



# Összefoglaló a GINOP-5.3.5-18-2018-00058-as projekt eredményeiről

2022.

**SZÉCHENYI** 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## **Tartalom**

<b>Bevezetés .....</b>	<b>3</b>
<b>A kutatásról, mely a projekt keretein belül zajlott.....</b>	<b>4</b>
<b>A tanulmányokról.....</b>	<b>4</b>
<b>Az I. tanulmányról .....</b>	<b>5</b>
<b>A II. tanulmányról.....</b>	<b>5</b>
<b>A III. tanulmányról .....</b>	<b>6</b>
<b>A IV. tanulmányról .....</b>	<b>7</b>
<b>Beszélgetés a szakértőkkel .....</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.

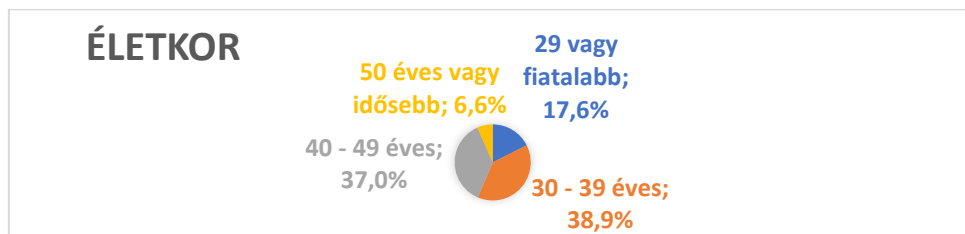
A projekt kiemelt célja, hogy előrejelzést mutasson a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás ágazatban munkaerő-igények és készségek vonatkozásában. Ezen cél megvalósítása érdekében a konzorciumi tagok a következő tevékenységeket vállalták:

- 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.

## A kutatásról, mely a projekt keretein belül zajlott

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 jogviszonnal rendelkezik a munkáltatónál. Ez igazolja a kitöltők szakmai és gyakorlati, tapasztalati rálátását az ágazat, a munkahely, illetve a munkáltató vonatkozásában.

## A tanulmányokról

A projekt során négy tanulmány készült el az alábbi témákban:

- I. ADATOK, VÉLEMÉNYEK AZ MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉSEKKEL KAPCSOLATOSAN A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN
- II. A KÖZSZOLGÁLATI MUNKAERŐPIACI ELŐREJELZÉSEK DOGMATIKÁJA, MUNKAERŐPIACI BAROMÉTER
- III. A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELMI ÁGAZAT JOGINTÉZMÉNYEI A MUNKAERŐPIACI ÖSSZEFÜGGÉSEK TÜKRÉBEN, MUNKAJOGI ÉS SZOCIÁLIS JOGI MEGFONTOLÁSOK A FOGLALKOZTATÁS HATÉKONYSÁGA ÉS EGYENLŐSÉGE ÉRDEKÉBEN
- IV. SZERVEZETFEJLESZTÉS, FLUKTUÁCIÓ MEGELŐZÉS A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

## **Az I. tanulmányról**

Ezen tanulmány kérdőíves kutatással történt felmérésének módszertanáról és eredményeiről számol be. Emellett tartalmaz számos mélyinterjút, melyben a közszférában dolgozók számolnak be a terület kérdéseiről.

Főbb témakörei:

- A kutatás módszertana
- A munkahely megválasztásával kapcsolatos preferenciák
- A közszoigálati életpályával kapcsolatos várakozások
- A közszférában foglalkoztatottak szakmai kompetenciái
- A közszféra állásbiztonsága

Összegzés:

- A kitöltők körében a jövedelemszint szempontja van előtérben pályaválasztási döntésükkor
- Fialat munkavállalóknál döntő szempont a presztízs
- A válaszadók jelentős része (40,1%) hosszú távon tervez a pályán maradni viszont, az új belépők esetében (69,3%) az derült ki, hogy ők csak átmenetinek tekintik a közszférát
- A közszférában a munkavállalók számára lehetőség van képzéseken részt venni a munkáltató által, és a válaszadók fele él is ezzel a lehetőséggel
- A válaszadók 70%-a bizonytalan, hogy hosszú távon hova tud eljutni szervezeten belül
- A kitöltők döntő többsége nem tart attól, hogy egy esetleges létszámcsökkentés miatt elveszítheti állását

## **A II. tanulmányról**

Jelen tanulmány célja kettős. Egyrészt, bemutatja hogyan alakult a közigazgatás létszáma a rendszerváltozást követően, elérték-e céljukat a különböző kormányzati létszámcsökkentések, másrészt javaslatot tesz a közszoigálat munkaerőpiaci pozíciójának és vonzerejének értékelésére képes adatelemző- és értékelő keretrendszerre, Közszoigálati Munkaerőpiaci Barométer elnevezéssel.

Főbb témakörei:

- Közsféra, szolgálati területek, közigazgatás, rendvédelem
- Közsféra, közigazgatás létszáma
- A munkaerőpiac hatása közigazgatásra
- Közigazgatási munkaerőpiaci barométer
- Munkaerő-piaci előrejelzések különös figyelemmel a fiatal (z generációs) munkaerőre

Összegzés:

- A közsféra legtágabb értelemben a költségvetési szervek összességét jelenti
- Elmondható, hogy nemzetközi összehasonlításban is magas a kormányzati foglalkoztatás aránya.
- A közigazgatás létszáma 1994 óta tendenciaszerűen növekszik, a létszámleépítések ellenére, a létszám folyamatosan újra termelődik.
- A közigazgatás, mint szakma, nincs jelen a köztudatban, így nem is jelenthet presztízst és vonzó választási alternatívát a fiatalok számára a közzolgálati hivatás.
- A kedvezőtlen demográfiai változások a közigazgatási és rendvédelmi szervek humán erőforrás-gazdálkodására is kihatnak. A rendészeti szakterület utánpótlásban – a demográfiai változások kezelése mellett – további kihívást jelent, hogy a középiskolai pályaválasztás alkalmával egyre kevésbé népszerűek a rendészeti fókuszú oktatási intézmények.

### **A III. tanulmányról**

Jelen tanulmányunkban a rendvédelmi szervek jogállását, illetve az azokhoz kapcsolódó következményeket vizsgáljuk, középpontba állítva a foglalkoztatáspolitikát, a jogviszony létesítésének, megszűnésének, megszüntetésének, az egyre nagyobb teret hódító modern foglalkoztatási formák alkalmazásának, valamint a mindezek okozta változó környezetben az egyenlő bánásmód követelményének megtartásának kérdéskörét.

Főbb témakörei:

- Közvetett foglalkoztatáspolitikát
- Szociális jogi lehetőségek a rendőri hivatás életpályáján
- Pótlékok, mint szociális jogi jogintézmények

- A juttatási árnyzóna foglalkoztatáspolitikai jelentősége a hivatásos szolgálati jogviszonyban
- A nemzetbiztonsági szolgálati jogviszony, mint egy atipikus hivatásos szolgálati jogviszony
- A közszolgálati típusú, munkavégzésre irányuló jogviszonyok létesítésének szabályai és munkaerőpiaci jelentősége
- A munkajogviszony létesítésének alapvető szabályai
- Kinevezési szabályok

Összegzés:

- A közigazgatási foglalkoztatottak hivatásos szolgálati jogviszonyban állók esetén fellelhetőek az egyes, munkaerő megtartását célzó instrumentumok, mint például a cafetéria juttatások, államilag támogatott hitelek.
- Alapvető paradigmája a közszolgálati típusú munkaviszonyoknak, hogy annak tartalmára a feleknek nincs tényleges ráhatása, pontosabban annak alapfeltételei előre rögzítettek jogszabályi szinten, egyúttal részletesebbek is a kinevezésben. A kérdés korcsoportra lebontva is vizsgálatra került, ezáltal került meghatározhatóvá az, hogy az életkor előre haladtával fokozódik a bizonytalanság az életpályán az ágazatban. Érdekesség 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.

#### **A IV. tanulmányról**

Jelen tanulmány a szervezetfejlesztési lehetőségeket, kérdéseket veszi számba a közigazgatás, védelem ágazatban.

Főbb témakörei:

- A közigazgatás szervezeti kérdései, különös tekintettel a védelmi igazgatásra
- Modern foglalkoztatási feltételek és munkavégzési rugalmasság a közszolgálatban
- Jogviszony megszűnés, megszüntetés a közszolgálatban, különös tekintettel annak munkaerőpiacra gyakorolt hatásaira

Összegzés:

- A szervezetfejlesztés egyik útja az ágazatok egységes szervezetbe történő integrálása lehet, ennek azonban fontos korlátja a rendvédelmi, rendészeti feladatok szenzitív, polgárok életébe „beavatkozó” jellege.
- A szervezetfejlesztés másik iránya a struktúra további differenciálása lehet. Ez a jelenleg meghatározott feladatok keretei között indokolatlannak látszik, viszont, amennyiben a rendészeti/rendvédelmi feladatok száma bővülne, akkor újabb elemek önállóan is az ágazat részét képezhetik.
- A feladatok bővülése két irányból valósulhat meg: már meglévő közigazgatási feladatok kerülnek a rendvédelem körébe (pl. járványügyi igazgatás), vagy teljesen új rendvédelmi feladatokkal „gazdagodik” a magyar közigazgatás.

### **Beszélgetés a szakértőkkel**

A projekt kapcsán készült két beszélgetés is a szakértőkkel, melyet itt tud meghallgatni:

<https://anchor.fm/hivatsos-tzoltk-fggetlen-szakszervezete>

Az egyik interjú **Dr. Zaccaria Márton Leó** egyetemi adjunktussal készült, a Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Környezetjogi és Munkajogi Tanszékének oktatójával. A beszélgetés során szó esett a rendvédelmet érintő globalizációs változásokról, a közigazgatásban, azon belül is a rendvédelemben megjelenő rugalmasságról, és annak jogi háttéréről, illetve az egyenlő bánásmódról.

A másik interjú **Nagy Gáborral** készült, a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezetének Felügyelő Bizottsági elnökével. A beszélgetés során szó esett a rendvédelmet érintő utánpótlás biztosításáról, hosszútávú elköteleződésről, COVID járvány hatásairól.

### **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)