

**NEMZETI SZAKKÉPZÉSI INTÉZET**

**Munkaadók véleménye a szakképesítést szerzett pályakezdőkről mint  
munkavállalókról**

**Résztanulmány**

**2006**

Készült  
az Oktatási Minisztérium megbízása alapján, a Szakképesítést szerzett pályakezde  
k elhelyezkedéséről tapasztalatok összegyűjtése és elemzése című kutatáshoz,  
az MGYOSZ, IPOSZ, MKIK, MAK, valamint az NSZI által megkeresett munkaadóktól  
származó kérdőívek feldolgozott adatai alapján

Készítette:  
André Lászlóné

A kutatásban közreműködött:  
Csányi Lászlóné MGYOSZ  
Bencze György IPOSZ  
Dr. Szilágyi János MKIK  
Dr. Kovács László Miklós MAK  
Makó Ferenc BMF-KVK-HMI  
Halász Mónika NSZI  
Rózsafi Tamás NSZI

Szakmai lektor:  
dr. Tóth Béláné

Anyanyelvi lektor:  
dr. Forgács Anna

## TARTALOMJEGYZÉK

<b>Bevezetés</b> .....	4
A munkaadók körében végzett kutatás menete és eredményei: .....	4
1. Adatgyűjtés.....	4
2. Az adatok rögzítése és feldolgozása.....	5
3. Eredmények.....	5
3.1 Általános adatok a mintát képező gazdasági egységekről .....	5
3.1.1 A cégek, szervezetek fő tevékenységi köre az IPOSZ által gyűjtött - főleg mikro- vállalkozásokat tartalmazó - mintában többségében az építőiparban és a szolgáltatás területén tevékenykedő gazdasági egységetől származik. ....	6
3.1.2 A cégek/szervezetek/vállalkozások gazdálkodási formái .....	7
3.1.3 A cégek/szervezetek/vállalkozások tulajdonviszonyai a következőképp alakultak.....	7
3.1.4 Az alkalmazotti létszám alakulása a mintában.....	9
3.1.5 A pályakezdekők alkalmazásának adatai a mintában .....	11
3.1.6 A munkahely és a lakóhely közötti távolság alakulása a pályakezdekő fiatalok esetében ...	12
3.1.7 Az alkalmazott fiatalok szakképesítése .....	13
3.1.8 Szakképesítésüknek megfelelő mértékben alkalmazzák-e a szakmunkásokat és a technikusokat?.....	14
3.1.9 A fluktuáció mértéke a munkaadók megítélése szerint.....	15
3.2 A pályakezdekő szakemberek munkába állásának és beilleszkedésének értékelése .....	17
3.3 A pályakezdekő szakemberek szaktudása.....	18
3.3.1 A pályakezdekő szakmunkások szaktudásának jellemzői .....	19
3.3.2 A pályakezdekő technikusok szaktudásának jellemzői .....	19
3.4 A pályakezdekők kompetenciáinak értékelése .....	20
3.5 A munkaadók javaslatai a szakképzés fejlesztésére az eddigiekben szerzett tapasztalatok alapján .....	21
3.6 A munkaadói szervezetek véleményüket részben a munkaadóktól kapott kérdőívek, részben az utóbbi években a szakképzés minőségére vonatkozó információik alapján fogalmazták meg. ....	23
4. Összegezés .....	24
1. sz. melléklet.....	24
2. sz. melléklet.....	27

## Bevezetés

Az Oktatási Minisztérium megbízása alapján a Nemzeti Szakképzési Intézet kutatás keretében vizsgálta a szakképesítést szerzett pályakezdek elhelyezkedési lehetőségeinek tapasztalatait, különös tekintettel a pályakezdek fiatalok munkanélküliségére. Az adatgyűjtés során a kutatók fontos információkhoz jutottak abban a tekintetben is, hogy a fiatalok mennyire tudják hasznosítani szakmai tudásukat, mennyire elégedettek a képzésükkel, sikeresnek ítélik-e meg munkahelyi beilleszkedésüket, elégedettek-e munkájukkal.

A kutatási téma időszerűségét indokolja, hogy az oktatási intézmények és a munkaadók még mindig nem eléggé széles körében tudatosul az a tény, hogy a gazdasági élet dinamikus fejlődésének egyik alapfeltétele – hatásaiban tehát az egész társadalmat érintő kérdés –, hogy minél sokoldalúbban képzett és minél megalapozottabb elméleti és gyakorlati tudással rendelkező pályakezdek hagyják el az oktatási intézményeket. Legalább annyira fontos, hogy a pályakezdek lehetőséget kapjanak tudásuk kiteljesítéséhez és a gyakorlatban, a munka világában való alkalmazásához. Megtalálják az utat azokhoz a munkaadókhoz, ahol szükség van rájuk, megalapozottan tervezhessék életpályájukat, szakmai és társadalmi elrejtésüket.

Tény, hogy a napjainkban zajló gazdasági folyamatokat a cégek/vállalkozások/szervezetek munkaerő-felvétele képességét mind a mikro-, mind a makrogazdaságban számos, a szakképzés helyzetétől és minőségétől független tényező határozza meg, ennek ellenére alapvető érdeke minden szakképzett fiatal munkavállalónak és valamennyi munkaadónak, hogy a munkába állók szakmai képzettsége és mentális felkészültsége a feladataik ellátásához optimális legyen.

A fentiekkel összhangban a kutatás nagyobbik részét kitevő adatgyűjtés és elemzés a közelmúltban - 2004-ben - szakképzést szerzett pályakezdek körére terjedt ki. A valós helyzet sokoldalú megközelítéséhez, feltárásához, a következtetések levonásához, az intézmények fenntartói és rajtuk keresztül az oktatási intézmények részére a gyakorlatban is megvalósítható javaslatok megfogalmazásához egyrészt szükség van az érintett fiatalok véleményének és helyzetének megismerésére másrészt nélkülözhetetlen a munkaadók véleményének, a fiatal munkavállalókról szerzett tapasztalatainak megismerése is, vagyis annak a feltárása, hogy a munkaadók milyen igényeket támasztanak a pályakezdek iránt, hogyan értékelik a szakképzésből jelenleg kikerülő fiatalok felkészültségét, szociális fejlettségüket, tudásuk alkalmazhatóságát.

### A munkaadók körében végzett kutatás menete és eredményei:

#### 1. Adatgyűjtés

A munkaadó cégek/vállalkozások/szervezetek megkeresésében négy szakmai, ill. érdekvédelmi szervezet szakértői meködtek közre a Nemzeti Szakképzési Intézet (NSZI) mellett:

- a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK),
- a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ),
- az Ipartestületek Országos Szövetsége (IPOSZ),
- a Magyar Agrárkamara (MAK).

A szervezetek felkért szakértői képviselői vállalták, hogy az NSZI által készített és a szakértői bizottság által is megvitatott kérdőívet szervezetenként 40-70 munkaadóhoz juttatják el, és kikérdezik őket a pályakezdek fiatalok munkába állásának, alkalmazásának tapasztalatairól.

(1. számú melléklet: a munkaadói kérdőív.)

A munkaadók kiválasztásának elsődleges szempontja, hogy lehet legvalamennyi megye munkaadóit érintse, továbbá hogy a gazdasági egységek mérete (a foglalkoztatottak száma), valamint tevékenységi köre minél nagyobb változatosságot mutasson.

A munkaadók válaszai anonim módon érkeztek a feldolgozókhöz, akik csak azt ismerik, hogy melyik megyében működik a cég/vállalkozás/szervezet.

A célzott megkeresés a várt eredménnyel járt, a munkaadói szervezetekhez több mint 200 kérdőív érkezett vissza.

Az NSZI 330 gazdasági egységhez küldte ki a munkaadói kérdőívet - melyek címét a kutatás során a tanulóktól visszaérkezett kérdőívekről gyűjtötte -, ezek közül a megadott határidőre igen kevés, mindössze 41 érkezett vissza.

## **2. Az adatok rögzítése és feldolgozása**

A válaszadók lehetőséget kaptak arra, hogy a kitöltött kérdőívet a két-, illetve háromféle forma egyikében juttassák vissza: papír alapon, e-mail útján, on-line segítségével. Az on-line lehetőséget az NSZI honlapján biztosították a szervezetek minden válaszadó számára, a válaszadás megkönnyítésének érdekében. Ez utóbbi lehetőséggel a válaszadók mindössze 27%-a élt.

A rögzített összes kérdőív száma: 245.

Az adatok rögzítését és több összefüggés táblázatba foglalását, ábrázolását az NSZI munkatársai végezték, majd a munkaadói szervezetek elemezték a saját területükről érkezett kérdőívet. (2.sz. melléklet)

A teljes anyagból a különböző területek munkaadóinál tapasztaltak összevetését az NSZI munkatársai végezték.

Megjegyzések a feldolgozás során felmerülő problémákról:

- a kérdőívet kitöltők nem minden kérdésre adtak választ, így annak ellenére, hogy 245 kérdőívet lehetett feldolgozni, az egyes részösszefüggések ennél kevesebb adat alapján készültek, számosan nem éltek javaslattevési lehetőséggel

## **3. Eredmények**

### **3.1 Általános adatok a mintát képező gazdasági egységekről**

Az adatgyűjtés szándékának megfelelően összességében tekintve a mintákat minden megyéből érkezett válasz, változatos a tevékenységi kör, a gazdálkodási forma és a gazdálkodó egységekben foglalkoztatottak száma is.

## 1. táblázat

Választ adó vállalkozások száma megyénként

<b>Jel</b>	<b>Megye</b>	<b>db</b>
1	Budapest	30
2	Baranya	9
3	Bács-Kiskun	19
4	Békés	7
5	Borsod-Abaúj-Zemplén	14
6	Csongrád	12
7	Fejér	16
8	Győr-Moson-Sopron	18
9	Hajdú-Bihar	9
10	Heves	3
11	Jász-Nagykun-Szolnok	10
12	Komárom-Esztergom	15
13	Nógrád	4
14	Pest	8
15	Somogy	13
16	Szabolcs-Szatmár-Bereg	12
17	Tolna	9
18	Vas	10
19	Veszprém	5
20	Zala	7
	Egyéb (országos ill. több megyében működő vállalkozás)	15
		245

**3.1.1** A cégek, szervezetek fő tevékenységi köre az IPOSZ által gyjtött - főleg mikro-vállalkozásokat tartalmazó - mintában többségében az épít iparban és a szolgáltatás területén tevékenykedő gazdasági egységetől származik.

A mintában megtalálható gazdasági tevékenységek a következők:

Mezőgazdaság, erdő- és vadgazdálkodás, feldolgozóipar, gáz- és vízellátás, épít ipar, kereskedelem, javítás, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, szállítás, posta, gazdasági szolgáltatás, oktatás, egészségügyi ellátás.

### 3.1.2 A cégek/szervezetek/vállalkozások gazdálkodási formái

2. táblázat

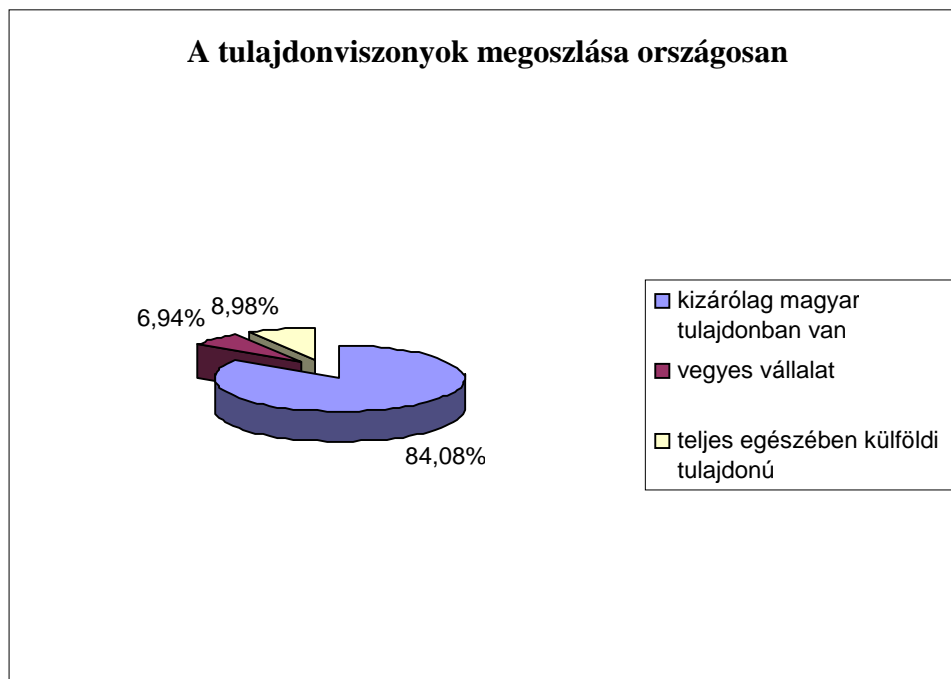
Gazdálkodási forma	db	IPOSZ	MKIK	MAK	MGYOSZ	NSZI
Egyéni vállalkozás	45	x	x	x		x
Korlátolt felelősségű társaság	102	x	x		x	x
Betéti társaság	12	x	x	x		x
Részvénytársaság	70		x	x	x	x
Szövetkezet	7		x	x		x
Költségvetési intézmény	4			x		x
Közkereseti társaság	1	x				

Négy gazdasági egység nem jelölte a gazdálkodási formát. A részvénytársaságon belül visszajelzett Rt; Zártkörűen Működő Részvénytársaság és Nyilvánosan Működő Részvénytársaság is.

### 3.1.3 A cégek/szervezetek/vállalkozások tulajdonviszonyai a következőképp alakultak

245 válaszadó közül 206 kizárólag magyar tulajdonban van, 17 vegyes vállalat, 22 teljes egészében külföldi tulajdonú.

1. ábra



3. táblázat

Megye	A vállalkozás		
	kizárólag magyar tulajdonban van	vegyes vállalat	teljes egészében külföldi tulajdonú
Budapest	23	6	1
Baranya	9	0	0
Bács-Kiskun	17	1	1
Békés	6	0	1
Borsod-Abaúj-Zemplén	10	2	2
Csongrád	12	0	0
Fejér	14	0	2
Győr-Moson-Sopron	15	1	2
Hajdú-Bihar	8	0	1
Heves	3	0	0
Jász-Nagykun-Szolnok	10	0	0
Komárom-Esztergom	14	1	0
Nógrád	4	0	0
Pest	7	0	1
Somogy	9	3	1
Szabolcs-Szatmár-Bereg	10	0	2
Tolna	9	0	0
Vas	9	0	1
Veszprém	5	0	0
Zala	7	0	0
Egyéb (országos, ill. több megyében működő vállalkozás)	5	3	7

Az IPOSZ-mintában 98%-ban, az MKIK, NSZI és MAK kérdések szerint zömében magyar tulajdonú vállalkozások szerepelnek. A MGYOSZ által megkeresetteknél található a külföldi tulajdonban lévő vállalkozások nagyobb része.



### 3.1.4 Az alkalmazotti létszám alakulása a mintában

A mintában a legnagyobb részt a 0-5 és a 6-50 f t foglalkoztató mikro- és kisvállalkozások képviselik (2. ábra). Ezekben az alacsony létszám miatt feltehető, hogy a belépő új dolgozók munkáját, a munkához való viszonyát, szaktudását és beilleszkedését nemcsak a közvetlen környezetük, hanem a választ adó vezetők is jobban, személyesen is ismerik.

A nagyobb méretű cégek/szervezetek/vállalkozások esetében viszont az várható el, hogy mivel több fiatalot foglalkoztatnak, komplexebb képet adjanak a pályakezdekők alkalmazásának tapasztalatairól.

A teljes mintában, ezen belül Budapesten, Győr-Moson-Sopron, Komárom-Esztergom és Somogy megyében mindegyik cégméretre találunk példát (4. táblázat).

2. ábra



## 4. táblázat

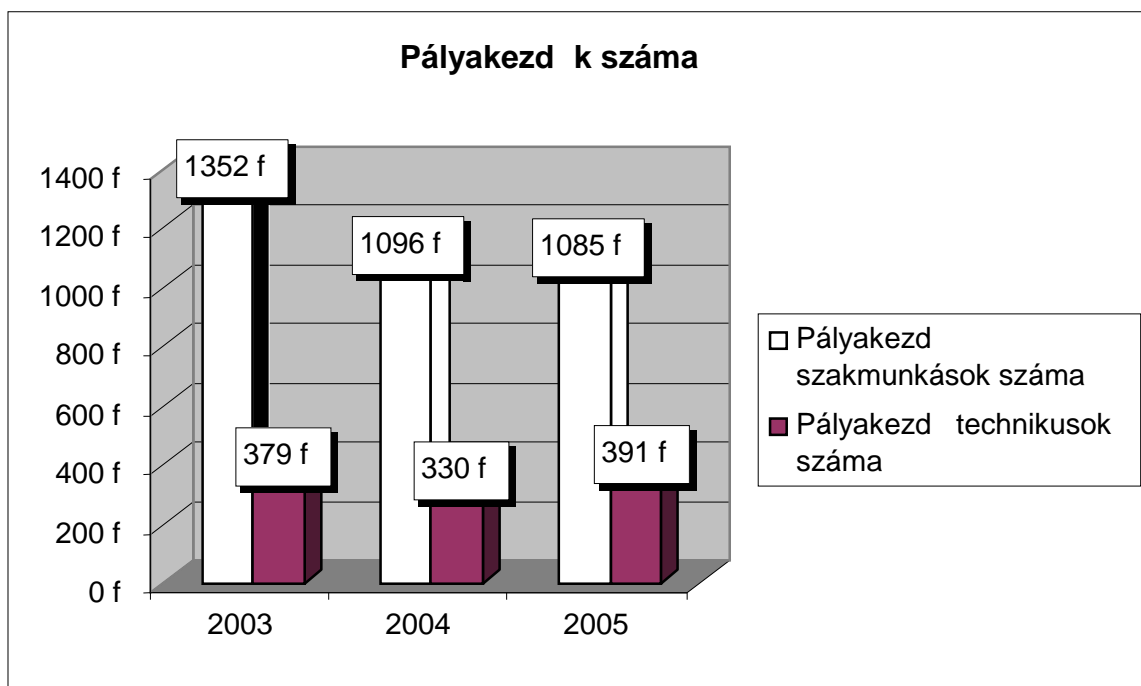
Megye	A vállalkozások csoportosítása méret (létszám) szerint					
	0-5 f	6-50 f	51-100 f	101-250 f	251-1000 f	1000 f felett
Budapest	2	4	2	6	6	10
Baranya	1	4	1	2	1	0
Bács-Kiskun	7	4	3	3	2	0
Békés	1	2	0	2	2	0
Borsod-Abaúj- Zemplén	0	3	2	3	4	2
Csongrád	3	6	0	1	0	2
Fejér	6	4	1	0	0	5
Győr-Moson-Sopron	5	8	1	1	2	1
Hajdú-Bihar	0	2	2	1	3	1
Heves	1	0	2	0	0	0
Jász-Nagykun- Szolnok	3	4	2	0	1	0
Komárom-Esztergom	8	2	2	1	1	1
Nógrád	2	2	0	0	0	0
Pest	6	1	0	0	1	0
Somogy	1	3	1	3	4	1
Szabolcs-Szatmár- Bereg	1	4	4	2	1	0
Tolna	0	5	1	3	0	0
Vas	6	1	1	1	1	0
Veszprém	0	4	1	0	0	0
Zala	0	1	0	4	1	1
Egyéb (országos ill. több megyében m köd vállalkozás)	0	1	0	2	3	9

### 3.1.5 A pályakezdek alkalmazásának adatai a mintában

A kutatás elsősorban a 2004-ben végzett pályakezdekkel kapcsolatos adatok gyűjtésére terjedt ki, a kérdőíveken a munkaadók arról is nyilatkoztak, hogy hány, egymást követő évben (2003-2005 között) miként alakult a pályakezdek felvétele.

Két kategóriára - a szakmunkások és a technikusok alkalmazásának körére - vizsgálva az adatgyűjtést az a tendencia mutatkozik, hogy az egész mintát vizsgálva a legtöbb fiatalat 2003-ban alkalmazták, 2004-ben és 2005-ben (a 2003. évhez viszonyítva) az előbbieknél 82-85 százalékát vették fel. Ennek egyik oka lehet, hogy 2004-ben alacsonyabb volt a végzett fiatal szakemberek száma, mint az ezt megelőző években. A különbséget elsősorban a szakmunkások alkalmazásának körében kialakult viszonyok okozták, mivel a felvettük száma a technikusoknál - a mintában - azonos nagyságrendű mindhárom évben.

3. ábra



Az NSZI által gyűjtött mintában a fentiektől eltérően a legtöbb pályakezdek szakmunkást 2005-ben vették fel, az MKIK vállalkozásaiban évente azonos számban alkalmaztak pályakezdeket. A MGYOSZ-tól származó információ, hogy a nagy vállalatoknál folyamatban lévő nagy átszervezések és kiszervezések következtében csökkent a szakmunkások, és nőtt a magasabb szintű szakmai felkészültséggel rendelkező munkaerő iránti igény. A technikusok alkalmazása sokkal inkább a közepes és a nagy vállalatokra jellemző, ahol megfelelő felkészültséggel, majd a vállalatnál megszerzett gyakorlattal eredményesen vehetnek részt a többszintű vezetés alsóbb szintjein is.

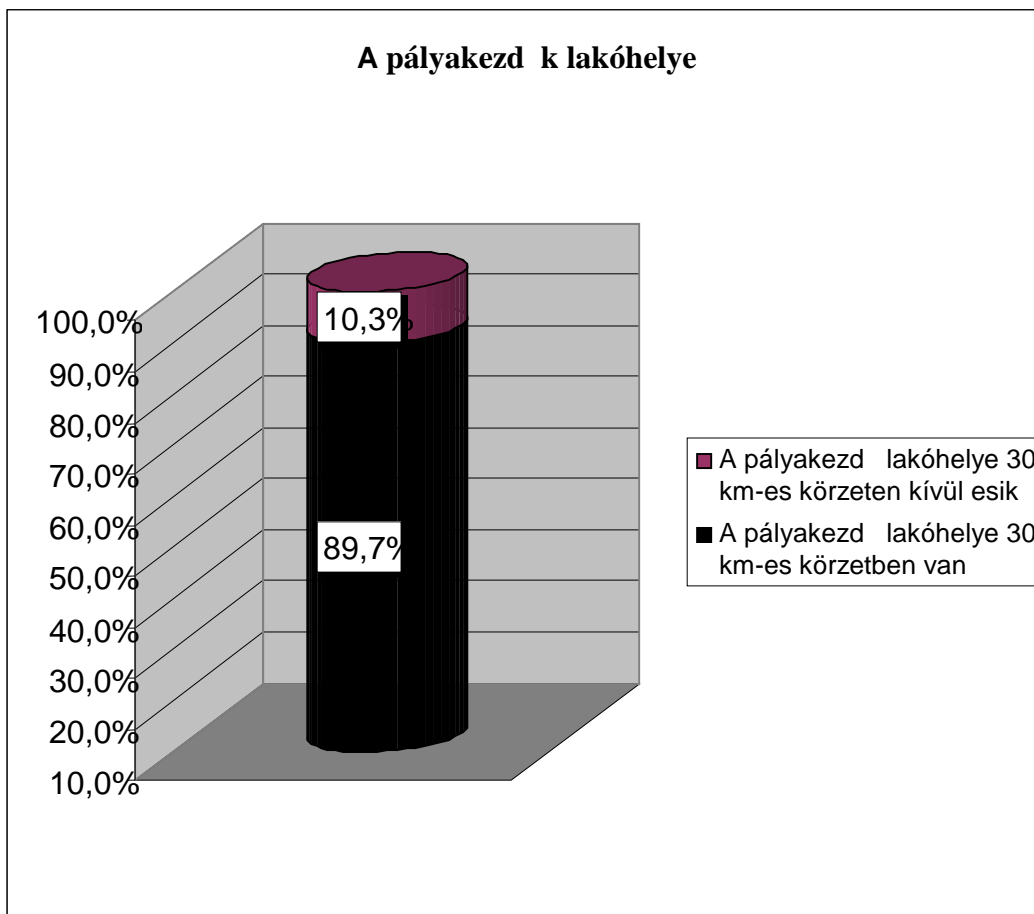
### 3.1.6 A munkahely és a lakóhely közötti távolság alakulása a pályakezd fiatalok esetében

A magyar munkavállalókat általában az jellemzi, hogy els sorban lakóhelyükön vagy annak napi utazással teljesíthető körzetében kívánják munkát vállalni. Ezzel a helyzettel megegyező képet ad a fiatal munkavállalók elhelyezkedése is. A kérdésre 231 munkaadó válaszolt (4. ábra).

A jelenség lehetséges indoka a fiatalok részéről a családi példa követése, a hagyomány, valamint a pályakezdés anyagi nehézségei, amelyek az életvitel járulékos költségei csökkentésének irányába hatnak.

Feltehető, hogy – els sorban költségkímélési okokból – a munkaadók is hasonlóképp gondolkodnak, vagyis igyekeznek a munkahellyel egy helységben vagy annak közelében élő pályakezdőt alkalmazni. Számos válaszadó – els sorban kisvállalkozó – azonban azt is kifejtette, hogy szívesebben alkalmaz olyan fiatalembert, aki a vállalkozásánál végezte a szakmai gyakorlatát. A tanuló megismerte a munkahelyi körülményeket, a munkaadó pedig a fiatal személyiségét, szakmai tudását (IPOSZ, MKIK).

4. ábra



A fentiekkel eltérően az NSZI által gyűjtött mintában a munkahelytől távol élők a minta 20%-át teszik ki.

Vizsgálat alá véve azt, hogy a tulajdonosi viszony, illetve a cégek/szervezetek/vállalkozások mérete befolyásolja-e, hogy milyen mértékben élnek a pályakezdek a munkahelyük közelében, a teljes adatbázisból származó adatok az alábbiak (5-6. táblázat).

5. táblázat

A cég tulajdonviszonya	A pályakezdek lakóhelye 30 km-es körzetben van	A pályakezdek lakóhelye 30 km-es körzeten kívül esik
<b>kizárólag magyar tulajdonban van</b>	90,96%	9,04%
<b>vegyes vállalat</b>	79,33%	20,67%
<b>teljes egészében külföldi tulajdonú</b>	85,21%	14,79%

A magyar tulajdonban lévő vállalkozásoknál dolgozó fiatalok 91%-a él a munkahelye közelében, és a vegyes tulajdonú gazdasági egységek fiatal munkavállalói körében a legtöbb azoknak a száma, akik távolabb élnek a munkahelyüktől.

6. táblázat

A cég alkalmazottainak száma	A pályakezdek lakóhelye 30 km-es körzetben van	A pályakezdek lakóhelye 30 km-es körzeten kívül esik
<b>0-5 f</b>	99,04%	0,96%
<b>6-50 f</b>	89,98%	10,02%
<b>51-100 f</b>	89,38%	10,63%
<b>101-250 f</b>	89,29%	10,71%
<b>251-1000 f</b>	85,16%	14,84%
<b>1000 f felett</b>	79,10%	20,90%

A cég/szervezet/vállalkozás méretétől függően a mikro-vállalkozások inkább helyben vagy kis távolságból veszik fel alkalmazottaikat. A kis- és közép-vállalkozások közel azonos mértékben (10-11%-ban) alkalmaznak távolabb lakókat, az 1000 f feletti létszámú gazdasági egységek a minta átlagánál (10%-nál) kétszer több munkavállalót vesznek fel távolabbról (21%). Ennek egyik oka, hogy minél nagyobb a felvevő képességük, annál több olyan szakemberre is szükségük van, akiket nem képeznek a munkahely színhelyén vagy annak közelében. A másik lehetséges ok, hogy az ilyen méretű cégekben a legnagyobb mértékű a fluktuáció. Harmadszor lehetséges, hogy az adott térségben a munkaerő-felvevő piac nagyobb, mint más régiókban, ezért kénytelenek távolabbról szakembert felvenni.

### 3.1.7 Az alkalmazott fiatalok szakképzése

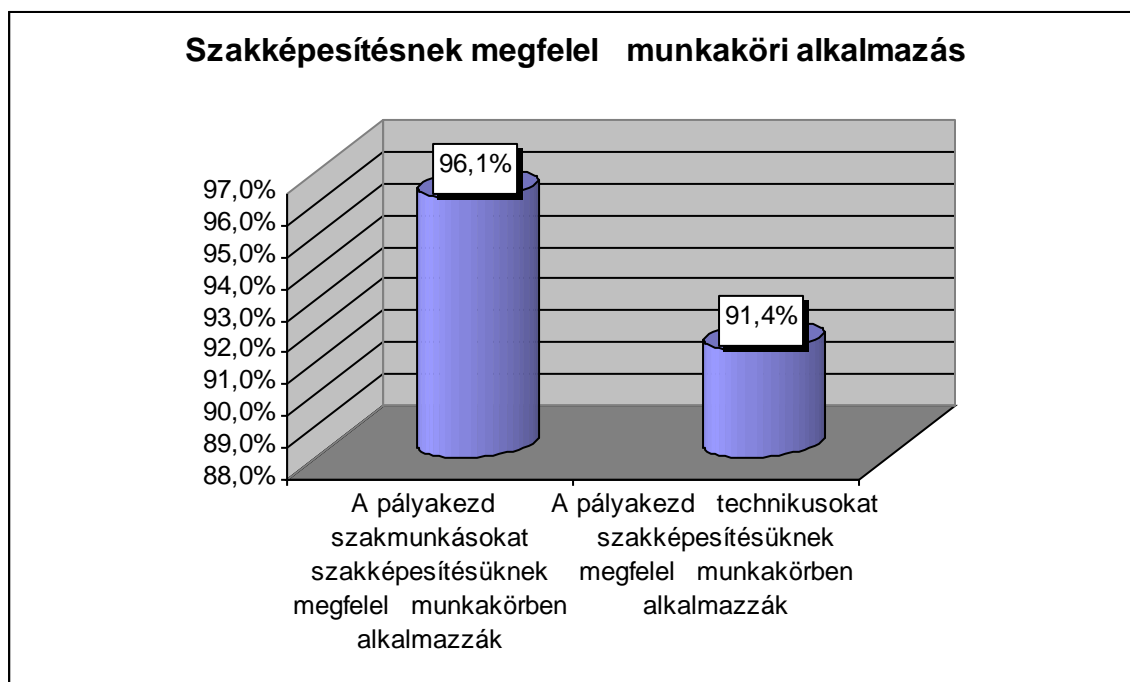
A munkaadók által beírt szakképzések változatos képet mutatnak, sok esetben pontatlanok. A szakmunkások esetében a szakképzés megnevezése többnyire egyezik az OKJ-ben szereplő elnevezéssel, pl. asztalos, kereskedő (különböző profilú), karosszerialakatos, cukrász, pincér, autószerelő, víz-gáz és központifés-szerelő, szobafestő, burkoló, géplakatos fordul elő nagyobb

számban. Néhány hiányszakma is megjelenik, pl. cserépkályha készítő, ortopédiai cipész, ortopédiai kötszerész és fűző készítő.

A technikusok fogalmakörét különbözőképpen értelmezték a válaszadók, és idesoroltak a valóban technikus végzettségük mellett néhány magasabb szintű képzésű szakembert is. A feldolgozók nem korrigálták a besorolást, hanem valamennyi, ebbe a kategóriába sorolt munkavállaló adatait figyelembe vették.

### 3.1.8 Szakképesítésüknek megfelelő mértékben alkalmazzák-e a szakmunkásokat és a technikusokat?

5.ábra



Az NSZI által gyűjtött mintában ez az adat is éppen fordított arányú, a technikusokat alkalmazzák inkább a szakképesítésük szerint, de nagyságrendileg ugyanebben a viszonylag szűk tartományban helyezkednek el az eredmények.

7/a táblázat

A cég tulajdonviszonya	A pályakezdt szakmunkásokat szakképesítésüknek megfelelő munkakörben alkalmazzák	A pályakezdt technikusokat szakképesítésüknek megfelelő munkakörben alkalmazzák
kizárólag magyar tulajdonban van	96,87%	91,79%
vegyes vállalat	92,14%	89,42%
teljes egészében külföldi tulajdonú	92,50%	90,63%

7/b táblázat

A cég alkalmazottainak száma	A pályakezd szakmunkásokat szakképesítésüknek megfelelő munkakörben alkalmazzák	A pályakezd technikusokat szakképesítésüknek megfelelő munkakörben alkalmazzák
0-5 f	98,96%	100,00%
6-50 f	96,17%	92,83%
51-100 f	99,57%	99,33%
101-250 f	96,54%	89,29%
251-1000 f	95,40%	84,23%
1000 f felett	88,52%	88,92%

A cégtulajdon szerinti bontás nem mutat szignifikáns eltérést a részadatok és az átlag értékek között sem az alkalmazott pályakezd szakmunkások, sem a technikusokra vonatkozóan.

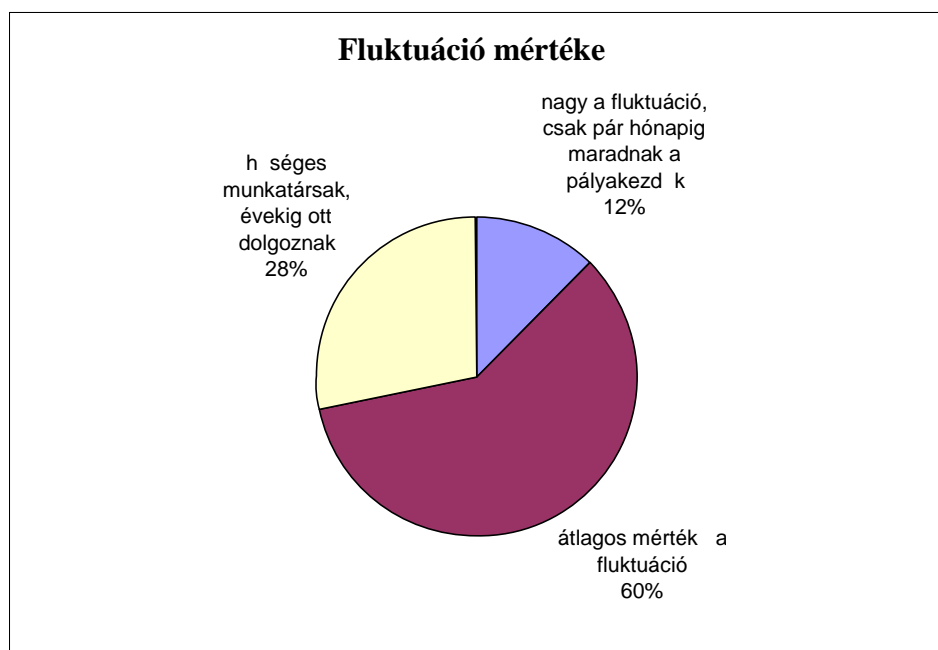
A cég mérete esetében az átlagtól való eltérés a szakmunkások körében az 1000 f-nél több alkalmazottat foglalkoztató gazdasági egységek esetében jelentős, a technikusok körében pedig a legalacsonyabb szakképesítésnek megfelelő alkalmazás a 250-1000 f-t alkalmazó cégeknél.

A MGYOSZ véleménye szerint egyre több munkahely alkalmaz a korábban technikusokkal betöltött helyeken magasabb végzettségű szakképzett munkaerőt (pl. mérnökasszisztenst). Ennek hátránya a magasabban képzett dolgozóra, hogy alacsonyabb szintű munkát végez, a középfokon végzett fiatalok egy része pedig az utcára kerül.

### 3.1.9 A fluktuáció mértéke a munkaadók megítélése szerint

A fenti pontokban tárgyalt, a munkahely távolsága és a szakképesítésnek megfelelő alkalmazás adatai mellett és az ott tapasztalható tendenciák ellenére a mintában a pályakezd fiatalok fluktuációjának mértéke az alábbiak szerint alakul.

6. ábra



Az NSZI által gyjtött mintában magasabb azoknak a pályakezdeknek az aránya, akik csak néhány hónapig maradnak a munkahelyen. Az IPOSZ-mintában meglep módon nagyobb a vállalkozást elhagyók száma (14%), mint másutt.

Mindezek a teljes mintából számolt adatok a tulajdonviszonyokkal és a gazdálkodó egységek méretével (az alkalmazottak számával) történ összevetésben a következőképp alakulnak.

8/a táblázat

A cég tulajdonviszonya	nagy a fluktuáció, csak pár hónapig maradnak a pályakezdek	átlagos mérték a fluktuáció	h séges munkatársak, évekig ott dolgoznak
kizárólag magyar tulajdonban van	24	108	55
vegyes vállalat	2	9	5
teljes egészében külföldi tulajdonú	2	16	4

8/b táblázat

A cég tulajdonviszonya	nagy a fluktuáció, csak pár hónapig maradnak a pályakezdek	átlagos mérték a fluktuáció	h séges munkatársak, évekig ott dolgoznak
kizárólag magyar tulajdonban van	12,83%	57,75%	29,41%
vegyes vállalat	12,50%	56,25%	31,25%
teljes egészében külföldi tulajdonú	9,09%	72,73%	18,18%

9/a táblázat

A cég alkalmazottainak száma	nagy a fluktuáció, csak pár hónapig maradnak a pályakezdek	átlagos mérték a fluktuáció	h séges munkatársak, évekig ott dolgoznak
0-5 f	7	30	14
6-50 f	6	32	21
51-100 f	4	14	6
101-250 f	6	15	8
251-1000 f	3	18	8
1000 f felett	2	24	7



9/b táblázat

A cég alkalmazottainak száma	nagy a fluktuáció, csak pár hónapig maradnak a pályakezdek	átlagos mérték a fluktuáció	h séges munkatársak, évekig ott dolgoznak
0-5 f	13,73%	58,82%	27,45%
6-50 f	10,17%	54,24%	35,59%
51-100 f	16,67%	58,33%	25,00%
101-250 f	20,69%	51,72%	27,59%
251-1000 f	10,34%	62,07%	27,59%
1000 f felett	6,06%	72,73%	21,21%

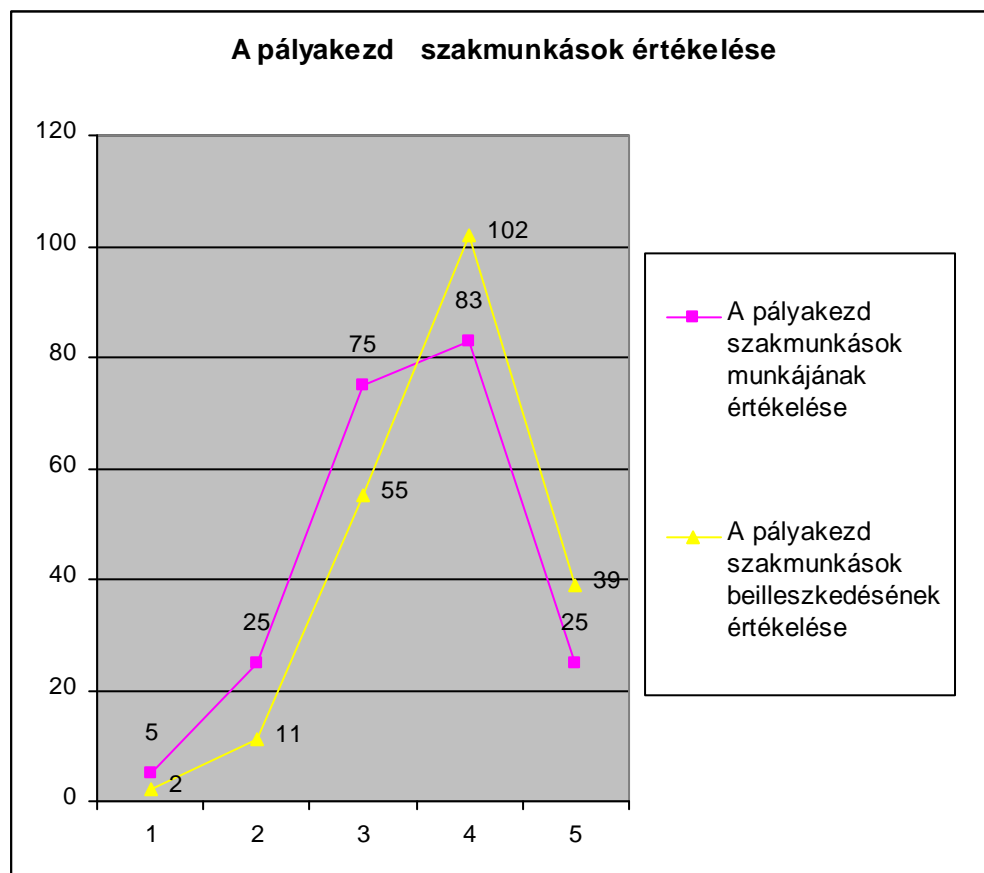
A vegyes vállalatok ítélik a legh ségesebb dolgozóiknak a pályakezdek et és legkevésbé annak a külföldi tulajdonú cégek.

A gazdasági egységek méretét (az alkalmazottak számát) tekintve a középvállalkozásoknál tartják a legnagyobb mérték nek a fluktuációt és legkevésbé nagyok az 1000 f nél több dolgozót alkalmazó makrovállalatoknál.

A fluktuáció mértéke összefüggésben áll azzal is, hogy a pályakezdek et milyen mértékben tudják szakképesítésüknek megfelelő munkával ellátni.

### 3.2 A pályakezdek szakemberek munkába állásának és beilleszkedésének értékelése

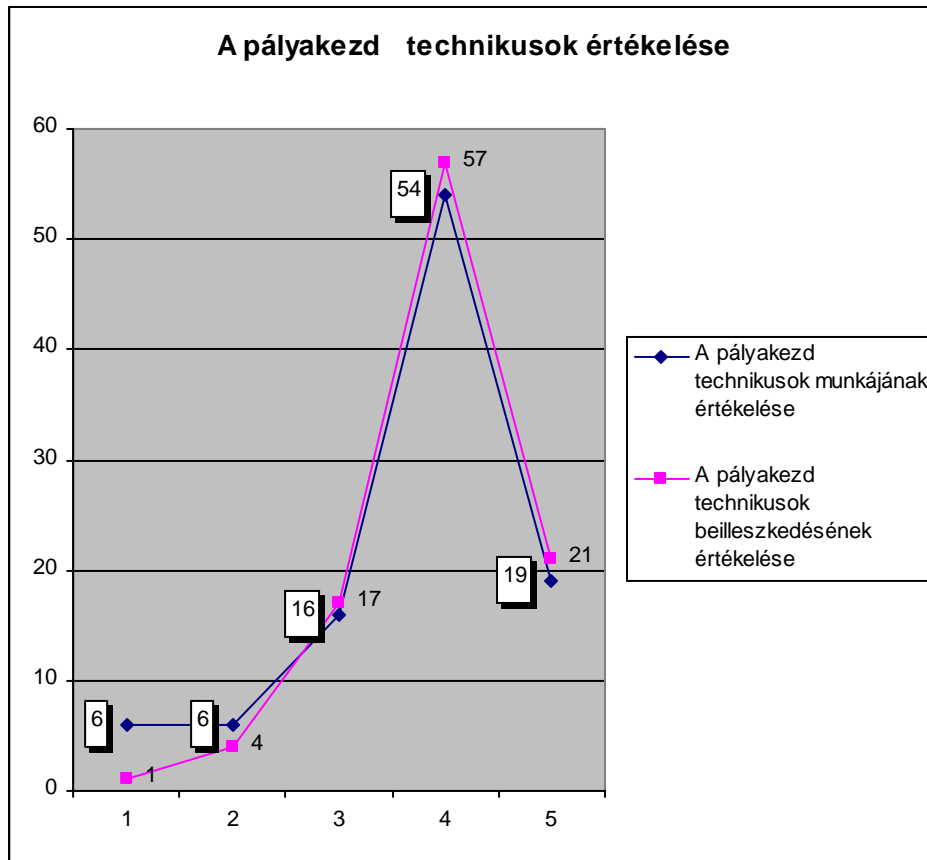
7. ábra



A képzés után közvetlenül munkába álló szakmunkások munkáját 213 alkalmazó min sítette 1-5 fokozatot tartalmazó skálán. A teljes mintában a munkavégzést 3 vagy 4-es kóddal min sítette, vagyis megfelel nek találta a válaszadók 75 %-a. Az átlagos érték: 3,46. Gyenge, 1 és 2-es min sítést 30 munkaadótól kaptak (14%).

A beilleszkedést 209 munkaadó min sítette, az átlagos érték 3,79. A munkaadók 74 százaléka 3 vagy 4-es kóddal min sítette, vagyis megfelel nek találta a fiatalok beilleszkedését. Ezen belül a kimagaslóan sok (49%) volt a 4-es kód. A beilleszkedés megítélésében az 1 vagy 2-es kódot adók száma, mindössze 13 f (6,2%).

8. ábra



A pályakezd technikusok munkájának értékelését 101 munkaadó végezte el, az átlagos érték: 3,73. A munkaadók 53 %-a jónak, 19%-a kiválónak min sítette a munkavégzést, és 12% tartotta gyengének a végzett munkát.

A beilleszkedést 100 munkaadó min sítette, átlagos érték 3,93. A munkaadók 57 %-a jónak, 21%-a kiválónak tartotta beilleszkedésüket. Nem megfelel nek mindössze 5% min sítette a technikusok beilleszkedését.

### 3.3 A pályakezd szakemberek szaktudása

A szaktudás megítélését 4 kérdés köré csoportosítottuk mind a szakmunkás fiatalok, mind a technikusok vonatkozásában. A kérdésekre ebben az esetben is egy 1-5 fokozatot tartalmazó skálán kellett választ adniuk a munkaadóknak.

A válaszokat a szakmunkásokat, illetve a technikusokat illetően külön-külön adták a munkaadók.

### 3.3.1 A pályakezd szakmunkások szaktudásának jellemzői

A kapott válaszok száma 206-208 között változott.

10/a táblázat

A pályakezd szakmunkások	1	2	3	4	5	Átlag
szaktudásának korszerűsége	9	34	87	69	9	3,17
elméleti tudásának hasznosíthatósága	11	31	104	56	5	3,06
képzettségük gyakorlati alkalmazhatósága	12	26	87	77	6	3,19
sikeres szakmai pályakezdésének megalapozottsága	13	35	92	54	12	3,08

10/b táblázat

A pályakezd szakmunkások	1	2	3	4	5
szaktudásának korszerűsége	4,3%	16,3%	41,8%	33,2%	4,3%
elméleti tudásának hasznosíthatósága	5,3%	15,0%	50,2%	27,1%	2,4%
képzettségük gyakorlati alkalmazhatósága	5,8%	12,5%	41,8%	37,0%	2,9%
sikeres szakmai pályakezdésének megalapozottsága	6,3%	17,0%	44,7%	26,2%	5,8%

A válaszadók mintegy  $\frac{3}{4}$  része összességében valamennyi részletében megfelelőnek ítélte a pályakezd szakmunkások szaktudását. Kevés munkaadó minősítette a szaktudást kiválónak, és sajnos a választ adók 20%-a gyengének.

### 3.3.2 A pályakezd technikusok szaktudásának jellemzői

A kapott válaszokat 102-104 munkáltató adta.

A technikusok minősítésére is igaz, hogy a legtöbb munkaadó megfelelőnek (3-4-es fokozat) találta minden kérdésben a szaktudásukat. A technikusok esetében kétszer több, mint a szakmunkásoknál, a kiválóval jellemzett válasz, kisebb arányban fordul el a gyenge minősítés. Magasabbak az átlagértékek is, amelyek nagyobb elégedettséget fejeznek ki azzal együtt is, hogy a technikusoknak kisebb részét tudják a szakképzettségüknek megfelelően alkalmazni.

11/a táblázat

A pályakezd technikusok	1	2	3	4	5	Átlag
szaktudásának korszerűsége	5	11	34	45	9	3,42
elméleti tudásának hasznosíthatósága	3	11	34	47	8	3,44
képzettségük gyakorlati alkalmazhatósága	3	17	38	37	7	3,29
sikeres szakmai pályakezdésének megalapozottsága	3	12	40	39	9	3,39

11/b táblázat

<b>A pályakezd technikusok</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
szaktudásának korszerűsége	4,8%	10,6%	32,7%	43,3%	8,7%
elméleti tudásának hasznosíthatósága	2,9%	10,7%	33,0%	45,6%	7,8%
képzettségük gyakorlati alkalmazhatósága	2,9%	16,7%	37,3%	36,3%	6,9%
sikeres szakmai pályakezdésének megalapozottsága	2,9%	11,7%	38,8%	37,9%	8,7%

### 3.4 A pályakezdekők kompetenciáinak értékelése

A pályakezdekők munkába állásának, az eredményes munkavégzésre való alkalmasságának nem csak a szorosan vett szakmai ismeretek elsajátítása a feltétele. A munka világába való bekapcsolódás sikeressége nem független attól, hogy milyen a fiatal munkavállaló viselkedése a munkahelyi környezetben, mennyire fejlett szociálisan, alkalmas-e az önálló munkára vagy munkacsoport tagjaként tevékenykedni. Képes-e a munkafolyamat során környezetével megfelelően kommunikálni. A napjainkban felértékelődött számítástechnikai ismeretek és az idegen nyelvek ismerete terén milyen jártasságra tett szert.

A munkaadóknak e kérdéskörben ismét globális véleményt kellett adniuk mindkét szint (szakmunkás és technikus) fiatal szakembereinek a kompetenciáiról.

12/a táblázat

<b>A pályakezdekők jellemzői</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Átlag</b>
önálló munkavégzés	11	54	91	62	12	<b>3,04</b>
problémamegoldó képesség	9	55	115	45	7	<b>2,94</b>
csapatmunka	3	8	76	111	32	<b>3,70</b>
munkafegyelem	8	16	80	94	32	<b>3,55</b>
kommunikációs készség	5	23	113	73	17	<b>3,32</b>
kapcsolatteremtő képesség	2	21	102	89	16	<b>3,42</b>
számítástechnikai ismeretek	15	43	61	79	26	<b>3,26</b>
idegen nyelv ismerete	75	87	42	12	5	<b>2,03</b>

12/b táblázat

<b>A pályakezdek jellemzői</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
önálló munkavégzés	4,8%	23,5%	39,6%	27,0%	5,2%
problémamegoldó képesség	3,9%	23,8%	49,8%	19,5%	3,0%
csapatmunka	1,3%	3,5%	33,0%	48,3%	13,9%
munkafegyelem	3,5%	7,0%	34,8%	40,9%	13,9%
kommunikációs készség	2,2%	10,0%	48,9%	31,6%	7,4%
kapcsolatteremtő képesség	0,9%	9,1%	44,3%	38,7%	7,0%
számítástechnikai ismeretek	6,7%	19,2%	27,2%	35,3%	11,6%
idegen nyelv ismerete	33,9%	39,4%	19,0%	5,4%	2,3%

A válaszadók a legpozitívabban a fiatalok csapatmunkára való alkalmasságát és munkafegyelemét értékelték, azonban ezek is csak jól megfelel érték ek. Sorban ezt követi a kapcsolatteremtő képesség és a kommunikációs készség.

Fejldeni látszik a számítástechnikai ismeretek szintje, amelyre az oktatásban is egyre nagyobb súlyt helyeznek. Komolyabb változást az jelenthet, ha nemcsak az informatika tantárgy, hanem a szakmai tantárgyak oktatásában és a szakmai gyakorlat során is kell súllyal jelenik meg a számítógép és a számítógépes oktatóprogramok használata.

A problémamegoldó képesség fejletlenségének következménye, hogy a fiatalok pályájuk kezdetén kevésbé alkalmasak az önálló munkavégzésre.

A legkevésbé fejlett az idegen nyelvek ismerete, amelyre egyes szakmákban közvetlenül is napi szüksége van a munkavállalóknak.

Az NSZI által gyjtött mintában szereplő fiatalok önálló munkavégző képességét és problémamegoldó képességét megfelel nek értékelték a munkaadók, és gyengének az idegen nyelv ismeretét, amelyet egyre inkább szükségesnek tartanak. A többi képesség, készség és ismeret megítélése jobb az átlagnál.

### **3.5 A munkaadók javaslatai a szakképzés fejlesztésére az eddigiekben szerzett tapasztalatok alapján**

A munkaadók, hasonlóan a fiatalokhoz, els sorban óhajaikat fogalmazták meg a javaslatok helyett, többen az összegező kérdésekre adott válaszokat fejtették ki b vebben. Lehetett számítani arra is, hogy számos vélemény és javaslat szinte szó szerint azonos lesz, ez be is következett.

A válaszokat f mondanivalójuk alapján csoportosítottuk.

A fiatalok véleményéhez hasonlóan a legtöbb észrevétel a gyakorlati képzés kritikáját tartalmazza, amelynek valószínűsíthető oka az iskolák és a küls képző helyek bizonyos szint ellenérdekeltsége, emellett a munkaadók jogos kritikája is megfogalmazódik bennük.

## **Pályaválasztás, szakmaválasztás**

A 9-10. osztályban a szakképzés alapozása, el készítése, színvonalának emelése, gyakorlatibbá tétele, az érdeklődés felkeltése, a szakma gyakorlására való alkalmasság megismerése, az önértékelés fejlesztése el segítheti az optimális pályaválasztást, motiválhatja a szakmatanulást. Hozzájárulhat az eredményesebb pályaválasztáshoz, ha a szakképzés irányának meghatározásánál az oktatási intézmény a munkaerőpiaccal a jelenleginél szorosabb kapcsolatban van, és rugalmasan tud reagálni annak igényeire.

**A szakképzésbe való bekerüléshez** min ségi követelményeket kellene meghatározni. Szükség van a differenciált beiskolázásra.

## **A képzési idő , képzési szint kérdése**

Többen javasolják a **képzési idő** meghosszabbítását, azon belül pedig a gyakorlati képzés időtartamának emelését. Egyes szakmák (pl. asztalos) esetében az érettségihez kötést. Ezzel ellentétben az autószerelőknél a véleménye, hogy mire leérettségiznek a jövő autószerelői, teljesen elszakadnak a szakmától.

Javasolják új szakmák oktatásának bevezetését a vállalati betanítás, belső képzés idejének megrövidítése érdekében.

## **Szakmai elmélet oktatása**

Korszerűbb szakmai ismereteknek kell bekerülni a képzésbe, lehetőleg gyakorlati megismeréssel, szinte minden szakma, - többek között a vendéglátó szakképesítések, villanyszerelő, lakatos, burkoló, autószerelő szakmák stb.– oktatásába.

Természetesen ez maga után vonja a tankönyvek korszerűsítésének igényét is. (Korszerűbb tartalom, világos nyelvezet, áttekinthetőség, könnyebb tanulhatóság.)

Az elméleti ismereteket minél több gyakorlati közeli példa oktatásával kell és lehet életszerűvé tenni.

Lehetőleg gyorsabban kellene reagálni a technikai, technológiai változásokra. Ehhez szükség van arra, hogy az iskolák szakmai elméletet oktató tanárai és gyakorlati oktatói vegyenek részt olyan továbbképzéseken, amelyeken megismerhetik a technológia változásait, legújabb eredményeit. Ezek szervezésében a munkaadók szakmai és érdekvédelmi szervezeteinek, a nagyobb gyakorlati képzési helyeknek kell kezdeményezőnek lenni.

A szakmai elmélet követelményrendszerét szigorítani szükséges.

## **A szakmai gyakorlat kérdései**

A munkaadók jelentős része a szakképzést túlzottan elméletorientáltnak, a gyakorlati képzés megkezdését túl későnek, az üzemi gyakorlóhelyek szükségességét valamennyi szakma oktatásában elengedhetetlennek tartja. A jelenlegi gyakorlatot két oldalról is kritizálják.

Elégedetlenek az iskolai tantervi helyeken kikerülő tanulók gyakorlati tudásával, de a termelési gyakorlatot sem tartják mindenütt megfelelőnek. Pl. javasolják, hogy a tanulói gyakorlatot csak bizonyos minimális kritériumoknak megfelelő gazdasági egységekben lehessen folytatni.

Több pályázati lehetőségre és lényegesen egyszerűbb pályázati feltételekre lenne szükségük a tanulók szakmai képzésének a vállalásához.

Nagy várakozással tekintenek a TISZK-ek m ködése elé, melynek révén a szakmai képzés optimális feltételeinek megteremtését, megújulását várják maguk a munkaadók is.

Idegen nyelv tudása, külföldi szakmai gyakorlat, mint a szaktudás b vítésének és motivációjának az eszköze.

Véleményük szerint a külföldi gyakorlat nemcsak a szakmai fejl dés, hanem a nyelvtanulás egyik ösztönz je lehet. A beszédcentrikus idegennyelv-tudást - a szakmunkások és a technikusok körében egyaránt - nemcsak a vendéglátással, idegenforgalommal foglalkozók igénylik, bár kétségtelen itt van rá a legnagyobb szükség, hanem más szakmák képvisel i is.

Az idegen nyelvet is beszél szakképzett fiatalok számának növelését igénylik többek között a részben, vagy egészben külföldi tulajdonban lév gazdasági egységek is.

### **Felkészítés a munka világába való belépésre**

Többen is jelezték, hogy a fiataloknak alacsony szinten áll az önértékelésük, szociális fejlettségük (erre utal a kérd íven felsorolt készségek és képességek megítélése is). Nem ismerik a munkahelyeken rájuk váró körülményeket, követelményeket, a munkaadók jogait és saját jogaikat, a munkába állással vállalt felel sséget. Kevésbé érzékenyek azokra a min ségbiztosítási feltételekre, amelyeknek a munkájuk során meg kell felelniük.

**3.6 A munkaadói szervezetek véleményüket részben a munkaadóktól kapott kérd ívek,** részben az utóbbi években a szakképzés min ségére vonatkozó információik alapján fogalmazták meg.

Az egymással összecseng , egymást er sít vélemények és javaslatok a következ k:

- A szakképzésnek vissza kell nyernie korábbi népszerűségét és presztízsét, melyet csak a munka világával szorosabb kapcsolat eredményeként lehet elérni.
- A képzésen belül az elmélet és a gyakorlat arányát a gyakorlat javára szükséges növelni, az elméleti képzést pedig korszerűsíteni kell. A képzés teljes időtartama alatt hangsúlyt kell fektetni az önálló munkavégzésre való alkalmassághoz szükséges kompetenciák kialakítására és fejlesztésére.
- Jobban lehetne élni a vállalati gyakorlati képzési helyek adta előnyök kihasználásával - elsősorban a tanulók, de emellett a szakmai képzésben közreműködő pedagógusok, oktatók részéről is, különös tekintettel a munkahelyi körülmények, a korszerű termelési eljárások, új technológiák megismerésére.
- Erősíteni kellene a gazdálkodók érdeklődését a tanulószervező intézményét. Ezzel egyidejűleg ki kell dolgozni a megfelelő minőség képzési hely kritériumait.
- Szélesíteni kellene a külföldi csereprogramokban részt vevő pályakezdő szakmunkás fiatalok számát.
- Figyelembe kell venni azt is, hogy a különböző méretű, különböző szakágazatban tevékenykedő gazdálkodó szervezeteknek más-más az igénye a fiatal munkavállalók iránt. Léteznek olyan területek is, ahol a munkáltatók az átlagnál elégedettebbek a pályakezdők tudásával.
- A szakképzés minden területén szükség van a képzés megreformálásához a munkaadói tapasztalatok visszacsatolására, és ehhez az oktató intézmények és a munkaadók közötti szorosabb kapcsolatra.
- Bízható, hogy a munkaadók részéről igény mutatkozik néhány, a szakképzésben már megindított fejlesztési folyamat, reform jellegű intézkedés folytatása iránt.

#### 4. Összegezés

A pályakezdő fiatalokról alkotott munkaadói vélemények megismerése, annak ellenére, hogy az országban még mindig munkáltatók számához mérten csekély számúak, mégis alkalmat ad arra, hogy néhány megalapozottnak tekinthető megállapítást lehessen tenni, mert a mintában szereplő gazdasági egységek gazdasági tevékenysége, mérete és elhelyezkedése, valamint vállalkozási formája igen nagy változatosságot mutat.

A munkaadók és a munkaadói szervezetek véleménye és javaslatai alátámasztják a szakképzés irányítóinak és szakembereinek azokat az erőfeszítéseit, amelyet pl. az OKJ korszerűsítéséért tettek. Igazolják a szakképzést érintő eddigi jogszabályi változtatások szükségességét is.

Számos vélemény, mint pl. a moduláris rendszer szakmai oktatás szükségességének sürgetése vagy az átjárhatóság igényére, a személyiségfejlesztés szükségességére vonatkozóak visszaigazolják a szakképzés korszerűsítésének már megkezdett – egyes területeken pedig már elrejtő - munkáját.

A munkaadók véleményével azonos irányú változásokat indikál

- a Kormány 1057/2005. (V.31.) határozata, amely a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről szól,
- az oktatást érintő egyes törvények módosításáról szóló 2005. évi CXLVIII. törvény
- az 1/2006. (II.17.) OM rendelet az Országos Képzési Jegyzékről

Mire ösztönözhetik a fenntartók az oktatási intézményeket?

A 9-10. osztály tartalmi munkájának átstrukturálására, abban a gyakorlat- és az élet közeli elméleti oktatás megvalósítására, módszertani megújulásra. Emellett nem hanyagolható el a tanulók személyiségének fejlesztése, melyre jó példát adnak a Szakiskolai Fejlesztési Programban részt vevő iskolák, a több éve kis számban még mindig felzárkózató osztályok vagy a második esély iskolái.

Az ily módon még mindig 9-10. osztályok elvégzése után a megfelelő szintű képzés kiválasztását, az átjárhatóságot, segítheti el az OKJ új rendszere, új szerkezete és modularizáltsága. Remélhető, hogy ebbe az irányba fog hatni a támogatási rendszer tervezett átalakítása, differenciálása is.

Támogatni szükséges a szakmai képzést korszerűsítő intézményi törekvéseket, az iskola szakmastruktúrájának indokolt átalakítását, a szakmai elméletet és gyakorlatot oktató szakemberek tudásának korszerűsítését, a szakképzési évfolyamokon a munkába álláshoz szükséges tanulói kompetenciák fejlesztését, erőfeszítését.

Támogatni kell azokat az intézményeket, amelyek a legrugalmasabban tudnak alkalmazkodni a munkaerő-piaci igények változásaihoz. Ennek érdekében nemcsak a rendeletileg is kötelezett, nagy (500 főnél nagyobb tanulólétszámú) intézményeknek, hanem a kisebbeknek is törekedniük arra, hogy fejlesszék a szakmai érdekegyeztetés rendszerét - és nem formális, hanem még mindig kapcsolatokat ápoljanak a Munkaügyi Központokkal, a környezetükben még mindig vállalkozásokkal, vállalatokkal és a munkaadók helyben még mindig szakmai és érdekvédelmi szervezeteivel.

#### 1. sz. melléklet

#### Munkaadói kérdőív minta



**MUNKAADÓK FELKÉRÉSE VÉLEMÉNY ALKOTÁSÁRA**  
**A SZAKKÉPESÍTÉST SZERZETT PÁLYAKEZD TANULÓK ALKALMAZÁSÁRÓL**

**A KÉRD ÍV KITÖLTÉSE ÖNKÉNTES – KÉRJÜK, HOGY VÉLEMÉNYÉVEL JÁRULJON HOZZÁ A MAGYAR SZAKKÉPZÉS FEJLESZTÉSÉHEZ!**

Tisztelt Munkaadó!

A Nemzeti Szakképzési Intézet, a szakképz. iskolák vezetése, illetve pedagógusai valamint a szakmai szervezetek kiemelt figyelmet fordítanak a végzett tanulók elhelyezkedésének és pályabeválásának nyomon követésére.

Különösen fontosnak tartjuk, hogy a pályagyakorlás els. évét követően a munkába állásra, az ottani beilleszkedésre vonatkozó tapasztalatait megismerhessük, továbbá kikérjük személyes véleményét a szakmai képzésre vonatkozóan. Szeretnénk, ha a diákok számára átadott tudás igazodna a lehetséges munkaerő-piaci elvárásokhoz. Ennek érdekében folyamatosan figyelemmel kísérjük a munkaadók és a piac elvárásait tudásuk hatékonyságáról, használhatóságáról.

Azzal a kéréssel fordulunk Önhöz, mint munkaadóhoz, hogy az alábbi kérd. ív kitöltésével segítse el. a szakterületen folyó szakképzés fejlesztését.

Az alábbiakban olyan kérdéseket fog találni, amelyek els. sorban a 2004-ben szakképesítést szerzett pályakezd. szakmunkások, illetve technikusok munkába állására, beválására, a szakmai képzésben szerzett ismereteinek alkalmazására vonatkoznak.

Kérjük, hogy a kérdéseket a megjelölt módon fejejt. válasszal vagy az el. re kódolt válaszlehet. ségek egyikének megjelölésével válaszolja meg. (Az ötfokozatú kódolásnál 1-es kóddal a legkisebb, 5-ös kóddal a legteljesebb megelégedettséget jelölje!).

A kitöltött kérd. ívet postai úton miel. bb, de legkés. bb 2006. január 27-i beérkezési határid. vel küldje vissza a következ. címre: Nemzeti Szakképzési Intézet, André Lászlóné (1087 Budapest, Berzsenyi utca 6.)  
(Probléma esetén hívható a 06-1-477-56-31-es telefonszámon)

Amennyiben Ön Internet elérhet. séggel rendelkezik, kérjük 2006. január 11-t. 1január 27-ig keresse fel a www.nive.hu/kutatas/kerdoiv/nszi/ webcímet, ahol lehet. sége van a kérd. ív on-line kitöltésére.

Segít. együttm. ködését el. re is köszönjük!

**Nagy László**  
a Nemzeti Szakképzési Intézet f. igazgatója

**1. Általános adatok**

1.1. A cég/szervezet f. tevékenységi köre: .....

1.2. A cég/szervezetgazdálkodási formája: .....

1.3. A cég/szervezet tulajdonviszonyai:  
 kizárólag magyar tulajdonban van  
 vegyes vállalat  
 teljes egészében külföldi tulajdonú

1.4. A foglalkoztatottak létszáma:  
 0-5 f.  
 6-50 f.  
 51-100 f.  
 101-250 f.  
 251-1000 f.  
 1000 f. felett

1.5. Ebb. l. pályakezd. :  
2003-ban ..... f. szakmunkás, ..... f. technikus  
2004-ben ..... f. szakmunkás, ..... f. technikus  
2005-ben ..... f. szakmunkás, ..... f. technikus

1.6. A cég/szervezet melyik megyében található: .....

Alkalmazott pályakezd. k. lakóhelye a munkahely körzetében van (30 km-en belül)? igen, az alkalmazottak ..... %-ánál

1.7. Kérjük, sorolja fel, hogy a jelenleg Önnél dolgozó pályakezd. k. mely szakképesítésekkel rendelkeznek:

szakmunkás szakképesítés megnevezése: .....

technikus szakképesítés megnevezése: .....

1.8. A pályakezd. ket a szakképesítésüknek megfelel. munkakörben alkalmazták? igen, a szakmunkások ..... %-ánál  
igen, a technikusok ..... %-ánál

1.9. A korábbi évek tapasztalatai alapján mekkora a szakképzésb. l. kikerült pályakezd. munkatársak fluktuációja?

nagy a fluktuáció, csak pár hónapig maradnak nálunk       átlagos mérték. a fluktuáció       h. séges munkatársak, évekig nálunk dolgoznak

<b>2. Munkába állás, munkahelyi beilleszkedés</b>		<b>Kérjük, hogy az Ön szerint legjelmez bb fokozatot X-el jelölje!</b>								
2.1.1. Elégedett-e Ön, mint munkaadó a pályakezd szakmunkások munkájával?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
2.1.2. Elégedett-e Ön, mint munkaadó a pályakezd technikusok munkájával?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
2.2.1. Milyenek ítéli a pályakezd szakmunkások beilleszkedését?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
2.2.2. Milyenek ítéli a pályakezd technikusok beilleszkedését?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
<b>3.1. A pályakezd szakmunkások szakképzés során szerzett szaktudása</b>		<b>Kérjük, hogy az Ön szerint legjelmez bb fokozatot X-el jelölje!</b>								
3.1.1. Mennyire korszerűnek ítéli meg a pályakezd szakmunkások képzésük során szerzett szaktudását?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
3.1.2. Milyenek ítéli meg az elméleti tudásuk hasznosíthatóságát?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
3.1.3. Milyenek ítéli meg képzettségük gyakorlati alkalmazhatóságát?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
3.1.4. Megítélése szerint a képzés milyen mértékben alapozta meg a sikeres szakmai pályakezdet?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
<b>3.2. A pályakezd technikusok szakképzés során szerzett szaktudása</b>		<b>Kérjük, hogy az Ön szerint legjelmez bb fokozatot X-el jelölje!</b>								
3.2.1. Mennyire korszerűnek ítéli meg a pályakezd technikusok képzésük során szerzett szaktudását?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
3.2.2. Milyenek ítéli meg az elméleti tudásuk hasznosíthatóságát?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
3.2.3. Milyenek ítéli meg képzettségük gyakorlati alkalmazhatóságát?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
3.2.4. Megítélése szerint a képzés milyen mértékben alapozta meg a sikeres szakmai pályakezdet?	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
<b>4. Elégedettségi mutatók</b>		<b>Kérjük, hogy az Ön szerint legjelmez bb fokozatot X-el jelölje!</b>								
<i>Milyenek ítéli az Önnél dolgozó pályakezdek felkészültségét az alábbiak szerint?</i>										
4.1. Önálló munkavégzés	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
4.2. Problémamegoldó képesség	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
4.3. Csapatmunka	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
4.4. Munkafegyelem	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
4.5. Kommunikációs készség	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
4.6. Kapcsolatteremtő képesség	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
4.7. Számítástechnikai ismeretek	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
4.8. Idegen nyelv ismerete	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5
<b>5. Javaslatok a szakképzés fejlesztésére, az eddigiekben szerzett tapasztalatai alapján:</b>										

## 2. sz. melléklet

### Összegez részértékelések a munkaadói szervezetektől

Összeállította: Makó Ferenc

#### 1. Összegez részértékelések az IPOSZ-tól

70 darab kérdőívet küldtünk ki, ebből 1 visszaérkezett 56 darab – később további 2 darab érkezett, de ezt már nem tudtuk figyelembe venni a feldolgozásban. A kérdőíveket 36 egyéni vállalkozó, 16 Kft. és 4 Bt. gazdálkodó egység küldte vissza, 11 megyéből 1 és 3 szakmai ipartestületen keresztül.

A vállalkozások jellemzője, hogy nagyobb részük (69%) hagyományos kézműipari tevékenységet folytat; családi alapon (családtagokkal), kis létszámmal, viszonylag kis alapterületű helyeken. A kis- és középvállalkozóknak (29%) már lehet segítségük van arra, hogy családtagokon kívül külső munkaadót is alkalmazzanak, korszerű eszközökkel, nagyobb méretű alapterületen iparszerű tevékenységet folytatva. A fenti tények alapvetően befolyásolják és behatárolják az új munkaadók, a pályakezdők foglalkoztathatóságát.

A vizsgált időszakban - 3 év alatt - összesen 136 pályakezdő szakmunkást és 5 fő technikust vett fel az 56 vállalkozó, amely rendkívül alacsony értéket mutat. Megítélésünk szerint ennek okai:

- kevés a „saját nevelés” szakmunkás tanuló,
- kis alapterületű helyekkel rendelkeznek,
- a kedvezőtlen változások ellenére olyan nagyok az adóterhek, hogy nagyobb létszám foglalkoztatása ráfizetés a vállalkozónak,
- termékeit nehezen tudja értékesíteni a vállalkozó,
- a tanulók gyakorlati képzése még mindig ráfizetéses a vállalkozónak,
- a külső, nem ismert pályakezdőket idegenkednek, szakmai felkészültségüket hiányosnak tartják,
- maga a pályakezdő – amennyiben választhat – nem feltétlenül a mikro-vállalkozónál akar elhelyezkedni (szociális körülmények, szakmai perspektíva miatt vagy továbbtanulási elképzelései korlátokba ütköznek).

A jelen felmérés is alátámasztja azt a tényt, hogy a magyar munkaadók kizárólag a lakóhelyének közelében kívánják és szeretnék elhelyezkedni munkavégzésre (a felmérés 96,6%-ban ezt igazolja). Ha a gazdaság nem tudja megváltoztatni vagy befolyásolni ezt a felfogást és gyakorlatot, akkor tartósan megmarad, hogy egyes régiókban munkaadó-szükséglet, míg máshol munkaadó-felesleg lesz.

Számunkra meglepő volt a fluktuáció felmérésével kapcsolatos eredmény. A nem kedvező munkakörülmények, esetleg a más feladat ellátására is kötelezett pályakezdőknek 14,3% -a szünetelt meg rövid időn belül munkaviszonyát, vagy esetleg a munkáltató mondta fel neki. Az új munkaadó ¼ -e évekig dolgozik a vállalkozónál, és 61%-uk átlagos mértékű fluktuációba sorolható. A pályakezdő szakmunkások értékelése és munkahelyi beilleszkedése valamivel kedvezőbb osztályzatot kapott, mint a technikusoké.

Mint az a javaslatokból is kitűnik, szakmánként eltérően ítélik meg a választ adók a kezdő szakmunkások szaktudásának korszerűségét. Egyes szakmákat még mindig 10-20 éves könyvekkel oktatnak, (pl. burkoló), illetve a tananyagok nem tartanak lépést a gyors

technológiai fejlődéssel. A kézműves, szolgáltató és építőipari szakmák oktatásánál általános vélemény, hogy az elméleti oktatás javára csökkent a gyakorlati idő. A gyakorlat hiánya kevésbé teszi alkalmassá a pályakezdeket, hogy a munkaerőpiac elvárásainak megfeleljen. Megítélésünk szerint a szakmunkástanulók többsége sem az oktatási intézményben, sem a vállalkozónál nem kapja meg a legkorszerűbb ismereteket és főleg nem a legkorszerűbb gyakorlatot.

Az elméleti, gyakorlati felkészültséget a pályakezdeknél 50%-ánál a választ adók alig közepesre minősítették, és csak 10%-a kapott kiváló minősítést. A sikeres pályakezdeknél is hasonló minősítést kapott, a technikusoknál sokkal rosszabb értékelést kaptak. Az elméleti tudásra a pályakezdeknél 35,8%-a elégséges vagy elégtelen osztályzatot, a képzettség gyakorlati alkalmazhatóságára a szakmunkások 27,8%-a ugyancsak elégséges vagy elégtelen minősítést kapott.

*A vállalkozók szempontjából nagyon fontos az önálló munkavégzésre való alkalmasság, mivel egy mikro-vállalkozónál nincs lehetőség arra – még a szakma gyakorlásának kezdetén sem –, hogy egy szakmunkás állandó felügyelet és irányítás mellett dolgozzon. Ennek feltétele lehet főleg a minél több gyakorlati idő biztosítása a tanulmányi évek alatt. Az idegen nyelv ismeretét ma már több vállalkozás elvárja a pályakezdeknél, főleg a szolgáltató ágazatban, de az építőipari szakmákban is.*

## **2. Összegzés részértékelések a Magyar Agrárkamartól**

A Magyar Agrárkamara 20 területi kamarájához kiküldött kérdőívekben 19 darab kiértékelésre alkalmas anyag érkezett vissza 2006. január végéig. A felmérésben kizárólag magyar tulajdonban részt vevő vállalkozások vettek részt.

A vállalkozások alkalmazotti létszám szerinti csoportosítását vizsgálva megállapítható, hogy a hazai agrárium jellegzetességeihez híven döntően kis- és közepes vállalkozások jellemzik. Az említett ágazati jellegzetességeknek megfelelően 1000 főnél nagyobb létszámot foglalkoztató vállalkozástól nem érkezett vissza kérdőív; ez a létszám a mezőgazdaságon belül ma már nagyon ritka, mivel a nagyobb vállalkozások sajnos manapság is jellemzően munkaerő-kibocsátó helyzetben vannak.

Az ágazatban nem jelentkezik magas fluktuáció, gyakorlatilag kiegyenlített képet kapunk, amely szerint a pályakezdeknél 46,7 százaléknál figyelhető meg átlagos fluktuáció, és döntő többségük 53,3 százalékan ragaszkodik megszerzett munkahelyéhez, ott hosszabb időt tölt el.

Míg a pályakezde szakmunkások és a pályakezde technikusok számának alakulását vizsgálva 2003-ban a technikusok száma az összlétszámnak csak 28 százalékat adta, addig ez a szám 2005-re már megközelítette a 34 százaléket, így nemcsak a felvett létszám nőtt mintegy 6 százalékkal, hanem a felvettek képzettségi aránya is kedvező mértékben változott. A szakmunkások és a technikusok arányának változását így mindenképpen kedvező trendnek értékelhetjük, amelynek megőrzésére törekedni kell, különösen annak fényében, hogy a magyar mezőgazdaságban foglalkoztatottak képzettségi szintje sajnálatosan jelentősen elmarad a fejlett országokban dolgozó társaikéhoz képest.

A legtöbb terület a mezőgazdaságban nem cserélhető fel, így érthető, hogy mind a pályakezde szakmunkásokat (100 százalékan), mind a pályakezde technikusokat (93,8 százalékan) szakképesítésüknek megfelelő munkakörben alkalmazzák. A képzettebb munkaerő elnyerési ideje itt is érvényre jutnak, amennyiben a nagyobb szaktudással rendelkező technikusok rugalmasabban alkalmazhatók a vállalkozás feladatainak elvégzése terén.

A jelenlegi munkaerő helyzet hátrányai főként az oktatás és a szakképzés rugalmatlanságából és gyakran nem megfelelő színvonalából, valamint abból erednek, hogy régióként, és t azokon belül térségenként is jelentősen eltérnek az emberek pályakezdési esélyei. Gond, hogy miközben a fejlettebb térségekben hiány van képzett szakemberekből, addig az elmaradottabb térségekben egyre többen tartósan munkanélküliek, de képességeik vagy az áttelepülés gátjai miatt az üres álláshelyek betöltésére nem alkalmasak.

Míg a pályakezdő szakmunkások szaktudásának korszerűségét a válaszadók 4-es átlagra értékelték, addig ez az átlag az elméleti tudás hasznosíthatósága terén 3,5-ös, a képzettségük gyakorlati alkalmazhatósága terén 3,6-os, sikeres szakmai pályakezdésük megalapozottságát pedig mindössze 3,3-as átlagra értékelték.

A pályakezdő technikusok szaktudásának korszerűségét a válaszadók 3,7-es átlagra értékelték, elméleti tudásuk hasznosíthatósága szintén 3,7-es, a képzettségük gyakorlati alkalmazhatósága 3,4-es, a sikeres szakmai pályakezdésüknek megalapozottságát pedig szintén mindössze 3,4-as átlagra értékelték.

Ebben a bontásban vizsgálva az adatokat kijelenthetjük, hogy a munkaadók a pályakezdők szaktudását mindkét esetben inkább jó közepesre értékelik, külön kedvező tendenciát jelenséget, hogy pontosan az elméletileg jobb szaktudással rendelkező technikusok értékelése mutat kedvezőbb eredményt.

A pályakezdők legfontosabb jellemzőit együtt vizsgálva szintén az előbbi, erősen közepes trendjelét tapasztalhatjuk, ami a munkába való beilleszkedés kiváló és a csapatmunka viszonylag kedvező mutatóival együtt azt mutatja; hogy a munka gyakorlati részének megtanulása, a gyakorlat elsajátítása a munkaadónál történik meg, és nem a képzés során sajátítja el a tanuló. Ennek a képzési hátrálynak a megszüntetése, mérséklése mindenképpen előnyös lenne a tanulók elhelyezkedése, rugalmasabb munkába integrálása szempontjából.

### **3. Összegző részértékelések az MGYOSZ -tól**

A 120 kiküldött kérdőív közül 58 érkezett vissza. Az országos arányokhoz képest a nagyvállalatok jelenleg túlréprezentáltak. A válaszadók között jelentősen arányban voltak hazai cégek. A rövid idő miatt az kiválasztásnál elsődleges szempont az volt, hogy elegendő számú adat álljon rendelkezésre. Sajnos így sem az országos arányoknál, sem az ágazatoknál nem tükrözik vissza az MGYOSZ tagsági körének jellegét, a 46 szakmai szövetséget és a 15 megyei szervezetet.

A megkérdezett vállalatoknál az összesítés alapján a szakmunkások száma az elmúlt három év alatt jelentősen csökkent, főként a nagyvállalati körben. Utóbbiaknál az átszervezések, kiszervezések és a magasabb szintű szakmai felkészültséget igénylő munkakörök növekedésének, más munkamódszerek és foglalkoztatási formák alkalmazásának következtében nagyarányú létszámmozgások voltak és vannak. A nagy állami szolgáltatókat is elérte a költség- hatékony gazdálkodás, az egyre növekvő veszteségek lefaragásának kényszere. A bevont vállalati körben a technikusok alkalmazása sokkal inkább a közepes és nagyvállalatokra jellemző.

Az értékelést adó vállalati körben a nagyvállalatoknál a szakmunkások alkalmazása jelentősen csökkent. A technikusok száma inkább növekszik még a közepes méretű cégeknél is. Jól látható 250-500 alkalmazotti létszámú cégeknél az enyhe növekedés. Gyakorlatorientáltabb és korszerű

szakmai tartalmú képzéssel, a munkaadók erre vonatkozó igényeinek teljesülésével növelhetők a fiatalok elhelyezkedési esélyei.

A végzett fiatalok elsősorban a lakóhelyükhöz közel kerestek és találtak állást. A pályakezdekők 30%-áról jelezték, hogy hosszabb ideje egyazon cégnél dolgoznak. Ez részben azt jelenheti, hogy a fiatal piacképes szakmájával megfelel az adott vállalat igényeinek.

Napjainkban gyakran hallani arról, hogy egy munkakör betöltéséhez - nem a korábban megszokottak szerint - csak egy konkrét szakmai végzettség szakembert alkalmaznak. Ez különösen a kis- és középvállalkozásoknál jellemző. A felvételnél elsősorban a konkrét feladatok végrehajtásához szükséges szakmai és személyi kompetenciák, a továbbfejlesztésre való képességek a meghatározóak. Ma már a versenyszférában kisebb a jelentősége a végzettséget igazoló bizonyítványnak.

A megkérdezettek a pályakezdekő szakmunkások munkáját többségében a megfelelőnél jobbra, a beilleszkedésüket jónak ítélték meg. A frissen munkába állt technikusokról jobb vélemény alakult ki. Elégedettebbek a munkájukkal, és a beilleszkedésük is jobb.

A kezdekő szakmunkásokkal a munkáltatók általában közepesen elégedettek. Jól látható, hogy a válaszadók ugyanolyan arányban tartják korszerűnek, mint jónak a munkavállalók szaktudását. A gazdálkodó szervezetek szempontjából nagyon fontos - és a versenyképességük javításához feltétlenül szükséges - a legújabb technikák, technológiák, módszerek, anyagok ismerete, és ezért a 30%-os elégedetlenség (1, 2.) a szaktudás korszerűségénél és a gyakorlati felkészültségénél nagyon magas. A vizsgált jellemzők közül kitűnik az elméleti felkészültség jó megítélése.

Összehasonlítva az egyes pályakezdekők alkalmasságára vonatkozó jellemzőket, elég kiegyensúlyozott a kép. Az elégedetlenség aránya mindegyik esetben 15% alatt van. A felmérésben részt vevők 50%-a jónak, illetve kiválóan tartja a technikusképzést. Azonban a gyakorlati felkészültségről a megkérdezettek közel 20% -a rossz osztályzatot adott.

Legkevésbé az idegennyelv-ismerettel, kevésbé az önálló munkavégzéssel, problémamegoldó képességgel, legjobban a csapatmunkával és a munkafegyellemmel elégedettek a munkaadók.

## **Vállalati visszajelzések/észrevételeik a szakmai képzésről**

A szakiskolai fejlesztés során felvetett javaslatokat támasztja alá az a megjegyzés, amely a speciális szakmai gyakorlati képzés túlsúlyos megkezdésére vonatkozik. A pályakezdekőknek általában kevés a szakirányú gyakorlatuk, a képzés jelenleg elméletorientált, a gyakorlat, a képességek, a készségek elsajátítása háttérbe szorul. A munkahelyen való foglalkoztatás során szükséges tapasztalatot gyűjteni. *A fiatal szakmunkásoknak olyan tudással kellene rendelkezniük, melynek felhasználásával munkavállalóként vagy vállalkozóként jobban érvényesülhetnek. Jelenleg a nem vállalati gyakorlati képzésben részesített szakmunkások esetében hónapokra van szükség ahhoz, hogy alkalmassá váljanak önálló munkavégzésre.* A termelői üzemek pedig megpróbálják a keletkezett új „gyorstalpalón végzett” munkanélküliekkel, egyéb átképzettekkel (pl. saját dolgozók képzése a szakképzési hozzájárulás terhére). Nem pótolja egyik sem a klasszikus 3 éves iskolai keretek között végzett szakmunkást. Különösen akkor nem, ha jelenleg az OKJ -s képzésnek csak a maximum óraszám van deklarálva, a minimum óraszám nem.

*Nemcsak vezetési szinten jelenik meg, hanem a szakmunkásoknál is elvárás a dokumentációk, rajzok olvasása, kommunikáció a külföldi szállító, megrendelő vagy akár a tulajdonos képviselőivel. Ezen a területen különösen nagy az elmaradás.*

#### 4. Összegz részértékelések az MKIK-tól

Az MKIK által feldolgozott kérd ívek száma összesen 71 darab. A válaszadók reprezentativitása megfelel en tükrözi a kamara által felügyelt gyakorlati képz helyek súlyát és arányát. Következésképpen állíthatjuk, a mintavétel összességében tükrözheti a gazdálkodóknál lév gyakorlati képz helyek országosan súlyozott véleményét.

A felmérésben részt vev vállalati kört a magyar tulajdonlás dominanciája jellemzi, amelynek aránya 87%. A foglalkoztatottak számát tekintve a legnagyobb arányt 24 gazdálkodó szervezet (34%) képviseli, amely a 6-50 f t foglalkoztató vállalkozások táborából került ki.

A megkérdezett cégek dönt en a szakmunkás pályakezd k alkalmazását preferálják.

Ha az alkalmazott pályakezd k lakó- és munkahelye közötti távolságot tekintjük, akkor az esetek dönt többségében (közel 93%) azt a választ kapjuk, hogy az alkalmazottak 30 km-en belül laknak a munkahelyükt l. Ez a választási arány a Magyarországon kialakult munkaer alacsony mobilitási hajlandóságára mutat rá.

A pályakezd k szakképesítésének megfelel munkakörben történ alkalmazásával kapcsolatosan figyelemre méltó eredmény, hogy míg a szakmunkás végzettség ek esetében a felmérésben szerepl k 96,4%-a képesítésének megfelel munkakörben dolgozik, addig a technikus végzettség pályakezd k nek csak 91%-a dolgozik végzettségének megfelel munkakörben.

A szakmunkások képzésével elégedettebbek a gazdálkodók, mivel jóval gyakorlatorientáltabb a képzés. A technikus tanulók legfeljebb heti egy napos gyakorlata során nem lehet igazán verseny- és piacképes ismereteket elsajátítani.

Ha a sikeres szakmai pályakezds megalapozottságát tekintjük, mint a megszerzett szaktudás gyakorlati használati értékét, akkor szintén látható egy kis különbség. A szakmunkásoknál ennek átlaga 3,29-es eredményt, a technikusoknál pedig az alacsonyabb 3,14-es átlagot mutatja.

A technikus végzettség ekkel kapcsolatos gyengébb vállalati vélemények további elemzést igényelnek. Látható, hogy a cégek a technikusképzés gyakorlati használhatóságával kapcsolatosan a legkritikusabbak, illetve a legkevésbé elégedettek. k olyan technikusokat szeretnének gyakorlatra kapni, akik használható tudással rendelkeznek. Nagyon sokan közülük vitatják a technikusképzés helyét, szerepét a felhasználói szféra elvárásainak oldaláról. A végzett technikus pályakezd k kel az a gondjuk a gazdálkodóknak, hogy nekik olyan szakember (közvetlen termelésirányító) kell, aki nemcsak fejben tudja a dolgokat megcsinálni, hanem a gyakorlatban is. Nem véletlenül preferálják az olyan technikusokat, akiknek szakmunkásvégzettségük is van.

Els látásra szembet n , hogy a pályakezd k idegennyelv-tudását ítélték a legkritikusabbnak, amelynek átlagosztályzata 2,03-as értéket mutat. A gazdálkodó szervezetek egyre inkább megkövetelik és igénylik a fiatal szakmunkások körében a használható nyelvtudást. Sajnos a cégek kritikája tovább er södött az 5 évvel korábbi állapotokhoz képest a nyelvtudást illet en, mivel az MKIK kutató intézetének 2001. évi felmérésének alapján a problémák fontossági sorrendjében a nyelvtudás még csak a 12. helyen állt.

A második leggyengébb osztályzatot (2,93) kapta a problémamegoldó képesség, amely már közel egy egész osztályzattal jobbat kapott, mint az idegennyelv-tudás (2,03). A problémamegoldó képesség szoros összefüggésben van az önálló munkavégzéssel, amely a harmadik leggyengébb láncszemnek bizonyult. Az önálló munkavégzés évek óta a

hiányosságok, gyenge pontok toplistáján van a vállalatok körében. Nem véletlen, hogy a magyar szakképzésben, a szakiskolai program keretében egyre inkább el térbe kerül a tanulók öntevékenysége, problémamegoldó képességére épít projekt módszer kidolgozása és meghonosítása. A számítástechnikai ismeret 3,29-es átlaggal a negyedik leggyengébb min sítést kapta.

A kamarai gyakorlati képz helyek visszajelzése is meger síti azt a tényt, hogy javult a tanulók munkamorálja a gyakorlati képz helyeken, amelynek egyik legkézzelfoghatóbb bizonyítéka, hogy csökkent a gyakorlati képzésen a hiányzások száma. Kamarai tapasztalatok is meger sítik, hogy ehhez nagymértékben az is hozzájárult, hogy a *tanulószerz és* általánossá válásával, a tanulószerz déses jogviszonnnyal együtt járó nem elhanyagolható tanulói „munkabérnek” köszönhet en is javult a tanulók munkafegyelme.

A legjobb osztályzatot a csapatmunka kapta 3,78-as átlaggal, amely örvendetes eredmény.