

Vállalati törekvések
a szakmunkásképzés korszerűsítésére
/Három nagyvállalat oktatási kísérlete/

Szerkesztette
Gyekiczky Tamás

Kérjük kedves Olvasóinkat, hogy
kötetünk tartalmával kapcsolatos
észrevételeiket, bíráló megjegy-
zéseiket írják meg az alábbi címre:

Oktatáskutató Intézet
1395 Budapest, Victor Hugo u.18-22.

Lektorálták:

Kurcz Márton

Laki László

ISBN 963 404 023 3

Felelős kiadó: Horváth György igazgató. Terjedelem: 9,8 A/5 ív.
Borító: Kőfaragó Gyula. Példányszám: 200. Készült az Oktatáskutató
Intézet sokszorosító üzemében. Felelős vezető: Szabó Gyuláné.
Engedélyszám: 55394/1985. Felelős szerkesztő: Bessenyei István.

ELŐSZÓ

Kötetünkben a Ganz-Mávg Mozdony- és Vagonyár, a RÁBA, valamint a Magyar Hajó és Darugár oktatási kísérletét mutatjuk be. A kísérletek jelentősége abban áll, hogy beindításukkal megmozdult a szakmunkásképzés állóvize. Tanulmányainkban ismertetjük, milyen feltételek mellett, milyen szervek közreműködésével indult be a kísérletsorozat, de természetesen foglalkozunk a kísérletek korlátjaival, ma már látható problémáival is.

Az élet előtte járt kötetünknek, aminek - mint a gyakorlat fejlesztését szem előtt tartó kutatók - csak örülhetünk. Mire a kötet a nyomdából kikerül, a tanulmányok részletei valószínűleg pontosításra szorulnak, a szabályozókról tett megállapításaink elavultak, azonban a főbb folyamatok tanulságai időszerűek lesznek.

A tanulmányok anyagát 1985 elején lezártuk. Így nem számolhatunk be a Művelődési Minisztérium és a vállalatok kibontakozóban levő új típusú kapcsolatáról, és azokról a tanácskozásokról sem, amelyek a kísérletek tapasztalatait összegezték.

A kísérletben résztvevő nagyüzemek patinás termelőszervezetei a magyar iparnak. Kötetünkben - helyhiány miatt - nem kerülhettek be azok az elemzések, amelyek nagyüzemeink történetével, akár közvetlen múltjával teljes egészében foglalkoznának. A hiányt a vállalati anyagok elemzésével, olyan dokumentumok közreadásával pótoljuk, amelyek nem lépték eddig túl a gyárkapuk küszöbét. A közreműködésért a gyárak vezetésének, az oktatási osztályok munkatársainak ezúton is köszönetet mondunk. Támogatásuk nélkül összeállításunk nem készülhetett volna el.

A kötet tanulmányai stílusukban, problémakezelésükben különböznek egymástól, ami - több szerzőről lévén szó - természetes.

Szemléletmódjában mégis egységesnek érezzük a különböző fejezeteket, mivel alapvetően az újra, a változás tényére koncentrált az elemző munka.

A kötet végén közzétesszük az oktatási kísérletek - ma már történeti értékű - dokumentumait.

A szerkesztő

Révész Sándor
Gyekiczky Tamás

I.

OKTATÁSI KÍSÉRLET A GANZ-MÁVAGNÁL

1. A kísérlet általános feltételei, sajátosságai

A kísérlet helyszínének a kiválasztása rendkívül tudatosan történt. "...ha a minisztérium /az Ipari.- sz./ valamit ki akar adni, meg akar vitatni, megkeresi Csepelt, megkeresi a RÁBÁ-t, megkeresi a Ganz-Hajógyárat, a Ganz-Mávagot és esetleg Dunaújvárost" - mondja a Ganz Oktatási Osztályának a vezetője. Politikai szempontból a legfontosabbnak tekintett négy /esetleg öt/ vállalatból központi kijelölés alapján három és csak ez a három /volt/ érdekelt a kísérletben. A Minisztérium a Ganz-Mávag-tól és a RÁBÁ-tól kért koncepciót, a Ganz-Mávag-ban indította meg a kísérletet elsőként és egy évvel később a Ganz-Hajógyárban másodikként.

A kísérlet kiindulópontja az, hogy a szakmunkásképző intézetek többsége a múltnak dolgozik, a jelenlévő múltnak, a jelenlévő tegnapelőtti technikának. Mászt nem is igen tehetnének, mert az intézetek technikai felszerelésének a színvonala általában eleve alacsonyabb, mint a vállalatoké, a tanulók nem láthatnak modernbb berendezéseket, mint amelyek a szakmai képzésüket gondozó vállalatoknál található. A legmodernebb gépeket azonban többnyire ott is csak távolból szemlélik, mivel azokon "termelni kell".

Azok a vállalatok, amelyek a világpiac huzatában a rekonstrukcióba fektetett pénzüket után futnak, kénytelenek önellátásra berendezkedni. Ha ezeknek a vállalatoknak módjuk nyílna arra, hogy az iskolai rendszerű szakmunkásképzés keretében képezzenek a saját fejlettebb technikájukra, ez számukra a következő előnyökkel járna: 1. A magyar gazdaság átlagos technikai színvonalához képest eleve túlképzett szakmunkásréteget teremtenének a saját kebelükben, amely munkájának tartalmával, szaktudásának kihasználásával náluk lehetne elégedett. 2. A magas technikára képzett szakmunká-

sok a hagyományos technikában minimális gyakorlattal rendelkez-
nének, ezért a potenciális "csábítók" számára nem tűnnének annyira
vonzó munkaerőnek. 3. Csökkenne az a bizonytalansági tényező,
ami a felszabadult szakmunkások akaratából fakad. Ők ugyanis nem
kényszeríthetők a szakmai továbbképzésre elvileg sem és - a mun-
kaerőhiány miatt - gyakorlatilag sem. Ezzel szemben a szakmunkás-
tanuló azt tanulja, amit előírnak a számára. 4. Nagyobb vonzere-
je lehet a vállalatnak a tizenégyéves pályaválasztók és szüleik
körében, akik a vállalat speciális, modernizált képzésében a tá-
gasabb perspektívát sejthetik. 5. Mivel a vállalat így kísérleti
pozícióba kerülne, mind a bázisiskola, mind az iskola fenntartó-
ja /a Tanács/ kiemelten kezelné a vállalatot a beiskolázások te-
rén. /Az iskolának és a tanácsnak meghatározó szerepe van abban,
hogy hány tanulót iskoláznak be a vállalat nevére./

A kísérlet, amelyet az országban elsőként a Ganz próbált ki,
négy szakmát érint: a gépi forgácsolót, a hegesztőt, a felvonó-
szerelőt és a vasúti járműszerelőt. A Ganz-Mávag mind a négy
szakmában hazai viszonylatban élenjáró technikával dolgozik, sőt
majdhogynem azt mondhatnánk, hogy monopóliumként birtokolt tech-
nikával. /A vasúti járműszereléssel az országban máshol komolyan
nem foglalkoznak - legfeljebb javítással, a Schindler-rendszer
is egyedül itt működik, bizonyos vállalati feladatok, pl. a vál-
lalat egyik politikailag legjelentősebb feladata, az atomerőművi
kazettaátrakók gyártása egészen különleges hegesztési technoló-
giát követelnek.

A kísérletben minden tanuló résztvesz, akit e négy szakma
valamelyikére iskoláznak be a vállalat nevére.

A Ganz osztályaiba a beiskolázás ugyanabban a menetben tör-
ténik, mind eddig, vagyis a következőképpen: a vállalat szakmák
szerinti bontásban megtervezi, hogy hány elsős szakmunkástanulót
szeretne a saját nevére beiskolázni. Itt nem az ún. "ideális", a
szükségletet a remélhető beiskolázási arányoktól elvonatkoztató
tervszámokról van szó, hanem az "operacionális" tervszámokról. A
vállalati tervezetet a Tanácshoz kell felküldeni. Ezt a tervszá-
mot a Fővárosi Tanács vagy jóváhagyja, vagy valamicskét levesz
belőle, attól függően, hogy mit mutatnak az előrejelzései az ál-
talános iskolák végzős növendékeiről, hogy milyen számokat ad meg

a többi vállalat, milyen viszonyban van a tanács a vállalattal, és a vállalat milyen intenzitással vesz részt a szakmunkástanulók toborzásában.

A tanács a jóváhagyott vagy módosított tervszámot leküldi az iskolához, ebből áll össze a felvételi keretszám. A szakmunkástanuló intézet a felvételi keretszámokat sohasem tudja kitölteni /legalábbis azokban a szakmákban, amelyekben a Ganz-Mávag számottevően érdekelt/, így az iskola belátásán is múlik, hogy a hiányt hogyan osztja el a vállalatok között. A Ganz a saját nevére beiskolázott tanulókkal igyekszik társadalmi ösztöndíj szerződést kötni. Az elmúlt években a Ganz tanulóinak 70-75%-val jött létre ösztöndíjszerződés. Az ösztöndíjasok 20-25%-a lemorzsolódik, mintegy 20%-a szerződést szeg, vagyis a Ganz szakmunkástanulóinak kevesebb, mint a fele helyezkedik el végülis a vállalatnál.

A kísérlet voltaképpen a harmadik, az utolsó tanévre koncentrálnak. Az első két évben a korábbiakhoz képest mindössze annyi a változás, hogy a vállalat rendszeresen előadókat biztosít az iskola számára, hogy legyen, aki elmagyarázza azoknak a technikáknak az elméletét, amelyeket csak a vállalat szakemberei ismernek. Azonfelül a vállalat rendszeresen lehetőséget biztosít arra, hogy nála tartsák azokat az órákat, amelyeken olyasvalamit kell szemléltetni, ami csak a vállalatnál látható "élőben", s amit eddig csak a táblára rajzolva láthattak a tanulók.

Az utolsó tanévben viszont az akkor már a vállalat állományához tartozó tanulók, a kísérleti osztályok félredobják a központilag meghatározott országos tematikát, s helyette a vállalat és az iskola szakemberei által közösen készített új tematikát használják, amelybe beépítik mindazt, amire a Ganz-Mávagnak szüksége van, és nem építik be azt, ami már végképp elavult, de az országos tematikából mégsem lehet kiirtani.

A kísérlet alapvető feltétele, hogy az iskola vállalja az aktív közreműködést, mert a tematika csak az iskola és a vállalat által közösen készíthető el. Tehát csak azoknak a vállalatoknak lesz esélyük ilyen kísérlet beindítására, akik tudnak olyan ellenszolgáltatást nyújtani bázisiskolájuknak, ami azoknak megéri a nem csekély plusz fáradságot. Amit a Ganz-Mávag nyújtani tud az említetteken kívül az - és nyilvánvalóan ez a legfontosabb - a nagyszabású toborzó tevékenység.

1981-ben a Vasas Szakszervezet elnöksége megtárgyalta az ágazat szakmunkásutánpótlásának a helyzetét és elkeseredett. A lemorzsolódás, a pályaelhagyás és a nagyvállalatoktól való eláramlás riasztó adatatsorainak a hatása alatt a szakszervezet cselekvésre szánta el magát. Húzzuk alá: az iniciátor a szakszervezet volt és nem a vállalat, még kevésbé a minisztérium.

A Vasas elnöksége a Fővárosi Tanáccsal és a Művelődési Minisztériummal egyeztetve elképzeléseit, s megbízta a Ganz-Mávag-ot és a RÁBÁ-t a kísérleti koncepció kidolgozásával. A koncepciók 1982 tavaszára elkészültek. A koncepciók a kísérlet általános kereteit foglalták össze, a tematikát nem.

A Ganz-Mávag koncepciója a bázisiskolával egyeztetve készült, a RÁBÁ-é nem. A Ganz a bázisiskola érdekeivel egybevágó elképzeléseket dolgozott ki, s nem nyúlt hozzá a tantárgycsoportok, illetve gyakorlati és elméleti képzés belső arányaihoz. A RÁBA viszont rosszul mérte fel a kezdeményezők reformigényének a mélységét, és radikálisan megváltoztatta /volna/ a gyakorlati és az elméleti képzés arányait a gyakorlat javára és a közismereti tárgyak rovására is. A RÁBA-koncepció a szakmunkásképzésbe való beleszólás teljesebb, radikálisabb változtatását tartalmazta.

A tervezetek elbírálásában a Művelődési Minisztérium volt az illetékes /noha a megbízást forma szerint az Ipari Minisztérium adta/. A minisztérium a RÁBA koncepcióját elutasította, tárgyalási alapnak sem fogadta el. A Ganz koncepciója zöld utat kapott. Megjegyzendő, hogy a két koncepció nem egymással csatázott, indulhatott volna két kísérlet is, ha a RÁBA-koncepció nem futott volna szembe a minisztérium törekvéseivel.

A kísérlet beindításáról kötött megállapodást 1982 augusztusában /!, szeptemberben indultak az első kísérleti osztályok/ írta alá a vállalat szociális /!/ igazgatója, a minisztérium szakképzési osztályának a vezetője és a Fővárosi Tanács Művelődési Osztályának a vezetője. A megállapodás részletesen tartalmazza mindazokat a szolgáltatásokat, amelyeket az iskola elvár a vállalat-tól, vagyis a kísérletnek "díjszabása" van.

A Ganz és az iskola által kialakított tematikát nem kell külön jóváhagyatni a minisztériummal, legalábbis a megállapodás szerint. Bizonyos jelek azonban arra utalnak, hogy a minisztérium már meg is bánta a tematika ellenőrzéséről való lemondást, mert a Ganz-Hajógyárral, ahol egy évvel később indult az első kísérleti osztály, már úgy állapodott meg, hogy a tematikát a tanév indulása előtt négy hónappal be kell mutatni a minisztériumnak, s az csak a minisztérium jóváhagyása után léphet életbe. A minisztérium úgy határozta el magát erre a szigorításra, hogy még nem is ismerte a Ganz felszabadított keze által írt tematikát!

A minisztérium tervei szerint a kísérletet hasonló keretek között, egyedi megállapodások /!/ alapján a vállalatok szélesebb körére terjesztik ki. Ez a kísérlet egy széleskörű érdekegységen alapul, és középpontjában egy olyan gazdasági egység áll, amely a rutinos alkalmazkodás és a kapcsolatok gondos ápolása révén kellemes partnerré válhat minden érdekelt számára, s amelyet éppen ezért választottak erre a kísérletre. A négy kulcsintézmény, a Vasas Szakszervezet, a Fővárosi Tanács és a két minisztérium mindegyike külön lépcsőkben választotta a Ganz-ot. Bármelyikük, s azután ötödikként maga az iskola is /a 7.sz. Szakmunkásképző Intézet/ elbuktathatta volna a kísérletet.

2. GANZ javaslatok és előterjesztések a szakmunkásképzés átalakítására /1981-82/

Mikor felmerült a lehetőség az oktatás reformjára /lásd Vasas elnökségi ülés/ a gyár több javaslatot dolgozott ki és terjesztett elő. A legelső előterjesztésben - ami a gyárkapukon nem került ki - radikális változtatásokat céloztak meg. Az első évtől kezdve vállalati dominanciát igényeltek a gyakorlati képzés felett, és lényeges strukturális változtatásokat terveztek. Ezek között szerepelt az oktatási időtartam meghosszabbítása, a közművelődési tárgyak óraszámainak lerövidítése. A RÁBA példájából okulva ezeket a javaslatokat kihúzták az előterjesztésből, de a törekvéseket a mai napig sem adták fel. Erre utal az előterjesztés-

tések megfogalmazása, miszerint "jelenleg nem tartjuk időszerűnek a képzés egészének megváltoztatását"; azaz a változtatás igénye változatlan; valamint az a vélemény is - amely az iskola vezetésével közös -, hogy a közművelődési tárgyak oktatása megérett a reformra.

A gyár és az iskola - jelenlegi - közös véleménye szerint a közművelődési tárgyak oktatási ideológiája hamis, a magyar és a történelem tantárgyak általános iskolai tantervének megismétlésével a tanulók sem műveltebbek, sem képzetesebbek nem lesznek, viszont e tantárgyak óraszámai elveszik az időt a szakmai tudást közvetítő tárgyak elől. Közös a nézet abban is, hogy a szakmunkás-képzőiskola elsősorban nem nevelő, hanem képző intézmény, az ipari elvárások a korszerű technológiát működtetni tudó szakmunkások kiképzésére irányulnak. Nem a humán ismeretek fontosságát tagadják, hanem a képzés egészében elfoglalt helyükkel nem értenek egyet. /A megoldás módozataira vonatkozó javaslatot majd a tanulmány befejező részében ismertetjük./

Az eredeti javaslat leszűkítése tehát valóban "taktikai" jellegű volt, a RÁBA példája meggyőzően hatott. Amennyiben nem tettek volna e téren engedményeket, nem kerülhetett volna sor a kísérleti változtatások bevezetésére sem.

A Vasas Szakszervezet elnökségi ülése után született javaslat már a kompromisszum jegyében fogant. A szakképzés gyengeségeit a következőkben látták.

Az elméleti és a szakmai /gyakorlati/ oktatás hiányosságai, a tananyag helytelen egymásra épülése, valamint a beiskolázásra váró "gyerekanyag" alacsony színvonala a főbb tényezők. Az elméleti tárgyak /szakmai elméleti, szakmai gyakorlati, közismereti tárgyak/ tananyagának összetételét általában elfogadhatónak tartják. Szükségét látják viszont a szakmai elméleti tantárgyakon belül bizonyos változtatásoknak. Kifogásolják továbbá, hogy a szakmai-elméleti napokon nem a vállalat rendelkezik a tanulókkal, azaz az iskola ezt a napot nem egyszer - pl. rendezvények miatt - "elveszi" a gyakorlati képzéstől.

A változtatást célzó javaslatok a következők: A tanulók első évben gyakorlati foglalkozásaikat a vállalati tanműhelyben

tartsák. A II. éves vasúti járműszerelők és a felvonószerelők az üzemben belül kerüljenek gyakorlati képzésre, a gépi forgácsolók és a hegesztők továbbra is a tanműhelyben kapják meg gyakorlati képzésüket. Az első két évben az eddigi tematika szerinti képzés folytatódjon, a III. évben azonban az eddigi tematika helyett a vállalati sajátosságoknak megfelelő, a vállalati szakemberek által összeállított tematika szerinti képzés folyjon, amihez a szakmunkásvizsgának is alkalmazkodnia kell. A javaslat tartalmazta még azt is, hogy a szakmai-elméleti tantárgyakat az iskolai tanárok helyett a vállalat mérnökei /óraadóként/ tanítsák, mivel a vállalati technológiát ők ismerik.

Javasolták továbbá azt, hogy a szakmai elméleti tárgyak előadásai a gyakorlati oktatás színhelyein történjenek, az anyagismeret pl. a laboratóriumban. A javaslat egyik bekezdése azt az igényt jelezte, miszerint a szakismereti tárgyak jobban alkalmazkodjanak a gyakorlati követelményekhez, valamint növeljék a szakrajzórák számát, változtassák meg egyes szakmai elméleti tárgyak oktatási súlypontját.

A Művelődési Minisztérium, a Fővárosi Tanács Művelődési Osztálya, valamint a GANZ között létrejött keretmegállapodás e javaslatok alapján írta elő a képzés megváltoztatását. A vállalatnak két kompromisszumot kellett elfogadni. Egyfelől a megállapodás szerint "köteles gondoskodni az oktatás feltételeiről", másrészt "köteles a szakma általános tantervét figyelembe venni". Előírták azt is, hogy a vállalatnak el kell fogadnia a minisztérium által előírt óratervet, ezzel kizárták a tantárgyi-strukturális változtatásokat. A minisztérium további befolyásának fenntartását jelezte az az előírás, miszerint a vállalat lehetővé teszi a szakfelügyelet további gyakorlását.

A megállapodások - a keretmegállapodást később szerződés követte - /lásd melléklet/ az iskola felé a következőket írták elő: egyrészt "az iskola az eddigi gyakorlatnak megfelelően végzi feladatát", másrészt képzési rendszerébe bevonja a vállalati szakembereket. A keretmegállapodás - valamint a végső szerződés - rögzítette a szakrajz, anyagismeret tárgyak vállalati szempontok szerinti oktatását is.

Látható, az eredeti elképzelések tovább szűkültek. Végül a reformból tantervi változás lett. Pedig a vállalat javaslatainak teljes listáját mégegyszer leírta, az oktatási kísérletet életre-hívó komplex oktatási stratégia részeként. Ezzel jelezte, az oktatási kísérlet eredményeivel nem teljesen elégedett, alaposabb és nagyobb változtatásokat képzelt el. A komplex oktatási stratégia, amely a kísérleten túlmenő elemeket tartalmaz, a következőkben foglalható össze.

Az általános iskolai propaganda növelése - a beiskolázási szám emelése érdekében -, a végzős nyolcadik osztályos tanulók szülei pályaválasztási elképzeléseinek befolyásolása, a propaganda koncentrálása a Budapest környéki általános iskolákra. Ennek keretében meg kell engedni - vallják - a 6-7-8. osztályos általános iskolai tanulók gyári barkácsolását. Folytatni kell a "nyitott kapuk" akciót, ami a kiállítások, gyárlátogatások szervezése mellett a jövő szakmunkástanulóinak a gyár jobb megismerését teszi lehetővé.

A javaslat tartalmaz az oktatási rendszer egészét érintő változtatási törekvéseket is. Ilyen pl. "A munkaerő-szükségletekhez jobban igazodó szakmunkásképzés érdekében tovább kellene szigorítani a szakközépiskolába és a gimnáziumba való bejutáshoz szükséges követelményeket, mely egyúttal az említett iskolatípusok rangját is visszaállítaná".

Egy következő részben azt javasolják: "A pályaválasztás ipar felé orientálásának erősítése, valamint a hiányszakmák /öntő, kovács, hegesztő, lakatos/ megszüntetése érdekében hatékony központi intézkedésekre volna szükség."

Ennek jegyében fogalmazódott meg az az igény, miszerint meg kellene szüntetni a szakmával nem rendelkezők kedvezőbb anyagi juttatását, létre kellene hozni a gyakorlati képzés bázisvállalati rendszerét, valamint meg kell valósítani a tanműhelykoncentrációt. A vállalati tanműhelyek kihasználtsági foka ma átlagosan 25-30%-os. Ez még a demográfiai apály figyelembevételével is meg-hökkentően alacsony szám.

A tanműhelyek gyors elszaporodása a 70-es években kezdődött, amikor megszilárdult az a rendszer, hogy a tanulók gyakorlata az első tanévben túlnyomórészt az iskolai tanműhelyekben, a második évben a vállalati tanműhelyekben, a harmadik évben részben továbbra is a vállalati tanműhelyekben, részben vállalati munkahelyeken folyik. Így a beiskolázott tanulók vállalatok közötti elosztásánál egyre nagyobb súllyal esett latba a vállalati tanműhely léte és minősége. A vállalatok hozzáálltak a tanműhelyek építéséhez és bővítéséhez, a vállalati szakmunkástanulók "ideális tervszámához" igazítva a méreteket.

A vállalatok, hogy tanműhelyeiket megtöltsék, korszerűsítési versenybe kezdtek.

A Ganz Oktatási Osztályának javaslata rendkívül egyszerű: területenként ki kell választani a legnagyobb és legjobban felszerelt tanműhelyt, és oda kell koncentrálni a pénzt és a tanulókat. A centrumok természetesen vállalati tanműhelyek lennének, az iskolai tanműhelyek felszerelés dolgában ezekkel nem versenyezhetnek.

Ezek a javaslatok részben a központi irányítás felerősítését szorgalmazták, a centralizmus erősítésének jegyében születtek. A hatósági -adminisztratív eszközök igénybevételével a vállalat a társadalmi-gazdasági viszonyokon keresztül saját oktatási helyzetén kívánt változtatni. A javaslat megvalósításáról szó sincsen, de a javaslat pusztán létéből kitűnik, a vállalati oktatási stratégia számol a központi irányítás segítségének lehetőségével. A központi irányítás beavatkozásának igenlésére azért kerülhetett sor, mivel a Ganz /mint nagyvállalat/ piaci eszközökkel képtelen volt oktatási igényeinek eleget tenni. Pedig a GANZ "piaci eszköztára" jól átgondolt, jelentős anyagi erőforrások felhasználásával kidolgozott eszközök rendszeréből áll, és a gyár több éve alkalmazza is ezeket az eszközöket.

3. Piaci eszközök a munkaerőutánpótlás biztosítására

A vállalat munkaerőpiaci helyzetéről legendák keringenek. Nemcsak a nagyméretű fluktuáció, hanem a munkába álló fiatal munkaerő alacsony száma is jelzi, a Ganz a 80-as években nehéz helyzetbe került.

A helyzet kialakulásának egyik tényezője a nagyipari munka értékének társadalmi méretű csökkenése. A vállalattól kilépők nagy része pl. nem a nagyvállalati szférában, hanem a szövetkezeti és magán szférában helyezkedik el. A Ganz-on belül ezt a devalvációt sajátos tényezők erősítik fel.

Az utóbbi időben csökkent a Ganz tradícióival rendelkező munkásgenerációk száma. Ennek következtében - és nyilván egyéb okok miatt is - a munkásszolidaritás, a kollektivitás, a mozgalmi hagyomány kötőereje lazább lett, a gyár belső légköre megváltozott. Csökkent a munkáskarrier lehetősége is, mivel egy jól képzett ipari-műszaki vezetőréteg tölti be a vezetés és irányítás felső-középső szintjeit. Erősen érintette a vállalat munkaerőpiaci helyzetét a bérlehetőségek beszűkülése. Így pl. 9-10 évre visszamenően nem volt nyereségrészesedés és jelentősebb jutalom. A beruházások, rekonstrukciók országos leállítása - ami a vállalatot éppen folyó beruházásainak félidején érintette - nagyarányú munkáselvándorlást eredményezett, mivel a gyár új létesítmények hiányában nehezen tudja az alapvető szociális és kommunális feltételeket munkásai részére biztosítani. Az ipari munkaszervezet belső szervezettsége - nemcsak a Ganz-ban - túlhierarchizált, egyre kevesebben vállalják a szervezeti viszonyokat uralmi viszonyként leképező munkaszervezet normáit.

A Ganz helyzete befolyásolja a szakmunkástanulók létszámának alakulását. A beiskolázási lehetőségek rendkívül szűkösek, különösen azok a kifejezetten nagyipari szakmákban. Egyes szakmákra évek óta nem találunk tanulót, a tanulóidejük alatt a beiskolázottak 20%-a otthagyja az iskolát.

A vállalat számára fontos kérdés a szakmunkástanulókval való törődés, mivel a munkaerőutánpótlás egyik lehetséges forrása a végzett szakmunkástanulók gyáron belüli elhelyezkedése. A nagyipari gépipar helyzete miatt azonban a vállalati eszközök alapvetően nem tudják megváltoztatni a vállalat számára kedvezőtlen tendenciák érvényesülését. A központi beavatkozás sürgetésére ezek miatt kerülhetett sor.

A vállalat munkaerőpiaci helyzetének javítására a szakmunkástanulók finanszírozási rendszerének egészen új és eredeti módszereit dolgozták ki a gyárban. A társadalmi ösztöndíj mellett - amelynek adására minden vállalatnak megvan a lehetősége - a végzés utáni juttatások sorozata szolgálja a fiatal szakmunkások vállalathoz kötését. A végzett szakmunkástanuló a munkába álláskor egyszeri betanulási segílyt kap, majd a vállalat részére Ifjúsági Takarékbetétet nyit az OTP-nél. Ezt a szakmunkás 5 év vállalati munkaviszony után veheti fel, amennyiben a vállalatot elhagyja, ez az összeg elveszett. A végzés után, teljesítménytől függetlenül 15-20 Ft-os órabérbe kerül a fiatal szakmunkás, a vállalati normaszintet 1 év múlva kell elérnie a Kollektív Szerződés szerint. A frissen felszabadult kötelező módon részesül minden béremelésből. Amennyiben ezeket az összegeket összeszámoljuk, beleértve a társadalmi ösztöndíjat és nem beleszámolva a szakmunkástanulók által megtermelt termelési értéket, szakmunkásonként kb. 90 ezer Ft-ot kapunk végösszegként.

Mindezek ellenére a vállalattól nagy arányban lépnek ki a végzett szakmunkástanulók, és nagyon alacsony a beiskolázási szint is /erre lásd a mellékletet/. A piaci eszközök alkalmatlannak bizonyultak a munkaerőhelyzet gyökeres megváltoztatására is.

4. Nem piaci eszközök, avagy a "Human relations" sajátosan magyar válfaja

A vállalat az anyagi juttatások és a központi intézkedések szorgalmazása mellett olyan eszközök kidolgozására kényszerült, amelyek a vállalat és a szakmunkástanuló kapcsolatát érintik, a vállalathoz való érzelmi-motivációs kötődést erősítik fel.

a/ Politikai eszközök

A politikai eszközök között döntő szerepe a KISZ szervezetnek van. Az utóbbi évekre a gyár KISZ szervezete elérte /1982-ben/, hogy a bázisiskola KISZ szervezete a gyári KISZ politikai irányítása alá került. Az 1000 tanulóbból 400 KISZ-tag, nagy részük a gyár tanulója. A gyári-iskolai KISZ rendszeresen foglalkozik az elsőéves tanulókkal, vetélkedőket, városismereti kirándulásokat, sportdélutánokat szervez nekik. A gyári KISZ vezetőképző előadásaira járnak az iskolai KISZ vezetői, ahol természetesen a gyár egészét érintő politikai-gazdasági kérdésekről is szó esik. Az eddigi legnagyobb közös akció a nyári KISZ tábor megszervezése volt. 1983-ban a vállalati KISZ 25 tanulót 2 hetes balatoni üdülésre vitt, a vállalat üdülőjébe. Az első hét foglalkozásai KISZ iskola szerűen történtek, ezt a KISZ központi alapból finanszírozta. A második hetet a gyár fizette, és a foglalkozások is a "GANZ-témák" köré csoportosultak. A tanulókat megismertették a gyár történetével, belső felépítésével, továbbtanulási lehetőségekkel. A táborban a gyári Ifjú Gárda tartott bemutatót, ennek következtében a tábor összes lakója IG-tag lett. 1984-ben a tanulókat a pihenő munkásokkal együtt üdültették, ezáltal személyes kapcsolatok jöttek létre a gyár /elit/ dolgozói és a szakmunkás-tanulók /elitje/ között.

b/ Patronálás

A kapcsolatok kialakításában nagyon fontos a patronálás szerepe. A patronálás jogilag előírt formában a gyárban nem működött, egészen egyszerűen azért, mert a kijelölt szakmunkások nem foglalkoztak érdemben a tanulókkal, a patronálás utáni összeget viszont felvették. A patronálás területén akkor került sor áttörésre, amikor az iskolai KISZ bizottság a gyári KISZ fennhatósága alá került. Az egyes gyáregységek KISZ vezetői végezték ezután a patronálást, megteremtve az instruktori rendszert, a törődést, a gondoskodást kiterjesztették a tanulók egész életére, személyes problémáikra, ami - vidéki gyerekekről van szó - a vállalat és a tanulók kapcsolatát kedvezően befolyásolta. "Személyre szólóan törődünk a gyerekekkel" - mondta a patronálások egyik fő irányítója.

A gyári "propagandát" is igyekeztek "emberközelbe" hozni. Így a gyár életének bemutatását nem szűkítették le az előnyök ismertetésére, igyekeztek a gyári "nehézségekről" is szót ejteni.

c/ Szociálpolitikai eszközök

A legfontosabb szociálpolitikai kötőerő a fiatalok lakáshoz juttatása. Az átadott lakások 60%-át kötelezően fiatalok kapják meg, az elmúlt 5 évben 100 fölött volt azoknak a fiatal családoknak a száma, akik így jutottak lakáshoz. Az állami lakásépítés csökkenésével természetesen ennek az eszköznek a szerepe csökkent.

d/ A személyre szóló törődés, a politikai eszközök mellett a szakmunkástanulók gyáron belüli helyzetében is változtatásokat akartak elérni. A változásokat főleg a munkamotivációk szintjén képzelték el. A munka megszerettetését tűzték ki célul. Ugy gondolták, hogy a tanulási folyamatban a munka alkotó, kreatív oldalára helyezik a hangsúlyt. Ezért változó munkahelyi beosztással igyekeztek az ipari munka monotonitását feloldani, illetve olyan feladatok elvégzésével bízták meg a tanulókat, amelynek teljesítése után a tanuló munkájának eredményét közvetlenül láthatta, "így erre joggal lehetett büszke". Egyszóval a klasszikus - a tudományos munkaszervezés előtti - munkatevékenység értékeinek felidézésével válaszoltak a nagyipari munkaszervezet kihívására.

Az előbb felsorolt eszközök szűk körben fejtik ki hatásukat. Azt mondhatjuk, ezek által a vállalat a centrum csoportok utánpótlását tudja biztosítani, a munkaszervezeti identitás felerősítésével, a mozgalmi munka kereteivel, az aktív tevékenység kialakításával a jövőnek képez. E törekvése többé-kevésbé sikerrel is jár, a vállalat törzsgárdája valószínű ebből a tanulócsoporthoz szerveződik majd. A munkaerőpiaci helyzeten azonban ezek az eszközök sem hoztak döntő áttörést, jelzik viszont a vállalati stratégia komplexitását és sokszínűségét.

5. Az oktatási kísérlet, mint a piaci eszközök lehetséges kiváltásmódja és a "Human relations" új válfaja

"Az oktatási kísérlettel nem lesz több tanulónk" - mondták a gyárban, vallották az iskolában. Valóban nem lett több tanulója a vállalatnak, pedig az iskola és a vállalat közötti szerződés a gyár javára 60-70%-os beiskolázást ír elő. Ehelyett pl. 1983-ban 30%-os volt a beiskolázás. A gyár oktatási osztálya maga vette kezébe az ügyet, a "szabadúszó" tanulók /akik még nem kötöttek társadalmi szerződést/ agitációjával és a társadalmi szerződéskötések számának emelésével akarnak több tanulót biztosítani a GANZ-nak. A helyzet tehát maradt a régiben, az iskola - mint monopóliumhelyzetben lévő intézmény és több vállalat bázisiskolája - nem lép fel a GANZ érdekében, hagyja a vállalatok közötti szabadversenyt érvényesülni. Az oktatási kísérlet azon célja, hogy több GANZ tanuló kerüljön beiskolázásra, tehát nem valósult meg.

A tanulók - a kísérlet által érintett szakmákban - a GANZ technológiával ismerkednek meg - nemcsak a GANZ tanulói -, a vállalatnak ezért - úgy vélik - nem kell majd a munkábaállás után betanítási tanfolyamokat indítani, valamint különböző anyagi ráfordításokkal biztosítani a végzett tanulók termeléshez szükséges tudását. Így a kísérlet alkalmas lehet a piaci-anyagi eszközök - részleges - kiváltására is. Megoldódna tehát az a helyzet, amelyet a vállalat egyik előterjesztésében így ír le: "az ifjú szakmunkás nem ismeri a vállalatnál alkalmazott technikákat és technológiákat, az üzemi légkörbe nem, vagy csak nehezen tud beilleszkedni. Szakmájától elidegenedik, így a vállalatnak kell a fiatalok szintentartásáról drága tanfolyami oktatással gondoskodni."

A kísérlet nemcsak a tanulóbiztosítási feladatnak nem felelt meg, hanem a kísérlet egyik lényeges előfeltétele, a GANZ osztály sem jött létre. Ezért a szakma minden tanulója tanulja az új tanterveket. Ez a helyzet a vállalat oktatási osztályát a finanszírozási rendszer újragondolására készítette, nem tartják lehetetlennek az új tantervek szerint végzett tanulók után a költségtérítést. A helyzet problematikus és felemás, mivel ezt ma még legá-

lisan nem lehet kivitelezni. A pénzügyi finanszírozás szabályainak gyökeres megváltoztatása segítene valamit.

Az iskola a beiskolázott tanulók alacsony száma mellett azért sem állt az önálló GANZ osztály létrehozása mellé - holott ez a szerződésben benne volt -, mivel szerinte a vállalat ezzel az osztállyal indokolatlanul monopolhelyzetbe kerülne. Nem baj, ha más vállalatok tanulói is megtanulják az élenjáró technológiát - érvel az iskola vezetője - a képzés innovációja ezáltal lehetséges.

Összefoglalásként megállapítható, a vállalat piaci eszköz kiváltására irányuló erőfeszítése sem vált be, azért sem, mivel tanulóit nem sikerült elkülöníteni. A helyzet azonban a továbblépés felé egyengeti az utat, mivel a jelenlegi pénzügyi finanszírozási rendszer átgondolását követeli meg.

A kísérlet másik - nem titkolt - célja a vállalat "megszereztetése", megismertetése volt.

"...a kísérlet elsősorban nem a tanulók számának növekedését, hanem a vállalatot jobban ismerő és szerető, szakmáját jobban tudó fiatal szakmunkásokat tud csak eredményezni..." foglalja össze a legutolsó jelentés a kísérlet célját. Ezen a ponton a kísérlet tökéletesen illeszkedik a vállalat egyéb, már vázolt eszközeinek rendszerébe. E cél a kezdeti javaslatokban is szerepelt, a következő megfogalmazásban:

"Mit kell tennünk annak érdekében, hogy felszabadult tanulóink szakmájukat szerezhessék, értsék, kötődjenek a vállalathoz, és boldogulásukat eredeti szakmájukon belül lássák biztosítottak", erre ad választ a kísérlet.

Az oktatási kísérlet e törekvésének megvalósulásáról nem lehet ma még semmit sem mondani. A kísérlet résztvevői jelenleg harmadévesek, egy részüket most helyezték ki szakmukbérbe, másik részük pedig ezt megelőzően dolgozott a GANZ-nál. Kötődésük erőssége nyilván évek múlva mérhető.

Összefoglalva elmondható, a kísérlet szorosan nem kötődik a vállalat munkaerőpiaci stratégiájához, kötődik viszont a munkaerőpótláshoz. Ehhez nemcsak a kísérlet anyagi megfontolásai

kötik, hanem a vállalat általános "gondoskodási" törekvése, az eszközök helyére lépő paternalizmus. Ezzel, ha munkaerőt nem is, bizonyos, a vállalat számára fontos munkáscsoportok utánpótlását biztosítani lehet.

6. Oktatási kísérlet az iskolából nézve

Az oktatási kísérlet fontos része az iskola. Nélküle nem lehet semmilyen tantervi vagy egyéb változtatásokat végrehajtani, együttműködési készsége nélkül az oktatási kísérlet kilátásai rosszak lettek volna. Azokban az esetekben, ahol az iskola törekvéseivel nem találkozott a kísérlet, nem is valósult meg az elképzelésekből semmi. A lényeges kérdésekben azonban egyetértés bontakozott ki iskola és vállalat között.

A kísérlet gyakorlati végrehajtása a következőkben állt. Az iskola megadta a tananyagtematikát a vállalat mérnökeinek, vezető szakembereinek, megmondta hol, milyen kérdésekben lehet és kell változtatni, majd a vállalati szakemberek elkészítették az ún. "modulfüzeteket", azaz kiegészítették a hivatalos tantervet. Az egész anyagot az iskola tanárai oktatják. Az iskola tanárai dolgoztatják fel a tananyagot a gyerekekkel. Ők kérik számon, ők is ellenőrzik. A vállalat "túlzott beleszólását" sikerült kiiktatniuk. Fel kell tennünk a kérdést, miért állt a kísérlet során az iskola a vállalat mellé, ha éppen csak a minimális változtatásokra volt hajlandó?

Az iskola véleménye szerint a tantervek elszakadtak a modern technológiától. A gazdasági kihívások az oktatás intézményrendszerét nem, de a vállalat technológiai érzékenységét alaposan érintették. Az iskola alapvető feladata képzési feladat, amit csak a legkorszerűbb technológiai oktatással lehet megoldani. A legkorszerűbb technológia letéteményese a vállalat és az üzem, így a képzési feladatot rájuk kell építeni. A kísérlet legnagyobb eredményének azt tartják, hogy végre valahára valóban a szakmai-technológiai követelmények szerint alakulhatott a képzés, a szakmai igények félretolták a bürokratikus - felülről jövő - előírásokat és tanmeneteket.

Az iskola számára a választás egyértelmű volt. Vagy a kísérlet mellé áll, és akkor sikerült az irányító szervek bürokratikus kontrollja alól valamelyest emancipálódnia, vagy elutasítja az együttműködést, és akkor továbbra is a központi előírásoknak megfelelően oktat. Ez pedig - az iskola vezetőjének véleménye szerint - alapvetően vegetatív képzés. Vegetatív képzésen azt érti, hogy jelenleg az igények nem ismeretében úgy tanítanak, hogy nem tudják, kiket, milyen igényeknek, milyen feladatok ellátására, milyen tudásszintre kondicionálnak. Évről-évre fiktív követelményeknek alárendelten folyik az oktatás. A fiktív követelmények jól karaktírozható központi előírásokban öltenek testet, és be szabályozzák a képzés egészét.

A GANZ kísérlete ezen a helyzeten változtat valamit. A GANZ ugyanis meg tudta fogalmazni igényeit, és emellett korszerű technológiája biztosítja a képzés korszerűségét is - vallja az iskola. A kísérlet mellett szól az is, hogy a világgazdasági kihívásokra - szerintünk - egyedül a nagyvállalati technológiai fejlesztés ad méltó választ. Az erre épülő oktatás tudja az igényeket közvetíteni, mivel az oktatási rendszer cselekvőképtelensége a jelenlegi képzés teljes elavulásához vezet.

Összefoglalva: az iskola - mint az igények közvetlen kiszolgálója - az oktatási rendszer rugalmatlansága miatt az egyetlen lehetséges innovátorhoz fordult, a nagyvállalathoz. Ez számára részben emancipációt jelentett, valamint azt a lehetőséget, hogy a képzés során felhalmozódó diszfunkciót - ami az ő szintjén csapódik le - valamelyest kezelni tudja.

Természetesen az egyetértés mellett az iskola és a GANZ viszonya sokszínű, összefonódásuk ellentmondásos elemeket is tartalmaz. Az iskola tanulói - első évben mindenki - a vállalat tanműhelyeiben tanulnak, - az iskolának nem lévén saját tanműhelye - a GANZ biztosítja a kísérleti tankönyvek költségét, a képzés anyagi feltételeit. Az iskola tanári állománya nyitott a technológiai újdonságokra, pl. a CNC tanulósztergát előbb járta ki, mint ahogy a GANZ egyáltalán jelezte volna igényét, de aztán a gépet a GANZ vásárolta meg a Szakmunkásképzési Alapból, igaz az iskola besegítésével.

Az iskola vezetősége jól látja azt a szakadékot is, ami a technológia által képviselt követelmények és a szakmunkástanulók előképzettsége között fennáll. A CNC esztergát nem lehet alapvető számtani műveletek ismerete nélkül működtetni, mondják, ami általában véve azt jelenti, hogy hiába adott a korszerű technológia, ha a képzés alacsony hatékonysággal működik /mind mennyiségi, mind minőségi értelemben/. Az alacsony hatékonyság fő okát szakmai kultúra hiányában, a szakoktatás szakmai jellegének elvesztésében látják.

Ezek miatt a kísérletet minden pozitívuma ellenére kevésnek tartják. "A jég megtört, de a jégmező még uralja a terepet" - vallják.

7. Merre tovább?

A GANZ oktatási kísérletének értéke - az előbbiekből reméljük kiderült - nem közvetlen aprópénzre váltható eredményeiben van. Sem a gyárhoz való hűséget, sem a tanfolyamok kiváltásának lehetőségét, mint eredményeket, megítélni és mérni nem lehet. A kísérlet vitathatatlan érdeme abban áll, hogy elindult valami a szakképzés területén, teret nyert egy kísérleti kezdeményezés, még akkor is, ha sok-sok kompromisszum, sok-sok alkukényszer tértette el azt eredeti célkitűzéseitől.

A GANZ ezzel az akcióval bizalmat kapott, másfelől új elképzelései, törekvései megtalálták legitimációs bázisukat. A gyár vezetése pedig az új törekvések kidolgozásában, új elképzelések előterjesztésében ezúttal is élenjár.

1. Lehetséges jövőbeli iránynak tekintik a bérképzés megteremtését. Elgondolásuk az, hogy a gyárhoz egy iskola tartozna, ezen belül a képzés feltételeit a gyár biztosítaná, és ebben az iskolában vállalkozásszerűen más vállalatoknak is képeznének tanulókat. Tulajdonképpen már a kísérlet felvetett olyan problémákat - nem GANZ-os tanulók GANZ technológiát tanulnak a GANZ által finanszírozott modulfüzetekből - amelyek a képzés finanszírozási rendszerének átalakítása és megváltoztatása felé mutatnak, azonban

ehhez a kísérlet még szűk terepnek bizonyult. A pénzügyi finanszírozási rendszernek tartalmaznia kellene a központi erőforrások elosztási szabályain túlmenően a gazdálkodásszerű képzés minden szabályát. A gyár egy ilyen képzés megszervezésére hajlandónak mutatkozna.

2. Az elképzelések és a törekvések az eddigiekben kiterjedtek a központi adminisztratív beavatkozás sürgetésére, a piaci eszközök igénybevételére és a "Human relations" sajátos válfajaira. A gyári vezetés látja, hogy a központi beavatkozás sürgetése ellentétes a jelenlegi gazdaságpolitikai elképzelésekkel, a piaci fellépések nem járnak sikerrel, de az emberi viszonyok megszerzésén alapuló módszerek is csekély haszonnal kecsegtetnek. Éppen ezekből tanulva van meg a hajlandóság a képzés feltételeinek komplex átgondolására és változtatására. Új stratégia körvonalai bontakoznak ki, új alapokra helyezve.

3. Az új stratégia alapja - minden nagyvállalattal szemben érzett ellenszenv ellenére is - a nagyvállalati technológia korszerűsége, és a gazdasági helyzetből adódó kényszer-rugalmasság. Az oktatásra eddig is hatalmas összegeket fordítottak, - igaz részben központi erőforrásból - de oktatási fejlesztésektől a gyár még soha nem zárkózott el. A kísérlet során megnőtt a gyár presztízse, példájának híre növelte tekintélyét és befolyását, az oktatás területén mutatott rugalmassága a jövőben alapja lehet egy új kezdeményezésnek.

Nemcsak a gyár, az iskola is hajlandónak mutatkozik a technológiai korszerűségen alapuló képzés nagyarányú bevezetésére, sőt a képzés gazdaságossági racionalitáson alapuló megszervezésétől sem idegenkedik. E folyamatban a kísérletet az első lépésőnek látják, a döntő fordulatot a gazdasági kényszer oktatáson belüli megjelenésétől várják. Az iskola azonban nemcsak gazdasági, szakmai, hanem társadalmi feltételek komplex megváltoztatásában is gondolkodik.

1. Véleményük szerint a helyzet javításának kulcsa az általános iskola. Lehetetlennek tartják a jelenlegi helyzetet, azt, hogy az iskolarendszer által egyszer már "tehetségtelennek" minősített gyerekek - jobb híján - szakmunkásképző iskolákba kényszerülnek. A korszerű technológia szerintük az alapfokú képességek nagyobb szintjét követeli majd meg, mind a szakmunkástanulótól, mind a jövő szakmunkásától. Ezeknek a képességeknek kibontakoztatási terepe nem a szakmunkásképző, hanem az általános iskola. De az általános iskolának feladata azoknak az alapvető közművelődési információknak a megtanítása is, amelyek a jelenlegi rendszerben feleslegesen terhelik mind a diákot, mind az intézményt. Ehelyett pl. szakmai kultúrát, viselkedési kultúrát közvetíthetne tanuló felé a szakmunkásképző.

2. Nemcsak a tanulók tudása, képességrendszere, de szociális helyzete sem felel meg - véleményünk szerint - a jövő elvárásainak. Egyfelől az iskola nem pótolhatja a szocializációs mechanizmusok diszfunkcióit, - ez túlterheli az iskolát - másfelől a tanulók társadalmi helyzetéből adódó konfliktusai /csöves életmód, deviancia/ az iskolai szervezet jelenlegi felépítésében kezelhetetlenek, és ezek megoldása nem is az iskolára tartozik. A szakképzés korszerűsítése tehát egy átfogó, komplex szociálpolitikával együtt lehetséges csak.

Az iskola és a gyár rugalmassága, megújulásra való hajlandósága feltételezi az oktatási rendszer egészének, társadalmi-működési feltételeinek megváltoztatását. Az iskola és a gyár önmagában véve - erre példa a kísérlet - kevés a kedvező hatások elindítására, hosszútávú érvényesülésük biztosítására. Más szavakkal megfogalmazva ugyanezt, a technológiai korszerűség jegyében fogant, vállalat és iskola között új munkamegosztást kiépítő új oktatási mechanizmus csak akkor lehet sikeres és életképes, ha egy új, komplex módon átgondolt, a társadalmi feltételek valamennyi elemére kiterjedő fejlesztési programon nyugszik. Csak egy ilyen oktatáspolitikai tudná kibontakoztatni a vállalat és az iskola közös törekvéseiben megjelenő megújulást.

II.

OKTATÁSI KÍSÉRLET A MAGYAR HAJÓ- ÉS DARUGYÁRBAN

1. Az MHD kísérlet egy éve a 26.sz. Szakmunkásképző Intézetből nézve

A szakoktatók szerint a kísérlet újszerűsége a harmadik évben érvényesül, amikor az MHD végzi a speciális képzés elméleti és gyakorlati irányítását, egy külön kidolgozott terv alapján. Mivel a kísérlet jelen pillanatban az első év lezárásához jutott csak el, nehéz megalapozottan nyilatkozni az eredményekről.

Egy évvel korábban kezdődött a kísérlet a Ganz és a 7.sz. Szakmunkásképző Intézet között, ennek a tapasztalatait sajnálatos módon - kapcsolathány miatt - a 26.számú Szakmunkásképző Intézetben nem tudták felhasználni /azt azonban megjegyezték, hogy a Ganz és az MHD oktatási osztályai között jó a kapcsolat, s ott nyilván megvan a tapasztalatátadás/. A 26.sz. Szakmunkásképző Intézet és a Magyar Hajó- és Darugyár között régóta jó a kapcsolat, mondhatni tradicionálisan szoros az egymáshoz kötődés. Erre a kapcsolatra az MHD rászorul, mivel a szakmunkásképző olyan szakmákban képez, amire az MHD-nak szüksége van, máshonnét nem tudja beszerezni a szakmunkásait. A 26.számún kívül még a 6.sz. Szakmunkásképzőben képeznek az MHD számára megfelelő szakmunkásokat, ez az intézet viszont a Ganzsal van kapcsolatban. Az intézeti monopolhelyzetet nem szabad elfelejteni, a kísérletben résztvevő felek aktivitásának magyarázatánál.

A Megállapodás rögzíti azt a négy szakmát, amire a kísérleti oktatás kiterjed. Az MHD-nek még szüksége lenne könnyűfém szerkezet lakatos képzésre is, ez azonban nem került be a Megállapodásba, így az intézet nem is képez ilyeneket. Az MHD és az Intézet között régóta szoros az együttműködés. 1976 óta - ekkor az intéze-

ti tanműhelyt felszámolták - az intézet az MHD két tanműhelyét használja. Ez a szakoktatók szerint nagyon előnyös, mert a csőszerelő és a géplakatos képzést nem lehet teljes egészében tanműhelyben megvalósítani, ezek a tanulók résztvesznek a műhelyekben a produktív termelő munkában, és ott tanulják meg a szakmát. S mindegyre jobb lehetőség nyílik, ha a vállalati tanműhelyt használják, mert onnét könnyebb ezeket a tanulókat alkalmanként áttenni a műhelyekbe.

Mivel az I-II. tanév folyamán a kísérletben csak az az újdonság, hogy a tárgyi-technikai feltételeket a vállalat biztosítja, érdemes megnézni, hogy ezen a téren milyen változások tapasztalhatók. Az MHD a kísérletben való részvétel következtében nagyobb anyagi támogatást igényelhet a Szakmunkásképzési Alapból, amivel az említett fejlesztést megvalósíthatja. Alapvető probléma, hogy hiába rendelik meg a gépeket, az oktatási eszközként használandó eszközöket, azokat olyan hosszú átfutási idővel igazolják vissza a kereskedelmi vállalatok, hogy van olyan év, amikor az MHD nem tudja elkölteni az Alapból kapott pénzt, s nem is beszélve arról, hogy ezek az eszközök csak évek múltával integrálódhatnak az oktatásba.

Mostani fejlesztés: hegesztőgép, univerzális marógép /ez csak megrendelve/, egy aknás edzőkemence /megrendelve/, kézi menetvágógép /nem mindegyik jött meg/, golyósprés, motoros csóhajlító, kézi peremező, hidraulikus lemezolló, /ez a négy még nem jött meg/, oszlopos fűrőgép /megrendelve/, 14 munkahelyes hegesztőkombájn /szintén csak megrendelve/, dinamó - szélelektrodás gyökfaragáshoz, fényképezőgépek, hogy az oktatók fényképezhessenek és szemléltető diákat készíthessenek az egyes munkafázisokról, diavetítő, ehhez vászon. Mint látjuk, az alapvető technikai eszközöket csak megrendelték, de még nem érkeztek meg, s így nem is használhatják. A szakoktatók és az igazgatóhelyettes szerint a kísérletben résztvevőket előnybe kellene helyezni más vállalatokhoz képest, garantálni kellene, hogy a kereskedelmi vállalatok gyorsabban szállítsák a megrendelt eszközöket.

A fentebb felsorolt eszközök megrendelésére az intézetnek nincs pénze, ezeket az MHD fizeti, így a kísérletben való részvétel a 26.sz. Szakmunkásképző Intézet számára előnyös, hiszen az

anyagi lehetőségein túl fejlesztheti a technikai-tárgyi feltételeket. Az intézetnek csak az audiovizuális eszközök /konkrétan a Képzőművészeti Alap által kiadott szemléltető ábrákról van szó/ beszerzésére van pénze. De a szakoktatók szerint az MED nem is várhatja el, hogy az intézet a gyár területén működő tanműhelyekbe - valójában a gyár számára - vegyen gépeket.

Az intézet tehát nem a tárgyi feltételeket, hanem az oktató személyzetet biztosítja. A 26.sz. Szakmunkásképző Intézet a hetvenes évek közepén a hegesztő és a vasszerkezeti lakatos szakmák oktatására profilózódott, jelenleg is ezekben bázis. Az igaz, hogy a csőszerelő szakmával kibővült a bázis jellegük, de ez az utóbbi valójában nem a profiljuk, inkább divatos szakmának számít, sokan igénylik az ilyen jellegű képzést, az intézet tanulóinak 50%-a ezt tanulja. Így fel kellett fejleszteniük az ebben a szakmában oktatók bázisát, az MHD-től átvettek három embert szakoktatónak. Egyetlen vállalati állományú oktató van jelenleg a tanműhelyekben. /Ezek a számok nem egyeznek meg a vállalat által mondottakkal./ Míg az építőipar területén többségében vállalati állományú szakoktatókat találhatunk.

A Megállapodás tartalmazza, hogy az intézet oktatóit a vállalat folyamatos erkölcsi-anyagi elismerésben részesíti. Ez az elmúlt egy évben megvalósult, de ebben nincs újdonság, mivel ez a gyakorlat már a hatvanas évek óta létezik. 1968 óta minden szakoktató részére a kollektív szerződés biztosítja, hogy a vállalat pedagógusnapon 2000-3100 Ft közötti összeget ad az intézet oktatóinak. Emellett szintén régebb óta meg volt a lehetőség arra, hogy az intézet oktatói a vállalati szakszervezettől beutalót kapjanak, ez a gyakorlat ma is él. A kísérletben való részvételt rögzítő Megállapodás nem fogalmazott meg új dolgot, csak legalizálta a szokásokat. Az intézet oktatói gyakran említették, hogy a kísérlet egy létező gyakorlatot öntött formába./

A kísérletben való részvételre az MHD-t erősen érdekelttette, hogy a számára szükséges beiskolázási arányszámot biztosítják. /60-65%-ot/. Az intézet a tanműhely kapacitásának megfelelő számot /hogy teljes mértékben kihasználódjék a tanműhely/ biztosította is, csak nem teljesen a szakmáknak megfelelő arányban. Hegesztő, vas- és fémszerkezeti lakatos szakmákban gyenge a

beiskolázás, kevesen jelentkeznek erre, pedig a hajógyárnak ezekre lenne szüksége, a profiljába ez vág. Az intézet megpróbálta biztosítani, hogy legalább egy csoport szerkezeti lakatost kapjon az MHD, azokból a tanulókból, akiknek még nincs vállalata, vagy olyan más vállalatokhoz szerződött tanulókból, amelyek vállalata kevés tanulót iskoláz be, s így ezeknek a vállalatoknak nem lenne kifizetődő, hogy ennek a pár tanulónak külön tanműhelyt tartson fenn, egyszerűbb ha őket az MHD tanműhelyében foglalkoztatják az első két évben. Mivel az MHD számára egy szakmunkástanuló képzése jelentős összegbe kerül /egy fő egy évben: 60.000 Ft/ más vállalatok számára nem vállalhatja ingyen a képzést, egy tanuló egy évi oktatásáért 15.000 Ft megtérítést követel a másik vállalatoktól. Ezt az intézet nem tartotta elfogadhatónak, mivel az intézet vezetősége úgy vélte, ezzel a "fejpénz" követeléssel megromlana az intézet viszonya a többi vállalattal.

Szeptemberben az MHD, a 26.sz. Szakmunkásképző Intézet és a Művelődési Minisztérium képviselői megtárgyalták ezt a problémát és a következő megállapodás született: amennyiben az intézet tudja biztosítani az MHD igényeinek a 80%-át /hogy az pontosan mit jelent, a következő részben tárgyalom/, akkor az MHD a maradék 20% oktatásért nem kér semmit a többi vállalattól. Ezenkívül az MHD kérte, hogy engedjék el a 2 millió Ft képzéssel kapcsolatos adót /valójában a Szakmunkásképzési Alapba befizetendő 1,7 millióról van szó/, mert az MHD bázis vállalat, több vállalat számára történik az MHD pénzből szakmunkások kiképzése. Ha elengednék ezt az adót, akkor szintén nem követelne "fejpénzt" az MHD. Mindezt az intézet azért szorgalmazza, hogy ne romoljon meg a többi vállalattal a viszonya. A következő példával utaltak a szakoktatók erre a konfliktus veszélyre. Tavaly az intézet létrehozott egy mechanikai mérőtermet, ahol bonyolult mérési gyakorlatokat tudnak oktatni. Egyszerűbb és kifizetődőbb volt az intézetben egy ilyen mérőtermet kialakítani, mint hogy a vállalatok külön-külön létrehozzák a sajátjukat. /Ez a mérőterem kb. 1 millió Ft-ba került./ Az intézetnél kb. 600.000-650.000 Ft értékben vannak különféle oktatási eszközök, ezt a pénzt azok a vállalatok adták össze, akik számára a 26. Szakmunkásképző Intézet szakmunkásokat képez, az MHD 110.000 Ft-ot adott. Ezek után természete-

sen másként áll hozzá a "fejpénz" fizetéséhez az a vállalat, amely hozzájárult valamilyen mértékben az intézet eszközeinek fejlesztéséhez. Az igazgatóhelyettes úgy vélekedett, egyetértésben a jelenlévő szakokkal, hogy ezektől a vállalatoktól nem kérhetnek "fejpénzt", viszont az MHD ragaszkodik - amennyiben a kérelmét nem teljesítik - a képzés költségeinek részbeni /nem 60.000 Ft-ot, hanem csak 15.000 Ft-ot kér/ megtérítéséhez.

A Megállapodás hangsúlyozza, hogy a kísérletben hagyományos formáit is meg kell tartani a tanulóknak a vállalatokhoz való kötésében, ilyen a társadalmi ösztöndíj. Ez a diákoknak havi 1.000 Ft-ot jelent, kiegészülve a tanulmányi eredmény alapján még maximum 500 Ft-tal. Aki három éven keresztül ezt kapja, az természetesen három évig köteles a vállalatnál maradni. Amennyiben a vállalatnál helyezkedik el - függetlenül, hogy van-e vagy nincs társadalmi szerződése - 5.000 Ft indulási segélyt kap a szakmunkásképzőt befejezett tanuló, s ha egy évig a vállalatnál marad, akkor ezt a segélyt nem is kell visszafizetnie.

A 26.sz. Szakmunkásképző Intézet oktatói szerint az első év folyamán a vállalattal leginkább az jelent súrlódást, konfliktusforrást, hogy a vállalat részéről a képzésben résztvevő emberek szakmai képzettsége, hozzáértése alacsony. Pedagógiai képzettség természetesen hiányos, de hát ez nem is nagyon várható el a szakoktatóvá kiemelt szakmunkásoktól, ennek dacára azért megfelelő pedagógiai érzékkel rendelkeznek ezek a vállalati dolgozók. A szakmai képzettség hiányosságait az intézet beiskolázással igyekszik pótolni, pl. műszaki oktatóképzőbe. Ennek a fontosságát sikerült a vállalattal is megértetni. Általánosabb probléma, hogy a vállalat apparátusa nehezkesebb, bürokratikusabb mint az Intézet, így lassabban reagál a felmerülő problémákra. Az intézet szakoktatói a jelenlegi konfliktusokat nem a vállalat eltérő érdekeivel magyarázzák, egyszerűen adott esetekben a megfelelő hozzáértés hiányával.

A szakmunkásképző oktatói szóváltották, hogy a Megállapodást magas szinten, a "fejük felett" kötötték /nem ők írták alá a szerződést, hanem a Fővárosi Tanács Oktatási Osztályának vezetője, mint az intézet képviselője/, nem látják igazán a kísérlet jelle-

gét, inkább spanyolviasz föltalálásának tartják, mivel csak azt teszik, amit eddig is tettek. Azt elképzelhetőnek tartják, hogy más vállalatok - szakmunkásképző intézetek számára lehet ez a kísérlet fontos. Ennek az intézetnek az oktatói csak tájékoztató jelleggel vonták be a kísérlet elvi tisztázásába, majd pedig bekapcsolták őket a végrehajtásba. Természetesen a tapasztalatok levonása, a kísérlet megítélése jelenleg, egy év elteltével nem lehetséges. Elképzelhető az is, hogy majd a ciklus befejeztével tünnek elő azok az újdonságok, amiket a mostani perspektívából még nem érzékelhetnek.

A harmadik évben természetesen várható változás. A kísérlet keretében lehetővé tett eltérés a központi tantervtől, nagy segítség az intézet számára, hogy többirányú szakképzést valósíthasson meg. Érdeemes ehhez kapcsolódva az elmúlt időszakot felidézni. A hetvenes években a demográfiai mélypont idején tapasztalták, hogy azok a szakmunkásképző tanműhelyek, melyeket egy évtizeddel előtte építettek a vállalatok, ekkor üresen, kihasználatlanul álltak. Fölmerült a kérdés: fölszámolják-e ezeket a vállalati tanműhelyeket? A központi állásfoglalás úgy rendelkezett, hogy azok a szakmunkásképző intézetek, amelyek rendelkeznek saját, korszerű tanműhelyekkel, ezt az utat vigyék tovább, amelyeknek pedig nincs, vagy kicsi a tanműhelyük, esetleg bérlik a műhelyt, azok adják föl ezeket a tanműhelyeket, és használják ki a vállalati kapacitást /ilyen volt a 26.sz. Szakmunkásképző Intézet is/. Itt a XIII. kerületben bőven volt vállalati tanműhely, nem volt gond az intézetnek földadni a bérelt tanműhelyeket. Jelenleg - a kísérlettől függetlenül is - az MHD a bázis tanműhelyek vonatkozásában. Itt a tanulók egyharmada részesül képzésben, a további kétharmad más vállalatoknál van elhelyezve. Pl. Bányagépgyár, Köszörű Gépgyár, Magyar Acél, Láng Gépgyár, MAHART Hajójavító, 22.sz. Állami Építőipari Vállalat, Ikarusz, CSÓSZER, ÉLGÉP. Mindegyik gyárnál az intézet egy-két csoportját képezik. Régebben a tantervutasítás a harmadik évről úgy rendelkezett, hogy a gyárak profiljához kapcsolódóan kell a képzést alakítani. Ez megfelelt az intézetnek, hiszen - mint láttuk - sokféle vállalat, eltérő profiljára kellett képezni a tanulókat. Ezután jött az új tanterv /ez van ma is érvényben/, amely az első és a második évhez hasonlóan a harmadik évben is a kötött,

központi tanterv alkalmazását írta elő. Ez hiába volt kötelező, az intézet nem tudott megfelelni a követelményeknek a harmadik évben /az első és a második évben még tartották magukat az utasításokhoz úgy, hogy pl. a tanulókat különböző üzemek között cserélgették, kiegészítő képzést tartottak stb./, mert ekkor már a diák nehezen mozgatható, teljesítménybérbe sorolták, s ez köti a helyi igényekhez.

A szakoktatók véleménye szerint az MHD élni kíván a tanterv módosítás lehetőségével. Ezeket a javaslatokat 1984 decemberéig kell benyújtani a Művelődési Minisztériumba. Az MHD felkérte az intézet oktatóit, hogy közreműködésükkel segítsék a speciális elméleti képzés tematikájának kidolgozását. A hegesztés oktatásában már konkrét előkészületek is megtörténtek. A módosításokkal kapcsolatos legnagyobb probléma: az idő. Az oktatási órák számát nem lehet növelni egy határon túl. A másik lehetőség, hogy a speciális elméleti képzés bevezetése érdekében elmaradnak bizonyos tantárgyak, vagy csökkennek az óraszámok. Mindez valószínűleg a gyakorlati oktatás rovására teljesül. Megoldatlan, de megoldásra váró probléma.

Összefoglalva: a 26.sz. Szakmunkásképző Intézet oktatói a kísérletet nem érzik igazán sajátjuknak; az újszerűség is érzékelhetetlen - legalábbis eddig - számukra, mivel egy megszokott, kialakult gyakorlat folytatódik most is, csak formalizálva, az első és második évben. A kísérlet legpozitívabb vonásának azt tartották, hogy újra terítékre kerültek a szakmunkásképzés alapvető problémái.

2. Az érem másik oldala: A Magyar Hajó- és Darugyár

A Magyar Hajó- és Darugyár régóta folytat szakmunkásképzést, a múltban önálló szakmunkásképző intézete volt. Eddig is nagy összeget fordítottak mind a felnőtt képzésre, mind a szakmunkások képzésére. A kísérletbe úgy kerültek, hogy a Rába visszalépése után a Művelődési Minisztérium megkereste az MHD-t és érdeklődte, hogy a vállalat résztvenne-e ebben a kísérletben, természetesen felvetve azt az érdekmotívumot, ami serkentheti a vállalatot /több szakmunkástanulót kaphat/. Történtek-e változások a kísérlet hatá-

sára a Hajó- és Darugyárban? Gyakorlatilag nem. Pontosabban arról van szó, hogy a kísérlet időtartama alatt történtek dolgok, amik összefügghetnek formálisan a kísérlettel, de ezek akkor is végbe- mentek volna, ha nincs a kísérlet. Vagyis a vállalat egy 5 éves fejlesztési terv alapján végzi a tevékenységét, ez a terv előbb volt, mint a kísérlet tartalmának tisztázása és a megállapodás, így természetesen a tervben foglaltak függetlenek a kísérlettől. E terv alapján történt a szakmunkásképző intézet tárgyi-technikai fejlesztése /noha ugyanezt a Megállapodás is tartalmazza, mint a kísérlet jellemzőjét - ez is csak arra utal, hogy a kísérlet egy létező gyakorlatot öntött formába/, s nem pedig magának a kísérletben való részvételnek köszönhető.

Azért nem történt számottevő előrehaladás az elmúlt évben, mert a kísérletben résztvevő felekben nem tudatosult kellőképpen a kísérlet lényege. Az iskola nem, a vállalat csak minimálisan lépett előre. Ez a mozdulatlanság érzékelhető a vállalati apparátusnál /a tanműhely vezetésénél/, és a vállalaton belül más, a kísérlethez kapcsolódó szerveknél. Az oktatási osztály vezetője szerint ennek a legfőbb oka, hogy egyáltalán nincs a vállalaton belül propagandája a kísérletnek. Maga az oktatási osztály dolgozói sem látják át mindannyian /vagy nem fogadják el/ a kísérlet lényegét. A másik oldalra is tekintve, az iskolára, a vállalat tudatosabb partnert kívánna. Az MHD és a 26.sz. Szakmunkásképző Intézet között nagyon jó a kapcsolat, azonban ez a kapcsolat inkább kollegiális, baráti, s nem pedig döntően szakmai. Annak ellenére, hogy voltak a vállalat és az iskola között időnként egyeztető megbeszélések, az iskola passzívan vesz részt a kísérletben, nem keresi meg soha a vállalatot. Ennek oka feltehetőleg az intézet monopolhelyzete a vállalattal szemben. Mivel az MHD számára fontos szakmákban csak a 6.sz. Szakmunkásképző Intézet /de ennek a Ganzzal van kapcsolata, tehát az MHD számára nem tud tanulókat képezni/ és a 26.sz. képez szakmunkásokat. Az intézet akármit is csinál, a vállalat rá van utalva, és keresnie kell a kapcsolatot.

A harmadévben tervezett speciális képzésben a tematikai javaslatot ez év decemberéig be kell nyújtani a Művelődési Minisztériumnak. Ennek a tematikának a kidolgozásából eddig semmi sem készült el. Az osztályvezető álláspontja: átmegy a hasonló profilú

Ganzba /ahol egy év előnye van a kísérletnek/, és a hegesztéssel kapcsolatos tematikai javaslatokat elkéri - átveszi tőlük; a vas-szerkezeti képzés vonatkozásában is megvizsgálja a Ganz javaslatát /amit a Művelődési Minisztérium egy évvel ezelőtt elfogadott/, és feltehetőleg azt is átveszi, esetleg kissé módosítva. Csak ebben a két szakmában tervez az MHD speciális képzési tematikai módosítást.

A Megállapodás elvi előnye, hogy lehetővé tesz olyan hegesztést, - itt konkrétan automata hegesztést - tanuljanak a diákok, amire az MHD-nál szükség van. Eddig a harmadik év után minimum félévet elvett, hogy be kellett tanítani a végzett szakmunkásokat, most ezt az időt megspórolja a vállalat, hiszen mindez a betanítás a kísérlet harmadik évében megtörténhet.

Jelenleg a vállalati tanműhelyben képzett ipari tanulók 60%-a más vállalatnál helyezkedik el. Az MHD távolabbi tervei között szerepel, hogy a szakmunkásképzés második évében is erősödjön a hatása. Ennek természetesen az lenne a következménye, hogy a szakmunkásképzés konvertálhatósága csökken, az itt kitanult diákok más profilú vállalatoknál így nehezen tudnának elhelyezkedni. Az MHD másik terve, hogy a Ganzsal együtt egy közös szakmunkásképző iskolát teremtsen. Így nem éreznék az a vállalat, hogy csak a tehervállalása nő - mint jelenleg -, hanem ennek fejében garantáltabban biztosíthatná a mostaninál a szakmunkás szükségletét.

A vállalat szerint a kísérlet úgy folyhatna a kívánt formában, ha az élére kineveznének egy kormánybiztost, aki felelős lenne a kísérlet menetéért. A Vasas Szakszervezet vezetősége, ahonnan kiindult a kísérlet, egyáltalán nem érdeklődik az azóta történetek iránt. Az Ipari Minisztérium részt sem vesz az alá tartozó vállalatok országos konferenciáin. Így azon sem, ahol ott volt a Ganz, az MHD stb. és a szakmunkásképzés kérdéseiről volt szó, köztük a kísérlet eddig érzékelhető pozitívumairól-negatívumairól. A Fővárosi Tanács egyáltalán nem foglalkozik, a vállalat meglátása szerint, a kísérlettel; pedig a Megállapodás egyik aláírója volt. Ugy tűnik, hogy a rugalmasabb, új lehetőségek után kutató Művelődési Minisztériumhoz képest a Fővárosi Tanács konzervatívabb, nehezebben mozduló. A Művelődési Minisztérium munkatársai megkeresik rendszeresen az MHD-t, kezdeményeznek, véleményt

kérnek. A Megállapodásnak megfelelően országos konferenciákat rendeznek a szakmunkásképzés és a nagyvállalatok helyzetéről. Az MHD oktatási osztályának vezetője - mint a korábbiakból is kiderülhetett - jó kapcsolatban van a Ganz hasonló szervével, és úgy ítéli meg, hogy mivel a Ganz a kísérlet előkészületeire jobban ráhangolódott, ott folyamatosabb a kísérlettel érintkező intézményekkel a konzultáció.

A vállalat eddig sokat vállalt a szakmunkásképzés terheiből. Négy szakoktatót adott az iskolának, és ezenkívül még kettőt alkalmazott a vállalati tanműhelyben a vállalati bérezés terhére. Megközelítőleg egy diák egy éves képzése az MHD-nek 60.000 Ft-ba kerül. Ebben az évben 550 tanuló képzése folyik a vállalati tanműhelyben. Az intézet nem volt képes biztosítani a Megállapodásban lefektetett 60-65%-ot. Tehát a vállalat azon érdeke, hogy számára megérjen a kísérletben való részvétel, nem teljesült. Ugyanakkor a Szakmunkásképző Alapba az MHD 10 év óta évenként kb. 1,7 millió forintot fizetett be. Ebből összesen kétszer kapott 5 millió forint értékben. A második alkalom a kísérlethez kapcsolódik, ennek alapján 2,4 milliót kapott az Alapból, géprendelés, a tárgyi-technikai fejlesztés megvalósítására. Ugyanakkor a megrendelt gépek egy része még nem érkezett meg, így a vállalat nem tudta elkölteni máig ezt a pénzt; ennek pedig az a következménye, hogy ameddig ezen a folyószámlán van pénze, addig más támogatást nem igényelhet. /Az MHD évente összesen 15-20 millió forintot fordít képzésre./

1984 októberében az MHD, a 26.sz. Szakmunkásképző Intézet és a Művelődési Minisztérium képviselői összeültek megtárgyalni a kísérlet első évében felmerült problémákat. A Megállapodás szerinti 60% helyett a vállalat csak 30%-ot kapott. Erre az volt a vállalat reakciója, hogy ha már sok pénzt /évente egy tanulóért: 60.000 Ft-ot/ fektet a szakmunkásképzésbe és nem kap annyi szakmunkást amennyire szüksége lenne, akkor azok a vállalatok, ahol elhelyezkednek a vállalat tanműhelyében képzett szakmunkások, fizessék meg az oktatás költségeit. /A "fejpénz": vállalattól függetlenül 12-15 ezer Ft./ Az iskola - hogy más vállalatokhoz fűződő viszonya ne romoljon - azt szorgalmazta, hogy az MHD mondjon le a "fejpénz"-ről. A probléma elrendezésére a vállalat a következő javaslatokkal élt.

Amennyiben az intézet az 1984/85-ös tanévben garantálja a vállalat igényeinek 80%-os kielégítését, akkor cserében az MHD a fennmaradó 20%-ot ingyen képezi, nem kéri értük a vállalatoktól az oktatási költség megtérítését. Az intézet ugyanakkor ún. hiányszakmákban oktat, pl. hegesztőképzés; másrészt viszont csőszerelőben - ami jelenleg divatos szakmának számít - túlképzés folyik. A tanulók 70%-a csőszerelő. A vállalatnak kevés csőszerelőre van szüksége, így természetesen számára nem megoldás, ha az említett 80% úgy jön össze, hogy megkapja a 70% csőszerelőt, plusz még 10%-ot /ez az utóbbi a másik három szakmában képzettekől tevődik össze/. Nem az abszolút értékben vett 80%-ot akarja, hanem 30% csőszerelőnek plusz 30% többi szakmájának /ami az egész 60%-a/ a 80%-át akarja megkapni. A szakmák között így kialakított arány jobban megfelel a vállalat érdekeinek.

A másik vállalati javaslat pedig az, hogy akkor is lemond a "fejpénz"-ről, ha állami támogatást kap. Ennek a legegyszerűbb módja, ha az MHD-nek nem kell befizetnie az 1,7 millió Ft adót a Szakmunkásképzési Alapba, hanem ezt az összeget átteheti a vállalati költségvetésen belül a beruházási alapba. Ezt viszont a jelenleg érvényes szabályozás nem teszi lehetővé.

Összegezve: kevés eredménnyel dicsekedhet eddig a kísérlet, ami van az is inkább a vállalatnak köszönhető. Ebben az összefüggésben viszont látni kell, hogy a szakmunkásképzésért sokat tevő vállalat amit tett, azt nem elsősorban a kísérlet jegyében, hanem ettől függetlenül tette. A szakmunkásképzés javításának tradicionális módját még inkább preferálják a vállalatnál mint a kísérletet. Amennyiben több tanuló köt társadalmi ösztöndíjat a vállalat-tal mind eddig, annak oka nem annyira a kísérletben kereshető, hanem inkább abban, hogy megnőtték a juttatások.

III.

OKTATÁSI STRATÉGIA A RÁBÁ-NÁL

1981-ben néhány nagyvállalat, köztük a RÁBA Magyar Vagon- és Gépgyár és a Ganz Mávag a szakmunkásképzésben való fokozottabb részvétel igényével lépett fel a Vasas Szakszervezet támogatását kérve. A RÁBA azonban olyan, a szakmunkásképzés rendszerének lényegi vonásait is megkérdőjelező javaslatokkal állt elő, amelyeknek egy jelentős részét a Művelődési Minisztérium elutasította. Mivel kompromisszumos megoldásban a RÁBA nem kívánt részt venni, ezért a RÁBÁ-ban a kísérlet nem indult be.

Egy nem létező kísérletről látszólag nincs mit írni. Látni fogjuk, hogy a RÁBA hivatalos kísérlet nélkül is aktívan foglalkozik a szakmunkásképzéssel, számos területen sikerrel növelte szerepét a szakmunkástanulók gyakorlati képzésében.

A RÁBÁ-ban nem újkeletű jelenség a vállalati szakmunkásképzés fölélesztésének szándéka. Különböző fórumokon több alkalommal próbálkoztak már vele. Ezek a próbálkozások - részben az aktuális munkaerőpiaci helyzet függvényében - hullámzó erejűek és intenzitásúak voltak. A 81-es újbóli törekvést a 60-as és a 70-es évek eseményei magyarázzák.

A következőkben megpróbálom bemutatni, hogy a RÁBÁ-nak a szakmunkásképzésbe való beavatkozási szándéka egy nagyon lényeges eszköz azon eszközök közül, amellyel a vállalat mennyiségi és minőségi munkaerőhiányát mérsékelni akarta. 1981-ben ezt az eszközt akkor vetette be, amikor más általánosabb vagy a vállalat számára időszakosan biztosított eszközzel nem operálhatott vagy nem járt eredménnyel.

1. A RÁBA munkaerőhelyzetének hatása a vállalat munkaerőforrást bővítő törekvéseire

a/ A szakmunkástanulóképzésen kívül eső próbálkozások és azok háttere

A RÁBA akut munkaerőhiányát kiváltó okok, folyamatok kezdete a 60-as évek közepére datálható. A 60-as évek közepétől a vállalat fejlesztési stratégiája nyomán átalakult a termelési szerkezet, a vagongyártás visszaszorításával megnövekedett a motorgyártás és a hátsóhídgyártás szerepe. Ezzel megnövekedett a forgácsoló szakmák jelentősége is. A felfutó termelési ágak munkaerőszükségletét a visszafejlesztésre ítélt termelési ágakban fölszabadduló munkásokkal tervezték kielégíteni, ez azonban a vártnál kisebb mértékben sikerült. Ennek fő okát az képezte, hogy az új munkaerületen a korábbihoz képest más volt a munkafeladat tartalma, jellege, új elvárások alakultak ki a munkásokkal szemben. Míg a vagongyártásban a munkások munkaidejüknek kb. 80%-ában végeztek kézi munkát, addig a motorgyártásban és a hátsóhídgyártásban már csak kb. 20%-ot tett ki ez az arány. A szériagyártásban, célgépeken, félautomata vagy automata berendezéseken gyártósori rendszerben végzett kötött ütemű munkafeladatok tartalma pedig jelentősen eltért az egyedi gyártásban, hagyományos univerzális gépeken, műhelyrendszerű gyártásszervezetben végzett forgácsoló munkától, ami azzal járt, hogy ugyanazon szakmán belül is jelentősen megváltoztak a követelmények.

A technika, a munkaszervezet fejlesztéséből fakadó új követelményeket a vállalat bérezéssel nem tudta széleskörűen elfogadtatni. A vállalat munkaerőhelyzetét nehezítette, hogy "a vállalat a bérszabályozási rendszer keretei között éppen az átállás éveiben csak lassan tudta növelni a dolgozók keresetét és későbbi, az ipari, gépipari átlagot némileg meghaladó béremelésekkel sem ért el valóban kiemelkedő pozíciókat."¹ Megnőtt a kilépések száma. A munkaerő helyzetet azonban az súlyosbította igazán, hogy a belépések nem pótolták még ezeket a veszteségeket sem.

A Vállalat Munkaügyi Főosztálya kezdetben /60-as évek közepe táján/ magas bértételekkel próbálta vonzóvá tenni a szériagyártó üzemeket. "Hamarosan kiderült azonban, hogy a vállalatok belső bérarányainak központi befolyásolása, szabályozása igen nehéz feladat. A sorozatgyártó területek preferálása az egyedi, kis sorozatú területeken olyan súlyos bérfeszültségekhez vezetett, hogy az egyik munkaügyi vezető szerint nem lehetett tudni, hogy a korábbinál nagyobb arányú kilépéseket vajon az átcsoportosítások, vagy a bérfeszültségek, s az ennek folytán megromlott munkahelyi légkör okozzák-e".²

Az új technikát befogadó gyáregységek működését a termelési programok, a rendelkezésre álló termelőkapacitások és a munkaerő közötti egyensúlytalanság jellemezte a fejlesztési stratégia végrehajtásának időszakában.

Mivel a vállalat bérezési lehetőségével nem tudott munkaerőt vonzani, a belső átcsoportosítások után csak a külső munkaerőforrásból nyerhetett volna munkásokat, azonban a környékbeli extenzív iparfejlesztések már fölszívták a mezőgazdaságból felszabaduló munkaerőt. Szakmunkásutánpótlását a fiatal szakmunkások köréből sem tudta biztosítani, mert a 70-es években a vállalat számára fontos vasas szakmák jelentősen veszítettek vonzásokból, ezekben a szakmákban a szakmunkásképző iskolák csak a meghirdetett helyek töredékére tudták beiskolázni a fiatalokat. Világossá vált, hogy a vállalat saját belső munkaerőállománya és a helyi munkaerőpiac nem tudják biztosítani a fejlesztési programok keretében létrehozott termelőkapacitások munkaerőfedezetét. Ily módon a vállalati törekvések megvalósításának kemény korlátját képezte a fizikai dolgozók létszáma, teljesítménye.

A fejlesztési stratégia végrehajtása ugyanakkor, az előzetes elképzelésekkel ellentétben, pótlólagos létszámigénnyel is járt, jórészt egy széles belső termelési vertikum kialakításának kényszere miatt.

Ebben a helyzetben a szükséges munkaerő biztosításának szinte egyetlen lehetséges útjaként a terjeszkedés, kis- és közép-vállalatok beolvasztása mutatkozott. Ezek a beolvasztások nagymértékben enyhítették a munkaerőhiányt, azonban a vállalat a nö-

vekedés pótlólagos létszámhiányát továbbra sem tudta kielégíteni, sőt az új technikát és munkaszervezetet befogadó győri gyár-egységekben a fizikai dolgozók létszáma a hatvanas évek végétől mondhatni folyamatosan csökkent. Ezért a termelőkapacitások egy részét folyamatosan vidékre telepítették. Ez a folyamat viszont számos termelés-szervezési problémát vont maga után, ezért a termelőkapacitások vidékre telepítése is csak korlátozott mértékben segíthetett a munkaerőgondok megoldásában. A vállalat ilyen helyzetben minden lehetőséget megragadott munkaerőgondjai mérséklésére, pl. különböző bérpolitikai intézkedésekkel próbálták a meglévő létszám teljesítményét fokozni.

Mivel az anyagi ösztönzés alkalmazott eszközei nem hozták meg a kívánt eredményt, továbbá növekedtek a munkafegyelmi problémák és több területen romlott a munka minősége, 1979-ben a vállalat létszámfelülvizsgálatot folytatott a hatékonyabb munkaerőfoglalkoztatás, munkaerőgazdálkodás érdekében. Megszüntették a kötelező munkaerőközvetítés hatálya alá esők föl vételét, föl vételi zárlatot rendeltek el, majd egy átfogó értékelést hajtottak végre. Ennek során több párhuzamos munkahelyet megszüntettek. A dolgozók nagy hányada új munkakörbe került. A munkakörök jelentős hányadát vonták össze, elsősorban a nem fizikai területeken. Az értékelő munka végeztével több mint 300 nem fizikai dolgozót fizikai területre irányítottak, s közel 500 olyan nem fizikai és fizikai dolgozótól váltak meg, akik nem fogadták el a felajánlott új munkaterületeket a vállalatban belül. A magyar vállalatok történetében ezidáig egyedülálló volt ez a kezdeményezés, amely munkaerőhiányos helyzetben "rendcsinálással", racionálisabb munkaerőgazdálkodással igyekezett egy stabilabb munkaerőhátteret biztosítani. A munkaerőhöz mindenáron való ragaszkodás meggátolta, hogy a RÁBA akcióját mások is kövessék. Mivel a RÁBA kezdeményezése egyedi, elszigetelt volt és nem lett általános, továbbá az automatizációból fakadó szigorúbb munkafeltételeket továbbra sem tudta jobban díjazni, akciója hosszú távon nem segíthette a vállalat munkaerőgondjainak mérséklését.

Az elbocsátások hatására egy ideig érezhetően javult a RÁBÁNál a munkafegyelem, a növekedés orientált nagyvállalat azonban munkaerőtartalékát hamar fölemésztette, így 1979 közepén fölöl-

dották a munkaerőfölvételi zárlatot. A belépési szándékot azonban valamelyest visszavetette a létszámfelülvizsgálat nyomán kialakult közhangulat.

1980-ban szűkült a munkaerőhelyzet javítását célzó eszközök, lehetőségek köre, mivel a központi gazdaságirányító szervek a továbbiakban nem támogatták a munkaerőgondok szervezeti változással való megoldását, nevezetesen a vállalat-beolvasztásokat. Ebben a helyzetben minden más eszköz fokozott jelentőséget nyert. Ezek közül elvileg az egyik jelentős lehetséges eszköz a béren keresztül való befolyásolás, a munkaerőmegtartás, munkaerővonzás, illetve a nagyobb teljesítményre ösztönzés céljánól. A RÁBA azonban ezzel az eszközzel a 80-as évek elején sem tudta erősíteni munkaerőpiaci pozícióját.

A RÁBA szakemberei 1983-ban értékelték a vállalati munkaerőhelyzetet és áttekintették Győr-Sopron megye vállalatainál és termelőszövetkezeteinél a létszám és az átlagkereset alakulását. A vizsgálat³ szerint a győri telephelyekről kilépőknek csak egy töredéke marad a gép és nehéziparban. 1980-tól a győri telephelyeken a fizikai létszám 1578 fővel, a nem fizikai létszám 58 fővel csökkent. A győri telephelyekről eltávozott dolgozók 45,5%-a nem termelő ágazatba: 22,8%-a a mezőgazdaságba, 31,7%-a az ipar, építőipar területére /ezen belül azonban csak 7,4% a gép és nehéziparba! / áramoltak. A vizsgálatból kiderült továbbá, hogy néhány vállalat és közeli TSZ bérezési lehetősége erős konkurrenciát jelent a RÁBA-nak.

A megye 83 vállalatából, illetve ipari szövetkezetéből csak 7 volt, amely 1982-ben a RÁBA-ét meghaladó 5000 Ft fölötti átlagkeresetet tudott biztosítani dolgozóinak, s ebből a 7 vállalatból csak 3 tudta növelni a létszámát /ezek 100-400 fős gazdasági egységek/. Az is kiderült a vizsgálatból, hogy a megye 70 termelőszövetkezetéből 11 van olyan, amely 5000 Ft fölötti átlagkeresetet biztosított tagjainak 1982-ben. Ezen 11 tsz közül 6 Győrben, illetve 20 km-es vonzáskörzetben, 3 pedig Mosonmagyaróváron, illetve 20 km-es vonzáskörzetében található. A megyei TSZ-ek létszámhelyzetét ugyan összességében a szinttartás jellemzi 1980-hoz viszonyítva, Győrben azonban 8,4%-os, a győri járásban 8,3%-os Mosonmagyaróváron 28,1%-os létszámnövekedés figyelhető meg!

Egy 1977-78-as felméréshez hasonlóan ez a vizsgálat is arra a következtetésre jutott, hogy a munkaerőt illetően a versenytársak, a potenciális "csábítók" köre igen széles. Továbbra is érvényesek egy korábbi kutatás alábbi megállapításai: "A vezetők szerint nem a vállalathoz hasonló szakmastrukturával rendelkező vállalatok, hanem az önmagukban jelentéktelen versenytársak tömege a legveszélyesebb a vállalat számára. Ezek a gazdasági szervezetek egyrészt képesek túllicitálni a vállalat gépipari átlagnál lényegesen magasabb béreit is, a működésükhöz szükséges és a "profiljukhoz nem tartozó" számukra szórvány szakmákban.⁴ Fokozott jelentőséget nyertek napjainkra az idézett kutatási anyag további következtetései. "De tapasztalataink szerint a kilépők tekintélyes hányada az utóbbi években nem a magasabb bérek reményében hagyja el a vállalatot, úgy tűnik, hogy a legnagyobb vonzóerővel az alacsony műszakszámmal, föltehetően sokszor alacsonyabb munkaintenzitással és kevésbé kötött munkátemmel dolgozó vállalatok rendelkeznek. Tehát a munkások olyan vállalatok munkaszervezeteit részesítik előnyben, amelyek a munkával szembeni igények differenciáltabb kielégítését teszik lehetővé."⁵

A vállalat szempontjából nézve a helyzet valószínűleg annyiban romlott tovább a 80-as évek elején, hogy növekedett azoknak a vállalatoknak, TSZ-eknek a száma, akik a vonzóbb munkaszervezet mellett magasabb átlagkeresetet is tudnak dolgozóiknak biztosítani. /Ebben a kilátástalannak tűnő versenyfutásban újabb lehetőséget jelent a vállalat számára a kísérleti bérszabályozásban való részvétel. Szigorú gazdálkodási mutatók teljesítése nyomán jelentős bérfejlesztést hajthatnak végre./⁶

A RÁBA termelőkapacitásait mindenkor az aktuális piaci igények függvényében terhelik le, s az aktuális feladatoknak megfelelően mozgatják szükség szerint a munkásokat is az egyes gépek között. Ez sokszor valóban komoly terhelést jelent a munkások számára. Készülnek ugyan kapacitás-terhelési tablók, amiben minden negyedév elején előre próbálják vázolni egészen a gyártósor, berendezés mélységig a várható termelést és az ahhoz szükséges szakemberszükségletet, s a munkások várható mozgását is, azonban a mindenkori, sokszor igen gyorsan változó piaci igények "fölrúgják" a kapacitás-terhelési tablót.

Nagyobb teljesítményű számítógépes háttéren nyugvó termelés-szervezéssel racionálisabbá lehetne tenni a munkások foglalkoztatását, de a munkások különböző feladatok és gépek közötti mozgása akkor sem szűnne meg, s a nagyértékű gépek, berendezések optimális kihasználása, különösen jó piacú termékek gyártása esetén a többműszakos foglalkoztatás mellett szól. Ennek ismeretében a vállalat keresi a kiaknázatlan tartalékokat. A RÁBÁ-ban vizsgálják, hogy bérintézkedésekkel, jobb munkaszervezéssel, a művezetők felelősségének és termelési érdekeltiségének növelésével hogyan lehetne vonzóbbá tenni a RÁBÁ-nál természetes, de az általánosnál szigorúbb munkafeltételek mellett végzett munkát. /Pl. 1985 elején kiemelten kezelték a művezetők bérfejlesztését./

Ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy a fölvetett munkaerőgazdálkodási és bérezési problémák nem oldhatók meg egyszerűen a RÁBÁ-n belül. Amíg korszerűtlen felszereltségű, alacsony technikai szintet képviselő vállalatok közepes vagy rossz színvonalú, versenyképtelen termékek előállítását a RÁBÁ-hoz hasonlóan vagy annál jobban tudják díjazni, addig a RÁBÁ "szélmalomharcot" vív, s minden olyan területre nyomást próbál gyakorolni, ahonnan csak munkaerőgondjainak mérséklését valamilyen módon remélheti. Ez a politika viszont, mivel kényszer szülte, számos torz vonást hordoz magán. Ezért megoldást csak az jelenthet, ha a társadalom fokozottabban elismeri a RÁBÁ-ban az átlagosnál magasabb technikai szinten, az átlagosnál szigorúbb feltételek mellett végzett munkát, az átlagost fölülmúló munkateljesítményeket.

A munkaerőhiány és a munkaerő megszerzésére irányuló törekvések háttérének egyik legizgalmasabb kérdése, a kísérlet kutatásának fontos háttérproblémája, hogy milyen fölkeszültségű, kvalifikációjú munkás kell a félautomata, automata gépek melé.

A vállalati vezetésnek az a deklarált törekvése, hogy a nagyértékű berendezéseket kvalifikált szakemberekkel üzemeltesse. Ebből a követelményből azonban a munkaerőpiacon elfoglalt kedvezőtlen pozíciója miatt gyáregységi szinten több esetben engedni kényszerült. A gyáregységek esetenként fölvettek olyan, gyengébb képességű dolgozókat is, akikkel - kedvezőbb munkaerőkínálat esetében - nem szerződtek volna.

A vázolt gyakorlat háttérében a következők húzódtak meg: mivel a vállalat nem rendelkezett azokkal az eszközökkel, melyekkel a kvalifikált munkát, a magasabb minőséget minden esetben kellően honorálni tudja, ezért időlegesen, alkalmanként kénytelen volt elfogadni azt a kvalifikációt, amit a kínált bérért követelhetett, illetve megkaphatott. Ezért tettek gyáregységi szinten engedményeket a gyengébb munkaerő fölvételekor a "még elmegy a szekér" elve alapján. Persze az is előfordult, hogy az alacsonyabb kvalifikált-ságú, gyengébb képességű munkába álló termelésbe állításával nála jobb képességű dolgozót szabadíthattak föl bizonyos munkaterületen, akit aztán tovább mozgattak, s ekkor ezért nem érdekelte a gyáregységet, hogy a konkrét jelentkező alacsonyabb képességű. Mindenesetre kívülről szemlélve ezt a munkaerőfölvételi gyakorlatot úgy tűnik, hogy a gyáregységek leszállították igényeiket a jelentkező munkaerő szintjére, hogy reálisabban versenyezhesse nek érte.

A RÁBÁ-ban gyakran előfordul, hogy bonyolult szakmunkának ítélt munkát alacsony műszaki intelligenciájú betanított munkás végez el, közvetlen vezetője szerint megfelelő szinten. Ez mind a munka kategorizálásának, mind pedig a vezetői értékelésnek a zavaraira utal.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a munka tartalmi szempontjai mellett a vállalat mindenkori munkaerőhelyzete, illetve a vállalati gazdasági vezetés jövőre vonatkozó munkaerőgazdálkodási célkitűzései is erősen befolyásolják, hogy miként határozzák meg valamely munkatevékenység kvalifikációs szükségletét és hogy milyen bérkategóriába sorolják azt. A gépbeállítói rendszert /amikor elkülönül egymástól a gépbeállító és a gépkezelő/, például több területen megszüntették a RÁBÁ-ban, ugyanakkor a műszaki szakemberek egy részében még erősen él az a vélemény, hogy a gépbeállító rendszert vissza kellene állítani, ha lenne elég szakmunkás.

Tapasztalataim szerint egymás mellett létezik az a vélemény, elvárás, miszerint a gépkezelőnek "intelligens" betanított munkásnak /"gombnyomogatónak"/, illetve, hogy jól kvalifikált szakmunkásnak kell lennie. A szükség azonban nagy úr, s az élet, a munkaerőpiaci kínálat úgy oldja meg ezt a dilemmát, hogy a fél-

automata, automata gyártósorok mellett több esetben tényleg csak "gombnyomogatók" dolgoznak. Probléma akkor jelentkezik igazán, ha ezen alacsony kvalifikáltságú dolgozók automata gépek melletti foglalkoztatásához utólag elkészül a magyarázó ideológia oly módon, hogy "elegendő oda a gombnyomogató", s ha ez a kényszer szülte ideológia elkezd önálló életet élni, s a szükségből, a kényszerből követendő "erény", törvény lesz.

A gépkezelők munkájának gombnyomogatásként való minősítése a műszaki vezetők egy részére jellemző. Őtőlük hallhatunk gyakorta olyan véleményt, hogy "nem jó, ha a munkás túl sokat tud, mert akkor beavatkozik a termelési folyamatba", és azzal a maga számára esetleg hasznot, de a vállalat számára veszteséget okoz. Igen sok műszaki vezető a munkások munkafolyamatba való beavatkozási képességét egyértelműen negatív jelenségnek minősíti és kevesebben vannak, akik ráirányítják a figyelmet ezen képesség vállalati hasznot hajtó vonására. Pedig nem nehéz belátni, hogy egy olyan ösztönzési-érdekeltségi rendszerrel, amely hatékonyabban ösztönöz a jobb minőségű munkára, óriási tartalékokat lehetne felszabadítani. Erre utal a RÁBA egyik műszaki vezetője is a következőkben:

"Ha az újat megkívánjuk, akkor abban mind a 100%-nak a maga területén az újat kellene tudni hozni és kellene tudni produkálni. Tudom, hogy ez egyrészt érdeklődés kérdése, másrészt az érdekeltség kérdése. Mi mind a kettővel hadilábon vagyunk."⁷

Túlmutat a tanulmány tárgyán azon kérdések vizsgálata, hogy egy munkásnak milyen fokon kell, illetve szabad beavatkoznia a termelési folyamatba. Egy azonban bizonyos: ha a RÁBA a jövőben egyre inkább a világpiaci mércéhez akarja hasonlítani önmaga teljesítményét, akkor nem odázhatja el munkásai szellemi kapacitásának hatékonyabb kiaknázását, az ezt elősegítő eszközök kimunkálását.

A vállalat munkaerőhiányt mérséklő törekvéseinek egy másik csoportja a szakmunkásképzéshez kötődik.

b/ A szakmunkástanulóképzéshez kapcsolódó, munkaerőforrásokat bővítő törekvések és azok háttere

Ezen törekvések egy része kifelé, a vállalathoz képest külső szférák, a megyei tanács, az iskola, a szülők, a gyerekek felé irányul és közvetett módon fejti ki hatását a tanulók létszámának nagyságára. Ilyenek a megyei képzési arányok és a tanulók beiskolázási rendszerének módosítási igénye, valamint a vállalat pályaválasztási tevékenysége. A törekvések más része a vállalaton belül közvetlen módon befolyásolja a tanulólétszámot. Ide tartozik a társadalmi ösztöndíj, jutalom, szakmunkásbér alkalmazása, az üzemi tanműhelyek létesítése és az abban folyó gyakorlati képzés. A vállalat munkaerőforrást bővítő törekvései között speciális helyet foglal el a szakmunkásképzés rendszerébe történő beavatkozás igénye, nevezetesen a RÁBA kapcsolata azzal a kísérlettel, amely a vállalatoknak nagyobb beleszólást kíván biztosítani a szakmunkástanulók gyakorlati képzésébe.

Közvetett eszközök:

- A megyei képzési arányok módosításának igénye.

A vállalat helyteleníti, hogy Győr-Sopron megyében a képzési lehetőségeken belül alacsony hányadot képvisel a vállalat számára fontos szakmák képzése: a szakmunkásképzésben 14, a szakközépiskolában pedig 6% a gépipari szakmák aránya. A kettő együtt 1035 fős lehetősége alacsonyabb a gimnáziumi képzés 1062 fős képzési lehetőségénél. /1982-es adatok/. A vállalat véleményének megítéléséhez tudnunk kell, hogy ellentétben pl. a nyomdaipari szakmákkal, a gépipari "vasas" szakmák nem vonzóak a gimnazisták körében, tehát a gimnáziumot végzett réteg nem képez potenciális munkaerőforrást a vállalat számára, s ezért a RÁBA megpróbálja a képzési struktúrát a számára munkaerőt inkább biztosító képzési formák felé eltolni.

- A vállalat pályaválasztási tevékenysége.

Mivel a gépipari szakmák iránt az érdeklődés még a képzési lehetőségek szintjét sem éri el, a pályaválasztási tevékenység javításában is sok tartalékot lát a vállalat.

Rendkívül magas technikai színvonal!
Átlagosnál magasabb kereseti lehetőségek!
Biztonságos munkakörülmények!
Automatizált munkahelyek!

Igy kezdődik a RÁBA pályaválasztási tájékoztatója. A hirdetés megfelel a valóságnak. Nem szól ugyan az átlagosnál magasabb, szigorúbb követelményekről, s arról, hogy a követelmények erősebben meghaladják az átlagost, mint a kereseti lehetőségek, ezek azonban közismertek, s a fiataloknak gyárlátogatás alkalmával is lehetőségük van közvetlen tapasztalatszerzésre. A RÁBA a reklámban foglaltaknál többet egyelőre nem igen tud ígérni a fiataloknak. Célja azonban, hogy a megkövetelt munkateljesítménnyel arányos jövedelmezési lehetőségekkel a jövőben nagyobb vonzóerőt gyakoroljon a fiatal pályaválasztókra. Addig is, míg bérezési lehetőségei úgy változnának, hogy ezt végre tudja hajtani, fokozottabban próbálják emelni a pályaválasztási tevékenység színvonalát mind az iskolában, mind pedig a vállalatnál.

"...szükséges, hogy az iskolai pályaválasztást irányító pedagógus műszaki ismeretekkel rendelkezzen, mert a jelenlegi pályaválasztási felelősök humán pedagógiai végzettségük miatt erre teljesen alkalmatlanok... A pályaválasztási felelősöket továbbképzés keretében évente a vállalatunknál folyó szakmunkásképzésről, beiskolázási lehetőségekről tájékoztatni kell... Minden eszközt meg kell ragadni, hogy a nyolcadikos szülők megfelelő tájékoztatást kapjanak vállalatunkról, az itt folyó szakmai képzésről."⁸

Új elem a vállalat pályaválasztási munkájában az új oktatóközpontban szervezett filmvetítés. Videofilmek lejátszásával az egyes szakterületek azon részeit kívánják bemutatni, amelyek a gyárlátogatás alkalmával a csoportok létszáma miatt, illetve a

látogatók biztonsága érdekében a helyszínen nem tekinthetők meg. Ezzel még tovább kívánják fokozni a pályaválasztási tevékenység hatékonyságát.

- A beiskolázási rendszer módosításának igénye.

A RÁBA mérsékelni szeretné a szakmunkásképző iskoláknak azt a szerepét, amit azok a tanulók beiskolázásában és gyakorlati oktatásra a vállalatokhoz történő szétosztásában betöltenek. Mint ismeretes, a keretszámnál alacsonyabb beiskolázás esetén az iskolák egyedül dönthetnek a létszám elosztásáról, a vállalati igények rangsorolásáról. Kétségtelen, hogy a szakmunkásképző iskolák, mivel a megyei tanácsok által előírt termelési tervet kell teljesíteniük, általában azon vállalatok részére osztanak szívesebben tanulót, akik rosszabbul állnak vállalati tanműhely dolgában, s hosszabb ideig hagyják az iskolai tanműhelyben a tanulóikat. Ugyanakkor az iskoláknak a tanulók szétosztásánál elsőbbséget kell adniuk a megyei tanács által meghatározott, kiemelten kezelendő vállalatoknak, s így a RÁBA, még három másik vállalattal együtt, Győrben elsőbbséget élvez a tanulólétszám elosztásakor. Persze lehetetlen méltányosan elosztani pl. a forgácsolótanulókat akkor, ha az összesen beiskolázott létszám sem éri el a RÁBA benyújtott igényét, ami állításuk szerint már egy mérsékelt igény. Az iskola megpróbál minden igénylőnek nyújtani valamekkora létszámot, mivel nem teheti meg, hogy az összes tanulót a RÁBA-nak adja, így viszont a RÁBA csak töredékét kapja a kért tanulólétszámnak. A vállalat kifogásolja, ha az iskola mechanikusan osztja szét a tanulókat, s nem kérdezi meg a szülőket, illetve a fiatalokat, hogy mely vállalathoz szeretnének kötődni. Ez esetben a RÁBA veszélyeztetve látja pályaválasztási tevékenységét, s ez a tanulólétszám-elosztási gyakorlat valóban problémát okozhat a társadalmi ösztönzések megkötésekor /cserékhez, kikérésekhez vezethet/.

A jelenlegi tanulólétszám elosztási rendszer fogyatékoságának tartom, hogy az iskolákra bíz olyan döntést, amihez azok nem rendelkezhetnek a szükséges információval. Nem várható el véleményem szerint egy iskolától, hogy reálisan meg tudja ítélni egy vállalat valós tanuló létszámszükségletét. Főoldandó problémának tartom továbbá, hogy az iskolák ellenérdekeltek abban, hogy a vál-

latalati tanműhellyel rendelkező vállalatoknak ítélik oda a tanulókat, mivel számukra az iskolai tanműhely termelési tervének teljesítése miatt az az elsődleges érdek, hogy először a saját tanműhelyüket töltsék fel tanulóval, s a többit osszák szét a vállalatok között.

2. A munkaerőforrást bővítő vállalati törekvések egyik sajátos területe: A szakmunkásképzés rendszerébe történő beavatkozás igénye

1981-ben, miután a Művelődési Minisztérium vállalta a Vasas Szakszervezet által javasolt kísérlet beindítását, a RÁBA a szakmunkásképzés korszerűsítésére a következő javaslatokkal állt elő:

- a szakmunkástanulók gyakorlati oktatását az I. évfolyamtól kezdve a vállalat lássa el;
- az I. évfolyamon a tanulók gyakorlati képzése a vállalat tanműhelyében, a vállalati oktatók irányításával a vasipari szakmák alapjainak elsajátítására /alapképzés/ terjedjen ki;
- a II. évfolyamon tanulóinak gyakorlati oktatása a választott szakmának megfelelő üzemi munkahelyeken, a vállalati oktatók irányításával valósuljon meg;
- az utolsó tanévben a tanulók foglalkoztatása a termelőegységeknél folyó produktív termelő munkában, jól képzett szakemberek felügyelete és ösztönző bérezés /tanulmányi eredmény, teljesítmény, minőség/ mellett történjék;
- a tanulási - termelési tevékenység elméleti alapjait mind az I., mind pedig a II. évfolyamon - szükség szerint - a vállalat állományában lévő mérnökök, illetve üzemmérnökök biztosítsák.

Idáig tartott a javaslatoknak azon része, amellyel a szakmunkásképzésért felelős irányító, a Művelődési Minisztérium egyetértett. Az egyetértés egyértelmű volt, hiszen a főlisorolt javaslatokban olyan témák szerepeltek, amelyek nagy részében a vállalatoknak már addig is szabad keze vagy jelentős beleszólási lehetősége volt.

Ezen túlmenően a RÁBA javasolta, hogy a heti 5 tanítási nappól 4 legyen a gyakorlati és 1 nap legyen az elméleti, továbbá a gyakorlati oktatás részarányát még a tanév meghosszabbításával és a heti óraszám növelésével is fokozni kívánták. A javaslat célja a gyakorlati oktatás minél magasabb szintre helyezése volt, a háttérben azonban megfogalmazódott egy - ma már a vállalat által is erősen vitatott - ideológia, miszerint egy ilyen gyakorlatcentrikus szakmunkásképzés jobban megfelel a szakmunkásképző iskolákba jelentkező fiatalok fölkészültségének. Mondván, a szakmunkásképzőbe kerülő hiányos alapképzettségű, alacsony műveltségi szintű tanulókat fölösleges olyan arányban "terhelni" a közismereti tárgyak tanításával, ahogy ez a szakmunkásképző iskolákban jelenleg folyik, mivel a sorozatos kudarcok hatására csak elmegey a fiatalok kedve a tanulástól. Gyakorlati érzékük viszont általában jobb, akkor hadd foglalkozzanak azzal, amiben sikerélményhez juthatnak. Így többet ki lehet hozni belőlük, mintha közismereti meg szakelméleti tárgyakat tanultatnak velük, igen rossz hatásfokkal.

Noha ez az érvelés számos reális elemet tartalmaz, úgy vélem, mégsem az lehet a megoldás, hogy tekintettel a tanulók egy jelentős részének alacsony fölkészültségére, akkor az egész iskolát hozzájuk igazítjuk, az igény és követelményszintet leszállítjuk arra fokra, aminek ők kiválóan meg tudnak felelni. Ezeknek a tanulóknak a szakmunkásképzés rendszerében s egyáltalán az iskola-rendszer egészében kialakult problémás helyzetét más módon kellene megoldani.

Kérdés, hogy a vázolt gyakorlatcentrikus szakmunkásképzési elképzelések mögött a valóságban nem az volt-e sokkal inkább a mozgatórugó, hogy ezek a fiatalok mielőbb termeljenek és minél erősebben kötődjenek a vállalathoz. Emellett a szakmunkástanulók sorsával való törődés csak erősen másodlagos indíték lehetett.

Nem vitatva azt, hogy a tanulni rosszul tudó és nem szerető fiatalok számára könnyebbséget és sikerforrást jelenthet egy erősen gyakorlatcentrikus szakmunkásképzés, elgondolkodtatónak tartom, hogy az alacsonyabb kvalifikáltságú munkaerő befogadásával, integrálásával szemben a vállalat rendkívül rugalmas.

A Művelődési Minisztérium azzal az indoklással utasította el a RÁBA javaslatát, hogy a "javaslat a gyakorlati oktatás vonatko-

zásában előrelépést mutat, az általános művelődés szempontjából visszalépést jelentene... A szakmunkásképző iskolának a szakmunkás-utánpótlási funkciója mellett eleget kell tennie közoktatási feladatainak is. A szakmunkásképző iskolának ezt a feladatát az MSZMP KB 1982 április 7-i ülésén - a közoktatás további fejlesztésére hozott határozat sem szüntette meg. Sőt az iskolák feladatává tette a felnövekvő nemzedék tudásának, műveltségének, tudományos világnézetének szilárd megalapozását. Erre az alsó és középfokú oktatást a jelenlegi iskolarendszer megőrzése mellett - nagyobb megrázkódtatások és felesleges szerkezeti változtatások elkerülésével - kell alkalmassá tenni."⁹

A RÁBA és a Művelődési Minisztérium között ezután a levélváltás megszakadt. A RÁBA - radikális változtatás jelentő javaslatainak elutasítása után - nem látta értelmét belemenni a kísérletbe, ami lényegében annyit jelentett volna, hogy saját igénye szerint alakíthatja a harmadévesek gyakorlati képzését. Mivel erre a végzős tanulók termelőhelyen való foglalkoztatásával egyébként is megvolt a lehetősége, a kísérletet ilyen "csonka" formában nem tartotta igazán kísérletnek. Visszalépett, új utakat keresett és tovább növelte befolyását a szakmunkástanulóképzés azon területein, ahol nem ütközött felsőbb ellenállásba.

Az, hogy a RÁBÁ-nak a Vasas Szakszervezetnél e témában az egyik fő hangadó vállalatnak a kísérlettel kapcsolatos elképzelései ilyen fogadtatásban részesültek, azt jelzi, hogy ezt a kísérletet nem készítették elő komolyan. A vállalati és a minisztériumi igények, illetve a kompromisszumos lehetőségek sem lettek feltárva, így fordulhatott elő, hogy a RÁBA teljes mértékben visszalépett a kísérletben való részvételtől. /Ezzel kb. párhuzamosan 1982-től elkezdődött a RÁBÁ-ban a lengyel szakemberek foglalkoztatása, akiknek száma ma közel 700 fő. Az ő munkábaállításuk, ha ideiglenesen is, de mindenképpen mérsékelte a RÁBA munkaerőgondjait./

3. Ami a "kísérlet" nélkül is megvalósult

A tanulólétszám növekedését segítő közvetlen eszközök.

A RÁBA a "kísérlet"-ben ugyan nem vesz részt, azonban ettől függetlenül több területen a lehetőségek határáig újított és a

tanulók vállalathoz való kötődésének fokozására és a termelésben való részvételükre a törvényes kereteket maximálisan igyekezett kihasználni.

a/ Társadalmi ösztöndíjak, jutalmak, szakmunkásbér

A RÁBA a társadalmi ösztöndíjakkal is "fogja" a fiatalokat. Nem titkolják, hogy megkísérlik megnyerni a más vállalatok részére beiskolázott tanulókat is, kiváltképp, ha még nem szerződtek. A vállalatnak lehetősége van arra, hogy a végzett termelőmunka után jutalmazza a tanulókat, illetve hogy harmadévben szakmunkásbérben foglalkoztassa őket. A tanulók szakmunkásbérben való foglalkoztatásának lehetősége egy hasznos eszközt képezhet a vállalati munkaügyi vezetők kezében. Alkalmazásával módosítani lehet a fizikai állomány létszámát és a vállalati bérszínvonalat. A RÁBÁ-ban azonban, a vállalat méretei miatt ez a kérdés így nem jelentkezik. Érdemes megjegyezni, hogy a tanulmányi ösztöndíj + munkavégzés utáni jutalom + társadalmi ösztöndíj együttes összege gyakran magasabb, mint a szakmunkásbér + társadalmi ösztöndíj, ezért a tanulók számára nem feltétlenül kedvezőbb, ha szakmunkásbérben foglalkoztatják őket.

A vállalati oktatási főosztály ügyel arra, hogy a szakmunkásbérben foglalkoztatottak jövedelme ne legyen kevesebb, mintha "egyszerű" tanulók maradtak volna.

Az iskolai vezetők nem tartják szerencsésnek a tanulók ilyen nagymértékű pénzbeni juttatásait, ugyanis a jelenlegi rendszer szerint a fiatalok tanuló korukban 2 heti munkával közel annyit "keresnek", annyi pénzt kapnak 1 hónapban, /ösztöndíj/ak/ + szakmunkásbér, illetve munkavégzés utáni jutalom/, mint fiatal szakmunkásként 1 havi munkával, amikor pedig már a felelősségük is nagyobb. Elfogadom véleményüket, miszerint ez az aránytalanság előbb-utóbb feszültségekhez vezethet.

A példák azt mutatják, hogy a vállalat számára a tanulók megszerzése az elsődleges cél. A speciális képzést kapott fiatal megtartása már egy későbbi kérdés.

b/ Üzemi tanműhelyek létesítése

A 4 + 1-es gyakorlatcentrikus szakmunkásképzési elképzelések minisztériumi elutasítása után a RÁBA az üzemi tanműhelyi képzés felé fordult.

A RÁBA 1981-84 között két üzemi tanműhelyt /Szerszám Gyáregység; TMK Gyáregység/ hozott létre, ezeket a termelés közvetlen környezetében alakították ki, a termelőhelyek szomszédságában. Kezdetben a II. és III. éves tanulók gyakorlati képzési helyül szolgáltak.

Az üzemi tanműhelyi képzés körül eleinte, az induláskor számos probléma jelentkezett. Ezek túlnyomó többségét napjainkra leküzdötte a vállalat. Fölidézésüket azért tartom mégis fontosnak, hogy lássuk, hogyan változott az üzemi tanműhelyi képzés 1981-84 között.

Az iskolai tanműhelyi képzéshez viszonyítva az üzemi tanműhelyi képzés sajátosságára, fogyatékoságára kezdetben többen /iskola, megyei tanács művelődési osztálya, vállalati ifjúsági parlament/ föl hívták a figyelmet. A megyei tanács művelődési osztályának szakfelügyelője szerint: "A munkafeladatok nagyon egysíkúak, csupán néhány alapművelet elvégzését kívánják meg a tanulóktól. Sok a nagysorozatú munka is, amelyek csak részben igazodnak a tanterv előírásaihoz."¹⁰

A probléma megértéséhez tudnunk kell, hogy az üzemi tanműhelyi képzés keretében folyó munkát az egész vállalat tevékenységének szerves részeként kezelik. A tanulók létszámát a vállalati létszámba, várható teljesítményüket a vállalati összkapacitásba bekalkulálják, aszerint bontja le a feladatokat számukra a program-osztály. Ezzel kapcsolatban tanulságos a 400-as szakmunkásképző iskola igazgatójának 1982-es véleménye:

"A tanműhely munkával történő ellátása a gyáregységi program-osztály terhelése alapján történik. A programosztály olyan munkákkal terheli le a tanműhely kapacitását, amely munkák a napi feladatok végrehajtásához szükségesek. A programosztály nem válogat a gyáregységi meglévő feladatok közül olyan feladatokat, amelyek

a tantervre épülve a szakmai alapok megszerzését segítenék elő a tanulóknál. ...Amennyiben a tanulóknak nem adjuk meg azt a lehetőséget, hogy a három évi képzési idő alatt sajátítsák el a szakmai tudást, úgy azt termelő szakmunkásként kell megtanulniuk, és az nem kevés veszteséget jelent a vállalat számára, de az egyén számára sem."¹¹

A vállalat oktatási osztálya is teljes mértékben tisztában volt az üzemi tanműhelyi képzés vázolt negatív jellemzőivel, s mindent elkövetett, hogy ezek a negatívumok megszűnjenek. Ennek eredményeként alakult ki az a gyakorlat, hogy a tanműhelyvezetőnek lehetősége van olyan munkákat kiválasztani a gyáregységi feladatok közül, amelyek nagyjából megfelelnek a tanmenetnek. Így az iskola álláspontja is jóval kedvezőbb az üzemi tanműhelyi képzés ügyében 1984-ben, mint 1982-ben volt. Az üzemi tanműhelyi képzést illetően a kedvező irányú változás azzal magyarázható, hogy míg korábban a termelési problémák mellett a gyáregységek nem érezték fontosnak a tanműhelyi oktatást, addig napjainkban már nagy jelentőséget tulajdonítanak neki. Közvetlenül érzékelik a bázist, azt a forrást, amiből majd a munkaerőt kapják. Felismerték, hogy saját érdekük azt dikálja, hogy minél jobban működjön az üzemi tanműhely, s hogy minél jobban képezzék a tanulókat, akik közül a gyáregység is válogathat majd.

A vállalatvezetés a gyakorlati képzést az elmúlt években fokozatosan az üzemi tanműhelyek felé terelte. 1984 májusában a vállalat oktatási főosztálya áttekintette a vállalat szakmunkásképzésben való részvételének különböző alternatíváit. Ennek során az elsőévesek alapképzésére még két lehetőség szerepelt: egy központi tanműhelyben, szükség esetén a többi tanműhely besegítésével, vagy pedig a termelőüzemekben létrehozott /létrehozandó/ üzemi tanműhelyekben történhet a szakmai alapképzés. Júniusban azonban már olyan javaslat született, hogy az elsőévesek gyakorlati képzését is üzemi tanműhelyekben kell biztosítani. Tervbe vették az elsőévesek alapképzésének felgyorsítását, továbbá azt is, hogy a tanulókat már II. év elejétől alkalmassá kell tenni a korszerű gyártósorokon folytatott szakmai képzésre. Sőt, jelenleg már olyan elképzelések körvonalazódnak a gyártósori szakmunkásképzésről, hogy azt is I. évtől kell üzemi körülmények között folytatni.

Ez azt jelenti, hogy hosszú távon a gyakorlati képzés egyre közvetlenebb módon kapcsolódna a termelési folyamathoz. /Ha léteznek is esetleg viták a vállalaton belül arról, hogy az I. éves alapképzés időszakában mennyire célszerű üzemi tanműhelyekben oktatni a fiatalokat, bizonyosra vehető, hogy a kérdést már eldöntötték. S ez a képzési irány, ami felé a vállalat halad, a szakmunkások korai specializációjának iránya. Ugyanakkor a vállalat nem mond le a szakmai alapok megfelelő lerakásáról sem. Ugy tűnik, a vállalatnak - legalábbis ebben a munkaerőhiányos időszakban - specializált szakmunkásokra van inkább szüksége. A gyártósori szakmunkásképzéstől például azt reméli a vállalat, hogy több jobban fölkészült fiatal választja majd a gyártósori munkát.

Az üzemi tanműhelyi képzés számos biztató eredményt hozott a vállalat részére. A komplex értékeléshez további vizsgálatok szükségesek.

Az oktatási főosztály említett munkaanyagában mint lehetőség megfogalmazódott a szakmunkásképzés vonatkozásában a teljes elméleti és gyakorlati képzés átvétele is. A júniusi javaslatok azonban érthető módon nem tértek erre vissza. A vállalat egyelőre várakozó állásponton van ebben a kérdésben.

4. Néhány gondolat a RÁBA szakmunkásképzési törekvéseinek eddigi tapasztalatai alapján

A RÁBÁ-nak a szakmunkásképzés rendszerébe való beavatkozási igénye egy a vállalat munkaerőforrást bővítő törekvései közül, ami a többi törekvés eredményessége vagy eredménytelensége által determinált.

A Bevezetőben említett kísérlet meghirdetésére egy olyan időszakban került sor, amikor néhány nagyvállalat részéről igen erős igény mutatkozott a szakmunkásképzés korszerűsítésére, a vállalati igényekhez való közelítésre. Várható volt, hogy az oktatásügy szívesen veszi, ha vállalati pénzforrásokat erősebben aktivizálhat az oktatási célok megvalósítása érdekében. Azt azonban nem lehetett tudni pontosan, hogy az erőviszonyok hogyan alakulnak, és milyen feladatokat milyen feltételekkel ad le az oktatásügy a vál-

lalatok hatáskörébe. Egy ilyen időszakban próbálkozott a RÁBA egy maximalista javaslattal, amivel végül is akkor még "túllőtt" a célon.

A RÁBA előreszaladó igényei fogadtatásának értékeléséhez figyelembe kell vennünk az e témában született hivatalos állásfoglalásokat.

Az MSZMP KB 1982 április 7-i határozata a következőképpen foglalt állást:

"A szakmunkásképzésben növelni kell az üzemek, vállalatok, szövetkezetek érdekeltségét és felelősségét. A szakmunkásképző iskolákat - ahol ennek feltételei megteremthetők - a nagyüzemek anyagi-technikai bázisára kell telepíteni, illetve azon kell működtetni."¹²

A közoktatás fejlesztési programja /1984 május/ csak annyiban lép ezen túl, hogy mintegy feladatként megfogalmazza:

"Jogi lehetőségek megteremtésével és pénzügyi ösztönzéssel elő kell segíteni, hogy a nagyvállalatok - a maguk és más üzemek szakmunkásszükségletének kielégítése céljából - szakmunkásképző iskolákat tartsanak fenn."¹³

Egy évvel később már világosan látszik, hogy a jogi lehetőségek megteremtése és a pénzügyi ösztönzés kialakítása - hosszú folyamatnak ígérkezik.

A vállalati iskolafenntartás feltételeinek, kritériumrendszerének a kidolgozása még várat magára. Még nem dőlt el, hogy milyen vállalati termelési-gazdálkodási érdekek kielégítését segíthetik majd egyszer a vállalati iskolák, hogy milyen mértékű állami támogatást kaphatnak, s hogy módosíthatják-e, s ha igen mennyiben a szakmunkásképzés jelenlegi tartalmi kereteit.

A RÁBA elutasított javaslatai igen erős termeléscentrikusságot és a mielőbbi munkaerőkötődés kialakításának szándékát mutatják. Az alapszakmai képzést már ma is megkísérli közvetlen termelési szükségleteinek alárendelni, szabadabb kézzel valószínűleg méginkább azt tenné. Az is egyértelmű, hogy az iskolafenntartásban a legnagyobb vonzóerőt a tanuló létszám növelése és a tartalmi kérdésekbe való beleszólás reménye képezi, anélkül a RÁBA pl. nem vállalna iskolafenntartást.

A vállalatok szakmunkásképzéssel kapcsolatos tevékenységében azonban egyelőre a gyakorlati oktatás marad a központi helyen. A RÁBA üzemi tanműhelyeiben folyó gyakorlati oktatás sok vállalat számára jelenthet mintát. A RÁBÁ-ban megismert üzemi tanműhelyi képzés akkor teljesíti jól feladatát, ha meg tud felelni annak a követelménynek is, hogy elegendő jól konvertálható, könnyen át- és továbbképezhető munkaerőt bocsát ki. Az üzemi tanműhelyi képzés a mindennapi termelésben "vizsgázik", ezek közül jelentősebb az, amikor egy új technológiát vezetnek be. S a RÁBÁ-ban már a robotok kora sem a beláthatatlan jövő.

IV.
MELLÉKLETEK

A Vasas Szakszervezet Állásfoglalásának és az
Intézkedési Tervnek kivonata

1981. május 15-én a Vasas Szakszervezet Központi Vezetőségének ülésén egy állásfoglalást tárgyaltak meg, és fogadtak el. Ettől a dokumentumtól vette kezdetét az a folyamat, amely a szakmunkásképzés terén kísérleti jelleggel egy új oktatási tervet fogalmazott meg, és két helyen, a Ganz-Mávagnál és a Magyar Hajó- és Darugyárnál konkrétan el is kezdődött a kísérleti jellegű oktatás. Az Állásfoglalásból a következő főbb témákat szükséges megemlítenünk. /Az ütemterv összességében 10 témakört érintett, ebből a következő 4-et emeltem ki, mint olyanok, amelyek közvetlenül kapcsolódnak jelen vizsgálódásomhoz./

Meg kell vizsgálni a szakember utánpótlás tervezésének kérdését:

1. A pályaválasztás területén /bizonyos hiány szakmák irányába való orientálás szükségessége/.
2. A szakember képzés területén:
 - "Világnézeti alapismeretek" c. tantárgy oktatásának esetleges bevezetése /ebben később nem született döntés, mivel a középiskolában megszüntették ennek a tárgynak az oktatását/.
 - A gyakorlati képzés kerüljön - a kísérletképpen - a szakmunkás tanulóképzést ellátó néhány nagyvállalathoz.
 - A szakmai gyakorlatra fordított oktatási idő növelése, illetve annak megoldása, hogy az 5 napos munkahétre való átállással ne csökkenjen a szakmai gyakorlat ideje.
3. A pályakezdők munkahelyi beilleszkedésének megvizsgálása, helyzetük javítása.
4. A felnőtt korúak képzése, továbbképzése terén /szakmai oktatási dokumentumok korszerűségének vizsgálata/.

Az Állásfoglalásban felkérték a következő intézményeket:

- Művelődési Minisztérium, Munkaügyi Minisztérium /ez időközben megszűnt/ és az Ipari Minisztérium vizsgálja meg a helyzetet és tegyenek intézkedéseket.
- A SZOT-ot, hogy tűzze napirendre a szakemberutánpótlás, szakemberképzés helyzetét országos viszonylatra tekintettel.
- A KISZ KB-t az együttműködésre.
- A Magyar Rádió és a Magyar Televízió elnökeit, hogy a tömegkommunikációs eszközökkel tegyenek többet a fizikai munka bemutatásáért, a nagyobbfokú társadalmi elismertségért.

Az Állásfoglalást és az Intézkedési Tervet a Vasas Szakszervezet elnöksége megküldte a Fővárosi Tanácsnak is.

Az Állásfoglalás és az Intézkedési Terv alapján a Művelődési Minisztérium döntött a kísérlet beindításáról. /A Vasas Szakszervezet elnökségének javaslata nem érte váratlanul a minisztériumot, már 1981 előtt is foglalkozott azzal a kérdéssel a minisztérium, hogy a vállalatok hatáskörét növeljék a szakmunkásképzésben. A legfőbb kérdés az volt, hogy a vállalat és az iskola közötti munkamegosztás úgy alakuljon, hogy a képzés szintje ne csökkenjen./ Kezdetben a kísérletet a Ganz és a Rába részvételével képzelték. 1981 szeptember 1-én a Rábánál egy "kis" kísérlet indult azzal, hogy a Művelődési Minisztérium hozzájárulásával a vállalat hatásköre növekedett a gyakorlati oktatás terén. Ez a "kis" kísérlet azóta is folyamatban van. 1982 februárjában konzultált a Rába és a Művelődési Minisztérium a "nagy" kísérlet beindításáról. A Rába egy 4 napos gyakorlati + 1 napos elméleti oktatás formájú kísérletet vállalt volna. Ebbe a minisztérium nem egyezett bele, így a Rába visszalépett, és ezután kereste meg a Művelődési Minisztérium a Magyar Hajó- és Darugyárat. Ez a vállalat vállalta a kísérlet lebonyolítását. A Ganznál 1982 szeptemberében, az MHD-nál 1983 szeptemberében indult az első kísérleti évfolyam. Az egyes éves tapasztalatok alapján a kísérlet irányát helyesnek ítélték meg a minisztériumban.

A minisztériumban a következőképpen határozták meg a kísérlet tartalmát: az iskola és a vállalat között a gyakorlati oktatás szervezésében és irányításában, feltételek biztosításában, költségek viselésében a megosztás olyan továbbfejlesztése, hogy növekedjék a vállalat szerepe a képzésben. Vagyis a vállalat befolyása növekedjék:

- a gyakorlati oktatás tartalmában,
- a képzés szervezésében,
- a képzés irányításában.

További cél: a kísérlet tapasztalatait ki kell terjeszteni a kis és a középvállalatokra is. Megvizsgálni, hogy ezeknél a vállalatoknál mennyiben valósítható meg a szakmunkásképzés átalakítása. /A Művelődési Minisztériumban a kísérlettel foglalkozó előadó utalt az itt jelentkező problémákra. 1945 előtt, amikor a legtöbb szakmunkástanuló volt, akkor is keveset képeztek a vállalatok, sok kis vállalat ezt a képzést nem tudta elvégezni; kérdés, hogy a mai kisvállalatok ennek mennyire tudnak megfelelni./

A vállalat és az iskola közötti új feladatmegosztás:

I. II. évfolyam /alap és alapszakmai képzés/:

- a pedagógiai, módszertani munka irányítása az iskola hatáskörében marad,
- a vállalat hatásköre kiterjed: a/ a tárgyi feltételek megteremtésére és fejlesztésére /ahol a vállalati tanműhelyeket használták, ott eddig is így volt/, b/ műszaki - termelési tevékenység irányítása /ez az újdonság/.

III. évfolyam:

- A gyakorlati oktatás teljes irányítása a vállalat hatáskörébe kerül.
- Az iskola nem irányít, olyan feladatokat lát el, amelyeket nem láthat el a vállalat. Mivel a tanulók ebben az évben is tanulóviszonyban maradnak /ennek a fontosságát a kísérlet kezdetekor kiemelték/, az iskola látja el a tanulói jogok képviselését és a fegyelmi jogkör gyakorlását. Fel kell készülni arra az esetre, ha a

vállalat területén van valami probléma a tanulóval, a döntés az iskola hatáskörében maradjon. Mindennek a minisztérium szerint a kis- és középvállalatok vonatkozásában általánosítható tapasztalatoknál lesz jelentősége.

- Ebben az évben nyílik lehetőség a speciális szakelméleti képzés kiegészítésére. A tantervet a minisztérium adja ki, a vállalat a tanterv módosítási javaslatait december 15-ig beadja a minisztériumnak, ahol januárban jóváhagyja /esetleg módosítással/. Ez csak a szakelméleti képzés terén tett módosításokra vonatkozik, a gyakorlati oktatás kiegészítését nem kell beterjeszteni. Az oktatás gyakorlati tartalmát tehát teljes egészében a vállalat határozza meg.

A vállalat más vállalatok szakmunkástanulóinak a képzését is vállalhatja, amelyik szakmához nem rendelkezik oktatóval, ahhoz az iskolától kell kérnie. A minisztérium figyelemmel kísérte az MHD-nál lefolyt egy évet /sajnos ez a folyamatos konzultáció más szervekkel nincs meg, a minisztérium újra kérte a Fővárosi Tanács felügyeletét a kísérletre/, és úgy ítélte meg, hogy a kísérletben résztvevő felek, a 26-os sz. Ipari Szakmunkásképző Intézet és a Magyar Hajó- és Darugyár, elégedettek egymás tevékenységével. /A vállalatnak egy problémája van, hogy több tanulót szeretne, ez azonban nem a kísérlet célja./ Hogy a kísérlet eddig zökkenőmentesen folyt, az nagyrészt annak is köszönhető, hogy az elmúlt időszakban a 26.sz. Szakmunkásképző Intézet és az MHD között nagyon jó együttműködés alakult ki, kis túlzással azt is mondhatnánk, hogy a kísérlet egy létező gyakorlatot "törvényesített", természetesen a kísérlet ennél többet is jelent, hiszen lehetőség nyílik /a III. évben/ az elméleti oktatás befolyásolására is.

A Ganz-Mávag és a 7.sz. Ipari Szakmunkásképző Intézet közötti együttműködés és az együttműködés javításának lehetőségei

A Ganz-Mávag Budapesten öt szakmunkásképző intézettel tart fenn kapcsolatot, ezek egyike a 7.sz. Oleg Kosevoj Ipari Szakmunkásképző Intézet.

A 7.sz. Intézet helyileg beépült a vállalat területére, mivel az iskola épületét a Ganz-Mávagtól bérlik eszmei összegért.

Az Intézet főhatósága a Fővárosi Tanács Művelődési Főosztály Szakoktatási Osztálya, tehát irányítási jogot feléjük a vállalat nem gyakorolhat.

A vállalat az intézet között az évek során kölcsönös jó kapcsolat alakult ki, mely elsősorban az intézet közelségéből és képzési profiljából ered. Az intézet által képzett szakmák mindegyikére szüksége van a vállalatnak, ezáltal bázisiskolának számít szakember utánpótlásunkban.

A vállalat és az intézet között kialakult kapcsolatok továbbberősítése érdekében 1978-ban szocialista szerződést /együttműködési megállapodást kötöttünk.

A megállapodás célja: elősegíteni a szakmunkástanuló képzést, továbbá az intézet és a vállalat között régóta meglévő kölcsönös jó kapcsolatok továbbfejlesztését.

A szerződésben a vállalat biztosítja a szakmunkástanulóképzés tárgyi feltételeit. E célból üzemben tartja és fejleszti a vállalatnál meglévő tanműhelyeket, azokat ellátja a képzés feltételeihez szükséges anyagi eszközökkel és az oktatás érdekében a tanműhelyekhez műszaki kisegítő személyzetet biztosít, ennek költsége évente 4-5 millió Ft-ot tesz ki.

Az intézet - a vállalat bázisiskolája - ezzel szemben kiemelten kezeli a vállalat által benyújtott szakmunkástanuló létszámgigény biztosítását.

A szerződésben foglaltaknak megfelelően - a meglévő jó kapcsolat ellenére - az intézet nem tudja betölteni a bázisiskola szerepét.

Az intézet jelenlegi 800 fős össztanulólétszámából mindössze 237 főt képez a vállalatnak az I-III. évfolyamon, mely az összes létszámnak a 29,6%-át jelenti.

Véleményünk szerint egy bázisiskolának, az össztanuló létszámhoz viszonyítva legalább 60-70%-os beiskolázást kellene biztosítania a vállalat felé.

Mint erre már utaltunk, a 7.sz. Intézet a Fővárosi Tanács irányítása mellett területi jelleggel működik, mely azt jelenti, hogy három szakmában /fényező, felvonószerelő, mintakészítő/ Budapesten csak a 7.sz. Intézet képez tanulókat.

Megemlítendő még ugyanitt a vasúti járműszerelő és hegesztő szakma is, melyekben csak egy, illetve két iskola folytat képzést a 7.sz. Intézeten kívül a fővárosban. Ebből következik, hogy az Intézet közel negyven vállalatnak képez tanulókat, melyeknek egyike a Ganz-Mávag.

A tények alapján megállapíthatjuk, hogy pl. az Ikarusznak, a BKV-nak, a Fővárosi Felvonójavító Vállalatnak, az Északi Járműjavítónak stb. a fényező, a vasúti járműszerelő, a felvonószerelő, a hegesztő szakmák képzése szempontjából a 7.sz. Intézet szintén bázisiskolának számít.

A felsorolt néhány példa alapján is jól érzékelhető, hogy az intézet - területi jellegéből adódóan - a többi fővárosi vállalat szakemberképzési igényét is ki kell hogy elégítse.

Az intézettel kialakult jó kapcsolataink megnyilvánulnak az osztályzáró és nevelési értekezleteken, valamint a szakmunkásvisz-gákon való részvételben. A saját és az intézeti oktatókkal közösen egyeztetünk és megbeszélünk a tematikában jelentkező és a munka folyamán felvetődő minden problémát. Részt veszünk az intézet szervezésében rendezett ünnepeken, a tanévzáró, valamint a szakmunkásavató ünnepélyen, ahol a tanulmányaikkal és magatartásukkal ezt kiérdemlő tanulóknak jutalmat biztosítunk.

Munkakapcsolataink kiterjednek a felnőtt szakmunkásképzésre is. Mivel a rendeskorú tanulóképzés nem elégíti ki az igényeket, a vállalat az intézettel közösen szakmunkásképző tanfolyamokat szervez, illetve bonyolít le. Az elméleti képzést az intézet tanárai végzik, a gyakorlati képzést pedig a vállalat tanműhelyeiben kapják a hallgatók.

A kialakult jó kapcsolatok fenntartására és fokozására a jövőben is törekszünk, de a jó kapcsolatokkal egyenes arányban nem növekedhet a részünkre beiskolázható tanulók száma.

Az intézet a felvett tanulókat csak annak a vállalatnak képezheti, amely vállalatot a jelentkező korábban megjelölt, így pl. a Ganz-Mávagba azok a tanulók jönnek, akik propaganda munkánk hatására vállalatunkat jelölték meg. Ezen túlmenően az intézet a bázisvállalatnak - adott esetben a Ganz-Mávagnak - csak az úgynevezett "szabadúszó" tanulókat ajánlja fel, vagyis azokat, akik a jelentkezési lapjukon nem jelölték meg gyakorlati munkahelyüket. A részünkre beiskolázott 237 fő tanulóból ezidáig 129 fő kötött szerződést vállalatunkkal.

A kis számú "szabadúszó" és a részünkre beiskolázott, még szerződést nem kötött tanulók szerződéskötése, lényegesen javítana a helyzeten, de számuk így is a vállalati igény alatt maradna. A beiskolázási igényünk kielégítése érdekében az eddigieknél hatékonyabb propaganda munka szükséges.

A szakemberutánpótlás és képzés helyzetét vizsgáló Vasas anyag foglalkozik a vállalati önálló, saját szakmunkásképző iskola létrehozásának lehetőségével. A saját szakmunkásképzés a jelenleginél feltétlenül több tanulót biztosítana részünkre, de nem vagyunk meggyőződve arról, hogy ez a létszámnövekedés olyan mértékű lenne, amely a megvalósításra fordított komoly anyagi ráfordítással arányban állna, és ez a vállalatnak rövid időn belül megtérülne.

A munkaerőutánpótlás helyzete problémájának részbeni feloldására vezettük be négy szakmában /esztergályos, felvonószerelő, hegesztő, vasúti járműszerelő/ az úgynevezett vállalati tanulóképzést.

A képzés bevezetésének jogi oldalról való rendelkezésére megállapodást kötöttünk a Művelődési Minisztériummal és a Fővárosi Tanáccsal. E megállapodásban rögzítettük mind a vállalat, mind az Oktatási Intézet feladatait, illetve a Művelődési Minisztérium Művelődési Főosztályának irányító és ellenőrző munkáját. A megállapodás szellemében Együttműködési Szerződést kötöttünk az elméleti képzést biztosító 7.sz. Ipari Szakmunkásképző Intézettel. E szerződésben teljes részletességgel határoztuk meg a kísérleti képzés érdekében kifejtendő vállalati és intézeti teendőket. Az intézettel ez irányban az együttműködés megfelelő.

Rendezésre váró probléma, hogy az elképzelésektől eltérően nem sikerült a kísérleti szakmákban külön Ganz-Mávag-os osztályokat létrehozni, s így az esetleges új tematika megismertetését olyan tanulóknál is szorgalmazni vagyunk kénytelenek, akik gyakorlati képzésen /I-II. évek/ vállalatunknál vannak, de nem a vállalatunk tanulói.

Meg kívánjuk jegyezni, hogy a kísérlet ilyen formában elsősorban nem a tanulók számának növekedését, hanem a vállalatot jobban ismerő és szerető, ahhoz jobban kötődő, szakmájukat jobban tudó fiatal szakmunkásokat tud eredményezni.

A jövőben - a jelenlegi oktatási rendszer alapján - az ezidáig kialakult jó munkakapcsolat megtartásával továbbra is törekszünk a 7.sz. Intézettel való szoros együttműködésre.

A szakemberutánpótlás területén folyó közös munka továbbfejlesztésére az alábbi feladatok elvégzését tartjuk szükségesnek:

- A vállalat és az intézet vonzási körzetébe tartozó általános iskolákban tovább kell népszerűsíteni a vállalatnál honos és az intézet által képzett szakmákat. Ennek érdekében az általános iskolák szülői értekezletein, osztályfőnöki óráin a 7.sz. intézet tanárainak, szakoktatóinak a bevonásával elő kell segíteni a pályaválasztás előtt álló fiatalok vállalatunk érdekében is helyes pályaválasztását.
- A jelenleg még szerződést nem kötött tanulók szerződéskötésének fokozására a vállalatnak az intézet illetékes dolgozóinak segítségével olyan akcióprogramot kell kidolgoznia, amely biztosítja a minél nagyobb számú szerződéskötést vállalatunkkal.
- Meg kell szervezni, hogy a szünidős 6-7-8. osztályos tanulók a nyári szünetben oktatói felügyelet mellett barkácsolási munkát, szakkör jellegű tevékenységet végezzenek a vasipari szakmák megismerése és megszerettetése érdekében.
- A jól funkcionáló gyárlátogatások és a pályaválasztási kiállítás mellett ismét meg kell szervezni a vállalati nyitott kapu akciót, ahol a pályaválasztás előtt állók képet kaphatnak a vállalat életéről, szüleik munkahelyéről.

- A pályaválasztást megelőző időszakban hirdetésekkel, különféle beiskolázást elősegítő propagandaanyagot kell biztosítanunk a velünk szerződésben álló általános iskolák részére.

Szakmunkástanuló létszám alakulása
a Ganz-nál

Az I. évek létszáma 1983/84.

Budapest	130 fő
Zalaegerszeg	26 fő
Mátranovák	45 fő
Kiskunhalas	30 fő
Szentes	<u>5 fő</u>
	236 fő

A Ganz-tanműhelyben tanulók szerződéskötései I-III. évfolyam /1983/

	Szerződést kötött	Szerződést nem kötött	Összesen
Budapest	158	149	307
Zalaegerszeg	75	8	83
Mátranovák	119	3	122
Kiskunhalas	37	39	76
Szentes	<u>10</u>	<u>9</u>	<u>19</u>
	399	208	607

Ganz tanműhelyekben, illetve üzemekben gyakorlati oktatásban részesülő tanulók évfolyamonkénti megoszlása /1983/

	I.	II. évfolyam	III.	Összesen
Budapest	139	101	67	307
Zalaegerszeg	24	22	37	83
Mátranovák	41	42	39	122
Kiskunhalas	30	20	26	76
Szentes	<u>5</u>	<u>8</u>	<u>6</u>	<u>19</u>
	231	186	177	607

Megállapodás az MHD, a Művelődési Minisztérium és a
Fővárosi Tanács között

- Az MHD tudomásul veszi, hogy a népszigeti telepén működő tanműhelyt /a továbbiakban: Magyar Hajó- és Darugyár Központi Tanműhelye/ a 26.sz. Ipari Szakmunkásképző Intézet vállalati bázis tanműhelyeként üzemelteti és az üzemeltetésével járó kötelezettségeit a szakmunkásképzésről szóló törvényben és egyéb jogszabályokban meghatározottak szerint vállalja.

- Az MHD a gyakorlati oktatás teljes egészében történő irányítását kísérletképpen a következő négy szakmában végzi:

- vas- és fémszerkezetlakatos,
- hegesztő,
- központi fűtés- és csőhálózatszerelő,
- géplakatos.

Ezt az irányítást a harmadik évfolyamon, a befejező, speciális képzési szakaszban veszi át.

- A képzés előző szakaszában /az első és a második évfolyam alap-alapszakmai képzésében/ a gyakorlati oktatás irányításának és feltételei megteremtésének feladatait alapvetően az eddig kialakult gyakorlatnak megfelelően a bázisiskolával megosztva az alábbiak szerint látja el:

a/ Az első évfolyamon az alapképzés a tanműhelyben kezdődik és egészében ott valósul meg.

A második évfolyamon a tanulók változatlanul a tanműhelyben, illetve a vállalatnál folytatják tanulmányukat /a vas- és fémszerkezetlakatos és a hegesztő szakmában a képzés továbbra is a tanműhelyben folyik; a központi fűtés- és csőhálózatszerelő és a géplakatos szakmában a vállalat csoportos képzésre kialakított üzemegységeiben folytatódik a képzés/.

A harmadik évfolyamon mind a négy szakmában a beiskolázó vállalat üzemeiben /üzemegységeiben/ egyedi képzési formában - gyakorlott szakmunkásokhoz beosztva - valószínűleg meg a tanulás és készülnek fel a fiatalok a szakmunkás vizsgára.

- b/ A vállalat az érvényes tantervek tananyagának és követelményeinek figyelembevételével gondoskodik az alap- és alapszakmai képzés /I-II. évesek oktatásának/ tárgyi feltételeiről, a tanműhelyben folyó műszaki-termelési tevékenység irányításáról, azok feltételeinek továbbfejlesztéséről.
- c/ Az I-II. évfolyamon a csoportos oktatási formában résztvevő tanulók munkájának irányítását és ellenőrzését az eddigi gyakorlatnak megfelelően iskolai állományú szakoktatók, illetve a tanműhely műszaki vezetői látják el. Ebben a szakaszban a pedagógiai és módszertani munka irányítása továbbra is az iskola, a szakmai képzés irányítása a vállalat feladata.
- d/ A harmadik évben a tanulók befejező-specializáló képzése üzemi termelési feltételek között a szakma tantervét is figyelembevéve a vállalat sajátosságainak megfelelően, a vállalat részéről összeállított tematika szerint folyik. Ebben a szakaszban a speciális szakmai feladatok ellátásához szükséges - a központi tantervben nem szereplő - elméleti ismeretek oktatásáról a vállalat gondoskodhat. A tanulók gyakorlati képzése a vállalati speciális igényeket is figyelembevéve a vállalat részéről összeállított tematika szerint folyik és történik gondoskodás a fiatalok szakmai fejlődésének ellenőrzésére, továbbá az üzemi kollektívákba való beilleszkedésük elősegítésére.

- Az MHD kötelezettséget vállal, hogy a művelődési miniszter által meghatározott óratervet /annak gyakorlati oktatásra vonatkozó részét/ és a tanév munkarendjét betartja, továbbá a gyakorlati oktatás ellátását az érvényes jogszabályban rögzített előírásoknak megfelelően biztosítja. Az óratervben a gyakorlati okta-

tásra biztosított óraszám egészével a vállalat rendelkezik. A vállalat tudomásul veszi, hogy a - korábbiakban említett - tematika módosítási javaslattal csak a tanévet megelőző időszakban élhet, legkésőbb május 31-ig és csak annak jóváhagyása után alkalmazhatja.

- Az MHD lehetővé teszi és segíti a kizárólagosan irányítása alatt folyó gyakorlati oktatással összefüggésben is a szakmai szakfelügyelet munkáját, és megállapításait felhasználja gyakorlati oktatási tevékenységében.

- Az MHD gondoskodik a tanulók jogszabályokban - a gyakorlati oktatással összefüggésben - meghatározott juttatásairól és kedvezményeiről.

- Az MHD gondoskodik a tanműhely tervszerű üzemeltetéséhez szükséges irányító és kisegítő személyzet beállításáról.

- Az MHD vállalja, hogy a tanműhelyében folyó szakmai képzés tárgyi feltételeit az állami, vállalati érdekek és lehetőségek figyelembevételével a korszerű követelményeknek megfelelően rendszeresen fejleszti.

- Az MHD a saját igényeinek elsődlegessége mellett, a tanműhelyi kapacitás lehetőségeit figyelembe véve a szóbanforgó négy szakmában más vállalatok tanulóinak képzését is vállalja, illetve biztosítja.

- Az MHD vállalja, hogy a tanműhelyben folyó gyakorlati képzéshez a tanulók szakmai fejlődésének, a munkára való nevelésének elősegítése érdekében a lehetőségekhez mérten a tanmenethez igazodó, a vállalat számára hasznos munkát biztosít.

- A tantervek egyértelmű és eredményesebb megvalósítása érdekében a vállalat lehetőségeihez mérten vállalja, hogy a harmadéves tanulókat továbbra is egyedi képzés keretében csoportokban, illetve tanuló brigádokban - előzetes iskolai jóváhagyással - teljesítménybérben foglalkoztatja, konkrét produktív munkán; vállalati szakember, művezető irányításával.

- A vállalat továbbra is hajlandó a tanműhelyben tevékenykedő intézeti állományú szakoktatók számára munkájuk színvonalasabbá tétele, a vállalathoz való kötődésük, együttműködési készsé-

gük fejlesztése érdekében erkölcsi és anyagi elismerést biztosítani.

Igy az arra érdemes szakoktatók az intézet vezetésének előzetes jóváhagyása alapján:

- nyereségrészesedésben,
- a tanműhelyben végzett produktív munkák után ösztönzési bérezésben,
- pedagógusnapi jutalmazásban,
- vállalati üdültetésben

részesíti.

- A vállalat az eddiginél rendszeresebb kapcsolatot és együttműködést kíván fenntartani a kísérleti oktatás bevezetésében érdekelt szervekkel:

Igy: a Művelődési Minisztérium illetékes osztályával, a Fővárosi Tanács VB Művelődésügyi Főosztályával, a 26.sz. Ipari Szakmunkásképző Intézet vezetésével.

- A vállalat a gyakorlati képzés területén jelentkező speciális igényeinek kielégítése, továbbá a képzés színvonalának általános növelése érdekében vállalja, hogy az intézet számára jól képzett, a szakmáját jól ismerő, nagy gyakorlattal rendelkező további három fő szakmunkást ad át szakoktatónak.

- Az MHD a szakmunkásutánpótlás tervszerű biztosítása, növelése, valamint a tanulóknak a vállalathoz való jobb kötődése érdekében egyrészt továbbra is széleskörűen alkalmazni kívánja a társadalmi tanulmányi szerződés jól bevált módszerét, másrészt a kollektív szerződésben is rögzített különleges kedvezmény-rendszerrel kívánja segíteni a pályakezdő fiatalok vállalati elhelyezkedését, beilleszkedését, a betanulási idő zökkenőmentesebbé tételét.

- A vállalat szükségesnek tartja és a kísérleti képzés sikeres bevezetése egyik alapfeltételének tekinti, hogy a tanműhelyben gyakorlati képzésben részesülő szakmunkástanulók vállalati beiskolázási részaránya az eddiginél lényegesen magasabb legyen /minimum 60-65%/.

- A vállalat igényli és elvárja azt, hogy a szakmunkásképzésben érdekelt felügyeleti szervek, a Művelődési Minisztérium, a Fővárosi Tanács illetékes főosztályai a kísérlet kapcsán kifejtett vállalati törekvéseket, kezdeményezéseket és anyagi erőfeszítéseket elismerjék, értékeljék és ezeket a lehetőségekhez mérten kompenzálják.

A 26.sz. Ipari Szakmunkásképző Intézet hatásköre és kötelezettségei a kísérlet menetében:

- Az intézet a vállalati tanműhelyt bázisként kezeli, létszámtervezetét szakmai bontásban tudomásul veszi és azt az évenkénti első éves beiskolázási keretből teljes egészében köteles biztosítani úgy, hogy a tanműhelybe kihelyezett tanulók vállalati beiskolázási aránya minimum 60-65%-os mértékű legyen.

- Az intézet a központi tanműhelybe beiskolázott tanulók számára az igényeknek megfelelően kollégiumi férőhelyet biztosít.

- Az intézet tudomásul veszi, hogy a tanműhelyben folyó gyakorlati képzéshez megfelelő számú jól képzett, állományilag hozzátartozó szakoktatót köteles biztosítani. A szakoktatók mozgatása, kikérése, minden egyéb távolmaradása esetén az intézet köteles a tanműhely vezetőit értesíteni, továbbá helyettesítésről gondoskodni.

- A tanműhelyben tevékenykedő szakoktatók pedagógiai, módszertani munkájának színvonalasabbá tétele, közvetlen irányítása és ellenőrzése céljából az intézet köteles egy gyakorlati oktatási vezetőről gondoskodni.

- Az intézet az elméleti és gyakorlati oktatás összhangjának megteremtése és erősítése érdekében bevonja az üzem szakembereit a harmadévesek szakmai-elméleti /mindenekelőtt a szakmai ismeretek tantárgy/ oktatásába. Az élő, eleven kapcsolat kialakítása és tartósítása érdekében a tanműhely vezetőit meghívja tanulmányi konferenciáira, partnerként kezeli, részvételüket biztosítja.

- Az intézet a vállalat területén dolgozó és az intézet állományába tartozó szakoktatóktól megköveteli a vállalati rend, fegyelem és szokások betartását.

- Az intézet tudomásul veszi, hogy a központi tanműhelybe kihelyezett állományába tartozó szakoktatók tanműhelyi tevékenységük ideje alatt kötelesek a tanműhely vezetőinek utasításait végrehajtani és azoknak beszámolási kötelezettséggel tartoznak.

- Az intézet tudomásul veszi, hogy a bázisvállalat speciális szakmai igényeinek kielégítése céljából - a harmadéves tanulók esetében előre jóváhagyott tematika alapján - speciális elméleti és gyakorlati ismereteket is oktat, melyben partnerként működik közre, pedagógiai, esetleg tárgyi feltételek biztosítása mellett.

- Az intézet és a vállalat az eddiginél is szorosabb együttműködés alapján közös erőfeszítéseket tesz a pályaválasztási és beiskolázási propaganda munka fokozására, különös tekintettel a nehezen beiskolázható szakmákra. E közös munkának, erőfeszítésnek eredményeként növekednie kell az iskolába beiskolázott tanulók számának, s ezen keresztül a tanműhelyben tanulók vállalati részarányának.

- Az intézet elősegíti, hogy a vállalat - törekvéseinek megfelelően - a tanulók minél szélesebb körével köthessen társadalmi tanulmányi szerződést.

- Az iskola és a vállalat az I-II. évfolyam gyakorlati oktatásának - a fentiek szerinti - megosztott irányítását az eddigi jó gyakorlatnak, az iskolai rendtartásban és más felsőszintű rendelkezésekben foglaltaknak megfelelően átalakítja és fejleszti együttműködését.

- Az iskola és a vállalat a harmadévesek képzésében közösen végzendő feladatok /pl. a tanulók munkájának, fejlődésének értékelése és elismerése, a szakmunkásvizsgák megszervezése, lebonyolítása/ eredményes megoldása érdekében írásban állapodnak meg az együttműködés módjaira vonatkozóan.

A Művelődési Minisztérium és a Fővárosi Tanács Művelődésügyi Főosztályának a kísérlettel kapcsolatos tevékenysége:

A minisztérium és a Művelődési Főosztály elismeri e kísérlet pozitív, előremutató jellegét, s azt, hogy végrehajtásával a vállalat fokozott anyagi, pedagógiai és adminisztratív terheket vállal.

A Fővárosi Tanács Művelődésügyi Főosztálya:

- A vállalat szakmunkásképzéssel foglalkozó munkatársai szakmai fejlődésének, széleskörű módszertani kitekintésének fokozása érdekében lehetővé teszi részvételüket az ilyen témájú fővárosi és országos értekezletek, rendezvények munkájában, illetve folyamatos konzultációs lehetőséget teremt számukra az esetleg felmerülő elméleti, gyakorlati problémák esetére.

- A felügyeleti és irányító funkciója folytán a kísérlettel kapcsolatosan szerzett tapasztalatait összegzi, és ezekről tájékoztatja a vállalat vezetőségét.

- A vas- és fémszerkezet lakatos, a hegesztő, a központi fűtés- és csőhálózatszerelő és a géplakatos szakmákban fővárosi viszonylatban elismeri a 26.sz. Ipari Szakmunkásképző Intézet bázis jellegét, és ennek megfelelően az intézetnek a bázisüzem, illetve a terület más üzemének igénye alapján kialakított mindenkori keretigényeit engedélyezi.

- Irányító és orientációs szerepe révén közreműködik abban, hogy az intézet a négy szakmában megteremthesse és megtarthassa bázis jellegét.

- A vállalati tanműhely üzemeltetésének, fenntartásának és fejlesztésének a kísérlet folytán fokozódó anyagi terhei enyhítése érdekében méltányosnak ítéli és támogatja a vállalat azon törekvéseit, amelyek vagy a Szakmunkásképzési Alapból való nagyobb részesedésre, vagy a Szakmunkásképzési Alap képzése során a vállalat megadóztatásának csökkentésére, illetve teljes megszüntetésére irányulnak. Ilyen irányú vállalati kezdeményezés esetén kész közreműködni abban, hogy egyeztetett vagy külön véleményvel ellátott javaslatot terjesszen elő a minisztériumban.

- Jogosnak ítéli és tudomásul veszi, hogy a vállalat mindaddig, amíg fokozott anyagi tehervállalásának kompenzálására szabályozott lehetőségek nem alakulnak ki, a vállalati tanműhelyben más vállalatok számára képzett szakmunkástanulók oktatási költségeinek kb. 10-15%-át az érintett vállalatoktól költségtérítésként megtéríttetheti.

A Művelődési Minisztérium feladatai:

- A vállalat szakmunkásképzési területen dolgozó munkatársainak lehetővé teszi a rendezésében sorra kerülő, ilyen témájú területi és országos értekezleteken való részvételt.

- A jelen megállapodásban rögzített kísérletet figyelemmel kíséri, és egy teljes ciklus /3 év/ után, az összes érdekelt bevonásával elvégzi a tapasztalatok összegzését, majd a gyakorlati megvalósítás értékelését az illetékes szervek elé terjeszti.

- A vállalat részéről kezdeményezett, a vállalat gazdasági, szakmai igényei alapján összeállított - az országos tematikát érintő, vagy attól eltérő - tematikai javaslatokat, amennyiben azok pedagógiai, módszertani, szakmai szempontból elfogadhatók, rövid átfutási idővel véleményezi és bevezetésüket kísérleti jelleggel engedélyezi.

- Jogosnak ítéli a vállalat fokozott - nagyobb tehervállalásával arányos - állami támogatását erkölcsi és anyagi oldalról egyaránt.

Ennek jegyében:

a/ A Szakmunkásképzési Alap jelenlegi pályázati rendszerében méltányolja a vállalatnak az átlagosnál nagyobb tehervállalását.

b/ A Szakmunkásképzési Alappal kapcsolatos - a Művelődési Főosztály által véleményezett és előterjesztett - esetleges vállalati kezdeményezést lehetőségeihez mérten támogatja, és a megfelelő fórumok, testületek elé terjeszti.

JEGYZETEK

a

III.

fejezethez

1. Fazekas Károly: Teljesítményhiány és teljesítménybérezés a vállalati gazdálkodásban. /Közp. tud. Intézet. /1980./ Kézirat.
2. Fazekas Károly: Teljesítményhiány és teljesítménybérezés a vállalati gazdálkodásban. /Közp. tud. Intézet./ /1980./
3. A RÁBA Magyar Vagon-és Gépgyár munkaerőhelyzetének elemzése /RÁBA Terv és Közgazdasági Főosztály Munkaügyi Főosztály, Győr, 1983. május/
4. Ld. Fazekas Károly idézett műve
5. Ld. Fazekas Károly idézett műve
6. Értékelése további tapasztalatokat igényel
7. Forrás: Interjú a RÁBA egyik műszaki főosztályvezetőjével
8. Gondolatok a pályaválasztásról, létszámtervezésről, a tanulók elosztásáról /RÁBA oktatási főosztály, 1984. jún. Kézirat./
9. Részlet a Művelődési Minisztérium elutasító leveléből /1982. ápr. 20./
10. A Győri 400-as Ipari Szakmunkásképző Intézet vezetőinek jelentése a RÁBA Szerszámgyáregységében létesült új tanműhely I. félévi képzési feltételeinek tapasztalatairól /1982. febr./
11. Forrás: ld. 13.
12. Az MSZMP KB 1982. ápr. 7-i határozata a közoktatás fejlesztéséről
13. A közoktatás fejlesztési programja /MT. 1984. május 10./

TARTALOM

ELŐSZÓ	3
Révész Sándor-Gyekiczky Tamás:	
I. OKTATÁSI KISÉRLET A GANZ-MÁVAGNÁL	5
1. A kísérlet általános feltételei, sajátosságai ...	5
2. GANZ javaslatok és előterjesztések a szakmunkás- képzés átalakítására	9
3. Piaci eszközök a munkaerőutánpótlás biztosítá- sára	9
4. Nem piaci eszközök, avagy a "Human relations" sajátosan magyar válfaja	15
5. Az oktatási kísérlet, mint a piaci eszközök le- hetséges kiváltásmódja és a "Human relations" új válfaja	18
6. Oktatási kísérlet az iskolából nézve	20
7. Merre tovább?	22
Karácsony András:	
II. OKTATÁSI KISÉRLET A MAGYAR HAJÓ- ÉS DARUGYÁRBAN ...	25
1. Az MHD kísérlet egy éve a 26.sz. Szakmunkás- képző Intézetből nézve	25
2. Az érem másik oldala: A Magyar Hajó- és Darugyár	31
Benke Magdolna:	
III. OKTATÁSI STRATÉGIA A RÁBÁ-NÁL	36
1. A RÁBA munkaerőhelyzetének hatása a vállalat létszámnövelő törekvéseire	37
a/ A szakmunkástanulóképzésen kívül eső próbál- kozások és azok háttere	37
b/ A szakmunkástanulóképzéshez kapcsolódó munka- erőforrásokat bővítő törekvések és azok hát- tere	45

2. A munkaerőforrást bővítő vállalati törekvések egyik sajátos területe: A szakmunkásképzés rendszerébe történő beavatkozás igénye	48
3. Ami kísérlet nélkül is megvalósult	50
a/ Társadalmi ösztöndíjak, jutalmak, szakmunkásbér	50
b/ Üzemi tanműhelyek létesítése	52
4. Néhány gondolat a RÁBA szakmunkásképzési törekvéseinek eddigi tapasztalatai alapján	54
Jegyzetek a III. fejezethez	57
IV. MELLÉKLETEK	58
A Vasas Szakszervezete Állásfoglalásának és az Intézkedési Tervnek kivonata	59
A GANZ-MÁVAG és a 7.sz. Ipari Szakmunkásképző Intézet közötti együttműködés	62
Szakmunkástanulólétszám alakulása a GANZ-nál	67
Megállapodás az MHD, a Művelődési Minisztérium és a Fővárosi Tanács között	69