

GINOP-5.3.5.-18-2018-00055. számú Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek.

JAVASLATOK A MUNKA JÖVŐJÉRŐL A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELMI ÁGAZATBAN

# A KUTATÁS JAVASLATAINAK ÖSSZEFOGLALÓJA

Dr. Oláh Tamás kamarai jogtanácsos  
Független Rendőr Szakszervezet  
*Budapest, 2022.*

**SZÉCHENYI**  2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Strukturális  
és Beruházási Alapok



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

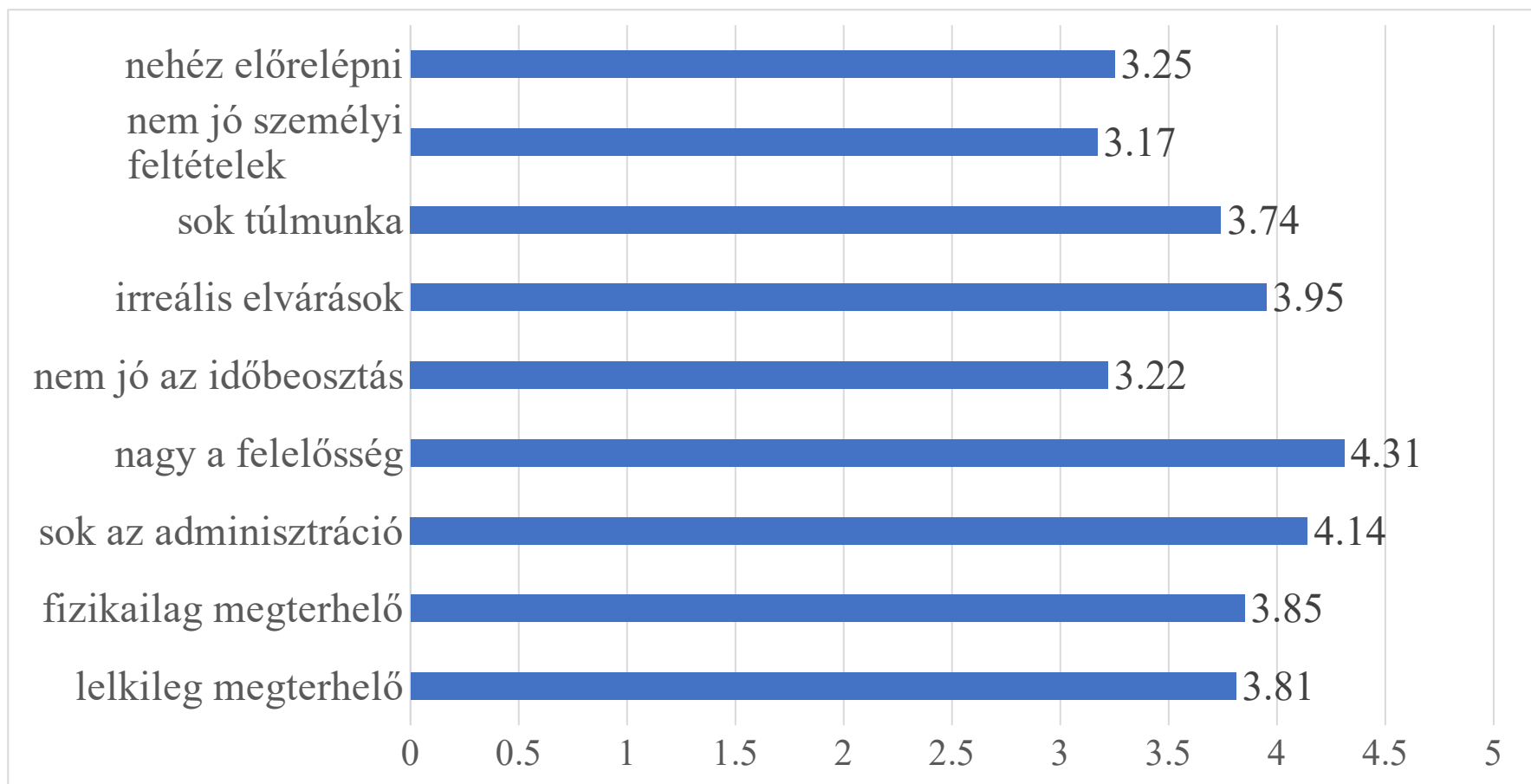
# I. KIINDULÁSI ALAPOK

- Megoldási javaslat tanulmányban „A munka jövője a közigazgatás, védelem ágazatban” című pályázat keretében folytatott adatfelvétel során **301 fő töltötte ki a kérdőíveket** észak-kelet és nyugat-magyarországi szervezetek foglalkoztatottjai: **hivatásos tűzoltók, pénzügyőrök és a büntetésvégrehajtási hivatásos állományúak, valamint ezen szervezetek nem hivatásos szolgálati viszonyban foglalkoztatottjai** kerültek a mintába.
- **A kutatás célja** azoknak a különbségeknek a feltérképezése volt, amelyek 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.
- **Ebben a prezentációban a kutatás egyes adatait emeljük ki a teljesség igénye nélkül.**

*Forrás: Országgh Ákos ügyvezető HiTrade Kft. Javaslatlételi Tanulmány A munkajövője a közigazgatás, védelem ágazatban a GINOP-5.3.5.-18-2018-00055 számú „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” című konstrukción belül*

## II. A MUNKÁVAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG MUTATÓI (1)

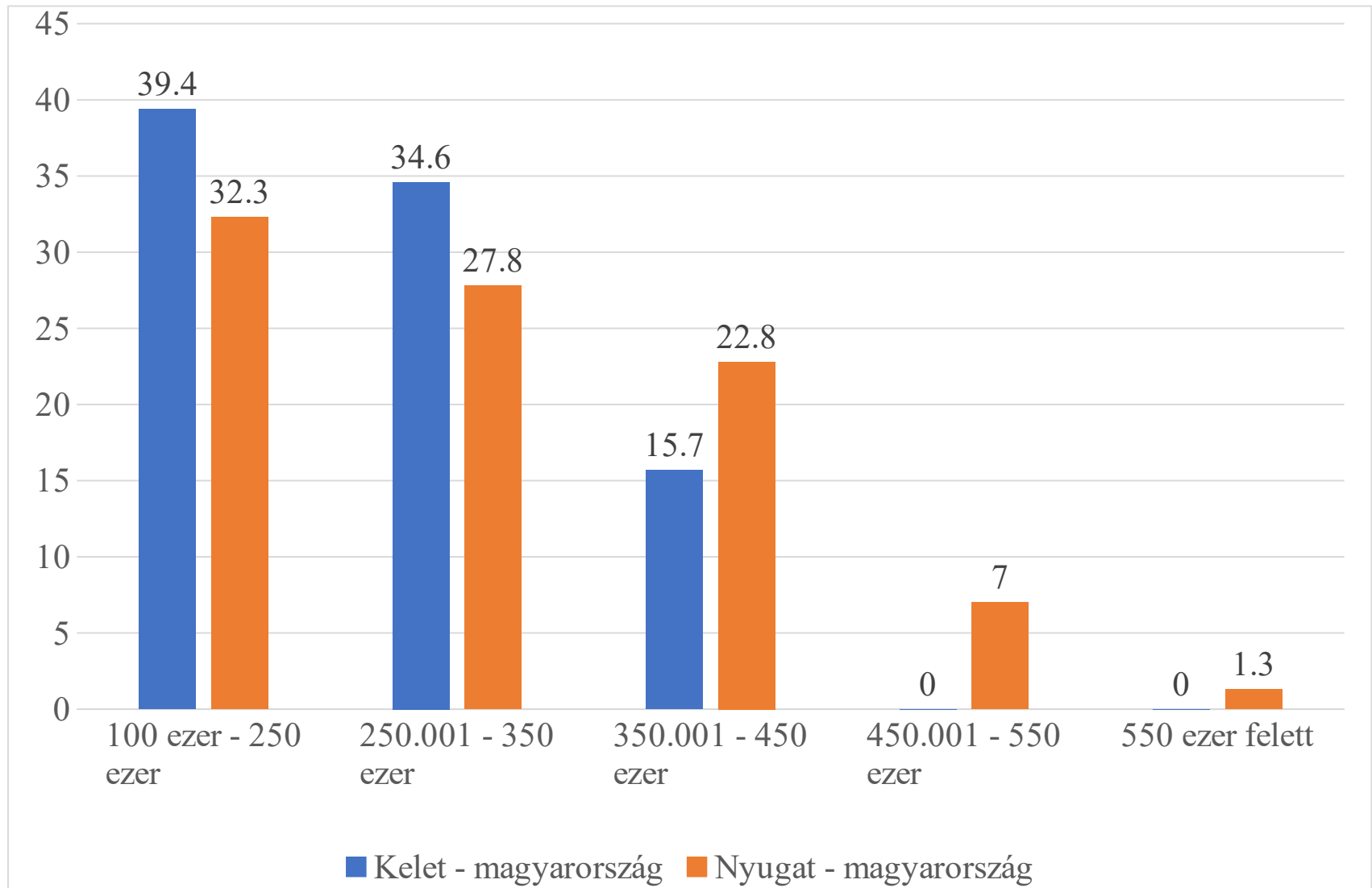
- **A válaszadók többsége (63%) nem tartja megfelelőnek a munkáját, munkafeltételeit.** A munka megítélése a következőképp alakult a teljes mintában az ötfokozatú skálák átlagai alapján.



## II. A MUNKÁVAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG MUTATÓI (2)

- Az átlagok adatai szerint **legkevésbé az előrelépés nehézségei, a munkahely személyi feltételei és a munkahelyi időbeosztás zavarta a munkavállalókat.**
- **Leginkább hátrányosnak 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. **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.
- A munkával kapcsolatos kritikákat kérdező nyitott kérdésre érkezett válaszok szerint leginkább a bérezés mértéke, a béren kívüli juttatások mértéke, valamint a munkateher, a felelősség és a bérek aránya okozott a munkavállalóknak elégedetlenséget.

### III. A MINTABELIEK JÖVEDELMI VISZONYAI KELET-ÉS NYUGAT MAGYARORSZÁGON, JÖVEDELMI CSOPORTONKÉNT (1)



### III. A MINTABELIEK JÖVEDELMI VISZONYAI KELET-ÉS NYUGAT MAGYARORSZÁGON, JÖVEDELMI CSOPORTONKÉNT (2)

- Az adatokból megállapítható, hogy **Nyugat-magyarországon magasabb jövedelem érhető el**, ugyanakkor ebben szerepe van annak is, hogy **a keleti régiókban dolgozók 17,2%-a végez keresetkiegészítő tevékenységet**, míg a nyugati régiókban dolgozók esetében 38,1% végzett plusz munkákat.
- A keleten dolgozók relatíve alacsonyabb bérekből élnek, mégis válaszaik szerint kevesebb időt találnak a másodállásra, és a plusz munka szükségességét sem tartják olyan fontosnak. A nyugati országrészben dolgozók inkább a kevesebb lehetőségre panaszkodtak.
- **A keleten dolgozó kollégák döntően 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 dolgozók 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.

## IV. A MUNKAHELYVÁLTOZÁSOK OKAI ÉS TERÜLETEI (1)

- **A közszektorban dolgozók jellegzetesen ragaszkodnak munkahelyükhöz,** a munkahelyváltás, az ágazatok és a területek közötti mozgás alacsony, hat az életpálya szemlélet. A munkahelyek eddigi száma alapján a BV-dolgozók a legmobilisabbak (3,11 munkahely), a tűzoltók esetében ez a mutató 2,65, a pénzügyőröknél 2,09.
- **A munkahelyváltások okai igen sokrétűek.** 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.
- **Legrégebben a NAV pénzügyőrei 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.

## IV. A MUNKAHELYVÁLTOZÁSOK OKAI ÉS TERÜLETEI (2)

### Jelenlegi munkahelyén „mozgott-e” Ön a beosztásokban (%)

|   | BV-sek         | Tűzoltók      | 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) |

- **Legmobilabbnak a BV-sek munkája tűnik**, egynegyedük mondja azt, hogy folyamatosan felfelé mozog a szervezetben, és legkiszámíthatóbbnak a BV-nél dolgozók látják az előrejutás lehetőségét, amit jól szabályozottnak tartanak.
- **A NAV-nál dolgozók mobilitási esélyei jóval alacsonyabbak.**



## V. ÖSSZEGZÉS, FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSOK (1)

A foglalkoztatottak majdnem fele (45,8%) a rendvédelmi, közszolgálati területet a jobb munkakörülmények, munkafeltételek és magasabb bérek reményében választotta.

A munkaszervezetben alacsony a mobilitás (előrelépés) esélye.

A foglalkoztatottak többsége (63%) elégedetlen a jövedelmével. A megkérdezettek 31,3%-a jóval az országos és a munkaterületen ismert nettó jövedelem alatt keres, 32,3% a nettó átlag körüli összeget. A konkrét jövedelmi adataikat megadók 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 keresetkiegészítést jelentő munka vállalásának esélye a férfi munkavállalók esetében nagyobb. A teljes mintában a férfiak 40%-a, a nők 4%-a rendelkezik egyéb jövedelemszerző tevékenységgel.

## V. ÖSSZEGZÉS, FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSOK (2)

Az elvárások és preferenciák alapján a válaszolók leginkább az általuk végzett munka tartalmával, azaz magával a munkával elégedettek, hivatástudatuk hozzájárul a munkával való azonosuláshoz.

A kutatás eredményei azt mutatják, hogy a három munkaszervezet munkavállalóinak az elvárásai, véleménye és preferenciái között jelentős különbségek vannak. Olykor kifejezetten kritikusak, és leginkább a jövedelem, a túlmunka, az irreális (vezetői) elvárások, a magas lelki és fizikai teher, az adminisztrációs feladatok, és (a tűzoltók kivételével) a monotonia miatt elégedetlenek.

# KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

**SZÉCHENYI**  2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Strukturális  
és Beruházási Alapok



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**