

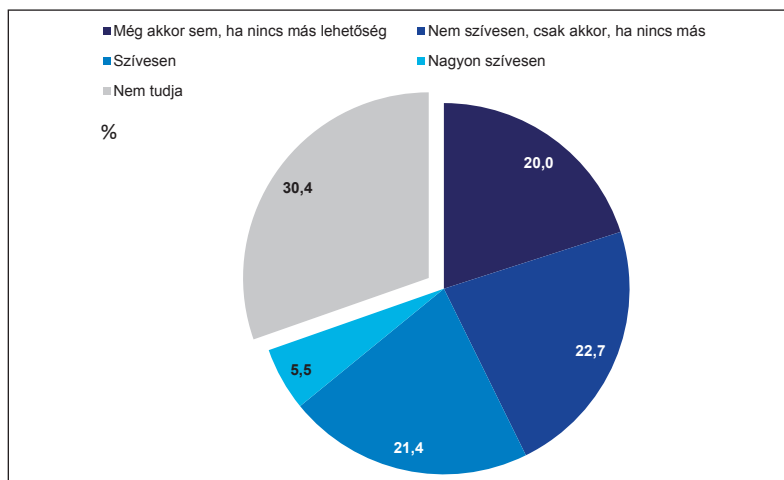
H.5.2. A közigazgatás munkaerőpiaci megítélése

A hatásterület más dimenzióiban részletesen, több oldalról bemutattuk, hogy felveszi-e a versenyt a munkaerőpiacon a közszolgálat mint munkáltató és mint személyzeti rendszer a magánszférával. A közigazgatás-fejlesztési stratégia szerint komoly jelentősége van annak, hogy mi jellemzi a közigazgatás személyi állományát, ezért a kormányzat olyan fejlesztések elindítását látta szükségesnek, amelyek egyszerre növelik a közszolgálati tisztviselőkbe és a közigazgatásba vetett állampolgári bizalmat, valamint a közigazgatás vonzerejét és teljesítőkéességét. Ez a két cél elsősorban az új, rugalmas közszolgálati életpályamodell bevezetésével

érhető el. Minden HR-rendszer számára kiemelten fontos az utánpótlás kérdése, a megfelelő emberek életpályára állítása. A személyi állományt érintő közigazgatás-fejlesztési intézkedések célja, hogy szavatolják a közszolgálati munka magas minőségét, a foglalkoztatási biztonságot, a megfelelő életszínvonalat, a szakmai fejlődést, emeljék a közszolgálati életpálya presztízsét, valamint anyagi és erkölcsi megbecsülést hozzanak magukkal.

Ezeknek a törekvéseknek a társadalomban történő lecsapódását volt hivatott vizsgálni a lakossági reprezentatív *Jó Állam Közigazgatási Véleményfelmérés* azon része, amely a közigazgatási munka presztízséről kívánt képet adni. Fontos azonban leszögezni, hogy ez a lekérdezés nem tekinthető presztízskutatásnak, amely jóval részletesebb foglalkozáshierarchiák felállítására törekszik az alapján, hogy az emberek szerint mely foglalkozásokkal mennyit lehet keresni, mennyire hasznosak a társadalom számára, mennyi hatalommal járnak együtt, mennyit kell értük tanulni, és mennyire divatosak manapság. A terjedelmi korlátok miatt jelen felmérésben csak az érzetek együttes és közvetett értékelésére nyílt lehetőség.

Arra voltunk kíváncsiak, hogy a válaszadók mennyire szívesen dolgoznának állami szervezetben, állami fenntartású intézményben. A kérdést csak azoknak tettük fel, akik jelenleg nem dolgoznak a közszférában. Az értékeléshez nem adtunk külön támpontokat, nem határoztunk meg külön



Forrás: NKE Jó Állam Közigazgatási Véleményfelmérés

foglalkozás- és szegmenstípusokat, hanem rábíztuk a kérdezettre, hogy helyezze el ezt a lehetőséget a saját – állami foglalkoztatásról kialakult – képe alapján.

Azt tapasztaltuk, hogy a válaszadók 26,9%-a (nagyon) szívesen dolgozna a biztos állást jelentő közszeaktorban. Az e választ adók körében magas a nők aránya, rajtuk kívül felülreprezentáltak még az érettségivel rendelkezők, a 40 év alattiak, illetve a kisebb városokban élők (előzetes feltevéseinkre rációfolva a személyes jövedelem mértéke és az állami alkalmazottá válási kedv között nincs összefüggés az adatok tükrében, és az sem befolyásolta a választást, hogy a kérdezett vagy hozzátartozója korábban dolgozott-e a közigazgatásban). A közszeaktor vonzerejeként a legtöbben a biztos munkahelyet, a biztos állást, a biztos fizetést és megélhetést, a hosszú távú lehetőséget, a kiszámítható életpályát említették. Minden ötödik válaszadó ugyanakkor egyértelműen elutasítja a közszférában történő munkavállalást, akikhez ha hozzáadunk a „lehetőség szerint távolmaradókat”, valamint a bizonytalanokat, azt látjuk, hogy a társadalomban az állami foglalkoztatás munkaerőpiaci vonzereje alacsony.

Noha a közigazgatás általánosan még nem küzd munkaerő hiánnyal a közszolgálattal szembeni pozitív attitűdöt képviselők bázisát érdemes lenne növelni, hogy nagyobb merítésből könnyebben lehessen a minőségi utánpótlást biztosítani.

A felnőtt lakosság (a válaszadók) 20% utasítaná el ezt a lehetőséget. 22,7% pedig nem szívesen, csak akkor, ha nincs más lehetőség.