



# KIADVÁNY. 2022. IV. 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 vállalkozások és a lakosság digitalizációja	3
A digitalizáció és technológiai fejlődés várható hatása a foglalkoztatásra	4
A közszolgálati képzési rendszer jellemzői	6
A védelmi igazgatás foglalkoztatási struktúrái előtt álló jövőbeli kihívások	8
Hasonlóságok és különbségek a versenyszféra és a közszféra munkajogi szabályai között	10
Az érdekérvényesítés szerepe a védelmi ágazatban	12

## 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 amellett, hogy a fenti kérdésekhez – tudományos háttérrel és igényesség-gel – érdemi javaslatokat készít, ingyenes tanácsadást és segítséget is nyújt az érintett foglalkoztatottak számára.

## A VÁLLALKOZÁSOK ÉS A LAKOSSÁG DIGITALIZÁCIÓJA

Ahhoz, hogy a közigazgatás ágazataiban jelentősen terjedhessen a digitalizáció a lakosság digitális hálózatának, eszközeinek és tudásának is fejlődnie kell, mert csak így tudja kihasználni a gazdaság és a lakossági is az elektronikus ügyintézésből származó előnyöket. Soós Andrea és Elek László a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a lakosság és a vállalkozások digitalizációját mutatja be a KSH 2019-ben készült tanulmányán keresztül.



A közigazgatás részben a vállalkozásokkal részben a magánszemélyekkel áll kapcsolatban különböző területeken, mint az adózás, engedélyek, azonosítást szolgáló dokumentumok, a különböző igazgatási szabályok betartásával összefüggésben. Az elektronikus ügyintézés terjedésének lehetőségét az is meghatározza, hogy a fogadó oldalon mennyire teremthet meg az ügyintézés feltételei. A fejlődés a vállalkozói szektorban gyorsabb, azonban a lakosság digitalizációja is gyorsan zajlik a mobiltelefonok tömeges elterjedése által. Az internet előfizetések száma már meghaladja a lakosság számát

A KSH 2020-ban készült értékelése szerint ötből négy vállalkozás teljesen elektronikusan intézi közigazgatási ügyeit. 2020-ban az összes vállalkozás 82 százaléka vette igénybe különböző közigazgatási szervek honlapjait információszerezésre, 83 százaléka töltött le űrlapokat. A vállalkozások mintegy 82 százaléka intézte közigazgatási ügyeit teljes mértékben elektronikusan, beleértve a pénzmozgásokat is. Az ügyeit legmagasabb elektronizáltsági fokon intéző vállalkozások 98 százaléka használta az internetet áfa-, 95 százaléka társadalombiztosítási járulékbevallások benyújtására. Minden negyedik vállalkozás igénybe vette az internetet arra, hogy hozzáférjen közigazgatási pályázatok dokumentumaihoz.

A lakossági közigazgatási ügyeinek intézése függ attól, milyen a hálózatokhoz való kapcsolódás lehetősége, és milyen az eszközökkel vannak ellátva. Európai viszonylatban e tekintetben Magyarország az országok második felében vagy harmadában foglalt helyet a legutolsó 2019-es felmérés alapján. 2019-ben a magyar háztartások 86 százaléka rendelkezett internetkapcsolattal, a gyermekes háztartások esetén ez az arány 98 százalékos volt. Az internethasználók körében nagyok az életkori különbségek.

Míg a fiatalabb 18-24 éves korosztály internethasználata csaknem teljes körű, a 65 év feletieknek csak alig 40 százaléka használja rendszeresen az internetet. A 200 000 Ft alatti jövedelemből élő családoknál a használók aránya lényegesen alacsonyabb, mint a magasabb jövedelműek esetén.

Egyre többen veszik igénybe az elektronikus ügyintézés Európában az Európai Unió felmérése szerint. 2019-ben az Európai Unió lakosságának átlagosan 55 százalék, míg a hazainak 53 százaléka lépett elektronikusan kapcsolatba közhivatalokkal közigazgatási ügyei intézése során. A 16-74 éves magyar népesség részvétele az e-közigazgatási ügyintézés mindhárom szolgáltatási szintjén meghaladta az uniós átlagot.

## A DIGITALIZÁCIÓ ÉS TECHNOLÓGIAI FEJLŐDÉS VÁRHATÓ HATÁSA A FOGLAKOZTATÁSRA

**Többen aggódnak amiatt, hogy a technológiai fejlődés, a digitalizáció majd tömegesen szabadítja fel a munkaerőt, és az emberek megélhetési lehetőség nélkül maradnak. A bekövetkező változások mind a létszámot, a képzettségi igényt és a munka tartalmát is befolyásolják. Gyakori át-és továbbképzések válhatnak szükségessé, de nem minden munkaterületen 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. Soós Andrea és Elek László a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában arra a kérdésre keresi a választ, hogy milyen várható hatása lesz a technológiai fejlődésnek a közigazgatás foglalkoztatására.**

Egyes területeken létszámcsökkenés történhet a jövőben is, egyes munkakörök megszűnnek, vagy nem kell annyi alkalmazott hiszen az ügyfelek számos információhoz közvetlenül, digitális úton hozzájutnak, nem szükséges annyi 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. 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.

A magyar közigazgatási és védelmi ágazatban is a változások irányát a technológiai fejlődés változása fogja meghatározni. Egyrészt folytatódnak a már elindult folyamatok- a digitalizáció terjedése 100 százalékosra fog válni, az ügyek intézését az állampolgárok döntően elektronikus úton fogják intézni – állapítják meg a szerzők.

A CEDEFOP minden országra kiterjedő előrejelzései jelentős módosulásokat jeleznek előre Európa-szerte, mely egyes országokat eltérően érint a jelentős fejlettségbeli különbségek miatt. A pótlási szükséglet teszi ki a munkaerőigény 90 százalékát a becslések szerint, bár országonként változó mértékről beszélhetünk. A várható munkaerőigényekre számos tényező gyakorol befolyást, úgy, mint az automatizáció, a mesterséges intelligencia terjedése, a globalizáció, a karbonmentes gazdaság elérése, a környezetvédelem, az idősödő társadalom és más tendenciák. Európában a lakosság növekedése megállt, így új munkaerőforrást a bevándorlók jelenthetnek, de Magyarországon ez nem elfogadott útja a foglalkoztatás bővítéséhez.

Az előrejelzésekből az látható, hogy a foglalkoztatás növekedési éves üteme lassulni fog az elmúlt évekhez képest. A 2018-2030 közötti időszakban 49 százalékkal nő a magasabban képzett munkaerő iránti igény. Az előrejelzés szerint a megnyíló új állások 51 százaléka magasan kvalifikált munkaerő iránti keresletet teremt. A növekedést gyakorlatilag a szolgáltató szektor különböző területei biztosítják, miközben a termelő szektorok létszámbővülése megáll, egyes ágazatokban további létszámcsökkenésre lehet számítani.

A jövőben arra lehet számítani, hogy a magasan képzett munkaerő aránya fokozatosan nő az elkövetkező években, és 2030-ra Magyarországon 42 százalékra, az EU átlagában 40 százalékra nő az arány, ami hazánkban 10 százalékos növekedést jelent az elkövetkező 8 évben.

Ha a közigazgatás és védelem ágazatot nézzük, ott alacsonyabb a magasan képzett munkavállalók

aránya csak a foglalkoztatottak 37,8 százaléka, viszont a high tech tudású embereké magasabb 6,7 százaléka. Az ágazat fejlődési dinamikáját még a közsféra fejlődésénél is magasabbra becsüli az előrejelzés, mintegy 17,3 százalékra 2030-ig, ami igen jelentős számú új munkaerőfelvételt igényel.

A szektor várható létszámnövekedése jelentősen meg fogja haladni az EU szinten jelzett mintegy 4 százalékos növekedési ütemet.

Az új állások egyre nagyobb arányban képzettebb munkavállalók részére nyílnak meg 2030-ig az egyes európai országokban.

A digitalizáció mellett meg kell említeni a mesterséges intelligenciát, a szellemi foglalkozások általában magasabb formális képzettséget igényelnek, és jobban befolyást fog rájuk gyakorolni a mesterséges intelligencia elterjedése. Az alacsony képzettségi igényű foglalkozásokra inkább az automatizáció volt nagyobb hatással, melynek során jelentős munkaerőfelszabadítás is történt.



## A KÖZSZOLGÁLATI KÉPZÉSI RENDSZER JELLEMZŐI

**A digitalizáció okozta változások várhatóan jelentősen érintik minden ágazatban a foglalkoztatást, amire sürgősen fel kell készülni. Ez elsősorban az oktatás és a képzés útján lehetséges. Nem csak az oktatásból kikerülőkké tudására kell számítani, ami lassú folyamat, hanem a már munkában álló felnőttek képzése és folyamatos továbbképzése is elengedhetetlen. Soós Andrea és Elek László a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a közzolgálati képzési rendszer jellemzőit mutatja be a közigazgatási - védelmi, társadalombiztosítási ágazatban Magyarországon.**

A szerzők megállapítása szerint: Magyarországon az elmúlt évtizedekben javult a képzettség általános színvonala. Ez elsősorban az iskolarendszerű képzések útján és főként a fiatalok iskoláztatása útján történt. Az általános iskolát végzett fiatalok 93 százaléka tovább tanul, és igen magas a legalább középfokú végzettséget szerettek aránya. Nem ilyen jó az arány a felsőfokú végzettségűek körében, ott további fejlődésre van szükség, a munkaerőpiac igényeivel összhangban.

Különösen nagy a lemaradásunk a felnőttek képzéseiben való részvétel tekintetében, ami alig haladja meg az európai uniós országok átlagának a felét, és a tendencia inkább romlik, mint javul.

A közigazgatás jellemzően magas tudásigényű ágazat. A központ közigazgatásban ügyintézői munkakört csak felsőfokú végzettséggel lehet betölteni, így a felsőfokú végzettségűek adják a közigazgatási munkakörök 80 százalékát. Az utánpótlás fő forrása a Közzolgálati Egyetem. Ezen kívül az adott közigazgatási terület szakmai feladataitól függően sok más felsőfokú végzettségű szakember dolgozik a közigazgatásban, orvosok, szociális szakemberek, pedagógusok, műszaki diplomával rendelkezők, informatikusok, agrárszakemberek, politológusok, szociológusok. A szakirányú tudás mellett a közzolgálati ismeretekből is tudást kell szerezni mindenkinek, aki a közigazgatásban vállal állást.

A közzolgálati karrierút fő bázisa a Nemzeti Közzolgálati Egyetem. Az egyetem évi hallgatói létszáma 5000-6000 fő között mozgott az elmúlt években, évente 1500-2000 fő kerül ki az intézmény falai közül. A legnépesebb kar a Rendészettudományi Kar, valamint az Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar.



Jelenleg a közigazgatásban betölthető állások több mint 60 százaléka nem felsőfokú végzettséggel betölthető munkakör, több mint negyede alapfokú végzettséget igényel csupán. A középfokú képzések-korábban OKJ-ban, most szakmajegyzékben szerepelnek. Többnyire érettségire épülő képzések, melyek a közigazgatás egyes területei számára készítene fel szakembereket, mint pl a rendvédelem, vagy önkormányzati közigazgatás.

2020-ban a korábbi OKJ-t szakmajegyzék váltotta fel, melynek keretében ma már szakmát szerezni csak az iskolarendszerű képzések keretében lehet akár nappali, akár esti vagy levelező tagozatokon.

A közsolgálati dolgozók továbbképzéséről a 2012 évi 273 számú kormányrendelet rendelkezik. A rendelet értelmében a kormányzati tisztviselőknek, és az önkormányzati munkavállalóknak is rendszeres továbbképzésben kell részt venniük, mellyel meghatározott pontértéket kell elérniük, ezáltal biztosítva tudásuk szinten tartását, fejlesztését. A továbbképzési programok feletti szakmai felügyeletet a Nemzeti Közsolgálati Egyetem biztosítja. A közsolgálati továbbképzési program: általános közigazgatási, szakmai és vezetői ismeretek megszerzésére irányuló, a közigazgatási szakvizsgára való felkészülést segítő

A képzésben való részvétel képzési programterv alapján folyik, a képzésben való részvétel a munkahely magtartásának feltétele.

## A VÉDELMI IGAZGATÁS FOGLALKOZTATÁSI STRUKTÚRÁI ELŐTT ÁLLÓ JÖVŐBELI KIHÍVÁSOK

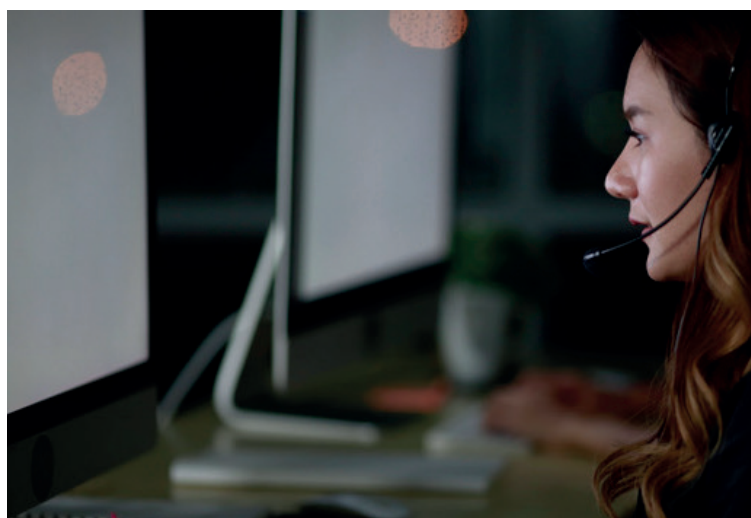
**A védelmi igazgatási szervezeti struktúrában tevékenykedő foglalkoztatottak mindennapjait jelentősen meghatározza az országot érintő veszélyhelyzetek, rendkívüli körülmények (migrációs helyzet, pandémia, háborús konfliktusok veszélye) által megkívánt szolgálat, melyek fokozott, fegyelmezett és szüntelen helytállást követelnek meg. Soós Andrea és Elek László a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a védelmi igazgatás foglalkoztatási területe előtt álló jövőbeni kihívásokat mutatja be.**

A Belügyi Érdekegyeztető Tanács Munkavállalói Oldal értekezletén Együttműködési Megállapodást aláíró szakszervezetek elégedettségi felmérést készítettek az életpálya modell értékelése tárgyában a dolgozók oldaláról. A felmérés szerint az anyagi, szociális, morális problémák miatt, sok munkavállaló a pálya elhagyásán gondolkodik. A válaszadók, nem látják az életpálya modell megvalósulását, annak lehetséges hatásait több év múlva, valamint az életpálya méltó befejezését sem. Az elemzés szerint a bérrendezés és a szociális juttatások javítása kiemelt igény, de a rendvédelmi dolgozók szem előtt tartják a kiégést okozó körülményeket és fontosnak is tartják azok megszüntetését.

A védelmi igazgatás jelenlegi foglalkoztatási struktúrájában legfontosabb feladatok közé tartozik a jelenlegi jogi eszköztár fennmaradása további fejlesztése és finomítása, a generációs különbségek, vagyis a képzett, tapasztalt, de már idősebb korosztály és a pályakezdők közötti hiányzó átmenetet szolgáló képzési folyamatok szabályozása.

Általános munkaerőpiaci tendencia, hogy a szakembergárda korösszetételét tekintve egyre inkább elidősödik, jelentős a fluktuáció, helyükre egyre nehezebb megfelelő kompetenciákkal rendelkező, hozzáértő munkatársakat találni. A közszféra egyre inkább alulmaradni látszik az aktív korúakért folytatott munkaerőpiaci versenyben a versenyszférával szemben – emelik ki a szerzők.

Az is trendszerű, hogy folyamatosan növekszik a fiatal korosztályhoz tartozók aránya a szervezeteket elhagyó munkatársak között.



Olyan jogalkotói szabályozási eszközökre, valamint vezetői attitűdökre és szervezeti kultúrát alapjaiban érintő módosításokra lehet szükség, mely tartósan vonzóvá teszi a védelmi igazgatási struktúrához tartozó feladatok ellátását

Az ösztönzésben kiemelt szerepe van a szervezeti kultúrának és a jó munkahelyi légkör, a jó csapatszellem is arra ösztönzi a dolgozókat, hogy a legjobb teljesítményt hozzák ki magukból.

A védelmi igazgatási és különösen a rendvédelmi szervezetekre a hierarchia/szabályorientált/bürokrata szervezeti kultúra a jellemző, ahol a szoros kontroll és a befelé irányultság dominál. A kultúra központi értékének a stabilitás és az egyensúly, az eddigi eredmények megőrzése minősül. A munkahelyi szocializáció alapvetően meghatározza a munkahelyi elégedettségünket.



A rossz munkahelyi légkör következményei nehezen mérhetők, inkább az alábbi tényezőkből lehet rá következtetni: a magas fluktuáció, a munkatársak gyakori hiányzásai, a munkateljesítmény csökkenése, valamint a munkahelyi konfliktusok is, melyek háttérben igen gyakran a munkatársak érzelmei, hangulati elemei húzódnak meg.

A vezetési stílus munkavállalói elégedettségre gyakorolt hatását tekintve a dolgozók leginkább a vezető-beosztott viszonyra, a velük szemben alkalmazott bánásmódra, vezetési stílusra, a részvétel mértékére és a vezetői kommunikáció milyenségére érzékenyek. A munkáltató iránt a dolgozók elkötelezettsége növelhető, ha bevonják őket a döntéshozatalba, a végső döntést megindokolják, valamint a döntés után a feladatkijelölés világos és egyértelmű a számukra.

Az ösztönzők megfelelő típusának célozza a humánerőforrás menedzsment egyik kiemelt részterülete az ösztönzés-menedzsment. Célja olyan ösztönzési gyakorlatnak és rendszereknek az alkalmazása, amelyek elősegítik a szervezet céljainak elérését a megfelelő emberek megszerzése, megtartása és motiválása által

A közsférára vonatkozó kutatások azt mutatják, a dolgozók elsősorban az anyagi és erkölcsi megbecsülést emelték ki mint fontos ösztönzőrendszert, azonban a jól felépített és tervezhető karrier, valamint a fejlődés lehetősége is fontos tényező a számukra.

Az elégedettség kiemelt tényezője a javadalmazási, jutalmazási rendszer. Az már nem várnak évekig arra, hogy az adott munkahelyen elismerjék munkáját.

Az egyik legfontosabb motivációs tényező a biztos nyugdíj kérdése és megítélése, hiszen látható volt, hogy az érintett korosztály, de a fiatalabb generáció számára is a korkedvezményes nyugdíjállományba vonulás 2012. január 1-i eltörlése jelentős motivációvesztést okozott. A munkaerő megtartásának egyik záloga lehetne ennek ismételt bevezetése, a hivatásos állományt illetően – véli Dr. Soós Andrea és Dr. Elek László. Ugyancsak ösztönző lehet a munkáltató által részben vagy egészben átvállalt valamely nyugdíjcélú öngondoskodási forma.

Az ösztönző elemek között lényeges az egyéni munkateher optimalizálása, a tárgyi feltételek biztosítottasága, az előmeneteli rendszer kiszámíthatósága, a képzési, oktatási lehetőségek kiszélesítése, és a munkahelyi légkört, a „valahová tartozást” támogató eszközök (csapatépítés és fenntartás) bevezetése.

## HASONLÓSÁGOK ÉS KÜLÖNBSÉGEK A VERSENYSZFÉRA ÉS A KÖZSZFÉRA MUNKAJOGI SZABÁLYAI KÖZÖTT

A közjogi és a magánjogi szabályozásban mind hasonlóságok, mind különbségek kimutathatók. Egyik oldalról ugyanis megállapítható, hogy az eltérő normák, részletszabályok ellenére az egyes munkajogi jogintézmények célja azonos. Másik oldalról azonban ezen munkajogi szabályok hatékonysága attól függ, hogy azok milyen jogszabályi környezetben szerepelnek. A hasonlóságok inkább csak látszólagosak, s mellette olyan jelentős különbségek kerülnek előtérbe, mint a formai és tartalmi kritériumok kiszélesítése a közigazgatásban. Zaccaria Márton Leó a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat kutatásában a hasonlóságokat és különbségeket mutatta be a versenyszféra és a közszféra munkajogi szabályai között.

Általánosságban megállapítható, hogy a magán- és a közszféra foglalkoztatási sztenderdjeit hatékonysági szempontból összevetni nehéz, s nem is célravezető. A közszolgálati jogállási törvények és a gazdasági munkajogviszonyok szabályozása alapjaiban eltérő célokat szolgál. A közszféra foglalkoztatási szabályai teljes mértékben alárendeltek az egyes jogállási törvényeknek és az állami céloknak. Mindezen munkajogi szabályok a közszolgálati életpályát jellemző többletjogokban és többletkötelezettségekben összegezhetők. Ezzel szemben ilyen természetű normák nem szerepelnek a gazdasági munkajogviszonyok szabályozásában, miközben az egyes életpálya-elemek nagyrészt visszaköszönnek az Mt. szabályozásában is (a jogviszony létesítés, megszüntetése, a munkát végző személy felelőssége, díjazása, stb.).



Dr. Zaccaria Márton Leó szerint összességében elmondható, hogy a kollektív munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere korlátozottan, lényegileg a munkavállalói érdekképviselő és a korlátozott sztrájkjog szintjén jelenik meg a közigazgatási jogállási törvényekben. Csak megállapodásában rögzített sajátos szabályok mellett gyakorolható a sztrájkjog, de a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál pénzügyőri munkakört betöltő foglalkoztatottak nem jogosultak a sztrájkjog gyakorlására

A közszolgálati jogviszonyok között azok rendeltetésbeli különbsége emelhető ki, e

mentén van a legélesebb határvonal 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 közszolgálatának elsődlegessége alapján és a jó közigazgatásba vetett bizalom fenntartása céljából.

A Helyes Hivatali Magatartás Európai Kódexe is a közszolgálati alapelvek között említi a diszkrimináció tilalmát. Az egyenlő bánásmód a közszolgálatban bizonyos társadalompolitikai preferenciákat is hordoz, például esélyegyenlőség vagy bizonyos társadalmi rétegek arányos képviselőiségének 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

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.

## AZ ÉRDEKÉRVÉNYESÍTÉS SZEREPE A VÉDELMI ÁGAZATBAN

**A munkahelyi érdekérvényesítéssel összefüggő kérdések elemzése azt mutatja, hogy a szakszervezeti tagok (de a nem tag válaszolók is) a szakszervezettől az érdekképviselet mellett legfőképp a tájékoztatást várják el. Fónai Mihály és Pattján László GI-NOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú a „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” keretében a közigazgatásban előforduló nehézségeket, problémákat, valamint a munkavállalók sajátosságait vizsgálta. A kutatás az érdekérvényesítéssel összefüggő véleményeket és elvárásokat elemezte.**

A kérdőív harmadik kérdésblokkja az érdekérvényesítéssel és a szakszervezettel működésével foglalkozott, valamint a megkérdezettek elvárásaira és véleményére volt kíváncsi.

A három munkaszervezet szakszervezeti tagságát illetően nincs szignifikáns eltérés. A hivatásos tűzoltók 50 százaléka, a vám-és pénzügyőrök 40,5 százaléka, a BV-sek 39,5 százaléka és a teljes minta 41,5 százaléka szakszervezeti tag. A hivatásos állományhoz tartozók esetében a mutató 44,4 százalék, a nem hivatásosak körében 34,5 százalék, 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 százalék, a válaszoló szakszervezeti tagok körében (123 fő) pedig 6,5. százalék. Az egyes munkaszervezetek esetében a következő tisztségviselők aránya (csak a szakszervezeti tagokat figyelembe véve): BV-sek 11,8 százalék, hivatásos tűzoltók 0,0 százalék (ez e mintaválasztási eljárással is összefügghet), vám-és pénzügyőrök 4,1 százalék. Mivel a tűzoltók körében nem került a mintába tisztségviselő, a teljes minta „hivatásosai” esetében 5,3 százalék, a nem hivatásosak körében 10,3 százalék 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 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.

Az egyes munkaszervezetekben dolgozók véleménye között szignifikáns különbség van – ettől függetlenül, az összes válaszoló 93,8 százaléka 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 feladatrendszer, és szervezeti felépítése, struktúrája, az ezekből fakadó működési mód is komoly hatást gyakorol.

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.

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 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 állomány-

hoz 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 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 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.

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.

A megkérdezettek többsége úgy gondolja, hogy nem tudja megítélni (főként a tájékoztatatlansága 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.

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.

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 az országos szakszervezethez képest.

A vám-és pénzügyőrök, akár a BV-sek, sokkal tájékozottabbak a saját munkahelyük szakszervezetét illetően, és legkevésbé ők változtatnának annak a tevékenységében. 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.



**Szakértőnk várja kérdését a megjelent szakmai anyagokkal kapcsolatban.**

**[szakerto@orientpress.hu](mailto:szakerto@orientpress.hu)**

**SZÉCHENYI**  **2020**



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**