

FOGLALKOZTATÁS ÉS OKTATÁS – KÖRINTERJÚ

A Magyar Közgazdasági Társaság Fejlesztésgazdaságtani Szakosztálya, és a Köz-Gazdaság szerkesztősége körinterjút készített Bodó Sándorral, az Innovációs és Technológiai Minisztérium foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkárával, dr. Magyar Zitával, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal elnökével, Nagy Ádámmal, OFA Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatójával és Zsabka Zsolttal, a Magyar Kereskedelmi- és Iparkamara Ifjúságpolitikai Kollégiumának elnökével az oktatáspolitikáról és a foglalkoztatáspolitikáról.

1. A szakmai közvéleményben konszenzus van abban, hogy egy nagyon jelentős technológiai, és ezzel szoros kapcsolatban gazdaságpolitikai fordulat megy végbe. Ezt az automatizáció, a robotizáció új szintjeként is meg szokták határozni. Milyen kihívásokat jelent ez a foglalkoztatáspolitikára nézve? Milyen készségeket, képességeket igényel ez a jövő munkavállalótól? Mit jelent ez a magyar gazdaságra nézve?

Bodó Sándor: Kétségtelenül az elkövetkező évtizedek egyik legnagyobb kihívása a rohamos technológiai fejlődés következménye lesz, ami nem csak a világgazdaságot, hanem a helyi munkaerő-piacokat is gyökeresen át fogja alakítani. A foglalkoztatáspolitikával kapcsolatban alapvetően kétféle kihívást érdemes kiemelni. Az egyik, hogy a gazdaság szerkezetváltása folytán felszabaduló, döntően alacsony képzettségű, egyszerű munkát végző munkavállalókat hogyan lehet a munkaerő-piacon tartani és a modern gazdaságba visszaintegrálni. A másik az oktatáspolitikával összefüggő kérdés. Az iskolai tanulmányaikat most megkezdő fiatalok egyre nagyobb része ugyanis minden valószínűség szerint olyan munkakörökben fog dolgozni, melyek ma még nem léteznek. Az évtized közepén a davosi Világgazdasági Fórumon a szakemberek 16 olyan kulcsfontosságú készséget és képességet azonosítottak, amelyek elengedhetetlenek lesznek a jövő munkaerőpiacán. Az alapkészségek közül kiemelten kell fejleszteni az infokommunikációs technológiák használatában való jártasságot, míg a legfontosabb kompetenciák közül a kreativitás, az együttműködési és problémamegoldó, valamint a kommunikációs képesség emelhető ki. A magyar gazdaság is egy olyan modernizációs úton halad, ahol a robotizáció fokozatos térnyerésére kell felkészülnünk. A foglalkoztatáspolitikának egyik fontos feladata, hogy az új technológiák alkalmazásához is biztosítsa a megfelelő számú és minőségű, azaz a változásokhoz alkalmazkodni képes hazai munkaerőt. Ennek eredményeként javulhat a magyar munkaerő termelékenysége is.

Magyar Zita: A technológiai fejlődés következményeként globális tendencia a humán tevékenységek automatizációja. Az ágazatok, szakmák érintettsége eltérő, a személyes emberi kapcsolatokat igénylő területekre kevésbé terjed ki. Az automatizáció, robotizáció várhatóan az alacsonyabb képzettséggel betölthető munkahelyek számát csökkenti, ugyanakkor a szakképzett munkaerő iránti igény, különösen az automatizált termeléshez és szolgáltatásokhoz kapcsolódó tevékenységek esetében előreláthatólag növekedni fog.

A digitalizációs technológiák a fizikai korlátok lebontása által új értéket teremtenek, megkönnyítik a folyamatok optimalizálását, és elősegítik a hatékonyabb, versenyképesebb termelést. Az újfajta foglalkozások, munkakörök megjelenésére számítva készült a Szakképzés 4.0 stratégia.

A munkavállalókkal szemben megfogalmazott kompetenciaelvárások a munkaerőpiaci igényeknek megfelelően változnak, a komplex problémamegoldáson túl előtérbe kerülnek olyan készségek, képességek mint a kreativitás, a kritikus gondolkodás, illetve a fejlett érzelmi intelligencia. Ezek olyan kompetenciák, amelyek nem bízhatók gépekre, igénylik az emberi közreműködést.

A jövőben olyan munkaerőre, szakemberekre lesz szükség, akik az ipar 4.0 szempontjainak megfelelő képzésben részesültek. A szakképzésnek és felnőttképzésnek fel kell készülnie ezekre a kihívásokra. A jelenlegihez képest új elemeket, módszertant szükséges alkalmaznia és a szakmai tudás átadásán túl a kompetenciafejlesztésre is kiemelt figyelmet fordítani annak érdekében, hogy a végzetek nagyobb hozzáadott értékű tevékenységet tudjanak nyújtani, képesek legyenek az új technológiák elsajátítására a későbbiek során is.

Nagy Ádám: Világszinten jelentős változásoknak lehetünk szemtanúi az elmúlt években, amelyet meglátásom szerint a világban jelenleg zajló pandémiás helyzet és annak munkaerőpiaci és gazdasági következményei csak gyorsítottak.

Az első a kérdésben is említett automatizáció és robotizáció kérdésköre. Egyértelmű tendencia, hogy az elmúlt években egyre több területen jelenik meg ilyen típusú technológia, a mesterséges intelligencia fejlődésével egyre összetettebb és érzékenyebb területek is mesterséges végrehajtás alá vonhatóak. Ez több változást is jelent a foglalkoztatásra nézve. Egyrészt természetesen bizonyos mértékben megjelenik a kiszorítási hatás, az automatizációnak köszönhetően ugyanolyan mennyiségű termeléshez egyre kisebb humán erőforrás tömegre lesz szükség. Ez már az első ipari forradalom idején is így volt, és nincs ez másként az Ipar 4.0-ra történő áttérés keretei között.

Másrészt viszont megjelenik egy még fontosabb hatás a megmaradó humán erőforrásra vonatkozóan: egy akár mesterséges intelligencia szintű szoftverrel programozott gép által végzett termelés felügyelete, támogatása nem képzelhető el a régi fogalmaink szerint vett „betanított munka” keretei között. Az ilyen típusú gyártósor mellett betanított munkát végző alkalmazottnak olyan informatikai, gépészeti stb. ismeretekkel kell rendelkeznie, ami a helyzet magabiztos kezelését lehetővé teszi.

A magyar gazdaságban jelentős súlyt képviselnek az autógyártáshoz kapcsolódó társaságok akár a konkrét összeszerelési tevékenységet értve alatta, akár a termelési lánc bármely pontján bekapcsolódó alkatrészgyártó tevékenységet. Az autógyártás és a kapcsolódó iparágak tipikusan a jól automatizálható tevékenységek közé tartoznak, így közép-hosszú távon várhatóan ezen szektor munkaerőpiaci érintettsége átstrukturálódásának leszünk majd szemtanúi. Ahhoz, hogy ezen változásoknak a magyar munkavállalók ne legyenek vesztesei, szükséges, hogy a szakképzési rendszer már az iskolapadban (alapképzés), továbbá később, mikor a munkaerőpiac aktív szereplői (továbbképzés), a 21. századi elvárásoknak megfelelő ismereteket biztosítson. A hazai szakképzési rendszer ilyen irányú reformja az elmúlt években megindult, így alapvetően bizakodó vagyok.

Zsabka Zsolt: Ma már Magyarországon is érezhető az a technológiai fordulat, amit negyedik ipari forradalomnak vagy a digitalizáció új hullámának szoktak nevezni. Ez a technológiai váltás más típusú vezetői és munkavállalói magatartást igényel. Ebben a korszakban sokkal több innovációra és kreativitásra van szükség vezetői és munkavállalói oldalon egyaránt. Ez tehát nemcsak egy

sajátos oktatási kérdés, bizonyos típusú ismeretek átadásának a problémája, hanem mentalitásbeli változást is igényel. Ez utóbbi lényege, hogy a vállalati közösségnek nyitottnak és fogékonyak kell lennie az újra, és ezt a felfogásbeli változást át kell tudnia vinni a fogyasztóira, befektetőire is. Az innováció területén ugyanis nemcsak az a probléma, hogy erősíteni kell az új műszaki megoldások iránti nyitottságot a vállalaton belül, hanem a vállalatnak ezt közvetítenie kell a többi szereplő felé is. Meg kell tudni győzni a piaci ökoszisztéma egészét az újdonság hasznosságáról és fontosságáról. Itt lép be a kamarai rendszer a képbe, hiszen a kamarák - sajátos jellegüknél fogva - képesek érzékelni és alakítani is ezt a piaci ökoszisztémát, és hatékony partnerei lehetnek az államigazgatásnak, szabályozó hatóságoknak és a vállalatoknak is. A területi és az országos kamarák segíthetik a bizalom megteremtését az újdonságok iránt. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Ifjúságpolitikai Kollégiumának vezetőjeként úgy látom, hogy ebben a feladatban az oktatási intézményrendszernek kiemelt feladata van, hiszen a tudásalapú gazdaságban a vállalati, gazdálkodói tapasztalatokat be kell tudni integrálni az oktatási folyamat egészébe, nem tagadva ezzel persze az iskola sajátos funkcióit.

2. Mennyire lesz tagolt a munkaerőpiac? Ma jelentős egyenlőtlenség érzékelhető a munkakultúrában, termelési kultúrában. Az új technológiai környezet mennyire tolerálja ezt a különbséget, vagy jelentős ugrásra ösztönöz az alacsonyabb szintű munkakultúrával rendelkezők részéről?

Bodó Sándor: Azt semmiképpen nem szeretnénk, ha a munka világa végletesen dolgozókra és nem dolgozóra tagolódna. Ez a veszély pedig fennáll, ha nem tudjuk a hazai humán erőforrás foglalkoztathatóságát javítani. A munkaerő minősége a nemzetgazdaság egyre komolyabb versenyképességi tényezőjévé válik. A kormány a teljes foglalkoztatás megvalósítására fog törekedni az elkövetkező időszakban is, ami azt jelenti, hogy nem engedhetjük meg, hogy a munkaerő egy része kivonuljon a munkaerőpiacról. A munka- és tudásalapú társadalom megteremtésére tett kísérlet csak abban az esetben lehet sikeres, ha a hazai munkaerő-állomány egészét érinti. Ennek során az erőforrásaink egy igen jelentős részét a leghátrányosabb helyzetű rétegek felzárkóztatására kell összpontosítanunk, mivel a jelenlegi demográfiai folyamatok alapján a munkavállalási korú népesség létszámának további csökkenése várható. Az Eurostat kivetítése szerint 2030-ra a munkavállalási korú népesség létszáma várhatóan mintegy 400 ezer fővel csökken Magyarországon a 2018-as létszámhoz képest. Ezzel párhuzamosan a munkavállalási korú népesség idősödik, arányának csökkenése pedig az idős népesség eltartottsági rátájának emelkedéséhez vezet, ami a nyugdíjrendszer és az egészségügyi ellátórendszer szempontjából is kihívást jelent. Mindezek a folyamatok együttesen olyan beavatkozásokat tesznek szükségessé, amelyek a munkavállalási korú népesség nagyobb hányadának nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatását és a munkavégző képesség megőrzését, fejlesztését segítik.

Magyar Zita: A munkakultúra színvonala jelentős hatással bír egy ország gazdasági fejlődésére. A fejlett munkakultúra eléréséhez a vállalati szféra mellett az oktatási rendszer, az oktatást, képzést végző intézmények tudnak nagyban hozzájárulni.

A kibernetikai rendszerek gyártásban és beszerzési láncokban való elterjedése feltehetően a munkakultúrában, termelési kultúrában is változásokat hoz. Elképzelhető a jövőben a munkaerőpiaci kereslet és kínálat közötti, mainál nagyobb mértékű különbség. Ennek a különbségnek a mérséklése úgy érhető el, ha már az általános iskolák szintjén is jelen vannak fon-

tos információk a későbbi elhelyezkedéssel kapcsolatban, mint például, hogy adott szakma milyen szaktudást követel, milyen jövedelemszintet biztosít, milyen munkakörülményekre lehet számítani. Az élethosszig tartó tanulás jegyében az oktatási intézmények feladata az egyén számára az életén átívelő pályaorientáció és pályatanácsadás, valamint a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő képzések és továbbképzések biztosítása, és a vállalatokkal való rendszeres együttműködés.

További pozitív változásokat hozhat a munkakultúra fejlesztésében a kompetenciafejlesztés is, mivel egyrészt a jövő szakemberének meg kell felelnie az munkaerőpiac által támasztott kompetenciaelvárásoknak, másrészt ez az egyén személyiségfejlődéséhez is hozzájárul. Fontos, hogy ezek a fejlesztések már az általános iskolában elkezdődjenek, hogy a középiskolát felkészültebben, biztosabb alapkészségek és képességek birtokában kezdhessék meg a tanulók.

Az új technológiai környezet tehát az oktatásban is paradigmaváltást igényel. Ez a szemléletváltás a szakképzésben már elkezdődött.

A digitalizációs technológiák terjedésével az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők kerülhetnek nehezebb helyzetbe. Hosszú távon – legrosszabb esetben a munkanélküliséggel való fenyegetettség miatt – kénytelenek lesznek rálépni a fejlődés útjára. Nem szabad elfelejteni azonban azt sem, hogy a magasan kvalifikált szakemberek számára is nélkülözhetetlen a folyamatos fejlődés.

Nagy Ádám: Meglátásunk szerint a munkaerőpiac ilyen értelmű tagoltsága hosszútávon semmiképpen nem fenntartható. Rövid- és középtávon az alkalmazkodási folyamat során bizonyos mértékű különbség elképzelhető, azonban a globalizált világpiac következtében csak rövid ideig, hiszen amennyiben azonos szektorban működő külföldi vállalatok a technológiai fejlesztésekkel olyan termelékenységi szintet érnek el, amely esetén a termék ára még a szállítási költségek beleszámításával együtt is alatta marad a hazai, önmagát nem modernizáló szektor által előállított termék árának, akkor az adott terület a továbbiakban nem lesz fenntartható.

Erre tekintettel egyértelmű, hogy a globalizált világpiac az ilyen típusú eltéréseket nem tolerálja, valamilyen módon az „elmaradott szektorok” felzárkóztatásáért tenni kell.

Zsabka Zsolt: Az országos kamarai hálózat biztosítja azt, hogy érzékelhető legyen a kérdésben elhangzott tagoltság, és ennek kezeléséhez hozzá tudjunk járulni. Kétségtelen tény, hogy történelmi örökségünk része a munkakultúra egyenlőtlensége, aminek csökkentése a gazdaságpolitika elemei érdeke. Személyes tapasztalataim is azt mutatják, hogy ennek kezelése megoldható, ha nem is könnyen. A modern technika erre lehetőséget is ad, hiszen a digitalizáció megteremti annak lehetőségét, hogy minden munkavállaló (és menedzser is) a képességeinek, habitusainak, tudásának megfelelő technológiai támogatást kapjon. Nem a műszaki oldalban látom az igazi problémát, hanem az ehhez szükséges humán erőforrás-menedzsmentben. Sajnos évszázados történelmi örökségünk, hogy a termelő emberre kevesebb figyelmet fordítunk, ami nem tartható tovább. A felzárkózási folyamat azt igényli, hogy a vállalatok empatikusan viszonyuljanak dolgozóikhoz, természetesen a teljesítményelv alapján. A kamara, és ezen belül az Ifjúságpolitikai Kollégiuma ezt tudja segíteni konferenciák szervezésével, a legjobb gyakorlatok átadásával, és még sorolhatnám. Itt még egy szempontra szeretném felhívni a figyelmet. Ismert tény, hogy a 90-es években robbanásszerűen bővült a felsőoktatási intézményrendszer. Ugyanakkor a vállalati szféra ezt egyelőre még nem tudja teljes kapacitásában kihasználni, pedig éppen a humán erőforrás-menedzsment területén nagy szükség lenne erre az együttmű-

ködésre. A felsőoktatási intézmények képesek ezeknek a tapasztalatoknak az összegyűjtésére és továbbadására. Ennek az együttműködésnek a szervezésében megint csak lehet szerepe az MKIK kollégiumának.

3. A technológiai változás jelent-e ágazati átrendeződést, vagy arra lehet számítani, hogy minden ágazat adaptálni fogja az új technológiai megoldásokat? Meglátása szerint a járvány milyen irányba mozdította el ezen folyamatot? A két álláspont közötti különbség jelentősen befolyásolhatja az oktatáspolitikai döntéseket is. Milyen irányban érdemes elmozdítani az oktatáspolitikát, különös tekintettel a szakképzésre?

Bodó Sándor: Bizonyos technológiák minden ágazatban meg fognak jelenni, de ennek mértéke és főleg időbeli ütemezése nagyon eltérő lehet. Ezt ma még nehéz pontosan előre megbecsülni. Első körben az egyszerű, ismétlődő munkafolyamatokat fogják az új technológiák kiváltani, amelyeket már ma is sok helyen tapasztalunk. A járvány mindenképpen fordulatot jelent, hiszen a munkahelyek megmentése érdekében a cégek törekednek a távmunka arányának növelésére, ami megítélésünk szerint tartós hatást fog gyakorolni a munka világára. Most derül ki, hogy mely munkafolyamatokat lehet hatékonyan például otthonról, home office vagy távmunka keretében is elvégezni. Jelenleg ennek fejlesztése és gyakorlati tesztelése folyik a piaci szereplők egy jelentős részénél. Az eddigi vállalati tapasztalatok kedvezőek, ami azt valószínűsíti, hogy a járvány elmúltával egy vegyes rendszer fog kialakulni, ami a munkahelyi tevékenységet valamilyen mértékig ötvözi az otthoni munkavégzéssel azokban a munkakörökben, ahol ez megoldható.

A technológiai fejlődéshez nem csak a munkavállalóknak, hanem a vállalkozásoknak is alkalmazkodniuk szükséges. Szükség van a termelékeny, exportáló vállalkozások munkaerő vonzó képességének javítására, aminek része a vállalati kultúra fejlesztése, a vállalati belső képzési rendszer kialakítása, továbbfejlesztése is. Ehhez az állam célzott támogatással tud hozzájárulni, ösztönözve a vállalkozásokat a munkavállalók képzésére, valamint az egyéneket a tanulásra, új kompetenciák elsajátítására.

Magyar Zita: A technológiai változások következménye új ágazatok megjelenése, a jelenlegi ágazatok átalakulása. Ezt főként a termelés és az informatika terén látom leghangsúlyosabbnak. Az emberi erőforrásokat igénylő területeken is várhatók átalakulások, de a személyes kapcsolatot, az érzelmi intelligenciát, a kreativitást, a kognitív rugalmasságot nem lehet automatizálni.

A járvány hatást gyakorolt azonban az ilyen személyes emberi kapcsolatot igénylő területekre is, például az oktatásban vagy az egészségügyben rákényszerítette a résztvevőket szokatlan megközelítések, új módszerek és új típusú technológiák alkalmazására. Másrészt a pandémia alatt sok olyan munkahely került veszélybe, ahol ezt a személyes kapcsolatot nem lehetett digitalizálni, gondoljunk csak a vendéglátásra vagy a turizmusra. Ipari területen vannak olyanok is, akik a gyártás visszaesése miatt kényszerülnek új utat keresni maguknak. Ezeknek a munkavállalói csoportoknak kiutat biztosít a képzés, a tanulás, az önfejlesztés, a más ágazatban való elhelyezkedés lehetősége. Összességében úgy látom, hogy a járvány előmozdította az új technológiai megoldások alkalmazását.

A pandémia előtt megtapasztalt szakemberhiány, bizonyos ágazatok, szakmák esetében most is jelen van, mert van, ahol jelenleg is több munkáskézre lenne szükség. A szakemberhiány megelőzése, a munkaerőpiaci kereslet kielégítése miatt is kiemelt fontosságú a szakkép-

zés presztízsének, minőségének és eredményességének fejlesztése, amelynek három fő pontját emelném ki.

Az első a vonzó környezet megteremtése, azaz olyan minőségű és technológiai felszereltségű épületek, oktatótermek, tanműhelyek, sport- és szabadidős terek kialakítása, amely azon túl, hogy vonzó a pályaválasztás előtt álló tanulók számára, lehetővé teszi a legkorszerűbb szakmai oktatást.

Rendkívül fontos – és ez a másik alappillér –, hogy a minőségi képzési rendszer működtetéséhez felkészült, naprakész tudású oktatókra van szükség, akik követik az adott ágazat technológiai fejlődését, és ezt az aktualizált tudást adják át a diákok részére. Az oktatók ilyen jellegű továbbképzése szoros együttműködést igényel a duális partnerekkel, akik lehetőséget tudnak biztosítani az oktatók számára a legújabb eljárások és technológiák megismerésére valós vállalati környezetben.

A harmadik láb a fiatalok és felnőttek számára is rugalmas, kiszámítható karrier- és / vagy továbbtanulási lehetőség biztosítása. A jövőben a felsőoktatásba való minél rugalmasabb és egyenesebb átlépés céljából a technikumi képzések mellett okleveles technikusképzésre is lehetőséget biztosít a szakképzés a jó képességű tanulók számára. A tanulók az együttműködő szakképzési és felsőoktatási intézmények közös, emelt szintű szakmai programja alapján szerzhetnek szakmát és érettségit, majd tanulmányaikat akár felvételi nélkül folytathatják az adott szakirányú egyetemen.

Nagy Ádám: A technológiai változás mindenképpen jelent ágazati átrendeződést, azonban ez normál piaci körülmények között egy lassú és nem túl látványos folyamat. Ennek fő oka, hogy az elmúlt évtizedeket egyre dominánsabban az információtechnológia, illetve az elmúlt években ennél konkrétan a Big Data uralja, ami ma már szinte minden szektorban megjelenik. Így a nagy változások nem feltétlenül a szektorok között kell, hogy megjelenjenek a technológiai változások következtében, hanem inkább szektorokon belüli átrendeződést, a szektor teljes működésének újraalkotását jelentik.

A járvány ebben a folyamatban az átrendeződés látványosságában hozott főképp változásokat. Egyrészt vannak olyan szektorok, amelyek valószínűleg sosem lesznek ugyanolyanok a válságot követően, mint azt megelőzően (turizmus, légit közlekedés, vendéglátás stb.), másrészt olyan szektorokban is kiugró tempóban gyorsult fel az információtechnológia beépülése a napi folyamatokba, ahol a korábbiakban ez egyáltalán nem volt jellemző. (Elég akár a jelentős számban meghonosodó home office típusú munkavégzésre, vagy a személyestől eltérő platformokon zajló egyeztetések, üzleti folyamatok számosságának növekedésére gondolni. Ez is biztos alapvető átalakulást fog jelenteni akár az információtechnológiai, akár az ingatlanszektorban.)

Az oktatáspolitikai szerepe ebben a helyzetben kettős. Egyrészt a minden szektorban előretörő információtechnológia, valamint a Big Data (később talán mesterséges intelligencia) ma már mindenkitől készség szintű ismereteket vár el ezeken a területeken, így ezt már az alapfokú oktatásnak biztosítania kell, függetlenül attól, hogy az érintett diák végül majd milyen szakma irányába mozdul el későbbi tanulmányai során. Másrészt nagyon fontos szerepe lenne az oktatásnak abban, hogy a folyamatos változások tényére és az alkalmazkodás képességének elsajátítására hangsúly fektessen. Ma már nincs meg az, ami szüleink és nagyszüleink generációjának még alapvető életélménye volt: egy megfelelően elsajátított szakmával akár egy élet egy

munkahelyen. Az emberek azonban családi szocializációjuk nyomán még ezt várják, így a fenti készségek elsajátítása a mentális egészségük hosszú távú megőrzésének záloga.

Zsabka Zsolt: Mi azt gondoljuk, hogy a járvány felgyorsítja a digitalizációt, ezt személyes tapasztalataim és kamarai felmérések is igazolják. Mit jelent ez a felgyorsítás? Azt, hogy minden ágazat, a kézműiparítól a szolgáltatásig használni fogja a digitális technikákat. Úgy látom, hogy a fejlődés nem egy-egy ágazat kiemelkedését fogja maga után vonni, nagyobb szerepe lesz az ágazati harmóniának a fejlődésben. Személy szerint nem gondolom, hogy a szakmák tömegesen szűnőnének meg a következő években, évtizedekben, valószínűbbnek látom az egyenletes fejlődést. Ebben a tekintetben a technológiai átalakulás iránya érdekes fordulatot mutat, hiszen a modern technológia képes arra, hogy minden szakma, ágazat fejlődését segítse, megszabadítsa azt azoktól az elemektől, amelyek nem kreatívak, de támogassa a kreativitás minden formáját. Mivel kamarai vezetőként hiszek abban, hogy minden szakmát lehet kreatívan művelni, ezért nem gondolom, hogy ki kellene emelni egy-egy ágazatot a fejlődésben. Ebből fakad az oktatáspolitikai elképzelésem is. Minden szakma képzőhelyeit fejleszteni kell, segíteni kell ezeket a korszerű, digitalizációs technológiák adaptálásában. A kamarának elemi érdeke ennek a fejlődésnek az ösztönzése, támogatása.

4. Milyen kihívásokkal néz szembe a szakképzés, különösen középfokon? Egyes szakértők álláspontja szerint az elmúlt harminc évben ez a terület jelentősen lesüllyedt, elvesztette vonzerejét. Mit lehet tenni ennek megfordítása érdekében? Hogyan lehet bevonni a vállalatokat ebbe a folyamatba, és általában is, mi a helye a vállalatnak a szakképzésben?

Bodó Sándor: Az elmúlt évtizedek tapasztalata azt mutatta, hogy nem működik hatékonyan egy olyan rendszer, amely nem a szakképzésben érdekeltek kölcsönös együttműködésén alapul. A vállalatok érdeke, hogy kész munkaerőt kapjanak, de ehhez nekik is hozzá kell járulniuk, csak úgy, mint a felnőttképzés esetén a képzésben résztvevőknek. Nem lehet kizárólag az államtól várni, hogy korlátlanul biztosítsa a forrásokat, miközben a képzések egy része nem kötődik a munkaerő-piaci igényekhez. A vállalatokat mind nagyobb számban szükséges bevonni a gyakorlati képzésbe, hiszen a legújabb technológiák megismerésére csak ott van lehetőség. A duális képzés erre jó alapot biztosít, a feladat ennek a rendszernek a folyamatos továbbfejlesztése kell, hogy legyen. Ez valósul meg a Szakképzés 4.0 rendszerében, azaz a középfokú szakképzés átalakítása, a termelékeny vállalkozásoknak a duális képzésbe egyre nagyobb számban történő bevonása, a fiatalok számára a szakmaszerzés vonzóvá tétele és ösztöndíj biztosításával történő anyagi támogatása a kormányzat egyik fontos célkitűzése, ami már a gyakorlatban is működik.

Magyar Zita: A tanulólétszám változása az oktatásra közvetlenül ható demográfiai tényező. Bár napjainkra a családpolitikai intézkedéseknek köszönhetően stabilizálódott a gyermekszám, a középiskolás korúak számának növekedésével rövidtávon még nem számolhatunk. A növekedéshez korszerűsítés és vonzó környezet kialakítása szükséges, hogy azok a fiatalok is a szakképzést válasszák, akik számára ez jelenthetné a reális életpályához illeszkedő képzési formát. Az általános iskolákban folyó, a tanulók érdekeit szolgáló pályaeorientációs tevékenységet hátráltatja, hogy az általános iskolák eredményességét leginkább a gimnáziumba felvételt nyert tanulók száma alapján rangsorolják. A klasszikus pályaeorientációs tevékenységek azonban megerősítést

kapnak a szakképzés megújítása során létrejövő új iskolatípusoktól és tanulási utaktól, a szakképzési intézményrendszer modernizációjától.

A szakmák megismertetését és megszerettetését célzó rendezvények (pl. Szakmák Éjszakája, Európai Szakképzési Hét, Szakma Sztár Fesztivál, Modern Gyárak program, Lányok napja) megvalósításába sokszor a vállalatok is bekapcsolódnak, a szakképző iskolákkal együttműködve próbálják megszólítani az általános iskolás fiatalokat. A szakképzés megújítása és egyes szakképzési centrumokban elvégzett felmérések szerint, a szakképzési ösztöndíjak bevezetése is ösztönzőleg hatott a választáskor a tanulók számára. Mindezek eredményeként a 2020/2021. tanévben már a tanulók 42,1%-a a technikumi és 20,3%-a a szakképző iskolai, míg 35,8%-a választotta a gimnáziumi tanulmányokat. A tanulók 1,4%-a szakiskolai, 0,4%-a pedig készségfejlesztő iskolai tanulmányi területre jutott be.

A szakképzés számára kihívást jelent az is, hogy a diákok egy része jelentős kompetencia-beli hiányosságokkal érkezik az általános iskolából. Ezek a fiatalok a leginkább veszélyeztetettek a lemorzsolódás szempontjából. Az új szakképzési törvény nyomán létrejövő szakképzési rendszer a munkaerőpiaci igényekhez igazodó, gyakorlatorientált képzés folytatását, valamint a rugalmas, tanulási eredmény alapú szemlélet meghonosítását teszi lehetővé az oktatásban. Az új szakképzési rendszer fontosnak tartja a tanulók egyéni sajátosságainak figyelembevételét is: azon fiatalok számára, akik a hagyományos iskolai keretek között lemaradtak és kudarcélményeket halmoztak fel, három, egymáshoz szemléletmódjában és módszertanában szervesen kapcsolódó program elindítását teszi lehetővé: a szakképző iskolában előkészítő évfolyamon indítható orientációs fejlesztést és dobantó programot, valamint a részzakma megszerzéséhez eljuttató műhelyiskolát.

A szakképzéssel szemben támasztott fontos társadalmi igény, hogy olyan készségeket fejlesszen, amelyek használhatók a munkaerőpiacon. A tananyagtartalom modernizációja mellett ennek egyik záloga a duális képzés: a vállalati partnerek bevonásának elsődleges célja, hogy a szakmát tanuló fiatalok korszerű szakmai ismereteket és munkahelyi tapasztalatot szerezzenek, amely alapján rövidebb idő alatt lesznek képesek teljes értékű munkavégzésre. Az ágazati készségtanácsok bevonása az új szakmajegyzék és a képzési tartalom kialakításába, a vállalati igények és elvárások közvetlen becsatornázását biztosította.

A duális képzési forma a szereplők igényeinek összehangolásán és együttműködésén alapul. A közismereti tartalmak és a szakmai alapoktatás a szakképző intézményben, míg a szakirányú oktatás a vállalatoknál történik. A duális képzési forma a szakmai oktatás és a gazdaság, illetve a munkaerőpiac még szorosabb összekapcsolódását eredményezi, mert a duális képzésben töltött évek alatt a diákok piacképes tudást szerezhetnek. A duális képzés számos előnyt jelent a képzésben részt vevő diákok és a vállalatok számára is. A fiatalok könnyebben jutnak munkahelyhez, hiszen az őket foglalkoztató vállalatok szívesen látják viszont a saját igényeik alapján képzett, saját technológiáikat és munkahelyi elvárásaikat ismerő szakembert. A diák megismerkedhet a vállalati kultúrával, egy valódi munkahelyi csapat tagja lehet, ahol nap mint nap új szakmai feladatokkal és kihívásokkal találkozhat.

Nagy Ádám: Az elmúlt évtizedek rámutattak arra, hogy a gazdasági és társadalmi folyamatok elemzése során meg kell haladnunk a neoliberális kánon által hangoztatott állam vs. piac distinkciót. A jelen irreális mértékben felgyorsult gazdasági és társadalmi változásait csak a két szektor összefogásával, állam és piac együttműködésében tartom lekövethetőnek. Ennek tükrében a szakképzésben egyértelműen helye és szerepe van a vállalatnak. A középfokú szakképzés szere-

pét az elméleti és értékrendi keretek megteremtésében, a felelősségtudó és alkalmazkodóképes munkakultúra kialakításában, és a szakmai alapismeretek készségszintű elsajátításában látom. A vállalatok bevonásával már a képzés folyamán lehetőség nyílik az elméletben tanultak gyakorlati alkalmazására, valamint az iparág legfrissebb sztenderdjeinek, a napi változások bemutatásával, amelyhez egy hagyományos értelemben vett oktatási intézmény mindig csak némi csúszással tud alkalmazkodni. A vállalatok és az oktatási intézmények kapcsolata kétirányú és iteratív jellegű kell, hogy legyen. Egyrészt a duális képzések során együttműködve segítsék a diákokat tudásuk elmélyítésében, másrészt az intézmény által kibocsátott tanulókkal végzett napi munka tapasztalatai nyomán jelezzenek vissza az oktatási intézmény felé, s vegyenek részt a tantervek, tanmenetek optimalizálásának dinamikus folyamatában.

Zsabka Zsolt: A fő feladatnak azt tartom, hogy az oktatás és a nevelés kapja vissza a megbecsülését, és ez nemcsak az iskolára, hanem a vállalatra is igaz. Minden vállalat, vállalkozás a tudás, a tapasztalat átadásának a helye. Még az egyetemeken is mesterszaknak hívják az alapszakra ráépülő képzéseket, ami utal arra, hogy minden szakmának vannak mesterei, akik átadják a mesterségbeli tudásukat a fiatalabbaknak. Ezt kell helyreállítani a következő években. Kétségtelen, hogy az elmúlt harminc évben inkább az a hagyomány érvényesült, hogy a gyár, a gép, a technológia kikényszeríti az átalakulást, és nem kell jelentősebb erőforrást fordítani az intézményi hálózat megteremtésére. Ez a felfogás mára azonban elavultnak minősíthető. Szükség van iskolákra, szakmai műhelyekre, szoros kooperációra. Még egy szempontot hadd emeljek ki. Magyarország különösen erős a manuális szakmák művelésében. Kiemelkedő eredményeket érünk el az asztalos-, cukrász-, szakács- stb. versenyeken. Ez egy olyan hagyomány, amire építenünk kell, és az a feladatunk, hogy egy-egy kiemelkedő teljesítmény elterjedjen, a szakmai kultúra egészét növelje. Ebben megint partner lehet a kamara, és a kollégium. Azt a szemléletet szeretnénk közvetíteni, hogy a vállalatok közötti verseny nem összeegyeztethetetlen a kooperációval, a szakmai kultúra átadásában való érdekeltiséggel.

5. A technológiai fordulat következtében felértékelődik a továbbképzés. Ön mit tekint a továbbképzés legfőbb hozadékának, az új szakismeretet, a mentális változtatást vagy az intézményi átrendeződést, az iskola szerepének felértékelődését?

Bodó Sándor: Mindezen elemeket együtt, hiszen egy jól működő képzési rendszer nem valószínűsíthető meg úgy, hogy annak csak az egyik szegmensére koncentráljuk a fejlesztéseket és attól várjuk a hatékonyságnövekedést. Ebben a folyamatban a piaci igényeknek kell a meghatározónak lenniük, és ehhez kell igazítani a képzési tartalmat és az intézményi környezetet. Fontos, hogy a képzési lehetőségeknek széles spektrumot kell lefedniük, a magas hozzáadott értékű munkakörökben dolgozó szakemberek és az alacsonyan képzettek számára is hozzáférhetővé kell tenni az új ismeretek megszerzését és a kompetenciák fejlesztését egyrészt az alkalmazkodóképesség javítása, másrészt a jobb minőségű foglalkoztatásba történő átlépés elősegítése érdekében.

Magyar Zita: A negyedik ipari forradalom korszakában a gazdaság, a társadalom és ezen belül a munka világának átalakulása olyan gyorsasággal zajlik, hogy – előrejelzések szerint - a ma iskolát kezdő gyerekek többsége már olyan új állásokban fog elhelyezkedni, amelyek ma még nem is léteznek. Fontos, hogy az oktatás a változó világ kihívásaira is felkészítse a tanulókat, ezért a törvénymódosítás nyomán létrejött új szakképzési rendszer egyik alapeleme a rugalmasság.

Az élethosszig tartó tanulás mind a munkavállaló egyén, mind a képzést biztosító intézményrendszer számára kihívás és lehetőség is egyben.

A szakképzés új rendszere egyrészt széles ágazati alaptudást nyújt a tanulónak, amelyre a specifikusabb szaktudást a tanuló életútja során mindig ráépítheti. Az iskolából kikerülő szakemberek ezzel a biztos szakmai alaptudással és a tanulás képességével lesznek képesek a felnőttképzés és a vállalati továbbképzés rendszerében megújítani a tudásukat szakmai karrierjük során.

A szakképző intézmények biztosítani tudják a társadalom szakma tanulásának, továbbképzési igényeinek kielégítését. Ehhez elengedhetetlen volt a képzési struktúra és a munkaerőpiaci kereslet összekapcsolása, a gazdaság igényeire fókuszáló, rugalmas képzési szerkezet kialakítása.

Nagy Ádám: Jelen kérdés kapcsán visszautalnék az előző kérdésben adott válaszomra, és elkülöníteném a munkaerőpiac azon szereplőit, akik a fentiekben részletezett rendben lefolytatott képzést/képzéseket követően kerülnek alkalmazásra, és azokat, akik a jelzett rendszert megelőzően végezték tanulmányaikat.

A szakképzési rendszer elmúlt években végbement reformját megelőzően inkább ad hoc szakemberképzés folyt, az adott feladat ellátásához szükséges technikai ismeretekre helyezve a fókuszot, és az újonnan hangsúlyosan megjelent értékrendi és elméleti keretek ekkor még nem kerültek annyira fókuszba. Ahhoz, hogy a szinte napi szintű változásokhoz dinamikusan alkalmazkodó munkavállalói kör alkossa a hazai foglalkoztatottak gerincét, szükséges, hogy részükre ilyen típusú, az az értékrendi keretekre és a felelősségtudó és alkalmazkodóképes munkakultúra kialakítására koncentrálnak továbbképzések kerüljenek megszervezésre.

Amennyiben ezek a keretek mind a reform előtt, mind a reform után végzeteknél egyenszilárd módon rendelkezésre állnak, onnantól lehetőség van a szakismeretek változásait rövid időtávon belül lekövető szakmai típusú továbbképzések kialakítására. Ez azonban meglátásom szerint nem történhet csak és kizárólag szervezett oktatási keretek között, hiszen a változások számossága, a szakterületek egyre nagyobb specifikálódása nem teszi lehetővé általános továbbképzések szervezését: az oktatási intézmények, illetve egy vagy több vállalat bevonásával az adott részsakterületre fókuszáló, a napi munkában konkrétan felhasználható továbbképzések megszervezésére van szükség.

Zsabka Zsolt: Mind a hármat egyszerre, ezt a hármat nem is lehet elválasztani egymástól. Ugyanakkor meg kell jegyezmem, hogy a továbbképzések alacsony szintje, ami sajnos jellemző a magyar gazdaságra, azon alapszik, hogy a munkavállalók kevésbé érzékelik a továbbképzés „pozitív energiáját”, azt, hogy ennek segítségével jobbak lesznek, többre lesznek képesek, felemelkednek. Ez történik a gyakorlatban, hiszen új tudásanyagot sajátítanak el, de mégis hiányzik a felemelkedés érzése, pedig ez fontos elem. Van még egy szempont. Kamarai vezetőként látom, hogy az új üzleti modellek iránt alacsony szintű az érdeklődés, pedig ez nélkülözhetetlen. A továbbképzések fő iránya a műszaki újdonságok iránt nyilvánul meg, de ezek csak akkor fognak működni, akkor lesznek a cégeknek fogyasztóik, ha a vállalatnak sikerül megtalálnia a megfelelő a megfelelő üzleti modellt is. A kamara, és ennek részeként a kollégium ezt a folyamatot is segíteni tudja.