

BAGÓ JÓZSEF*

PARDON! OKVETETLENKEDÉSEK A GAZDASÁGI SZERVEZETEK KÉPZÉSI POLITIKÁIVAL KAPCSOLATBAN

Összetört tükör

A gazdasági szervezetek humán erőforrás-beruházásairól meglehetősen kevés hazai adat áll rendelkezésre. Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal 1998-ban kapott felkérést az Európai Statisztikai Hivaltól, hogy vegyen részt az 1999. évet érintő, 2000-re tervezett, a folyamatos szakképzési tevékenységet vizsgáló második adatfelvételben. A felmérés a KSH és az akkori Oktatási Minisztérium együttműködésével valósult meg. Az adatfelvétel kitért – többek között – a gazdasági szervezetek képzéstervezési-elemzési tevékenységére. A 2005. évi gyakorlatot feltáró, 2006. évben megvalósult harmadik (tehát Magyarországon a második) adatfelvétel elemzésébe azonban e kérdésekre adott válaszok – ezek szerint munkáltatói érdeklődés, vagy megfelelő hivatali megrendelés hiányában – már nem kerültek be. *Vajon bízhatunk, hogy a 2010. évet érintő következő vizsgálat újra feltérképezi, s analizálja a szervezetek elemzési, tervezési aktivitásait?*

Lóhalálában

A gazdasági szervezetek képzési tervezését-elemzését vizsgáló, említett 2000. évi adatfelvétel szerint a szervezetek mindössze 11 %-a készített írásos elemzést, tervet a munkaerőre, a foglalkozásokra, képzettségekre vonatkozó szükségleteiről. Azonban az 1000 főnél több alkalmazottat foglalkoztatók 80 %-a, az 500-999 főt foglalkoztatók 50 %-a és a 250-499 fő alkalmazottat foglalkoztatók 45 %-a készített írásos elemzést. Az 50 főnél kisebb vállalkozásoknál ez az arány nem éri el a 10 %-ot sem. A megkérdezett szervezeteknek csak 12 %-a készített képzési tervet. A szervezetek nagyságrendje szerinti az arányokat tekintve hasonló különbségeket találunk, mint az elemzési tevékenységnél. *A felvillantott kép szerint a képzések megvalósítása (csak akkor?) elsősorban a kisebb vállalkozásoknál jellemzően ad-hoc módon történt.*

Kényszer vagy érdek?

Tíz évvel ezelőtt a képzési terv készítésének legfőbb indoka a munkáltatók legnagyobb részénél az intézményi minősítés megszerzése volt. A nagyvállalatok azonban a képzéseket elsősorban azért tervezték, hogy a vezetők minden szinten elkötelezzék magukat a szakmai képzés mellett és vállalatukon belül jobban megismerjék a szakmai képzési tervet, képzési programokat. A nagy cégeknél második helyen szerepel a tervkészítés indokaként a képzési költségek és képzéshez

* Bagó József szakmai tanácsadó, Nemzetgazdasági Minisztérium.

kapcsolódó munkaidő-kedvezmények kalkulálása. A kisvállalkozások képzési tervkészítését elsődlegesen a minősítés, ezt követően az elkötelezettség növelése, továbbá a munkavállalók és a munkáltató közötti megállapodás motiválta. *Érdekesség, hogy piaci szempont, tehát a környezeti kihívásoknak történő folyamatos megfelelés, vagy a versenyképesség növelésének szempontja a vázolt vizsgálatban nem szerepelt a megjelölhető okok között.*

Alfa és Omega

Magyarország 2003. óta nyújt képzési támogatást kiemelt beruházásokhoz kapcsolódó képzések költségeihez. A beruházónak természetesen székhellyel és/vagy fiókteleppel kell rendelkeznie Magyarországon. A támogatás az alkalmazottaknak az adott munkakör betöltésére történő alkalmassá tételére adható, amely megvalósulhat például belső képzéssel, amennyiben a befektető nyilvántartásba vett felnőttképzési intézmény, és/vagy szolgáltatási szerződésen alapuló, akkreditált felnőttképzési intézmény által végzett külső képzéssel. Fontos feltétel, hogy a kiképzett alkalmazottak legalább hatvan százalékát teljes munkaidőben kell foglalkoztatni minimum tizenkét hónapig. Gyakori kérdés a kedvezményről, hogy milyen időszakra lehet vele számolni. A képzést, annak költségeit és a költségek jogszabályokban meghatározott mértékű állami támogatását a cégnek kell megterveznie. *A képzés (és az elszámolás lehetősége) valójában tehát a tervezéssel kezdődik, az ügylet pedig az előírt mértékű foglalkoztatás teljesítéséről szóló jelentés (elemzés) benyújtásáig, illetve annak elfogadásáig tart.*