



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 2020



A MUNKA JÖVŐJE A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

MEGOLDÁSI JAVASLAT TANULMÁNY

A GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek”
című konstrukción belül

**MEGOLDÁSI JAVASLATOK A MUNKA JÖVŐJÉRŐL A KÖZIGAZGATÁS,
VÉDELMI ÁGAZATBAN – EGY EMPIRIKUS ELEMZÉS ÖSSZEFOGLALÓJA**

**MEGOLDÁSI JAVASLATOK A MUNKA JÖVŐJÉRŐL A KÖZIGAZGATÁS,
VÉDELMI ÁGAZATBAN – EGY EMPIRIKUS ELEMZÉS ÖSSZEFOGLALÓJA**

Írta:

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

TARTALOMJEGYZÉK:

1. Megoldási javaslatok a közigazgatás, védelem ágazatban	4
2. érdekérvényesítéssel összefüggő vélemények és elvárások.....	6
3. Munkaerőpiaci kihívás kezelését célzó javaslat, módszertan kidolgozása	15
1. A jogi és közgazdasági háttér tanulmányok megállapításai:	16
2. Az empirikus kutatás eredményei által javasolt fejlesztési irányok:	21

1. Megoldási javaslatok a közigazgatás, védelem ágazatban

A megoldási javaslat megfogalmazásának kidolgozásakor különös hangsúlyt fektettünk arra, hogy a munka jövője szempontjából a kollektív szereplők szerepe is értékelésre kerüljön. Az empirikus lekérdezés erre vonatkozó eredményei ezért külön kiemelten, a megoldási javaslatok körében kerültek rögzítésre. A szakszervezetek megítélése folyamatosan napirenden lévő kérdés az utóbbi évtizedben, mely nem csak a védelmi ágazatban, hanem általánosságban is megjelenő aspektusát adja a munkaerőpiac elemzésének.

Ezt a helyzetet árnyalja tovább, hogy a közigazgatás, védelmi igazgatási ágazatban az érdekérvényesítés szinterei is korlátozottak. A szervezet tagjai számára a hierarchizált, függelmi jogviszony adottsága az alkalmazkodás és a szervezettel való azonosulás magasabb szintjét teremti meg. Azzal együtt, hogy az egyéni érdekek érvényesítésére irányuló igény is jelen van. A kollektív érdekek megteremtése ebben a kettősségben kell, hogy értelmezésre kerüljön. Jól mutatja az erre való igényt a viszonylag magas szakszervezeti taglétszám, ahogyan a felmérés eredményeképpen a fejlesztendő területek egy része is kijelölhető. Ezek kapcsán a saját javaslatainkat a következtetések körében meg is fogalmaztuk.

Elvonatkoztatva az eredmények értékelésétől szeretnénk megerősíteni a kollektív szereplők és a kollektív munkajogi jogintézmények meglétének szükségességét a közszférában.

A magánszféra esetében is indokoltnak tartjuk a munkavállalói érdekvédelem jelenlétét, azonban ott az emberi erőforrás gazdálkodás eszközei – különösképpen a motiváció vagy az employer branding – alkalmasak lehetnek arra, hogy a munkáltató egyoldalú szabályozását kiegyensúlyozzák és az egyoldalú munkáltatói szabályzatokon keresztül szülessenek meg a munkavállalók közössége számára biztosított juttatások a kollektív partnerek által kötött megállapodások helyett. Ennek kockázata a munkáltató oldalán a felek szükségleteinek helyes felmérésében érhető tetten, valamint abban, hogy nem konszenzus kialakítása révén megszülető rendelkezésről van szó. A munkavállalói oldal bevonása nélkül elfogadott döntéssel való azonosulás viszont nem azonos szintű, mint egy közös együttműködés keretében született döntésé.

A munka világában az utóbbi évtizedekben jelentős struktúráváltásra került sor, egyre több olyan – a kutatás során elkészült tanulmányokban is összefoglalt – átalakulás érhető tetten a munkajogba, amelyek a korábbi vívmányokkal ellentétes irányt jelentenek. Ilyen a platform munkavégzés, a rugalmas munkaidő vagy az atipikus munkaviszonyok kérdésköre. Közös bennük, hogy a munkajog valamely klasszikus garanciát jelentő vívmányát törlik át a felek, kikerülve a munkajog által meghatározott szigorú kereteket. Ennek oka többnyire abban érhető tetten, hogy napjaink társadalmában az egyének pillanatnyi érdeke felülírja a hosszú távú szükségletek meglétére vonatkozó igényt.

Ezen nézőpont – azaz az egyéni igények előtérbe kerülése – pedig éppen a kollektív munkajog és partnerség ellen ható tendencia, melybe jól illik a munkáltató oldalán is az egyoldalú szabályozás, a HR szempontú munkáltatás.

Abban az esetben azonban, ha felmerül a hosszú távú garanciák biztosításának igénye, ezek a megoldások már elégtelennek bizonyulnak (lásd Uber perek). Így a kollektív szereplők és intézmények esetében a legitimációs válság leküzdése mellett a megoldást a munkavállalói igényeket jobban szolgáló konstrukciók kollektív partnerségen kialakítását tekintjük, mely területek meg-megjelennek az empirikus kutatás eredményei, valamint a tanulmányok javaslati keretében is.

A társadalmi igények átalakulásából adódó foglalkoztatási helyzet rendezésében -ahhoz, hogy az legitim módon és hosszú távon fenntarthatóan történjen – elengedhetetlen szükség van a kollektív partnerekre, akiknek jövőre vonatkozó kidolgozott tervekkel kell készen állniuk erre.

2. érdekérvényesítéssel összefüggő vélemények és elvárások

A kérdőíves felmérés harmadik kérdésblokkja az érdekérvényesítéssel és a szakszervezettel működésével, a megkérdezetteknek (nemcsak a szakszervezeti tagoknak) az elvárásaival és véleményére vonatkozó kérdéseket tartalmazza, megoldási javaslatok körében ezek elemzésére kerül sor a javaslatok megfogalmazása mellett.

A három munkaszervezet szakszervezeti tagságát illetően nincs szignifikáns eltérés. A hivatásos tűzoltók 50%-a, a vám-és pénzügyőrök 40,5%-a, és a BV-sek 39,5%-a, és a teljes minta 41,5%-a szakszervezeti tag (125 fő), beleértve a korábbi tagokat is (1,3%, 4 fő, az alacsony elemszám miatt őket a tagsághoz soroltuk). A hivatásos állományhoz tartozók esetében a mutató 44,4%, a nem hivatásosak körében 34,5% ($p=0,073$) – a hivatásos állományhoz tartozás valamelyest növeli annak az esélyét, hogy valaki szakszervezeti tag-e.

A szakszervezeti *tisztséget viselők aránya* a kérdésre válaszolók körében, a teljes mintában (222 fő) 3,6%, a válaszoló szakszervezeti tagok körében (123 fő) pedig 6,5%. Az egyes munkaszervezetek esetében a következő a tisztségviselők aránya (csak a szakszervezeti tagokat figyelembe véve): BV-sek 11,8%, hivatásos tűzoltók 0,0% (ez e mintaválasztási eljárással is összefügghet), vám-és pénzügyőrök 4,1%. Mivel a tűzoltók körében nem került a mintába tisztségviselő, a teljes minta „hivatásosai” esetében 5,3%, a nem hivatásosak körében 10,3% a szakszervezeti tisztségviselők aránya.

Az egyes munkahelyeken működő szakszervezetek ismertségét egy ötfokozatú skálával mértük, ahol az 1-es azt jelentette, hogy a válaszoló egyáltalán nem, az 5-ös pedig azt, hogy teljes mértékben ismeri a szakszervezet működését. Az ismertségre a munkaszervezet és a szakszervezeti tagság gyakorol szignifikáns hatást (a fejezet további részében a kérdésre válaszolók véleményét, válaszait elemezzük, függetlenül attól, hogy szakszervezeti tagok-e – ez igen informatív a tagság hatását illetően).

A munkaszervezet hatását figyelembe véve az látható, hogy a szakszervezetek ismertsége igen szerény, a BV-sek körében a mutató 2,51, a tűzoltók körében 2,41, a vám-és pénzügyőrök esetében viszonylag magas, 3,51 (fontos, hogy ezek a mutatók a nem tagok véleményét is magukba foglalják). A szakszervezeti tagság természetesen pozitív hatást gyakorol a munkahelyi szakszervezet ismertségére, hisz a tagok körében 3,81 az ismertség (ami az ötfokozatú skálán azért nem túl magas), a nem tagok körében 2,01, ami jól mutatja a „nem tagság” erős hatását.

Ahogy arra utaltunk, a fejezet további részében a teljes minta véleményét elemezzük, nemcsak a szakszervezeti tagokét – a munkaszervezetek, a hivatásos-nem hivatásos állomány, és a szakszervezeti tagság hatását a véleményekre és elvárásokra, ezek közül elsőként azt, hogyan érzékelik a megkérdezettek, milyen formákban és módon veszik figyelembe a munkavállalók érdekeit (26., 27., 28. táblázatok).

1. táblázat: Hogyan látja, milyen formákban és módon veszi figyelembe munkahelyén a munkavállalók érdekeit és véleményét, munkaszervezetekhez tartozás szerint, %

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Kevésbé veszik figyelembe	96,9	100,0	87,4	93,8
A döntések nagy része előtt kikérik a szakszervezet véleményét	3,1	0,0	12,6	6,2
Összesen	100,0 (127 fő)	100,0 (46 fő)	100,0 (103 fő)	100,0 (276 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000)

Az egyes munkaszervezetekben dolgozók véleménye között szignifikáns különbség van – ettől függetlenül, az összes válaszoló 93,8%-a azt érzékeli, hogy a munkavállalók érdekeit kevésbé veszik figyelembe. Leginkább a vám-és pénzügyőrök tapasztalják azt, hogy a döntések előtt kikérik a szakszervezetek véleményét. Erre valószínű, hogy az egyes munkaszervezetek cél-és feladatrendszere, és szervezeti felépítése, struktúrája, az ezekből fakadó működési mód is komoly hatást gyakorol.

2. táblázat: Hogyan látja, milyen formákban és módon veszi figyelembe munkahelyén a munkavállalók érdekeit és véleményét hivatásos – nem hivatásos állományhoz tartozás szerint, %

	Hivatásos állomány	Nem hivatásos állomány	Összesen
Kevésbé veszik figyelembe	95,9	88,6	93,8
A döntések nagy része előtt kikérik a szakszervezet véleményét	4,1	11,4	6,2
Összesen	100,0 (197 fő)	100,0 (79 fő)	100,0 (276 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,026)

Ezt látszik alátámasztani a hivatásos – nem hivatásos állományhoz tartozás hatása is – a vizsgált szervezetek erősen hierarchizált, jelentős „katonai” hagyománnyal és szervezeti kultúrával, bár ez utóbbira a szervezetek által ellátott feladatok is jelentős hatást gyakorolnak. Ezen a véleményen a szakszervezeti tagság sem változtat lényegesen.

3. táblázat: *Hogyan látja, milyen formákban és módon veszi figyelembe munkahelyén a munkavállalók érdekeit és véleményét, szakszervezetekhez tartozás szerint, %*

	Szakszervezeti tag	Nem tag	Összesen
Kevésbé veszik figyelembe	90,4	96,6	93,8
A döntések nagy része előtt kikérik a szakszervezet véleményét	9,6	3,4	6,2
Összesen	100,0 (125 fő)	100,0 (149 fő)	100,0 (274 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,030)

A munkahelyi érdekérvényesítéssel összefüggő kérdések elemzése azt mutatja, hogy a szakszervezeti tagok (de a nem tag válaszolók is) a szakszervezettől az érdekképviselő mellett a tájékoztatást várják el fontos feladatként. A kollektív szerződésre vonatkozó ismeretek ebben a kontextusban is értékelhetők – ha tájékoztatást várok, mennyire vagyok tájékozott. A vizsgált foglalkozási csoportok véleménye között szignifikáns különbség érvényesül, de ez elsősorban annak köszönhető, hogy a BV-sek nem tartoznak a kollektív szerződés hatálya alá (összes válaszuk 98,4%-a). A tűzoltók több mint fele is ezt válaszolta (54,3%), 43,5%-uk pedig azt, hogy nem ismeri a kollektív szerződést, annak ismeretét a szakszervezeti tisztségviselők feladatának tartja. A vám-és pénzügyőrök is ez utóbbival értenek leginkább egyet (39,6%), ám ebben a foglalkoztatotti csoportban a válaszolók egyötöde már hallott a kollektív szerződésről, részleteiben ismeri (20,8%), ugyancsak egyötödük csak annyira ismeri, amennyire a mindennapjait érinti (21,7%). A válaszok azt mutatják, hogy az erősen szabályozott feladatú, hierarchizált szervezetek munkatársai elsősorban a szervezet fő céljából eredő feladatokat ismerik, ha azok kapcsolatban vannak az érdekvédelmi szervezetek munkájával és dokumentumaival, akkor azokat is (inkább) ismerik, egyébként e területeken a tájékozottságuk alacsony. Mivel a hivatásos – nem hivatásos állományhoz tartozók megoszlása sok szempontból ezt a hierarchizáltságot írja le, ebben a dimenzióban is megfigyelhető, hogy a nem hivatásos állományhoz tartozók tájékozottsága lényegesen eltér a hivatásos állományhoz tartozókéétól, ebben az esetben tájékozottabbak (a kollektív szerződésről). Bár a szakszervezeti tagság nem gyakorol szignifikáns hatást a (kollektív szerződésről való) tájékozottságra, a szakszervezeti tagok e területen lényegesen tájékozottabbak.

A szakszervezetek működésére komoly hatást gyakorol (az is), hogy az egyes munkahelyek munkatársai mit várnak a szakszervezettől, milyen feladatok teljesítését vindikálnak szakszervezeti tevékenységként (29. táblázat).

4. táblázat: Mit vár Ön a munkahelyén működő szakszervezettől, munkaszervezetekhez tartozás szerint, %

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Érdekképviselőtet	59,3	59,1	59,2	59,2

Több tájékoztatást és információt	35,6	0,0	25,4	25,7
Korkedvezményes nyugdíj elérését	0,0	31,8	4,2	6,6
Pénzbeli támogatást, segítyt	1,7	9,1	1,4	2,6
Támogatást, védelmet	3,4	0,0	9,8	5,9
Összesen	100,0 (59 fő)	100,0 (22 fő)	100,0 (71 fő)	100,0 (152 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000)

A kutatás egyik meghatározó eredménye az volt, hogy az inkább „hivatásos” BV-sek és tűzoltók munkával és a munkahellyel kapcsolatos elvárásai állnak közel egymáshoz, melytől a vám-és pénzügyőrök elvárásai és preferenciái karakteresen eltérnek, valahogy úgy, hogy a BV-sek, közelebb állva a tűzoltókhoz, „középen” vannak. Ehhez képest a szakszervezetekkel kapcsolatos elvárások esetében a hivatásos tűzoltók elvárásai két kérdés köré csoportosulnak. Az egyik sarkalatos pontban a teljes minta egyetértése ragadható meg, ez az általánosan elvárt, a szakszervezetek alapfunkciójaként is értelmezhető „érdekképviselő” – ebben nincs eltérés a három foglalkozási csoport között. Van, és meghatározó az eltérés a „korkedvezményes nyugdíj” elérésében, amit a hivatásos tűzoltók a (munkahelyi) szakszervezet meghatározó feladataként azonosítanak (a kérdés nyitott kérdés volt, az itemeket a válaszok alapján alakítottuk ki). A munkahelyi szakszervezetek másik lehetséges alapfeladataként az elvárásokban a több tájékoztatás igénye jelenik meg, és viszonylag jelentős a vám-és pénzügyőrök körében a „támogatás, védelem” elvárása. A hivatásosok és a nem hivatásosok elvárásai között nincs szignifikáns különbség, azonban megragadható, hogy a korkedvezményes nyugdíj a hivatásos állománybeliek elvárás, ami a szakszervezeti tagokra is inkább jellemző, mint a nem tagokra.

5. táblázat: Mit kapott Ön a munkahelyén működő szakszervezettől, munkaszervezetekhez tartozás szerint, %

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Munkajogi információkat és tanácsokat	80,0	97,5	33,3	60,0
Munkajogi védelmet	16,4	4,3	1,4	7,3
Kedvezményes üdülést	3,6	0,0	2,8	2,7
Rászorultsági alapú támogatást	0,0	0,0	55,6	26,7
Ajándécsomagot (Mikulás, karácsony)	0,0	0,0	6,9	3,3
Összesen	100,0 (55 fő)	100,0 (23 fő)	100,0 (72 fő)	100,0 (150 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele
(p=0,000)

A „mit kapott eddig szakszervezettől” (zárt) kérdésre adott válaszok alapján a korábbi trendeknek megfelelően a BV-sek és a hivatásos tűzoltók válaszai állnak közel egymáshoz, ezek leginkább munkajogi információkat és tanácsokat, valamint munkajogi védelmet jelentenek. Meglepő, hogy milyen magas arányban választották a vám-és pénzügyőrök a rászorultsági alapú támogatást, mint amit a munkahelyi szakszervezettől kaptak. Ez utóbbi egyaránt jelentős a hivatásosoknál (24,0%) és a nem hivatásosoknál is (32,6%), egyúttal ebben a mintában az látszik, hogy munkajogi védelmet csak a hivatásos állománybeliek kértek eddig a szakszervezettől (10,6%). Ez a szakszervezeti tagságra is igaz (10,6%), azaz munkajogi védelmet jellemzően a hivatásos állomány szakszervezeti tagja kértek és kaptak a mintában. Rászorultsági alapú támogatást, ajándécsomagot és kedvezményes üdülési lehetőséget azonban a nem szakszervezeti tagok is kaptak a munkahelyi szakszervezeteiktől, ami a korábban kialakult, évtizedes gyakorlatból következhet.

Az eddig bemutatott és elemzett eredmények azt mutatják, hogy a vizsgált munkaszervezetekben dolgozóknak határozott elvárásai vannak a munkahelyi

szakszervezeteket illetően (érdekvédelem, támogatás, tájékoztatás, munkajogi védelem, karkedvezményes nyugdíj). Kérdés, e célok megvalósításáért vállalnának-e tisztséget a megkérdezettek. A munkaszervezetek között nincs szignifikáns különbség, a válaszoló BV-sek 2,4%-a, a vám-és pénzügyőrök 3,1%-a vállalna valamilyen tisztséget (a tűzoltók nem), a hivatásosak 2,1%-a, és a nem hivatásosak 2,6%-a. A szakszervezeti tagság hatása szignifikáns, a tagok 4,9%-a vállalna tisztséget, a nem tagok közül senki, ami elég egyértelmű (hisz nem is vállalhat). Az eredmények azt mutatják, hogy a szakszervezetekkel kapcsolatos jelentős elvárások mellett a tagok mindössze egyhuszada vállalna valamilyen feladatot. Ennek szerteágazó okai lehetnek, melyre a kutatás kérdőívében nem kérdeztünk rá, ugyanakkor ez az eredmény azt is jelzi, hogy a már pozícióban lévő szakszervezeti tagokra komoly nyomást gyakorol a tagság az érdekérvényesítés miatt, ugyanakkor kevesen vállalnák az ebből fakadó feladatokat és konfliktusokat.

Az elmúlt évek változásai (jogi, szervezeti, a pandémiából következő változások, a munkavégzés kódjának változásai) és az arra történő munkavállalói reagálások a kutatás mintájában azt jelzik, hogy a munkavállalók, a munkahelyek és a szakszervezetek egyaránt jelentős változások bekövetkezése előtt állnak. Lássuk, hogy a (válaszolók) munkavállalók szerint kell-e, és miben változnia a szakszervezeteknek (31.- 34. táblázatok).

6. táblázat: *Kellene-e Ön szerint általában (országosan) változtatni a szakszervezetek helyzetén és tevékenységében, munkaszervezetekhez tartozás szerint, %*

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Igen	25,6	30,0	38,8	31,8
Nem	18,6	0,0	20,7	16,6
E területen tájékozatlan, nem tud ilyen javaslatot megfogalmazni	55,8	69,6	40,5	51,7
Összesen	100,0 (129 fő)	100,0 (46 fő)	100,0 (121 fő)	100,0 (296 fő)

--	--	--	--	--

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele
(p=0,001)

A megkérdezettek többsége úgy gondolja, hogy nem tudja megítélni (főként a tájékoztatlansága miatt) a szakszervezetek előtt álló országos változásokat. Szűk egyharmad szerint változtatni kell, ez főként a vám-és pénzügyőrök véleménye, a válaszolók hatoda szerint nem kell változtatni (a hivatásos tűzoltók közül senki sem változtatna semmit. Végző soron a megkérdezett munkavállalók több, mint kétharmada amellet van, hogy semmit sem szükséges változtatni a szakszervezetek országos munkájában. E véleményeket azonban a szakszervezeti tagság erőteljesen alakítja (32. táblázat).

7. táblázat: Kellene-e Ön szerint általában (országosan) változtatni a szakszervezetek helyzetén és tevékenységében, szakszervezetekhez tartozás szerint, %

	Szakszervezeti tag	Nem tag	Összesen
Igen	53,2	14,7	31,8
Nem	18,5	16,0	17,1
E területen tájékozatlan, nem tud ilyen javaslatot megfogalmazni	28,2	69,2	51,1
Összesen	100,0 (124 fő)	100,0 (156 fő)	100,0 (280 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele
(p=0,000)

A szakszervezeti tagok többsége azon a véleményen van, hogy változtatni kell a szakszervezetek helyzetén és tevékenységében, kevesebb, mint egyötödük nem változtatna, a nem tagokhoz képest a tájékozatlanok aránya is alacsony, erre a csoportra az a jellemző, hogy „szakszervezeti kérdésekben” tájékozatlanok, ezért esetleges javaslataik sincsenek, és csak egyhatedük gondolja, hogy valamit változtatni kellene a szakszervezetek tevékenységében. Ugyanakkor a

„mit változtatna” (nyitott) kérdésre rendkívül egysíkú válaszokat kaptunk, ezek függetlenül a foglalkozási csoporttól, a munkakör hivatásos jellegétől és a szakszervezeti tagságtól, alapvetően egy elvárás köré szerveződnek: a szakszervezet országosan lásson el hatékonyabb érdekvédelmet. Ezt csak kissé módosítja a karkedvezményes szolgálati nyugdíjra vonatkozó elvárás.

8. táblázat: *Kellene-e Ön szerint munkahelyén változtatni a szakszervezetek helyzetén és tevékenységében, munkaszervezetekhez tartozás szerint, %*

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Igen	12,4	37,8	21,7	20,1
Nem	40,3	0,0	53,3	39,5
E területen tájékozatlan, nem tud ilyen javaslatot megfogalmazni	47,3	62,2	25,0	40,5
Összesen	100,0 (129 fő)	100,0 (45 fő)	100,0 (120 fő)	100,0 (294 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000)

A válaszolók a munkahelyükön működő szakszervezet helyzetét és tevékenységét jelentős mértékben eltérően ítélik meg, mint országosan. Emiatt az elvárások is különböznek. Viszonylag hasonlóak a hivatásos tűzoltók elvárásai, leginkább ők tartják magukat tájékozatlannak, ugyanakkor ők változtatnának leginkább a munkahelyi szakszervezet működésében. A BV-sek csaknem fele gondolja azt, hogy tájékozatlan a munkahelyi szakszervezetet illetően (sokkal kevésbé, mint országosan), és több, mint kétszer annyian nem is változtatnának annak a helyzetén és működésén (40,3%) az országos szakszervezethez képest (18,6%). A vám-és pénzügyőrök, akár a BV-sek, sokkal tájékozottabbak a saját munkahelyük szakszervezetét illetően, és legkevésbé ők változtatnának annak a tevékenységében (53,3%). A vizsgált mintában a BV-sek, valamint a vám-és pénzügyőrök sokkal elégedettebbek a

munkahelyükön működő szakszervezettel, mint országosan, ezért is változtatnának annak a helyzetén és tevékenységében kevesebbet. Ezt a szakszervezeti tagság még tovább is erősíti, hisz a tagok csaknem kétharmada (65%) nem változtatna – a nem tagok csaknem ekkor aránya pedig tájékozatlan a munkahelyén működő szakszervezetet illetően.

A „mit változtatna” a munkahelyi szakszervezet működésében kérdés kapcsán, az országos elvárásokhoz képest (hatékonyabb érdekvédelem) helyben a hatékonyabb munkavállalói érdekvédelem mellett a tájékoztatást várnák el.

9. táblázat: *Kellene-e Ön szerint munkahelyén változtatni a szakszervezetek helyzetén és tevékenységében, szakszervezetekhez tartozás szerint, %*

	Szakszervezeti tag	Nem tag	Összesen
Igen	25,2	13,5	18,6
Nem	65,0	22,4	41,2
E területen tájékozatlan, nem tud ilyen javaslatot megfogalmazni	9,8	64,1	40,1
Összesen	100,0 (123 fő)	100,0 (156 fő)	100,0 (279 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000)

3. Munkaerőpiaci kihívás kezelését célzó javaslat, módszertan kidolgozása

A megoldási javaslatról szóló tanulmány széles tárházát sorolja fel azoknak az intézkedéseknek, amelyek alternatív megoldásul szolgálhatnak a közigazgatás, védelmi igazgatás jövőbeli fejlesztési irányának kijelölésekor. A kutatási beszámoló ezekből emel ki:

1. A jogi és közgazdasági háttér tanulmányok megállapításai:

- Következtetésként levonható, hogy a közszolgálati szabályozások hatékonyabbá tételének egyik sarokköve a *munkavégzésre irányuló jogviszonyok rugalmasítása* lehet, figyelemmel elsősorban a munka díjazására és az alapvető munkafeltételekre. Bár a versenyszféra tapasztalatai is vegyesek, a közszféra munkajogi szabályozásának állami garanciális jellege és kétséget kizáróan megfigyelhető stabilitása is elengedhetetlen ahhoz, hogy a munkaerőpiacon a közigazgatási álláshelyek még keresettebbek legyenek, és maga a szabályozás is egyfajta versenyképesebb jelleget öltson.
- *A kollektív szerződéskötés*, a kollektív szerződést érintő részletszabályok, a részvételi jogok és a kollektív munkaügyi vitarendezés szabályozása nem jelenik meg ezeken a területeken. Vagyis a fentebb érintett, a munkaviszony alanyainak kollektív autonómiáját tiszteletben tartó és kiteljesítő jogintézmények szinte semmilyen szerepet nem kapnak a közszféra foglalkoztatásában, ami sajátos módon jelentős különbségekhez vezet a magánszféra munkajogi szabályaihoz viszonyítva. A kollektív munkajogi intézmények fejlesztése, így a jövőbeli reformok egyik irányát jelentheti.

Meg kell említeni azonban azt is, hogy a szolgálati jogviszonyok esetében eleve nem áll rendelkezésre olyan kiterjedt kontraktuális autonómia (bérezés, munkaidő, munkavégzés helyében való szabad megállapodás), mint a magánmunkaviszonyokban, erre tekintettel indokolatlan és talán kevéssé hatékony lenne a gazdasági munkajogban bevett kollektív munkajogi intézmények alkalmazása.

- A közszolgálatra vonatkozó jogi aktusok több ízben, illetve a foglalkoztatás több területére vonatkozóan kifejezetten nevesítik *az egyenlő bánásmód megtartásának* kötelezettségét. Ugyanakkor fontos utalni arra, hogy az elv, mint alapjogi gyökerekkel rendelkező általános alapelv, generális jelleggel érvényesül, és figyelembe veendő a közszolgálati életpálya teljes szakaszában.
- *Az egyenlő bánásmódot érintő ügyek megjelenési területei*: az ügyek döntő többsége, majd kétharmada a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódik, a sérelmet szenvedett felek az egyenlő bánásmód megsértésére tekintettel a jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítását, illetve jogkövetkezményeinek alkalmazását kérték a bíróságtól. Ugyanakkor megjelent

az elv az illetmény körében (Mfv.10326/2019/5.), valamint az esélyegyenlőségi terv kapcsán is. (Kf.40321/2020/7.)

A védett tulajdonságok megoszlását illetően a vizsgált mintegy *harminchat* ügy között a leggyakrabban az egyéb helyzet, illetve az életkor jelent meg, amely alátámasztja az életkori alapú diszkrimináció jelentőségét. Ezek mellett jogvitákban számos további védett tulajdonságot is felhívtak a felek, úgy mint az érdekképviseleti szervhez tartozást (Mfv.10499/2013/4.), a nemzet (Mfv.10401/2015/3.), a fogyatékosságot (Mfv.10913/2016/4.), az anyaságot, családi állapotot (Mfv.10535/2017/4.), a politikai meggyőződést (Mfv.10194/2018/9.), a jogviszony részmunkaidős jellegét (Mfv.10203/2018/7.) és az egészségi állapotot. (Mfv.10326/2019/5.)

Az egyéb helyzet értelmezése kapcsán felmerült a felperes munkatársai melletti kiállításának (Mfv.10370/2014/1.), közérdekű bejelentő és panaszos minőségének (Mfv.10483/2015/6.), az ülnöki tevékenységnek (Mfv.10604/2015/4.) vagy annak megítélése, hogy a korábban hasonló tárgyban indult büntetőeljárások folyamatban léte alatt az érintettekkel szemben nem került sor méltatlansági eljárás lefolytatására. (Mfv.10506/2017/5.) A bíróság egyik felhívott jellemvonást sem találta elfogadhatónak, tekintettel arra, hogy az egyéb helyzet fogalmát nem lehet kiterjesztően értelmezni, annak két fő fogalmi kritériuma, hogy az adott tulajdonság a személyiség lényegi vonását képezze, és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. (Mfv.10506/2017/5. sz. ítélet 34. pont)

- Kissé utópisztikus, de feladhatatlan cél, hogy a *mindenkori politika*, a mindenkori kormányoldal és ellenzék minél inkább *mellőzze ráhatását a közszolgálati tisztviselők szakmai munkájára*. Ezzel nagyon sok munkavállaló megnyerhető lenne, aki ma elvből nem vállal munkát a közszférában.
- Ezek a problémák a közszféra színterén könnyen vezethetnek a „*burning out*” (*kiégés*) szindrómához, amely sajnálatos módon napjainkban egyre gyakoribb és veszélyesebb, létező probléma, melyre a gyógy mód a tudomány jelenlegi állása szerint még nem ismert – azonban egy etikusabb, rugalmasabb, jobb munkaidő beosztású, valamint kevésbé robotikus közigazgatással elkerülhető lenne a közszférában dolgozó emberek sajnálatos „kiégése”.

A munkaidővel és a munkavállalási kedvvel kapcsolatos gátak átszakadhatnak, eredményesebb és boldogabb közszerületi tisztviselők és ügyfelek működnének együtt a lazább keretek között a közszerületben.

- A közszerületi pálya választásának és megtartásának legnagyobb akadályá a *motivációs elemek teljes hiánya* hazai gyakorlatunkban. Valószínűsíthető, hogy egy újkeletű és szabadságfaktor orientált rendszerrel és azon alapuló munkaidőbeosztással motiváltabbak lennének a közszerületben dolgozók. Erős példaként fontos megemlítenünk a szabadság kiadásának kérdését a Kttv. szabályozásában.
- A legfontosabb eszköznek az *ügyfélkapcsolatoknak való kiszolgáltatóság csökkenését tekintjük*, ami egyrészt az ügyfelek számára is lényegesen kedvezőbb megoldásokat, másrészt viszont a közszerületi tisztviselők számára összehasonlíthatatlanul élhetőbb életstílust, ennek megfelelően vonzóbb és megtartóbb karrierlehetőséget kínál. Elengedhetetlen beszélünk az internetes ügyintézés kulcsfontosságú lehetőségeiről, amelyek teret adnak a modernizálásnak, valamint nagyobb szabadságot biztosítanak a közszerületi tisztviselők számára, mivel ennek köszönhetően nem akkor kell foglalkozni az adott ügyel, amik az ügyfél ott van személyesen és esetlegesen emiatt tovább bent maradnia sem kell, hanem mérlegelési lehetőséget is biztosít részére.
- A 2020-as évben elkezdődött COVID-19 világjárvány következtében a közigazgatásban is elengedhetetlen eszközzé vált a *Home Office*. Ez a megoldás nagyban megköveteli, hogy a munkaidő szabályozása vele együtt fejlődjön, hiszen a Home Office során a munkavállaló munkaidejében sokszor az otthoni munkákat is ellátja, ami ugyebár nem tartozik a munkaköri feladatai körébe, így nem is munkaidőben kellene végeznie, azonban a másik oldalról vizsgálva sokszor a munkavállaló késő estig dolgozik, meghaladva munkaidejét, mert a munkáltatója nem látja, nem tudja ellenőrizni, hogy a kiadott munka valójában mennyi időt is vesz igénybe, adott esetben nem terheli-e túl a munkavállalóját, avagy nem válik egyé számára az addig biztonságos pihenést nyújtó otthona és a stresszes, mozgalmas munkahelye. A közszerület szabályain is módosítani, igazítani kell az *eÜgyintézés* további elterjesztése érdekében.
- Az *ügyfélbarát közigazgatás* nem csak az ügyfelek, hanem a közszerületi tisztviselők számára is fantasztikus előnyököt tud eredményezni, igaz, hogy

ehhez mindkét félre szükség van, de amennyiben a lehetőség adott, úgy a kölcsönös tolerancia fejleszthető. Az ügyfélbarát közigazgatás eszméjének megvalósítása ugyanakkor szoros kohéziót tud alkotni egy könnyen kezelhető, rugalmas eÜgyintézés-platformmal.

Az eÜgyintézés, illetve HomeOffice/Távmunka lehetővé teszi, hogy az édesanyák hamarabb visszatérhessenek szülés után a munka világába, illetve, a kisgyermekes szülőknek sem kellene kvázi versenyezni, hogy ki hagyja ott az állását, hogy a gyerekkel maradjon, hanem mindkettő fél meg tudná tartani az állását, ami a vonzerőt és megtartó hatást és rendkívül értékes munkaerők megszerzését tenné lehetővé. Az eÜgyintézés rengeteg előnyt további előnyt tartalmaz, hiszen nemcsak elérhetőbbé tesz egy ügyfélbarátabb ügyintézés, de mivel minimalizálódik, szinte a nullához konvergál a papír alapú ügyek száma, így környezetbarát szempontok is jelentősen nagyobb súlyt jelentenek az elektronikus ügyintézés javára a „pro et contra” mérlegén. A XXI. században elengedhetetlen környezetbarát célokat kitűznünk és megvalósítanunk, ha egy jobb és élhetőbb világban akarunk élni hosszútávon.

A magyar közigazgatás digitalizációja nagy léptekkel halad, a legutóbbi elérhető adatok alapján is magas szintet képvisel. A közigazgatási intézmények többsége rendelkezik a szükséges eszközparkkal, szélessávú internethálózat biztosítja a szolgáltatások nagy részének elérhetőségét. A központi közigazgatás ebben a tekintetben jobban áll, mint az önkormányzatok, azonban az önkormányzatoknál is egyre jobban megteremtődik a szolgáltatások elérhetősége.

A szolgáltatások igénybevétele is fejlődik, már egyre többen nemcsak információkat keresnek az intézmények honlapjain, hanem nyomtatványokat töltenek le, és ki, és egyre több ügyet is intéznek, nemcsak tájékozódnak.

A közigazgatási ügyek digitalizációja mellett a *papírmentes ügyintézésnek* az is feltétele, hogy az ügyfelek is rendelkezzenek a digitális ügyintézéshez szükséges tárgyi és hálózati feltételekkel, valamint azzal a tudással, ami szükséges az elektronikus platformok alkalmazásához.

- A *közigazgatás digitalizációja*, a mesterséges intelligencia terjedése az előrejelzések szerint a közigazgatási munkakörök egy részét is befolyásolni fogja, melyre a munkaerő természetes cseréje, az új munkakörök betöltése útján új képzett munkaerő bevonása útján, illetve a meglévő állomány képzésével, átképzésével kerülhet sor.

- A *munkaerőprognózisok* alapján Magyarországon igen jelentősen nőni fog a magasan képzett munkaerő iránti igény, ez nem lesz máshogyan a közigazgatás és védelem ágazatban sem, ahol jelenleg a magasan képzett munkaerő aránya 40% alatti összességében. Jelentős a segéd munkások aránya a kiszolgáló területeken, és viszonylag alacsony a magas technikai színvonalat képviselő munkaerőállomány. Az ágazat fejlődési dinamikája kiugró lesz az elkövetkező években a többi ágazatokhoz képest, aminek a munkaerőfeltételeit mind az oktatással, mind a felnőttek képzéseivel kell támogatni.
- A digitalizáció jelentősen megváltoztatta a *foglalkozások tartalmát* is. A számítógépes alkalmazások sok egyszerű feladattól megkímélik az embereket, jobban alátámasztják a döntéseket, biztonságosabb döntésekre adnak lehetőséget, mivel a döntésekhez nagyobb tömegű, sokoldalúan rendszerezett ismeretek ehhez nagyobb segítséget nyújtanak. S bár a munkaerőállomány a természetes fogyás, nyugdíjazás, a munkahelyek elhagyása miatt csökken, az új munkaerő a pótlás esetén is már az új munkavállalók magasabb digitalizációs ismerettel magasabb képzettségi szinttel lépnek be a korábban megüresedett állásokba is.
- Mivel 2030-ig a *közigazgatás-védelem ágazatban 17%-os foglalkoztatásbővülés prognosztizált*, az új állásokba már várhatóan képzettebb új munkavállalók belépése várható. Új állások, feladatok jelennek be, erősödnek a nemzetközi kapcsolatok, a globalizáció szorosabb együttműködést igényel a nemzetállamok közt is. A munkaerőállomány változása során várhatóan fiatalabb, nagyobb digitális jártassággal bíró munkavállalókkal bővül az alkalmazotti kör. Ugyanakkor biztosítani kell a meglévő állomány képzését, továbbképzését is, a technológiai újítások, a digitális készségek fejlesztését.
- A *képzési rendszer továbbfejlesztése* is szükségessé válik. A Nemzeti Közszolgálati Egyetemen is bővíteni kell az informatikai tudás megszerzését minden szakon, illetve olyan új szakirányok kialakítását, mely a mesterséges intelligencia terjedését alapozzák meg az ágazatban. Rendszeres továbbképzéseket kell szervezni a közigazgatásban dolgozók informatikai alkalmazási képességeinek fejlesztésére.
- A képzési feltételeket különösen a *felnőttek képzése terén* erősíteni kell. Magyarországon nagyon alacsony a felnőttek képzéseiben részt vevők aránya,

fele akkora arányú a felnőttképzésben való részvétel, mint az unió átlaga. A technológiai fejlődés, a digitalizáció szükségképpen a már munkában levők át és továbbképzését igényli, a középfokú végzettségűek egyre nagyobb mértékben kell felsőfokú képzettséghez jutni, melyhez nincs elég lehetőség. A digitalizáció terjedésének egyik legkritikusabb pontja a felnőttképzési lehetőségek szűkös volta, melyen sürgősen változtatni kell. A közszolgálatban dolgozók képzési terveiben a digitális tudásnak, egyre nagyobb szerep jut, szinte minden képzéshez interdiszciplináris képzésként informatikai ismereteket is kapcsolni kellene.

- *Az új szakképzési rendszer egyes közigazgatási ágazatokban* nyújt képzési lehetőséget iskolai képzési programok keretében, azonban a szakmaválasztásra túl korai életkorban kell sort keríteni, amikor még a fiataloknak kevés ismerete van a szakmákról. Egyes közigazgatási területeken láthatók a középfokú végzettségűek felkészítésének szakmai programjai, míg más területeken hiányoznak. Erősíteni kellene a közigazgatási szakmákkal kapcsolatos pályaorientációs tanácsadást, hogy a fiataloknak több ismerete legyen ezekről a foglalkozásokról és tudatosabban válasszanak közszolgálati foglalkozást maguknak. A felnőttképzések bár kötelező jellegűek a közsférában dolgozóknak, azonban a bárki számára elérhető képzési kínálat szűkös. A képzési programoknak transzparensnek kellene lenniük, és regionálisan is elérhetőkké válni. Nagy lehetőség a már munkában állók részére a digitális, vagy szendvicskurzusok szervezése, amely egyben a digitális készségek fejlesztését is biztosítja.

2. Az empitikus kutatás eredményei által javasolt fejlesztési irányok:

Tanulságos, hogy a munkavállalók majdnem fele (45,8%) a rendvédelmi, közszolgálati területet a jobb munkakörülmények, munkafeltételek és magasabb bérek reményében választotta. Így a motiváció körében ezekre folyamatosan érdemes hangsúlyt fektetni.

- A munkaszervezetben alacsony a mobilitás (előrelépés) esélye. Ezt a munkavállalók ismerik és elfogadják (78,8%), többségük elégedett a belső előléptetés esélyeivel. A munkahelyi előléptetés esélye jellemzően a középkorú

férfi munkavállalók (36–45 évesek) esetében nagyobb. Az előléptetés átláthatóbbá tétele növelheti a motiváció szintjét.

- A munkavállalók többsége (63%) *elégedetlen a jövedelmével*. A dolgozók 31,3%-a jóval az országos és a munkaterületen ismert nettó jövedelem alatt keres, 32,3% a nettó átlag körüli összeget visz haza. A konkrét jövedelem adatot megadók 59%-a a közszektor átlaga alatt keresett. Nemenként vizsgálva a *nők nagyobb csoportja került az átlag alatti jövedelemből élők körébe*. A bérezés rendezése és az egyenlő bánásmód átlátható kommunikációval való fejlesztése érdemi hangulatjavító intézkedésként szolgálhat.
- Majdnem *minden harmadik munkavállaló rendelkezik másodállással*. A másodállással bírók szektorok szerint erősen megosztottak, a BV szervezetben dolgozók 25,6%-a, a tűzoltók 91,3%-a a NAV munkatársainak 7,2%-a végez kereső tevékenységet szabadidejében. A plusz munka vállalásának esélye a férfi munkavállalók esetében nagyobb. A teljes mintában a férfiak 40%-a, a nők 4%-a rendelkezik egyéb jövedelemszerző tevékenységgel. A kérdés a bérezéssel szorosan korrelál.
- A mintabeli tűzoltók kivétel nélkül hivatásosak, a BV esetében a nem hivatásos állomány aránya a megkérdezettek között 26,5%, a vám-és pénzügyőrök esetében 42,1%, a „nem hivatásos” állományhoz tartozók aránya a NAV esetében a legmagasabb. *A hivatásos és a nem hivatásos állományhoz tartozás néhány területen jelentős hatást gyakorol a munkával kapcsolatos elvárásokra*. Arra is érdemes utalni, hogy bár megragadható, különösen a hivatásos tűzoltók esetében egy erős „hivatástudat”, az nem „fedi el” a munkavállalók gyakran kritikus értékeléseit és elvárásait, elsősorban a munkaszervezettel és magával a munkával való nagyfokú azonosulást jelent. A NAV munkatársai, a vám-és pénzügyőrök, köztük a nem hivatásos állományba tartozók is, a NAV-ot „ideáltipikusan” (Weberi értelemben) „bürokráciaként” ítélik le, ami az elvárásaikra és a preferenciáikra is hat.
- Az elvárások és preferenciák alapján a válaszolók leginkább *az általuk végzett munka tartalmi részével*, azaz magával a *munkával elégedettek* (ezt csak erősíti a „hivatástudat”, hisz hozzájárul a munkával való azonosuláshoz).
- A kutatás eredményei azt mutatják, hogy a *három munkaszervezet munkavállalóinak az elvárásai, véleménye és preferenciái között nagy*

különbségek vannak, néhány, több kontextusban is vizsgált összetevővel, jelenséggel elégedetlenek, olykor kifejezetten kritikusak, ide tartozik a jövedelem, a túlmunka, az irreális (vezetői) elvárások, a magas lelki és fizikai teher, az adminisztrációs feladatok, és (a tűzoltók kivételével) a monotónia. Ezek „kezelése” részben az egyes munkahelyek és vezetők feladata, egy része az ágazati vezetés kompetenciája. Néhány területen (lelki terhek, monotónia) kialakult gyakorlatokkal és technikákkal lehet a detektált jelenségeket kezelni (pszichológiai, mentálhigiénés programokkal és technikákkal).

- *A vizsgált három munkaszervezet munkatársainak a véleménye és elvárásai jellegzetesen különböznek, amit részben a hivatásos – nem hivatásos állományba tartozók aránya, részben a végzett tevékenység jellegzetességei alakítanak. Több területen a BV-sek és a hivatásos tűzoltók véleménye és preferenciái állnak egymáshoz közel (pl. a munka és a munkakörülmények megítélése), ugyanakkor néhány esetben a BV-sek, valamint a vám-és pénzügyőrök gondolkodnak hasonlóan a helyzetükről (pl. a munkahelyi mobilitás).*
- *Az elmúlt évek változásai (új munkajogi szabályozás és a pandémia) is eltérően érintette a három munkaszervezetet, az új technikák alkalmazása, az online munka, a *home office* lehetősége érthető módon elsősorban a vám-és pénzügyőrök esetében lehetséges.*
- *A szakszervezeti tevékenységgel, a szakszervezetek munkájával, az azzal kapcsolatos elvárásokkal kapcsolatban kisebbek az eltérések, azok részben a szakszervezeti tagok arányával, részben a szervezetek működésének a sajátosságaival függnék össze (például a hivatásos állományba tartozók arányával). Általános kép, hogy a szakszervezeti tagok (de a munkahelyek nem szakszervezeti tagjai is) meghatározóan az *érdekképviseletet kérik számon a szakszervezetektől, országosan és a munkahelyeken is, ehhez még a tájékoztatás igénye társul. Az érintett munkaszervezetekben jelentős elvárás a korkedvezményes szolgálati nyugdíj „elérése” a szakszervezet érdekvédelme révén. A megkérdezettek aktív szakszervezeti tevékenységet várnak, ehhez képest a szakszervezeti tisztségviselés nem vonzó számukra, a válaszolók 3,6%-a tartaná elképzelhetőnek, hogy valamilyen tisztséget vállaljon a munkahelyi szakszervezetében.**

- 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.
- A Hszt. hatályba lépése óta nem egészen 6,5 fél év telt el, a közszolgálati jogviták pedig alapvetően az illetmények, különböző juttatások megállapításával, vagy a jogviszony megszüntetésével összefüggésben kerültek megindításra, az életpálya modell bevezetésének rövidtávú hatásai még nem látszanak, és bár tényszerű, hogy a rendvédelemben történő foglalkoztatás az egyik legstabilabb és hosszútávon biztos jövedelemforrás, a pályaelhagyás szándéka is erős a szegmensben.

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