

A projekt címe:

A projekt azonosító száma:

Beszámoló

**a 2019. április hó 6. és 2019. április hó 14.
közötti olaszországi szakmai tanulmányi út
tapasztalatairól**

Készítette: Herczeg Zsolt

Kelt: Szeghalom, 2019. május 10.

1. Előzmények

A Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara felkérése alapján, a LAYER Kereskedelmi Szolgáltató és Ipari Kft. képviseletében vettem részt 2019. április hó 6. és április hó 14. között, a jelen úti beszámoló alapját képező szakmai tanulmányi úton. A hivatkozott projekt célja volt az olasz képzési, szakképzési rendszer megismerése, ezen belül bizonyos iparágak, ágazatok működésének sajátossága az olasz gazdasági környezetet figyelembe véve. Ezzel összefüggésben a mobilitás célja volt ezen sajátosságokhoz igazodó szakképzési rendszer tanulmányozása.

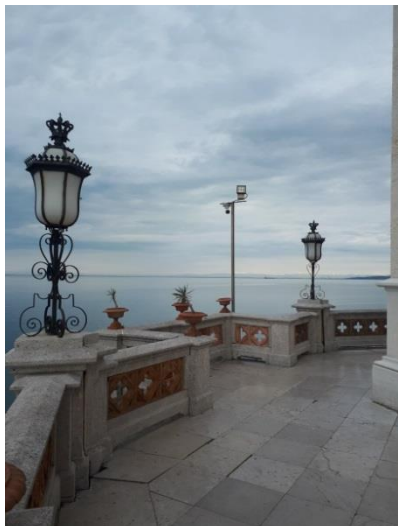
A LAYER Kft. működésével összefüggésben kiemelendő szempont volt számomra olyan elemek tanulmányozása és megfigyelése, amely első sorban az építőiparral, ezzel összefüggésben gazdaság helyi adottságaival hogyan áll kapcsolatban a munkaerőpiac helyzete és a feladatok időszakossága. A munkaerő piaci kérdésekre, mint legfontosabb tényezőként pedig milyen megoldással szolgál az olasz rendszer.

Tekintettel arra, hogy műszaki igazgatói pozíciót töltök be a vállalkozásunk életében, így nemcsak szakmai stratégiai kérdések alkotásával foglalkozom, hanem az üzletágaink működésével, működtetésével összefüggő humán erőforrás-gazdálkodási kérdésekkel is. Ezáltal a szakmától függetlenül fontos kérdésként fogalmazódott meg bennem a fiatal munkaerő munkába állása, valamint a fiatal generáció pályán maradása. Ezen túlmenően milyen lehetséges jó megoldásokat alkalmaz az olasz rendszer annak érdekében, hogy gazdasága működtetéséhez megfelelő mennyiségű és minőségű emberi erőforrást állítson pályára és tartson meg ott.

2. Az utazással, vendéglátással, csoporttagokkal kapcsolatos beszámoló

Az utazásról

A mobilitási program egyik elsődleges elemeként részletes programterv alapján biztosított volt az egyes helyszínek, időpontok és egyéb információk megismerése. Ennek megfelelően a kiutazás az előírtak szerint történt, egy a szükséges igényeket kielégítő kisbusszal. Az első estét Triesztben, tranzitszálláson töltöttük egy



megfelelő minőségű szállodában (Hotel Sonia). A program második napján folytattuk utunkat megállókkal Riminibe, ahol Hotel Fantasy-ban kerültünk elszállásolásra.

A mobilitás tényleges programjai idején a csoport közösen közlekedett, a szakmai programok végeztével lehetőség nyílt önálló szabadidős tevékenység végzésére is. A szálloda minősége, kényelme, éttermi lehetőségei kielégítették az ahhoz fűzött előzetes igényeket, azzal kapcsolatosan panaszra okot nem lehetett adni.

Szakmai programjaink utolsó estéjét egy új szállodában kellett töltsük, a Hotel Ferrettiben, mely egy csillaggal jobb minőségű szálloda volt. Az adott hét szakmai és kulturális programjait összegyűjtve kellő megkoronázása volt az ott töltött vacsora és éjszaka.

A szakmai napok elteltét követően a hazaindulás a kiutazáshoz hasonlóan két napos felbontásban történt. Tranzitszállásunk egy családi panzióban volt a szlovén főváros melletti Psata településen. Az utazás utolsó napjára megfáradtan, de élményekkel és gondolatokkal telten értünk haza, a programtervben meghatározottak időpont szerint. Megítélésem alapján, noha a két-két napos utazás fizikailag fárasztó volt, nem merült fel semmilyen hiányosság és gond, mely említésre lenne méltó.

A kulturális programokról

A kiutazás valamennyi napján jól szervezett és megtervezett módon biztosítva volt az, hogy a résztvevők ne csak a szakmai programokon vegyenek részt, hanem kulturális és szabadidős tevékenységet is végezzenek. A kiutazás ideje alatt lehetőségünk nyílt megtekinteni a Miramare kastélyát, mely Trieszt tengerpartján, az Adriai tengerre néz, csodálatos panorámával. Az utazás második napján megtekintettük a maranello-i Ferrari Múzeumot. Noha én magam nem vagyok autó és Formula1 rajongó, mindenképp emlékezetes élmény volt.

A szakmai programok első napján Rimini óvárosában járt csapatunk, ahol idegenvezetés mellett ismerhettük meg a több mint 2000 éves város történetét, legfontosabb épületeit, nevezetességeit.

A kulturális programok számomra egyik legkiemeltebb eleme San Marino városállamának megismerése volt. A csoport egy egész napot szánt arra, hogy a festői szépségű települést körbejárja, helyi nevezetességeit, a kőszirtekre épület bástyákat és erődítményeket meglátogassuk. Hangulatos utcáin lehetőség nyílt ajándékok, helyi szuvenírek vásárlására is.

Riminiben, a szakmai programok végeztével lehetőség nyílt az önálló szabadidős tevékenységre. Az Adria tengerpartja a tavaszias idő ellenére is képes volt olyan élményt nyújtani, mely a nap folyamán hallott és látott eseményeket és tapasztaltakat segített elmélyíteni.



A hazautazás folyamán megállóra tértünk ki a Noventa di Piave bevásárlóközpontba, Velence mellett. Ezt követően megtekintettük Aquileát, amely az ókor óta ismert település, nevezetessége a iu. 300 óta fennálló keresztény bazilika. Utunkat Grado fele folytattuk, mely sós mocsarairól híres, az olaszok kis Velencének hívják, apró szigetei és a tenger által be-betöltött vizei, csatornáit miatt.

Összefoglalóul tehát, a programok nemcsak a szakmai fejlődés és tudásszerzés szempontjából voltak értékesek, hanem kulturális szempontból is kiemelt jelentőséggel bírtak. Az olasz nemzet és civilizáció megértése szempontjából ezek a programok támogatóan hatottak a csoport valamennyi tagjára.

Ételek



A beszámoló szempontjából néhány gondolatban fogalmazom meg azt, hogy lehetőségünk nyílt a helyi konyha ízeinek megismerésére. Az ételek és italok valamennyi hétköznapi és igényes igényt kellőképpen kielégítettek. Lehetőség nyílt az igazi olasz pizza mellett különleges halak, tengeri herkentyűk megkóstolására is. A szállodákban felkínált kontinentális és helyi ízek reggelije változatos volt.

A csoport tagjai

A csoport tagjainak életkora, munkája és munkássága, a kiutazással kapcsolatos célja egyenként különbözőek voltak. Ez az eseti beszélgetések és szemináriumi megbeszélések alkalmával lehetőséget biztosított a különböző vélemények felvetésére, azaz saját meglátása szerint mit hozott magával és a látottakat hogyan értékelte, ugyanakkor kiindulási alapot képezett arra, hogy a csoport ezekből a véleményekből olyan közös nevezőt és álláspontot alakítson ki, mely a kiutazás céljával összefüggésben, vagy további munkájában lehetőséget adjon dolgok megerősítésében, jobbá formálásában.

A csoport résztvevőinek jelentős többségével már volt korábbi munkakapcsolatom és korábbi, szakképzés kutatásával kapcsolatos ismertségünk. Így az út valamennyi kapcsolat megerősítésére lehetőséget adott, legyen az szakmai jellegű, vagy emberi indíttatású.

A fogadó intézményről



A fogadó partnerünk a Riminiben működő Sistema Turismo srl irodájában volt, amely szervezet kifejezetten országos és nemzetközi viszonyban diákok tanulását és gyakorlati tapasztalatát elősegítve Olaszországban vállalja diákok gyakorlati helyének biztosítását. Az iroda működésével összefüggésben megtudtuk, hogy éves szinten 3000 fő felett biztosítanak megfelelő képzőhelyeket több szakmában, emellett az iroda feladata megszervezni a diákok biztonságos elszállásolását, a szociális és étkeztetési feladatokon túlmenően kulturális és szabadidős tevékenységek megszervezése és lebonyolítása is feladatuk részét képezik. Ekkora diáksereg tevékenységének koordinálása komoly szakmai és szervezeti szintű felkészültséget igényel.

3. A szerzett szakmai tapasztalatok

A mobilitási program szakmai időszakában első lépésben betekintést nyerhettünk, átfogó képet kapva az olaszországi képzési, azon belül a szakképzési rendszerbe.

Az oktatás rendszerében jelen vannak az állami, az önkormányzati, egyházi és magániskolák, melyek összességében az olasz oktatási minisztérium szervezete alá tartoznak kivétel nélkül. Az állami iskolákba való jelentkezők száma, ezáltal az oktatási rendszer etekintetben kezdi kinőni magát, ezáltal egy programot indított az állam annak érdekében, hogy az elkövetkezendő öt évben, egy átalakítás keretében reformokat hajtson végre a megújulás jegyében.

Az oktatás rendszere a magyar képzési rendszerhez hasonlóan óvodai, általános iskolai, középiskolai és felsőoktatási részre tagolódik. A középszintű oktatás három szintre tagolódik, az egyik a líceum, ami egyetemi szintre irányító alapozó terület, magyar képzés általános gimnáziumi képzésével azonos terület. A másik kategória a techniko, ami tulajdonképpen szakmai képzések területét jelenti, mint maga a szakképzés területe. A harmadik terület pedig a professionale szint, ami egy általános, kevésbé magas színvonalú, általános középiskolai végzettséget biztosító középiskolai képzés. Megfigyelhető jelenség, hogy a szakképzésbe jelentkezők száma folyamatosan csökken, emellett a gimnáziumi és a nem szakmai végzettségekkel bíró képzések létszáma folyamatosan növekszik, a képzés e területe pedig összességében nem részesíti előnyben a gyakorlati tudást, első sorban az elméleti tudás megszerzésére összpontosít.

Érdekessége a rendszernek, hogy felsőoktatásba jelentkezni nem a magyar rendszer szerinti, egységesen kimagasló teljesítménnyel lehet csupán, hanem olyan fiatalok is nyerhetnek felvételt a képzés ezen szintjére, akik kizárólag a tanulni kívánt területeket művelik magas szinten. Ennek alap gondolata, hogy „Teljesedj ki”! Ez a lehetőség teret enged azon emberek számára, akik a képzés kötelező, ugyanakkor nem feltétlenül szükséges tantárgyaiban kevésbé jól teljesítenek.

A szakképzés sajátossága, hogy a gazdaság helyi viszonyainak megfelelően elégíti ki a képzési igényeket. Olaszország egyes területei között jelentős gazdasági fejlettségi különbségek vannak, társadalmi, kulturális, földrajzi egyediségek okán. Ezáltal pl. a tengerparti területeken a turizmus válik fejletté és ott a vendéglátás oktatásának van kialakult rendszere, míg pl. az ország belső területein az könnyű és nehézipar tudott kifejlődni. Ilyen területeken jellemzően a jármű és gépipari, könnyű és nehézipari szakmák alakultak ki és van folyamatosan a képzés területén. Ennek megfelelően, mivel a helyi képzés helyi igényeket elégíti ki, a fiatalok és a munkába állók jelentős része helyi viszonylatban, vagy e célterületekre települve tud könnyen munkát szerezni magának.

Megtudhattuk, hogy az iskolai képzési rendszer mögött egy olyan szociális szervezeti háló van, mely nem teremti meg a diák iskolából való kimaradásának lehetőségét, ezt különböző szankciók erősítik. Ezáltal a gyerekekre és a családokra a segélyezési rendszer szabályai visszatartóan hatnak, ellentétben a magyar gyakorlattal.

A rendszer érdekessége, hogy a képzési igények kialakításában nem csak minisztériumi szintű irányítás ad kötelező irányt, hanem az adott régióban (tartományban) a munkáltatók, a helyi önkormányzatok polgármestereik képviselőiben is tudják a szükséges irányt annak megfelelően kialakítani, ahogyan arra az adott térségben szükség van.

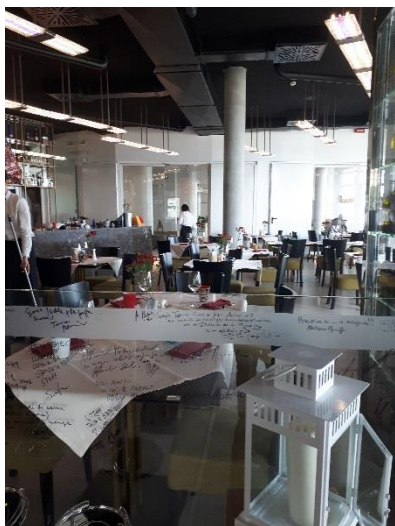
A diákok számára nincs szükség pályaorientációs szűrésekre, képzésekre, tekintettel arra, hogy a képzési rendszerbe bekerülő fiatal a képzőhelyeken megfigyelik és értékelik. Ettől függetlenül a pályaválasztást rendszerszinten segítik szakmai nyílt napokkal.

Az első gyakorlati képzőhely Pesaro városában volt. Az iskola neve Ente C.P.T. A képzőhely jellegét tekintve építőipari vállalkozások szövetségében megépült korszerű képzőhelynek mondható. A képzőhely kiemelt célja, hogy a középiskolai képzési rendszerben kézzel fogható alapok elsajátítására adjon lehetőséget a diákoknak, ahol a szakmával kézközelben találkozhatnak. Ezen képzőhelyen, és az előadás anyagából megismerve általánosságban véve megtudhattuk, felnőttképzésben kiegészítő képzéseket is indítanak bizonyos területeken, annak megfelelően, hogy a helyi munkaerőpiac milyen valós igények szükségességét jelöli meg. Ez összefüggésben áll az előzőekben megfogalmazottakkal, miszerint a térség önkormányzatai, gazdasági szereplői által felmért valós igények a képzési rendszerben megjelenő képzések elindításával egyfajta rugalmas együttműködésben vannak. Azaz nem kényszer szakmákat indítanak, vagy nem olyan szakmákat, mely valamilyen ok miatt beragadt „szokás”, hanem valós igényeket igyekeznek kielégíteni. Ezen a képzőhelyen megtudhattuk, hogy az építőipari szakmák területén kevésbé jellemző az olasz szakképzésre a nálunk OKJ-s rendszernek nevezett képzési kultúra. Jelen esetben a kőműves képzés egy szakmacsoportból áll, mely egyfajta építőmester képzés, nem pedig kőműves, hidegburkoló, ács, állványozó stb.. Kiemelt érdekessége a rendszernek, hogy az építőipari gépek kezeléséhez nem szükséges a magyar bürokratikus rendszerrel ellentétben valamennyi géptípusra önálló gépkezelői jogosítvány megszerzése, hanem egyfajta házi vagy általános oktatás



keretében jogosulttá válik a munkavállaló megfelelő gyakorlat elsajátítása mellett az építőipari gépek használatára.

A második gyakorlati képzőhelyen egy építkezési területet vehetünk szemügyre. Egy testvérpár, akik édesapjuktól vették át a családi tradíciókra épülő vállalkozást elmondták, hogy ez természetes folyamat az olasz kultúrában, miszerint apám is ez volt, én is ez leszek. Kiemelten fontos ez a szemlélet megértenünk azt, hogy alapvetően nem merül fel a fiatal generáció számára nem dolgozni, vagy nem elhelyezkedni, vagy pályát elhagyni érdektelenségből kifolyólag. A testvérpár elmondta, hogy középiskolai szintű képzés olyan kevés szakmai fogást, gyakorlati tudást biztosít a diákoknak, hogy szükségesnek érzik olyan képzőintézmény létrehozását, vállalkozói szintű összefogásban, ahol a munkáltatók egyben képzőhelyek is, ahol a fiatalok kézközelben, munka közben tanulják meg a szakma valamennyi sajátosságát. Ez utal arra, hogy a munka alapú tanulás ténylegesen biztosítja a szakma gyakorlásához szükséges tényleges tudást, biztosítja a fiatal, friss gondolkodású munkaerőt, valamint lehetőséget biztosít a generációk folyamatos és zökkenőmentes cserélődéséhez. Hiányosnak érezhettük azt, hogy a képzésben részt vevő diákok részéről nem kaptunk visszajelzést azzal kapcsolatosan, a gyakorlati rendszerben, fiatal munkavállalók helyzetében elégedettek e.



A szakmai programok harmadik gyakorlati helyszíne a Riminiben található Amo Rimini étterem volt. Az étterem egy tengerparti nagy szálloda külön álló, luxus színvonalú, látványkonyhás étterme volt. A konyhafőnöktől megtudhattuk, hogy nemzetközi viszonylatban több diák vesz részt év közben Erasmusos programok keretében, szakmájuk elsajátítása érdekében. A diákok jellemzően 4 hetet töltenek el az étterem különböző területein, betanulva valamennyi munkafázist. Helyi viszonylatban (és ez nem csak az étteremre igaz) a diákok gyakorlati ideje alapvetően a főszezonra nem terjed ki, tekintettel arra, hogy ebben az időszakban olyan mértékű forgalomnövekedés van, hogy nincs kapacitás a diákokra és munkára is, ugyanakkor a diákoknak lehetősége van nyári munkára külön díjazás ellenében. Az étterem jellegéből adódóan első sorban kevés számú, jó szakmai felkészültségű diákok fogadását biztosítja.

A következő szakmai helyszín a négycsillagos Rosabiaca Hotel volt. Itt kifejezetten szobaasszonyok, recepcióskok és felszolgálók képzését végzik, kis létszám, alig 10 fős csoportokban. A szálloda működésével összefüggésben a diákok színvonalas körülmények között tudják szakmájukat elsajátítani és gyakorolni. E két utóbbi helyszín láttán fogalmazódott meg bennem az a kérdés, hogy a színvonalas képzőhelyek feltételezhető módon a jobb tanulmányi eredménnyel bíró, ismeretekben felkészültebb diákoknak biztosítanak biztos lehetőséget, ugyanakkor feltételezve azt, hogy diákok tömkelegei számára kell további képzőhelyeket biztosítani az iparágak valamennyi területén, hiányosnak tűntek a tömegeket, nagyobb létszámokat, középszerűbb rétegeket kielégítő képzőhelyek.



A mobilitási program összefoglalására a napi megbeszéléseket túlmenően két alkalommal is lehetőség nyílt. Első ízben a csoport-értékelő szemináriuma alkalmával, ahol a tapasztaltak részletes megosztását követően elemeztük a látottakat és tapasztaltakat. Ennek eredményeképpen megannyi kérdés fogalmazódott meg a csoporttagok részéről, melyet közös megfogalmazásban a Sistema Turismo irodájába vittük.

A második értékelő megbeszélés tulajdonképpen a projekt záró rendezvénye volt a Sistema Turismo irodájában. Itt több szakmai kérdést megvitattunk, a látott és hallott, valamint tapasztalt felvetéseinket tételesen felsoroltuk. Ilyen például:

- A helyi kamarák együttműködésének hatékonysága a szakképzési rendszerrel a tapasztalatok alapján kevésbé jól működő folyamat
- Az olasz gazdaság mozdítórugója a hagyomány, a tradíciók megtartása és a helyi kisgazdaságok működtetése
- A különböző tartományok különböző fejlettségi és gazdasági mutatókkal bírnak, ezek az egységességtől való eltérések több elemben jelen vannak
- Az olasz állam áthelyezi a felelősséget jelentős részét a munkahelyekre és a fizetős rendszerbeli képzőhelyekre
- Sok képzés nem található meg az állami képzés rendszerében, ezáltal a képzések jelentős része külön díjazás árán szerezhető meg
- Az olasz állami képzési rendszer alapvetően térítésmentes, térítési díj a tankönyvek, étkezés tekintetében lehetséges, szociális alapon

A rendezvény záró elemeként kézhez vettük a projekt egyéni megvalósítását igazoló Tanúsítványokat. Az Iroda, valamint azok munkatársainkat személyes közreműködését megköszöntük.

4. Összefüggésben önmagunkkal – avagy mi jelenti számunkra a konklúziót

A korosztályok eltolódása Olaszországban is tapasztalható jelenség. Sajnos a statisztikák szerint egyre kevesebb diák választja a szakmunkásképzést, a középiskolai képzést követően felsőoktatásba akar bekerülni, vagy több szakmát kitanulva minél később helyezkedik el. A társadalom ennek hatására idősödik, kevesebb szakember kerül ki a munkaerő piacra. Bizonyos szakmák és mesterségek ezáltal lekerülnek a terítékről, a tapasztaltak alapján bizonyos szakmákat már egyáltalán nem is oktatnak az iskolákban (területfüggő, pl. ács). Ennek a társadalomra és a gazdaságra gyakorolt hatása az, hogy kevés a piaci elvárásokat kielégítő szakemberek létszáma, hiányszakmák jelennek meg, az igényeket nem tudják kielégíteni. Nincs megfelelő kapacitás a képzőhelyeken és a munkahelyeken a tudás átadására, noha lényesen több munkahelyi, alapítványi képzőhely áll rendelkezésre.

Én magam számára a szakmai tanulmányút megannyi hasznos tudást jelent a jövőre nézve, mind a munkahelyemen, mind pedig a magánéletben.

Vezetőként fontos tanulságként kell leírjam magam számára, hogy egy rendszert akkor lehet megfelelően, erős kézzel fenntartani, ha a folyamatok megfelelő alapokra épülnek, a kapcsolódó döntések következetesek, a rendszer minden szereplője megtalálja benne a számítását. Az olasz kultúrában ehhez a gondolathoz kapcsolódik számomra az a jó példa, hogy a tradíciók és hagyományok őrzése és ahhoz való ragaszkodás megteremtik a jól működő alapot ahhoz (noha ebben is láttunk ellenpéldát), hogy a rendszer jól működjön. Munkaerő gazdálkodási tekintetben nálunk – noha koromnál fogva lényegesen kevesebb tapasztalatom van – a képzés területén az tapasztalható, hogy rendszer rendszert felülírva várja el, hogy 3-4 év után szakembert adjon ki az iskola. Iskolai tanulmányai éveimet is figyelembe véve mást sem hallunk, csak, hogy újabb és újabb módosítás van a

tantervekben, folyamatos, előző rendszert felülíró vagy eltörlő átalakítások vannak a képzés területén, amelyek a jól működő folyamatokat tönkreteszik, jó gyakorlatok legyökerezését pedig gátolják. Ezáltal esélye sincs annak, hogy évtizedes tapasztalatokat és jó gyakorlatokat lehessen átörökíteni. A tudatot formálni szükséges mindenképp a munkahelyek tanulófelelősei számára is, akik a diákokban rejlő lehetőségeket sok esetben szakmai féltékenységnél és teher jellegénél fogva igyekeznek a motivációt és fejlődést jelentő szint alatt tartani, természetesen tisztelet a kivételnek! Ez utóbbi jelenség inkább a fejlett szervezeti kultúra nélküli, kisvállalkozások esetén tapasztalható. Ennek fejlesztése és tudatos kezelése hatására a munkáltatóknak nem kellene attól félniük, hogy a konkurencia számára nevel utánpótlást, vagy a tanulója a bizonyítványa kézhezvételét követően máshol, más szakmában helyezkedik el.

Számomra kiemelten fontos kérdés volt a nyelv kérdése, mely a magyarokhoz hasonlóan az olaszok számára is, mintha egy tabu téma lenne. A fontosságát talán mindenki megfelelően méri fel, ugyanakkor a mai kor elvárásai között szereplő többnyelvűség hiányát egyáltalán mégsem tekintik problémának. Megítélésem szerint ebben kifejezetten el vagyunk maradva, a társadalmunk mintha csak iskolai kényszerből tanulna idegen nyelvet, felnőtt korban, valamint az iskolai képzést követően pedig csak igazán keveset és kevesen. Sajnos az emberek jelentős többsége alapvető kommunikációs szinten nem tud egy mondatot sem idegen nyelven elmondani, ami hátrányos lehet a legegyszerűbb hétköznapi helyzetekben is. Lényegesen nagyobb hangsúlyt kellene fektetni a nyelvtanulásba, és ezt nem feltétlenül iskolai hibaként szeretném feltüntetni, hanem emberi gondolkodásmódot kellene társadalmi szinten formálni ennek fontossága tekintetében.

A Layer Kft. képviselőjében hangsúlyozott gondolatom a munkaerő utánpótlásának kérdése. Az olasz gyakorlat lehetővé teszi, hogy a munkanélküliségi ráta legkisebb értet mutasson annak tükrében, hogy a családi és generációs hagyományok továbbvigyék egy-egy szakma, vállalkozás, vagy mester tudását. A fiatalokkal megosztva valamennyi tudást és alkalmazva azt, nem vész el, mi több, fejlődik egy a mai kor igényeit is kielégítő komplex tudássá. Ez teszi lehetővé azt, hogy az olasz fiatalok pályát elhagyóink aránya alig 10%.

Sajnálatos ez a magyar gyakorlatban nem mutat jó példát. A munkaerő piacon nincsenek megfelelő jelentkezők állások és pozíciók betöltésére. Nincs megfelelő motiváció, még a jó kereseti lehetőségek ellenére sem, hogy fiatalok jellemzően a szakmunkás rétegekben helyezkedjenek el. Jellemzően az tapasztalható, hogy szükségmegoldást jelent a fiatalok számára az iskolában való maradás, a cél minél később kikerülni a munkaerőpiacra, majd azt követően minél kevesebb munkával minél tisztességesebb életkörülményeket biztosítani, biztosítani mások által. Ennek előzményében komoly generációs kérdést kell felfedezni, ahol a 90-es évek fiataljai nevelik azt a következő generációs csoportot, ahonnan már szintén hiányoztak azok a motivációs tényezők, amely erőt és példát adva a mai fiataloknak megteremtik az önálló megélhetés tisztességes feltételeit. Ezzel a nem létező küldetéssel kerül sok fiatal az iskolapadokba és ekként kerül ki a való életbe, ahol az önálló, felelősségteljes élethez nincsenek meg a megfelelő felkészültségeik. (Az a réteg pedig, aki megtalálja a rendszerben a számítását, egyre inkább a leterheltség és túlterheltség jegyeit tudja önmagán felismerni).

Erre megítélésem szerint komolyabb, rendszerszintű összefogás mellett a kisebb területekre összpontosító, egyéni munkára is szükség van. Jó példa erre az olasz oktatásban a képzőhelyi műhelyek kialakítása. Ebben az állam, iskola, kamarák, munkáltatók szoros szövetségére van szükség itthon is. Emellett a munkáltatói oldalon önállóan is komolyabb harcot kellene folytatni megítélésem szerint annak érdekében, hogy megfelelő szakemberekre leljünk. Sajnos sok munkáltató mai napig inkább nyűgnek és gondnak tekinti a fiatalok képzését, ugyanakkor elvárja, hogy a rendszer egy kész „művet” adjon át számra. Ehhez áldozni kell, munkát és energiát kell fektetni a fiatalokba, akiket kompetenciájuknak és felkeltett (!) érdeklődésüknek megfelelően kell a munkaalapú tanulásba bevonni, képzőhelyeken, munkahelyeken. Ehhez szükséges a munkáltatókkal történő együttműködés, ahol azt a

végeredményt kell meglátni, hogy a munkaerő utánpótlás érdekében igenis, kell ezt a terhet viselni! Ehhez a vállalkozásokat adminisztrációban a legkisebb mértékben kell terhelni, terheiket könnyebbíteni kell, ugyanakkor képezni kell őket arra, hogy tudásukat hogyan tudják átadni a fiatalok számára.

Fontos kiemelni, hogy a vállalkozások, ezáltal a gazdaság működését jelentő munkaerő foglalkoztatása, megtartása a munkáltatók számára egyre nagyobb problémát jelent. Megítélésem szerint ez a probléma még tovább fog gyűrűzni az elkövetkezendő években, hiszen előreláthatóan nincs olyan fejlődés a társadalom bizonyos területein, hogy a tömegesével megjelenő, vagy hazatérő szakmunkásrétegek jelentenek az itthoniak számára a megoldást. Ezáltal a mélypont még nem következett be. Ugyanakkor a gazdaság működése és működtetése érdekében a jelenlegi szakember állománnyal kell a termelést elvégezni, de ez csak akkor biztosított sok más egyéb tényező mellett, ha a jó munkaerő anyagilag megbecsültnak érzi magát. Az anyagi megbecsüléshez pedig az kell, hogy a munkáltató legyen mit elővegyen a kalapjából, azaz a tevékenységéből származó bevételeiből tisztességesen megfizesse a jó szakembert. Erre csakis akkor van lehetősége magasabb szinten, ha a piac adta körülményeket is figyelembe véve a munkabérekre rótt terhek csökkennek. Ez a mobilitás ideje alatt is többször felmerült, miszerint az olasz rendszerben is olyan terheket viselnek a vállalkozások, melyből a megbecsülést jelentő tisztességes munkabér kifizetésének lehetőségét korlátozza. Ebben megítélésem szerint valamilyen szintű harmonizációra lenne szükség.

Életünk jelentős részét munkahelyi környezetben töltjük el, ahol a munkavégzéssel összefüggésben komoly munkahelyi ártalmaknak vagyunk kitéve. Jelentős probléma a munkahelyek mai kor igényeit figyelembe vevő biztonsága. Erre az olasz rendszer iskolai szinten képezi a tanulókat, valamint a munkaerő piac valamennyi szereplőjét. Ennek hátterében az áll, hogy a termelő létszámok kiesése komoly kockázatot jelent a bevételekre, valamint az egészségbiztosítás számára pedig állami kiadást generál táppénzfizetés formájában. Olaszországban adott a lehetőség arra, hogy iskolai tanulmányok alkalmával sajátítsák el az emberek az ide kapcsolódó, önmaguk és munkatársaik biztonságát jelentő tudást. A magyar gyakorlatban a kapcsolódó jogszabályok előírják munkahelyi képzést, de sok munkáltató ennek csupán formálisan igyekszik megfelelni, a munkavállaló pedig szükséges rossznak tekinti azt az 1 órát, amit évente egy-kettő alkalommal rászán. Ennek eredménye egy szörnyen rossz statisztika a munkahelyi balesetek és megbetegedések területén. Megítélésem szerint ennek jelentőségére lényegesen nagyobb energiát kellene az oktatásban, a munkahelyen és az emberek tudatába fektetni. Célkitűzéseim egyike, hogy a Layer Kft. életében olyan viselhető változást vezessünk be a munkavédelem területén, mely mind a munkáltatóra és mind pedig a munkavállalókra vonatkozóan is a legkisebb kockázatot hordozza magában.

A gyakorlati tudást előnyben részesítő, építőipari gépek kezelését érdekességként említem meg. A magyar középiskolai szintű oktatásban, valamint a szakképzésben megannyi önálló végzettséget adó szakma és OKJ-s szakma található, ahol a gépkezelői vizsgákat önálló szakmánként oktatják, a jogszabályváltozásokat követve drága pénzért, a dolgozók, munkahelyek terhére. Ez az olasz rendszerben gyakorlat és házi oktatás elsajátításához kapcsolódik bizonyos esetekben, amivel a biztonságos munkavégzést látja el a dolgozó. Nincs szükség a rendszer által előírt drága, csupán egy-egy géptípus használatát engedélyező gépekre, míg ez a magyar példában egy-egy építőipari területen megannyi külön iskolai OKJ-s bizonyítványt jelent, darabja több tíz, vagy százezer Forintért. Ennek rendszerét megítélésem szerint fontos lenne felülvizsgálni, a képzéssel kapott gyakorlati tudás a fontos, vagy a képzésért kapott díjazás kihasználásának lehetősége?

Köszönöm megtisztelő figyelmét!