

# Tanulmányok

## Iparpolitika és felnőttképzés

*Trautmann László – Vida Cecília*

DOI: 10.14267/VILPOL2023.03.12

A tanulmány célja a hazai kis- és középvállalati szektor műszaki és gazdasági jövőképeinek feltárása. A témaválasztás alapvető oka az, hogy véleményünk/meglátásunk szerint fordulat megy végbe az globális és a hazai iparpolitikában. A napjainkban kialakuló új iparpolitikai irány nagyobb mértékben támaszkodik a gazdasági szereplők részvételére a technológiai és gazdaságpolitikai célok végrehajtásában jellemzően a felzárkózó országokban. Ez fordulat a korábbi időszakhoz képest, aminek az volt a jellegzetessége, hogy főleg a centrum országokban volt csak jelen a meghatározó gazdaságpolitikai irány. A felzárkózó területek csak nagyon csekély mértékben vettek részt a technológia-politikai vagy gazdaságpolitikai irányításban.

Az új iparpolitikai modell, illeszkedve a globalizáció új korszakához, nagyobb mértékben igényli a gazdaságpolitika és a vállalatok közötti partneri együttműködést, a közös gondolkodást elősegítő intézményeket. Ennek az az oka, hogy az irányítás, a vállalatvezetők műszaki fejlesztési elképzeléseinek összehangolása, a vállalatok üzleti modelljeinek korszerűsítése alapvető hatékonysági és eredményességi feltétellé vált, hiszen a vezetésnek, tervezésnek nemcsak igazgatási, hanem meggyőzőési elemei is vannak.

A tanulmányban amellet érvelünk, hogy a vállalkozások gazdaságpolitikai részvétele érdekében érdemes lenne összehangolni a pénzügyi támogatásukat a műszaki és gazdálkodási elképzeléseik összehangolásával, és a pénzügyi támogatásuk részeként biztosítani a folyamatos vezetőképzést, vezetői szemléletformálást. Statisztikai adatokkal is igazoljuk, hogy a felsővezetői képzések tekintetében a magyar gazdaság elmaradott a térséghez képest és különösen a fejlett országokhoz viszonyítva. Ennek javítása, a hatékony vezetői munkához szükséges készségek és képességek átadása részévé válhat a támogatási politika egészének.

A vezetői készségek, képességek fejlesztése azért is fontos, mert a 21. század második negyedében kiemelt szerepe lesz az emberi tényezőnek. A tanulmányban is igazolni fogjuk, hogy az a tény, hogy a vállalatok mindent megtesznek munkavállalóik megtartása érdekében, még csak kiindulópontja a hatékonyabb gazdálkodásnak. A munkavállalók motiválása, szakmai tudásuk fejlesztése, kreativitásuk, alkotóképességük kibontakoztatása, képességeik a részvételre a vállalati közösségben a továbblépés feltétele, amelyért a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikai sokat tehet.

### **Az új iparpolitika**

A 21. század második negyedére már egyértelműen kirajzolódik a globalizáció új korszaka, ami lezárja a globalizáció előző neokonzervatív és neoliberais időszakát. Ez az új korszak a technológia és a gazdaságpolitika megújulása is, amit tudásalapú gazdaság néven foglal össze a szakirodalom.

A tudásalapú gazdaság a globalizációt meghatározó értékrend, a Föld eltartóképességét szem előtt tartó gazdálkodási normák alkalmazását jelenti a Föld minden egyes területén. (Csontos, 2023)

Az új korszak kezdete magyarázható a cikluselmélet segítségével is, hiszen a történelmi folyamatot mindig különböző időtávok, ciklusok váltakozásaként is meghatározhatjuk. Most lezárul egy középtávú ciklus, amit neokonzervatív-neoliberális korszaknak neveztek, és egy új korszak kezdődik el. A ciklusok váltakozása azonban nem fátum, hanem a történelmi folyamatban betöltött szerep átalakulása, alkalmazkodás az új körülményekhez, ami hagyományváltást is igényel. A neokonzervatív korszak célja a kétpólusú világrend megszüntetése, az egységes globalizációs szerkezet kialakítása volt. Ezt a célt elérte az előző korszak, és e cél elérése érdekében alapvetően gazdasági-, gazdaságpolitikai eszközöket használt, piaci eszközökkel érte el a keleti blokk felbomlását és integrálódását a globalizációba. (Friedman, 2020)

A gazdasági eszközrendszer alapvetően háromféle volt: (1) a pénzügyi integráció, a globális tőkepiac létrejötte, (2) a világkereskedelem deregulálása, ezzel párhuzamosan egy átfogó világkereskedelmi szabályrendszer kialakulása (WTO) és végül (3) a multinacionális vállalatok térhódítása. Különösen ez utóbbi fontos a tanulmány tárgya szempontjából, mert ezek a cégek hangsúlyosan vállalták fel az új, a globális követelményekhez illeszkedő szervezeti kultúra terjesztését, támogatását a periférián vagy a félperiférián. Ennek részeként elkezdődött a vállalati kultúra, a vállalatvezetői szemléletváltás a hazai cégekben, hiszen az alkalmazkodás a multinacionális vállalatok gyakorlatához új vezetői modellt igényelt.

Az integráció másik két formája a piaci (kereskedelmi) és a pénzügyi integráció a neoliberális modellt követte, ami azt jelentette, hogy a klasszikus kapitalizmus hagyományára emlékeztető eszközöket használtak az átmenet sikeressége érdekében (Raciborski, 2021). Ez a szellemi irányzat kétségtelenül támaszkodott az integrálandó térség legrosszabb hagyományaira, a különböző szélsőséges politikai és gazdasági nézetekre. Ez akkor elkerülhetetlen volt, a rövid távú stabilizációs kényszerek nem tették lehetővé a szélsőségek, különösen a jobboldali szélsőségek gyors és következetes felszámolását. A neoliberális korszak sajátos ellentmondása volt a technológiai korszakváltás, az új technológiák befogadása és ugyanakkor a szélsőséges nézetek jelenléte. A neoliberalizmus képviselői ebből csak a szélsőséges, a klasszikus kapitalista nézeteket vallották magukénak, és nem értették a technológiai fejlődés irányát, ami a harmadik ipari forradalom eredményeinek adaptálása volt a térségre különösen a kilencvenes években. Ez az új technológia már az új világrendet, a globalizáció hosszú távú formáját közvetítette, de még a neoliberális, azaz nem a valódi fejlődési pályát kifejező ideológiai elméleti keret segítségével. A felzárkózó térségek nem rendelkeztek szilárd politikai értékrenddel, ezért volt szükségszerű a neoliberalizmus jelenléte a térségben. A neoliberalizmus kirekesztette az iparpolitika értékrendet adó szerepét, azt a piac által meghatározott exogén tényezőnek tekintette, amit nem lehet befolyásolni. A mi térségünk gazdaságpolitikájára igaz volt a tétel: nem tudják, de teszik. Ugyanakkor az is igaz, hogy a korábbi iparpolitikai gondolkodás még nem tudta integrálni a globalizáció követelményeit az egységes globális értékrendből fakadó követelményeket. A technológia fejlődésére csak, mint a kizsákmányolás eszközére tekintett, és csak egy nagyon szűk irányzat próbálta integrálni a térség

haladó hagyományait a globális feltételekhez. Ez a folyamat zárul le napjainkban, és válik lehetővé a szélesebb körű hozzájárulás az új iparpolitikai modellhez. Ezt nevezik körkörös gazdaságnak, aminek a megteremtése játszódik le napjainkban.

A körkörös gazdaság technológiája ráépül a neokonzervatív-neoliberális időszak technológiai eredményeire Magyarországon is. Ebből a szempontból a kilencvenes évek jelentős eredménye az infokommunikációs technikák, a számítógépek tömeges elterjedése és az ehhez kapcsolódó üzemszervezési modellek a toyotizmus és a japán termelés-szervezésből átvett Okuma-link [1] elterjedése volt. Ezek a technológiai és üzleti tervezési modellek a számítástechnika alkalmazásai voltak a termelés-szervezésre és a logisztikára, automatizálták a középvezetői munkát, és a munkavállalói kört lényegében kettéosztották menedzserekre és alkalmazottakra. Ezt a jelenséget nevezik menedzseri forradalomnak, hiszen a menedzserré válás volt a felemelkedés iránya, míg az alkalmazottak szaktudására egyre kevésbé volt szükség. Azt a technika jelentős mértékben átvette. Ez a technológiai korszakváltás, amit alapvetően a multinacionális vállalatok hoztak be a közép-kelet-európai térségbe, jelentősen erősítette a technológiai fegyelmet. Ez a folyamat Magyarországon különösen erős volt, és kezdetben több szektorra is kiterjedt (elektronikai eszközök gyártása, gépgyártás stb.), később egyre inkább leszűkült a közúti járműgyártásra. A térséget emiatt kezdték egyre inkább Európa „Detroitjának” nevezni, annak összes veszélyével együtt.

A toyotizmuson és az Okuma-linken alapuló termelés-szervezési modell a kilencvenes évek végétől elkezdett háttérbe szorulni, és ennek helyét egyre inkább a teljesen automatizált gyártás, az üzemi szintű automatizáció vette át. A mérnöki munka felszabadult a termelésirányítás rutin jellegű tevékenysége alól, és az alkotásra, a felszabadult munkára támaszkodhatott. Ennek üzleti modelljét a Google jelenítette meg, gyakran nevezték ezt Google modellnek is. Kétségtelen, hogy ez a modernizációs folyamat kevésbé adott perspektívát az alacsonyabb jövedelmű és képzettségű társadalmi csoportoknak, ami miatt tovább folytatódott (leszakadásuk/kirekesztettségük) a bérek stagnálása, és ez vezetett a populizmus térnyeréséhez. Ez a populista jelleg mutatkozott meg a szélsőséges politikai, gazdaságpolitikai nézetek erőteljesebb megjelenésében és ugyanakkor egy technokrata jellegű gazdaságpolitikai irányításban. Ennek a technokrata szemléletnek a megjelenése Magyarországon az Ipar 4.0 gazdaságpolitikai program köré fűzhető fel. Önmagában az ipari automatizálás természetesen nem tekinthető retrográdnak, ugyanakkor nálunk ez a technológiai folyamat szorosan összekapcsolódott a műszaki értelmiség, abból is egy szűk vezetői kör felemelkedésével. Az alsóbb képzési szinteken, a szakképzésben és a műszaki főiskolákon a program nem terjedt túl az informatika képzés ösztönzésén, nem adott perspektívát a leszakadt társadalmi csoportnak. Ez a hiány napjainkban egyre súlyosabb problémákat vet fel. Az Ipar 4.0 modell erősen támaszkodott a német multinacionális vállalatok modernizációs elképzeléseire anélkül, hogy alkotó módon szeretne volna befolyásolni az európai vagy a német technológiapolitikát.

A következő technológiai korszak, a körkörös gazdaság kiépülése ebből fakadóan nagyobb összhangot alakít ki a technológiapolitika, a foglalkoztatáspolitikai és az oktatáspolitikai között. Az

ipari és a területfejlesztési elképzelések között is szorosabb kapcsolat alakul ki, a technológiai, gazdasági, üzleti és kulturális elképzelések a technológiai kormányzás részévé válnak. A technológiai irányítás alapja a részvétel, a közös gondolkodás a különböző szintű területi egységek technológiai és gazdasági irányításában. Ennek legmagasabb szintje a globális technológiapolitika, aminek az ágazati formája az űrtechnika. (Szabó, 2022)

Az űrtechnikában alapvetően koordináció érvényesül, még ha ennek alárendelten tapasztalható is a verseny. A világűr végtelensége a szűkös erőforrásoktól történő megszabadulást teszi lehetővé, ami a Földön kétségtelen létező geopolitikai kényszert megszünteti. A verseny tárgya ezért szükségképpen a közös tanulási folyamat, az együttműködésből fakadó előnyök kihasználása. A koordináció szükségességét pedig az űrtechnikának az a funkciója határozza meg, ami a Föld eltartóképességének megőrzésére irányul. Ezt szokták a fenntarthatóság követelményeként is meghatározni. Az eltartóképesség vagy a fenntarthatóság norma, ami folyamatos politikai, gazdasági és technológiai tervezést igényel globális szinten, aminek infrastrukturális feltétele is érzékelhető már.

A globális együttműködés formája világpolitikai (és nem pusztán világgazdasági). Ennek értelmében a technológiapolitika koordinációja néhány jelentős politikai tömörülésben megy végbe. Ezt az új formát, a technológiapolitikai koordináció új intézményrendszerét nevezik policentrikus modellnek, aminek a tartalmát úgy lehet a legjobban megközelíteni, ha a különbségét bemutatjuk két modellhez képest. A policentrikus modell nem unipolarizmus, nem egyközpontú az irányítás, mint ami jellemző volt a kilencvenes években, ugyanakkor nem multipolarizmus, azaz a világ nem esik szét egymás mellett lévő, egymás mellett közömbösen létező egységekre, ahogy az időnként megfogalmazódik lényegében minden blokkban, nagyobb területi egységben. Ez utóbbi közelítés, ami viszonylag divatos volt az elmúlt tíz évben, napjainkban veszti érvényét. A policentrikus világképp ezzel szemben együttműködést jelent globális méretekben, de oly módon, hogy minden kontinens, szubkontinens a saját kulturális talajára építve járul hozzá a fejlődéshez.

A fenti folyamat tükröződik az ellátási láncok átalakulásában. A „friendshoring” fogalma vagy a kínai befektetési politika iránya is az, hogy politikai, gazdasági és technológiai együttműködést várnak el a vállalatoktól gazdasági szereplőktől a szűken vett piaci cserén túl. Fontossá vált a közös technológiai jövőkép megalkotása és képviselése, és ehhez a konkrét ágazat fejlődési pályájának ismerete szükséges globálisan. Ezt a globális jövőképet lehet alkalmazni arra a konkrét gazdasági és kulturális környezetre, ideértve a műszaki kultúrát is, amiben a vállalatok tevékenykednek.

Az együttműködés műszaki-infrastrukturális alapja a szűkebben vett infokommunikációs platform, ezért a platformok szabályozása egyre inkább regionális technológiapolitikai kérdéssé vált. A technológiai cégek és a szabályozók közötti vita is ezért került az érdeklődés homlokterébe. A Google által dominált korszakban kialakult szerkezettel szemben, amikor a technológiai cégek szabályozták a piacokat is, a 2010-es évektől egyre erőteljesebb a törekvés arra, hogy a politikai, gazdasági és kulturális fejlődés érdekében szabályozzák a technológiai cégeket. A technológia-szabályozási politika lényege már nem a hálózatsemlegesség, ami jellemző volt a kétezres évek első évtizedében, hanem a kis- és középvállalatok integrálása a globális együttműködésbe. Ez

átalakítja a digitalizáció fogalmát is, mert a digitalizáció már nem egy jó gyakorlat kikényszerítése algoritmus segítségével, hanem a vállalatban, a gazdasági szereplőkben rejlő tudás, tapasztalat feltárása algoritmizálás és optimalizálás segítségével. Az érzések és benyomások átformálása tapasztalattá, ami adattá is válhat, ez a digitalizáció új szerepének alapja.

Ezt az új korszakot jól érzékelteti a kód szerepének megnövekedése, amit a fogyasztók az applikációkban érzékelnek. A kód a tudatosan alakított szokás technológiája. Az applikáció beállítása azt ígéri a használattal, hogy hosszú távon optimalizálja a fogyasztó viselkedését, és segíti abban, hogy lemondjon az impulzív rövid távú viselkedésről. A kóddal, különösen a tudatos kódválasztással a rövid távú haszonelvűséget, az ösztönszerű viselkedést felváltja az állampolgári léthez közelebb álló gazdálkodói magatartás. Ez nemcsak a fogyasztói, hanem a termelői magatartást is jellemzi, és egyúttal lehetővé teszi, hogy a termelési folyamat egésze megszabaduljon a felesleges, indokolatlan terhektől, vargabetűktől, idő- és anyagpazarlástól a fizikai és a szellemi munkában egyaránt.

A technológiai kormányzás a fejlődés, a növekedés és az egyenlőtlenségek kezelésének új modelljét is igényli, és ezt fejezi ki a körkörös gazdaság fogalma. A körkörös gazdaság nem létezhet a fejlődés elmélete nélkül, és ez az oka annak, hogy miért került a középpontba a fejlődés elmélete a közgazdaságtudományban. A fejlődés fogalma normát is tartalmaz, ennek a normának, a fejlődés céljának meghatározása politikai, gazdaságpolitikai együttműködést igényel. Ez különbség a neoliberalizmushoz képest, amely lemondott a fejlődés fogalmáról, (azt a piacra bízta), hiszen nem tartotta lehetségesnek a közös politikai cél meghatározását, amit Margaret Thatcher elhíresült mondása is mutat: nincs társadalom, csak egyének vannak és családok. Az egyéni, legfeljebb vérségi, családi cél Magyarországon még szélsőségesebb formában jelentkezett, amelynek eredménye az a szélsőséges individualizmus, ami a magyar társadalmat jellemzi. A fejlődési cél és a fejlődésről való gondolkodás kultúrájának megteremtése a narratíva képzés és a narratíva adás Robert Shiller kifejezésével élve. (Lits & Lits, 2022)

A fejlődés koncepciójából fakad a növekedés fogalma is. A neoliberalis korszak lezárása során már elkezdődött a növekedés-paradigma beemelése a közgazdaságtudományba, különösen a periférián levő országokban időlegesen helyettesítette a fejlődési elképzeléseket. A növekedés tartalma, a jólét vagy a jóllét növekedése, már alapvetően fejlődési elképzelések függvénye. Miután a rendszerváltást követően a térségünk felzárkózási modellje alapvetően a nyugati orientációt követte, azaz a nyugati fogyasztási mintát szerették volna követni a társadalmak, ezért a növekedés bármilyen formája ehhez igazodott. Ez azonban fenntarthatatlan, amit az olajválság vagy a klímaprobléma is közvetített.

A növekedés tartalmatlansága, céltalansága érzékelhető az egyenlőtlenség körüli vitákban is. Nem kérdés, hogy a neoliberalis kor szélsőséges egyenlőtlenségét nem lehet fenntartani, az e fölött érzett felháborodás, harag jelen volt az elmúlt 10 évben. Ugyanakkor az egyenlőség mércéje, azaz hogy miben legyen egyenlőség és miben nem, mekkora az elfogadható egyenlőtlenség, csak akkor válaszolható meg, ha a fejlődés elvéből lehet levezetni. Ez a konkrét esetben azt jelenti, hogy a nyugati orientáció mellett számos, többek között a keleti orientációnak is van tere a fejlődési

elméletekben, A felzárkózás modellje tekintetében sokféleség van, az értékrendi egység mellett orientációs pluralizmus érvényesül, és ez határozza meg az egyenlőség tartalmát.

Az orientációs pluralizmus megvalósítása tekintetében felelevenedett a malthus-i hagyomány. A klasszikus politikai gazdaságtan jelentős képviselője a fejlődést a stabilitás megőrzésében, a különböző termelési tényezők közötti összhangban látta, szemben kortársával David Ricardoval, aki a gyáripáron és a gépesítésen alapuló fejlődést, azaz a mobilitást tekintette meghatározónak. Malthus ezt ágazati alakban is megfogalmazta, a mezőgazdaság és az ipar közötti összhangot tekintette elsődlegesnek. Híres tétele a népesség és a föld termőképessége közötti összhang tekintetében nem egyszerűen azt jelentette, hogy szükségszerű az elszegényedés, szükségszerű az életszínvonal stagnálása, hanem azt, hogy a fejlődés a harmónia fenntartása az ember, társadalom és a természet között. A harmónia azonban több az egyensúlynál, és ennyiben tovább lehet gondolni Malthus elméletét, nem pusztán az egyes termelési tényezők közötti összhang megteremtése, hanem az összhang elvének is a meghatározása, ami a globalizáció korában az egyetemes értékrend alkalmazását jelenti. A Malthus-i modell ezért nem feltétlenül a provincializmus védelme, ahogy Marx értelmezte, hanem az ökoszisztéma tervezése és irányítása. Ez a szempont meg is jelent Darwin munkásságában, aki közvetlenül támaszkodott Malthus elméletére.

Az ökoszisztéma kialakítása azt igényli, hogy minden erőforrás megkapja az értékét, olyan elosztási rendszert kell kialakítani, amelyik a kultúra és civilizáció hosszú távú fenntarthatóságát teszi lehetővé. Ez vonatkozik a természeti tényezőkre, de az állampolgárokra is. Az állampolgárok számára juttatott jövedelem is része az ökoszisztémának, az állampolgári létehez, a részvételhez szükséges javak és szolgáltatások biztosítása a jövedelemelosztás lényege.

A részvétel szempontjából a közgazdasági elmélettörténet három korszakot különböztet meg: a munkaerő-áru korszakát, ami elsősorban a klasszikus politikai gazdaságtant jellemezte, a 20. században érvényes humántőke fogalmat, és a napjainkban megjelenő új szemléletet, amit az emberi tényező fogalmában lehet összefoglalni.

A korszakolást technológiai szempontból is meg lehet fogalmazni. A klasszikus kapitalizmusban a gép és a sorba kapcsolt gépek, azaz a gyár teremtette meg a termeléshez és ezen keresztül az államhoz való hozzájárulás intézményét, és ez adta a termelés társadalmi tagoltságát is. A gép, a gyár tulajdonosa volt a tőkés, míg a gépnek, gyárnak alárendelt volt a munkás. A munkás csak annyiban volt tulajdonos, hogy erővel, azzal a képességgel rendelkezett, hogy a gép munkáját segítse. Csak akkor tudott állampolgárrá válni, jogosult lenni a társadalmi munkamegosztás eredményeire, ha el tudta adni munkaerejét, nyers fizikai képességeinek használatát, munkaidejét. Marx és a 19. század szocialista gondolkodói jogosan mondták el erről a korszakról, hogy hozzájárulása valójában nem-emberi volt, azaz nem tudása, gondolkodása, alkotóereje vett részt a termelésben, hanem az a része, ami nem emberi, és ezzel valójában kirekesztődött az államból. A munkaerő kizsákmányolása ezért a klasszikus kapitalizmus szerves része volt, kirekesztése, az elidegenedés történelmi tény.

A tudás, a kultúra hasznosításának kirekesztése a termelésből tagadhatatlan történelmi tény, de ahogy például Oded Galor is felhívta erre a figyelmet, nemcsak ez a tendencia volt jelen a 18-19. században, hanem az emberi tényezőre, a munkavállalók műveltségére, felkészültségére vonatkozó elem, az oktatás elterjedtsége, színvonala, a formális és informális tanulási folyamatok működése is hatékonyságnövelő tényező volt. A meghatározó tendencia természetesen az előbbi, a tanulatlan, fizikai, szolgai munka integrálására építő munkaadói modell volt, ami állandó szociális feszültséget, forradalom közeli állapotot eredményezett. Részben erre adott válaszul, részben az új technológiai fejlődés követelményeiből fakadóan átalakult a munkavállalók viselkedése, amit a közgazdász szakma humán tőke néven foglalt össze.

A humán tőke a munkavállalói attitűdöt a befektetések irányába mozdította el, ami azt jelentette, hogy tekintsen úgy oktatási költségeire, egészségmegőrzésére, mint befektetésre. Ne passzív elemként fogadja el a jóléti juttatásokat vagy az ingyenes közoktatást, hanem ez legyen része hosszú távú tervezésének. Ez a befektetési szemlélet elsősorban a 20. század második felétől vált uralkodó nézetté és elsősorban az Egyesült Államokban, ahol a jóléti juttatások sokkal erőteljesebben kötődtek a karrierutakhoz, a munkaerőpiaci előmenetelhez. Ezzel szemben Európában a jóléti állam intézményrendszere volt az irányadó.

A humán tőke elméleti alapja az alternatív költség elmélet volt, ami az osztrák iskola elméleti hozzájárulása volt a közgazdaságtudományhoz, de sem az alternatív költség, sem a humán tőke nem tekinthető tökéletes, a hosszú távú fejlődést kifejező fogalomnak. Hiszen az oktatás csak részben befektetés, a tanulás közvetlen örömforrás is, illetve ez a befektetési elmélet az állampolgári létre való nevelést teljesen kihagyja a gondolkodásból. Hibás a humán tőke fogalom azért is, mert ez valóban elvezethet az önkizsákmányolás fogalmához. A hiányosságok mellett azonban nem lehet elfelejtkezni a felelősségvállalásra történő ösztönzés szempontjáról sem. Az optimalizáció, azaz a tökéletességre törekvés is megjelent ebben a fogalomban, ami megfelel a racionálisan működtetett tőke követelményeinek. A tőkeként értelmezett racionalitás a munkássá történő lesüllyedés korlátját is magában rejtette. A humán tőke értelmében az vált munkássá, aki nem elég fegyelmezett, nem tud jól gazdálkodni képességeivel. A humán tőke felfogás magyarázza azt a jelentős oktatási prémiumot a felső- és középfokú végzettségűek között, ami Magyarországon különösen kiugró vagy a státusz egyenlőtlenséget, ami több a jövedelmi egyenlőtlenségnél.

Az emberi tényező fogalmának megjelenése a humán tőke fogalmát korrigálja. Az emberi tényező azt jelenti, hogy minden állampolgár kompetenciáinak, készségeinek és képességeinek fejlesztése kerül a gazdaságpolitikai irányítás középpontjában. Ezek fejlesztése egyéni és társadalmi felelősség egyszerre, a gazdaságpolitikai intézményrendszer egésze képes arra, hogy megtalálja a személyre szabott ösztönzőket. Az ösztönzés nem felmentés a felelősségvállalás alól, ellenkezőleg, az ösztönzés a felelős döntéshez szükséges erények és képességek átadására is vonatkozik. Ennek intézménye az élethosszig tartó tanulás, a karriertervezés és a szolgáltatáson alapuló gazdaság.

Az élethosszig tartó tanulás azért, mert a tudás fejlesztése, bővítése minden ágazatban és minden munkakörben alapvető jelentőségű. Nemcsak néhány munkakör szűnik meg vagy alakul át, hanem minden tevékenység folyamatosan fejlődik, ahogy azt igényli a tudásalapú gazdaság és a globalizáció. Ezt a fejlődést a technológia segíti, de a fejlődés irányát nem a technológia, hanem a gazdaságpolitikai intézményrendszer egésze határozza meg, azt a technológia csak közvetíti. A tanulás célja ezért nem a technológiához való alkalmazkodás, hanem a fejlődésben való részvétel. Ehhez segít hozzá a karriertervezés, a tudatos életpályamodell, ami a munkavállalói döntéseket biztosítás típusú intézmények felé tereli. Ezek a típusú intézmények jobban segítik a részvételt, a hozzájárulás fenntartását a fejlődéshez. A fejlődés a létbiztonság fenntartása, ezért a karriertervezés gondoskodás a létbiztonságról közösségi és egyéni keretekben egyaránt. Közösségi, mert a fejlett országokban, de már a kevésbé fejlettekben is a karriertervezést állami intézmények is segítik, aminek része a modern technológia alkalmazása. Sőt, a 21. századi infrastruktúra-politika célja a karriertervezés személyre szabottságának biztosítása, technológiai feltétele, az életpálya kiszámíthatósága. Az életpálya az állampolgári erények folyamatos gyakorlása, az értékrend alkalmazása, ami azt a követelményt jeleníti meg az állampolgár számára, hogy mindig járuljon hozzá a közjó előmozdításához. A szolgáltatás-központú gazdaság a közjó alkalmazása, és nem pusztán a munka eredménye. Az anyagi javak és szolgáltatások egészséget és kultúrát közvetítenek, ez a lényegük. A szolgáltatás ezért a folyamatos gondoskodás arról, hogy a társadalom tagjai, a tevékenység fogyasztói részt tudjanak venni az értékrend alkalmazásában.

Minden szolgáltatás célja az értékrend alkalmazásában való részvétel, amit Oded Galor a diverzitás és kohézió egységeként határozott meg. Galor elmélete szerint a két tényező optimuma szavatolja a harmonikus fejlődést a történelmi tapasztalatok alapján. A sokszínűség összetartása a kultúra lényege, a sok és az egy közötti összhang megtalálása a globális és az alacsonyabb szintű közösségek fennmaradásának feltétele. A sokszínűség megőrzése az értékrendi szilárdság működése is, hiszen semmilyen más dogma, szokás nem elégséges alap, indokolatlan kirekesztéshez vezet, amiből felbomlás és alacsony gazdasági teljesítmény is következik. Az állandó törekvés az együttműködéshez szükséges értékrendi alapok és az erkölcs közötti kapcsolat megtalálására ezért minden közösség fennmaradásának feltétele. Nemcsak erkölcstelenség van, hanem hamis erkölcs, hibás erkölcsi szabályok is vannak. Az ezektől történő megszabadulás legalább olyan fontos, mint maga az erkölcsi rend. A közösség helyes, az egyetemes értékrendnek, a biztonság, szabadság, demokrácia és jólét együttesének megfelelő etikai, erkölcsi szabályalkotó mechanizmusa teszi képessé a közösséget a fennmaradásra. Az etikai elvek felülvizsgálata, fejlesztése, alkalmazása a gazdálkodói gyakorlatra alapvető hatékonysági tényezővé vált. Ezt látjuk most a foglalkoztatáspolitikai és iparpolitikai modellekben.

Az etikai elvek és az értékrend közötti kapcsolat természetes intézménye az egyetem. Az egyetemek reformja ezért került a gazdaságpolitikai gondolkodás fókuszába. Az egyetemek eredeti funkciójukat tekintve az értékrend alkalmazásának tudományos eszköztárát teremtették meg, és nem az értékrend megkérdőjelezésének képességével rendelkeztek. Az oktatási válságok, amit az elmúlt 10 évben tapasztalni lehetett, arról is szóltak, hogy meggyengült ez a szerep, aminek oka a neoliberalis tudományfelfogás, a tudás lehetetlenségének szkeptikus álláspontjának



terjedése. Ennek jele volt az elszakadás a létkérdésektől, illetve az oktatás és a technológiai fejlődés közötti divergencia. Ennek a folyamatnak a megszüntetése érdekében indult el az egyetemi szféra hozzá illesztése a tudás alapú társadalomhoz, aminek hangsúlyos eleme a helyi iparfejlődés tapasztalatainak általánosítása, a nemzetközi tudományos eredmények alkalmazása és a globalizáció átfogó keretéről történő közös gondolkodás. Mindezek részét alkotják a körkörös gazdaság fogalmának, aminek a legfőbb intézménye az egyetem és az e köré szerveződő egyéb gazdasági intézmények, államigazgatási szervek vagy a vállalatok, egyéb testületek.

### ***A hazai felnőttképzés sajátosságai***

Az iparpolitika és az oktatáspolitikai közötti összhang egyik sajátos területe a felnőttképzés, ami az elmúlt években egyre fontosabb szerepet kap minden ország oktatási rendszerében, ezért a tanulmánynak ebben a részében az elmúlt évek hazai felnőttképzésének [2] sajátosságait, a magyar oktatási rendszerben elfoglalt szerepét mutatjuk be. Kitérünk az élethosszig tartó tanulás, felnőttképzés nemzetközi tapasztalataira, elemezzük a felnőttképzés mintegy negyedszázados hazai adatait és a rendelkezésre álló OSAP, KSH és Eurostat adatokat.

#### *Tudásmérés, élethosszig tartó tanulás mérésének nemzetközi keretei*

„Milyen céloknak kellene vezérelniük az oktatás további fejlődését?” kutatásaival 1968-ban Coombs [3] erre kereste a választ. Az egyre gyorsabban változó technológiai és társadalmi igényekhez hogyan képesek alkalmazkodni az oktatási rendszerek és azok befejeztével milyen tere van a további tudásszerzésnek. Coombs arra jutott, hogy a modern kor követelményeinek megfelelő tudást a tudásszerzés rugalmasságát csak az egész életen át tartó tanulás biztosíthatja, erre kell felkészíteni az oktatási rendszereknek a polgárokat.

A '70-es évek elején, a tömegoktatás általánossá válásával világszerte felvetődtek az alapfokú és kötelező oktatás tartalmi kérdései: a tananyagok mennyisége, minősége, az iskolarendszerek eredményességének problémái, az oktatási reformigények, útkeresések. A gazdasági fejlődés megkövetelte a kötelező iskoláztatáson túl az élethosszig tartó tanulást. Fokozódó nemzetközi igények következtében az UNESCO meghatározta a tanuló társadalom, az élethosszig tartó tanulás fogalmát [4]: „Az élethosszig tartó oktatás eszméje a tanuló társadalom sarokköve, alapelve, amelyre az egész rendszer épül, és amely alapját képezi minden alkotó fejlődésének.” (UNESCO 1972, p. 181–182.) 1973-ban az OECD is kidolgozta az egész életen át tartó oktatás stratégiáját [5]. Az oktatásra irányuló globális figyelem, a tanuló társadalom csírái felvetette a sokszínű eltérő hagyományokra támaszkodó oktatási- és iskolarendszerek összehasonlíthatóságának követelményét. Erre 1970-ben az UNESCO kidolgozta az iskolarendszerek formai és tartalmi egységes nemzetközi osztályozási keretrendszerét az ISCED-et (International Standard Classification of Education), majd ezek osztályozási kategóriáit többször átdolgozta, pontosította. Napjainkban az ISCED rendszer alkalmas az eltérő nemzeti sajátosságok mellett is az alapfokú oktatástól a felsőfokú képzésekig, az általános és szakképzések rendszerének összevetésére.

A '70-es évek közepétől egyre többször vetődött fel az oktatási keretrendszerek összehasonlítása mellett, azok eredményességmérésének általános igénye. A tudásmérés

tervezését, kidolgozását az OECD a tagállamok kezdeményezésére a '80-as években kezdte meg. Próbáltak megoldást találni az eltérő iskolarendszerekben zajló pedagógiai folyamatok értékelésére, a különböző összetételű tanulói csoportok tudásának és a velük foglalkozó pedagógusok munkájának értékelésére. A nemzetközi oktatásmérési gyakorlatban minőségi ugrást jelentett az alapfokú általános képzések kompetenciamérésének a bevezetése. Az OECD kezdeményezésére 1997-től világszerte elindultak a PISA-felmérések (Programme for International Student Assessment), amelyek háromévente a részt vevő országokban (2022-ben 83 országban), az alapképzésben részt vevők alkalmazott matematikai-, természettudományi és szövegértési kompetenciáit mérik. A kompetenciamérés túlmutat a tudás- és képességek felmérésén, az mutatja, hogy a tanulók mit képesek a megszerzett ismereteikkel kezdeni, milyen hatékonyan, eredményesen használják azokat a mindennapokban. A PISA-felmérés így az oktatási rendszerekre vonatkozóan olyan globális szisztematikus adatgyűjtés, amely képes az alapfokú oktatási rendszerek hatékonyságáról, adott ország távlati munkaerő minőségéről tájékoztatást adni.

Az iskolarendszerek kimeneti hatékonyságmérésén túlmutat a felnőttek tudásmérése, a nemzeti „pedagógiai folyamatok” hosszú távú teljesítményének értékelése. Ennek a mérésnek a globális igénye 2008-tól formálódott egy újabb OECD-projekt kereteiben, a PIAAC felmérésekkel, (Program for the International Assessment of Adult Competencies). A nemzetközi PIAAC-értékelés a felnőttek, a potenciális munkaerő, a 25 és 64 év közöttiek, információfeldolgozási, mindennapi problémamegoldó készségeit méri otthon, a munkahelyen és a tágabb társadalmi környezetben. A felmérés kapcsolatot keres az egyének képzettsége, megszerzett ismereteinek sikeres alkalmazása, az állampolgárok munkaerőpiaci helyzete, a korábban végzett iskolák szintjei az egyén szociális háttére, az adott ország korábbi PISA-teljesítményeinek jellemzői között. A PIAAC-felmérések első ciklusa 2011 és 2018 között zajlott, azon belül három projektszerű felmérés történt, alkalmanként a mérési módszereket, kereteket tovább fejlesztve 2011-2012; 2014-2015; és 2016-2017-ben. A 2016-os felmérésben Magyarország is részt vett a hazai részletes eredmények publikálásra kerültek.

A Lannert, J., Holb, É. tanulmány legfontosabb megállapításai az alábbiak: A magyar lakosság szövegértés területén kicsivel, 0,8%-kal az OECD-átlag alatt, a számolási készség terén jóval, 3,8%-kal az OECD-átlag felett teljesített, amely eredmény különösen a középkorú és különösen a jól teljesítő középkorú nők relatíve jobb számolási készségének eredménye volt. A felmérés megerősítette azt a kutatások által már többször bemutatott helyzetet, hogy a jó problémamegoldási készséget a jó szövegértési és számolási készség alapozza meg. A gyenge szövegértés megakadályozza a sikeres információkezelést, problémamegoldást is.

A hazai oktatás további minőségi problémájára mutat rá, hogy a felnőttek körében a végzettséghez kapcsolódó szövegértésbeli különbségek hazánkban nagyobbak, mint az OECD átlag. Az érettségizettekhez képest a diplomás felnőttek 29%-kal teljesítettek jobban (az OECD-országokban ez a különbség átlagosan 23 %). Elgondolkodtató, hogy a hazai szakmunkások és az általános iskolai végzettségűek teljesítménye között alig volt különbség. További oktatásminőségi

probléma, hogy a 8 osztálynál alacsonyabb végzettségű munkavállalók teljesítménye szövegértésből és a számolási készségeknél is alig éri el a hazai átlag felét.

A PISA-felmérésekhez hasonlóan a PIAAC-felmérések is azt mutatják, hogy a családi háttér teljesítményekre gyakorolt hatása nagyon jelentős, azaz minél iskolázottabbak valakinek a szülei, ő maga is annál jobban teljesít. Szövegértés és számolás területen egy diplomás szülő várható „teljesítményfokozó” hatása az OECD-országok átlagában 15-17%-os volt, nálunk a szociális háttér hatása a felnőttek teljesítményére ezt meghaladta, 22% volt.

Korosztályok egymáshoz viszonyított tudását tekintve általában 40-45 éves kor után a korrallal csökkenő teljesítmények tendenciája kimutatható. Magyarországon a számolási és szövegértési készségek korrallal csökkenő teljesítmények tendenciája nem volt kimutatható, ami a hazai oktatási rendszer elmúlt két évtizedének komoly problémáját jelzi. A magyar fiatalok teljesítménye nem jobb az idősebbekénél. A szövegértés terén feltűnő volt, hogy még a felsőfokú végzettségű fiatal felnőttek (16-24 éves, illetve 25-34 éves korosztály) sem teljesítettek jobban, mint a középkorúak (35-44 éves és azok feletti korosztályok). A számolási készség terén viszont a legjobb eredményeket minden képzettségi kategóriában az idősebb, 45 év feletti korcsoportok érték el (a rendszerváltás előtt végzettek). Ez az elmúlt évtizedek komoly pedagógiai és oktatásmódszertani gondjait jelzi, az alapkompenciák elsajátításának társadalmi szintű problémáját.

A PIAAC megújult módszertanon alapuló felméréseinek második felmérései 2022-ben történtek, több mint 40 országban, köztük Magyarországon is elvégezték ezeket.

A felnőttek kompetenciamérésének tervezése során újra és újra felmerült, hogy hiányzik egy egyértelmű, átfogó fogalmi keretrendszer, ami a készségek, tudás és kompetenciák egymáshoz való viszonyát elhelyezi, feltárja. Az OECD ennek elemzésére elindította a 2000-es évek elején a kompetenciák elméleti és fogalmi alapjai meghatározását, a kiválasztásának a programját, DeSeCo-t (Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations). A DeSeCo olyan kérdésekkel foglalkozik, hogy mi a kompetencia, és mely kompetenciák fontosak az egész életen át tartó tanuláshoz, miért? A kutatás fókuszában az a kérdés áll, hogy az alapkészségeken kívül „milyen kompetenciákra van szükségünk ahhoz, hogy sikeres és felelősségteljes életet éljünk, és szembenézzünk a jelen és a jövő kihívásaival”? A kulcskompetenciák átfogó, elméleti alapokon nyugvó készletének meghatározása során a DeSeCo három kulcskompetenciát határozott meg ezek: 1) az eszközök interaktív használata, 2) az autonóm cselekvés és 3) a társadalmilag heterogén csoportokban való interakció képessége.

Összegezve: globális szinten mintegy félévszázada megfigyelhető az oktatásmérés igénye. A felelős nemzetközi szervezetek (UNESCO, OECD) elkötelezték az eltérő nemzeti sajátosságokkal rendelkező iskolarendszerek eredményességének és összemérhetőségének megteremtésében (ISCED, PISA, PIAAC). A 2009-es pénzügyi világválságot követő változások rámutattak a tudásmérés további feladataira. A tudásmérés élethosszig tartó szükségességére, a társadalom tudástömegének a folyamatos megfigyelésére, számbevételére, a hiányok azonosításának és a kompetenciák fejlesztésének szükségességére. A társadalmi gazdasági jóléthez a versenyképesség

fokozásához elengedhetetlen a folyamatos tanulás mind az egyén, mind a gazdaság szereplői körében, ahogyan a leszakadó társadalmi csoportok társadalmi integrációja is a kompetenciafejlesztésekkel valósulhat meg. Az élethosszig tartó tanulás utolsó, véget nem érő szakasza a felnőttkori tanulás, ennek hazai sajátosságaival foglalkozik a további elemzés.

### ***A felnőttkori tanulás formái***

Az élethosszig tartó tanulás ötödik szakasza a felnőttkori tanulás, azonban ennek pedagógiája, sikeres oktatás-módszertana kevésbé kidolgozott, kutatott, ami számos megkerülhetetlen nehézséget okoz. Nem ismertek pontosan az életkorhoz, képzettséghez, gazdasági helyzethez igazodó legeredményesebb felnőttképzési módszerek, a tanulási motivációt erősítő pedagógiai eszközök a különböző tanulócsoportokra bontva, a kompetenciahiányos, leszakadó csoportoktól a legképzettebbekig.

Problémát okoz továbbá, hogy egyes pedagógiai mérések szerint az alapfokú oktatásban keletkezett tudáshiány, időben kimaradt alapkészségek pótlása felnőtt korban nagyon nehéz, szinte lehetetlen folyamat. Mivel a kisgyerekkori tanulási sikertelenségek, képességihiányok (szövegértés) az egyéni autonóm tanulást ellehetetlenítik, így önálló tanulási képességek hiányában korlátozott egyéni motiváció mellett, a tartós, munkavégzésbe beépülő ismeretszerzés esélye alacsony.

A szakmai tudásbővítés, a versenyképes munkaerőpiaci kompetenciák növelése, a sikeres munkaerőt még sikeresebbé tevő képzések más pedagógiai módszereket igényelnek, mint az alapképességek megszerzése. A tudásbővítés során a legképzettebbek tudásbővítésének az egyik legfontosabb problémája a tanulási folyamat labilitásának a megakadályozása. A felnőttek tanulásra fordított idejének a tartós biztosítása, ami az egyéni motiváció mellett leginkább az egyéni időszerkezet átalakításának képességét igényli, (családi időbeosztás változásait, munkaidő-kedvezményeket). A stabil felnőtt életvitel mellett még erős motivációk esetén is a rugalmatlan időbeosztás sokszor akadály lehet a felnőttkori formális tanulásnak.

A felnőttképzés sikerességét szintén alapvetően befolyásolja annak formája. A felnőttkori tanulás megjelenhet számos formában: formális iskolarendszerű képzésként, nem formális vagy informális tanulásként.

A hazai szabályozás a formális felnőttképzésnek [6] két formáját ismeri. Az egyik az iskolarendszerű felnőttoktatás, ami az iskolaköteles kor feletti, de 25 év alatti fiatal felnőttek szakképzését, foglalkoztatásukat segítő képzését jelenti. A másik a felnőttek iskolarendszerű szakmai oktatása, ami vagy az államilag támogatott második szakma ingyenes megszerzése vagy munkahelyen előírt szakképző intézményben folytatott képzés.

A nem formális tanulás kötetlenebb, iskolarendszeren kívüli oktatási forma. Ezt a tanulást a felnőttek általában maguk választják szakmai előrehaladásuk vagy pusztán hobbijuk, érdeklődésük által vezetve, esetenként munkahelyi nyomásra, szakmai vagy kamarai tagság fenntartásának szabályai miatt. Ide tartoznak például a vállalati, munkahelyi képzések, munkaerő-piaci tréningek,

szakmai továbbképzések, hobbihoz kapcsolódó tanfolyamok, kreatív és művészeti képzések, sportkörök foglalkozásai, különböző művelődési alkalmak, személyiségfejlesztő tréningek. Általában az iskolarendszeren kívüli tanulás is szervezett, irányított képzést, strukturált tanulást jelent, de jellemzően itt a bemeneti követelmények, (elvárt tudásszint, életkor, végzettség) nem meghatározott vagy kevésbé kötött. A nem-formális tanulás egyik értéke, hogy a kötetlenebb formában szerzett tanulási tapasztalatok kisebb stresszt okoznak, az egyéni választás miatt erősebb motivációt jelenthetnek, olyan sikerélményeket adnak, amelyek az egyének önbizalmát erősítik.

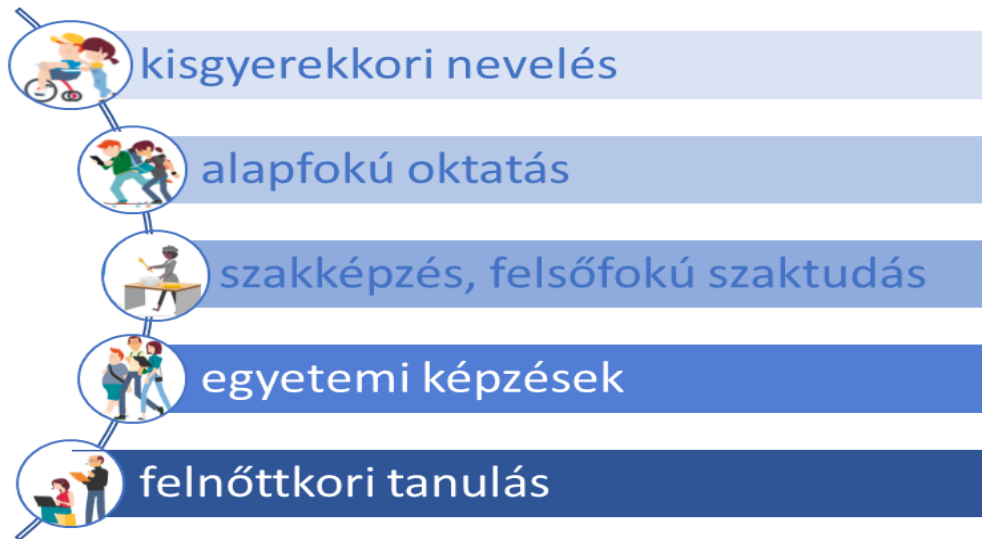
Jelentős különbség a nem formális, az iskolarendszeren kívüli képzések esetében, hogy a tanulás a munkaerő-piaci kompetenciák erősítése érdekében történik vagy a szabadidő-eltöltés, önkifejezés, önmegvalósítás pihenés eszköze.

- Az iskolarendszeren kívüli szakmai képzések, munkaerőpiaci- vagy munkahelyi képzések rugalmasságuk miatt mégis sikeresebben tudnak igazodni a munkavállalók tudásához, képességeihez. Ha szükséges és fontos, lehet idő a hiányosságok feltárására, akár módosítható, elvethető, újra meghatározható a kitűzött tanulási cél is.
- A felnőtt szabadidős, hobbi tanfolyamokon sokszor a tanulási cél sem meghatározott, a közös együttlét, interakciók, önkifejezés, esetleg hobbi tevékenységekben a fejlődés lehet a cél (barkács tanfolyam, szabadidős kórus). Ezek olyan színterek, melyeken a tanulást nem kényszerként vagy fárasztó feladatként éli meg a résztvevő. A szerzett tapasztalatok során új területeken kell képességeiket kibontakoztatniuk és az új képességek, új kapcsolatok által valószínűleg nyitottabbak lesznek az új ismeretek megszerzésére. A nem formális képzések társadalmilag nyitottabbá, elfogadóbbá, kreatívabbá teszik/tehetik a tanulókat.

Az informális tanulás a leggyakrabban előforduló, de észrevétlen tanulási forma, ami általában nem is tudatosodik bennünk („Nem is emlékszem már, hol olvastam...”). Az informális tanulás lényege annak tervezetlensége, „tudatközelisége”, de az információ tudássá, tanulássá válása egyéntől, formától, helyzettől függ, szinte bárhol és bármikor előfordulhat velünk az ilyen tudásszerzés. Az informális tanulás jellemzően járulékos tevékenységként van jelen mindennapjainkban, nem kötődik intézményrendszerhez.

#### *Élethosszig tartó tanulás szakaszai az Európai Unióban*

Az UNESCO Delors-jelentését, az OECD Lifelong Learning for All programját 1996-ban tette közzé. Az Európai Unió az élethosszig tartó tanulás globális kihívására 2000-ben az európai oktatási és képzési együttműködési program kidolgozásával választott. Az uniós élethosszig tartó tanulási keretrendszer az életkori sajátosságok jobb kezelése, hatékonyabb tanulás-támogatása érdekében az élethosszig tartó tanulás öt tanulási szakaszát azonosította (lásd. 1. ábra). Az élethosszig tartó tanulás a kisgyermekkorai nevelésre, az alapfokú oktatásra, majd a szakképzésre, felsőfokú szaktudás megszerzésére, az egyetemi képzésekre, végül a felnőttképzésekre tagolódik. Az uniós keretrendszer a tanulók életkorához és az egységes oktatási, tanulási szakaszokhoz igazodó más-más a sikeres tanulást ösztönző célokat határozott meg.



1. ábra: Az élethosszig tartó tanulás öt szakasza az Európai Unióban

*Forrás: EU Parlament Lifelong Learning in the EU*

Az európai oktatási és képzési együttműködési program 2010-ben, az uniós, felnőttképzésben részt vevő tanulók arányának változására célértéket is meghatározott. A tervezet szerint: 2010 és 2020 között a 25-64 éves felnőtt lakosság körében 7,2%-ról, 15 %-ra kellett volna a felnőttképzésben résztvevők arányának emelkednie. Az évtized alatt a tagállamok átlagában a felnőttképzésben résztvevők aránya 7,2%-ról (2010) csak 10,8%-ra (2021) nőtt, jelentősen elmaradt az eredeti célkitűzéstől. A statisztikával megfigyelt változás lassabb volt a tervezetnél (ebből látható, hogy a felnőttképzés jellemzői még egy évtizede sem voltak jól feltártak, megalapozottak, nem sikerült a célkitűzések meghatározása sem pontosan!).

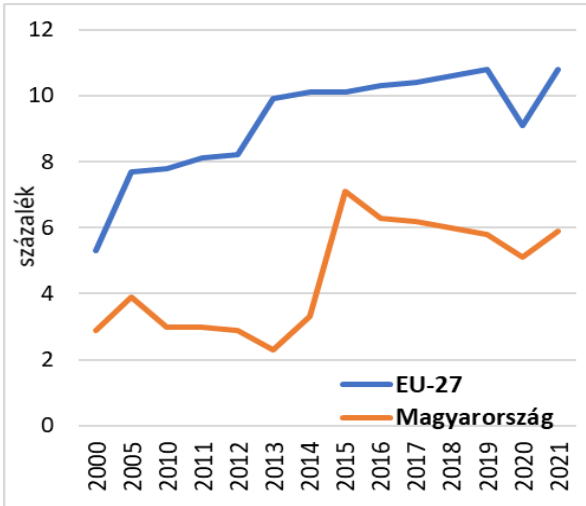
Az európai oktatási és képzési együttműködési program a felnőttkori tanulás több formáját támogatja, méri, figyeli. Három kiemelt jelentőségű terület közül az egyik a versenyképességet növelő szakmai képzések támogatása, másik a munkaerőpiaci hátrányokkal küzdők képzettség szerzésének ösztönzése, harmadik az alapképzés és a szakképzés különböző szintjei közötti átjárhatóság, az oktatási szolgáltatások jelenlétének erősítése a tagállamokban.

### **A felnőttképzés hazai dilemmái**

Magyarországon 2010 és 2021 között a felnőttképzésben résztvevők aránya, a számottevő uniós források következtében közel a duplájára emelkedett, a bázis 2000-es 3,0%-ról, 2021-re 5,9%-ra nőtt, azonban ez az arány 2021-ben alig fele volt az uniós felnőttképzésben tanulók arányának, 10,8%-nak (lásd 2. ábra). Ha korcsoportok szerint tekintjük az uniós és a hazai felnőttképzésben tanulókat, azt találjuk, hogy a hazai 25-34 éves korosztály tanulási aktivitása marad el leginkább az uniós átlagos képzési aránytól. Az uniós fiatal felnőttek képzési aránya 2019 és 2021 között átlagosan 17,4% volt, Magyarországon ennek a korosztálynak 9,1%-a. (Az iskolák után az ismeretek további bővítésére a hazai fiataloknak nincs elegendő kapacitása, erőforrása).

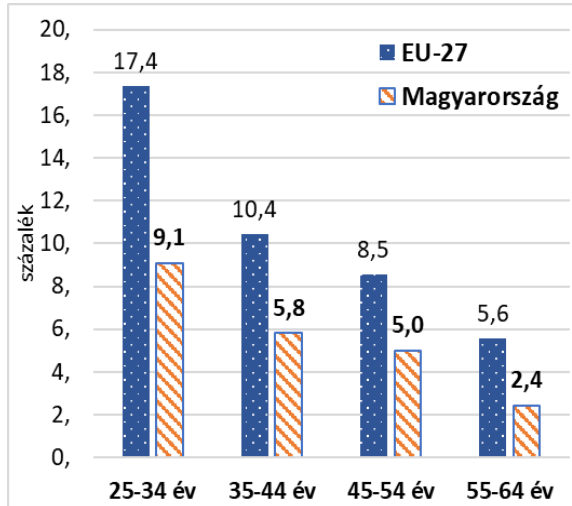
Az életkorral csökkenő tanulási aktivitás jól látható a 3. ábrán. A 45-54 éves korosztály felnőttképzésben mutatott relatív hátránya a legkisebb a korcsoportok közül.

2. ábra: Felnőttképzésben tanulók aránya EU-27 átlag és Magyarország



Forrás: Adult participation in learning by sex [SDG\_04\_60]

3. ábra: A felnőttképzésben tanulók megoszlása korosztályok szerint 2021-ben



Forrás: Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age [TRNG\_LFSE\_01\_custom\_4625373]

Nemek szerint tekintve a nők valamivel nagyobb arányban (+8-10%), vesznek részt a felnőttképzésben, mint a férfiak, az unióban és a Magyarországon is. A nők talán a tanulással próbálnak munkaerő-piaci előítéleteket, hátrányokat leküzdeni, jobb munkaerő-piaci kompetenciákat szerezni.

A hazai oktatáspolitikában kettős a felnőttkori tanulás szerepe. Egyrészt fontos a képzett, szakképzett felnőttek tudásának a bővítése, ezzel a gazdaság versenyképességének fenntartása, fokozása. Ezt a stratégiai célt fogalmazta meg 2019-ben az MNB Versenyképességi Programja, a 330 pontjából a 18-tól 24. pontjaiban [7]. Másrészt a felnőttképzés biztosít kereteket a munkaerőpiacon hátrányokkal küzdő, leszakadó rétegek munkaerőpiaci integrációjához, a kompetenciáik megerősítéséhez.

A hazai felnőttképzés fejlődésének tendenciáit 2010 és 2021 között a rendelkezésre álló uniós források határozták meg. Az uniós források leginkább a társadalmi integrációs célokat a leszakadó csoportok munkaerő-piaci integrációját támogatták, alapkészségek fejlesztését, foglalkoztatást segítő képzéseket. A hazai felnőttképzéshez kapcsolódó hazai integrált oktatáspolitikai célkitűzések 2019 előtt nem voltak meghatározva sem rövid, sem középtávon. A 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről a felnőttképzés „oktatáspolitikai integrációjának” kereteit teremtette meg. Az oktatásra feljogosított intézmények működési kereteit, a szakemberek, oktatók, vizsgák nyilvántartásának feltételei mellett a tevékenységről szükséges adatszolgáltatás szabályainak pontos rögzítését tartalmazta. A felnőttképzés kapcsán az oktatáspolitikai és a gazdaságpolitikai

célok összhangjának kérdése csak később, 2018-tól a fogalmazódott meg a hazai felnőttképzésben. Addig nem volt számottevő együttműködés az oktatáspolitikai és gazdasáspolitikai irányítói között, hazai tudásbázis, adatgyűjtés a helyi gazdaság fejlődése számára szükséges kompetenciákról, szakismeretekről. A 2019-ben elfogadott kormányzati stratégia, a Szakképzés 4.0. [8] jelentős változásokat indított el a felnőttképzés, szakképzés irányításában, koordinációjában [9].

A megfelelő operatív koordináció hiányában a 2000-es évektől rendelkezésre álló uniós források munkaerő-piaci hasznosulására kérdéses. A kutatások szerint (Tót, Hajdú) a munkaerőpiaci kompetenciák megerősítése helyett a leszakadóknak, korai iskolaelhagyóknak nyújtott tömeges képzési programok egy része valójában egyfajta szociális ellátásnak volt tekinthető, mint a tényleges munkaerő-piaci képességeket megerősítő képzésnek, mivel nem kapcsolódott hozzájuk valóságos elhelyezkedési perspektíva. A képzésben résztvevőknek nyújtott jövedelemkiegészítő támogatások megélhetést biztosítottak a tanulóknak. Azonban a valós munkaerőpiaci perspektívák nélkül ezeknek a készségfejlesztő képzéseknek a hatékonysága, hasznosulása kérdéses volt.

A hazai felnőttképzés előtt álló egyik kihívás a versenyképességet növelő hazai képzésgények felmérése, megvalósítása a gazdasági szereplők, a foglalkoztatáspolitikai és az oktatáspolitikai szoros együttműködésén keresztül. A versenyképesség növelésébe beleértve a foglalkoztatást segítő képzések hasznosulását és a résztvevők arányának számottevő növelését.

### ***A felnőttképzési adatok elemzése***

A felnőttképzésnek az uniós támogatási rendszerben három szervesen összekapcsolódó területe van, 1) a vállalkozások versenyszféra belső képzései, 2) a leszakadó csoportoknak a készség- és kompetencia fejlesztésén keresztül biztosított munkaerő-piaci integrációja és 3) az élethosszig tartó tanulást, integrációt segítő oktatási szolgáltatások.

Az Eurostat adatgyűjtése a vállalkozások felnőttképzési gyakorlatáról kialakulóban van. Jelenleg ötévente van vállalkozásméret, képzés jellege (szakképzés/ más képzés), illetve a képzési aktivitás szervezettsége, tervezettség szerinti a megfigyelés. (Van-e az oktatásszervezéséért felelős személy/osztály; képzési terv; éves képzési költségvetés?)

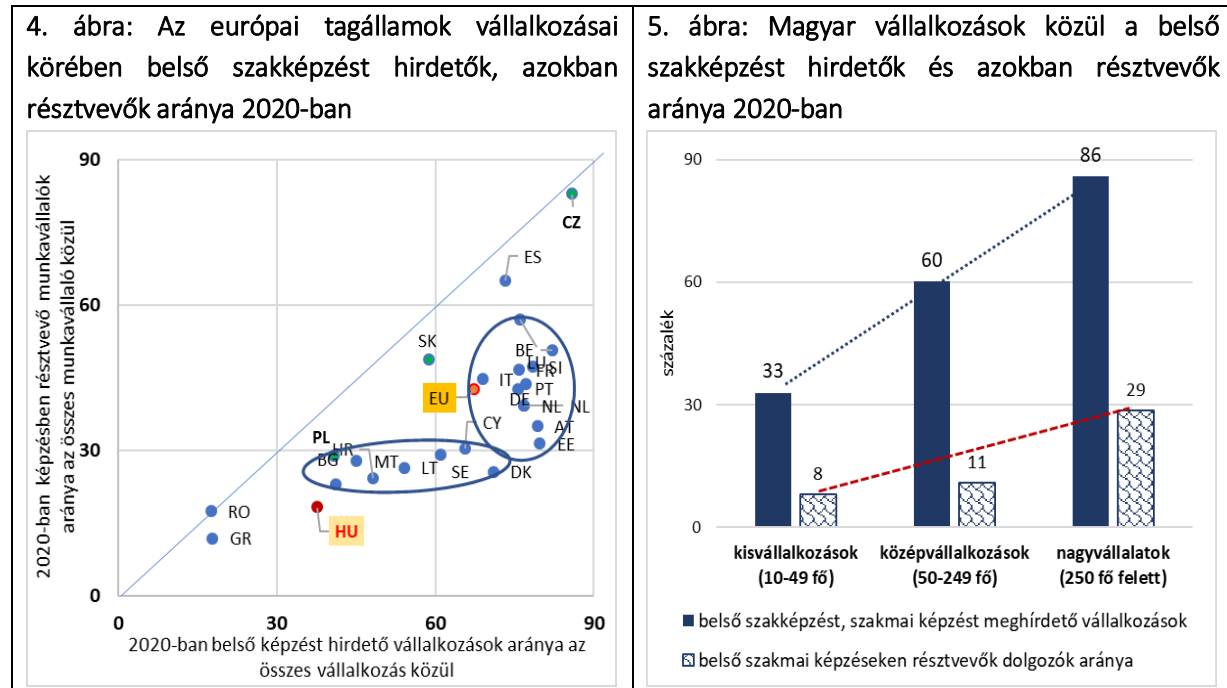
### ***A vállalkozói szféra képzéseinek sajátosságai***

Az uniós szakpolitika az innovatív, oktató vállalatoknak biztosít forrásokat a munkahelyi képzésekhez. A megosztott, átadott belső szakismeretek terjesztése a szervezeti tudást növeli, hozzájárulhat a vállalati termelékenység javulásához. Az Európai Unió ezért időszakosan, 2005-től ötévente, megfigyeli az uniós vállalkozástípusok (kis-, közép- és nagyvállalkozások) belső képzéseinek jellemzőit.

A 2020-as uniós képzési helyzetet mutatja országonként a 4. ábra. Az X-tengely a vállalkozások belső képzési kínálatának aránya, az Y-tengely a tanulásban részt vevő foglalkoztatottak arányát mutatja. A 4. ábrán így az uniós tagállamok vállalkozásainak képzési aktivitása és a



foglalkoztatottak tanulási aktivitása látható együtt. Az előbbi uniós átlaga 67%, az utóbbi 42% volt 2020-ban.



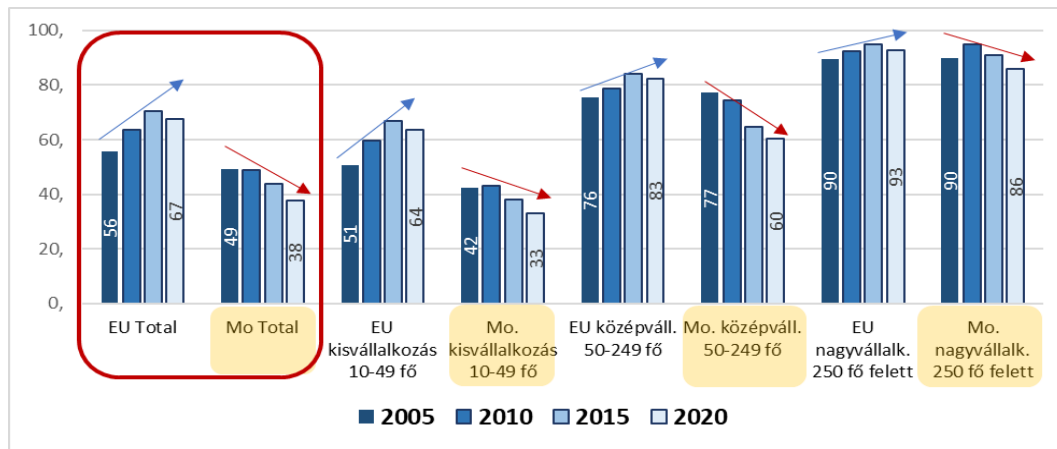
*Forrás: Enterprises with CVT planning by type of planning, type of training provided and size class - % of all enterprises [TRNG\_CVT\_07S\_\_custom\_4695054], Participants in CVT courses by sex and size class - % of persons employed in all enterprises [TRNG\_CVT\_12S\_\_custom\_4695246]*

A 4. ábrán bekerített sűrűsödési góccok egyike, (jobb oldali), az uniós fejlettebb országait mutatja, 2020-ban. Az adatok szerint ezekben az országokban a vállalkozások 75-85%-a belső szakképzést, továbbképzést szervezett az év folyamán (X-tengely). A dolgozók tanulási aktivitása a csoportba tartozó országokban ennél nagyobb szórást mutatott, 30% és 60% között mozgott (Y-tengely). Egy másik csoportot (bal oldali gócpont) képeztek azok az országok, ahol a vállalkozások oktatási aktivitása alacsonyabb szintű volt, 41% és 71% között mozgott (X-tengely), azonban ezekben az országokban a foglalkoztatottak tanulási aktivitása volt közel azonos szintű, átlagosan a dolgozók 25-30%-a vett részt belső képzéseken.

Magyarországon 2020-ban a vállalkozások 38%-a szervezett belső szakképzést, továbbképzést dolgozóinak, amelyen a foglalkoztatottak megközelítőleg 18%-a vett részt. Az 5. ábra a 2020-as magyarországi adatokat mutatja a vállalkozásméret szerinti csoportokban. Általános tapasztalat, hogy a belső szakképzési lehetőségek a vállalkozás méretével csökkennek. A magyar nagyvállalatok, 250 fő feletti dolgozót foglalkoztató cégek, képzési aktivitása megfelelt a legfejlettebb országok gyakorlatának, ezek 86%-a szervezett belső képzést. Ezekben azonban a dolgozóknak csak 29%-a vett részt, ami elmarad az uniós 55%-os átlagtól. Öt hazai középvállalat közül 2020-ban minden harmadik szervezett belső képzést, amely gyakorlat az az uniós átlagtól, 83%-tól elmaradt ugyan, azonban a középvállalatoknál dolgozóknak csak 11%-a tanult, ami alig

harmada az uniós 35%-os átlagnak. A hazai kisvállalkozások, harmada kínált szakmai továbbképzési lehetőséget dolgozóinak (az uniós kisvállalkozások fele), amivel a munkavállalók 8%-a élt.

A 6. ábrán megfigyelhető az uniós és a hazai vállalkozások képzési aktivitásának alakulása 2005 és 2020 között. Az ábráról látható, hogy a megfigyelt 15 év alatt a magyar vállalkozások belső képzési aktivitása az uniós tendenciával ellentétesen változott. Az uniós vállalkozások átlagában a képzést szervező vállalkozások aránya 2005 és 2020 között 56%-ról 67%-ra emelkedett, közel negyedével nőtt. Ez időszak alatt, a kedvező gazdasági környezet ellenére, Magyarországon ezzel ellentétes tendencia volt megfigyelhető, a vállalkozások képzési aktivitása, 49%-ról, 38%-ra csökkent, mintegy negyedével kisebb lett.



6. ábra: Az uniós és hazai vállalkozások képzési aktivitásának változása 2005 – 2020

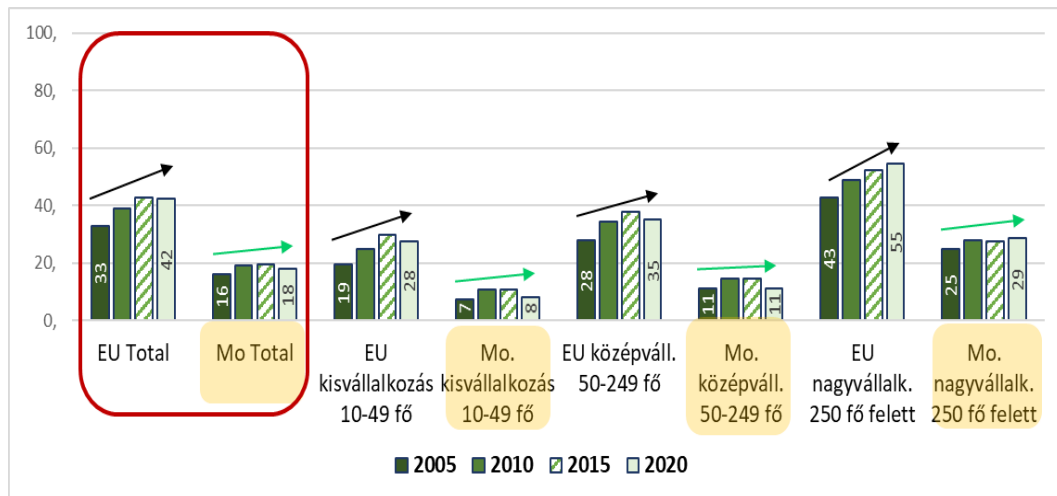
*Forrás: Eurostat, Enterprises providing training by type of training and size class - % of all enterprises [TRNG\_CVT\_01\$DEFAULTVIEW]*

Vállalkozásméret szerint: a kisvállalkozások körében az uniós környezetben 51%-ról 64%-ra emelkedett a belső képzéseket szervező kisvállalkozások aránya, a hazai adat 9%-os csökkenést mutat (42%-ról 33%-ra). A középvállalkozások és a nagyvállalatok esetében ennél drámaibb volt a változás. A 2005-ös bázis évben, az uniós csatlakozást követően, az uniós átlaggal megegyező volt a hazai közép- és nagyvállalatok képzési aktivitása (középvállalatok 76%, 77%, nagyvállalatok 90%, 90%, lásd 6. ábra). Az eltelt évek alatt azonban ezeknek a vállalkozásoknak a képzési aktivitása, a humántőke-fejlesztésre fordított erőforrásai más irányt vettek. A hazai középvállalkozások között 77%-ról, 60%-ra esett a belső képzéseket szervező cégek aránya, a hazai nagyvállalatok esetében kisebb a csökkenés, 90%-ról, 86%-ra, de az is ellentétes tendenciát mutat az uniós változáshoz képest.

A hazai vállalkozások körében a humántőke-fejlesztésre fordított erőforrások csökkenése, az uniós tendenciáktól eltérő folyamatok, a gazdaságfejlesztés stratégiai problémáját, a tudásintenzív gazdaságra való áttérés kérdését vetik fel. A humántőke-fejlesztésre fordított erőforrások csökkenése, elmaradása a fejlődő országokat jellemző leszakadás problémájára utal, amelyet

Galor könyvében a gazdaságtörténeti folyamatok, adatok elemzésével világít meg. Rámutat, hogy a gazdasági jólét 21. századi hátterét a humántőke-fejlesztés biztosítja (Galor, 2022).

A foglalkoztatottak tanulási aktivitását tekintve 2005 és 2020 között nem tapasztalható olyan jelentős különbség az uniós és a hazai adatok, tendenciák között, mint a vállalkozások képzési aktivitásánál (lásd. 7.ábra).

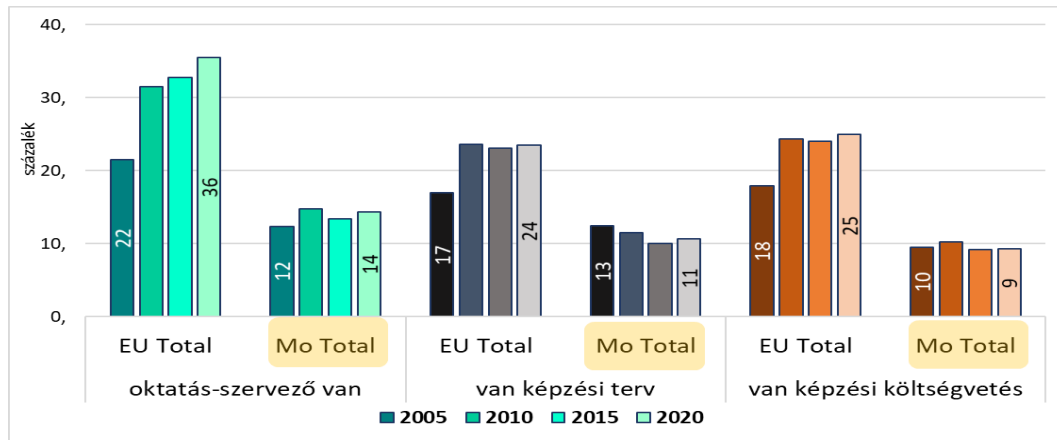


7. ábra: Az uniós és hazai vállalkozásoknál a dolgozók tanulási aktivitásának változása

*Forrás: Eurostat, Participants in CVT courses by sex and size class - % of persons employed in all enterprises [TRNG\_CVT\_12S\_\_custom\_4695246]*

A fenti ábra jól mutatja a hazai felnőttképzés előtt álló kihívásokat, azt, hogy a hazai vállalkozások körében a foglalkoztatottak tanulási aktivitása a bázis időszakban alig fele volt az uniós szintnek és az európai átlagnál enyhébb emelkedés, stagnálás miatt a tanulási aktivitásban tapasztalható lemaradásunk tovább nőtt.

A vállalkozásméret szerint: a nagyvállalkozásoknál dolgozók tanulási motivációi erősebbek a hazai átlagnál, 2005 és 2020 között meghaladták az uniós átlag felét, azonban a hazai közép- és kisvállalkozásoknál dolgozók tanulási aktivitása mintegy harmada, 32-37%-a a hasonló uniós adatnak.



8. ábra: Az uniós és hazai vállalkozások egyéb oktatásszervezési adatai, (oktatásszervező, éves képzési terv és -költségvetés alkalmazása)

*Forrás: Eurostat, Enterprises with CVT planning by type of planning, type of training provided and size class - % of all enterprises [TRNG\_CVT\_07S\_\_custom\_6348702]*

A vállalkozások képzési aktivitását és a foglalkoztatottak motivációit magyarázhatják az oktatásszervezésre fordított vállalati erőforrások (lásd 8.ábra). Mind az uniós, mind a hazai vállalkozások körében jellemző a belső képzések szervezésével foglalkozó személy, szervezeti egység egyre általánosabb jelenléte (az Unióban a vállalkozások harmadában, Magyarországon minden hatodik cégnél tapasztalható ez). Éves képzési terv készítése és éves képzési költségvetés 2020-ban az uniós vállalkozások negyedét jellemezte, a hazai vállalkozások körében ez csak minden tizedik társaságra volt igaz.

A vállalkozásméret szerint a hazai nagyvállalatok oktatásszervezési aktivitása megfelel az európai átlagnak, ennek oka, hogy ezek a multinacionális vagy hazai vállalatok erősen érdekeltek a humántőke-fejlesztésében, a versenyképesség fenntartásában. Az időszak alatt, 2005 és 2020 között, a hazai középvállalkozások oktatásszervezéshez kapcsolódó versenyhátránya nőtt leginkább, éves képzési tervet a bázis időszakban a középvállalatok 88%-a készített, 2020-ban 60%, oktatásszervezőt foglalkoztató cégek aránya 79%-ról, 56%-ra csökkent.

### Összefoglalás

Tanulmányunk célja annak bizonyítása volt, hogy új globális gazdaságpolitikai korszak kezdődik, amiben az iparpolitikának és a technológiai tervezésnek, kormányzásnak nagyobb szerepe van. A bekapcsolódás ebbe jelentős feladat a mi térségünk számára is. Ehhez el kell szakadni a tervutasításos modelltől, és nagyobb mértékben kell támaszkodni a részvételre, a technológia kulturális összefüggéseire. Ez a körkörös gazdaság modelljének is megfeleltethető, aminek a keretében minden terület, minden térség iparpolitikáját a globális értékrendnek megfelelően alakítja ki, fejlődési koncepcióját harmonikusan illeszti a globális tendenciákba. A globalizáció új korszaka ezért sokkal inkább globális kormányzás, globális politika, és ennek alárendelten világgazdasági együttműködés.

A részvételhez szükséges készségek, képességek fejlesztése érdekében érdemes nagyobb hangsúlyt fektetni a felnőttképzésre. Az elmúlt tíz év tapasztalata ebben a tekintetben az, hogy a felnőttképzés elsősorban a leszakadó társadalmi csoportok integrációját szolgálta, ami természetesen helyes törekvés, de emellett egyre fontosabb, hogy a középosztályosodás része legyen a felnőttképzés, az állampolgári léthez járuljon hozzá. A felnőttképzés ezért nem redukálható az átképzésre, egyik szakmáról a másikra történő váltásra, hanem eszköz a folyamatos fejlődésre, az új technológia elsajátítására. Ez fontos eleme a középosztály stabilitásának, amit a skandináv modell lényegének is szoktak tekinteni. (Baranyi, 2019)

### **Források**

Dr. Bajusz, K. (2011). *A felnőttkori tanulás szakágazatai. A felnőttoktatás funkciórendszere és kompetenciái.* Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar. [http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/felnottkori\\_tanulas/index.html](http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/felnottkori_tanulas/index.html)

Baranyi, D. M. (2019). Mit tanulhatunk az északiaktól? *Köz-gazdaság*, 14(1), 244-245.

Coombs, Ph. H. (1968). *The World Educational Crisis: A Systems Analysis.* Oxford: University Press

Csath M. (2022). Gondolatok az ipar jövőjéről és az iparpolitikáról. *Köz-gazdaság-Review of Economic Theory and Policy*, 17(4). pp. 19-35.

Csontos, T. T. (2023). Részvétel és önerő: A közepes jövedelmi csapda egy lehetséges újraértelmezése. *Köz-gazdaság-Review of Economic Theory and Policy*, 18(1), 13-40.

Deneen, P. J. (2019). *Why liberalism failed.* Yale University Press.

Friedman, G. (2020). *The storm before the calm.* Black Inc..

Galor, O. (2022). *Az emberiség utazása.* Budapest: Libri.

Hajdú Dávid (2020). A munkanélküliség és felnőttképzés területi eloszlása az Észak-magyarországi régióban. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek XVII.*

Hayek, F. (1991). *The fatal conceit.* University of Chicago Press.

Hirschman, A. O. (1980). *National power and the structure of foreign trade (Vol. 105).* Univ of California Press.

Innovációs és Technológiai Minisztérium (2020). *Magyarország Körforgásos Gazdasági Stratégiájának és Akciótervének előkészítése*

Kagan, R. (2022). The Price of Hegemony: Can America Learn to Use Its Power?. *Foreign Aff.*, 101, 10.

Kallen, D, Bengtsson, J. (1973). *Recurrent education: a Strategy for Lifelong Learning.* OECD, Paris.

Keynes, J. M. (2010). Economic possibilities for our grandchildren. In *Essays in persuasion* (pp. 321-332). London: Palgrave Macmillan.

- Kirk, G. S. – Raven, J. E. & Schofield, M. (2002). *A preszókratikus filozófusok*. Budapest: Atlantisz Könyvkiadó.
- Kissinger, H. A. – Schmidt, E. & Huttenlocher, D. (2021). *The age of AI: and our human future*. Hachette UK.
- Lits, L., & Lits, B. (2022). A vihar. *Világpolitika és a Közgazdaságtan*, 1(2), 4-11.
- Malthus, T. R. – Winch, D. & James, P. (1992). *Malthus: 'An Essay on the Principle of Population'*. Cambridge University Press.
- Mandeville, B. (2004). *A méhek meséje, avagy Magánvétkek, közhaszon*. Budapest: Helikon.
- Marcuse, H. (1981). *Ész és forradalom.*, Budapest, Gondolat Kiadó.
- Marosán Gy. (2022). A globális kormányzás szükségszerűsége és lehetséges modellje egy policentrikus rendszerben. *Köz-gazdaság-Review of Economic Theory and Policy*, 17(4), 37-53.
- Matolcsy Gy. (2019). A sikeres válságkezelés a 12 gazdasági fordulat tükrében. *Polgári Szemle, Gazdasági és társadalmi tudományos folyóirat*, 903.
- Morseletto, P. (2020). Targets for a circular economy. *Resources, Conservation and Recycling*, 153. 104553. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.104553>.
- Óhidy, A. (2006). Lifelong learning – az oktatáspolitikai koncepciótól a pedagógiai paradigmáig. *Pedagógiai Szemle*, <https://epa.oszk.hu/00000/00035/00108/2006-11-31-Ohidy-Lifelong.html>
- Raciborski, E. (2021). „Istenben bízunk.” És még miben? – A bizalom pénzügyi letéteményei Nyugat-Európa elmúlt 250 éves történetében Gondolatok Youssef Cassis és Giuseppe Telesca (szerk.) Pénzügyi elit és az európai bankrendszer című könyvéhez (Pallas Athéné Könyvkiadó, 2020). *Köz-gazdaság*, 16(1), 203-211.
- Stiglitz, J. E. & Greenwald, B. (2014). Creating a learning society. In *Creating a Learning Society*. Columbia University Press.
- Süsskind, J. (2018). *Future politics: Living together in a world transformed by tech*. Oxford University Press.
- Szabó, D. (2022). Egy megbomlóban lévő társadalmi szerződés margójára. *Köz-gazdaság*, 17(1), 313-315.
- Szentes T. (2017). *World Economics 1*. Mundus Novus Kft.
- Tót É. (2006). *A munkavégzéshez kapcsolódó informális tanulás*. Budapest: Felsőoktatási Kutatóintézet.
- Trebeck, K & Williams, J. (2019). *A megérkezés gazdaságtana*, Budapest: Pallas Athéné Könyvkiadó Kft.

**Jegyzetek**

[1] Az Okuma-link, egy adatalapú termelés-irányítási rendszer, amely célja, a legkülönbözőbb technológiák felügyeletét egységes irányítási rendszerbe integrálni, a régi gépektől a legújabb technológiáig a lehető leghatékonyabb kontrollt kialakítani. A Factory Monitor összegyűjti a hálózatban lévő gépekről a kritikus adatokat, (kihasználtság, állapot, kritikus riasztások, alkatrészprogram előzményei, karbantartási helyzet).

[2] A felnőttképzés hazai fogalomrendszere megkülönbözteti a felnőttképzés és a felnőttoktatás fogalmát, az utóbbi alatt a felnőttek iskolarendszeren belüli oktatását (jellemzően alapfokú vagy szakképzését) érti. Az elemzésben nem alkalmazom ezt a fogalmi megkülönböztetést

[3] Coombs, Ph. H. (1968). *The World Educational Crisis: A Systems Analysis*. Oxford: University Press.

[4] Óhidy, A. (2006). Lifelong learning – az oktatáspolitikai koncepciótól a pedagógiai paradigmáig. *Pedagógiai Szemle*, <https://epa.oszk.hu/00000/00035/00108/2006-11-31-Ohidy-Lifelong.html>

[5] Kallen, D. & Bengtsson, J. (1973). *Recurrent education: a Strategy for Lifelong Learning*. Paris: OECD.

[6] Dr. Bajusz, K. (2011). *A felnőttkori tanulás szakágazatai. A felnőttoktatás funkciórendszere és kompetenciái*. Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar. [http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/felnottkori\\_tanulas/index.html](http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/felnottkori_tanulas/index.html)

[7] (18) Kimenetszabályozás és független vizsgaközpontok bevezetése a felnőttoktatási és -képzési rendszerben; (19) Első végzettség megszerzésének ingyenessé tétele a felnőttképzésben; (20) Digitális és nyelvi készségek fejlesztése az idősebb korosztályok körében; (21) Élethosszig tartó tanulás ösztönzése az oktatási költségek társasági adó alapból való levonhatóságával; (22) Kötelező vállalati továbbképzési minimum bevezetése; (23) Sikeres vizsga díjának utólagos állami megtérítése a legismertebb, nemzetközi sztenderdeket jelentő vizsgák esetében; (24) A bürokráciacsökkentés keretében felszabaduló munkaerő átképzésének támogatása a képzés költségeinek átvállalásával, járulékkedvezményekkel

[8] Szakképzés 4.0 - A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira.

[9] 2018-ben megalakult a Szakképzési Innovációs Tanács, amely a szakképzési rendszer stratégiai kérdéseinek érdekegyeztetését végzi. 2019-ben az ágazati készségtanácsok (19 ilyen tanács működik) kaptak új feladatokat, a szakképzési programok, tananyagok, követelmények véleményezését, meghatározását. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) szakképzésben-, felnőttképzésben betöltött szerepe a szakképzési törvény 2019-es változása következtében átalakult. Az MKIK szervezi, vezeti, ellenőrzi a duális képzőhelyek nyilvántartását, mestervizsgákat. A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal (NSZFH) működteti 2020 óta a hazai és európai vonatkozású felnőttképzési adatszolgáltatási rendszert.