

Előszó

Napjainkban különösen felértékelődik a humánerőforrás-gazdálkodás szerepe az európai közszolgálati rendszerekben. Egységes európai közszolgálati modellről és a közszolgálati személyzeti rendszerek közötti általános konvergenciáról azonban nem beszélhetünk. A trendek lényegére jól rámutat Christoph Demmke, aki szerint minden ország el akarja vetni a hagyományos bürokratikus modellt, de azt még nem tudja, hogy valójában mit szeretne helyette, ezért egységes európai bürokratikus modellről nem lehet beszélni.¹ Az OECD 2019-ben elfogadott ajánlása² – ezt minden bizonnyal érzékelve – javaslatokat fogalmazott meg az egyes tagországok kormányzata számára arra nézve, hogy miképpen biztosítható az, hogy a közszolgáltatások megfeleljenek a mai kor társadalmi, gazdasági és politikai kihívásainak.

Az ajánlás három pillért tartalmaz. Ezek a következők: értékközpontú szervezeti kultúra és vezetés, képzett és hatékony közszolgálati alkalmazottak, valamint alkalmazkodó közszolgálati személyzeti rendszer. Az első pillérhez kapcsolódóan az ajánlás további iránymutatásokat rögzít. Idetartoznak például a közszolgálati értékek meghatározására és az értékalapú döntéshozatal elősegítésére, a vezetői képességek fejlesztésére, a befogadó, sokszínű és biztonságos közszolgálat kialakítására, valamint a szakpolitikák és a közszolgáltatások hosszú távú, stratégiai tervezésére vonatkozó javaslatok.

A második pillérhez ugyancsak további iránymutatásokat kapcsol; így például javaslatokat tesz a munkáltatói márka megfelelő kialakítására, a méltányos díjazási rendszer megalkotására, valamint az alulreprezentált csoportok bevonására. A kiválasztással és az előmenetellel szemben elvárásként állítja, hogy azok nyílt és érdemeken alapuló eljárások keretében, a tisztességes és egyenlő bánásmód követelményének megfelelően történjenek. Végül szintén ennek keretében rendelkezik arról, hogy az egyes pragmatikaelemeket (például a díjazást

¹ DEMMKE, Christoph (2019): *The Legitimacy of Civil Services in the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press. Online: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/10361/Osuva_Demmke_2019c.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

² OECD (2019): Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability. Paris, OECD Publishing. Online: www.oecd.org/gov/pem/recommendation-on-public-service-leadership-and-capability-en.pdf.

vagy a teljesítményértékelést) össze kell hangolni a közszolgálati alkalmazottak készségeivel, kompetenciáival (tehát tulajdonképpen az általuk betöltött munkakörrel).

Végül, az ajánlás harmadik pillére ugyancsak több iránymutatást fogalmaz meg. Ennek lényege, hogy az alkalmazkodó személyzeti rendszer stratégiai tervezésen alapszik, amelyben az érintett felek (közszolgálati alkalmazottak, szakszervezetek) véleménye is megjelenik; összhangban áll a költségvetéssel; s a tervezést folyamatos monitoring kíséri. Az ajánlás közös munkaköri keretrendszer felállítását és a széles körű mobilitás ösztönzését fogalmazza meg. Nem utolsósorban kifejezetten foglalkozik a közszolgálati jogi szabályozás követelményeivel; szorgalmazza a közszolgálati törvények személyi hatályának átlátható meghatározását és az egyes kategóriák elválasztására (differenciálásra) objektív kritériumok felállítását.

Az OECD ajánlása tehát jól összegzi azokat a tényezőket, amelyek alapvetően képesek meghatározni az európai közszolgálati rendszerek fejlesztését.

A kötet célja, hogy megvizsgálja az európai közszolgálati személyzeti rendszerek alapmodelljeit. Ennek keretében a hagyományos közszolgálati minták szerint Nagy-Britannia, Németország és Franciaország közszolgálati rendszerének jellemzőit tárgyalja. A tanulmánykötetben külön hangsúlyozzuk a legújabb kormányzati személyzetpolitikai tendenciákat, közszolgálati jogi megoldásokat és a humánerőforrásmenedzsment-trendek bemutatását. Értékelési keretként a közszolgálati pragmatika egyes elemeit (például a jogviszony létesítését, a díjazást, az előmenetelt vagy a felelősséget) vesszük alapul. Így valamennyi fejezetben törekszünk az egységes szerkezeti keretek érvényesítésére.

Mint említettük, bár egységes megoldásokkal nem találkozhatunk, mégis felfedezhetjük az OECD ajánlásában megfogalmazott célkitűzéseket az egyes európai minták és trendek kormányzati személyzeti politikájában, közszolgálati jogában és humánerőforrás-menedzsmentjében is. Tanulmánykötetünkben nem törekszünk teljes körű vizsgálatra. Célunk a legfontosabb sajátosságok és trendek bemutatása, amelyek akár a magyar közszolgálatban dolgozó jogalkotók és jogalkalmazók számára is hasznos ismereteket közvetíthetnek, és a magyar közigazgatás közszolgálati rendszerének fejlesztéséhez is adalékokat szolgáltathatnak.

A kötetet ajánljuk a közszolgálatban dolgozóknak, a humánerőforrás-gazdálkodás szakembereinek és az egyetemi tanulóiraikat folytató hallgatóknak egyaránt.