



HÍRLEVÉL

Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projektek;
Munkavállalói ismeretek oktatása a
közigazgatás, védelem ágazatba belépő
fiatalok részére

GINOP-5.3.5-18-2018-00054



Munkaerőpiaci kihívások a hazai közsférában

Hazánkban a munkaerőhiány az elmúlt évek tendenciájához hasonlóan tovább növekedett. Kiterjedt azon munkakör kategóriák száma, ahol egyre hosszabb időt kíván a megfelelő, jó munkaerő megtalálása és az üres, betöltetlen pozíció betöltése (Sebők, 2017).

A közsféra egésze igen heterogén, idetartoznak a kormánytisztviselők, köztisztviselők, közalkalmazottak, hivatásos szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak, a munkatörvénykönyv alapján foglalkoztatott, de közszolgálati feladatot ellátó személyek, továbbá az állami vállalati szektorban dolgozók.

Az elmúlt években a közsférát érintő szabályozási változások, az elhúzódo gazdasági válság és mostanában a piac egyre nagyobb stabilitása mind olyan tényezőknek bizonyulhatnak, amelyek alkalmasak arra, hogy megváltoztassák a munkaerő-áramlás jellegzetességeit, mintázatait, mennyiségi sajátosságait (Gellén,

2013). A közsférától való távolmaradás, illetve a közszolgálatból való kilépés legfontosabb, és egyben leggyakrabban említett oka az alacsony jövedelem. A jövedelem után gyakori oknak minősül a jelenlévő bürokrácia és tehetlenség az alkalmazottak részéről. Gondolunk itt arra, hogy egyes intézkedéseket bonyolultak és feleslegesek, lehetetlen előrelépni és fejlődni. Minden innovatív ötletnek az állam az útját állja.

A következő ok szintén ide köthető, azaz a túlzott politikai befolyás, a pozíciókat azért kapják meg egyesek, mivel befolyásos kapcsolatokkal rendelkeznek és nem a tudásuk vagy a tapasztalatuk miatt. A távolmaradás és a gyors kilépés oka a tisztelet hiányából is fakad és a rossz,

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

alkalmatlan vezetők, igazgatók és menedzserek személye miatt (Barrett-Greene, 2007).

A munkabérnek a piacon kitüntetett szerepe van, a különböző munkaerőfajták allokálását, az eladók és vevők lépéseit befolyásolja. A munkaerő-kereslet és munkaerő-kínálat egyensúlyának megteremtése biztosítja a munkaerőpiac kiegyensúlyozott működését. A munkaerőpiaci megfelelő szerep betöltését kell a közsféra foglalkoztatóinak is megfelelő utánpótlás biztosítása érdekében megszerezni. A magán munkavállalók piaci pozíciójuk biztosítása érdekében számos HR megoldással rukkoltak már elő. Napjainkban komoly munkahelyi márkaépítés (employer branding) tevékenység zajlik, így ebben a versenyben a megfelelő munkaerőért a közsféra foglalkoztatói le fognak maradni, ha nem veszik fel a labdát és



teszik a potenciális munkaerő számára vonzóbbá a szervezeteket.

A megfelelő kompetenciákkal, felkészültséggel rendelkező munkaerő megszerzése komoly erőfeszítéseket kíván minden munkáltató részéről. Ez a megállapítás nemcsak a piaci gazdálkodókra igaz, hanem a közigazgatási, így a rendvédelmi szervekre is, amelyeknél az utánpótlás biztosítása az utóbbi években különböző gazdasági-társadalmi tényezők miatt nehezzé vált. Ezeknek a szervezeteknek (ideértve a Nemzeti Adó- és Vámhivatalt is) az állományuk korfája elöregedett, utánpótlási problémákkal küzdenek.

Sajnos alapelveként kell megállapítani, hogy a rendvédelmi szervekhez jelentkező fiatalok száma tekintettel az előbbiekre is folyamatosan csökken. Jól látható tendencia például, hogy a drasztikusan csökkent a Rendészeti Szakközépiskolába rendőrnek jelentkezők száma, így egyes intézmények aktív státuszát meg is kellett szüntetni.



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE