

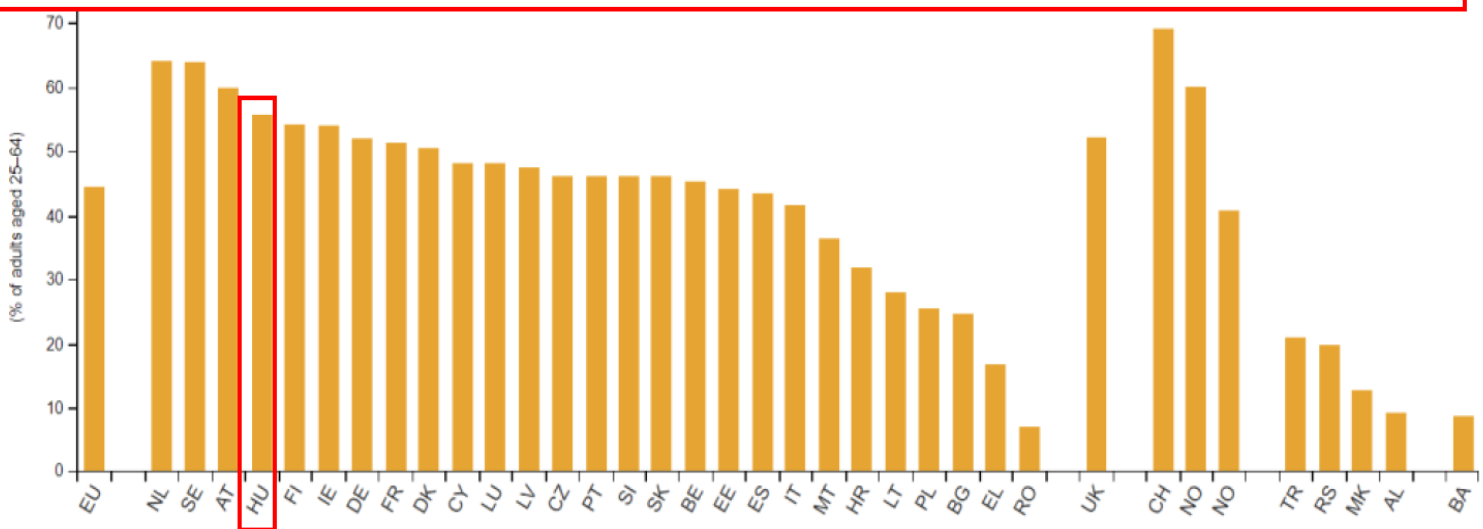
Kik élvezik a vállalati képzések előnyeit?

Benoit Dostiea, munkaügyi közgazdász (Montréal, Kanada)

A vállalatok által támogatott képzésben részt vevő munkavállalók a képzést követően többnyire magasabb bért kapnak. Empirikus bizonyítékok azt is mutatják azonban, hogy a vállalati képzés **magasabb termelékenységet** és **megnövekedett innovációt** eredményez és ennek hozadéka **bőven meghaladja** a munkavállalóknak juttatott többlet bér költségét. A vállalati képzés kiegészíti és elősegíti a tárgyi eszközökbe irányuló befektetéseket, különösen igaz ez az információs és kommunikációs technológiákra (IKT), valamint a szervezetfejlesztési projektekre.

A vállalati képzés költségeit egyes esetekben -legalábbis részben- áthárítják a munkavállalókra, mert a képzés alatt alacsonyabb bért kapnak. Ugyanakkor általában a vállalkozás, azaz **a munkáltató viseli a képzési költségek nagyobb részét**, akár a képzési költségek fedezése, akár a képzési programban való részvétel miatt elveszített munkaidő miatt. A munkavállalók és a vállalatok is jelentős időt, energiát és pénzt fektetnek be tehát a képzésbe. Egyes számítások szerint az élet során létrehozott emberi tőke (azaz a megszerzett szakmai tudás, készségek, képességek) **több, mint fele** már az iskola utáni, felnőttkori tanulás eredménye, amely magában foglalja a vállalati képzést is. Bár a számok eltérőek, **sok országban évente a munkaerő csaknem 50% -a** vesz részt valamilyen, a cég által támogatott képzésben.

Részvétel a munkahelyi képzésben a megelőző 12 ónapban, % 2016



A képzés időtartamára vonatkozóan az OECD Nemzetközi Felnőttképzési Tanulmányának adatai azt mutatják, hogy a munkahelyi képzési programok **évente és dolgozónként átlagosan 137 órát** vesznek igénybe.

Valószínű, hogy a képzésre fordított idő a jövőben növekedni fog, ha figyelembe vesszük a technológiai fejlődés gyors ütemét és a kapcsolódó új igényeket.

A munkahelyi oktatás és továbbképzés révén nő a cég versenyképessége, rugalmasabb a technológiai fejlődéshez való alkalmazkodás. A gyors ütemű technológiai változással érintett **feldolgozóiparban dolgozó** munkavállalók nagyobb valószínűséggel vesznek részt vállalati képzésben. A németországi tapasztalatok azt is jelzik, hogy ugyan az **automatizálás esélyének jobban kitett munkahelyeken a munkavállalók kisebb aránya vesz részt a képzésben, de azok a munkavállalók, akik részt vesznek, kevésbé fenyegetettek a munkahelyük automatizálás miatti elvesztésében.** Ennek egyik oka, hogy a képzésben részt vevő munkavállalók gyakrabban **kerülnek át** olyan (nem rutin jellegű) munkakörökbe, amelyek kevésbé kitéttek a technológiai változások miatti leépülésnek, vagy a **meglevő munkakörök megy át olyan változáson (gazdagodáson),** amely már kevésbé teszi automatizálhatóvá azokat.

A vállalati képzés előnyeinek számszerűsítése

A vállalati képzésekre úgy is tekinthetünk, mint olyan befektetésre, amelyben a munkavállalók és a vállalatok megosztják, mind a költségeket, mind az előnyöket. A munkaügyi statisztikák szerint a képzés pozitív hatással van a bérekre, mert növeli a termelékenységet. A múltban a közgazdászok elsősorban a képzésnek **a magasabb bérekre gyakorolt hatását** vizsgálták. Ugyanakkor a képzésből adódó bérköltség növekedés jellemzően **alacsonyabb, mint a versenyképesség és a termelékenység növekedése, illetve az ezekből származó többlet haszon**. Belgiumi adatok alapján 1997 és 2006 között a képzésben részesülő munkavállalók arányának 10 százalékponttal történő növelése 1,7%-kal növelte a vállalati termelékenységét és csak 0,7%-kal növelte a bérköltséget. Látszik tehát, hogy amennyiben a képzés hatását **nemcsak a bérekre vonatkoztatjuk, hanem a termelékenységre is**, akkor **bőven megtérülő** vállalati befektetést kapunk.

A vállalati képzés különféle típusai és módjai

A vállalati képzés két típusba sorolható: iskolai és munkahelyi képzés. **A munkahelyi képzés általában nem ad oklevelet és a munkahelyen, munkaidőben zajlik. Az iskolai képzés oklevelet ad, a munkahelyen, vagy azon kívül és a rendes munkaidőn túl is zajlik.** A képzés módszerei jelentősen eltérhetnek a két típusú képzés között. A különféle módszerek a következők lehetnek:

- betanítás,
- munkahelyi tapasztalat átadás,
- munkakörök közötti átcsoportosítás (amikor a cég vezetése az egyéneket és csoportokat előre tervezett módon két vagy több munkahely között mozgatja);
- minőségi körök szervezése, működtetése (amelyekben a munkavállalói csoportok rendszeresen találkoznak egymással és átbeszélnek a munkával kapcsolatos kérdéseket és problémákat),
- előadások és foglalkozások, kihelyezett gyakorlatok,
- önálló tanulás.

A három leggyakoribb képzési téma: a szakképzés, a számítógépes / informatikai képzés; és a munkavédelmi / környezetvédelmi képzés.

Egyéb jellemző munkahelyi képzések még a vezető képzés, a belső ellenőri képzés, valamint az értékesítés és a marketing képzés. A közgazdászok

különbséget tesznek még **az általános és a munkahelyre szakosított képzés** között. Az általános képzésben részt vevők **a munkahely váltást követően is hasznosítani tudják** a megszerzett ismereteiket, tehát azok más munkaadók számára is hasznosak lehetnek. A **munkahelyre szakosított képzés** azonban csak helyben növeli a munkavállalók termelékenységét. A munkahelyre specializált képzés ugyan növeli a munkavállalók termelékenységét az adott cégnél, de gyakran **nem eredményezi a bérek növekedését**, mivel a képzés révén **nő a munkavállaló röghöz kötöttsége**, a megszerzett többlet ismeretek csak a munkavállaló jelenlegi munkáltatójánál hasznosíthatók, **a munkahely váltás után már nem**. A vállalati képzés intenzitása többféle mérőszámmal mérhető. Ilyenek a képzésben részt vevők létszáma és létszám aránya, a képzésre fordított idő és annak egy főre jutó átlaga, a képzésre fordított költség és annak egy főre jutó átlaga.

Mely munkavállalók részesülnek a legtöbb képzésben?

A képzés gyakoriságát vizsgáló tanulmányok eredményei meglepően következetesek: a vállalati képzésben részesülő munkavállalók **fiatalabbak és/vagy eleve magasabb szintű képzettséggel rendelkeznek**, mint azok, akik nem részesülnek ilyen képzésben. E különbségek oka lehet, hogy egyfelől **az eleve képzettebb munkavállalók képzésének / továbbképzésének költségei alacsonyabbak, másfelől pedig az ilyen munkavállalók képzésének a megtérülése magasabb** a munkáltató számára. Az alacsonyabb megtérülés magyarázhatja **az idősebb munkavállalók alacsonyabb képzési gyakoriságát** is, hiszen esetükben kevesebb idő marad a képzési befektetések megtérülésére. A vállalati képzés ezen preferenciái ugyanakkor fontos **feladatot adnak a munkavállalói érdekképviseletek számára**. A vállalati képzésből kimaradó alacsony képzettségű és idősebb munkavállalói réteg ugyanis éppen az a kör, akiket fokozottan fenyeget a munkahelyvesztés veszélye, akár az automatizáció, a technológiai fejlődés miatt, akár a kedvezőtlen üzleti ciklusok idején. Ennek fényében megnyugtató tapasztalat, hogy **a munkavállalói érdekképviselet jelenléte, aktivitása** (pl. kollektív szerződéskötési képessége) **pozitív hatást gyakorol az alacsony képzettségű és/vagy idősebb munkavállalók képzésben való részvételének magasabb arányára**.

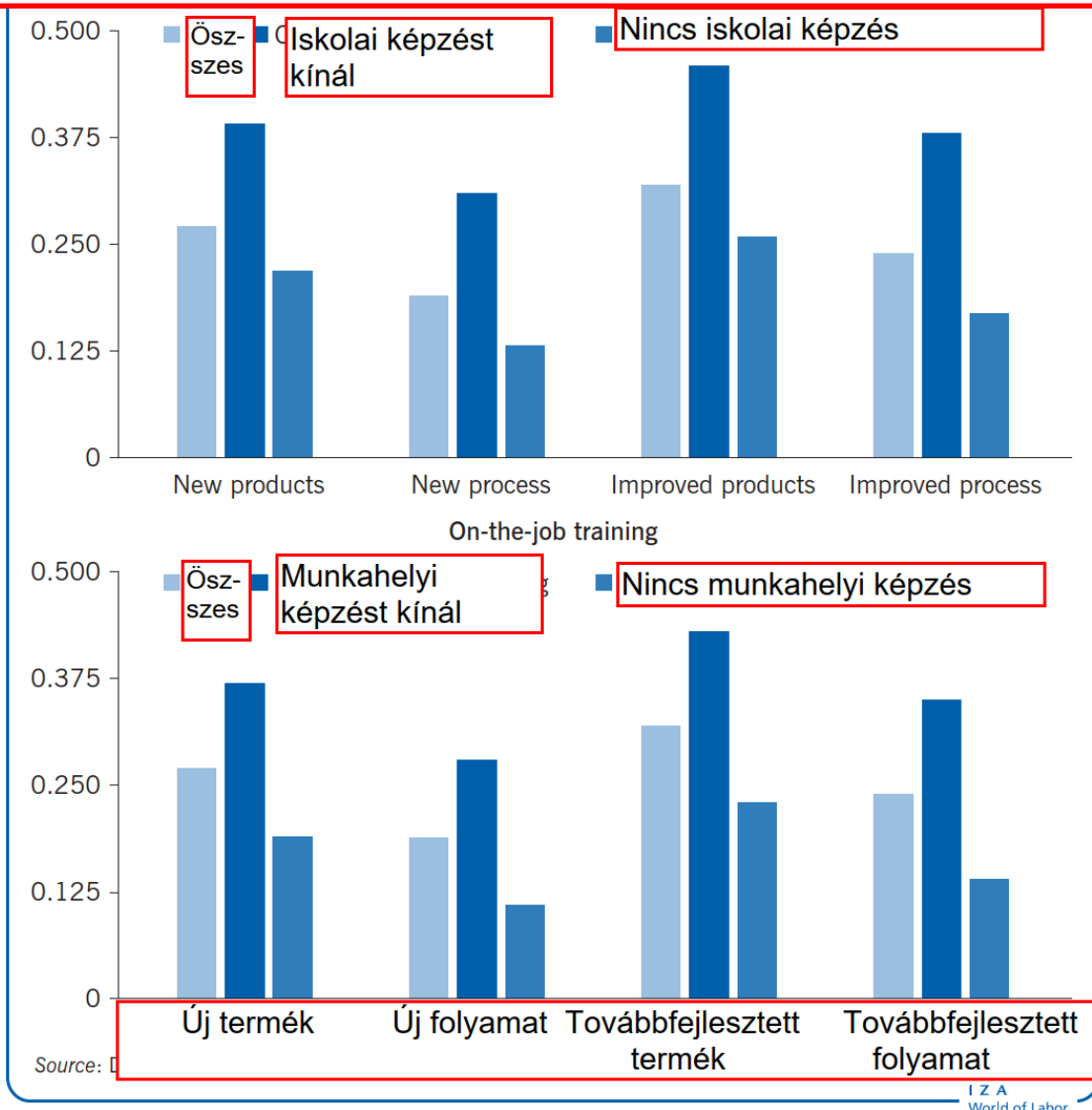
A képzés és az innováció közötti kapcsolat

Viszonylag kevés tanulmány vizsgálta a vállalati képzés hatását a vállalati innovációs teljesítményre. Az 1999 és 2006 között mért kanadai adatok azt mutatják, hogy a dolgozóik számára **iskolai képzést kínáló munkahelyeken az**

innovációk aránya átlagosan kétszer olyan magas, mint azoké a munkahelyeké, ahol nem támogatják a képzést. A munkahelyi, nem iskolai képzés hatása hasonlóan erősnek tűnik. A folyamatos képzés garantálja az élvonalbeli tudáshoz való hozzáférést, és ezáltal segíti a folyamatos innovációt.

Megkülönböztetve a rutinszerű innovációt (a meglévő termékek vagy folyamatok továbbfejlesztését) és a radikális innovációt (az új termékek vagy folyamatok kifejlesztését) a szerzők úgy találták, **hogy a munkahelyi képzésnek leginkább a rutinszerű innovációra van hatása.** Úgy tűnik, hogy a radikális innováció jobban függ a munkaerő belső motivációjától - a kreativitástól, a találékonyságtól, a csapatmunka iránti vonzódástól stb. Ezen túlmenően, mivel a radikális innováció nagyobb kockázatot hordoz, a cégek a belső képzéseikben inkább a rutinszerű innovációra irányulókat részesítik előnyben, hogy ezáltal legalább **lépést tarthassanak a technológiai fejlődéssel.**

A vállalati képzés és az innovációs ráta a kanadai vállalatoknál, 2014



Miközben egyre több felmérés vizsgálja a vállalati képzések szerepét a bérekre, a termelékenységre és az innovációra, kevés kutatás terjed ki olyan tényezőkre, mint **a munkával való elégedettség, a vállalati jövedelmezőség, az ügyfél elégedettség és a termék minőség, pedig itt is feltételezhető a kedvező kapcsolat.**

ÖSSZEFOGLALÁS

Számos bizonyíték van arra, hogy a vállalati képzés pozitív hatást gyakorol a munkavállalókra és a munkahelyekre. A támogatott képzés segíti az alkalmazottakat az új készségek elsajátításában, a szervezeti és technológiai változásokhoz való alkalmazkodásban. Magasabb béreket eredményez, növeli a vállalati szintű termelékenységet és a vállalati innovációs teljesítményt. A

gazdaságpolitikának ezért nagyobb figyelmet kell szentelnie arra, hogy egyes cégek miért nyújtanak, és egyes munkavállalók miért kapnak kevesebb képzést. **A képzéshez való hozzáférés egyenlőtlenségének csökkentése a termelékenység növelésének és a munkahely megőrzésnek kiemelkedő eszköze.** Előnyös lenne ezért, ha **az innováció és a termelékenység előmozdítására fordítható kormányzati támogatásokat jobban összekapcsolnák a vállalati képzési programok ösztönzésével.**

Ugyancsak érdemes nagyobb figyelmet fordítani a munkahelyi érdekvédelemben az élethosszig való tanulásra, a feltételek (munkaidő kedvezmények, pénzügyi támogatás) javítására.