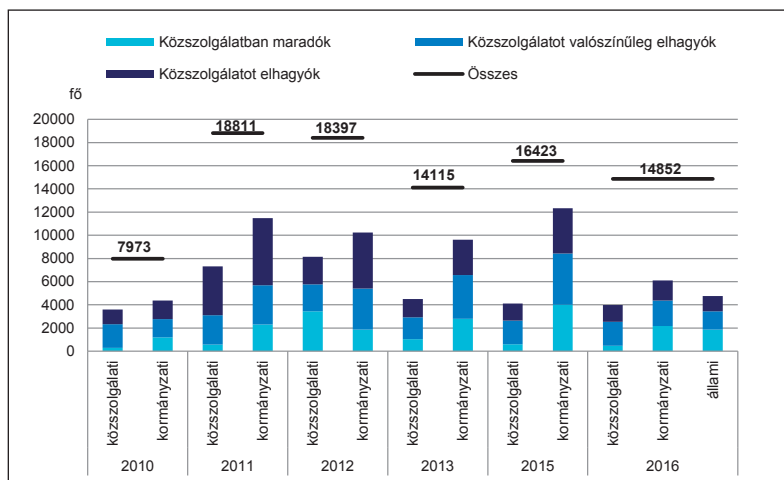


H.4.1. A közp generáció részaránya a személyi állományban

A közigazgatás humán erőforrásának felkészültségét jól jellemzi a közzolgálati tisztviselők korosztályi megoszlása. Az egészségesen és fenntarthatóan működő szervezetrendszerben a középkorosztály (36–55 év közöttiek) kiegyensúlyozott, stabil arányt képvisel. Az eltérő korosztályba tartozó köztisztviselők különböző erősségekkel járulnak hozzá a szervezet működéséhez: a fiatal pályakezdekők a dinamizmus és az újító lendület letéteményesei, az idősebbek a szervezeti tudás és a tapasztalatok megtartói és örökítői. A szaktudás, a terhelhetőség és az aktivitás gyümölcsöző ötvölete azonban a közp generációnál található meg leginkább, e korosztály nélkül

a szervezet hatékony és erős szakmaiságon alapuló működése megkérdőjelezhető. A magyar közigazgatást a 2000-es években a közp generáció nagymértékű elvándorlása jellemezte. Ennek oka lehetett a gyakori kormányváltások okozta bizonytalanság, a piaci szféra nagyobb munkaerő-szükséglete, valamint a köz- és magánszféra közötti kereseti különbségek. Az utóbbi években stabilizálódási tendencia figyelhető meg, a közigazgatás közp generációt megtartó képessége nőtt. Magyarország a fiatalok részarányát tekintve a legmagasabb mutatóval rendelkező európai ország, ezért a korábbi évtizedben tapasztalható előregedés már nem jelent problémát a közigazgatásban.

Az ábrán látható adatsor alapján arra következtethetnénk, hogy érvényesül a közzolgálati életpálya megtartó ereje, a közigazgatásba belépők jellemzően a szektorban maradnak, a személyi állomány ily módon folytonosságot, stabilitást mutat. Ennek megítéléséhez azonban érdemes a munka-

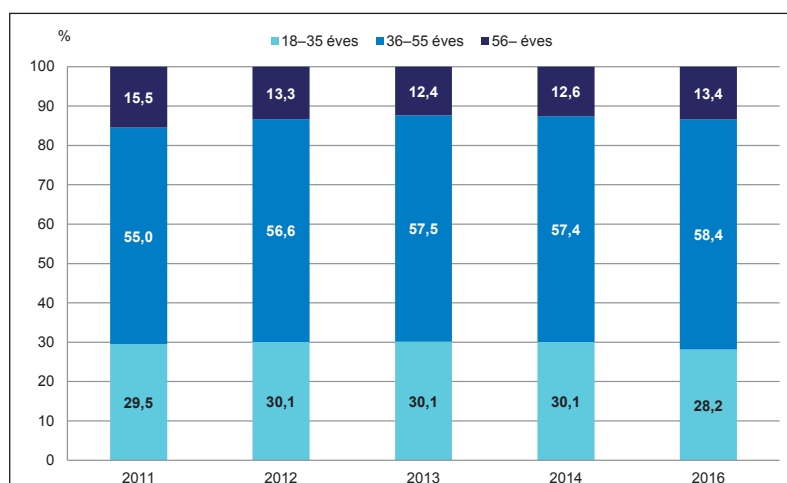


Forrás: Belügyminisztérium

erő mozgását közelebbről megvizsgálni. Mivel a fluktuációs ráta módszertanilag érvényes számításához nem állnak rendelkezésre megbízható adatok, ezért a Közzolgálati Statisztikai Adatrendszer közzolgálati jogviszony(ok) megszűnését rögzítő, aggregált statisztikai adatait vettük alapul.

A közzolgálati jogviszony megszűnése történhet a felek akaratán kívüli okokból (például halál) vagy közös akaratból, a tisztviselő vagy az állam kezdeményezésére. A tisztviselői jogviszonyokat szabályozó törvények számos, időben változó jogcímet ismernek a jogviszony lezárására, ezért a következő – témánk szempontjából releváns – kategóriákba csoportosítottuk őket: 1. Biztosan a közzolgálatban maradnak, akiknek jogviszonya áthelyezéssel, jogviszonyváltással szűnik meg. 2. Valószínűleg – de nem főszabály szerint – elhagyják a közzolgálatot a jogviszonyukat közös megegyezéssel vagy határozott idő lejártával megszüntették. 3. Végül szinte biztosan és inkább véglegesen elhagyják a közzolgálatot a nyugdíjba vonulók, a próbaidő alatt kilépők, akiket felmentenek, illetve akik felmondanak.

Az adatok alapján elmondható, hogy az elmúlt évek tisztviselői jogviszonyokat és szervezetrendszert átrajzoló reformjai jelentős mozgásokat eredményeztek a közzolgálatban. Az állami és önkormányzati igazgatásra vetítve a vizsgált időszakban a munkakörök átlagosan 15%-a cserélt gazdát évente, a három megszűnési ok kb. egyenlő arányban volt jelen.



Forrás: Belügyminisztérium

A közzolgálat kormegoszlása kiegyensúlyozott képet mutat, a pályaelhagyók becsült mértéke nem, de a magas belső mobilitási ráta veszélyeztetheti a szolgáltatási színvonal megtartását.