

Szia!

Kérésedre leírom a képzéssel kapcsolatos témajavaslatot a következő VÉT ülésre.

A következő helyzet szerintem sérti a munkavállalók esélyegyenlőségét:

Az utóbbi években számtalan diplomást, sőt több tucatnyi diplomával rendelkező munkavállalót "gyártott" a MÁV. Ezek nagy része nem is használja a diplomáját semmire. Nem is beszélve azokról, akiknek kifizette a MÁV a sok százezerbe kerülő képzését, a végén aztán mégsem kaptak diplomát, mivel nem rakták le a nyelvvizsgát. Azért megnézném, hogy hány ilyen emberrel fizetették vissza a képzésük költségét!

Azonban a fizikai munkásoknak a tanfolyamait (már akihez egyáltalán elért az információ, hogy lehet valamilyen képzésre jelentkezni és jelentkezett is) nem támogatták. Pedig nekik legalább akkora szükségük lenne a képzésekre, mint a szellemi alkalmazottaknak. Sőt... (Itt azért megemlíteném, hogy a képzés-tervezés kommunikációja is hagy némi kívánni valót maga után. Sok helyre el sem jut az információ!)

Ezek a munkavállalók jellemzően belső, MÁV-os képzésre jelentkeztek volna. Olyanokra, amiket a BGOK indít. Pl. egy nyelvtanfolyam, egy nehézgépkézelői, stb.... Ez a MÁV-nak nem is okozott volna költséget. Mivel belső képzés, így BTSZ-en (Belső Teljesítményszolgáltatás) keresztül számolódott volna el, ami ugyan egyik szervezetnél költség, azonban a másikinál (BGOK) bevétel. Így összességében az eredményhatása 0 lett volna. Ezeket a tanfolyamokat a BGOK gyakran saját oktatóval oldja meg. De ha nem akkor is a külső oktatónak fizetett költség csökkenti a szakképzési hozzájárulás befizetését. Így az eredményhatás szintén 0.

Továbbá, ha egy képzést nem is enged a munkáltató, akkor készíthetne legalább karriertervet! Szerintem sok munkavállaló úgy érzi, hogy egy fizikai munkást hagynak "megrohadni". Pedig egy kocsirendező nem tud 30-40 évig kint a hidegben dolgozni. Miért nem lehet egy karriertervet készíteni, melyben előre van vezetve egy szakmai életút. Nem muszáj személyenként, elég munkakörönként.

Például egy kocsirendező, ha öt évet lehúz, akkor a munkáltató elküldi tolatásvezető tanfolyamra. Később ha megüresedik egy tolatásvezető pozíció, akkor lehetősége lenne feljebb lépni. A következő lépcsőfok a karriertervben lehetne mondjuk tíz év után a kiemelt tolatásvezető. Esetleg valamilyen oldalra lépési lehetőség (pl. szolgálattevő). Egy 50 éves ember, aki világ életében fizikai munkát végzett nem biztos, hogy tud még a vágányok között ugrándozi. Ilyen esetben át lehetne őt képezni kapusnak, csomagmegőrzőnek, valamilyen adminisztrátornak, szolgálattevőnek, stb.... Amikor valaki a szakmai pályafutása során elér egy ilyen képzési pontot, akkor az ő képzése előnyt élvezhetne a képzés tervezés során. A lényeg az egészben, hogy a MÁV által támogatott képzéseket racionalizálni lehetne, például egy karriertervvel. Ez a karrierterv, mint a nevéből is látszik csupán csak egy terv, tehát nem kötelezi a munkáltatót semmire. Mégis van egy kis remény az emberekben a továbblépésre. Biztos, hogy sok embert motiválni lehetne ezzel. Minek egy embernek több tucat oklevél, mikor a másikat még egy nyelvtanfolyamra sem engedik el? Hol van itt az egyenlő bánásmód elve?

Üdv: Gyula