



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI



A MUNKA JÖVŐJE A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

JAVASLATTÉTELI TANULMÁNY

A GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek”
című konstrukción belül

**JAVASLATOK A MUNKA JÖVŐJÉRŐL A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELMI
ÁGAZATBAN – A KUTATÁS JAVASLATAINAK ÖSSZEFOGLALÓJA**

**JAVASLATOK A MUNKA JÖVŐJÉRŐL A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELMI
ÁGAZATBAN – A KUTATÁS JAVASLATAINAK ÖSSZEFOGLALÓJA**

Írta:

**Dr. Elek László – Dr. Fónai Mihály – Dr. Pattán László – Dr. Tordai Gábor – Dr. Oláh Tamás – Dr.
Soós Adriana – Dr. Zaccaria Márton Leó**

Tartalomjegyzék

I.	Kiindulási alapok.....	4
II.	A javaslettételi zárójelentés felépítése	5
III.	A minta alapmegoszlásainak értékelése	5
	Munka, karrier	7
	A munkával való elégedettség mutatói	9
	Jövedelem.....	14
	Új kihívások, új jogi formák a foglalkoztatásban, a COVID pandémia hatása	15
	A COVID hatása a munkára	17
	Szakszervezetek és aktivitásaik	18
IV.	<i>A munka jellegzetességei, a munkával összefüggő vélemények, elvárások és javaslatok.....</i>	20
	Nemek helyzete a szektorban	22
	Életkor – (élet)pályamodell – elégedettség	25
	A munka hivatásos és nem hivatásos jellege, beosztás a munkaszervezetben.....	27
	A munkahelyváltozások okai és területei	29
	Mióta dolgozik	32
	A munkahelyi mobilitás lehetőségei és formái	34
	A főállású munkából származó jövedelem	36
	A végzett munkával való elégedettség.....	37
	Kiegészítő tevékenység	46
	Vélemények a potenciális munkahelyváltásról	47
	A munkában bekövetkezett változások megítélése	50
V.	Összegzés, főbb megállapítások.....	57
VI.	Melléklet – A kérdőív	60

I. Kiindulási alapok

Megoldási javaslat tanulmányunkban „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” című pályázat keretében folytatott adatfelvétel eredményeit elemezzük. A kutatás kérdőívét a Megbízóval egyeztetettük, a kérdőív *dimenzióit* a pályázat prioritásai és a hasonló kutatások tapasztalatai alapján határoztuk meg (*szocio-demográfiai* kérdések, a *munkával összefüggő*, és az *érdekérvényesítéssel összefüggő* kérdések).

A kérdőívet 301 fő töltötte ki – a kitöltés módja „*ankét kérdőív*” volt („csoportos írásbeli kikérdezés”), az egyes munkahelyeken kérdezőbiztos állt a kitöltők rendelkezésére. A válaszolókat területi és munkaszervezeti kritériumok figyelembevételével, *kvóta szerinti mintaválasztással* választották ki. Az egyik szempont a *területi elv* volt, észak-kelet és nyugat-magyarországi szervezeteket választottak ki, ez utóbbiak esetében a *BVOP*, a *BM OKF* és a *NAV volt a kiválasztott szervezet*, így „BV-sek”, hivatásos tűzoltók, valamint vám-és pénzügyőrök kerültek a mintába. Az eredmények közlésénél a településszintű adatokat (a munkaszervezetekkel összekapcsolva) nem elemezzük, ez biztosítja a mintába kerültek anonimitását.

A *kutatás célja* azoknak a különbségeknek a leírása volt, melyek a nemek, a településtípusok (régiók), az életkor, az egyes munkaszervezeteknél dolgozók, a hivatásos és a nem hivatásos állománybeliek, valamint a szakszervezeti tagok és a szakszervezethez nem tartozók között ragadhatók meg a munkával és az érdekérvényesítéssel összefüggő vélemények, elvárások és javaslatok között. A *kutatási kérdések* a következők voltak:

Milyen különbségek ragadhatók meg

- a nemek között,
- az egyes régiók között,
- az egyes életkori csoportok között,
- a három munkaszervezethez¹ tartozók között,
- a hivatásos és nem hivatásos állományhoz tartozók között,
- továbbá a szakszervezeti tagok és a szakszervezethez nem tartozók között a vizsgált területeken (melyeket jelen zárójelentés elemez).

¹ „Munkaszervezet” alatt a BV-t, a BM OKF Hivatásos Tűzoltóságot és a NAV-ot (vám-és pénzügyőrség) értjük, mintába e területekről választották ki a válaszadókat. A „munkaszervezet” megnevezés mellett gyakran a „szektor” (ha szervezethez tartozás hatását vizsgáltuk) és a „foglalkoztatottak csoportja” kifejezést használtuk (ha magáról a csoportról van szó).

A kérdőív kérdései/változói közül hat kérdést független változóként kezeltünk. Ezek és a többi kérdés (függő változók) között a *szignifikáns különbségek*² megragadására törekedtünk a keresztábra elemzések során. Hasonlóan a skála típusú kérdések elemzésénél is több független változó és a skálák kijelentései (itemei) közötti szignifikáns különbségek megragadására törekedtünk (Compare means eljárással).

II. A javaslettételi zárójelentés felépítése

A felépítés a következő:

- A teljes adatbázis alapmegoszlásának elemzése
- A munkával és az érdekérvényesítéssel összefüggő vélemények, elvárások és javaslatok: keresztábra és skála-elemzések, a bemutatott hat független változó mentén
- Összegzés, főbb megállapítások
- Melléklet: az alkalmazott kérdőív

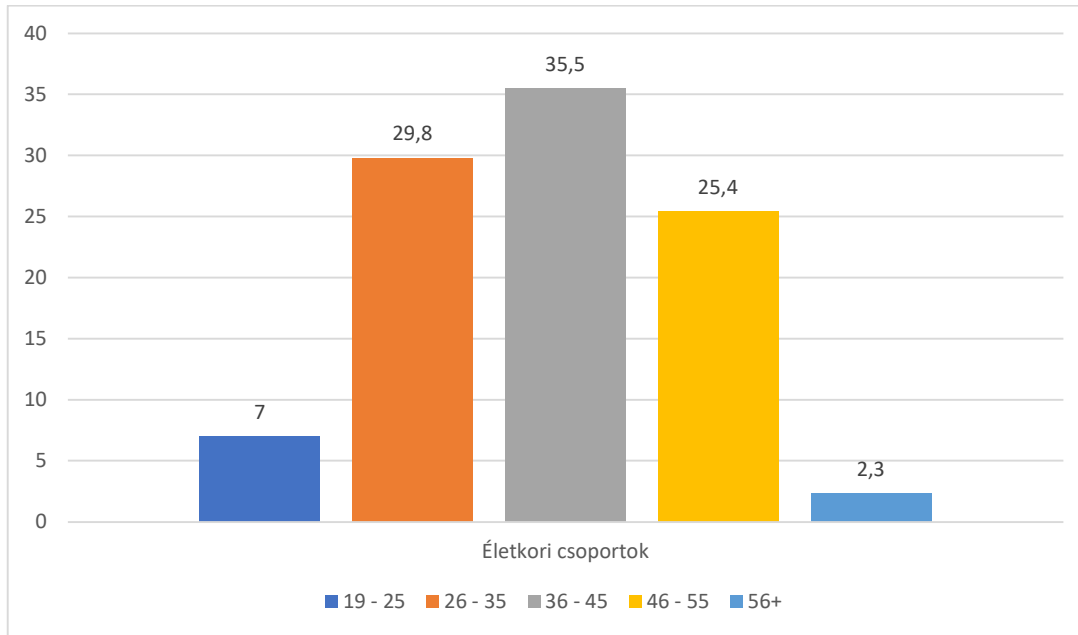
III. A minta alapmegoszlásainak értékelése

A minta a fenti kiválasztási szempontok szerint az egyes munkaszervezeteknél dolgozók kerültek be, függetlenül attól, hogy szakszervezeti tagok-e. A mintaválasztás szempontjai szerint a *minta nem tekinthető reprezentatívnak a teljes sokaságra tekintettel*. A válaszadók 42,9%-a a Büntetés-végrehajtásban, 41,9%-uk a NAV Vám- és Pénzügyőrségén, 15,3%-uk a Tűzoltóságnál dolgozott. A válaszadók 67,4%-a férfi, 32,6%-uk nő volt. Életkor tekintetében a minta fiatalos korstruktúrájának mondható. A dolgozói átlagéletkor 38,8 év, az egyes munkavállalói csoportok életkora az alábbiak szerint alakult (1. diagram):

1. *diagram: Válaszadók életkori csoportjai:*³

² Egy eredmény akkor szignifikáns, ha annak a valószínűsége, hogy az a véletlen eredménye, egy meghatározott érték alatt marad, ez az érték általában 5%. Ebben a zárójelentésben a KHI-négyzet próba szignifikancia értékeit közöljük (ha $p =$, vagy kisebb, mint 0,05).

³ Valamennyi diagram adatainak forrása: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele



A minta 47,7%-a volt házas, 18%-uk volt elvált, 22,3%-uk élt egyedül és 12% élt élettársával/partnerével a válaszadás idején. A KSH adatai szerint a 15 éves és idősebb népesség 35,1% élt egyedül, 42,4%-a volt házas, 12,1%-uk volt elvált és 10,4% volt özvegy (KSH, 2021). A minta tehát reprezentálja a hazai viszonyokat, az átlagtól lényeges eltéréseket nem mutat.

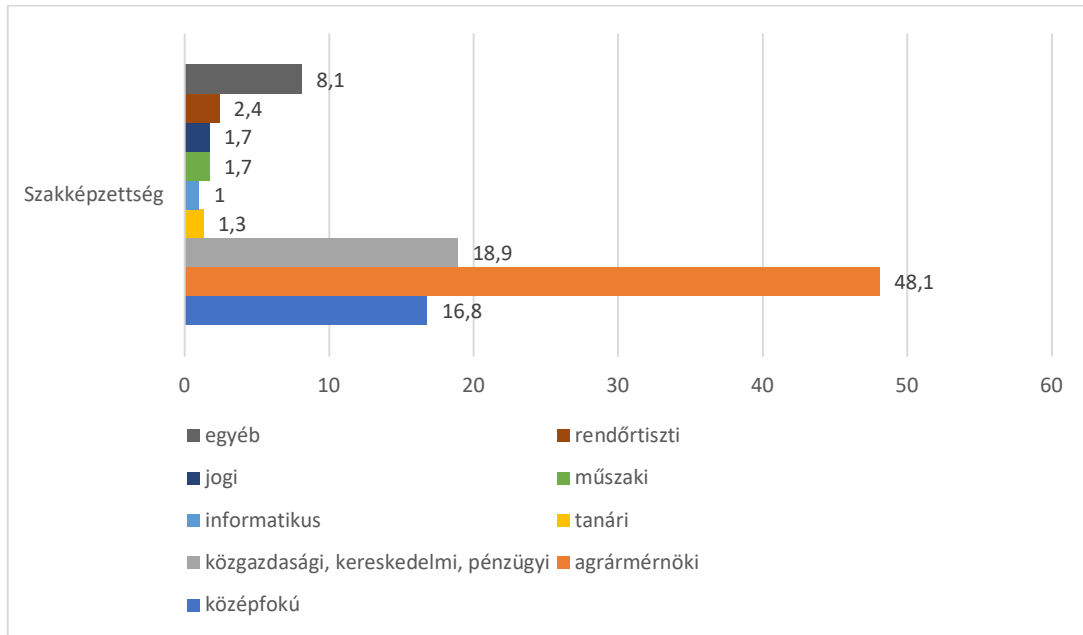
A válaszadók 60,5%-ának volt gyermeke, többségüknek (79,5%) egy vagy két gyermeke volt.

A válaszadók majd' fele (46,3%) megyeszékhelyen, 24,7%-uk városban, 29%-uk községben élt. 77%-uk megyeszékhelyen dolgozott, 23%-uk városokban vállalt munkát.

A válaszadók iskolai végzettsége szintén érdekes képet mutat, bár ezt a mintaválasztás torzíthatta némiképpen. A dolgozók majdnem kétharmada (64,4%) középfokú, 35,6%-uk felsőfokú végzettséggel látta el munkaköri feladatait. A 2020 évi foglalkoztatási mutatók szerint a hazai foglalkoztatottak 59,2%-a rendelkezett középfokú végzettséggel, 30%-uk felsőfokú végzettséggel.⁴ A végzettségek arányát természetesen a betölthető munkakörök és a mintavétel is jelentősen befolyásolta. A válaszadók szakképzettsége az alábbiak szerint alakult (n=297) (diagram):

2. diagram: A válaszadók szakképzettsége

⁴ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf007.html

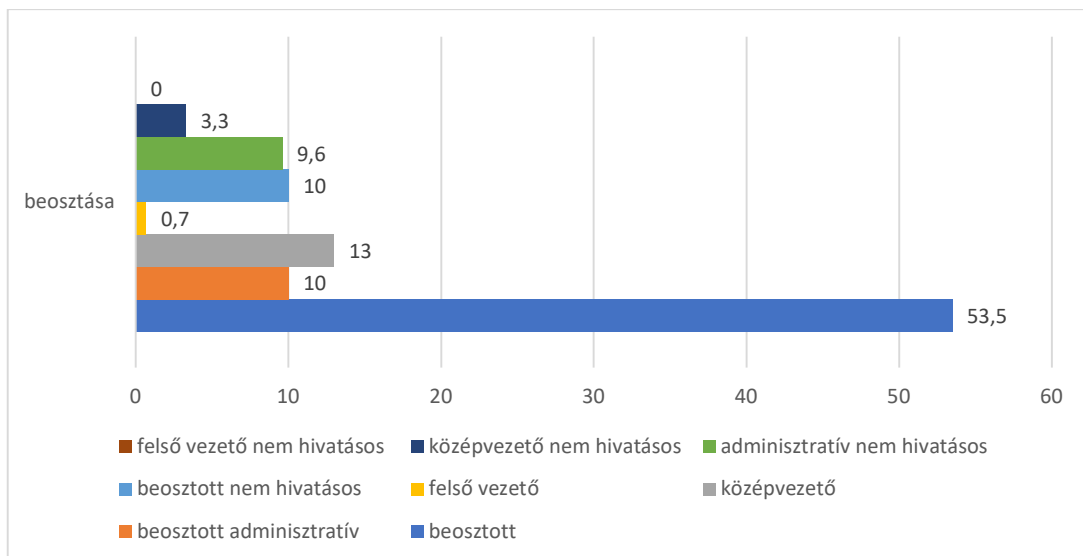


Az első helyen megjelölt szakképzettségek tekintetében látható, hogy a munkavállalók jelentős része agrármérnöki végzettséggel látja el feladatait. Majdnem minden ötödik válaszadó kereskedelmi, pénzügyi, vagy közgazdasági végzettséggel rendelkezik, míg 16,8% középfokú végzettséggel összefüggő szakképzettséggel bír.

Munka, karrier

A válaszadók munkahelyi beosztása az alábbiak szerint alakult (3. diagram).

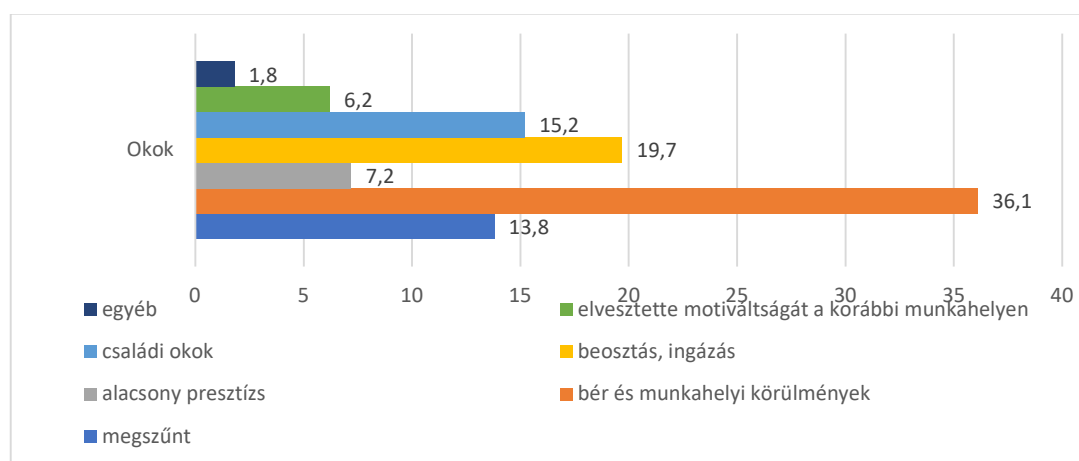
3. diagram: A válaszadók munkahelyi beosztása



A válaszadók jelentős része, mintegy fele (53,5%) beosztott hivatásos munkakörben dolgozik. A teljes mintában 71,1%-ban képviseltették magukat a hivatásos, 28,9%-ban a nem hivatásos dolgozók.

A kitöltők 24,3%-a első munkahelyként ismerte meg a közigazgatást. 34,7%-uk második, 19%-uk harmadik, míg 22%-uk már több, mint három munkahelyet próbált ki a terület választását megelőzően. A munkahely változtatók 46%-a a közszektorból, 49,6%-uk a versenyszférából jött a közigazgatásba. A válaszadók negyede (25%) több okot is felsorolt a váltás okaként (4. diagram).

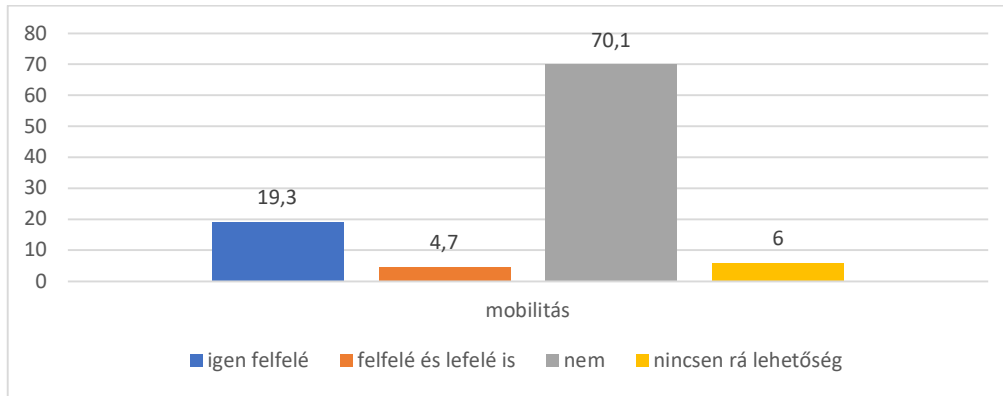
4. diagram: A munkahely váltás okai:



A munkavállalók 36,1%-a kedvezőbb kereseti és foglalkoztatási feltételeket remélve lépett be a közszolgálati dolgozók kötelékébe, és majdnem minden ötödik munkavállaló (19,7%) jobb munkabeosztást, vagy az ingázás megszűnését várta az új munkaterülettől.

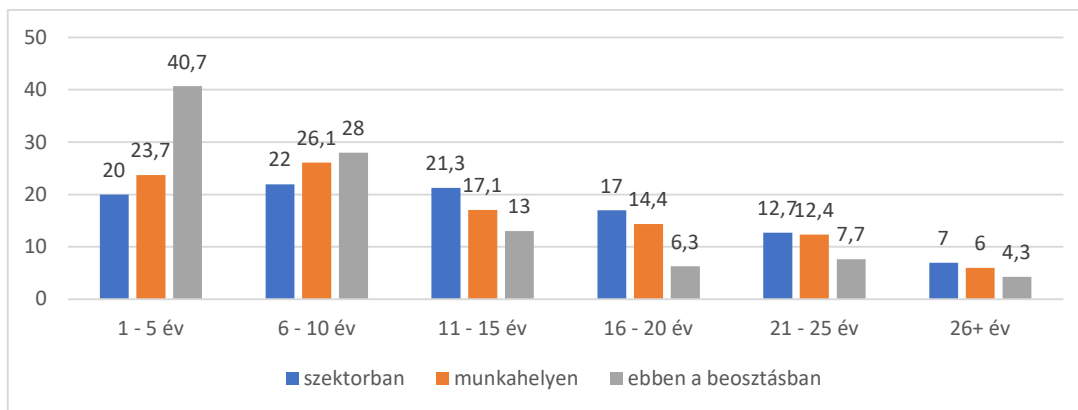
A munkahelyeken a munkakörökhöz kapcsolódó mobilitás a válaszolók 78,8%-ának az elvárásai szerint történt, míg 21,2%-uk elégedetlen az előrelépési lehetőségekkel (n=278). Ez az arány önmagában jónak mondható, de a háttérben számos ok meghúzódhat (pl. eleve alacsony belső mobilitási esély, fragmentált munkakörök kevesebb átjárási eséllyel, stb.). Az elégedetlenek egyértelműen (96,9%) az elvárttól lassabb előléptetési lehetőség miatt panaszkodtak (5. diagram).

5. diagram: „Mozgott – e” jelenlegi munkahelyén?



A munkavállalók arányosan oszlanak meg a mintában a munkahelyen és a munkakörben eltöltött gyakorlati idő tekintetében is.

6. diagram: A munkavállalók megoszlása a szektorban, a munkahelyen és a munkakörben eltöltött idő szerint.

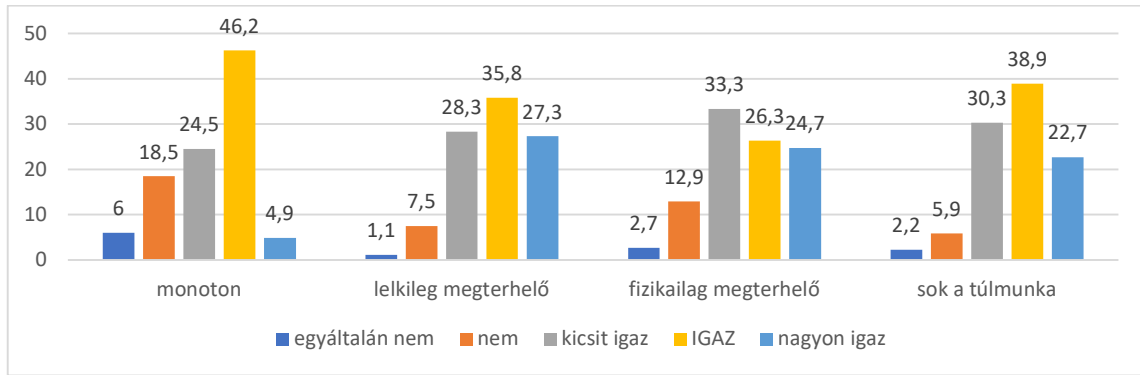


Az adatokból látható, hogy az első öt év után nagyobb az esély a munkakörben történő mobilitásra.

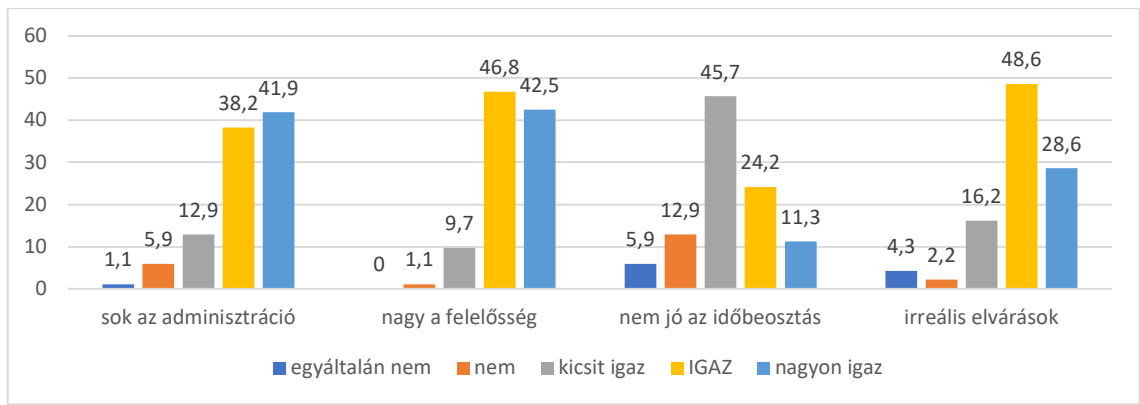
A munkával való elégedettség mutatói

A válaszadók többsége (63%) nem tartja megfelelőnek a munkáját, munkafeltételeit. A munkafeltételekkel kapcsolatos vélekedéseket az alábbi diagram mutatja (7. diagram).

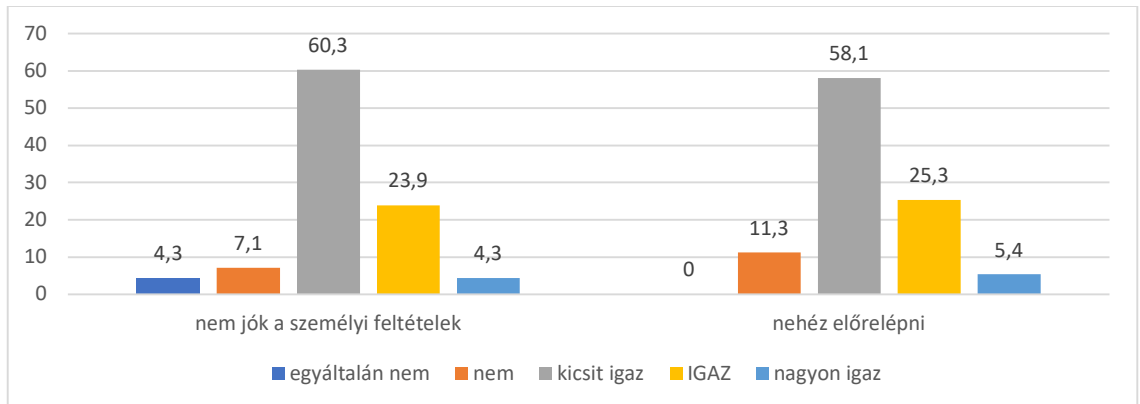
7. diagram: Milyennek ítéli meg munkáját. Osztyalozza ötfokozatú skálán!



Hogyan itéli meg munkáját? (folytatás2)



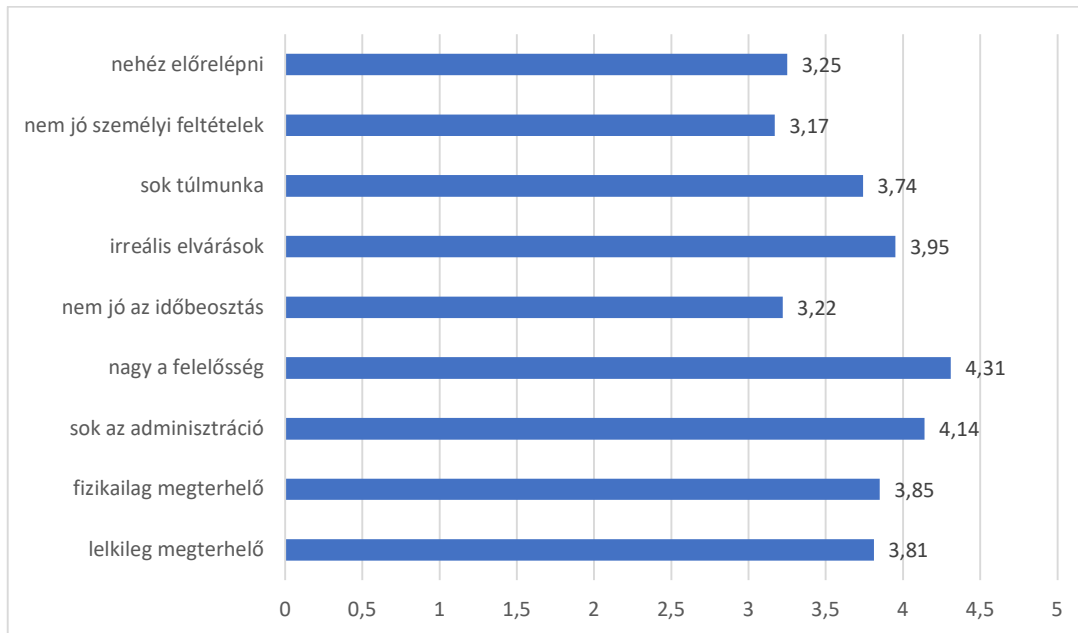
Hogyan itéli meg munkáját? (folytatás3)



Az egyes állítások megítélését a skálák átlagai is jelzik.

A munka megítélése a következőképp alakult a teljes mintában az ötfokozatú skálák átlagai alapján (8. diagram).

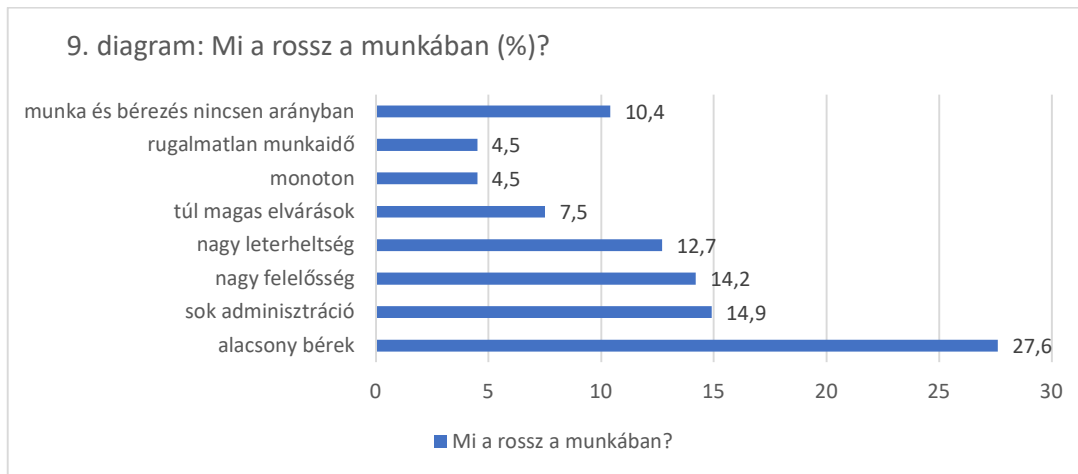
8. diagram: A munka és a munkakörülmények megítélése ötfokozatú skálán



Az átlagok adatai szerint az előre meghatározott állítások közül legkevésbé az előrelépés nehézségei, a munkahely személyi feltételei és a munkahelyi időbeosztás zavarta a munkavállalókat. Leginkább *zavarónak* a munkával járó *felelősség*, az *irreális elvárások*, valamint az *adminisztráció* túlzott terhei voltak a válaszadók számára.

A munkával, munkakörrel kapcsolatos pozitív jellemzőket a résztvevők egy nyitott kérdésben fogalmazhatták meg. A válaszok kódolását követően az alábbi jellemzőket emelték ki a válaszadók: Biztos állásnak tekinti munkáját a válaszadók 22%-a, biztos megélhetést jelent a 14,1% szerint, biztos és kiszámítható jövedelmet jelent az 5,1% megítélése szerint. Magas presztízsű állásnak tartja munkáját a válaszolók 2,3%-a, és 6,2% mondta, hogy azért szereti munkáját, mert másokon tud segíteni (n=177).

A munkával kapcsolatos kritikákat kérdező nyitott kérdésre az alábbi válaszok érkeztek (az értékek a válaszok %-os arányában kerültek feltüntetésre):

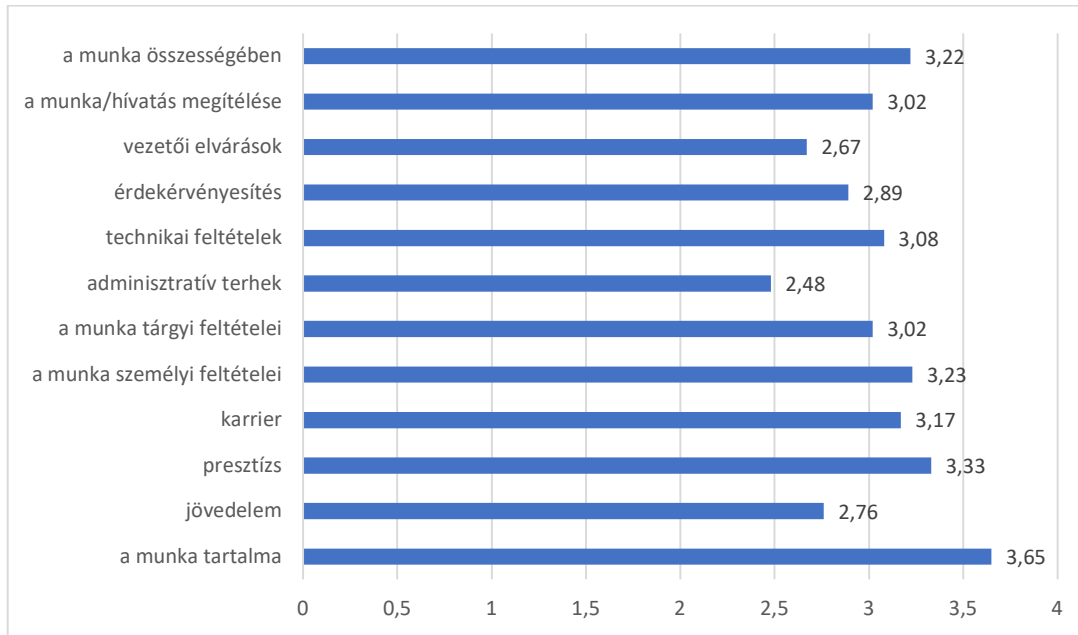


A válaszok szerint leginkább *a bérezés mértéke, a béren kívüli juttatások mértéke, valamint a munkateher a felelősség és a bérek aránya okozott a munkavállalóknak elégedetlenséget. A többi válasz között a korábban bemutatott jellemzőket találjuk.*

A mobilitással kapcsolatos kérdéseknél korábban bemutattuk, hogy a munkavállalók alapján nem a mobilitás esélyével, vagy annak hiányával elégedetlenek. Arra a kérdésre, hogy mitől függ a mobilitás, a válaszolók 41,6%-a az érvényes életpálya modellt jelölte meg, 37,9%-uk az iskolai végzettséget, 2,3%-uk a személyes képességeket, 2% a munkahelyen eltöltött időt. Csak a válaszadók hatoda (16,1%) említette, hogy az előrelépés a személyes kapcsolatokon múlik.

A megkérdezettek 54,7%-a nyilatkozott úgy, hogy végzettsége megfelel a munkakör betöltéséhez, 13,6% szerint bármilyen felsőfokú, 30,9% szerint pedig bármely középfokú végzettség megfelelhet a munkakörben való elhelyezkedéshez.

1. diagram: A munkával való elégedettség ötfokozatú skála átlagai szerint



A Likert-skála átlagok szerint a munka *leginkább elfogadott része a munka tartalma*, a munkakörhöz kapcsolódó *presztízs*, a munka *személyi feltételei*, valamint a *munka megítélése összességében*. E válaszok a területen dolgozók munka és feladatkörök iránti elkötelezettségét mutatják. A legkevésbé kedvelt részei a munkának az adminisztratív terhek, a vezetői elvárások és a munkához kapcsolódó alacsony jövedelem voltak.

A legszívesebben végzett munkaformák közül a minta iskolai végzettségének megfelelően a beosztott feladatok kerültek túlsúlyba. A hivatásos munkakörben dolgozók inkább az ellenőrző, járőri munkát kedvelték (59%), míg ez a nem hivatásos foglalkoztatottak körében 35%-ot kapott. Ezzel szemben irodai munkát inkább a nem hivatásos alkalmazottak szeretnek végezni (41,2%), míg a hivatásosak negyede kedvelte ezt a feladatot.

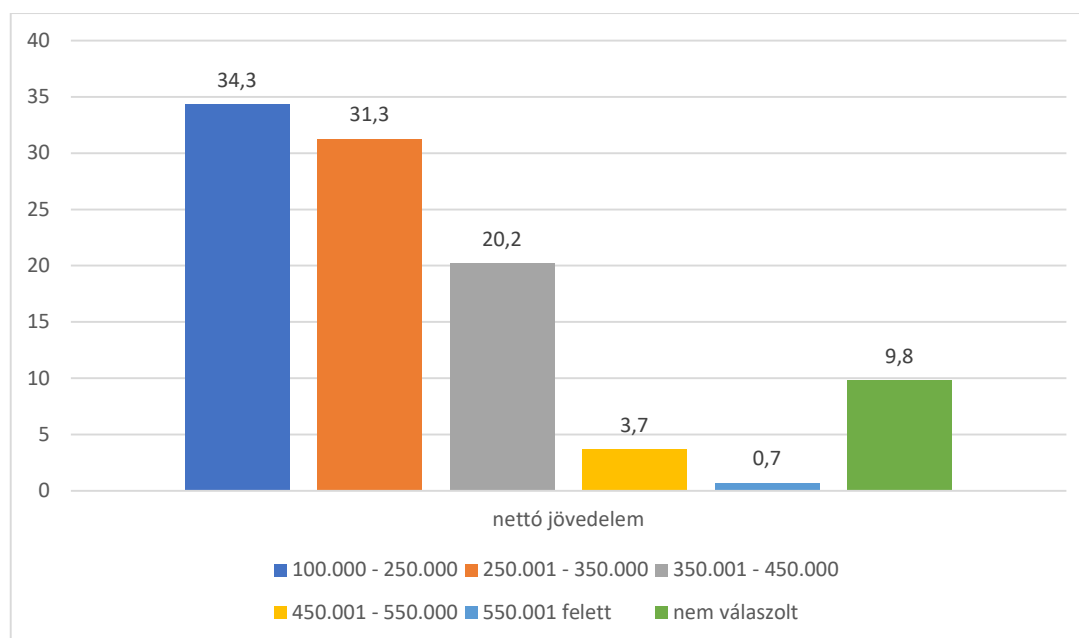
Pályaelhagyással a válaszadók 21,3%-a foglalkozott a megkérdezés időszakában. A pályaelhagyást fontolgatók jellemzően ugyanazokat a problémákat viselik nehezen, mint a munkával elégedetlenek. A skála átlagok sorrendjében az adminisztrációs terhek (4), a nagy munkaterhelés (3,95), a munka lelki terhei (3,94), a munkával járó felelősség (3,9), valamint a munkajogi változások miatt kialakult bizonytalanságok (3,56) szerepelnek. A hivatásos és nem hivatásos dolgozók pályaelhagyási szándéka statisztikai korrelációt nem mutat, de a hivatásos állományból némiképp többen tervezik a munkahely váltást.

Jövedelem

A korábbi táblázatokból látható volt, hogy a közszolgálati dolgozók mintába került csoportja általánosságban elégedetlen a bérével, valamint a munka és cserébe kapott bérezés mértékével/arányával.

A minta az alábbiak szerint alakult jövedelmi (havi nettó jövedelem) csoportok szerint (11. diagram).

2. diagram: Jövedelmi csoportok



2011 évben a havi nettó átlagkereset a nemzetgazdasági szektorban 295.600 Ft volt, a költségvetési szektorban a közfoglalkoztatási bérek nélkül a nettó átlagkereset 297.200 Ft volt.⁵ A vizsgált mintában a válaszadók több, mint harmada (34,3%) keresett jelentősen a havi átlagkereset alatt, harmaduk az átlagkereset körül (31,3%). Konkrétan a jövedelmet bevallók között (n=178) 105 fő keresett az átlagjövedelem alatti nettó összeget. A jövedelemmel kapcsolatos elégedetlenség oka tehát vélhetően ebből is fakad.

A munka megtartásának egyik módja, ha a munkavállaló kiegészítő jövedelemszerző tevékenységet végez. A válaszadók majdnem harmada (28%) végzett valamilyen jövedelemkiegészítő tevékenységet a megkérdezés idején. A plusz munkát vállalók nagyjából

⁵ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker2111.html>

fele (45,9%) szakképzettségéhez igazodó munkákat vállalt, több mint felük a versenyszférában dolgozott (52,9%) kisebb részük (1,2%) a közszektorban dolgozott valamilyen másodállásban.

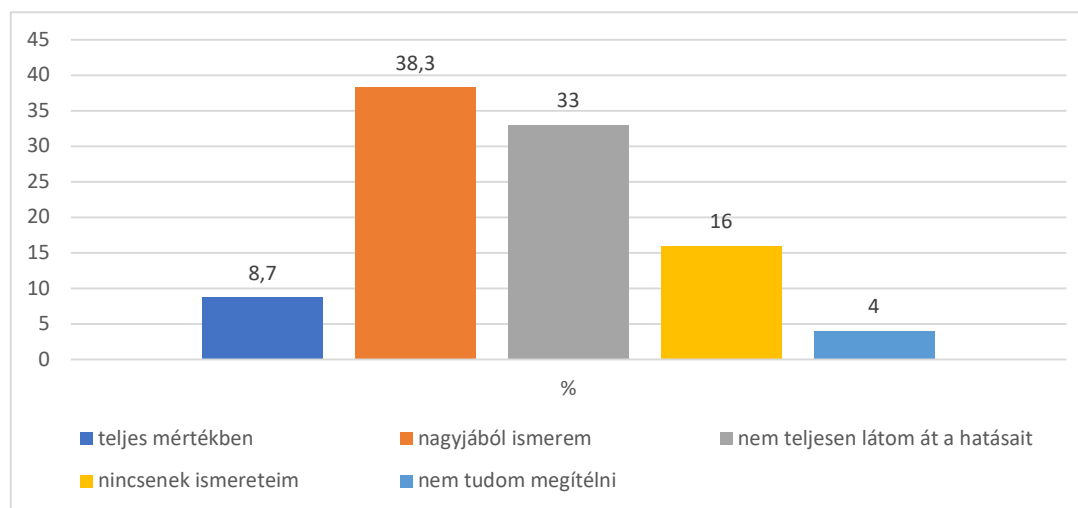
A plusz munkát nem vállalók hatoda (19,2%) azért nem dolgozik pluszban, mert nincsen rá szüksége, 62,6%-uk dolgozna, de nincsen rá ideje, 18,2% gondolja úgy, hogy nincsen rá lehetősége.

A munkával kapcsolatos elvárások skálái között szintén előkelő helyet foglalnak el a bérezéssel kapcsolatos kérdések. Az ajánlott 10 változó között számos munkafeltételeket elemző téma szerepelt (lásd később), ennek ellenére a válaszadók egyöntetűen a bérezéssel kapcsolatos kérdésekkel értettek egyet, tehát ezek kapták a legmagasabb átlagokat az öt fokozatú skálán. Sorrendben első helyen a magasabb bér szerepelt (4,71) (!), másodikon a több béren kívüli juttatás (4,64) (!), harmadik helyen pedig a munka jobb elismertsége állt (4,2), ezt a több szabadság követte (4,09). *A foglalkoztatottak helyzetének tehát a bérek, a juttatások, a valamint a munka presztízse a legkritikusabb pontjai.*

Új kihívások, új jogi formák a foglalkoztatásban, a COVID pandémia hatása

A szektort érintő új jogszabályok tekintetében a munkavállalók ismeretei megosztottak.

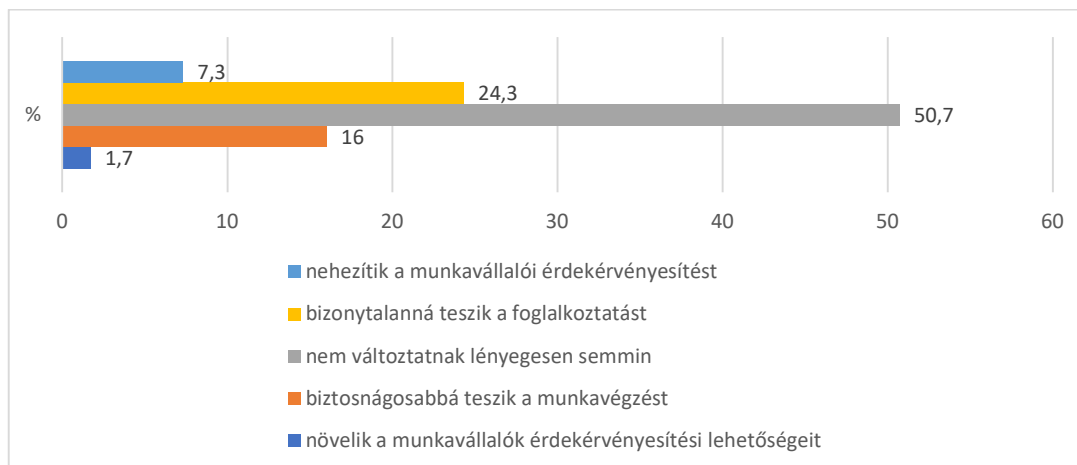
3. diagram: Mennyire tájékozott a szektort érintő új foglalkoztatási formákról?



A válaszadók kevesebb, mint tizede (8,7%) nyilatkozta, hogy a szektort érintő foglalkoztatási szabályokkal teljes mértékben, tisztában van. A többiek kisebb, nagyobb mértékben bizonytalanok a szabályozás hatásai tekintetében.

Az új munkajogi formák tekintetében a válaszadók az alábbiak szerint vélekedtek (13. diagram).

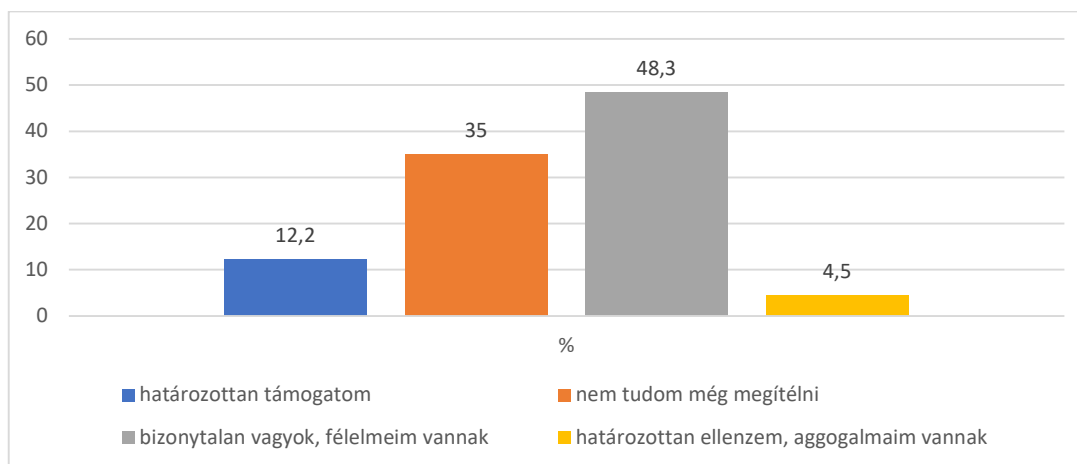
4. diagram: Az új munkajogi formák megítélése, %



A válaszadók 50,7%-a az információ hiány ellenére azt gondolja, hogy a jogi változások nem érintik lényegesen a munkavállalók helyzetét, érdekvérvényesítési lehetőségeiket. Harmaduk (31,6%) szerint bizonyosan nehezebb lesz az új feltételek között érdekvérvényesítő tevékenységet végezni, valamint veszíthetnek a foglalkoztatáshoz fűződő jogaikból. 17,7%-uk szerint azonban éppen ellenkezőleg hatnak ezek a szabályok, javítják a munkavállalók pozícióját, valamint segítik az érdekvérvényesítést.

Hasonlóan megosztó vélemények születtek az új foglalkoztatási formák bevezetésével kapcsolatban is (14. diagram).

5. diagram: Vélemények az új munkajogi formák bevezetéséről, %

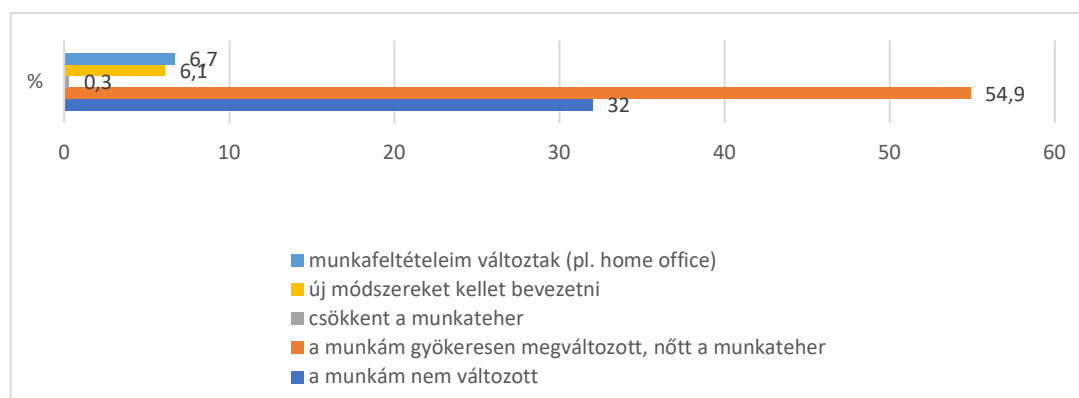


A válaszadók jellemző többsége (87,8%) fenntartásokkal és bizonytalansággal tekint a szektort érintő új szabályok felé, vagy pedig nincsen kellő ismerete ahhoz, hogy meg tudja ítélni annak hatásait.

A COVID hatása a munkára

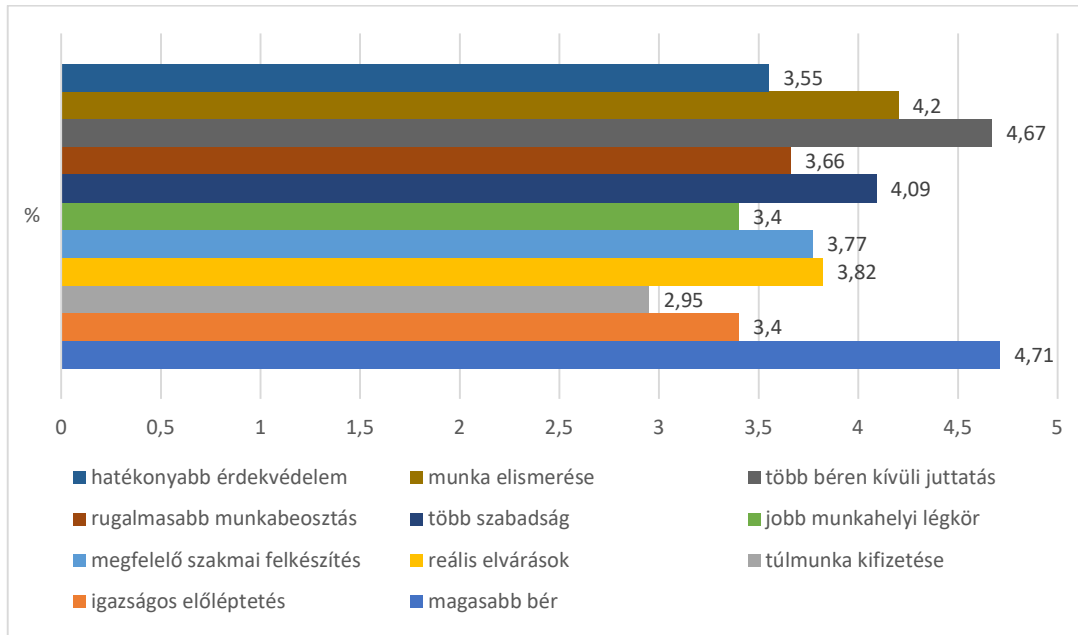
A koronavírus járvány hatásai között figyelembe kell venni azon dolgozók helyzetét, akik nem tudtak a járvány időszakában otthon maradni, mert munkájukra fokozottan szükség volt. Ebbe a csoportba sorolható a közszolgálati dolgozók jelentős része is. A kutatás során a koronavírus járvány és az ehhez kapcsolódó intézkedések munkavállalókat érintő hatásaira is rákérdeztünk (15. diagram).

6. diagram: A COVID-19 hatása a munkára, %



A dolgozók 54,9%-a a munkaterhelés jelentős növekedéséről számolt, be. A minta mindössze 6,7%-a jelezte, hogy rugalmasabb foglalkoztatási feltételeket, vagy home-office foglalkoztatási formát tudott igénybe venni a járványhelyzet kihirdetését követően.

7. diagram: Mi tehetné a munkát vonzóbbá (ötfokozatú skálaátlagok)?



Ahogy korábban jeleztük, a munkával kapcsolatos elégedettség fő kérdése a válaszadók szerint a szektor megfelelő anyagi elismerése, a béren kívüli juttatások rendezése. Ezt követik a munka szervezésével kapcsolatos kérdések. A túlmunka kifizetését a válaszadók nem tartották a jelentős, kritikus kérdésnek. A Likert skálaátlagok közül ez érte el a legalacsonyabb átlagot. Ennek oka vélhetően a túlmunkák kifizetésének rendezettségében kereshető, vagy pedig jellemzően olyan válaszadók kerültek ebbe a mintába, ahol ezek a kérdések nem jelennek meg hangsúlyosan.

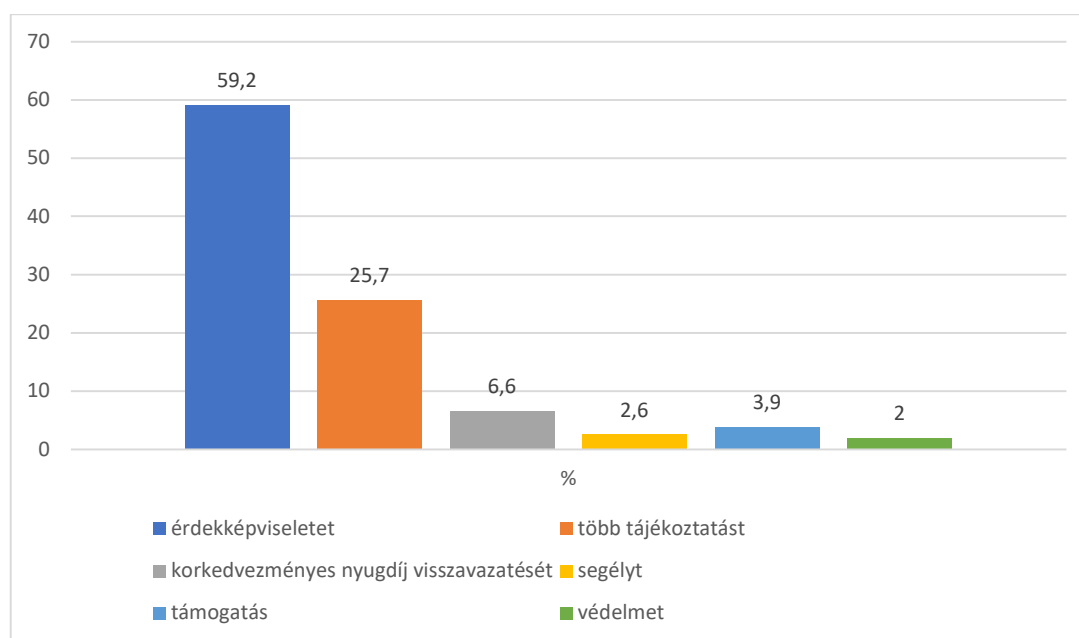
Szakszervezetek és aktivitásaik

A válaszadók közül 285 fő válaszolt a szakszervezeti jogviszonnyal kapcsolatos kérdésre. A válaszadók 40,2%-a tagja volt valamely szakszervezetnek a kérdés időszakában, 1,4%-uk korábban volt szakszervezeti tag, de megszüntette tagságát. A tagságból csak 3,6% volt a tisztségviselők aránya, akik jellemzően titkári feladatokat láttak el. A munkavállalók alapvetően szkeptikusak a munkavállalók érdekeinek és véleményének figyelembevételével kapcsolatban. A válaszolók 93,8%-a szerint kevésbé számít a dolgozók véleménye.

A munkavállalók megosztottak a tekintetben is, hogy mennyire ismerik a szakszervezetek munkáját. 39,1 % egyáltalán nem, vagy csak kissé tájékozott a szakszervezetek tevékenységéről, harmaduk (27,7%) közepesen tájékozott, míg 33,2% érzi úgy, hogy jól, vagy

nagyon jól ismeri a szakszervezetek munkáját. A szakszervezeti tagok és a tagsági viszonyban nem állók között szignifikáns összefüggés van a szervezet ismertségével kapcsolatban. Azok ismerik jobban a szakszervezetet, akik tagok is, valamely szervezetben. A kollektív szerződés tekintetében ez a korreláció nem áll fenn. A szakszervezeti tagok nagyobb aránya jelezte, hogy nem ismerik a szerződést (mert ez inkább a szakszervezeti vezetők dolga), mint a tagággal nem rendelkezők körében (17. diagram).

8. diagram: A szakszervezettel kapcsolatos elvárások, %



A szakszervezettel kapcsolatos elvárások nyitott kérdésként szerepeltek a kérdőívben. A dolgozók jelentős része (59,2%) az érdekvédelemben látja a szakszervezet szerepét. Negyedük szeretne több információt, tájékoztatást a szakszervezettől, 6,6%-uk a korkedvezményes nyugdíj visszavezetésével kapcsolatos érdekvédelmi munkában várna el a segítséget. Munkajogi védelmet a válaszadók mindössze 2%-a igényelne.

Ezzel szemben a válaszadók 60%-a kapott tanácsadást, információkat korábban a szakszervezettől, 26,7%-uk valamilyen segélyben, támogatásban részesült, 7,3%-uk kapott munkajogi védelmet, 6%-uk esetében a szakszervezet munkahelyi üdülésben, utazásban, vagy karácsonyi, nőnap csomag juttatásban részesült.

A válaszolók mindössze 2,2%-a vállalna valamilyen aktívabb szerepet a munkahelyi szakszervezet munkájában, ennek ellenére a szakszervezetek munkáját, érdekvédelemben

betöltött szerepét a válaszolók harmada nem tartja megfelelőnek (51,7% nem tudta megítélni ezt a kérdést).

Országos szintően a válaszadók a bértábla módosításában, a kormányzattal való hatékonyabb egyeztetésben, a szakdolgozók megbecsültségének, elismerésének növelésében, a korkedvezményes szolgálati nyugdíj visszavezetésében látják a szakszervezetek szerepét. A válaszadók túlnyomó többsége (75,6%) azonban általában tartaná fontosnak a munkavállalói érdekvédelem hatékonyabbá tételét.

A helyi szakszervezeti munkát a válaszadók kisebb része (20,1%) szeretné hatékonyabbnak látni, míg 40,5%-uk úgy érzi, nem tudja megítélni a szervezet működésének hatékonyságát.

Helyi szintű érdekvédelmi feladatnak szintén általában a hatékonyabb munkavállalói érdekvédelmet sorolták a válaszolók (61,5%). 26,9%-uk a hatékonyabb tájékoztatást gondolná a helyi szakszervezet feladatának. Kisebb arányban más feladatok is megjelentek a válaszok között, pl. a dolgozók jobb elismerése, egyéb kedvezmények kiharcolása, valamint a bértábla módosítása.

A kérdőív végén a jelen kutatás során nem érintett, de a munkavállalóknak fontos kérdésre kérdeztünk rá. A válaszok többsége a COVID oltással volt kapcsolatos (nem akar oltatni), egy résztvevő a hasonló munkakörben dolgozók eltérő bértábla besorolása miatti feszültségeket érzi problémának.

IV. A munka jellegzetességei, a munkával összefüggő vélemények, elvárások és javaslatok

1. A lakóhelyből adódó egyenlőtlenségek

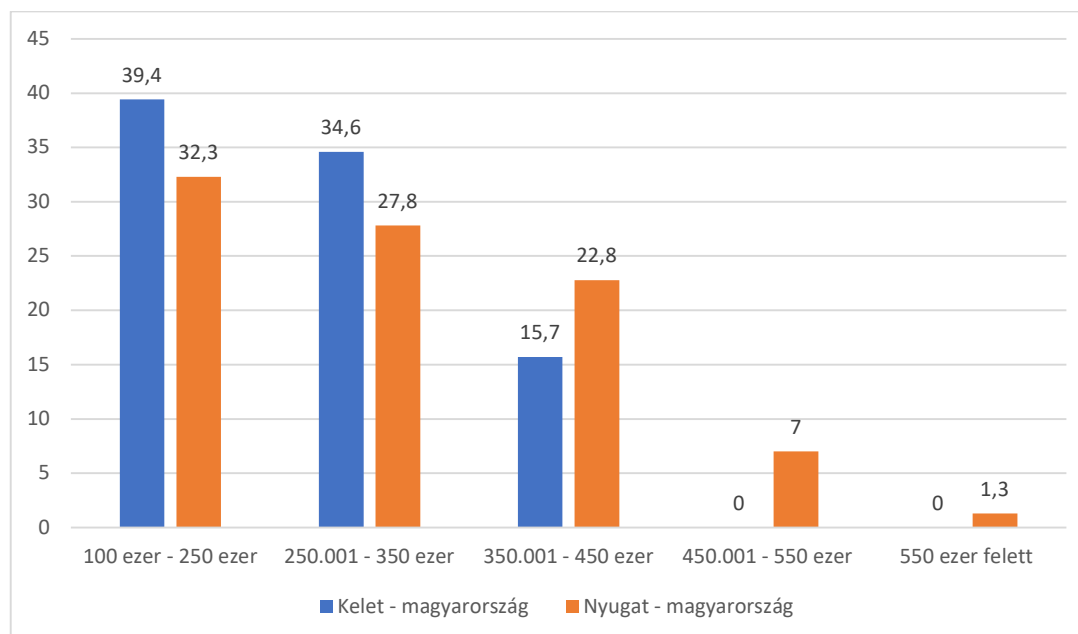
A minta sajátos karaktere miatt két fő csoportra lehet bontani a válaszadókat, kelet – magyarországi és nyugat - magyarországi munkavállalókra. Kérdés lehet, hogy hasonló munkaterületen dolgozók esetében érzékelhetőek – e egyenlőtlenségek? Jelen kutatás során a *leghangsúlyosabb kérdésként a jövedelemmel* kapcsolatos problémák, valamint az *elégedetlenség* jelent meg.

A fenti két csoport tekintetében számos statisztikai értelemben szignifikáns jellemzőt találtunk. A minta 44,3 %-a kelet – magyarországi településeken élt, 55,7%-uk nyugat magyarországi

lakos volt. Budapestről mindösszesen egyetlen válasz érkezett, melyet a nyugat magyarországi csoportba soroltunk.

Hogyan alakultak a jövedelmi viszonyok a két csoport esetében (18. diagram)?

9. diagram: A mintabeliek jövedelmi viszonyai Kelet-és Nyugat Magyarországon, jövedelmi csoportonként, %

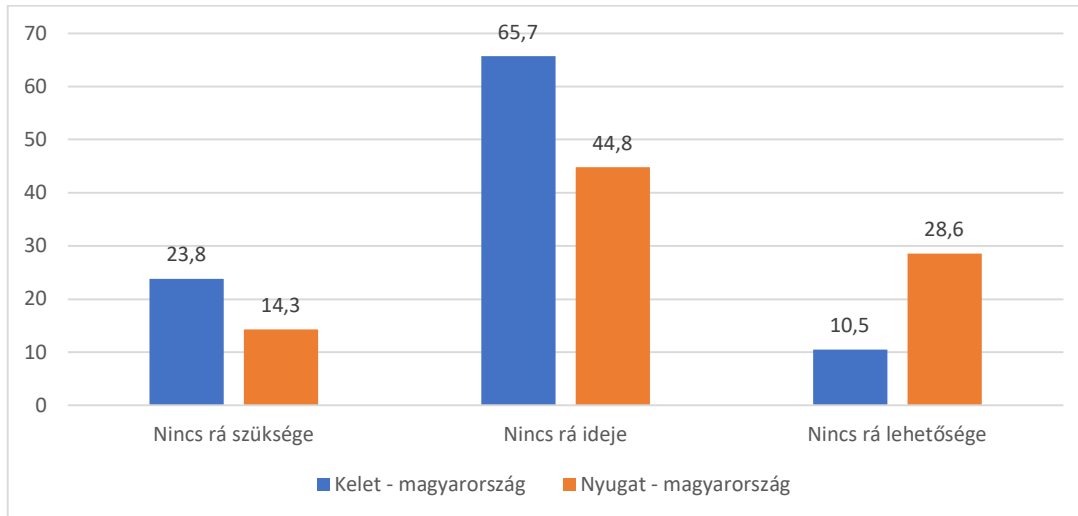


A két csoport eltérő jövedelmi helyzete adódhat a mintaválasztás jellemzőiből is, de megállapítható, hogy az ország keleti részén élők átlagosan alacsonyabb jövedelemből élnek, mint a nyugati kollégáik. A megélhetésben a kiegészítő jövedelemszerző tevékenységek segíthetnek.

Arra a kérdésre, hogy végeznek – e kiegészítő jövedelemszerző tevékenységet, a keleti régiókban dolgozók 17,2%-a válaszolt igennel, míg a nyugati régiókban dolgozó kollégák 38,1%-a végzett plusz munkákat. Mind a jövedelem csoportok, mint pedig a kiegészítő jövedelemszerzéssel kapcsolatos kérdések statisztikai szignifikanciát mutatnak.

A kiegészítő keresetszerző tevékenység jellemzői régiók szerint. Ha nincsen másodállása, ennek mi az oka (19. diagram)?

10. diagram: Miért nincs másodállása, Kelet-és Nyugat Magyarországon %



Annak ellenére, hogy a keleten dolgozók relatíve alacsonyabb bérekből élnek kevesebb időt találnak a másodállásra, csakúgy, ahogy a plusz munka szükségességét sem tartják olyan fontosnak. A nyugati országrészben dolgozók inkább a kevesebb lehetőségre panaszkodtak.

A keleten dolgozó kollégák jellemzően szakképzettségüknek megfelelő másodállásokat vállaltak (77,3%), a közszolgálati területen senki nem talált másodállást, a versenyszférában a plusz munkát végzők 22,7%-a dolgozott. A nyugat – magyarországi kollégák inkább a versenyszférában végeztek kiegészítő jövedelemszerző tevékenységeket (64,5%) a közszolgálati területen náluk is alacsony volt a másodállás esélye (1,6%), saját szakképzettségük szerinti munkát a 33,9%-ok vállalt.

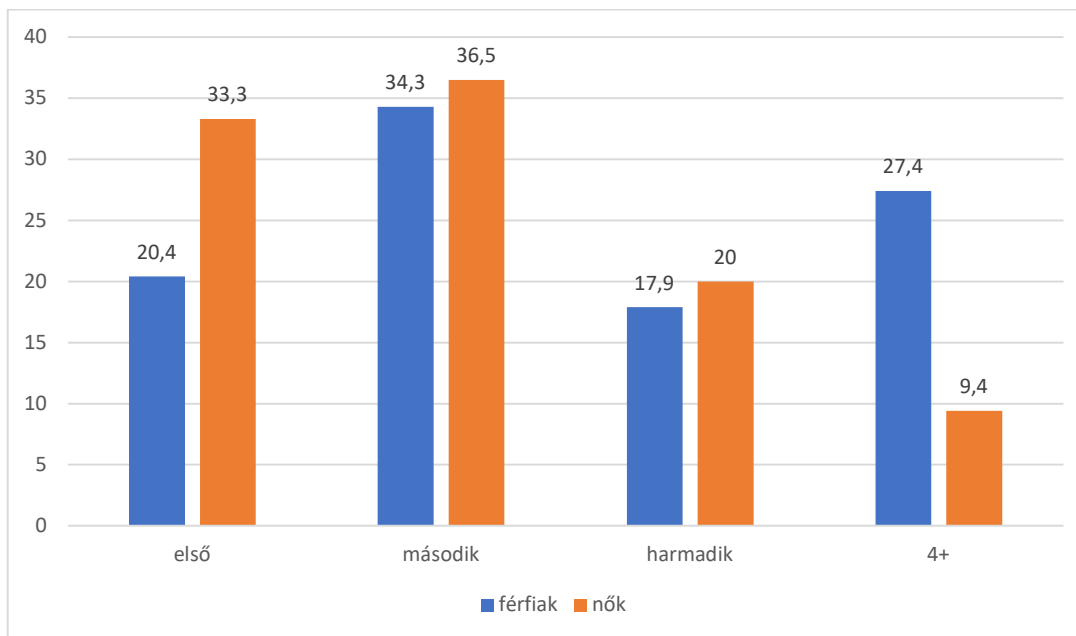
A minta eltérő regionális sajátosságait némiképp magyarázhatja a munkaterületek eltérő megoszlása. A nyugati régió mintájába került be a tűzoltóságon dolgozók 95,7%-a, míg a másik két terület képviselői (BV, NAV) inkább arányosan oszlottak meg országrészek szerint. Szakterületek szerint a Büntetés – végrehajtásban dolgozók 39,3%-a, a tűzoltók fele (50%), a NAV munkatársainak 10,7%-a végez jövedelemkiegészítő tevékenységet. A másodállás esélye tehát nem regionálisan karakterizálódik, sokkal inkább a munkaszervezetek típusával mutat szignifikáns összefüggést.

Nemek helyzete a szektorban

A minta 67,4%-át a férfiak, 32,6%-át női munkavállalók adták. A férfiak adták a hivatásos állományban dolgozók derékhatát, hiszen a férfi munkavállalók 85,1%-a ilyen munkakörben dolgozott. A hölgyek 43,3%-a volt hivatásos 56,7%-uk polgári alkalmazottként dolgozott.

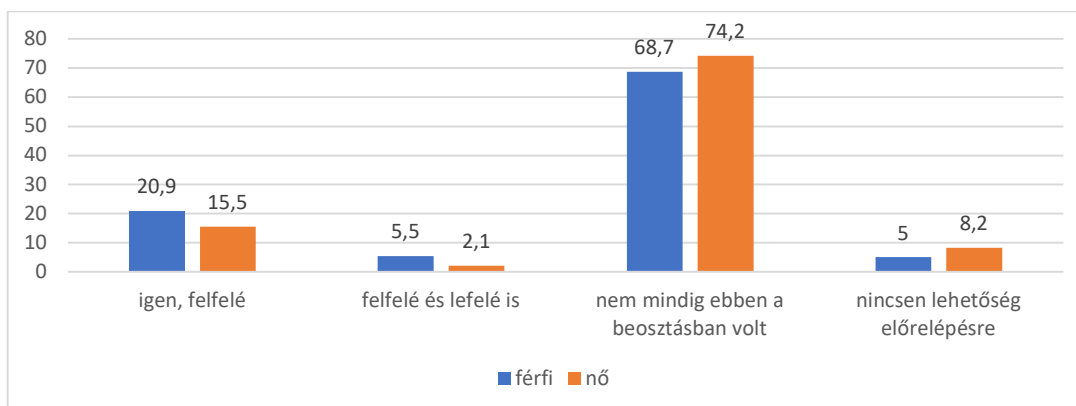
A munkavállalást hölgyek esetében kisebb mobilitás jellemzi, mint a férfiak esetében (hányadik munkahelyen dolgozik, a válaszok %-os arányában, 20. diagram).

11. diagram: Hányadik munkahelyén dolgozik, nemek szerint, %



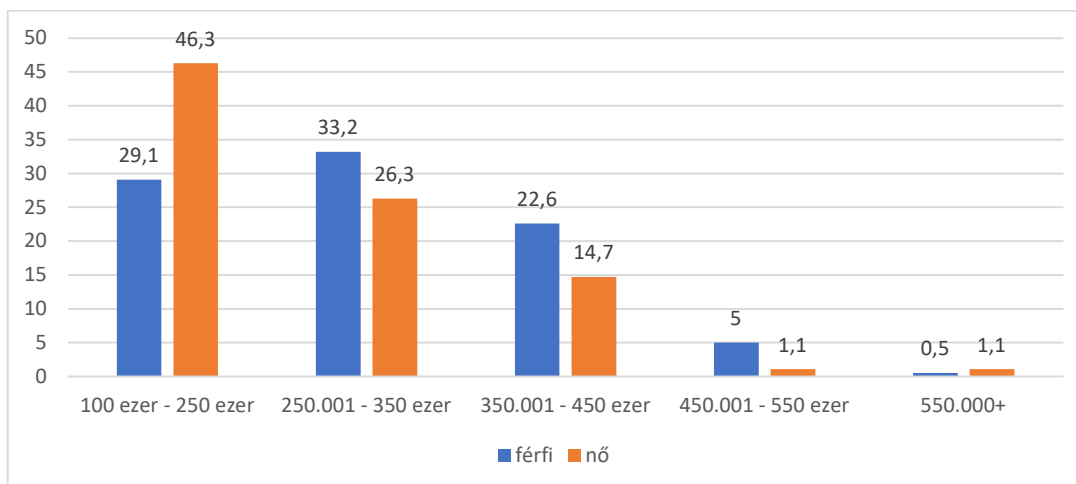
A nők szignifikánsan kisebb mobilitási mutatóihoz alacsonyabb munkahelyen belüli mobilitás is társul.

12. diagram: A munkahelyi előmenetel lehetősége nemek szerint, %



A változók nem szignifikáns kapcsolatban vannak. A diagramon látható, hogy a női munkavállalók általában kisebb mobilitási esélyekkel rendelkeznek a munkahelyen belül is.

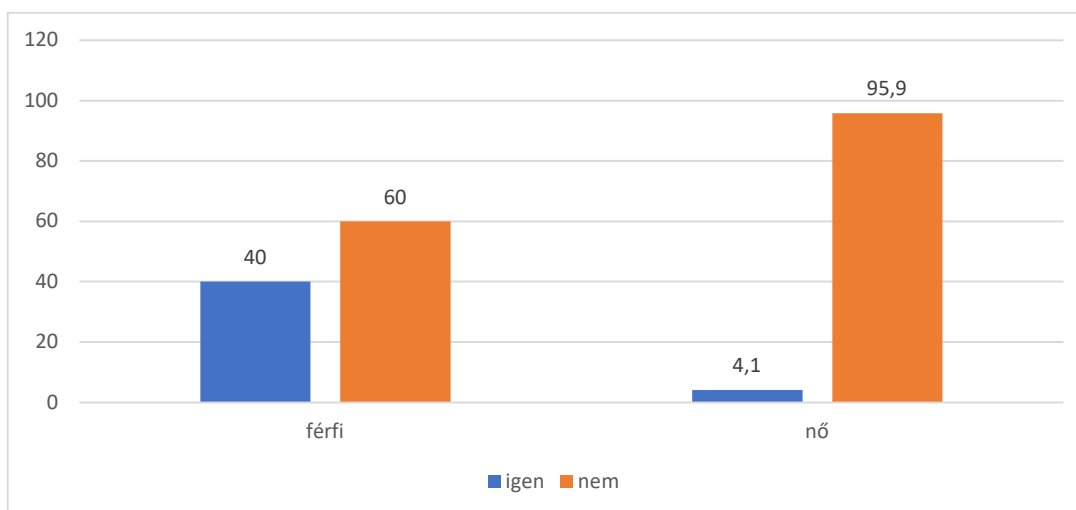
13. diagram: A jövedelmi egyenlőtlenség jellemzői, nemek szerint, %



A női munkavállalók mintegy fele a legalsó jövedelmi kategóriába került. Ebben a kategóriában a legjelentősebb a jövedelemegyenlőtlenség a nemek arányában. Ez a munka jellegéből, valamint a munkakör jellemzőiből is adódik.

Hasonló, de talán a legkimagaslóbb egyenlőtlenséget lehet találni a túlmunkák vállalásának esélye tekintetében (23. diagram).

14. diagram: A túlmunka vállalás mértéke, nemek szerint, %



A munkaszervezetek között a büntetés – végrehajtásban 35,9% volt a női válaszadók aránya, a NAV esetében 41,1%, a tűzoltóságnál pedig csak férfiak töltötték ki a kérdőíveket. A másodállások vállalásának esélye pedig ott a legnagyobb, ahol a nők legkisebb arányban kerültek ki a mintából.

A vállalt munkakör jellege és az egyén nemi és családi szerepek együtt adják a női munkavállalók erősebb jövedelemfüggőségét a szektorban. Érdekes elgondolkodni rajta, hogy a közszolgálatban, rendvédelemben dolgozó nők helyzetén hogyan lehet segíteni, hiszen ők kisebb eséllyel tudják alacsonyabb jövedelmüket kiegészíteni más keresetszerző tevékenységgel.

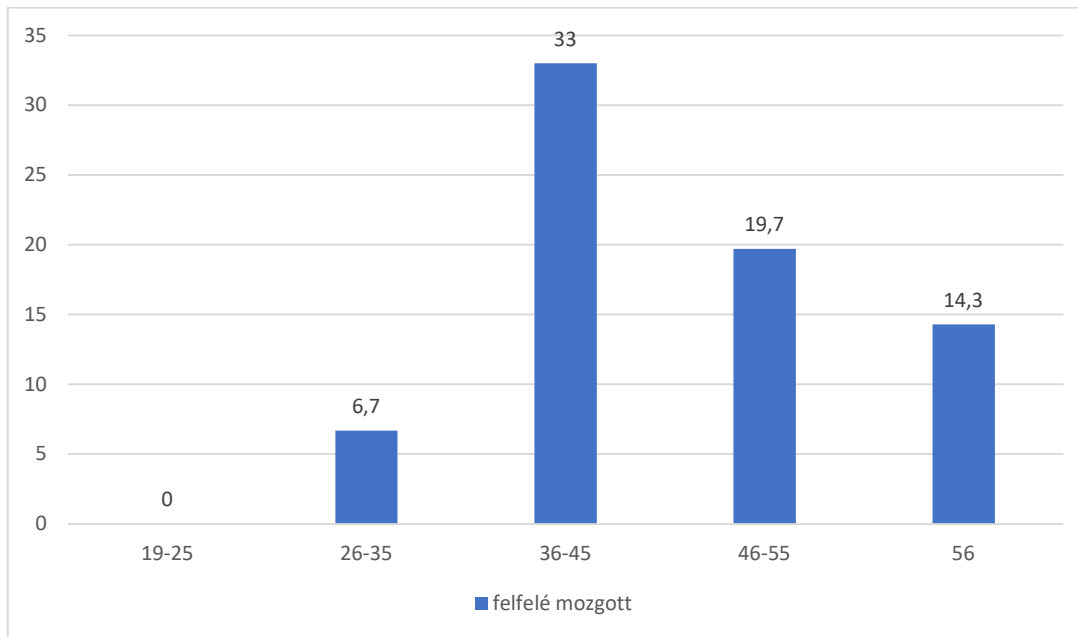
Életkor – (élet)pályamodell – elégedettség

Az életkori csoportok és a pályaut egyes változóinak elemzése a rendvédelmi, közszolgálati szektor életpálya modelljét erősíti meg számos szignifikáns változóval.

Az életkor és a szektorban eltöltött évek mutatói szignifikánsan aránylanak, tehát az adott korcsoport életkora igazodik a területen eltöltött munkaidőhöz. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók pályát választanak, mely mellett igyekeznek kitartani. Legkisebb mobilitás az 1 – 5 éve belépők körében volt tapasztalható. Az életkori csoportok jövedelmi csoportokkal való összevetése eredménye, hogy a jelenleg 36 – 45 év közötti életkori csoportban található a legmagasabb jövedelmi sávba tartozó csoport jelentős része. A fiatalabb és idősebb korcsoportokban a jövedelmi átlagok csökkennek. (Ennek a betöltött munkakörök és az iskolai végzettségek is okai lehetnek.)

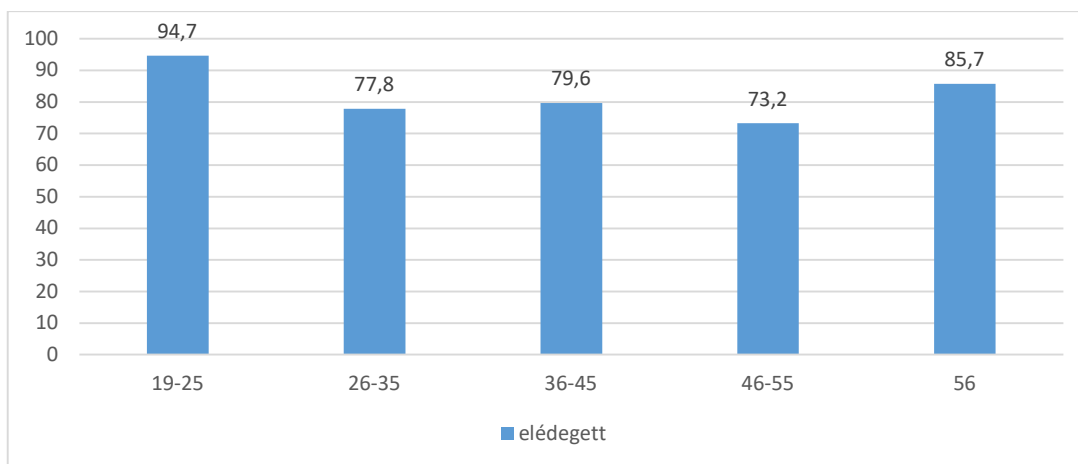
Ennek a korcsoportnak van leginkább esélye a felfelé lépésre a ranglétrán is (24. diagram).

15. diagram: A „felfelé mobilak” aránya életkori csoportonként, %



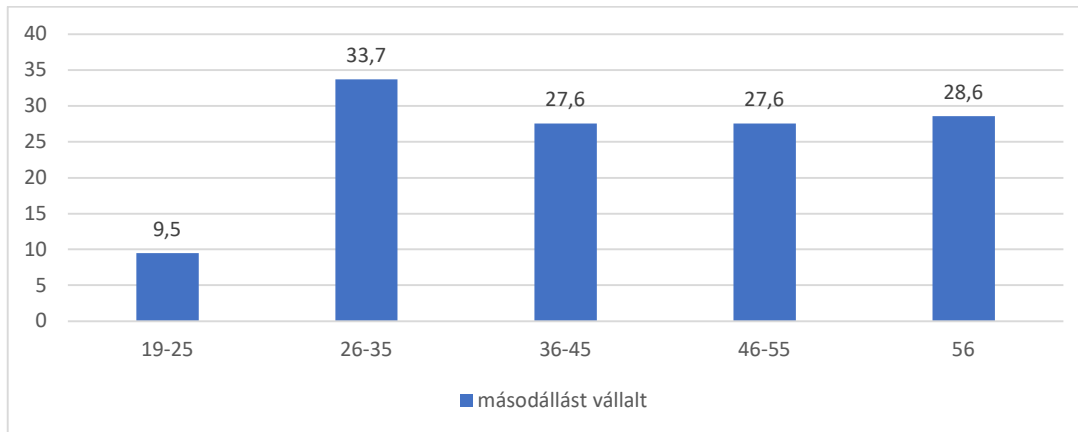
A legnagyobb mobilitásra a 36 – 45 éves korosztály egyes munkaköreiben a legnagyobb az esély, mely ebben a korosztályban komolyabb feszültséget eredményezhet. A pálya utakkal kapcsolatos képhez hozzátartozik, hogy ezt az előmeneteli rendszert szinte minden korcsoport igazságosnak tartja. Ez azt is jelenti, hogy a pálya utakat ismerik és ezek nem formázhatók át könnyedén (25. diagram).

16. diagram: Elégedettség az előmenetellel, életkori csoportok szerint, %



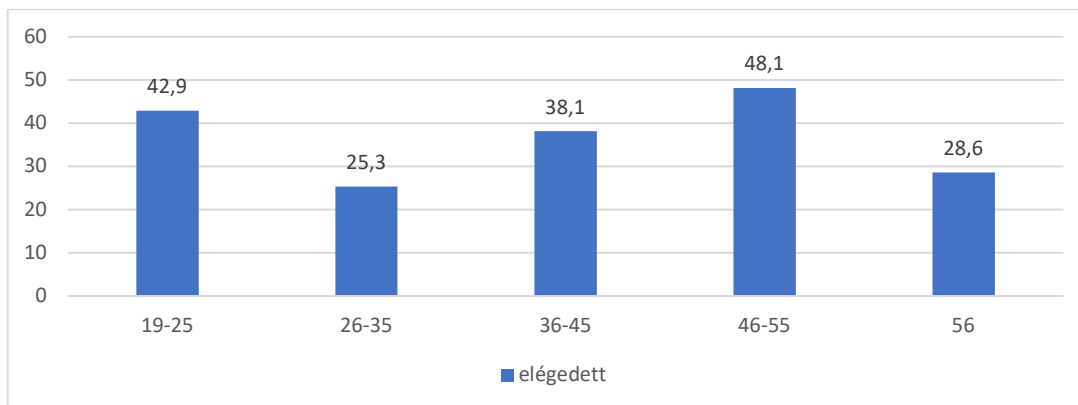
Az eltérő életkorú munkavállalói csoportok kiegészítő jövedelemszerző tevékenységének esélyeit az alábbi diagram mutatja (26. diagram).

17. diagram: Kiegészítő jövedelemszerzés, életkori csoportok szerint, %



Kiegészítő tevékenységet – a legfiatalabb korcsoport kivételével – minden korcsoportban közel azonos arányban végeznek a munkavállalók.

18. diagram: A munkával, munkakörülményekkel való szubjektív elégedettség, életkori csoportok szerint, %.



A munkafeltételekkel leginkább a 26 – 35 éves feltörekvő korosztály az elégedetlen. Itt mindössze minden negyedik dolgozó gondolja jónak a munkafeltételeit. A további korcsoportokban fokozatosan nő az elégedettség, egészen az idősebb munkavállalói korcsoportig, ahol újra csökkenés tapasztalható az elégedettségben.

A munka hivatásos és nem hivatásos jellege, beosztás a munkaszervezetben

A kutatás során kialakított mintába három terület, munkaszervezet munkavállalói, munkatársai kerültek. A három területen eltérő mértékben, a munkatársak, foglalkoztatottak a „hivatásos”

és „nem hivatásos” állományba tartoznak, ennek több évtizedes hagyománya van. A kutatás nem érintette, de hasonló a helyzet a Magyar Honvédségnél és a Magyar Rendőrségnél is, azaz eltérő jogállású munkavállalói csoportok vannak a zárójelentésben elemzett szervezeteknél és a Honvédségnél, illetve a Rendőrségnél. Ez számos, a munkával, munkavállalással összefüggő tényezőre kihat, ezért is elemezzük a zárójelentésben. Elsőként vizsgáljuk meg, milyen a hivatásos és a nem hivatásos állományúak aránya a három munkaszervezetnél (a zárójelentésben összefoglalóan így nevezzük meg a három, vizsgált szervezetet) (1.táblázat).⁶

1. táblázat: Milyen munkaszervezetben dolgoznak a hivatásos és nem hivatásos állományú tagjai, %

	BV	BM OKF hivatásos tűzoltóság	NAV vám-és pénzügyőrség	Összesen
Helyi, városi szervezet hivatásos állományú tagja	18,6	100,0	4,0	25,1
Megyei szervezet hivatásos állományú tagja	54,3	0,0	52,4	41,2
Országos szervezet hivatásos állományú tagja	0,8	0,0	2,4	1,3
Helyi, városi szervezet nem hivatásos állományú tagja	4,7	0,0	4,0	3,7
Megyei szervezet nem hivatásos állományú tagja	21,7	0,0	27,4	20,7

⁶ A továbbiakban a változók sajátosságai miatt az eredményeket táblázatokban közöljük.

Országos szervezet nem hivatásos állományú tagja	0,0	0,0	9,7	4,0
Összesen	100,0 (129 fő)	100,0 (46 fő)	100, (124 fő)	100,0 (299 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000)

A három munkaszervezetben dolgozók között lényeges eltérések vannak a hivatásos, nem hivatásos állományhoz tartozók arányait illetően. A hivatásos tüzoltók esetében a városi, hivatásos állomány tagjai kerültek a mintába. A másik két munkaszervezet esetében a megyei szervezethez tartozás a domináns, ez e területek szervezeti felépüléséből és tagolásából fakad. A nem hivatásos állomány tagjai is elsősorban a megyei szervezetekben dolgoznak. A BV esetében a nem hivatásos állomány aránya a mintában 26,5%, a vám-és pénzügyőrök esetében 42,1%, azaz a „nem hivatásos” állományhoz tartozók aránya a NAV esetében a legmagasabb. Ezek a különbségek a beosztásokban is visszaköszönnek, a nem hivatásos állománybeliek között magasabb a beosztottak aránya (87,4%), a hivatásosok között ez a mutató 81,3%. A szakszervezeti tagság azonban „növeli” annak az esélyét, hogy valaki középvezető legyen, azaz a (közép)vezetői pozíció inkább jár együtt szakszervezeti tagsággal. A három munkaszervezet közül a hivatásos tüzoltók fele (50,0%), a válaszoló NAV-osok 43,6%, és a BV-sek 38,8%-a szakszervezeti tag.

A munkahelyváltások okai és területei

A közszektorban dolgozók jellegzetesen ragaszkodnak munkahelyükhöz, a munkahelyváltás, az ágazatok és a területek közötti mozgás alacsony, hat a korábbi, a munkahely „egy életre szól” szemlélet – ezt a közszféra szervezeten belüli mobilitási formái, és az ezzel összefüggő bérezési elv (a bérezésre a szektorban és a munkahelyen eltöltött évek gyakorolják a legnagyobb hatást, amit a „szeniorátus” elvének hívnak). Három dolgot vizsgáltunk a munkahelyváltások kapcsán: a megkérdezetteknek hányadik munkahelye a jelenlegi, korábban milyen szférában dolgoztak, és miért váltottak munkahelyeket. Azzal a feltételezéssel éltünk, hogy a munkahelyváltók aránya alacsony, és leginkább korábban is a közszférában dolgoztak. E mozgásokat, ahogy a többi dimenzió esetében is, a munkaszervezet, a hivatásos – nem hivatásos állományhoz tartozás, valamint a szakszervezeti tagság függvényében elemezzük, a

szignifikáns eredményeket bemutatva. A három munkaszervezetet figyelembe véve szignifikáns különbségek érvényesülnek (2. táblázat).

2. táblázat: Hányadik munkahelye a jelenlegi, munkaszervezethez tartozás szerint, %

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Első	14,7	6,5	40,8	24,3
Második	30,2	50,0	33,6	34,7
Harmadik	24,0	21,7	12,8	19,0
Negyedik és ennél több	31,0	21,7	12,8	22,0
Összesen	100,0 (129 fő)	100,0 (46)	100,0 (125)	100,0 (300)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000)

A munkahelyek eddigi száma alapján a BV-dolgozók a legmobilisabbak (3,11 munkahely), a tűzoltók esetében ez a mutató 2,65, a vám-és pénzügyőröknél 2,09. Ezek az átlagmutatók nemcsak az adott területek életkori összetételével magyarázható, hanem azzal is, hogy az egyes területeken hány éve dolgoznak a megkérdezettek – minél régebben, annál inkább a vizsgált munkaszervezetek megtartó hatása érvényesül (erre a következő alfejezetben utalunk). Meglepő módon a korábbi munkahely szektorhatása is érvényesülhet abban, melyik területen átlagosan hány munkahelyen dolgoztak eddig. A BV munkatársainak a 67%-a dolgozott a közszférában, 29,4%-a a versenyszférában, és 3,7%-a mindkét szférában; ugyanezek a mutatók a hivatásos tűzoltók esetében 7,1%, 92,9%. A vám és pénzügyőrök körében a mutatók 47,9%, 43,8%, illetve 8,2%; ebben a mintában, úgy tűnik, inkább a versenyszférából érkezőknek volt kevesebb munkahelye, és a közszférából érkezőknek több (ami az állás biztonságával, a kiszámíthatósággal is összefügghet – úgyis lesz munkám, állásom). Az is érdekes, hogy mi játszott szerepet az eddigi munkahelyváltásokban – ez a munkával való általánosabb elégedettségre is hatást gyakorolhat. Mielőtt a munkahelyváltások okait megvizsgálánk, a hivatásos – nem hivatásos állományhoz tartozás hatását mutatjuk be a munkahelyek számára. A munkahelyek számát illetően a keresztábra elemzés azt mutatja, hogy a munkahely, munkakör hivatásos – nem hivatásos jellegének nincs szignifikáns hatása a munkahelyek

számára. Az, hogy a korábbi munkahely milyen szektorhoz tartozott, viszont szignifikáns hatást gyakorol arra, hogy valaki a köz, vagy a versenyszférából érkezett-e – azt várhatnánk, hogy a közszféra inkább predesztinál a „hivatásos” állományba kerülni, bár épp a hivatásos tűzoltók esete mutatja, hogy ez nem valós várakozás (3. táblázat).

3. táblázat: *Hányadik munkahelye a jelenlegi, hivatásos – nem hivatásos állományhoz tartozás szerint, %*

	Hivatásos állomány	Nem hivatásos állomány	Összesen
Korábban (jellemzően) a versenyszférában dolgozott	48,2	40,0	46,0
Korábban (jellemzően) a közszférában dolgozott	49,4	50,0	49,6
A két szféra nagyjából egyenlően fordult elő	2,4	10,0	4,5
Összesen	100,0 (164fő)	100,0 (61 fő)	100,0 (224 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,044)

Az eredmények azt mutatják, hogy a vizsgált hivatásos állományokba nagyjából hasonló mértékben érkeztek a munkavállalók a verseny-és a közszférából, inkább a „bévések” érkeztek a közszférából, és a tűzoltók inkább a versenyszférából a hivatásosok közé. A szakszervezeti tagság sem a korábbi munkahelyek számát, sem a szektorhatást nem alakítja szignifikánsan.

A munkahelyváltások okai igen sokrétűek, az okokra a *munkaszervezet szignifikáns hatást* gyakorol (p=0,000). Az egész mintát tekintve az alacsony bér (19,2%), a családi okok (15,2%), a munkahely megszűnése (13,8%), a kedvezőtlen munkaidő beosztás (12,1%) és a kedvezőtlen munkakörülmények (11,6%) játszottak leginkább szerepet. A BV-dolgozók esetében a családi okok és a kedvezőtlen munkaidő beosztás, a tűzoltók körében a korábbi munkahely megszűnése (leginkább a versenyszektorban, ahogy láttuk) és a családi okok, míg vám-és pénzügyőröknél az alacsony bér, a megszűnt munkahely és a kedvezőtlen munkakörülmények játszottak

szerepet a munkahely változtatásokban. A hivatásos és a nem hivatásos állományba tartozók esetében nincs szignifikáns összefüggés a „hivatásos” jelleg és a munkahely változtatások okai között, a két csoport nagyjából hasonlóan látja, korábban miért változtatott munkahelyet – a szakszervezeti tagság sem gyakorol szignifikáns hatást.

Mióta dolgozik

A „mióta dolgozik a szektorban, ezen a munkahelyen és munkakörben” kérdésekkel annak a hatását lehet tesztelni, hogy például a konkrét munkahelyen eltöltött idő milyen hatást gyakorol a munkáról kialakult véleményre és elvárásokra, azaz minél több ideje dolgozik valaki egy helyen és beosztásban, annál inkább kötődik a szervezethez. A munkahelyen eltöltött idő és a munkaszervezet, hivatásos jelleg és a szakszervezeti tagság között szignifikáns összefüggés érvényesül, ezek mindegyikét bemutatjuk. Elsőként lássuk munkaszervezet hatását (4. táblázat).

4. táblázat: Mióta dolgozik... (%)

	ebben a szektorban			ezen a munkahelyen			ebben a munkakörben		
	BV- sek	Tűzoltó k	Vám- és pénzüg y-őrök	BV- sek	Tűzoltó k	Vám- és pénzü gy- őrök	BV- sek	Tűzoltó k	Vám- és pénzüg y -őrök
1-5 éve	36,4	10,9	6,4	39,5	10,9	12,1	56,6	32,6	27,2
6-10 éve	20,9	34,8	18,4	27,9	34,8	21,0	24,0	52,2	23,2
11-15 éve	20,9	19,6	22,4	16,3	19,6	17,7	11,6	6,5	16,8

16-20 éve	17,1	28,3	12,8	13,2	28,3	10,5	4,7	8,7	7,2
21-25 éve	3,1	6,5	24,8	2,3	6,5	25,0	2,3	0,0	16,0
26 és több	1,6	0,0	15,2	0,8	0,0	13,7	0,8	0,0	9,6
Összes en	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000; p=0,000; p=0,000)

Általános tendencia, hogy a válaszolók régebb óta vannak alkalmazásban a közszférában, mint a konkrét, megkérdezéskori munkahelyükön, és munkakörükben, beosztásukban is kevesebb idő óta dolgoznak. Legrégebben a NAV vám-és pénzügyőr kollégái dolgoznak a közszférában (17 éve), a hivatásos tűzoltók 12,1 éve, a BV-sek pedig 9,6 éve. Ez egyben azt is mutatja, hogy mely munkaszervezetnél várható nagyobb fluktuáció, és hol jellemzőbb a rövidebb, a munkaszervezetben eltöltött idő. Ez sok tényezővel összefügg, és jelentős mértékben alakítja a munkával összefüggő véleményeket és elvárásokat (ezeket még vizsgáljuk) – mindenesetre úgy tűnik, a BV az ott eltöltött idő alapján a legkihívóbb a három munkaszervezet közül, és leginkább a NAV tűnik „nyugdíjas” munkahelynek. Ha a hivatásos – nem hivatásos állomány, hasonló mutatóit vetjük össze, az látszik, hogy a „nem hivatásos” állományban dolgozók átlag két évvel régebben dolgoznak a közszférában, a konkrét munkahelyen és munkakörben. Ezt feltételezésünk szerint ennek az „állománycsoportnak” az egzisztenciális biztonsághoz fűződő elvárásai magyarázzák. A kutatás eredményei kevés területen mutattak szignifikáns különbséget a szakszervezeti tagság alapján – a munkában eltöltött időt (a közszférában, az adott munkaszervezetben és munkakörben, beosztásban) tekintve azonban jelentős különbségek tapasztalhatók, a szakszervezeti tagok átlagosan négy évvel többet dolgoztak a megkérdezéskor a közszférában, a munkaszervezetnél és a konkrét munkakörben. Hogy ez a szervezettségéből fakadó érdekérvényesítésből fakad-e, azt nem tudjuk megmondani – az is szerepet játszhat, hogy aki biztosabbnak látja az állását, erősebben kötődik a munkahelyi szervezetekhez.

A munkahelyi mobilitás lehetőségei és formái

Általában a munka megítélését, és a konkrét munka, munkahely megítélését, az azzal való azonosulást és elégedettséget jelentős mértékben befolyásolja a munkahelyi mobilitás lehetősége és annak formái. Vannak olyan tevékenységek, munkák, hivatások, melyeknek „lapos” a szervezeti struktúrája, és alacsony a munkaszervezeten belüli mobilitás lehetősége – ilyen például a tanári munka. A közszférának az általunk vizsgált területén valamivel nagyobb a munkahelyi mobilitás lehetősége, amit a munkaszervezet tradíciói és annak strukturáltsága alakít, ezek mellett a mobilitás a hierarchiában való mozgást is jelenti. A három munkaszervezetben dolgozók esetében is megfigyelhetők ezek a különbségek (5. táblázat).

5. táblázat: Jelenlegi munkahelyén „mozgott-e” Ön a beosztásokban (%)

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Igen, folyamatosan felfelé	24,0	19,6	14,3	19,3
Igen, de néha felfelé, néha lefelé	0,0	17,4	4,8	4,7
Nem, mindig ebben a beosztásban dolgozott	67,7	63,0	76,2	70,1
Kevés a mobilitási lehetőség felfelé	9,3	0,0	4,8	6,0
Összesen	100,0 (129 fő)	100,0 (46 fő)	100,0 (126 fő)	100,0 (301 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000)

Mindhárom területen legjellemzőbb, hogy a megkérdezettek a munkába állásuk óta ugyanabban a beosztásban dolgozik. Legmobilabbnak a BV-sek munkája tűnik, egynegyedük mondja azt, hogy folyamatosan felfelé mozog a szervezetben. A NAV-nál dolgozók mobilitási esélyei jóval alacsonyabbak. A mobilitási esélyeket illetően nincs szignifikáns különbség a három szervezet hivatásos és nem hivatásos állománya között, és arra a szakszervezeti tagság sem gyakorolhatást. A munkahelyi mobilitást alakító tényezők megítélésében lényeges különbséget tapasztalhatunk a három szervezet munkatársainak a válaszaik alapján (6. táblázat).

6. táblázat: Ön szerint a munkahelyén mitől függ, hogy valaki felfelé mozoghat a beosztásokban (%)

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Érvényes életpálya modelltől	74,4	0,0	22,8	41,6
A munkahelyen eltöltött időtől	2,3	0,0	2,4	2,0
Az iskolai végzettségtől	21,7	65,2	44,7	37,9
A személyes képeségektől	0,0	4,3	4,1	2,3
A személyes kapcsolatoktól	1,6	30,4	26,0	16,1
Összesen	100,0 (129 fő)	100,0 (46 fő)	100,0 (123 fő)	100,0 (298 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000)

A három szervezetben dolgozók lényegesen eltérően látják, hogy mitől függ a saját munkahelyükön való előrejutás. A legkiszámíthatóbbnak a BV-nél dolgozók látják az előrejutás lehetőségét, amit jól szabályozottnak értékelnek, ami kiszámíthatóvá teszi az előrejutást – emiatt a személyes kapcsolatoknak csekély szerepet szánnak. A hivatásos tűzoltók és a NAV munkatársai az iskolai végzettségnek és a személyes kapcsolatoknak tulajdonítanak nagyobb

szerepet, köztük a különbség az, hogy a vám-és pénzügyőrök az életpálya modell hatását is viszonylag fontosnak látják. A munkahelyi mobilitás, a felfelé mozgás megítélésében a hivatásos és a nem hivatásos állomány között nem érvényesül szignifikáns különbség, ez nagyon fontos, hisz azt mutatja, hogy ezekben a szervezetekben a saját karrier-utak nyitottak a „nem hivatásos” állománybeliek számára is. Hasonló a helyzet a szakszervezeti tagság esetében is – ez azt is mutatja, hogy a szakszervezeti tagság „önmagában” nem elégséges a munkahelyi előmenetelhez.

A főállású munkából származó jövedelem

A munkával való általános elégedettséget jelentős mértékben meghatározza a jövedelemmel való elégedettség – erre a munkáról kialakult vélemények és elvárások kapcsán még kitérünk, ebben az alfejezetben a válaszolók által megadott jövedelmi adatokat mutatjuk be. A jövedelem mérésére két változót alkalmaztunk, az első a „tényleges” havi átlagos jövedelemre vonatkozott; a kérdésre válaszoló 178 fő esetén a teljes mintában a havi átlagos nettó jövedelem 294.040 Ft. Ez alapján szignifikáns különbség tapasztalható a munkaszervezetek és a hivatásos – nem hivatásos munkatársak jövedelme között. A BV-sek havi átlagos nettó jövedelme 272.991 Ft., a tűzoltóké 397.500 Ft., a vám-és pénzügyőröké 315 000 Ft. (az összehasonlíthatóságot nehezíti, hogy a tűzoltók közül csak 8 fő válaszolt erre a kérdésre. A hivatásos állománybelieké a teljes mintában 301.709 Ft., a nem hivatásosoké 262.591 Ft. A havi jövedelmekre a szakszervezeti tagság is szignifikáns hatást gyakorol (a teljes mintában, amit az egyes szervezetek eltérő havi jövedelme és a szakszervezeti tagok aránya magyaráz): a tagok esetében a havi nettó átlag 315.230 Ft., a nem tagoké 275.538 Ft. A havi nettó jövedelem alapján a kategóriákba sorolt jövedelem esetében is szignifikáns a különbség a munkaszervezetek között (7. táblázat):

7. táblázat: Mennyi az Ön átlagos havi jövedelem az alábbi sávok alapján (%).

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
100.000-250.000 Ft.	51,6	15,2	24,0	34,3

250.001-350.000 Ft.	20,6	47,8	36,0	31,3
350.001-450.000 Ft.	19,8	28,3	17,6	20,2
450.001-550.000 Ft.	0,0	8,7	5,6	3,7
550.001 Ft. felett	0,0	0,0	1,6	0,7
Erre a kérdésre nem válaszolok	7,9	0,0	15,2	9,8
Összesen	100,0 (126 fő)	100,0 (46 fő)	100,0 (125 fő)	100,0 (297 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000)

A jövedelmek sávos besorolása is jól mutatja a három munkaszervezetben dolgozók havi jövedelme közötti különbségeket. Figyelmet érdemel a NAV munkatársainak magas válaszmegtagadása.

A végzett munkával való elégedettség

A végzett munkával való elégedettség és a munkával kapcsolatos elvárások alapvető hatást gyakorolnak a munkavállalók életminőségére és a szervezetek működésére is, általánosabban a társadalom egészének a működésére. A „munkával való elégedettséget” több aspektusból is vizsgáltuk, ezek:

- megfelelőnek tartja-e a munkáját és a munkakörülményeit – ha nem, mi ennek az oka
- mit lát „jónak” és „rossznak” a munkájában
- mennyire elégedett a munkája különböző összetevőivel
- milyen típusú munkát végezne szívesen
- mikor és mitől lenne vonzóbb a munka, amit a megkérdezettek végeznek.

A kutatás kérdőíve a munkával való elégedettséget több szempontból és úgy vizsgálta, hogy az egyes jellemzőkre többször is rákérdeztünk, így teljesebb képet kaptunk az elégedettségről és

az elvárásokról. Ezek az eredmények arra is alkalmasak, hogy a vizsgált szervezettípusokban változásokat indukáljanak a vizsgált területeken, ráirányítva a figyelmet a változók területeire. A keresztábra elemzések és az átlagok összehasonlítása során azt tapasztaltuk, hogy a *munkaszervezetek* gyakorolnak leginkább szignifikáns hatást az eltérésekre, a hivatásos – nem hivatásos állományhoz tartozás kevésbé. Ez azt is jelzi és igazolja, hogy a vizsgált szervezeteken belül a várakozásainkhoz képest kisebb eltérések tapasztalhatók a hivatásos és nem hivatásos állománybeliek elvárásai között. Emögött részben a vizsgált területek sajátosságai húzódnak meg, a (hivatásos) tűzoltók közé ebben a mintában nem kerültek „nem hivatásosak” (az egész BM OKF tűzoltóság szervezetében más a helyzet), ezzel szemben a vám-és pénzügyőrök 42,1%-a „nem hivatásos”, míg a BV-sek körében ez a mutató 26,4%. Ha más szervezet esetében nem is, a NAV-nál kellene jelentkezni a két állomány közötti lehetséges érdekeltetésnek, de ezt alapvetően nem tapasztaltuk.

A kutatás szempontjából ugyancsak fontos, hogy a szakszervezeti tagság sem gyakorol szignifikáns hatást a megítélés, elégedettségre és az elvárásokra – ez azt igazolja, hogy a különbségek nem a szakszervezeti tagság léte vagy nem léte körül jönnek létre, a szakszervezeti tagság helyzete alapvetően nem tér el a többi foglalkoztatott helyzetétől.

Ezek az összefüggések a munka „megfelelőségére” vonatkozó kérdésnél is érvényesülnek („*Megfelelőnek tartja-e a munkáját, munkakörülményeit?*”). A teljes mintában a megkérdezettek 37%-a tartja megfelelőnek a munkáját és annak körülményeit, azaz a válaszolók csaknem kétharmada erre a kérdésre nemleges választ adott. A válaszoló BV-sek 29,7%-a, a hivatásos tűzoltók 48,9%-a, a vám-és pénzügyőrök 40,3%-a tartja „megfelelőnek” a munkáját ($p=0,044$). A válaszok megoszlása azt mutatja, hogy a megkérdezettek kevesebb, mint fele elégedett ebben a kontextusban a munkájával. Különösen alacsony a „megfelelőség” érzete a BV-sek között, ami más kérdésekre adott válaszaikkal együtt azt mutatja, hogy a munkakörülményekkel és munkájuk jellegzetességeiből, körülményeiből fakadó feltételekkel kevésbé elégedettek, sőt, kifejezetten kritikusak és elutasítók. Sok szempontból a hivatásos tűzoltók azonosulnak leginkább a munkájukkal (nem feltétlenül annak körülményeivel és feltételeivel), ez *erős hivatástudatot* is jelez az esetükben. A vám-és pénzügyőrök sok szempontból e két munkaszervezet, hivatás között található a véleményükkel, elégedettségükkel és elvárásaikkal. A hivatásos és nem hivatásos állománybeliek között is szignifikáns különbség van e kérdésben ($p=0,000$), és a „nyilvánvalónak tűnő” vélekedés ellenére a nem hivatásos állománybeliek tartják inkább megfelelőnek a munkájukat (53,5%), míg a hivatásosoknak csak a 30,3%-a. Ez azt is mutatja, hogy önmagában a

„hivatásos” munkavállalói csoportokhoz tartozás nem feltétlenül jár együtt erősebb hivatástudattal (a tűzoltók esetében igen). A szakszervezeti tagság nem alakítja szignifikánsan a véleményeket. Nagyon izgalmas, hogy azok, akik szerint a munkájuk, munkakörülményeik „nem megfelelőek”, az erre vonatkozó kérdésekkel mennyire értettek egyet (8. táblázat).

8. táblázat: *Megfelelőnek tartja-e a munkáját, munkakörülményeit? Értékelje az alábbi állításokat 1-től 5-ig, ahol az 1 az egyáltalán nem igaz, az öt a teljesen igaz állításokat jelenti. Munkaszervezethez tartozás szerint (Ötfokozatú skálaátlagok). „A munka...”*

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	sign.
monoton	3,31	2,08	3,58	0,000
lelkileg megterhelő	3,92	4,96	3,30	0,000
fizikailag megterhelő	3,99	3,88	2,97	0,000
túl sok az adminisztráció	4,57	2,88	4,04	0,000
túl nagy a felelősség	4,53	4,50	3,97	0,000
nem jó az időbeosztás	3,48	3,21	2,90	0,001
irreális elvárások	4,19	4,92	3,34	0,000
sok a túlmunka	3,98	4,58	3,31	0,000
személyi feltételek	3,23	3,58	2,96	0,000
nehéz az előrelépés	3,06	3,29	3,47	0,001

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele

Az egyes munkaszervezetek munkatársai lényegesen eltérően ítélik meg, hogy miért nem tartják megfelelőnek munkájukat és munkakörülményeiket. A BV alkalmazottai a sok adminisztrációt, a túl nagy felelősséget, az irreális elvárásokat, a sok túlmunkát, és a lelki megterhelődést emelik ki. A hivatásos tűzoltók a nagy lelki terhek mellett az irreális elvárásokat, a sok túlmunkát és a nagy felelősséget nevezik meg. A vám-és pénzügyőrök pedig a sok adminisztrációt, a túl nagy felelősséget és a monotonitást tartják kedvezőtlennek a munkájukban. Nagyobb a hasonlóság a BV-sek és a tűzoltók között (eltekintve a munka adminisztratív terheitől) – úgy tűnik, őket a saját munkaszervezetükben sok, hasonló hatás éri a munkájuk kapcsán. A két csoport hasonló súllyal emeli ki az irreális elvárásokat is. A tűzoltók

munkája extrém megterheléssel jár lelkiileg. Hozzájuk képest a vám-és pénzügyőrök esetében a sok adminisztráció és a felelősség tűnik nagy tehernek, amit a munka monoton jellege csak fokoz. A skálaátlagok azt mutatják, hogy a „hivatásosokra” nagyobb nyomás nehezedik a munkájuk során (9. táblázat).

9. táblázat: *Megfelelőnek tartja-e a munkáját, munkakörülményeit? Értékelje az alábbi állításokat 1-től 5-ig, ahol az 1 az egyáltalán nem igaz, az öt a teljesen igaz állításokat jelenti. Hivatásos – nem hivatásos állomány szerint (Ötfokozatú skálaátlagok). „A munka...”*

	Hivatásos állomány	Nem hivatásos állomány	sign.
lelkileg megterhelő	3,99	3,11	0,000
fizikailag megterhelő	3,79	2,70	0,000
túl nagy a felelősség	4,43	3,81	0,000
nem jó az időbeosztás	3,38	2,57	0,000
irreális elvárások	4,07	3,46	0,000
sok a túlmunka	3,86	3,25	0,000

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele– *csak a szignifikáns eredmények*

A hivatásos állománybeliek munkáját inkább jellemzik a nagy felelősség, az irreális elvárások és a lelki terhek. Hozzájuk képest a nem hivatásos állománybeliek sokkal kevésbé tartották ezeket a tényezőket olyannak, mint ami miatt nem tartják megfelelőnek a munkájukat. Esetükben is a nagy felelősség és az irreális elvárások a taszítóak. Ugyanakkor, mivel a „nem hivatásos állománybeliek” kevésbé elutasítóak e kérdések megítélésében, ez magyarázat lehet arra, miért tapasztalható kisebb elégedetlenség a körükben, ami a munkájukkal való azonosulást támogatja, és nem erősíti fel a potenciális érdekkülönbségeket. Fontos azonban megjegyezni, hogy a legtöbben a nem hivatásos állománybeliek közül a NAV munkatársai, és valószínű, hogy a munkájukban nincs éles különbség a „hivatásosokhoz” képest. Az elégedettség mérésére nemcsak skálametodikával kérdeztünk rá (a skálatechnika és az alkalmazott skála az *ötfokozatú Likert-skála* volt), hanem nyitott kérdéssel is – mit tart „jónak” és „rossznak” a munkájában (10. táblázat).

10. táblázat: „Az a jó ebben a munkában, hogy...”, munkaszervezethez tartozás szerint, %

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Biztos állás	9,8	4,3	36,7	22,0
Biztos megélhetés	12,2	15,2	14,4	14,1
A fizetés időben jön	0,0	0,0	10,0	5,1
Preztízs, elismertség	0,0	0,0	4,4	2,3
Segíthet másokon	2,4	8,7	6,7	6,2
Egyéb	75,6	71,7	27,8	50,3
Összesen	100,0 (41 fő)	100,0 (46)	100,0 (70)	100,0 (177)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele ($p=0,000$)

Igazán nagy különbségek nincsenek az egyes munkaszervezetekhez tartozók válaszai között – az egzisztenciális biztonság a kulcsmozzanat, amit kiemelnek. Egy területen kiugró a vám-és pénzügyőrök véleménye: az állás biztonságának a megítélésében. A munkahelyen eltöltött időre, vagy a munka összetevőire vonatkozó kérdések esetében is megfigyelhető, hogy sok szempontból a BV-sek és a tűzoltók ítélik meg hasonlóbban a munkájukat, annak összetevőit, a vám-és pénzügyőrökhöz képest. Ez utóbbi csoportra jellemző inkább egy, kiszámítható, Weber-i értelemben vett „bürokratikus” karrier elfogadása, és a munkahelyük (nem negatív értelemben, inkább „ideáltipikusan”) bürokratikus vonásainak az elfogadása (függetlenül attól, hogy például a tűzoltók az életpálya modellt ugyanilyen kiszámítható karrierútként élik meg). A „mi a jó a munkájában” kérdésre adott válaszok esetében a munka hivatásos jellege és a szakszervezeti tagság nem gyakorol szignifikáns hatást.

A „mi a rossz a munkájában” nyitott kérdésre adott válaszok listája, azok sorrendje nem igazán tér el a munka megfelelő jellegére vonatkozó skála rangsorokétól, a válaszolók új elemként az alacsony béreket nevezték meg, különösen a hivatásos tűzoltók. A 8. táblázatban már foglalkoztunk a munkával való elégedettség egy lehetséges megközelítésével (azokat kértük, akik szerint a munkájuk nem megfelelő, hogy *értékeljék a munka néhány összetevőjét*). Következő, 11. táblázatunkban annak a kérdésnek a válaszait mutatjuk be, hogy a megkérdezettek *mennyire elégedettek* a munkájuk egyes elemeivel.

11. táblázat: Mennyire elégedett Ön jelenlegi munkájában a felsorolt tényezőkkel?

Véleményét egy ötfokozatú skálán fejezheti ki, ahol 1 = egyáltalán nem, 5 = teljes mértékben elégedett. Munkaszervezethez tartozás szerint. (Ötfokozatú skálaátlagok)

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	sign.
munkája tartalmi részével	3,34	4,22	3,75	0,000
jövedelmével	2,71	2,09	3,07	0,000
presztízsével	3,11	3,63	3,44	0,000
a karrierlehetőségekkel	3,16	3,24	3,15	ns.
a munka személyi feltételeivel	3,03	3,41	3,36	0,000
a munkatárgyi körülményeivel	2,63	3,43	3,28	0,000
a munka adminisztratív terheivel	2,02	2,89	2,81	0,000
a technikai feltételekkel	2,82	3,50	3,19	0,000
az érdekérvényesítés lehetőségeivel	2,88	2,37	3,09	0,000
a vezetői elvárásokkal	2,40	2,33	3,09	0,000
a munka/hivatás megítélésével	2,84	3,52	3,03	0,000
a munkával összességében	2,91	3,22	3,55	0,000

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (ns. = nem szignifikáns)

Az eddigi kérdések esetében azt figyelhettük meg, hogy inkább a BV-sek és a tűzoltók véleménye áll egymáshoz közel. A munka összetevőivel való elégedettség skálaértékei kapcsán megfogalmazható, hogy a megkérdezettek leginkább a munkájuk „tartalmi részével” elégedettek, egyébként inkább elutasítóak (a 3-as alatti skálaértékek ezt mutatják). A munka tartalmával való elégedettség egy általános jelenség, a hazai Diplomás Pályakövető Rendszer adatfelvételei is ezt ment (sőt, nagy vonalakban a 11. táblázatban megfigyelhető tendencia érvényesül a frissdiplomások körében is!). Viszonylag magas értékekkel osztályozták munkájuk összetevőit a válaszoló tűzoltók, ami, ahogy arra már utaltunk, a munkájukkal, hivatásukkal való erős azonosulásból is fakad – ezt támasztja alá a hivatás megítélésre adott „osztályzatuk” is. Úgy tűnik, e csoport erős hivatástudata mellett viszonylag elégedett a munkájuk számos összetevőjével és körülményével. Hozzájuk képest a BV-sek inkább

elégedetlenek, hisz munkájuk összetevőivel kevésbé elégedettek, azokat alacsonyra minősítik. Ebben az összehasonlításban inkább a tűzoltók, valamint a vám-és pénzügyőrök értékelései állnak egymáshoz közelebb, ami a munka általánosabb megítélésével (tartalmi részének és a munka összességének a megítélésével) függhet össze. Más szavakkal: a BV-sek inkább elégedetlenek a munkájukkal, a tűzoltók, valamint a vám-és pénzügyőrök inkább elégedettek. Ez az elégedettség azonban mérsékelt, és mindhárom csoport inkább elégedetlen a jövedelmével. Ahogy azonban már láttuk, önmagában a „hivatástudat” nem elegendő a negatívnak ítélt jelenségek elfogadásához – ez köszön vissza többször is a hivatásos – nem hivatásos állománybeliek véleményének az eltérésében. Fontos, hogy a hivatástudat (attól függetlenül, hogy melyik „állomány” tagja valaki, hisz ez az *elnevezés inkább csak tradicionális, a munkaszervezetben elfoglalt sajátos pozíciókat jelent*) képes árnyalni, ám nem képes teljesen felülmúlni a különböző alkalmazotti csoportok véleményét. Ezt mutatja a munkával való elégedettség is, melyet tekintve úgy tűnik, hogy a „nem hivatásos állományhoz” tartozók a szignifikáns különbségeket mutató területeken elégedettebbek a munkájukkal, mint a „hivatásos állomány” tagjai.

12. táblázat: *Mennyire elégedett Ön jelenlegi munkájában a felsorolt tényezőkkel?*

Véleményét egy ötfokozatú skálán fejezheti ki, ahol 1 = egyáltalán nem, 5 = teljes mértékben elégedett. Hivatásos – nem hivatásos állomány szerint (ötfokozatú skálaátlagok)

	Hivatásos állomány	Nem hivatásos állomány	sign.
munkája tartalmi részével	3,56	3,87	0,001
a személyi feltételekkel	3,17	3,36	0,025
a tárgyi körülményekkel	2,96	3,17	0,032
a vezetői elvárásokkal	2,54	3,00	0,000
a munkával összességében	3,17	3,33	0,048

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele – *csak a szignifikáns eredmények*

A munkához fűződő elvárásokat, értékeket nemcsak skálatechnikával mértük. Nyitott kérdésünk arra vonatkozott, hogy a válaszolók milyen munkát végeznek szívesen (13. táblázat).

13. táblázat: Milyen típusú munkát végez szívesen, munkaszervezet szerint (%)

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Járőr, ellenőrző (kivonulás is)	72,5	78,4	24,7	53,5
Irodai	21,3	0,0	49,4	29,2
Helyszíni ellenőrzés	1,3	8,1	7,1	5,0
Irányítás, vezetés	1,3	10,8	2,4	3,5
Elemzés-feldolgozás	0,0	2,7	7,1	3,5
Számítógépes elemző, rögzítő	2,5	0,0	4,7	3,0
Könyvelés	1,3	0,0	3,5	2,0
Ügyfélszolgálati	0,0	0,0	1,2	0,5
Összesen	100,0 (80 fő)	100,0 (37 fő)	100,0 (85 fő)	100,0 (202 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele
(p=0,000)

A válaszokban nincs igazán meglepő, a megkérdezettek a tényleges, általuk végzett munkából azt emelték ki, amit legszívesebben végeznek. Ezek többnyire az adott munka, szakma, hivatás meghatározó karakterét, lényeg vonását is jelentik. Azt a kevésbé preferált tevékenységeknél láttuk, hogy például a sok adminisztráció taszítja a munkavállalókat, ehhez képest az „irodai munka” a BV-sek esetében is, de különösen a vám-és pénzügyőrök körében a szívesen végzett tevékenységek közé tartozik – valószínű, hogy ebben az esetben ez adja a tényleges munka jellemző karakterét, azaz nem csupán a „felesleges” adminisztrációról van szó. A hivatásos – nem hivatásos csoportok között nincs szignifikáns eltérés a szívesen végzett munkát illetően, de például az irodai munkát a hivatásos csoport tagjainak a 25,2%-a, míg a nem hivatásosoknak a 41,2%, - preferálja, ugyanez a mutató a járőr és ellenőrző tevékenységek esetében 59,6%, 35,3% (a szakszervezeti tagságnak nincs szignifikáns hatása). Eddigi kérdéseink a munka „megfelelő” voltára és a munkával való elégedettségre vonatkoztak. Pontosabb képet kapunk a válaszolók preferenciáiról, ha az vizsgáljuk, mikor lenne a munka vonzóbb a számukra, azaz miben kellene ahhoz változtatni, hogy a megkérdezettek elégedettebbek legyenek (14. táblázat).

14. táblázat: „Munkám vonzóbb lenne, ha...” – munkaszervezethez tartozás szerint (ötfokozatú skálaátlagok, 1 = egyáltalán nem igaz, 5 = teljesen igaz állítás)

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	sign.
magasabb lenne a bér	4,70	4,98	4,61	0,001
igazságosabb lenne az előrelépés	3,06	3,36	3,78	0,000
kifizetnék a túlmunkát	1,97	4,76	3,25	0,000
reálisabbak lennének az elvárások	3,80	4,43	3,60	0,000
megfelelő szakmai képzésekkel készítenék fel a munkavállalókat	3,60	4,22	3,77	0,000
jobb lenne a munkahelyi légkör	3,06	4,24	3,44	0,001
több lenne a szabadság	4,02	4,07	4,16	ns.
rugalmasabb lenne a munkabeosztás	3,72	3,93	3,49	0,016
több lenne a béren kívüli juttatás	4,65	4,80	4,57	0,056
magasabb lenne a munka elismertsége	4,06	4,20	4,34	0,008
hatékonyabb lenne az érdekvédelem	2,98	4,38	4,20	0,001

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (ns. = nem szignifikáns)

Az általános helyzetkép a következő: az összes válaszoló leginkább a jövedelmi helyzeten változtatna (magasabb bér, több béren kívüli juttatás), ugyanilyen fontosnak látják a munka magasabb elismertségét (azaz önmagában a pénz kevés ahhoz, hogy a munka vonzó legyen), és a hatékonyabb érdekvédelmet (ezt a szakszervezetekre vonatkozó kérdéseknél vizsgáljuk). Ha ezeken változtatnának, akkor lenne vonzóbb a válaszolók munkája. A BV-sek ehhez képest a reálisabb elvárásokat emelik ki (más kérdések esetében is), akárcsak a tűzoltók (a leginkább ők). A „reális elvárások” a válaszolók preferenciái között fontos helyet kapnak, más kérdések is jelzik, hogy túlzó (külső) elvárásokat tapasztalnak a munkájukkal kapcsolatban. A három vizsgált csoport közül a tűzoltók a legkritikusabbak, ők változtatnának a legtöbbet ahhoz, hogy

a munkájuk vonzóbb legyen. Ez azért is figyelemreméltó, mert miközben kritikusak, nagyon elkötelezettek és erős a hivatástudatuk. A vám-és pénzügyőrök „belesimulnak” a három csoport általános preferenciáiba.

15. táblázat: *Munkám vonzóbb lenne, ha...* – hivatásos – nem hivatásos állományhoz tartozás szerint (ötfokozatú skálaátlagok, 1 = egyáltalán nem igaz, 5 = teljesen igaz állítás)

	Hivatásos állomány	Nem hivatásos állomány	sign.
igazságosabb lenne az előrelépés	3,34	3,57	0,045
kifizetnék a túlmunkát	3,09	2,55	0,006
reálisabbak lennének az elvárások	3,93	3,51	0,000
megfelelő szakmai képzésekkel készítenék fel a munkavállalókat	3,83	3,60	0,017
rugalmasabb lenne a munkabeosztás	3,75	3,43	0,010
magasabb lenne a munka elismertsége	4,15	4,33	0,048

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele – *csak a szignifikáns eredmények*

A hivatásos és a nem hivatásos állományokba tartozók preferenciái között nincsenek radikálisan eltérők (a szignifikáns különbségeket mutatók között sem). Ami kiemelhető, és jelzi a két csoport eltérő lehetőségeit, az *igazságosabb előrelépés* elvárása a nem hivatásos állományba tartozó esetében, akik egyúttal valamivel erősebben várják a munka magasabb elismertségét is. A szakszervezeti tagság nem gyakorol szignifikáns hatást a preferenciákra.

Kiegészítő tevékenység

A munkával való elégedettség és elvárások egy része a jövedelmi helyzetre vonatkozik, mindhárom csoportba tartozó válaszolók elégedetlenek a jövedelmi helyzetükkel. Ezt gyakran

kiegészítő tevékenységek vállalásával ellensúlyozzák a munkaerő-piacon. Lássuk, hogy a mintában hogyan alakul a kiegészítő tevékenység vállalásának az aránya (16. táblázat).

16. táblázat: *Végez-e a munkája mellett egyéb kiegészítő jövedelemszerző tevékenységet – munkaszervezethez tartozás szerint, %*

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Igen	25,6	91,3	7,2	28,0
Nem	74,4	8,7	92,8	72,0
Összesen	100,0 (129 fő)	100,0 (46 fő)	100,0 (125 fő)	100,0 (300 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele
(p=0,000)

A három csoport közül a tűzoltók vállalnak leginkább kiegészítő tevékenységet, legkevésbé pedig a vám-és pénzügyőrök. Ez azért is érdekes, mert a megkérdezettek válasza alapján számított havi nettó átlagjövedelem épp a tűzoltóknál a legmagasabb (397.500 Ft.), a BV-seknél 272.991 Ft., a vám-és pénzügyőröknél 315.000 Ft., azaz nem csak önmagában a havi jövedelem készíthet további jövedelemszerzésre. A kiegészítő tevékenységet folytatók között is nagy különbségek vannak, a BV-sek inkább az eredeti szakképzettségüknek megfelelő munkát vállalnak (84,8%), a tűzoltók inkább a versenyszférában keresnek plusz lehetőségeket (85,7%), a vám-és pénzügyőrök pedig (mindössze tíz fő) nagyjából a végzettségüknek megfelelő, illetve piaci kiegészítő állással bírnak. Akik nem folytatnak kiegészítő tevékenységet, leginkább időhiánnyal, vagy a lehetőségek hiányával magyarázzák.

Vélemények a potenciális munkahelyváltásról

Az elmúlt két év sok változást hozott általában a munkaerőpiacon, és konkrétan a vizsgált szakmák, hivatások esetében is, ezek részben a pandémiához, részben a pandémia által indukált jogszabályi változásokhoz köthetők. Ettől függetlenül is vizsgálható, hogy jelen van-e a megkérdezettek körében a munkahely elhagyásának a szándéka. A három munkaszervezethez tartozók között a munkahelyváltás lehetőségét illetően nincs szignifikáns különbség, a válaszolók 21,3%-a gondolt arra, hogy elhagyná a munkahelyét (a BV-sek 17,8%-a, a tűzoltók 23,9%-a, a vám-és pénzügyőrök 24,0%-a). Hasonlóan nincs szignifikáns különbség a hivatásos és nem hivatásos állományhoz tartozók között sem (21,6%, illetve 20,7%), és a szakszervezeti

tagság alapján sem. A válaszok alapján minden ötödik munkavállaló fejében fordult meg az elmúlt egy évben, hogy elhagyná a munkahelyét. A kérdőívben ennek az okaira is rákérdeztünk (17. táblázat).

17. táblázat: Mi lenne az oka, ha elhagyná a munkahelyét – munkaszervezethez tartozás szerint. Értékelje az alábbi állításokat 1-től 5-ig, ahol 1 = egyáltalán nem igaz, 5 = teljesen igaz állítás) (ötfokozatú skálaátlagok)

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	sign.
a munka túl monoton, nem változatos	3,74	2,00	3,21	0,000
a munka lelkiileg/idegileg megterhelő	4,22	4,82	3,38	0,000
a munka fizikailag megterhelő	4,22	3,90	2,72	0,000
túl sok az adminisztráció	4,70	3,40	3,66	0,000
túl nagy a felelősség	4,57	4,20	3,28	0,000
nem jó az időbeosztás	3,96	2,60	2,93	0,002
sok a túlmunka	4,48	4,55	3,31	0,000
teljesíthetetlen vezetői elvárások	4,13	4,10	2,76	0,000
a személyi feltételek miatt	3,17	3,27	2,97	ns.
nehéz az előrelépés	3,17	3,00	3,52	ns.
elmúlt évek jogi változásai a foglalkoztatásban és a munkavállalásban	3,26	3,90	3,69	ns.

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (ns. = nem szignifikáns)

Ahogy azt bemutattuk, a három foglalkozási csoport között nincs lényegi különbség a munkahelyváltás szándékát illetően, azok között azonban akik fontolgatják a váltást, lényeges eltérések ragadhatók meg. Ahogy más kérdések esetében is, a BV-sek és a tűzoltók sok szempontból hasonlóan ítélik meg munkájukat, annak sajátosságait, nehézségeit, vagy éppen vonzó mivoltát. E két csoport esetében a potenciális váltás mögött a munka lelkiileg megterhelő volta, továbbá a nagy felelősség, a sok túlmunka és a teljesíthetetlennek tartott vezetői elvárások húzódnak meg. Ezek egy része munkájuk „alaptermészet” fakad, amit olyan adottságként kell

kezelni, amiin sokat nem lehet változtatni (lelki és fizikai teher, nagy felelősség). E hatásokat és a munka e vonatkozásait azonban lehet kezelni különböző egyéni és csoportos (tréning és egyéb) technikákkal. A váltást indukáló hatások másik csoportja a szervezet működésével (túlmunka) és a vezetői stílussal és kultúrával függ össze (teljesíthetetlen elvárások) – ezek a hatások is kezelhetők, de több konfliktussal járnak, és a vezetők közreműködését is feltételezik. A tűzoltók esetében még egy hatásra érdemes figyelni: a munkájukat sokféleképpen jellemzik, de monotonnak nem tartják – ennek a következménye például a magas lelki teher, emiatt esetükben a munkaszervezetnek a nagyon sokféle, erős és megterhelő hatást kell tudni kezelni. E két foglalkozási csoporthoz képest a vám-és pénzügyőrök rangsorolásának értékei azt mutatják, hogy a vizsgált tényezők inkább mérsékelt hatást gyakorolnak a lehetséges munkahelyváltásra, e csoportot a munkával járó sok adminisztráció és az elmúlt évek (gyakori) jogszabályi változása inspirálhat távozásra. Különbségek vannak a hivatásos és a nem hivatásos állományhoz tartozók fluktuációjának az okaiban is (18. táblázat).

18. táblázat: Mi lenne az oka, ha elhagyná a munkahelyét, hivatásos – nem hivatásos állományhoz tartozás szerint. Értékelje az alábbi állításokat 1-től 5-ig, ahol 1 = egyáltalán nem igaz, 5 = teljesen igaz állítás) (öt fokozatú skálaátlagok)

	Hivatásos állomány	Nem hivatásos állomány	sign.
a munka túl monoton, nem változatos	3,34	2,89	ns.
a munka lelkileg/idegileg megterhelő	4,20	3,28	0,000
a munka fizikailag megterhelő	3,91	2,39	0,000
túl sok az adminisztráció	4,18	3,56	0,033
túl nagy a felelősség	4,27	3,00	0,000
nem jó az időbeosztás	3,66	2,28	0,000
sok a túlmunka	4,27	3,17	0,000
teljesíthetetlen vezetői elvárások	3,82	2,67	0,001
a személyi feltételek miatt	3,24	2,72	0,051
nehéz az előrelépés	3,27	3,39	ns.
elmúlt évek jogi változásai a	3,48	3,78	ns.

foglalkoztatásban és a munkavállalásban			
---	--	--	--

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (ns. = nem szignifikáns)

Mivel a „hivatásos állományhoz” inkább tartoznak a BV-sek és a tűzoltók, a hivatásosok preferenciái közelebb állnak a már vázolt választásokhoz. A „nem hivatásos” állománybeliek esetében a közelmúltbeli jogi változások mellett egy másik szempont is kiemelhető (bár ezt illetően a két csoport között nincs szignifikáns különbség), ez pedig a „nehéz előrelépés” a szervezeten belül. A munkahelyi mobilitás megítélésénél ez nagyon fontos szempont, hisz a lassú vagy nem kiszámítható előmenetel is sarkallhatja a munkavállalókat a munkahely változtatásra.

A munkában bekövetkezett változások megítélése

Ebben az alfejezetben az elmúlt évek jogi, munkaszervezeti változásainak és a pandémia által indukált változásoknak a hatását és azok megítélését elemezzük. Lássuk először az új foglalkoztatási formákról kialakult véleményeket (19. táblázat).

19. táblázat: Mi a véleménye a közszférában megjelent új foglalkoztatási formákról, munkaszervezetekhez tartozás szerint, %

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Növelik a munkavállalók érdekvérvényesítési lehetőségét	2,4	0,0	1,7	1,7
Biztonságossá teszik a munkavégzés feltételeit	12,9	0,0	24,8	16,0
Nem változtatnak lényegesen a munkavállalók helyzetén	54,8	53,5	45,5	50,7

Bizonytalanabbá teszik a foglalkoztatást, kiszolgáltatottá a munkavállalót	26,6	27,9	20,7	24,3
Nehezítik a munkavállalói érdekérvényesítés körülményeit	3,2	18,6	7,4	7,3
Összesen	100,0 (124 fő)	100,0 (43 fő)	100,0 (121 fő)	100,0 (288 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele

(p=0,001)

A véleményeket, preferenciákat tekintve ebben a kérdésben is BV-sek és a hivatásos tűzoltók gondolkodnak hasonlóan, többségük úgy gondolja, hogy a változások nem változtatnak lényegesen a munkavállalók helyzetén. Ettől függetlenül mindhárom foglalkozási csoportban a megkérdezettek háromtizede, egyharmada úgy látja, hogy az új foglalkoztatási formák (a közszférában) növelik a bizonytalanságot és nehezítik az érdekérvényesítést. A vám-és pénzügyőrök pedig inkább azt gondolják, hogy az új formák biztonságosabbá teszik a munkavégzés feltételeit. Ez, ahogy arra már utaltunk, a munkaszervezetek eltérő feladataiból, struktúrájából és a munkakörök (ideáltipikus) „bürokratizáltságából” fakadhat (ami a szervezetnek, a munkavállalónak és a klienseknek is előnyös). A beosztás hivatásos jellege és a szakszervezeti tagság az új foglalkoztatási formákról kialakult véleményeket nem alakítja szignifikánsan. E véleményeket az is befolyásolja, hogy az érintettek mennyire ismerik a változásokat (20. táblázat).

20. táblázat: Mennyire tartja magát tájékozottnak a szektort érintő új munkajogi intézkedések tekintetében, munkaszervezetekhez tartozás szerint, %

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Teljesen képbem vagyok azok jövőbeni hatásaival	4,7	0,0	16,0	8,7
Nagyjában ismerem őket	38,0	15,2	47,2	38,3

Nem teljesen látom át azok hatásait	37,2	54,3	20,8	33,0
Nincsenek ezzel kapcsolatos ismereteim	16,3	19,6	14,4	16,0
Nem tudom megítélni	3,9	10,9	1,6	4,0
Összesen	100,0 (129 fő)	100,0 (46 fő)	100,0 (125 fő)	100,0 (300 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele

($p=0,000$)

A megkérdezettek egyötöde nem ismeri, vagy nem tudja megítélni a változásokat. Legkevésbé a hivatásos tűzoltók tartják magukat tájékozottnak, csak minden hatodik tűzoltó gondolja azt, hogy nagyjából ismeri az új munkajogi intézkedéseket. A BV-sek többsége sem tartja magát kellően tájékozottnak, ezzel szemben a vám-és pénzügyőrök több, mint fele ismeri azok főbb elemeit. Ez többé-kevésbé megfelel a foglalkozási csoportok más kérdéseire adott válaszok és rangsorok eltéréseinek és jellegzetességeinek. A szakszervezeti tagság is szignifikánsan alakítja a válaszokat (21. táblázat).

21. táblázat: Mennyire tartja magát tájékozottnak a szektort érintő új munkajogi intézkedések tekintetében, szakszervezetekhez tartozás szerint, %

	Szakszervezeti tag	Nem tag	Összesen
Teljesen képbem vagyok azok jövőbeni hatásaival	12,0	6,9	9,2
Nagyjában ismerem őket	41,6	35,8	38,4
Nem teljesen látom át azok hatásait	36,0	28,3	31,7
Nincsenek ezzel kapcsolatos ismereteim	8,0	23,3	16,5
Nem tudom megítélni	2,4	5,7	5,2
Összesen	100,0 (125 fő)	100,0 (159 fő)	100,0 (284 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele
(p=0,004)

A szakszervezet tagok több, mint fele ismeri a munkajogi intézkedéseket, azok köre, akik az ismeretek hiányáról számolnak be, egyharmada a nem tagok véleményében megfogalmazott ismerethiánynak. Ez az eltérés a szakszervezetek működésére vonatkozó más kérdéseknél is megfigyelhető, ami azt jelenti, hogy a „szervezett” munkavállalók tájékozottabbak „nem szervezett” társaiknál, ez a szakszervezetek működésének módját és feladatait illetően is megragadható sajátosság, például a munkahelyi érdekvédelmet illetően. Az adatfelvétel során nemcsak az új foglalkoztatási formákról kérdeztünk (lásd 19, 20. táblázat), hanem általánosabban, a munkajogi változásokról is (22. táblázat):

22. táblázat: *Mi a véleménye a szektort érintő új munkajogi változásokról, munkaszervezetekhez tartozás szerint, %*

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
Határozottan támogatom, jobb lehetőséget, magasabb biztonságot nyújtanak	10,4	0,0	18,8	12,2
Nem tudom a kérdést egyelőre megítélni	15,2	47,7	51,3	35,0
Bizonytalan vagyok, félelmeim vannak	68,8	47,7	26,5	48,3
Határozottan ellenzem őket, aggodalmaim vannak	5,6	4,5	3,4	4,5
Összesen	100,0 (125 fő)	100,0 (44 fő)	100,0 (117 fő)	100,0 (286 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele
(p=0,000)

A foglalkozási csoportok közötti különbségek, melyeket az eddigiekben mutattunk be, a munkajogi változásokkal összefüggő várakozásokra is érvényesek. Bár a többségi vélekedés az, hogy az új foglalkoztatási formák alapvetően nem változtatnak a munkavállalók helyzetén,

a bizonytalan válaszol és a tájékozottság a változásokról, kellően indokolja, hogy a BV-sek és a hivatásos tűzoltók bizonytalanok a változásokat illetően. A tájékozottabb vám-és pénzügyőrök esetében is a kérdés megítélésének a bizonytalansága figyelhető meg, ám körükben a változások támogatóinak jóval magasabb az aránya. Ez megerősíti azt a szociálpszichológiai jelenséget, mely szerint a bizonytalan(ság) és az ismeretlen növeli a félelmet és a fenntartást a változásokkal és az újjal szemben. A munkajogi változásokkal összefüggő elvárásokat, várakozásokat és véleményeket a foglalkozás hivatásos jellege és a szakszervezeti tagság nem alakítja szignifikánsan, bár azt láttuk, hogy az új foglalkoztatási formákat illetően a szakszervezeti tagság növeli a tájékozottságot. A jogi szabályozás, a munkajogi és foglalkoztatási változások mellett az elmúlt két évben a COVID 19 pandémia is lényeges hatást gyakorolt a munkavállalók helyzetére, a továbbiakban ezt vizsgáljuk (23. táblázat).

23. táblázat: Mi változott a munkájában a pandémia alatt, munkaszervezetekhez tartozás szerint, %

	BV-sek	Tűzoltók	Vám-és pénzügyőrök	Összesen
A munkám minden tekintetben hasonlított a korábbi évekéhez	21,7	46,7	31,7	32,0
A munkám gyökeresen megváltozott, nőtt a munkateher	72,1	51,1	48,2	54,9
A munkám gyökeresen megváltozott, csökkent a munkateher	0,0	0,0	0,8	0,3
A munkám feltételei változtak, új módszereket alkalmaztunk	0,8	2,2	13,0	6,1
A munkám feltételei változtak (home-office, rugalmas foglalkoztatás)	0,0	0,0	16,3	6,7

Összesen	100,0 (129 fő)	100,0 (45 fő)	100,0 (123 fő)	100,0 (297 fő)
----------	----------------	---------------	----------------	----------------

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000)

Mindhárom foglalkozási csoporthoz tartozók úgy érzik, a pandémia miatt a munkájuk gyökeresen megváltozott, és nőtt a munkateher. Ezt leginkább a BV-sek tapasztalják, legkevésbé a vám-és pénzügyőrök. A hivatásos tűzoltók is így látják, ugyanakkor csaknem hasonló mértékben az a véleményük, hogy a munkájuk mindenben hasonlít a korábbiakhoz. Ez az általuk végzett munka és teljesített feladatok jellegéből akad, akárcsak a BV-sek esetében, akiknek a munkáját a BV intézetek járványügyi feladatai befolyásolnak két éve. A vám-és pénzügyőrök a másik két csoporthoz képest sokkal inkább jelzik, hogy az új körülmények és változó feltételek hatására új munkaszervezési módszereket és eljárásokat alkalmaznak – ezt az általuk végzett munka sajátosságai teszik lehetővé, hisz a másik két foglalkozási csoport munkájának fő jellemzői, maga a végzett tevékenység nem alakítható át online és home office metodikával és szervezési eljárásokkal. Ez magyarázza a hivatásos – nem hivatásos állományhoz tartozók munkájának változásait is, hisz a hivatásosak aránya a BV-sek és a tűzoltók körében magas (ebben a mintában a tűzoltók közé csak hivatásosak kerültek – lásd 1. táblázat), míg a vám-és pénzügyőrök között mindkét állományba tartozók vannak (24. táblázat).

24. táblázat: Mi változott a munkájában a pandémia alatt, hivatásos – nem hivatásos állományhoz tartozás szerint, %

	Hivatásos állomány	Nem hivatásos állomány	Összesen
A munkám minden tekintetben hasonlított a korábbi évekéhez	30,3	36,0	32,0
A munkám gyökeresen megváltozott, nőtt a munkateher	62,0	36,0	54,9

A munkám gyökeresen megváltozott, csökkent a munkateher	0,0	1,2	0,3
A munkám feltételei változtak, új módszereket alkalmaztunk	3,8	11,6	6,1
A munkám feltételei változtak (home-office, rugalmas foglalkoztatás)	3,3	15,1	6,7
Összesen	100,0 (211 fő)	100,0 (86 fő)	100,0 (297 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,000)

A pandémia és a megváltozott munkakörülmények, a munka, valamint szakszervezeti tagság között is szignifikáns összefüggés érvényesül (25. táblázat).

25. táblázat: Mi változott a munkájában a pandémia alatt, szakszervezetekhez tartozás szerint, %

	Szakszervezeti tag	Nem tag	Összesen
A munkám minden tekintetben hasonlított a korábbi évekéhez	35,2	30,8	32,07
A munkám gyökeresen megváltozott, nőtt a munkateher	57,4	50,3	53,4
A munkám gyökeresen megváltozott, csökkent a munkateher	0,0	0,6	0,4
A munkám feltételei változtak, új módszereket alkalmaztunk	1,6	10,1	6,4

A munkám feltételei változtak (home-office, rugalmas foglalkoztatás)	5,7	8,2	7,1
Összesen	100,0 (122 fő)	100,0 (159 fő)	100,0 (281 fő)

Forrás: „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” pályázat adatfelvétele (p=0,040)

A különbség a szakszervezeti tagok és a nem tagok között azzal is összefügg, hogy mekkora az aránya a tagoknak az egyes munkaszervezetekben. A gyorsan változó feltételeket inkább érzékelő hivatásos tűzoltók, és kisebb mértékben a BV-sek véleménye jelentős súlyt képvisel a szakszervezeti tagok véleményében. A vám-és pénzügyőrök 43,6%-a szakszervezeti tag, és ahogy láttuk, a NAV munkatársai a munkájuk jellegzetességei, feltételei miatt inkább tudták alkalmazni az online eljárásokat és a home office munkavégzést.

V. Összegzés, főbb megállapítások

- A munkavállalók majdnem fele (45,8%) a rendvédelmi, közszolgálati területet a *jobb munkakörülmények, munkafeltételek és magasabb bérek reményében választotta.*
- A munkaszervezetben alacsony a mobilitás (előrelépés) esélye. Ezt a munkavállalók ismerik és elfogadják (78,8%), *többségük elégedett a belső előléptetés esélyeivel.* A munkahelyi előléptetés esélye jellemzően a középkorú férfi munkavállalók (36–45 évesek) esetében nagyobb.
- *A munkavállalók többsége (63%) elégedetlen a jövedelmével.* A dolgozók 31,3%-a jóval az országos és a munkaterületen ismert nettó jövedelem alatt keres, 32,3% a nettó átlag körüli összeget visz haza. *A konkrét jövedelem adatot megadóknak 59%-a a közszektor átlaga alatt keresett.* Nemenként vizsgálva a nők nagyobb csoportja került az átlag alatti jövedelemből élők körébe.
- *Majdnem minden harmadik munkavállaló rendelkezik másodállással.* A másodállással bírók szektorok szerint erősen megosztottak, *a BV szervezetben dolgozók 25,6%-a, a tűzoltók 91,3%-a a NAV munkatársainak 7,2%-a végez kereső tevékenységet szabadidejében.* A plusz munka vállalásának esélye a férfi munkavállalók esetében nagyobb. A teljes mintában *a férfiak 40%-a, a nők 4%-a rendelkezik egyéb jövedelemszerző tevékenységgel.*

- A mintabeli tűzoltók kivétel nélkül hivatásosak, a BV esetében a *nem hivatásos állomány* aránya a megkérdezettek között 26,5%, a vám-és pénzügyőrök esetében 42,1%, a „nem hivatásos” állományhoz tartozók aránya a NAV esetében a legmagasabb. *A hivatásos és a nem hivatásos állományhoz tartozás néhány területen jelentős hatást gyakorol a munkával kapcsolatos elvárásokra.* Arra is érdemes utalni, hogy bár megragadható, különösen a hivatásos tűzoltók esetében egy erős „hivatástudat”, az nem „fedí el” a munkavállalók gyakran kritikus értékeléseit és elvárásait, elsősorban a munkaszervezettel és magával a munkával való nagyfokú azonosulást jelent. A NAV munkatársai, a vám-és pénzügyőrök, köztük a nem hivatásos állományba tartozók is, a NAV-ot „ideáltipikusan” (Weberi értelemben) „bürokráciaként” írják le, ami az elvárásaikra és a preferenciáikra is hat.
- Az elvárások és preferenciák alapján a válaszolók leginkább az általuk végzett munka tartalmi részével, azaz *magával a munkával elégedettek* (ezt csak erősíti a „hivatástudat”, hisz hozzájárul a munkával való azonosuláshoz).
- A kutatás eredményei azt mutatják, hogy a három munkaszervezet munkavállalóinak az elvárásai, véleménye és preferenciái között nagy különbségek vannak, néhány, több kontextusban is vizsgált összetevővel, jelenséggel *elégedetlenek*, olykor kifejezetten kritikusak, ide tartozik a *jövedelem, a túlmunka, az irreális (vezetői) elvárások, a magas lelki és fizikai teher, az adminisztrációs feladatok, és (a tűzoltók kivételével) a monotónia.* Ezek „kezelése” részben az egyes munkahelyek és vezetők feladata, egy része az ágazati vezetés kompetenciája. Néhány területen (lelki terhek, monotónia) kialakult gyakorlatokkal és technikákkal lehet a detektált jelenségeket kezelni (pszichológiai, mentálhigiénés programokkal és technikákkal).
- A vizsgált *három munkaszervezet munkatársainak a véleménye és elvárásai jellegzetesen különböznek*, amit részben a *hivatásos – nem hivatásos állományba tartozók aránya,* részben a *végzett tevékenység jellegzetességei alakítanak.* Több területen a BV-sek és a hivatásos tűzoltók véleménye és preferenciái állnak egymáshoz közel (pl. a munka és a munkakörülmények megítélése), ugyanakkor néhány esetben a BV-sek, valamint a vám-és pénzügyőrök gondolkodnak hasonlóan a helyzetükről (pl. a munkahelyi mobilitás).
- Az elmúlt évek változásai (új munkajogi szabályozás és a pandémia) is eltérően érintette a három munkaszervezetet, az új technikák alkalmazása, az online munka, a home office lehetősége érthető módon elsősorban a *vám-és pénzügyőrök* esetében lehetséges.
- A szakszervezeti tevékenységgel, *a szakszervezetek munkájával, az azzal kapcsolatos elvárásokkal kapcsolatban kisebbek az eltérések,* azok részben a szakszervezeti tagok

arányával, részben a szervezetek működésének a sajátosságaival függenek össze (például a hivatalos állományba tartozók arányával). Általános kép, hogy a szakszervezeti tagok (de a munkahelyek nem szakszervezeti tagjai is) meghatározóan az érdekképviseletet kérik számon a szakszervezeteiktől, országosan és a munkahelyeken is, ehhez még a tájékoztatás igénye társul. Az érintett munkaszervezetekben jelentős elvárás a *korábbiakhoz képest* „szolgálati nyugdíj, elérése” a szakszervezet érdekvédelme révén. A megkérdezettek azt a szakszervezeti tevékenységet várnak, ehhez képest a szakszervezeti tevékenységek nem vonzó számukra, a válaszolók 3,6%-a tartaná elképzelhetőnek, hogy valamilyen formában

vállaljon a munkahelyi szakszervezetében.

Felsőtárkány, 2022. március 21. napján

Országos Akos
 ügyvezető
 HITrade Kft.
 3324 Felsőtárkány, Liget u. 31.
 adószám: 13573647-2-10

HITRADE
 Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
 3324 Felsőtárkány, Liget utca 31.
 Asz.:13573647-2-10 * Tel.: 30/525-4292
 KHB ZRT.: 10401141-49555352-52571008

VI. Melléklet – A kérdőív

„A munka jövője a közigazgatásban”

Kérdőív

2021. október

A válaszadás önkéntes!

A kérdőív kérdéseire adott válaszokat anonim módon kezeljük! Önnek nem kell megadnia semmiféle egyéni azonosítót. Kérjük, szíveskedjen válaszolni a kérdésekre, melyek segítik a munkavállalók helyzetének értelmezésével kapcsolatos közös tudásunkat.

BELÜGYI, RENDVÉDELMI és KÖZSZOLGÁLATI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE

Szocio-demográfiai kérdések

1. A megkérdezett neme:

1 = férfi 2 = nő

2. Hány éves Ön:.....

3. Mi az Ön állandó lakhelye:.....

3.1. Az Ön állandó lakhelye:

1 = megyeszékhely, megyei jogú város

2 = egyéb város

3 = község

4 = tanya

4. Hol található az Ön munkahelye (ahol ténylegesen dolgozik):.....

4.1. Az Ön munkahelye:

1 = megyeszékhely, megyei jogú városban

2 = egyéb városban

3 = községben található

5. Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?

1 = középfokú végzettség

2 = felsőfokú végzettség

3 = PhD fokozat

5.1. Mi pontosan az Ön legmagasabb iskolai végzettsége, szakképzettsége (pl. jogász, rendőrtiszt, közgazdász – nevezze meg a végzettség szakmai területét):.....

5.2. Kérjük, sorolja fel, ha több szakmai végzettsége is van (nevezze meg azokat és a végzettség szintjét):.....

.....
.....
.....

6. Az Ön családi állapota:

1 = házas 2 = elvált 3 = egyedülálló 4 = élettársi kapcsolatban él

7. Van-e Önnek gyermeke?

1 = igen 2 = nem

7.1. Ha igen, hány gyermeke van:.....

A munkával összefüggő kérdések

8. Kérjük, adja meg, hogy pontosan hol dolgozik!

1 = Helyi, városi szervezet hivatásos állományú tagja

2 = Megyei szervezet hivatásos állományú tagja

3 = Országos szervezet hivatásos állományú tagja

4 = Helyi, városi szervezet nem hivatásos állományú tagja

5 = Megyei szervezet nem hivatásos állományú tagja

6 = Országos szervezet nem hivatásos állományú tagja

9. Milyen beosztásban dolgozik Ön jelenleg ennél a szervezetnél:

1 = beosztott,

2 = beosztott adminisztratív

3 = középvezető (csoportvezető)

4 = felső vezető (alparancsnok, alosztályvezető)

5 = beosztott (nem hivatásos)

6 = beosztott adminisztratív (nem hivatásos)

7 = középvezető (nem hivatásos)

8 = felső vezető (nem hivatásos)

10. Hányadik munkahelye Önnek a jelenlegi:.....

11. Ha ez Önnek nem az első munkahelye, kérjük, jellemezze a korábbiakat a következők szerint:

1 = korábban (jellemzően) a versenyszférában dolgoztam

2 = korábban (jellemzően) a közszférában dolgoztam

3 = a két szféra nagyjából egyenlően fordult elő korábbi munkahelyeimen

12. Ha ez Önnek nem az első munkahelye, kérjük, mérlegelje, miért váltott munkahelyeket (többet is választhat!)

1=megszűnt a munkahely

2=anyagiak, alacsony bér miatt

3=kedvezőtlen munkakörülmények miatt

4=kedvezőtlen munkaidő beosztás miatt

5=a munka veszélyessége miatt

6=elvesztette a motiváltságát a munkájában

7=a rossz munkahelyi légkör miatt

8=valamelyik vezető miatt

9=a munka alacsony presztízse miatt

10=a karrierlehetőségek, az előrelépés korlátjai miatt

11=az ingázás miatt

12=családi okok miatt

13=egyéb okok miatt:.....

13. Jelenlegi munkahelyén Ön „mozgott-e” a beosztásokban (egy választ adhat)

1 = igen, folyamatosan felfelé

2 = igen, de néha felfelé, néha lefelé

3 = nem, mindig ebben a beosztásban dolgozott

4 = nem, a munkahelyén nincs lehetőség „felfelé” mozogni, kevés a mobilitási lehetőség

13.1. A munkakörökben való mozgása megfelelt – e az elvárásainak?

1= igen → *ugrás a 14. kérdésre* 2 = nem

13.2. Ha nem,

1=Lassabban lépek előre

2=Gyorsabban lépek előre

3=Nem ebben az irányban szeretnék előre lépni

14. Mióta dolgozik ebben a szektorban?.....

15. Mióta dolgozik ezen a munkahelyen?.....

16. Mióta dolgozik ebben a munkakörben?.....

17. Megfelelőnek tartja – e a munkáját, munkakörülményeit?

1= Igen → *ugrás a 19. kérdésre* 2 = Nem

18. Ha nem, akkor mi ennek az oka? Értékelje az alábbi állításokat 1-től 5-ig, ahol az egy az egyáltalán nem igaz, az öt a teljesen igaz állítást jelenti:

A munka túl monoton, nem változatos	1	2	3	4	5	NV
A munka lelkiileg/igeileg megterhelő	1	2	3	4	5	NV
A munka fizikailag megterhelő	1	2	3	4	5	NV
Túl sok az adminisztráció	1	2	3	4	5	NV
Túl nagy a felelősség	1	2	3	4	5	NV
Nem jó az időbeosztás	1	2	3	4	5	NV
Irreális elvárások miatt	1	2	3	4	5	NV
Sok a túlmunka	1	2	3	4	5	NV
A személyi feltételek miatt	1	2	3	4	5	NV
Nehéz az előrelépés	1	2	3	4	5	NV

Egyéb miatt, éspedig:.....

19. Kérem, fejezze be a mondatot.

Az a jó ebben a munkában, hogy.....

.....
.....

Az a legrosszabb ebben a munkában, hogy.....

.....
.....

20. Ön szerint az Ön munkahelyén mitől függ, hogy valaki „felfelé” mozoghat a beosztásokban? (többet választhat!)

1 = a munkahelyre és a területre jellemző, érvényes életpálya út, életpálya-modell miatt

2 = a munkahelyen eltöltött időtől függ, minél tovább dolgozik valaki, annál nagyobb az esélye magasabb beosztásba kerülni

3 = az iskolai végzettségtől függ

4 = a személyes képességektől függ

5 = a személyes kapcsolatoktól függ

6 = egyéb, éspedig:

21. Az ön beosztásához, munkaköréhez milyen szakmai végzettséget tud hasznosítani?

(egyet választhat!)

1 = azt a végzettséget, ami a munkakör betöltéséhez szükséges, ami a munkakör betöltésének a kritériuma (21.1.1.: pontosan mi az:.....)

2 = e szakmai végzettségen túl azzal „rokon”, közelálló szakmai végzettséget (21.1.2.: pontosan mi az:.....)

3 = bármilyen felsőfokú végzettséget

4 = bármilyen középfokú végzettséget

22. Konkrét munkájához milyen szintű végzettség szükséges? (egyet választhat!)

1 = PhD 2 = Ma, MSc, egyetemi 3 = Ba, BSc, főiskolai

4 = felsőfokú szakképzés 5 = szakmai tanfolyam 6 = középfokú végzettség

23. A következő kérdések arra vonatkoznak, mennyire elégedett Ön jelenlegi munkájában a felsorolt tényezőkkel. Véleményét egy ötfokozatú skálán fejezheti ki, ahol 1 = egyáltalán nem, 5 = teljes mértékben elégedett.

„Mennyire elégedett Ön.....

23.1. Munkája tartalmi részével	1	2	3	4	5	NV
23.2. Jövedelmével	1	2	3	4	5	NV
23.3. Presztízsével	1	2	3	4	5	NV
23.4. A karrierlehetőségekkel	1	2	3	4	5	NV
23.5. A munka személyi feltételeivel	1	2	3	4	5	NV
23.6. A munka tárgyi körülményeivel	1	2	3	4	5	NV
23.7. A munka adminisztratív terheivel	1	2	3	4	5	NV
23.8. A technikai feltételekkel	1	2	3	4	5	NV
23.9. Az érdekérvényesítés lehetőségeivel	1	2	3	4	5	NV
23.10. A vezetői elvárásokkal (követelmények)	1	2	3	4	5	NV
23.11. A munka/hívatus megítélésével	1	2	3	4	5	NV
23.12. A munkával összességében	1	2	3	4	5	NV

24. Kérjük, röviden fejtse ki, milyen típusú munkát végez Ön szívesen!

.....

25. Végez-e a munkája mellett egyéb kiegészítő jövedelemszerző tevékenységet?

1 = Igen 2 = nem → *ugrás a 25.2. kérdésre*

25.1. Ha igen ez jellemzően:

- = szakképzettségéhez igazodó tevékenység
- = egyéb közszektorban végzett munka
- = egyéb, a versenyszférában végzett munka

25.2. Ha nem:

- 1= Nincs rá szükségem
- 2= Nincsen rá időm
- 3= Nincsen rá lehetőségem

26. Gondolt – e már arra **az elmúlt egy esztendőben**, hogy elhagyná ezt a munkahelyet?

1 = Igen 2 = Nem →*ugrás a 28. kérdésre*

27. Ha igen, akkor mi ennek az oka? Értékelje az alábbi állításokat 1 – től 5 ig, ahol az egy az egyáltalán nem igaz, az öt a teljesen igaz állítást jelenti:

1	A munka túl monoton, nem változatos	1	2	3	4	5	NV
2	A munka lelkileg/idegileg megterhelő	1	2	3	4	5	NV
3	A munka fizikailag megterhelő	1	2	3	4	5	NV
4	Túl sok az adminisztráció	1	2	3	4	5	NV
5	Túl nagy a felelősség	1	2	3	4	5	NV
6	Nem jó az időbeosztás	1	2	3	4	5	NV
7	Sok a túlmunka	1	2	3	4	5	NV
8	Teljesíthetetlen vezetői elvárások	1	2	3	4	5	NV
9	A személyi feltételek miatt	1	2	3	4	5	NV
10	Nehéz az előrelépés	1	2	3	4	5	NV
11	Elmúlt évek jogi változásai a foglalkoztatásban és a munkavállalásban	1	2	3	4	5	NV
12	Egyéb miatt, éspedig:.....						

28. A közszférában megjelent új foglalkoztatási formákról mi a véleménye (több választ is megjelölhet):

- 1 = Növelik a munkavállalók érdekérvényesítési lehetőségét
- 2 = Biztonságossá teszik a munkavégzés feltételeit
- 3 = Nem változtatnak lényegesen a munkavállalók helyzetén
- 4 = Bizonytalanabbá teszik a foglalkoztatást, kiszolgáltatottá a munkavállalót
- 5 = Nehezítik a munkavállalói érdekérvényesítés körülményeit

29. Mennyire tartja magát tájékozottnak a szektort érintő új munkajogi intézkedések, szabályozások tekintetében? (egyet választhat!)

- 1= Teljesen képben vagyok azok jövőbeni hatásaival
- 2= Nagyjában ismerem őket
- 3= Nem teljesen látom át azok hatásait
- 4= Nincsenek ezzel kapcsolatos ismereteim
- 5= Nem tudom megítélni

30. A szektor munkajogi, foglalkoztatási területein bekövetkezett változásokkal, az új foglalkoztatási formákkal kapcsolatban mi a véleménye? (egyet választhat!)

- 1 = Határozottan támogatom, jobb lehetőséget, magasabb biztonságot nyújtanak
- 2 = Nem tudom a kérdést egyelőre megítélni
- 3 = Bizonytalan vagyok, félelmeim vannak
- 4 = Határozottan ellenzem őket, aggodalmaim vannak

31. Kérem, jellemezze a munkáját a COVID-19 pandémia és az azt övező intézkedések első – harmadik hulláma alatt (több választ megjelölhet):

- 1 = A munkám minden tekintetben hasonlított a korábbi évekéhez
- 2 = A munkám gyökeresen megváltozott, nőtt a munkateher
- 3 = A munkám gyökeresen megváltozott, csökkent a munkateher
- 4 = A munkám feltételei változtak, új módszereket alkalmaztunk (pl. e-módszerek)
- 5 = A munkám feltételei változtak (home-office, rugalmas foglalkoztatás)
- 6 = A munkám feltételei változtak, egyéb,
éspedig:.....
.....

33. Mennyi az Ön havi átlagos nettó jövedelme? Kérem, válassza a megfelelő sávot.

- 1 = 100.000 – 250.0000Ft
- 2 = 250.001 – 350.000 Ft
- 3 = 350.001 – 450.000 Ft
- 4 = 450.001 – 550.000 Ft
- 5 = 550.001 Ft felett
- 6 = Erre inkább nem válaszolok

34. Mennyi az Ön átlagos jövedelme egy hónapban (az elmúlt évben):.....Ft

99 = Erre inkább nem válaszolok.

35. Munkám vonzóbb lenne, ha (több választ is megjelölhet). Értékelje az alábbi állításokat 1 – től 5-ig, ahol az egy az egyáltalán nem igaz, az öt a teljesen igaz állítást jelenti:

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 1. Magasabb lenne a bér | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NV |
| 2. Igazságosabb lenne az előrelépés | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NV |
| 3. Kifizetnék a túlmunkát | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NV |
| 4. Reálisabbak lennének az elvárások | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NV |
| 5. Megfelelő szakmai képzésekkel készítenék fel a munkavállalót | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NV |
| 6. Jobb lenne a munkahelyi légkör | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NV |
| 7. Több lenne a szabadság | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NV |
| 8. Rugalmasabb lenne a munkabeosztás | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NV |
| 9. Több lenne a béren kívüli juttatás | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NV |
| 10. Magasabb lenne az elismertsége a munkának | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | | | | | | NV |
| 11. Hatékonyabb lenne az érdekvédelem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | NV |

Az érdekvényesítéssel összefüggő kérdések

36. Tagja-e Ön a munkahelyén az ott működő szakszervezetnek?
1 = igen 2 = nem 3 = nem, de korábban tag volt

36.1 Mi ennek a szakszervezetnek a neve?.....
.....

37. Visel-e Ön valamilyen tisztséget ebben a szervezetben?
1 = igen (37.1.1. éspedig:.....)
2 = nem

38. Mennyire ismeri Ön a munkahelyén működő szakszervezet tevékenységét? (1 = egyáltalán nem, 5 = teljes mértékben)
1 2 3 4 5 NV

39. Hogyan látja, milyen formákban és módon veszik figyelembe az Ön munkahelyén a munkavállalók érdekeit és véleményét? (többet is választhat!)

1 = kevésbé veszik figyelembe
2 = a döntések nagy része előtt kikérik a szakszervezet véleményét (39.2.1.: erről mit tud, ez hogyan történik?.....
.....
.....

2 = a kollektív szerződés ad erre garanciákat, azért vonják be a szakszervezetet a döntések előkészítésébe

40. Mennyire ismeri Ön a munkahelyén elfogadott Kollektív szerződést? (egyet választhat!)

1 = egyáltalán nem ismeri, ez inkább a szakszervezeti tisztviselők feladata
2 = hallott róla, részleteiben ismeri
3 = csak annyit tud róla, ami a mindennapjait érinti
4 = olvasta is a Kollektív szerződést
5 = nem tartozik a Kollektív szerződés hatálya alá

41. Mit vár Ön a munkahelyén működő szakszervezettől?.....
.....

.....
42. Mit kapott Ön eddig a munkahelyén működő szakszervezettől (többet is választhat!)

1 = munkajogi információkat és tanácsokat

2 = munkajogi védelmet

3 = kedvezményes üdülést

4 = rászorultsági alapú támogatást

5 = „Mikuláscsomagot”, karácsonyi ajándécsomagot

6 = egyebet, éspedig:.....

43. Vállalna-e Ön valamilyen munkát, feladatot, funkciót a munkahelyén működő szakszervezetben?

1 = igen (27.1. ha igen, konkrétan mit:.....
.....

2 = nem

44. Kellene-e Ön szerint változtatni **általában (országosan)** a szakszervezetek helyzetén és tevékenységében?

1 = igen (44.1. Ha igen, miben?.....
.....
.....

2 = nem

3 = e területen tájékozatlan, nem tud ilyen javaslatokat megfogalmazni

45. Kellene-e Ön szerint változtatni **munkahelyén** a szakszervezetek helyzetén és tevékenységében?

1 = igen (45.1. Ha igen, miben?.....
.....
.....

2 = nem

3 = e területen tájékozatlan, nem tud ilyen javaslatokat megfogalmazni

46. Ha Ön úgy látja, hogy valamiről nem kérdeztük, itt elmondhatja a véleményét és javaslatait!

.....

.....

.....

.....

Köszönjük, hogy válaszolt kérdéseinkre!