

# RENDSZERES EDZÉS = A FOGLALKOZTATÁSHOZ SZÜKSÉGES KOMPETENCIÁK KARBANTARTÁSA

SZALAI PIROSKA<sup>1</sup>

## Összefoglalás:

A munkaadók már régen rájöttek, hogy a munkavállalók csupán egy kis részének van szüksége átképzésre vagy új szakma formális keretek közötti elsajátítására. Sokkal inkább szükségük van nem formális keretek közötti továbbképzésre, valamilyen új eljárás megtanulására vagy bizonyos kompetenciák gyorsan és rugalmas keretek között történő fejlesztésére, „edzésére”. Mint ahogy rendszeres sportolással karbantarthatjuk az egészségünket, megelőzhetünk számos komolyabb problémát, betegséget, úgy rendszeres tanulási aktivitással karbantarthatjuk a foglalkoztathatósághoz szükséges kompetenciáinkat.

## Kulcsszavak:

tudásmenedzsment, egész életen át tartó tanulás, foglalkoztatás

## Summary:

Regular training = Maintaining employability competencies

Employers have realized long time ago that only a small part of employees do really need actual retraining or to learn a new profession within the framework of formal education. A much higher percentage of the staff needs to be trained on informally, teaching them a new procedure and developing or „training” their particular competencies quickly, but in a flexible manner. As we can maintain our health through regular sports and thus prevent many severe problems and illnesses, so can we maintain our competencies needed for employability through regular learning activities.

## Keywords:

knowledge management, lifelong learning, employment

## Előzmények:

Az elmúlt két-három évben a foglalkoztatással, a munkaerő foglalkoztathatóságával kapcsolatos kérdések egyre hangsúlyosabbakká váltak. Szinte már elképzelhetetlen a téma érintése nélkül megtartani egy valamirevaló szakmai konferenciát, vagy kiadni egy kiadványt.

Régebben csakis a munkatudományokkal foglalkozók vizsgáloztak e területen, s ők is jobbra a munkanélküliségre fókuszáltak. A válság kapcsán a kérdések változtak, a kutatók érdeklődési köre kibővült. Ma már komplex, számos esetben interdiszciplináris megközelítésből vizsgáljuk a foglalkoztatás problémakörét. A hangsúlyok áthelyeződésének ékes bizonyítéka, hogy a 2010-es közgazdasági Nobel díjat is egy munkaerő-piaci modell megalkotói kapták. Emlékszünk talán, hogy Peter Diamond amerikai, Dale T. Mortensen, szintén amerikai és Christopher A. Pissarides angolai közgazdászok azt vizsgálták, hogyan lehet jelen a munkaerő-piacon sok munkanélküli és sok betöltetlen állás egyszerre. Matematikai modellt alkottak a munkaerő-piaci súrlódás jelenségének leírására.

---

<sup>1</sup> a Lifelong Learning Magyarország Alapítvány szakmai igazgatója, a Perfekt-Power Oktatási és Kutatási Kft. ügyvezetője, a CEO Magazin főszerkesztője és a Budapesti Vállalkozásfejlesztési Közalapítvány kuratóriumának társelnöke; szp@perfektpower.hu

## *Helyzetleírás*

Egész Európára igaz, hogy a rohamosan előregedő társadalmakban a jelenlegi szinten nem működtethetők a szociális rendszerek, ha a munkaképes lakosság körében nem növeljük jelentősen a foglalkoztatottak arányát. Már nem elég „csak” takarékoskodni (azaz a kiadási oldalt csökkenteni) a közszférában és a szociális területeken.

2009-ben az Európai Unióban a 20-64 éves korosztálynak mindössze 69,1%-a foglalkoztatott, míg nálunk ez az arány 60,5%, s ennél csak Málta értéke rosszabb.

Az épp megfogalmazás alatt álló EU 2020 stratégiában várhatóan a foglalkoztatási ráta lesz az egyik legfontosabb indikátor. A jelenleg tervezési szakaszban levő célértékre az Európai Bizottság a 75%-os szintet javasolja.

Hazánkban 2009-ben ennek a korosztálynak a népessége 6,18 millió fő volt. A 75%-os rátához 4,635 millió foglalkoztatottra lenne szükség, változatlan népességszámot feltételezve. A mostani 3,74 millióhoz hiányzik 895 ezer fő, ami több, mint kétszerese a korosztálybeli munkanélküliek (408,8 ezer fő) számának. Érdekes kérdés, hogy vajon egy ilyen „projekt cél” mennyire lehet elérhető!

Csak infrastrukturális fejlesztésekkel (ún. munkahely-teremtő beruházásokkal) biztosan nem. Lehet, hogy munkahelyeket teremtünk, de nem lesz, aki betöltse azokat. [4] Az ún. „hard” projektek mellett hol lehet vajon leghatékonyabban beavatkozni „soft” eszközökkel?

A témában a Lifelong Learning Magyarország Alapítvány első jelentősebb kutatását 2008-ban végezte „A női foglalkoztatás és a lifelong learning kapcsolata” címmel. [1] Akkor még alig volt kiterjedtnek tekinthető – legalább ezer fős válaszadói létszámmal dolgozó – vizsgálat. A vizsgálatból megállapítható volt, hogy meg lehet határozni a foglalkoztathatósághoz szükséges tulajdonságokat, s ezek nem teljesen azonosak a munkába álláshoz szükséges tulajdonságokkal. [3] Például a mi mérésünk azt eredményezte, hogy a munkába álláshoz szükséges tulajdonságokon túl a munkában maradáshoz szükséges egyik legfontosabb tulajdonság a problémamegoldás. Érdekes, hogy a publikálás előtt álló, az OECD által 2010-ben lezárt ALL (Adult Literacy and Lifeskills Survey) felmérés is megállapította: a foglalkoztathatóság a probléma-megoldási képességünktől függ leginkább, nem a bizonyítványaink számától.

Ezen előzetes kutatások eredményeit ismerve elkezdtük vizsgálni a munkaerő-piaci statisztikák belső összefüggéseit, leginkább arra fókuszálva, hogy hogyan kapcsolódik a foglalkoztatási ráta más mutatókhoz.

## **Vizsgálatok:**

A vizsgálat az EUROSTAT 2009. évi, a 15-64 év közötti korosztályra vonatkozó adatsorain alapult. A vizsgált adatsorok a következők:

- Foglalkoztatási ráta
- Részmunkaidős foglalkoztatási arány
- Határozott idejű munkaszerződéssel vagy ideiglenesen foglalkoztatottak aránya
- Önfoglalkoztatási arány
- Munkanélküliségi ráta
- Lifelong learning aktivitási ráta
- GDP/fő vásárlóerő-paritáson

### Korreláció- és regresszió-vizsgálat

A korreláció-vizsgálatot Pearson-módszerrel végeztük, az együttható (r) értékelésénél a következő kategóriákat használtuk:

- 0-0,25: nincs, vagy nagyon gyenge kapcsolat
- 0,25-0,5: gyenge kapcsolat
- 0,5-0,75: mérsékelten erős – erős kapcsolat
- 0,75-1: nagyon erős – függvényszerű kapcsolat

A vizsgálatnál csak a 0,05 alatti szignifikancia-szintű (S) értékeket vettük figyelembe.

1. táblázat  
Korrelációs mátrix

Pearson Correlation (Sign. 2-tailed)		Foglalkoztatási arány 2009	Részmunkaidős foglalkoztatási arány 2009	Határozott idejű munkaszerződéses arány (2009)	Önfoglalkoztatási arány (2009)	Munkanélküliségi ráta 2009
Részmunkaidős foglalkoztatási arány (2009)	r	<b>,697</b>	1			
	S	,000				
Határozott idejű munkaszerződéses arány (2009)	r	,232	,211	1		
	S	,244	,291			
Önfoglalkoztatási arány (2009)	r	-,247	-,201	,296	1	
	S	,234	,335	,151		
Munkanélküliségi ráta (2009)	r	<b>-,487</b>	<b>-,384</b>	-,043	-,041	1
	S	,010	,048	,832	,845	
Lifelong learning aktivitási ráta – (2009)	r	<b>,766</b>	<b>,613</b>	,174	-,318	-,301
	S	,000	,001	,387	,121	,127
GDP/fő vásárlóerő-paritáson (EU27=100) (2009)	r	<b>,397</b>	<b>,487</b>	,090	-,240	<b>-,401</b>
	S	,044	,012	,663	,258	,043

Forrás: saját számítás

Egy ország gazdaságát leggyakrabban az egy főre jutó GDP értékével szokták jellemezni. Vizsgálatunk kimutatta, hogy e mutató és a foglalkoztatási ráta szignifikánsan összefügg ugyan, de a korrelációja mégis csak gyengének értékelhető.

A munkanélküliségi ráta is ugyanilyen gyengén korrelál a foglalkoztatási rátával.

Ha a foglalkoztatás különböző atipikus módjait vizsgáljuk, akkor a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya és az önfoglalkoztatottak aránya nem mutat megfelelően szignifikáns összefüggést az általunk választott szigorú határok mellett. Így ezeket tovább nem vizsgáltuk.

Találtunk 2 olyan mutatót, amelyek a legszigorúbb szignifikancia-szint mellett is erős, sőt nagyon erős korrelációt mutatnak a foglalkoztatási rátával. Ezek: a részmunkaidős foglalkoztatási arány és a lifelong learning aktivitási ráta. (E két mutató egymással alacsonyabb, de még erős korrelációt mutat.)

Majd lineáris regressziós modellt építettünk a vizsgált változókra. Két módszert használtunk: a Forward módszert és az Enter módszert. Ha kétváltozós modellt építünk, akkor

a foglalkoztatási rátát (mint függő változót) 69%-ban önállóan is magyarázza a lifelong learning aktivitási ráta, a független változó. Ekkor a regressziós egyenes egyenlete:

$$y=57,425 + 0,755 * X_{\text{lifelong learning aktivitás}}$$

A modellünkbe a következő behívandó változó a részmunkaidős foglalkoztatási arány lenne, de ennek a lifelong learning aktivitáshoz mért korrelációja nagyobb, mint 0,5, ezért e két változónál multikollinearitás lép fel, s a részmunkaidős foglalkoztatási arány beléptetése a modellbe nem hoz érdemi változást.

A két mutató és a foglalkoztatási ráta korrelációját megvizsgáltuk nemenként is. A nők esetében magasabb korrelációt találtunk a lifelong learning aktivitás és a foglalkoztatás között, mint a férfiaknál, de mindkét nemnél erős az összefüggés. Érdekes módon a férfiak részmunkaidős foglalkoztatási aránya erősebb kapcsolatot mutat a lifelong learning aktivitással, mint a foglalkoztatási rátájuk.

2. táblázat  
Korrelációs mátrix

		NŐI		FÉRFI	
		Foglalkoztatási arány 2009	Részmunkaidős foglalkoztatási arány 2009	Foglalkoztatási arány 2009	Részmunkaidős foglalkoztatási arány 2009
Részmunkaidős foglalkoztatási arány 2009	r.	<b>,467*</b>	1	<b>,510**</b>	1
	s.	0,014		0,007	
Lifelong learning aktivitási ráta - 2009	r.	<b>,704**</b>	<b>,507**</b>	<b>,643**</b>	<b>,668**</b>
	s.	0	0,007	0	0

Forrás: saját számítás

Megvizsgáltuk továbbá, hogy a lifelong learning 3 különböző formája külön-külön és együttesen hogyan függ össze a foglalkoztatással és a részmunkaidős foglalkoztatással. Ezen adatsorok a EUROSTAT Adult Education Survey 2008-as kutatásán alapulnak, nem az aktivitási ráta alábontásai. A válaszadóknak az adatgyűjtés előtti, 12 havi tanulási aktivitására kérdeztek rá. A számítás kimutatta, hogy a foglalkoztatási arány a nem formális tanulással sokkal erősebb korrelációban van, mint a formális, újabb végzettséget adó tanulással vagy az informális, a mindennapi életünkben történő tapasztalatszerzéssel.

3. táblázat  
Korrelációs mátrix

		Foglalkoztatási arány 2009	Részmunkaidős foglalkoztatási arány 2009
Formális tanulási arány	r.	<b>,549</b>	<b>,551</b>
	S	,003	,003
Nem formális tanulási arány	r.	<b>,656</b>	<b>,411</b>
	S	,000	,033
Informális tanulási arány	r.	<b>,434</b>	,320
	S	,027	,110
Bármely LLL-ben való részvételi arány	r.	<b>,504</b>	,377
	S	,007	,052

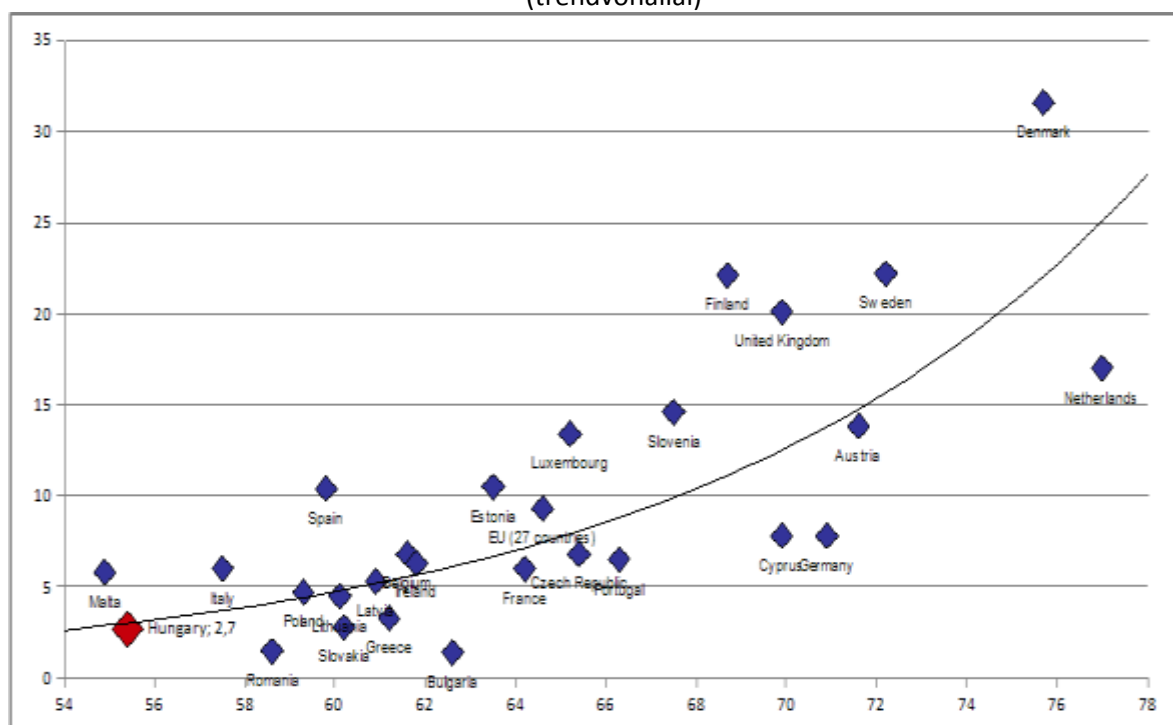
Forrás: saját számítás

### A lifelong learning aktivitási ráta vizsgálata

Az előbbi korrelációs és regressziós számítások alapján kijelenthetjük, hogy amennyiben a lifelong learning aktivitás növekszik egy országban, úgy növekszik a foglalkoztatottság értéke is. A skandináv országok e mutatóban is élenjárók (Dánia, Svédország, Finnország), s a dél- és kelet-közép-európai országok értékei a legalacsonyabbak (Bulgária, Románia, Magyarország, Szlovákia, Görögország).

1. ábra.

A lifelong learning aktivitási és a foglalkoztatási ráta kapcsolata az EU országokban (2009)  
(trendvonalal)



Forrás: saját számítás

Ha megvizsgáljuk, hogy az Európai Unió 2004-es bővítése óta hogyan változott a lifelong learning aktivitás értéke (4. ábra), akkor szembeűnő, hogy 6 olyan ország volt, ahol csökkent az aktivitás. Ezek közül négyenél a foglalkoztatási ráta is csökkent (2. ábra). S épp a négy legnagyobb csökkenést elszenvedett országról van szó: Svédország, Nagy-Britannia, Lettország és Magyarország. Ugyanakkor a foglalkoztatásiráta-csökkenést elszenvedett országok közül a részfoglalkoztatás csak kettőben, Litvániában és Lettországban csökkent (6. ábra).

A nemenkénti értékek vizsgálatánál (3. ábra) megállapíthatjuk, hogy a férfiak foglalkoztatási rátája szinte minden országban magasabb, mint a nőké. Legkisebb különbség az értékek között a baltikumi országok értékeinél mutatkozik (Észtország, Lettország, Litvánia). Mondhatjuk, hogy ezen országokban a több évtizedes kötelező női munkavállalás hatása még érződik, de látható, hogy a visegrádi országokban és Romániában, valamint Bulgáriában nyoma sincs.

A skandináv országokban (Finnország, Dánia, Svédország), valamint Nagy-Britanniában a foglalkoztatási ráta értékeinek nemenkénti eltérése ugyan kicsit nagyobb, mint

a baltikumi országokban, de még jelentősen kisebb, mint a többi európai országban. S e 4 országban a legmagasabb a lifelong learning aktivitás (5. ábra). Mindegyiknél 20% fölötti. Ezen országokban mutatkozik legnagyobb különbség a nemenkénti aktivitási értékek között. A nők aktivitása szinte minden országban nagyobb, mint a férfiaké. A nemenkénti különbségeknek az ország együttes aktivitásához viszonyított aránya viszont csak e 7 országban haladja meg a 30%-ot (baltikumi országok, skandináv országok és Nagy-Britannia).

E megállapítások is azt mutatják, hogy a

- **rendszeres** és
- **bármilyen formában megvalósuló** (tehát nemcsak a formális tanulási, hanem a nem formális és informális tanulási formákat is aktívan felhasználó),
- **a teljes, gazdaságilag aktív korosztály számára** elérhető,
- **a tanulási aktivitást erősítő**

programok vannak leginkább pozitív hatással a foglalkoztatási rátára.

Ahhoz, hogy eredményesebbek legyünk, a lifelong learninggel kapcsolatos szemléletünknek kell megváltoznia. Az egész életen át tartó tanulás nem az egész életen át tartó iskolába járást jelenti.

A munkaadók már régen rájöttek, hogy a munkavállalók csupán egy kis részének van szüksége átképzésre vagy új szakma formális keretek között történő megtanulására. Sokkal több munkatársat kell nem formális keretek között tovább képezni, valamilyen új eljárásra megtanítani vagy egy kompetenciáját gyorsan és rugalmas keretek között fejleszteni, „edzeni”. Mint ahogy rendszeres sportolással karbantarthatjuk az egészségünket, megelőzhetünk számos komolyabb problémát, betegséget, úgy rendszeres tanulási aktivitással karbantarthatjuk a foglalkoztathatósághoz szükséges kompetenciáinkat.

Ha nem megfelelő a lifelong learning aktivitásunk, akkor elsődlegesen a feladataink ellátásához szükséges explicit tudásunk csökken, hisz a technológiai fejlődéssel és a környezeti változások jelentette újabb kihívásokkal így nem tudunk lépést tartani. A szükséges kompetenciáink gyorsabban feleződnek, mint eddig bármikor. Majd ez után a szükséges tacit tudásunk is csökken. A régi tapasztalatokat egyre kevesebb területen tudjuk használni, egyre kevesebb helyen tudjuk konvertálni.

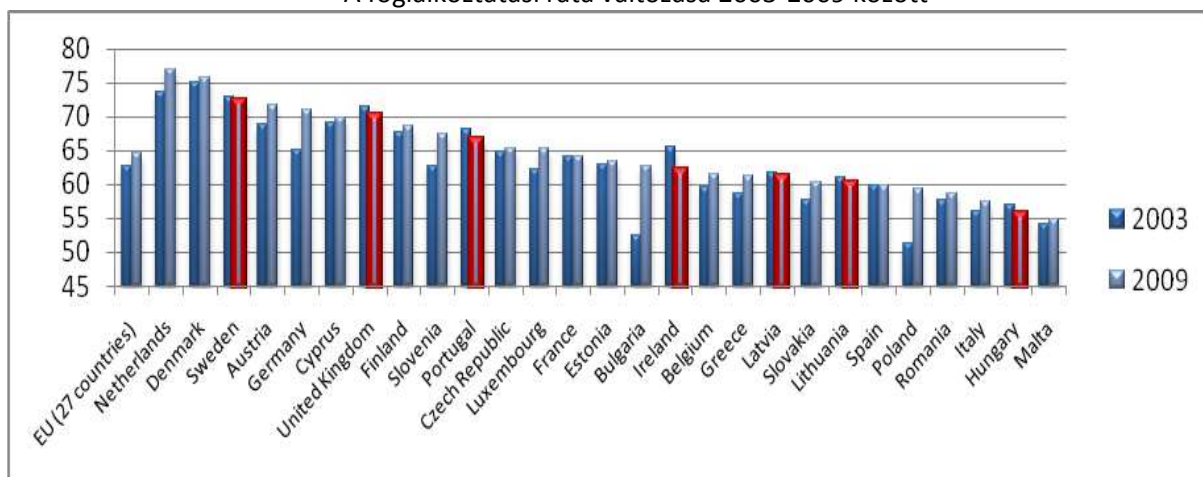
1993 óta hazánk foglalkoztatási rátája a 15-64 éves korosztályban mindig az 52,1%-57,3% közötti tartományban mozgott. Az előzőekben részletezett regressziós egyenes 57 körüli konstans értéke is azt mutatja, hogy mindaddig nem fog érdemben emelkedni ez az érték, amíg a lifelong learning aktivitási rátát nem tudjuk emelni.

Hazánkban a lifelong learning programokat eddig a képzők fogalmazták meg. Az ő nézőpontjuk távol állt a munkelő-piaci igényektől, hatékonyságuk is alacsony volt.

Véleményünk szerint fontos lenne olyan központi fejlesztéseket indítani, amelyek nemcsak a munkanélküliek átképzésére terjednek ki, hanem az aktívak célzott készségfejlesztésére és az inaktívok felkészítésére is. A programcélok kidolgozásánál a munkaerőpiac kompetenciaigényeire erősebben kell fókuszálni, s a programok hatékonyságának vizsgálatára használható hatásindikátorokat kell megkövetelni a végrehajtás során.

2. ábra.

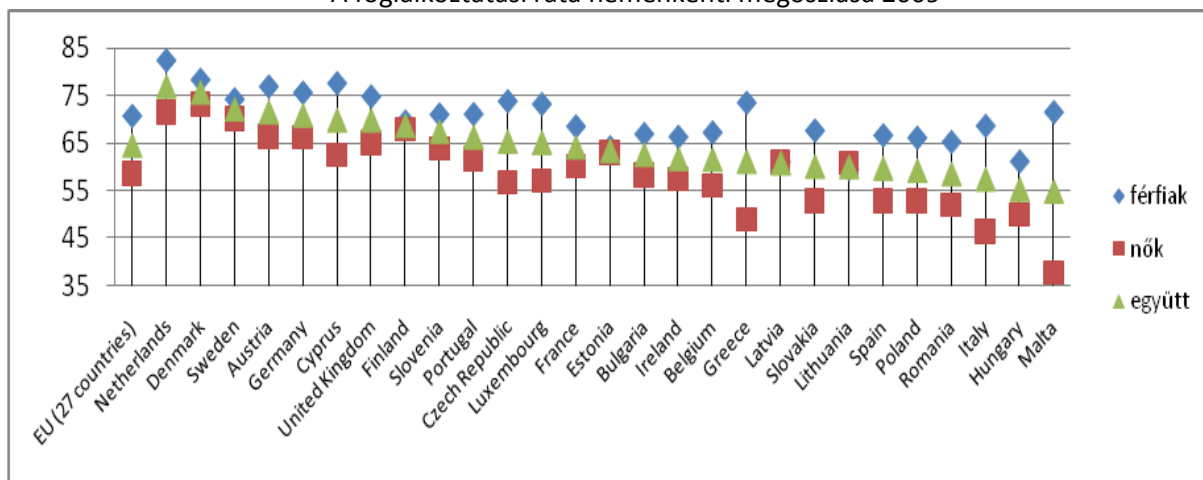
A foglalkoztatási ráta változása 2003-2009 között



Forrás: saját számítás, alapadatok: EUROSTAT

3. ábra.

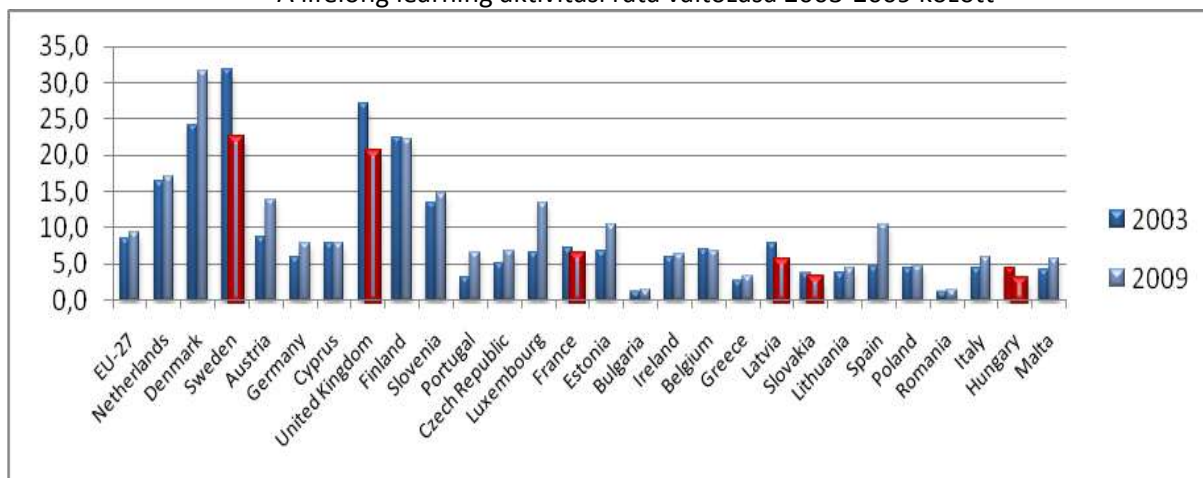
A foglalkoztatási ráta nemenkénti megoszlása 2009



Forrás: saját számítás, alapadatok: EUROSTAT

4. ábra.

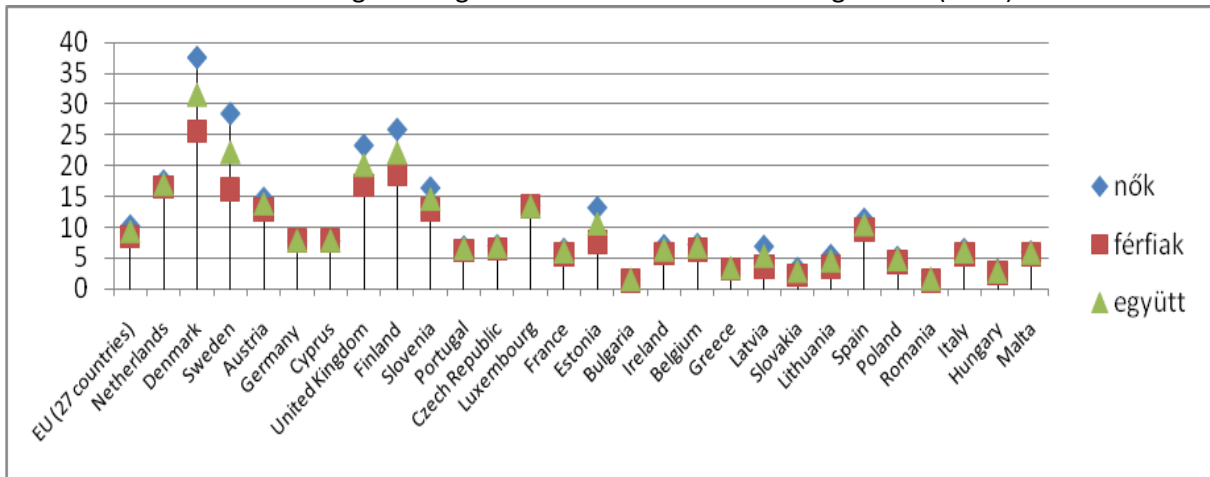
A lifelong learning aktivitási ráta változása 2003-2009 között



Forrás: saját számítás, alapadatok: EUROSTAT

5. ábra.

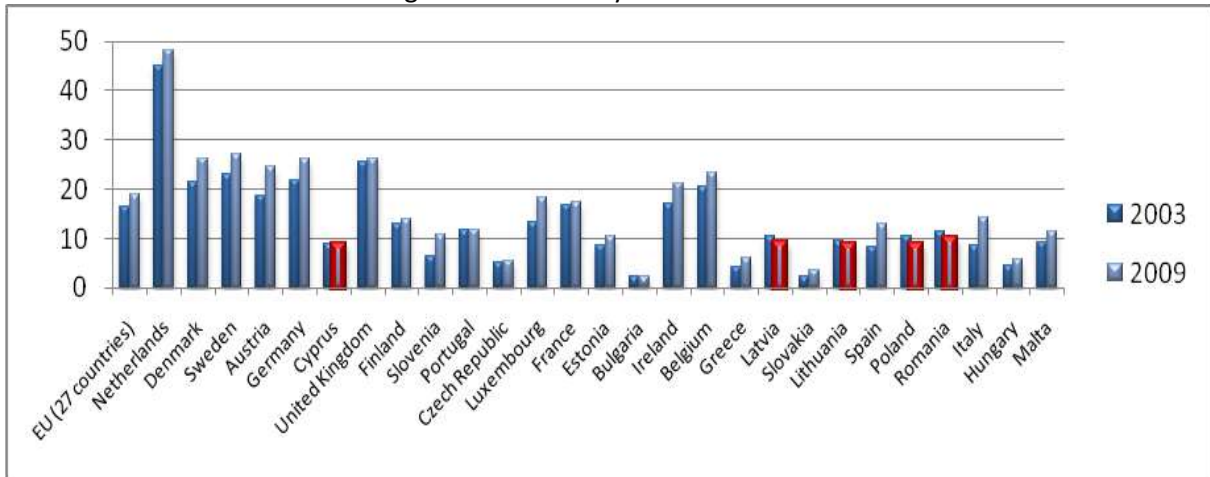
A lifelong learning aktivitási ráta nemenkénti megoszlása (2009)



Forrás: saját számítás, alapadatok: EUROSTAT

6. ábra.

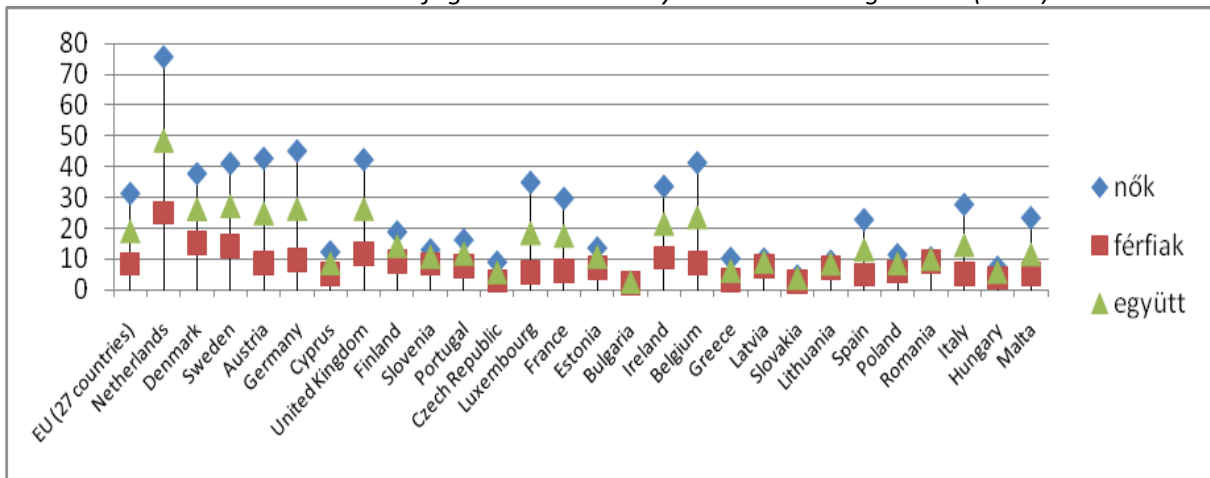
A részfoglalkoztatási arány változása 2003-2009 között



Forrás: saját számítás, alapadatok: EUROSTAT

7. ábra.

A részmunkaidős foglalkoztatási arány nemenkénti megoszlása (2009)



Forrás: saját számítás, alapadatok: EUROSTAT



## Melléklet: A vizsgált tényezők definíciói

- Foglalkoztatási ráta: a foglalkoztatottak aránya (%) a vizsgált korosztály teljes lakosságához képest. A foglalkoztatott népesség azokat a személyeket foglalja magába, akik a referenciahéten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végeztek, vagy rendelkeztek munkával, de abban átmenetileg nem dolgoztak. Ide tartoznak a segítő családtagok is.
- Részmunkaidős foglalkoztatási arány: a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a korosztály lakosságához viszonyítva. (Részmunkaidős munkaviszonyú munkavállaló az, akinek a heti rendes munkaóráinak száma vagy legfeljebb egy évig terjedő munkaviszonyra kiszámított munkaóraátlagja kevesebb, mint a hasonló kategóriájú, teljes munkaidőben foglalkoztatott rendes munkaóráinak száma.) A teljes, illetve a részmunkaidős foglalkoztatottak közé a válaszadó által spontán módon adott válasz alapján történt a besorolás. Ennél pontosabb megkülönböztetés a két foglalkoztatási forma között nem lehetséges, mivel a tagállamok és az egyes gazdasági ágazatok között is eltérő a munkaidő.
- Határozott idejű munkaszerződéses vagy ideiglenes foglalkoztatott: ebben az esetben a munkaadó és a munkavállaló megegyeznek abban, hogy a foglalkoztatás végét olyan objektív feltételek határozzák meg, mint egy megszabott időpont elérése, egy adott feladat elvégzése vagy egy olyan munkavállaló visszatérése az adott munkahelyre, akit ott ideiglenesen helyettesítettek. Ezeket a feltételeket általában a határozott idejű munkaszerződésben fogalmazzák meg. A tipikus esetek a következők: (a) szezonálisan foglalkoztatott személyek; (b) egy ügynökség által foglalkoztatott és harmadik fél számára meghatározott feladat elvégzésére kikölcsönzött személyek (amennyiben nem keletkezik határozatlan idejű, írásos munkaszerződés); (c) speciális képzési szerződéssel rendelkező személyek.
- Önfoglalkoztató az, aki a saját vállalkozásában, gazdaságában vagy praxisában dolgozik, és igaz rá, hogy munkájának célja a profittermelés vagy a vállalkozásának működtetésével az üzleti folyamatokban vesz részt.
- Munkanélküliségi ráta: a munkanélküliek aránya a vizsgált korosztálybeli, gazdaságilag aktív egyénekhez viszonyítva.
- Lifelong learning aktivitási ráta: Az egész életen át tartó tanulás mutatója azon 25–64 év közötti személyekre vonatkozik, akik úgy nyilatkoztak, hogy az adatgyűjtést megelőző négy hétben részt vettek valamilyen oktatásban vagy képzésben (ez a mutató számlálója). A nevező az ugyanebbe a korcsoportba tartozó teljes népesség, kivéve azokat, akik nem válaszoltak az „oktatásban, képzésben való részvétel” kérdésre. Mind a számláló, mind a nevező az EU Munkaerő-felméréséből származik. Az összegyűjtött információ valamennyi oktatásra és képzésre kiterjed, függetlenül attól, hogy kapcsolódik-e a válaszadó jelenlegi vagy esetleges jövőbeli munkájához.
- Formális tanulás: oktatási és képzési intézményekben valósul meg, és oklevéllel, szakképesítéssel ismerik el. [2]
- Nem formális tanulás: a rendes oktatási és képzési rendszerek mellett zajlik, és általában nem ismerik el hivatalos bizonyítvánnyal. A nem formális tanulás lehetséges színtere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek és csoportok (pl. ifjúsági szervezetek, szakszervezetek, politikai pártok) keretében is. Megvalósulhat a formális rendszert kiegészítő szervezetek vagy szolgáltatások révén is (pl. művészeti, zenei kurzus, sportoktatás vagy vizsgára felkészítő magánoktatás). [2]

- Informális tanulás: a mindennapi élet természetes velejárója. A előzőkkel ellentétben, az informális tanulás nem feltétlenül tudatos tanulás. A hétköznapi élet bármely más színterén megvalósulhat - például a médián keresztül, a munkahelyen vagy a családban történő személyiségformáló tapasztalatszerzés is ide tartozik. [2]

#### Hivatkozások jegyzéke:

1. A nemzeti kutatási regiszterben nyilvántartott kutatás címe: „Lehet-e eszköz az egész életen át tartó tanulás a nők aktív munkában tartásához, illetve a hosszú időre munkából kiesett nőknek a munka világába történő reintegrációjához”. A kutatócsoport tagjai: Szalai Piroska kutatásvezető, a Lifelong Learning Magyarország Alapítvány szakmai igazgatója, dr. habil. Noszkay Erzsébet, az MTA Vezetési és Szervezési Bizottsága Tudásmenedzsment Albizottságának elnöke, dr. habil. Bencsik Andrea egyetemi docens (Széchenyi István Egyetem, Győr), dr. Paksi Piroska, a Pécsi Tudományegyetem PhD hallgatója és Varga Zsolt, az e-benchmark.hu kutatásvezetője. A kutatást az OFA a Munkaerőpiaci Alapból támogatta.
2. Commission Staff Working Paper (2000) A Memorandum on Lifelong Learning SEC(2000) 1832 Brussels, 30.10.2000
3. Szalai P. (2010/3) A lifelong learning és a női munkavállalás, CEO Magazin, Budapest
4. Szalai P. (2011/1): Rendszeres edzés – Hogyan növelhető tudásmenedzsment eszközökkel a foglalkoztatás? CEO Magazin, Budapest