



KIADVÁNY. 2022. V. KIADÁS

GINOP-5.3.5-18-00055

**Munkerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek:
„A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban”.**

Kiadta: OrientPress Hírügynökség

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

Köszöntő	2
Kiegészítő jövedelmek és munkahelyváltási hajlandóság a védelmi ágazatban	3
Sarokpontok a védelmi ágazatban dolgozókkal készült kutatásból	6
Mit gondolnak a munkavállalók a munkahelyi mobilitásról?	8
A védelmi ágazat hivatásos és nem hivatások állománya	10
A védelmi ágazatban dolgozók elvárásai a munkával kapcsolatban	12
A közigazgatás védelmi ágazatában dolgozók jellemzői	14

KÖSZÖNTŐ

Tisztelt Partnerünk!

Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete (VPDSZ) sikeresen pályázott konzorciumban a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezetével (HTFSZ) és a Független Rendőr Szakszervezettel (FRSZ) a GINOP-5.3.5-18 – Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek pályázati felhívásra. A munkaerő-piac átalakulására mélyreható változásokat eredményeznek az olyan gazdasági és társadalmi jelenségek, mint a globalizáció, az erősödő nemzetközi verseny, az időkénszer, az információs technológiák térhódítása, a munkahelyeken történő leterheltség növekedése, a feladat hatáskörök gyors változása ennek kapcsán a foglalkoztatás szerkezetének és formáinak átalakulása. A közigazgatás ágazatban egyszerre jelentkezik a munkaerő-piacra belépő fiatalok szakmai tudásának hiánya, a kompetens és képzett munkaerő-hiánya, a munkaerő-piac keresleti és kínálati oldalának összehangolása, a munkaerő-igények és készségigények előrejelzése, a digitalizációs forradalom miatti átalakulások, az idősödő társadalom kihívásai. A Projekt amellett, hogy a fenti kérdésekhez – tudományos háttérrel és igényesség-gel – érdemi javaslatokat készít, ingyenes tanácsadást és segítséget is nyújt az érintett foglalkoztatottak számára.

KIEGÉSZÍTŐ JÖVEDELMEK ÉS MUNKAHELYVÁLTÁSI HAJLANDÓSÁG A VÉDELMI ÁGAZATBAN

A pandémia miatt gyökeresen megváltozott a védelmi ágazatban dolgozók munkája, és nőtt a munkaterhük is. Fónai Mihály és Pattyán László GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú a „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” keretében a közigazgatásban előforduló nehézségeket, problémákat, valamint a munkavállalók sajátosságait vizsgálta. Az alábbiakban a kiegészítő munkavállalási tevékenységek és az esetleges munkahelyváltással kapcsolatos kutatások eredményei olvashatók.



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.

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. Akik nem folytatnak kiegészítő tevékenységet, leginkább időhiánnyal, vagy a lehetőségek hiányával magyarázzák.

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 százaléka gondolt arra, hogy elhagyná a munkahelyét (a BV-sek 17,8 százaléka, a tűzoltók 23,9 százaléka, a vám-és pénzügyőrök 24,0 százaléka). Hasonlóan nincs szignifikáns különbség a hivatásos és nem hivatásos állományhoz tartozók között sem (21,6 illetve 20,7 százalék), és a szakszervezeti tagság alapján sem. A válaszok alapján minden ötödik munkavállaló fejében fordult meg az elmúlt egy évben, hogy elhagyná a munkahelyét.

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.

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

Az elmúlt évek jogi, munkaszervezeti változásainak és a pandémia által indukált változásoknak a hatásait az alábbiak szerint látják a megkérdezettek:

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. 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, a munkaszervezetek eltérő feladataiból, struktúrájából és a munkakörök (ideáltipikus) „bürokratizáltságából” fakadhat (ami a szervezetnek, a munkavállalóknak és a klienseknek is előnyös).

A megkérdezettek egyötöde nem ismeri, vagy nem tudja megítélni a változásokat. Legkevesbé 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. A szakszervezeti tagság is alakítja a válaszokat (21. táblázat).

A szakszervezeti 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.

A foglalkozási csoportok közötti különbségek, a munkajogi változásokkal összefüggő várakozásokra is érvényesek. Bár a többségi vélekedés az, hogy az új foglalkoztatási formák alapvetően nem változtatnak a munkavállalók helyzetén. 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 féltelmet és a fenntartást a változásokkal és az újjal szemben.

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 on-line és home office metodikával és szervezési eljárásokkal.

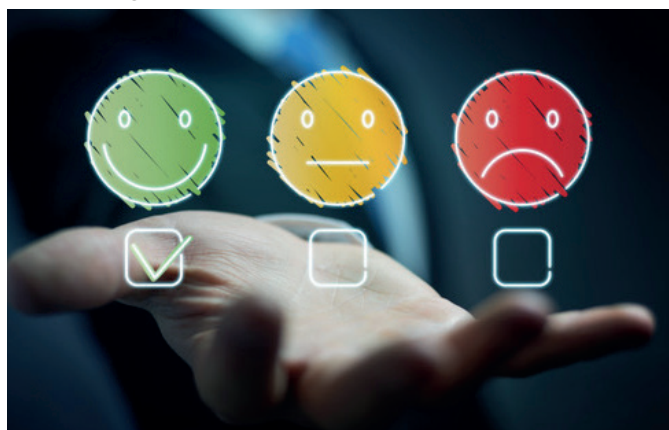
A különbség a szakszervezeti tagok és a nem tagok között azzal is összefügg, hogy mekkora az aránya a tagoknak az egyes munkaszervezetekben.

SAROKPONTOK A VÉDELMI ÁGAZATBAN DOLGOZÓKKAL KÉSZÜLT KUTATÁSBÓL

A digitalizáció okozta változások várhatóan jelentősen érintik minden ágazatban a foglalkoztatást, amire sürgősen fel kell készülni. Ez elsősorban az oktatás és a képzés útján lehetséges. Nem csak az oktatásból kikerülők tudására kell számítani, ami lassú folyamat, hanem a már munkában álló felnőttek képzése és folyamatos továbbképzése is elengedhetetlen. Soós Andrea és Elek László a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. pályázat egy háttér tanulmányában a közszolgálati képzési rendszer jellemzőit mutatja be a közigazgatási - védelmi, társadalombiztosítási ágazatban Magyarországon.

A közigazgatásban előforduló nehézségeket, problémákat, valamint a munkavállalók sajátosságait vizsgálta Fónai Mihály és Pattyán László a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú a „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” keretében. A kutatás összegzése és főbb megállapításai az alábbiakban olvashatók.

- A munkavállalók majdnem fele (45,8 százalék) 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 százalék), többségük elégedett a belső előléptetés esélyeivel. A munkahelyi előléptetés esélye jellemzően a középkorú férfi munkavállalók (36–45 évesek) esetében nagyobb.
- A munkavállalók többsége (63 százalék) elégedetlen a jövedelmével. A dolgozók 31,3 százaléka jóval az országos és a munkaterületen ismert nettó jövedelem alatt keres, 32,3 százalék a nettó átlag körüli összeget visz haza. A konkrét jövedelem adatot megadók 59 százaléka 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 százaléka, a tűzoltók 91,3 százaléka a NAV munkatársainak 7,2 százaléka végez kereső tevékenységet szabadidejében. A plusz munka vállalásának esélye a férfi munkavállalók esetében nagyobb. A teljes mintában a férfiak 40 százaléka, a nők 4 százaléka rendelkezik egyéb jövedelemszerző tevékenységgel.
- A mintabeli tűzoltók kivétel nélkül hivatásosak, a BV esetében a nem hivatásos állomány aránya a megkérdezettek között 26,5 százalék, a vám-és pénzügyőrök esetében 42,1 százalék, 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 „fedi 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, köz-



tük a nem hivatásos állományba tartozók is, a NAV-ot „ideáltipikusan” „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 on-line munka, a home office lehetővé 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 függnek össze (például a hivatásos állományba tartozók arányával). Általános kép, hogy a szakszervezeti tagok (de a munkahelyek nem szakszervezeti tagjai is) meghatározóan az érdekképviselőt kérik számon a szakszervezektől, országosan és a munkahelyeken is, ehhez még a tájékoztatás igénye társul. Az érintett munkaszervezetekben jelentős elvárás a kordedvezményes szolgálati nyugdíj „elérése” a szakszervezet érdekvédelme révén. A megkérdezettek aktív szakszervezeti tevékenységet várnak, ehhez képest a szakszervezeti tisztségviselés nem vonzó számukra, a válaszolók 3,6%-a tartaná elképzelhetőnek, hogy valamilyen tisztséget vállaljon a munkahelyi szakszervezetében.

MIT GONDOLNAK A MUNKAVÁLLALÓK A MUNKAHELYI MOBILITÁSRÓL?

A munkahelyi mobilitás lehetősége és annak formái jelentős mértékben befolyásolja egy munkahely megítélését. Fónai Mihály és Pattján László GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú a „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” keretében a közigazgatásban előforduló nehézségeket, problémákat, valamint a munkavállalók sajátosságait vizsgálta. Az alábbiakban munkahelyi mobilitás lehetőségeivel és formáival, a jövedelemmel és a munkával való elégedettséggel kapcsolatos kutatási eredményeket mutatják be.

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 általuk 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.

Mindhárom területen legjellemzőbb, hogy a megkérdezettek a munkába állásuk óta ugyanabban a beosztásban dolgoznak. 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 állományja között, és arra a szakszervezeti tagság sem gyakorol hatást.

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 szánunk. 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 munkával való általános elégedettséget jelentős mértékben meghatározza a jövedelemmel való elégedettség. Jelentős 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. 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 tagok esetében a havi nettó átlag 315.230 Ft., a nem tagoké 275.538 Ft.

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 vizsgált szervezeteken belül kisebb eltérések tapasztalhatók a hivatásos és nem hivatásos állománybeliek elvárásai között. Emögött részben a vizsgált területek sajátosságai húzódnak meg, a (hivatásos) tűzoltók közé ebbe a mintában nem kerültek „nem hivatásosok”, ezzel szemben a vám-és pénzügyőrök 42,1 százaléka „nem hivatásos”, míg a BV-sek körében ez a mutató 26,4 százalék.

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.



A teljes mintában a megkérdezettek 37 százaléka tarja megfelelőnek a munkáját és annak körülményeit, azaz a válaszolók csaknem kétharmada erre a kérdésre nemleges választ adott. A válaszoló BV-sek 29,7 százaléka, a hivatásos tűzoltók 48,9 százaléka a, a vám-és pénzügyőrök 40,3 százaléka tartja „megfelelőnek” a munkáját. 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 kevésé 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.

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.

A VÉDELMI ÁGAZAT HIVATÁSOS ÉS NEM HIVATÁSOK ÁLLOMÁNYA

A közszektorban dolgozók jellegzetesen ragaszkodnak munkahelyükhöz, a munkahelyváltás, az ágazatok és a területek közötti mozgás alacsony, hat rájuk a korábbi, a munkahely „egy életre szól” szemlélet. Fónai Mihály és Pattán László GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú a „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” keretében a közigazgatásban előforduló nehézségeket, problémákat, valamint a munkavállalók sajátosságait vizsgálta. Az alábbiakban a munka hivatásos és nem hivatásos jellegéről, valamint a munkaszervezetben való beosztásról olvashatunk.

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 három munkaszervezetben dolgozók között lényeges eltérések vannak a hivatásos, nem hivatásos állományhoz tartozók arányait illetően. A hivatásos tűzoltók 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 közszektorban dolgozók jellegzetesen ragaszkodnak munkahelyükhöz, a munkahelyváltás, az ágazatok és a területek közötti mozgás alacsony, hat rájuk a korábbi, a munkahely „egy életre szól” szemlélet. Három dolgot vizsgáltak a munkahelyváltások kapcsán: a megkérdezetteknek hányadik munkahelye a jelenlegi, korábban milyen szférában dolgoztak, és miért váltottak munkahelyeket. Azzal a feltételezéssel éltek, hogy a munkahelyváltók aránya alacsony, és leginkább korábban is a közszférában dolgoztak.



A munkahelyek eddigi száma alapján a BV-dolgozók a legmobilisabbak, őket követik a tűzoltók, majd a vám-és pénzügyőrök. 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. Meglepő módon a korábbi munkahely szektorhatása is érvényesülhet abban, melyik területen átlagosan hány munkahelyen dolgoztak eddig. A BV munkatársainak

a 67 százaléka dolgozott a közszférában, 29,4 százaléka a versenyszférában, és 3,7 százaléka mindkét szférában; ugyanezek a mutatók a hivatásos tűzoltók esetében 7,1 és 92,9 százalékos. A vám és pénzügyőrök körében a mutatók 47,9 és 43,8 százalékos illetve 8,2 százalékos.

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 alacsony bér (19,2 százalékos), a családi okok (15,2 szá-

zalék), a munkahely megszűnése (13,8 százalék), a kedvezőtlen munkaidő beosztás (12,1 százalék) és a kedvezőtlen munkakörülmények (11,6 százalék) 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 „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.

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

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.

.

A VÉDELMI ÁGAZATBAN DOLGOZÓK ELVÁRÁSAI A MUNKÁVAL KAPCSOLATBAN

Befolyásolja-e egy munkavállaló lakóhelye, hogy mennyire elégedett a jövedelmével? Fónai Mihály és Pattyán László GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú a „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” keretében a közigazgatásban előforduló nehézségeket, problémákat, valamint a munkavállalók sajátosságait vizsgálta. Az alábbiakban a munka jellegzetességeit, a munkával összefüggő véleményeket, elvárásokat és javaslatokat olvashatjuk, demográfiai adatok, nemek és életkor szerinti megoszlás tekintetében.

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 minta 44,3 százaléka kelet – magyarországi településeken élt, 55,7 százalékuk nyugat magyarországi lakos volt.

Az eredmények alapján 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 százaléka válaszolt igennel, míg a nyugati régiókban dolgozó kollégák 38,1 százaléka végzett plusz munkákat.

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

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

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.

A munkaszervezetek között a büntetés – végrehajtásban 35,9 százalék volt a női válaszadók aránya, a NAV esetében 41,1 százalék 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 közszolgáltatásban, rendvédelemben dolgozó nők helyzetén hogyan lehet segíteni, hiszen ők kisebb eséllyel tudják alacsonyabb jövedelmüket kiegészíteni más keresetszerző tevékenységgel.



A szektor jellemzője, 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.

A legnagyobb mobilitásra a 36 – 45 éves korosztály egyes munkaköreiben a legnagyobb az esély, mely ebben a korosztályban komolyabb feszültséget eredményezhet.

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

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 KÖZIGAZGATÁS VÉDELMI ÁGAZATÁBAN DOLGOZÓK JELLEMZŐI

Milyen különbség tapasztalhatóak 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? Fónai Mihály és Pattán László GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú a „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” keretében a közigazgatásban előforduló nehézségeket, problémákat, valamint a munkavállalók sajátosságait egy kutatás keretében vizsgálta.

A kérdőívet 301 fő töltötte ki, az egyes munkahelyeken kérdezőbiztos állt a kitöltők rendelkezésére. A válaszolókat területi és munkaszervezeti kritériumok figyelembevételével, választották ki. Az egyik szempont a területi elv volt, észak-kelet és nyugat-magyarországi szervezeteket választottak ki. 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 érdekvégyényesítéssel összefüggő vélemények, elvárások és javaslatok között.

A válaszadók 42,9 százaléka a Büntetés-végrehajtásban, 41,9 százaléka a Vám- és Pénzügyőrségen, 15,3 százaléka a Tűzoltóságnál dolgozott. A válaszadók 67,4százaléka férfi, 32,6 százaléka nő volt. A dolgozói átlagéletkor 38,8 év.



A minta 47,7 százaléka volt házas, 18 százaléka elvált, 22,3 százaléka élt egyedül és 12 százaléka élt élettársával/partnerével a válaszadás idején. A válaszadók 60,5 százaléka volt gyermeke, többségüknek egy vagy két gyermeke volt.

A válaszadók majd' fele megyeszékhelyen, 24,7 százaléka városban, 29 százaléka községben élt. 77 százaléka megyeszékhelyen dolgozott, 23 százaléka városokban vállalt munkát.

A dolgozók majdnem kétharmada középfokú, 35,6 százaléka felsőfokú végzettséggel látta el munkaköri feladatait.

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 rendelkezett.

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

A válaszadók többsége nem tartja megfelelőnek a munkáját, munkafeltételeit.

Az átlagok adatai szerint leginkább zavaróak a munkával járó felelősség, az irreális elvárások, valamint az adminisztráció túlzott terhei voltak a válaszadók számára.

Ami a munkával, munkakörrel kapcsolatos pozitív jellemzőket illeti a résztvevők az alábbi jellemzőket emelték ki: biztos állásnak tekinti munkáját, biztos megélhetést jelent, biztos és kiszámítható jövedelmet jelent. Magas presztízsű állásnak tartja munkáját a válaszolók 2,3 százaléka és 6,2 százaléka, hogy azért szereti munkáját, mert másokon tud segíteni.

A munkával kapcsolatos kritikák között leginkább a bérezés mértéke, a béren kívüli juttatások mértéke, valamint a munkateher a felelősség és a bérek aránya okozott a munkavállalóknak elégedetlenséget szerepelt. A többi válasz között a korábban bemutatott jellemzőket találjuk.

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.

Pályaelhagyással a válaszadók 21,3 százaléka 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 közszolgálati dolgozók többsége általánosságban elégedetlen a bérével, valamint a munka és cserébe kapott bérezés mértékével/arányával.

A munka megtartásának egyik módja, ha a munkavállaló kiegészítő jövedelemszerző tevékenységet végez. A válaszadók majdnem harmada végzett valamilyen jövedelemkiegészítő tevékenységet a megkérdezés idején.

A válaszadók közül 285 fő válaszolt a szakszervezeti jogviszonnyal kapcsolatos kérdésre. A válaszadók 40,2 százaléka tagja volt valamely szakszervezetnek a kérdezés időszakában, 1,4 százalékuk korábban volt szakszervezeti tag, de megszüntette tagságát. A munkavállalók alapvetően szkeptikusak a munkavállalók érdekeinek és véleményének figyelembevételével kapcsolatban.



Szakértőnk várja kérdését a megjelent szakmai anyagokkal kapcsolatban.

szakerto@orientpress.hu

SZÉCHENYI  **2020**



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE