



Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**SZÉCHENYI**



## A MUNKA JÖVŐJE A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

### *KUTATÁSI BESZÁMOLÓ*

A GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek”  
című konstrukción belül

**Írta:**

**Dr. Elek László – Dr. Fónai Mihály – Dr. Pattán László – Dr. Tordai Gábor – Dr. Oláh  
Tamás – Dr. Soós Adriana – Dr. Zaccaria Márton Leó**

## TARTALOMJEGYZÉK:

<b>1. A KUTATÁSRÓL ÁLTALÁBAN .....</b>	<b>2</b>
<b>2. A KUTATÁSBAN RÉSZTVEVŐKRŐL.....</b>	<b>3</b>
<b>3. ADATGYŰJTÉS, ADATFELDOLGOZÁS .....</b>	<b>6</b>
<b>4. A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI .....</b>	<b>8</b>
<b>I. tanulmány: Hasonlóságok és különbségek a versenyszféra és a közszféra munkajogi szabályai között, figyelemmel a különbségek áthidalhatóságára és a közszféra munkajogi szabályrendszerének hatékonyabbé tételére (szerző Dr. Zaccaria Márton Leó).....</b>	<b>8</b>
<b>II. tanulmány: Problémák és megoldások a közszféra versenyképességének növelésére – kérdések és perspektívák a jövő munkajogának nézőpontjából (szerző Dr. Zaccaria Márton Leó) .....</b>	<b>11</b>
<b>III. tanulmány: A védelmi igazgatás foglalkoztatási rendszerének jogi pillérei és a szabályozás egyes vitatott rendelkezéseinek megítélése az ítélkezési gyakorlat fényében (szerző: Dr. Elek László – Dr. Oláh Tamás – Dr. Tordai Gábor) .....</b>	<b>15</b>
<b>IV. tanulmány: A digitalizáció és a technológiai fejlődés hatása a foglalkoztatásra a közigazgatás, védelem ágazatban (szerző: Dr. Soós Adriana–Dr. Elek László).....</b>	<b>18</b>
<b>5. MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁS KEZELÉSÉT CÉLZÓ JAVASLAT, MÓDSZERTAN KIDOLGOZÁSA.....</b>	<b>21</b>

## 1. A KUTATÁSRÓL ÁLTALÁBAN

Határozott meggyőződésünk szerint nem állítunk újszerűt azzal, hogy a közszolgálat reformja, jobbra és hatékonyabbá tétele mindig is a jogalkotás homlokterébe tartozó kérdésnek volt tekinthető, nincs ez másként napjainkban sem, ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy amellet, hogy az elképzelés időtálló, az egyes konkrét reformjavaslatok, újítások tekintetében mindig szükséges az adott kor elvárásaihoz igazodó tervekkel, elképzelésekkel előállni a megvalósítandó cél sikere érdekében, így a kutatás keretében egyfajta „jövőbelátó” nézőpont kialakítására törekedtünk.

A háttérkutatás keretében 4 db tanulmány készült és 1 db megoldási javaslat tanulmány. A 4 tanulmányból 3 jogtudományi tárgy körű, míg 1 tanulmány a foglalkoztatási helyzet közgazdasági szempontú elemzésére épül a védelmi ágazatba. A 3 jogtudományi tárgyú tanulmányból 2 elméleti kutatásokon alapul. Az első tanulmány a közigazgatás sajátosságait dolgozza fel, kitérve az egyenlő bánásmód kérdésére. A második tanulmány a munka jövőjére fókuszál, amikor vizsgálja a munkajog fejlődési irányait (platform munkavégzés, sharing economy, stb.) és a távmunka/home office megoldások alkalmazhatóságát a közszférában. A harmadik jogi tanulmány a védelmi ágazat szabályozási környezetét elemzi, hangsúlyosan kitérve a jogalkalmazás kérdésére, részletesen feldolgozva az esetjogi gyakorlatát az egyes problematikus szabályozási területnek. A közgazdasági tanulmány szintén a védelmi ágazattal foglalkozik részletesen, kifejtve a foglalkoztatási sajátosságokat hazai és uniós statisztikák feldolgozásával. Az elemzés a digitalizáció és a technológia kérdését helyezi a vizsgálat fókuszába.

A megoldási javaslat keretében az elvégzett kérdőíves felmérésen alapuló, a foglalkoztatottak igényeit is megjelenítő megoldási javaslat csomag összeállítására törekedtünk. Következtetéseink egy része így a jogi/közgazdasági elemzésből levont megállapításokból, másrészt pedig a kérdőíves felmérés eredményeit jelentő megállapítások feldolgozásából áll.

## **2. A KUTATÁSBAN RÉSZTVEVŐKRŐL**

A kutatásban jogász, közgazdász, szociológus kutatók vettek részt, akik publikációs tevékenységük, korábbi kutatásaik alapján szakmailag megalapozottan tudták megvalósítani a jogtudományi és közgazdaságtudományi kutatási feladatokat és elvégezni a kutatási projektben megvalósítandó empirikus kutatáson alapuló kérdőíves mérési feladatokat. A kutatásban résztvevők:

### **Dr. Elek László**

2007-ben végzett a Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán jogászként, majd rövid ügyvédjelölti gyakorlatát követően 2008-tól a Hajdú-Bihar Megyei Rendőr-főkapitányság állományába került, ahol különböző beosztásokban hivatásos szolgálati jogviszonyban dolgozott. A rendőrségtől 2017. október 31. napjával szerelt le, 2018. december 1-től pedig bíróvá történő kinevezése okán előbb a Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon, majd jogszabályváltozás okán a Debreceni Törvényszéken teljesít szolgálatot közigazgatási (közszolgálati) ügyszakban.

### **Dr. Fónai Mihály**

A Debreceni Egyetem Egészségügyi Karának professzora. Történelem és népművelés szakon végzett a Kossuth Lajos Tudományegyetemen. Kandidátusi (CSc) fokozatot szociológiából szerzett 1997-ben a Magyar Tudományos Akadémián (Az értelmiség szerepe és funkciói). Fő kutatási témái a társadalmi és területi egyenlőtlenségek az oktatásban, valamint a felsőoktatási hallgatók professzionalizálódási folyamata. 1994 óta tagja a Local Organization of Social Services (LOSS) nemzetközi kutatócsoportnak. Közel két tucat hazai és nemzetközi kutatási projekt vezetője és vezető kutatója volt. Az Acta Medicinae et Sociologica főszerkesztő-helyettese. 220 cikke, könyvfejezete és könyve jelent meg (több mint 30 angol nyelven).

### **Dr. Oláh Tamás**

Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezetének és a Független Rendőr Szakszervezetnek kamarai jogtanácsosa. 2001. évben szerzett diplomát a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán. Kezdetben a munkáltatói oldalt képviselte a Budapesti Rendőr-főkapitányság szervezetében, majd 2005. évtől szakszervezeti tisztségviselőként a foglalkoztatottak képviseletét látja el, elsősorban a közszolgálati jogviszonyokat érintően, különösen a hivatásos szolgálati viszony témakörében. Az általam képviselt sok ezer perben

kimagasló pernyertességi arány mellett számos elvi bírósági határozat és típusügy kialakításában működött közre.

### **Dr. Pattyán László**

1994 óta dolgozik a Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar Társadalomtudományi Intézetében. Alap és mestervégzettsége szociális munkás, 2018-ban szerzett tudományos fokozatot az ELTE Szociológia doktori iskolájában. 2006 óta végez kvantitatív vizsgálatokat. Főbb területek: időskorúak életminősége, gondozók élethelyzete, KKV-k hatásvizsgálata, szociális területen dolgozók munkaértékei és motivációi. Oktatói munkája: szociális és társadalomtudományi tárgyak oktatása alap és mesterképzésekben, angol és magyar nyelven.

### **Dr. Soós Adriana**

A Független Egészségügyi Szakszervezet (FESZ) elnöke. A FESZ 2011-es megalakulástól kezdődően vesz részt az érdekegyeztető tárgyalásokon, és az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács munkájában. Munkaügyi szakközgazdász.

### **Dr. Tordai Gábor**

2000-ben végzett a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán, melyet követően a Budapesti Rendőr-főkapitányság Jogi Osztályán helyezkedett el, s végezte a BRFK, mint munkáltató, illetve mint rendőri szerv peres képviselőjét, a vonatkozó jogszabályi és norma véleményezését. 2002. óta a Független Rendőr Szakszervezet, majd 2006. óta a Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete jogtanácsosaként dolgozik, éves viszonylatban több száz perben képviseli a tagokat, látja el kártérítési, illetve fegyelmi eljárásokban az országos képviselőtöket. Visszatérően tagja a JOGPONT projekteknek, s személyes ügyfélfogadásokon jogi tanácsadás keretében segíti a munkavállalókat.

### **Dr. Zaccaria Márton Leó**

Adjunktus, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat (MTVSZ) tagja az Észak-Alföldi Régióban. PhD fokozatát a munkajog területén irányadó egyenlő bánásmód témakörében szerezte meg. Egyetemi oktatói tevékenységet fejt ki magyar és angol nyelven a munka- és szociális jog tárgykörében. Kurzusokat tart munkajogi és HR szakjogász, valamint HR szakokleveles tanácsadói posztgraduális képzésekben, állandó oktatója a DE ÁJK European and International Business Law LLM szakjogász képzésének. Külföldi és hazai tudományos

konferenciák rendszeres előadója, publikációi magyar és angol nyelven jelennek meg. Tagja a Magyar Munkajogi Társaságnak és a Magyar Tudományos Akadémia Köztisztületének.

### 3. ADATGYŰJTÉS, ADATFELDOLGOZÁS

A kutatási kérdőív *dimenzióit* a pályázat prioritásai és a hasonló kutatások tapasztalatai alapján határoztuk meg (*szocio-demográfiai* kérdések, a *munkával összefüggő*, és az *érdekérvényesítéssel összefüggő* kérdések). A kérdőívet 301 fő töltötte ki – a kitöltés módja „*ankét kérdőív*” volt („csoportos írásbeli kikérdezés”), az egyes munkahelyeken kérdezőbiztos állt a kitöltők rendelkezésére. A válaszolókat területi és munkaszervezeti kritériumok figyelembevételével, *kvóta szerinti mintaválasztással* választották ki. Az egyik szempont a *területi elv* volt, észak-kelet és nyugat-magyarországi szervezeteket választottak ki, ez utóbbiak esetében a *BVOP*, a *BM OKF* és a *NAV* volt a *kiválasztott szervezet*, így „*BV-sek*”, hivatásos tűzoltók, valamint vám-és pénzügyőrök kerültek a mintába. Az eredmények közlésénél a településszintű adatokat (a munkaszervezetekkel összekapcsolva) nem elemezzük, ez biztosítja a mintába kerültek anonimitását.

A *kutatás célja* azoknak a különbségeknek a leírása volt, melyek a nemek, a településtípusok (régiók), az életkor, az egyes munkaszervezeteknél dolgozók, a hivatásos és a nem hivatásos állománybeliek, valamint a szakszervezeti tagok és a szakszervezethez nem tartozók között ragadhatók meg a munkával és az érdekérvényesítéssel összefüggő vélemények, elvárások és javaslatok között.

A kérdőív kérdései/változói közül hat kérdést független változóként kezeltünk. Ezek és a többi kérdés (függő változók) között a *szignifikáns különbségek* megragadására törekedtünk a keresztábra elemzések során. Hasonlóan a skála típusú kérdések elemzésénél is több független változó és a skálák kijelentései (itemei) közötti szignifikáns különbségek megragadására törekedtünk (Compare means eljárással).

A mintába a fenti kiválasztási szempontok szerint az egyes munkaszervezeteknél dolgozók kerültek be, függetlenül attól, hogy szakszervezeti tagok-e. A mintaválasztás szempontjai szerint a *minta nem tekinthető reprezentatívnak a teljes sokaságra tekintettel*. A válaszadók 42,9%-a a Büntetés - végrehajtásban, 41,9%-uk a NAV Vám és Pénzügyőrségén, 15,3%-uk a Tűzoltóságnál dolgozott. A válaszadók 67,4%-a férfi, 32,6%-uk nő volt. Életkor tekintetében a minta fiatalos korstruktúrájának mondható. A dolgozói átlagéletkor 38,8 év, az egyes munkavállalói csoportok életkora az alábbiak szerint alakult (1. diagram):

A minta 47,7%-a volt házas, 18%-uk volt elvált, 22,3%-uk élt egyedül és 12% élt élettársával/partnerével a válaszadás idején. A KSH adatai szerint a 15 éves és idősebb népesség

35,1% élt egyedül, 42,4%-a volt házas, 12,1%-uk volt elvált és 10,4% volt özvegy (KSH, 2021).

A minta tehát reprezentálja a hazai viszonyokat, az átlagtól lényeges eltéréseket nem mutat.

A válaszadók 60,5%-ának volt gyermeke, többségüknek (79,5%) egy vagy két gyermeke volt.

A válaszadók majd' fele (46,3%) megyeszékhelyen, 24,7%-uk városban, 29%-uk községben

élt. 77%-uk megyeszékhelyen dolgozott, 23%-uk városokban vállalt munkát.

A válaszadók iskolai végzettsége szintén érdekes képet mutat, bár ezt a mintaválasztás

torzíthatta némiképpen. A dolgozók majdnem kétharmada (64,4%) középfokú, 35,6%-uk

felsőfokú végzettséggel látta el munkaköri feladatait. A 2020 évi foglalkoztatási mutatók szerint

a hazai foglalkoztatottak 59,2%-a rendelkezett középfokú végzettséggel, 30%-uk felsőfokú

végzettséggel. A végzettségek arányát természetesen a betölthető munkakörök és a mintavétel

is jelentősen befolyásolta.



#### 4. A KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI, JOGTUDOMÁNYI KUTATÁS MEGÁLLAPÍTÁSAI

##### **I. tanulmány: Hasonlóságok és különbségek a versenyszféra és a közszféra munkajogi szabályai között, figyelemmel a különbségek áthidalhatóságára és a közszféra munkajogi szabályrendszerének hatékonyabbá tételére (szerző Dr. Zaccaria Márton Leó)**

A szerző által kiemelten a közjogi és a magánjogi típusú szabályozás hasonlóságai és különbségei közötti dualitás egyértelműen kimutatható. Egyik oldalról ugyanis megállapítható, hogy az eltérő normák, részletszabályok, szabályozási elvek ellenére az egyes munkajogi jogintézmények célja lényegében azonos. Másik oldalról azonban ezen munkajogi szabályok hatékonysága, munkaerőpiaci hasznosíthatósága éppen attól (is) függ, hogy azok milyen jogszabályi környezetben szerepelnek, milyen feltételeket állítanak munkavégzői és munkaadói oldalon. Másként közelítve a kérdéshez, az említett hasonlóságok inkább csak látszólagosak, pontosabban fogalmazva a munkajogi szabályozások dinamikája és belső logikája voltaképpen szükségszerűen magával hozza a létesítési és az ahhoz hasonló szabályok jelenlétét a munkavégzésre irányuló jogviszonyokban. De ezen formális hasonlóság mellett éppen az olyan, jelentős differenciák kerülnek előtérbe, mint a formai és tartalmi kritériumok kiszélesítése a közigazgatásban, vagy éppen olyan törvényi kötöttségek szabályozásba történő inkorporálása, mint az ex lege rögzített kötött munkaidő (Kttv. 89-92. § és 94-95. §, valamint Kit. 118-119. § és 121. §). Bár ez utóbbiak csak példák, mégis fontos ezekre kitérni, hiszen generális jelenségről és általános jogtechnikai megoldásról beszélünk ezek alapján.

Általánosságban megállapítható, hogy a magán- és a közszféra foglalkoztatási sztenderdjeit hatékonysági szempontból összevetni nehéz, bizonyos aspektusból pedig nem is célravezető. A korábbiakban részletesen felvázolt hasonlóságok ellenére a közszolgálati jogállási törvények és a gazdasági munkajogviszonyok szabályozási mechanizmusai alapjaiban eltérő célokat szolgálnak, pontosabban a törvények által elérni kívánt célok más jellegűek, és más eszközök alkalmazását kívánják meg. Megállapítható, hogy a közszféra foglalkoztatási szabályai teljes mértékben alárendeltek az egyes jogállási törvények speciális hatályának és azon állami céloknak, amelyeket ezeken keresztül el kell érni. Mindezen munkajogi szabályok a közszolgálati életpályát jellemző többletjogokban és többletkötelezettségekben összegezhetők márpedig ezek a normák alapjaiban határozzák meg a közszolgálat munkajogának arculatát. Ezzel szemben ilyen természetű normák nem szerepelnek a gazdasági munkaviszonyok

szabályozásában, miközben az egyes életpálya-elemek nagyrészt visszaköszönnek az Mt. szabályozásában is (a jogviszony létesítés, megszüntetése, a munkát végző személy felelőssége, díjazása stb.).

Mellőzve az egyes kollektív munkajogi intézmények részletekbe menő analizisét, összefoglalóan megállapítható, hogy a munkajogi szabályozás e szegmensében jelentős, nehezen áthidalható különbségek rajzolódnak ki a magánszféra és a közszolgálati munkajogi szabályozások között. Ez azt jelenti, hogy gyakorlatilag az Mt. egy viszonylag nagy szabályozási területe – ideértve például a sztrájk törvényt vagy az Ápb. tv-t is – marad szinte figyelmen kívül a közszolgálatban, ami csak részben vezethető vissza a fentebb taglalt, a szabályozási mechanizmusokat elkülönítő jogpolitikai okokra.

Összességében elmondható, hogy a kollektív munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere korlátozottan, lényegileg a munkavállalói érdekképviselő (Kttv. 195-202. § és Kit. 170-172. §) és a korlátozott sztrájk jog szintjén jelenik meg a vonatkozó közigazgatási jogállási törvényekben. A Sztrájk tv. 3. § (2) bekezdése szerint „Nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, rendészeti szerveknél és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatoknál. Az államigazgatási szerveknél a Kormány és az érintett szakszervezetek megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájk joga, de a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál pénzügyőri munkakört betöltő foglalkoztatottak nem jogosultak a sztrájk jog gyakorlására.” Látható tehát, hogy abszolút tilalmak és érdemi, ex lege korlátozások is jelen vannak eme munkavállalói jog gyakorlásával összefüggésben a közszféra foglalkoztatási viszonyrendszerében.

- 
- A közszolgálati munkáltató (szolgálatadó) meghatározása alapvetően befolyásolja a jogviszony jellegét. A szolgálatadó a közszolgálati jogviszony azon alanya, amely a közszolgálati alkalmazottat foglalkoztatja. A közszolgálati munkáltatói státusz azonban nem egységes, ugyanis az, hogy milyen típusú személy, szerv vagy szervezet jelenik meg a munkáltató szerepében, mindenképp a jogalkotó döntésétől függ. Ezen túlmenően e munkáltatói, illetve a szolgálatadói jogállás nem vizsgálható elszigetelten sem a munkavállaló, illetve a közszolgálati alkalmazott státuszától, sem a jogviszonyok tárgyától. Ahogyan azt az Alkotmánybíróság kiemelte, a közszolgálati jogviszonyok „kettős arculatú jogviszonyok”, ugyanis egyrészt, mint munkavégzésre irányuló jogviszonyok a

munkajogi jogviszonyok sajátosságaival is rendelkeznek, másrészt ez a munkavégzés a közhatalommal rendelkező állami szervekben történik, a közszolgák pedig közhivatalt viselnek, állami feladatokat látnak el, állami, illetve közhatalmi döntéseket hoznak, valamint készítenek elő, ezért alapvetően közjogi jellegű jogviszonyok.

- Az említett jogviszonyok között azok rendeltetésbeli különbsége emelhető ki, tekintettel arra, hogy e mentén tudjuk meghúzni a legélesebb határvonalat a közszolgálat és magánmunkajog viszonyai között. Ennek megfelelően míg a gazdasági jogviszonyok tekintetében „a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás”, addig a közszolgálati jogviszonyok rendeltetésének fókuszában nem a gazdasági célok, hanem a közfeladatok, közfunkciók szerepelhetnének, vagyis a köz szolgálatának elsődlegessége alapján és a jó közigazgatásba vetett bizalom fenntartása céljából.
- A jogi szabályozás a funkcionális szemlélet túlnyomó befolyása mellett, de kevésbé az elvi megfontolások mentén ítéli meg a szolgáltató (munkáltató) meghatározását. Önmagában a jogi szabályozás vizsgálata alapján tehát nem lehetséges elvi tisztasággal állást foglalni, hogy mely munkáltatók bírnak a közszolgálati munkáltató jogállásával.

A Helyes Hivatali Magatartás Európai Kódexe is a közszolgálati alapelvek között említi a diszkrimináció tilalmát. Az egyenlő bánásmódot értelmezhetjük az állam és a munkáltató szempontjából, de mivel az állam és a munkáltató jogi személyisége következtében önmagában cselekvőképtelen, ezért az egyenlő bánásmód alkalmazója csak természetes személy lehet, annak megtartása tehát nem csak az állam és a munkaadó kötelezettsége, a tisztviselőknek is szükséges az elv ismerete. Az egyenlő bánásmód a közszolgálatban a fentiekén túl azért is jelen lehet, mert bizonyos társadalmpolitikai preferenciákat is hordoz, például esélyegyenlőség vagy bizonyos társadalmi rétegek arányos képviselésének biztosítását.

A másik terület, ahol az elv tetten érhető, a jogviszony jogellenes megszüntetése, illetve annak jogkövetkezményei. Az Mt. általános szabálya szerint, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, a munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja. (Mt. 83. § a) pont) Általános jogelv, hogy az érvénytelenség generális jogkövetkezménye az *in integrum restitutio*, azaz az eredeti állapot helyreállítása. A megszüntetési rendszer elvi alapjaiból is következően a jogellenes munkaviszony-megszüntetés

esetén a munkavállaló általában enyhébb, míg a munkáltató súlyosabb szankciókkal számolhat, az eredeti állapot visszaállítása ezért csak a munkáltatói jogellenes megszüntetés esetén jöhet szóba.

A fenti szabályozási struktúra visszaköszön a közszolgálatban, hiszen a Kttv. és a Kit. is ismeri a jogintézményt, eredeti munkakörben, illetve álláshelyen történő továbbfoglalkoztatásként. Az Mt.-beli szabályokhoz képest viszont eltérés, hogy mindkét jogszabály lehetőséget biztosít a munkáltatói oldal számára a jogviszony helyreállítása alóli mentesülésre, amelyre tekintettel elmondható, hogy az itteni szabályozás az Mt.-hez képest valamelyest rugalmasabbnak tekinthető. A kormányzati igazgatási szerv kérelmére a bíróság – vagy a Kit. hatálya alá tartozók esetén a Közszolgálati Döntőbizottság – mellőzi a kormánytisztviselő továbbfoglalkoztatását, ha ez a munkáltatói szervtől nem várható el. Az erre vonatkozó feltételrendszert a Kttv. tovább cizellálja, amennyiben exemplifikatív jelleggel sorolja fel a lehetséges okokat (lásd 193. § (3) bekezdés: „*Ilyennek minősül különösen, ha a) a kormánytisztviselő munkaköre megszűnt, b) a munkakörét betöltötték, c) a szervnél létszámcsökkentést hajtanak végre az ítélet jogerőssé válásakor, d) a szervnél nincs üres álláshely*”).

## **II. tanulmány: Problémák és megoldások a közszféra versenyképességének növelésére – kérdések és perspektívák a jövő munkajogának nézőpontjából (szerző Dr. Zaccaria Márton Leó)**

A *platform-based work*, vagyis a megosztáson alapuló gazdasági konstrukció modelljének népszerűvé válása igen sok dilemmát képes generálni a jogalkotásban részt vevők számára, amelyek kérdések még további válaszadásra várnak. A platformmunka – fundamentumait tekintve – nem bonyolult. Az Európai Bizottság definícióját érdemes alapul venni a további vizsgálatok sikeressége érdekében: „... a közösségi gazdaság kifejezés egy olyan üzleti modellre utal, amelynek keretében a tevékenységeket olyan együttműködési platformok könnyítik meg, amelyek nyitott hozzáférésű piacot hoznak létre a gyakran magánszemélyek által kínált áruk és szolgáltatások időleges használatához.” A platform alapú munkavégzés esetében az érdemi tevékenységet tovább is tudjuk kategorizálni, elsősorban e körben a *crowdwork*ról és az *on-demand work*ről beszélhetünk. Előbbi esetében a kereslet és a kínálat találkozása és maga az érdemi munkavégzés is online történik, szoftveres segítség igénybevételével. Utóbbi esetében az alkalmazás pusztán a felek összekapcsolását segíti elő, a

munkavégzés már a természetben történik – ennek legtipikusabb megnyilvánulási formái a takarítási, szerelési, fuvarozási stb. munkák.

Mindezekből következően adódik a logikus kérdés, hogy vajon a közszolgálat szellemisége mennyiben egyeztethető össze ezzel a XXI. században virágkorát élő, új piaci mechanizmussal? A tanulmány keretei között a kapcsolódási pontok vizsgálatára kerül sor, felvázolva azokat a potenciális megoldásokat, amelyek előnnyel kecsegtethetnek a mindenkori reformkísérletek jelenlegi állomásánál.

A szakszerűség mellett a másik jelentős sarokköve a közszolgálat új szabályozásának a hatékonyság elve. E körben megállapítható, hogy a jogalkotó már nem csak a kormánytisztviselő magatartását, eljárásának követelményeit szabályozza direkt módon, de a kormánytisztviselő eredményét illetően is megfogalmaz – az alapvető deklarációkhoz képest – konkrét elvárásokat. E körben a gazdaságos és az eredményorientált munkavégzés nézetei dominálnak, amelyek alapvetően piaci természetű (eredetű) igények, éppen ezért ezek nominálása már egy jelentős lépésnek tekinthető a közszolgálat modernizációjának irányába.

Jól látható, hogy az alapvető magatartási követelményekben, valamint a jutalom-szankció dichotómiájának kérdésében a foglalkoztatási formák között számottevő különbséget nem találunk, már amennyiben a magas szakmaisággal, a magas etikai mércével, valamint a teljesítményösztönzési módszerrel végezzük az összevetést. A platformmunka ugyanakkor továbbra is rendelkezik olyan előnyökkel, amelyek talán még a közszolgálat berkein belül is kihasználhatatlanok maradnak. Gondoljunk akár csak az egyes feladatszerzési és feladat kiosztási kérdésekre, amelyek elvégzése, ha egy platformon keresztül valósulhat meg – értelemszerűen szigorú állami törvényességi felügyelet mellett –, akkor a munkát végző személye olyan szempontok alapján lenne kiválasztva, amelyek a leghatékonyabb megoldást segítik elő. A példa nyilván sarkos, de jól érzékelteti, hogy milyen potenciál rejtőzik a hatékonyságnövelésre irányuló kísérletekben, ha a jogalkotó bátran meri használni a piacon már bevált konstrukciók előnyös példáit.

Talán e gondolat kísérlet világít rá legjobban arra, hogy a digitalizációval együtt járó fejlődéssel nem jár kéz a kézben a közszolgálat biztonságot nyújtó, élethosszig tervező gondoskodásának elvesztése, hiszen a platformokon keresztül foglalkoztatott kormánytisztviselők egy ügyfélforgalmat könnyedebben tudnak bonyolítani, a megfelelő értékelések esetén motiváltabbak is lehetnek, valamint egy adott célfeladat elvégzése esetén az adott szerv nem kell, hogy kizárólag a helyben lakó alkalmazottjára támaszkodjon.

Önmagában semmi nem szabhatna gátat egy ilyen „bátor” megoldásnak, hiszen az e körben foglalkoztatottakra a közszolgálat alapelvei ugyanúgy alkalmazhatóak – amint az a korábban leírtakból világosan kitűnik –, ugyanakkor elősegítheti a feladatorientált, költséghatékony és effektíven funkcionáló közszolgálat iránti mindenkori társadalmi és politikai igényeket.

Az EU tagállamaiban a rugalmas munkaidő beosztás felé történő elmozdulás figyelhető meg, továbbá az európai fejlődés abba az irányba megy, hogy a köztisztviselő szabadon választhatja a részmunkaidős foglalkoztatást is, anélkül, hogy meg kellene neki azt indokolnia. A közszféra hazánkban lényében elutasítja a rugalmasságot a munkaidő terén, hiszen az általános felfogás szerint a közszféra a köz érdekében létezik, a közszolgálati tisztviselőket más néven közszolgáknak is nevezik. Így a közszolgálati tisztviselő nem teheti meg, hogy saját magának osztja be az idejét, szűk körben dönti el a feladatok sorrendjét, illetve azok végrehajtását.

A közszolgálati jogviszonyban számos olyan elem van, ami a versenyszférában olyan hangsúlyos proaktivitás ellen hat:

- A közszolgálati tisztviselő csak akkor mondhat nemet egy feladat elvégzésére, amennyiben arra neki nincs hatásköre, illetékessége, felsőbb utasítást kapott ennek megtagadására, illetve természetesen, ha jogszabályba ütköző tevékenység lenne – ezekben az esetben viszont így is kell tennie, választási lehetősége nincs.
- A közszolgálati tisztviselő munkaidején belül sem tudja saját munkáját rugalmasan beosztani, nem tudja a feladatait átcsoportosítani, amely sokszor kihasználatlan időhöz vezethet, hiszen, ha például a közszolgálati tisztviselő ügyfélfogadásra van aznap beosztva, de egy árva ügyfél sem jön, neki akkor is ott kell ülni az ablakban és várnia, ahelyett, hogy azt az időt érdemi munkával töltené ki.
- A közszolgálati tisztviselő hiába tölt egyik nap egy órával többet munkahelyén, azt lecsúsztatni nem tudja, így hiába rendszeres nála a munkában töltött plusz idő, nem tudja azt összegyűjteni, és egy másik napon például azzal az egy órával hamarabb hazamenni, vagy magánügyeit intézni, hiszen munkaideje kötött, nincs benne az egyéni mérlegelés és rugalmasság szikrája sem.
- Az az anyagi juttatások kérdése, hogy természetesen a túlmunkát a munkáltatónak ki kell fizetnie a közszolgálati tisztviselő részére, de ez a szabadság-faktor értékelésén nem változtat.

- A közszolgálati tisztviselő önálló döntésekkel rendkívül behatároltan rendelkezik, csak a jogszabályok és az utasítások keretei között járhat el. Nem dönthet úgy munkája során, hogy mérlegel az ügyfelek között vagy hogy egyik ügyet fontosabbnak tartja a másiknál, így a másikat elhanyagolva arra fekteti a hangsúlyt.
- A jogszabálytól evidens módon nem térhet el, de a jogszabályi kereteken belül is csekély mértékűek az önálló döntési lehetőségei.
- Nincs önálló döntési jogköre a munkaideje tekintetében sem.

A közszolgálatban a munkaidő szervezése mellett a munkavégzés helye is erősen kötött. A Kttv. -ben szereplő távmunkára vonatkozó rendelkezéseket igen egyszerű ismertetni, ugyanis maga a Kttv. a szó szoros értelmében nem taglalja a távmunka szabályait. Ugyanakkor a törvény 259. § (1) bekezdés 10. b) pontja felhatalmazza a Kormányt arra, hogy megállapítsa a távmunkára vonatkozó részletes szabályokat. A Kormány az előbbi törvényi felhatalmazással a közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről szóló 30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet keretében él. A kormányrendelet személyi hatálya a távmunkára a Kttv. 1. és 2. §-ában meghatározott közigazgatási szervekre és az ott foglalkoztatott közszolgálati tisztviselőre terjed ki. A kormányrendelet a távmunkára részletes szabályokat a 11-12. §-ban állapítja meg.

A munkáltató Kttv. 8. §-ban foglaltak alapján a jogviszony létrejöttekor számos dologról kell a köztisztviselőt tájékoztatni. Ugyanakkor, ha a kinevezés távmunkavégzésre jön létre, az előbbin túlmenően a munkáltató írásban tájékoztatja a közszolgálati tisztviselőt a munkáltató általi ellenőrzés szabályairól, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, valamint arról a szervezeti egységről, amelyhez a közszolgálati tisztviselő munkája kapcsolódik. Látható, hogy ezek mind olyan elemek, amelyek kifejezetten a fizikai távolságból és elkülönült, illetve izolált munkavégzésből fakadnak.

Az elkülönült munkavégzés ugyanakkor nem azt jelenti, hogy a köztisztviselő ne tartozna a munkáltató szervezetéhez. Éppen ellenkezőleg, a jogalkotó számos helyen többletelőírást rögzít a munkáltató számára abból a célból, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a távmunkában dolgozó köztisztviselő is élvezze, valamint az izoláció csökkenjen. A kormányrendelet elvi éllel rögzíti, hogy a munkáltató a távmunkát végző közszolgálati tisztviselőnek minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más közszolgálati tisztviselőnek biztosít. Emellett a

munkáltató biztosítja, hogy a közszolgálati tisztviselő a munkáltató területére beléphessen, és más közszolgálati tisztviselővel kapcsolatot tartson.

A Kit. szerinti távmunka szabályok valamivel lakonikusabbak a Kttv.-hez képest, erre a jogalkotó is utal oly módon, hogy a Kit. felhatalmazása alapján távmunkavégzésre vonatkozó részletszabályokat a Kormány rendeletében állapítja meg, amelynek alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója a speciális feltételeket és szabályokat szabályzatban rögzíti. Összegezve a fentieket látható, hogy a Kit. sokkal kevesebb teret enged a törvényi – vagy jogszabályi – rendelkezéseknek, és ehelyett több eszközt kíván adni a munkáltatói jogkör gyakorlójának a kezébe.

### **III. tanulmány: A védelmi igazgatás foglalkoztatási rendszerének jogi pillérei és a szabályozás egyes vitatott rendelkezéseinek megítélése az ítélkezési gyakorlat fényében (szerző: Dr. Elek László – Dr. Oláh Tamás – Dr. Tordai Gábor)**

A védelmi igazgatás honvédelem centrikussága ma már meghaladottnak tekinthető, hiszen a védelmi igazgatás, mint a közigazgatás egyik ága nem egyoldalú, főként a külső katonai fenyegetésekre összpontosító és a fenyegetéseket katonai eszközökkel megoldani kívánó szervezet- és feladatrendszer takar, hanem egy komplex feladatkört betöltő igazgatási mechanizmust jelöl, melynek fogalmát – érdekes módon - a honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 290/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet (továbbiakban: Hvt. vhr.) – 2019. január 1. napjától azonban már hatályon kívül helyezett – 1.§ n) pontja adta meg, mely szerint: *„a közigazgatás részét képező feladat- és szervezeti rendszer, amely az állam védelmi feladatainak megvalósítására létrehozott, valamint e feladatra kijelölt közigazgatási szervek által végzett végrehajtó, rendelkező tevékenység; magában foglalja a különleges jogrendre történő felkészülést, továbbá az említett időszakok és helyzetek honvédelmi, polgári védelmi, rendvédelmi, védelemgazdasági, lakosság-ellátási feladatainak tervezésére, szervezésére, a feladatok végrehajtására irányuló állami tevékenységek összességét”.*

A védelmi igazgatási tevékenységek komplex jellegét igazolja az a tény is, hogy a védelmi igazgatási feladatok a közigazgatás valamennyi szintjén jelentkeznek. A védelmi igazgatásnak ebből fakadóan van központi, területi és helyi szintje, utóbbiak körébe pedig bele kell értenünk



a megyei (fővárosi), valamint helyi védelmi bizottságok, ekörben az önkormányzatok, polgármesterek, jegyzők, képviselőtestületek kiemelt szerepét is.

A Hszt. a bevezetésének egyik pillérét képező teljesítményértékelés szabályozásánál abból az elvből, logikai kapcsolatból indult ki, hogy az egyén teljesítménye elválaszthatatlan az adott munkaközösség összteljesítményétől, a munkaszervezet egyes tagjai értékelésének összességében összhangban kell állnia a szervezet teljesítményével, ezért a törvény az ellátott munkakörök szintjétől függően beszámítani rendeli az egyén értékelésébe a szervezeti teljesítmény értékét is. Ehhez természetesen szükség van a szervezetek tevékenységét mennyiségi és minőségi szempontból a lehető legobjektívabban mérni és értékelni képes módszertanra, megfelelő mutatókra.

A rendvédelmi szerveknél bevezetett egyéni teljesítményértékelés során tehát a jogszabályban meghatározott arányban figyelembe kell venni a munkaszervezet szervezeti teljesítményének értékelését is.

A zárt rendszer alapvető sajátossága, hogy érdekközösség van a munkáltató és a munkavállaló között elsősorban abban, hogy a hiavatásos szolgálatot vállaló speciális tudását és tapasztalatát a lehető legjobban és legtovább hasznosítsa a szervezetben, kellő szinten elismerve és honorálva az érintettet. A pályaelhagyás esetén ugyanis számolni kell az itt elsajátított szervezeti és munkakultúrától, a hivatás ethoszától jelentősen eltérő körülményekhez igazodással járó stresszel, olykor traumás hatásokkal, egzisztenciális veszteségekkel, másrészt a testülethez való tartozás tudati hatása az állomány többségében idővel igen erőssé válik, ami a cselekvéseit, döntéseit befolyásolja. Mindezek arra ösztönzik a hivatásos állományút, hogy a szolgálatot lehetőség szerint a teljes munkaképes korára kiterjedően vállalja.

A Hszt. jogorvoslati rendelkezéseinek alapvető jellemzője, hogy a bíróság előtti jogvitát megelőzően a munkáltatói intézkedésekből vagy annak elmulasztásából származó sérelmeket elsődlegesen a szervezeten belül kívánja rendezni. Ezen belső jogorvoslatnak két típusát szabályozza a Hszt., mely a szolgálati panasz és az egyéb külön eljárásokban biztosított jogorvoslatok köre.

A hivatásos állományú személy szolgálati panaszt nyújthat be a munkáltatói intézkedéssel szemben vagy annak elmulasztása miatt, ha azt sérelmesnek tartja. A szolgálati panaszt elévülési időn belül lehet előterjeszteni, kivéve azon munkáltatói intézkedések esetén, amelyek

a jogviszony megszüntetését eredményező, a beosztást érintő egyoldalú munkáltatói intézkedések, az összeférhetetlenség megállapításával, valamint az egészségkárosodási ellátásra jogosultsággal kapcsolatos döntések, itt ugyanis az intézkedés közlésétől számított 15 napon belül nyújthatja be panaszát az érintett.

A fegyelmi, a kártérítési és a baleset szolgálattal összefüggésének minősítési eljárásában a törvény a szolgálati panaszra vonatkozó szabályoktól eltérő önálló szabályokat tartalmaz a jogorvoslat benyújtására, az elbírálás határidejére és a felülvizsgálati döntés terjedelmére.

Lényeges a jogviták alanyi oldala szempontjából, hogy a keresetet a Hszt. szerint a rendvédelmi szervnek azzal a szervezeti egységével, vagy ha a szolgálatát máshol látja el, a vezénylés helye szerinti szervvel szemben indíthatja meg, amelynek előjárója a sérelmezett, jogvitára okot adó intézkedést hozta, vagy tette.

A Kúria joggyakorlatát vizsgálva megállapítható, hogy peres eljárások többsége a Hszt. hatálya alatt a védelmi ágazatban a megbízási díj (Kúria Kf. 40.243/2020/4.), túlszolgálat ellentételezése (Kúria Mfv.II.10.672/2017.), illetménykülönbözettel (Kúria Kf. 39.120/2020/4.) és a megállapított illetménnyel (Kúria Kf. 39.560/2020/3.), esetlegesen az érintett által kifogásolt teljesítményjuttatással vagy annak hiányával (Kúria Kfv. 37.509/2020/5.) és a minősítéssel (Kúria Kfv. 38.139/2019/7.), továbbá kártérítési kötelezettségekkel (Kúria Kf. 39.115/2020/5.) összefüggő jogvitákat takarja. A jogviták a fenti „anyagi” jellegű igényérvényesítéseken túlmenően érintik a kifogástalan életvitel ellenőrzésének kérdéskörével (12/2018. számú munkaügyi elvi döntés), a szolgálati jogviszony megszüntetésének témájával (Kúria Mfv. 10.351/2019/10.), valamint a szolgálatban tanúsítandó és elvárt magatartással (Kúria Mfv.II.10.128/2019.), továbbá fegyelmi határozatok jogszerűségével (Kúria Mfv. 10.230/2018/6.) kapcsolatos jog- és ténykérdéseket is.

Az új NAV Szj. státusz specialitását adja, hogy a szolgálati jogviszony a pénzügyőri munkakört betöltőktől súlyosabb kötelezések teljesítését is elvárja, hiszen ők önkéntes vállalás alapján, életüknek és testi épségüknek kockáztatásával, élethivatásként teljesítik szolgálatukat, éppúgy, mint a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók. Az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony a Kormány, mint munkáltató, valamint a foglalkoztatott között létesül. A foglalkoztatott felett a munkáltatói jogokat a Kormány nevében annak a NAV szervnek a vezetője gyakorolja, amelynek állományába a foglalkoztatott tartozik.

A jogalkotó szándéka szerint a NAV-ban működtetett korábbi életpálya jellegű karrierrendszert meg kell őrizni, vagyis egyfajta tervszerű, előrelátható, reálisan elérhető előmenetelt továbbra is biztosítani kell a szolgálati pályán. A NAV Szj. törvény szerinti fizetési fokozatban történő előmenetel figyelembe veszi ugyan az idő múlását, azonban a karrieralapú közszolgálati rendszerekkel szemben sokkal kevesebb fizetési fokozatot különböztet meg (besorolási osztályonként mindösszesen ötöt), és az egyes szinteknek megfelelően 8 évente megszerezhető illetménytöbblet is igen csekély mértékű. A fizetési fokozatban, illetve rendfokozatban való előmenetel mellett a karrier másik útja a magasabb besorolású munkakörbe történő kinevezés lehetősége. Magasabb besorolású munkakörbe történő kinevezésre kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján kerülhet sor, ha az érintett rendelkezik az adott munkakör betöltéséhez szükséges gyakorlati tapasztalattal, megfelel az előírt képzettségi és alkalmassági feltételeknek, valamint az utolsó teljesítményértékelésének eredménye legalább jó.

Az effajta előmenetel már korántsem garantált, automatikus és nem is tervezhető. Szerepe van benne ugyanis az adott személy adottságainak, képességeinek (kompetenciáinak), teljesítményének, de teret adhat a munkáltatói jogkört gyakorló vezető szubjektív értékítéletének is.

A 2021. január 1. napjától hatályos NAV Szj. szabályanyagát illetően bírósági gyakorlatról még nem lehet számot adni, azonban az tényszerű, hogy a jogállási törvények bevezetésével összefüggő jogviták jellege, természete általában – a Hszt. kapcsán röviden ismertetett - azonos jogkérdések megválaszolását igényli szervezetspecifikusan, így várhatóan a joggyakorlatban megjelennek majd azon érdemi jogértelmezések, melyek segítenek eligazodást nyújtani a jogviszony mindkét oldalán állók számára.

#### **IV. tanulmány: A digitalizáció és a technológiai fejlődés hatása a foglalkoztatásra a közigazgatás, védelem ágazatban (szerző: Dr. Soós Adriana–Dr. Elek László)**

A tanulmány keretében az ágazat foglalkoztatási szerkezetének elemzésére kerül sor. Az ágazatban több mint 400 000 ember dolgozik, ami a magyar foglalkoztatottak mintegy 10%-át jelenti. Az ágazat foglalkoztatottjainak a száma az elmúlt évtizedben több mint 20%-kal nőtt, azonban jelentős átrendeződés ment végbe az alkalmazottak és más foglalkoztatottak-vállalkozók egymáshoz viszonyított arányában. Míg 2009-ben az alkalmazottak alkották az itt

dolgozók több mint 92%-át, jelenleg csak mintegy kétharmada az itt dolgozóknak dolgozik alkalmazottként. Az alkalmazottak száma abszolút mértékben is csökken - mintegy 20 000 fővel – 7%-kal kisebb az alkalmazottak száma. Vélhetően ennek háttérében egyes tevékenységek pl. őrzés- védelem, takarítás stb. vállalkozásokba történő kiszervezése állhat.

Ebből azonban az is adódik, hogy a klasszikus alaptevékenységben dolgozók száma kisebb csökkenést mutat az elmúlt 10 évben, inkább a kiszolgáló tevékenységeknél tapasztalható létszámnövekedés. Az ágazatban valamivel több nő dolgozik, mint férfi, az arány 60-40%-os. Az elmúlt évtizedben a létszámnövekedés nagyrészt a női munkavállalók létszámának növekedéséből adódott. Ami a nemek közti arány változást illeti 67 ezerrel több nő lépett be 10 év alatt az ágazat foglalkoztatottjai közé, míg a férfiak esetén csak mintegy 11 000 fős növekedést mutat a 10 éves munkaerőmérleg. Az elmúlt 10 éven belül is különböző létszámváltozások figyelhetők meg. Míg az évtized középső éveiben jelentős létszámnövekedés volt megfigyelhető, 2016 óta inkább a foglalkoztatotti létszám csökkenése dominál, bár évenként is változó a helyzet. A legnagyobb létszám több mint 480 ezer fő 2016-ban volt, azóta a foglalkoztatotti létszám csökkenése a jellemző. Az alkalmazotti létszám 20 ezerrel csökkent a vizsgált időszakban, és nem mutat ilyen jelentős időbeli változásokat.

Figyelemreméltó adat az is, hogy mennyien hagyják el az ágazatot. Bár sokan az érintettek közül, már a váltás során egy másik állásba kerülnek, azonban az ágazatból munkanélkülivé váltak viszonylag magas száma is azt mutatja, hogy jelentős a fluktuáció az ágazatban, bár tendenciájában csökkenő. A csökkenő tendencia kedvező, és számos feltételezhető ok áll mögötte. Egyrészt az ágazat egyes munkakörei relatíve felértékelődnek az általános munkarend, a stabil jövedelem, és egyes területeket érintő kedvező bérintézkedések következtében. Míg számos ágazatban jellemző a folyamatos munkarend, változó műszakok, jelentős túlmunka, ami nem kedvez a családi életnek, addig a közigazgatás, védelem ágazatban a munkakörök jelentős részében az általános munkarend a jellemző. Ettől eltérő a védelem alágazat, ahol folyamatos a munkavégzés.

Az ágazatban számos munkakörben dolgoznak. A legnagyobb létszámúak az irodai foglalkoztatottak. Ők alkotják az alkalmazottak több mint 30 %-át. Védelmi munkakörökben több mint 50 000 fő dolgozik, mivel a védelmi ágazat is ide tartozik. A magasan képzett jogászok, szakemberek is nagylétszámú foglalkoztatottak. Igen nagy létszámban alkalmaznak takarítókat, és más az intézmények tárgyi feltételeinek biztosításában dolgozó elemi

munkakörökben is foglalkoztatottakat. Viszonylag alacsony a műszaki mérnökök aránya a foglalkoztatásban.

A közigazgatás és védelem ágazatban a közigazgatásban főként a digitalizáció forradalmasítja a munkavégzést, a védelem ágazatban az automatizációnak is van súlya a harci eszközök terén. A közigazgatásban a digitalizáció térhódítása jelentős és egyre szélesebb körben elterjedt.

Ahhoz, hogy a közigazgatás ágazataiban jelentősen terjedhessen a digitalizáció a digitális szolgáltatásokat nyújtó külső partnerek fejlődése, valamint a felhasználók-gazdasági szereplők, illetve a lakosság digitális hálózatának és eszközeinek és tudásának is fejlődnie kell, mert csak így tudja kihasználni a gazdaság és a lakossági is az elektronikus ügyintézésből származó előnyöket.

Komoly aggodalom merülhet fel azzal kapcsolatban, hogy a technológiai fejlődés, a digitalizáció majd tömegesen szabadítja fel a munkaerőt, és az emberek megélhetési lehetőség nélkül maradnak. A változások mind a létszámot, a képzettségi igényt és a munka tartalmát is befolyásolják. Az eddigi kutatások, elemzések abban egyértelműek, hogy a változások befolyásolják a munka tartalmát, ezért gyakori át-és továbbképzéseket tesznek szükségessé, azonban nem minden munkaterületre hatnak azonos mértékben. Az egyszerűbb fizikai munkákat könnyebb kiszorítani, de a szolgáltatásokban, beleértve a közigazgatási szolgáltatásokat is inkább a technológia támogató szerepe fog érvényesülni a munka tartalmának jelentős változásai mellett. Kétségtelen, hogy az elmúlt években inkább a munkaerőfelhasználás csökkenése figyelhető meg, azonban ezt nem lehet egyértelműen a digitalizáció rovására írni, bár egyes munkaköröket érintően szerepet játszott ebben, különösen az egyszerűbb folyamatok kiiktatása révén. Azonban más tényezők is hozzájárultak a létszámváltozásokhoz, mint pl. egyes tevékenységek kiszervezése-mint őrzés-védelem, szervezeti átalakulások, egyes szervezetek megszűnése a közigazgatásban.

Egyes területeken létszámcsökkenés történhet a jövőben is, egyes munkakörök megszűnnek, vagy nem kell annyi alkalmazott egyes munkakörökben hiszen a közigazgatás ügyfelei számos információhoz közvetlenül, digitális úton hozzájutnak, nem szükséges annyi tájékoztatási ügyfelet telefonon, vagy személyesen tájékoztatni. Ugyanakkor nem teszi feleslegessé a szakfeladatot ellátókat, hiszen az ügyek szakmai tartalmával kapcsolatos ügyeket nem lehet egy általános tájékoztatás keretében elintézni. Mindenkinek szüksége van és lesz a digitalizáció nyomán követésére, a felhasználók és a fejlesztők terén egyaránt. Míg bizonyos tájékoztatási

foglalkoztatottal kevesebb igény jelentkezik, más területeken viszont többlettudás szükséges a már a korábban is foglalkoztatottak esetén, illetve újfajta tudással bíró szakemberek lesznek szükségesek, mint informatikusok, szoftverfejlesztők, honlapfejlesztők és üzemeltetők, a help deskeket működtetők.

Az informatika térhódítása magyarázza részben azt is, hogy a tevékenységek kiszervezése vagy külső szakemberek bevonása jellemző tendencia volt az elmúlt évtizedben. Sok esetben a rendszerfejlesztéseket, vagy akár a rendszerek üzemeltetését is külső vállalkozások biztosítják.

#### **5. MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁS KEZELÉSÉT CÉLZÓ JAVASLAT, MÓDSZERTAN KIDOLGOZÁSA**

A javaslattételi tanulmány széles tárházát sorolja fel azoknak az intézkedéseknek, amelyek alternatív megoldásul szolgálhatnak a közigazgatás, védelmi igazgatás jövőbeli fejlesztési irányának kijelölésekor. A kutatási beszámolóban ezért ezeket külön nem részletezzük.

Felsőtárkány, 2022. március 21. napján

.....

Országgh Ákos

ügyvezető

HiTrade Kft.

3324 Felsőtárkány, Liget u. 31.

adószám: 13573647-2-10

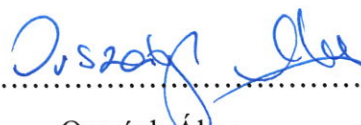
foglalkoztatottal kevesebb igény jelentkezik, más területeken viszont többlettudás szükséges a már a korábban is foglalkoztatottak esetén, illetve újfajta tudással bíró szakemberek lesznek szükségesek, mint informatikusok, szoftverfejlesztők, honlapfejlesztők és üzemeltetők, a help desket működtetők.

Az informatika térhódítása magyarázza részben azt is, hogy a tevékenységek kiszervezése vagy külső szakemberek bevonása jellemző tendencia volt az elmúlt évtizedben. Sok esetben a rendszerfejlesztéseket, vagy akár a rendszerek üzemeltetését is külső vállalkozások biztosítják.

## 5. MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁS KEZELÉSÉT CÉLZÓ JAVASLAT, MÓDSZERTAN KIDOLGOZÁSA

A javaslattételi tanulmány széles tárházát sorolja fel azoknak az intézkedéseknek, amelyek alternatív megoldásul szolgálhatnak a közigazgatás, védelmi igazgatás jövőbeli fejlesztési irányának kijelölésekor. A kutatási beszámolóban ezért ezeket külön nem részletezzük.

Felsőtárkány, 2022. március 21. napján



Országh Ákos

ügyvezető

HiTrade Kft.

3324 Felsőtárkány, Liget u. 31.

adószám: 13573647-2-10

**HITRADE**  
Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.  
3324 Felsőtárkány, Liget utca 31.  
Asz.:13573647-2-10 • Tel.: 30/525-4292  
KHB ZRT.: 10401141-49555352-52571008