

A munkahelyi képzések főbb adatai

A tartalomból

- 1 A szakmai képzés szerepének erősödése
- 1 Képzési formák
- 2 Részvételi arányok
- 3 Munkaidő-kedvezmény
- 3 Képzési költségek
- 3 A képzés hiányának okai

BEVEZETŐ

A munkahelyi szakmai képzéseknek kiemelt jelentősége van mind a gazdasági növekedés gyorsítása és a piac igényeihez igazodó szerkezetátalakítás, mind a munkanélküliség kezelése és a szociális biztonság megteremtése tekintetében. A képzési faktor a szervezetek versenyképességének minősítésénél növekvő szerepet kap a döntéshozók és a kutatók esetében is.

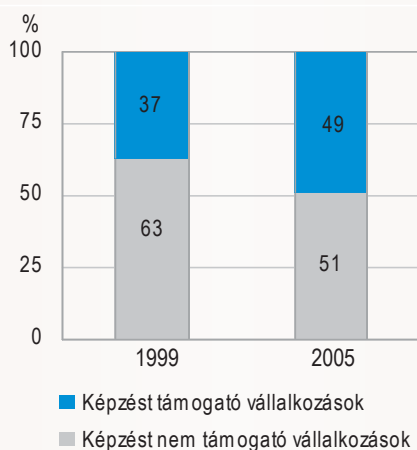
A 2006-ban végrehajtott, 2005-re vonatkozó felvétel elsődleges célja a 10 főnél nagyobb gazdálkodó szervezetek humán erőforrás-beruházásainak szélesebb körű, mélyebb megismerése volt, ugyanis erről a területről meglehetősen kevés, összehasonlítható információ áll rendelkezésre.

A szakmai képzés szerepének erősödése

A felvételt – az Eurostat koordinálásában – valamennyi EU-tagállam, valamint Norvégia is egyetemesen végrehajtotta. (A nemzetközi adatok megjelenése 2007 őszére várható.) A reprezentatív felmérés elsődlegesen a gazdálkodó szervezetek által saját munkavállalóik részére biztosított képzésekről gyűjtött adatokat: mely vállalatok szerveztek, támogattak 2005-ben képzéseket, ezek milyen típusúak voltak, valamint az alkalmazottak milyen mértékben vettek részt az

egy-egy képzésben? Ezen túlmenően részletesen vizsgáltuk a képzési ráfordításokat (a közvetlen, közvetett költségeket) és a képzést akadályozó, gátló tényezőket. A kiadványunkban közölt 2005. évi adatok előzetesek, és azokat az előző, 1999. évi felvétel adataival összehasonlítva közöljük.

Képzést támogató és nem támogató vállalkozások aránya



A felvétel reprezentatív minta adatai alapján a gazdaság – a vizsgálat hatókörébe vont – csaknem 30 ezer vállalkozásának képzési politikájáról, a hagyományos, illetve a szakmai képzés egyéb formáit alkalmazó képzési gyakorlatáról adott információkat. Összességében 2005 folyamán a vállalkozások 49%-a nyújtott lehetőséget alkalmazottai számára valamilyen szakmai képzésben való részvételre, és ez az 1999. évi adatokhoz képest jelentős, mintegy 12 százalékpontos növekedést jelent. Az átlagérték azonban figyelemre méltó különbségeket takar a vállalkozások mérete, valamint gazdasági ágazatok szerint.

A vállalkozás mérete döntően befolyásolta a képzési hajlandóságot: 2005-ben a nagyvállalatok (250 fő feletti) csaknem mindegyike, az 50–249 alkalmazottat foglalkoztatóknak is közel 80%-a, míg a kisebb cégek (10 és 49 fő közöttiek) alig több mint 40%-a támogattak valami-

lyen szakképzést. Az utóbbiak körében mutatózó elmaradás – ugyanis a vállalkozások döntő többsége e csoportba tartozik – jelentős mértékben meghatározza az átlagos értéket.

Képzést támogató vállalkozások aránya

Megnevezés	1999	2005
Létszám-kategória		
10–49 fő	32	43
50–249 fő	51	79
250 fő feletti	79	92
Összesen	37	49
Gazdasági ág		
D/ Feldolgozóipar	34	48
G /Kereskedelem, szolgáltatás	39	50
J /Pénzügyi tevékenység	79	88
K+O/ Egyéb szolgáltatás	45	56
Egyéb	31	42
Összesen	37	49

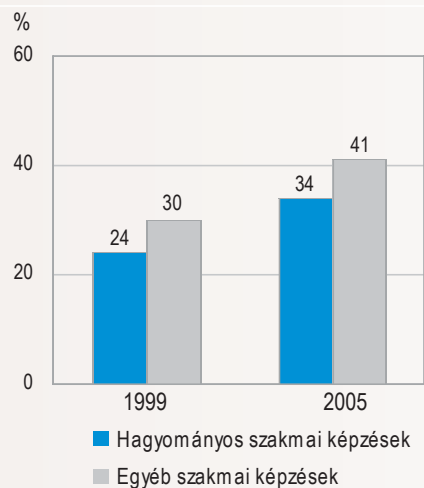
A szakképzést támogató vállalkozások gazdasági ágazonkénti arányában is jelentős különbségek mutatkoztak: 2005-ben a szakmai oktatás lehetőségével a legnagyobb arányban élő vállalkozások a pénzügyi szolgáltatások, a posta és a távközlés területén, valamint egyes közművállalatok (villamosenergia-, gáz-, gőz- és vízellátás) között voltak. Az idesorolt szervezetek 70–95%-a nyújtott valamilyen formában képzést. Az átlagtól lényegesen elmaradó gazdasági ágazatok közé a textilipar, ruhaipar, bőripar (27%), illetve a vendéglátás (30%), valamint a fa- és egyéb feldolgozóipar (32%) tartozott.

Képzési formák

A gazdasági szervezetek alkalmazottaik szakmai képzésben való részvételének hagyományos (általában tanfolyam) és egyéb, természetesen a munkához kapcsolódó formáit is támogatták. 2005-ben – csakúgy mint 6 évvel korábban – a vállalkozások nagyobb hányada élt az egyéb szakmai képzési formák (elsősorban konferenciákon, szemináriumokon való tapasztalatcsere)

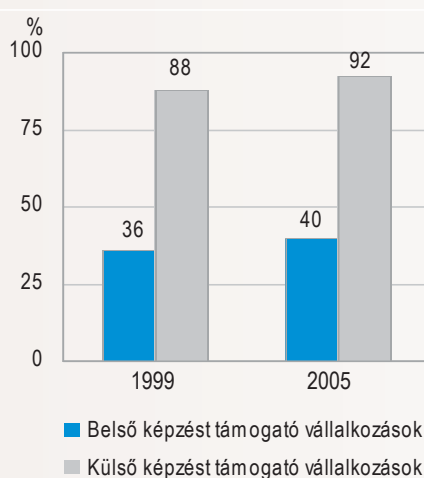
lehetőségével, mint a tanfolyamokon való részvétel támogatásával, annak ellenére, hogy ez utóbbi programok egyre nagyobb hányada szakképesítést adó (OKJ) képzés. Mindkét forma esetében közel azonos 10–11 százalékpontos növekedés figyelhető meg.

Képzést támogató vállalkozások aránya a képzés típusa szerint



A hagyományos képzéseket biztosító vállalkozások jóval nagyobb hányada szervezett külső (más, főként képző intézmények által tartott) tanfolyamokat: több mint 90%-uk támogatott külső és csak mintegy kétötödük belső szervezésű programokat. A különbség a két képzési forma között nem változott 1999 óta.

Belső és külső képzést támogató vállalkozások aránya a hagyományos képzést biztosító vállalkozások százalékában



Különösen jelentős az eltérés az 50 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató vállalkozások esetében: ahol a belső szervezésű tanfolyam-

kat biztosítók hányada alig haladta meg az 1/3-ot, míg a külső programokon való részvételt az átlaghoz közeli arányban támogatták. A vállalkozások által biztosított egyéb szakmai képzési formák közül az alkalmazottak konferenciákon, szemináriumokon való részvételének elősegítése volt a leggyakoribb: a cégek 80%-a támogatta ezt a képzési típust. (A nagyobb cégeknél 90% feletti volt az arány.) Jelentős továbbá azon cégek hányada is (45%), amelyekben az alkalmazottak a munkahelyen, munkaszituációban folyó közvetlen tapasztalatátadásban részesültek.

A szakmai képzés egyéb formáit támogató vállalkozások aránya (%)

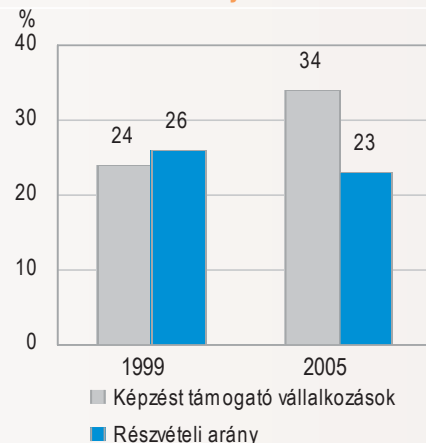
Képzési forma	1999 (%)	2005 (%)
Közvetlen munkahelyen, munkaszituációban folyó képzés	54	45
Munkahelyi rotációk, tanulmányi látogatások	15	7
Tanulócsoportokban folyó képzések	12	16
Önképzés	20	17
Konferenciákon, szemináriumokon való részvétel	72	80

A tanulócsoportokban folyó közös, illetve önképzés már ritkábban fordult elő a munkahelyeken: a vállalkozások mindössze 16–17%-ánál. A munkahelyi rotáció és tanulmányi látogatások mint képzési forma pedig gyakorlatilag kihasználatlan maradt (7%), ugyanis csak a nagyobb (250 fő feletti) cégek éltek magasabb arányban ezzel a lehetőséggel.

Részvételi arányok

A szakmai képzésről szóló felmérésbe bevont gazdasági ágazatokban és vállalati nagyságcsoportokban a vállalkozások 34%-a támogatta 2005-ben, valamilyen formában munkavállalói hagyományos képzését, 10 százalékponttal nagyobb arányban, mint 1999-ben. Ugyanakkor a részvételi arány (a képzésben részt vevők a hagyományos szakmai képzést támogató vállalkozásokban foglalkoztatottak százalékában) 3 százalékponttal, 23%-ra visszaesett, és alacsonyabb lett, mint a képző vállalkozások aránya. 2005-ben tehát a képzést biztosító cégek programjai viszonylag kevesebb munkavállalóhoz jutottak el.

Hagyományos képzést biztosító vállalkozások aránya és a részvételi arány



Az alkalmazottak részvételi arányai jelentősen eltértek a vállalkozások méretének függvényében: 2005-ben a hagyományos (általában költséges) képzést támogató gazdálkodó szervezetek elsősorban a nagyobb, 250 fő feletti vállalkozások közül kerültek ki, akik közül sokan szakképzési hozzájárulási kötelezettségüket saját munkavállalóik számára biztosított képzésekkel teljesítik. Míg korábban a kis (50 fő alatti) cégeknél volt a legmagasabb a részvételi arány, addig 2005-ben a nagyvállalatok (250 fő felett) esetében az átlagot meghaladó, a kisvállalkozásoknál az átlag körüli volt, és a közepes méretű cégeknél pedig mindössze 15%-ot tett ki.

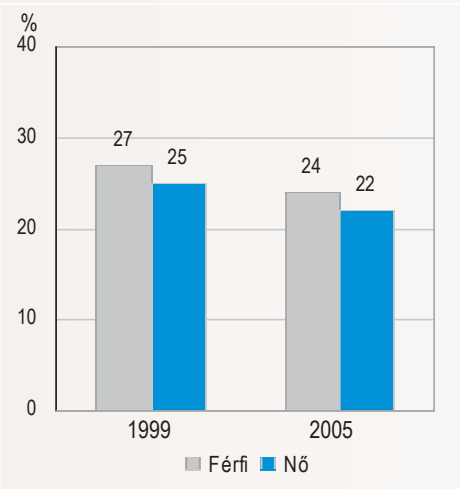
Hagyományos képzésben részt vevők aránya (%)

Megnevezés	1999 (%)	2005 (%)
Létszám-kategória		
10–49 fő	32	22
50–249 fő	22	15
250 fő feletti	26	28
Összesen	26	23
Gazdasági ág		
D/Feldolgozóipar	24	17
G/Kereskedelem, szolgáltatás	22	22
J/Pénzügyi tevékenység	53	39
K+O/Egyéb szolgáltatás	26	16
Egyéb	29	24
Összesen	26	23

Gazdasági ágazatonként tekintve átrendeződtek az arányok: bár 2005-ben is a pénzügyi szolgáltatások, valamint a posta és távközlés területén alkalmazottak vettek részt legnagyobb arányban tanfolyamokon, de a különbség nem olyan kiugró, mint 1999-ben volt. Ugyanakkor az egyéb közösségi szolgáltatásokban és a feldolgozó-

iparban foglalkoztatottak jóval az átlag alatti mértékben jutottak szakmai képzéshez.

Hagyományos képzésben részt vevők aránya, nemenként

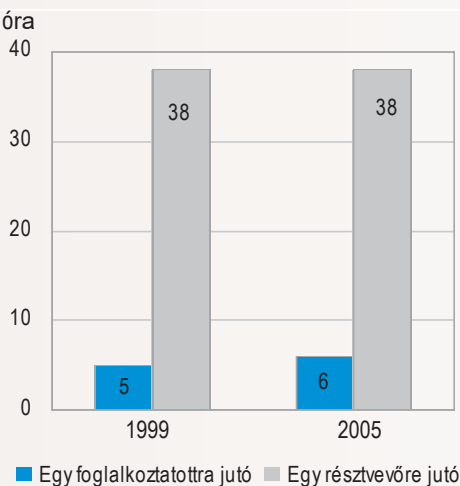


A nemek szerinti különbségek a részvételben gyakorlatilag nem változtak: átlagosan valamivel nagyobb arányban (2 százalékponttal) vettek részt férfiak a hagyományos képzési programokon, mint nők. Ugyanakkor jelentős különbségek mutatkoztak az egyes ágazatokban: a bányászat, a pénzügyi szolgáltatás területein a férfiak részvételi aránya a képzéseken mintegy 7–10 százalékponttal — az átlagot jelentősen meghaladó mértékben — magasabb volt a nőkéénél. A kereskedelemben és a vendéglátásban viszont a női munkavállalók jutottak nagyobb arányban tanfolyami oktatáshoz.

Munkaidő-kedvezmény

A felmérés azt is vizsgálta, hogy a vállalkozások milyen mértékben támogatták alkalmazottaik képzését munkaidő-kedvezmény biztosításával.

Egy főre jutó munkaidő kedvezmény mértéke

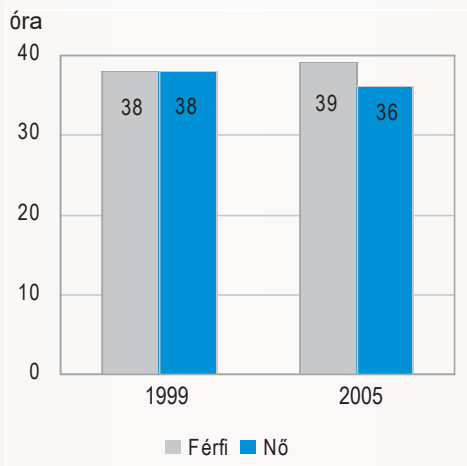


Minden hagyományos szakmai képzésben részt vevő foglalkoztatott éves szinten átlagosan mintegy 38 óra munkaidő-kedvezményben részesült. A vállalkozások nagysága szerinti eltérések viszonylag csekélyek voltak: a vállalkozások méretének növekedésével párhuzamosan kismértékben nőtt a munkaidő-kedvezmény mértéke.

Egy résztvevőre jutó munkaidő-kedvezmény mértéke

Megnevezés	1999 (óra)	2005 (óra)
Létszám-kategória		
10-49 fő	45	35
50-249 fő	38	37
250 fő feletti	36	39
Összesen	38	38
Gazdasági ág		
D/Feldolgozóipar	34	37
G/Kereskedelem, szolgáltatás	42	34
J/Pénzügyi tevékenység	19	38
K+O/Egyéb szolgáltatás	43	50
Egyéb	44	38
Összesen	38	38

Egy résztvevőre jutó munkaidő-kedvezmény mértéke, nemenként



A tanfolyamokon eltöltött munkaidőben legnagyobb eltérés az egyes gazdasági ágazatok között mutatkozott: az átlagos egy főre jutó munkaidő-kedvezmény kétszerese jutott a villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátásban foglalkoztatott résztvevőknek, és csaknem 50 óra jutásban részesültek a nagykereskedelemben, illetve az egyéb közösségi szolgáltatás területén dolgozók. A kiskereskedelemben, szálláshelyszolgáltatás és vendéglátás és főként a pénzügyi kiegészítő szolgáltatások területén az

átlagtól messze elmaradt (19–25 óra) a tanfolyamok idejére járó munkaidő-kedvezmény. Míg 1999-ben a munkaidő-kedvezmény mértéke azonos volt a férfiak és nők esetében, addig 2005-ben minimális különbség mutatkozott: egy férfi résztvevőre 3 órával több jutott.

Képzési költségek

Az egy foglalkoztatottra/résztvevőre jutó képzési költségek, valamint ezek teljes munkaerőköltségen belüli aránya a vállalkozások humánerőforrás-beruházásainak fontos indikátorai. Az összes kiadás a közvetlen ráfordítások (részvételi díjak, utazási hozzájárulások, oktatók, eszközök, berendezések díjai) mellett a munkaidő-kedvezményre jutó munkaerőköltséget, valamint az oktatással kapcsolatos kollektív finanszírozási rendszerekhez való hozzájárulás nettó kiadásait is tartalmazta.

A képzési költségek struktúrája 1999 óta átalakult. A szakképzési hozzájárulással kapcsolatos közvetett költségek aránya jelentősen (12 százalékponttal) nőtt, elsősorban a munkaerőköltség rovására. Ez is azt mutatja, hogy a munkaadók egyre inkább a munkaidőn kívüli képzéseket részesítik előnyben, támogatják.

A képzési költségek struktúrája

Megnevezés	1999 (%)	2005 (%)
Közvetlen költségek	41	38
Munkaerő költség	33	24
Közvetett költségek (nettó)	26	38
Összesen	100	100

A képzési költségeknek a teljes munkaerőköltségen belüli aránya jelentősen (1,2%-ról 2,5%-ra) emelkedett 1999 óta. Ez a növekvő arány viszonylag jól tükrözi a vállalkozások törekvését alkalmazottaik képzettségének növelésére és változtatására, elősegítve a változó gazdasági szerkezethez és piaci viszonyokhoz való alkalmazkodást.

A képzés hiányának okai

2005-ben a gazdálkodó szervezetek 51%-a semmilyen formában sem támogatta alkalmazottainak szakmai képzését. Ennek okait vizsgálva a válaszadók több mint négyötöde szerint munkavállalóik meglévő jártasságai megfelelnek a vállalkozás aktuális szükségleteinek. Ezen túlmenően a képzés elmaradását legtöbbször új, képzett munkatársak felvételével, illetve a magas költségekkel és időhiánnyal indokolták.

Nem mutatkozott lényeges eltérés a kis és nagyobb vállalkozások között abban a kérdésben, hogy miért nem támogatták alkalmazottaik képzését. A kisebbek leginkább a már meglévő jártasságok elégségességét és egyéb okként a vállalkozás kis méretét jelölték meg, míg a nagyvállalatok körében az átlagot meghaladóan szerepelt a megfelelő képzések piaci hiánya is.

A szakmai képzésekről szóló második

felmérés újból megerősítette azt a várakozást, hogy az erőfeszítések ellenére Magyarországon a vállalkozások még mindig csak kevesebb mint fele támogatja valamilyen formában alkalmazottai szakmai képzését. Természetesen a szervezet mérete és ágazati hovatartozása jelentős mértékben befolyásolja képzési hajlandóságát. A leggyakoribb képzési forma továbbra is a hagyományos (tanfolyami) oktatás, de növekvő jelentősége van a konferenciákon, szemináriumokon való részvételnek és a munkahelyi környezetben való tapasztalatszerzésnek is.

A képzés hiányának okai*

Megnevezés	1999	2005
A munkavállalók meglévő jártasságai megfelelnek a vállalat szükségleteinek	83	82
Új, megfelelő képzettségű munkavállalók felvételét preferálják	70	38
Nehézségek a vállalat képzési szükségleteinek felmérésében	5	4
Megfelelő képzési programok hiánya a piacon	..	9
A képzési költségek túl magasak a vállalat számára	22	25
A bevezető képzés nagyobb hangsúlyt kap a vállalatnál	39	2
A korábbi években már megvalósították képzési elképzeléseiket	3	3
A munkavállalók túlságosan elfoglaltak	12	29
Egyéb	4	11

* A képzést nem támogató vállalkozásokhoz viszonyítva.

Információk, elérhetőségek:

Katalin.Janak@ksh.hu Telefon: 345–6745
www.ksh.hu Telefon: 345–6789