

**Juhász Ágnes – Juhász Judit – Borbély-Pecze Tibor Bors**

**Munkaerőhiány és kínálati többlet azonos  
szakképesítéssel rendelkezők körében: a szakképzés  
lehetőségei**

**Kutatási összefoglaló**

A kutatási programot az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány  
támogatásával készítette:

**Panta Rhei Társadalomkutató Bt.**

**Kutatásvezető: Juhász Ágnes**

Projektazonosító: OFA/7341/0041.

**Budapest, 2009. március**

## A kutatás célja, módszerei

Kutatásunk *kiindulópontja* az volt, hogy Magyarországon *egy-egy szakmán belül a munkanélküliség mellett munkaerőhiány is van*. Ennek legtöbbet emlegetett oka a munkavállalók nem megfelelő általános és szakmai kompetenciái, a szakmaszerkezet nem megfelelő struktúrája, illetve a régiók közötti munkaerő-vándorlás hiánya. Ez a jelenség az elavult tudással rendelkező, szakképesítést régen szerzett munkavállalók mellett azokat is érintheti, akik frissen szereztek szakmát (akár közoktatásban, akár munkaerő-piaci célú átképzés során). Különösen aktuálissá teszi ennek vizsgálatát, hogy napirenden van a szakképzés szerkezetének átalakítása, és jelentős források állnak rendelkezésre a felnőttképzésre, a humán erőforrás-fejlesztésre is.

Az azonos szakmában egyszerre jelenlevő munkaerő-kereslet és kínálat – bár bizonyos szintje természetes, elkerülhetetlen – vitathatatlanul munkaerő-piaci feszültségeket és veszteségeket okoz.

A kutatás célja a jelenségek körét meghatározó általános és szakmaspecifikus *okok feltárása*, és annak meghatározása, hogy *mely területeken, szakmákban* jelentkeznek a strukturális problémák.

Kiemelten foglalkoztunk azzal, *mennyire függ a képzés különböző összetevőitől a munkanélküliség és munkaerőhiány egyidejűségének paradoxonja*, illetve hogy ez oktatáspolitikai eszközökkel mennyire kezelhető.

A kutatás több egymást kiegészítő megközelítést alkalmaz:

- hazai és nemzetközi szakirodalom, fogalomhasználat áttekintése;
- adatok másodelemzése (meglévő felmérések, statisztikai adatok);
- mélyinterjúk;
- kismintás kérdőíves felmérés.

Harminckilenc mélyinterjú készült. Kérdőíveinkre 143 munkavállaló, 97 munkaadó és 56 iskola válaszolt.

A tanulmány nagymértékben épít a KSH munkaerő-felmérésre. Az elemzésekben közölt adatok az elemi adatok újrafeldolgozásán alapulnak.

## Főbb megállapítások

### *Jellemző számbavételi problémák*

Vizsgálatunk első fontos megállapítása, hogy a *jelenség egy része látszólagos, a számbavétel módszertani problémáiból fakad*:

- A legtöbb elemzés, tájékoztató *abszolút számokon alapul*. Ez félrevezető lehet, hisz azokban a szakmákban, ahol több a foglalkoztatott, várhatóan mind a munkaerő-kínálat, mind a munkaerő-kereslet magasabb.
- Óvatosan kezelendők azok a felmérések, ahol a munkaadókat kérdezik saját jövőbeli munkaerő-szükségletükről. Legnagyobb gond, hogy a számításoknál nem szokták figyelembe venni, hogy *a gazdaság munkaerőigénye nem azonos a cégek egyedi igényeinek összegével*. A következtetéseket az is megkérdőjelezheti, hogy a cégek többsége *nem képes hosszabb távra tervezni*.
- A kereslet és kínálat összehasonlításánál általában csak a betöltetlen álláshelyeket és az iskolai kibocsátást veszik számba, s megfelelnek a felnőttképzésben szakképesítést szerzőkről, a nyugdíjba vonulókról és a pályaelhagyókról. Különösen félrevezető lehet a

*pályaelhagyás* figyelmen kívül hagyása. Ez nemcsak a szakma, hanem a szakterület vonatkozásában is igen jelentős, az 50 %-ot még a hiányszakterületeknél is eléri.

A számbavételi hibák azt eredményezik, hogy a szakmai szakpolitikai köztudatban a jelenség *tényleges súlyát meghaladó becslések* vannak közforgalomban.

Annak érdekében, hogy pontosabb képet kapjunk a jelenség méretéről, struktúrájáról, kísérletet tettünk a munkaerő-keresletre és -kínálatra vonatkozó *adatbázisok* (MEF, álláskeresők nyilvántartása, MMPP, bejelentett álláshelyek, vizsganyilvántartás) *összekapcsolására*, valamint *a foglalkozások (FEOR) és a képzési területek (KEOR) egymáshoz rendelésére*.

Ennek segítségével *határoztuk meg a hiányszakmákat, és tettünk megállapításokat a pályaelhagyásra, a kibocsátás és a kereslet egyensúlyára*. Gondolatmenetünkben figyelembe vettük kínálati oldalról a munkanélküliek mellett az iskolai, illetve a felnőttképzési kibocsátást, keresleti oldalról a betöltetlen álláshelyek mellett a nyugdíjba vonulók és a pályaelhagyók pótlásának szükségességét.

Az elemzéseknél gondot okozott, hogy a mintavételes felmérések – még a MEF viszonylag nagy mintája esetén is – csak igen korlátozottan alkalmasak foglalkozás szintű elemzésre (sok foglalkozás egyáltalán nem, vagy túl kis elemszámmal kerül a mintába). Szükséges lenne teljes körű *hatósági adatbázisok* (elsősorban az APEH nyilvántartások) másodlagos feldolgozására.

### *Társadalmi-gazdasági meghatározók*

Az egyidejű munkanélküliség és munkaerőhiány gyakran hangoztatott oka a magyar munkaerő ún. „hagyományos” *immobilitása*. A területi mobilitás korlátozott mivolta kutatásunk szerint is meghatározó tényező a munkaerőhiány és munkanélküliség inkongruenciájának kialakulásában.

A munkaerő-mozgás nem elsősorban a magyar munkaerő „veleszületett”, vagy tradíciók által meghatározott mobilitási hajlandósága, hanem *objektív okok miatt alacsony*. Az általunk megkérdezett munkavállalók többsége megfelelő feltételek esetén hajlandó lenne lakóhelyétől távolabb – akár külföldön – munkát vállalni, erre azonban elsősorban anyagi, egzisztenciális okok miatt nincs lehetősége.

A munkaerő mobilitását az is akadályozza, hogy a *keresés, közvetítés* kis földrajzi körön belül történik (a megkérdezett munkaadók fele csak saját településén keresett alkalmazottat), és a megfelelő kommunikációs csatornák is hiányoznak. A munkaadók nagy része *nem is kíván távolabb lakót felvenni*.

A piacképes szakmákban ennek ellenére jelentős a munkaerőmozgás. Ebből következően a munkavállalók foglalkoztathatóságát nem csak azzal lehet segíteni, ha olyan szakmát tanulnak, amelyik a régióban „piacképes”, hanem azzal is, ha olyat, amelyekkel az ország más területén vagy külföldön jól el lehet helyezkedni.

A magyar gazdaság és társadalom egyik legsúlyosabb gondja a *szürke- és feketemunka magas aránya*. Tanulmányunknak nem feladata e jelenség részletes vizsgálata, arra szorítkozzunk, hogy hangsúlyozzuk a hivatalosan megjelenített munkaerő-keresletet és kínálatot jelentősen deformáló szerepét.

A szakképzettek elhelyezkedési gondjaiban nem elhanyagolható szerepet játszanak az *egyéni életúttal, családdal, egészséggel összefüggő gondok*. Ezek közül a válaszadó munkaadók által leggyakrabban említett probléma az alkoholizmus.

Számos esetben a munkavállalókat a *nem versenyképes bérek*, illetve a *kedvezőtlen munkakörülmények*, szociális feltételek is taszítják attól, hogy szakképzettségüknek megfelelő munkát vállaljanak. Ennek a megkérdozett munkavállalók és iskolák szerint meghatározó szerepe a korai pályaelhagyásban: *a szakképesítést szerzettek mintegy fele a végzés után öt évvel nem a szakterületén dolgozik.*

Az egyidejű munkanélküliség és munkaerőhiány tömeges jelensége társadalmi szintű *kommunikációs zavart* jelez, és az információs csatornák nem megfelelő működését sejteti. Szükséges lenne a *kommunikációs technikák diverzifikálása.*

Az információból való kirekedés, a kommunikációs technológiákhoz való hozzáférés és tudás hiánya a munkaerő-piaci hátrány egyre fontosabbá váló dimenziója.

### **Oktatás, szakképzés**

Az elmúlt két évtized gazdasági és társadalmi változásai a világban és Magyarországon alapjaiban fogalmazták újra az oktatási rendszer és a munkaerőpiac viszonyát. A *régi típusú tervezői gondolkodás ellehetetlenülése, rendkívül gyors változás, innovatív gondolatok és működési zavarok* jellemzik a helyzetet.

### **Végzettség vagy kompetencia?**

Szakmapolitikai közhely, hogy a *magasabb végzettség előnyt jelent* a munkaerő-piacon. Vizsgálatunk eredményei arra intenek, hogy *az összefüggés ennél bonyolultabb és differenciáltabb.* Az előírt végzettség nélkül nem gyakorolható szabályozott szakmák kivételével a szakképesítés hiánya általában nem akadály a elhelyezkedésnek, Az álláskereső egy része viszont a szakmájában szükséges *kiegészítő végzettségek, vagy a „papírral nem igazolható” kompetenciák hiányában* nem tud elhelyezkedni.

A *hagyományos szakképzettségekben való gondolkodás túl merev és statikus* a mai világban, sokkal inkább *konvertábilis készségekre* van szükség. A *szakmaváltás* és a pályaelhagyás gazdasági-társadalmi értékelési kritériumai is változófélben vannak. Kutatásunk arra int, hogy a munkaerőpiac keresleti oldalának értelmezésében *paradigmát kell váltani*, egy statikus szemléletmód helyett rugalmasabb, nyitottabb gondolkodásra van szükség mind az oktatás-, mind a munkaerő-politika oldaláról.

A hiányszakmák, *hiány-szakképesítések meghatározása helyett a kívánatos kompetenciák előrejelzése* a jövő útja. És ez lehetőséget ad a képzési kínálat tervezésére is.

### **Az iskolai szakképzés**

A szakiskolákban már a beiskolázásnál gondot jelent, hogy *a szakmunkás pálya presztízse* ma Magyarországon nagyon alacsony (annak ellenére, hogy a hiányszakmák egy részében a jó szakmunkások magas keresetet érhetnek el). A fizikai foglalkozásoktól, különösen a gyári munkától való *idegenkedésben* fontos szerepet játszik, hogy a fiataloknak kicsi a monotóniatűrése, nehézséget jelent számukra a szabálykövető magatartás. Az iskolarendszerben még „lejjebb került” a szakiskola megítélése azáltal, hogy egyre kisebb teljesítmény szükséges mind a diplomához, mind az érettségihez.

A régi hároméves szakmunkásképző sokszor lehetőséget adott a családnak arra, hogy minél hamarabb keresővé váljon a gyerek. A jelenlegi rendszerben a négy-, sőt, a kamarai szakmákban ötéves *szakiskolai képzés ideje* miatt a szakiskolának ez az előnye is megszűnt.

*Hiányzik a belátható karrierút. A mester cím elvesztette rangját: a mestervizsga nem feltétele se a vállalkozás indításának, se a tanulók fogadásának.*

A szakmunkásnak tanulók kontraszelektáltak, tanulási motivációjuk, és a munka iránti elkötelezettségük gyakran nem megfelelő.

A felmérésben résztvevő munkaadók, munkavállalók és iskolák is kevesellték a *gyakorlati képzés* mennyiségét, és sokak szerint a minősége, korszerűsége sem megfelelő. Pedig a munkavállalók szerint ez az iskolai szakképzés egyetlen olyan eleme, ami befolyásolja az elhelyezkedési esélyeket.

A korszerű gyakorlati képzéshez elengedhetetlen *a munkaadók és az iskolák szorosabb együttműködése.*

Az iskolák azt vetik a munkaadók szemére, hogy *speciális ismeretekkel rendelkező, kész szakembereket várnak, ahelyett, hogy betanítanák az újonnan felvetteket.* Felmérésünk szerint ez tévhit: a munkáltatók többsége – bár valóban kész szakembereket szeretne – fontosabbnak tartja, hogy az új belépő átfogó szakmai ismeretekkel rendelkezzen.

## **Felnőttképzés**

Napjainkban *többen szereznek szakképesítést felnőttképzésben, mint iskolai rendszerben:* A 2007-ben szakmai vizsgát tett 170 ezer főből 125 ezer felnőttképzésben, 45 ezer iskolai rendszerben készült fel a vizsgára. Az iskolai rendszerben és felnőttképzésben egyaránt megszerezhető szakképesítéseket is kétszer annyian szerzik meg felnőttképzésben, mint iskolai rendszerben. . Ennek tükrében egyértelmű, hogy problémakör kezelésénél nem szabad az iskolai rendszerű képzésre szorítkozni.

A 2007. évi MEF adatai szerint a felsőfokú végzettséggel nem rendelkező, gazdaságilag aktív lakosság fele *csak iskolai rendszerben, tizedrésze csak felnőttképzésben szerzett szakképesítést, egyötöde mindkettőben (20% szakképzetlen).* Azok között, akik csak felnőttképzésben szereztek szakképesítést, a szakképzettek átlagánál *magasabb a munkanélküliségi ráta.* A vizsgált hiány-szakterületeken is nagyobb valószínűséggel munkanélküliek azok, akik felnőttként képezték át magukat a szakterületekre.

A felnőttképzés támogatásának célja lehet a gazdaság munkaerő-igényeinek kielégítése, vagy a foglalkoztathatóság, az esélyegyenlőség biztosítása. A különböző célok *más-más beiskolázási, támogatási stratégiát* igényelnek.

- Ha a támogatás célja *a gazdaság igényeinek kielégítése*, a képzés témájának és célcsoportjának kiválasztása ennek megfelelően kell történjen. Amellett, hogy a gazdaság igényeit nem lehet pontosan ismerni – erre a jelenlegi gazdasági válság a legjobb példa –, alapvető gond, hogy a beiskolázást általában nem előzi meg tudásszint-felmérés, nem figyelnek az átvihető képességekre.
- *A hátrányos helyzetűeket* képessé kell tenni a munkavállalásra. Gyakori hiba, hogy magas képzési költségű hiányszakmára iskolázzák be őket, amelyben aztán gyakorlat, esetleg a szükséges kulcskompetenciák hiányában nem tudnak elhelyezkedni. Ehelyett *komplex, egyénre szabott programokra, kiegészítő támogatásokra van szükség.*
- Az *egyéni igények* kielégítése (a téves szakmaválasztás korrigálása) *nem az állam által finanszírozandó feladat.* Törekedni kellene arra, hogy a munkaerő-piaci alap képzési alaprészét ne az ilyen típusú törekvések megvalósítására fordítsák.

A témával foglalkozva nem kerülhető meg az *ÁFSZ* munkájának, *szerepének* értékelése. Ezzel kapcsolatban számos – többnyire jogos – kritika elhangzott, ezek azonban nem szerepe csökkentését, sokkal inkább *fejlesztésének szükségességét* jelzik.

## **Pályaorientáció**

Interjúalanyaink közül sokan hangsúlyozták a pályaorientáció fontosságát, azonban nagyon komoly ellentétek vannak közöttük a fogalom értelmezésében. A modern pályaorientációs szolgáltatások már az általános iskola elejétől feladatuknak tekintik az önálló karriervitelhez, pályavitelhez szükséges személyiségtulajdonságok és ismeretek folyamatos és állandó fejlesztését, megújítását. Az LLG elmélet abból indul ki, hogy a pálya, a szakma, a szakmacsoport választása ideiglenes, az egyén életútján sokat módosulhat. E szemléletmód szerint a pályaorientációs szolgáltatások feladata nem csak a konkrét iskolaválasztás, pályaválasztás támogatása, hanem a *személyiség tartós beillesztése a munka világába*.

### **Milyen szakmákat, milyen formában, hol oktassanak?**

Az iskolai szakképzés nem alkalmazkodik a gazdaság igényeihez, olyan szakmákat oktatnak, amelyre – legalábbis az adott térségben – nincs szükség. Ennek kiküszöbölése érdekében a gazdaság szereplői lehetőséget kaptak arra, hogy – a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságokon keresztül – befolyásolják, hogy hol, *milyen szakmákat oktassanak szakképző iskolákban*. Hogy ez jól szolgálja-e a megfelelő szakképzési szerkezet kialakítását, a szakmunkástanulók munkaerő-piaci helyzetének javítását, megoszlanak a vélemények.

A 2006-os Országos Képzési Jegyzék kibocsátásával lényegileg megtörtént a szakmaszerkezet megújítása: a jegyzékből kimaradtak az elavult szakképesítések. A képzési jegyzék megfelelő karbantartása esetén az iskolák, ha akarnak se tudnak olyan szakképesítést oktatni, amelyikre a gazdaság *egyáltalán nem* tart igényt. Kérdés, meg lehet-e becsülni, hogy a jegyzékben szereplő, iskolákban oktatható, korszerű szakképesítések közül az egyes régiókban milyen szakképesítések oktatását érdemes preferálni, és a becslésre mennyiben alkalmasak a jelenleg alkalmazott módszerek. Mint tanulmányunkban több helyen kifejtettük, *a tartós munkaerőhiány jelentős része nem függ össze a szoros értelemben vett szakképzettségi hiányokkal*, azaz azzal, hogy kevés az adott szakképesítéssel rendelkező munkaerő.

Az iskolai szakképzés nem alkalmas a munkaerőpiac rövid távú feszültségeinek feloldására. Az iskolának olyan *alap-szakképesítést* érdemes adnia, amelyre építve rugalmasabb képzési formák keretében megszerezhetőek a pillanatnyi igényeknek megfelelő szakképesítések, szakmai kompetenciák.

A regionális szintű tervezés is óvatosan kezelendő, mert *a munkaerőmozgás kereteit nem a régióhatár* adja. Az a távolság, ahonnan a napi ingázás megoldható, a régiónál sokkal kisebb egység, nagyjából a kistérség. Aki viszont lakóhelyének szűkebb környezetét el kell hagyja a munkavégzéshez, egyáltalán nem biztos, hogy a régióban marad, valószínűleg fejlettebb régióban keres munkát.

\* \* \*

A munkanélküliség és a munkaerőhiány együttes megléte képzési vonzatainak, az egyes kulcsszervezetek szerepének áttekintése óhatatlanul felveti az *egész problémakör komplex stratégiai átgondolásának igényét* egy, a válság után is gyorsan változó globalizálódó gazdaságban és társadalomban. Ehhez a politikai szándék mellett az *információs bázis fejlesztése és további kutatások* is szükségesek.

## **Javaslatok, ajánlások**

Az alábbiakban olyan intézkedési lehetőségeket vázolunk fel, amelyek segíthetik az azonos szakmában fellépő munkaerőhiány és kínálati többlet okozta veszteségek kiküszöbölését. Javaslatunkban alapvetően az oktatás-képzés kérdéseire koncentrálnak.

Javaslatunkat *hasznosítani* lehet:

- a munkaerő-politikai stratégiai tervezésnél;
- a képzést segítő támogatások szabályozásánál, a támogatott munkaerő-piaci képzések jellegének meghatározásánál;
- a munkaerő-piaci és pedagógiai szolgáltatások fejlesztésénél;
- a szakképzés tervezésénél, a szakképzés különféle résztvevői (iskolák, képző cégek, munkaügyi szervezet, vállalkozások, civil szféra) számára releváns szerepek meghatározásánál;
- a szakképzések tartalmának meghatározásánál;
- a munkaerő-piaci információs rendszer módszertanának fejlesztésénél.

Javaslatunk a következők:

### ***I. Pályaorientáció, egész életen át tartó tanácsadás (LLG), munkába állás segítése***

- Ki kell alakítani egy olyan, a nemzetközi rendszerekkel (pl. DISCO, O\*NET) kompatibilis magyar *rendszer*t, amelynek segítségével *kompetencia, készség szinten feltárható a munkakörök/foglalkozások/szakmák és szakképzések tartalma, a hozzájuk rendelt ismeretek, képességek, és világossá tehető, milyen ismereteket és készségeket kell nyújtania a szak- és az általános képzésnek a munkakör megfelelő ellátáshoz*. Ezekre az információkra alapozva, előzetes tudásmérés után, a modul rendszerű képzési kínálatra építve gyorsan megoldható a pályakorrekció, a munkakörváltás – legyen szó akár támogatott munkaerő-piaci képzésekről, akár munkahelyi képzésekről.
- Az *általános iskola kezdetétől* biztosítani kell a manuális készségek fejlesztését és az életút-szemléletű pályaorientációt. Lehetővé kell tenni, hogy a gyermekek személyes benyomásokat is szerezzenek a munka világáról, a szakmákról, foglalkozásokról. Nem elegendő ezeket a célokat a NAT-ban szerepeltetni.
- A szakmák és képzési lehetőségek közül való választás segítésére új, korszerű információs rendszerre, és ehhez kapcsolódó szolgáltatásokra van szükség. Szervezett formában *szükség szerinti hozzáférést* kell biztosítani a *személyre szabott szolgáltatásokhoz (mentorálás, tanácsadás, információs tanácsadás) a tanulók, a pályakezdők, a munkavállalók és az álláskeresők számára*.
- Meg kell teremteni azokat az *eszközöket*, amelyek *segítik a munkaerő-kereslet és kínálat egymásra találását*: internetes állasközvetítő rendszer, virtuális munkaerő-piac, képességmérő eszközök, közvetítő szolgáltatás. Ösztönözni kell azon eszközök elterjedését, amelyek *segítik a munkaadókat a jelentkezők jobb megismerésében*.
- *Képessé kell tenni* az álláskeresőket önmaguk menedzselésére, a *megfelelő álláskeresőre*. Ez munkanélküliek esetén a munkaügyi szervezet, illetve a velük szerződésben álló civil szervezetek, vállalkozások, a pályakezdők esetén az iskolák feladata kell legyen.
- Az elaprózott, a célközönség megszólítására alkalmatlan médiaprojektek helyett *átgondolt kommunikációs stratégiára van szükség* a hiányszakmák, a munka világáról szóló, a munkába álláshoz szükséges információk megismertetésére. Szükséges a kommunikációs technikák diverzifikálása, hatékonyságuk vizsgálata.

## **II. A szakképzés szakmai kérdései**

- Az OKJ szakképesítések modulszerkezetének felülvizsgálatával biztosítani kell, hogy a szakképesítések rendszere minél jobban szolgálja a korábban megszerzett tudás beszámíthatóságát, tegye lehetővé az egyéni tanulási utak tervezését. Meg kell teremteni a *képző intézménytől független modulvizsga* lehetőségét. Létre kell hozni azokat az eszközöket, amelyek lehetővé teszik a képző intézmények, illetve a képzéseket támogató szervezetek részére az SZVK rendeletekben szereplő bemeneti, illetve a szakképzéshez szükséges *kompetenciák mérését*.
- A *szakiskolában* is biztosítani kell a közismereti évfolyamon folyó *szakmacsoportos alapozó képzés beszámíthatóságát*, s ezzel a szakképző évfolyamok számának csökkentését. Az *ösztöndjrendszer* tervezésénél a tanulmányi eredmények javítása mellett a munkavállalásra gyakorolt hatásokat is célszerű figyelembe venni. Fejleszteni kell a *mentorálás* rendszerét.
- Tanulószerződésnél biztosítani kell a tanulónak is és a cégeknek is a *próba* lehetőségét. Ki kell dolgozni a *munkahelyi oktatók anyagi érdekeltségi rendszerét*.
- Lehetővé kell tenni a *munkahelyi és a tanműhelyi képzés kombinálását*. A munkahelyszerűen működő iskolai gyakorlócégekben dolgozó tanulóknak is meg kell adni a pénzbeli juttatást, különösen, ha nem áll rendelkezésre kellő mennyiségű megfelelő minőségű tanulószerződéses munkahely. A munkahelyeket be kell vonni a tanműhelyi képzésbe (közös tanműhelyek).
- Intézkedéseket kell kidolgozni a *műszaki tanárok* utánpótlásának biztosítására.
- Ösztönözni kell az *iskolák és a munkaadók kapcsolatát* (pl. pályázatokkal), ez kiterjedhet a pályaorientációs feladatok megosztásától (üzemlátogatások) a gyakorlati képzőhely biztosításán át az iskolai labor donációjáig sok feladatra.
- Kutatások szükségesek annak vizsgálatára, hogyan biztosítható a szakképesítést adó *felnőttképzés minősége* úgy, hogy rugalmassága is megmaradjon.

## **III. A szakképzés- és felnőttképzés tervezésének gazdaságpolitikai aspektusai**

- A *szakképzési irányok és beiskolázási arányok* tervezésénél *kerülni kell a túlzott beavatkozást*, újszerű, a globalizálódó munkaerőpiac jellegzetességeit figyelembe vevő megközelítéseket kell alkalmazni. A döntéseknél meghatározó szerepe kell legyen szakmai szervezetek véleményének, és meg kell kérdezni az iskolákat is. Az egyes szakterületek differenciáltan kezelendők. Meg kell oldani a regionális döntések összehangolását.
- Az iskolai szakképzésben kiemelten támogatandó, az OKJ rendelet mellékletében szereplő hiányszakma lista mellett szükség van olyan *felnőttképzési hiányszakma-listákra*, amely a helyben, rövid távon jelentkező munkaerő-igény kielégítését szolgálja. Ez a teljes OKJ szakképesítések helyett/mellett rész- és ráépülő szakképesítéseket, esetleg egyes szakképesítés-modulokat, az állam által elismert szakképesítések mellett hatósági képzésben megszerezhető, illetve munkakör betöltéséhez szükséges végzettségeket is meg kell nevezzen. Ki kell terjeszteni az RFKB-k jogosultságát a felnőttképzési hiányszakmák meghatározására.

## **IV. Foglalkoztatást elősegítő támogatások, a munkaügyi szervezet működése**

- A munkaügyi szervezeten belül kívánatos az ún. *ügyfélrizikó szerinti kategorizálási rendszer* (profiling protokoll) elterjesztése. Ez módot ad az egyes kategóriák alapján az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, így a munkaerő-piaci képzés hatékonyabb

alkalmazására, illetve annak meghatározására, hogy az aktív eszközök alkalmazása a társadalmi befogadást vagy a versenyképességet erősíti-e. Azokat, akik nem alkalmasak munkára, nem szabad a munkaügyi szervezet által közvetíthetők között számon tartani, az ő problémájukat a szociális rendszerben, civil szervezetek bevonásával kell kezelni.

- A *felntt képzés munkaerő-piaci képzés részén* csak a kompetencia alapú munkaerő-gazdálkodás igényeinek megfelelő, átvihető képességekre alapozó, maximálisan 3-6 hónapos képzéseket indokolt támogatni, lehetőség szerint egyedi munkaadói igények alapján.
- A *kiszervezhető szolgáltatások* szerepét és körét bővíteni kell, megállapodásokkal kell biztosítani az információs és képzési tanácsadást.
- Meg kell teremteni az *egyéni tanulási utakat lehetővé tevő*, illetve a munkába álláshoz szükséges *kulcskompetenciákat* növelő képzések finanszírozási feltételeit, technikai lehetőségeit (profilírozás, képzésmenedzsment rendszer).
- Kívánatos a *munkaviszonyos képzések* arányának növelése.
- Vissza kell állítani – a korábbinál szigorúbban szabályozva, hiányszakmákra korlátozva – a szakképesítéssel nem rendelkezők, illetve elavult szakképesítéssel rendelkezők *normatív támogatását*.
- Célzott támogatásokkal kell segíteni a *munkaerő területi mobilitását*, beleértve a munkába járás költségtérítésének átvállalását a munkáltatótól.

#### ***V. Módszertani kérdések***

A globalizált munkaerőpiac új feltételei a kereslet és kínálat meghatározásának újragondolását igénylik. Nagy figyelmet kell fordítani a megfelelő és egyértelmű *fogalmi háttérre*, a *különböző módszerek együttes alkalmazására*. Ki kell alakítani a munkaerő-piac és a képzés mutatóinak *egységes rendszerét*, harmonizálni kell a statisztikai besorolásokat. Mindennek érdekében elengedhetetlen az érintett intézmények (ÁFSZ, KSH, NSZFI) közti együttműködés, koordináció. Szükséges a kérdéskörrel foglalkozó kutatások közti párhuzamosságok elkerülése, a kutatásfinanszírozás áttekintése.

Az elemzések hatékonyságának, realitását növeléséhez, a finanszírozási források ésszerűbb felhasználásához szükséges lenne egyes hatósági nyilvántartások – főként az APEH – adatainak másodlagos felhasználása.