



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

2022.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

Bevezetés	3
A II. tanulmányról.....	4
Felvezetés.....	4
Közsféra, szolgálati területek, közigazgatás, rendvédelem	4
Közsféra, közigazgatás létszáma	5
A munkaerőpiac hatása közigazgatásra.....	6
Közigazgatási munkaerőpiaci barométer.....	7
Munkaerő-piaci előrejelzések különös figyelemmel a fiatal (z generációs) munkaerőre.....	8
Összegzés	8

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.

A II. tanulmányról

A projekt során elkészült négy tanulmány, mely rávilágít a közigazgatás, védelem ágazat jelenlegi kérdéseire és kihívásaira. A II. tanulmány címe „A közszolgálati munkaerőpiaci előrejelzések dogmatikája, munkaerőpiaci barométer”, mely az ágazat várható előrejelzéseit tárgyalja. A tanulmányt Dr. Hazafi Zoltán, Dr. Magasvári Adrienn, és Dr. Szabó Andrea készítette.

Felvezetés

Munkaerőpiaci adatok, előrejelzések segítik a munkáltatókat, munkavállalókat, álláskeresőket és a képző intézményeket abban, hogy megismerjék a várható, kialakulásban lévő munkaerőpiaci folyamatokat, munkaerő kereslet, kínálat alakulását, hogy ezekhez igazítsák saját terveiket, startégiájukat.

A Magyar Munkaerőpiaci Prognózis vállalati adatokból dolgozik, így az itt közzétett anyagok a rögzített vállalatok várakozásait, szándékait tükrözi. Ebből az aspektusból a közszolgálat az adati körből kimarad, holott a közszolgálati ágazatot is ugyanúgy befolyásolja az munkaerőpiac átszerveződése, alakulása.

A közszolgálatban is felvetődött annak az igénye, hogy a munkaerőpiaci folyamatok elemzését és előrejelzését hangsúlyossá szükséges tenni. Ezt bizonyítja, hogy a közszolgálat fejlesztésének egyik kiemelt projektje a Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszer (KSZDR) bevezetése, amely adatokat, elemzéseket, előrejelzéseket szolgáltat a közszolgálat személyi állományáról, a közszolgálati szervek HRM tevékenységéről, munkaerőpiaci igényeiről.

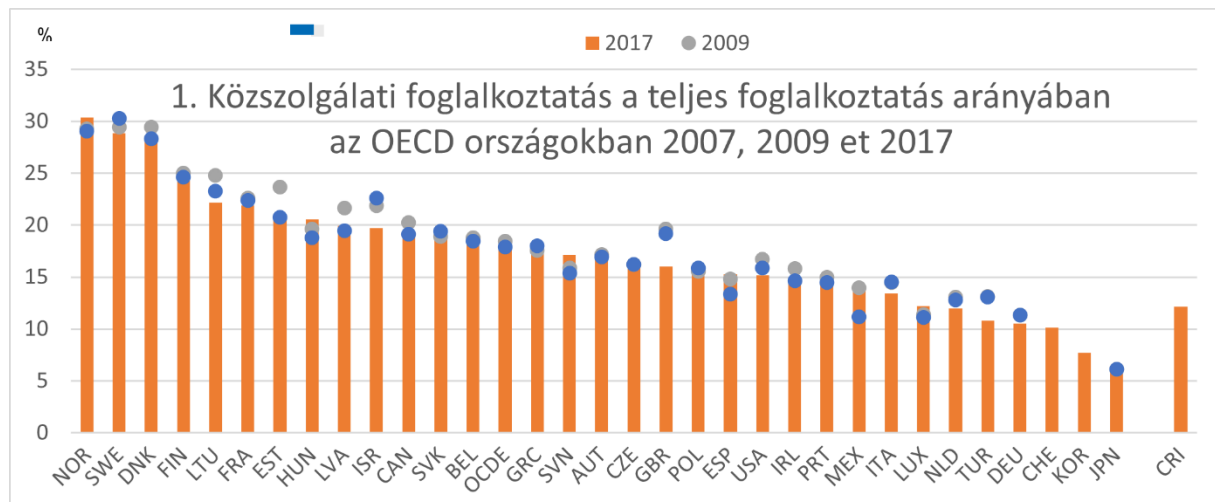
Közsféra, szolgálati területek, közigazgatás, rendvédelem

A közszolgálat fogalmának többféle szempontú, megközelítésű definíciói vannak a szakirodalomban. Jelen tanulmányban a közszolgálat tágabb értelemben is meghatározásra kerül, miszerint a közszolgálat legtágabb értelemben a költségvetési szervek összességét jelenti. Így amikor a közszolgálat fogalma kerül használatra, úgy az alatt valamennyi költségvetési szervet és azoknál valamennyi foglalkoztatási jogviszonyban álló személyt értik alatta.

A jogviszonyok kategorizálása segít, hogy a szolgálati területek között összehasonlító elemzéseket lehessen végezni, illetve adott szolgálati terület a közszolgálat teljes egészével kerüljön összehasonlítás alá.

Közsféra, közigazgatás létszáma

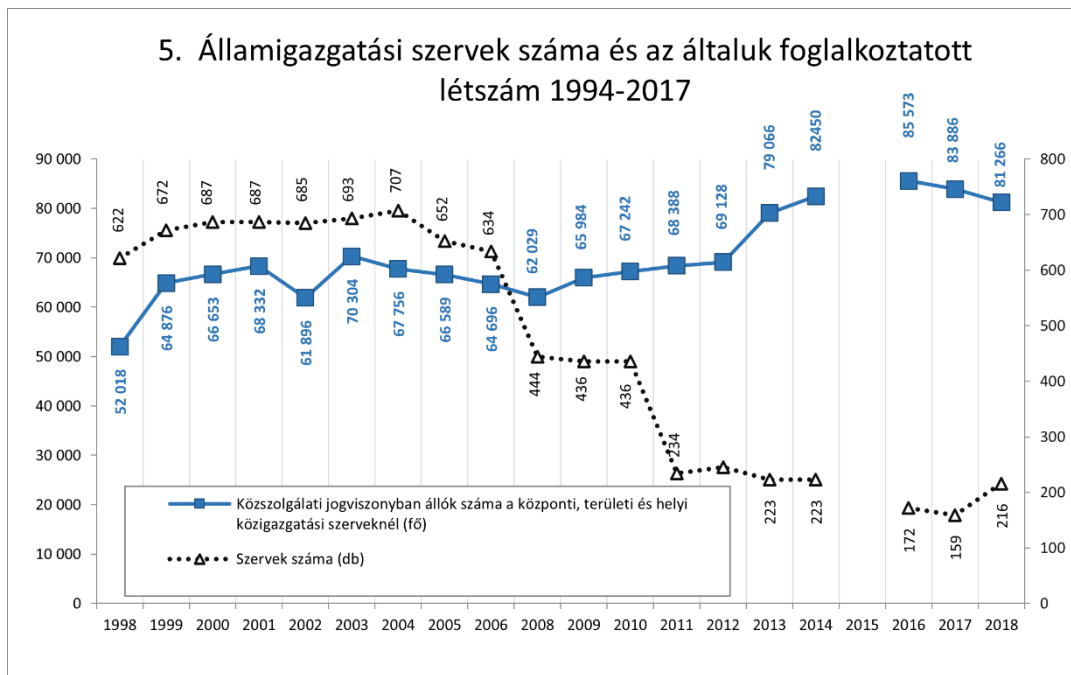
A közsféra működésének egyik meghatározó tényezője a létszám. Kérdés azonban, hogy meghatározható-e a közigazgatás optimális létszáma? Találhatóak nemzetközi összehasonlítások, ugyanakkor a „megfelelő” létszámot ezekből nem lehet meghatározni. Ennek ellenére van nemzetközi, országokat egymáshoz viszonyító közigazgatási létszám statisztika.



Forrás: OECD

Az OECD adatok lehetőséget nyújtanak arra, hogy a magyar közsféra létszám viszonyait nemzetközi dimenzióban is értékeljük. Ezek alapján két fontos megállapítás tehető: Magyarország évek óta a legmagasabb kormányzati foglalkoztatás aránnyal rendelkező országok közé tartozik, és a trendnövekedést mutat. A kormányzati szektor létszámaránya 2007 és 2017 között 18,8%-ról 20,58%-ra emelkedett.

A következő ábra jól mutatja, hogy 1994 és 2017 között hogyan alakult az államigazgatási szervek száma, és az általuk foglalkoztatott létszám. Ezen az ábrán kézen fogható, hogy egy-egy szervezeti módosítás esetén hogyan alakultak a számok.



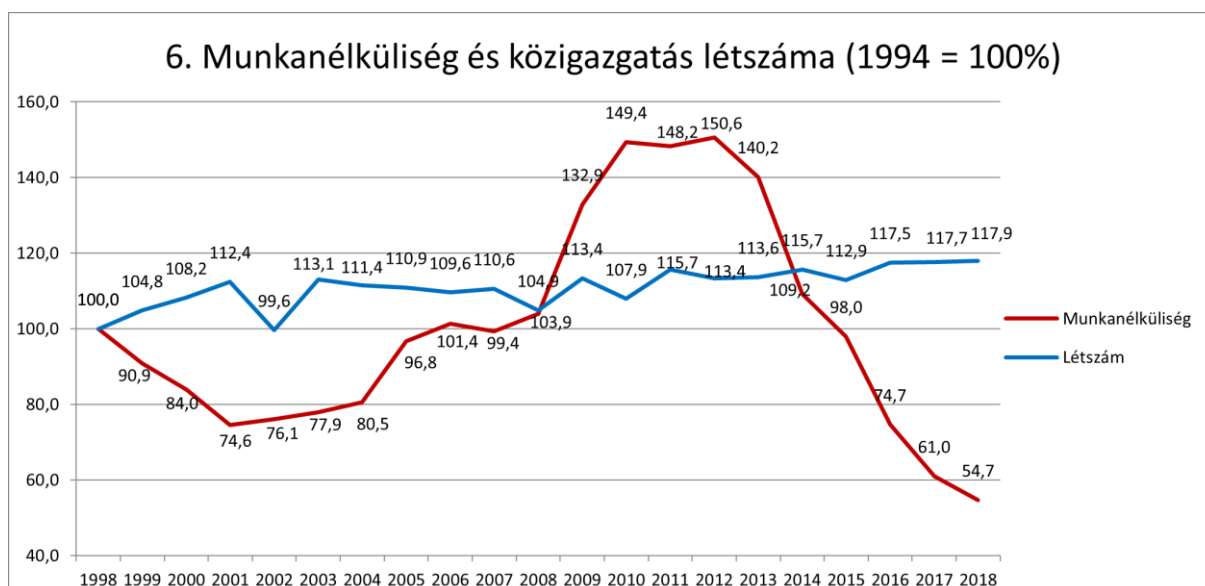
Forrás: a tanulmány eredménye

A munkaerőpiac hatása közigazgatásra

Korábban szó esett arról, hogy a munkaerőpiaci helyzet elemzése, és értékelése később került a közigazgatás fókuszába alá. A foglalkoztatási védelem és a kötött illetménytáblák megakadályozták, hogy a munkaerő-piaci hatások begyűrűzzenek a közszolgálatba. E helyett jogi-adminisztratív intézkedésekkel próbálták meg a létszámviszonyokat keretek között tartani, s a bérek versenyképességét megteremteni.

A személyzeti rendszerek nyitottabbá válásával azonban már a közszolgálatnak és a közigazgatásnak is számolni kell a munkaerőpiaci versennyel, ezért érdemes megvizsgálni, hogy a munkanélküliség alakulása hogyan befolyásolja a közigazgatás létszámát, illetve a belépések, kilépések számát.

A következő ábra 1998 és 2018 között vizsgálja a munkanélküliség és a létszám adatait. A munkanélküliség és az állományban lévő létszám sarkosan eltér egymástól. Érdekes az adatokat úgy is megvizsgálni, hogy a munkaerőpiac kínálati, keresleti jellege befolyásolja-e a jogviszony keletkezésének és megszüntetésének számát.



Forrás: a tanulmány eredménye

A tanulmányban fellelhető még a munkanélküliség és a jogviszony keletkezések számának aránya, illetve a munkanélküliség, a lemondások és a közös megegyezések számának aránya. Ezek az arányok segítik a közigazgatás munkaerőpiaci helyzetének feltérképezését.

Közigazgatási munkaerőpiaci barométer

A fentiekben bemutatott adatelemzések több tanulsággal is szolgálnak, de témánk szempontjából ezek közül a leglényegesebb, hogy nem áll rendelkezésre a személyi állomány elemzéséhez szükséges, megbízható személyügyi nyilvántartási rendszer, amely képes lenne kiszolgálni az elemzési igényeket. Annak ellenére nem létezik egy ilyen rendszer, hogy már a közszolgálati rendszerépítés elején megkezdődött egy egységes közszolgálati statisztikai adatrendszer (KÖZIGTAD) kialakítása.

A KÖZIGTAD azonban sohasem vált a közszolgálati személyzetpolitika személyügyi adatbázisává. Ennek több oka van. Egyrészt, a tárolt adatok minősége nem érte el azt a megbízhatósági szintet, amely elvárható egy ilyen rendszerrel szemben. Másrészt, alacsony maradt az adatok hasznosíthatóságával kapcsolatos igény.

Az adatok szakmai, tudományos jellegű hasznosítása sem volt hatékonyabb. Ennek oka, hogy a közszolgálat rendszerirányítását végző kormányzati szerv nem rendelkezett megfelelő elemzési, illetve tudományos kapacitással, illetve erre való nyitottságának hiánya miatt nem alakított ki az adatvagyon tudományos hasznosítására együttműködést külső kutatókkal, egyetemi, kutatói közösségekkel.

Az tanulmány – Közigazgatási munkaerőpiaci barométer (KMB) elnevezéssel – egy olyan *vezetői információs* standard grafikus felület kialakítására tesz javaslatot, amely a közigazgatás munkaerőpiaci pozícióját értékelő indikátorokat, riportokat, elemzéseket, előrejelzéseket mutatja be. Adatait a Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszer statisztikai reporting, monitoring, illetve elemző-értékelő moduljából szerzi. Ha olyan adatra van szükség, amely a Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszer adatbázisából nem elérhető, az adatot a Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszer kérdőív funkcióját használva gyűjti be.

Munkaerő-piaci előrejelzések különös figyelemmel a fiatal (z generációs) munkaerőre

A közigazgatásban is megfigyelhető régóta az a tendencia, hogy a munkavállalói kör egyre inkább elidősödik. Ez a kérdéskör jellemző mind a verseny-, mind a közigazgatási szférára. Emellett megjelenik tényként, hogy a fluktuáció jelen van, a munkahelyüket elhagyó szakemberek pótlása pedig egyre nagyobb kihívásokat állít a munkáltató szervezetek elé.

A közigazgatási és a rendészeti szervezeteknél ezt a helyzetet súlyosbítja, hogy a fiatal munkavállalókat, pályakezdőket egyre nehezebb a közigazgatási és rendészeti szervekhez vonzani. De még ha ez sikerül is, folyamatosan növekszik a fiatal korosztályhoz tartozók aránya a szervezeteket elhagyó munkatársak között.

Az Y- és Z generáció tagjai számára már nem a korábbi generációk által preferált motivációs eszközök a fontosak, leginkább érdekes feladatokkal, atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásával (táv munka, rugalmas munkaidő) és jó vezető-munkatárs kapcsolattal lehet megnyerni őket.

Ezek a fiatalok elsősorban nem egyetlen szakma, hivatás betöltésére, vagy ún. nyugdíjas állásra vágnak: a munkahely számukra olyan, mint bármely használati tárgy, ha megunták, már nem felel meg az elvárásaiknak, lecserélik.

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 és www.fbvszosz.hu