

MINISZTERELNÖKI HIVATALT VEZETŐ MINISZTER

XVI-Min/152/3/2009.

Dr. Katona Béla elnök úr részére
Magyar Országgyűlés

Országgyűlési Hivatala

Irományszám: 4/11291/1

Érkezett: 2009 DEC 04.

Helyben

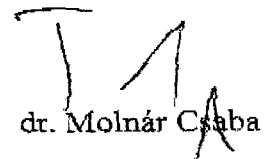
Tisztelt Elnök Úr!

A Házszabály 65. § (2) bekezdésében foglaltak megvalósulása érdekében mellékelten megküldöm Rétvári Bence (KDNP) országgyűlési képviselő „*Hangulatjelentés rohammunkában*” című, K/11291. számú írásbeli választ igénylő kérdésére adott válaszomat.

Budapest, 2009. december 4.



Tisztelettel:


dr. Molnár Csaba

MINISZTERELNÖKI HIVATALT VEZETŐ MINISZTER

XVI-Min/152/2/2009.

Rétvári Bence képviselő úr részére
Magyar Országgyűlés

Budapest

Tisztelt Képviselő Úr!

A hozzám intézett és a Házszabály 91. § (2) bekezdésében foglaltak alapján írásbeli választ igénylő „*Hangulatjelentés rohammunkában*” című, K/11291. számú kérdésére az alábbi tájékoztatást adom.

I. Engedje meg, hogy először a magára a közbeszerzésre vonatkozó kérdéseire válaszoljak:

A kiírásban támasztott feltételek nem korlátozzák a versenyt; a céljuk az, hogy a jelentős mértékű feladat elvégzésére szakmailag és pénzügyileg egyaránt alkalmas, a területen már tapasztalatot szerzett céget választhassunk. Az alkalmassági feltételek meghatározása megfelel a közbeszerzési törvénynek és az azon alapuló közbeszerzési gyakorlatnak.

A közbeszerzésekről szóló 2003. CXXIX. törvény 69. § (3) bekezdése alapján ajánlatkérőnek az alkalmassági követelményeket úgy kell meghatároznia, hogy azokat a közbeszerzés tárgyára korlátozza, és a közbeszerzés becsült értékére is tekintettel legfeljebb a szerződés teljesítéséhez ténylegesen szükséges feltételek mértékéig írja elő.

A Közbeszerzési Döntőbizottság gyakorlata szerint elfogadható olyan mértékű pénzügyi és szakmai feltételek előírása, ami egy-másfélszerese a megkötni kívánt szerződés mennyiségi értékének, tekintettel arra, hogy a szerződés teljesítésének alapvető biztosítéka, hogy a nyertes ajánlattevő legalább egy hasonló tartalmú, méretű, költségvetésű szerződést teljesített. A MeH ezen gyakorlatnak megfelelően járt el, amikor az alkalmassági feltételeket kialakította:

A projektvezetővel szemben támasztott elvárás, ami szerint 5 év szakmai tapasztalattal rendelkező, főiskolai vagy egyetemi végzettségű szakember legyen, aki rendelkezik a központi államigazgatásban szerzett HR-es tapasztalattal, szintén azt szolgálja, hogy megfelelő kondíciókkal bíró szakértő vezesse a projektet. A közigazgatás és a piaci szféra

között mindig is volt és van személyi mozgás; a szakértők egyéni pályáivének különböző szakaszaiban jól megfér a közigazgatásban és a piaci cégnél végzett munka. Nem ritka az olyan szakértő, aki képes teljesíteni az előírt feltételt, ezzel garantálni azt, hogy a vizsgálat módszertana, a felvétel és az elemzés kivitelezése hasznosítsa a piaci tapasztalatokat, és ugyanakkor illeszkedjen a közigazgatási közeghez.

A feladatra adott határidőt annak ismeretében határoztuk meg, hogy elvárásunk szerint a vizsgálat elektronikus adatfelvétellel történik, és a feldolgozást is szoftver támogatja.

A tevékenység valóban csak utólag került be az ÁROP-2.2.1. azonosítószámú projektbe, eredetileg ugyanis egy másik projektben tervezte megvalósítani a MeH. A támogatóval folytatott egyeztetés után egyes feladatokat átcsoportosítottunk a projektjeink között, hogy azok tartalmi minél egységesebbek, összefüggőbbek legyenek. Ez technikai módosítás volt; a feladat végrehajtása szerepelt az eredeti tervek között is, csak másik projektben.

2. Az eljárásra vonatkozó kérdések után engedje meg, hogy áttérjek az érdemi tartalmi felvetésekre, azaz, hogy mi is a vizsgálat célja, miért kerül rá sor, az eredményeknek milyen felhasználási területei vannak:

A vállalati, szervezeti elégedettség, elköteleződés mérése bevett gyakorlat a piaci szférában, megfelelően kidolgozott szakmai módszertana van. A dolgozói elköteleződés és a piaci eredmények között egyértelműen pozitív összefüggés mutatható ki. Az elkötelezett munkatárs pozitívan nyilatkozik munkahelyéről, annak jó hírét terjeszti, nem tervez állást változtatni, és mindent megtesz a szervezet céljainak elérése érdekében. Ezek a tényezők a közigazgatásban is meghatározóak a szervezetek eredményessége szempontjából.

A közigazgatás teljesítményének, eredményességének fejlesztése minden kormányzatnak célja, és ennek érdekében gyakran hoznak különböző, az állományt jelentősen érintő humánpolitikai intézkedéseket is. Ezek hatékonyságát, adekvát voltát is segít vizsgálni az elköteleződés mérése. A köztisztviselői elköteleződés mérése visszacsatolásul szolgálhat az elindított HR-fejlesztésekre is, és alapul szolgálhat a jövőbeli HR-fejlesztések tervezésekor, intézkedéseket alapozhat meg.

E mellett a mérés egyértelmű jelzésnek is tekinthető, miszerint bármilyen későbbi átfogó humánpolitikai intézkedés kiindulási pontjaként a munkavállalók igényeit szeretnénk kezelni. Az elköteleződés megmutatja, hogy a munkavállalók mivel elégedettek és mivel nem: vagyis felvázolja az intézkedési irányokat.

A köztisztviselői elköteleződés szintje a közigazgatási humánpolitikai fejlesztéseket szolgáló Államreform Operatív Program (OP) egyik indikátora is, és az OP előírja annak kétévenkénti mérését. Ez természetesen nyilvános dokumentum; az indikátor és annak mérési gyakorisága mindenki által megismerhető. Az első mérésre már sor került, és a jelen kiírás a második mérés megvalósítását szolgálja, továbbá célja a két vizsgálat eredményeinek összehasonlítása, és az eredmények visszacsatolása a kormányzatnak, valamint az értékelésben részt vevő szervezeteknek. A mérésre a MeH által megvalósított, ÁROP-finanszírozású projekt keretében kerül sor.

A vizsgálat tehát nem „hangulatfelmérés”. Szükségességét adja az is, hogy a közigazgatásban magas a nyugdíj előtt állók száma, és alacsony a középgeneráció aránya. A következő években nagyarányú nyugdíjba vonulás, és a fiatalok nagy számban való felvétele várható. A generációváltás előkészítése is megköveteli azon tényezők felmérését, ismeretét, amelyek a közigazgatási pályán tartják az állományt, elkötelezetté teszik a munkatársakat, hogy ezekre építhessünk a célirányos toborzási munka során, és vonzó, pozitív pályaképet mutathassunk a fiataloknak. Erre vonatkozó konkrét intézkedések is szerepelnek projektjeinkben.

A vizsgálat nem jelent pazarlást. Amennyiben azt adekvát intézkedések követik, amelyek növelik a dolgozói elkötelezettséget, jelentős megtakarításokhoz is vezethet. Pl. csökken a fluktuáció, és csökkennek a toborzási költségek, valamint nő az eredményesség. Az elmondottak alapján véleményem szerint egyértelmű, hogy fontos, további humánpolitikai intézkedéseket megalapozó felmérésről van szó, aminek nincs politikai tartalma, nincs köze senki politikai nézeteihez vagy lojalitásához. Mindenkit emlékeztetnék arra, hogy a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény preambuluma szerint „A társadalom közmegbecsülését élvező, demokratikus közigazgatás feltétele, hogy a közügyeket *pártpolitika-szemleges*, törvényesen működő, korszerű szakmai ismeretekkel rendelkező, pártatlan köztisztviselők intézzék.” *Politikai* lojalitás mérése, különösen megkövetelése semmilyen kormányzat részéről nem fogadható el. A köztisztviselő esküje betartására köteles, ami szerint feladatait részrehajlás nélkül, jogszerűen és etikusan, legjobb szakmai tudása szerint látja el; ezt várhatja el minden kormányzat.

Összefoglalva tehát:

- A felmérés eredményeit a kormányzat által hozott, és a projektjeink keretében megvalósított humánpolitikai intézkedések eredményeinek mérésére, újabb intézkedések megalapozására lehet és célszerű felhasználni, valamint a generációváltáshoz kapcsolódó utánpótlási, toborzási, és a pozitív pályaképet kialakító intézkedések megalapozásához.
- A felmérés elvégzését emellett azért is vállaltuk, hogy adatot tudjunk szolgáltatni a támogatóknak, és így az Európai Bizottságnak az ÁROP indikátorainak mérése során a köztisztviselői elköteleződésre vonatkozóan.
- A felmérésnek van előzménye, amint már mondtam; az első mérést az NFÜ végezte el 2007-ben. A jelen felmérés során a közbeszerzési dokumentációban elő is írtuk, hogy arra a vizsgálatra figyelemmel kell elvégezni a felmérést, hiszen a cél összehasonlítható, indikátorként használható adatok nyerése. Ennek érdekében további rendszeres felmérések is lesznek. Mindezek alapján a magából a megjelent dokumentációból megismerhetők a legfontosabb előzmények.

Azt a kérdést, hogy nem veszélyes-e nemzetbiztonsági szempontból, hogy a köztisztviselők elkötelezettségére vonatkozó bizalmas adatok egy külső cég kezébe kerülnek, nem tartom értelmezhetőnek. Az, hogy a közigazgatásban foglalkoztatottak mennyire elkötelezettek, milyen képet látnak és milyen kommunikálnak munkájukról, milyen távon terveznek a közsférában maradni, és mindent megtesznek-e szervezetük

céljainak eléréseért, nem bizalmas nemzetbiztonsági információ, hanem nyilvános közügy. Ez az adat az EU által finanszírozott felmérés eredményeként is nyilvános – olyannyira, hogy ez első vizsgálat eredménye jelenleg is elérhető a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség honlapján (<http://www.nfu.hu/doc/1286>).

Minden kormányozni készülő politikai erőnek, valamint érdekképviselői szervezetnek figyelmébe ajánlom azt a lehetőséget, hogy a felmérést helyén kezelve, annak támadása helyett eszközt lássanak benne, ami segít megalapozni a közigazgatásra vonatkozó intézkedéseiket, és támogatja azt, hogy érdekképviselői munkájuk során az állomány által kifejezett, és megalapozott módszertannal feltárt igényekre reagáljanak – most és a következő, kétévenként esedékes felmérések esetében is.

Budapest, 2009. december 4.

Üdvözlettel:




dr. Molnár Csaba