

Munkahelyi képzések

A tartalomból

- 1 Bevezető
- 1 A szakmai képzést támogató vállalkozások
- 2 Képzésselérés
- 3 Részvételi arányok
- 3 Szakmai képzésekre fordított munkaidő-kedvezmény
- 5 A szakmai képzések hiányának okai

Bevezető

Korábban az oktatási rendszerből kilépve a tanulás időszaka általában lezárult, napjainkban már szükségszerű az egész életen át tartó tanulás. A felnőttkori tanulás nem közelíthető meg ugyanazokkal a módszerekkel, mint a hagyományos oktatás, ugyanis mind céljait, mind eszközeit, mind a leginkább érintett társadalmi csoportokat tekintve nagyon különböző lehet. A munkaerőpiac egyre magasabbra értékeli a nyelvismeretet, a számítógépes készségeket, valamint a munkavégzés folyamán gyűjtött tapasztalatokat és a speciális szakmai tudást. Ez utóbbi gyarapításának elsődleges módja a munkahelyi képzések különböző formáiban való részvétel.

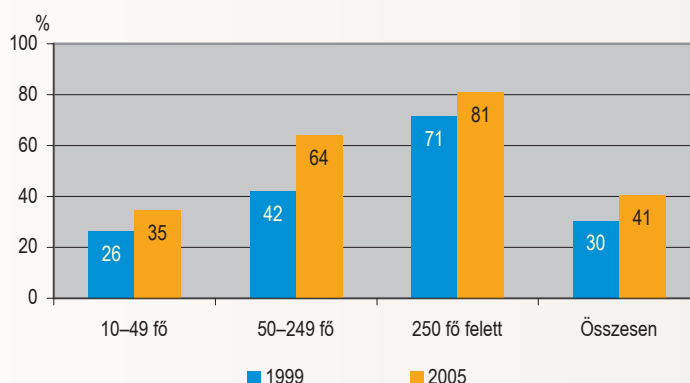
2006-ban – az Eurostat koordinálásával – valamennyi tagállam és Norvégia egységesen végrehajtotta a gazdálkodó szervezetek képzési tevékenységét vizsgáló felvételét. (Az előzetes magyar eredményeket a Statisztikai Tükör 2007/14. számában tettük közzé.) E kiadványunkban – a végleges adatok alapján – részletesen elemezzük a szakmai képzést támogató vállalkozásokat, a képzésselérési, illetve részvételi arányokat, a képzésre fordított időt, valamint a képzés hiányának okait.

A szakmai képzést támogató vállalkozások

Össességében 2005-ben a gazdálkodó szervezetek csaknem fele (49%-a) nyújtott lehetőséget alkalmazottai számára valamilyen szakmai képzésben való részvétellel, és ez az 1999. évi adatokhoz képest jelentős, mintegy 12 százalékpontos növekedést jelent. A vállalkozások nagyobb hányada (41%) élt az egyéb szakmai képzési programokkal, mint a hagyományos szakmai képzésben (például tanfolyamokon) való részvétel (34%) támogatásával. Mindkét forma esetében közel azonos 10-11 százalékpontos növekedés mutatkozott 1999-hez viszonyítva. A képzéstámogató gazdasági szervezetek többsége (52%) mindkét formában biztosított szakmai képzést, 17%-uk csak hagyományos, tanfolyami jellegű programokat, harmaduk pedig kizárólag a szakmai képzés egyéb formáit nyújtotta dolgozói számára

1. ábra

A szakmai képzések egyéb formáit támogató vállalkozások aránya, létszám-kategóriák szerint



A munkahelyhez közeli rugalmas képzési formák alkalmazásának aránya minden vállalati kategóriában emelkedett az előző felmérés óta, bár a különbségek megmaradtak. Kiugróan magas – 22 százalékpontos – volt a növekedés az 50–249 fős középvállalkozásoknál.

1. tábla

A szakmai képzések egyéb formáit támogató vállalkozások aránya gazdasági ág és képzési forma szerint

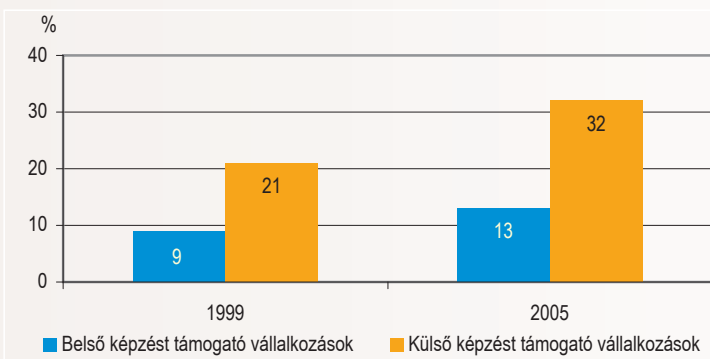
Gazdasági ág	1999	2005
Gazdasági ág		
D Feldolgozóipar	30	40
G Kereskedelem, szolgáltatás	31	41
J Pénzügyi tevékenység	66	75
K+O Egyéb szolgáltatás	38	48
Egyéb	24	34
Összesen	30	41
Képzési forma		
Közvetlen munkahelyen, munkaszituációban folyó képzés	16	18
Munkahelyi rotációk, tanulmányi látogatások	5	3
Tanulócsoportokban folyó képzések	4	7
Önképzés	6	7
Konferenciákon, szemináriumokon való részvétel	22	32
Összesen	30	41

Elsősorban a pénzügyi tevékenységet folytató cégek alkalmazták dolgozók szakmai képzése során a rugalmasabb és a gazdasági igényeket közvetlenebbül kifejező, egyéb képzéseket. Ezek a cégek az országos átlagot 34 százalékponttal meghaladóan támogatták e formákat. A vállalkozások több mint fele biztosította ilyen módon alkalmazottai képzését a posta, távközlés, a villamosenergia-, gáz-, gőz- és vízellátás, valamint a gépgyártás és vegyipar ágazataiban, ezzel szemben 25% alatti az arány a textilgyártás és a feldolgozás területein.

A vállalkozások egyharmada biztosított konferenciákra való részvételt dolgozói részére. A közvetlen munkahelyeken folytatott képzéseket már kevesebben – mintegy 18%-ban – támogatták. A tanuló csoportokban folyó közös tanulás, illetve az önképzés még ritkábban fordult elő a munkahelyeken, a vállalkozások mindössze 7-7%-ánál. A munkahelyi rotáció és tanulmányi látogatások képzési forma pedig gyakorlatilag kihasználatlan maradt (3%). Ez a megoszlás jellemezte mindhárom vállalatnagyság-kategóriát.

2. ábra

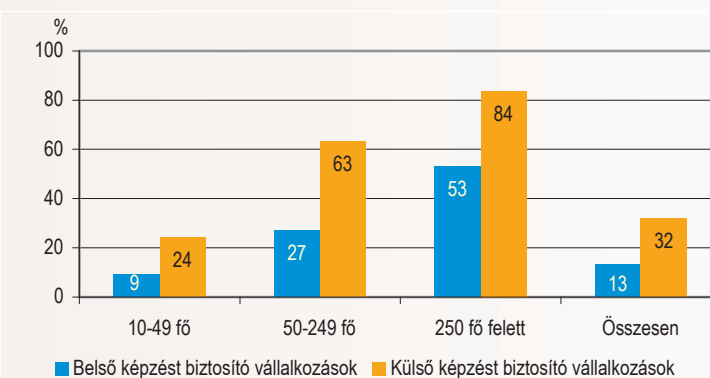
A hagyományos szakmai képzést támogató vállalkozások aránya a képzés formája szerint



A gazdasági szervezetek mintegy harmada a dolgozók szakmai ismereteinek fejlesztéséről hagyományos képzés keretében gondoskodott. Ezen belül jellemzően a külső szakmai képzéseket alkalmazták. Belső szervezésű programokat a képzéstámogató vállalkozások csaknem kétötöde biztosított (az összes vállalkozás mindössze 13%-a).

3. ábra

A hagyományos szakmai képzést biztosító vállalkozások aránya a képzés formája szerint, létszám-kategóriánként, 2005



A gazdasági szervezetek nagysága nemcsak a képzéstámogatást befolyásolja jelentősen, hanem azt is, hogy a dolgozók szakmai ismereteinek bővítésére a vállalat belső vagy külső képzést biztosít-e. A nagyvállalatok több mint a fele folytatott belső képzéseket, míg a kisvállalatoknak

kevesebb, mint tizede. A hagyományos, tehát tanfolyami képzést biztosító vállalatok között – bármely létszám-kategóriába tartozzanak is – meghatározóak voltak a külső szakmai képzések. A 250 fő feletti cégek több mint 4/5-e, de az 50 főnél kisebbeknek is a negyede szervezett külső tanfolyamot munkavállalóinak.

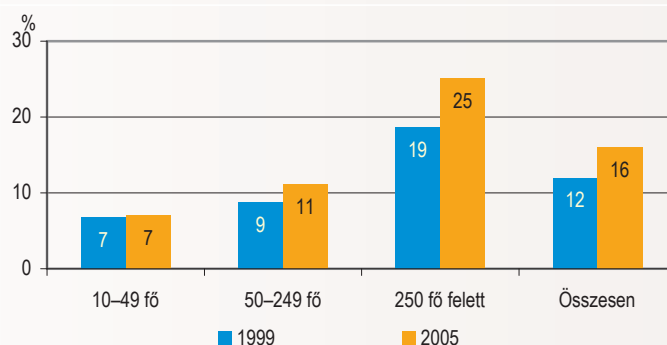
Gazdasági ágazatok szerint a külső és a belső képzéseket biztosító vállalatok közül az országos átlagnál nagyobb arányban a posta, távközlési vállalatok (55%), a járműgyártás (50%), a pénzügyi tevékenységet folytató cégek (50%) és a közüzemek (46%) biztosítottak belső képzést alkalmazottaiknak, ugyanakkor szinte mindegyikük külső képzéseket is támogatott.

Képzéselérés

A foglalkoztatottak folyamatos szakmai képzésének meghatározó jelentősége van a vállalatok fejlődésében és piaci szerepvállalásában. A képzéselérés a képzésben részt vevők összes foglalkoztatotthoz viszonyított arányát jelenti.

4. ábra

Képzéselérési arányok a vállalkozások létszám-kategóriái szerint



2005-ben a foglalkoztatottak 16%-a jutott a vállalatok által biztosított hagyományos (tanfolyami) szakmai képzéshez, ami az 1999. évi felmérés hasonló adatához képest 4 százalékpontos növekedést jelent, de továbbra is jelentősen elmarad a korábbi EU-átlagotól (40%). A képzéselérésben 2005-ben sincs jellemző különbség a nemek között. A férfiak képzésbe jutása (16%) 3 százalékponttal, a nőké (15%) 4 százalékponttal nőtt az előző felmérés óta, így a korábbi csekély „férfielőny” tovább mérséklődött. A képzéselérésben jelentős eltérés a különböző létszám-kategóriába tartozó gazdasági szervezetekben foglalkoztatottak között mutatkozott. Míg a kisvállalatok munkavállalóinak mindössze 7%-a, a 250 fő feletti vállalkozásoknál dolgozók 25%-a jutott 2005-ben szakmai képzéshez. A közepes méretű vállalatokban foglalkoztatottak is sokkal kisebb arányban (11%) vehettek részt tanfolyamokon, mint a nagyobb vállalatokban dolgozók. Az 1999. évi felméréshez képest – elsősorban a 250 fő feletti vállalatok jelentősen növekvő képzéstámogatásának köszönhetően – javult az országos képzéselérési átlag. A kisvállalatokban foglalkoztatottak képzéselérési szintje gyakorlatilag nem változott, a közepes vállalatokban foglalkoztatottaké is mindössze 2 százalékponttal növekedett.

2005-ben a nők képzéselérése a kis- és középvállalatokban a férfiakéval azonos szinten volt (7, illetve 11%), a 250 fő feletti vállalkozásoknál viszont 5 százalékponttal elmaradt attól (22%, szemben a 27%-kal), csakúgy, mint 1999-ben.

A foglalkoztatottak képzésbe jutását a vállalat létszám-kategóriáján kívül a gazdasági ágazat is jelentősen befolyásolta.

2. tábla

Képzéselérési arányok gazdasági áganként

Gazdasági ág	1999	2005
D Feldolgozóipar	13	12
G Kereskedelem, szolgáltatás	8	13
J Pénzügyi tevékenység	45	38
K+O Egyéb szolgáltatás	10	10
Egyéb	17	25
Összesen	12	16

A pénzügyi szektorban foglalkoztatottak képzéselérése – a korábbi időszakhoz viszonyított, 7 százalékpontos csökkenés ellenére – 2005-ben változatlanul a legkedvezőbb (38%), az országos képzéselérési átlag több mint kétszerese volt. A kereskedelemben, szolgáltatásban 5 százalékponttal javult a foglalkoztatottak képzéselérése, elsősorban a jármű-, üzemanyag-kereskedelmi (15%) és a kiskereskedelmi (15%) vállalkozásokban dolgozók kedvezőbb helyzetének köszönhetően. A nagykereskedelemben foglalkoztatottak képzésbe jutása (11%) 5 százalékponttal alacsonyabb volt az országos átlagnál. A legkedvezőtlenebb a foglalkoztatottak képzésbe kerülése a textília-, textiláru-, bőrtermék-, lábbeligyártással (4%) és a fafeldolgozással (5%) foglalkozó cégeknél.

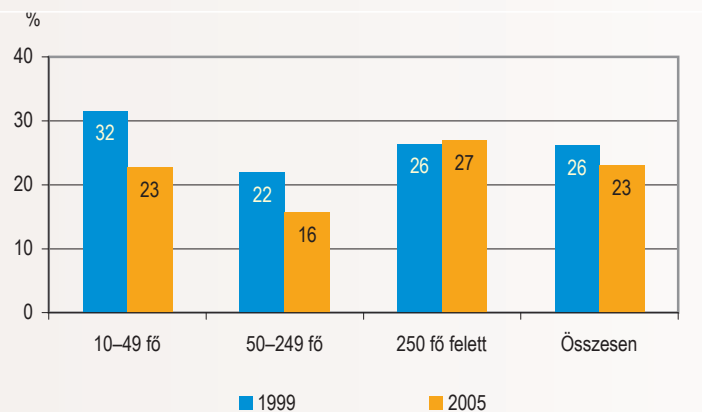
A képzésben való részvétel, a képzéselérés eltérően alakult a foglalkoztatottak különböző korcsoportjaiban is. Jellemzően a 25–54 évesek jutottak a vállalatok által biztosított szakmai képzésekre: az összes munkavállaló 16%-a, a 25 éves kor alattiak 12%-a, a 25–54 évesek 17%-a, míg az 55 évesnél idősebb alkalmazottak 9%-a vett részt 2005-ben munkáltatója által biztosított hagyományos szakmai képzésben.

Részvételi arányok

A foglalkoztatottak képzésbe kerülési arányának változásai szorosan összefüggenek a képzéstámogató vállalatok növekedésével és a szakmai képzésekben részt vevők növekvő létszámával. A részvételi arány a képzésben részt vevőknek a hagyományos szakmai képzést támogató vállalkozásokban foglalkoztatottakhoz viszonyított arányát mutatja.

5. ábra

Részvételi arányok a vállalkozások létszám-kategóriái szerint



2005-ben a szakmai képzést biztosító gazdasági szervezetekben foglalkoztatottak 23%-a vett részt hagyományos (tanfolyami) szakmai képzésben. Ez az arány 3 százalékponttal kevesebb, mint 1999-ben volt, tehát annak ellenére, hogy több vállalat, több képzési résztvételt biztosított, összességében a foglalkoztatottak kisebb aránya jutott képzéshez. A csökkenő részvételi arány magyarázata, hogy míg 1999-ben a munkavállalók 47%-a dolgozott hagyományos képzést támogató gazdasági szervezetben, addig a 2005-ben a foglalkoztatottak 63%-a volt ilyen cégnél alkalmazásban. A képzést támogató vállalkozások alkalmazottainak száma tehát jobban emelkedett, mint a képzésben részt vevők.

1999-ben a képzést támogató kisvállalkozásoknál dolgozók 32%-a részesült hagyományos szakmai képzésben, 2005-ben 23%. A közepes létszám-kategóriába tartozó szervezeteknél ugyancsak jelentősen, 6 százalékponttal csökkent a foglalkoztatottak részvételi aránya (16%-ra). A képzést biztosító nagyvállalatokban viszont 1 százalékponttal nőtt az arány (27%-ra), tehát az itt dolgozók nagyobb része jutott a vállalkozás által biztosított szakmai képzésekhez.

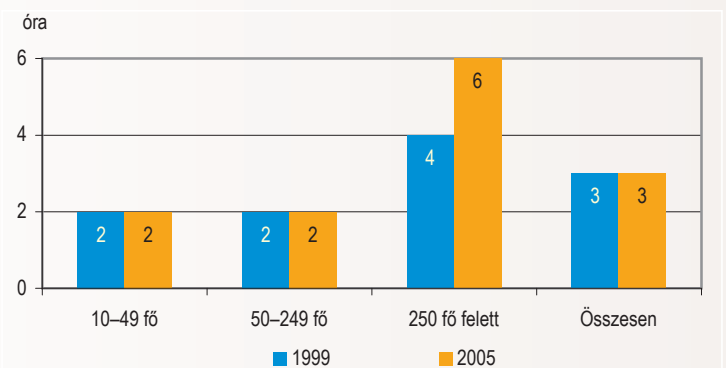
2005-ben a hagyományos képzést támogató gazdasági szervezetekben foglalkoztatott férfiak 24%-a, a nők 22%-a vett részt szakmai képzésben. Mindkét nem esetében 3 százalékpontos csökkenés mutatkozott. A férfiak és a nők részvételi arányaiban csak a nagyvállalatok esetében volt jelentősebb különbség: 2005-ben a férfiak 30%, a nők 25%-a vett részt tanfolyamokon.

Szakmai képzésekre fordított munkaidő-kedvezmény

A szakmai képzések egyik fontos mutatója az ezer teljesített munkaóra jutó szakmai képzési idő, munkaidő-kedvezmény. A vállalkozás ebben az esetben az eredményt termelő tevékenység alól mentesíti a dolgozót és hosszabb távú céljai érdekében számára szakmai képzésről gondoskodik. A gazdasági szervezetek által biztosított szakmai képzésekben részt vevők a 2005-ben teljesített összes munkaóra 0,3%-t használták szakmai képzésre, azaz minden ezer teljesített munkaóra 3 óra képzési időt jutott. Ez a mérték lényegében megegyezik az 1999. évi képzési munkaidő-kedvezménnyel.

6. ábra

1000 teljesített munkaóra jutó képzési munkaidő-kedvezmény, létszám-kategóriánként



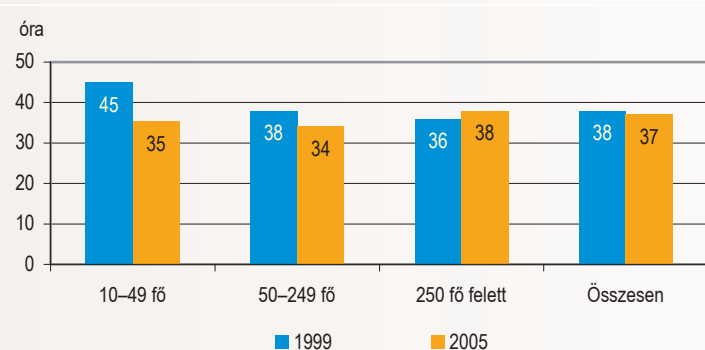
A szakmai képzésre fordított munkaidő-kedvezmény a vállalkozások létszám-kategóriája szerinti bontásban 2005-ben is nagy szóródást mutatott a nagyvállalatok javára, azaz a nagyvállalatok alkalmazottai nagyobb mértékű képzési célú munkaidő-kedvezményhez jutottak (6 óra/ ezer munkaóra). Ehhez képest a közepes létszámú vállalatok dolgozói – a kisvállala-

tok alkalmazottaihoz hasonlóan – lényegesen kevesebb időt (2 óra/ezer munkaóra) tölthettek képzésben. Valószínűleg a kis- és közepes nagyságú vállalkozások sokkal kevésbé engedhették meg maguknak, hogy a termelésből kivonják dolgozóikat. A korábbi felmérés adataival összevetve a szakmai képzésre fordított munkaidő-kedvezmény mértéke polarizálódott: csak a nagyvállalatoknál emelkedett a szakmai képzésre biztosított munkaórák száma, így a korábbi kétszeres különbség háromszorosra nőtt. Gazdasági ágak, ágazatok szerint vizsgálva: az ezer munkaóra-ra vetített szakmai képzési idő leginkább a pénzügyi ágazatba tartozó vállalatoknál növekedett (3 százalékponttal) az 1999. évi felmérés óta. Ezáltal 2005-ben a pénzügyi ágazatban szakmai képzésre felhasznált munkaidő-kedvezmény mértéke az országos átlagnak csaknem háromszorosát érte el. Ennél is magasabb volt a képzésben eltöltött idő aránya a közművállalatoknál (13 óra/ezer munkaóra) és a posta, távközlés ágazatban (10 óra/ezer munkaóra).

A szakmai képzésben részt vevők fajlagos munkaidő-kedvezménye – a nagyvállalatok kivételével – csökkent, 2005-ben átlagosan 37 óra munkaidő-kedvezmény jutott egy főre, egy órával kevesebb, mint 1999-ben.

7. ábra

Az egy résztvevőre jutó képzési munkaidő-kedvezmény mértéke,



2005-ben jelentős mértékben csökkent a fajlagos munkaidő-kedvezmény a 10–49 főt foglalkoztató kisvállalkozásoknál, ahol dolgozók 10 órával kevesebb munkaidő-kedvezményt vehettek igénybe, mint 1999-ben. A közepes (50–249 fős) szervezeteknél dolgozók is 4 órával kevesebb képzési munkaidő-kedvezményhez jutottak, a nagyvállalatok viszont 2 órával több fajlagos munkaidő-kedvezményt biztosítottak dolgozóiknak tanulás céljára.

A férfiak fajlagosan 5 órával több képzési célú munkaidő-kedvezményben részesültek, mint a nők (39 óra, illetve 34 óra). A nemek szerinti

munkaidő-kedvezményben a vállalati létszám-kategóriák között a legnagyobb eltérés a kisvállalkozásoknál mutatkozott, ahol a nők átlagosan csak 27 óra, a férfiak viszont 41 óra képzési célú munkaidő-kedvezményhez jutottak. A nők számára legkedvezőbb, a férfiakét is meghaladó (36 óra) fajlagos munkaidő-támogatás az 50–249 fős vállalkozásoknál volt 2005-ben.

Gazdasági ágazatok szerint a legtöbb fajlagos munkaidő-felhasználást a közüzemeknél (69 óra), a nagykereskedelemben (48 óra) és a személyi szolgáltatások területén (47 óra) működő vállalatok biztosították képzésre.

2005-ben az összes gazdasági szervezetben foglalkoztatottra vetítve a vállalatok által szakmai képzésre nyújtott, egy alkalmazottra jutó munkaidő-kedvezmény átlagosan 6 óra volt, de a vállalat nagysága szerint a kis- és a nagyvállalatok dolgozóinak munkaidő-kedvezménye között háromszoros volt a különbség. 2005-ben a kis- és a nagyvállalkozások között négyszeres különbség mutatkozott az egy női munkavállalóra jutó képzési munkaidő-kedvezmény mértékében (2, illetve 8 óra). Az összes foglalkoztatottra jutó képzési célú munkaidő-kedvezmény a nagyvállalatoknál a férfiak esetében a legnagyobb, 11 óra. Az összes alkalmazottra jutó szakmai képzési célú munkaidő-kedvezmény mértéke a korábbi felmérési adatoktól nem tért el jellemzően.

A gazdasági ágazatokat vizsgálva egy alkalmazottra a közüzemekben jutott a legtöbb (23 óra) képzésre fordított munkaidő-kedvezmény; ezt követően a posta vállalatai (17 óra) és a pénzügyi tevékenységet folytató cégek (13 és 7 óra) következtek.

A szakmai képzések hiányának okai

2005-ben a gazdálkodó szervezetek 51%-a semmilyen formában sem támogatta alkalmazottai szakmai képzését. Ennek okait vizsgálva – az előzetes adatoktól eltérően – a válaszadók 84%-a szerint munkavállalóik meglévő jártasságai megfelelnek a vállalat jelenlegi szükségleteinek. Ezen túlmenően a képzés elmaradását új, megfelelően képzett munkatársak felvételével (40%), illetve a magas költségekkel (29%) és időhiánnyal (33%) indokolták.

A kis- és nagyobb vállalkozások között nem mutatkozott lényeges eltérés abban a kérdésben, hogy miért nem támogatták alkalmazottaik képzését. A kisebbek leginkább a már meglévő jártasságok elégségességével és a vállalkozás kis méretével magyarázták azt, míg a nagyvállalatok az átlagot meghaladóan említették, hogy alkalmazottaik túl elfoglaltak a képzésben való részvételhez.

További információk, adatok (linkek):

[Táblák](#)
[Módszertan](#)

Elérhetőségek:
katalin.janak@ksh.hu
Telefon: 345-6745
[Információs szolgálat](#)
Telefon: 345-6789
www.ksh.hu