

## MUNKÁLTATÓI TAPASZTALATOK A TANULÓSZERZŐDÉSRŐL III. (A TANULÓSZERZŐDÉSEK ALKALMAZÁSÁNAK TAPASZTALATAI)

### SZERZŐDÉSKÖTÉS

Mint a korábbiakból már kiderült, a külső gyakorlóhelyek 1993-tól 2005-ig az iskolákkal kötött „keretmegállapodás” és tanulószerveződések alapján is biztosíthattak gyakorlati lehetőséget a szakmát tanulók számára, 2005 óta viszont tanulószerveződést kell kötniük a náluk gyakorló tanulókkal. A tanulószerveződések bevezetése fokozatosan történt, több mint egy évtized állt a gyakorlóhelyek rendelkezésére ahhoz, hogy megbarátkozzanak ezzel a jogi intézménnyel, és tapasztalatokat szerezzenek a működtetéséről.

A 2007-ben folytatott kutatásunk során a képzés jogi kereteit illetően háromféle eljárást tapasztaltunk a gyakorlatban:

- A gyakorlóhelyek továbbra is az iskolákkal kötött keretszerződések alapján oktatják a tanulókat, kihasználva a törvény által biztosított „részképzésre” vonatkozó „kiskaput”.
- A gyakorlóhelyek az iskolákkal keretszerződést kötnek, a tanulókkal pedig tanulószerveződést. Vagyis két oldalról is bebiztosítják az együttműködést.
- A gyakorlóhelyek csak a tanulókkal kötnek szerződést.

Vagyis a gyakorlóhelyek többsége már eleget tesz a tanulószerveződés megkötésére vonatkozó törvényi előírásoknak, de továbbra is ragaszkodik az iskolákkal kötött keretmegállapodásokhoz. Feltételezhetnénk, hogy a tanulószerveződésektől való idegenkedés egyik oka a gyakorlóhelyek tájékozatlansága lehet, de az ide vonatkozó törvények a szakmai kamarákra ruházták a tanulószerveződések elterjesztésével és bevezetésével kapcsolatos feladatokat, vagyis a gyakorlóhelyek – a törvény szándékai szerint – nincsenek „magukra hagyva” az új eljárásból fakadó gondjaikkal.

A gyakorlatban ez úgy működik, hogy a gyakorlóhelyek a tanulószerveződésekre vonatkozó jogszabályokról a területi kamaráktól kapnak, illetve kérhetnek tájékoztatást. A nagyobb gazdasági szervezetek esetében jellemző a kamarákkal való szoros kapcsolat

és együttműködés, és általában jellemző a jogszabályok ismerete és betartása, így a tájékoztatatlanság nem jelent problémát. Ugyancsak jól tájékozottak az aktuális jogszabályokat illetően a gyakorlati képzéssel foglalkozó oktatási vállalkozók is, akik saját érdekvédelmi szervezetet (GYOSZE) működtetnek, többek között annak érdekében, hogy friss információkhoz jussanak vállalkozásaik eredményessége érdekében. Ezzel szemben a kisszámú (néhány fős) gyakorlati lehetőséget biztosító kisvállalkozások esetében feltételezhetően még mindig igen gyakori a tanulószerveződésekre vonatkozó tájékoztatatlanság, és a gyakorlati képzésre vonatkozó szabályok betartásának elmulasztása.

*„Mi az iskolával szerződünk, külön a tanulóval nem. Szerintem így egyezett meg az iskolával a férjem.” (cukrász kisvállalkozó)*

*„Iskolákkal nagyon régóta kötünk szerződést. Egyéni tanulószerveződés volt korábban, de mostanában nincs. Most is van egy gyerek, aki ebben az évben végez, és ide fog jönni dolgozni, de nincs vele szerződés kötve.” (mezőgazdasági vállalkozó)*

*„Most együttműködési megállapodással van itt. A tanulószerveződést a gyerekekkel kötöm, az együttműködési megállapodást pedig az iskolával. Az iskola kérte. Nekik valamilyen elszámolásnál ez jobb.” (vendéglátós kisvállalkozó)*

Mint a bevezető fejezetekben már olvashattuk, a tanulószerveződések megkötésének módját a törvény részletesen szabályozza. Kutatásunk során igyekeztünk azt is kideríteni, hogy hogyan történik mindez a gyakorlatban. Azt tapasztaltuk, hogy a tanulószerveződések megkötése általában kétféle módon történik.

*Az egyik változat az, hogy az iskola ahhoz a feltételhez köti a tanuló felvételét, hogy legyen külső gyakorlóhelye. Ilyenkor a tanuló keresi meg a gyakorlóhelyet, s ha ott elfogadják, az iskola sem utasíthatja el a felvételét. Ezekben az esetekben a gyakorlóhelyek képviselői találkoznak a felvétel előtt a tanulóval, s eldönthetik, hogy megfelelőnek találják-e a szakmai ismeretek elsajátítására. A nagyvállalati gyakorlóhelyeknek és az oktatási vállalkozásoknak azonban ilyenkor sincs sok válogatási lehetőségük, mert általában több a gyakorlóhelyi kapacitásuk, mint ahány tanuló jelentkezik. Tehát azokat a tanulókat is felveszik, akikről előre sejtik, hogy gondok adódhatnak az oktatásuk során.*

*„A tanulót akkor veszi fel az iskola, amennyiben szerez magának gyakorlóhelyet, kivéve azokat a szakmákat, amelyekhez az iskola biztosít gyakorlati képzést. Tehát ez ilyen közös dolog, hogy idejön hozzám az érdeklődő, hogy van e ilyen, meg ilyen gyakorlóhely. Tájékoztatom, hogy igen, ez és ez kell hozzá, és kiadjuk az igazolást. Megnézzük azért, hogy kinek adunk igazolást, ha mi biztosítjuk a gyakorlati képzőhelyet számára. Ezzel bemegy az iskolába, és amikor oda is fölveszik az ottani felvételük alapján, akkor kezdődik el ez a kapcsolat. Válogatási lehetőség sokszor nincs, mert nincs elég gyerek. A kapacitásunkat próbáljuk minél jobban kihasználni.”*

*ni, és bizakodunk. Azt szoktuk mondani, hogy na, ez kihívás lesz, de megpróbáljuk eljuttatni, és szakembert nevelni belőle.” (közlekedési nagyvállalat)*

*„Nincs választásra lehetőségünk, mivel kisebb az érdeklődés a kapacitásnál, legfeljebb az iskolák válogathatnak saját tanulóikból, de a jelentkező tanulókat mindet felveszik. Ma nem az a helyzet, hogy válogathatnának a jelentkezők közül. Ha ez lenne a helyzet, akkor az érdeklődés számítana a tanulók, és a szülők részéről.” (ipari nagyvállalat)*

Alaposabb felvételi szelekcióra ennek az eljárásnak a keretében is csak azoknak a gyakorlólhelyeknek (főként kisvállalkozóknak) van lehetőségük, amelyek olyan „divatos” szolgáltató-ipari szakmákat oktatnak (például informatikus, fodrász, kozmetikus, autószerelő), ahova sok a jelentkező.

*„Felületesen, de azért egy-egy kérdésre választ lehet kapni. Minket leginkább az érdekel, hogy ő mennyire érdeklődik a szakma iránt. Ha nincs meg a belső motivációja, akkor nem lehet haladni, akkor egyszerűen nem megy. Ha érdeklí, menni fog könnyen, ha nem érdeklí, akkor meg az alap hiányzik belőle. Szóval ezt kell észrevennem, hogy mennyire érdeklí őket. Ilyenkor nem jelzünk vissza, ez egy helyi ügy, mi közöljük a leendő tanulóval, hogy nem tudjuk felvenni.” (számítástechnikai vállalkozás)*

*„Általában a tanuló keres meg, legtöbbször a szülővel együtt. Az iskola küldi őket vagy szájról-szájra terjed a hír, hogy kinnél lehet tanulni. A beszélgetés alapján döntöm el, hogy tudunk-e együtt dolgozni. Azt tehát a felvételnél én döntöm el, hogy kit veszek fel, és akivel úgy érzem, hogy nem jönnénk ki jól, azt fel sem veszem.” (szolgáltató kisvállalkozó)*

*„Teljes mértékben a cégünk dönti el, hogy kit választ ki a jelentkezők közül. Három ismérv alapján szelektálunk: a tanulók értelmi képessége, tanulmányi eredménye, személyes interjú. Az idei évtől kezdve egy munkapszichológus segíti a kiválasztási eljárást.” (szolgáltató-ipari vállalkozás)*

*„Nem vagyok köteles bárkit fogadni. Az iskola megkérdezi, hogy tudom-e fogadni, minden egyes esetben.” (vendéglátó-ipari kisvállalkozó)*

*„Mivel a tanulóimat azért én válogatom össze, nem is szeretem, hogy ha nem én dönthetek. Mindenképpen szeretem a családot megismerni, mert hát ugye csak úgy lehet egy gyereket tulajdonképpen minősíteni, ha az ember ismeri a családját.” (szolgáltató-ipari kisvállalkozó)*

Ugyanezeknek a kurrens szakmáknak a gyakorlólhelyein fordul elő leggyakrabban az is, hogy a kisvállalkozók pénzt kérnek a szülőktől a gyakorlati oktatásért, tehát törvénytelenül, pénzért árusítják a gyakorlólhelyeket. Ilyen esetekről természetesen csak a

konkurens gyakorlóléhelyektől szerezhettünk információt, hiszen aki ezt az eljárást alkalmazza, az nem nyilatkozik róla, mert pontosan tudja, hogy törvénybe ütközik.

*„Tudjuk, hogy itt a városban is több példa van arra, hogy a tanulónak, illetve a szülőnek fizetni kell a gyakorlatért. Ez alapvető ellentmondása ennek az egész rendszernek.” (mezőgazdasági zrt.)*

*„Hát, sikerszakmákban hallottam róla, hogy volt olyan, de megmondom őszintén, hogy én látni nem láttam. De azt tudom, hogy aki kozmetikusnak akart menni, ott fizetni kellett azért, hogy valaki odavegyen valakit tanulni. De hát ezek ilyen száj-hagyomány útján terjedt hírek, én soha nem kaptam, és nem is fogadtam volna el pénzt. Megmondom őszintén, én mindig ingyen oktattam a gyerekeket, de volt, akit nem szívesen oktattam.” (szolgáltató-ipari kisvállalkozó)*

*„Roma gyerekek ebben a szakmában nagyon-nagyon ritkán fordulnak elő. Ennek lehetnek anyagi okai is. Erről nem szokás beszélni, de mindenki tudja, hogy a szülők fizetnek a tanulót alkalmazó fodrásznak, hogy vállalja el a gyerek oktatását.” (szolgáltató-ipari kisvállalkozó)*

Mivel a jelentkezők többsége kiskorú, a tanulószereződést a szülőknél is alá kell írniuk. A nagyvállalatok és az oktatási vállalkozások esetében a szülővel való kapcsolattartás meglehetősen formális (egyszerűen hazaküldik a gyereket a szerződést, hogy írassa alá a szüleiével), míg a tanulók gyakorlati oktatásáért pénzt kérő kisvállalkozók igen fontosnak tartják, hogy a szerződéskötéskor a szülők is megjelenjenek. Mindemellett olyan kisvállalkozókkal is találkoztunk, akik a képzés sikere érdekében tartják fontosnak a szülővel való személyes találkozást és együttműködést.

*„Én általában szeretem megismerni a szülőket is. Nagyon fontosnak tartom, hogy megismerje a szülő, hogy hova kerül a gyereke. Elmondom nekik is, hogy mi az, amit én adok, mi az, amit én várok el. Mivel hasonló korú az én gyermekem is, beleélem magam a szülő helyébe, mert fontosnak tartom, hogy lássa, hogy itt jól bánnak vele, nem parancsolgatnak neki, de dolgozni kell, hiszen azért jött.” (szolgáltató-ipari kisvállalkozó)*

*„Mi már az elején meg szoktunk ismerkedni a szülőkkal. Elmondjuk, hogy mit várunk el, és mit kérünk a szülőktől. Mi a szülőktől azt a támogatást kérjük, hogy ha a gyerek lazít a dolgon, akkor próbáljanak odahatni, hogy tanuljon. Értsék meg azt, hogy itt térítésmentesen kap a gyerek olyan képzést, amit másutt nem tud megkapni. Hogy ezt becsülje meg, mert ebből tud továbblépni az életbe. Ha ebben az irányban akar. Ha nem akar, csak azért van itt, hogy az időt töltsse, akkor mondják meg, mert akkor mi sem fektetünk bele energiát. Akkor értelmetlen a dolog. Nem küzdeni akarunk. Mi elvállaltunk egy oktatást, egy feladatot, mi ezt a feladatot végrehajtjuk. És az, hogy mi ezt végrehajtjuk, azt mi most már nagyon hosszú, év-*

*tizedes tapasztalattal igazolni tudjuk. Mi valóban eleget teszünk annak a feladatnak, amit elvállaltunk. De az nem várható el tőlünk, hogy térdeljen le a szerelő és könyörögjön a tanulónak, hogy tanuljon.” (szolgáltató-ipari vállalkozás)*

A tanulószerveződések megkötésének másik módja az, hogy az iskola felveszi a tanulókat, s ezután keres számukra gyakorlóléhelyet. Ezekben az esetekben nemhogy arra nincs lehetősége a gyakorlóléhelynek, hogy a felvétel előtt megismerje a tanulót, és ennek alapján döntsön a felvételéről, de gyakran még a tanévkezdés előtt egy-két nappal sem tudja pontosan, hogy hány tanuló gyakorlati oktatására számíthat. A tanulószerveződések eljárásnál tapasztalt előnyök – hogy a gyakorlóléhely előre megismeri, és mérlegelése alapján kiválasztja oktandó tanulóját – ezekben az esetekben még kevésbé érvényesülhetnek.

*„Szeptemberben kötjük meg. Az lenne az ideális, ha meg tudnánk kötni korábban, de sajnos a gyerekek az utolsó pillanatig elhúzzhatják azt, hogy eldöntsék, hova akarnak menni tanulni egyáltalán. Most már néhány éve van ez a több helyre való jelentkezés is, és augusztus 31-én eldönti, hogy szeptember 1-én hova akar menni. Mi akkor találkozunk először fizikailag a gyerekekkel.” (ipari nagyvállalat)*

*„Általában nyár elején szoktak megkeresni diákok, akik ősszel kezdenek az iskolában, vagy beadták a jelentkezésüket. Az iskola az csak ajánl minket, hogyha valakinek még nincs ötlete, vagy még nem talált helyet. Mert most már egyre kevesebb cég foglalkoztat diákokat. Nem a diákok választanak, hanem örülnek, ha találnak valahol helyet. 20 éve könnyebb volt a választás. Rengeteg cég volt.” (kereskedelmi vállalkozás)*

*„Nincs bebeszolásunk a választásba, semmi. Az iskola küldi ki őket. Én elküldhetem a tanulót, csak az a kérdés, hogy ad-e helyette másikat az iskola. Az nem biztos. Amikor megajánlja az iskola ezeket a tanulókat, én nem ismerem őket. Személyesen megjelenni csak szeptemberben fognak. Régen jobban tudtunk válogatni, mert nagyobb volt a létszám. Könnyebben megtehettük. Most már egyre kevesebb a jelentkező.” (szolgáltató-ipari nagyvállalat)*

*„Ez egy nagyon rossz módszer, mivel az iskolába jelentkezik a tanuló, tehát én azt sem tudom, hány gyerekről van szó. Ha felveszik őket, és orvosilag alkalmasak, mi megkötjük velük a tanulószerveződést.” (mezőgazdasági zrt.)*

Mivel az oktatási vállalkozások „megélhetése” szempontjából elsődleges szempont az oktatott tanulók létszáma, helyenként szabályos verseny alakul ki a tanműhellyel rendelkező iskolák és az adott térségben működő oktatási vállalkozások között. Ilyenkor „az nyeri el” a jelentkezőt, aki előbb talál vele kapcsolatot, s akinek előbb sikerül meggyőznie őt és a szüleit, hogy az adott gyakorlati helyre érdemes jelentkeznie.

*„Az iskolánál jelentkeznek elméleti képzésre. De a szerződést mi kötjük a gyerekekkel, az iskolának ehhez semmi köze. Mi keressük meg a gyereket. Van, akit már általános iskolában megkeresünk azzal, hogy milyen lehetőségek vannak itt nálunk. Sőt előszerződést is köthetünk velük. A szerződés csak a tanulóra és a gazdálkodó szervezetre vonatkozik. A kamarának van még aláírási joga. Az iskoláknak többnyire ez nem jó. Ahol van saját tanulmányhely, ott leigényli a normatívát a helyi önkormányzattól, vagy a megyeitől, vagy a minisztériumtól a gyakorlati oktatásra is. Ott képzik az iskolában, ezért nem adja ki tanulószerveződésre a gyereket. Ha mi már előtte megkerestük a tanulót, abban az esetben nem tud mit csinálni. Ha velünk tanulószerveződése van a gyerekeknek, akkor egyértelmű a helyzet.” (oktatási vállalkozó)*

A fenti esetekben a tanulószerveződések megkötése lényegében pusztán adminisztratív aktust jelent. Több helyen tapasztaltuk, hogy az egyszerűség és a szerződéskötés során előforduló hibák kiküszöbölése céljából a helyi kamarák formanyomtatványokat küldenek ki a gyakorlóléhelyeknek a tanulószerveződések megkötéséhez. Ezeket a gyakorlóléhely képviselője, valamint a kiskorú tanuló esetében a szülők, nagykorúak esetében maguk a tanulók írják alá, a gyakorlóléhelyre vonatkozó alaposabb ismeretek, s ebből következően megfontolás és mérlegelés lehetősége nélkül.

A tanulószerveződések megkötése az iskolák által „kiközvetített” tanulók esetében így módon a gyakorlóléhelyek számára is főként papírmunkát jelent, és az ezzel kapcsolatos adminisztrációra több interjúalany is panaszkodott. Különösen nagy gondot okoz ez azoknak a kisvállalkozóknak, akik nem rendelkeznek olyan alkalmazottakkal, akikre ezt az adminisztrációs feladatot rábízhatnák.

*„Borzasztó nehéz. Sokszor három hónap is eltelik, mire minden összejön. A 18 év alattiaknál szülő, gondviselő aláírása is kell. Az Agrárkamara előtt kell aláírni a gyerekeknek, szülőnek, és nekünk. Ez soha nem jönne össze. Ezeknek a gyerekeknek többnyire elég rendezetlen a családi háttér. Úgy tudjuk kivitelezni, hogy megcsináljuk a szerződést az Agrárkamarával egyeztetve, hazaküldjük a gyerekekkel, elolvassák, aláírják, visszahozzák, de sokszor hónapok telnek el közben. Emiatt persze a képzés nem állhat, de ez így rendkívül körülményes. Ott is van egy nagyon nagy gond, mert ennek a tanulószerveződésnek például adószámot is tartalmaznia kell. A tanulók félelnek, ha nem többnek, még nincs adószáma. A törvény szerint a tanulószerveződésnek készen kell lenni, mire a gyerek iskolába megy; a megfelelő kamara előtt aláírva. Ez képtelenség. Most, valamikor karácsony előtt jutottunk el oda, hogy a szerződéseket aláírta a szülő, a gyerek, megvolt az adószám. Nehezíti a dolgot, hogy a szakiskolák között folyik egyfajta átírányítás, és még októberben is mozoghat a tanulólétszám. És közben menni kell, mert az óraszám telik, a képzési idő halad.” (mezőgazdasági zrt.)*

*„Tehát ugye ez egy négy példányos dolog, amire nagyon sok mindent le kell írni. És utána ez a négy példányos papír kerül még négy példányban, amit mondtam,*

*az oktatási minisztériumba, az iparkamarához, a tanulóhoz, az iskolához stb. Tehát én kaptam az oktatási minisztériumtól, állandóan leveleztem velük, hogy még ilyen pótlólagos anyagot kell küldeni. Rengeteg mindent át kellett küldeni és azt se tudtam, miről beszélnek, mire nagy nehezen fény derült rá. Ugye a másodikat azt már nem volt olyan nehéz megcsinálni, de hát minden évben az ember nem foglalkozik ezekkel, elfelejti és hát elég bonyolult. Olyan kérdések vannak néha, hogy nem is értem. Borzasztó állapotok vannak.” (kereskedelmi vállalkozás)*

*„Négy példányban töltögetem tíz embernek két hétig a papírját. Tehát ez nem olyan, hogy leülök, aztán készen van egy tanulószerveződés, hanem annak neki kell ülni. Rengeteg információ kell, adatok stb. Iszonyú a könyvelés is. Már a CD-jogtárakat nézegettük, hogy mi lehet az, ami egy tanulószerveződéshez kell. Nagyon nehéz.” (kereskedelmi vállalkozó)*

A tanulószerveződésekkel kapcsolatos jogszabályok változásának követése is sok gondot okoz a gyakorlólhelyeknek, főként a kevésbé informált kisvállalkozóknak. Az erre vonatkozó információkat a legtöbben a kamaráktól várnák, de mivel a helyi kamarai szervezetek munkájának minősége ezen a területen is meglehetősen differenciált, többen foglalmazták meg erre vonatkozóan is az elégedetlenségüket:

*„Jönnek itt az iparkamarától sose látott emberek, egyszer találkozom velük, és aztán eltűnnek. Azt se tudom, hogy ki volt, hogy volt. De olyan nincs, hogy az x, y-t kell felhívni ezen és ezen az osztályon, és ott segítséget adnak. Pedig sok kérdés lenne, nagyon sok.” (kereskedelmi vállalkozás)*

A szakképzési törvény 2005-ös módosítása<sup>1</sup> megteremtette a lehetőségét az úgynevezett tanuló-előszerveződések megkötésére. Az interjúkban nem találtuk jelét annak, hogy ezt a jogintézményt a vállalkozók kihasználnák, noha azok a jelenségek, melyek indokoltá tennék a tanuló-előszerveződés alkalmazását, elő-előfordultak az interjúkban. Többen is beszámoltak arról, hogy a szeptemberi „évkezdés” időszakában túlzottan sok az adminisztratív munkájuk a tanulószerveződések megkötése miatt, esetenként még a szerződéskötésre előirányzott határidőket sem tudják betartani. Jelzéseket kaptunk arra vonatkozóan is, hogy a tanulók gyakorlólhelyre irányítása alkalmanként az iskola önkényes döntésén múlik. Hallottunk arról is, hogy a tanulók jelentős része nem tájékozott megfelelő mértékben abban, hogy választott szakmája területén milyen szervezeti keretekben, milyen munkaformákban és milyen konkrét gyakorlati tevékenységek végzésére lesz lehetősége. Az általunk elemzett információk alapján feltételezzük, hogy a tanuló-előszerveződés jogintézménye szervezettebbé, kiszámíthatóbbá tenné a tanulásból a munka világába történő átmenetet a tanuló számára, erősítené és szorosabbá tenné a képző intézmények és a vállalkozók közötti együttműködést. Kockázati tényezőnek tekintjük ugyanakkor, hogy a tanuló-előszerveződések általánossá válása esetén a képző

1 2005. évi CXLVIII. törvény

intézmények és a gyakorlati képzést végző vállalkozások köre esetlegesen beszűkülhet. Különösen azokban a hiányszakmákban – ahol egyfajta „tanulovadászat” folyik – lenne fontos, hogy a tanuló-előszerződés megkötésekor a tanulók (és szüleik) a gyakorlólé- helyek széles körének megismerése alapján dönthessenek.

Mivel a kamarák küldetésnyilatkozata az „egyéni karrierépítés támogatását” is tartalmazza, így elvárható, hogy a gyakorlati képzőhely választásában érdekelt tanuló elvileg a teljes képzőhely kínálatáttekintése alapján hozhassa meg döntését. Úgy gondoljuk, hogy a kamaráknál működtetendő „teljes körű gyakorlati-képzőhely adatbázis” szolgáltatás segíthetne a tanulóknak és a szülőknak a tájékozódásban, és emellett átlát- hatóbbá, illetve kiegyenlítettebbé tehetné a képzőhelyek között a tanulók megszerzésé- ért jelenleg is folyó versenyt.

## A TANULÓSZERZŐDÉS INTÉZMÉNYÉNEK ÉRTÉKELÉSE

A tanulószervezőkre vonatkozó országos statisztikákból az olvasható ki, hogy abban az időszakban (1993 és 2005 között), amikor a tanulószervező választható megol- dás volt a gyakorlólé helyek számára, a tanulóknak csak egy töredékét oktatták ebben a formában, és a tanulószervezők elterjedése igen lassan haladt. Feltételezésünk sze- rint ez annak volt köszönhető, hogy a képzésben közreműködő intézmények (iskolák és küldő gyakorlólé helyek) nem voltak kellő mértékben érdekelték a tanulószervezők megkötésében. Kutatásunk során tehát igyekeztünk tisztázni a gyakorlólé helyek érdekelt- ségének kérdését.

A tanulószervezők bevezetését a gyakorlólé helyek többségének képviselői egyértel- műen pozitív rendelkezésként értékelték. Legfőbb előnyét abban látják, hogy a sze- rvezőes forma alkalmas arra, hogy tisztázza a szervezőő felek jogviszonyát (jogait és kötelezettségeit), vagyis azt, hogy mit várhat el egymástól a gyakorlólé hely és a tanuló, illetve mit kell a szervezőő feleknek teljesíteniük.

*„Én korrektnek tartom, hogy a tanulóknak a tudomására hozzuk, hogy mi mit vá- lalunk, és ő mit vállal.” (ipari zrt.)*

*„Ez egy szinttel magasabb fokozatot jelent. Tehát biztonság nekünk is és a tanuló- nak is, szerintem. Az iskolával kötött együttműködési megállapodás egy gyengébb, lazább kötelezettség, oda meg vissza. Tényleg jobb a tanulói szervezőes.” (számítás- technikai vállalkozó)*

*„Mindenki számára előnyös. A tanulószervezőes jelenlegi rendszerét megfelelőnek tartom.” (ipari nagyvállalat)*



A kisvállalkozók egy része ezen túl a tanulószerveződések előnyeként értékelte azt is, hogy megerősítette a külső gyakorlati képzőhelyek és a tanulók jogait az iskolákkal szemben.

*„Most bekerülhet bárki az iskolába, aki talál magának gyakorlati oktatót, aki leéretté vált, és ezt a szakmát szeretné választani, Régen az iskolába egyszerűen nem lehetett berakni tanulókat, csak ha olyan oktatója volt, aki bent volt a piksziben, és rögtön el tudta intézni. Vagy pedig olyan család tagja, akinek olyan összeköttetése volt, hogy azonnal felvették.” (szolgáltató-ipari kisvállalkozó)*

Ugyanakkor az iskolai tanműhelyekkel „vetélkedő” oktatási vállalkozók szerint még mindig gyakori, hogy a törvényi előírások ellenére sem tudják az iskolákkal szemben érvényesíteni az érdekeiket.

*„A gyakorlati képzés rákfenéje a mai napig az, hogy az iskola megkapja a gyakorlatra is a normatívát, és többnyire nem akarja kiengedni a kezéből a gyereket, inkább bedugja valamelyik tanműhelyébe, és ott tanítgatja, csak hogy a normatíva nála maradjon. Holott 2005 szeptembertől kötelező lenne a tanulószerveződés a törvény szerint. Most 2007 közepe van, és a tanulóknak legalább a fele nem kötött tanulószerveződést. Az iskola bent tartja a tanulókat, onnan nem jön ki egy kőműves sem. Pedig ott nem lehet szakmát tanulni, a tanműhelyben.” (oktatási vállalkozó)*

*„A törvény 2005 szeptemberétől kötelezővé tette a tanulószerveződést. Ki tartja ezt be? A mai napig ismerek olyan iskolát, ahol 600 tanuló van gyakorlaton, ki is vannak adva maszekokhoz és egyebekhez, de egyetlenegynek sincs szerveződése. Sőt ismerek olyan megyei kamarai vezetőket, akinek vannak tanulói és nincs tanulószerveződésük. Holott kamaravezető. Ha egyszer a törvényeket meghozzuk, azokat be is kéne tartani.” (oktatási vállalkozó)*

Amikor 2007-ben a gyakorlólhelyeken arról érdeklődtünk, hogy milyen érdekeik fűződnek a tanulószerveződések megkötéséhez, az derült ki, hogy most is elsősorban a törvényi előírásoknak tesznek eleget, amikor megkötik ezeket a szerveződéseket, de saját érdekeik nem fűződnek hozzá. Anyagi szempontból ugyanis nem jár előnnyel a gazdasági szervezetek számára a tanulószerveződés alapján folytatott gyakorlati oktatás. Mindemellett hátrányt sem jelent, mert a tanulók oktatására fordított költségeket viszatérítik a számukra.<sup>2</sup>

2 39 § (2) Az alaprésznek az (1) bekezdés szerinti megosztását megelőzően az éves költségvetési törvényben meghatározott „Szakképzési hozzájárulás” és „Szakképzési egyéb bevétel” elnevezésű eredeti bevételi előirányzatok (a továbbiakban együtt: bevételi előirányzat) együttes összegét csökkenteni kell: a főtevékenységként gyakorlati képzést végző hozzájárulásra kötelezett tanműhelyében a tanulószerveződéssel rendelkező szakképző iskolai tanuló – a gazdálkodó részére nyereséget nem eredményező – a szakképzés tekintetében meghatározott képzési idő fele időszakában folytatott gyakorlati képzésének támogatására biztosított keretösszeggel.

A különböző típusú gyakorlólhelyek helyzete azonban ebből a szempontból is eltérő. A sikeresebb, nagyobb és közepes vállalkozások, valamint az oktatási vállalkozások anyagi szempontból eléggé rentábilisak ahhoz, hogy a tanulószerveződések által meghatározott juttatások költségeit fedezzék, illetve a megtérítésig megelőlegezzék.

*„Tehát amit mi biztosítunk a törvény által, hogy a tanulószerveződésben lefektetett bért fizetjük a tanulóknak. Ezt mindig betartjuk, félévente változik az összeg, ahogy haladunk előre, nagyobb a tudásszintjük is, és a törvény által előírt emelésekkel folyamatosan bérszám fejtve a tanulók mindent megkapnak, az étkezési kvóta is biztosított, tehát mintha dolgozó lenne, minden adott neki. Egyik kedvezmény az, hogy nekünk nem kell szakképzettségi hozzájárulást fizetni, tehát elszámolhatjuk, hogy ennyi lenne a fizetendőnk, és, hogy ennyit fordítottunk a tanulóra, és akkor ugye a különbözetet igazából visszaigényeljük az államtól.” (számítástechnikai vállalkozás)*

Ugyanakkor vannak olyan kisvállalkozók, akiknek a bevételei túlságosan alacsonyak ahhoz, hogy a tanulószerveződéssel járó költségeket előre kifizessék a tanulóknak.

*„Az ösztöndíj is most már 20%-a a minimálbérnek, akkor még van a munkaruha és az étkezési hozzájárulás. A cég nem tudja ezt megtermelni előre. Volt olyan, hogy augusztus-szeptemberben a csőd szélén voltunk. Hiába vártam a másfél milliót, mert azt csak jóval később kaptuk meg. Előző év januártól benne állt a pénzem, és a következő év augusztusában kaptam vissza. Ez egy kis cég! Nyáron nem tudtam fizetést adni, és rohangásztam, rimánkodtam mindenfelé.” (szolgáltató kisvállalkozó)*

Nem véletlen, hogy éppen ezek közül a kisvállalkozók közül hangoztatták többen, hogy nem elég a ráfordításokat megtéríteni, de anyagilag is érdekeltté kellene tenni a vállalkozókat abban, hogy tanulókat fogadjanak. (Ez utóbbi eljárásra példa, hogy bizonyos pályázatok esetében a vállalkozók számára előnyt jelent, ha tanulószerveződések keretében oktatják a tanulókat.)

A tanulószerveződések lassú terjedésének azonban az is lehet az oka, hogy a gyakorlólhelyek az anyagi szempontokon túl sem érdekeltek megfelelően a tanulószerveződések megkötésében. Ennek egyrészt – a divatszakmák kivételével – a szinte általános tanulóhiány az oka, vagyis az, hogy a kisvállalkozások kivételével szinte minden gyakorlólhely több tanulókat szeretne foglalkoztatni, mint amennyi jelentkezik hozzá, és ezen a tanu-

49. § „3. a tanulószerveződés, illetve hallgatói szerződés alapján gyakorlati képzésben résztvevők gyakorlati képzésével és költségeinek elszámolásával összefüggő adminisztratív költség, amelynek mértéke nem haladhatja meg évente tanulónként, illetve hallgatónként a 15 ezer forintot és vállalkozásonként a kötelező legkisebb havi munkabérnek (minimálbér) egy évre kiszámított összegét; további költségeinek fedezetére tanulónként, illetve hallgatónként évente a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) kétszáz százalékának megfelelő összeget.” Forrás: 2006. évi CXIV. törvény egyes szakképzési és felnőttképzési tárgyú törvények módosításáról.

lószerződés intézményének bevezetése sem változtatott. Ugyancsak a „krónikus” tanulóhiányból következik, hogy a tanulószereződés intézménye nem segített abban, hogy a nagyobb gyakorlóhelyek válogathassanak a hozzájuk jelentkező tanulók közül, és javíthassák az oktatandó tanulók minőségi összetételét. Ezen túl a legtöbb gyakorlóhely azért is ragaszkodik az iskolákkal kötött „megállapodások” hagyományos eljárásához, mert ebben látják az iskolákkal való szoros együttműködés és jó viszony megőrzésének a garanciáját. Erre pedig nemcsak a közösen folytatott képzés eredményessége érdekében van szükségük, hanem azért is, mert az oktatásra jelentkező tanulók többségét továbbra is az iskolák közvetítik a számukra.

Valamennyi interjúalanyunk úgy értékelte, hogy a tanulószereződések bevezetése nem annyira a gyakorlóhelyek érdekében történt, sokkal inkább a szakmai iskolák tanulóinak a kiszolgáltatottságát igyekezett megakadályozni, vagyis elsősorban az ő érdekeiket szolgálta.

*„A gyerekek száz százalékkal jobb. Minden olyan jog megilleti, mint egy dolgozó embert. Nem is lehet összehasonlítani a korábbi helyzettel.” (oktatási vállalkozó)*

*„Biztos hogy jobb, mert védi a tanulót nagyon sok szempontból. Többek között nem lehet elküldeni, csak akkor, hogyha már új helye van. Ez egy nagyon nagy előny egy tanulónak, nagyon erősen védi.” (kereskedelmi kft.)*

A tanulószereződések egyik legfontosabb pozitívumának azt látják, hogy a szerződésre vonatkozó jogszabályok világosan előírják, hogy a tanulónak milyen juttatásokat kötelező nyújtani a gyakorlóhelyeken.

*„Szerintem előnyös mindenkinek, csak azoknak a vállalkozóknak nem előnyös, akik nem akarnak a tanulónak fizetni.” (szolgáltató-ipari kisvállalkozó)*

*„A korábbi időszakban nem fizettünk semmit, ez az őszinte igazság. Én úgy gondolom, hogy egy tényleges munkáért azért valamilyen ellenszolgáltatás jár. És ezek a tanulók azért végeznek munkát. Tehát ez ilyen szempontból igazságos. A másik oldalról meg nyilván egy gazdálkodó cég a költségeit igyekszik minél alacsonyabbra szorítani, tehát mi nem azon az oldalon állunk, amin a diákok. Igyekszünk minél alacsonyabb szinten tartani ezt a költséget.” (mezőgazdasági zrt.)*

A tanulói juttatások rendszerének egyértelmű szabályozása azonban nemcsak a tanulók, hanem a gyakorlóhelyek érdekeit is szolgálja. Hiszen így a gyakorlati képzőhely számára is egyértelmű, hogy mit kell nyújtania a tanulónak, és a tanuló számára is világos, hogy mit várhat a gyakorlóhelytől.

Valamennyi interjúalanyunk úgy nyilatkozott a beszélgetések során, hogy a tanulónak járó juttatások tekintetében betartják a törvényi előírásokat. Azt tapasztaltuk, hogy a tanulók a legtöbb gyakorlóhelyen kapnak munkaruhát és étkezési hozzájárulást, valamint ösztöndíjat. A leginkább eltérő megoldásokat az ösztöndíjak területén tapasztal-

taltunk, és az ösztöndíjakra vonatkozó jogszabályt érte a legtöbb kritika is a gyakorlati képzőhelyek képviselői részéről. Az ösztöndíjak megállapításánál a jogszabály ugyanis relatíve nagy mérlegelési szabadságot ad a gyakorlólhelyeknek azáltal, hogy meghatározza az ösztöndíjak minimumát (jelenleg a minimálbér 20%-a) és azt a maximumot, amit a cégek ilyen jogcímen visszaigényelhetnek (a minimálbér 50%-a).

Egy olyan gyakorlólhellyel sem találkoztunk, ahol a tanulók ösztöndíja elérte volna az adható maximumot. Volt, ahol ezt azzal magyarázták, hogy a tanulók nem érdemelnek meg ilyen magas ösztöndíjat (32 000 Ft), máshol meg azzal, hogy megérdemelnék, de a cég nem elég nyereséges ahhoz, hogy ilyen magas összegeket fizessenek. Mindemellett olyan gyakorlólhelyet is találtunk, ahol nagyon tudatosan alkalmazzák az ösztöndíjak differenciálását a tanulók teljesítményének a serkentése céljából.

*„Mi az alapokról indítunk, és aztán próbáljuk meg úgy irányítani a továbbiakat, hogy a tanulónak a hozzáállásával arányban legyen az adható lehetőség. És annak feleljen meg. Egyrészt van a kötelező emelés, másrészt, hogy akinek a tanulmányi eredménye elér egy bizonyos szintet, és az üzemben is jó, akkor őt valamilyen szinten ezért jutalmazzuk, akkor őneki megemeljük a bérét, és akkor ő többet kap, mint a másik, hogy legyen ösztönző hatása. Igen, és az már a 30-40%-ot is el tudja érni. Azért nem tud felmenni a 100%-ra, mert hát a termelékenység azt nem teszi lehetővé. De megvan a lehetőség arra, hogy ezzel éljünk. És élünk is. A pénzt nem tudjuk szórni, tehát azért ez nem úgy működik, hogy nyugodtan adunk, amennyit akarunk, hanem tényleg mi magunknak felállítottunk egy mércét. De van, amikor esetenként jutalmazzuk meg. Azt mondjuk, hogy ezt most jól oldotta meg, akkor kap ajándékot. Tehát mi azt akarjuk elérni, hogy tanuljanak, és azt akarjuk elérni, hogy lássák azt, hogy ha ők teljesítenek, akkor azért az el van ismerve. Tehát nemcsak szóban, nemcsak verbálisan dicsérünk, hanem anyagiakban is kifejezzük ezt a dicsértet.” (szolgáltató-ipari kft.)*

Az ösztöndíjakra vonatkozó törvényi előírásokkal kapcsolatban a gyakorlólhelyeken általában háromféle probléma adódik:

- Az egyik az, hogy a gyakorlati oktatást biztosítók nem ismerik pontosan a szabályokat (ez főként a kisvállalkozókkal fordul elő).
- A másik az, hogy a tanulószervezőkre vonatkozó szabályokat gyakran módosítják, és a gazdasági szervezetek nem követik napra készen ezeket a változásokat.
- A harmadik pedig az, hogy vállalkozók eseti megfontolások alapján önhatalmúlag „módosítják” a szabályokat.

*„Azt írta elő a törvény, hogy amennyiben a tanuló a kötelezettségeit teljesíti, akkor kell 10%-ot adni, tehát ha megbukik, akkor nem. De mi még ebben is szoktunk differenciálni, mert ismerni kell a gyereket. Lehet, hogy van olyan, aki egy olyan tárgyból bukik meg, ami tényleg nem nagyon megy neki, de egyébként dolgozik*

*tisztességesen, a többi tárgyból nincs vele semmi probléma. Ilyen esetben volt rá példa, hogy megemeltük az ösztöndíját, pontosan azért, hogy ösztönözze, és általában ennek volt is eredménye.” (ipari vállalkozás)*

*„Én nekem van bebeszólásom, a jogszabály nem tilt meg semmit sem. Ha jól emlékszem a minimálbér 50%-áig lehet nekik pénzt adni, és senki sem tiltja meg, hogy ezen a korláton belül hogyan mozogjon az ösztöndíjuk. Inkább az a korlát, hogy azzal, aki félévkor megbukik, azzal is szerződés van ugye, és ösztöndíjfizetési kötelezettségem. Most akkor bontsam fel vele a szerződést, majd év végén, ha már nem fog mondjuk megbukni, akkor újból kössem meg vele? Nagy macera. Akkor inkább hagyom a csudába, aztán fizetem neki a 13 000 Ft-ot, amit visszkapok az államtól, csak éppen nem érdemli meg.” (ipari vállalkozás)*

*„Mi úgy alkalmazzuk, hogy a törvényileg megengedett 15%-tól 50%-ig emeljük a gyerekek pénzét. Tanulmányi eredménytől függően. Az iparkamarák által felajánlott számítások alapján. A gyakorlati jegy az, ami döntő benne, tehát nem az elméleti része. Itt dolgozik, nekünk termel, ezért az az érdemjegy szerepeljen nagyobb súllyal a juttatásokban.” (ipari zrt.)*

A gyakorlóléhelyek képviselőinek többsége a juttatásokon túl is túlságosan „tanulóbarát”-nak értékelte a tanulószerveződésre vonatkozó jogszabályokat, és többen úgy foglalták össze a véleményüket, hogy a tanulókat fontos jogokkal ruházta fel, a gyakorlóléhelyekre viszont csak kötelezettségeket hárított. A gyakorlóléhelyeket megillető jogok közül a legtöbben a tanulószerveződések felbontására vonatkozó szabályokat kifogásolták, vagyis azt sérelmezték, hogy míg a tanuló elégedetlensége esetén könnyen kiléphet a gyakorlóléhelyéről, a cégek számára rendkívül nehéz felbontani a tanulókkal kötött szerződéseket. 2007-től azonban már a gazdasági szervezetek is kezdeményezhetik a tanulószerveződés felbontását.<sup>3</sup>

*„A tanulónak számos joga van, a képzőléhelynek pedig számos kötelezettsége. Ez kiegyenlítettebb és kölcsönösebb lehetne.” (ipari nagyvállalat)*

3 A szakképzési törvényben meghatározott eseteket kivéve egyoldalú volt a tanulószerveződés felbontásának lehetősége (csak a tanuló joga volt), ezért ez úgy módosult 2007-től, hogy a gazdálkodó szervezet is kezdeményezhette a tanulószerveződés felbontását. A gazdálkodó szervezet a gyakorlati képzés tanulószerveződés alapján történő megkezdését követő 3 hónapon belül jelezheti a szakképző iskola és az illetékes gazdasági kamara részére, ha a tanuló tanműhelyen kívüli gyakorlati képzését azért nem tudja ellátni, mert hiányoznak a tanulónak a gyakorlati képzés előfeltételét jelentő kompetenciái. A hiányosság pótlására a szakképző iskolaköteles. Ha az iskola a szükséges kompetenciákat a megkezdett félév végéig nem pótolja és – a gazdasági kamarával együttműködve – a tanuló részére más gyakorlati képzőléhelyről gondoskodik, a gazdálkodó szervezet a tanulószerveződést felmondhatja. Más gyakorlóléhely biztosítására azért van szükség, mert a tanköteles tanulók nem kerülhetnek kizárásra a szakképző intézményből gyakorlóléhely hiányában.

„A tanulószerveződés intézményét jónak tartom, azzal a megszorítással, hogy inkább a gyerekeknek jó. Ezzel többször visszaélnék.” (vendéglátó-ipari vállalat)

„Összességében inkább a tanulónak előnyös, a cég számára több kötelezettséggel jár, és nehezebben lehet elbocsátani a tanulót.” (ipari vállalat)

„A formájával még mindig nem értek teljes mértékben egyet, mert túlságosan sok jogot, sok szabadságot biztosít a tanulónak, igen keveset a cégnek, finoman fogalmazva. A tanuló bármikor közölheti velem, hogy ő neki elég volt, elmegy, semmiféle követeléselem vele szemben nem lehet.” (ipari nagyvállalat)

„A probléma az, hogy a tanulószerveződésben rendkívül kevés lehetőséget kapunk arra, hogy az érdemtelenektől megszabaduljunk. Tehát addig, amíg egy szakmunkás tanulónak gyakorlatilag semmit nem kell tenni, hogyha meg akarja szakítani a tanulószerveződését, addig fordítva ez nagyon-nagyon-nagyon nehéz.” (szolgáltató nagyvállalat)

„A tanulószerveződésben elég sok szabály le van írva, hogy nekem mi kötelező, kb. 47. Egy sincs viszont arról, hogy neki mit kell csinálnia. Nincs azzal semmi gond, én értem. Fontos az is, hogy a tanulónak legyenek jogai, de sokkal több jogot adnék a mestereknek is, és megbecsülném őket, és kategorizálnám, hogy ki az, aki képezhet. Annak a védelmét maximálisan biztosítanám.” (szolgáltató-ipari kisvállalkozó)

„El kell olvasni a tanulószerveződést, olyan, mintha a nevemre venném a gyereket. Nincs egy olyan pont, ami nekem előnyös. Csak kötelezettségem van, neki pedig semmi kötelezettsége nincsen. Ha jön hozzám egy tanuló, akkor nem is látom őt, csak kapok egy papírt, mert le kell szerveződni már előző szeptemberben. Azt sem tudom, hogy néz ki, csak kitöltöm ezt az előnytelen szerveződést. És amikor jön a gyerek, akkor látom, hogy süket-néma, és szinte alig lehet kiszállni belőle. Ő felmondhatja bármikor, semmi kötelezettsége nincs. Nekem indoklási kötelezettségem van. Katasztrófa. Anyyira védik a gyerekeket, hogy szerintem ez vissza fog ütni.” (szolgáltató-ipari kft.)

A tanulószerveződés intézményét bevezető jogalkotóknak vitathatatlan szándékuk volt a tanulók korábbi alárendelt és kiszolgáltattott helyzetének megszüntetése, illetve annak a tanulói és szülői jognak a biztosítása, hogy ne csak középfokú iskolát választhassanak, hanem azt is eldönthessék, hogy melyik gyakorlólhelyen kívánják megszerezni a szakmai gyakorlatot. Ezen túl nyilvánvaló törvényalkotói szándék volt annak a jognak a biztosítása is, hogy ha egy tanuló elégedetlen a gyakorlólhelyével, akkor azt megváltoztathassa. A kutatás során azonban azt tapasztaltuk, hogy a gyakorlólhelyek képviselőinek elégedetlensége ellenére, és annak ellenére, hogy a tanulószerveződés jogi eljárása a szervező feleket (tanulók, illetve szülei és a gyakorlólhelyek) egyenrangú szervező feleknek tekinti, a gyakorlatban a gyakorlólhelyek képviselői és a tanulók között

továbbra sincs „egyenrangú” partneri kapcsolat. Erről tanúskodnak azok az esetek, amikor a gyakorlóléhelyek – minden „panaszuk” ellenére, a szerződések tartalmától teljesen függetlenül – azonnal megtalálják a szerződésfelbontás módját, mihelyt komoly kifogásaik merülnek fel a tanulókkal szemben.

*„Szerintem, akit el akarok küldeni, azt a tanulószerveződés mellett is el tudom küldeni.” (szolgáltató-ipari kisvállalkozó)*

*„Amelyik gyerek itt bent a cégnél elküldi az édesanyjába a szakoktatót, az holnap nincs itt, akármilyen emberszerető vagyok.” (építőipari kft.)*

*„Kétszer küldtem el gyereket, ami már nagyon gázos volt, mert lopott. Volt olyan, hogy felhívtam a kamarát, hogy akkor most mondja meg, mit tegyek, mert például a lopás ugye nem szerepel a szerződésben. Azt a választ kaptam, hogy semmit nem tehetek, szinte alig akartam elhinni. Én persze egyből elküldtem, de szerintem ez így egyáltalán nem oké. Neki is meg kellene hogy legyen a kötelessége és ilyen esetekben a felelőssége.” (szolgáltató-ipari kft.)*

Mint a fenti idézetek is jelzik, a gyakorlóléhelyek a tanulószerveződések felbontását többnyire nem tanulmányi vagy teljesítményi kifogások miatt, hanem magatartási problémák miatt kezdeményezik.

*„Ha egy bizonyos számot elér a hiányzás, akkor kizárhatjuk a tanulót, de az alatt nem tehetünk semmit. A tanulószerveződés nekünk ezen csak nehezített, mivel a gyerekek most egyszerűen elmehet táppénzre, és ezzel elrendezik a hiányzások egy részét. Ez egy óriási kiskapu számukra.” (mezőgazdasági zrt.)*

*„Lopásért már küldtünk el tanulót. Elvitte a tanuló társasága szerszámát, és egy ilyen szerszám 30 000 Ft. Sikerült kinyomozni, hogy ki volt az illető, és azonnal elbocsátottuk.” (ipari nagyvállalat)*

A tanulók magatartása elleni kifogások többsége az igazolatlan hiányzásokra vonatkozik. Mivel ugyanezek a tanulók általában az iskolák elméleti óráiról is hiányoznak, az iskolák kezdeményezik a tanulói jogviszony felbontását, ami automatikusan együtt jár a tanulószerveződések felbontásával is.

Viszonylag kisszámú interjú mintán folytatott kutatásunk nem ad lehetőséget arra, hogy a tanulószerveződések felbontásának leggyakoribb okait megbízhatóan megbecsüljük. Az interjúk alapján azonban feltételezhető, hogy jelenleg gyakoribb a tanulók által kezdeményezett szerződésfelbontás, mint a gyakorlóléhelyek által kezdeményezett. Ennek az egyik oka lehet a szakmák többsége esetében tapasztalható tanulóihiány, vagyis az, hogy a gyakorlóléhelyek az alacsony tanulólétszámok miatt abban érdekeltek, hogy megtartsák a tanulóikat akkor is, ha elégedetlenek velük. De lehet az oka az is, hogy az „egyszerűbb adminisztráció” érdekében a gyakorlóléhelyek a szerződésfelbontás kellemetlen

feladatát szívesebben ruházzák át az iskolákra (például igazolatlan hiányzások miatt), illetve az is, hogy „közvetett eszközökkel” érik el a szerződésbontást, vagyis olyan helyzetet teremtenek a „nemkívánatos” tanulók számára, hogy maguk kezdeményezzék a megválást a gyakorlóléhelytől.

*„Lehet büntetni a tanulót, de elküldeni nem. Hát, így próbáljuk ilyenkor nevelgetni. Aztán bízunk benne, hogy a hiányzásai folytán előbb utóbb kizárhatja magát.” (szolgáltató-ipari nagyvállalat)*

Mindemellett viszonylag gyakran előfordul az is, hogy a tanuló saját elhatározásából kezdeményezi a szerződés felbontását. Az ilyen esetekben azonban a gyakorlóléhelyek képviselői hajlamosak megkérdőjelezni a tanulói döntések indokoltságát.

*„Ha a tanuló megsértődik, akkor egyszerűen felmondja a tanulószerveződését, és elmegy. Korábban a tanuló nem tudta felmondani a szerveződést, nem volt olyan egyszerű dolog, hogy bemegyek és felbontom a tanulószerveződésemet. Hanem az iskolánál kellett kezdeményezni, hogy ő szeretne helyet váltani. És akkor az iskola megkérdezte, hogy miért. És ha megkérdezték az oktatóléhelyet is, hogy mi a gond a tanulóval, akkor ugye megmondták, hogy kérem, megköveteljük tőle a rendet. És hát, meg is követelték, és meg is tanították őket a rendre.” (szolgáltató-ipari kft.)*

Hogy a fent említett esetben például mi váltotta ki a tanuló „megsértődését”, vagy egyéb esetekben mi vezet ahhoz, hogy a tanuló szerveződést bontson, illetve más gyakorlóléhelyet keressen, erre jelenlegi kutatásunk információiból nem vonható le következtetés, hiszen ezúttal a másik fél (a tanulók) meghallgatására (illetve a velük való beszélgetésre) nem volt lehetőségünk. Ebből következően legfeljebb feltételezhetjük, hogy a tanulószerveződések rendszerének bevezetése azzal a következménnyel járt, hogy gyarapította a tanulók jogait abban a tekintetben, hogy az igényeiknek leginkább megfelelő gyakorlóléhelyet választhassanak, illetve időben korrigálhassák erre vonatkozó téves döntéseiket.

## A TANULÓK FOGLALKOZTATÁSI PERSPEKTÍVÁI

Annak ellenére, hogy a gyakorlóléhelyek és a tanulók között kötött szerveződések nem tartalmaznak garanciát a tanulók végzés utáni foglalkoztatásáról, azt feltételeztük, hogy a tanulószerveződések rendszere a végzős tanulóknak felkínált álláslehetőséget is pozitívan befolyásolja. A kutatás során azonban azt tapasztaltuk, hogy a foglalkoztatási lehetőségeket a tanulószerveződések nem befolyásolják, ez kizárólag az adott gyakorlóléhely munkaerőigényeitől függ.

Mivel nem volt kérdőíves adatfelvételre lehetőség, kutatásunk adataiból nem derül ki pontosan, hogy a gyakorlóléhelyek milyen arányban alkalmazzák a náluk végzett tanulókat.



Az azonban az interjú adatfelvételből is világosan kitűnt, hogy a külső képzőhelyek típusai ebben a tekintetbe is különböző eljárásokat követnek.

A szakmai gyakorlati képzést folytató nagyvállalatok esetében a leggyakoribb, hogy a képzőhely a gyakorlati oktatást „befektetésként” értelmezi, vagyis a munkaerő utánpótlásának biztosítása érdekében folytatja a gyakorlati oktatást és a végzés után elhelyezkedési lehetőséget kínál a tanulóknak.

*„A cél az, hogy akik itt végeznek, és itt akarnak maradni, azokat mi alkalmazzuk. Azért van itt a tanműhely; azért csináljuk a képzést, hiszen ez a tanműhely az itteni gyárnak az utánpótlását biztosítja. A tavalyi tanévben végzett több mint 50 gyerekünk, aki itt dolgozni akart, annak mindnek tudtunk állást ajánlani.” (ipari nagyvállalat)*

*„Mi még egynek sem mondtuk, hogy te nem jöhetsz, mert te ilyen meg olyan vagy. Általában szívesen itt maradnak. Van úgy, hogy a jó szakember is elmegy egy-két évre, elkalandozik más területre, aztán visszajön. Amelyik úgy gondolja, hogy jó helye lesz, azt meg tudjuk tartani. Nem zárkózunk mi el, nekünk kell a fiatal. Azoknak nagyobb esélye van, akik nálunk tanultak. Nekünk ebből annyi térül meg, amennyi szakmunkás visszajön hozzánk. Ha sok szakmunkás jön, akkor valamennyire megtérül, mert visszakapjuk a ráfordítást az emberanyag tudásában.” (ipari nagyvállalat)*

*„Jelenleg is van néhány ilyen tanulómnk. Szívesen alkalmazzuk őket, mert aki tényleg jó, az a cégnek megéri. Tehát akik jó eredménnyel végeznek, megfelelő a tudásuk, alkalmasak a foglalkoztatásra, azokat érdemes.” (kereskedelmi nagyvállalat)*

*„Az itt végzett tanuló diákok közül azokat, akik szeretnének maradni, minden év végén fel tudjuk venni. A termelési igazgató úr szokott ehhez ragaszkodni. Akik az országos szakmunkástanuló versenyeken szerepelnek, ha óhajtják, akkor is jönnek, ha létszámstop van.” (ipari nagyvállalat)*

Ez egyúttal a képzés minőségére is visszahat. Vagyis azok a képzőhelyek, amelyek reményeik szerint „saját” jövődöbéli munkavállalóikat képzik, az átlagosnál sokkal komolyabban veszik az oktatási feladatot.

A kisvállalkozások esetében is előfordul, hogy alkalmazzák a náluk végzett tanulókat, de ennek az esélye nagyon különböző. Ez elsősorban a kisvállalkozás sikerességétől függ (mennyire felfutó vagy éppen stagnáló szakaszban van), másrészt a vállalkozás volumenétől. Azt tapasztaltuk, hogy a legtöbb kisvállalkozó szigorúan szelektál a végzett tanulók felvétele tekintetében. Csak azoknak kínálnak munkalehetőséget, akikkel a tanulóidő alatt kifejezetten elégedettek voltak, és akikkel jó kapcsolatot sikerült kialakítaniuk.

„Nem jellemző, hogy itt maradhatnak, nem tudunk annyi embert foglalkoztatni, mi nem vagyunk egy nagy cég.” (vendéglátó-ipari vállalat)

„Hát, elég ritkán adatik azért meg, mert egy évben két tanuló végez. És a létszámunkból adódóan, nem tudunk annyit fölvenni. Szerintem a 80 %-uk maradna.” (szolgáltató-ipari kisvállalkozó)

„Akik dolgoznak most nálam lakatosok, azok mind itt végeztek. Értelmesek voltak, akartak a szakmában dolgozni és itt maradtak. De ők már 6 évvel ezelőttiek.” (szolgáltató-ipari kft.)

„A tanulónál van 2 év tapasztalatunk, és ennek alapján az ember biztosra megy. Az embernek sokkal nagyobb a lehetősége, hogy megítélje: na, ez egy jó szakember lesz. Meg neki is jó, mert tudja, hogy milyen körülmények között dolgozhat majd.” (ipari kft.)

„Őt mi neveltük ki, nagyon szorgalmas családból származik. 2000-ben szabadult fel. Egy bizonyos ideig nem dolgozott nálunk, mert leérettségizett. Utána szeretett volna dolgozni, és ide jött. Egyszer fordult ez elő. Szeretett nálunk dolgozni, és egymásra találtunk. Jó volt a hozzáállása, munkatempója.” (vendéglátás kisvállalkozó)

A kisvállalkozások közötti minőségi különbségeket illusztrálja, hogy a kutatás során olyan vállalkozóval is találkoztunk, aki azért nem alkalmazza szívesen saját volt tanulóit, mert nem tartja elég színvonalasnak azt a képzést, amelyet az iskola nyújtott a számukra. Vagyis a vállalkozását olyan színvonalon működteti, amely a munkavállalóktól ennél magasabb és jobb minőségű kvalifikációt igényel.

„Hát az az igazság, hogy a mai tanulók közül nem nagyon szívesen tartanék meg senkit dolgozónak. Szoktunk felvenni pályakezdőt, de mivel mi kis létszámmal dolgozunk, ugye itt egy-egy emberről van szó. Tehát a 4, vagy az 5 mellé egy pályakezdőt veszünk fel. Ott is inkább a technikusokat, a magasabban képzeteket részesítem előnyben, mert mélyebb az elméleti tudásuk, s talán ő maga is többet tett a saját képzéséért, ezért azt gondolom, hogy a gyakorlati életben is jobban meg tudja állni a helyét. És akkor órá nyugodtan rábízhatok majd egy tanulót, akivel ő ugyanolyan lojális lesz, mint amilyen lojális én vagyok vele szemben, amikor alkalmazom. A technikus végzettségű mindenképp előnyben van nálam, mert magasabban kvalifikált. Mit jelent ez? Jobb a viselkedéskultúrája. Az ügyfél belép, és ettől kezdve az a kérdés, hogyan kezeli az ügyfelet. A korábbi rendszerben, ha az ember bement a szervizbe, akkor marha hangosan köszönt a szerelőnek, mert a legnagyobb értékét adta oda neki. Ma már megfordult a dolog. Ma a szerelő köszön borzasztó nagyot, ha bejön az ügyfél az üzemébe, és őt tiszteli meg azzal, hogy neki adja oda a legnagyobb értékét. Tehát most már az a szolgáltatói jelleg

*kezd előállni. Értéke van annak, hogy hogyan viselkedik a munkatárs az ügyféllel szemben. A klasszikus szolgáltatói szerep létrejön. Van verseny a piacon. Mert elmehetek én máshova is, nem feltétlenül kell nekem ide jönnöm. Ezért nem mindegy az, hogy hogyan köszönnek, hogyan viselkednek, mennyire magyarázzuk el azt a problémát, mennyire hagyjuk meg a döntést az ügyfélnek a dolgaiban.” (szolgáltató-ipari kft.)*

Az oktatási vállalkozások esetében (egy-két kivételtől eltekintve) lényegében nincs lehetőség a végzett tanulók foglalkoztatására. Ezeknek a képzőhelyeknek az esetében hiányzik leginkább a képzés minőségét pozitívan befolyásoló további foglalkoztatás perspektívája, ami nyilvánvalóan visszahat a képzés minőségére. Különösen súlyos probléma, hogy mint már korábban említettük, éppen ezeken a képzőhelyeken képzik a legalacsonyabb presztízsű szakmákra a legtöbb hátrányos helyzetű tanulót, akik az elhelyezkedés során ily módon sem intézményi segítségre, sem családjuk kapcsolatrendszerére nem számíthatnak.

Természetesen az is előfordul, hogy a végzős tanulók nem akarnak elhelyezkedni gyakorlóhelyeiken. Ennek a leggyakoribb oka az alacsony bér, amit a gyakorlóhelyek a fiatal szakmunkásnak felkínálnak.

*„Nekünk mindenképpen jó lenne, ha maradnának. Hát ugye a járulékát le tudnánk egy évig még úrni, mindamellett, hogy munkaerőt is kapunk. Akit ismerünk már ráadásul, tudjuk, hogy mennyire lehet rá számítani, nekünk mindenképpen jó lenne. De nem maradnak itt a gyerekek. Tehát abban a pillanatban, hogy a gyerekek elvégzik az iskolát, inkább a nagyobb kereseti lehetőséget tartják szem előtt. Én azt hiszem, hogy ez az oka elsősorban, és ez a legfontosabb, legnyomósabb ok.” (vendéglátó-ipari zrt.)*

*„Nagy gond az is, hogy a végzett szakmunkások kezdő fizetése a minimálbér körül van, ami azt is jelenti egyben, hogy ma Magyarországon ilyen a munka megítélése. Ebből megélni szinte lehetetlen, így nincs semmi vonzereje, és elismertsége sem a szakmáknak.” (mezőgazdasági zrt.)*

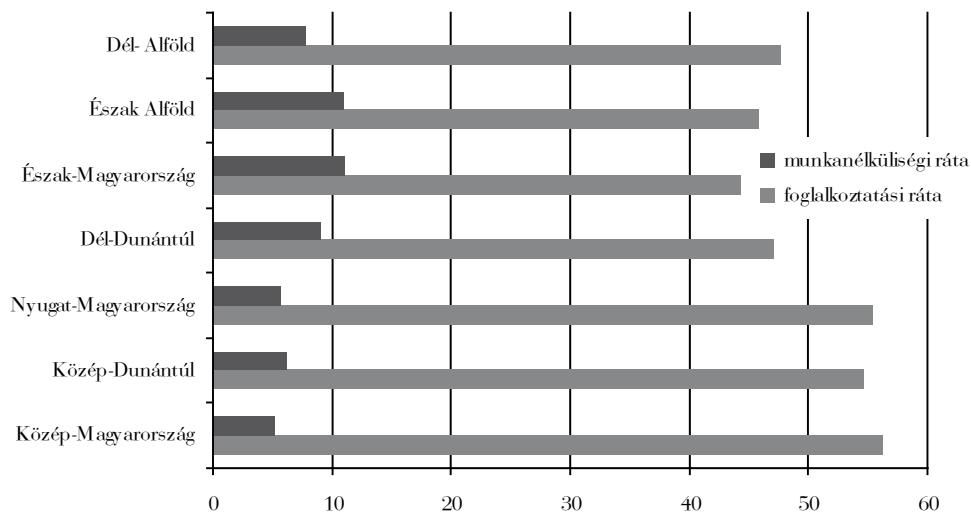
Ezekben az esetekben előfordul, hogy a gyakorlóhelyek elégedetlenül fogadják a végzős tanulók döntéseit, „hálátlanságként” értelmezik a helyzetet, mert úgy érzik, hogy túl sok energiát és pénzt fektettek be a képzésükbe ahhoz, hogy ebből a konkurens cégek profitáljanak.

*„Amikor végez, nincs kötelezve arra, hogy itt dolgozzon nálunk, oda mehet ahova akar. Ezt az azal indokolják, hogy a cég nem a saját pénzén tartja a tanulókat, hanem a Szakképzési Alap költségére. De azt semmiképpen nem szabadna figyelmen kívül hagyni, hogy ez rengeteg munkával és törődéssel jár, és ez a vállalatnak is nagy felelősség.” (ipari nagyvállalat)*

„Aki itt akar maradni, azt mind felveszem. A tavalyi gárdából összesen ketten maradtak csak itt. A többiek nagy irammal mentek el, mert például az egyik 600 Ft-os órabért fog kapni bejelentéssel. Arra kértem őket, hogy jó, menjetek, de jelentkeztek, hogy sikerült-e tényleg, bevált-e az ajánlott munka. Aztán jelentkeztek is, és kiderült, hogy mégsem 600 Ft-ot kapott, nem is jelentették be, vagy a másikat ki sem fizették mert eladósodott a cég. Már novemberen utcán voltak. Azóta már 4 visszajött ide hozzám. Van itt egy általános szabály: egyszer vissza lehet még jönni, de már másodsorra nem.” (épitőipari kft.)

A végzős szakiskolások esetében a gyakorlólhelyen kívüli elhelyezkedési lehetőségek elsősorban az adott körzet gazdasági helyzetétől és a fiatalok által tanult szakmáktól függenek. Azokban a települési körzetekben, ahol jól prosperáló gazdasági intézmények működnek, olykor még a kevésbé kelendő szakmákban is, az átlagosnál jobbak az elhelyezkedési lehetőségek. Míg a gazdaságilag depressziós térségekben a máshol „hiányszakmáknak” minősülő képzettséggel sem lehet elhelyezkedni.

Regionális munkaügyi adatok, 2006. KSH



Forrás: KSH jelent. Gazdaság és Társadalom 2007/2<sup>4</sup>

### 9. ábra. Munkanélküliek és foglalkoztatottak a hét régióban

A szakmai gyakorlólhelyek képviselői közül többen megjegyezték az interjúk során, hogy a szakképző iskoláknak súlyos felelősségük van a munkanélkülivé váló szakmunkások utánpótlásában, mert nem vállalnak felelősséget a tanulók elhelyezkedését illetően, sőt saját adottságaikhoz (tradíciók, tanműhelyek, oktatók stb.) alkalmazkodva olyan

4 <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/jel/jel20702.pdf>

szakmákra is oktatják a tanulókat, amelyekkel köztudottan csekély az elhelyezkedés esélye.

*„Amikor még én voltam diák, akkor azok a diákok, akiknek nem volt konkrét munkahelye, az iskolához mentek és az szerzett neki munkahelyet. Most az iskola elhajtja őket: már végeztek, el van intézve. Nekik csak addig kell, amíg létszámot jelent. Megkapja rá a fejpénzt, és el van intézve. Nem véletlen, hogy októberig, novemberig egy darab gyereket az iskola ki nem rúg, mert az akkori létszámra kapja meg a fejpénzt. Utána mehet aztán mindenki arra, amerre lát. Már nem fontos a gyerek, mert a pénz beérkezett.” (ipari nagyvállalat)*

A jól prosperáló nagyvállalatok manapság már nemcsak a gyakorlati képzés folyamatához viszonyulnak racionálisan, hanem a munkavállalók kiválasztásánál is racionális szempontokat érvényesítenek. Így a szakmai képzés minőségének a szempontja is felértékelődik a leendő munkavállalók kiválasztásánál.

*„Aki el tudnak helyezkedni, azoknál nincs szakmai probléma. A munkáltató megnézi, hogy ki az. Akárkit nem vesz fel. Mi ugyanígy vagyunk. Mi is megnézzük, kit veszünk fel. De nemcsak mi, a konkrét munkahely is megnézi ezeket a dolgokat. Nem veszünk zsákbaromcskát. Inkább az általunk kiképzettet vesszük fel, mert azt már megismertük. De a többi munkáltató is megnézi. Tehát aki a szakmai dolgaival hadilábon áll, megnézik a bizonyítványt, és nem veszik fel.” (közlekedési nagyvállalat)*

A munkavállalás során azonban nemcsak a munkaadók igényei játszanak szerepet, hanem a munkavállalók ambíciói is. A végzős szakiskolások egy része nem azért nem helyezkedik el, mert nem talál munkahelyet, hanem azért, mert elhibázott pályaválasztási döntése, vagy a szakmából való „kiábrándulása” miatt nem is akar a szakmájában elhelyezkedni.

*„Én mindig úgy gondolkoztam, hogy nem baj, ha elmennek innen a gyerekek, ha a pályán maradnak. Csak az a baj, ha nem maradnak a pályán, bizony elég sokan. Őszintén megmondom, hogy az itt tanuló gyerekeknek csak a 60%-a érdeklődik a dolog iránt, a 40%-uk azért van itt, hogy elteljék az idő. Amint lehet, pályát is módosít, és elmegy őrző-védőnek. Erre szoktam mondani, hogy ellopod a zsebemből a pénzt, az időt és a fáradságot. Mi a francnak tanul, ha nem is akar kőműves lenni?” (szolgáltató-ipari kft.)*

Természetesen sok olyan pályakezdő szakmunkás is van, aki az alacsony bérek, a rossz munkakörülmények és a kedvezőtlen foglalkoztatási feltételek miatt nem vállal a szakmájában munkát.

„Ha valaki kibírja, hogy végig járja az iskolát, akkor is elég nehéz megállnia a helyét. Mivel építőiparban gondolkozunk, erősek a farkastörvények. Kihajtják a lelküket a vállalkozók a fiataloknak. Őket aztán lehet formálni, ha kell éjszaka, szombat, vasárnap, vidéken, külföldön, bárhol lehet őket dolgoztatni. Csak egy szempont van. Tudjuk, hogy van az építőiparban a körbetartozás. Évekig nem fizetnek a cégek egymásnak. Korábban voltak előírások. Ma már nincsenek. A munkavédelmi előírásokat nem tartják be. Dolgoznak reggeltől estig, és kész. Nincs öltöző, nincs zuhanyzó, ebédlő. Csak munka van.” (oktatási vállalkozó)

„Jó, ha megkapja a minimálbért. De nagyon sok olyan van, hogy nincsenek bejelentve. A munkanélküliek 60%-a dolgozik. Akkor sejtethi, hogy ha munkanélküli és dolgozik, akkor hogyan dolgozik. Kap-e TB-t, ha beteg lesz? Feketén dolgoznak. Nincs bejelentve. És hiába a sok ellenőrzés, sok helyen sikerül elbújni. Nem veszik észre, nem tudják bizonyítani. És a feketemunkást hiába félemlítik meg, hogy jól elbánnak vele, neki ez a megélhetése. A munkáltatónak ez pedig megéri, mert nagyobb a profit. Nem kell TB-t, fizetni utána.” (közlekedési nagyvállalat)

A gyakorlóléhelyek képviselőinek tapasztalata szerint a megfelelő munkahelyek hiánya nagyon sok pályakezdő szakmunkást sarkall arra, hogy továbbtanulással meneküljön el a munkanélküliség fenyegetése elől.

„Nem maradnak szívesen, nem nagyon akarnak visszajönni dolgozni. Rájönnek, hogy a fizikai munka nagyon nehéz és inkább választják a továbbtanulás lehetőségét. A kétéves nappali tagozatos érettségít.” (ipari zrt.)

„A tanulók nyilván úgy választanának munkahelyet, hogy a lehető legkönnyebb munkát, a legkevesebb munkaidőt, és minél több pénzt kapjanak. Csak a legel-szántabbak jönnek a mezőgazdaságba. Sokan tovább folytatják inkább a tanulmányaikat, próbálnak további, középiskolai végzettséget szerezni. Én tulajdonképpen egyet is értenék a továbbtanulásukkal, az az aggasztó, hogy ezt sokszor azért teszik, mert nem találnak megfelelő munkahelyet.” (mezőgazdasági zrt.)

Aki nagyon akar, az el tud menni dolgozni, aki meg nem akar dolgozni, az továbbtanul. A jó modorú, jó fellépésű, nyelveket beszélő szakemberek könnyen elhelyezkednek.” (vendéglátó-ipari kft).

Ezek a gyakorlóléhelyekről összegyűjtött vélemények lényegében megegyeznek azokkal a kutatási tapasztalatokkal, amelyeket 2003-ban szereztünk a szakiskolások munkaerő-piaci perspektíváira vonatkozóan.<sup>5</sup> A kutatás adatai szerint a képzés befejezése után egy évvel a szakmunkásképzésben részt vett tanulóknak mindössze 35%-a ren-

5 Liskó Ilona: *Perspektívák a középiskola után*, Kutatás Közben sorozat, No. 259 Bp. FKI. 2004. 86. o.

delkezett munkahellyel, 20%-uk munkanélküli lett, 35%-uk pedig továbbtanult valamilyen, többnyire középfokú képzési formában. (8. táblázat)

**8. táblázat. Középfokú iskolások munkába állása**

Foglalkozás egy évvel a középiskola elvégzése után					
képzési forma	tanul	dolgozik	munkanélküli	egyéb	N
szerkezetváltó gimnázium	97,1%			2,9%	35
hagyományos gimnázium	88,9%	4,9%	1,2%	4,9%	81
szakközépiskola	66,4%	14,6%	10,9%	8,0%	137
szakmunkás	35,4%	35,4%	19,5%	9,8%	82
összesen	67,5%	15,8%	9,6%	7,2	335

Forrás: Középfokon végzett tanulók, Liskó, OI, 2003

Munkahelyeiket a legtöbben nem intézményi segítséggel (iskola, gyakorlóhely stb.) szerezték, hanem informális kapcsolataik alapján (családjuk, ismerőseik segítségével). Munkabérük azonban jóval elmaradt attól az összegtől, amelyet előzetesen reméltek. A munkaerőpiacon „eladhatatlannak” bizonyuló szakmák, vagy az elhibázott szakmaválasztás miatti, középfokú iskolát közvetlenül követő „szakmaváltás” elsősorban a szakmunkástanulók hátrányos helyzetű csoportjait érintette.

Azt tapasztaltuk, hogy a szakiskolásoknak az érettségi megszerzése, a középfokú szakmai képzés kiegészítő formái és a tanfolyami képzések kínálták leggyakrabban a továbbtanulás lehetőségét. A szakiskolák végzőseinek legfeljebb a felét inspirálta a továbbtanulásra érdeklődése vagy ismeretszerzési ambíciója, a legtöbben a munkanélküliség elkerülését, illetve munkaerő-piaci esélyeik javulását várták a továbbtanulástól.

## Irodalom

Fehérvári Anikó–Györgyi Zoltán: A gazdasági vállalkozások és az iskolarendszerű képzés, *Szakképzési Szemle* 2000/2. szám

Jelentés a magyar közoktatásról 2006. OKI, Bp. 2006.

KSH jelenté. Gazdaság és Társadalom 2007/2 (<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/jel/jel20702.pdf>)

Liskó Ilona–Fehérvári Anikó.: *A szakmai gyakorlati képzés átalakulása*. Kutatási Zárótanulmány, Nemzeti Szakképzési Intézet, Budapest, 1999

Liskó Ilona: *Perspektívák a középiskola után*. Kutatás Közben sorozat, No. 259 Bp. FKI. 2004. 86. o.

Szakképzés Magyarországon 1996. MM.,

Szakképzés és gazdaság 1997. OM

1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről

1996. évi LXXVII. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a szakképzés fejlesztésének támogatásáról

2001. évi LI. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzési rendszer fejlesztésének támogatásáról

2003. évi XXIX. törvény a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény módosításáról

2003. évi LXXXVI. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról

2005. évi CXLVIII. törvény

2006. évi CXIV. törvény egyes szakképzési és felnőttképzési tárgyú törvények módosításáról

2006. évi CXXXVII. Törvény a Magyar Köztársaság 2007. évi költségvetéséről

**Illusztrációk  
az Országos Pedagógiai Könyvtár  
és Múzeum  
Tankönyv különgyűjteményéből**

