkakörben. A munkavállaló kezdeményezésére folytatott tanulás esetében pedig teljesen mérlegelési jogkörében döntheti el a munkáltató, hogy támogatja-e a munkavállaló – a munkaidőt is érintő – tanulását.

Mindezek alapján megállapítható, hogy a hatályos jog nem biztosítja jelenleg az élethosszig tartó tanulás lehetőségét a munkavállalók számára. A legfontosabb változás elsősorban abban kell, hogy történjen, hogy a jog ismerje el a tanulás lehetőségét *alapvető munkavállalói jogként*, amelynek biztosítására a munkáltató legyen köteles, elsősorban munkaidő-kedvezmények és képzési szabadságok biztosításával, s megfelelő *munkaszervezéssel*. Szükséges a képzési szabadságok és egyéb munkaidő-kedvezmények egész rendszerének, skálájának kidolgozása a munkajogi szabályok között. Külön elemzést igényel a tanulás, illetve a képzési szabadság és a helyettesítés *költségeinek* viselése, illetve annak esetleges megosztása a munkáltató, az állam és – kisebb mértékben – a munkavállaló között. A munkaviszony alatti tanulással felmerülő költségek viselésének a munkáltatóra hárítása akkor képzelhető el, ha egy átfogó, minden munkavállalót érintő, (a munkáltatóra) kötelező országos képzési rendszer garantálná, hogy megfelelő időközönként minden munkavállaló rendszeresen valamilyen továbbképzésben részesülne. Így a munkáltatót akkor sem érné veszteség, ha az általa kiképzett vagy támogatott munkavállalója megválna tőle, hiszen a „piacról” is képzett munkavállalót tudna felvenni a kieső dolgozó helyére.

A nem munkaviszonyban tanuló személyek (munkanélküliek) esetében pedig a képzés költségeit az állami/önkormányzati forrásokból kellene biztosítani.

A képzések megszervezése a szakképzési és az egyéb iskolai és nem iskolai rendszerű képzési struktúra teljes országos és ágazati szintű újragondolását igényli.

Ez utóbbi kérdések (költségek, finanszírozás, intézményi struktúra, szervezés, képzési programok rendszere) természetesen túlmutatnak a munkajogi kereteken, ezért csak jelzésszerűen szeretnénk rámutatni a probléma széleskörű voltára.

Fontos lenne ugyanakkor, talán minden mást megelőzően az élethosszig tartó tanulás jogát magában az *Alkotmányban* is szabályozni állampolgári alapjogként. A jelenleg megfogalmazott művelődéshez való jog ennél – álláspontunk szerint – kevesebbet, illetve mást jelent, mivel nem fejezi ki azt a gazdasági kapcsolatot, amely a tanulás és a megélhetés, az állampolgárok „piaci versenyképessége” folyamatos fenntarthatósága között van. A képzéshez, átképzéshez, továbbképzéshez (az élethosszig tartó tanuláshoz) való jog a munkához való jog valódi megvalósulását segítheti elő.

Irodalomjegyzék

ADAPT, [http:// europa.eu.int/com/](http://europa.eu.int/com/)

A gazdasági szervezetek saját munkavállalói számára biztosított képzések
1999. évben, FMM 2002

Barbie, J-C.:

Temporary subsidies employment in the public and non-profit sector:
A European comparative study, Centre d'études de l'emploi, 2001 March

Bellér Ágnes: Munkakör-rotáció

Munkaadók Lapja, 2002. március

Benke Magdolna:

**A munkahelyi rotáció fejlesztésének
és terjesztésének tapasztalatai Európában,**
kézirat

**Carife – Centre d'animation de ressources et d'information sur
la formation et emploi**

www.frate.org/site/liens.htm 2002.

Code du Travail. Legifrance – Le service public de l'accès au droit

<http://www.legifrance.gouv.fr>

Competence 2000, Den Kristelige

Fagbevaegelse

Education at a Glance

(2001): OECD, Párizs.

Educational Development Program Policy

University of Illinois at Chicago, www.uic.edu

EU Jobrotation

www.eujob.dk

**Fiches juridiques sur les dispositifs d'aménagement
et de réduction du temps de travail**

<http://www.anact.fr/rtt/outils/fiche/Fiche17.html>

Gouilloux P.: Jobrotation in France:

a pioneering measure, EJVT, no 24.

Grünewald, U., Sorensen, J. H.:

**Jobrotation as a new concept combining learning
and working German and Danish experience**

Jobrotation, ed.: Guggenheim

E. F., EJVT, no 24.

Kammerei, M.: Jobrotation, report in practise

sks, EJVT, no 24.

Kovács Eszter: Reform a pedagógus-továbbképzésben

Állásrotáció egy nagyobb Európában, www.szulo.hu

Kovács Péter – Dévai Ildikó: Állásrotáció egy nagyobb Európában

Szombathely 2001.

Kovács Péter: Állásrotáció egy nagyobb Európában

Munkaügyi Szemle, 2001. január

Kozák László:

A szakképesítések és a diplomák

Európai Unióban történő elismeréséről

in. A LIGA Szakszervezetek a csatlakozás előtt. Budapest, 2000.

Kozák László: Az Európai Unió szakképzési politika

in. Érdekvédelem Felsőfokon. Szerkesztette: Ábel Attila, Bartos Károly.

Raabe Kiadó. Budapest, 1999-2003.

Kozák László:

Az állami iskolarendszeren kívüli képzés rendszere Franciaországban

kézirat

Le droit syndical. Ed. Marcel Lalonde.

Éditions Force Ouvriere 1991. Paris.

Lifelong learning in the electricity sector

ed.: Duchesne, C., Mestre. A., Monplet J., Syndex 2002.

Lifelong Learning in the Global Knowledge Economy:

Challenges for Developing Countris

WB, 2002 október, www1.worldbank.org

Mork, J., Braun, T.:

Jobrotation – a unique success which has outlived its future?

EJVT, no 24.

Dr. Nagy Ágnes:

Zárótanulmány a „Modell a gazdaság igényeinek megfelelő

munkaerőpiaci képzési struktúra kialakítására”

című projekt megvalósulásáról

BMMK, www.bekesmm.hu

NALL (New Approaches to Lifelong Learning)

www.oise.utoronro.ca

Papathanasiou, A: Jobrotation

EJVT, no 24.

Dr. Pásztor Miklós:

Egy szakszervezeti konföderáció tagjainak szakmai továbbképzési tapasztalatai, Bérpolitikai dilemmák a XXI. században

szerk.: Pásztor Miklós. ILO-MOSZ. 2003.

Dr. Pásztor Miklós:

Bérpolitikai kétkedések a XXI. században: kihívások – alternatívák

in: Bérpolitikai dilemmák a XXI. században,

szerk.: Pásztor Miklós. ILO-MOSZ. 2004.

Dr. Pásztor Miklós: A magyar munkaügyi szervezetek hatékonysága (megjelenés alatt)

Report of the taskforce on Lifelong Learning

2002 október, www.entemp.ie/lfd/

Schick, H.: Jobrotation – expectations and results...

EJVT, no 24.

Teaching and Learning: Towards a Learning Society (1996)

White Paper, EU Commission, Brussels.

The Transition from education to working life (2001):

Key data on vocational training in the European Union

CEDEFOP Reference series.

Treize étoiles sa: Rapport annuel 2000

www.trize-etoiles.ch

Veljebo, G., Braun, T.: Danish experience of jobrotation: a case study

EJVT, no 24.

Young People's Training (1999):

Key Data on Vocational Training in the EU. European Training Fund

Turin.

Melléklet

I.
Dr. Nagy Ágnes⁴⁷
Z á r ó t a n u l m á n y

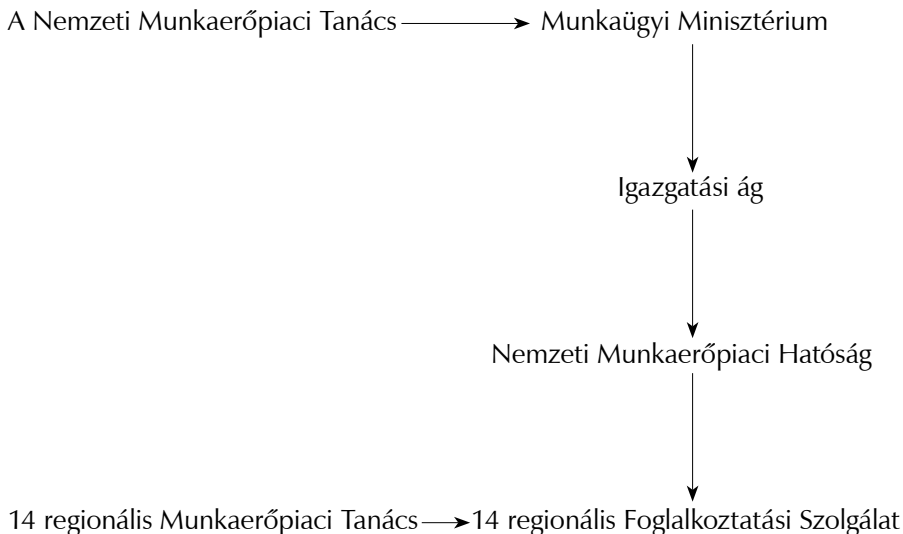
A „Modell a gazdaság igényeinek megfelelő
munkaerőpiaci képzési struktúra kialakítására”
című projekt megvalósulásáról

I.1. A munkaerőpiaci szervezet Dániában

A foglalkoztatási érdekegyeztetésnek Dániában sok évtizedes hagyománya van, ami a jellegzetes Észak- Európai konszenzusra törekvés, az igények és érdekek megteremtésének összhangján alapul.

A munkaügyi és szakképzési kérdések törvényi szabályozása is csupán keret jellegű, nem terjed ki minden kérdésre. Ezért a Munkaügyi Minisztérium feladata a társadalmi érdekegyeztető szervezetekkel való együttműködés.

A közfoglalkoztatási szolgálat szervezete:



⁴⁷ Áttöltve www.bekesmmk.hu lapról

A Munkaügyi Minisztériumon belül három igazgatóság működik:

- Munkaegészségügyi és -biztonsági Igazgatóság (Directorate of Occupational Health and Safety): Minden megyében működik egy-egy szervezete, menedzserei révén közvetlen kapcsolatot tart fenn a cégekkel, a munkaügyi előírások betartását ellenőrzi.
- Szakképzési és Munkaügyi Igazgatóság (Directorate of Placement and Vocational Training). A munkanélküliek elhelyezéséért és képzéséért felelős szervezet. A munkanélküliek elhelyezéséért felelős szerve az AF – Public Employment Service, ami a magyar rendszerben a munkaügyi központ megfelelője. A felnőttek szakképzését koordináló szerve az AMU – Központ (Adult Vocational Training System).
- Munkanélküliségi Biztosítási Főosztály (Directorate for Unemployment Insurance): a független biztosítótársaságok munkáját fogja össze. Dániában a munkanélküli járadék finanszírozását független biztosítótársaságok végzik, melyekhez a munkavállalók önkéntesen csatlakozhatnak.

Az önkéntes biztosítást 35 államilag elismert munkanélküliségi biztosítási alap vezeti, amely összesen kb. 2,4 millió tagot számlál, vagyis a dán munkaerőpiac kb. 80 %-a tagja a rendszernek. A biztosítás fizetése feljogosít a munkanélküli járadékra, amelyet legfeljebb 4 évig folyósítanak.

A járadékot az igényelheti, aki a munkanélküliségét megelőzően legalább egy évig fizette a biztosítást, a megelőző három évben legalább 52 hét munkaviszonnyal rendelkezik és munkavégzésre alkalmas. A biztosítás fizetése továbbá feljogosít korai, illetve részleges nyugdíjra.

A biztosítás négy éves ellátásra jogosít, ami két részre osztható. Az első év, az úgynevezett támogatási periódus, amikor az a cél, hogy az illető önállóan keressen munkát magának. Dokumentálnia kell a munkanélkülinek, hogy keres állást.

Ebben az időszakban a képzést csak akkor támogatják, ha konkrét munkaadói igény van mögötte, és maximum 6 hétig tart a képzés.

A következő 3 évben, az úgynevezett aktiválási periódusban az időtartam min. 75%-ában a munkanélkülinek aktívnak kell lennie, a támogatásokra fordítható keretet kötelező felhasználni.

Ekkor a munkanélkülinek vagy képzésen kell részt venni, vagy bértámogatással dolgoznia kell.

Ebben az időszakban kiemelten támogatják a képzést. A képzés ideje alatt a képzésben résztvevő munkanélküli a szakszervezetével kötött megállapodás alapján kap támogatást.

Amennyiben egy elfogadható ajánlatot a munkanélküli elutasít, megvonják tőle a munkanélküli ellátást.

A biztosítással nem rendelkező ügyfelek szociális segélye a Szociális és Családügyi Minisztérium fennhatósága alá tartozik.

A **Nemzeti Munkaerőpiaci Hatóság** (National Labour Market Authority) a Dán Munkaügyi Minisztérium irányítása alatt álló szervezet, amelynek feladata az AF-Public Employment Service (munkaügyi szolgálat) és az AMU Képző Központok működtetése.

A felnőtt szakképzési rendszer irányításáért, működtetéséért a Munkaügyi Minisztérium, az iskolai rendszerű szakképzésért, pedig az Oktatási Minisztérium a felelős.

A szociális partnerek hatást gyakorolnak a közfoglalkoztatási szolgálatra a számos tripartit szervezetben található képviselőiken keresztül. A közfoglalkoztatási szolgálat 14 régióra tagolható, ami az ország adminisztratív felosztását, vagyis a 14 megyét követi. Minden régióban található munkaerő-piaci tanács, ami a szociális partnerek és a regionális hatóságok képviselőiből áll. Nemzeti szinten hasonló szervezet a Nemzeti Munkaerőpiaci Tanács, amely a munkaügyi miniszter tanácsadó szerve, ezen kívül részt vesz a munkaerőpiaci politika tervezésében. A 14 régiós központon kívül számos kirendeltség is található minden megyében.

Célok:

A közfoglalkoztatási szolgálat fő célja a munkaadók részére az általuk igényelt munkaerő biztosítása hosszú és rövidtávon egyaránt, valamint a hosszú távú munkanélküliség megelőzése és megszüntetése. Mindent megtesznek azért, hogy a munkaadók munkaerőigényükkel ne hiába keressék fel a kirendeltségeket, hogy minden álláskereső jelentkezzen a munkaügyi kirendeltségen, és ott hatékony és célorientált tájékoztatást és segítséget kapjon az álláskeresővel, a képzéssel kapcsolatosan.

Feladatok:

A közfoglalkoztatási szolgálat feladatai a hatályos foglalkoztatási törvényben találhatók és három fő kategóriába sorolhatók:

1. Álláskeresőket illetve képzéssel összefüggő szolgáltatások

- **regisztráció:** a munkanélkülieket nemzeti adatbázisba veszik nyilvántartásba;
- **tanácsadás és információnyújtás:** minden álláskereső vagy képzést kereső igénybe veheti, a tanácsadás semleges, képző intézményektől független,
- **munkanélküli járadékra jogosító rendelkezések;**

- **munkaközvetítés**
- **egyéni akcióterv készítése**, amely azt tartalmazza, hogy a munkanélkülinek az elhelyezkedése érdekében milyen lépéseket kell megtenni. Az interjú során nyomon követik, hogy a munkanélküli eleget tett-e a kötelezettségének.
- **gyakorlati képzés** (foglalkoztatás bértámogatással a kollektív megállapodásban meghatározott feltételekkel)
- **egyéni gyakorlati képzés** (foglalkoztatás bértámogatással speciális feltételekkel) olyan munkanélküliek részére, akik hagyományos munkahelyen nem helyezhetők el,
- **közmunka** (foglalkoztatás bértámogatással a kollektív megállapodásban meghatározott feltételekkel, az állami szektorban maximum 3 évig)
- **képzés** vagy a hagyományos oktatás keretein belül vagy a speciálisan megszervezett továbbképzés részeként.
- **cserefoglalkoztatás, állásrotáció**: a munkanélküli átveszi egy foglalkoztatott személy munkáját, miközben a foglalkoztatott személy képzésen vesz részt.
- **ellátási rendszer**: a közfoglalkoztatási szolgálat állapítja meg és folyósítja a támogatásokat.
- **szolgáltatások többszörösen hátrányos helyzetűek részére**;
- **álláshelyekkel kapcsolatos információk**.

2. Munkaadókkal összefüggő szolgáltatások

A munkaadók számára nyújtott szolgáltatásokat ún. „termékcsomag” tartalmazza, ami a közvetítésből, gyorsközvetítésből, hirdethető álláshelyekből és a képzési tanácsadásból áll. Ezek a szolgáltatások valamennyi kirendeltségen elérhetők. Néhány régióban további két szolgáltatást – személyzet kiválasztás, képzési tevékenység tervezése – is biztosítanak a munkaadók számára.

A közfoglalkoztatási szolgálat a létszámleépítésekkel kapcsolatosan egyéb szolgáltatásokat is nyújt.

3. Munkaerő-piaci monitoring

A monitoring a munkaerőpiac alakulásának folyamatos figyelése, és az ezzel kapcsolatos analízisek és prognózisok készítése.

Céljai:

- új és friss információk megszerzése, ami hozzájárul a regionális munkaerő-piaci tanács munkaerőpiaci politikájának tervezéséhez,
- olyan adatbázis létrehozása, amely támogatja a közfoglalkoztatási szolgálatot és a regionális munkaerőpiaci tanácsot mindennapi döntései meghozatalában. Továbbá

az alapját alkotja a közfoglalkoztatási szolgálat „ügyfélközpontú” tevékenységének, pl.: közvetítés, munkanélküliek „aktiválása”, információnyújtás, tanácsadás,

- a közfoglalkoztatási szolgálat „tudásközpontként” szolgál sok más intézménynek, amelyek részt vesznek az aktív munkaerőpiaci politika megvalósításában.

A gazdaság igényeinek megfelelő szakképzés

A dán gazdaság az Európai Unióban a legfejlettebbek közé tartozik. Hatékonysága gyors alkalmazkodóképességében, a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő képzésben, és az egyik legmeghatározóbb elemként a dán munkavállaló kiemelkedően magas szintű munkakultúrájában jelenik meg.

Dániában a 9 osztályos általános iskolai oktatás a kötelező.

A végzettek 50%-a szakképző iskolákban, 35%-a gimnáziumban folytatja tanulmányait, 15%-a nem tanul tovább.

Iskolai rendszerű szakképzés esetén a szakmastruktúrák konkrét összetételét csak az általános trendek határozzák meg. Az állami szintű szabályozás inkább közvetett, orientáló.

Az iskolarendszeren kívüli képzés a meghatározóbb munkaerőpiaci szempontból. Itt elsősorban konkrét munkaadói igény kielégítését célozza a képzés.

A munkaerőpiac gyors és előre nem kiszámítható változásai miatt a várható munkaerőigények hosszú távon nagy bizonytalansággal és csak bizonyos trendek megfigyeltével prognosztizálhatók. Így az ágazatok között a szolgáltatások arányának növelését, az általános iskolázottság, idegen nyelvismeret, informatikai ismeret növelését jelölik meg, mint várható és követendő irányt.

A dán gazdaságban rendkívül gyors ütemben fejlődnek a szolgáltatások, ahol egyre nagyobb tért hódít az informatika. Ennek megfelelően gyorsan nő a magasan képzett, szükség esetén gyorsan átképezhető munkaerő iránti igény.

Ennek az igénynek a kielégítését szolgálja a tárgyi és személyi feltételrendszerrel nagyon jól ellátott dán munkaerőpiaci képzési rendszer.

II.

A Munkaügyi Minisztérium és a Nemzeti Munkaerőpiaci Hatóság szerepe a gazdaság igényeinek megfelelő munkaerőpiaci képzési szakirány meghatározásában

Szakképzési és foglalkoztatási koncepció Dániában az Európai Unió rendszerhez igazodik. Dánia, mint Európai Unió tagállam, az uniós irányelvek alkalmazásával évente Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervet készít. A 2001. évi akcióterv kiemelten kezeli az egész életen át tartó tanulás elvét, tervezi a 2000. év novemberben bevezetett továbbtanulási és szakképzési reform folytatását, a képzésben részt vevők számának növelését továbbá a szakképzettség fejlesztésében részt vevő munkavállalók létszámának növelését.

Annak ellenére, hogy az országban a foglalkoztatottak aránya jelenleg igen magas, 74,1%, az akció tervben további 0,8%-os (100.000 főt érintő) növekedést terveznek.

A munkaügyi minisztérium a jogi keretet biztosítja a gazdaság igényeinek megfelelő munkaerőpiaci képzési szakirány meghatározásához. A munkaügyi miniszter dönt az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökre fordítható keret régiókra történő decentralizálásáról, a régiókban felhasználható keretekről. Döntésénél a regionális szervezetek javaslatait figyelembe veszi.

A minisztérium a keret biztosításakor a feladatot és a célt is meghatározza a regionális munkaügyi szolgálatok részére. Minden szektorban képzési bizottságok működnek, amelyek a munkaadók és a munkavállalók képviselőiből állnak. Ők állnak kapcsolatban a vállalkozásokkal, ők rendelkeznek információval a várható munkaerőigényekről, a képzési terveiket a Nemzeti Képzési Bizottság hagyja jóvá, amely 2 évig érvényes.

A **Nemzeti Munkaerőpiaci Hatóság** irányítja a 14 régióban levő Regionális Munkaügyi Szolgálatot, és az AMU felnőttképzési központokat. **Kezeli a munkanélküliek támogatására fordítható keretet és az Európai Szociális Alap támogatásait.**

III.A Regionális Munkaügyi Szolgálat és a kirendeltségeinek szerepe a gazdaság igényeinek megfelelő munkaerőpiaci képzési szakirány meghatározásában

A Vejlei régió jó infrastruktúrával rendelkezik, a gazdaságára jellemző a jó ipari háttér. A régió lakosainak száma 350 ezer fő, az aktív keresők száma 180 ezer. A régió munkanélküliségi rátája a korábbi 12-13 %-ról 5-6 %-ra csökkent.

A **Regionális Munkaügyi Szolgálat** tevékenységét a Regionális Munkaerőpiaci Tanács segíti, amely a munkaadók, munkavállalók szervezeteinek képviselőiből és az önkormányzati oldal képviselőiből áll.

A Vejlei Közfoglalkoztatási Szolgálat központjában és 4 kirendeltségén foglalkoztatottak száma 160 fő. A munkatársaik évente mintegy 60000 megszólítást végeznek, 3800 munkaadóhoz látogatnak el, és 12000 álláshelyet közvetítenek ki.

Minden munkanélkülivel közösen egy akciótervet készítenek, amelyben meghatározzák a célt, a megfelelő állás megtalálását, és azt is, hogy a cél eléréséhez milyen lépéseket kell megtenni a munkanélkülinek.

Elkészítik az akcióterv megvalósításához szükséges költségtervet is, amelyet az akcióterv mellé csatolnak, és rögzítik a számítógépes adatbázisban is.

Ha a munkanélküli munkába helyezéséhez képzésre van szükség, akkor a munkanélkülieket arra ösztönzik, hogy olyan képzésen vegyenek részt, amely megfelel a munkaadói igényeknek.

2000-ben a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra rendelkezésre álló 704 millió dán korona keretből 491 milliót /66%/ képzésre fordítottak. A képző intézmények – amelyek lehetnek állami intézmények vagy magánvállalkozások- a nemzeti útmutatások vagy az Európai Unió szabályoknak megfelelően pályáztatás útján kerülnek kiválasztásra.

A regionális és a helyi munkaerőpiac szükségleteinek megfelelő képzéseket támogatják.

Ahhoz, hogy a céljukat a „megfelelő embert a megfelelő helyre” elérjék, tisztában kell lenniük a munkaerőpiac igényeivel.

Az információgyűjtés a várható munkaerőigényekről

- a munkaadói kapcsolattartás,
- újságokban, hirdetésekben megjelenő üres álláshelyek figyelése,
- a munkaadók várható munkaerőigényére vonatkozó kérdőíves felmérés,
- a szakképző intézményekkel, kereskedelmi szervezetekkel, munkaadókkal és szervezeteikkel, a munkavállalókkal és szervezeteikkel való tárgyalások
- minden negyedévben megtartott előrejelző megbeszélések során történik.

A várható munkaerőigényekről szerzett információkat számítógépes adatbázisban rögzítik.

Ha új vállalat alakul, felveszik vele a kapcsolatot, tájékoznak a várható munkaerőigényéről. A vállalatokkal való kapcsolattartást a Vejlei Kirendeltségen 11 tanácsadó végzi, akik egyéb feladatot is ellátnak.

40-45% a sikeres közvetítések aránya. 40- 43000 fő megy be a hirdethető állásokat ajánló JOB-Shop-ba.

Megítélésük szerint az összes munkaviszony – létesítések 33%- a bonyolódik a munkaügyi szolgáltatón keresztül.

Egy évben négyszer 590 vállalkozást keresnek meg a várható munkaerőigényre vonatkozó kérdőíves felmérés céljából, továbbá egy megfigyelőlistát is kitöltetnek, amelyen 160 foglalkozás, 21 szakmacsoport van felsorolva, és válaszolni kell a munkaadóknak arra a kérdésre, hogy a megjelölt szakmák iránt lesz – e keresletük, ha igen, milyen mértékű.

A munkaerőigények felmérése az $\frac{1}{4}$ és 1 évre előre történik. A szerzett információkat mind a 4 alkalommal összesítik. A felmérések eredményeinek megbeszélése céljából rendszeresen tanácskozást szerveznek a 4 kirendeltségen az önkormányzatok, a vállalkozók, a szakképző iskolák képviselőivel, ezen a fórumon beszélnek meg azt is, hogy a felmerülő igényt hogyan tudnák kielégíteni.

Szerveznek előrejelzés megbeszéléseket a szakszervezetekkel és a kereskedelmi hálózat képviselőivel is, ahol tájékoztatják őket az eredményekről, és megvitatják, hogyan tudják megoldani a problémát.

A Regionális Munkaerőpiaci Tanács elé terjesztik be a megbeszélés eredményét, a státus lista és a pozitív lista tervzetét, a munkaerőpiaci prognózist jóváhagyásra.

A „pozitív lista” azokat a foglalkozási csoportokat tartalmazza, ahol munkaerőhiány van, ez alapján határozzák meg, hogy milyen szakirányú képzést indítanak a következő időszakban.

A Munkaügyi Szolgálat és az AMU Központ vezetői évente 2-3-szor találkoznak, a képző által benyújtott ajánlatokat egyeztetik, megbeszélnek, és a munkaadói igényekhez igazodó kurzust vásárolja meg a Munkaügyi Szolgálat.

A Regionális Munkaerőpiaci Tanács feladata, hogy összeegyeztesse az igényeket a képzésekkel. Ők döntenek el, hogy milyen jellegű, milyen szakirányú képzést támogatnak.

Arra kényszerítik az iskolákat, hogy összefogjanak, minden területnek legyen specialistája, és mindenki a maga területén képezzen, ne vállaljon fel mindent, a képzések magas színvonalúak legyenek.

A kirendeltségeken az egyes munkanélküli képzésének támogatásakor a várható munkaerőpiaci igények mellett az egyén képességeit, igényeit, elvárásait is figyelembe veszik.

Meghatározzák, hogy a munkánélküli szakképzettsége és a munka által igényelt szakképzettség közötti eltérés hogyan csökkenthető, képzéssel, vagy szakmai tapasztalatszerzéssel.

Úgy vélik, hogy az elhelyezkedés sikeressége 1/3 részben a munkát kereső képzettségétől, és 2/3 részben a személyiségétől függ. Ezért rendkívül nagy hangsúlyt fektetnek a személyiségfejlesztésre.

A képzést befejezők további sorsát kérdőíves felméréssel nem követik nyomon a munkánélkülieknek a képzés befejezése után jelentkezniük kell a kirendeltségeken. Ha nem jelentkezik, akkor abból indulnak ki, hogy nem munkánélküli, tehát a képzése eredményesnek tekinthető. A képzések hatékonysága átlagosan 40%-os, a képzés befejezését követő 6 hónap múlva a végzettek 40%-a helyezkedik el.

A munkánélküliség időtartamának első évében elvégzett képzés esetén a képzés befejezése után fél évvel történik a nyomon követés, ennek alapján a végzettek 50% – a jutott álláshoz.

A második időszakban megvalósuló képzéseknél már a képzés megkezdését követő 6 hónap múlva, majd 1 év múlva megvizsgálják, hogy milyen eredményes a képzés.

Az elhelyezkedés aránya félév után 30%, 1 év után 40%. A Vejlei kirendeltségen a képzés eredményessége az átlagosnál magasabb, a képzést befejezők 75 % – a elhelyezkedik.

Rendkívül fontosnak tartják a folyamatos kapcsolattartást a munkaadóval és a munkánélkülivel, a dialógust a képző intézményekkel. Úgy vélik, hogy a képzések hatékonyságát lényegesen javítja, ha a munkánélkült „láthatóvá” teszik a munkaadó számára. Pl. 4 hetes képzést 4 hét gyakorlat követ.

A munkaadói igény kielégítését célzó képzések indítása előtt megállapodást kötnek az érintett vállalatokkal, a képzésben résztvevők kiválasztásában is együttműködnek.

III.

Az AMU- Központ és a VUC- Központ szerepe a gazdaság igényeinek megfelelő munkaerőpiaci képzési szakirány meghatározásában

AZ **AMU- Központok** Dánia legnagyobb képző központjai, az összes iskolarendszeren kívüli képzés 80%- át AMU- központokban bonyolítják le. Dániában 24 AMU-központ található, melyek képzési programjain évente mintegy 350 000 fő vesz részt.

A Horsensi AMU- Központ munkáját igazgatótanács és a helyi képzési bizottságok segítik.

Olyan képzéseket szerveznek, amit a gazdaság, a munkaerőpiac igényel. Minden képzésnek a tartalmát a munkaadók szervezeteivel és a szakszervezetekkel közösen alakítanak ki. Szoros kapcsolatot tartanak a munkaerőpiaci szervezettel. A munkaadókat rendszeresen látogatják az igények, szükségletek megismerése érdekében.

A képzésben résztvevők 30%-a munkanélküli. Egyre nehezebben képzendő munkanélküliek kerülnek hozzájuk a munkaerőpiaci szervezet támogatásával. A képzések eredményességének javítása érdekében e célcsoportnál növelik a gyakorlati képzés arányát.

Az AMU- tanfolyamok kulcsszavai:

- magas színvonalú képzés
- személyre szabott képzés
- államilag elismert, bizonyítvánnyal igazolt képzés
- személyiségfejlesztés
- szakmához kapcsolódó IT képzés

Nyomonkövetést nem végeznek, nem vizsgálják, hogy a képzést befejezettek el tudnak –e helyezkedni, a végzettek munkához juttatását azonban segítik.

A helyi vállalkozásokkal jó kapcsolatot építenek ki, a képzésen résztvevők 1-3 hétig terjedő gyakorlaton vesznek részt, „láthatóvá teszik őket a munkaadók számára”.

Ha további képzésre van szükség ahhoz, hogy a munkaadó felvegye a támogatottat, a munkaügyi szolgálat további támogatást nyújt a képzéshez.

A képzések általában rövidek, modulrendszerűek, célirányosak, 1-1 területre kihegyezettek, 17 különböző szakmacsoportot tanítanak.

A **VUC- Központban** hivatalos felnőttoktatás keretében a dán iskolai rendszerű oktatásban megszerezhető végzettséggel egyenértékű végzettséget lehet szerezni.

A képzési programok tartalmukban, felépítésükben, és módszereikben megfelelnek a felnőttek képzési szükségleteinek.

A központ speciális kurzusokat, felzárkóztató, szakmatanulást megalapozó képzéseket, továbbá főiskolával együttműködve főiskolai előkészítő vizsgákat is szervez. Itt folyik a külföldiek dán nyelvű oktatása, és a nyugdíjasok képzése is. Figyelemre méltó a „Nyitott osztály” programjuk, amelyben a munkaerőpiaci szervezettel működnek együtt.

Ennek keretében az egyénnek ki lehet próbálni a különböző képzéseket (4- 5 hónap), és a végén beiratkozhat az általa kiválasztott képzésre.

E központban folyó képzések általában hosszabbak, 7-8 hónapig tartanak, az oktatás személyre szabott, elsősorban halmozottan hátrányos helyzetű csoportok részére indított.

Évi 2000 felnőtt tanul itt, 50 tanár oktatásával. A munkanélküliek számára a képzés ingyenes, a nem munkanélküliek minimális összeget fizetnek a képzésért.

Nem végeznek nyomon követést. A munkaerőpiaci igények kielégítését áttételesen segítik a szükséges alapok megteremtésével, és közvetlenül is szakmai képzésekkel.