



KIADVÁNY. 2022. III. KIADÁS

GINOP-5.3.5-18-00055

**Munkerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek:
„A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban”.**

Kiadta: OrientPress Hírügynökség

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

Köszöntő	2
A besorolás megváltoztatásának esetei	3
Az egyes rendvédelmi beosztások jellemzően előforduló, megbízási díjra jogosító többletfeladatai I.	5
Az egyes rendvédelmi beosztások jellemzően előforduló, megbízási díjra jogosító többletfeladatai II.	7
Karrier rendszerek a közigazgatásban	9
A digitalizáció terjedése a közigazgatásban	11
Az ágazat foglalkoztatási helyzetének bemutatása	13

KÖSZÖNTŐ

Tisztelt Partnerünk!

Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete (VPDSZ) sikeresen pályázott konzorciumban a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezetével (HTFSZ) és a Független Rendőr Szakszervezettel (FRSZ) a GINOP-5.3.5-18 – Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek pályázati felhívásra. A munkaerő-piac átalakulására mélyreható változásokat eredményeznek az olyan gazdasági és társadalmi jelenségek, mint a globalizáció, az erősödő nemzetközi verseny, az időkénszer, az információs technológiák térhódítása, a munkahelyeken történő leterheltség növekedése, a feladat hatáskörök gyors változása ennek kapcsán a foglalkoztatás szerkezetének és formáinak átalakulása. A közigazgatás ágazatban egyszerre jelentkezik a munkaerő-piacra belépő fiatalok szakmai tudásának hiánya, a kompetens és képzett munkaerő-hiánya, a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának összehangolása, a munkaerő-igények és készségigények előrejelzése, a digitalizációs forradalom miatti átalakulások, az idősödő társadalom kihívásai. A Projekt amellet, hogy a fenti kérdésekhez – tudományos háttérrel és igényesség-gel – érdemi javaslatokat készít, ingyenes tanácsadást és segítséget is nyújt az érintett foglalkoztatottak számára.

A BESOROLÁS MEGVÁLTOZTATÁSÁNAK ESETEI

Miként változtathatóak meg a különböző munkaköri besorolások? Elek László, Oláh Tamás és Tordai Gábor a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a besorolás megváltoztatásának eseteit mutatja be.

Önmagában a más munkakör ellátása még nem elégséges a besorolás megváltoztatására, arra a törvényben meghatározottak szerint kerülhet csak sor. A besorolásra vonatkozó szabályozás speciális esete azonban, amikor is a már meglévő jogviszonyok alakulnak át.

Előbbire példa a Hszt. 2018. február 01-jei hatályú változása, melynek lényege, hogy a rendvédelmi közalkalmazottak és kormánytisztviselők szolgálati jogviszonya rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonnyá, illetve a „A” és „B” fizetési osztályba sorolt, valamint az érettségi végzettséghez nem kötött, „C” fizetési osztályba sorolt közalkalmazottak jogviszonya munkaviszonnyá alakult át.

Nem alakult át a rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazott és kormánytisztviselő jogviszonya igazgatási jogviszonnyá, amennyiben a közalkalmazott, a kormánytisztviselő az igazgatási jogviszony létesítéséhez nem járult hozzá vagy, ha a munkáltató nem létesíthetett az érintettel igazgatási jogviszonyt. Ezen személyek korábbi jogviszonya az adott jogviszonyra irányadó szabályok szerinti felmentéssel megszűnt.

Szintén nem alakult át az alapfokú végzettséggel rendelkező közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonya munkaviszonnyá, amennyiben a közalkalmazott a munkaviszony létesítéséhez nem járult hozzá. Ebben az esetben a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya felmentéssel szűnt meg szintén.

A jogviszony váltás új besorolásokat eredményezett, s ez - a szerzők álláspontja szerint- hivatásos és a közalkalmazotti jogviszonyhoz képest nem pusztán csak az adott munkakör ellátásához szükséges meglévő legmagasabb iskolai végzettséget veszi alapul.

Az új besorolásnál elsődleges szempont a meglévő iskolai végzettség. A besorolás a munkaköri osztály, a munkaköri kategória és a munkakör alapján történik. A munkaköri osztályba iskolai végzettsége alapján, a munkaköri kategóriába a munkaköre alapján, a fizetési fokozatba szolgálati ideje alapján kell a rendvédelmi alkalmazottat besorolni.

Az új szabályozás középfokú és felsőfokú munkaköri osztályt különböztet meg. A középfokú munkaköri osztály „A” és „B”, míg a felsőfokú munkaköri osztály „C”-„F” munkaköri kategóriákra tagozódik, melyeken belül a szolgálati idő alapján történik a konkrét bérsávba, fizetési fokozatba a besorolás. Felsőfokú iskolai végzettségnek a főiskolai, egyetemi végzettség számít. Elek László, Oláh Tamás és Tordai Gábor kiemeli, fentiekől eltérő besorolás miatt jogvita kezdeményezhető.

A jogviszonyváltás nélküli, de teljesen új, a munkáltató által egyoldalúan meghatározott besorolásokra példa lehet az, ami a NAV állománya körében 2016-ban bekövetkezett. Az életpálya bevezetésével ugyanis új munkakörök, munkaköri feladatok kerültek meghatározásra, s ezek váltak alapjául az új kinevezéseknek és a besorolásoknak.

A szabályozás alapján a korábbi besorolást, munkakört, ellátott feladatokat vagy akár a korábbi teljesítményt vagy az esetleges jutalmazást az új kinevezések nem vették figyelembe, az új munkakörök és munkaköri feladatok ezek nélkül születtek meg

A NAV teljes állománya besorolásában gyakorlatilag egy tabula rasa-ra került sor, s a kinevezések és besorolások alapja kizárólag az új munkaköri feladatok lettek. A NAV tehát szabadon meghatározhatta az érintettek munkakörét, de a besorolás már ehhez igazodva történt meg. A munkáltató mérlegelési joga tehát a munkakör meghatározásához, s nem a besoroláshoz volt, így a szerzők álláspontja szerint ennek bírósági felülvizsgálata lehetségessé vált.



AZ EGYES RENDVÉDELMI BEOSZTÁSOK JELLEMZŐEN ELŐFORDULÓ, MEGBÍZÁSI DÍJRA JOGOSÍTÓ TÖBBLETFELADATAI I.

Gyakran előfordul, hogy egy adott rendőrkapitányság a vele jogviszonyban álló rendőrt előre meghatározott napokon, a saját illetékességi területén túl, egy másik rendőrkapitányság illetékességi területén történt bűncselekmény helyszíni intézkedésére küldi. Ez a helyzet sok jogvita alapjává vált, ugyanis ebben az esetben megbízási díjat követelt a munkavállaló. Elek László, Oláh Tamás és Tordai Gábor a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában az egyes beosztások olyan többletfeladatait mutatja be, amelyek megbízási díjra jogosítanak.

A törvény szerint megbízási díj akkor jár, ha a munkavállaló a beosztásához nem tartozó feladatkört lát el. Így nem a szolgálatteljesítési hely, hanem a beosztás, s az ahhoz tartozó feladatkör a vizsgálendő. A szabályozás szerint az adott munkakör meghatározása nem nyúlhat túl a szolgálati helyen.

Ha egy saját ügyében tartozó feladatkörben szüksége a másik területen történő munkavégzés, az nem tekinthető megbízási díjra jogosító többletfeladatának. Ha például egy saját ügyében (így feladatkörébe tartozó ügyben) pl. más kerületben tanúkutatást folytat, hiszen nem attól válik megbízási díjra jogosulttá, hogy hol végzi az adott feladatot, hanem attól, hogy beosztásába tartozó-e.

A Kúria is megállapította, hogy a munkavállaló nem jogosult megbízási díj megfizetésére a más kerületben végzett és az érintett beosztásába nem tartozó feladatok ellátására figyelemmel.

Vezetői helyettesítések

A rendőri munka folyamatosága, az azonnali intézkedések szükségessége okán rendszeresen merül fel a napi munkaidőn túli vezetői feladatellátás munkáltatói igénye, ilyen alkalmakkor helyettesítésük szükséges. Ezekre az élethelyzetekre a jogi szabályozás az osztályvezető-helyettesi, főosztályvezető-helyettesi, kapitányságvezető-helyettesi beosztásokat hozta létre.

A munkakörök azonban jellemzően nem kerülnek ténylegesen létesítésre, a helyettesítések ellátására a munkaköri leírásokban kerül sor. Ezen szabályozások azonban nem mentesítik a munkáltatót a megbízási díj megfizetése alól – húzzák alá a szerzők.

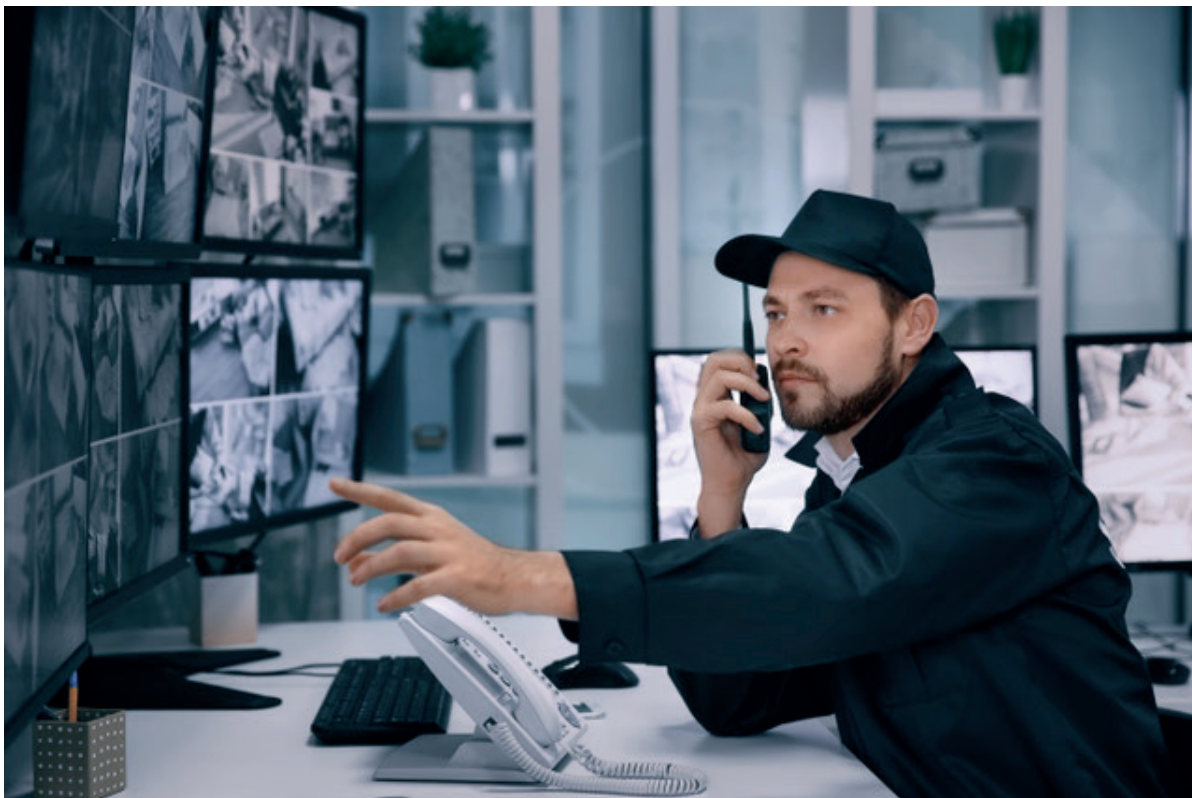
Körzeti megbízottak járőrszolgálatára és egyéb feladataik

A körzeti megbízotti beosztás a rendőrségi hivatásos állományú beosztások egyik alaptípusa. A körzeti megbízotti beosztás a járőrnél magasabb besorolású, így előmeneteli lehetőségként is értékelhető, magasabb illetménnyel jár; továbbá nagyobb önállóságot is biztosít a járőri tevékenységhez képest, ugyanakkor szerteágazóak a feladatai.

A jogvitára okot adó helyzetet az okozta, hogy a rendőrség személyi állomány rohamosan csökkent, és ez főleg a járőri beosztásokat érintette, mert az elérhető illetmény ezeknél viszonylag alacsony. A létszámhiányát a rendőrség úgy pótolta, hogy ezeket a feladatokat a körzeti megbízottakra is hárította.

Kezdetben ez komolyabb ellenérzést nem váltott ki, végül odáig fajult a helyzet, hogy sok helyen már adott szolgálatban nem is volt járőr, hanem minden járőri feladatot körzeti megbízottak végeztek.

A körzeti megbízottak szolgálati panaszt nyújtottak be, elutasítását követően bírósági keresetet, megbízási díjat igényelve. A Kúria ítélete megállapította, hogy a munkáltatónak joga van a körzeti megbízottat beosztásához nem tartozó feladatok mellett más feladatok elvégzésére, de ez esetben díjazásra jogosult. Ha tehát a megbízást az eredeti szolgálati beosztásának ellátása mellett végezte, a többlétszolgálatért díjazásra jogosult – emeli ki Elek László, Oláh Tamás és Tordai Gábor.



AZ EGYES RENDVÉDELMI BEOSZTÁSOK JELLEMZŐEN ELŐFORDULÓ, MEGBÍZÁSI DÍJRA JOGOSÍTÓ TÖBBLETFELADATAI II.

Mely esetekben kell külön megbízási díjat fizetnie a munkáltatónak? Elek László, Oláh Tamás és Tordai Gábor a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában az egyes beosztások olyan többletfeladatait mutatja be, amelyek megbízási díjra jogosítanak.

A bűnügyi technikusok egyéb feladatai

A bűnügyi technikusok alapvető feladata a bűncselekmények helyszínén a bűncselekmény elkövetésének bizonyításához szükséges releváns nyomok felkutatása és rögzítése (csomagolása), továbbá a bűnügyi nyilvántartásba vétel, a gyanúsítottak ún. „rabosítása”. A munkájuk készenléti jellegű, vagyis a bűnügyi technikai feladatok nem töltik ki a bűnügyi technikusok teljes munkaidéjét, ezért a munkáltatók a munkaidő hasznosítása érdekében egyéb feladatok elvégzésére adtak utasítást.



A munkáltató azonban nem fizetett megbízási díjat fenti feladatokért, mert ezeket a rendes munkaidőben el lehetett végezni, és gyakran a munkaköri leírásokban is rögzítették ezeket. A bűnügyi technikusok viszont alappal érezhették ezeket többletfeladatnak, ugyanis több szakterület követelményeinek kellett megfelelniük, amelyért megbízási díjat igényeltek.

A Kúria, ítélete rámutatott, hogy amennyiben jogszabály határozza meg az ellátandó feladatok körét, a munkáltatónak ehhez kell igazodnia a munkaköri leírás elkészítésekor, azok korlátlanul nem bővíthetők. A végzett többletfeladatok ellátásáért tehát ellentételezést (megbízási díjat) kell fizetnie.

Járőri beosztású, de járőrvezetői (járőrparancsnoki) feladatot ellátók

Köztudomású, hogy a rendőrségi járőrök jellemzően párban járnak el, amit az intézkedés körülményeinek bizonyíthatósága, és az intézkedő rendőrök védelme is indokol. A járőrpár egyik tagja a járőrvezető, aki a járőrtársa felett utasításadási joggal bír, s a lefolytatott intézkedések jog- és szakszerűségéért felel. A járőrvezetői beosztások száma viszont korlátozott volt, nem volt elegendő számú kinevezett járőrvezető, így gyakran járőri beosztású személyeket is kijelöltek a járőrpárban arra, hogy a járőrvezetői feladatokat az adott szolgálatban lássák el. Az ilyen járőrök megbízási díjat igényeltek arra hivatkozva, hogy járőrvezetői feladatokat látnak el, azonos tartalommal, mint a kinevezett járőrvezetők, és e két beosztást a jogszabály, és az állománytábla is megkülönbözteti.

A bírósági gyakorlat következetesen helyt adott a felperesek megbízási díj iránti kereseteinek, és a jogvitára alapot adott körülmények néhány év elteltével meg is szűntek, mert kellő számú járőrvezetői beosztást alakítottak ki az állománytáblákban, sőt létrejött egy további magasabb beosztás, a járőrparancsnoki is.

A Kúria rámutatott, hogy a megbízási díj iránti igény akkor megalapozott, ha a járőrpár vezetőnek

kijelölt tagja ténylegesen ellátja a járőrvezetői beosztásba tartozó feladatokat. A Kúria tehát ebben az ítéletben sem utasította el a megbízási díj irányt, csupán további vizsgálatot tartott szükségesnek.

Közben az ORFK utasítás keretében egyértelműen elkülönítette a járőri és járőrvezetői feladatokat, utóbbiakat parancsnokként kijelölt rendőrnek nevezve, viszont következetesen kerüli a járőrvezetői szóhasználatot – mutatnak rá a szerzők.

Az egyfős járőrszolgálat

Előfordult az is, hogy – szintén a létszámhiányból eredően – nem járőrpár teljesített szolgálatot, hanem egyfős járőr, amit a szabályzat nem tilt ugyan, de ilyen esetben nyilvánvalóan az eljáró egyetlen rendőr végzi a járőrvezető és a járőrtárs feladatait is. A Debreceni Közigazgatási és Munkügyi Bíróság ilyen tényállás alapján megbízási díj megfizetésére kötelezte a munkáltatót. A Kúria azonban nem értett egyet az egyfős járőrszolgálat megbízási díj igényeivel, azt hangsúlyozva, hogy az egyfős járőr alárendelt állományt nem irányított, utasítási joga és kötelezettsége nem volt, kizárólagosan a saját intézkedéseiért tartozott felelősséggel, ezért az többletfeladatot nem eredményez, így megbízási díjra sem jogosít.

KARRIER RENDSZEREK A KÖZIGAZGATÁSBAN

A védelmi igazgatásban a munkavégzést szolgálatként azonosítják. Ezek a munkavégzési rendszerek többféleképpen kategorizálhatóak. A jelenlegi szabályok összessége az „élethivatásszerű közszolgálat” alap gondolatára épül, a cél, hogy a pályakezdő fiatalok bekerülve a rendszerbe, a szükséges szakmai tudással és tapasztalattal felvértezve haladjanak előre a szervezeti ranglétrán és a hierarchiában. Ez a fajta karrier alapú rendszer alapvetően az egyén iskolai végzettségére és a szolgálatban eltöltött idejére (szénioritás) épít, ennek megfelelően zárt típusú. Hangsúlyos benne az utánpótlás-nevelés és a tehetség gondozás – emelik ki a szerzők. Soós Andrea és Elek László a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a közszolgálat munkavégzés típusait mutatja be.

Ez a fajta karrierút pályabiztonságot jelent, ami előny a magánszférával szemben. A közszolgálatban az illetmények mértéke elmarad a gazdasági szektorban tapasztalható bérekétől, de az előmeneteli rendszerben megjelenő garanciák biztonságérzetet adhatnak. A karrier alapú munkavégzési rendszer viszonylag stabil foglalkoztatást biztosít. Az egyén akár teljes szakmai életútját a közszolgálatban vagy az adott munkáltatónál futhatja be (élethivatás), mivel a versenyszféra és a közszektor, illetve a közszolgálaton belül az egyes területek közti átjárásra kevés az esély.

Sajátossága a mindenre egyformán kiterjedő speciális jogi szabályozás, amelyben a munkáltatói jogok gyakorlása korlátozott, kevés a lehetőség az önálló döntéshozatalra, a mérlegelésre.

Előnye a stabilitás és a pályabiztonság, amely nemcsak a közszolgálat szempontjából fontos, hanem az állam oldaláról is. Viszonylag szilárd alkalmazotti réteg biztosítja a folytonosságot az ügyek vitelében és a személyi állomány által felhalmozott tudás sem tűnik el.

Dr. Soós Andrea és Dr. Elek László kiemeli: vonzóvá kell tenni a pályát, újabb célok kitűzésével, s az előmenetel folyamatos biztosításával. Ezt nevezik a közszolgálati törvények életpályának.



A karrierrendszer melletti másik rendszer a munkakör alapú itt a központi elem nem a személy, hanem az általa betöltött munkakör. Itt munkakörre keresnek megfelelő kompetenciákkal bíró alkalmazottakat, olyanokat, akik a munka jellegéből, a munkavégzéshez szükséges követelményekből eredő elvárások mentén képesek teljesíteni a feladatokat. Ez egy nyitott modell, ahol a munkakörök egy hierarchikus rendszert alkotnak. A munkakörök értéke határozza meg a munkakör és az azt betöltő egyén helyét a szervezetben, valamint a bér- és besorolási rendszerben. Az illetmények megállapítása során nem az egyéni adottságoknak (iskolai végzettség, szolgálati idő stb.) van jelentősége, hanem az ellátott munkakörnek.

Itt az alkalmazottat akár a pályája kezdetén is kiválaszthatják egy magasabb munkakör betöltésére, nem kell feltétlenül végig járni az egyes lépcsőfokokat, ebben a rendszerben tehát nem a ranglétrán történő automatikus előrehaladás jelenti a karriert. Az előmenetel a betöltött munkakör értékétől és a munkaköri hierarchiában elfoglalt helyétől függ, továbbá kiemelt szerepet kap benne az egyéni és a szervezeti teljesítmény mérése és értékelése.

Hátránya, hogy hiányzik belőle a stabilitás, a személyi állomány gyakori cserélődése pedig töredeztet struktúrát eredményez, amelyből idővel kikophat a szakértelem és a tapasztalat.

Napjainkban olyan munkavégzési rendszerekről lehet beszélni, amelyek vegyesen alkalmazzák az előzőekben vázolt karrier- vagy munkakör alapú modellekre jellemző elemeket. A kétféle értékrend ötvözésével kialakuló „vegyes” közszolgálati rendszerek akkor lehetnek sikeresek, ha kölcsönösen merítenek mind a karrier alapú (stabilitás, biztonság, kiszámíthatóság, tervezhető életpálya, élethivatás, lojalitás), mind a munkakör alapú (rugalmasság, hatékonyság, teljesítmény, változásokhoz való alkalmazkodás, munkaerőpiaci versenyképesség) működés előnyeiből.

A DIGITALIZÁCIÓ TERJEDÉSE A KÖZIGAZGATÁSBAN

A közigazgatásban főként a digitalizáció forradalmasítja a munkavégzést, térhódítása jelentős és egyre szélesebb körben elterjedt a KSH által készített tanulmány szerint. 2019-ben a közigazgatási intézmények 89 százaléka rendelkezett honlappal, ami 4,6 százalékponttal haladta meg a négy évvel korábbit. A közigazgatási intézmények honlapján elérhető információtípusok és szolgáltatások aránya folyamatosan bővül, a leggyakrabban a helyi közösséget érintő hírek, a szervezeti információk, elérhetőségek, illetve az ügyfélszolgálati információk jelennek meg a weblapokon. Soós Andrea és Elek László a GI-NOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a közigazgatás digitalizációját mutatja be a KSH 2019-ben készült tanulmányán keresztül.

2019-ben az államigazgatási intézmények és az önkormányzatok honlapjainak közel kétharmada nyújtott pályázatokkal, ösztöndíjakkal kapcsolatos információkat. 2015-höz képest ez utóbbi szolgáltatáscsoportnál történt a legnagyobb mértékű, 14 százalékpontos emelkedés.

A közigazgatásban a teljes körű elektronikus ügyintézés aránya 2017-hez képest több mint a duplájára, 2015-höz képest a négyszeresére emelkedett. 2019-re az önkormányzatok 8,6, az államigazgatási intézmények 8,4 százaléka biztosította az ügyintézésnek ezt a legmagasabb szintjét. 2015 és 2019 között 7,9-ről 3,1 százalékra csökkent azoknak a közigazgatási szervezeteknek az aránya, amelyeknél egyik elektronikus ügyintézési szint sem volt elérhető.



2019-ben az államigazgatási intézmények 94 százalékában, míg az önkormányzatok 43 százalékánál alkalmaztak informatikai szakembereket.

A számítógép, az internet használat szinte 100 százalékos volt már a 2010-es években is. Az internetet 2019-ben főként információkeresésre és e-mailek küldésére használták a közigazgatásban. Az adatbázisokhoz való hozzáférés is majdnem 100 százalékos felhasználású, az önkormányzatok ebben akkor még lemaradtak. Az oktatás-képzés eszközeként is már a központi közigazgatás intézményei jelentős részben használták. Emellett az e-mail is már 2019-ben is igen elterjedt közlési eszköz volt.

Intranettel még csak a szervezetek kevesebb mint egy-harmada rendelkezett, pedig az a szervezeten belüli információtovábbítás leggyorsabb és legszélesebb elérést lehetővé tevő eszköze. Főleg nagyobb szervezeteknél volt jellemző, bár a szerepe egyre jelentősebb. A közösségi média használata saját facebook oldal csak a szervezetek felére volt jellemző.

A legnagyobb arányban a szervezet elérhetőségére vonatkozó adatok találhatóak meg. Ezek fontos információk, megkönnyítik az érdeklődők, de a közigazgatásban dolgozók munkáját is, kevesebb idejük megy el, általános tájékoztatás nyújtásával.

A közösségi média a leggyorsabban terjedő eszköz ma a kapcsolattartásban. A közigazgatási szervezetek részvétele ugrásszerűen bővült a közösségi médiában: 2019-ben az államigazgatási és az önkormányzati szervezetek fele használt közösségi oldalakat a lakossággal történő kapcsolattartás érdekében, ennek aránya 2015 óta folyamatosan nő.

A közösségi média használatának célja leggyakrabban az információ megosztása, illetve a közösségi eseményekről való tudósítás (50%), valamint az állampolgárokkal történő kapcsolattartás volt (35%).

AZ ÁGAZAT FOGLALKOZTATÁSI HELYZETÉNEK BEMUTATÁSA

A közigazgatási ágazat rendkívül összetett, több, nagyon speciális területet foglal magába. Ide tartozik a közigazgatás, a védelem és a kötelező társadalombiztosítás. Az ágazatban több mint 400 000 ember dolgozik, ami a magyar foglalkoztatottak mintegy 10 százalékát jelenti. Soós Andrea és Elek László a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a közigazgatás általános foglalkoztatási helyzetét mutatja be.

Az ágazat létszáma az elmúlt évtizedben több mint 20 százalékkal nőtt. Míg 2009-ben az alkalmazottak alkották az itt dolgozók több mint 92 százalékát, jelenleg csak mintegy kétharmada az itt dolgozóknak dolgozik alkalmazottként. Az alkalmazottak száma abszolút mértékben is csökkenést mutat, ennek hátterében egyes tevékenységek pl. őrzés- védelem, takarítás stb. vállalkozásokba történő kiszervezése állhat.

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 százalékos.

A szerzők szerint 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. Ez annak köszönhető, hogy az ágazat egyes munkakörei relatíve felértékelődnek az általános munkarend, a stabil jövedelem, és egyes területeket érintő kedvező bérintézkedések következtében.

Az ágazatban számos munkakörben dolgoznak. A legnagyobb létszámúak az irodai foglalkoztatottak, akik az alkalmazottak több mint 30 százalékát alkotják. Védelmi munkakörökben több mint 50 000 fő dolgozik. 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 legnagyobb arányban foglalkoztatott szakügyintézők száma kisebb ingadozást mutatott 2011-2019 között, ők alkotják a foglalkoztatottak egy negyedét. A szakértők aránya kissé nőtt 15-ről 14 százalékra az érintett időszakban, ami inkább kedvezőtlen tendenciának mondható. A segéd munkások aránya is jelentős, és 2012 után még nőtt majd csökkenő tendenciát mutat, feltehetően azzal is összefüggésben, hogy ezeket a feladatokat kiszervezik.

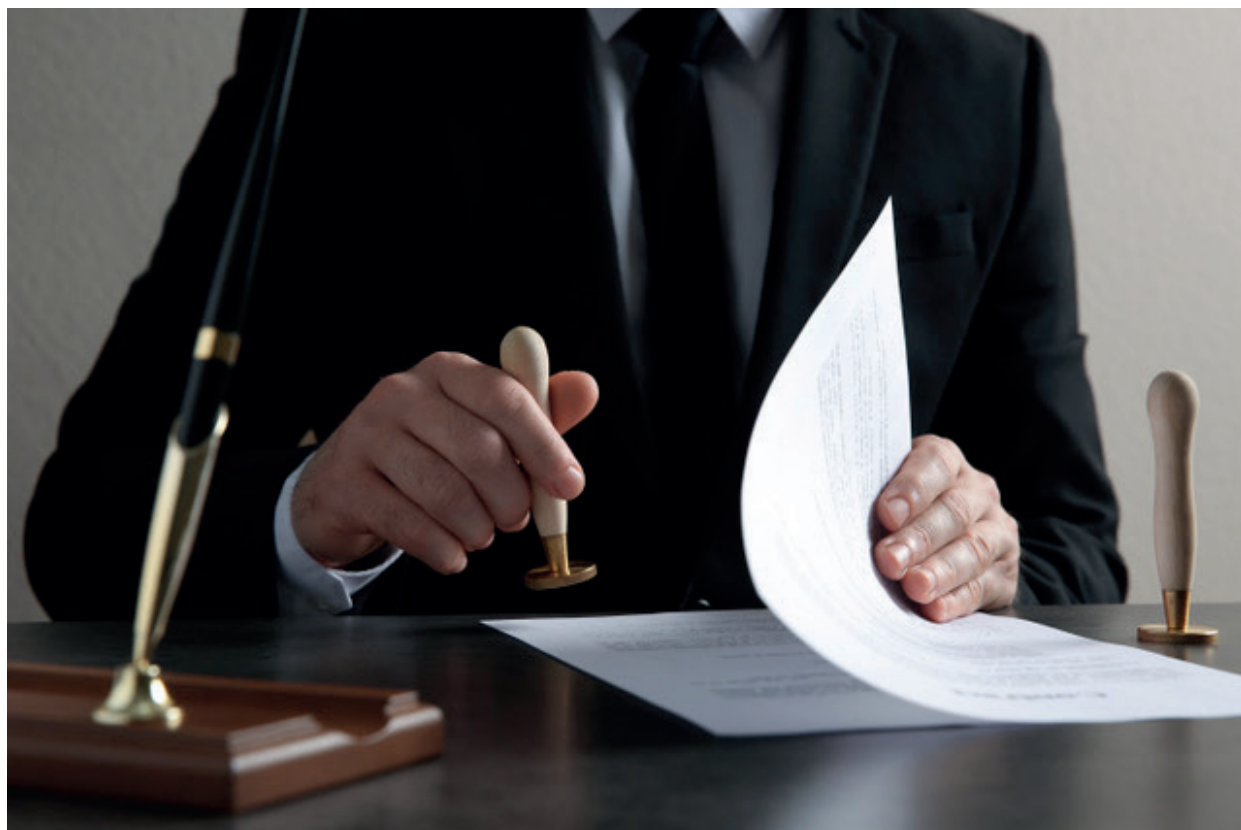
A szolgáltatási és értékesítési foglalkozásokban foglalkoztatottak aránya az időszakban csökkent majd újra növekedésnek indult, és a korábbi 17 százalékos szinten állt 2019-ben.

Az ágazatban dolgozók keresete meghaladja a nemzetgazdaság egészében mért kereseti szintet. Míg 2020-ban a bruttó átlagkereset a költségvetési szférában csak 374 000 Ft volt, addig a közigazgatás ágazatban 467 301 Ft/ fő/ hó összegű volt, ami jelentős különbség. Az átlagosnál magasabb keresetek hátterében az is áll, hogy a közigazgatásban a munkavállalók képzettségi színvonala az átlagosat meghaladó.

3. A foglalkoztatás jogi szabályozása az ágazatban

A közszolgálati munkavégzést a közszolgálati tisztségviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény szabályozza. A törvény részletesen tartalmazza, milyen feltételei vannak annak, hogy valaki a közszolgálatban vállaljon munkát. Ide tartozik: a korszerű szakmai ismeretek, a büntetlen előélet,

legalább érettségi vizsgával kell rendelkeznie. A központi államigazgatási szerv ügyintézőjénél a felsőfokú végzettséget igazoló diploma is elvárt. A közigazgatás egyes területein-Honvédség, Rendvédelem, Nemzeti Adó és Vámhivatal, további speciális szabályok vannak érvényben a terület sajátosságainak megfelelően. A munkavállalók bérezése előre tervezhető bértáblákon alapul. A foglalkoztatás kööttségeinek ellensúlyozását szolgálják a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó nagyobb biztonságot adó felmondási idő és végkielégítés. A központi és helyi közigazgatás munkaköreiben vannak különbségek, a helyi közigazgatás általában rosszabbul fizetett munkaköröket takar, bár a képzettségi elvárások is alacsonyabbak. A rendvédelem, honvédelem terén számos, kedvezőtlen munkakörülmény nehezíti az ott dolgozók munkáját.





Szakértőnk várja kérdését a megjelent szakmai anyagokkal kapcsolatban.

szakerto@orientpress.hu

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE