

Zachár László¹

SÚLYPONTVÁLTOZÁSOK A FELNŐTTKÉPZÉS FELADATRENDSZERÉBEN

DOI: <https://doi.org/10.25116/kozelitesek.2023.2-10>

SHIFTS OF EMPHASIS IN THE TASK SYSTEM OF ADULT EDUCATION

Absztrakt

A tanulmány a felnőttek oktatásának és képzésének funkció- és feladatváltóját mutatja be az ezredforduló óta, elsősorban a emberi erőforrás és a tudástőke fejlesztésének nézőpontjából. Bevezetéként összefoglalja az emberi erőforrás társadalmi szerepével kapcsolatos elméletek és nézetek legfontosabb megállapításait. Ezt követően kiemeli az elmúlt évek fontosabb nemzetközi felnőttképzés-fejlesztési dokumentumainak lényegét, amit a hazai emberi erőforrás-fejlesztés célrendszerében is figyelembe kell venni. A második részben a hazai felnőttképzés feladatrendszerének változásaira mutat rá, a munkavállaló korú népesség iskolázottságának alakulását és annak munkaerőpiaci összefüggéseit figyelembe véve. Az elemzésben támaszkodunk egy közelmúltban befejeződött egyetemi kutatásra, mely ezt a problémakört vizsgálta. A tanulmány zárásaként javaslatokat fogalmazunk meg a felnőttképzés hazai feladatrendszerének súlyponti módosítására.

Kulcsszavak: emberi erőforrás, felnőttképzés funkciói, kulcskompetencia, munkaerőpiaci aktivitás, tudástőke

Abstract

The study presents the change in function and tasks of adult education and training since the turn of the millennium, primarily from the perspective of human resources and knowledge capital. As an introduction, it summarizes the most important findings of theories and views related to the social role of human resources. After that, it emphasizes the main content of the most important international adult education development documents of recent years, which must also be taken

¹ PhD, főiskolai tanár, professzor emeritus, Milton Friedman Egyetem, Kommunikáció- és Művelődéstudományi Tanszék.

into account in the target system of domestic human resource development. In the second part, we point to changes in the task system of domestic adult education, in the light of the evolution of the education of the working-age population and its labour market connections. In the analysis, we rely on a recently completed university research that investigated this issue. At the end of the study, we formulate proposals for modifying the centre of gravity of the domestic task system of adult education.

Keywords: human resource, knowledge capital, key competencies, labour market activity, adult learning functions

Bevezetés

A tanulmány a szak- és felnőttképzésben dolgozó szakemberek vagy a terület iránt érdeklődők számára kívánja röviden bemutatni a felnőttek oktatásának és képzésének funkció- és feladatváltását, elsősorban a emberi erőforrás és a tudástőke fejlesztésének nézőpontjából.

Bevezetéként összefoglalja az emberi erőforrás társadalmi szerepével kapcsolatos elméletek és nézetek legfontosabb megállapításait,² majd az ezredfordulón és az azt követően kibocsátott fontosabb nemzetközi felnőttképzés-fejlesztési dokumentumok fő tartalmát, különös tekintettel azokra, melyeknek a hazai emberi erőforrás-fejlesztés célrendszerében is kiemelten kell szerepelniük.

A tanulmány második felében a hazai felnőttképzés feladatrendszerének a rendszerváltozás óta történt változásaira mutatunk rá, majd röviden elemezzük a hazai munkavállaló korú népesség iskolázottságának alakulását és annak munkaerőpiaci összefüggéseit egy közelmúltban befejeződött egyetemi kutatás alapján, mely ezt a problémakört vizsgálta.³

A tanulmány zárásaként – az összefoglaláson túl – javaslatokat fogalmazunk meg a felnőttképzés hazai feladatrendszerének súlyponti módosítására – azaz az ismert és deklarált feladatok hatékonyabb megvalósítására, amennyiben az adott cél elérése változatlanul indokolt.⁴ Ebben a fejezetben ismertetjük álláspontunkat a felnőttképzési programtartalmak korszerű fejlesztési követelményeiről, melyek nem csak módszerfejlesztést jelentenek – gondolunk például a tudástőke kompetencia-oldalára.

2 Az emberi erőforrás mint humán tőke szerepével a társadalom és a gazdaság fejlettségében tradicionálisan – a 18–20. században – sok neves közgazdász foglalkozott: például Adam Smith (1776), Johann H. von Thünen (1826), Theodor W. Schultz (1979) stb. A jelenkor kutatói közül Magyarországon e témában széles körben ismert Polónyi István (Polónyi, 2002) és Varga Júlia (Varga, 1998) munkássága.

3 2020–21-ben a Milton Friedman Egyetem Kommunikáció és Művelődéstudomány Tanszékén folyó egyik kutatás a 15–64 év közötti munkavállaló korú népesség iskolai végzettségének és munkaerőpiaci aktivitásának (gazdasági aktivitás, foglalkoztatás, munkanélküliség) 2001–2019 közötti alakulását vizsgálta (Zachár, 2021a).

4 Az érvényes felnőttképzési feladatrendszer a Szakképzés 4.0 kormányzati stratégia (1168/2019. (III. 28.) Korm.h.).

Emberi erőforrás-elméletek mint a felnőttképzés célrendszerének alapjai

Mint már említettük, az emberi erőforrás mint humán tőke szerepét a társadalom és a gazdaság fejlettségében sok közgazdász kutatta, és nézeteik – esetenként egymásnak is ellentmondóan – jelentős hatást gyakoroltak a modern államok munkaerő-tervezési rendszerére, illetve oktatás-, képzés-, valamint munkaerőpiaci politikájára, majd az ezredfordulótól a felnőttképzési stratégiákra. Esetünkben azért kívánjuk a korábbi nézeteket/elméleteket áttekinteni, mivel jól alátámasztják a felnőttképzés megkerülhetetlen stratégiai szerepét a hazai emberi erőforrás biztosításában, amit esetenként – például gazdasági nehézségek, forráshiányos központi költségvetés esetén – nehéz realizálni.

Az emberitőke-elméletek kidolgozásának indítéka az az alapprobléma volt, mely szerint az országok fejlettsége közötti különbség (a nemzeti jövedelem eltérő növekedése) a tőke és a munkaerő mennyiségi növekedésével egyértelműen nem volt megmagyarázható.

Johann Heinrich von Thünen (1783–1850) a problémát az elsők között fogalmazta meg: „...az iskolázottabb nemzetek ugyanolyan anyagi javakkal több jövedelmet hoznak létre, mint az iskolázatlanabb népek, és mivel a magasabb iskolázottság csak a több anyagi jószág elfogyasztásával járó oktatási folyamaton keresztül biztosítható, az iskolázottabb népek nagyobb tőkét birtokolnak, amelynek hozadéka a munka nagyobb termelékenységében fejeződik ki” (Thünen, 1968; Varga, 1998: 11).

Megjegyezzük, hogy a munka termelékenységét ma általánosan elterjedt hatékonysági mutatóként használják az országok gazdasági összehasonlításában.⁵ Makrogazdasági szinten a munka termelékenységének mérésére a nemzetközi munkaügyi szervezet (ILO) által javasolt mutatót alkalmazzák: *munkatermelékenység=bruttó hazai termék (GDP) / foglalkoztatottak száma*. (A mutatót a ledolgozott órák alapján is kiszámíthatjuk a foglalkoztatottak száma helyett.)

Ugyanilyen fontos kérdéskör volt az emberi tőke természetének a leírása, illetve az emberi tőkébe történő beruházás követelménye, ugyanakkor a hasznosság és a megtérülés kritériumai. Adam Smith (1723–1790) 1776-ban megjelent *A nemzetek gazdagsága* című munkájában több helyen is foglalkozik az ember gazdasági szerepével (Smith, 1992). Az emberi tőke fajtái között említi a lakosság, illetve a társadalom valamennyi tagjának minden gazdaságilag hasznos tudását és képességét, amely közvetlenül a munka minőségében érzékelhető.⁶

5 „A termelékenység alatt általánosságban olyan hatékonysági viszonyszámokat értünk, amelyek azt mutatják meg, hogy mennyi érték keletkezik egységnyi felhasznált erőforrással. [...] A termelékenység képezi a hosszú távú növekedés és a fenntartható felzárkózás alapját. A jólét akkor tud folyamatosan emelkedni egy gazdaságban, ha a termelési/szolgáltatási folyamatok hatékonysága tartósan és érezhető mértékben emelkedik.” „...ezért a jólétben bekövetkezett változások követéséhez nélkülözhetetlen a termelékenység folyamatos és körültekintő mérése, elemzése.” „A munkatermelékenységet mérő több mutató átlaga alapján a hazai munkatermelékenység az uniós szint 62 százalékán, míg a TOP5 tagország 45 százalékán áll.” Magyar Nemzeti Bank, Termelékenységi jelentés, 2022. július, <https://www.mnb.hu/letoltes/termelekenysegi-jelentes-2022-julius.pdf>

6 „Minden nép életében az évről évre kifejtett munka az a tényező, amely az évente fogyasztott szükségleti és kényelmi cikkeket elsősorban szolgáltatja. [...] A nép tehát aszerint lesz szükségleti és kényelmi cikkeket bővebben, vagy szűkösebben ellátva, hogy kisebb vagy nagyobb az az arány, amely a közvetlen munkatermékek, illetve az értük beszerezhető termékek mennyisége és a fogyasztók száma között fennáll. Ezt az arányt viszont minden népnél szükségképpen két körülmény szabályozza: először a munka kifejtése során általában megnyilvánuló gyakorlottság, szakszerűség és értelmesség, másodsor pedig a hasznos munkát végző és ilyen munkát nem végző egyének közötti számarány. [...] Úgy látszik egyébként, hogy az ellátottság bősége vagy szűköse volta inkább függ az első, mint a második körülménytől”.

Álláspontja szerint: „Ezek megszerzése tényleges kiadásokat jelent, mivel megszerzőjét neveltetése, tanulmányai vagy tanonckodása idején el is kell tartani; alapjában véve mindezt úgy kell felfogni, mint az illető személyében rögzült és megtestesült tőkét. Ez a tudás és készség az illető személy vagyonának része, de egyben része ama társadalom vagyonának is, amelyhez a személy tartozik. A munkás fokozott egyéni kiképzését ugyanúgy foghatjuk fel, mint a munkát megkönnyítő és megrövidítő gép vagy szerszám beszerzését; bizonyos kiadást jelent ugyan, de ez profittal együtt megtérül”.

Az előzőekben vázlatosan bemutatott főbb emberitőke-elméletek további sorából kiemelkedik Theodor W. Schultz munkássága, amelyet közgazdasági Nobel-díjjal ismertek el (1979) (Schultz 1983: 313). Elméletének egyik kulcsmegállapítása szerint: „...A munkaerő gazdasági szerepében meghatározó jelentőségű emberi tudás hosszú, költséges folyamat eredményeképpen alakul ki, amely leginkább a beruházási folyamathoz hasonlít” (Schultz, 1983:48; Polónyi 2002: 19).

Schultz öt fő kategóriába sorolja az emberi képességeket növelő tevékenységeket (Schultz, 1983: 60; Polónyi 2002: 19):

1. az egészségügyi létesítmények és szolgáltatások – amelyek az emberek élettartamát, erejét, állóképességét, vitalitását és életképességét befolyásolják;
2. a munka közbeni képzés;
3. a formális, szervezett, elemi, közép- és felsőfokú oktatás;
4. a felnőttképzési programok;
5. az egyének és családok vándorlása a változó munkalehetőségekhez való alkalmazkodás érdekében.

Fontos észrevenni, hogy Schultz konkrétan megnevezte mindazokat a felnőttképzési színtereket, amelyekben az egyén fejlesztheti tudástőkéjét (a teljes oktatási rendszerben, a munkahelyein, és különféle felnőttképzési programokban).

Schultz elméletéből ki kell még emelni, hogy új specifikus emberitőke-tulajdonságokat határozott meg. Ezek többek között: Az emberi tőke nem választható el a személytől, akié, így az emberi tőke nem ruházható át, az emberi tőke az egyén élete végéig tart.⁷ Az emberi tőke az emberekbe történő befektetéssel szerezhető meg. Az emberi tőkéből származó magánhasznok ösztönzőek, de társadalmi hasznok is ösztönzően hatnak az emberi tőkébe való közösségi befektetésekre. Az emberi tőke két részből tevődik össze: az öröklött és a megszerzett képességekből. A gazdaságilag fejlett országokban az emberi tőke nagyobb része megszerzett képesség. Az emberi tőke nem látható. Ami észlelhető, az az emberi tőke hatása, amelynek két általános formája van: belső és külső. Az emberi tőke belső hatásától (iskolázottság, munkahelyi továbbképzés, munkatapasztalatok, egészségi állapot stb.) növekszik az egyén magánhaszna (jövedelme, jóléte). Az emberi tőke külső

7 A jellemzők összefoglaló felsorolásához felhasználtam Polónyi István többször idézett tankönyvét (Polónyi, 2002).

hatásainak is jelentékeny pozitív hatása van a gazdasági növekedésre. Az emberi tőke növeli mind a munka(erő), mind a fizikai tőke termelékenységét.

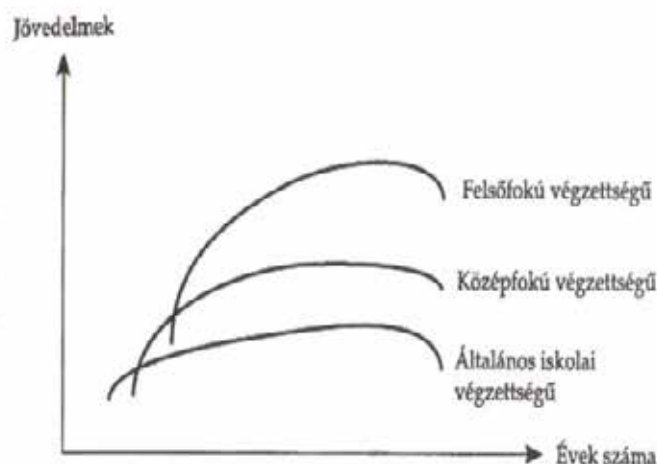
Összefoglalva: Schultz elmélete a korábbiaknál szélesebb körűen kutatta az emberi tőke természetét, annak makro-, közösségi és egyéni vonatkozásait egyaránt. Elemezte a hasonlóságot a beruházási folyamathoz, azon belül a megtérülés kritériumait, ugyanakkor az egyéni és társadalmi hasznosság követelményét. Lényeges ismereteket adott az emberi képességek fejlődéséhez szükséges tevékenységi formák összefoglalásával, illetve az emberi tőke tulajdonság-kataszterének kidolgozásával. Rámutatott, hogy amennyiben az emberi képességek fejlődése nem tart lépést a fizikai tőkével, ez a gazdasági növekedés korlátjává válik.

A mai emberierőforrás-elméletek közül fontosnak tartjuk azokat, melyek összefüggéseket keresnek és tárnak fel a magasabb iskolázottság és a gazdasági fejlettség között, az iskolázottság és a munkaerőpiaci aktivitás hosszabb távra szóló – elméleti és gyakorlati – összefüggéseiről, illetve a magasabb iskolázottság pozitív hatásairól.

Az iskolázottság gazdasági összefüggéseit kutató elméletek jelentős képviselője Varga Júlia, aki *Oktatás-gazdaságtan* című munkájában (Varga, 1998: 164) bemutatta, hogy az alap-, közép- és felsőfokú végzettségű népességcsoportok életkeresete miként nő az életpályán, ugyanakkor a köztük lévő különbségek definitív módon úgy térnek el egymástól, hogy az egyben törvényszerűséget mutat. Vizsgálatában kimutatta az alábbiakat:

- a különböző iskolázottságú emberek életkereseti görbéi jellegzetesek, melyek ugyanakkor függetlenek a gazdasági fejlettségtől (lásd: 1. ábra – Varga 1998: 14);

1. ábra – Életkereseti görbék iskolai végzettség szerint



- az iskolai végzettség szerinti kereseti különbségek az időben nőnek, azaz bármely életkorban annál nagyobbak az iskolázottsághoz kapcsolható kereseti előnyök, minél magasabb végzettségűekről van szó;
- a magasabb végzettségűek kereseti görbéje azért helyezkedik el magasabban, mint az alacsonyabb keresetűeké, mert nagyobb az emberi tőkéjük, magasabb a termelékenységük;
- az emberi tőke az életkorral együtt növekszik, többek között amiatt, mivel az iskolázás befejezését követően tovább gyarapszik az emberitőke-állomány a munka közbeni képzés és tapasztalatszerzés következtében.

Összefoglalva a vázolt főbb elméleti nézeteket, érzékelhető, hogy a társadalmak fejlettségében az emberi erőforrás meghatározó, melynek fejlesztéséhez folyamatos és differenciált oktatás-képzés, ugyanakkor más típusú – pl. népegészségügyi – szervezett tevékenység is szükséges.

A fejlesztés megvalósítása beruházás jellegű, mivel hosszú távra szóló anyagi és szellemi ráfordítást igényel egyéni és társadalmi szinten egyaránt, ezek beruházási követelménye viszont a megtérülés, illetve a mérhető hasznosság.

Az emberierőforrás-fejlesztés tartalmának domináns része a jelen és a közeljövő (munka) tevékenységeinek megvalósításához nélkülözhetetlen tudás megszerzése. Ennek az életpálya elindításához szükséges része az iskolai rendszerű oktatásban és képzésben elsajátítható, azt követően viszont – az életpálya sikeres fenntartásához (megerősítéséhez, vagy módosításához) szükséges tudás – a felnőttoktatás és képzés rendszerében, formális vagy nem formális rendszerű oktatásban/képzésben. Utóbbi időtartama és nehézségei jóval nagyobbak, mint a gyermek- és ifjúkori tanulása.

A fejlett országok emberi erőforrás-fejlesztési stratégiái

Az ezredfordulón és az utána következő két évtizedben a fejlett országok emberi erőforrás-fejlesztési stratégiáiban jelentős változások kezdődtek, melyek jelenleg is tartanak. A 80-as évektől folyamatosan jelentek meg a nemzetközi szervezetek (ILO, UNESCO),⁸ valamint az Európai Unió állásfoglalásai,⁹ melyek középpontjában a gazdaságfejlesztés – azon belül a foglalkoztatásbővítés – humán tényezőinek folyamatos biztosítása állt. Ennek fő eszköze az élethosszig tartó tanulás (LLL), melynek „...követelménye rövid idő alatt – 1997–1999 között –, a fiatal és felnőtt munkaerő iskolázottságának és szakképzettségének növelésére irányuló cél- és feladatrendszerben (ALE) fogalmazódott meg, és beépült az európai országok foglalkoztatásfejlesztési irányelveibe. Az Európai Unió magas fokú követelményeket támaszt a tagállamokkal szemben: konkrét teljesítménymutatók

8 A foglalkoztatás fejlesztéséről: ILO 1975. évi 142. sz. egyezmény – (2000. évi LXIX. törvény). Felnőttképzés: Hamburgi Nyilatkozat; a jövő menetrendje: UNESCO, 1997. 31.

9 Az Európa Tanács állásfoglalása: „Memorandum az élethosszig tartó tanulás Európájáról”. 2000, Az Európa Tanács Foglalkoztatáspolitikai irányelvei, 2002.

elérését kell kitűzniük a népesség iskolázottságának és szakképzettségének fokozására.” (Zachár, 2007: 15). Hangsúlyozni kell azt is, hogy a kinyilvánított fejlesztési törekvéseket az EU testületei ma is időszerűnek és korszerűnek tartják, így például rendre visszatérnek korábbi állásfoglalásaikra, illetve irányelveikre: áttekintik azok megvalósulását, másrészt megerősítve, vagy módosítva továbbra is ajánlják a tagállamok számára.¹⁰

Az Európai Unió állásfoglalásai közül két dokumentumot érdemes külön is megemlíteni, melyek jelentősége véleményünk szerint kiemelkedő. Az egyik a Memorandum az egész életen át tartó tanulásról és az azt követő részletes teljesítménymutatók, a másik pedig a kulcskompetenciákról szóló irányelvek, illetve azok továbbfejlesztése.

Az egész életen át tartó tanulás szervezeten az iskolarendszerű, vagy a felnőttképzés valamely szintjén és formájában való részvételben manifesztálódik. A tanulási részvételeket az iskolarendszeren kívüli képzésben az alábbi teljesítménymutatók szerint lehet mérni: a foglalkoztatást segítő támogatott képzésekben, a munkáltatók által szervezett képzésekben, a szakmai képzésekben részt vevők adatai. A képzési adatok között kiemelten tartják számon a képzésekben részt vevők megoszlását az iskolai végzettség, a kor és nemek szerint, ugyanakkor az adatok tovább bonthatók (pl.: regionális, ágazati stb. relációban).

A mutatók közül a népesség iskolai végzettségének alakulása meghatározó az emberi erőforrás potenciális munkavégző képessége szempontjából és közvetett hatása van a gazdaság teljesítő- és megújulóképeségére. A népesség fiatalabb korosztályainak iskolai végzettsége ugyanis jelentősen befolyásolja a felnőtt rétegek későbbi tanulási aktivitását (igényét) is, illetve kiinduló alapot ad a felnőttképzési kapacitások meghatározásához.

A népesség iskolai végzettségének alakulása az egész életen át tartó tanulás egyik minőségi mutatója, amely többek között tartalmazza: az alapfokú képzésben részt vevők számát és arányát, a tankötelezettség teljesítését, a legalább befejezett középiskolai, illetve a felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányát (Zachár, 2007: 30).

A felnőttképzés potenciális tanulói körének meghatározása szempontjából lényeges azon rétegek figyelembe vétele, amelyek a tankötelezettségi kor végéig nem képesek befejezni az általános iskolát, illetve az általános iskola befejezése után nem folytatják tanulmányaikat a középfokú iskolarendszerben, továbbá amely réteg a szakmunkásképzőből vagy szakiskolából, illetve a középiskolából (gimnázium, szakközépiskola) kimaradnak.

A másik jelentős irányelv a kulcskompetenciákról szóló, melyet 2006-ban fogadtak el, és 2018-ban módosítottak. Tartalmáról azért kell összefoglalóan szólni, mert az ma is időszerű általános követelményrendszert jelent a felnőttképzés számára.

¹⁰ Az Európa Tanács állásfoglalása a felnőttkori tanulásra vonatkozó megújított európai cselekvési programról, 2011. Az Európai Parlament és Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról, 2006. Melléklet – Európai Referenciakeret. Az Európa Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról, 2018. Az Európa Tanács ajánlása a kompetenciafejlesztési pályákról: Új lehetőségek felnőttek számára, 2016.

A kulcskompetenciákat ugyanis minden képzési programban „meg kell találni”, azaz megkülönböztetett módon tervezni és elsajátíttatni, mivel az mindenki számára „kulcs” a sikeres élet valamely alkotóeleméhez (lásd: Az Európai Parlament és a Tanács Ajánlása... 2006/962/EK).

A kulcskompetenciák:

1. az anyanyelven folytatott kommunikáció;
2. az idegen nyelveken folytatott kommunikáció;
3. matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén;
4. digitális kompetencia;
5. a tanulás elsajátítása;
6. szociális és állampolgári kompetenciák;
7. kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia;
8. kulturális tudatosság és kifejezőkézség.

A kulcskompetenciák részben egymásba fonódnak; lényeges, hogy a kompetenciák felsorolási sorrendje nem jelent fontossági különbséget, az egyes kompetenciákat nem lehet egymással szembeállítani. A kulcskompetenciák referenciakerete tartalmazza az adott kompetencia meghatározását és annak rövid tartalmát: ismeret, készség és attitűd tagolásban, ezért a képzési programot tervező szakember számára segédletként használható.

A legújabb közösségi dokumentumot 2021-ben bocsátotta ki a Európai Unió, mely a felnőttképzés 2030-ig terjedő feladatait tartalmazza.¹¹ A mintegy 20 oldalas dokumentum részletesen elemzi a felnőttoktatás és képzés egyes funkcióit (alapkészségek pótlása, szakképesítés megszerzése, illetve munkavállalói készségek fejlesztése) és formáit (formális, nemformális és informális tanulás), más oldalról általánosan megállapítja, hogy a felnőttek tanulási aktivitása visszaesett a COVID-19 megjelenése előtti szintre.¹²

A Tanács részletes feladatterv alapján felkéri az államokat, hogy erősítsék a felnőttképzés részére nyújtott támogatást politikai-, kormányzati-, vállalati, munkaadói- és szakfeladati, intézményi szinten, beleértve az állampolgárok tájékoztatását, tanulási támogatását és a tevékenységek monitorozását is. Általános aktivitási célként tűzi ki a Tanács, hogy a tanuló felnőttek aránya 2025-re a 47, 2030-ra a 60 százalékos arányt érje el uniós átlagban.

¹¹ Az Európa Tanács állásfoglalása a 2021–2030 közötti időszakra szóló új európai felnőttoktatási menetrendről, 2021.

¹² Az országok felnőttképzési aktivitásának uniós átlaga 9-11 százalék között mozog, ezen belül a magasabb értékeket a nők körében, az alacsonyabbakat a férfiaknál mérték (Állásfoglalás 14. pont).

A hazai felnőttképzés feladatváltásai a rendszerváltás után

A felnőttképzés feladatrendszere az elmúlt évtizedekben jelentős változáson ment keresztül, aminek döntő oka a rendszerváltás után bekövetkezett és ma is tartó gazdasági-társadalmi átalakulás. Az emberi erőforrás már említett meghatározó szerepét Magyarországon a humánpolitikai szakemberek alapvetően elfogadják, ennek pontos megnyilvánulásai azonban csak a hazai piacgazdaság kialakulásának folyamatában érzékelhetők/mérhetők (Zachár, 2021: 10).

A rendszerváltás után az emberierőforrás-fejlesztés a magyar társadalom- és gazdaságfejlődés egyik központi és hosszú távra szóló feladatává vált. Ennek oka alapvetően az, hogy a társadalom tagjainak nem csak alkalmazkodniuk kellett a kialakuló piacgazdasághoz, hanem annak létrehozásában és működtetésében aktívan részt venniük. Ez a feladat alapfeltételként követeli meg a munkaerő szakmai tudásának és képességeinek állandó fejlesztését, szükség szerint többszöri – akár négyszer-ötször bekövetkező – szakmaváltást az aktív élet során. Az alkalmazkodás kulcstényezője a „tudás-társadalom” fejlettsége, amely – a potenciális és a ténylegesen funkcionáló munkaerő szakmai képzettségén kívül – magában foglalja a teljes népesség iskolázottságának szintjét és korszerűségét, illetve az egész életen át tartó tanulás kiterjedtségét és szervezettségét. Mindezek elérésében és folyamatos fenntartásában kulcsszerepe van a rendszerváltás óta többször is átalakult felnőttoktatási és képzési rendszernek, mind az iskolai, mind az iskolarendszeren kívüli oktatás és képzés területén (Zachár, 2007).

A felnőttek oktatása és képzése az emberierőforrás-fejlesztés döntő jelentőségű szektora, tekintve, hogy az életút nagyobb részében tölt be aktív szerepet, mint a fiatal- és ifjúkorban funkcionáló iskolarendszerű oktatás és képzés. Magyarországon a rendszerváltás utáni gazdasági és társadalmi átalakulást – az eltelt több mint harminc évben – a felnőttoktatás és képzés (továbbiakban: felnőttképzés) szükségszerűen változó súllyal és sikerrel segítette.¹³

Megemlíthető, hogy a piacgazdaság megteremtésének időszakában a nyílt munkaerőpiacra való visszatérést segítő szakképzési programok domináltak a tömeges munkanélküliség erőteljes csökkentésére mind a szakképzetlen, mind az úgynevezett „nem piacképes” szakképesítéssel rendelkező munkavállalói rétegek képzésében. A tömeges munkanélküliség megszűnése, majd a foglalkoztatás bővülése után viszont a munkaadóknál folyó úgynevezett belső képzések váltak meghatározó felnőttképzési formává.

A jelenlegi évtized felnőttképzési feladatrendszerében a hagyományos funkciók ellátásán kívül – mint az első szakképzettség megszerzése, vagy a folyamatos szakmai képzés (tovább- és átképzés) – előtérbe került a munkaerő minőségorientált képzése, mely egyrészt egy korszerűbb és egységesebb vizsgarendszer funkcionálását, másrészt a korszerű munkavállalói tulajdonságoknak

¹³ Jelentős állomása volt a felnőttképzés intézményessé tételének a felnőttképzési törvény megalkotása (2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről).

a szakmai tudással azonos szintű elsajátítását foglalja magában, mint például a pályorientáció-választás korrekciójának képességét, vagy az eredményes munkavégzéshez szükséges magatartási tulajdonságokat/készségeket.

A felnőttképzés aktív szerepe a gazdasági-társadalmi átalakulásban ráirányította a közfigyelmet erre a humán szektorra. Ebben jelentős szerepe volt annak, hogy a rendszerváltozást megelőző, valamint az azt követő évtizedekben a fejlett országok emberierőforrás-fejlesztési stratégiáiban is jelentős változások kezdődtek, melyek azóta is tartanak, és amelyek leglényegesebb dokumentumait bemutattuk. Tekintve, hogy Magyarország magasabb szintű integrációjának az európai és a világgazdaságba szinte kizárólagos erőforrás-tartaléka a munkaerő, illetve annak minősége és fejlődőképessége, véleményem szerint az egész életen át tartó tanulás rendszerszerű fejlesztése az európai állásfoglalások figyelembe vételével számunkra is nemzeti érdek, különös tekintettel arra, hogy felnőttképzési céljaink eléréséhez az Európai Unió támogatási forrásaira továbbra is szükségünk van, és azokat fel kívánjuk használni.

A munkavállalási korú népesség iskolázottságának és munkaerőpiaci aktivitásának alakulása

Egy fejlett ország tudástőkéjének meghatározó része a munkavállalási korú népesség iskolai/szakmai végzettsége, mellyel szemben az egyik alapvető követelmény, hogy az az idő függvényében „gyarapodjon”, azaz a tudástőke folyamatosan nőjön, nemcsak a magasabb iskolai végzettség/szakmai képzettség, hanem a felnőttképzés eredményeképpen is.

A tanulmány további részében röviden összefoglaljuk a hazai tudástőke alakulását és hasznosságát – mint a befektetett oktatási és képzési/szakképzési költségek megtérülésével szemben támasztott alapvető követelmény teljesülését (ahogyan azt az elméletek összefoglalójában vázoltuk) –, mely többféle mutatóval mérhető. Az egyik a népesség iskolai végzettsége alakulásának szám- és aránybeli értékei, azon túlmenően, hogy az idő előrehaladtával az emberi erőforrás iskolai végzettsége általában emelkedik. A másik jellemzőcsoport az iskolai végzettség és a népesség munkaerőpiaci aktivitási sajátosságainak (gazdasági aktivitás, foglalkoztatás, munkanélküliség szám- és aránybeli értékei) összevetése alapján nyerhető, melyek alapulvételét a munkaerő objektív megítélésében az oktatásgazdaságtani irodalom általánosan elfogadja.¹⁴

¹⁴ Mint a bevezetőben említettük, ennek a problémának a feltárására irányult egy kutatás, mely a 15–64 év közötti munkavállalási korú népesség iskolázottságának és munkaerőpiaci aktivitásának összefüggéseit vizsgálta – annak eredményeit felhasználva elemezzük ezt a problémát (Zachár, 2023). A vizsgálat alapadatait a KSH „Tájékoztatási adatbázis / Népesség- és társadalomstatisztika / Munkaerőpiaci részvétel” menüpontjának nyilvános adataiból nyertük – a (<http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp>) linken –, a „15–64 éves népesség száma gazdasági aktivitás szerint”, illetve a „15–64 éves népesség gazdasági aktivitási mutatói”) – lekérdezéssel. A munkavállalási korú népesség iskolai végzettség szerinti alakulását „iskolafokok” szerint gyűjtött adatok alapján elemeztük, és a megállapításokat táblázatok, vonal- és kördiagram ábrák segítségével szemléltettük, melyek saját szerkesztésűek.

Az iskolázottság alakulása a vizsgált időszakban

A hazai emberi erőforrás munkavállalási korú – 15-64 év közötti – részének iskolázottsága számszerűen és arányaiban az elmúlt húsz év folyamán jelentősen nőtt, ugyanakkor új ellentmondások keletkeztek, ha a megváltozott követelményekhez is viszonyítunk. Az eredmények és a hiányosságok elemzéséből a felnőttképzési szektorra vonatkozóan pontosabb feladatok határozhatók meg, melynek során figyelembe kell venni a vizsgált időszak felnőttoktatási/képzési aktivitásait.

Pozitív irányú változások az iskolai végzettség alakulásában

Az egyik legnagyobb mértékű pozitív változás a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők nagymértékű számbeli – több mint egymillió fős –, valamint aránycsökkenése a munkavállalási korú népesség egyharmadáról egyötödére – lásd: 1. táblázat).

1. táblázat – A 15–64 éves népesség száma és megoszlása 2001 és 2019 (E fő, %)

Évek	végzettség max. bef. általános iskola	végzettség min. középfokú	összesen	adat jelentése
2001	2266,4	4584,9	6851,3	népességcsoport száma (E fő)
	33,1	66,9	100,0	arány népességen belül (%)
2019	1262,5	5064,6	6327,1	népességcsoport száma (E fő)
	20,0	80,0	100,0	arány népességen belül (%)

Forrás – saját szerkesztés a (Zachár, 2021) kutatás adatai alapján

A másik alapvetően pozitív változás a felsőfokú végzettségűek nagymértékű növekedése (több mint 600 ezer fővel), mely közel 80 százalékos, így arányuk a teljes munkavállalási korú népességben már több mint 20 százalék – lásd: 2. táblázat), azaz a munkavállalási korú munkaerő-állományból már majdnem minden 4. felnőtt felsőfokú végzettséggel lehet jelen a munkaerőpiacon.

2. táblázat – A 15–64 éves népesség megoszlása legmagasabb iskolai végzettség szerint 2001 és 2019 (E fő, %)

év	alapfokú végzettség		középfokú végzettség			felsőfokú végzettség		összesen E fő/%
	befejezetlen általános iskola	befejezett általános iskola	középfokú végzettség érettségi nélkül, szakmai végzettséggel	középfokú végzettség érettségivel, szakmai végzettség nélkül	középfokú végzettség érettségivel, szakmai végzettséggel	főiskola v. alapszak	egyetem v. mesterszak	
2001	209,8	2056,6	1777,8	678,4	1327,2	491,6	309,9	6851,3
	3,1	30,0	25,9	9,9	19,4	7,2	4,5	100,0
2019	89,2	1173,3	1552,8	921,9	1167,1	794,0	628,8	6327,1
	1,4	18,5	24,5	14,6	18,5	12,6	9,9	100,0

Forrás – saját szerkesztés (Zachár, 2021: 68)

Lényeges és pozitív változásnak tekinthető – döntő módon az előzőekben vázolt domináns változások következtében –, hogy összességében nőtt a legalább középfokú végzettséggel rendelkezők száma és aránya (beleértve az érettségi nélkül középfokú szakmai végzettséggel („szakmunkás”) rendelkezőket is; arányuk 2019-ben már elérte a 80 százalékot (lásd: 1. táblázat).

Szintén szembevetendő és pozitív változás a legalább érettségivel rendelkezők „többségbe kerülése”: mind számukat, mind arányukat tekintve. Ennek döntő oka a felsőfokú végzettségűek nagymértékű, és az érettségizettek kisebb mértékű számszerű növekedése. A kétféle végzettségi szinten lévők száma összesen több mint 700 ezerrel nőtt, arányuk 2019-ben már meghaladta a munkavállalási korú népesség 55 százalékát (3. táblázat).

3. táblázat – A 15–64 éves népesség száma és megoszlása max. középfokú végzettség érettségi nélkül, és min. középfokú végzettség érettségivel – 2001 és 2019 (E fő, %)15

évek	végzettség max. középfokú, érettségi nélkül	végzettség min. érettségi	összesen	adat jelentése
2001	4044,2	2807,1	6851,3	népességcsoport száma (E fő)
	59,0	41,0	100,0	arány népességen belül (%)
2019	2815,3	3511,8	6327,1	népességcsoport száma (E fő)
	44,5	55,5	100,0	arány népességen belül (%)

Forrás – (Zachár, 2021: 19. 3.tábl.)

Negatív irányú változások, illetve ellentmondások az iskolai végzettség alakulásában

A munkavállalási korú népesség iskolai végzettség szerinti alakulásában két végzettségi csoportban találunk egyértelműen negatív tendenciát, illetve ellentmondást: a középfokú végzettségűek érettségi

15 Az arányok alakulásában szerepet játszik a „vetítési alap” is, azaz a teljes munkavállalási korú népesség számának alakulása; látható, hogy a népesség a vizsgált időszak végére nagymértékben csökkent: több mint félmillió fővel (mínusz 7,7%), így az arányok torzulhatnak.

nélkül, szakmai végzettséggel, illetve a középfokú végzettségük érettségivel, szakmai végzettség nélkül csoport vonatkozásában (lásd: 2. táblázat adatai).

Az érettségivel nem rendelkező, szakképzettséggel rendelkező népességcsoport számszerű alakulása a vizsgált időszakban csökkenő volt, mértéke jelentős (több mint 200 ezer fő, kerekítve: 13%), és ennek következtében a népességen belüli arányuk is kissé csökkent (lásd: 2. táblázat).

Az érettségizett, szakképzettséggel nem rendelkező népességcsoport száma 2001–2019 között jelentősen nőtt, mégis negatív tendenciaként értékeljük, mivel munkaerőpiaci aktivitása alacsonyabb, mint az érettségivel nem rendelkező szakképzett népességcsoportnak. Ugyanakkor a szakképzetlenség növekedésének az okait véleményünk szerint meg kell vizsgálni, amire a tanulmány összefoglalójában teszünk javaslatot.

A nem csak pozitív hatású, ellentmondást, vagy megoldandó problémát is involváló változások közül ki kell emelni a legfeljebb általános iskolai végzettségű népességcsoport nagymértékű csökkenésének alapvetően kedvező jelenségét, tekintve, hogy a változás jó irányú és tartós. Ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy a nagymértékű csökkenés azért nem tekinthető csak pozitívnak, mivel a legfeljebb általános iskolai végzettségű népességcsoport – egy és egynegyed millió fő – teljes egészében szakképzetlen, azaz minden ötödik munkavállaló korú felnőtt.

Meg kell jegyezni, hogy ezt a tényt a gazdaság munkaerővel szemben támasztott jelenlegi, a korábbinál lényegesen magasabb követelményei miatt negatívabbnak kell ítélni, mint húsz évvel ezelőtt. A jelenlegi elvárások ugyanis szinte kizárják a munkaerőpiacról a teljesen képzetlen emberi erőforrást, vagy rendkívül alacsony termelékenységű munkavégzési lehetőségekre van kínálat (ez általában nehéz fizikai segédmunka).

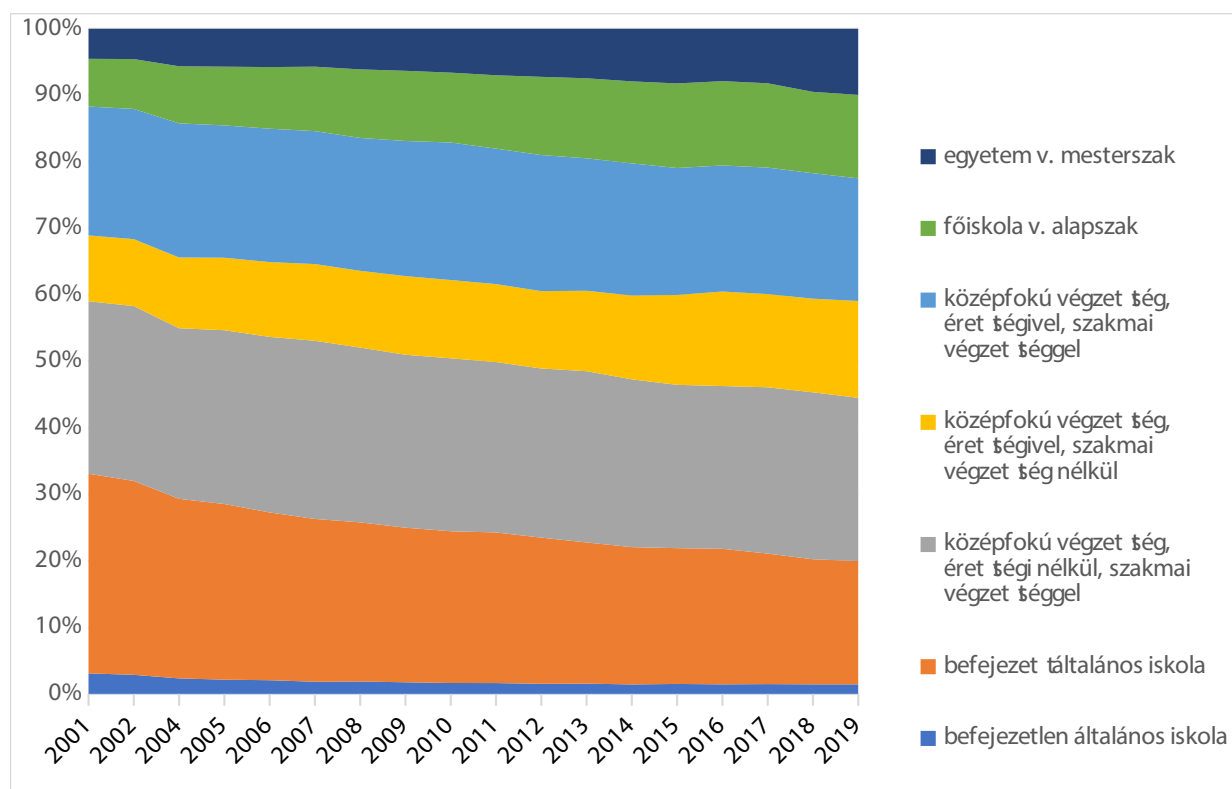
Meg kell jegyezni azt is, hogy a szakképzetlenségnek az is következménye, ahogy ennek a nagy létszámú rétegnek az életkörülményei nem fognak megfelelően javulni.¹⁶

A tartósan meglévő problémák közül kiemelkedő, hogy 2019-ben a munkavállalási korú népesség 34,5%-a szakképzetlen volt! Hangsúlyozni kell, hogy az alapvetően kedvező irányú iskolázottsági változások mellett megmaradó, illetve újratermelődő szakképzetlenség a népesség foglalkoztatottságát, annak bővítését gátolja, amit az adatok bizonyítanak.

A munkavállalási korú népesség iskolai végzettség szerinti megoszlásának változását illusztrálja a 2. ábra.

16 Nem tárgya a tanulmánynak az emberi erőforrás fejlesztésének részletes feladatrendszere, azonban e vonatkozásban is érdemes a fejlett országok ez irányú törekvéseit szem előtt tartani. Az EEF fejlesztésének kiemelkedő dokumentuma az Európai Szociális Karta, melyet 1961-ben fogadtak el Torinóban, és azt Magyarország 1999-ben ratifikálta (1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről). A Karta az oktatáshoz és képzéshez való „hozzáférést” mint a pályaválasztási lehetőségek biztosítását deklarálja, „... hogy az elősegítse a személyes adottságoknak és az érdeklődésnek megfelelő szakma kiválasztását” (I. rész. 9. pont); valamint rögzíti a megfelelő szakképzéshez való jogot (I. rész. 9. pont); az „eredmény-oldal” egyik fő pontjaként pedig kihirdeti, hogy „Minden dolgozónak joga van a maga és családja számára tisztességes életszínvonalat biztosító méltányos díjazáshoz.” (I. rész. 4. pont) Utóbbi pontot azért érdemes figyelembe részesíteni, mert ennek a célnak az érvényesítése megjelenik az Unió kulcskompetenciákról szóló állásfoglalásában is („A kulcskompetenciák azok a kompetenciák, amelyekre minden egyénnek szüksége van a személyes önmegvalósításhoz és fejlődéshez, az aktív polgársághoz, a társadalmi beilleszkedéshez és a foglalkoztatáshoz” (Az Európai Parlament és a Tanács Ajánlása.... 2006/962/EK).

2. ábra – A 15–64 éves munkavállalási korú népesség megoszlása legmagasabb iskolai végzettség szerint – 2001–2019 (%)



Forrás: a szerző saját ábrája (Zachár, 2021)

Összefoglalva a legfontosabb változásokat, érzékelhető, hogy a munkavállalási korú népességcsoportok szám szerinti dominanciája az alábbiak szerint változott 2019-re:

- legnagyobb réteget az érettségi nélkül, ugyanakkor középfokú szakmai végzettséggel rendelkezők adták (több mint másfél millió fő);
- a második legnépesebb szakképzett réteg a felsőfokú végzettségűeké volt együttesen (több mint 1,4 millió fő);
- a harmadik legnépesebb csoport az érettséggel és szakképzettséggel rendelkező réteg (közel 1,2 millió fő);
- kedvező változás, hogy az általános iskolai végzettséggel rendelkező népességcsoport a húsz évvel ezelőtti legnagyobb számú rétegből jelenleg már az „utolsó” helyet foglalja el a meghatározó csoportok sorrendjében.

A felnőttképzés jövőbeli feladatainak meghatározásához ugyanakkor fontos annak a kérdésnek a megválaszolása, hogy az elmúlt időszak iskolai végzettségi mutatóinak javulásához milyen mértékben – számban és arányban – járult hozzá a felnőttképzési rendszer. E tekintetben – a KSH hivatkozott adatai alapján, az arányokra vonatkozóan saját számítással kiegészítve – természetesen elmondható, hogy az iskolai rendszerű felnőttképzés egyes szintjei eltérő súllyal járultak hozzá a népesség végzettségének magasabb szintre emelkedéséhez.

A vizsgált időszakban az iskolarendszerű képzések felnőttképzési tagozatai közül a legnagyobb arányban a felsőoktatásban végeztek (átlagosan 35%/év); felnőttképzésben tett érettségi vizsgát az összes érettségizett átlagosan 13%-a; szakmai vizsgát felnőttképzésben az összes vizsgázó átlagosan 18%-a tett, és legkisebb arányban az általános iskola felnőttképzési tagozatain végeztek (átlag 0,6%/év).

Az iskolai kibocsátásokat a felnőttképzési tagozaton végzettek számával és arányával a 4. táblázatban foglaltuk össze, idősorosan a 2001–2019. évi KSH adatok alapján (lásd: „Irodalom”).

4. táblázat – Az iskolarendszerű felnőttképzésben végzett tanulók száma és aránya 2001–2019 (E fő; %)

Év	Általános iskola 8. évfolyamát sikeresen befejezte összesen	Felnőtt- oktatásban fejezte be az általános iskolát	%	Szakmai vizsgát tett tanuló összesen	Felnőtt- oktatásban tett szakmai vizsgát	%	Érettségi vizsgát tett tanuló összesen	Felnőtt- oktatásban tett érettségi vizsgát	%	Felsőfokú oklevelet szerzett hallgató összesen	Nem nappali képzésben szerzett oklevelet	%
2001	119 400	1 200	1,0	56 788	7 960	14,0	88 908	18 467	20,8	47 436	17 690	37,3
...												
2015	91 685	521	0,6	48 640	7 229	14,9	72 467	7 104	9,8	56 123	15 040	26,8
2016	90 153	367	0,4	49 622	8 850	17,8	68 547	6 448	9,4	55 516	15 554	28,0
2017	89 872	392	0,4	50 430	14 107	28,0	68 255	7 230	10,6	50 450	12 679	25,1
2018	89 119	400	0,4	55 284	17 167	31,1	68 795	6 980	10,1	50 887	13 009	25,6
2019	90 274	453	0,5	49 190	16 803	34,2	67 072	5 907	8,8	49 132	12 847	26,1
tól-ig irány	120.269–89.119 csökkenő	1.200–327 csökkenő		64.839– 48.640 változó	16.803– 7.086 változó		67.072– 92.954 csökkenő	5907–20.797 csökkenő		47.436– 56.123 csökkenő	12.679– 22.399 csökkenő	
% átl.% irány			0,4– 1,0 0,6/ év csök- kenő			12,1- 34,2 18/év növekvő			8,8-23,4 13/év csök- kenő			25,1- 43,8 35/év csök- kenő

Forrás: saját szerkesztés

Az adatokból látható, hogy a vizsgált időszak utolsó öt évében – 2015–2019 között – a közép- és felsőoktatás szintjein csökkent az iskolarendszerű felnőttképzésben részt vevők száma, illetve ingadozott, beleértve a szakmai vizsgát tett felnőtteket is; utóbbiak aránya viszont meghaladta az összes szakmai vizsgát tett tanuló 30 százalékát, amit jelentősnek ítélnénk, hasonlóan a felsőoktatás levelező tagozatain végzettek körülbelül 25 százalékos arányához az utolsó években. Ugyanakkor látható az is, hogy az általános iskola elvégzésében/befejezésében, illetve pótlásában a felnőttképzésnek lényegében megszűnt az ún. pótló funkciója: a legnagyobb arányú felnőttoktatási kibocsátás 1% volt – körülbelül húsz éve.

Az eddigiek alapján már most látható az a nagy volumenű és hosszú távra szóló felnőttképzési feladat, mely szerint a vázolt iskolázottsági problémákat tartósan csak az általános iskolai végzettségre, illetve az érettségire épülő szakképzettség megszerzésével lehet megoldani. Tekintve, hogy a szakképzetlen rétegek számszerűen jelentősen eltérőek – a százezernél kisebb számú, általános iskolai végzettséggel nem rendelkező, valamint a milliós nagyságrendű, általános iskolai

végzettségű és szakképzetlen, illetve érettségizett és szakképzetlen felnőttekből állnak –, ezért szakmai végzettségük pótlása differenciált: nagyszámú és folyamatosan szervezett felnőttképzési programot igényel. Ennek megvalósítása csak kormányzati beavatkozással és támogatással képzelhető el, amire a tanulmány összefoglalójában teszünk javaslatot.

Az iskolai végzettség hatása a munkaerőpiaci aktivitásra

Az iskolai végzettség jelentőségét a tudástőke funkcionálásának eredményoldala mutatja, amely több mutatóval is jellemezhető. Az egyik a már említett életkereset, melynek főbb jellemzőit már bemutattuk. További jellemző a gazdasági aktivitás, valamint a foglalkoztatás, melyek alakulását, illetve összefüggésüket az iskolai végzettséggel az általunk korábban végzett, már említett kutatás alapján mutatjuk be (Zachár, 2021). Amennyiben hosszabb távra szóló összefüggések kimutathatók, és igazolható, hogy egy adott szintű végzettséghez adott minőségű munkaerőpiaci (foglalkozási/munkaerőpiaci) ráta tartozik, az jelentős segítséget jelent egyrészt az egyén életpályája és életnívója tervezéséhez – hogy tudniillik egy adott iskolai/szakmai végzettséggel milyen mértékű foglalkoztatásra és életkeresetre számíthat –, másrészt, az állam és a munkáltatók munkaerő-tervezésük során számításba tudják venni egy adott végzettségi csoport várható foglalkoztatottsági hányadát (rátáját).

Az iskolai végzettség és a munkaerőpiaci aktivitási jellemzők összetartozó adatai lényeges információt adnak ahhoz is, hogy az egyén eldöntse: szükségesnek ítéli-e a felnőttképzésben további végzettség vagy szakképzetség megszerzését, illetve a feltételek megteremtését ahhoz, vagy sem. Makroszinten: ugyanezen összefüggések birtokában az állam is megalapozottabban képes felnőttképzési programokat tervezni – rövidebb vagy hosszabb távra – az adatok érvényességétől függően.

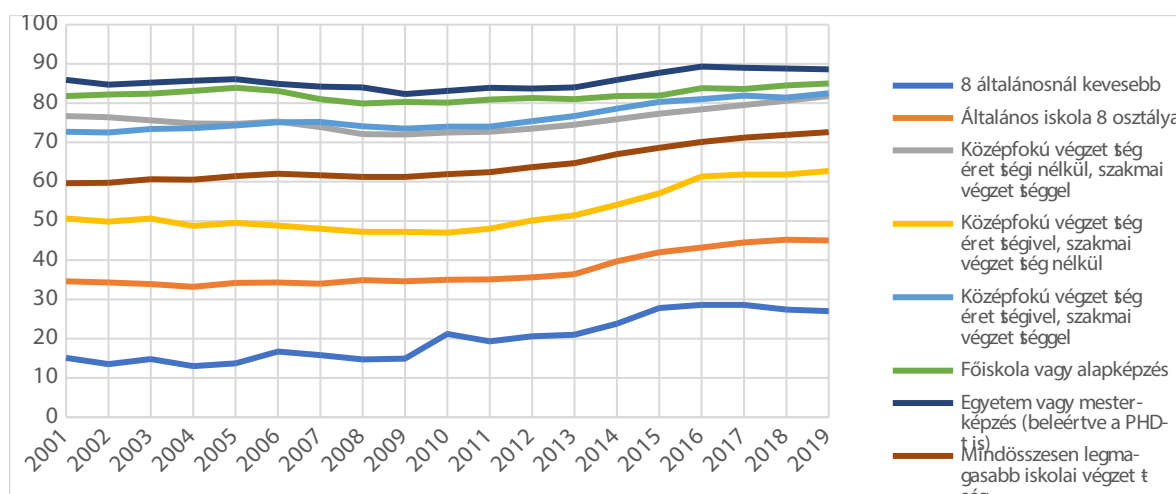
A gazdasági aktivitás alakulása iskolai végzettségi szint szerint

A gazdasági aktivitás az a mutató, mely jelzi, hogy egy adott időben/időszakban hány munkavállaló van aktívan a munkaerőpiacon és milyen pozícióban.¹⁷ A gazdasági aktivitás iskolai végzettségi szintek szerinti alakulásának folyamatát 2001–2019 között illusztrálja a 3. ábra.

Jól érzékelhető, hogy – közel húsz év távlatában – a közép- és felsőfokú (szak)képzettséggel rendelkező népességcsoportok gazdasági aktivitása hosszabb időszak alatt folyamatosan és jelentősen magasabb, mint az alacsony fokú végzettségű vagy szakképzetlen népességcsoportoké, azaz jóval nagyobb mértékben vannak jelen a munkaerőpiacon. Ugyanakkor az is látszik, hogy az érettségizett szakképzetlen népességcsoport gazdasági aktivitása folyamatosan az országos átlag alatt volt, alacsonyabb, mint a szakképzett érettségi nélküli népességcsoporté.

¹⁷ KSH Fogalmi meghatározások – <https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.htm>: gazdaságilag aktívak – akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek együttesen; aktivitási arány – gazdaságilag aktívak (foglalkoztatottak és munkanélküliek) népességen belüli aránya

3. ábra – A 15–64 éves munkavállalási korú népesség gazdasági aktivitási aránya a legmagasabb iskolai végzettség szerint – 2001–2019 (%)



Forrás: saját szerkesztés

Az 5. táblázatban összefoglaltuk a munkavállalási korú népesség gazdasági aktivitási arányainak – a vizsgált időszakban mutatott – minimum és maximum értékeit.

5. táblázat – 15–64 éves korú népesség gazdasági aktivitási arányainak min. és max. értékei legmagasabb iskolai végzettség szerint – 2001–2019 között (%)

Legmagasabb iskolai végzettség	min.– max. aktivitási arány (%)
szakképzetlen népességcsoportok	
<i>legfeljebb befejezett általános iskola</i>	
befejezetlen általános iskola	13 – 29
befejezett általános iskola	33 – 45
<i>érettségizett, szakképzettség nélkül</i>	47 – 63
szakképzett népességcsoportok	
<i>középfokú szakképzettség</i>	
érettségi nélkül, középfokú szakképzettség	72 – 82
érettségizett, szakképzett	73 – 83
<i>felsőfokú (szak)képzettség</i>	
főiskolai vagy alapszakos végzettség	80 – 85
egyetem vagy mesterszakos végzettség	82 – 89

Forrás: saját szerkesztés

A gazdasági aktivitási arányok „-tól -ig” értékeiből irányadóan látható, hogy egy adott képzettségi szint abszolválásával körülbelül milyen aktivitási arányok (intervallum-értékek) érhetők el. Látható, hogy az egyes iskolai végzettségekhez tartozó aktivitási arányok között – egymáshoz viszonyítva – jelentős a különbség (30–300 százalék). Lényeges hangsúlyozni, hogy az egyes végzettségekhez tartozó intervallumok adatai között ugyanakkor vagy nincs átfedés, vagy nagyon kicsi, ezért egy-egy intervallum jellemző az adott képzettségi szintre.

Kiemelhető továbbá, hogy – a gazdasági aktivitás növekedése mellett – az általános iskolai végzettséggel rendelkező szakképzetlen népességcsoport közel fele, az érettségizett szakképzettség

nélküliek körülbelül 60 százaléka nem volt „kint” a munkaerőpiacon 2019-ben sem, miközben az átlagos aktivitás több mint 70% volt.

Az iskolai végzettség gazdasági aktivitásra gyakorolt hatásának vizsgálati eredményei azért tűnnek helytállóknak, mert az eredményadatok konzisztensek, azaz alapvetően egy irányba mutattak annak ellenére, hogy az úgynevezett befolyásoló tényezők az elmúlt húsz évben több esetben a munkaerőpiaci aktivitás növekedése ellen hatottak (pl: a gazdasági helyzet, illetve a szabályozási környezet változásai).

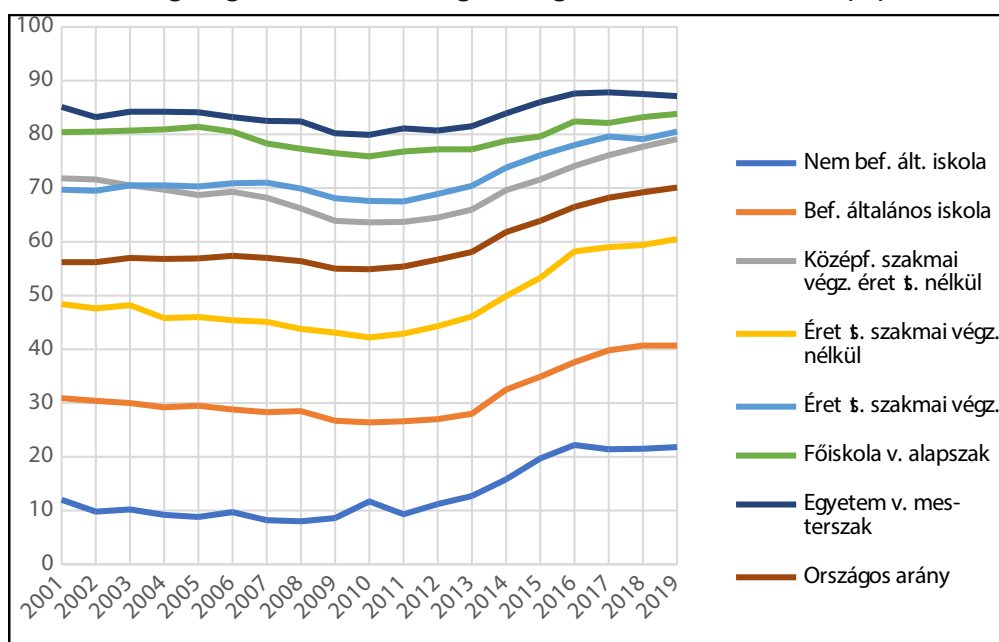
A vizsgált időszak közel húsz éves időtartamából ugyanakkor prognosztizálható az a trend, mely szerint magasabb iskolai/szakmai végzettséggel a gazdasági aktivitási arány tartósan magasabb.

Az iskolai végzettség hatása a foglalkoztatásra

A foglalkoztatás mértéke megmutatja, hogy egy adott időben/időszakban hány munkavállaló dolgozott ténylegesen a munkaerőpiacon.¹⁸ A foglalkoztatási arányok (ráták) vizsgálata is igazolta – a közel húsz év adatai alapján –, hogy az egyes iskolai/szakmai végzettségekhez markáns, az adott végzettségű csoportra jellemző foglalkoztatási ráta-intervallumok tartoznak. A foglalkoztatási ráta iskolai végzettségi szintek szerinti alakulásának folyamatát 2001–2019 között illusztrálja a 4. ábra, amelyből kitetszik, hogy a közép- és felsőfokú (szak)képzettségű népességcsoportok munkaerőpiaci pozíciója jóval előnyösebb, mert foglalkoztatási arányuk folyamatosan – a gazdasági válság 2007–2010 közötti időszakában is – jelentősen magasabb volt, mint az alacsony végzettségű vagy szakképzetlen népességcsoportoké. Ezzel szemben az érettségizett szakképzetlen népességcsoport foglalkoztatási rátája – hasonlóan a gazdasági aktivitás alakulásánál bemutatotthoz – folyamatosan az országos átlag alatt volt, és alacsonyabb értékekkel, mint az érettségi nélküli szakképzett népességcsoporté.

18 KSH Fogalmi meghatározások – <https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html> –F Foglalkoztatási arány: a foglalkoztatottaknak a népességhez viszonyított aránya. Foglalkoztatott, aki a kérdéses hetét megelőző héten (az úgynevezett vonatkozási héten) legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy rendelkezett munkával, de abban átmenetileg (pl. betegség, szabadság, ideértve a szülési szabadságot is) nem dolgozott.

4. ábra – A 15–64 éves munkavállalási korú népesség foglalkoztatási rátája a legmagasabb iskolai végzettség szerint – 2001–2019 (%)



Forrás: saját szerkesztés

Az 6. táblázatban összefoglaltuk a munkavállalási korú népesség foglalkoztatási rátájának – a vizsgált időszakban mutatott – minimum és maximum értékeit.

6. táblázat: A 15–64 éves munkavállalási korú népesség foglalkoztatási rátájának min. és max. értékei legmagasabb iskolai végzettség szerint – 2001–2019 között (%)

W	
legmagasabb iskolai végzettség	min.– max. foglalkoztatási ráta (%)
szakképzetlen népességcsoportok	
legfeljebb befejezett általános iskola	
befejezetlen általános iskola	8 – 22
befejezett általános iskola	26 – 41
legfeljebb érettségizett, szakképzettség nélkül	42 – 61
szakképzett népességcsoportok	
középfokú szakképzettség	
érettségi nélkül, középfokú szakképzettség	64 – 79
érettségizett, szakképzett	68 – 81
felsőfokú (szak)képzettség	
főiskolai vagy alapszakos végzettség	76 – 84
egyetemi vagy mesterszakos végzettség	80 – 88
munkavállalási korú népesség átlagos foglalkoztatási rátája	2001: 56,2%; 2019: 70,1 %

Forrás: saját szerkesztés

A táblázat összefoglalóan mutatja, hogy a vizsgált időszakban egy adott képzettségi szint abszolválásával körülbelül milyen foglalkoztatási arány-intervallum volt elérhető. Látható, hogy az egyes iskolai végzettségekhez tartozó foglalkoztatási ráták között – hasonlóan a gazdasági

aktivitásnál mérthez – jelentős a különbség. Ezek közül kiemelhető, hogy – a foglalkoztatás növekedése mellett – az általános iskolai végzettséggel rendelkező szakképzetlen népességcsoport körülbelül 40 százaléka, az érettségizett szakképzettség nélküliek körülbelül 60 százaléka volt foglalkoztatott 2019-ben, miközben az átlagos foglalkoztatási ráta körülbelül 70 százalék volt.

Itt jegyezzük meg, hogy az említett népességcsoportok kiemelése az elemzés tárgyát képező munkaerőpiaci jellemzőn belül – a gazdasági aktivitás vagy foglalkoztatási ráta esetében – rámutat arra: az országos átlag értékei csak első közelítésben jelentenek támpontot, egy konkrét végzettségű népességcsoport esetében értékelésre vagy tervezéshez nem megfelelőek. Tekintve, hogy egyes végzettségi csoportok intervallum-tartományai hasonló értékűek és terjedelműek, mint a gazdasági aktivitás intervallumértékei, ott viszont azokat nem részleteztük, ezért az alábbiakban közreadjuk. A táblázat intervallum-értékei az alábbiakat mutatják:

- az általános iskolai végzettségűek foglalkoztatási rátája körülbelül 1,5-3-szorosa az általános iskolát nem befejezettekének;
- az érettségizett, nem szakképzett népességcsoport rátája körülbelül másfélszerese az általános iskolát végzetteknek;
- a középfokú szakképzettségű népesség – érettségivel, vagy anélkül – foglalkoztatási rátájának értékhatárai 30-50 százalékkal magasabbak, mint az érettségizett szakképzetlen csoporté;
- a középfokú szakképzettségű és a felsőfokú végzettségű népességcsoportok foglalkoztatási rátája között a különbség körülbelül 10 százalék.

Hangsúlyoznunk kell, hogy az intervallumok között itt sincs átfedés, vagy olyan kicsi, hogy ezáltal egy-egy intervallum jellemző az adott képzettségi szintre, hasonlóan a gazdasági aktivitás adataihoz. Így a vizsgálati eredményeket ebben az esetben is konzisztensnek tartjuk, tekintettel a vizsgált időszak tartamára és a már említett – a munkaerőpiaci aktivitás növekedése ellen ható – akadályozó tényezőkre, melyek ellenére az adatok tendenciája nem változott. A konzekvens adatokból – hasonlóan a gazdasági aktivitási arányról mondottakhoz – viszont prognosztizálható a trend, hogy a magasabb iskolai/szakmai végzettség magasabb foglalkoztatási rátát involvál.

Összefoglaló és javaslatok

A következőkben a tanulmány főbb megállapításait foglaljuk össze, melyekhez kapcsolódva javaslatokat teszünk a felnőttképzés jövőbeli, hosszabb távra szóló súlyponti feladataira.

Az első fejezetben összefoglaltuk az emberi erőforrásról szóló legfontosabb elméleteket abból a célból, hogy hangsúlyozzuk a felnőttoktatás és képzés kiemelt és elengedhetetlen szerepét

a tudástőke fejlesztésében, tekintettel arra, hogy az emberi erőforrás fejlesztése az egész életen át tart. Ebben a folyamatban viszont az „iskoláztatás” során megszerzett általános és szakmai végzettség és tudás csupán megalapozza az egyén elindulását az életpályán, a tudástőke folyamatos és szükséges fejlesztése a felnőttkorban realizálódik, ami nem képzelhető el a felnőttoktatás és képzés funkcionálása nélkül.

Ez az alapvetés indokolja, hogy a felnőttképzés aktuális feladatrendszerét mindig az aktív, munkavállalási korú népesség iskolai végzettségéből és munkaerőpiaci sikerességéből kiindulva határozzuk meg. Ez volt a bemutatott elemzés szándéka is, annak érdekében, hogy a felnőttképzés jelenlegi feladatmeghatározása megalapozott legyen.

A felnőttképzés általános és hosszú távra szóló célrendszerének kidolgozásához érdemes figyelembe venni a fejlett országok szervezeteinek, kiemelten az Európai Uniónak az ajánlásait. Nemcsak azért, mert Magyarország az Európai Unió tagja, hanem mert az uniós dokumentumokat hosszabb idő alatt, széles körű előkészítést követően fogadják el, így tartalmuk általában megalapozott, érdemes a hazai megfontolásra, bevezetésre.

Ilyenek a felnőttkorban is fejlesztendő kulcskompetenciák, melyek az általános műveltséghez szükségesek, valamint a képesítés-tartalmak tervezésében kiemelten kezelendő szakmai kompetenciák, melyek a hatékony és eredményes munkavégzés alapelemeiből állnak, ezért javasoljuk értelemszerű szerepeltetésüket minden felnőttképzési programban és tananyagban.

A tanulmány nagyobb részében – korábbi kutatásunkra is támaszkodva – röviden áttekintettük a munkavállalási korú, azaz 15–64 éves népesség iskolai/szakmai képzettségi szintjének alakulását 2001–2019 között, hogy képet kapjunk a hazai potenciális munkaerőforrás statisztikailag is mérhető „tudástőkéről”. Ennek értékeléséhez ugyanakkor a különböző képzettségű csoportokhoz kapcsoltuk az általuk elért munkaerőpiaci aktivitási jellemzőket. A következtetéseket és javaslatokat a képzettségi problémát mutató népességcsoportok szerint foglaljuk össze, a megoldást célzó felnőttképzési feladat megjelölésével.

Mindenekelőtt megállapítottuk, hogy a különböző végzettségű népességcsoportok iskolázottságában bekövetkezett legnagyobb változás a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők nagyarányú csökkenése, illetve a felsőfokú végzettséggel rendelkezők nagymértékű növekedése.

A jövőbeli felnőttképzési feladatok meghatározása szempontjából a legfeljebb általános iskolai végzettségű és szakképzetlen – még mindig egy és egynegyed millió főt kitevő – népesség jelenti a legnagyobb kihívást, mivel helyzetük képzéssel történő javítása csak hosszú távon lehetséges, differenciált szakmai/szakképzési programokkal, szakképzési centrumokban. Ez a feladat központi és támogatott programrendszer kidolgozását és bevezetését igényli, ami véleményünk szerint nem kerülhető meg, tekintettel arra, hogy ennek a rétegnek a legalacsonyabbak a munkaerőpiaci aktivitási mutatói, és ez a probléma az idő előrehaladtával láthatóan nem oldódik meg.

Az iskolázottságban bekövetkezett változás negatív jellemzőjének tartjuk a jelentős számbeli növekedést az érettségizett és szakmai végzettséggel nem rendelkezőknél, aminek pontos okait (kutatással) célszerű feltárni. A jelenség azonban folyamatosan vált egyre nagyobb problémává, így a felnőttképzési feladatot az okoktól részben függetlenül is meg lehet határozni, mivel rendkívül kedvezőtlen jelenségről van szó: a legfeljebb érettségivel rendelkező népesség közel fele volt szakképzetlen 2019-ben!

Ennek a hiányosságnak a javítása szintén folyamatos felnőttképzési programfejlesztési tevékenységet igényel, amit nyilvánvalóan az érintett népességcsoport szakmai képzésének érdemi ösztönzésével – támogatással és segítségnyújtással – lehet megvalósítani. Ez szintén nem képzelhető el központi állami támogatás nélkül, de nem is kerülhető meg, tekintve, hogy több mint 900 ezer fős népességről van szó.

Röviden szólni kell egy funkciójában ismert, de adatközlési oldalról hiányos felnőttképzési szektorról, a vállalatok munkahelyi képzéseiről, tekintve, hogy ezek potenciális szerepe jelentős az aktív emberi erőforrás tudástőkéjének gyarapításában, tényleges aktivitásukat viszont nem ismerjük. Ebben a vonatkozásban a KSH adatközlésére hagyatkozunk, mely szerint körülbelül 29 ezer, 10-nél több főt foglalkoztató vállalat közül 2020-ban a cégek 38 százaléka folytatott belső képzést, ami körülbelül 6 százalékos csökkenés 2010-hez képest.

Össességében megállapítható, hogy a felnőttképzés klasszikus funkciói közül – ahogy már említettük – jelentősen csökkent a felnőttképzés úgynevezett pótló funkciója: az általános iskolát tekintve lényegében megszűnt, az érettségiző felnőttek aránya körülbelül egyötödről 10% alá csökkent. Tekintve, hogy az érettségi utáni szakképzés feladata nem tartozik a közoktatás kötelező funkciói közé, az e vonatkozásban „újratermelődött” hiányosságot a felnőttképzés magasabb iskolai/szakmai végzettséget biztosító funkcióinak keretei között kell megkísérelni felszámolni.

A vázolt feladatok csak hosszú távon folytatott folyamatos tevékenységgel valósíthatók meg, melyben a tanuló felnőttnek módszertani segítséget is kell kapnia. Ezért hangsúlyozzuk a digitális tanulási módszerek további elterjesztésének és korszerűsítésének/fejlesztésének feladatát is, tekintve, hogy ezek alkalmazása nélkül már nem lehet eredményes tanulási/képzési programokat szervezni.

Felhasznált irodalom

- Benedek, A. (2010): A szakképzés és a felnőttképzés fejlesztése – Tények és tendenciák, Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet
- Benedek, A. (2008): A Tét és a technológiai fejlődés összefüggései, in: Benedek, A. (szerk.): *Tanulás életem át (Tét) Magyarországon*, Budapest, Tempus Közalapítvány, 105–125.
- Benedek, A. (1993): *Adaptív szakképzési modell*, Budapest, Akadémiai Kiadó
- Farkas, É. (2013): *A szak- és felnőttképzés gyakorlata*, Szeged, Szegedi Tudományegyetem
- Galasi, P. – Varga, J. (2005): *Munkaerőpiac és oktatás*, Budapest, MTA Közgazdaságtudományi Intézet
- Polónyi, I. (2016): *Emberi erőforrásaink 21. százada*, Budapest, [Gondolat](#)
- Polónyi, I. (2002): *Az oktatás gazdaságtana*, Budapest, Osiris
- Schultz, W. T. (1983): *Beruházás az emberi tőkébe*, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Smith, Adam (1992): *A nemzetek gazdagsága*, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Thünen von, H. (1968): Costs of Education as Formation of Human Capital, in: Bowman, M. J. (ed.): *Readings in the Economic Education*, Paris, UNESCO
- Tímár, J. (1991): *A munkaerő-kínálat gazdaságtana*, Budapest, Aula
- Varga, J. (1998): *Oktatás-gazdaságtan*, Budapest, Közgazdasági Szemle Alapítvány
- Zachár, L. (2021): A népesség munkaerőpiaci aktivitása az iskolai végzettség függvényében, *Új Pedagógiai Szemle*, 71. (2021) 5–6. 12–36.
- Zachár, L. (2021): Munkaerőpiaci aktivitás és iskolai végzettség, *Opus et Educatio*, 8. (2021) 2. 174–189.
- Zachár, L. (2008): A kulcskompetenciák hatása az alkalmazkodóképesség kialakulására és fejlesztési lehetőségeire, in: Bábosik, I. (szerk.): *Az iskola korszerű funkciói*, Budapest, OKKER Kft.
- Zachár, L. (2003): *Felnőttképzés, munkaerőpiaci képzés tervezése*, Egyetemi jegyzet, Pécs, PTE Természettudományi Kar Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet
- Állami Számvevőszék (2022): A foglalkoztatottak képzettség szerinti összetételének változása, és ennek hatása a gazdasági növekedésre (készítette: Fehér, P. – Gáspár, D. – Sági, H.) - EL-3294-008/2022.
- Az Európai Parlament és a Tanács Ajánlása (2006. december 18.) az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról (2006/962/EK)
- Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása (2008. április 23.) az egész életen át tartó tanulás Európai Képesítési Keretrendszerének létrehozásáról (2008/C 111/01) (I. Fogalom-meghatározások i)
1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről

KSH – Módszertani útmutató – STADAT / Módszertan/Fogalmak, definíciók / Néesség és társadalomstatisztika /Munkaerő / Munkaerőpiaci részvétel <https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz21.html>

KSH – Tájékoztató adatbázis / Néesség- és társadalomstatisztika / Munkaerőpiaci részvétel, „15–64 éves népesség száma gazdasági aktivitás szerint”; „15–64 éves népesség gazdasági aktivitási mutatói”, <http://statinfo.ksh.hu/Statinfo/haViewer.jsp>

KSH „STADAT – összefoglaló táblák – 23. oktatás” – 1.1.5. Végzetek száma és aránya a nappali és felnőttoktatásban, https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0005.html

Az internetes hivatkozások utolsó letöltésének ideje: 2023. február 10.