



# Összefoglaló a GINOP-5.3.5-18-2018-00058-as projekt I. tanulmányához

2022.

**SZÉCHENYI** 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## **Tartalom**

<b>Bevezetés .....</b>	<b>3</b>
<b>Az I. tanulmányról .....</b>	<b>4</b>
<b>A kutatásról.....</b>	<b>4</b>
<b>A munkahely megválasztásával kapcsolatos preferenciák.....</b>	<b>5</b>
<b>A közsférában tapasztalható munkaerő-piaci jelenségekről alkotott vélemények .....</b>	<b>5</b>
<b>A közsférában foglalkoztatottak szakmai kompetenciáinak állapotáról alkotott vélemények ....</b>	<b>6</b>
<b>Az életpályamodellről alkotott vélemények .....</b>	<b>7</b>
<b>A közsféra munkahely megtartó tevékenységről alkotott vélemények.....</b>	<b>8</b>
<b>Összegzés .....</b>	<b>8</b>

## Bevezetés

A Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete (HTFSZ) sikeresen pályázott konzorciumban a Független Büntetés-végrehajtási Szakszervezetek Országos Szövetségével (FBVSZOSZ) a GINOP-5.3.5-18 – Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek című pályázati felhívásra, ennek keretében a „Munkaerőpiaci előrejelzések a közigazgatás, védelem ágazatban” GINOP-5.3.5-18-2018-00058 című projekt megvalósításához 49 996 470 Ft vissza nem térítendő támogatást nyert el.

A projekt kiemelt célja, hogy előrejelzést mutasson a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás ágazatban munkaerő-igények és készségek vonatkozásában. Ezen cél megvalósítása érdekében a konzorciumi tagok a következő tevékenységeket vállalták:

- az előrejelzésekre vonatkozó tanulmány elkészítése, ennek témái között felmerül például:
  - o Kérdőíves kutatás eredményei
  - o Munkaerőpiac hatása a közigazgatásra
  - o Munkaerő-piaci előrejelzések különös figyelemmel a fiatal munkaerőre
  - o Közvetett foglalkoztatáspolitikai, avagy miért lehet jó megoldás a hivatásos szolgálati jogviszony a munkanélküliség kérdéseire
  - o A szervezetfejlesztés lehetőségei
  - o Jogviszony megszűnés, megszüntetés a közszolgálatban, különös tekintettel annak munkaerőpiacra gyakorolt hatásaira
- a tanulmány alapján online szakmai tanácsadás biztosítása az érdeklődők számára
- az ágazat érintettjei számára tájékoztató rendezvények szervezése
- együttműködés kialakítása különböző megvalósítást elősegítő szervezetekkel, intézményekkel

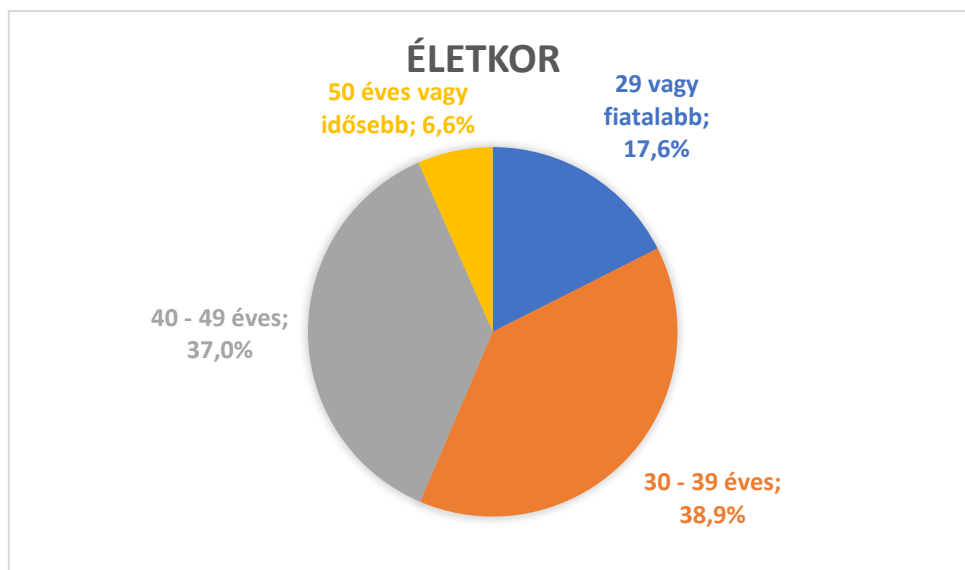
A projekt hosszútávú célja az együttműködési platformok kialakítása, illetve az ágazat szervezetfejlesztési tevékenységeinek elősegítése.

## Az I. tanulmányról

A projekt során elkészült négy tanulmány, mely rávilágít a közigazgatás, védelem ágazat jelenlegi kérdéseire és kihívásaira. Az I. tanulmány címe az „Adatok, vélemények a munkaerőpiaci előrejelzésekkel kapcsolatosan a közigazgatás, védelem ágazatban”, mely a projektben lezajlott kérdőíves felmérés eredményeit tárgyalja. A tanulmányt Dr. Ásványi Zsófia, Dr. Bankó Zoltán, Dr. Berke Gyula, Dr. Bíró Zsófia, Dr. Békési Gábor, Dr. Sipos Norbert, és Dr. Zaccaria Márton Leó készítette.

## A kutatásról

A kérdőíves kutatást 2021 júniusa és szeptembere között végezték, a válaszok kérdezőbiztosok segítségével került összegyűjtésre. A kitöltők életkorát tekintve legnagyobb arányban a 30-49 év közötti korosztály válaszolt, kitéve az összes válaszadó mintegy 76%-át. A 30 év alatti és 50 év feletti munkavállalók kitöltési hajlandósága a fenti számhoz képest jóval alacsonyabb volt.



Forrás: a kutatás adatai

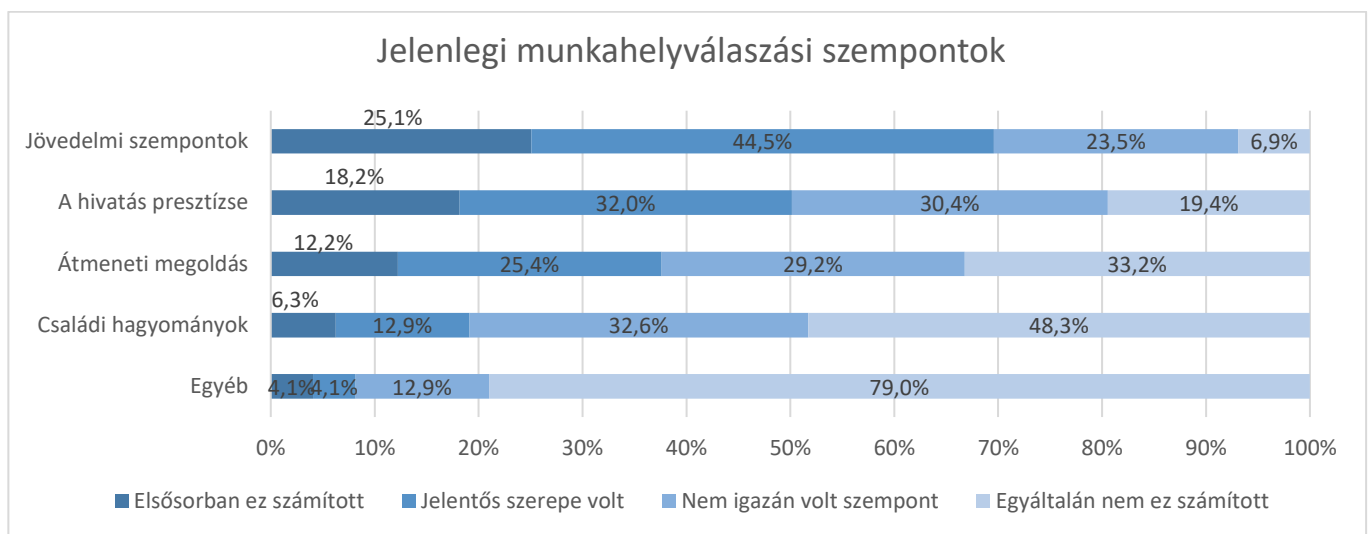
A kérdőív nyolc kérdést tartalmazott, melyek az ágazatban foglalkoztatottak foglalkoztatással kapcsolatos véleményeinek felmérést tette lehetővé. A nagyszámú kitöltésnek köszönhetően olyan megállapítások mutathatóak ki, melyek megalapozhatják a későbbi, ágazatra vonatkozó kutatásokat.

Az eredmények megbízhatóságát és igazolhatóságát támasztja alá az a tény, hogy a kitöltők 78,4%-a 5 és 24 év közötti jogviszonnyal rendelkezik a munkáltatónál. Ez igazolja a kitöltők

szakmai és gyakorlati, tapasztalati rálátását az ágazat, a munkahely, illetve a munkáltató vonatkozásában.

### A munkahely megválasztásával kapcsolatos preferenciák

A kérdésekre adott válaszok alapján rangsorolhatók azok a szempontok, amelyek a pályaválasztással kapcsolatos döntéseket befolyásolják. A mellékelt ábrán jól látható, hogy a válaszadóknak mi volt a véleménye a kérdéssel kapcsolatban.



*Forrás: a kutatás adatai*

A kitöltők 69,9%-a szerint a jövedelmi szempontok alapján választotta jelenlegi munkahelyét, és a közigazgatási pályát. A hivatás presztízis értéke is jelentős szempont volt a kitöltők körében. Emellett a családi hagyományoknak is szemmel láthatóan még van szerepük a pályaválasztáskor.

### A közsférában tapasztalható munkaerő-piaci jelenségekről alkotott vélemények

A kérdőívre adott válaszok alapján megállapítható, hogy a vélemények szerint az ágazat napjainkban jelentős kihívásokkal küzd. Leginkább a fluktuáció és a növekvő munkaerőhiány az, amivel a munkáltatóknak meg kell küzdenie. Ezt a válaszadók 85%-a gondolta így. A munkáltató kihívásai tekintetében a munkavállaló jogviszonyának hosszától független. Igazán csak a pályakezdők esetében van jelen a belépéssel járó kezdeti tájékoztatatlanság.

## A közszférában foglalkoztatottak szakmai kompetenciáinak állapotáról alkotott vélemények

A képzés és a továbbképzés minden ágazatban kiemelt szerepet kap, és nincs ez másképp a közigazgatás, védelem ágazatban sem. A kérdéskör elsőként a munkavállalók készségeire tett kitékintést.



*Forrás: a kutatás adatai*

A válaszadók több, mint fele úgy véli, hogy kellően naprakész tudással rendelkeznek a munkavállalók munka elvégzéséhez, és a munkáltató biztosít lehetőséget képzéseken való részvételre. 24,1% viszont úgy gondolja, hogy nem mindig biztosít a munkáltató továbbképzési lehetőséget. Összességében megállapítható, hogy a válaszadók részben vagy egészében elégedettek a foglalkoztatás ezen aspektusával, csupán 14,1% értékelte úgy, hogy sokszor nem naprakészek a munkavállalók ismeretei.

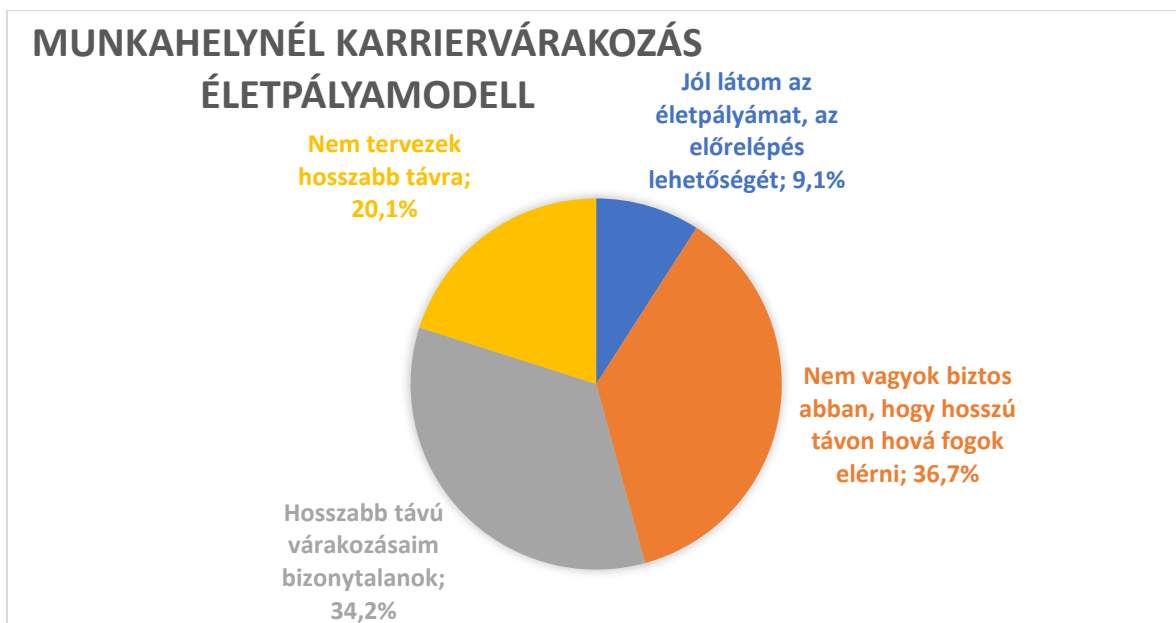
A jogviszonyok korcsoportos lebontásában megmutatkozik, hogy a válaszadók részben vagy egészében elégedettek a foglalkoztatás ezen aspektusával, csupán 14,1% értékelte úgy, hogy sokszor nem naprakészek a munkavállalók ismeretei. Az ennél rövidebb, vagy hosszabb ideje jogviszonyban lévő kitöltők véleménye szerint naprakész ismerettel bírnak a munkavállalók munkavégzésük során, és van lehetőség képzésre/továbbképzésre.

Ugyanezen kérdés válaszait végzettség aspektusából is megvizsgálta a kutatás. Ennek alapján megállapíthatóvá vált, hogy a kitöltők között a felsőfokú végzettségű válaszadók a leginkább elégedettek és a szakiskolai vagy szakközépiskolai végzettséggel rendelkezők a legkevésbé elégedettek.

## Az életpályamodellről alkotott vélemények

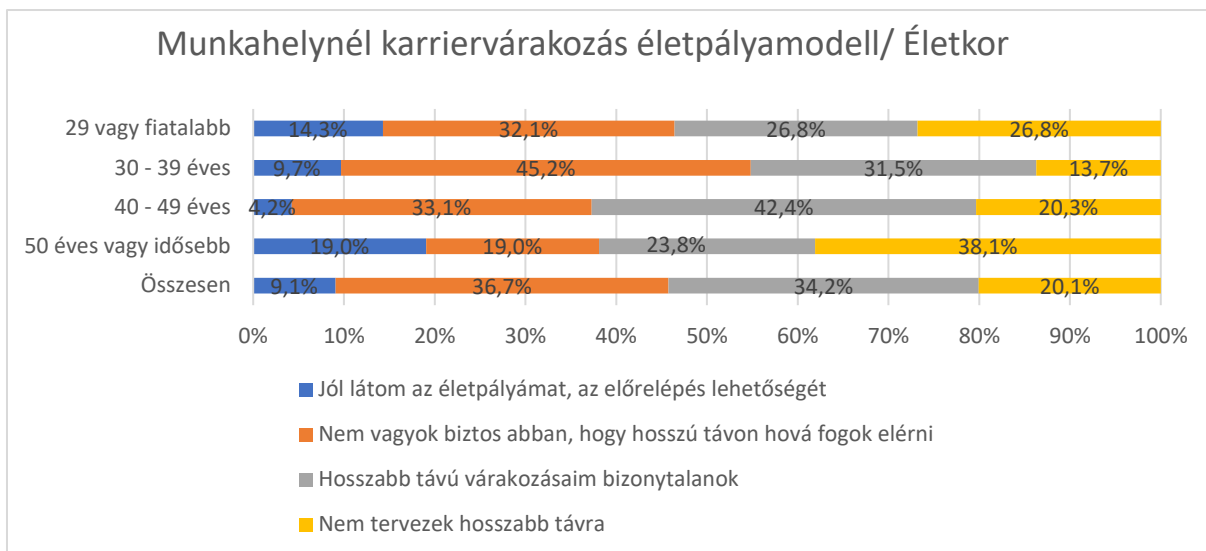
A felmérés az életpálya gyakorlati vonatkozását is vizsgálja. A kérdőív kitöltése során lehetőség volt véleményezni, hogy a jogviszonyban álló hogyan értékeli ennek az elvnek a megvalósulását a saját jövőbeli elképzelései alapján.

A kitöltők negatívan értékelték az életpálya kiszámíthatóságát. A kitöltők több, mint 70%-a bizonytalan, hogy szervezeten belül hol tudna elhelyezkedni, vagy magával a jövőjével kapcsolatban bizonytalan, és emiatt nem tudja meghatározni az ágazatban való jövőjét. Nagyon kevesen 9,1% az, aki biztosan látja a későbbiekre vonatkozó előrelépési lehetőségeit – összességét tekintve ez egy kiugróan alacsony érték.



*Forrás: a kutatás adatai*

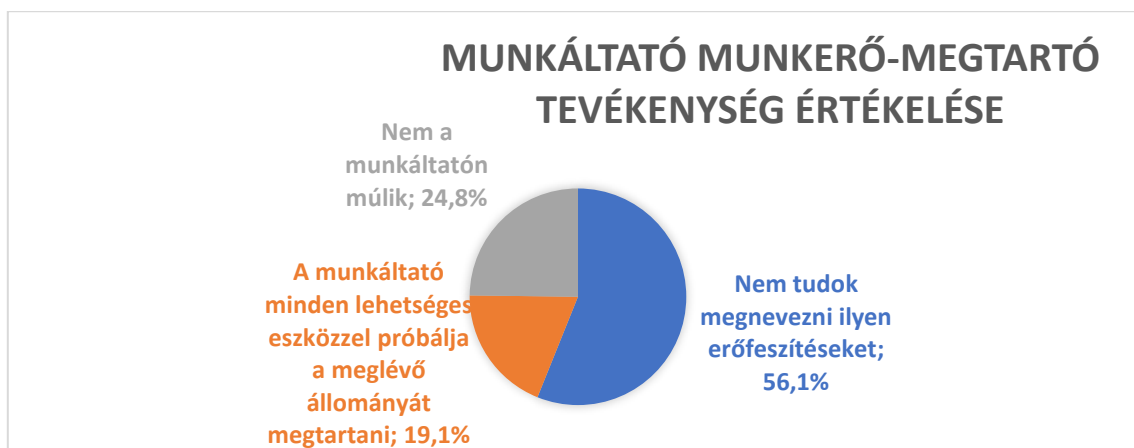
A kérdés korcsoportra lebontva is vizsgálatra került, ezáltal került meghatározhatóvá az, hogy az életkor előre haladtával fokozódik a bizonytalanság az életpályán az ágazatban. Érdekes az, hogy az 50 év felettiek egészen jól belátják az életpályát, és azon lehetőségeit. Ez utalhat arra, hogy nem érzik annak a veszélyét, hogy közeledve a nyugdíjkorhatárhoz, a munkáltató elbocsátaná őket.



*Forrás: a kutatás adatai*

### A közsféra munkahely megtartó tevékenységről alkotott vélemények

A kitöltők megítélése alapján a munkáltatói tevékenységek tekintetében, amelyek lassítanak vagy megállítanak a munkavállalói elvándorlást, egyöntetűen negatív. 56,1% egyáltalán nem tud ilyen munkáltatói erőfeszítésről vagy intézkedésről. Ugyanakkor a válaszadók mintegy 25%-a úgy gondolja, hogy a fluktuáció megállítása nem a munkáltató hatáskörébe tartozik, és van a válaszadók között 19%, aki szerint minden lehetséges eszközt bevet a munkáltató annak érdekében, hogy megtartsa munkavállalóit.



*Forrás: a kutatás adatai*

### Összegzés

A tanulmány a fent említett témákat jóval részletesebben tárgyalja a témában. Az eredmények aktuális kérdésekre, problémákra mutat rá.

Bővebb információ a tanulmányról:

[www.htfsz.hu](http://www.htfsz.hu) és [www.fbvszosz.hu](http://www.fbvszosz.hu)