

**Papp Gergő\***

## **Az iskolapadból a munkaasztalhoz**

*Nemzeti szakképzési rendszerek összehasonlító elemzése, különös tekintettel a kamarák szakképzésben betöltött szerepére*

Budapest, 2006. szeptember

---

\*: munkatárs, Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet (GVI), Ph.D hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem  
[pappgergo@fusemail.com](mailto:pappgergo@fusemail.com)

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet olyan non-profit kutatóműhely, amely elsősorban alkalmazott közgazdasági kutatásokat folytat. Célja, hogy elméletileg és empirikusan megalapozott ismereteket és elemzéseket nyújtson a magyar gazdaság és a magyar vállalkozások helyzetét és kilátásait befolyásoló gazdasági és társadalmi folyamatokról.

MKIK GVI – Research Institute of Economics and Enterprises  
Hungarian Chamber of Commerce and Industry

*Az iskolapadból a munkaasztalhoz. Nemzeti szakképzési rendszerek összehasonlító elemzése, különös tekintettel a kamarák szakképzésben betöltött szerepére.*

A kutatás előkészítésében és lefolytatásában szakértőként közreműködtek:

Semjén András (MTA KTI)  
Szilágyi János (MKIK)  
Kompaktor Emília (MKIK)  
Bihall Tamás (MKIK)

Az elemzést írta: Papp Gergő (munkatárs, GVI)

Kutatásvezető:

Tóth István János, Ph.D.  
(tudományos főmunkatárs, MTA KTI,  
ügyvezető igazgató, MKIK GVI  
egyetemi magántanár, BCE)

e-mail: [tothij@econ.core.hu](mailto:tothij@econ.core.hu)  
Internet: <http://econ.core.hu/~tothij>

MKIK Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet  
Cím: 1034 Budapest, Bécsi út 126-128.  
Tel: 235-0584  
Fax: 235-0713  
e-mail: [gvi@gvi.hu](mailto:gvi@gvi.hu)  
internet: <http://www.gvi.hu>

## Tartalom

Vezetői összefoglaló.....	5
1. Bevezetés.....	8
2. Modellek .....	9
2.1. Szakképzési rendszertípusok.....	9
2.1.1. A piaci modell.....	9
2.1.2. Az iskolai modell.....	10
2.1.3. A duális modell.....	10
2.2. Kamarai rendszertípusok.....	11
2.2.1. A kontinentális modell.....	12
2.2.2. Az angolszász modell.....	12
3. Ország tanulmányok.....	14
3.1. Németország.....	14
3.2. Spanyolország .....	18
3.3. Olaszország .....	24
3.4. Hollandia .....	27
3.5. Egyesült Királyság.....	30
3.6. Ausztrália .....	33
3.7. Finnország .....	36
3.8. Észtország .....	38
3.9. Csehország.....	40
4. Összegzés.....	44
4.1. A szakképzési és a kamarai modellek összegzése .....	44
4.1.1. Szakképzési rendszertípusok .....	44
4.1.2. Kamarai rendszertípusok .....	46
4.2. Szereplők .....	48
4.2.1. A tanuló .....	48
4.2.2. Az iskola.....	48
4.2.3. A vállalkozás .....	49
4.2.4. A közvetítő szervezetek .....	49
4.2.5. A kormányzat .....	49
4.3. Következtetés, ajánlás .....	50
Mellékletek.....	52
Ábrák .....	52

Adatok.....	54
Függelék.....	56
<span style="padding-left: 2em;">Spanyolország szakképzési rendszere – esettanulmány.....</span>	57
<span style="padding-left: 4em;"><i>Oktatási-szakképzési rendszer</i> .....</span>	57
<span style="padding-left: 4em;"><i>Szakképzés</i> .....</span>	59
<span style="padding-left: 4em;"><i>Bevezető szakképzés</i>.....</span>	61
<span style="padding-left: 4em;"><i>Foglalkoztatási szakképzés</i> .....</span>	64
<span style="padding-left: 4em;"><i>Folyamatos szakképzés</i>.....</span>	68
<span style="padding-left: 4em;"><i>A kamarák szerepe a szakképzésben</i> .....</span>	70
Irodalom.....	72
Internetes helyek.....	73

## Vezetői összefoglaló

**1. Szakképzési rendszertípusok.** A szakképzési rendszereket a szakirodalom három típusba sorolja. A *piaci modell*ben a szakképzési rendszer irányításában az állam alig vagy egyáltalán nem vállal szerepet és az általános és a szakképzés elkülönül egymástól: az általános képzés erős állami befolyás alatt működik, ezzel szemben a szakképzés nagymértékben független a kormányzati irányítástól, és kizárólag a kereslet határozza meg. Az *iskolai modell*ben ezzel szemben az állam kulcsszereplő a szakképzési rendszerben, és az általános oktatás és a szakképzés szoros kapcsolatban van egymással. A *duális modell*ben pedig a szakképzés a kereslet, vagyis a vállalkozások igényeire reagál, akik viszont betartják az állam által megszabott keretfeltételeket.

**2. Kamarai rendszertípusok.** A kamarai rendszereknek két alapvető típusát különbözteti meg a szakirodalom. A *kontinentális modell*be tartozó kamarai rendszerek jellemzői, hogy közjogi törvények szabályozzák és állami szervek ellenőrzik a kamarák működését, a törvény kötelező tagságot ír elő a vállalkozások számára, minden területi egységben csak egyetlen kamara működik és a kamaráknak az állam által delegált feladatokat (pl. a szakképzési rendszer felügyeletét) is el kell végezniük. Az *angolszász modell* sajátossága, hogy a kamarák alapítását és működését nem szabályozza speciális kamarai törvény, a tagság önkéntes, bárki bárhol alapíthat kamarát, és a kamaráknak nem kell az állam által delegált funkciókat betölteni, így nincsenek kötelezve a szakképzési rendszerben való szerepvállalásra sem.

**3. Németország szakképzési és kamarai rendszere.** Németország szakképzési rendszere a duális modell alapján épül fel, vagyis a képzésben az állam (tartományok) által fenntartott iskolák és magánvállalkozások egyaránt részt vesznek. A német kamarai rendszer a kontinentális modellt követi, a kamaráknak többek között a minőségellenőrzésen, a tanulószerveződések kezelésén, a vizsgáztatáson keresztül hangsúlyos szerepe van a szakképzési rendszerben.

**4. Spanyolország szakképzési és kamarai rendszere.** A spanyol szakképzési rendszer az iskolai modell egyik megvalósulása, amelyben az állami szabályozás a szakképzési rendszer minden szegletére kiterjed. A spanyol kamarai rendszer a kontinentális kategóriába tartozik, a kamarák elsősorban a vállalati szféra és a potenciális munkavállalók közötti közvetítésben tölt be fontos szerepet.

**5. Olaszország szakképzési és kamarai rendszere.** Az olasz rendszer nagymértékben hasonló spanyol rokonához, bár annál némileg egyszerűbb. A kamarák itt is fontos elemei a szakképzési rendszernek, elsősorban a minőségbiztosítás, technikai fejlesztés és támogatás, valamint a nemzetközi kapcsolatok területén.

**6. Hollandia szakképzési és kamarai rendszere.** A holland szakképzési rendszer átmenetet képez mind az iskolai és a piaci szakképzési, mind a kontinentális és az angolszász kamarai rendszer között: holott Hollandiát az iskolai és a kontinentális modellbe sorolja a szakirodalom, az általános képzés és a szakképzés élesen különválnak, valamint a kamarák nem vesznek részt a szakképzési rendszerben. Ez a

funkcióit a szakképzéssel és a munkaerőpiaccal foglalkozó szakértői központok veszik át.

**7. Az Egyesült Királyság szakképzési és kamarai rendszere.** Az Egyesült Királyság szakképzési rendszere modellértékűnek tekinthető, hiszen mind a szakképzési rendszerek piaci, mind a kamarai rendszerek angolszász modellje ebben az országban fejlődött ki, és innen indult elterjedése. A szakképzési rendszer működése a kereslet-kínálat mechanizmuson alapul, a kamarák nem vesznek részt a szakképzési rendszer irányításában. Helyüket az ágazati képzési tanácsok veszik át, amelyekben azonban a kamarák önkéntes alapon képviseltethetik magukat.

**8. Ausztrália szakképzési és kamarai rendszere.** Az ausztrál szakképzési rendszer nagymértékű hasonlóságot mutat a mintául szolgáló Egyesült Királyságban fellelhető szisztémával, vagyis a központi kormányzat és a kereskedelmi kamarák csekély szerepet töltenek be a szakképzési rendszerben. Az állam helyére a piac, kamarák helyére az ipari szakképzési tanácsok lépnek.

**9. Finnország szakképzési és kamarai rendszere.** Finnország az iskolai szakképzési modellt és az angolszász kamarai modellt párosítja közepes hatékonysággal, ugyanakkor a kamarák szerepét állami szervek veszik át, így a kormányzati befolyás erős.

**10. Észtország szakképzési és kamarai rendszere.** Az észt rendszer nagymértékű hasonlóságot mutat a finn szisztémával, mindazonáltal a szakképzési rendszerben részt vevők arány elmarad a finn aránytól. Ennek oka a vállalkozók és az iskolák közötti párbeszéd, illetve a munkaerőpiaci folyamatokat vizsgáló kutatóintézet hiánya. A kamarák szerepét a Nemzeti Képzési Hatóság veszi át.

**11. Csehország szakképzési és kamarai rendszere.** A cseh rendszer mintául szolgálhatna a világ minden szakképzési rendszerének, ugyanis az iskolai szakképzési rendszert és az angolszász kamarai rendszer utólérhetetlen hatékonysággal kombinálja: a középiskolai képzésben résztvevők 80%-a a szakképzési rendszerben tanul. A szakképzési programok ilyen mértékű népszerűsége egyrészt annak köszönhető, hogy a tanulók a program elvégzésével a munkaerőpiac által nagymértékben elfogadott és keresett képesítést szereznek, másrészt – ha még nem kívánnak belépni a munka világába – bizonyos szakképzési programok teljesítésével a diákok előtt a felsőoktatási intézmények kapui is nyitva állnak.

**12. A szakképzési és kamarai rendszerek összehasonlítása.** A különböző szakképzési és kamarai rendszerek előnyökkel és hátrányokkal egyaránt rendelkeznek, csupán a jellemzőik összehasonlítása alapján nem lehet rangsort felállítani közöttük. Ugyanakkor az empirikus adatok, a szakképzési programokban résztvevők aránya támpontul szolgálhat a rendszerek értékelésekor. A részvételi arányok alapján azt állapíthatjuk meg, hogy a piaci szakképzési rendszer jobb teljesítményt nyújt, mint az iskolai (a duális modell a kettő között helyezkedik el), az angolszász kamarai modell pedig magasabb részvételi arányokkal jár, mint a kontinentális. Mindez pedig azt jelenti, hogy a kötelező tagságra alapozódó kamarák nem javítják a szakképzési rendszer alkalmazkodóképességét, hanem azt láthatjuk,

hogy a kamarák szerepét átvevő intézmények (amelyekben a kamarák is szerepet kaphatnak) nagyobb mértékben járulnak hozzá a rendszer hatékony működéséhez.

**13. Ajánlások a magyar szakképzési rendszer számára.** A tanulmány megállapításai alapján a magyar szakképzés hatékonyabb működése érdekében az alább lépések lennének ajánlottak:

- egyrészt nagyobb teret kellene engedni a piaci mechanizmusoknak a központi irányítás rovására;
- a munkaerőpiac igényeinek jobban megfelelő képzést kell nyújtani, amelyet nagymértékben a jövőbeli, a munka világában történő felhasználhatóságától kell függővé tenni.
- Ennek eszközeként a képzésben nagyobb részt kellene a képzést nyújtó vállalkozásoknak kapniuk, amivel párhuzamosan érdekeltté kell tenni a vállalkozókat a szakképzési rendszerben történő részvételben, vagyis vonzóvá kell tenni a részvételt.
- Ugyanakkor meg kell védeni a képzést nyújtó vállalkozást attól, hogy az általuk kiképzett munkaerő máshol kamatoztassa a vállalkozásnál megszerzett tudását.
- A fiatalok számára is vonzóvá kell tenni a szakképzési rendszerben való részvételt, mert jelenleg a szakképzés nem életképes alternatívája az egyetemi képzésnek.

## 1. Bevezetés

Ma Magyarországon az iskolapadból göröngyös út vezet el a munkaasztalig. A 25 éven aluliak munkanélküliségi aránya azt mutatja, hogy hazánkban ötből csak négy fiatal tud eljutni addig. Ahhoz, hogy ezt az utat simábbá tegyük, a magyar szakképzési rendszer működésének nagymértékű átalakítására van szükség. Hazánkban ugyanis a szakképzési rendszer nagyon alacsony hatékonysággal működik, az iskolarendszer nehézkesen és lassan alkalmazkodik a munkaerőpiaci kihívásokhoz és igényekhez, aminek következtében a fiatalok olyan képességeket és képzettséget szereznek, amivel nehéz integrálódni a munka világába. Az alábbi tanulmány azt vizsgálja, hogy milyen változások szükségesek és lehetségesek annak érdekében, hogy a szakképzési rendszer hatékonyabban működjön. A kérdés megválaszolásához a tanulmány nyolc európai (Németország, Olaszország, Spanyolország, Hollandia, Egyesült Királyság, Finnország, Észtország és Csehország), valamint egy Európán kívüli ország (Ausztrália) szakképzési rendszerét hasonlítja össze, különös tekintettel a kamarák szakképzési rendszerben betöltött szerepére. Ezzel kapcsolatban a fő kérdés az, hogy ha részt vesznek a kamarák a szakképzési rendszer irányításában, akkor javítják-e a hatékonyságot és az alkalmazkodóképességet. Fontos leszögezni már itt a tanulmány elején, hogy „szakképzés” alatt jelen esetben kizárólag a fiatalok, vagyis többnyire a 25 éven aluliak számára nyújtott, a szakirodalomban bevezető szakképzésnek (*initial vocational education and training*) nevezett képzést értjük, megkülönböztetve az idősebb generációk számára kialakított folyamatos (*continuing*) szakképzéstől.

A tanulmány elején megvizsgáljuk, hogy milyen elméleti modellekkel lehet leírni a különböző szakképzési és kamarai rendszereket, majd ezt követően részletesen elemezzük ezen elméleti konstrukciók empirikus megfelelőit, vagyis a kilenc ország szakképzési rendszerét, kiemelt figyelmet fordítva a kamarák szakképzési rendszerben betöltött szerepére. Ezek után az összefoglaljuk az egyes elméleti modellek, illetve a különböző szakképzési rendszerek legfontosabb jellemzőit, majd a tanulmány lezárásaként empirikus adatok fényében értékeljük ezeket.



## 2. Modellek

A szakképzési rendszerekkel foglalkozó szakirodalom a különböző szisztémákat modellekbe sorolja, melyekben szakképzési rendszertípusokat és kamarai rendszertípusokat különít el. Először ezeket a modelleket és legfőbb jellemzőit nézzük át.

### 2.1. Szakképzési rendszertípusok

Wolf-Dietrich Greinert szerint az ipari forradalom és a kézműves-kereskedő képzési modell felbomlása után a szakképzési rendszerek három eltérő típusa alakult ki.<sup>1</sup> Greinert tipológiájában a különböző típusokat az állam szakképzésben betöltött szerepe határozza meg, ez alapján a szerző három modellt különböztet meg: a piaci/liberális (*market/liberalist*) modellt, az iskolai/bürokratikus (*school/bureaucratic*) modellt és a duális (*dual*) modellt. A piaci modellt alkalmazza többek között az Egyesült Királyság, az Egyesült Államok és Japán, az iskolai modell Franciaországban, Olaszországban, Svédországban és a volt szocialista országokban lelhető fel, míg a duális modellt alapján működik Németország, Svájc és Ausztria szakképzési rendszere. A továbbiakban röviden áttekintjük az egyes modellek alapvető jellegzetességeit.

#### 2.1.1. A piaci modell

A történelmi fejlődés során először Nagy-Britanniában megvalósuló piaci modellben a központi kormányzat jelentéktelen vagy semmilyen szerepet nem tölt be a szakképzési rendszerben, ezért a modellt liberális modellnek hívják, azonban pontosabb piacgazdasági, vagy röviden piaci modellnek nevezni.

Az ebbe a modellbe tartozó szakképzési rendszerek – habár nagyon sok tekintetben eltérnek egymástól, de – közös jellemzője, hogy a szakképzés nincsen összekapcsolódva az általános képzéssel: az általános képzés erős állami befolyás alatt működik, ezzel szemben a szakképzés nagymértékben független a kormányzati irányítástól.

A piaci modellben a szakképzés egyedül a munkaerőpiachoz és a termelőmunka világához kapcsolódik. Magánszemélyek, vállalkozások, helyi hatóságok és egyéb képzőhelyek szabadon irányítják, állami szabályozás betartásának kényszere nélkül; a képzésben legnagyobb részben vállalkozások vesznek részt.

A piaci szakképzési rendszerek hatékony működését az alábbi mechanizmusok biztosítják:<sup>2</sup>

- a szakképzési programokat a kereslet, vagyis a vállalkozások határozzák meg,

---

<sup>1</sup> *European vocational training 'systems'...*

<sup>2</sup> *A comparison..., 106. old.*

- a szakképzés piaci rendszerének működése akkor a legjobb, ha a potenciális munkaerő-igénylők maguk számára biztosítják a képzést, és maguk ellenőrzik annak eredményét,
- ebben az esetben a képzést a munkaadó finanszírozza, akit ebből kifolyólag a költségek minimalizálása és a hatékonyság maximalizálása vezérel.

### 2.1.2. Az iskolai modell

A legelőször Franciaországban bevezetett iskolai modellbe tartozó szakképzési rendszerek megkülönböztető jellemzője, hogy működtetésében a központi kormányzat kiemelkedő szerepet vállal, ezért ezt a modellt bürokratikus, vagy a domináns intézményi formára utalva iskolai modellnek nevezik.

Fontos jellemzője az iskolai modellnek, hogy az általános oktatás és a szakképzés szoros kapcsolatban van egymással. A piaci modellel ellentétben az iskolai modellben a magánvállalkozások nem kapnak szerepet, kivéve mint a tanulók kötelező gyakorlati képzésének helyszínei.

Az iskolai modellben az alábbi mechanizmusok működnek:<sup>3</sup>

- a szakképzési programokat tervező hatóságok határozzák meg,
- nem feltétlenül a gyakorlati munka igényei, hanem egyéni és társadalmi elvárások alapján,
- az iskolákban folyó szakképzést állami forrásokból finanszírozzák,
- amelyek viszont korlátozottak, ezért nincsenek egy egész korcsoportot lefedő országos képzési programok.

### 2.1.3. A duális modell

Ebben a Németországban kialakult és a későbbiekben először kizárólag a német nyelvterületen elterjedő modellben a magánvállalkozásoknál folyó szakképzés keretfeltételeit az állam biztosítja, ezért ezt a modellt kormányzat által szabályozott piaci modellnek (*government-controlled market model*), röviden duális modellnek nevezik. A duális jelző arra utal, hogy a képzésben az állami által fenntartott iskola és a magánkézben lévő vállalkozás egyaránt részt vesz.

A duális modellt az általános képzés és a szakképzés közötti mély szakadék jellemzi. Emellett további fontos jellemzői a duális modellnek a következők:

- a szakképzési programokat a piac határozza meg, azaz a képzésben résztvevő vállalkozások, de ezek elfogadják a képzésre vonatkozó állami szabályozást,
- a képzési programok tartalma a gyakorlati munka kívánalmainak felel meg,

---

<sup>3</sup> Uo.

- a képzést magánvállalkozások nyújtják,
- ezért a képzés költségeit is a vállalkozások állják, habár léteznek az állam és a magánvállalkozások közötti közös finanszírozású programok is.

A fent leírt modellek természetesen absztrakt, elméleti elképzelések, amelyek a valóság durva leegyszerűsítésével jöttek létre. A szakképzési rendszerek piaci, iskolai és duális modelljei *tiszta típusok*, a valóságban azonban ebben az előzőekben tárgyalt formájukban nem léteznek; az egyes országokban a történelmi fejlődés folyamán kialakult konkrét szakképzési rendszerek a különböző modellek jellemzőinek keverékéből születtek meg. Mindazonáltal a modellek hasznos segítségünkre válnak, amikor a különböző országok szakképzési rendszerei között alapvető eltérésekre szeretnénk rávilágítani.

## 2.2. Kamarai rendszertípusok

A történelmi fejlődésben a kamarák alapvetően két, egymástól gyökeresen eltérő típusa alakult ki.<sup>4</sup> A kamarák legkorábbi elődei a kereskedő céhek voltak. Ezeket az önszervező szervezeteket kereskedők alapították, hogy megvédjék és szabályozzák tevékenységüket. A céhek nem országos hatáskörben, hanem a nagyobb kereskedelmi központokban működtek. A kamarai rendszer modern, az egész országra kiterjedő megfelelője a Napóleon-korabeli Franciaországban fejlődött ki: 1802 és 1804 között 176 területi kamarát állítottak fel. Ezek a kamarák alapvetően az állami adminisztrációt látták el tanácsokkal; még nem önkormányzó módon működtek és nem rendelkeztek önálló költségvetéssel. A francia modell jellegzetessége volt a kötelező kamarai tagság és a kamarák működését előíró kamarai törvény, amely meghatározta státusukat és feladataikat. A 19. végén és a 20. század elején több európai országban meghonosodott ez a rendszer, többek között Németországban, Ausztriában, Hollandiában, Olaszországban és Spanyolországban, ezért ezt a kamarai modellt „kontinentális” (*continental*) modellnek nevezik. A modellt később a francia gyarmatok is átvették.

Nagy-Britanniában egy ettől gyökeresen eltérő kamarai rendszer alakult ki. A brit gazdaságpolitika hagyományos liberalizmusát követve az állam a kontinentális gyakorlatnál kevésbé beavatkozó megközelítést alkalmazott, megengedve a kereskedelmi szervezeteknek az önigazgatást. Ebből kifolyólag Nagy-Britanniában nincsen a kamarák működését szabályozó közjogi törvény, ehelyett a kamarák alapítását és fenntartását csupán magánjogi törvény szabályozza. A tagság önkéntes, a kamarák feladatai pedig nincsenek jogilag meghatározva. A modellt az Egyesült Államok és a brit gyarmatok is alkalmazták, ezért a modellre „angolszász” (*anglo-saxon/anglo-american*) modellként szoktak hivatkozni.

A kontinentális és az angolszász modell a kamarai fejlődés két ellentétes pólusát képviseli. A legtöbb országban kiépült kamarai rendszert be lehet sorolni egyik vagy másik kategóriába. Mindazonáltal néhány ország mindkét modell jellegzetességeiből

---

<sup>4</sup> *National chambers of commerce: 3. old.*

válogatva alakította ki kamarai rendszerét.<sup>5</sup> Ezeket a rendszereket vegyes rendszereknek (*mixed systems*) nevezik.

Az alábbiakban alaposabban szemügyre vesszük a kamarai modellek meghatározó sajátosságait.

### 2.2.1. A kontinentális modell

A kontinentális modellt alkalmazó országokban a kamarák alapítását és működtetését – mint már említettük – közjogi törvények szabályozzák. Ez a jogi státusz lehetővé teszi a kormányzat számára, hogy bizonyos, alapvetően állami funkciók ellátását a kamarákhoz delegálja. Ilyen funkciók például a vállalkozások regisztrálása és – ami témánk szempontjából kiemelkedő fontosságú – a szakképzés felügyelete (oktatás és vizsgáztatás). A kontinentális modell másik fő jellegzetessége, hogy a vállalkozók és vállalkozások számára a kamarai tagság kötelező, ami a területi kamara pénztárába történő rendszeres és kötelező tagdíjfizetéssel jár együtt. A kötelező tagság mellett három érv szól:<sup>6</sup>

A kötelező tagság biztosítja, hogy

- a kamara reprezentálja valamennyi szektorbeli, méretkategóriába tartozó és jogi formájú vállalkozást,
- az összes kamara pénzügyileg hozzájáruljon a kamara működéséhez, vagyis elkerülhető a potyautas magatartás,
- a kamara stabil bevételi forrással rendelkezzen.

A kontinentális modell további fontos sajátossága, hogy a kamarai rendszer regionális alapon szerveződik, ami garantálja azt, hogy minden területi egységben (megye, tartomány stb.) működjön egy, de csak egy kamara. Emellett lényegi megkülönböztető jegye a kontinentális modellnek, hogy a kamaráknak a kamarai törvényben meghatározott, az állam által delegált feladatokat is végre kell hajtaniuk. Ennek értelmében számos, hagyományosan a kormányzat feladatának tekintett funkciót – az üzleti és vállalkozói szférával való szorosabb kapcsolat miatt – a kamarák töltenek be. Ezen túlmenően a közjogi szabályozásból az is következik, hogy a kamarák tevékenységét állami szervek felügyelik és ellenőrzik.

### 2.2.2. Az angolszász modell

Az angolszász modellben a kamarák működését nem szabályozza közjogi törvény, működésük körülményeit csak a helyi társasági törvény szabja meg. A kontinentális modellel ellentétben a kamarai tagság nem kötelező, hanem önkéntes. Ennek következménye, hogy a tagsági kör szűkebb és nem tartalmazza a területi egységben működő összes vállalkozást, valamint a tagsági díjából származó bevétel nem biztosított. Ebből fakadóan a kamaráknak nagyobb hangsúlyt kell

---

<sup>5</sup> Japánban például a kamarák működését közjogi törvények szabályozzák, ugyanakkor a tagság önkéntes.

<sup>6</sup> *National chambers of commerce...: 7. old.*

fektetniük a szolgáltatásaik népszerűsítésére, valamint a tagság igényeinek minél teljesebb kielégítésére. A kamarák ugyanis az angolszász modellben kompetitív környezetben, erős hatékonysági nyomás alatt működnek, hiszen – mivel „kamara” megnevezés törvényileg nincs védve, valamint a regionális felépítés nincs előírva – bárki szabadon alapíthat kamarát. Ebből pedig az következik, hogy az adott területen több kamara versenyzik a tagságért, ugyanakkor az is elképzelhető, hogy a vállalkozásokat nem képviseli kamara. További fontos jellemzője a modellbe tartozó kamarai rendszereknek, hogy a kamarák tevékenységi köre nincs törvényben meghatározva, vagyis a kamarák maguk dönthetnek arról, hogy tevékenységeiket mely területre fókuszálják. Mivel a kamarák működését illetően nincs jogi szabályozás, ezért a kamaráknak nem kell az állam által delegált feladatokat végrehajtaniuk. Ennek folyománya, hogy a kamaráknak törvény által nem meghatározott feladata a szakképzési rendszer felügyelete, ugyanakkor – mint később látni fogjuk – ez nem jelenti azt, hogy a kamarák nem is töltik be ezt a funkciót, és teljes mértékben kivonulnak a szakképzés területéről. Az állam által delegált feladatok hiánya csupán annyit jelent, hogy minden kamara önállóan döntheti el, hogy működése közben melyik tevékenységre helyezi a hangsúlyt. Mindazonáltal ahol a szakképzési rendszer felügyeletét nem a kamarák végzik, ott egy másik szerv veszi át ezt a feladatot.

### 3. Ország tanulmányok

Az alábbiakban részletesen áttekintjük a kilenc kiválasztott ország szakképzési rendszerét, melynek során kitérünk az oktatási és a szakképzési rendszer viszonyára, és kiemelten foglalkozunk a kereskedelmi kamarák szakképzési rendszerben betöltött szerepével. A sort a duális modellt alkalmazó Németországgal kezdjük, majd az iskolai modell alapján működő országok következnek, végül pedig a piaci modellt követő rendszereket mutatjuk be.

#### 3.1. Németország

##### *Oktatási-szakképzési rendszer*

##### Alapképzés

A német gyerekek 6-tól 10 éves korukig elemi iskolába járnak, aminek elvégzése után több lehetőség közül választhatnak a tanulók. Egyrészt választhatják az ötéves reáliskolát (*Realschule*), másrészt mehetnek az ún. alapiskolába (*Hauptschule*), amely 6 évig tart. A reáliskola vagy az alapiskola elvégzése után a tanulók különböző szintű szakképzésben vehetnek részt. Végül lehetőségük van a nyolc évig tartó gimnáziumba (*Gymnasium*) járni, ami egyetemi, főiskolai vagy szakfőiskolai felvételre készít fel.

##### Szakképzés

Az alapiskola vagy a reáliskola elvégzése után a tanulók dönthetnek, hogy a 3 évig tartó teljes idejű szakképzésben vesznek részt, vagy az először Németországban kialakult duális szakképzési rendszerbe iratkoznak be. A duális rendszerben folyó szakképzésben való részvételnek a formális jog szerint nincs semmilyen tanulmányi előfeltétele. A duális rendszerű szakképzés megkülönböztető sajátossága, hogy egyidejűleg két helyszínen folyik a képzés: az elméleti ismereteket a szakképző iskolákban (*Berufsschule*), a gyakorlati készségeket pedig a szakképzésben résztvevő magánvállalkozásoknál sajátítják el a tanulók. Általánosságban a diákok egy héten 3-4 napot a vállalatnál, 1-2 napot a szakiskolában töltenek.

A duális rendszerben többfajta kettősség figyelhető meg. Egyrészt az állami (iskola) és a magán szféra (vállalkozás) dualizmusa érhető tetten, másrészt országos és helyi szintű irányítás működik egyidejűleg: a vállalkozásoknál folyó képzés országos szinten szabályozott, míg a szakiskolákban folyó oktatás a tartományok felügyelete alá tartozik. Emellett a tanulók jogállása is kettős: a diák egyfelől tanuló, másfelől tanonc; az iskolához az iskolakötelezettség, a vállalkozáshoz pedig a tanulószerveződés köti.

A szakképzési rendszerben résztvevők aránya európai összehasonlításban a középmezőny elejére helyezi Németországot, amely 68%-os arányával megelőzi többek között Nagy-Britanniát és Svédországot, de elmarad Hollandia részvételi arányai mögött.

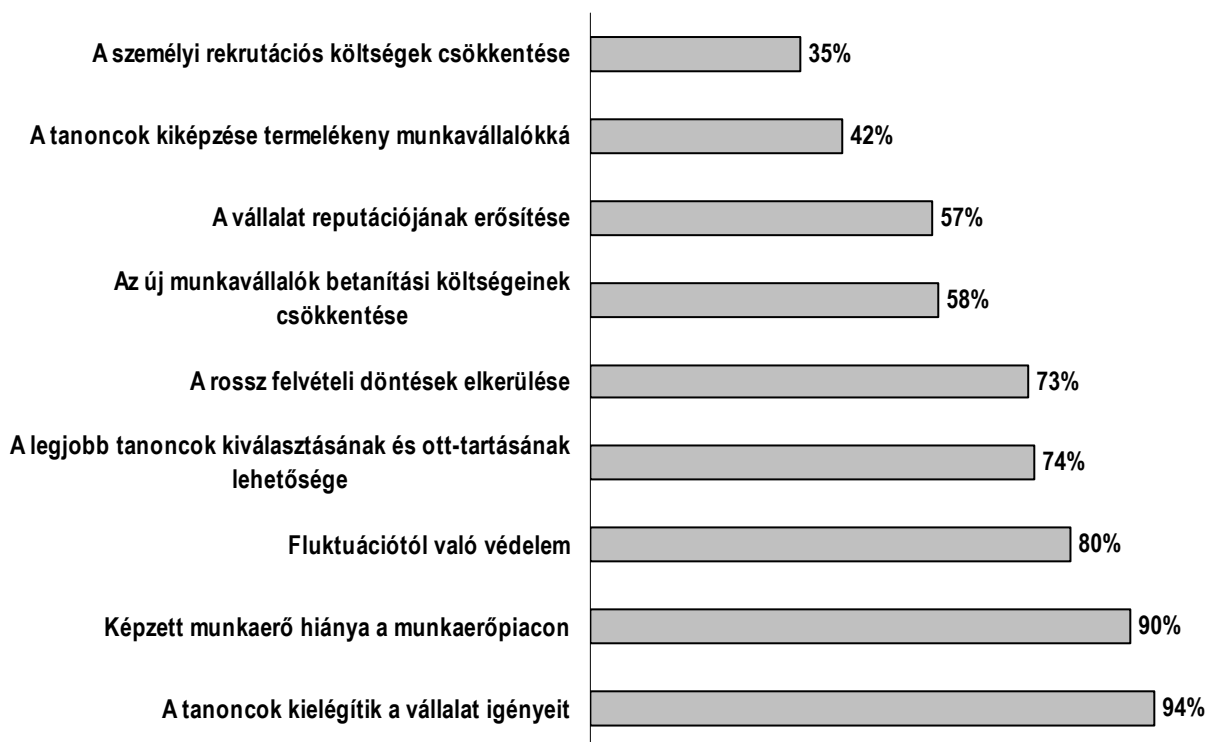
A duális szakképzési rendszerben való részvétel nem csak a tanulók, hanem a képző vállalatok számára is számos előnnyel jár. Egy, németországi vállalkozók körében készült 1997-es felmérés eredményei szerint az üzemi képzés melletti legfontosabb érvek a következők:<sup>7</sup>

#### A vállalkozás

- biztosítja magának a hasznos munkaerőt,
- olyan munkatársakra tesz szert, akik ismerik a vállalat speciális gyártástechnológiáját és szakismeretekkel rendelkeznek,
- elkerüli a hibás döntést a személyi kérdésekben,
- elkerüli az új munkások hosszadalmas betanítási idejét,
- a szakmában sokat profitál, mint képzőüzem,
- biztosítja vállalata számára a jövőt, és jelzi a minőség iránti igényét.

A fentiekhez nagymértékben hasonló eredmények születtek egy 2000-ben végzett vizsgálatban. Az alábbi ábra azt mutatja, hogy a megkérdezettek mekkora hányada értett egyet a különböző, szakképzés melletti érvekkel:

3.1.1. ábra: A szakképzésben való részvétel előnyei

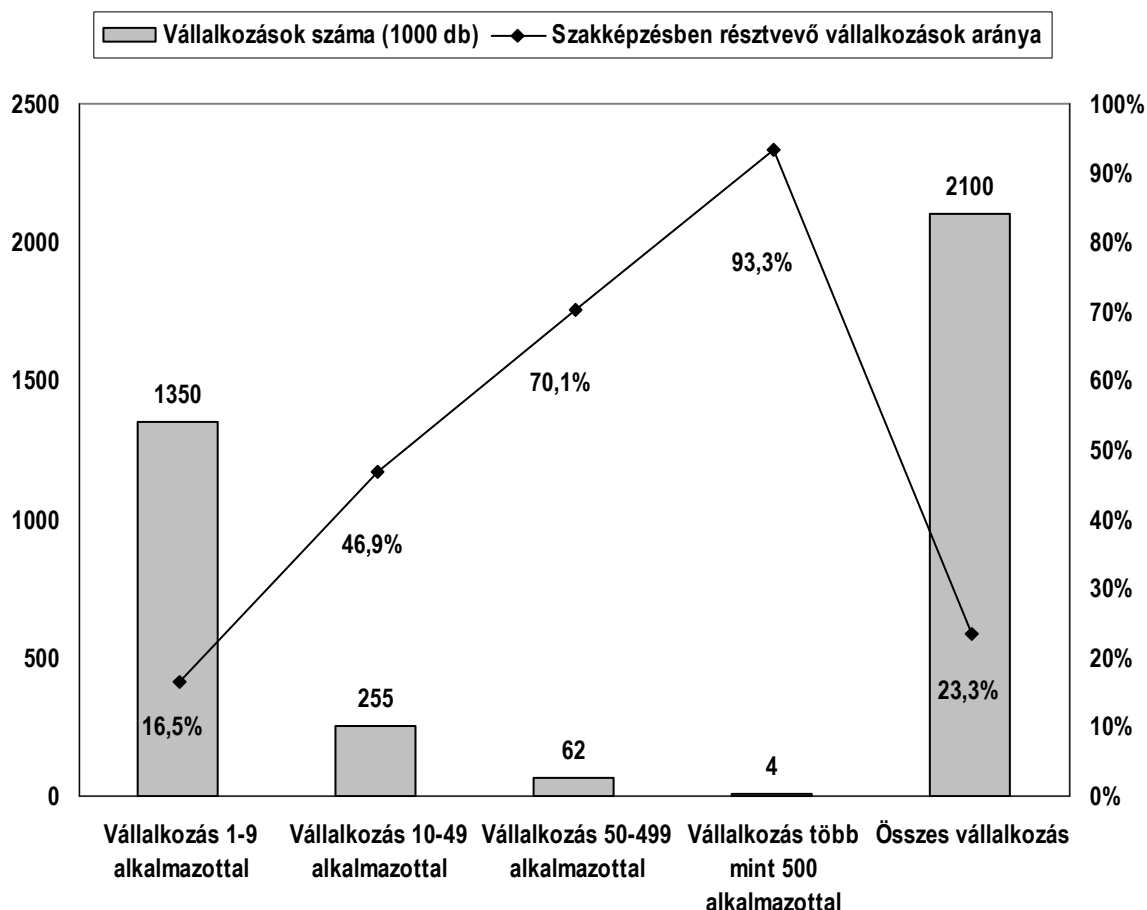


Forrás: *Germany's vocational education at a glance*, 17. old.

<sup>7</sup> Idézi: *Gazdasági Kamarák az Eurokonform szakképzésért*, 66. old.

A képzésben való részvétel hasznosságát az is mutatja, hogy a németországi vállalkozások közel egynegyede folytat üzemi képzést. Az alábbi ábra azt is megmutatja, hogy minél nagyobb a vállalkozás mérete, annál nagyobb a szakképzésben való részvétel aránya körükben, olyannyira, hogy az 500 főnél nagyobb létszámú vállalatoknak már több mint 93%-a képez tanulókat:<sup>8</sup>

3.1.2. ábra: A szakképzésben résztvevő vállalkozások száma és aránya, méret szerint



Forrás: *Germany's vocational education at a glance*, 19. old. alapján

A vállalkozásoknál folyó szakképzés szabályozása – miként már említettük – állami feladat. A német szisztémában viszont az állam részvétele ki is merül a keretfeltételek biztosításában. Ennek legfőbb eszköze az 1969 óta érvényben lévő Szakképzési törvény (*Berufsbildungsgesetz*, BBiG), amely elsősorban az alábbi területeket szabályozza:

- a szakképzési jogviszonyt,
- a szakképzés rendjét, elsősorban a képzendő szakma elismertetését,
- a vizsgarendszert,

<sup>8</sup> Uo., 19. old. alapján

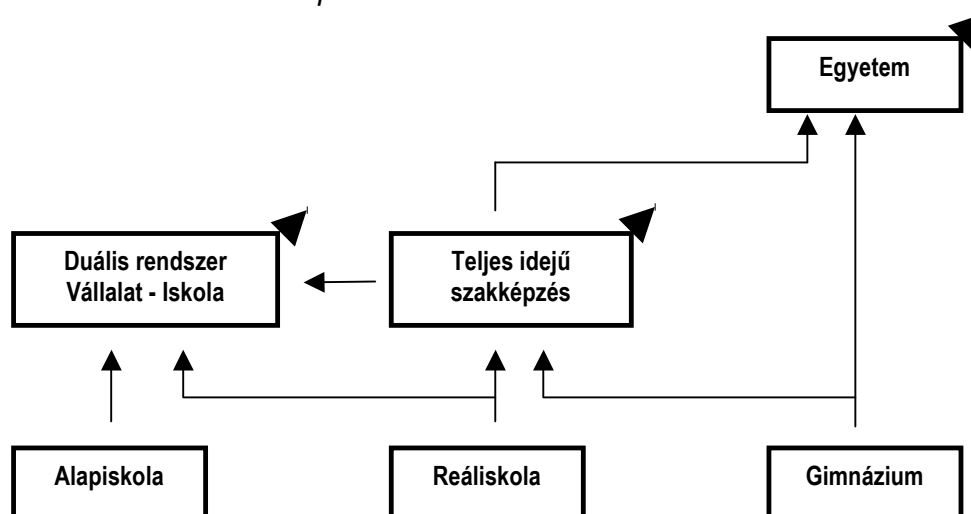


- a bizottságok összetételét és feladatait.

A szakképzés a Szakképzési törvény értelmében nemcsak a szakmai kiképzést, hanem a továbbképzést és az átképzést is magában foglalja. A Szakképzési törvény mellett erre a területre vonatkozik a Fiatal munkások védelméről szóló törvény (1960/1976), és a Vállalati törvény (1972). Előbbi többek között előírja, hogy a munkaadónak biztosítania kell a fiatal számára az iskolakötelezettség teljesítéséhez szükséges időt, valamint azt, hogy a tanuló nem kaphat kevesebb fizetést csak azért, mert a munka mellett iskolába jár; utóbbi pedig kiterjed a vállalati szakképzésre.

A német oktatási-szakképzési rendszert mutatja be a következő ábra (az ábrán és a következő ábrákon vékony nyilakkal [ ► ] az átjárási lehetőségeket, vastag nyilakkal pedig a munkaerőpiacra való belépés lehetőségét [ ▼ ] jelöltük:

3.1.3. ábra: A német szakképzési rendszer



#### Kamarák szerepe a szakképzésben

A német kamarai rendszer – miként már említettük – a kontinentális modell egyik első megjelenési formája, így Németországban a vállalkozások számára a kamarai tagság kötelező, a kamarák bevételeinek 70-80%-a származik a tagdíjakból. A német kamarák átlagos taglétszáma 30.000, a legkisebb kamara 4.200, a legnagyobb (a Müncheneri Kereskedelmi- és Iparkamara) 220.000 tagot számlál. A német kamarák csúcsszerve, a Német Kereskedelmi- és Iparkamarák Szövetsége összesen 2.6 millió vállalkozást képvisel. Emellett a kontinentális modellből következik, hogy a kamaráknak el kell látniuk az állam által delegált feladatokat is, így például részt kell venniük a szakképzési rendszerben. Németországban 380 elismert képzési szakmában folyik szakképzés, az ipar és a kereskedelem területére kb. 240 szakma tartozik, amelynek oktatását a 83 regionális kereskedelmi- és iparkamara felügyeli.

A német szakképzési rendszerben a kamarák a legfőbb feladatai az alábbiak:

- a szakképzés minőségének ellenőrzése,
- a tanulószervezetek átvizsgálása és regisztrálása,

- a vizsgák lebonyolítása,
- a bizonyítványok kiállítása,
- szakképzési és pályaválasztási tanácsadás nyújtása.

A minőségbiztosítás a képzési helyek és a képző személyek alkalmasságának ellenőrzésére terjed ki. A kamarák által lebonyolított vizsgákon vizsgabizottságokban a munkáltatók és a munkavállalók egy-egy képviselője, valamint egy szakképző iskolai tanár kap helyet. Jelenleg a német kamarák körülbelül 20.000 vizsgabizottságot tartanak fenn, amelyek 360.000 vizsgát bonyolítanak le évente. A kamarák által kiállított vizsgabizonyítványok az egész országban érvényesek és elismertek, ezért tulajdonosa számára ajánlást jelentenek a munkaadónak.

## 3.2. Spanyolország

### *Oktatási-szakképzési rendszer*

#### Alapképzés

A spanyol oktatási rendszerben a hat éves alapfokú oktatást követően a diákok 11-12 éves korukban mennek középiskolába. A négy évig tartó, két ciklusból álló kötelező középfokú képzés végeztével, 15-16 éves korukban dönthetnek arról, hogy befejezik-e tanulmányaikat, vagy elvégzik a két éves, érettségit adó kurzusok egyikét. Amennyiben ez utóbbi mellett határoznak, választhatnak a művészeti, a természettudományi, a humán- és társadalomtudományi, valamint a műszaki képzés közül.

#### Szakképzés

A spanyol szakképzési rendszer két alrendszerre bomlik. A *bevezető szakképzés* a központi kormányzat, illetve az autonóm közösségek oktatási hatóságainak hatáskörébe tartozik. A *foglalkoztatási szakképzést* a Nemzeti Munkaügyi Intézet (*Instituto Nacional de Empleo, INEM*), valamint az autonóm közösségek képzési és munkaügyi tanácsai irányítják, törvényi kereteit pedig ugyanaz az 1993. évi királyi rendelet teremtette meg, amely felállította a Szakképzési és Foglalkoztatási Tervet (*Plan de Formación e Inserción Profesional, Plan FIP*). A foglalkoztatási szakképzés elsődleges célja pedig a munkanélküliek felkészítése a sikeres munkaerő-piaci reintegrációra.

E két alrendszer egységes, integrált szisztémaként történő működését az Új Nemzeti Szakképzési Terv alapján a Szakképzések és Szakképesítések Országos Rendszere hivatott biztosítani a különböző szakképzési programok standardizálása révén. Ez az alábbi öt elemet foglalja magában:

- szakképesítések országos katalógusát, amely kialakítja, felülvizsgálja és frissíti a megszerzhető szakképesítések listáját,
- szakképzési modulok országos katalógusát, amely koordinálja a szakképesítések országos katalógusában foglalt szakképzettségek

megszerzéséhez szükséges szakképzéseket, illetve az ezeket biztosító szakképzési központok működését,

- információs és karrier-tanácsadó rendszert,
- minőségértékelési és -ellenőrzési rendszert,
- a szakismeretek értékelésének, elismerésének, akkreditációjának és regisztrációjának folyamatát.

A szakképzési rendszerhez kapcsolódó információs szolgáltatás és tanácsadás elsősorban a Nemzeti Munkaügyi Intézet és az autonóm közösségek hatáskörébe tartozik. Az ezek által foglalkoztatott szakképzési és karrier-tanácsadókkal több szervezet munkatársai is együttműködnek a munkaügyi tanácsadás területén.

A bevezető szakképzés két fázisból áll, az alapfokú szakképzésből és a specifikus közép- és felsőfokú szakképzésből. Az 1990-ben elfogadott Oktatási törvény (*Ley de Ordenamiento General del Sistema Educativo*, LOGSE) törvény előírja, hogy az összes, érettségig adó középfokú képzésben részt vevő diáknak részesülnie kell alapfokú szakképzésben. Ez az első ciklusban 125 órát, a másodikban 70 órát jelent, és azt a célt szolgálja, hogy a középiskolás korú fiatalokat több szakterületen olyan alapvető ismeretekkel és gyakorlattal vértessze fel, amelyek megkönnyítik számukra a megfelelő felsőoktatási kurzusok, vagy magasabb szintű szakképzések kiválasztását, illetve a munkaerő-piac valós igényeihez való alkalmazkodást. A specifikus közép- és felsőfokú szakképzés közvetlenül a munkahelyen hasznosítható tudást biztosít, s így összekötő kapcsot jelent a középiskolák tantervébe beépített kötelező alapfokú szakképzés, valamint a munkahelyeken történő szakképzés között. Más szóval hidat képez az iskola és a munka világa között. Az oktatási intézmények és a cégek egymással kötött megállapodásainak köszönhetően az ilyen típusú szakképzés megközelítőleg 25%-a valódi munkahelyi környezetben történhet.

A középfokú szakképzés egy vagy két évig tart, és a fiatalok mellett azok számára is elérhető, akik valamely egyéb szakterületen már foglalkoztatott státuszban vannak. Amennyiben a szakképzésre jelentkező rendelkezik a szükséges előképzettséggel, közvetlenül bekerülhet a képzésbe, egyéb esetekben a bekerülés feltétele a felvételi vizsga. A program sikeres teljesítése esetén a képzésben részt vevők technikai végzettséget szereznek.

A felsőfokú szakképzés már nem pusztán a munkaerő-piacra történő sikeres belépést hivatott biztosítani, hanem az egyetemen való továbbtanulásra is lehetőséget teremt. A középfokú szakképzéshez hasonlóan ez is egy vagy két éves, a tanulmányok megkezdéséhez pedig ugyancsak felvételi vizsgára, illetve a megfelelő előképzettségre van szükség. A felsőfokú szakképzés felsőfokú technikai végzettséget nyújt.

A szakképzési ciklusok közép- és felsőfokon egyaránt két külön részre oszthatók. Az egyiket az oktatási intézmények által biztosított modulok jelentik, amelyek magukban foglalják egyrészt a munkahelyek által megkövetelt általános alapismereteket, másrészt az adott szakterülethez kapcsolódó ismeretek átadását. A másik részt pedig a munkahelyen történő gyakorlati, és közvetlenül az adott munkakörhöz kötődő képzés jelenti.

A közép- és felsőfokú szakképzés mellett külön szakképzési programok, az ún. szociális garancia programok állnak a rendelkezésére azoknak a 16-21 éves diákoknak, akik nem tudták befejezni kötelező középfokú tanulmányaikat, és semmiféle szakképzettséget sem sikerült szerezniük. Ezek a diákok elsősorban a hátrányos társadalmi helyzetű rétegekből kerülnek ki. A szociális garancia programok célja tehát a szociálisan veszélyeztetett diákok lemorzsolódási arányának csökkentése, illetve ezzel összefüggésben munkaerő-piaci integrációjuk elősegítése. A szociális garancia programokban részt vevők igényeinek megfelelően e programoknak négy típusa van. Az első típusú program tanulmányaik folytatására ösztönzi és készíti fel a tanulókat, a második hat hónapos képzés után hat hónapos szerződéses munkaviszonyt biztosít, a harmadik szakképző műhelyekre épül, amelyek pozitív attitűdöt próbálnak kialakítani a tanulás iránt, s végül a negyedik a különleges képzési igényű csoportokat célozza meg.

Spanyolországban a foglalkoztatási szakképzés elsősorban a Munkaügyi, Szociális és Bevándorlásügyi Minisztériumhoz kötődik, és a Szakképzési és Foglalkoztatási Terv által felállított keretek között működik. A minisztérium feladata, hogy az autonóm közösségekkel együttműködve megszabja a foglalkoztatási szakképzés legfontosabb célkitűzéseit. A gyakorlati irányítás pedig részben a Nemzeti Munkaügyi Intézet, részben az autonóm közösségek kezében van.

A foglalkoztatási szakképzés távoktatás formájában is történhet, és a társadalom számos, javarészt hátrányos helyzetű csoportjának jelent lehetőséget a tanulásra. Elsődleges célcsoportját a munkanélküliek jelentik. Őket a szakképzések szervezői két részre osztják: 25 éve alattiakra és 25 év felettiekre. A 25 év alattiak közül az alábbi kiemelt csoportok számára indulnak képzések:

- rövid távú munkanélküliség által sújtottak,
- hosszú távú munkanélküliség által sújtottak,
- férfiak által dominált szakmákban elhelyezkedni kívánó nők.

A foglalkoztatási szakképzés a munkanélküliek mellett az alábbi társadalmi csoportokra terjed ki:

- fogyatékossgal élők,
- bevándorlók,
- fegyveres erők kötelékében állók,
- felügyelet alatt állók.

Ugyancsak a Nemzeti Munkaügyi Intézet fennhatósága alá tartoznak, és a Szakképzési és Foglalkoztatási Terv értelmében valósulnak meg, mégis elkülönülő képzési formát jelentenek az ún. szakképző műhelyekben, illetve kézműves központokban folyó szakképzések. Az előbbiekben két év, az utóbbiakban egy év a képzés időtartama. Az ilyen, általában kézműves jellegű képzések célja, hogy a 25 éven aluli, munkanélküli, és az esetek többségében előzetes szakképzettséggel nem rendelkező fiatalok számára megkönnyítsék az elhelyezkedést, illetve saját vállalkozás elindítására ösztönözzék őket.

A szakképzések egy másik speciális típusát jelentik a szerződéses alapú, munkahelyeken történő képzések, amelyek kombinálják az elméleti ismeretek átadását a gyakorlati munkával. Kétféle szerződéses viszony létezik. Az első az ún. képzési szerződés, amelynek értelmében az adott munkahelyen egyfajta tanoncképzés folyik. A szakképzés e típusának célcsoportját azok a 16 és 21 év közötti fiatalok jelentik, akiknek nincs meg a kellő képzettségük ahhoz, hogy munkatapasztalatot szerezhessenek. A képzés előre meghatározott számú fogyatékossgal élő személyre is kiterjedhet. Esetükben nincs életkori határ. A szerződés legalább hat hónapra szól, és még kétszer hat hónapra meghosszabbítható. Fogyatékosok esetében maximális időtartama három év lehet. A szerződés lejártá után az érintettek más, hasonló képzésben nem vehetnek részt. A képzési szerződéssel rendelkezőknek a vállalat legalább a törvény által megszabott mindenkor minimálbért köteles fizetni munkájukért.

A szerződéses szakképzések másik típusa a munkatapasztalat megszerzését segítő szerződés, amely azok számára jelent lehetőséget, akik egyetemi végzettséggel, közép- vagy felsőfokú szakképzettséggel, vagy egyéb, ezeknek megfelelő képzettséggel rendelkeznek. A szerződést a tanulmányok befejezését követően négy éven, fogyatékosok esetében hat éven belül meg kell kötni. A szerződés időtartama ebben az esetben is legalább hat hónap, ami kétszer hat hónappal meghosszabbítható. A fizetés az első évben legalább a vállalatnál hasonló munkakörben dolgozó alkalmazott fizetésének 65%-a, a második évben 70%-a kell, hogy legyen.

A spanyol szakképzési rendszer kiemelkedő fontosságú intézményi szereplője az Általános Szakképzési Tanács (*Consejo General de Formación Profesional*), amelynek elnöki tisztét felváltva tölti be az oktatási és tudományos miniszter, illetve a munkaügyi, szociális és bevándorlásügyi miniszter. A szakképzési rendszer jelenlegi formáját az 1993-96-os Nemzeti Szakképzési Program, majd az 1998-2002-es időszakra elfogadott Új Nemzeti Szakképzési Terv (*Nuevo Plan de Formación Profesional*, NPFP) alakította ki.

Egy 1997-es törvény megreformálta és új elemmel gazdagította az Általános Szakképzési Tanács működését. Ez az elem az autonóm közösségek teljes körű részvételének biztosítása volt az Új Nemzeti Szakképzési Tervben, ami által lehetővé vált a központi kormányzat, a szociális partnerek és az autonóm közösségek közötti együttműködés. Jelenleg tehát az Általános Szakképzési Tanácsban a központi kormányzat, az autonóm közösségek, a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek egyaránt képviseltetik magukat.

Az Általános Szakképzési Tanács mellett néhány autonóm közösség létrehozta saját szakképzési tanácsát, sőt, Baszkföld, Andalúzia és a Kanári-szigetek önálló szakképzési tervet is felállítottak. Ez azonban egyik autonóm közösség esetében sem tér el jelentősen az egész országra kiterjedő Új Nemzeti Szakképzési Tervben foglaltaktól.

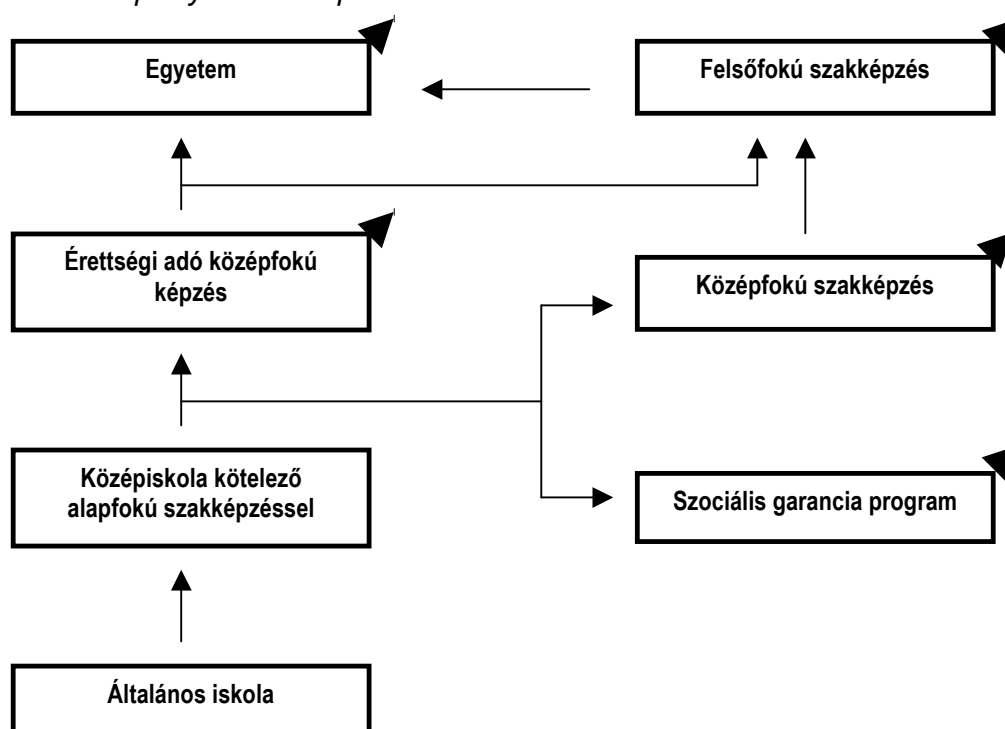
A már említett 1993-mas királyi rendelet értelmében a szakképzési kurzusok szerkezetét, tartalmát, értékelési rendszerét és céljait mindig az adott iparág gyakorlati igényeihez kell igazítani. A Spanyolországban jelenleg megszerezhető számos szakképesítés mellett az Oktatási és Tudományos Minisztérium (*Ministerio*

de Educación y Ciencia, MEC) szándékai szerint 2006 végére újabb 350-féle szakképesítés megszerzését teszik lehetővé a tanulók számára.<sup>9</sup>

A spanyol szakképzési rendszer leírásából látható, hogy az iskolai modell egyik megtestesülése, amelyben az állami szabályozás a szakképzési rendszer minden szegletére kiterjed.

Az alábbi ábrán a spanyol oktatási-szakképzési rendszer elemei és a közöttük lévő átjárási kapcsolatok láthatók:

3.2.1. ábra: A spanyol szakképzési rendszer



### Kamarák szerepe a szakképzésben

Spanyolországban számos kereskedelmi kamara működik, mivel szinte valamennyi autonóm közösségen belül több nagyvároshoz is kapcsolódik egy-egy kamara. A kamarák vezető szerepet töltenek be a spanyol képzési rendszerben, mind az általuk képzett tanulók, mind képzési központjaik számát tekintve. Az egyetemek után a kamarák áldozzák a legnagyobb összegeket képzési célokra. 2006-os adatok szerint a mintegy 120, általuk irányított képzési központban évente több mint 200 ezer diák képzését végzik, s erre éves átlagban 20 millió eurót költenek.<sup>10</sup> A kamarák által indított képzések tartalma kimondottan a vállalatok igényeihez illeszkedik, a képzési kínálat pedig folyamatosan bővül.

A kamarák szakképzésben kifejtett tevékenysége négy területre összpontosul:

- vállalati szakképzés,

<sup>9</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N922\\_F27062005.html](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N922_F27062005.html)

<sup>10</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095\\_F10102005.html](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095_F10102005.html)

- saját vállalkozások elindításának elősegítése, különösen nők és fiatalok esetében,
- szakmai eligazítás,
- szakképzésben résztvevő tanulók vállalati gyakorlatának megszervezése.

A kereskedelmi kamarák felismerték, hogy a vállalatok külföldre irányuló tevékenységében milyen fontos szerepet tölt be a szakképzés, ezért más intézményekkel együttműködve külön külkereskedelmi képzési tevékenységbe kezdtek, mely a külkereskedelem területén már régóta tevékenykedő, illetve oda most betörni kívánó vállalatok igényeit egyaránt figyelembe veszi. Az említett képzési tevékenység többek között különböző kurzusok, szemináriumok, előadások, konferenciák, stb. formájában működik, melyek autonóm közösségenként jelentősen eltérhetnek egymástól, így a cégek könnyen kiválaszthatják a saját vállalati stratégiájukhoz leginkább illeszkedő programot vagy programokat.

Spanyolországban a kamarák fontos szerepet töltenek be a vállalati szféra és a potenciális munkavállalók közötti közvetítésben is. A Kamarák Szakmai Orientációs Szolgálata (*Servicio Cameral de Orientación Profesional, SCOP*) ingyenes munkaközvetítőként segíti a vállalatok munkaerő toborzó tevékenységét. Megalakulása óta összesen 11.950 vállalat vette igénybe ezt a fajta szolgáltatást.<sup>11</sup> Természetesen a Szolgálat működése nem csupán a cégek, hanem a munkát keresők számára is előnyökkel jár. Az utóbbiaknak a Szolgálat segítséget nyújt egyebek mellett az önéletrajzuk megírásában és az állásinterjúkra való felkészülésben, ezen kívül tájékoztatja őket a megpályázható ösztöndíjakról, valamint a vállalatoknál betölthető gyakornoki helyekről.

A Kamarák Szakmai Orientációs Szolgálatának 2006-os felmérése szerint Spanyolországban a szakképzésből kikerülőknél jobb esélyeik vannak az elhelyezkedésre, mint egyetemre végzett társaiknak. A szakképzettséggel rendelkezők átlagosan 70%-a talál munkát a végzést követő hat hónapon belül, de néhány iparág esetében, illetve néhány földrajzi régióban ez az arány akár a 100%-ot is megközelítheti.<sup>12</sup>

A kamarák hálózatának közreműködésével 2005-ben mintegy 100 ezer, szakképzésből kikerülő diáknak nyílt lehetősége vállalaton belüli szakmai gyakorlatra, összesen 60 ezer vállalatnál. A gyakorlati idő átlagosan három hónapot tett ki. A kamarák adatai szerint az említett diákok 35%-a a gyakorlati idő letelte után ugyanannál a vállalatnál került állandó alkalmazásba, amelynél a gyakorlatot töltötte. További 30%-uk pedig más vállalatnál talált munkát rövid időn belül.<sup>13</sup>

2005-ben az újonnan alkalmazott, szakképzettséggel rendelkező munkavállalók 90%-a állította, hogy sikerült a képzettségének megfelelő szakterületen elhelyezkednie. Ezzel szemben az egyetemi végzettségűeknek csak 40%-a nyilatkozott ugyanígy. Egyébként míg 2001-ben és 2002-ben a munkát keresők 60%-a egyetemi diplomával rendelkezett, 2005-re ez az arány 40,8%-ra esett vissza.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N709\\_F09022005.html](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N709_F09022005.html)

<sup>12</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N709\\_F09022005.html](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N709_F09022005.html)

<sup>13</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095\\_F10102005.html](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095_F10102005.html)

<sup>14</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095\\_F10102005.html](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095_F10102005.html)

Úgy tűnik tehát, hogy az utóbbi néhány évben nemcsak a munkaadók, hanem a diákok körében is nagymértékben megnőtt a szakképzés népszerűsége. Amennyiben a szakképzési rendszer a továbbiakban is képes lesz kielégíteni a vállalatok igényeit és lehetőséget teremteni a fiatalok és az idősebbek számára a tanulásra, tapasztalatszerzésre és elhelyezkedésre, jelentősége tovább növekedhet.

### 3.3. Olaszország

#### *Oktatási-szakképzési rendszer*

##### Alapképzés

Olaszországban az alapképzés az elemi iskolában (*scuola elementare*) kezdődik, amely 5 évig tart. Ennek folytatása a hároméves alsó középiskola (*scuola media*). A harmadik év végén a tanulóknak vizsgáznuk kell. Ha a vizsga sikerül, további szabad iskolalátogatásra jogosító bizonyítványt (*diploma di livenza media*) kapnak. Ezután a diákok eldönthetik, hogy gimnáziumba (*liceo*) vagy szakiskolában (*istituti professionali*) tanulnak tovább. A gimnáziumi és a szakiskolai képzés egyaránt 5 évig tart, egyenlő státuszúak és az állam tartja fenn őket. A gimnáziumi képzés végén a tanulók érettségit (*maturità*) tesznek, mely az egyetemi képzés alapfeltétele. Az iskolai és egyetemi oktatást az Oktatási, egyetemi és kutatási minisztérium (*Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca*) felügyeli.

##### Szakképzés

A szakiskolai képzés során a diákok egyrészt elméleti ismereteket tanulnak az iskolákban, másrészt gyakorlati munkatapasztalatot szereznek vállalkozásoknál. A szakiskolai képzés is vizsgával zárul, melynek sikere estén a diákok szakérettségi (*diploma di maturità tecnica*) bizonyítványt kapnak. Ezzel a végzettséggel a tanulók elhelyezkedhetnek a munkaerőpiacon, vagy a további szakképzésben vesznek részt. A további szakképzés egyik formája a fél-egy éves középfok feletti szakképzés (*formazione post-secondaria*), amely szakképzési bizonyítványt (*certificato di qualifica professionale*) ad. A képzés másik formája a felsőfokú szakképzés (*istruzione e formazione tecnica superiore, IFTS*). Ebben az esetben is összekapcsolódik az elméleti oktatás a vállalkozásoknál folyó gyakorlati képzéssel, ami a teljes képzési idő legalább 30 százalékát teszi ki. A felsőfokú szakképzés ingyenes és életkortól független, a képzés pedig felsőfokú szakképesítést (*certificato di specializzazione tecnica superiore*) ad.

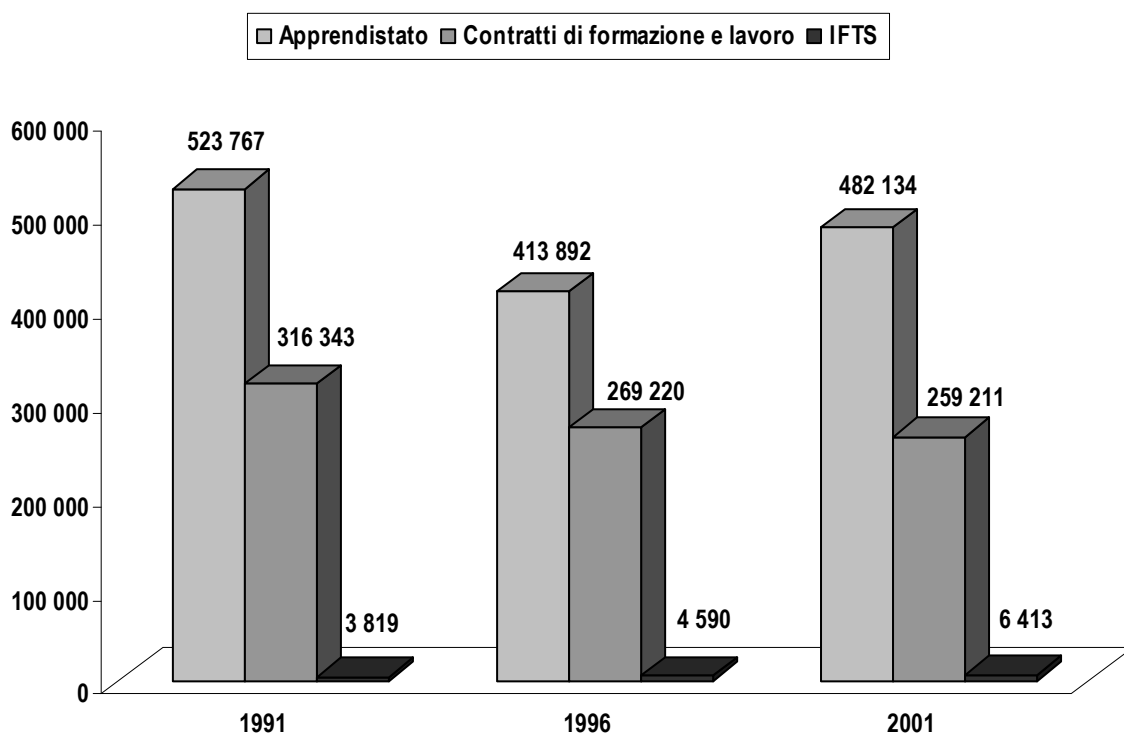
A szakképzés egy alternatív formája Olaszországban a tanoncképzés (*apprendistato*). A tanoncképzésbe 15 éves korban lehet bekapcsolódni, ezen intézményen keresztül pedig egészen fiatalon integrálódni a munka világába. A tanoncképzésnek két alapvető formája van: a tanoncszerződéses és a munkatanulmányi szerződéses (*contratti di formazione e lavoro*) viszony. A tanoncképzés üzemi és iskolai formáját törvény szabályozza, az üzemi szakképzés tanulmányi szerződés keretében történik. A munkaadó vállalja, hogy üzemében a tanuló számára a szükséges képességeket és készségeket átadja, a tanoncszerződés előírja a diák számára, hogy üzemen kívüli képzési kurzusokra járjon, legalább évi 120 munkaórán. A kötelező kiegészítő képzés nyelvi, matematikai és IT, valamint



állampolgári ismeretet közvetít. A tanoncszerződés maximális hossza 6 év lehet. A szerződéses tanoncot a vele azonos végzettségű munkavállaló fizetésének munkaügyi tárgyalások során meghatározott százaléka illeti meg. A pályakezdő fiatalok elhelyezkedési nehézségeire való tekintettel az alkották meg a 863/84-es törvényt, amely alapján az állami- és magánvállalatok és vállalati szövetségek 24 hónapra szóló munka-tanulmányi szerződéseket köthetnek végzettséggel rendelkező 18 és 32 év közötti fiatalokkal. A szerződés lejártá után a vállalat, ha kívánja, meghosszabbíthatja a szerződést.

A különböző szakképzési formákban résztvevők számát mutatja az alábbi ábra:

3.3.1. ábra: A különböző szakképzési formákban résztvevő tanulók száma



Forrás: *The vocational education and training system in Italy: 20. és 22. old. alapján*

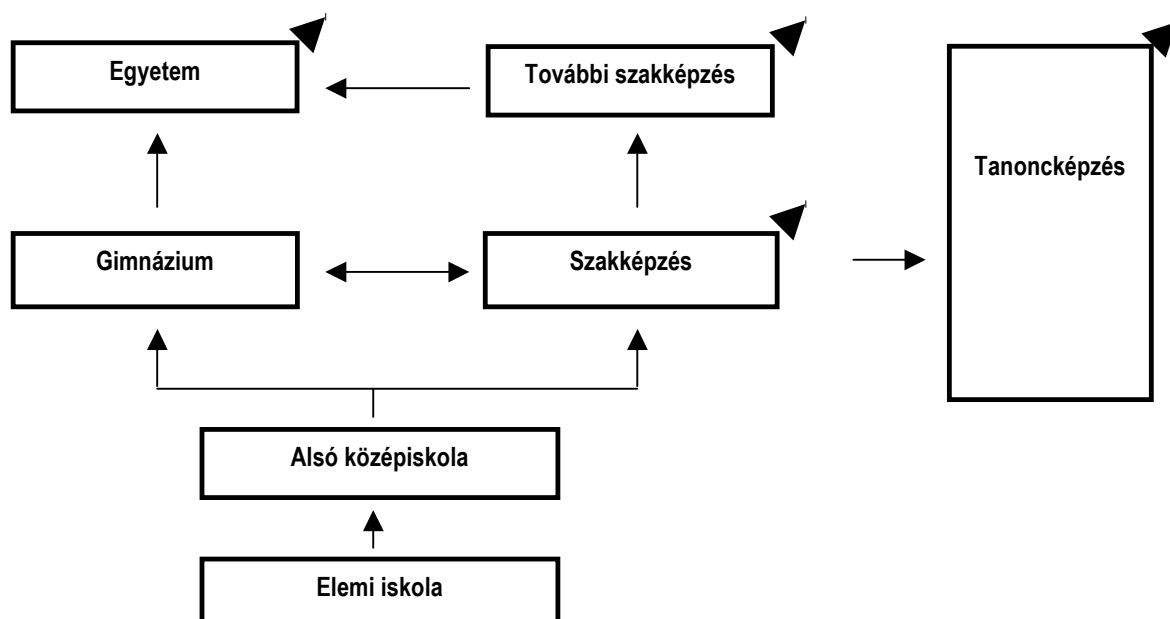
A szakiskolai képzést az 1948-as olasz Alkotmány a régiók hatáskörébe sorolta. A többéves szakképzés deklaráltan regionális gazdasági és politikai célok figyelembevételével folyik. Szakképzési programokatt összesen 2.790 képző központ szervez, ezeket az intézményeket a régiók finanszírozzák, vagy szerződéses viszonyban állnak egymással. Állami szinten a szakképzés a Munka és szociális ügyi minisztérium (*Ministero del lavoro e delle politiche sociali*) felügyelete alá tartozik. Az 1978-as képzési kerettörvény vezetett be először átfogó és teljes szabályozást az olasz szakképzési rendszerbe. Azóta fontos reformok születtek, melyeket két fontos törvény ír elő: az 53/03-as, amely az oktatási és képzési rendszer reformját fogalmazza meg, melynek lényege az oktatás és a szakképzés összekapcsolása, valamint a munkaerőpiacot és a foglalkoztatást szabályozó 30/03-as, mely a tanulószerveződések és a részmunkaidő reformját és új típusú szerződések (pl. munkaerőkölcsönzés) bevezetését írja elő.

Az előzőekben elmondottakból egyértelműen kitűnik, hogy az olasz szakképzési rendszer az iskolai modell alapján erős állami befolyás és az iskolai képzés dominanciája mellett működik. Mindazonáltal az állami képzési intézmények – amelyek elsősorban az egyetemi tanulmányokra készítene fel –, a régiók által fenntartott képzési központok és a tanoncképzés mellett a nagyobb vállalatok – mint például a Fiat, az Olivetti, a Montdison vagy a Zanussi – is kínálnak képzési lehetőséget. A saját képzőhellyel rendelkező nagyvállalatok általában háromlépcsős képzési koncepció szerint dolgoznak. A lépések a következők:

- első lépésben a tanuló megismeri a későbbi szakmájához fontos területeket,
- második lépésben bekerül egy csoportba és elkezd ott a munkát,
- végül az utolsó szakasz a szakképzési szakasz, melyben a tanuló elsajátítja a speciális ismereteket és képességeket.

Az olasz oktatási és szakképzési rendszert mutatja be az alábbi ábra:

3.3.2. ábra: Az olasz szakképzési rendszer



#### Kamarák szerepe a szakképzésben

Az olasz kamarai rendszer a kontinentális modell jegyeit viseli magán, így az Olaszországban működő vállalkozásoknak kötelező tagságot ír elő a törvény, tehát a gazdálkodó szervezeteknek csatlakozniuk kell az olasz kamararendszer 102, tartományi szinten létrehozott kereskedelmi kamarából álló hálózat helyi tagjához. Emellett a kamaráknak részt kell venniük a szakképzési rendszer irányításában, mint az állam által delegált feladat ellátásában. A kamarák legfontosabb feladata az olasz cégjegyzék (*Registro delle imprese*) vezetése. Emellett a kamarák az alábbi tevékenységet végzik:

- elsődleges feladatuk a szakképzés irányítása, ezen belül is a minőségbiztosítás, választott bíróság működtetése, technikai fejlesztés és támogatás,
- információnyújtás (*Infocamere*),
- vállalkozásmenedzselés: támogatás, tanácsadás, fejlesztés,
- környezetvédelem,
- internacionalizáció, nemzetközi kapcsolatok.

A fenti listából láthatjuk, hogy a kamarák döntően olyan feladatokat látnak el, amelyeket a piac nem végez el. Ez a sajátosság egyébként a kontinentális kamarai és az iskolai szakképzési modell törvényszerű velejárója.

### 3.4. Hollandia

A holland rendszer megkülönböztető jellemzője a tanulók kiemelkedő választási szabadsága. Emellett annak ellenére, hogy Hollandiát az iskolai modellbe sorolja a szakirodalom, az általános képzés és a szakképzés élesen különválnak.

#### *Oktatási-szakképzési rendszer*

##### Alapképzés

Hollandiában az alapképzés az általános iskolával (*basisonderwijs*) kezdődik Hollandiában, ami 8 évig, 4-től 12 éves korig tart. Ezután következik a középfokú oktatás (*voortgezet onderwijs*), amelyben a 12 és 16, illetve 18 év közötti diákok vesznek részt. Ennek alapvetően két főárama van, az általános képzésé, valamint a szakképzésé. Az általános képzés árama az általános iskola után az ötéves általános középiskolával (gimnáziummal – *voorbereidend wetenschappelijk onderwijs*, HAVO), illetve a hat évig tartó egyetemre felkészítő középiskolával (*hoger algemeen voortgezet onderwijs*, VWO) folytatódik, és az egyetemi képzéssel fejeződik be. A szakképzésben pedig az általános iskolát a középfokú szakképzésre felkészítő középiskola (*voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs*, VMBO) követi, amely után a középfokú szakképzés (*middelbaar beroepsonderwijs*, MBO) jön, és a felsőfokú szakképzés (*hoger beroepsonderwijs*, HBO) zárul a sor.

##### Szakképzés

A négyéves középfokú szakképzésre felkészítő középiskola (VMBO), miként a neve is mutatja, a középfokú képzésre készíti fel a tanulókat. Az oktatási programot az általános képzéshez és az utolsó két évben a szakképzéshez kapcsolódó tantárgyak alkotják. A képzés során a tanulók négyféle stratégia közül választhatnak. A lehetőségeik az alábbiak:

- elméleti képzési stratégia, amely lehetőséget biztosít a rövid vagy hosszú távú középfokú szakképzésben (MBO) történő részvételre, valamint a tanuló

folytathatja tanulmányait az általános középiskola (HAVO) negyedik évfolyamában,

- vegyes stratégia, amely általános képzési elemeket és szakképzési elemeket egyaránt tartalmaz az utóbbiak túlsúlyával,
- szakképzés-orientált stratégia, amely rövid távú középfokú szakképzésben való részvételre nyújt lehetőséget,
- szakképzés-orientált stratégia, amely hosszú távú középfokú szakképzésben való részvételre nyújt lehetőséget.

A középfokú szakképzés (MBO) a technológia, a kereskedelem/adminisztráció, a szolgáltatások/egészségügy és a mezőgazdaság területén kínál képzési programokat. A programok fontos részét képezi a saját vállalkozás alapítására felkészítő, a vállalkozási készségek fejlesztését megcélzó képzés. A középfokú szakképzésben két alapvető képzési forma közül választhatnak a tanulók. Ez a két képzési forma a tömbösített képzés (*beroepsbegeleidende leerweg*, BBL) és a szakképzés (*beroepsopleidende leerweg*, BOL). A tömbösített képzésben a képzés legalább 60%-a egy vállalkozásnál folyik, a fennmaradó időt a tanulók az iskolában töltik. A tanulók a vállalkozással tanulószerveződést (*leerwerkovereenkomst*) kötnek. A szakképzési forma a tömbösítetttnél nagyobb hangsúlyt helyez az elméleti képzésre, ebben az esetben a gyakorlati képzés a képzési idő csupán 20-60%-át teszi ki.

A teljes idejű felsőfokú szakképzésben a VWO, HAVO és hosszú távú MBO diplomával rendelkező tanulók vehetnek részt. Az általában négy évig tartó képzés, melyben elméleti és gyakorlati elemek egyaránt megtalálhatók, hét területen folyik: a mezőgazdaság, a technológia, a kereskedelem, az egészségügy, önfejlesztés (*personal development*), a művészetek, valamint a tanár-és tanítóképzés területén.

A szakképzést az 1996. január 1-én életbe lépő Szakképzésről és Felnőttképzésről szóló törvény (*Wet educatie en beroepsonderwijs*) szabályozza, ami – miként a neve is mutatja – közösen kezeli a szakképzést és a felnőttképzést. Az igazgatást tekintve a holland szakképzési rendszer három szintből áll:

- nemzeti szint (minisztériumok, ernyőszervezetek, támogató és tanácsadó szervezetek, vizsgáztató szervezetek)
- szektorális szint (szektorbeli társadalmi partnerek, szakértői központok)
- regionális/helyi szint (iskolák, magántulajdonban lévő képzőhelyek, regionális szinten szerveződő társadalmi partner-hálózatok).

**Nemzeti szinten** az alábbi minisztériumok vesznek részt a szakképzési rendszer fenntartásában:

- Oktatási, Kulturális és Tudományos Minisztérium (*Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*), amely a teljes oktatási rendszerért felelős, beleértve a szakképzési rendszert is,

- Mezőgazdasági, Környezetgazdálkodási és Élelmiszerminőségi Minisztérium (*Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Voedselkwaliteit*), amely az agrárszektorban folyó szakképzésért felelős,
- Gazdasági Minisztérium (*Ministerie van Economische Zaken*), amely az élethosszig tartó tanulásban és a foglalkoztatottság növelése érdekében indított kezdeményezésekben érintett,
- Szociális- és Foglalkoztatásügyi Minisztérium (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*), amely a munkahelykeresők és munkanélküliek képzésében, valamint a társadalmi kirekesztettség és nemek közötti esélyegyenlőség elleni küzdelemben érdekelt,
- 2002-től az Igazságügyi Minisztérium (*Ministerie van Justitie*), amely az ún. *allochthones* (különböző bevándorlók generációi) társadalmi beilleszkedésért felelős.

**Szektoriális szinten** a szakképzéssel és a munkaerőpiaccal foglalkozó szakértői központok (*Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven*) játszanak fontos szerepet a szakképzési rendszerben. Ezek az intézmények ágazati vagy szektorális alapon szerveződnek, jelenleg 19 központ működik. A szakértői centrumok közvetítő szervezetek az oktatási rendszer és a munkaerőpiac között. Egyedi szervek, más országokban nincs megfelelőjük. Vezetésükben mind a munkavállalók, a munkaadók és az oktatási rendszer képviselői foglalnak helyet. A szakértői központok országos szinten is reprezentálják magukat az ún. *Colo*-ban.

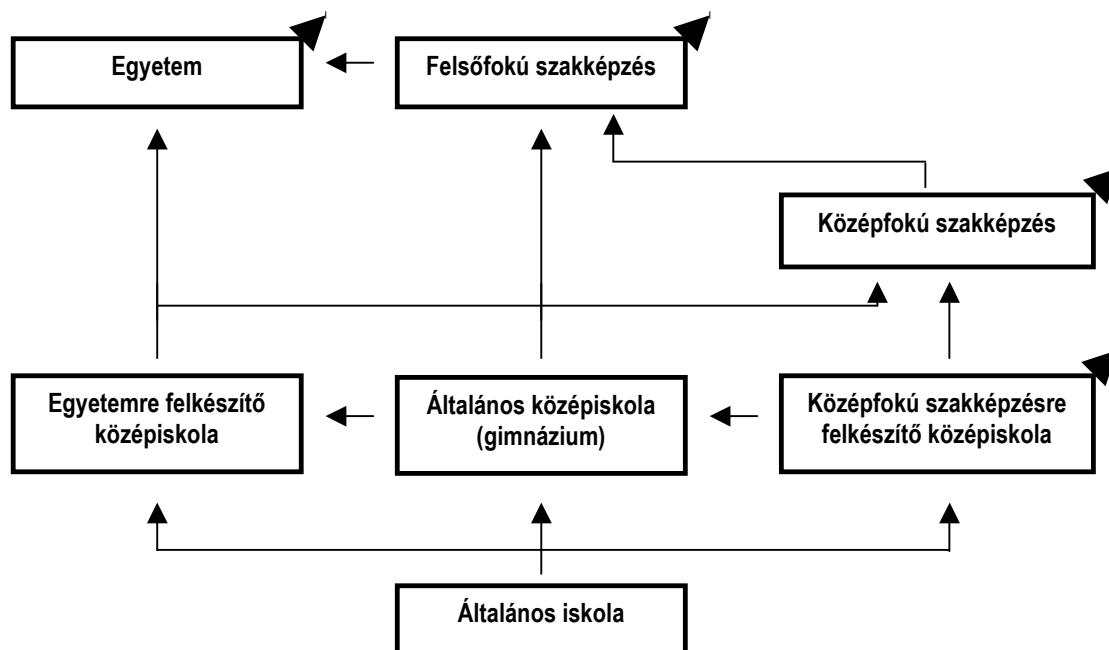
**Regionális/helyi** szinten pedig az alábbi intézmények töltenek be alapvető funkciókat:

- Regionális képzési központok (*Regionaal Opleidingscentrum, ROC*), amelyből a 2003/2004-es tanévben 43 működött. A képzettek száma képzőhelyenként 2000 és 24000 volt, az átlagos létszám 10000 tanuló volt.
- Ezek mellett 2003/04-ben 12 mezőgazdasági képzési központ (*Agrarisch Opleidingscentrum, AOC*) működött,
- valamint 13 szakiskola (*vakschool*) kínált képzést olyan speciális területeken, mint például a hajózás és szállítmányozás, grafika és belső dekoráció. A szakiskolák átlagos tanulói létszáma 1000 fő volt.

Az állami intézmények mellett működnek magántulajdonban lévő képzési központok. A legnagyobb ernyőszervezet, a *Paepen* nagyjából 100 ilyen intézményt fog össze. Minden regionális képzési központ képviselteti magát az országos szintű szakképzési tanácsban, ennek megfelelője megtalálható a mezőgazdasági képzőközpontoknál is, a magán szakképzési központok országos szintű szervezete pedig az imént már említett *Paepen*.

A holland oktatási-szakképzési rendszert a szakirodalom hagyományosan az iskolai modell egyik realizálódásaként írja le, mindazonáltal az előbbieken láttuk, valamint az alábbi ábra is mutatja, hogy Hollandiában az általános képzés és a szakképzés élesen különvált és két eltérő tanulmányi utat jelent:

### 3.4.1. ábra: A holland szakképzési rendszer



### Kamarák szerepe a szakképzésben

A 21 regionális, autonóm kamarát egybegyűjtő Holland Kereskedelmi Kamara (*Kamer van Koophandel*) elsődleges feladata a holland cégjegyzék (*Handelsregister*) vezetése. Továbbá a kereskedelmi kamarák fontos tevékenysége, hogy Hollandiában működő összes vállalkozás számára információt nyújtanak általános és speciális kérdésekben annak érdekében, hogy a vállalkozások jobb döntéseket hozzanak. A kamarák harmadik fő feladata a regionális gazdaság élénkítése, tanácsadás, a munkaadók és a munkavállalók közötti közvetítés, illetve önálló gazdaságélénkítő kezdeményezések segítségével.

A fentiekből látható, hogy a holland kamarák nem vesznek részt a szakképzési rendszerben, holott a szakirodalmi munkák a kontinentális modellbe szokták sorolni a holland kamarai rendszert. A kamarák hagyományos kontinentális modellbeli funkcióját Hollandiában a szakképzéssel és a munkaerőpiaccal foglalkozó szakértői központok veszik át.

## 3.5. Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyság szakképzési rendszere modellértékű, hiszen mind a szakképzési rendszerek piaci, mind a kamarai rendszerek angolszász modellje ebben az országban fejlődött ki, és innen indult elterjedése.

### Oktatási-szakképzési rendszer

#### Alapképzés

Az Egyesült Királyságban a kötelező iskolalátogatás az 5 (Észak-Írországban 4) és 16 év közötti gyerekekre vonatkozik. Az oktatási rendszer azonban némileg eltérő a

különböző országokban. Angliában és Wales-ben az iskolai képzés 5 éves korban kezdődik az általános iskolával (*primary school*), amely 6 évig tart. Észak-Írországból 4 éves korban kerülnek a gyerekek az általános iskolába, ahol 7 évet töltenek el. Skóciában pedig 5 éves korban kezdődik az általános iskola és tanulók 12 éves korukban kerülnek ki onnan. Az általános iskolát a két részből álló középiskola követi. Az első rész az alsó-középiskola (*lower secondary school*), amely végén a diákok többsége 16 éves korában vizsgát tesz. Ezután a tanulóknak dönteniük kell, hogy a középiskolában folytatják a tanulmányaikat, ún. Felsőoktatási (*Further Education, FE*) intézményben tanulnak tovább (ezt a kettő képezi a középiskolai képzés második fázisát, a felső-középiskolát – *upper secondary school*), tanoncidő után elhelyezkednek a munkaerőpiacon vagy tanoncság nélkül lépnek alkalmazásba. Akik a középiskolai vagy főiskolai továbbtanulás mellett döntenek, választaniuk kell az akadémiai képzés és a szakképzés között. Általában a felső-középiskola 16 éves kortól 18-19 éves korig tart.

### Szakképzés

Angliában a szakképzés már a középiskolai képzés legelején megkezdődik, ugyanis 2004 szeptemberétől rendelet utasít minden angliai alsó-középiskolát, hogy nyújtson minden tanulója számára munkához kötődő oktatást, lehetőséget teremtve az alábbiakra:

- tanulás munkavégzésen keresztül (például rövid idejű szakmai gyakorlat),
- tanulás a munka világáról és a karrierépítésről,
- tanulás a munkáért (például vállalkozásfejlesztés és alkalmazotti készségek).

Emellett szintén 2004-ben vezették be a Fialtanoncság (*Young Apprenticeships*) intézményét, amely lehetőséget biztosít 14-16 éves fiatalok számára, hogy az iskolai oktatás mellett gyakorlati képzésben is részt vegyenek. A tanulók követik a nemzeti alaptanterv tárgyait, de emellett a héten két napot egy képzőhelyen vagy vállalkozásnál töltenek el. Így a kétéves program folyamán legalább 50 óra munkatapasztalatot szereznek a résztvevők. Ehhez nagyon hasonló a 2002-ben indított Fokozott Rugalmasság (*Increased Flexibility*) program, melyben 14-16 éves tanulók számára teszi lehetővé az emelt szintű munkához kötődő tanulást, helyi képzőhelyekkel és vállalkozásokkal kötött partnerségen keresztül. 2003 végéig 40.000 tanuló vett részt a programban és 300 partneri szerződés született.

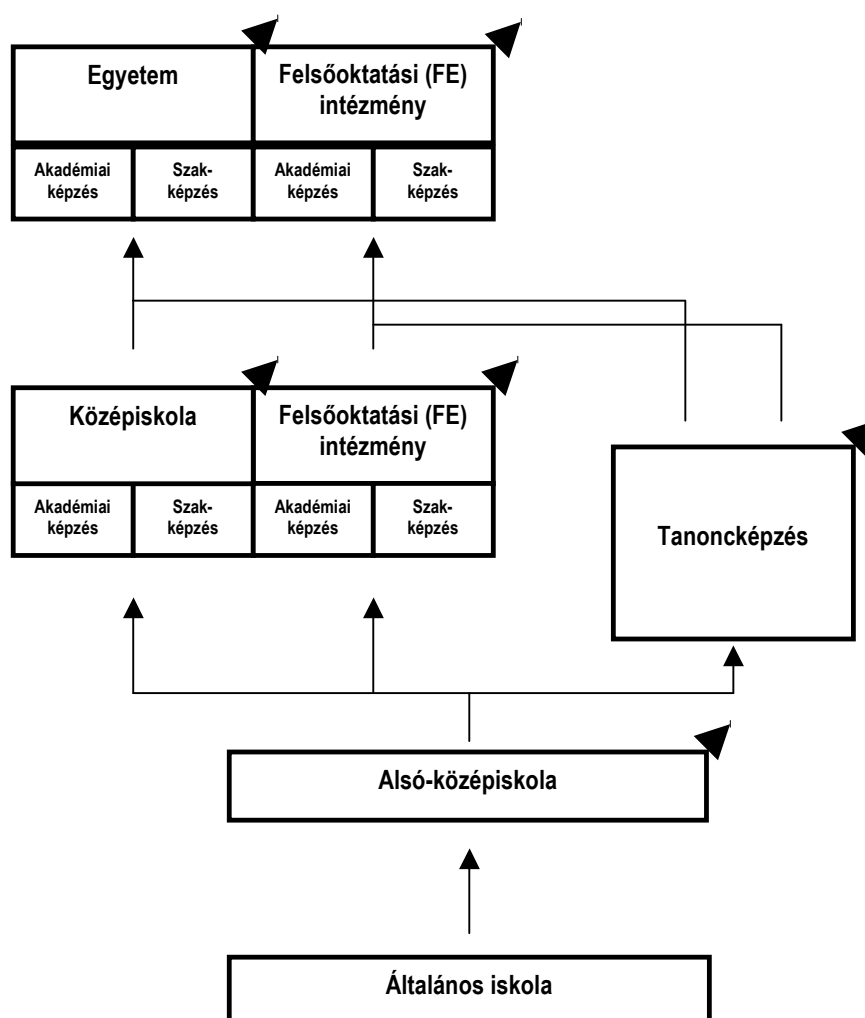
Mindazonáltal a szakképzési rendszerben a felső-középiskolai szakképzésen van a hangsúly, ugyanis a középiskolák és a felsőoktatási intézmények (FE-k) specializáltabb képzést nyújtanak. Az Egyesült Királyságban törvény írja elő, hogy azon 16-17 éves tanulók számára, akik alkalmazásban állnak, a munkaadó köteles fizetett szabadságot biztosítani a továbbtanulásra vagy továbbképzésre egy magasabb kvalifikáció megszerzése érdekében.

A felső-középiskolákban folyó szakképzés mellett igen fontos szerepet tölt be a szakképzési rendszerben az ebben a formájában 1994 óta létező tanoncság és a haladó tanoncság (*advanced apprenticeships*). Sikerét mutatja, hogy az indulás óta 1 millió tanonc vett részt benne, a kereskedelemtől a mérnökségen át bankszakmáig 80 különböző szakmában lehet bekapcsolódni, valamint az is, hogy elkövetkező öt

évben a British Gas a mérnökeinek felét tanoncok közül fogja rekrutálni. A tanoncidő hossza változó, a „sima” minimum 12 hónapig, a haladó tanoncság pedig legalább 24 hónapig tart. A tanoncság intézménye az iskolai oktatást és a gyakorlati képzést ötvözi. Általában a tanuló hetente egy napot van az iskolában, a fennmaradó időt pedig a munkaadójánál képzéssel vagy munkával tölti. A tanulót és a munkaadót szerződés köti, a tanuló munkájáért munkabért kap alkalmazójától és a munkahely többi alkalmazottját megillető jogokkal és kötelezettségekkel rendelkezik.

Az Egyesült Királyságban működő szakképzési rendszer a piaci modell legelső alkalmazása, bár – miként az alábbi ábra mutatja – az általános képzés és a szakképzés nem bomlik szét két külön rendszerre:

3.5.1. ábra: Az Egyesült Királyság szakképzési rendszere



### Kamarák szerepe a szakképzésben

Az angolszász kamarai rendszerben a kamarák nincsenek az állam által delegált feladatok elvégzésére kötelezve, ezért az egyesült királyságbeli kamarák a szakképzési rendszerben való részvételről is önállóan dönthetnek.



Mindez azt is jelenti, hogy a kamarák kontinentális modellben látott, a munkaerőpiac és az oktatási rendszer közötti közvetítő közeg szerepét más intézményeknek kell betölteniük. Az Egyesült Királyságban ezek az intézmények a szektoriális képzési tanácsok (*sector skill council*). A képzési tanácsok feladata, hogy minden szektorban kapcsolatokat építsenek ki a szektorbeli vállalkozásokkal, kialakítsák a velük való kooperációt a képzési rendszer fejlesztése irányának és céljainak közös meghatározásában. A tanácsok felelőssége a képzettségi lyukak és hiányok befedése, tehát a hirtelen jelentkező szakképzett munkaerő-hiány megszüntetése, a képzés és a termelés hatékonyságának növelése.

Mindazonáltal a Brit Kereskedelmi Kamara (*British Chambers of Commerce*) kiemelten fontosnak tartja, hogy a szakképzési rendszer fejlesztésének segítségével a brit gazdaság kilábaljon a „tökéletlenség köre” (*cycle of failings*) okozta képzettségi hiányból (*skills shortages*), vagyis a szakképzett munkaerő-ínségből. A Brit Kereskedelmi Kamara a tökéletlenség körének okaiként az alábbiakat jelöli meg:<sup>15</sup>

- **A tanácsadás tökéletlensége.** A jelenlegi karrier-tanácsadói szolgáltatás azt eredményezi, hogy a fiatalok nem képesek felismerni a számukra legmegfelelőbb képzési formát. A jelenlegi tanácsadás elsősorban a leginkább hátrányos fiatalokra fókuszál, így a fiatalok többsége hasznos tanácsok nélkül marad.
- **Az egyetemi képzés túlsúlya.** Az elégtelen tanácsadásból kifolyólag túl sok fiatal választja az egyetemi képzést a szakképzéssel szemben, ez pedig az egyetemekről való magas kihullási arányt eredményez, vagyis sok olyan fiatalt, aki végzettség nélkül kerül szembe a munkaerőpiac elvárásaival.
- **A szakképzési rendszer tökéletlensége.** Az egyetemi képzésben való részvétel növelését szorgalmazó erőfeszítések azzal az eredménnyel jártak, hogy nehezzé vált a szakképzés vonzóvá tétele a fiatalok számára, és ezen keresztül a munkaerőpiac által megkívánt képzettség megszerzése.
- **A munkavállalás problémája.** A piac által igényelt képzettség hiánya képzettségi krízist eredményez a munkaerőpiacon.

A „tökéletlenség köre” megszüntetése érdekében a Brit Kereskedelmi Kamara javaslata szerint a tanácsadás gyökeres reformjára van szükség, és annak elérésére, hogy a szakképzés valós alternatívája legyen az akadémiai képzésnek. A fiataloknak alapvető képességekkel kell rendelkezniük, amely képességeket nem a munkaadónak, hanem az oktatási-szakképzési rendszernek kell megtanítania.

### 3.6. Ausztrália

Az ausztrál szakképzési rendszer nagymértékű hasonlóságot mutat a mintául szolgáló Egyesült Királyságban fellelhető szisztémával.

#### *Oktatási-szakképzési rendszer*

<sup>15</sup> <http://www.chamberonline.co.uk/YT5MChhohOhB8A.html>

## Alapképzés

Ausztráliában a gyerekek általában hatéves korukban kezdik az általános iskolát (*primary school*), ami 6 évig tart. Ezután következik a négyéves alsó-középiskola (*lower secondary school*), amit a kétéves felső-középiskola (*upper secondary school*) követ. Ekkor a tanulóknak dönteniük kell, hogy egyetemi képzési rendszerben, vagy pedig a szakképzési rendszerben folytatják a tanulmányaikat. Mindazonáltal az ausztrál rendszerben arra is lehetőségük nyílik a diákoknak, hogy már a középiskolában, vagy amellet bekapcsolódjanak a szakképzésbe.

## Szakképzés

Az ausztrál szakképzési rendszer hosszú múltra tekint vissza, már az 1800-as években alkalmazták az Angliából átvett, a kézműves iparon alapuló tanoncrendszert, amelynek fokozatos expanziója az 1970-es évekbeli reformokig tartott. A '70-es években egységes országos szabályozás alá került a korábban tartományi fennhatóság alatt működő szakképzési rendszer, kialakult az állami alapítású Technikai és Továbbképző (*Technical and Further Education, TAFE*) intézmények nemzeti rendszere. 1981-ben pedig felállították a Nemzeti Szakképzési Kutatóközpontot (*National Centre for Vocational Education Research, NCVER*), ami a szakképzési rendszer munkaerőpiaci változásokhoz történő hatékonyabb alkalmazkodását segítette. 1992-ben pedig megalakult az Ausztrál Nemzeti Képzési Hatóság (*Australian National Training Authority, ANTA*), egy országos szintű tanácsadó és stratégiai tervező intézmény, amely szintén a munkaerőpiaci igényeknek való még teljesebb megfelelés egyik kulcsszereplője. Az ausztrál szakképzési rendszer népszerűségét mutatja, hogy a szakképzésben részt vevő tanulók száma 1992-ben elérte az 1 milliót, 1998-ban pedig a 1.5 milliót; 1999-ben pedig 250.000 új tanuló lépett be a szakképzési rendszerbe. 2003-ban 632.400, 2004-ben pedig 624.200 15 és 24 év közötti tanuló vett részt a szakképzési rendszerben.<sup>16</sup>

A szakképzési rendszerrel a kínálati oldal lévő vállalkozások is meg vannak elégedve, amint ezt egy 1997-es felmérés eredményei tanúsítják:

### 3.6.1. tábla: A szakképzési rendszerrel való elégedettség, méret szerint

Vállalkozás mérete	Azon vállalkozások aránya, akik elégedettek vagy nagyon elégedettek a szakképzési rendszerrel (1997)
Nagyvállalatok (100 vagy több alkalmazott)	84
Közepes vállalkozások (20-99 alkalmazott)	80
Kisvállalkozások (1-19 alkalmazott)	77
Összes vállalkozás	78

Forrás: *Australian vocational education and training: an overview: 20. old.*

Ennek megfelelően viszonylag magasnak tekinthető a szakképzési rendszerben résztvevő vállalkozások aránya, és miként Németországban tapasztaltuk, a vállalkozások létszámának növekedésével emelkedik a képzést nyújtó vállalatok aránya:

<sup>16</sup> *Australian vocational education and training statistics: 4. old.*

## 3.6.2. tábla: A szakképzésben résztvevő vállalkozások aránya, méret szerint

Vállalkozás mérete		Szakképzést nyújtó vállalkozások aránya (1997)
Kisvállalkozások	1-4 alkalmazott	45
	5-9 alkalmazott	74
	10-19 alkalmazott	86
	Összes kisvállalkozás (1-19 alkalmazott)	57
Közepes vállalkozások	20-99 alkalmazott	94
	Nagyvállalatok	100 vagy több alkalmazott
Összes vállalkozás		61

Forrás: *Australian vocational education and training: an overview: 21. old.*

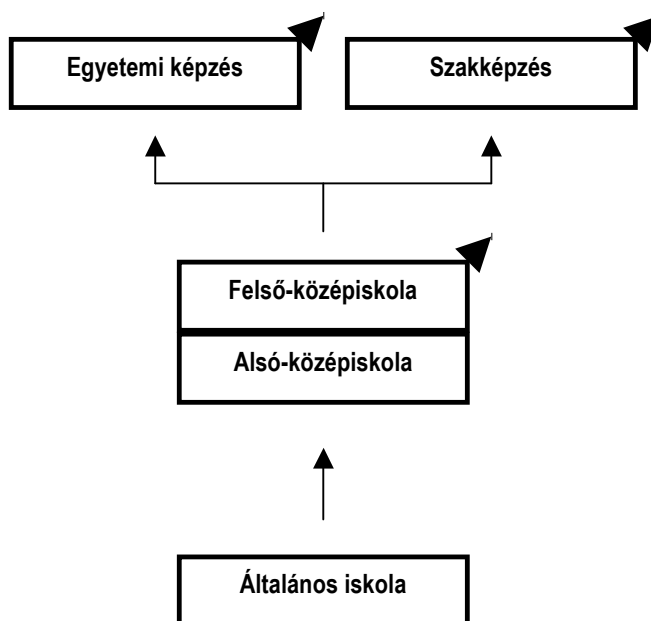
A szakképzési rendszer felügyeletét a nemzeti (nemzetközösségi) kormányzat és a nyolc állami kormányzat közösen végzi. A legfőbb döntéshozó szerv a képzésért felelős nemzeti és állami miniszterek tanácsa (ANTA miniszteri tanácsként, illetve MINCO<sup>17</sup> néven is ismert). Emellett egy nagyobb miniszteri tanács, a Foglalkoztatási, Oktatási, Képzési és Ifjúsági Miniszterek Tanácsa (*Ministerial Council for Employment, Education, Training and Youth Affairs, MCEETYA*) is fontos szereplője a nemzeti szakképzési politika kialakításának. Az imént már említett ANTA mellett nemzeti és tagállami szinten működő ipari képzési tanácsadó szervek (*National/State industry training advisory boards, ITABs*) látják el ágazatspecifikus információkkal a döntéshozókat. Az igazgatóságokban ipari, üzleti és szakszervezeti képviselők foglalnak helyet. A tagállami finanszírozású ITAB-ok szerepét az utóbbi időben fokozatosan átvette a 29 ITAB fúziójával kialakított és a nemzetközösségi kormányzat által fenntartott 10 (*industry skill council*). Az ipari képzési tanácsok feladata, hogy információval lássák el a kormányzatot az ipari trendekről és a jövőbeli képzési igényekről. Szerepük tehát nagyon hasonló az Egyesült Királyságban működő szektorális képzési tanácsokéval.

A szakképzést nyújtó intézményeket alapvetően két csoportra lehet osztani: működnek államilag fenntartott és magánkézben lévő képzőhelyek. Előbbi csoportba tartoznak a Technikai és Továbbképző (TAFE) intézmények, mezőgazdasági főiskolák, néhány felsőoktatási intézmény, bizonyos középiskolák és az állammal szerződéses viszonyban álló magánképzőhelyek. A magántulajdonban lévő képzőhelyek között pedig állami támogatásban nem részesülő magánképzőhelyeket, magántulajdonú üzleti főiskolákat és olyan vállalkozásokat találunk, amelyek képzést nyújtanak saját dolgozóik részére. Ausztráliában összesen több mint 3.500 regisztrált szervezet vesz részt a szakképzési rendszerben.

Az ausztrál szakképzési rendszer nagymértékben hasonlít a mintául szolgáló Egyesült Királyságbeli szakképzési rendszerre, csak annál némileg egyszerűbb:

<sup>17</sup> *Ministerial Council for Vocational Education and Training*

### 3.6.1. ábra: Az ausztrál szakképzési rendszer



#### Kamarák szerepe a szakképzésben

Láthattuk, hogy a kontinentális modellt alkalmazó országokban működő kamarák szerepét az angolszász modellt használó Ausztráliában az ipari képzési tanácsok töltik be. Emellett azonban a kamarák sem vonulnak ki teljes mértékben a szakképzés területéről. Az Ausztrál Kereskedelmi és Iparkamara kilenc tagjából, valamint hét iparág (többek között a nyomdai, kiskereskedői és vendéglátói szektor) vállalkozóit tömörítő szövetségekből álló egyesülés fontos szerepet tölt be a szakképzési rendszer működésében. Feladata, hogy a vállalkozásokat megismertesse a szakképzési rendszerben való részvétel előnyeivel, közelebb hozva egymáshoz a munkavállalókat és a munkaadókat.

## 3.7. Finnország

### Oktatási-szakképzési rendszer

#### Alapképzés

Finnországban a gyerekek 7 éves korukban kerülnek az általános iskolába (*peruskoulu/grundskola*), amely 9 évig tart. Az általános iskola befejeztével a tanulóknak fontos döntést kell meghozniuk: folytatják tanulmányaikat az általános oktatásban – vagyis középiskolába (*lukio/gymnasiet*) mennek –, vagy a szakképzési rendszerbe jelentkeznek. 2002-ben a továbbtanuló fiatalok 54,5%-a középiskolában, 38,5%-a pedig a szakképzési rendszerben folytatta tanulmányait. Középiskolába általában a 16-19 éves fiatalok járnak, az oktatás hossza személyenként változik, nagyjából kettőtől négy évig terjed. Ennek az az oka, hogy a középiskolai oktatás alapja nem a tanév, hanem a kurzusok teljesítése (mint a magyar egyetemi rendszerben). A középiskolai képzés érettségi vizsgával zárul.

## Szakképzés

Azok, akik az általános iskola elvégzése után a szakképzési rendszerbe iratkoznak be, iskolai oktatásban és tanoncképzésben egyaránt részesülnek. A szakképzés 3 évig tart, a részvétel ingyenes. A három év alatt a tanulóknak 120 kreditet kell megszerezniük, és fél évet, illetve 20 kreditet munkahelyi képzés keretében kell teljesíteni. A hároméves szakképzés elvégzése után a tanulóknak jelentkezhetnek egyetemre (bár ez inkább csak egy lehetőség, a valóságban nagyon ritka), vagy még inkább valamelyik politechnikumba, de emellett lehetőségük van speciális, vagy további szakképzésben is részt venni. A szakképzést a törvényhatóságok felügyelik és finanszírozzák, a képzés szervezését magánvállalkozások bevonásával végzik. A szakképzési rendszerben 119 képzési program közül választhatnak a tanulók, így a képzés szinte minden szakmára kiterjed. A vállalkozásoknál folyó tanoncképzés a tanuló és a vállalkozó által megkötött és az oktatási intézmény által jóváhagyott szerződés (tanulószerződés) szerint folyik. A szerződés azonban nem jelent alkalmazotti jogállást, a fiatal megtartja tanulói jogállását, az alkalmazó pedig általában nem fizet munkabért a tanulóknak. A vállalkozások a tanulók korábbi tanulmányi előmenetele alapján választják ki azokat, akikkel tanulószerződést kötnek.

A finn szakképzés másik formája a tanoncképzés, amely abban különbözik a hagyományos szakképzéstől, hogy ebben az esetben nagyobb hangsúlyt kap a munkahelyen történő képzés: a tanoncképzés esetében az iskolai elméleti képzés csak kiegészíti a gyakorlati képzést, általában a képzés 80%-a a munkahelyen folyik. Az is fontos különbség, hogy a tanoncság meghatározott időtartamra szól, és a tanoncszerződés alkalmazotti jogállással ruházza fel a tanoncot, továbbá munkájáért fizetést kap alkalmazójától. Az iskolai képzés idejére pedig fizetett szabadságot, szállást és utazási támogatást kap a tanuló. A tanoncképzésben való részt vételért a vállalkozás képzési hozzájárulást kap, ami fedezi a munkahelyen történő képzés költségeit.

Az alábbi táblázat a finn szakképzési rendszerben résztvevők és a rendszerbe belépők számát mutatja 1995 és 2001 között:

*3.7.1. tábla: A szakképzési rendszerben résztvevők és az új belépők száma*

Év	Tanulók száma	Belépők
1995	171577	99936
1996	166009	71684
1997	153656	62888
2001	126000	49285

Forrás: <http://www.edu.fi/english/pageLast.asp?path=500,4699,4840,4843>

2005-ben 180 szakképzést nyújtó intézmény több mint 300 képzőhelyet tartott fenn. A 180 intézmény fele a tanoncképzésben is részt vett.

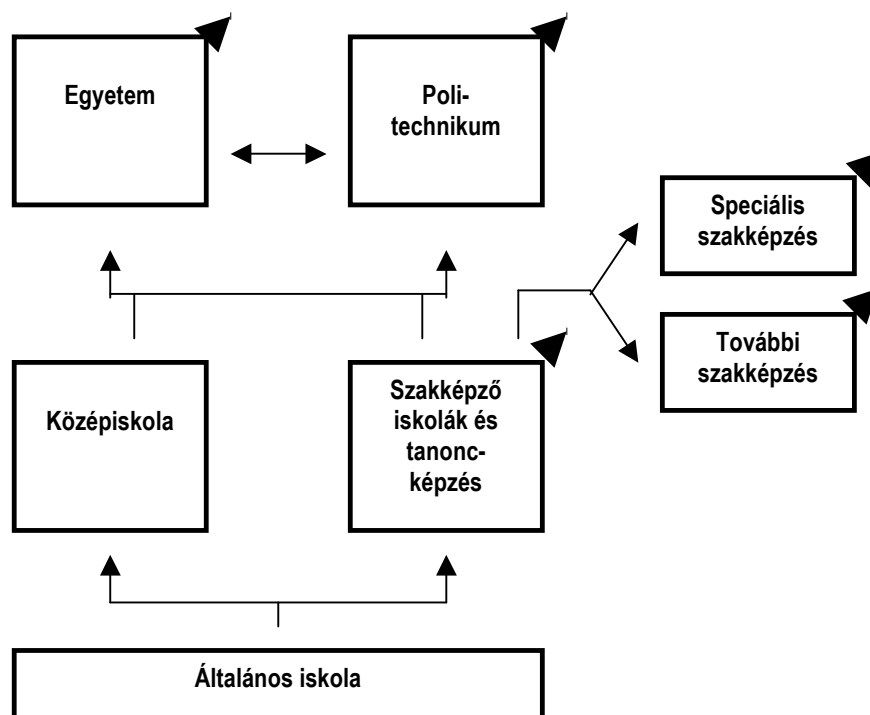
A finn szakképzést az 1998-as Szakképzési Törvény (630/1998) szabályozza. A szakképzési politika fővonalát a központi kormányzat jelöli ki, az Oktatási Minisztérium (annak is Szakképzési Osztálya) pedig meghatározza a tantervet (Nemzeti Alaptanterv), amit egy szakértői testület, a Finn Nemzeti Oktatási Tanács

tölt fel tartalommal, miután megvitatták azt a Nemzeti Oktatási és Képzési Bizottsággal. A képző intézményeknek a szakképzési rendszerben való részvételre az Oktatási Minisztérium adja az engedélyt, amely meghatározza a képzés szerkezetét, például többek között oktatási területet és a tanulók számát. A képzőhelyek ezen szerkezeten belül azonban szabad kezet kapnak abban, hogy saját és a piac igényeinek leginkább megfelelő képzést nyújtsák a tanulóiknak.

A szakképzési rendszert a központi és a tartományi kormányzatok közösen finanszírozzák: a központi kormányzat fedezi a költségek 57%-át, míg a fennmaradó 43%-ot a tartományi kormányzatok teremtik elő.

A finn szakképzési rendszer az iskolai modell alapján épül fel: az általános képzés és a szakképzés különválik, bár van közöttük átjárás, és a szakképzést az állam szabályozza és finanszírozza. A Finnországban működő oktatási-szakképzési rendszert mutatja be az alábbi ábra:

3.7.1. ábra: A finn szakképzési rendszer



### Kamarák szerepe a szakképzésben

Finnország kamarai rendszere az angolszász modellbe tartozik, ezért a kamarák nem vesznek részt a szakképzési rendszer irányításában. Ez a feladat teljes mértékben az Oktatási Minisztériumra, illetve annak szerveire, például a Finn Nemzeti Oktatási Tanácsra hárul.

## 3.8. Észtország

Az észt szakképzési rendszer a vállalkozók és az iskolák közötti párbeszéd hiánya miatt súlyos problémákkal küzd. A vállalkozások vagy nem is ismerik a szakképzési

rendszer, vagy nincsenek olyan helyzetben (fizikai, személyi feltételek), hogy részt vehessenek a gyakorlati képzésben. Emellett jelentős hátrány, hogy Észtországbán nem működik a szakképzést és a munkaerőpiacot vizsgáló kutatóintézet.

### Oktatási-szakképzési rendszer

#### Alapképzés

Az alapképzés Észtországbán 7 éves korban kezdődik az elemi iskolában (*põhikool*), ami 9 évig tart. Az elemi iskolai záróbizonyítvány (*põhikooli lõputunnistus*) megszerzése után a tanulóknak el kell dönteniük, hogy a középiskolai tanulmányukat milyen intézményben szeretnék végezni: általános középiskolában (gimnáziumban), vagy szakképző középiskolában.

#### Szakképzés

Mind a gimnáziumi, mind a szakiskolai képzés hároméves, a gimnázium középfokú záróbizonyítványt (*gümnaasiumi lõputunnistus*) ad, ami az egyetemi felvételi lehetőségét nyújtja, a szakképző középiskolákban tanuló diákok pedig alapképzésen alapuló középfokú szakképzettség megszerzéséről szóló bizonyítványt (*tunnistus põhihariduse baasil kutsekeskhariduse omandamise kohta*) kapnak. Ezzel a bizonyítvánnyal a diákok 1-től 2 és fél évig tartó középfokú szakképzésben vehetnek részt, melynek elvégzésekor középfokú képzésen alapuló középfokú szakképzettség megszerzéséről szóló bizonyítványt (*tunnistus keskhariduse baasil kutsekeskhariduse omandamise kohta*) szereznek. Ennek birtokában a tanulók az 1998-ban bevezetett felsőfokú szakképzésben (*kutsekõrgharidus*) folytathatják tanulmányaikat, ahol a hároméves képzési idő 35%-át a vállalkozásoknál folyó gyakorlati képzés teszi ki. A szakképzési rendszerben bárki részt vehet, akinek érvényes észt tartózkodási engedélye van, valamint elemi iskolai záróbizonyítvánnyal rendelkezik. 2005 júliusában 67 szakképző iskola volt, ebből 18 iskola volt magánkézben. A tanoncképzés rendszer Észtországbán nem alakult ki. Az alapfokú és a középfokú képzésen alapuló középfokú szakképzésben résztvevők számát mutatja az alábbi táblázat:

3.8.1. tábla: Középfokú szakképzésben résztvevők száma

Képzés	Képzésben résztvevők száma				
	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Alapfokú képzésen alapuló középfokú szakképzés	17714	18132	16543	17396	19153
Középfokú képzésen alapuló középfokú szakképzés	13158	11681	11552	10787	10762

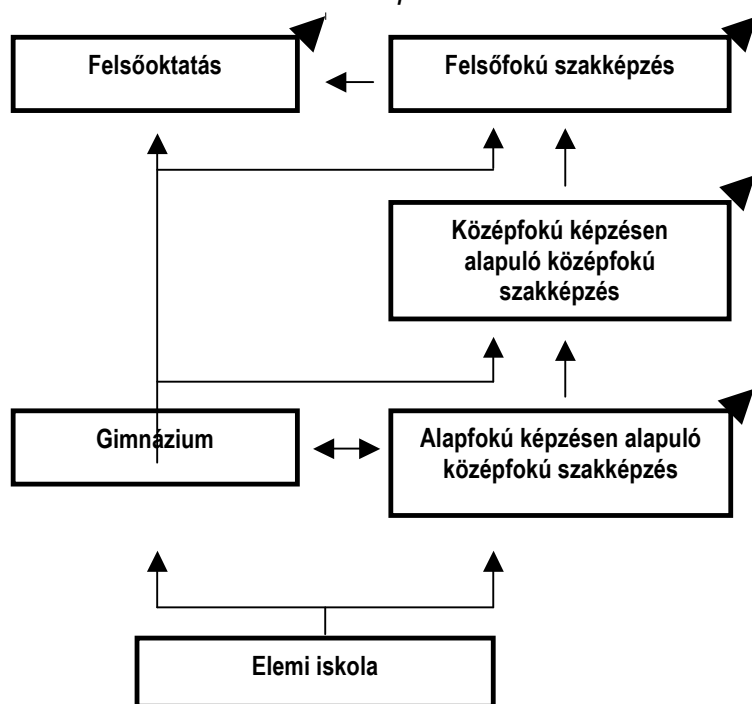
Forrás: *The development of education...: 15. old. alapján*

Az észt szakképzést az 1992-es Oktatási törvény szabályozza, az oktatás minden területéért – beleértve a szakképzést is – az Oktatási Minisztérium visel felelősséget. A minisztérium végzi a teljes adminisztrációt, a nemzeti alaptanterv kialakítását, valamint az oktatási intézmények, oktatási programok és a vizsgáztatás ellenőrzését is. Néhány szakképzést folytató oktatási intézmény az egyik szakminisztérium (pl. Mezőgazdasági Minisztérium, Közlekedési és Kommunikációs Minisztérium) felügyelete alatt működik, de vannak helyi önkormányzatok és magánszervezetek

által fenntartott iskolák is. Természetesen ez utóbbiak működését is az Oktatási Minisztérium szabályozza és ellenőrzi.

Az észt szakképzési rendszer a szintén iskolai modellt alkalmazó finn szisztémához nagymértékben hasonló módon épül fel:

3.8.1. ábra: Az észt szakképzési rendszer



### Kamarák szerepe a szakképzésben

Habár az észt kamarai rendszer az angolszász kamarai típusba tartozik, az Észt Kereskedelmi és Iparkamara mindig is fontos szerepet töltött be a szakképzési rendszerben. 1998-tól a kamarában 12 szakképzési tanács működik, amely tanácsok a szakképzési rendszer legfontosabb szervei. Ezen kívül a kamara kezdeményezte a szakképzési rendszer reformját, melynek eredményeképpen először közös akciótervet („Kooperáció a munkaerő felkészítéséért”, 2000. december 18.) dolgozott ki az Oktatási Minisztérium, a Gazdasági Minisztérium, a Szociálisügyi Minisztérium, az Észt Munkaadók és Iparosok Szövetsége, az Észt Szakszervezetek Központi Szövetsége és az Észt Kereskedelmi és Iparkamara a szakképzési rendszer hatékonyságának növelése érdekében. Második lépésként pedig 2001-ben létrehozták a Nemzeti Képzési Hatóságot, amely tovább folytatja a szakképzés reformját. A szakképzési reform továbbvitelében az Észt Kereskedelmi Kamara is szerepet vállal, ugyanis aktívan részt vesz a Nemzeti Képzési Hatóság felügyelőbizottságának, illetve fejlesztési tanácsának munkájában.

### 3.9. Csehország

Csehország a szakképzési programokban résztvevők arányát tekintve kiemelkedik nem csak a közép-kelet-európai országok sorából, hanem felülmúlja a nyugat-



európai országokban tapasztalt arányokat is.<sup>18</sup> A Cseh Köztársaságban a szakképzési programokban és az általános képzési programokban résztvevő diákok aránya 80% és 20%. A szakképzési programok ilyen mértékű népszerűsége egyrészt annak köszönhető, hogy a tanulók a program elvégzésével a munkaerőpiac által nagymértékben elfogadott és keresett képesítést szereznek, másrészt – ha még nem kívánnak belépni a munka világába – bizonyos szakképzési programok teljesítésével a diákok előtt a felsőoktatási intézmények kapui is nyitva állnak.

### *Oktatási-szakképzési rendszer*

#### Alapképzés

Csehországban az alapfokú oktatás az általános iskolával kezdődik, ahova a gyerekek 6 éves korukban kerülnek. Az általános iskolai képzés 8 évig tart, aminek elvégzése után a tanulók három lehetőségük van: vagy az érettségit adó és a felsőoktatásban való részt vételre felkészítő általános középiskolába (gimnáziumba, *gymnázium*), vagy műszaki középiskolába (*střední odborná škola*), vagy pedig szakképző középiskolába (*střední odborné učilište*) jelentkeznek.

#### Szakképzés

A cseh szakképzési rendszerben való részvételnek az általános iskola elvégzése és az intézményenként változó felvételi követelmények teljesítése a feltétele.

A műszaki középiskola négyéves képzése végén a tanulók a gimnáziumhoz hasonlóan érettségi vizsgát tesznek, amivel felsőoktatási intézménybe jelentkezhetnek, vagy elhelyezkedhetnek a munkaerőpiacon. 2003-ban az összes középiskolai végzős 35,6%-át tették ki a műszaki középiskolában végzettek. A műszaki középiskolák lehetnek állami, magán vagy egyházi tulajdonban. Az állami iskolákban a képzésben való részvétel ingyenes, ezzel szemben néhány magán és egyházi iskolában tandíjat fizetnek a tanulók. A 2003-2004-es tanévben 815 műszaki középiskola működött Csehországban, közülük 598 állami, 201 magán és 16 egyházi iskola volt. Az általános és a szakképzéshez kapcsolódó tananyag aránya a műszaki középiskolákban szakmától és a képzés idejétől függ, de általánosságban 55:45 a megfelelő arány a szakképzés tantárgyai javára. A képzés főként az osztályteremben folyik, de magában foglal 6-8 hét munkahelyi munkát, melynek célja, hogy tanuló beleszokolhasson egy igaz munkahely légkörébe, valamint hogy elősegítse a tanulók és a munkaadók közötti szerződéseket.

A szakképző középiskolák 2-4 éves képzési programokat kínálnak, de létezik négyéves, érettségit adó képzés is. A szakképző középiskolát befejezők mindössze az összes középiskolai végzettek 5,4%-át adták. 2003-2004-ben nagyjából 550 szakképző középiskola volt Csehországban, a tanulók 90%-a állami, 10%-a pedig magániskolában tanult. A szakképző középiskolák tananyaga három részből áll össze: általános és szakképzési tantárgyakból és gyakorlati képzésből. Ezek egymáshoz viszonyított súlya azonban programonként változó. A leggyakoribb, hároméves programokban az általános rész teszi ki a képzés 30-35%-át, a szakképzési tárgyak képviselik a képzés 20-30%-át, az idő fennmaradó 35-45% pedig a gyakorlati képzés tölti ki. A négyéves programokban a megfelelő arányok 40:30:30. Az elméleti oktatás a tanteremben zajlik, míg a gyakorlati képzés speciális

---

<sup>18</sup> Lásd Mellékletek/1. táblázat

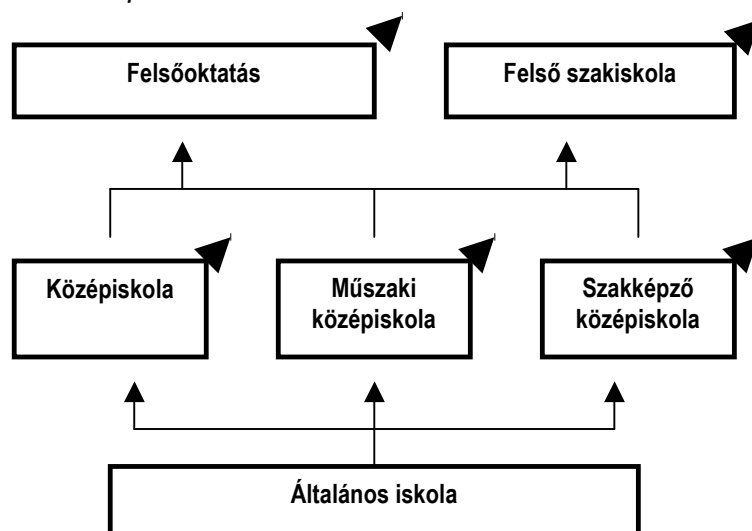
épületekben, műhelyekben folyik. A szakképzési programok záróvizsgával végződnek, amely a tanulók elméleti és gyakorlati tudását egyaránt értékeli. A záróvizsga letételével a tanulók szakképzési bizonyítványt (*výucní list*) kapnak, mellyel elhelyezkedhetnek a munkaerőpiacon, de felsőoktatási intézménybe (*vysoké školy*) való felvételre nem jogosít. Ehhez egy kétéves kiegészítő, érettségit nyújtó képzést kell elvégezni.

Ez egyébként valamennyi középfokú képzést nyújtó intézményre igaz, vagyis kiegészítő, felzárkóztató programok elvégzésével a tanulók továbbtanulhatnak vagy egy felsőoktatási intézményben, vagy az 1996-ban bevezetett ún. felső szakiskolák egyikében (*vyšší odborné školy*). Ezek az iskolák felsőfokú szakképzést nyújtanak, melynek végén a tanulók abszolutóriumot tesznek.

Az állami iskolákat az Oktatási, Ifjúsági és Sportminisztérium helyi hatóságok közvetítésével tartja fenn, a magániskolák bevételeinek csak kis aránya érkezik állami forrásból. Emellett az Oktatási, Ifjúsági és Sportminisztérium határozza meg az oktatáspolitikai főbb irányait. Munkáját egy 2003-ban felállított tanácsadó szervezet, a Humán Erőforrás-fejlesztésért Felelős Kormányzati Tanács segíti. Regionális szinten oktatáspolitikai kérdésekben döntési jogkörrel a regionális közgyűlések rendelkeznek. A regionális közgyűlések feladata többek között a régióhoz tartozó iskolák finanszírozása és az oktatás minőségének ellenőrzése. A regionális közgyűlések választják meg a regionális tanácsokat, mely 9-11 főből álló testületek végrehajtó hatalommal bírnak, emellett bizonyos kérdésekben szakértői bizottságként tanácsadó funkciót töltenek be.

A szakképzést az alapfokú, középfokú és felsőfokú oktatásra egyaránt kiterjedő, a megreformált változata 2005. január 1-én életbelépő Iskolatörvény szabályozza. A törvény megszabja az iskolai oktatás követelményeit, természetes és jogi személyiségek jogait az oktatásban és meghatározza az állami és önkormányzati felelősséget.

### 3.9.1. ábra: A cseh szakképzési rendszer



### *Kamarák szerepe a szakképzésben*

A cseh szisztéma is az angolszász kamarai modellbe tartozik, vagyis Csehországban a kamaráknak nem kell állam által delegált feladatokat elvégezniük, hanem szabadon dönthetnek tevékenységük célterületeiről. Ennek megfelelően a szakképzési rendszer működtetésében sem vesznek részt, hanem ezt a funkciót az Oktatási, Ifjúsági és Sportminisztérium, illetve a Humán Erőforrás-fejlesztésért Felelős Kormányzati Tanács tölti be.

## 4. Összegzés

Ebben a fejezetben az előzőekben tett megállapításainkat foglaljuk össze röviden. Először a szakképzési és a kamarai modellek jellegzetességeit idézzük fel, miközben kitérünk az egyes modellek előnyeire, illetve hátrányaira is. Ezután áttekintjük a szakképzési rendszer különböző szereplőinek jellemzőit, végül azt vizsgáljuk meg, hogy a különböző szakképzési és kamarai modell-párok milyen hatással vannak a szakképzési rendszer hatékonyságára és flexibilitására, és megfogalmazzunk néhány ajánlást a magyar szakképzési rendszert illetően.

### 4.1. A szakképzési és a kamarai modellek összegzése

Az előző fejezet országleírásai alapján a tanulmányban vizsgált országokat az alábbi módon lehet besorolni a szakképzési és kamarai modell-párok által képzett osztályok egyikébe, nem elfejtve, hogy – például Hollandia esetében – ezek inkább elméleti, mintsem empirikus kategóriák:

#### 4.1.1. tábla: A tanulmányban vizsgált országok besorolása a szakképzési és kamarai rendszertípológiába

	Kamarai rendszertípusok	Kontinentális modell	Angolszász modell
<i>Szakképzési rendszertípusok</i>			
Iskolai modell		Spanyolország, Olaszország, Hollandia	Finnország, Észtország, Csehország
Piaci modell			Egyesült Királyság, Ausztrália
Duális modell		Németország	

#### 4.1.1. Szakképzési rendszertípusok

A szakképzési rendszertípusok főbb jellemzőit már ismertettük a tanulmány második fejezetében, itt csak megismételjük a legfontosabb megállapításokat. A piaci modell, vagyis a tanulmányban szereplő országok közül az Egyesült Királyság és Ausztrália szakképzési rendszerének alapvető sajátossága, hogy az állam nem, vagy csak minimális szerepet vállal a szakképzési rendszer irányításában. Ehelyett a szakképzési rendszer szabályozása kizárólag szabad piaci folyamatokra, a kereslet és a kínálat automatizmusaira van bízva; a modell piaci kapcsolatot létesít munka, a tőke és az oktatás alrendszere között. További fontos jellemzője a modellnek, hogy az általános képzés és a szakképzés egymástól elkülönülten működik. Az általános képzésre az állam erős befolyást gyakorol, a szakképzés viszont nagymértékben független a kormányzati irányítástól.

A piaci modell jellemzőit mutatja be az alábbi táblázat:

#### 4.1.1.1. tábla: A piaci szakképzési modell jellemzői

Jellemzők	Előnyök	Hátrányok
1. A képzési kereslet és a képzési kínálat közötti kvantitatív kapcsolatot a piac szabályozza	▪ hatékonyság, az erőforrások optimális felhasználása	▪ társadalmi szempontok a háttérbe szorulnak
2. A szakképzettségek típusai (kvalitatív aspektus) kizárólag a jövőbeli munkaerőpiaci alkalmazhatóságuktól függenek	▪ könnyű az elhelyezkedés a megszerzett szakképzettséggel	
3. A képzési programok nem különösebben standardizáltak	▪ nagy választási szabadság	▪ kevés széleskörűen elfogadott végzettség
4. A képzés költségét egyénileg, általában a képzést igénylők fedezik	▪ hatékonyság, az erőforrások optimális felhasználása	
5. Az általános képzés és a szakképzés élesen elválik egymástól	▪ a szakképzés egyenrangú az általános képzéssel	▪ nehéz átjárás az általános képzési és a szakképzési programok között

Az iskolai modell, tehát Spanyolország, Olaszország, Hollandia, Finnország, Észtország és Csehország szakképzési rendszere abban különbözik a piaci modelltől, hogy ebben az esetben a szakképzési rendszert az állami bürokrácia irányítja: a keresletet a központi kormányzat határozza meg. Ez a modell az oktatási alrendszert arra használja fel, hogy politikai, hatalom-alapú kapcsolatot hozzon létre a tőke és a munka között. Az iskolai modell eltér az angolszásztól abban a tekintetben is, hogy ebben az esetben az általános képzés és a szakképzés nem válik külön.

Az iskolai modell jellemzőit a következő táblázat foglalja össze:

#### 4.1.1.2. tábla: Az iskolai szakképzési modell jellemzői

Jellemzők	Előnyök	Hátrányok
1. A képzési kereslet és a képzési kínálat közötti kvantitatív kapcsolatot az állami bürokrácia szabályozza	▪ társadalmi szempontok is érvényesülnek	▪ a kereslet és a kínálat közötti kapcsolatot nem mindig ismeri az állam
2. A szakképzettségek típusai (kvalitatív aspektus) kevésbé függenek a jövőbeli munkaerőpiaci alkalmazhatóságuktól		▪ nehéz az elhelyezkedés a megszerzett képzettséggel
3. A képzési programok standardizáltak, a belépés és továbblépés felvételi- és záróvizsgálóhoz van kötve	▪ könnyű átjárás a programok között	▪ kevés széleskörűen elfogadott végzettség
4. A képzés költségét az állam fedezi	▪ biztos pénzügyi forrás	▪ erőforrás-pazarlás
5. Az általános képzés és a szakképzés összekapcsolódik	▪ könnyű átjárás az általános képzési és a szakképzési programok között	▪ a szakképzés alárendelődik az általános képzésnek

A duális modellben, vagyis a tanulmányban szereplő országok közül Németország esetében a szakképzés irányítását a piac határozza meg, de a keretfeltételeket az állam szabja meg. Ez a modell a viszonylag független szakképzési alrendszert a munka, a tőke és az állam közötti kommunikáció eszközeként használja. Ezt a közvetítői szerepet a szakképzési rendszer a kamarák segítségével tölti be, amelyek kiküszöbölhetik az állami, illetve piaci kudarcokat. Az alábbi táblázat bemutatja a duális modell legfőbb jellemzőit:

#### 4.1.1.3. tábla: A duális szakképzési modell jellemzői

Jellemzők	Előnyök	Hátrányok
1. A képzési kereslet és a képzési kínálat közötti kvantitatív kapcsolatot a piac szabályozza	▪ hatékonyság, az erőforrások optimális felhasználása	▪ társadalmi szempontok a háttérbe szorulnak
2. A szakképzettségek típusai (kvalitatív aspektus) nagymértékben függenek a jövőbeli munkaerőpiaci alkalmazhatóságuktól	▪ könnyű az elhelyezkedés a megszerzett szakképzettséggel	
3. A képzési programokat a vállalkozások, szakszervezetek és állami szervek közösen állítják össze	▪ a munkaerőpiac igényei beépülnek a szakképzésbe	▪ nehéz kompromisszumos megoldást találni
4. A képzés költségét a képzést igénybe vevő vállalkozás fedezi	▪ hatékonyság, az erőforrások optimális felhasználása	
5. Az általános képzés és a szakképzés elválik egymástól	▪ a szakképzés egyenrangú az általános képzéssel	▪ az általános képzés állami és a szakképzés piaci irányítását nehéz koordinálni

#### 4.1.2. Kamarai rendszertípusok

Miként azt a második fejezetben említettük, a kamarák kontinentális modelljében, tehát Németország, Spanyolország, Olaszország és Hollandia esetében a kamarák alapítását és működését közjogi törvények szabályozzák. A modell alapvető előnye, hogy ez a jogi szabályozás egyértelműen meghatározza a kamarák tevékenységi körét, hátránya ugyanakkor az, hogy korlátozza is azt. A vállalkozások számára kötelező a kamarai tagság, ami mellett három érv szól: egyrészt a kötelező tagság biztosítja, hogy a kamara az egész vállalkozói közösséget reprezentálja, másrészt így elkerülhető a potyautas magatartás, végül a kamara széles és stabil pénzügyi forrásra támaszkodhat. Ugyanakkor a kötelező tagság komoly problémákat vethet fel. Mivel a tagok nem tagadhatják meg a tagdíjfizetést és léphetnek ki, ezért a kamara – biztos pénzügyi háttérének tudatában – nincsen rákényszerítve a hatékony működésre és a tagok igényeinek kielégítésére. A kontinentális modellben a regionális lefedettség törvény által megszabott követelmény, amely biztosítja, hogy minden régióban működjön kamara, de egy régióban csak egy kamara tevékenykedjen. Ezáltal a kamarák a saját feladataik elvégzésére koncentrálnak, mivel nem kell versenyezniük egymással. Mindazonáltal a regionális felépítés területi monopóliumokat hoz létre, amely a hatékonyság és a kereslet-orientáltság rovására megy. A kontinentális modell további jellemzője, hogy az állam által delegált feladatokat, például a szakképzési rendszer irányítását is el kell végeznie. Ennek két előnye van. Egyrészt, mivel a kamarák közelebb vannak a vállalkozókhöz és jobban ismerik azok igényeit, ezért a vállalkozások problémáit könnyebben oldják meg, mint az állam. Másrészt a felelősség átruházása olyan öngazgató szervekre, mint például a kamarák, összhangban van a decentralizációt és közösségi felelősségvállalást hangoztató politikákkal. Ugyanakkor az állami feladatok ellátásának törvény által előírt kötelezettsége miatt a kamarák inkább az állami bürokrácia részének, mintsem öngazgató intézménynek tűnnek. A kontinentális modell előnyeit és hátrányait foglalja össze a következő táblázat:<sup>19</sup>

<sup>19</sup> *National chambers of commerce...: 50. old. alapján*

## 4.1.2.1. tábla: A kontinentális kamarai modell jellemzői

Jellemzők	Előnyök	Hátrányok
1. Kamarai törvény (közjogi státusz)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a „kamara” megnevezés törvény által védett</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A tevékenységi kör behatárolt</li> </ul>
2. Kötelező tagság	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ teljes mértékű reprezentativitás</li> <li>▪ potyautas magatartás hiánya</li> <li>▪ széles és stabil pénzügyi háttér</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ hatékonysági és kereslet-orientáltságbeli problémák</li> </ul>
3. Regionális felépítés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ minden régióban csak egy kamara</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ monopóliumból fakadó problémák</li> </ul>
4. Delegált feladatok végrehajtásának kötelezettsége	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a kamarák közelebb vannak a vállalkozásokhoz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ identitászavar: állami vagy magánszektorbeli szervezet</li> </ul>

Mindezekkel ellentétben az angolszász modellben, azaz az Egyesült Királyság, Ausztrália, Finnország, Észtország és Csehország esetében a kamarák működését nem szabályozza speciális kamarai törvény, hanem csak a helyi társasági törvények vonatkoznak rájuk. Ez a függetlenség garantálja, hogy a kamarák valóban önálló, a tagjai érdekében az állami irányítástól függetlenül tevékenykedő szervezet. Az angolszász modellben a kamarai tagság önkéntes, ami azzal az előnnyel jár, hogy a kamarák erősen ösztönözve vannak tagjaik igényeinek minél teljesebb kielégítésére, ellenkező esetben ugyanis az elégedetlenkedő tag kiléphet a kamarából. A kamarákra tehát erős nyomás nehezedik a hatékony működésre vonatkozóan a meglévő tagok kielégítése, illetve új tagok becsalogatása érdekében. Az önkéntes tagságnak azonban megvannak a hátulütői is: elsősorban az, hogy semmi nem gátolja meg a tagokat a potyautas stratégia követésében. Az alacsony taglétszámú kamaráknak három negatív következménnyel kell szembesülniük: egyrészt a tagdíjából befolyó összeg elégtelen lehet a működési költségek fedezésére, másrészt a kamara függővé válhat nagy és befolyásos tagjaitól, végül a kamara politikai befolyása csorbulhat, mivel a vállalkozói közösség csupán egy részét képviseli. Az angolszász modell további jellemzője, hogy a kamaráknak nincs törvény által meghatározva a tevékenységi körük, így nem kell például az állam által delegált feladatokat elvégezniük, hanem szabadon dönthetnek a célterületeikről. Ennek az az előnye, hogy rugalmasabbak és motiváltabbak a vállalkozók problémáinak megoldásában, mint a kontinentális modellbeli társaik. Ez a „profit-orientáltság” azonban oda vezet, hogy a nyereséggel nem kecsegtető tevékenységekben, mint például a szakképzési rendszerben való részvétel, nem érdekeltek. Az alábbi táblázat összefoglalja az angolszász kamarai modell megkülönböztető jellemvonásait.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Uo: 53. old. alapján

#### 4.1.2.2. tábla: Az angolszász kamarai modell jellemzői

Jellemzők	Előnyök	Hátrányok
1. Nincs kamarai törvény (magánjogi státusz)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ függetlenség</li> <li>▪ önálló vállalkozások szabadon csatlakozhatnak meglévő kamarákhoz, vagy alapíthatnak új kamarát</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ egymást átfedő kamarák</li> </ul>
2. Önkéntes tagság	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ erős hatékonysági nyomás és kereslet-orientált beállítódás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ potyautas-magatartás</li> <li>▪ alacsony taglétszámból fakadó korlátozott politikai befolyás és instabil pénzügyi háttér</li> </ul>
3. Nincs delegált feladatok végrehajtásának kötelezettsége	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a kamarák szabadon dönthetnek tevékenységi körükről</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ a piac számára nem vonzó feladatok végrehajtása az államra hárul vagy elmarad</li> </ul>

## 4.2. Szereplők

Az országtanulmányokban leírt különböző szakképzési rendszerek szereplői a következők:

- tanuló,
- iskola,
- vállalkozás,
- közvetítő szervezetek (kamarák),
- kormányzat (állam).

A fenti szereplők az egyes országokban eltérő szerepekkel, feladatokkal, jogokkal és köteleességekkel rendelkeznek. A továbbiakban ezt vizsgáljuk meg részletesebben.

### 4.2.1. A tanuló

A szakképzési rendszerek alapeleme a tanuló. A tanulókra eltérő idejű, de minden esetben kötelező iskolalátogatás (általános tankötelezettség) vonatkozik. Emellett Németországban és Hollandiában, továbbá az összes olyan országban, ahol a tanoncképzés intézménye létezik, tehát Spanyolországban, Olaszországban, az Egyesült Királyságban, Ausztráliában és Finnországban a tanulókat tanulószereződés is köti a gyakorlati képzést nyújtó vállalkozáshoz, amely értelmében a munkaadó munkabért köteles fizetnie a tanulónak.

### 4.2.2. Az iskola

Az előzőekben részletesen tárgyalt szakképzési rendszerekben a képzés két helyszínen történik. Az általános és elméleti képzés a (szak)iskolákban folyik, míg a gyakorlati képzést vállalkozások nyújtják. Az iskolák túlnyomó többsége állami intézmény, amelyek leggyakrabban, például Németország, Spanyolország,



Olaszország és Hollandia esetében tartományi vagy regionális felügyelet alatt működnek. Ezek mellett azonban, főleg Hollandiában és Ausztráliában, magánképzőhelyek is működnek.

#### *4.2.3. A vállalkozás*

Miként már említettük, a gyakorlati képzés nagy része magánvállalkozásoknál folyik. Ez a megállapítás minden, a tanulmányban vizsgált országra vonatkozik, ugyanakkor az Egyesült Királyság és Ausztrália, vagyis a szakképzés piaci modelljének országaiban a vállalkozások kezét nem kötik állami szabályozások. A vállalkozások szakképzési rendszerben való részvételét illetően a bemutatott német és ausztrál adatok alapján azt az általánosnak nevezhető megállapítást vonhatjuk le, hogy minél nagyobb méretkategóriába tartozik a cég, annál nagyobb valószínűséggel vesz részt a szakképzési rendszerben mint képzést nyújtó vállalkozás: Ausztráliában például a 100 főnél nagyobb létszámú vállalatok 99%-a folytat képzést. Ahogy már az összefoglalás elején említettük, ebben az esetben, vagyis a piaci modellben a képzést teljes egészében a vállalkozások finanszírozzák.

#### *4.2.4. A közvetítő szervezetek*

A szakképzési rendszer hatékony működése szempontjából kulcsfontosságú, hogy a munkaerőpiac folyamatosan változó igényeihez mennyire tud alkalmazkodni. Ebben az alkalmazkodóképességben döntő szerepet játszanak azok az intézmények, akik kapcsolatot teremtenek a munkaerőpiac és az oktatási-szakképzési rendszer között, ezáltal biztosítva, hogy az előbbi igényeinek a leginkább megfelelő képzés folyjon az utóbbiban. Míg a kontinentális kamarai modellben a kereskedelmi kamarák töltik be ezt a funkciót, addig az angolszász modellben, az állam által delegált feladatok elvégzésének kötelezettsége híján kifejezetten erre a célra alakult szervezetek látják el ezt a kiemelkedően fontos szerepet. Az utóbbiaknak természetesen tagjai lehetnek az önkéntes kamarák is, ha ennek szükségét látják. Ilyen szervezetek az Egyesült Királyságban az ágazati képzési tanácsok, Ausztráliában az ipari szakképzési tanácsok, Finnországban a Finn Nemzeti Oktatási Tanács, Észtországban a Nemzeti Képzési Hatóság, Csehországban a Humán Erőforrás-fejlesztésért Felelős Kormányzati Tanács, az angolszász és a kontinentális modell közötti átmenetnek tekinthető Hollandia esetében pedig a szakképzéssel és a munkaerőpiaccal foglalkozó szakértői központok.

#### *4.2.5. A kormányzat*

Amint azt a szakképzési modelleknél megjegyeztük, a különböző szakképzési rendszerekben a központi kormányzat eltérő mértékben folyik bele a szakképzés felügyeletébe és irányításába. Az iskolai modellben, vagyis Spanyolország, Olaszország, Hollandia, Finnország, Észtország és Csehország esetében a szakképzési rendszer felügyelete teljes mértékben a központi kormányzat kezében van. Ezzel szemben elenyésző szerepe van, vagy semmilyen formában nem szól bele az állam a szakképzési rendszer működtetésébe az Egyesült Királyságban és Ausztráliában, tehát az angolszász modellben.

A következő táblázat az előbbi összehasonlítási szempontokat foglalja magába:

4.2.5.1. tábla: A tanulmányban vizsgált országok szakképzési rendszerének áttekintő táblázata

Ország	Szakképzési modell	Szakképzés felügyelete	Kamarai modell	Közvetítő szervezet	Tanonképzés
Németország	D	állami - magán	K	kamara	nem
Spanyolország	I	állami	K	Kamara - Általános Szakképzési Tanács	igen
Olaszország	I	állami	K	kamara	igen
Hollandia	I-P	állami - magán	K-A	szakképzéssel és munkaerőpiaccal foglalkozó szakértői központok	nem
Egyesült Királyság	P	magán	A	szektoriális képzési tanácsok	igen
Ausztrália	P	magán	A	ipari szakképzési tanács	igen
Finnország	I	állami	A	Finn Nemzeti Oktatási Tanács	igen
Észtország	I	állami	A	Nemzeti Képzési Hatóság	nem
Csehország	I	állami	A	Humán Erőforrás-fejlesztésért Felelős Kormányzati Tanács	nem

Rövidítések: D – duális modell                      K – kontinentális modell  
 I – iskolai modell                                      A – angolszász modell  
 P – piaci modell

### 4.3. Következtetés, ajánlás

Ha megvizsgáljuk, hogy a különböző szakképzési és kamarai modellek, illetve modell-párok által meghatározott egyes, a tanulmányban szereplő szakképzési rendszerek milyen teljesítményt<sup>21</sup> nyújtanak, akkor a következő megállapításokat tehetjük:

- legmagasabb részvételi arány a piaci modellt alkalmazó országoknál tapasztalható (átlag: 69%);
- ezt követi a duális modell alapján felépülő német rendszer (62%);
- végül legalacsonyabb a részvételi arány az iskolai modell országaiban (átlag: 50%);
- a kamarai rendszerek közül a legjobb teljesítményt az angolszász modell nyújtotta (átlag: 59%);
- míg a kontinentális modell országaiban alacsonyabb a részvételi arány (átlag: 49%);
- a modell-párok közül a legmagasabb részvételi arányt a piaci és angolszász modell alapján működő rendszereknél láthatjuk (átlag: 69%);
- ezután a duális-kontinentális páros következik Németország esetében (62%);
- majd az iskolai-angolszász modell jön (átlag: 56%);

<sup>21</sup> A teljesítményt a szakképzési programokon résztvevők arányával mérjük (ld. Mellékletek/1. Táblázat)

- végül jócskán elmaradva az iskola-kontinentális páros zárja a sort (átlag: 44%).

Mindezek alapján feltételezhető, hogy a részvételi arányra döntő hatás gyakorol az ország által alkalmazott szakképzési modell. Ezek között a piaci modellel jár együtt a magasabb részvételi aránnyal. Ugyanakkor azt is megállapíthatjuk, hogy az iskolai modell alapján működő rendszerek közül az nyújt jobb teljesítményt, melyben a szakképzési rendszer az angolszász kamarai modellel párosul. Vagyis mindez azt jelenti, hogy a kötelező kamarai rendszerben a kamarák nem javítják a szakképzési rendszer alkalmazkodóképességét, hanem azt láthatjuk, hogy az államtól független intézmények (amelyekben a kamarák is képviseltethetik magukat), illetve az önkéntes kamarai modell nagyobb mértékben járulnak hozzá a rendszer hatékony működéséhez.

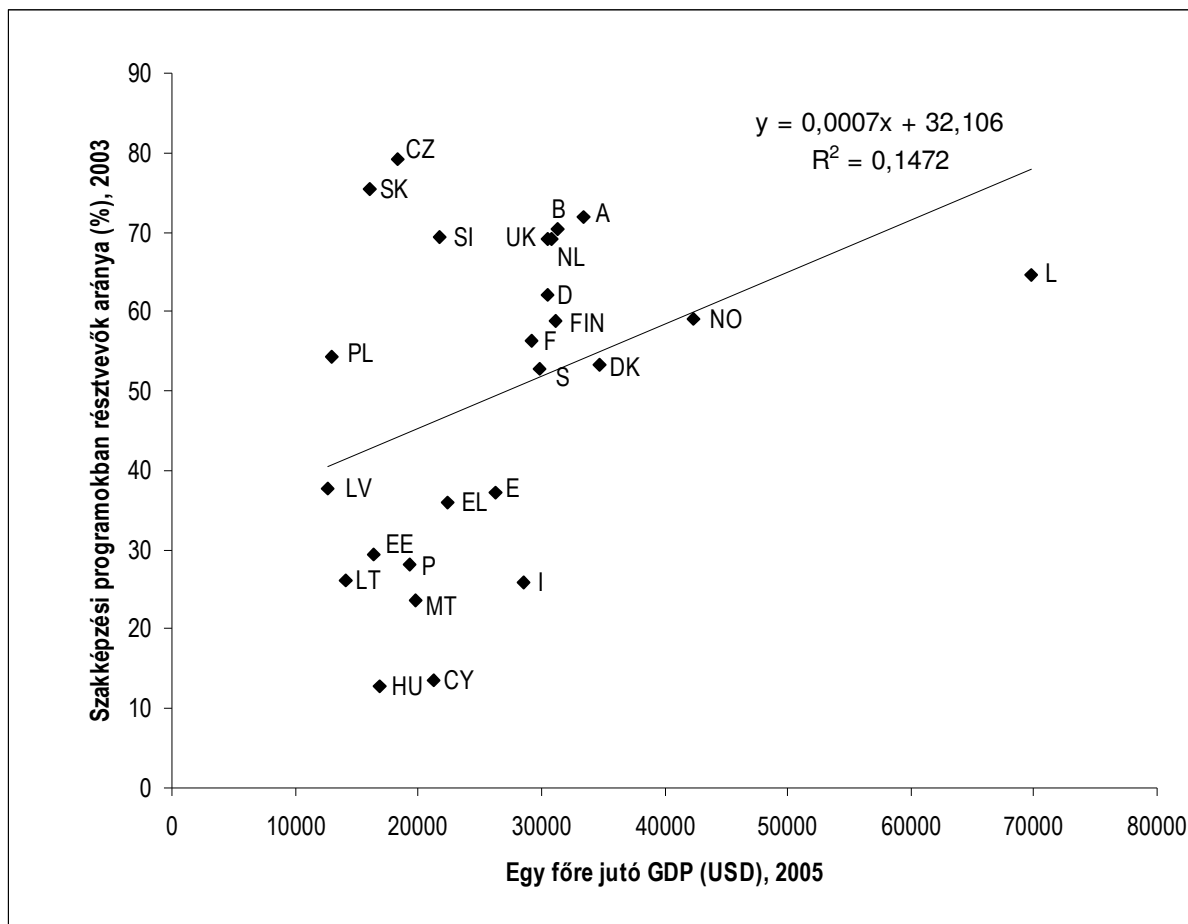
A fenti megállapítások alapján a magyar szakképzési rendszerre vonatkozóan, ami a Mellékletek/1. táblázat alapján a legrosszabb teljesítményt nyújtja, az alábbi ajánlásokat lehet megfogalmazni:

- a szakképzés működtetésében nagyobb teret kell engedni a piaci mechanizmusoknak a központi irányítás rovására;
- a munkaerőpiac igényeinek jobban megfelelő képzést kell nyújtani, amelyet nagymértékben a jövőbeli, a munka világában történő felhasználhatóságától kell függővé tenni;
- érdekeltté kell tenni a vállalkozókat a szakképzési rendszerben történő részvételben, vagyis vonzóvá kell tenni a részvételt (például az adminisztratív terhek csökkentésével);
- ugyanakkor meg kell védeni a képzést nyújtó vállalkozást attól, hogy az általa kiképzett munkaerő máshol kamatoztassa a vállalkozásnál megszerzett tudását;
- a másik oldalról a fiatalok számára is vonzóvá kell tenni a szakképzési rendszerben való részvételt, mert jelenleg a szakképzés nem életképes alternatívája az egyetemi képzésnek.

## Mellékletek

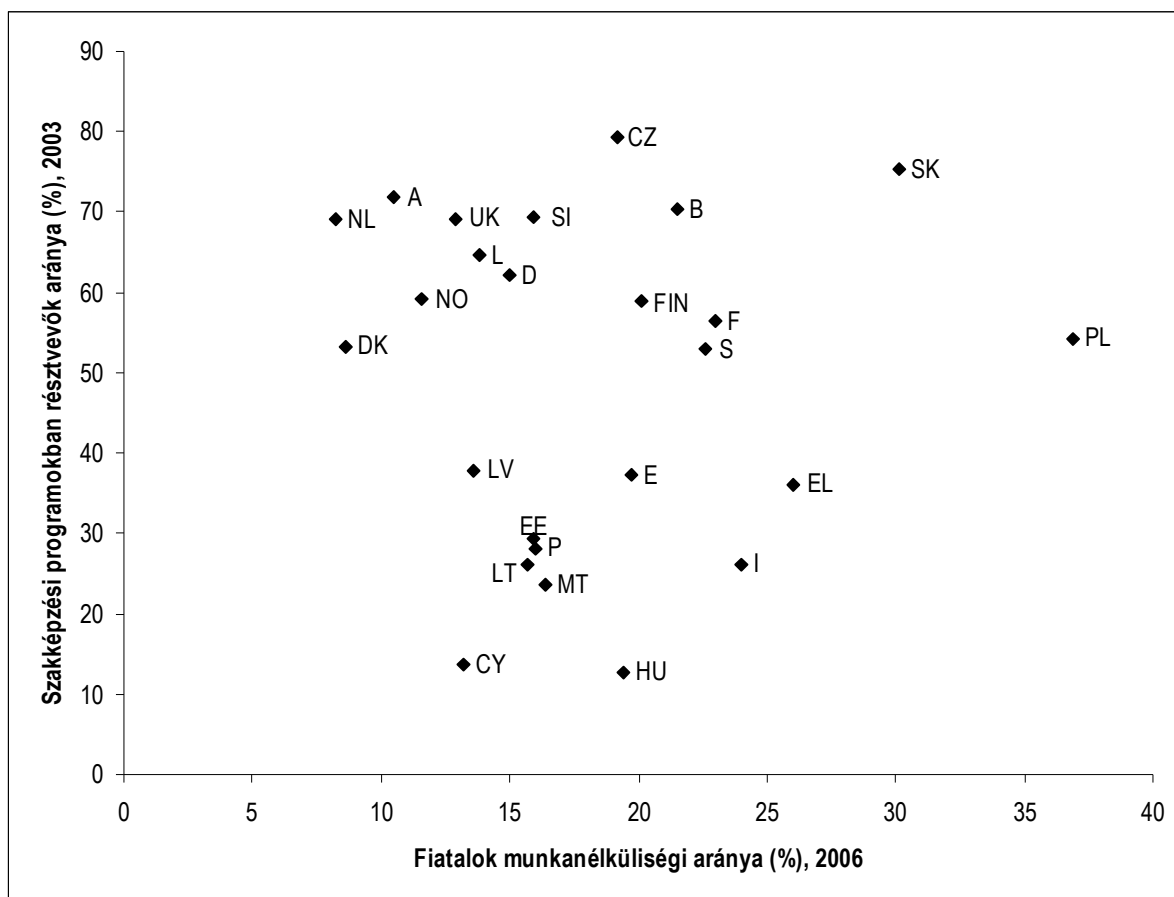
### Ábrák

M1. ábra: A szakképzési programokban résztvevők aránya és az egy főre eső GDP közötti kapcsolat



Forrás: Eurostat, 2003; IMF, 2005

M2. ábra: A szakképzési programokban résztvevők aránya és fiatalok munkanélküliségi arány



Forrás: Eurostat, 2003; IMF, 2005

## Adatok

M1. tábla: Európai országok szakképzéssel kapcsolatos adatai

Ország	Egy főre jutó GDP (USD)*	Fiatalok (U25) munkanélküliségi aránya (%)**	Középiskolai (ISCED-3) oktatásban			
			részesülők száma (1000 fő)***	részesülőkön belül szakképzési programokban résztvevők aránya (%)***	részesülőkön belül szakképzési programokban résztvevő férfiak aránya (%)***	részesülőkön belül szakképzési programokban résztvevő nők aránya (%)***
Ausztria	33431,6	10,5	371,5	71,8	76,1	66,9
Belgium	31243,9	21,5	760,9	70,3	72,2	68,5
Ciprus	21176,8	13,2	31,8	13,7	22,4	4,8
Csehország	18340,5	19,2	490,2	79,3	84,3	74,4
Dánia	34739,8	8,6	222,0	53,3	59,0	47,8
Egyesült Királyság	30436,0	12,9	6921,0	69,2	64,7	72,8
Észtország	16414,0	15,9	56,5	29,3	40,1	19,2
Finnország	31207,7	20,1	302,7	58,8	62,9	55,2
Franciaország	29187,2	23,0	2583,6	56,4	62,1	50,7
Görögország	22391,6	26,0	372,8	36,0	41,6	30,2
Hollandia	30861,5	8,2	624,6	69,1	71,1	67,1
Lengyelország	12994,2	36,9	2174,7	54,3	63,4	44,2
Lettország	12666,1	13,6	100,2	37,8	45,4	30,1
Litvánia	14158,4	15,7	112,3	26,1	31,7	20,5
Luxembourg	69799,6	13,8	17,9	64,7	68,3	61,1
<b>Magyarország</b>	<b>16823,4</b>	<b>19,4</b>	<b>525,8</b>	<b>12,8</b>	<b>15,6</b>	<b>9,9</b>
Málta	19739,1	16,4	8,7	23,7	32,5	13,6
Németország	30579,4	15,0	2782,0	62,2	67,8	55,9
Norvégia	42364,2	11,6	209,9	59,2	64,6	53,7
Olaszország	28533,7	24,0	2690,5	26,0	27,7	24,2
Portugália	19334,6	16,0	372,5	28,1	32,3	24,4
Spanyolország	26320,2	19,7	1080,8	37,2	40,7	34,0
Svédország	29926,0	22,6	526,9	52,9	56,1	50,3
Szlovákia	16040,7	30,1	288,9	75,4	79,8	70,9
Szlovénia	21808,4	15,9	124,9	69,4	75,4	63,2

\* IMF, 2005.

\*\* Eurostat, 2006.

\*\*\* Eurostat, 2003.

*M2. tábla: A tanulmányban szereplő országok átlagos szakképzési részvételi aránya modellek szerint*

Modell/modellpár	Átlagos részvételi arány (%)
Iskolai	50,0
Duális	62,2
Piaci	69,2
Kontinentális	48,6
Angolszász	59,2
Iskolai-Kontinentális	44,1
Iskolai-Angolszász	55,8
Duális-Kontinentális	62,2
Piaci-Angolszász	69,2

## Függelék



## Spanyolország szakképzési rendszere – esettanulmány\*\*

Az alábbiakban Spanyolország oktatási-szakképzési rendszerének részletes leírása következik. Az előzőekkel ellentétben ebben az esettanulmányban a 25 éven felüliek számára nyújtott szakképzéssel, a folyamatos (*continuing*) szakképzéssel is foglalkozunk, így téve teljessé a spanyol szakképzési rendszerről a korábbiakban bemutatott képet.

### Oktatási-szakképzési rendszer

#### Alapképzés

Spanyolország alap- és középfokú oktatási rendszerének 1970-ben lefektetett törvényi kereteit az 1990-ben elfogadott oktatási törvény (*Ley de Ordenamiento General del Sistema Educativo*, LOGSE) jelentősen módosította. A reform, amelynek teljes gyakorlati megvalósulása a 2002/2003-as tanévre fejeződött be, számos területen változást hozott. Legfontosabb eredményei a következők:

- a tanköteles életkor felső határát 14-ről 16 évre emelte,
- a tanterv kialakításában a központi kormányzat szerepét a legalapvetőbb követelmények megállapítására korlátozta, ugyanakkor az autonóm közösségeknek, az oktatási központoknak és a diákoknak is lehetőséget biztosított a követelményrendszer kidolgozásában való részvételre,
- az alapszintű szakképzést a törvény hatálya alá tartozó valamennyi iskolás számára elérhetővé tette,
- ún. szociális garancia programokat hozott létre azon diákok számára, akik képtelenek bizonyítványt szerezni a középiskola elvégzéséről,
- a szakképzés új, gyakorlatorientáltabb típusát alakította ki,
- támogatási és tanácsadó rendszert épített ki a tanulók számára.

A jelenlegi rendszer szerint a hat éves alapfokú oktatást követően a diákok 11-12 éves korukban mennek középiskolába. A négy évig tartó, két ciklusból álló kötelező középfokú képzés végeztével, 15-16 éves korukban dönthetnek arról, hogy befejezik-e tanulmányaikat, vagy elvégzik a két éves, érettségit adó kurzusok egyikét. Amennyiben ez utóbbi mellett határoznak, választhatnak a művészeti, a természettudományi, a humán- és társadalomtudományi, valamint a műszaki képzés közül.

A spanyol felsőoktatás reformjáról egy 1983-as törvény (*Ley de Reforma Universitaria*, LRU) határozott. Ugyan jelenleg a spanyol felsőoktatási rendszerben az állami egyetemek mellett a magánegyetemek is jelen vannak, ez utóbbiakon a

---

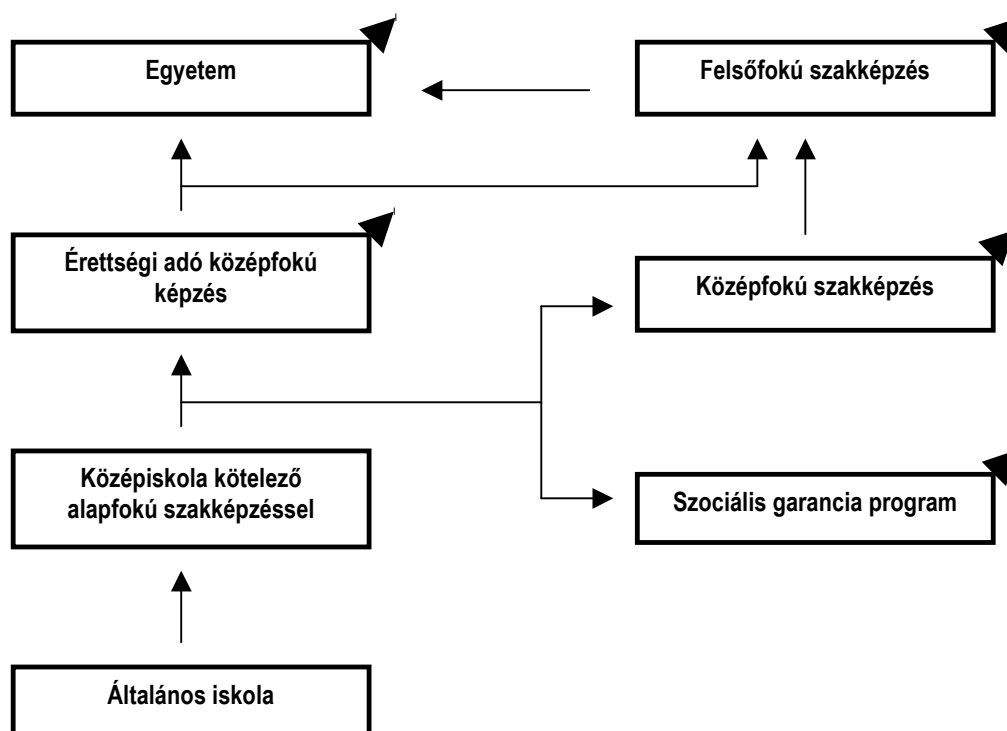
\*\* Az esettanulmányt Rigler Dorottya írta. Az esettanulmányban a tanulmány többi részétől eltérően a folyamatos (*continuing*) szakképzés is bemutatásra kerül.

diákok csekély, bár növekvő hányada tanul. Az állami egyetemekre felvételi vizsgával lehet bejutni, és annak érdekében, hogy az országon belül ne mutakozhassanak jelentős különbségek a hasonló képzettségek mögött rejlő tudásban, az egyes szakokon elsajátítható ismeretek minimumát központilag határozzák meg. Az állami egyetemeken a tandíjak alacsonyok, és a hátrányos helyzetű fiataloknak különböző ösztöndíjak is a rendelkezésükre állnak.

A reformtörvény óta az egyetemi oktatás ciklusokban történik, és szerkezete a képzés céljától függően változik. Bizonyos foglalkozásokat (pl. ápoló, szociális munkás) betölteni kívánók csak egy ciklusból álló, a gyakorlati munkára fókuszáló képzésben vesznek részt. Más szakokon az oktatás két ciklusból áll, de míg pl. az építészek és a mérnökök az első ciklus elvégzésével is szerezhhetnek oklevelet, az orvosok és állatorvosok csak mindkét ciklus teljesítése esetén kaphatnak diplomát. Léteznek olyan kurzusok is, amelyek csak második ciklusból állnak, és azok számára állnak nyitva, akik valamely egyciklusos képzésben már szereztek képzettséget. Harmadik ciklusnak a doktori képzés minősül.

A spanyolországi oktatási rendszert mutatja be a következő ábra:

F1. ábra: A spanyol oktatási rendszer



## Szakképzés

A spanyol szakképzési rendszer kiemelkedő fontosságú intézményi szereplője az Általános Szakképzési Tanács (*Consejo General de Formación Profesional*), amelynek elnöki tisztét felváltva tölti be az oktatási és tudományos miniszter, illetve a munkaügyi, szociális és bevándorlásügyi miniszter. A szakképzési rendszer jelenlegi formáját az 1993-96-os Nemzeti Szakképzési Program, majd az 1998-2002-es időszakra elfogadott Új Nemzeti Szakképzési Terv (*Nuevo Plan de Formación Profesional*, NPPF) alakította ki.

Egy 1997-es törvény megreformálta és új elemmel gazdagította az Általános Szakképzési Tanács működését. Ez az elem az autonóm közösségek teljes körű részvételének biztosítása volt az Új Nemzeti Szakképzési Tervben, ami által lehetővé vált a központi kormányzat, a szociális partnerek és az autonóm közösségek közötti együttműködés. Jelenleg tehát az Általános Szakképzési Tanácsban a központi kormányzat, az autonóm közösségek, a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek egyaránt képviseltetik magukat.

Az Általános Szakképzési Tanács mellett néhány autonóm közösség létrehozta saját szakképzési tanácsát, sőt, Baszkföld, Andalúzia és a Kanári-szigetek önálló szakképzési tervet is felállítottak. Ez azonban egyik autonóm közösség esetében sem tér el jelentősen az egész országra kiterjedő Új Nemzeti Szakképzési Tervben foglaltaktól.

Az Új Nemzeti Szakképzési Terv értelmében a szakképzési rendszer három alrendszerre bomlik. A bevezető szakképzés a központi kormányzat, illetve az autonóm közösségek oktatási hatóságainak hatáskörébe tartozik, és elsősorban fiatalok vesznek részt benne. A foglalkoztatási szakképzést a Nemzeti Munkaügyi Intézet (*Instituto Nacional de Empleo*, INEM), valamint az autonóm közösségek képzési és munkaügyi tanácsai irányítják, törvényi kereteit pedig ugyanaz az 1993. évi királyi rendelet teremtette meg, amely felállította a Szakképzési és Foglalkoztatási Tervet (*Plan de Formación e Inserción Profesional*, Plan FIP). A foglalkoztatási szakképzés elsődleges célja a munkanélküliek felkészítése a sikeres munkaerő-piaci reintegrációra. Végül a munkaadók és a szakszervezetek, valamint a kormány felelősségköréhez tartozó folyamatos szakképzés célcsoportját azok a foglalkoztatottak jelentik, akik szeretnék továbbfejleszteni a munkájukhoz szükséges készségeket.

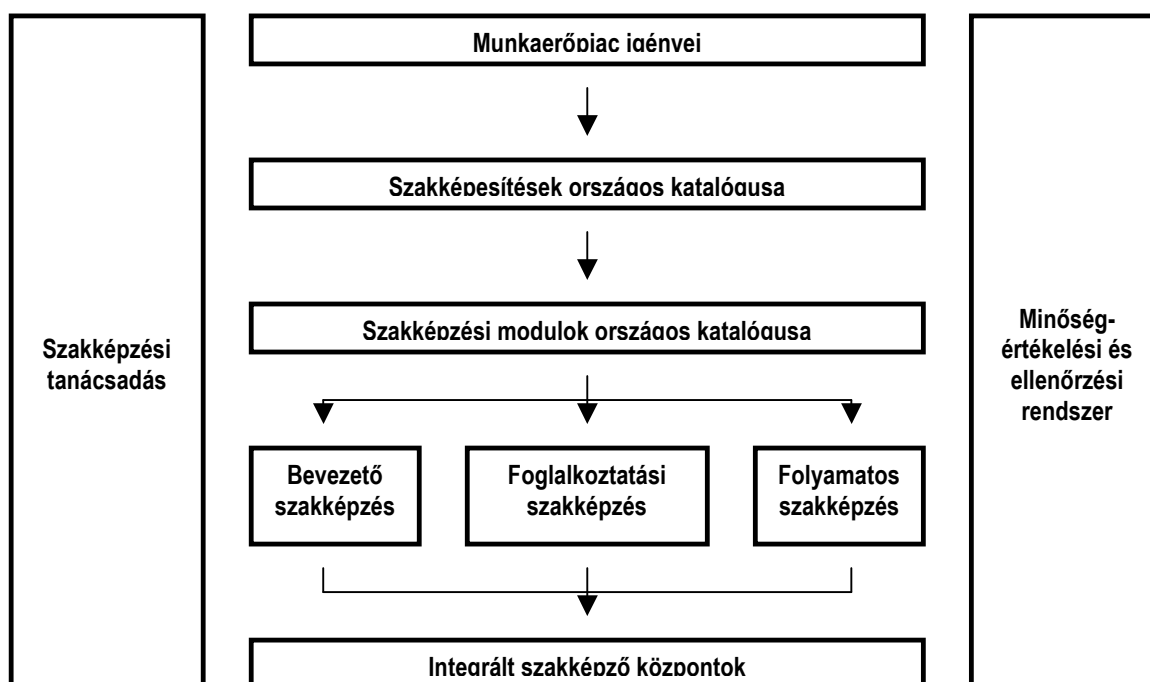
E három alrendszer egységes, integrált szisztémaként történő működését az Új Nemzeti Szakképzési Terv alapján a Szakképzések és Szakképesítések Országos Rendszere hivatott biztosítani a különböző szakképzési programok standardizálása révén. Ez az alábbi öt elemet foglalja magában:

- szakképesítések országos katalógusa, amely kialakítja, felülvizsgálja és frissíti a megszerzhető szakképesítések listáját,
- szakképzési modulok országos katalógusa, amely koordinálja a szakképesítések országos katalógusában foglalt szakképzettségek megszerzéséhez szükséges szakképzéseket, illetve az ezeket biztosító szakképzési központok működését,

- információs és karrier-tanácsadó rendszer,
- minőségértékelési és -ellenőrzési rendszer,
- a szakismeretek értékelésének, elismerésének, akkreditációjának és regisztrációjának folyamata.

A spanyol szakképzési rendszert mutatja be az alábbi ábra:

F2. ábra: A spanyol szakképzési rendszer



Forrás: *Vocational education and training in Spain: 13. old*

A szakképzési rendszerhez kapcsolódó információszolgáltatás és tanácsadás elsősorban a Nemzeti Munkaügyi Intézet és az autonóm közösségek hatáskörébe tartozik. Az ezek által foglalkoztatott szakképzési és karrier-tanácsadókkal több szervezet munkatársai is együttműködnek a munkaügyi tanácsadás területén.

2000-ben jött létre Spanyolországban az ún. TT network, amelynek alapvető feladata a szakképzési kurzusokat tartó oktatók, trénerek közötti együttműködés és tapasztalatcsere megkönnyítése. A hálózat működését egyebek mellett különböző előadások, fórumok, valamint egy elektronikus könyvtár segíti.

## *Bevezető szakképzés*

### Alapfokú szakképzés

Az 1990-es törvény előírja, hogy az összes, érettségig adó középfokú képzésben részt vevő diáknak részesülnie kell alapfokú szakképzésben. Ez az első ciklusban 125 órát, a másodikban 70 órát jelent, és azt a célt szolgálja, hogy a középiskolás korú fiatalokat több szakterületen olyan alapvető ismeretekkel és gyakorlattal vértesse fel, amelyek megkönnyítik számukra a megfelelő felsőoktatási kurzusok, vagy magasabb szintű szakképzések kiválasztását, illetve a munkaerő-piac valós igényeihez való alkalmazkodást.

### Specifikus közép- és felsőfokú szakképzés

A specifikus közép- és felsőfokú szakképzés közvetlenül a munkahelyen hasznosítható tudást biztosít, s így összekötő kapcsolatot jelent a középiskolák tantervébe beépített kötelező alapfokú szakképzés, valamint a munkahelyeken történő szakképzés között. Más szóval hidat képez az iskola és a munka világa között. Az oktatási intézmények és a cégek egymással kötött megállapodásainak köszönhetően az ilyen típusú szakképzés megközelítőleg 25%-a valódi munkahelyi környezetben történhet.

A középfokú szakképzés egy vagy két évig tart, és a fiatalok mellett azok számára is elérhető, akik valamely egyéb szakterületen már foglalkoztatott státuszban vannak. Amennyiben a szakképzésre jelentkező rendelkezik a szükséges előképzettséggel, közvetlenül bekerülhet a képzésbe, egyéb esetekben a bekerülés feltétele a felvételi vizsga. A program sikeres teljesítése esetén a képzésben részt vevők technikai végzettséget szereznek.

A felsőfokú szakképzés már nem pusztán a munkaerő-piacra történő sikeres belépést hivatott biztosítani, hanem az egyetemen való továbbtanulásra is lehetőséget teremt. A középfokú szakképzéshez hasonlóan ez is egy vagy két éves, a tanulmányok megkezdéséhez pedig ugyancsak felvételi vizsgára, illetve a megfelelő előképzettségre van szükség. A felsőfokú szakképzés felsőfokú technikai végzettséget nyújt.

A szakképzési ciklusok közép- és felsőfokon egyaránt két külön részre oszthatók. Az egyiket az oktatási intézmények által biztosított modulok jelentik, amelyek magukban foglalják egyrészt a munkahelyek által megkövetelt általános alapismereteket, másrészt az adott szakterülethez kapcsolódó ismeretek átadását. A másik részt pedig a munkahelyen történő gyakorlati, és közvetlenül az adott munkakörhöz kötődő képzés jelenti.

Az alábbi táblázat adatai azt mutatják, hogy a 2003/2004-es tanévben hány tanuló vett részt a közép- és felsőfokú bevezető szakképzés valamely formájában az egyes autonóm közösségekben, illetve Spanyolországban összesen:

F1. tábla: Közép- és felsőfokú szakképzésben részt vevő tanulók száma az egyes autonóm közösségekben a 2003/2004-es tanévben

Autonóm közösségek	Középfokú szakképzés szakképző központokban	Felsőfokú szakképzés szakképző központokban	Középfokú szakképzés távoktatással	Felsőfokú szakképzés távoktatással
Andalúzia	49.649	38.305	0	110
Aragónia	6.436	6.838	162	100
Asturias	5.642	7.869	0	0
Baleári-szigetek	4.288	2.221	0	0
Kanári-szigetek	12.016	10.767	733	556
Cantabria	3.586	3.658	28	87
Castilla y León	13.552	14.701	287	532
Castilla-La Mancha	7.869	7.239	164	93
Katalónia	32.619	34.738	0	0
Valencia	24.657	23.017	0	0
Extremadura	5.402	4.038	24	151
Galícia	18.963	20.983	0	0
Madrid	21.107	29.566	285	606
Murcia	6.672	6.763	0	0
Navarra	3.167	3.395	0	0
Baszkföld	10.999	18.104	0	0
La Rioja	1.707	1.488	0	0
Ceuta	359	432	0	60
Melilla	315	339	0	0
Összesen	229.005	234.461	1.683	2.295

Forrás: [http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2006/D5-F\\_Profesional.pdf](http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2006/D5-F_Profesional.pdf)

A már említett 1993-mas királyi rendelet értelmében a szakképzési kurzusok szerkezetét, tartalmát, értékelési rendszerét és céljait mindig az adott iparág gyakorlati igényeihez kell igazítani. A Spanyolországban jelenleg megszerezhető számos szakképesítés mellett az Oktatási és Tudományos Minisztérium (*Ministerio de Educación y Ciencia*, MEC) szándékai szerint 2006 végére újabb 350-féle szakképesítés megszerzését teszik lehetővé a tanulók számára.<sup>22</sup>

A közép- és felsőfokú szakképzés mellett külön szakképzési programok, az ún. szociális garancia programok állnak a rendelkezésére azoknak a 16-21 éves diákoknak, akik nem tudták befejezni kötelező középfokú tanulmányaikat, és semmiféle szakképzettséget sem sikerült szerezniük. Ezek a diákok elsősorban a hátrányos társadalmi helyzetű rétegekből kerülnek ki. A szociális garancia programok célja tehát a szociálisan veszélyeztetett diákok lemorzsolódási arányának csökkentése, illetve ezzel összefüggésben munkaerő-piaci integrációjuk elősegítése.

A szociális garancia programokban részt vevők igényeinek megfelelően e programoknak négy típusa van. Az első típusú program tanulmányaik folytatására ösztönzi és készíti fel a tanulókat, a második hat hónapos képzés után hat hónapos szerződéses munkaviszonyt biztosít, a harmadik szakképző műhelyekre épül, amelyek pozitív attitűdöt próbálnak kialakítani a tanulás iránt, s végül a negyedik a különleges képzési igényű csoportokat célozza meg.

<sup>22</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N922\\_F27062005.HTML](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N922_F27062005.HTML)

Mivel napjainkban a globalizációs folyamatok a munkaerő-piacokon is egyre inkább éreztetik hatásukat, fontos, hogy a szakképzésben részt vevőknek is módjuk legyen nyelveket tanulni. Spanyolországban ezt a szakképzési kurzusokkal párhuzamosan futó nyelvtanfolyamokon tehetik meg. A nyelvtanulás feltétele a kötelező középfokú oktatás első ciklusának elvégzéséről kiállított bizonyítvány felmutatása.

A spanyol szakképzési rendszerben helyet kaptak a művészeti képzések is. A zenészeket és a táncosokat három szinten képzik. Az alapfokú végzettség megszerzéséhez a jelölteknek egy négyéves kurzust kell elvégezniük. A középfokú képzés három, egyenként kétéves ciklusból áll, tehát hat évet tesz ki. Ezután felvételi vizsga segítségével választják ki azokat, akik felsőfokon is folytathatják tanulmányaikat. A felsőfokú zenei, illetve táncos képzettség egyenértékű az egyetemi diplomával.

A színművészeti képzés csak felsőfokú kurzusokon zajlik, de az ezeken szerzhető végzettség szintén egyetemi diplomának felel meg. A képzőművészeti és formatervező kurzusok különböző modulokra oszlanak, melyek egy részének színhelyül különböző cégek és műhelyek szolgálnak. A jelentkezőknek alkalmassági vizsgán kell átesniük, ezen kívül a középfokú képzőművészeti és formatervező képzés feltétele a kötelező középfokú tanulmányok sikeres befejezéséről szóló bizonyítvány megszerzése, a felsőfokú képzésé pedig az érettségi vizsga letétele. A felsőfokú képzőművészeti vagy formatervezői oklevél egyenértékű az egyetemi diplomával. A sportkurzusok közép-, illetve felsőfokon szerveződnek, és ennek megfelelően technikus, vagy felsőfokú technikus végzettséget adnak.

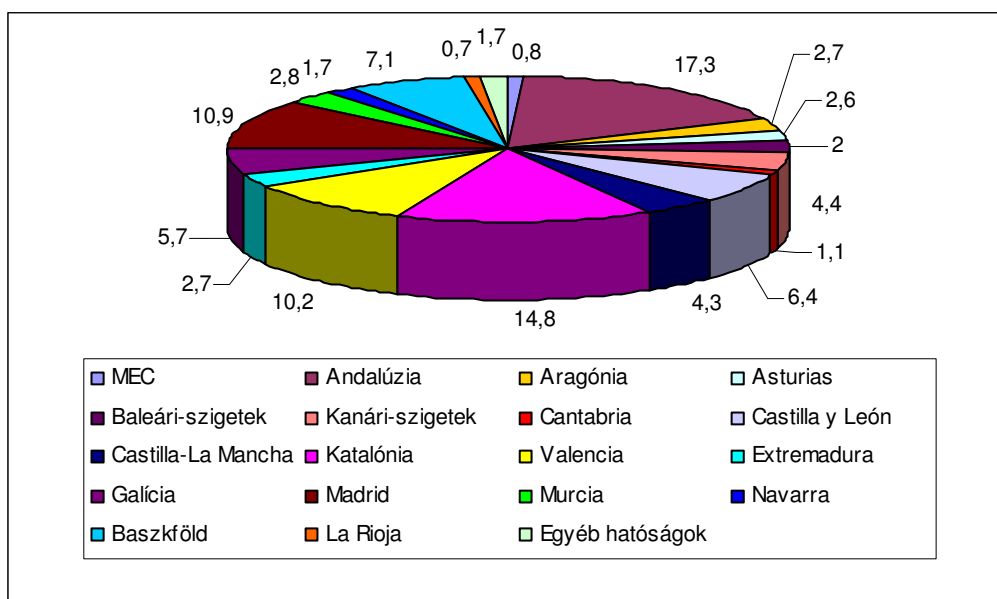
A bevezető szakképzés közép- és felsőfokú kurzusait egyrészt ideiglenes szerződéssel rendelkező oktatók tartják, akik egy meghatározott szakterülethez kapcsolódó ismereteket tudnak átadni a diákoknak, másrészt pedig állandó státuszban lévő tanárok, akiknél az alkalmazás feltétele az egyetemi diploma és egy vizsga letétele.

Spanyolországban a 2003/2004-es tanévben összesen 10.280.624,7 eurót költöttek közpénzekből középfokú oktatásra és bevezető szakképzésre.<sup>23</sup> Az alábbi ábrán látható, hogy az Oktatási és Tudományos Minisztérium, az egyes autonóm közösségek oktatási hatóságai, valamint az egyéb oktatási hatóságok (más minisztériumok, helyi testületek, stb.) mekkora részt vállaltak a középfokú oktatás, valamint a bevezető szakképzés finanszírozásából a 2003/2004-es tanévben.

---

<sup>23</sup> <http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2006/B4-GastoPublico.pdf>

F3. ábra: a középfokú oktatás és a bevezető szakképzés költségeinek megoszlása a 2003/2004-es tanévben



Forrás: <http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2006/B4-GastoPublico.pdf>

### Foglalkoztatási szakképzés

Spanyolországban a foglalkoztatási szakképzés elsősorban a Munkaügyi, Szociális és Bevándorlásügyi Minisztériumhoz kötődik, és a Szakképzési és Foglalkoztatási Terv által felállított keretek között működik. A minisztérium feladata, hogy az autonóm közösségekkel együttműködve megszabja a foglalkoztatási szakképzés legfontosabb célkitűzéseit. A gyakorlati irányítás pedig részben a Nemzeti Munkaügyi Intézet, részben az autonóm közösségek kezében van.

A foglalkoztatási szakképzés távoktatás formájában is történhet, és a társadalom számos, javarészt hátrányos helyzetű csoportjának jelent lehetőséget a tanulásra. Elsődleges célcsoportját a munkanélküliek jelentik. Őket a szakképzések szervezői két részre osztják: 25 éve alattiakra és 25 év felettiekre. A 25 év alattiak közül az alábbi kiemelt csoportok számára indulnak képzések:

- rövid távú munkanélküliség által sújtottak,
- hosszú távú munkanélküliség által sújtottak,
- férfiak által dominált szakmákban elhelyezkedni kívánó nők.

A 25 év feletti munkanélküliek közül a következő csoportok számára állnak rendelkezésre képzések:

- rövid vagy hosszú távú munkanélküliség által sújtott, legalább 5 éve nem dolgozó nők,



- férfiak által dominált szakmákban elhelyezkedni kívánó nők
- családos nők,
- hosszú távú munkanélküliség által sújtott, egyik előző kategóriába sem sorolható felnőttek,
- rövid távú munkanélküliség által sújtott, egyik előző kategóriába sem sorolható felnőttek.

A foglalkoztatási szakképzés a munkanélküliek mellett az alábbi társadalmi csoportokra terjed ki:

- fogyatékossgal élők,
- bevándorlók,
- fegyveres erők kötelékében állók,
- felügyelet alatt állók,
- egyéb csoportok.

A fentiekén kívül foglalkoztatási szakképzésben részesülhetnek a különböző szakképzéseket tartó oktatók, trénerek is. Az alábbi táblázat mutatja, hogy 2004-ben hányan vettek részt foglalkoztatási szakképzésben az egyes autonóm közösségekben, illetve egész Spanyolország területén, valamint hogy milyen volt körükben az életkor szerinti százalékos megoszlás.

*F2. tábla: Foglalkoztatási szakképzésben részesülők száma és életkor szerinti százalékos aránya az egyes autonóm közösségekben, 2004-ben*

Autonóm közösségek	Létszám összesen	25 év alattiak aránya (%)	25 és 34 év közöttiek aránya (%)	34 év felettiak aránya (%)
Andalúzia	27.247	40,2	38,2	21,5
Aragónia	10.315	36,2	50,7	13,1
Asturias	12.618	33,9	51,5	14,6
Baleári-szigetek	6.645	26,2	61,8	12,0
Kanári-szigetek	15.643	31,2	37,8	31,0
Cantabria	6.350	34,1	45,3	20,6
Castilla y León	16.710	34,6	40,3	25,1
Castilla-La Mancha	12.613	46,4	41,1	12,5
Katalónia	3.580	32,4	35,8	31,8
Valencia	23.699	30,7	35,5	33,8
Extremadura	15.677	47,4	38,7	13,9
Galícia	15.075	32,4	39,9	27,7
Madrid	34.659	31,9	52,8	15,3
Murcia	9.968	44,7	44,9	10,5
Navarra	5.441	33,6	55,1	11,3
Baszkföld	14.099	24,6	61,4	14,1
La Rioja	2.140	38,5	51,0	10,5
Ceuta	565	49,6	40,5	9,9
Melilla	1.022	45,1	42,5	12,4
Összesen	234.066	35,2	44,8	19,9

Forrás: [http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2006/D10-F\\_Ocupacional.pdf](http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2006/D10-F_Ocupacional.pdf)

A foglalkoztatási szakképzésre jelentkezők megsűrése két lépésben történik. Az első lépésben a Nemzeti Munkaügyi Intézet tartományi igazgatóságai, a második lépésben pedig a szakképzési kurzusokat megtartó szervek vizsgáztatják a jelölteket. A kétkörös felvételit sikeresen teljesítő hallgatók pénzügyi segítségnyújtásban is részesülhetnek, pl. utazási vagy megélhetési hozzájárulás formájában. A foglalkoztatási szakképzés elvégzéséről a résztvevők minden esetben bizonyítványt kapnak, amely tartalmazza a képzés profilját, elméleti és gyakorlati tartalmát, az elvégzett kurzusok leírását, valamint a képzés alapvető célját és az értékelési kritériumokat.

Ugyancsak a Nemzeti Munkaügyi Intézet fennhatósága alá tartoznak, és a Szakképzési és Foglalkoztatási Terv értelmében valósulnak meg, mégis elkülönülő képzési formát jelentenek az ún. szakképző műhelyekben, illetve kézműves központokban folyó szakképzések. Az előbbieken két év, az utóbbiakban egy év a képzés időtartama. Az ilyen, általában kézműves jellegű képzések célja, hogy a 25 éven aluli, munkanélküli, és az esetek többségében előzetes szakképzéssel nem rendelkező fiatalok számára megkönnyítsék az elhelyezkedést, illetve saját vállalkozás elindítására ösztönözzék őket.

A szakképzések egy másik speciális típusát jelentik a szerződéses alapú, munkahelyeken történő képzések, amelyek kombinálják az elméleti ismeretek átadását a gyakorlati munkával. Kétféle szerződéses viszony létezik. Az első az ún. képzési szerződés, amelynek értelmében az adott munkahelyen egyfajta tanoncképzés folyik. A szakképzés e típusának célcsoportját azok a 16 és 21 év közötti fiatalok jelentik, akiknek nincs meg a kellő képzettségük ahhoz, hogy munkatapasztalatot szerezhessenek. A képzés előre meghatározott számú

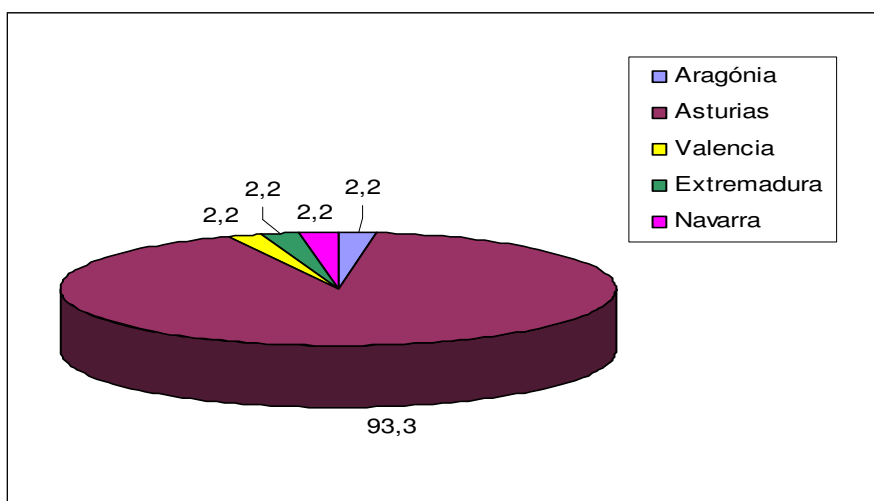
fogyatékosággal élő személyre is kiterjedhet. Esetükben nincs életkori határ. A szerződés legalább hat hónapra szól, és még kétszer hat hónapra meghosszabbítható. Fogyatékosok esetében maximális időtartama három év lehet. A szerződés lejártá után az érintettek más, hasonló képzésben nem vehetnek részt. A képzési szerződéssel rendelkezőknek a vállalat legalább a törvény által megszabott mindenkor minimálbért köteles fizetni munkájukért.

A szerződéses szakképzések másik típusa a munkatapasztalat megszerzését segítő szerződés, amely azok számára jelent lehetőséget, akik egyetemi végzettséggel, közép- vagy felsőfokú szakképzéssel, vagy egyéb, ezeknek megfelelő képzettséggel rendelkeznek. A szerződést a tanulmányok befejezését követően négy éven, fogyatékosok esetében hat éven belül meg kell kötni. A szerződés időtartama ebben az esetben is legalább hat hónap, ami kétszer hat hónappal meghosszabbítható. A fizetés az első évben legalább a vállalatnál hasonló munkakörben dolgozó alkalmazott fizetésének 65%-a, a második évben 70%-a kell, hogy legyen.

A foglalkoztatási szakképzések esetében az oktatók lehetnek a Nemzeti Munkaügyi Intézet, vagy az autonóm közösségek köztisztviselői státuszban dolgozó, illetve szerződéses alkalmazottai, továbbá egyéb, szakképzéssel foglalkozó testületek által foglalkoztatott személyek.

2003-ban a foglalkoztatási szakképzésre összesen 1.437.527,9 eurót költöttek közpénzekből.<sup>24</sup> Az Oktatási és Tudományos Minisztérium nem vállalt szerepet a szakképzés e típusának finanszírozásában, a többi minisztérium és a különböző helyi oktatási testületek viszont összesen 95,5%-át biztosították a szükséges forrásoknak. A fennmaradó 4,5% az alábbi öt autonóm közösség oktatási hatóságai között az ábrán látható módon oszlott meg:

*F4. ábra: Az autonóm közösségek részvétele a foglalkoztatási szakképzés finanszírozásában 2003-ban*



Forrás: <http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2006/B4-GastoPublico.pdf>

<sup>24</sup> <http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2006/B4-GastoPublico.pdf>

## *Folyamatos szakképzés*

A foglalkoztatottak tudásának és készségeinek fejlesztésére szolgáló folyamatos szakképzési programok működtetése 1993 óta a munkáltatók és a munkavállalók szervezeteinek hatáskörébe tartozik, finanszírozásuk pedig az Alapítvány a Munkahelyi Képzésért néven külön erre a célra létrehozott, kormányzati képviselőket is tömörítő alapítvány feladata.

A folyamatos szakképzés tréning-tervek formájában szerveződik. Ezek az alábbi négy típusba sorolhatók:

- cégen belüli tréning, melyet a legalább 100 főt foglalkoztató vállalatok alkalmazhatnak,
- ágazaton belüli tréning, mely két vagy három, azonos ágazaton belül tevékenykedő vállalat összefogásával működik,
- ágazatközi tréning, mely általánosabb ismereteket nyújt, s ezáltal többféle ágazaton belül biztosítja az elhelyezkedés lehetőségét
- specifikus tréning.

Azok a cégek, amelyek ilyen jellegű tréningeket tartanak, pénzügyi támogatásban részesülnek, csakúgy, mint azok a költségvetési szervek, amelyek a közigazgatásban dolgozók számára biztosítanak tréningeket.

A foglalkoztatottak csak abban az esetben vehetnek részt a folyamatos szakképzésben, ha erre egyéni engedélyt kapnak. Az engedély megszerzésének több feltétele van: a jelöltnek legalább egy éves munkavisztonnyal kell rendelkeznie az adott cégnél, és vállalnia kell, hogy a vállalati képzéssel egyidejűleg más cég képzési programjában nem vesz részt. A folyamatos szakképzés csak a benne részt vevő alkalmazott személyes jelenléte mellett lehetséges. Az egyéni engedélyeket maximum 200 órára adják ki. Ez alatt az idő alatt a jelölt fizetésének megfelelő juttatásban részesül, és a társadalombiztosítási járulékokat is befizetik utána.

Az alábbi táblázat adataiból látható, hogy 1994 és 2004 között hogyan változott a folyamatos szakképzésben részt vevő, 25 és 64 év közötti dolgozók százalékaránya az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva az egyes autonóm közösségekben, illetve Spanyolország egészében.

F3. tábla: Folyamatos szakképzésben részt vevők százalékos arányának időbeli változása az egyes autonóm közösségekben

Autonóm közösségek	1994	1999	2004
Andalúzia	4,1	5,2	5,1
Aragónia	6,7	4,7	4,9
Asturias	3,5	4,0	4,1
Baleári-szigetek	2,0	2,2	5,8
Kanári-szigetek	6,7	6,8	7,5
Cantabria	2,5	3,7	2,8
Castilla y León	4,5	7,0	7,3
Castilla-La Mancha	2,9	5,6	5,0
Katalónia	2,6	3,2	3,2
Valencia	5,1	7,7	7,3
Extremadura	2,9	2,8	3,5
Galícia	3,0	4,0	6,5
Madrid	3,4	3,8	3,6
Murcia	3,6	5,3	5,9
Navarra	3,4	9,2	3,8
Baszkföld	4,9	7,2	7,1
La Rioja	2,4	2,0	2,2
Ceuta és Melilla	4,4	6,6	5,8
Összesen	3,9	5,0	5,1

Forrás: [http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2006/D11-Formacion\\_Permanente.pdf](http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2006/D11-Formacion_Permanente.pdf)

### Jövőkép

Csakúgy, mint az Európai Unió többi országában, Spanyolországban is folyamatosan változik az a társadalmi és politikai környezet, amelybe a szakképzési rendszer beágyazódik. Ez a tény, valamint a globalizációs folyamat kibontakozása és ezzel összefüggésben az oktatás nemzetközivé válása nagymértékű rugalmasságot és rendkívül jó alkalmazkodó készséget követel az oktatási és a szakképzési rendszer valamennyi szereplőjétől, illetve az ezeket irányító testületektől is. A szakképzési rendszernek számos jelenlegi, illetve várható jövőbeli tendenciához kell igazodnia.<sup>25</sup> Ezek közül a legfontosabbak a következők:

- a spanyolországi születési ráta nagymértékben csökken, ezzel párhuzamosan viszont a külföldi bevándorlók száma folyamatosan növekszik,
- a középfokú szakképzéssel rendelkező dolgozók hiánya egyre nagyobb problémát jelent az ország számára,
- mind a szakképzések eredményességét, mind a munkalehetőségeket illetően jelentős különbségek tapasztalhatók az egyes autonóm közösségek között.

A felsorolt nehézségek leküzdése érdekében az alábbi lépésekre lenne szükség:

- a szakképzési rendszer intézményi hátterének és törvényi szabályozásának továbbfejlesztése,

<sup>25</sup> Vocational education and training in Spain

- a tanerő kiválasztási mechanizmusainak megreformálása,
- a menedzsment módszereinek finomítása,
- az oktatás színvonalának emelése a szakképzési rendszerben,
- a tudásalapú társadalom megteremtésének elősegítése, a technológiai fejlődés előnyeinek kiaknázása,
- az oktatók és a tanulók mobilitásának fokozása, az élethosszig tartó tanulás lehetőségének megteremtése.

### *A kamarák szerepe a szakképzésben*

Spanyolországban számos kereskedelmi kamara működik, mivel szinte valamennyi autonóm közösségen belül több nagyvároshoz is kapcsolódik egy-egy kamara. A kamarák vezető szerepet töltenek be a spanyol képzési rendszerben, mind az általuk képzett tanulók, mind képzési központjaik számát tekintve. Az egyetemek után a kamarák áldozzák a legnagyobb összegeket képzési célokra. 2006-os adatok szerint a mintegy 120, általuk irányított képzési központban évente több mint 200 ezer diák képzését végzik, s erre éves átlagban 20 millió eurót költenek.<sup>26</sup> A kamarák által indított képzések tartalma kimondottan a vállalatok igényeihez illeszkedik, a képzési kínálat pedig folyamatosan bővül.

A kamarák szakképzésben kifejtett tevékenysége négy területre összpontosul:

- vállalati és folyamatos szakképzés,
- saját vállalkozások elindításának elősegítése, különösen nők és fiatalok esetében,
- szakmai eligazítás,
- szakképzésben részt vevő tanulók vállalati gyakorlatának megszervezése.

A kereskedelmi kamarák felismerték, hogy a vállalatok külföldre irányuló tevékenységében milyen fontos szerepet tölt be a szakképzés, ezért más intézményekkel együttműködve külön külkereskedelmi képzési tevékenységbe kezdtek, mely a külkereskedelem területén már régóta tevékenykedő, illetve oda most betörni kívánó vállalatok igényeit egyaránt figyelembe veszi. Az említett képzési tevékenység többek között különböző kurzusok, szemináriumok, előadások, konferenciák, stb. formájában működik, melyek autonóm közösségenként jelentősen eltérhetnek egymástól, így a cégek könnyen kiválaszthatják a saját vállalati stratégiájukhoz leginkább illeszkedő programot vagy programokat.

Spanyolországban a kamarák fontos szerepet töltenek be a vállalati szféra és a potenciális munkavállalók közötti közvetítésben is. A Kamarák Szakmai Orientációs Szolgálata (*Servicio Cameral de Orientación Profesional*, SCOP) ingyenes munkaközvetítőként segíti a vállalatok munkaerő toborzó tevékenységét.

---

<sup>26</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095\\_F10102005.HTML](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095_F10102005.HTML)

Megalakulása óta összesen 11.950 vállalat vette igénybe ezt a fajta szolgáltatást.<sup>27</sup> Természetesen a Szolgálat működése nem csupán a cégek, hanem a munkát keresők számára is előnyökkel jár. Az utóbbiaknak a Szolgálat segítséget nyújt egyebek mellett az önéletrajzuk megírásában és az állásinterjúkra való felkészülésben, ezen kívül tájékoztatja őket a megpályázható ösztöndíjakról, valamint a vállalatoknál betölthető gyakornoki helyekről.

A Kamarák Szakmai Orientációs Szolgálatának 2006-os felmérése szerint Spanyolországban a szakképzésből kikerülőknél jobb esélyeik vannak az elhelyezkedésre, mint egyetemre végzett társaiknak. A szakképzéssel rendelkezők átlagosan 70%-a talál munkát a végzést követő hat hónapon belül, de néhány iparág esetében, illetve néhány földrajzi régióban ez az arány akár a 100%-ot is megközelítheti.<sup>28</sup>

A kamarák hálózatának közreműködésével 2005-ben mintegy 100 ezer, szakképzésből kikerülő diáknak nyílt lehetősége vállalatnál belüli szakmai gyakorlatra, összesen 60 ezer vállalatnál. A gyakorlati idő átlagosan három hónapot tett ki. A kamarák adatai szerint az említett diákok 35%-a a gyakorlati idő letelte után ugyanannál a vállalatnál került állandó alkalmazásba, amelyenél a gyakorlatot töltötte. További 30%-uk pedig más vállalatnál talált munkát rövid időn belül.<sup>29</sup>

2005-ben az újonnan alkalmazott, szakképzéssel rendelkező munkavállalók 90%-a állította, hogy sikerült a képzettségének megfelelő szakterületen elhelyezkednie. Ezzel szemben az egyetemi végzettségűeknek csak 40%-a nyilatkozott ugyanígy. Egyébként míg 2001-ben és 2002-ben a munkát keresők 60%-a egyetemi diplomával rendelkezett, 2005-re ez az arány 40,8%-ra esett vissza.<sup>30</sup> Úgy tűnik tehát, hogy az utóbbi néhány évben nemcsak a munkaadók, hanem a diákok körében is nagymértékben megnőtt a szakképzés népszerűsége. Amennyiben a szakképzési rendszer a továbbiakban is képes lesz kielégíteni a vállalatok igényeit és lehetőséget teremteni a fiatalok és az idősebbek számára a tanulásra, tapasztalatszerzésre és elhelyezkedésre, jelentősége tovább növekedhet.

---

<sup>27</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N709\\_F09022005.HTML](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N709_F09022005.HTML)

<sup>28</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N709\\_F09022005.HTML](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N709_F09022005.HTML)

<sup>29</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095\\_F10102005.HTML](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095_F10102005.HTML)

<sup>30</sup> [http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095\\_F10102005.HTML](http://www.aprendemas.com/Noticias/html/N1095_F10102005.HTML)

## Irodalom

- A comparison of the main types of vocational training systems. *Establishing partnership in technical and vocational training*. UNESCO, 1996.
- Australian vocational education and training: an overview*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research, 2000.
- Australian vocational education and training statistics*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research, 2005.
- Australian vocational education and training statistics: Apprentices and trainees, June quarter 2005 – Summary*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research, 2005.
- Education, vocational training and job mobility*. American Institute for Contemporary German Studies, 1997.
- European vocational training 'systems' - some thoughts on the teoretical context of their historical development. *European Journal of Vocational Training*, 2004. May-August, 18-25.
- Focus on vocational education and training in the Czech Republic*. ReferNet, 2005.
- Germany's vocational education at a glance*. Federal Ministry of Education and Research, 2003.
- International comparisons of vocational education and training*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research, 2000.
- Mass vocational education and training in Europe. Classical models of the 19th century and training in England, France and Germany during the first half of the 20th*. Cedefop Panorama Series 118. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2005.
- National chambers of commerce. A primer on the organization and role of chamber systems*. Washington D.C.: 2002.
- Statistiche della formazione professionale*. Roma: IFSOL, 2001.
- The development of education. National report of Estonia*. Ministry of Education, 2001.
- The transition from education to working life. Key data on vocational training in the European Union*. Cedefop Reference Series. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001.
- The vocational education and training system in Italy*. Cedefop Panorama Series 77. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003.
- Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective*. Proceedings of the first international conference October 2002, Florence. Cedefop Panorama Series 103. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.
- Vocational education and training in Australia: 1991 to 2000*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research, 2002.
- Vocational education and training in Australia, the United Kingdom and Germany*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research, 2006.
- Vocational education and training in Finland*. Helsinki: Finnish National Board of Education, 2005.



*Vocational education and training in Spain.* Cedefop Panorama Series 38. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

*Vocational education and training in the Netherlands.* Cedefop Panorama Series 96. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.

*Vocational education and training in the United Kingdom.* Cedefop Panorama Series 111. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.

## Internetes helyek

### Nemzeti oktatási-szakképzési rendszerek

- Európai országok
  - Cedefop: <http://www.trainingvillage.gr/>
  - Európai országok oktatási rendszere: <http://www.euroeducation.net/>
- Németország
  - Oktatási és Kutatási Minisztérium: <http://www.bmbf.de/>
  - Szövetségi Szakképzési Intézet: <http://www.bibb.de/>
- Spanyolország
  - Oktatási és Tudományos Minisztérium: <http://www.mec.es/>
  - A spanyol oktatási rendszerről általában: <http://www.aprendemas.com/>
- Olaszország
  - Oktatási, Egyetemi és Kutatási Minisztérium: <http://www.miur.it/>
- Hollandia
  - Oktatási, Kulturális és Tudományos Minisztérium: <http://www.minocw.nl/>
- Egyesült Királyság
  - Oktatási Minisztérium: <http://www.dfes.gov.uk/>
- Ausztrália
  - Oktatási, Tudományos és Képzési Minisztérium: <http://www.dfes.gov.au/>
  - Nemzeti Szakképzési Kutatóközpont: <http://www.ncver.edu.au/>

- Finnország
  - Oktatási Minisztérium: <http://www.minedu.fi/OPM/>
  - A finn oktatási rendszerrel foglalkozó oldal: <http://www.edu.fi/>
  - A finn szakképzési rendszerrel foglalkozó oldal: <http://www.ammatillinenkoulutus.com/>
- Észtország
  - Oktatási és Kutatási Minisztérium: <http://www.hm.ee/>
  - Nemzeti Képzési Hatóság: <http://www.kutsekoda.ee/>
- Csehország
  - Oktatási, Ifjúsági és Sportminisztérium: <http://www.msmt.cz/>
  - Technikai- és Szakképzés Országos Intézete: <http://www.nuov.cz/>

#### Nemzeti kereskedelmi kamarák

- Németország: <http://www.ihk.de/>
- Spanyolország: <http://www.camerdata.es/>
- Olaszország: <http://www.unioncamere.it/>
- Hollandia: <http://kvk.nl/>
- Nagy-Britannia: <http://www.chamberonline.co.uk/>
- Ausztrália: <http://www.acci.asn.au/>
- Finnország: <http://www.kauppakamari.fi/>
- Észtország: <http://www.koda.ee/>
- Csehország: <http://www.icc-cr.cz/>

## A tanulmányban szereplő rövidítések

A	Ausztria
AUS	Ausztrália
B	Belgium
CZ	Csehország
D	Németország
DK	Dánia
E	Spanyolország
EE	Észtország
EL	Görögország
F	Franciaország
FIN	Finnország
HU	Magyarország
I	Olaszország
L	Luxembourg
LT	Litvánia
LV	Lettország
NL	Hollandia
P	Portugália
PL	Lengyelország
S	Svédország
SI	Szlovénia
SK	Szlovákia
UK	Egyesült Királyság