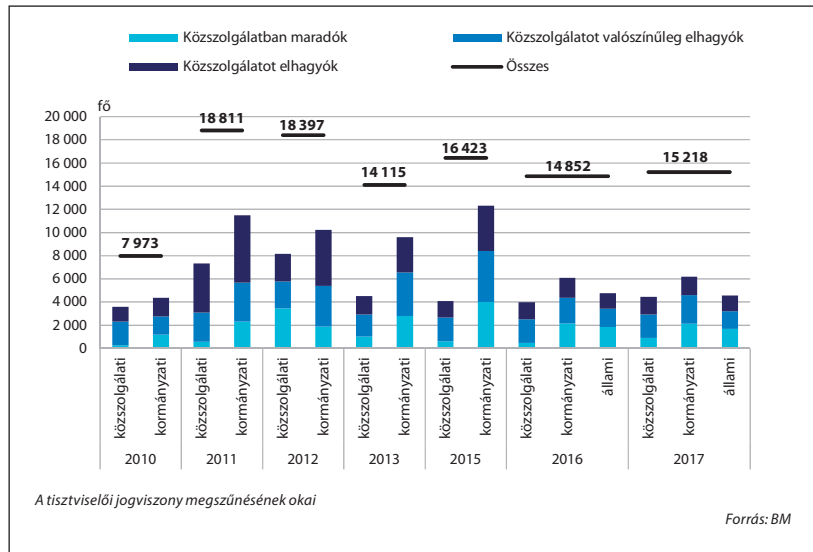


H.4.1. A középgeneráció részaránya a közigazgatásban

A közigazgatás humán erőforrásának felkészültségét jól jellemzi a közzolgálati tisztviselők korosztályi megoszlása. Az egészségesen és fenntarthatóan működő szervezetrendszerben szükség-szerű a középkorosztály (36–55 év közöttiek) kiegyensúlyozott, stabil aránya. Az eltérő korosztályba tartozó köztisztviselők különböző erősségekkel járulnak hozzá a szervezet működéséhez: a fiatal pályakezdők 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 ötvözete azonban a középgenerációnál található meg leginkább. E korosztály nélkül a szervezet hatékony és erős szakmaiságon alapuló működése megkérdőjelezhető. Az elmúlt hat év számadatait vizsgálva megállapítható, hogy az a trendszerű elvándorlás, amely a magyar közigazgatásban dolgozó középgenerációt a 2000-es évek elején jellemezte, már megállt. 2011 és 2017 között 5 százalékponttal nőtt a középkorosztály aránya, ami azt mutatja, hogy a közigazgatás középgenerációt megtartó képessége nőtt. A fiatalok részaránya is stabilan 26–30% körüli, ezért a korábbi évtizedben tapasztalható előregedés nem jelent már problémát a közigazgatásban.

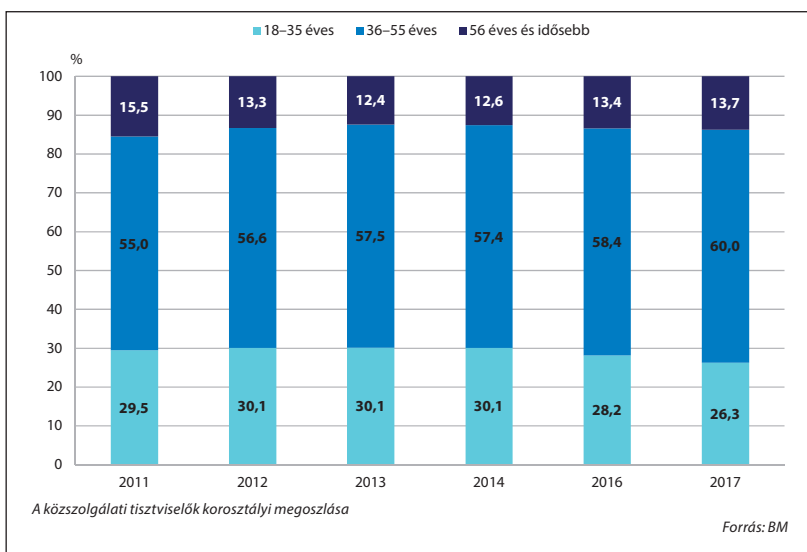
A fenti adatsor alapján arra következtethetnénk, hogy érvényesül a közzolgálati életpálya megtartó ereje, a közigazgatásba belépők jellemzően a szektorban maradnak, a személyi állomány ily módon folytonosságot, stabilitást mutat. Ennek megítéléséhez érdemes a munkaerő mozgását



közelebről megvizsgálni, amihez a Közzszolgálati Statisztikai Adatrendszer közzszolgálati jogviszony(ok) megszűnését rögzítő, aggregált statisztikai adatait vettük alapul.

A közzszolgálati 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 közzszolgálatban maradnak, akiknek jogviszonya áthelyezéssel, jogviszonyváltással szűnik meg, (2.) valószínűleg – de nem fő szabály szerint – elhagyják a közzszolgálatot a jogviszonyukat közös megegyezéssel vagy a határozott idő lejártával megszüntető, végül (3.) szinte biztosan és inkább véglegesen elhagyják a közzszolgálatot a nyugdíjba vonulók, a próbaidő alatt kilépők, azok, akiket felmentenek, illetve akik felmondanak.

Az elmúlt évek tisztviselői jogviszonyokat és szervezetrendszer átrajzoló reformjai jelentős mozgásokat eredményeztek a közzszolgálatban. Az állami és önkormányzati igazgatásra vetítve, a vizsgált időszakban a munkakörök átlagosan 15%-a cserélt gazdát évente, és a három megszűnési ok kb. egyenlő arányban volt jelen. A pályaelhagyások üteme szoros összefüggést mutat a kormányzati ciklusokkal, a választásokat követő években nagyobb a jogviszonymegszűnések aránya.



A középgeneráció részaránya a közigazgatásban az utóbbi években enyhén növekszik, ami hozzájárul a széles körű szakmai tudáson alapuló, stabil működéshez.