

SZABÓ István

A HONVÉDSÉG, MINT MUNKÁLTATÓ VERSENYKÉPESSÉGÉNEK VIZSGÁLATA A DÉL-ALFÖLDI RÉGIÓ MUNKAERŐPIACÁN

THE ARMY, THAN THE EXAMINATION OF AN EMPLOYER'S COMPETITIVENESS ON THE LABOUR MARKET OF THE SOUT-PLAIN REGION

A Magyar Honvédség több ezer fős munkaerőigénnyel van jelen a Dél-alföldi régió munkaerő-piacán. Publikációmban azt vizsgálom, hogy a napjainkban rendelkezésre álló juttatási rendszerével mely társadalmi rétegekben versenyképes, mint munkáltató, illetve hosszútávon biztosítható-e a jelenlegi lehetőségek felhasználásával, az önkéntesek utánpótlása a régióban?

The Hungarian Army is present with thousands demand on manpower in the South-Plain region. In my study, I examine in which social state the army is competitive as an employer with its present benefits and if the volunteers supply is provided in the long run using the present possibilities in the region.

Az önkéntes vállaláson alapuló katonai szolgálatteljesítés egyik legfontosabb hozadéka a haderő munkaerőpiacra történő kilépése. Természetesen a kötelező katonai szolgálat teljesítésének időszakában volt kapcsolata a honvédségnek a munkaerőpiacra, viszont ez a kapcsolat szűkebb keresztmetszeten valósult meg. Munkám során az általam kutatott Dél-alföldi régió munkaerőpiacán jelen lévő alakulatok által kínált munkahelyek versenyképességét vizsgálom. Természetesen, amikor egy-egy régiót vizsgálunk, nem hagyhatjuk figyelmen kívül az országos munkaerő-piaci tendenciákat sem. Először tehát tekintsük át az utóbbi évek magyar munkaerő-piaci jellemzőit.

VERSENYKÉPESSÉG A MAGYAR MUNKAERŐPIACON

Az utóbbi csaknem két évtizedben több nagy erejű gazdasági és társadalmi változást élt meg az ország. Ezeknek, a változásoknak a hatásai csaknem minden téren kihatottak a hazai munkaerőpiacra.

A kilencvenes években a rendszerváltás utáni átalakulások, az államgazdaság monopolhelyzetének fokozatos leépítése (privatizáció), majd 2004-től, az Európai Unióhoz való csatlakozás rendezte át jelentős mértékben a munkaerőpiacot. Amíg a rendszerváltás után a magánvállalkozások megjelenése és piackeresése, a külföldi vállalatok és vállalkozások termelésének beindulása addig a csatlakozás után a magyar lakosság számára megnyílt külföldi munkaerőpiac, illetve az Unió munkügyi szabályzók, bevezetése fejtette ki leginkább hatásait.

Ma már köztudott hogy az európai országok között Magyarországon az egyik legalacsonyabb a gazdaságilag aktív (tehát foglalkoztatott) lakosság aránya¹. Az Európai Unió országai között hazánk sereghajtó. Ennek a ténynek több oka és összetevője ismert. *Elsőként* az állami transzferek² negatív hatáskifejtését említem meg.

„Az egyén munkavállalási döntését a várható bér (és a munkába járás esetleges nem pénzügyi hozamainak), illetve a munkavállalással járó kellemetlenségek, összevetésével hozza meg. Ha az egyén munka nélkül jut hozzá valamilyen jövedelemhez, akkor ebből a többletjövedelemből több terméket, és több szabadidőt is tud „vásárolni”, így munkakínálata alacsonyabb lesz, mint a külön jövedelem hiányában.”³

Természetesen nem az állami transzferek drasztikus nagyarányú csökkentése, de legalábbis egy megfontolt, racionális szabályozása lenne szükséges. Olyan szabályzásra, amely által a jóléti juttatások alapfunkciójuk betöltése mellett nem fejtenek ki ilyen mértékű negatív hatást a munkaerőpiacra.

¹ Az EUROSTAT 2007. évi adatai szerint Európában csupán Málta, Horvátország, illetve Törökország rendelkezik alacsonyabb gazdasági aktivitási adatokkal hazánknál

² Transzfer, segély: az állam által a háztartásoknak nyújtott ellenszolgáltatás nélküli jövedelem, negatív adó.

³ Killingsworth, 1983

Másodsorban a munkaadói oldal által fizetett adók, és járulékok munkaerőpiacra gyakorolt kedvezőtlen hatásait kell megemlíteni⁴. Bár ebben a témában nem teljes az egyetértés a vezető gazdasági szakemberek között sem. Valószínűsíthető, hogy a gazdasági válság és annak hatásaként kialakult recesszió okán jelentős átrendeződés következik be ezen a területen.

Harmadsorban a magyar lakosság nagyon alacsony földrajzi mobilitása fejt ki negatív hatást a munkaerő-piacra⁵. Ennek okai lehetnek a magas költözési és ingázási költségek, illetve az elmúlt évtizedekből örökölt „kényelmes” munkavállalói magatartás is. Mert ne feledkezzünk meg arról, hogy a rendszerváltás előtt csaknem minden város képes volt a saját és agglomerációjának munkaképes korú lakosságának munkát biztosítani. A mezőgazdasági termelés szintén a települések közvetlen környezetében lévő termőföldeken és a közeli városokban lévő feldolgozóipari vállalatok által alkotott kisebb nagyobb egységekben folyt. Ezeknek a termelőegységeknek túlnyomó többsége mára felszámolásra, illetve többségében külföldi érdekeltségbe kerültek. A tulajdonosi körök az átrendeződése, illetve a nagy számban, hazánkban letelepedett külföldi vállalatok számának térnyerése következtében a vállalatok képzett, nyelveket beszélő munkaerőigénye már nem csupán a munkaerőpiacra, de az oktatási és képzési (továbbképzési) intézményekre is folyamatos befolyást gyakorol⁶.

Az alacsony aktivitási rátával párhuzamosan természetesen a munkanélküliség is befolyással bír a munkaerőpiacon kialakult helyzetre. A gazdasági és társadalmi folyamatok hatására napjainkban munkanélküliség nem olyan erős mértékben, de tartósan és folyamatosan nő⁷. Érdekeség viszont, hogy munkanélküliek összetétele változott. Ez a változás leginkább a képzettség tekintetében mutatható ki, mégpedig olyan téren, hogy fokozatosan a magasabb végzettségűek felé tolódik el. Ennek okai között említhető például, hogy amíg a rendszerváltás után a friss diplomások jó eséllyel indultak a munkaerő-piacon, addig napjainkban a diploma a szellemi munkát végzők körében már legtöbbször nem előny, hanem követelmény. Természetesen a hatás-ellenhatás törvénye itt is jelentkezik: Mivel sok fiatal pályakezdő munkanélküliként lenne kénytelen elkezdni felnőtt életét, mintegy menekülési lehetőséget keresve, a lehető leghosszabb ideig igyekeznek az iskolapadban maradni. Sajnos ennek eredményeként több olyan szak (vagy álszak) van jelen az oktatási rendszerben, amely használható (eladható) tudást nem közvetít. A felsőoktatás egyre szélesebb réteg számára történt megnyitása az élethosszig tartó tanulás koncepcióját ugyan erősíti⁸, de a középfokú végzettségűek hátrányát növeli. Ráadásul több diploma elértéktelenedéséhez is vezet.

Egyre nagyobb problémaként jelentkezik továbbá a képzett szakmunkások hiánya a munkaerő-piacon⁹. Mivel a hagyományosan mezőgazdasági és ipari termelésre berendezkedett ország az említett ágazatok közül csaknem mindkettőt felszámolta, mára már nem meglepő hogy a magyar munkaerő döntő többsége a szolgáltató iparban helyezkedett el. A szakmunkás-bizonyítvány értékét veszítette, minden szülő diplomást szeretne gyerekeiből.

„A gazdasági kamarák, érdek-képviseleti szervezetek évek óta súlyos és egyre súlyosbodó szakmunkáshiányról beszélnek, amely a bérigények, illetve az élőmunka költségeinek növekedésével együtt záros határidőn belül a külföldi beruházók elriasztásához, a gazdasági növekedés visszaeséséhez vezet. Folyamatos kritikák érik a középfokú és a felsőfokú oktatási rendszert is a munkaerőpiacra frissen belépő pályakezdők életidegen és sokszor elavult tudása, tapasztalatlansága miatt.”¹⁰

Az egyes szektorok közötti versennyel kapcsolatban elmondhatjuk, hogy hagyományosan termelő ágazatok térvészése miatt a szolgáltató ágazatokban foglalkoztatják a legtöbb munkavállalót.

A diplomások közül leginkább az informatikai illetve a műszaki, műszaki-gazdasági diplomával rendelkező fiatalok indulnak a legjobb eséllyel a munkaerőpiacon. A jogi, bölcsész, közgazdasági, pedagógiai, szociális továbbá agrárterületen lévő munkakörök mára gyakorlatilag telítődtek¹¹.

⁴ Lay Csaba, Tóth Péter: A munkabérhez kötődő munkáltatói járulékkerhek vizsgálata versenyképességi szempontból

⁵ A foglalkoztatottak munkába járási, ingázási sajátosságai – KSH Statisztikai Tükör

⁶ Természetesen a külföldi tulajdonú vállalatok nagy számban alkalmaznak alacsonyabb képzettséggel rendelkező munkavállalókat is, ám ennek a rétegnek az EU átlagnál jóval alacsonyabb (nyomott) bért kínálnak csupán

⁷ Főbb munkaügyi folyamatok 2008.január - szeptember - KSH

⁸ A Barát Tamás által 2008. évben végzett LLL kutatás végkövetkeztetése alapján a megkérdezettek szerint a érvként a sikeresség, motiváció szempontjából a több tudás megszerzése céljából hasznos az élethosszig tartó tanulás

⁹ Hiánycikk lett a szakmunkás – nol online

¹⁰ Hiánycikk lett a szakmunkás

¹¹ Busch Irén: *A 25 legkeresettebb diploma a versenyszférában*

A gazdasági válság és piac diktálta fokozott verseny kiszámíthatatlan munkaerő-piaci hatásainak következtében a közsféra lassan visszanyerni régi vonzerejét. Mivel ez a szektor mindig is szívesen fogadott friss diplomásokat valószínűleg egyre több pályakezdő gondolkodik az ebben a szektorban történő elhelyezkedésen.

A változásokat földrajzilag elemezve megállapítható, hogy az ország régiói közötti különbségeket gyakorlatilag a rendszerváltás óta nem sikerült megszüntetni. A szegényebb — munkanélküliekben bővelkedő — területek (elsősorban az Alföld, annak is az északi része) helyzete fokozatosan tovább romlik (amíg 2008. év III. negyedévében Közép-Magyarországon a munkanélküliségi ráta 4.5%, addig Dél-Alföldön 8,5%, Észak-Magyarországon 13% volt)¹². A legjobb helyzetben a közép-magyarországi és a dunántúli régiók vannak. Dunántúl tekintetében főként a Nyugat-Dunántúl, ahol a határ közelsége miatt akár Ausztriában található jobb megélhetést biztosító állást, de a terület bevételét növelik a nyugati turisták is, akik itt érkeznek be az országba.

A magyar lakosság külföldi munkavállalása tekintetében leginkább a nyelveket beszélő, fiatalok körében beszélhetünk. Az Európai Unióhoz történt csatlakozás hatásaként említhetjük meg, hogy friss diplomások közül egyre többen próbálkoznak meg külföldön elhelyezkedni. Különösen nagynak tűnik a „kivándorlás” például az orvosok körében, akik külföldön is tudják kamatoztatni szaktudásukat, és sokszorosát keresik a Magyarországon megszerzhető fizetésüknek. Az uniós országok a fizikai munkásokat is várják, de ők — alacsonyabb képzettségükkel fogva — nem igazodnak el annyira a külföldi munkavállalás útvesztőjében, így inkább a szakképesítéssel rendelkező dolgozók (ápolók, pincérek, sofőrök stb.) előtt nyitott az út.

*A DÉL- ALFÖLDI RÉGIÓ GAZDASÁGI SZERKEZETE*¹³

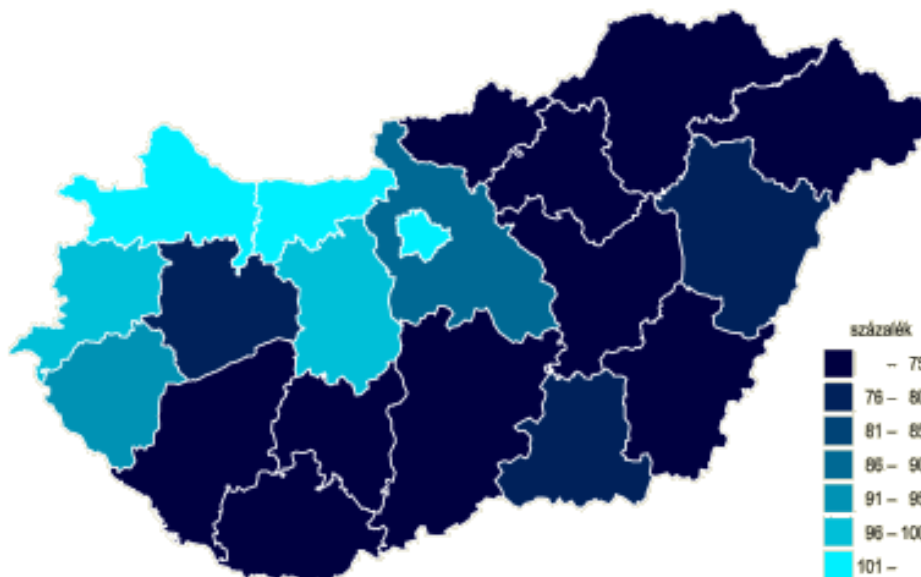
A régió egészében a gazdasági szerkezet egyoldalúsága figyelhető meg, ami az agrárgazdaság az ország többi régiójában mért arányához képest többszörös súlyát jelenti. Problémaként jelentkezik, hogy ez az agrárgazdaság, illetve a ráépülő különböző gazdasági tevékenységet folytató egységek jelenlegi munkaerő-piaci hatása sokkal inkább a munkaerő-kibocsátás, mint munkahely-teremtés — ezáltal munkaerő felvétel — terén érvényesül. A régió megyéit a rendszerváltás utáni nagyobb állami beruházások elkerülték, vagy az ország nyugati feléhez képest olyan időbeni „csúszással” érték el (az infrastrukturális beruházások tekintetében például az M5 autópálya is csupán a közelmúltban került olyan hosszúságban kiépítésre, amely bekapcsolta a régiót az ország vérkeringésébe), ami gyakorlatilag konzerválta a már meglévő hátrányos helyzetet. A térségben jelen lévő meghatározó gazdasági vállalkozások csaknem egésze nagyvállalat, a hozzájuk kapcsolódni képes kis- és középvállalkozások száma nem elég a gazdasági teljesítmény fokozására.



1. ábra: a Dél-alföldi régió elhelyezkedése¹⁴

¹² Forrás: KSH (STATADAT 6.2.1.7)

¹³ Bács-Kiskun,xCsongrád illetve Békés megyék területe



2. ábra: Az egy főre jutó GDP a megyék vonatkozásában¹⁵

A Dél-alföldi régió megfigyelt gazdasági szervezeteiben 2008. 01-09 hónapok átlagában — előzetes adatok szerint — 271,9 ezer fő állt alkalmazásban, ezen belül a fizikaiak létszáma 161,8 ezer, a szellemieké 110,1 ezer fő volt. Az egyes nemzetgazdasági ágak közül legnagyobb foglalkoztató a feldolgozóipar, ahová az alkalmazásban állók 28,0%-a tartozik. Jelentős alkalmazotti létszám kapcsolódik továbbá az oktatás, valamint a kereskedelem, szolgáltatás ágazatához az alkalmazásban állók 13,2% valamint 12,0%-ával. Az alkalmazásban állók átlagkeresete régiós szinten havi bruttó 155,4 ezer Ft, mely 6,9%-kal magasabb az egy évvel korábinál. A régiós átlagkeresetek emelkedése elmarad az országos (8,0%-os), átlagtól így tovább emelkedett az amúgy sem jelentős lemaradás e tekintetben. Az országos átlagkereset ez időben 39,4 ezer forinttal magasabb a régió átlagánál. A Dél-alföldi régió belül az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete Békés megyében a legalacsonyabb (150,0 ezer Ft/hó), Csongrád megyében pedig a legmagasabb (162,7 ezer Ft/hó).¹⁶

A HONVÉDSÉG, MINT MUNKÁLTATÓ VERSENYKÉPESSÉGÉNEK VIZSGÁLATA A DÉL-ALFÖLDI RÉGIÓ MUNKAERŐ-PIACÁN

A munkaadók versenyképességét leginkább a bérezés, mint a foglalkoztatás meghatározó tényezője tekintetében kell megvizsgálni. Szükséges ez azért, mivel a munkavállalói döntések döntő többségének háttérében a bérezés, illetve az elérhető jövedelmi viszonyok állnak.

A munkaerőpiac kínálati oldala egyéni oldalról megközelítve leginkább az alábbiakban felsorolt tényezőktől (ezeknek összességétől) függ:

- életminőség,
- munkaidő hossza,
- szabadidő,
- jövedelem.

A kínálati oldalt nemzetgazdasági szempontból befolyásolja:

- demográfiai adottságok,
- munkajogi előírások, törvények.

A fenti megállapításokból láthatjuk tehát, hogy a munkaadói oldal egyik legnagyobb „fegyvere” a bérezés. Minden munkaadó legfőbb célja, hogy a kifizetett vállalati célok eléréséhez a lehető legjobban képzett, legjobb munkavégzési tulajdonságokkal rendelkező munkavállalókat alkalmazza. A munkavállalók toborzásának egyik sarokpontja

¹⁴ Forrás: Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ

¹⁵ Forrás: KSH

¹⁶ Forrás: Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ

a bérezés. Természetesen a bérek a munkaerő-piaci verseny hatásaként gazdasági áganként, egy-egy az ágazatra jellemző munkakörre meghatározható intervallumban mozognak¹⁷.

Gazdasági ág		Havi bruttó átlagkereset			Havi nettó átlagkereset		
		fizikai	szellemi	összesen	fizikai	szellemi	összesen
		foglalkozású			foglalkozású		
Ft							
A, B	Mezőgazdaság, vad-, erdő-, halgazdálko- dás	110 926	197 229	130 637	81 396	121 725	90613
C	Bányászat	184 419	339 125	220 318	115 055	126 955	91 241
D	Feldolgozóipar	139 154	319 836	181 490	94 756	177 620	114 172
E	Villamosenergia-, gáz-,gőz-, vízellátás	190 637	346 623	251 619	119 383	189 773	146 920
C- E	Ipár	142 153	322 750	186 316	96 182	178 955	116 423
F	Építőipar	114 478	226 041	143 002	81 716	134 816	95 273
G	Kereskedelem, javít- ás	111 935	251 801	170 518	81 476	147 399	109 087
H	Szálláshely-szolgálta- tás, vendéglátás	96 796	193 815	120 444	73 406	119 597	84 665
I	Szállítás, raktározás, posta, távközlés	149 082	278 994	201 843	99 664	159 122	123 812
J	Pénzügyi közvetítés	143 751	423 751	419 078	94 869	227 562	225 347
K	Ingatlanügyletek, gazdasági szolgálta- tás	110 002	292 873	212 275	80 054	166 107	128 180
L	Közigazgatás, véde- lem, társadalombizto- sítás	151 971	298 939	260 280	98 951	166 489	148 724
M	Oktatás	110 061	220 858	200 416	81 770	131 457	122 290
N	Egészségügyi, szoci- ális ellátás	116 239	184 649	167 872	85 087	116 416	108 732
O	Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás	124 810	241 124	182 180	88 100	141 388	114 384
	Összesen	129 051	268 651	195 096	89 706	154 206	120 221
	Ebből:						
	versenyszféra	129 590	292 664	188 684	89 948	165 805	117 437
	költségvetési szerv	128 884	242 153	214 678	89 707	141 282	128 772

1. táblázat: Az alkalmazásban állók keresete gazdasági ág szerint (2008. jan.-okt.)¹⁸

A fenti táblázatban 2008. év januártól októberig összesített gazdasági ágak szerinti átlagkereset (országos) látható. Amennyiben a fizikai dolgozók nettó átlagkeresetét vizsgáljuk, megállapíthatjuk, hogy a közigazgatás, védelem, társadalombiztosítás gazdasági ágban elérhető jövedelmek országos átlagban a negyedik legjobban fizető foglalkozások. Szellemi munkakörben foglalkoztatottak tekintetében ez a szektor az ötödik a képzeletben felállított sorban. Ha tovább vizsgáljuk a táblázatot, akkor többek között az is nyilvánvaló, hogy a versenyszféra jobban fizeti szellemi munkakörben foglalkoztatott munkavállalóit, míg a fizikaiak tekintetében a költségvetési szervek majdnem azonos béreket fizetnek. Az adatok részletesebb vizsgálatát azért nem hajtom végre, mivel a jelenlegi honi munkaerőpiacon elérhető jövedelmek statisztikai adatait véleményem szerint nagymértékben torzítják a fekete és szürkegazdaságban foglalkoztatottak láthatatlan bérei, illetve a munkaadói oldal járulékfizetési szabálytalanságai miatt létrejött adóztalan jövedelmek pontos feltérképezése és nyomon követése.

A táblázat adatai országos átlagot mutatnak, de régióként igen nagy eltérések tapasztalhatóak.

¹⁷ Mivel a statisztikai felmérések a közigazgatás, védelem és társadalombiztosítás területét összevonva jelenítik meg, az átlagjövedelmek tekintetében ez az említett három terület egyenkénti vonatkozásában torzított adatokat eredményezhet

¹⁸ Forrás: KSH

A honvédség által fizetett bérek versenyképessége a Dél-alföldi régióban

A honvédség által fizetett bérek régiós versenyképességének vizsgálata során, először tekintsük át az egy főre jutó havi jövedelmek nagyságát régióként, százalékos arányban.

Régió	Egy főre jutó bruttó jövedelem		Egy főre jutó nettó jövedelem	
	az országos átlag %-ában	Ft	az országos átlag %-ában	Ft
	2007		2007	
Közép-Magyarország	121.73	219 045	116.4	126 504
Közép-Dunántúl	92.24	165 989	94.29	102 487
Nyugat-Dunántúl	90.54	162 930	93.20	101 295
Dél-Dunántúl	85.97	154 697	89.54	97 315
Észak-Magyarország	86.43	155 519	89.68	97 467
Észak-Alföld	81.29	146 282	85.94	93 405
Dél-Alföld	81.77	147 141	86.21	93 695
ÖSSZESEN	100	179 934	100	108 678

2. táblázat: Az egy főre jutó havi jövedelmek az országos átlag százalékában régióként (2007)¹⁹

A fenti táblázatban a régiós jövedelem-különbségek az országos átlag százalékában láthatóak. Az átlag alakulását jelentősen befolyásolja a közép-magyarországi régió súlya és kiugró értéke. A legkisebb észak-alföldi és dél-alföldi egy főre jutó bruttó jövedelem az országos átlag alig több mint nyolctizede. Természetesen a meglévő, elért, illetve elérhető jövedelmek régióként esetlegesen nagy eltérést is mutathatnak. Ezeket a jövedelmeket nagyban befolyásolják a régiókban a munkavállalók által elvárt jövedelmek is.

A dél-alföldi régió gazdasága, mint ismert, leginkább a mezőgazdaság a hozzá kapcsolódó feldolgozóipar, illetve a szolgáltató szektorra épül. A mezőgazdaságból a rendszerváltás óta kiáramlott nagyszámú munkaerő egy része a mai napig álláskereső, vagy átképzés után nem a saját eredeti szakmájában helyezkedett el. Az építőipar és a feldolgozóipar képesítést nem igénylő, betanított munkakörei pedig a középfokú végzettséggel nem rendelkező, képzetlen munkavállalóknak kínál elhelyezkedési lehetőséget.

Elvárt jövedelmek tekintetében, az országos felmérések adatait alapul véve, a régióban az alábbiak szerint alakulnak²⁰:

Megélhetési szint	Az országos átlag ezer Ft	Az országos átlag %-ában
Nagyon szűkös	44	91
Szűkös	58	93
Átlagos	80	93
Jó	114	90
Nagyon jó	169	90

3. táblázat: A Dél-alföldi régióban elvárt jövedelmek²¹

Az önkéntességen alapuló katonai szolgálat bevezetésekor fontos szempontként jelent meg több a témával foglalkozó elemzésben is, hogy amennyiben az önkéntes katonai szolgálatot vállaló állománnyal szemben magasabban az elvárások, megterhelőbbek és veszélyesebbek az általuk végrehajtandó feladatok, mint más dolgozói rétegek esetében, ennek tükröződnie kell fizetésükben, juttatásaikban is.

Áttekintve a honvédség jelenlegi bérrendszerét kiderül, hogy ez a feltétel többé-kevésbé teljesül. Megvizsgálva például a legénységi állomány bértábláját kiderül, hogy a legalacsonyabb rendfokozatú legénységi állományú katonára tábla szerinti bére bruttó 106 411 forint, egy hasonló beosztásban lévő szakaszvezetőé bruttó 130. 873 fo-

¹⁹ Forrás: KSH

²⁰ Bár az legutolsó statisztikai adatok 2006. évben végzett felmérés eredményei napjainkban is mértékadónak tekinthetőek, mivel pl. a 2000. évi adatokkal pontosan megegyeznek, így a lakossági elvárások e rövidebb intervallumon belüli eltéréseken véleményem szerint %-os arányban vizsgálva nem mutathat számottevő eltérést

²¹ Forrás: Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ

rint. A jelenlegi rendelkezéseknek megfelelően ehhez a havi jövedelemhez hozzáadjuk a 13. havi illetmény²² 1/12 részét, egy 24 órás szolgálattal kb. bruttó 143 000 forintos havi jövedelemre tehet szert legénységi beosztásban szolgáló szakaszvezető. Nem számoltunk nyelvpótlékkal, különböző veszélyességi illetve gyakorlati pótlékokkal. Érdemes megjegyezni, hogy a legénységi beosztások betöltésének feltétele az általános iskola nyolc osztályának elvégzése.

A fenti adatok tükrében megállapítható hogy a honvédségnél szereshető havi jövedelmek már a legalacsonyabb fizetési kategóriát figyelembe véve is meghaladják a régióban elvárt szintet.

Természetesen az elvárt jövedelmek a meglévő iskolai végzettségek tekintetében eltérőek.

A jövedelmeket a fentiekben a havi keresetek szintjén vizsgáltam, azonban éves szinten meghatározóak lehetnek a különböző szociális és béren kívüli juttatások is.

Amennyiben megvizsgáljuk az alábbi táblázatot, kiderül, hogy például az Egyesült Államok hadserege által fizetett havi alapbér elmarad a civil szférában elérhető bértől, viszont a hadsereg által nyújtott különböző többletjuttatásokkal együtt magasabb jövedelem érhető el²³.

	Civilian Job(civil állás) Police Patrol Officer (rendőr tisztviselő)	Army Job*(katonai beosztás) Military Police Sergeant (Kat. rendőr őrmester)
Salary (bér)	\$48 468**	\$26 967
Housing (lakhatási támogatás)	0	\$11 700***
Food Allowance (étkezési juttatás)	0	\$3 533
Special Pay (különleges pótlék)	0	\$1 800
Tax Advantages (adómentesség)	0	\$3 278****
Health Care (egészségügyi járulék)	- \$12 100*****	Included (külön térítés nélküli járandóság)
<i>Net Income (nettó kereset)</i>	\$36 368	\$47 278

4. táblázat: Az US Army által fizetett éves bér összehasonlítása egy a civil szférában alkalmazott azonos szintű munkakörben dolgozó alkalmazottéval (ezer \$)

A táblázat a 2007. évi adatokra támaszkodik. A vizsgált katona nő, 4 éve (jelen esetben, Missouri államban) teljesít szolgálatot. Az összehasonlításhoz használt civil munkavállaló bérezési adatai az adott pozíció nemzeti átlagjövedelme alapján lett megadva.

Az Egyesült Államok hadseregének toborzó oldalán kiemelten szerepel, hogy a katonai szolgálattal járó jövedelemcsomag csaknem 60%-át nem bérjellegű juttatásként biztosítja a hadsereg.

A továbbiakban vizsgáljuk meg a honvédség által hazánkban biztosított szociális és béren kívüli juttatásokat.

A szociális és béren kívüli juttatások a Magyar Honvédségben

A szociális és béren kívüli juttatások nem azonosak a „bér jellegű” juttatásokkal, azoktól formájukban és tartalmukban is különböznek. A munkáltató ebben a formában mégis többletjövedelmet biztosít dolgozóinak, melyen keresztül érvényesül a munkaerő vonzása és megtartása is. A szociális és béren kívüli juttatások pozitív hatással vannak a munkahelyi légkörre, a dolgozók testi-lelki egészségére, ezek a gondoskodási formák növelik a munkáltató iránti elkötelezettséget. A szociális és béren kívüli juttatásokat a munkáltatók, a szakszervezetek és a munkavállalók fontos „jövedelempolitikai eszköznek” is tekintik.

A Magyar Honvédség jelenleg több szociális és jóléti juttatások körébe tartozó juttatást biztosít munkavállalóinak.

Ezek közül a legfontosabbak:

- étkezési utalvány,
- ruházati illetmény,
- családalapítási támogatás,

²² Mára megszűnt a 13. havi illetmény

²³ Forrás: goarmy.com

- illetményelőleg,
- parancsnoki segély,
- iskolakezdési támogatás,
- nevelési segély,
- bankszámla költségtérítés,
- kegyeleti gondoskodás,
- gyermek születése esetén járó egyszeri támogatás,
- lakhatási támogatás.

Az említett juttatások versenyképesek lehetnek a civil szféra hasonló juttatásaival, bár sok helyen kritikaként hangzott el, hogy több támogatás illetve juttatás speciális alkalomhoz, speciális élethelyzethez kötött, ezáltal nem mindenki számára azonos mértékben érhetőek el éves szintre lebontva. Hátránya lehet még ehhez kapcsolódóan az, hogy nem egyéni választáson alapuló felhasználást tesz lehetővé. Fontos megemlíteni, hogy ezen a téren nagy előrelépést jelenthet a családtámogatási rendszer megfelelő működtetése és kiterjesztése. A katonai hivatással, katonai szolgálattal járó különböző élethelyzetek kialakulása során megfelelő biztonságérzetet, illetve a feladatra történő teljes koncentrációt segíti elő ez a támogató rendszer, mivel az önkéntes családja a hosszabb távollétek esetén is megfelelő gondoskodásban részesül.

A szociális és béren kívüli juttatások fejlettebb, modernebb formája a civil szférában már több munkahelyen bevezetett úgynevezett cafetéria rendszer. A cafetéria típusú béren kívüli juttatási rendszer biztosítja, hogy a munkavállaló saját belátása szerint választhasson a vállalat által biztosított szolgáltatások közül, és a számára biztosított keretösszeget valós igényei, szükségletei szerint használhatja fel. A cafetéria rendszer kerete minden munkavállalóra nézve azonos, így általában igazságossága miatt népszerű a dolgozók körében. Fontos a juttatás értékállóságának garantálása, így évente szükséges a keretösszeget felülvizsgálni, mely ma a munkáltatók teherbíró képességétől függően 160-400 ezer forint körüli összeg²⁴. A cafetéria rendszerben az alkalmazó vállalatok jellemzően a következő választási lehetőségeket kínálják:

- utazási támogatás,
- hideg vagy meleg étkezés támogatása,
- nyelvtanulás,
- üdülés,
- biztosítás,
- egészségpénztár, nyugdíjpénztár,
- iskolakezdési támogatás,
- kultúra, sport támogatása,
- utazási költség,
- üzemanyag anyagi támogatása,
- otthoni Internet használat is.

A rendszer alkalmazása már többször napirendre kerül a Magyar Honvédségnél is, de bevezetése még várat magára.

A fentiekben említettek, illetve az amerikai hadsereg példája alapján érdemesnek tartom a szociális és béren kívüli juttatások át- illetve újragondolását, és a meglévő erőforrások esetleges átcsoportosításával egy megújult bércsomag megtervezését az állomány részére. Ez a csomag tartalmazhatja például a cafetéria rendszer kínálta egyéni választáson alapuló juttatások körét is, bár véleményem szerint a katonai szolgálat speciális jellegéből adódóan létezhetnek jobb alternatívák is.

A honvédség munkáltatói versenyképességének régiós vizsgálata során az előzőekben megvizsgáltam az általam a versenyképesség szempontjából leginkább fontosnak ítélt bérezési és szociális juttatási rendszert. Fontos

²⁴ A béren kívüli juttatások területén a 2009-es évben változásként jelenik meg a munkáltatói adóterhek csökkenése, illetve a cafetéria rendszerek 400.000 Ft-os maximalizált határának eltörlése.

azonban megvizsgálni, azt is, hogy a munkáltató, jelen esetben a honvédség, hogyan tervezi meg és működteti a humán erőforrás gazdálkodásának toborzó, beillesztési és megtartási területeit. Mert amennyiben csupán a toborzás során képes vonzó munkáltatóként megjelenni a haderő a munkaerőpiacon és a megtartás tekintetében elmarad versenytársaitól, akkor a toborzáskor megjelenő vonzó munkahely csupán jó reklámfogásnak minősül ezért hosszú távon komoly presztízs veszteséget okozhat a szervezetnek.

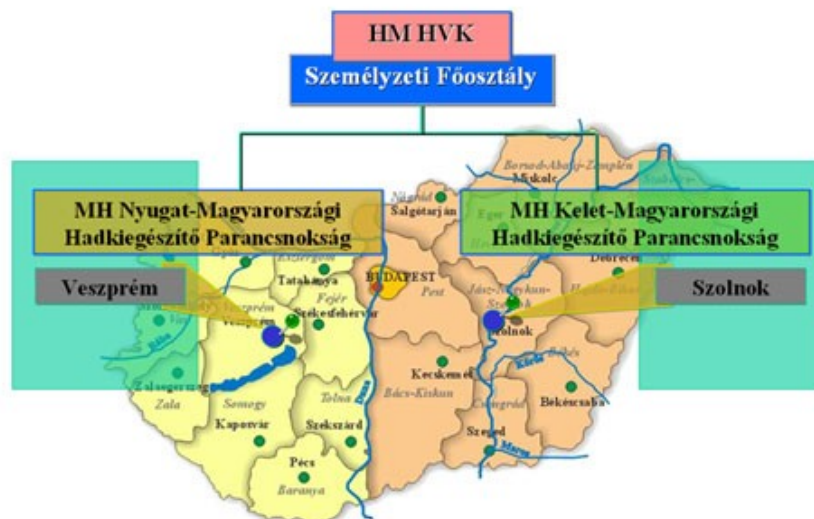
A MUNKAERŐ MEGSZERZÉSÉNEK ÉS MEGTARTÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI A MAGYAR HONVÉDSÉG TEKINTETÉBEN

Munkáltatói oldalról a munkaerő-piaci verseny a megfelelő mennyiségű és minőségű munkaerő toborzása területén veszi kezdetét. A megfelelően kialakított toborzási rendszer az anyagi erőforrások legoptimálisabb felhasználásával a szervezet számára leginkább alkalmas munkavállalók megszólítását teszi lehetővé. A Magyar Honvédség jelenlegi toborzási rendszerét 2007. évben hozták létre.

A Magyar Köztársaság kormányának 2118/2006. számú határozata alapján — a megyei (fővárosi) hadkiegészítő parancsnokságok jogutódjaként — 2007. január 1-jétől a katonai igazgatás területi szerveként megkezdte működését a Magyar Honvédség Kelet-Magyarországi Hadkiegészítő Parancsnokság (székhelye: Szolnok) és a Magyar Honvédség Nyugat-Magyarországi Hadkiegészítő Parancsnokság (székhelye: Veszprém). Alárendeltségükben — kötelékükben — Toborzó és Érdekvédelmi Központok valamint Toborzó és Érdekvédelmi Irodák kerültek kialakításra.

A hadkiegészítő parancsnokságok rendeltetése a Hvt. 60. § alapján illetékességi területükön az alábbi tevékenységekkel összefüggő honvédelmi feladatok ellátása:

- *a honvédség állományának toborzás útján történő kiegészítése;*
- *megelőző védelmi helyzet és rendkívüli állapot idején a honvédség hadkötelesekkel történő kiegészítése, valamint a védelmi igazgatási szervek tevékenységének segítése;*
- *a honvédség rendvédelmi szervek részére szükséges gazdasági és anyagi szolgáltatási kötelezettség teljesítése;*
- *a honvédség nyugállományú tagjai, a hadkötelesek (volt hadkötelesek), illetve azok hozzátartozói szociális érdekeinek védelme, valamint kegyeleti tevékenység²⁵*



3. ábra: Az MH Hadkiegészítő Parancsnokságainak elhelyezkedése²⁶

A Dél-alföldi régió toborzásáért az MH Kelet-Magyarországi Hadkiegészítő Parancsnokság a felelős. A régióban jelenleg három toborzó és érdekvédelmi iroda működik.

Toborzó és Érdekvédelmi Irodák:

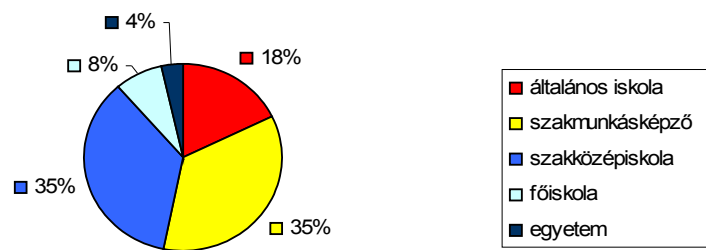
²⁵ Forrás: www.hm.gov.hu

²⁶ Forrás: www.hm.gov.hu

- Szeged,
- Kecskemét,
- Békéscsaba.

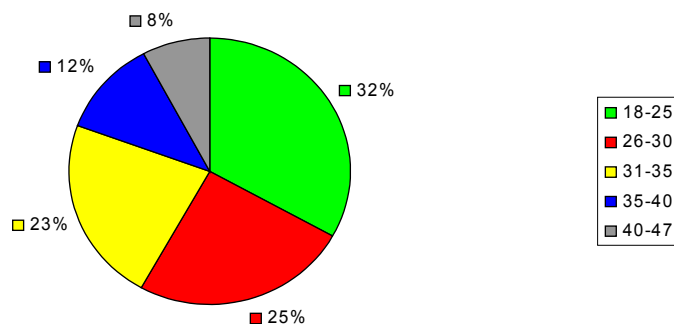
A 2008. évben a háromrégiós iroda összesen 965 fő jelentkezését fogadta, illetve felvételében járt el. Év végéig a jelentkezők közül 282 fő nyert felvételt, elsősorban a régióban lévő alakulatokhoz. Legnagyobb létszámban, a szegedi irodában jelentkeztek az önkéntes szolgálat iránt érdeklődők.

Az irodától illetve az MH Kelet-Magyarországi Hadkiegészítő Parancsnokságtól kapott tájékoztatás alapján, az utóbbi időben leginkább a középfokú végzettséggel rendelkezők (70%) keresték fel a régiós toborzó irodákat, de egyre magasabb a főiskolát és egyetemet végzők (12%) aránya is.



4. ábra: 2008. évben, a szegedi irodában jelentkezők iskolai végzettség szerinti megoszlása

Amennyiben a jelentkezők életkorát vizsgáljuk, megállapíthatjuk, hogy legnagyobb számban a 18–30 éves életkorú érdeklődők (57%) voltak. Ez az életkor az, amely leginkább megfelelő lehet a haderő számára. Az ebbe az életkorba esők 6–8 éves alkalmazást követően, szerződésük lejártá után még megfelelő eséllyel illeszkedhetnek vissza a civil munkaerőpiacra.



5. ábra: 2008. évben, a szegedi irodában jelentkezők életkor szerinti megoszlása

A régióban lévő katonai szervezetek nagy számban képesek alkalmazni az újonnan érkezőket. Hiány leginkább a „C” járműkategóriás vezetői engedéllyel rendelkező jelentkezőkből van. Az ilyen munkakörök feltöltése minden alakulatnak nehézséget okoz, mivel nem csupán a kevés jelentkező jelent problémát, hanem éppen a munkaerőpiac törvényei alapján a már bent lévők képzés utáni pályaelhagyása is. Az áruszállítással foglalkozó kis-, közép- és nagyvállalkozások magasabb havi jövedelmet tudnak biztosítani a megfelelő vezetői engedéllyel rendelkezők számára, így több esetben előfordul, hogy a kiképzett gépkocsivezetők a tanfolyam elvégzését követő kötelezően leszolgált idő után (három hónap!) elhagyják az alakulatokat.

A munkaerő-piacon hátrányos helyzetben lévő női munkavállalók honvédségi alkalmazásával kapcsolatban körültekintő szabályozás ugyan még nem történt, ennek ellenére a tájékoztatás szerint egyre kevesebb nő szeretne egyenruhát húzni. A női munkavállalók számára leginkább alkalmas munkakörök többé-kevésbé minden alakulatnál feltöltésre kerültek, a fokozottabb fizikai igénybevételt igénylő beosztások már csupán a női jelentkezők alacsony százalékának jelentenek vonzerőt.

A régióban katonai szolgálatra jelentkezők döntő többsége az alakulatok 60–80 kilométeres körzetéből verbuválódik²⁷. Ez megfelel a magyar munkavállalói szokásoknak és a magyar lakosság alacsony földrajzi mobilitási hajlandóságának.

A toborzóirodák által megszólított rétegek:

- jelenleg középiskolában tanuló, illetve pályakezdő fiatalok,
- munkanélküliek.

A jelenleg középiskolában tanuló, illetve pályakezdő fiatalok köre

A régió középfokú oktatási intézményei közül 52 Bács-Kiskun, 41 Békés, 55 Csongrád megyében található. A KSH adatai szerint a 2007/2008-as tanévben, a Dél-alföldi régióban, középfokú tanintézményekben nappali tagozaton közel nyolcvanezren tanultak (79 412 fő). A tanulók egynegyede szakiskolai, 32 %-a gimnáziumi, 43 %-a szakközépiskolai képzésben részesült.

A végzés előtt történt felmérés és adatkérés szerint a régióban, a 2008. évben, a középfokú tanintézményben, nappali évfolyamon végzősök létszáma mindösszesen 17 599 fő volt. Szintén a végzés előtt — a diákok körében végzett kérdőíves felmérés alapján — az egyes képzési típusok bontásában, az alábbi táblázatban találjuk a végzés utáni továbbtanulók, elhelyezkedők, illetve álláskeresők számát.

Dél-alföldi régió	Létszám (fő)				Megoszlás (%)			
	Továbbtanul	Elhelyezkedik	Álláskereső lesz	Összesen	Továbbtanul	Elhelyezkedik	Álláskereső lesz	Összesen
speciális szakiskolai képzés	101	30	93	224	45,1%	13,4%	41,5%	100,0%
szakiskolai képzés	804	1414	862	3080	26,1%	45,9%	28,0%	100,0%
érettségi adó képzés szakközépiskolában	4523	414	540	5477	82,6%	7,6%	9,9%	100,0%
érettségi adó képzés gimnáziumban	4247	139	204	4590	92,5%	3,0%	4,4%	100,0%
érettségi követő szakképzés	685	915	608	2208	31,0%	41,4%	27,5%	100,0%
technikusi képzés	413	522	323	1258	32,8%	41,5%	25,7%	100,0%
iskolarendszerű akkreditált felsőfokú képzés	242	317	203	762	31,8%	41,6%	26,6%	100,0%
Mindösszesen	11015	3751	2833	17599	62,6%	21,3%	16,1%	100,0%

5. táblázat: A végzés utáni továbbtanulók, elhelyezkedők, illetve álláskeresők száma 2008.²⁸

Amennyiben éves szinten 2 500–3 000 fő közötti fiatal pályakezdő álláskeresői létszámmal számolunk a régióban, megfelelő toborzással — véleményem szerint — régióon belül biztosítható az adott évben kiválók jelentős százaléka. Természetesen ez a csupán matematikai alapon történő feltételezés. Minden bizonnyal nem abban a szakképzettségi megoszlásban lenne képes biztosítani az utánpótlást, mint amely munkakörök megüresednek, de a külön képzettséget nem igénylő beosztások döntő hányadát fedezni tudná ez a létszám. A már fentiekben említett 2008. évben önkéntes szolgálatra jelentkezettek életkori megoszlásából arra a következtetésre lehet jutni, hogy az érdeklődők életkora egyre inkább a fiatal korosztály felé tolódott (18–30 év). Megfelelő pénzügyi háttér esetén, talán érdemes lenne a középiskolákból kikerülő réteg felsőoktatásának részben vagy teljes egészében történő finanszírozásával történő megnyerése.²⁹

Az elért eredmények kapcsolatban vannak azzal a toborzó munkával, amit a régió toborzó irodái a középiskolák irányában az elmúlt időszakban kifejtettek.

A felsőfokú oktatási intézmények közül a szegedi iroda a NFTC program keretében a Szegedi Tudományegyetem is tartott előadásokat, de a viszonylagosan nagy erőráfordítás ellenére, korlátozott eredményt hozott a pilóta-

²⁷ Egy 2006. évben a MH 37. II. Rákóczi Ferenc Műszaki Dandárnál elvégzett felmérés során megállapítottam, hogy az alakulatnál szolgálatot teljesítők 67%-a laktanya 40 km-es körzetén belül toborzódott. 50 km-nél nagyobb távolságról mindösszesen 24% választotta az említett alakulatot.

²⁸ Forrás: KSH

²⁹ Erre szintén jó példa lehet a már említett amerikai hadsereg

képzés érdekében kifejtett toborzó és tájékoztató tevékenységük. Problémaként szembesülhettek azzal, hogy a Szegedi Tudományegyetemen elsősorban orvos, jogász, bölcsész, illetve tanárképzés folyik, ezért a hallgatók, többsége nem érdeklődik a műszaki (katonai, repülő)/ pálya iránt.

A munkanélküliek köre

A munkanélküliségi ráta a régióban 2008. év harmadik negyedévi adatok alapján 8,2% volt, ami az országos átlag fölött található, és ezzel a Dél-alföld a régiók közötti összehasonlításban, a középmezőnyben foglal helyet. Valószínűsíthető, hogy a 2008. év második félévben elkezdődött gazdasági válság érinteni fogja a régiót is, viszont gazdasági szerkezete alapján, tálán kisebb mértékben, mint ahogy a gépjárműipari vállalatoknak és vállalkozásoknak nagyobb számban munkaerőt biztosító dunántúli és közép-magyarországi régiókat. Hátrányosan befolyásolhatja viszont, a német autógyártó óriás (Mercedes) régióba tervezett nagyberuházását.³⁰

Terület	2007.				2008.		
	I. né.	II. né.	III. né.	IV. né.	I. né.	II. né.	III. né.
Budapest	4,9	4,4	5	5,1	4,5	4,2	4,3
Pest	4,8	4	4,4	5	5,5	5,1	4,8
Közép-Magyarország	4,9	4,3	4,8	5,1	4,9	4,6	4,5
Fejér	5,4	4,7	4,7	4,8	5,1	5,1	5,6
Komárom-Esztergom	4,9	5,6	5,6	5,7	5,5	4,3	4,9
Veszprém	7,1	4,2	4,3	4,6	7,2	6	7
Közép-Dunántúl	5,5	4,8	4,8	5	5,9	5,2	5,8
Győr-Moson-Sopron	4,1	3,2	3,7	3,5	3,1	3,5	3,7
Vas	7,9	7,5	6,5	5,4	5,7	4,7	5,2
Zala	5,3	5,7	5,5	5	6,6	6,7	5,9
Nyugat-Dunántúl	5,5	5,1	5	4,4	4,8	4,8	4,7
Baranya	7,2	6	7,3	9,7	9,8	10,5	11,2
Somogy	12	11,6	10,8	12,3	11,3	10,3	9,1
Tolna	11,4	11,2	11,5	12,4	11	9,9	10,5
Dél-Dunántúl	9,9	9,2	9,6	11,3	10,6	10,3	10,3
Borsod-Abaúj-Zemplén	12,2	13,2	13,9	15,7	14,9	15	14,5
Heves	11	11,5	10,2	11,2	11,8	11,2	10,4
Nógrád	9,5	9	9,8	9,7	12,3	12,8	12,2
Észak-Magyarország	11,4	12	12,2	13,5	13,6	13,6	13
Hajdú-Bihar	8,5	7,6	7,4	8,1	8,6	8	8,7
Jász-Nagykun-Szolnok	9	8,7	9,8	9,9	9,4	8,4	8,5
Szabolcs-Szatmár-Bereg	15,9	14,1	13,2	15,8	16,9	16,9	17,5
Észak-Alföld	11,3	10,3	10,2	11,4	11,9	11,4	11,9
Bács-Kiskun	10,5	9,4	8,6	8,7	8,6	8,3	8,4
Békés	7,7	7,8	8	8,9	10,7	9,2	9,8
Csongrád	5,7	5,4	6,8	6,1	7,8	7,9	7,6
Dél-Alföld	8,2	7,7	7,9	7,9	8,9	8,4	8,5
Ország összesen	7,5	7	7,2	7,7	8	7,6	7,7

6. táblázat: Munkanélküliségi ráta hazánkban 2007/2008 (%)³¹

Természetesen a régió toborzói kapcsolatban vannak a Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központtal és megyei kirendeltségeivel valamint Munkaügyi Központ mellett működő Foglalkozási Információs Tanácsadóval. A felsorolt szervezetek által működtetett honlapokon folyamatosan meg tudják jelentetni a szerződéses katonai szolgálatot, mint munkavállalási lehetőséget.

³⁰ Bár csupán a gazdasági válság miatt kialakult helyzet várható hatása kapcsán jelenik meg az említett beruházás a munkában, valószínűleg a Bács-Kiskun megyében található alakulatok meglévő munkavállalói létszámára is erős „elszívó hatást” fog gyakorolni, a tervek szerint megépülő járműgyár több ezer fős munkaerőigénye

³¹ Forrás: KSH

Az állásbörzéken toborzó pont működtetésével, míg a munkaügyi központ kirendeltségeivel közös előadások megtartásával ismertetik a szerződéses katonai szolgálatvállalás lehetőségeivel kapcsolatos tudnivalókat a régió álláskeresőivel.

Az együttműködés keretében, a szerződéses legénységi állomány toborzása érdekében tájékoztató anyagok kerültek postázásra a régió munkanélküli fiataljai számára.

Az együttműködés további fejlesztése érdekében, a szegedi iroda szervezésében, 2008. június hónapban fórum került megtartásra, amelyen részt vettek munkaügyi központ valamennyi megyei kirendeltségének munkatársai, az MH. 5. Bocskai István Lövészdandár, Zrínyi Miklós Laktanya továbbá az MH. 37. II. Rákóczi Ferenc Műszaki Zászlóalj képviselői. Ez a fórum lehetőséget biztosított az eddigi közös munka tapasztalatainak értékelésére és a munkaügyi kirendeltségek szakemberei részletes tájékoztatást kaptak a szerződéses katonai szolgálatvállalás feltételeiről, illetve a további együttműködés lehetőségeiről.

A szolnoki illetve szegedi irodákban kapott tájékoztatás és statisztikai kimutatások alapján megállapítható, hogy az utóbbi egy évben megfelelő számú jelentkezőt regisztráltak a régió irodáiban. Bizakodásra adhat okot az a tény, hogy nem csupán a jelentkezők létszáma emelkedett, de egyre nagyobb számban jelennek meg a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők. A felvételi eljárás bonyolultságával és időbeli hosszúságával kapcsolatban az alakulatoknál részéről megjelent kritikával kapcsolatban megoszlik a toborzók véleménye. Talán a civil szférában rövidebb időt vesz igénybe egy adott pozícióba történő felvétel, viszont kétségtelen tény, hogy például egy rendszeresen testmozgást nem végző jelöltnek szükséges néhány hét a fizikai vizsgálatra történő felkészüléshez.

A MUNKAERŐ MEGTARTÁSÁNAK NEHÉZSÉGEI

A toborzás területén elért sikerek ellenére az állomány feltöltése mégsem az elvárt ütemben halad. Az utóbbi évek magas fluktuációja arra hívja fel a figyelmet, hogy a katonai pálya megtartó ereje nem megfelelő. A kiáramlás okait vizsgálva leginkább a következő okok kerülnek előtérbe:

- anyagi okok;
- a szerződéses állomány által elvárt de nem megoldott lakhatás támogatása;
- zavaros jövőkép (a folyamatos átalakulás = bizonytalanság);
- a nem minden esetben kielégítő (elsősorban ruházati, felszerelési) ellátás, munkakörülmények.

Anyagi okok miatti pályaelhagyás

Legkézenfekvőbb változás lehet talán egy vonzóbb anyagi elismerés kialakítása. Amennyiben az önkéntes katonai szolgálatot vállaló állománnyal szemben magasabbak az elvárások, megterhelőbbek és veszélyesebbek az általuk végrehajtandó feladatok, mint más dolgozói rétegek esetében, ennek tükröződnie kell fizetésükben, juttatásaikban is. Az alapilletményeknek el kellene érnie, vagy erősen meg kellene közelítenie a nemzeti átlagot, amelyet különböző pótlékok, jutalékok egészítenének ki hazai szolgálat esetén. Ezen a területen viszont nem mondhatjuk teljes meggyőződéssel, hogy régiós szinten nagy a haderő lemaradása. Természetesen az állami bértábla nem tud megfelelő gyorsasággal reagálni és igazodni a versenyszféra jövedelemmozgására. Viszont a civil vállalatoknál, vállalkozásoknál idényjellegűen megjelenő magasabb szintű jövedelemmel szemben a honvédségnek éppen a folyamatosság és az állandóság lehet a vonzereje. Természetesen az előzőekben hiánybeosztásként megjelölt „C” járműkategóriás vezetői engedélyt igénylő beosztásokkal járó havi juttatás valószínűsíthetően az elkövetkező néhány éven belül nem lesz versenyképes a civil munkáltatók hasonló beosztásaival.³²

Jövedelem tekintetében több a témával foglalkozó tanulmány említést tesz a külföldi szolgálatvállalással járó magasabb jövedelemről. Nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy az utóbbi időben a Magyar Köztársaság meg-növekedett nemzetközi katonai szerepvállalása miatti külszolgálati leterheltség hasonló mértékben vált a szervezet elhagyásának okává, mint amilyen mértékben vonzerőt jelent a belépésnél.

³² Csongrád megyében egy tehergépkocsi-vezetői állás havi bérezése 140 és 240 ezer forint között mozog jelenleg, függően a szállított árutól, illetve az úti céltól (külföld/belföld)

A régió munkaerő-piaci helyzete, illetve az itt élők által elvárt jövedelmek tekintetében megállapítható, hogy az önkéntes szolgálatvállalás esetén kifizetésre kerülő havi jövedelmek, már a legalacsonyabb fizetési kategóriát figyelembe véve is, elérik, sőt több esetben meg is haladják a régióban rendelkezésre álló lehetőségeket.

Feltehetően a jelenleg megállapított havi bér mellett egy jól működő szociális és béren kívüli juttatási rendszer, a kiszámíthatóság továbbá a szervezet magasabb társadalmi megbecsülése nagyobb munkaerő-piaci versenyképességet jelentene.

A lakhatási támogatások helyzete

A hivatásos állomány szolgálati lakással való ellátása, megfelelő színvonalú lakáshoz jutása napjainkban egyre inkább megoldott a helyőrségekben. Ehhez hozzájárul az egyre szélesebb kör számára hozzáférhető munkáltató által biztosított albérlési hozzájárulás és a különböző lízinglehetőségek is.

A szerződéses állomány — közülük is a családostok — lakásproblémáinak biztosítása érdekében több szakmai egyeztetés is zajlott, ám ezeken konkrét megoldás nem született. A megfelelő megoldást egyrészt a jelenlegi anyagi lehetőségek korlátozzák, másrészt a meglévő törvényi szabályozás sem teszi lehetővé.

Az egyedülálló számára a laktanyán belüli elhelyezés a kor színvonalának megfelelő új illetve felújított szállásokon történik. A családostok szerződéses önkéntesek lakhatási támogatása nem megoldott. Az ebbe a kategóriába tartozók saját lakáshoz jutását a határozott idejű munkaszerződések bankok által fel nem vállalható kockázata nehezíti, sok esetben lehetetlenné teszi. A régióban már van olyan alakulat, ahol kialakítottak egy olyan szállót, amely esetlegesen családostok elhelyezését is lehetővé teszi, viszont ez még honvédségi szinten nem általános. Természetesen nagyobb vonzerőt jelentene, egy a szolgálatvállalással arányos mértékű támogatási rendszer, erre azonban a jelenlegi viszonyok között nincs lehetőség.

Ehhez a kérdéskörhöz szorosan hozzátartozik, hogy a honvédség nem ígér a szerződés megkötésekor lakhatást a családostok munkavállalóknak. A megfelelő anyagi fedezet megléte esetén viszont motivációs tényezőként jelenhet meg az önkéntes szolgálatot vállalók tekintetében.

Kiszámítható pályamodell

A pályán-maradás, pályán-tartás egyik lehetséges eszköze a kiszámítható életpályamodell felállítása lehetne. A nemzetközi politikai és katonai helyzet utóbbi időben történt változásai, illetve a többször módosított hazai védelmi struktúra kedvezőtlenül hatott az imént említett pályamodell kialakítására³³. A folyamatos átszervezések, katonai szervezetek megszűnése bizonytalanságot keltettek az állományban. Ezt a kialakult bizonytalanságot csupán növelte a nem megfelelő belső kommunikáció.

A kor színvonalának megfelelő munkakörülmények biztosítása

Megfelelő munkakörülmények biztosítása tekintetében az utóbbi években több nagyobb beruházást is végrehajtottak a régió laktanyáiban. Természetesen ezek beruházások az anyagi lehetőségek függvényében haladnak. A meglévő anyagi lehetőségek még nem minden esetben és helyőrségben tették lehetővé a megfelelő kiszolgáló, tároló valamint egyéb létesítmények felújítását, építését sem, de a fejlődés jelei kézzelfoghatóak.

Az egyéni felszerelések tekintetében pedig sajnos vannak hiányosságok, ám az egyéni igények néha irreálisak és a haderő lehetőségein túlmutatnak.

A Magyar Honvédség napjainkban leginkább megtartási nehézségekkel küzd. Mivel munkaerő-piaci verseny során tehát nem csupán megszerzés, hanem a megtartás is kiemelten fontos minden munkáltató szempontjából, a haderőnek a meglévő munkavállalók tekintetében is vonzóknak kell maradnia. Bár a versenyben mindenképpen előnye származhat a honvédségnek abból, hogy az alkalmazás időtartamát kevésbé befolyásolja az áruk és szolgáltatások területén lévő piaci verseny, így amennyiben az önkéntes teljesíti a szolgálatteljesítéshez szükséges előírásokat, illetve betartja a mindenkor érvényben lévő szabályzókat várhatóan nem kell tartania a határozott ide-

³³ A 2009. január közepén kinevezett új vezérkari főnök (Tömböl László mk. vezérezredes) egyik hírcsatornán tett első nyilatkozatában legfontosabb teendőit között említette meg egy kiszámítható pályamodell koncepció kialakítását, minden állománycsoport vonatkozásában

jű munkaszerződés idő előtti munkáltatói felmondásától, a dolgozói elégedettséggel mindinkább foglalkozni kell. A globális munkaerő-piaci versenyben a munkáltatói versenyképesség megőrzésének, illetve növelésének kiváló eszköze a marketing filozófia bevezetése és alkalmazása az emberi erőforrás menedzsment területén.

Jelen esetben a marketing célja, hogy az emberi erőforrás menedzsment a szervezeti célok elérését:

- az alkalmazottak megelégedettségének növelésével;
- a szervezethez való azonosulás elősegítésével;
- és a vállalat belső illetve külső hírnevének erősítésével segítse elő.

Az önkéntes vállaláson alapuló katonai szolgálat bevezetésével a honvédség hazánkban is kilépett a zárt laktanyakapuk mögül, és a munkaerő-piac részévé vált. Nagy kihívást jelentett és jelent mind a mai napig egy ilyen sokszínű és folyamatosan változó munkaerő-piaci versenyben való részvétel. Természetesen a versenyszférában már hosszú évek, évtizedek óta tevékenykedő hasonló humán erőforrás igényű nagyvállalatok több tapasztalattal és lehetőséggel rendelkeznek ezen a területen. Nehezíti a honvédség HR szakembereinek a dolgát, hogy speciális területre keresnek munkaerőt. A jó bornak is kell a cégér alapján, pedig nem csak fontos, hanem elégedhetetlenül szükségessé is válik a megfelelő HR marketing alkalmazása a kívánt minőségű és mennyiségű személyi állomány megszerzése és megtartása céljából.

Sajnos modern világunkban elhalványodni látszik a hazaszeretet, katonai hivatástudat és áldozatvállalás fogalma, ezért az önkéntes haderők feltöltésének folyamatában döntő szerepet játszanak a munkaerőpiac által diktált feltételek. Olyan fogalmak jelentek meg, mint az image és a HR területén dolgozó katonáknak nem újdonság már a HR branding³⁴ kifejezés sem. A megfelelő arculat kialakításával külön szakemberek foglalkoznak már a Magyar Honvédségen belül is, így várhatóan mind a toborzás, mind a megtartás területén előrelépések várhatóak.

KONKLÚZIÓ

Munkám során foglalkoztam a hazai munkaerőpiac néhány hazai jellemzőjével napjainkban. Ezek:

- nagy a mozgás (második szerkezetváltás), de nő a foglalkoztatottság, csökken az inaktivitás, jobb minőségű munkahelyek jönnek létre;
- munkaerőhiány egyes szakmákban és régiókban;
- merev munkaerőpiac (földrajzi és fizikai mobilitás hiánya);
- nagyok – kicsik, külföldiek – magyarok ellentétes gazdasági és foglalkoztatási szerepe;
- viszonylag alacsony — egyes szektorokban növekvő — bérek ;
- viszonylag magas munkaerőköltségek;
- bejelentés nélküli munkavégzés nagyarányú;
- 1,9 millió aktív korú nincs jelen a munkaerőpiacon és nem tanul.

A Dél-alföldi régió tekintetében megállapítottam:

A régióra jellemző mezőgazdaság nagy munkaerő kibocsátására nem érkezett válasz. A nem megfelelő infrastruktúra, és talán az alacsony intenzitású lobby-tevékenység miatt, a nagyobb beruházások elkerülték a régiót. A rendszerváltáskor meglévő — döntően a mezőgazdaságra épülő — könnyűipar, a nagy mennyiségben hazánkba beáramló olcsó külföldi termékek, megjelenésével felszámolódott. A munkanélküliségi ráta 8,2%.

A régiós átlagkeresetek emelkedése elmarad az országos (8,0%-os) átlagtól, így tovább emelkedett az amúgy sem jelentős lemaradás e tekintetben. Az országos átlagkereset 39,4 ezer forinttal magasabb a régió átlagánál. A Dél-alföldi régió belül az alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete Békés megyében a legalacsonyabb (150,0 ezer Ft/hó), Csongrád megyében pedig a legmagasabb (162,7 ezer Ft/hó).³⁵

A honvédség, mint munkaadó versenyképességét vizsgálva a régiós munkaerőpiacon a következőket emeltem ki:

³⁴ HR branding: az emberi erőforrások menedzselése során hasznosított image-építés technikája, amelynek során a cégek felhasználják a vállalatról már kialakult képet

³⁵ Forrás: Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ

A versenyképességet munkámban *elsősorban a bérezés* tekintetében vizsgáltam meg. A rendelkezésre álló adatok elemzésekor megállapítható, hogy a régióban elvárt jövedelmek az országosan elvárt jövedelmek 93%-a. Megvizsgálva a legénységi állomány bértábláját kiderül, hogy a legalacsonyabb rendfokozatú legénységi állományú katona tábla szerinti bére bruttó 106 411 forint, egy hasonló beosztásban lévő szakaszvezető bruttó 130 873 forint. Érdekességként említettem meg, hogy a legénységi beosztások betöltésének feltétele az általános iskola nyolc osztályának elvégzése.

Ezen adatokat a régiós jövedelmekkel összehasonlítva megállapítható, hogy a honvédségnél szerezhető havi jövedelmek már a legalacsonyabb fizetési kategóriát figyelembe véve is meghaladják a régióban elvárt szintet.

A bérezésen kívül megvizsgáltam, a *szociális és béren kívüli juttatások* jelenlegi meglétét, és biztosításuk főbb területeit. Az említett juttatások köre széles, és lefedik a munkavállalók élethelyzeteinek túlnyomó többségét. A béren kívüli és szociális juttatások jelenlegi szervezeten belüli helyzetét legsűrűbben ért kritika azt fogalmazza meg, hogy a juttatások túlnyomó többsége speciális élethelyzethez kötött, ezáltal nem minden munkavállaló azonos mértékben részesül évente ezekből. Természetesen már felmerült a honvédség felső vezetése körében a napjainkban legmodernebb rendszer a cafetéria bevezetése is, ám véleményem szerint más irányban kellene a megoldást keresni.

Munkám második részében a *megszerzés és megtartás* témakörét vizsgáltam. A régióban működő középfokú oktatási intézmények illetve a munka nélkül lévők körének elemzése után megállapítható, hogy a honvédség számára leginkább célrétgként megjelölt fiatal felnőtt munkavállalók száma és képzettsége tekintetében, hosszútávon képesek biztosítani a kiválók utánpótlását a régióban lévő katonai szervezetek tekintetében.

A toborzóirodáknál tett látogatások, valamint a toborzókkal folytatott beszélgetések alapján megállapítottam, hogy régiós szinten nem csupán a jelentkezők száma növekszik, de az érdeklődők többségének iskolai végzettsége is egyre magasabb.

A Magyar Honvédség humán erőforrás gazdálkodásának leggyengébb területe napjainkban a megtartás. Valóban vannak olyan területek, amelyek nagyobb figyelmet és anyagi ráfordítást igényelnek, de a megtartási problémákkal kapcsolatban nem jelenthetjük egyértelműen ki, hogy csupán pénzügyi jellegűek. A belső kommunikáció erősítésével, a kiszámítható pályakép kialakításával és a honvédség külső PR tevékenységével ezek a problémák talán kezelhetőbbek lennének.

Kulcsszavak: munkaerőpiac, jövedelmi viszonyok, versenyképesség, munkaerő megtartás

Keywords: labour market, benefits, marketability, retention

FELHASZNÁLT IRODALOM

KOVÁCS Zoltán: *Az önkéntes haderő megtartó képességének néhány aspektusa a Magyar Honvédségben.*

=Humán Szemle 2005. 2. szám

ESZÉNYI József: *A szerződéses katonák toborzásának munkaerő-piaci és illetmény-determinánsai.*

=Új honvédségi Szemle 2001. november, LV. évfolyam 11. szám

A fegyveres erők a munkaerő piacán. =Hadtudomány, 1996.4. szám -pp.106-117.

A munkaerőpiac átalakulása az utóbbi években.

(http://nft352.apertus.hu/index.php/news/NewsPage?news_id=12/2008.12.28./)

KISS Melinda Katalin: *Hiánycikk lett a szakmunkás.*

(<http://nol.hu/cikk/444277/> 2008.12.28.)

DURBÁK Ildikó: *Megtörte az álláspiacot a válság.*

(http://www.fn.hu/allas/20081218/megtorte_allaspiacot_valsg /2008.12.28./)

LAY Csaba, TÓTH Péter: *A munkabérhez kötődő munkáltatói járulékkerhek vizsgálata versenyképességi szempontból.*

(<http://www.nfgm.gov.hu/data/cms660425/jarulek.pdf> /2008.12.27.)

A foglalkoztatottak munkába járási, ingázási sajátosságai. =Statisztikai Tükör 2009.01.09., III. évfolyam 2. szám

Megnégyszereződött a kibocsátás– Interjú Busch Irénnel a Foglalkoztatási és Szociális Hivatala Statisztikai és Elemző Főosz-

tály vezetőjével -A 25 legkeresettebb diploma a versenyszférában. -In: Népszabadság TOP kiadványok sorozat,

2007. december 5. -pp. 14-17.

www.goarmy.com

www.ksh.hu