



TÁMOGATÓ MEGOLDÁSOK A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

HÁTTÉRTANULMÁNY

A GINOP-5.3.5.-18-2018-00057 számú

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek”

című konstrukción belül

I. ADATOK, VÉLEMÉNYEK TÁMOGATÓ MEGOLDÁSOKKAL KAPCSOLATOSAN A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

Írta:

Dr. Ásványi Zsófia - Dr. Bankó Zoltán -- Dr. Berke Gyula – Dr. Bíró Zsófia – Dr. Békési
Gábor – Dr. Sipos Norbert

**I. ADATOK, VÉLEMÉNYEK TÁMOGATÓ MEGOLDÁSOKKAL
KAPCSOLATOSAN A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN**

Tartalomjegyzék

1. A kérdőíves kutatás módszertanáról	4
2. A kérdőív tartalmáról	6
3. A kérdésekre adott válaszok, az azokból levont következtetések	10
4. A távmunka, otthoni munkavégzés lehetőségével kapcsolatos vélemények	12
5. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülésével kapcsolatos vélemények	20
6. Vélemények a az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdésekről.....	23
7. Vélemények a munkahelyi kiégés jelenségéről	26
8. A munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére alkalmazott megoldásokról alkotott vélemények	28
9. Vélemények a szakszervezet tagjainak gazdasági és szociális érdekeinek védelméről a közsférában.....	30
10. A szakszervezetek támogató tevékenységéről a közsférában.....	32
11. Mélyinterjúk az idősödő foglalkoztatottakkal kapcsolatos kérdésekről	33
IRODALOMJEGYZÉK	50

I. ADATOK, VÉLEMÉNYEK TÁMOGATÓ MEGOLDÁSOKKAL KAPCSOLATOSAN A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

1. A kérdőíves kutatás módszertanáról

A felmérés feldolgozása során összetett módszertani megközelítést alkalmaztunk. Egyrészt fontos, hogy megismerjük az alapsokaság jellemzőit a főbb változók mentén. Az azonosított keresztváltozók a nem, az iskolai végzettség, az életkor, illetve a jogviszony időtartama. Az első két változó esetében adott a csoportosítás, mivel a nominális változók egyértelműen meghatározzák a lehetséges kategóriákat. A nem esetében férfi és nő, míg az iskolai végzettségnél a Szakközépiskola / szakiskola, Gimnázium, Bachelor képzés és Egyéb képezik a kategóriákat. Az életkor és a jogviszony időtartama viszont diszkrét változónak tekinthető, így a kategorizálás során egyrészt érdemes figyelembe venni a gyakorisági megoszlásokat, másrészt a szakmai elvárásoknak, azaz az általánosan alkalmazott kategorizálásoknak is meg kell jelenniük. Ezek együttes alkalmazásával az életkor esetében 30 évnél fiatalabb, 30 - 39 éves, 40 - 49 éves, 50 éves vagy idősebb, míg a jogviszony időtartamánál < 5 év, 5 - 14 év, 15 - 24 év, 25 év vagy több csoportokat alakítottunk ki.

Másrészt az egyszeres, illetve értékelést igénylő kérdések esetében a deskriptív eszközökön túl a keresztváltozók mentén azonosítható szignifikáns összefüggéseket mutatjuk be.

Az átlagolható változónál az átlagot, a mediánt (összes válasz sorba rendezését követően a középső érték), a móduszt (legjellemzőbb, azaz legtöbb válasz), a szórást (az átlagtól való átlagos eltérés mértéke), illetve a relatív szórást (a szórás átlaghoz viszonyított mértéke, minél alacsonyabb, annál homogénebbek a válaszok, minél magasabb, annál heterogénebb) ismertetjük. A keresztváltozók mentén azonosítható szignifikáns eltérések kimutatására egyutas varianciaanalízist alkalmaztunk. A relatív nagy válaszadói sokaság miatt eltekintünk a normalitásvizsgálattól, illetve robusztusként kezeljük ezt az elvárást. Ezek alapján akkor jelentjük ki, hogy szignifikáns az eltérés az adott tényező esetében, amennyiben vagy a Levene p érték (homogenitásvizsgálat) $\geq 0,05$ vagy a Welch teszt p érték (robusztus átlagegyezőség)

$\leq 0,05$ mellett teljesül az ANOVA p érték $\leq 0,05$. Természetesen az átlagolható változók esetében is bemutatjuk a válaszok százalékos megoszlásait is.

Szintén az átlagolható változók esetében alkalmaztuk a Pearson féle korrelációanalízist, ami azt vizsgálja meg, hogy az egyes változókra adott értékek között milyen erős az együttmozgás. A legalább $p \leq 0,05$ a szignifikanciaérték mellett 0 esetben nincs együttmozgás, 0-0,299 között gyenge a kapcsolat, 0,300-0,699 között közepes mértékű az együttmozgás, 0,700-0,999 között erős, míg 1 esetben az egyikre adott érték meghatározza a másik értékelését is.

Az egyszeres válaszadást biztosító kérdések esetében Pearson féle χ^2 függetlenségi vizsgálatot alkalmazunk. A nominális változóknak a keresztváltozók mentén kimutatható szignifikáns különbséget az aszimptotikus $p \leq 0,05$ érték esetében állapítjuk meg. Robusztus feltételként vizsgáljuk még az 5-nél kevesebb elemet tartalmazó cellák részaránya legfeljebb 20% lehet, illetve a minimum elvárt érték 1 vagy annál nagyobb, ugyanakkor ezek nem teljesülése esetén is levonható trendszerű következtetés. Mindezek alapján szintén csak a szignifikáns eseteket ismertetjük. Az összefüggés erősségét a Cramer-féle V érték alapján értékeljük. 0 esetben nincs kapcsolat, 0-0,299 között gyenge a kapcsolat, 0,300-0,699 között közepes mértékű az összefüggés, 0,700-0,999 között erős, míg 1 esetben determinisztikusnak tekinthető.

2. A kérdőív tartalmáról

A kérdőív hét kérdést tartalmazott, melyek a kutatás megalapozásával kapcsolatos vélemények felmérését tette lehetővé, a nagyszámú kitöltés alapján olyan következtetések vonhatóak le belőlük, melyek alátámasztják a javaslatértékelési tanulmányban intézkedések előkészítését, átgondolását.

A kérdőív az alábbi tartalommal került kitöltésre:

**„Támogató megoldások kialakítása a közigazgatás,
védelem ágazatban című projekt keretében” kérdőív**

Kérjük, írja be az adatait:

Nem



Életkor

Iskolai végzettség

Melyik szervezetnél dolgozik

Jogviszonyban töltött évek

Munkavégzési hely

Kitöltő kódja

1. Hogyan jellemezné munkakörnyezetében a távmunka/részleges távmunka/otthoni munka keretében történő munkavégzés lehetőségét?

	nem igaz	részben igaz	igaz
amelyik munkakörben lehetséges, ott a munkáltató támogatja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a járványhelyzet előtt több munkakörben megengedett volt, mint előtte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
általában idegenkedés övezi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a munkakörök nagy részében nem lehetséges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a jelenlegi jogszabályok nem támogatják	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Véleménye szerint az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás általában mikor kerül előtérbe munkakörnyezetében? (több válasz lehetséges)

- tudomásom szerint általában nem merül fel, vagy nagyon ritkán hivatkoznak rá
- egyedi munkáltatói döntések esetén gyakran felmerül
- előléptetések, jutalmazások esetén gyakran felmerül
- jogviszonyok megszüntetésekor, fegyelmezéskor gyakran felmerül
- nem tudok róla és/vagy eddig nem foglalkoztam vele



3. Véleménye szerint az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdések hogyan merülnek fel a munkakörnyezetében?

- a kötelező munkavédelmi oktatásban részesülünk kizárólag
- a kötelező munkavédelmi oktatáson túl is vannak intézkedések, melyek az egészségmegőrzést, baleset megelőzését szolgálják
- egyáltalán nem merülnek fel



4. Tapasztalatai szerint a munkahelyi kiégés mennyire jellemzi az Ön környezetében foglalkoztatottakat?

- nem jellemző
- hosszabb jogviszonyban töltött idő esetén előfordul néha a probléma
- hosszabb jogviszonyban töltött idő esetén gyakori



5. Véleménye szerint a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére munkáltatója milyen megoldásokat alkalmaz?

- a probléma önmagában általában nem kerül elő
- informális, egyéni problémákkal lehet találkozni
- a munkáltató foglalkozik a kérdéssel a kezelés és prevenció szintjén
- vannak kifejezetten ilyen programok a munkahelyen



6. Véleménye szerint a szakszervezet mennyire hatékonyan tudja érvényesíteni a tagjai gazdasági és szociális érdekeit a közsférában?

- Egyáltalán nem 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Teljes mértékben



7. Véleménye szerint a szakszervezet a közszférában milyen módon tudja/tudná támogatni tagjait?

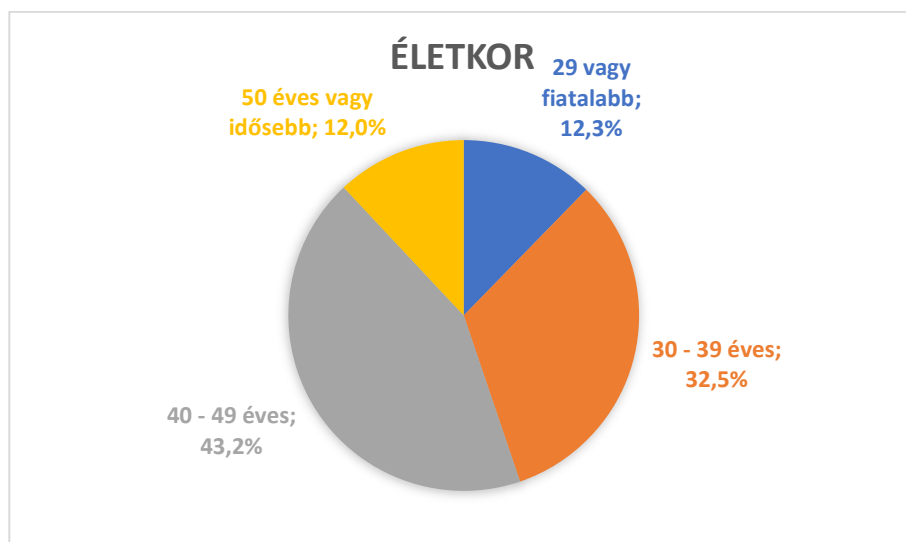
	talán	valószínű	biztosan	leginkább ezzel
hatékony kollektív érdekvédelemmel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
szociális támogatásokkal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jogi tanácsadással, jogvédelemmel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
különböző képzésekkel, programokkal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
szolgáltatásokkal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. A kérdésekre adott válaszok, az azokból levont következtetések

A kérdőíves kutatás 2021. június és szeptember hónapok között zajlott, a válaszokat kérdezőbiztosok segítségével gyűjtöttük össze.

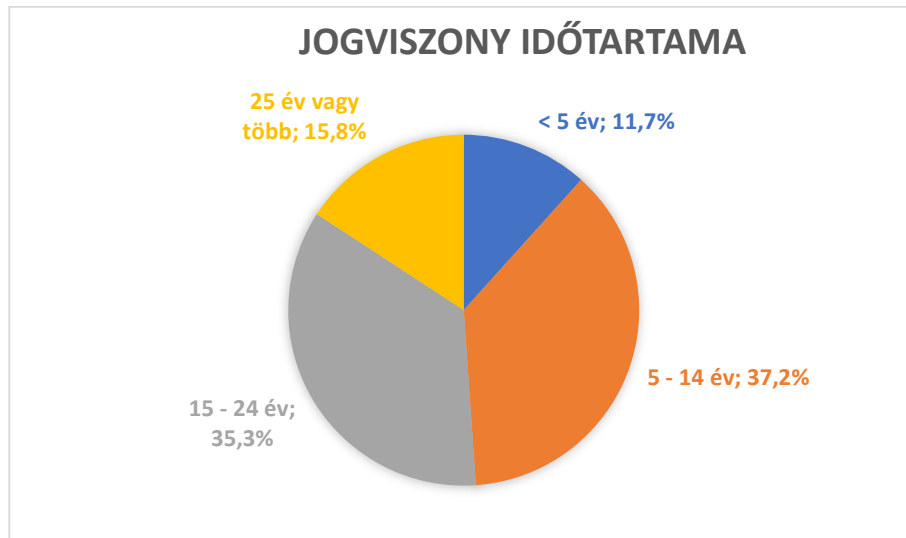
A válaszadók életkorát és - ennek megfelelően – a szervezetnél eltöltött szolgálati idő alakulását az 1. és a 2. számú ábra mutatja. Látható, hogy a kérdőívet legnagyobb számban a középkorosztály (30 – 49 év között) tagjai töltötték ki, akik 5 és 24 év között szolgálati idővel rendelkeznek a szervezetben. Ez a két adat előrevetíti a válaszok érvényességét: döntően olyan munkavállalók töltötték ki a kérdőívet, aki életkoruk és szervezeti tagságuk hossza okán valós képpel rendelkeznek a munka világát és a foglalkoztatás körülményeit illetően.

1. számú ábra



Forrás: saját adatok

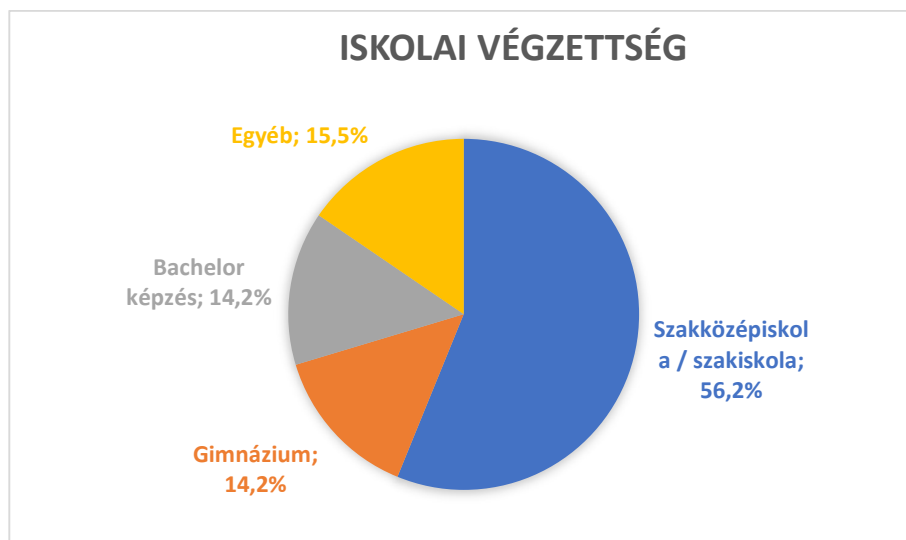
2. számú ábra



Forrás: saját adatok

A kérdőívet kitöltő munkavállalók többségében szakiskolai vagy szakközépiskolai végzettséggel rendelkeztek. A gimnáziumi vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezők a teljes minta 28,4%-át jelentették.

3. számú ábra



Forrás: saját adatok

A kérdőívet kitöltők többségében férfiak voltak (75,1%), amely ágazati sajátosságnak értékelhető.

4. számú ábra



Forrás: saját adatok

4. A távmunka, otthoni munkavégzés lehetőségével kapcsolatos vélemények

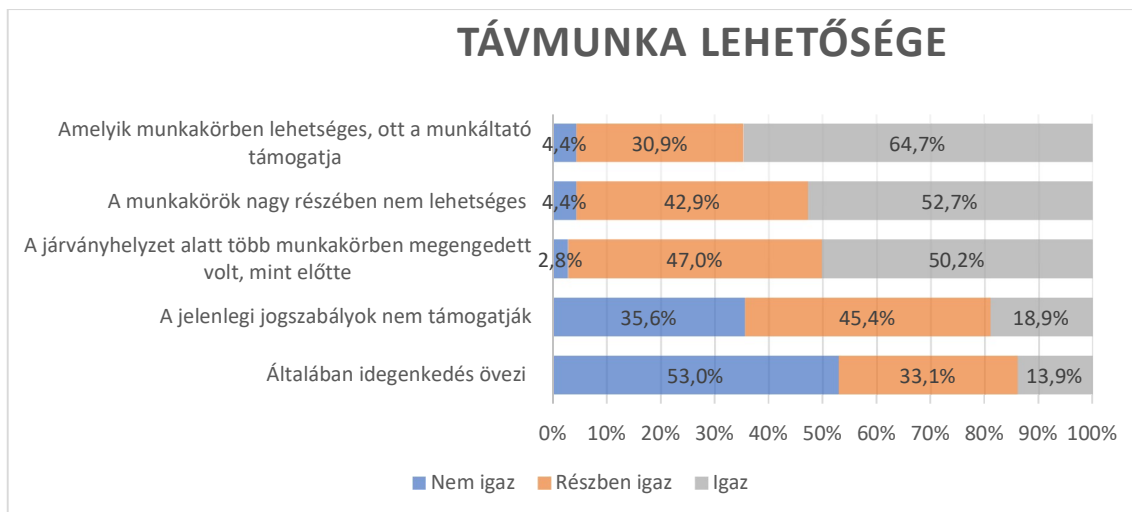
A távmunka, az otthoni munkavégzés kérdése egyre hangsúlyosabban merül fel a közigazgatásban, rendvédelemben is, mely folyamatot a COVID helyzet drasztikusan felerősített. A kérdőív első kérdése a távmunkával, otthoni munkavégzéssel kapcsolatos adatok felvételére, az azokkal kapcsolatos véleményekre irányult.

Látható, hogy a távmunka munkáltatói támogatottsága jellemzően megvan a szervezetben. A válaszadó elenyésző hányada (4,4%) gondolja csupán úgy, hogy a munkáltató ezt nem támogatja. A válaszokból ugyanakkor azt is reálisan látszik, hogy a távmunka elrendelése illetve lehetősége nem adott minden munkaterületen: a válaszadó 95,6%-a szerint ez az állítás igaz vagy részben igaz. 64,3% úgy gondolja úgy részben vagy teljesen, hogy a jelenlegi jogszabályok ezt a foglalkoztatási formát nem támogatják az ágazatban.

A távmunka lehetősége a járványhelyzet előtti időkhöz viszonyítva valamennyi ágazatban megnőtt. Nincs ez a közigazgatás, rendvédelem ágazatban sem másként: a válaszadók 97,2%-a szerint a járványhelyzet óta ez több munkakörben lehetőség, mint előtte volt.

A távmunka népszerűségének szintjét jól szemlélteti a kérdésre adott utolsó válaszok aránya. A válaszadók 86,1%-a szerint nincs, vagy csak részben van a távmunkával kapcsolatban idegenkedés a munkavállalók részéről.

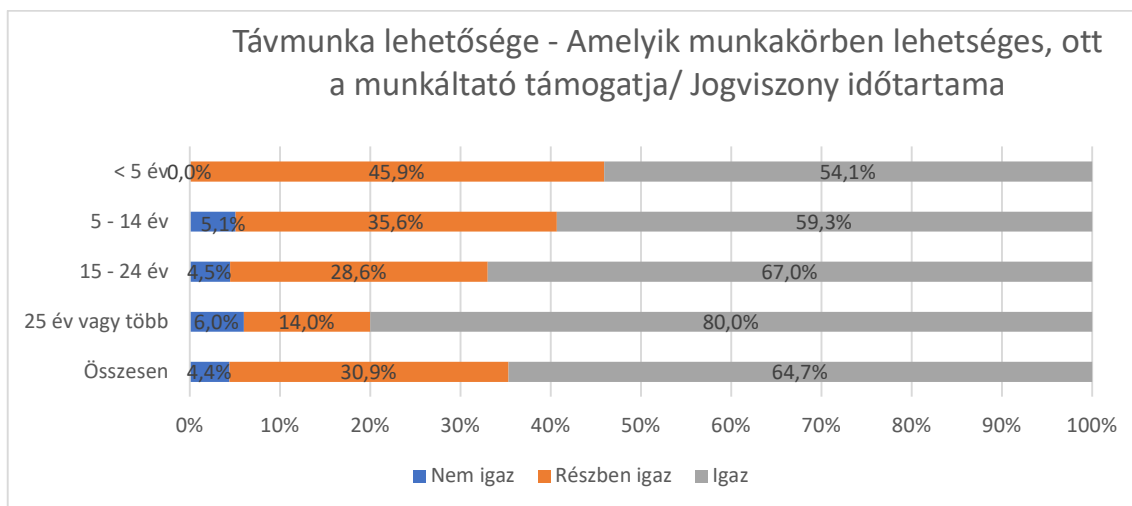
5. számú ábra



Forrás: saját adatok

Ha az egyes távmunkával kapcsolatos válaszokra adott adatokat alaposabban megvizsgáljuk, látható, hogy minél hosszabb jogviszonnal rendelkezett a kitöltő, annál inkább gondolta úgy, hogy amelyik munkakörben lehetséges, a munkáltató támogatja a távmunkát. Mi több, a frissen belépő munkavállalók közül senki nem vélte úgy, hogy ne tenne meg mindent ennek érdekében a munkáltató.

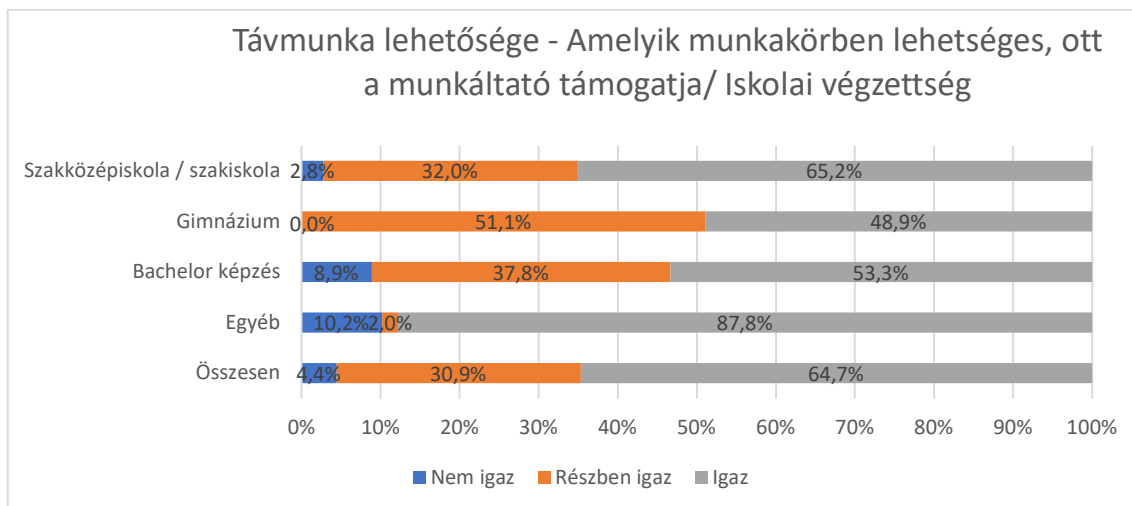
6. számú ábra



Forrás: saját adatok

A 7. számú ábrából az is kiolvasható, hogy elenyésző mértékben (8,9%), de leginkább a főiskolai (bachelor) végzettséggel rendelkező kitöltők mondták azt, hogy a munkáltató nem tesz meg mindent a távmunka bevezetésének biztosítására azokban a munkakörökben, ahol ez lehetséges.

7. számú ábra

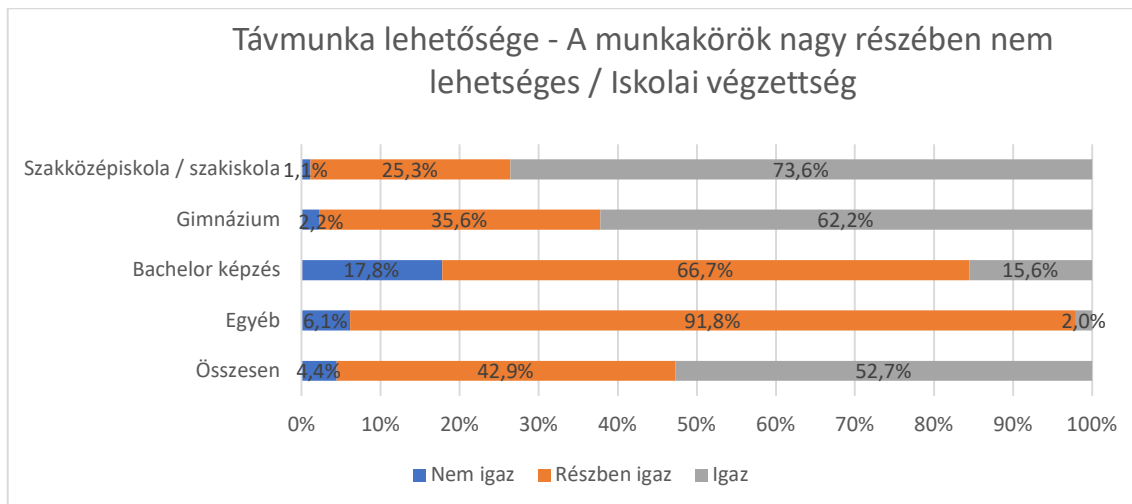


Forrás: saját adatok

Az iskolai végzettség szintjével párhuzamosan csökkent azok aránya, akik úgy gondolták, hogy a távmunka bevezetése a munkakörök nagy részében nem lehetséges. Vagyis a szakiskolai vagy szakközépiskolai végzettséggel rendelkezők közül – akik vélhetően a végzettségüknek megfelelő alacsonyabb szintű munkakörökben kerültek foglalkoztatásra - kerültek ki a

legtöbben azok (73,6%), akik szerint a távmunka a munkakörök nagy részében nem kivitelezhető.

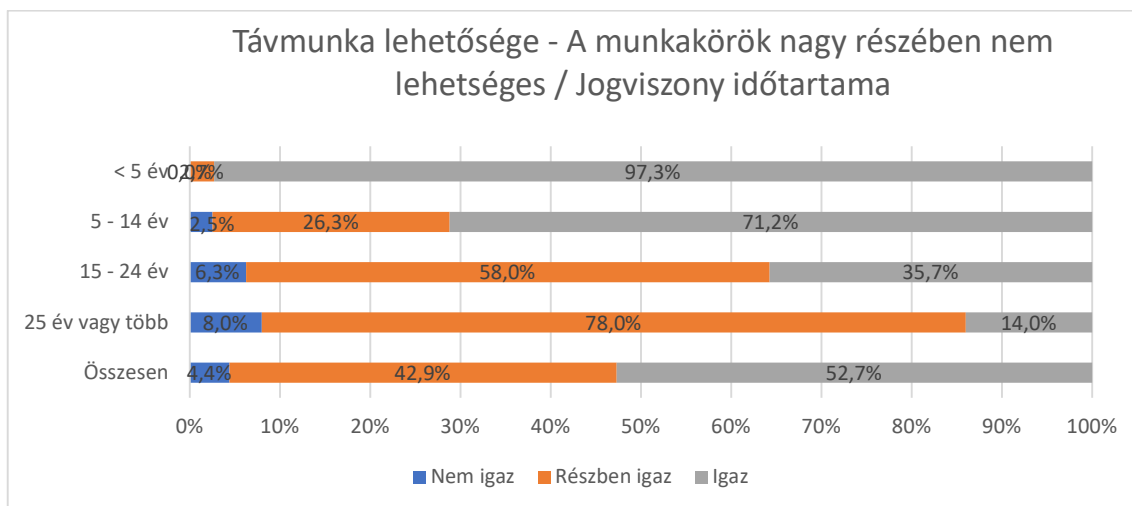
8. számú ábra



Forrás: saját adatok

A szolgálati idő hossza alapján az a tendencia rajzolódott ki, hogy minél régebb óta volt valaki a szervezetben, annál inkább gondolta úgy, hogy csak részben igaz az állítás, miszerint a távmunka bevezetése a munkakörök nagy részében nem lehetséges az ágazatban.

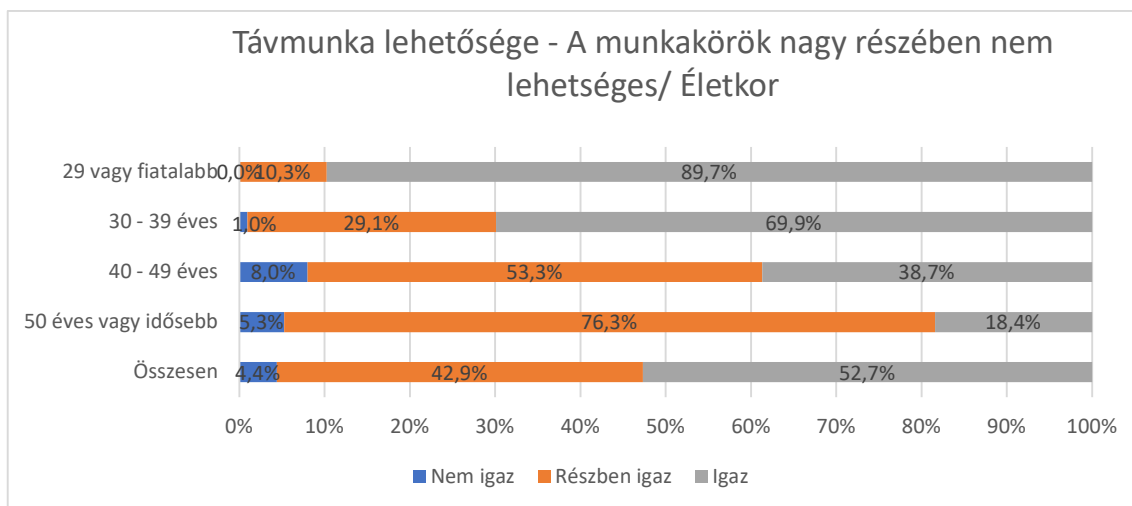
9. számú ábra



Forrás: saját adatok

A szolgálati idő hossza és a kitöltők életkora alapján megállapítható eredmény szinkronban volt egymással: az életkor előre haladtával a kitöltők egyre nagyobb aránya gondolta úgy, hogy csak részben igaz az állítás, miszerint a távmunka bevezetése a munkakörök nagy részében nem lehetséges.

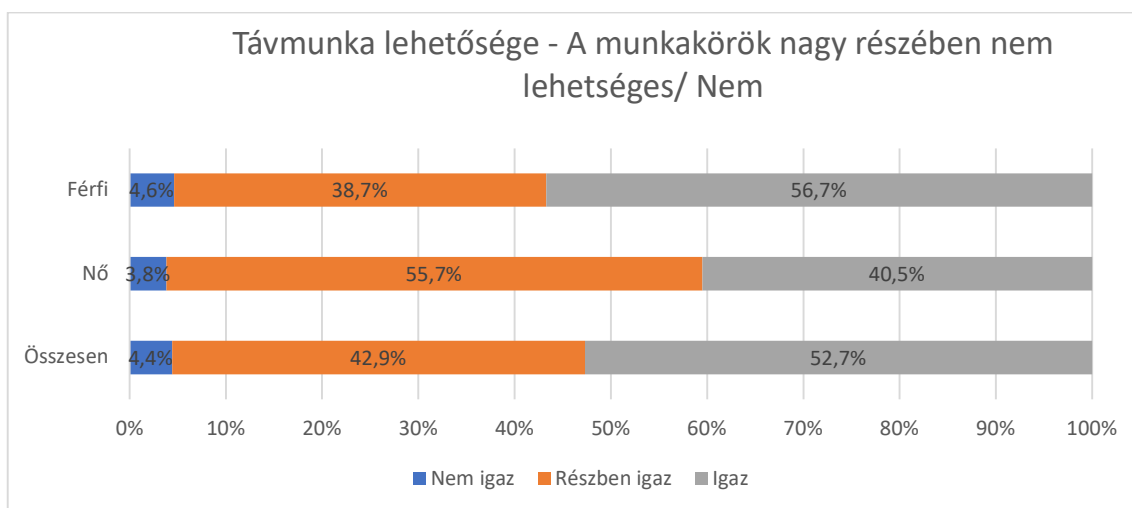
10. számú ábra



Forrás: saját adatok

A kérdés vonatkozásában a nemek között válaszok közel kiegyenlítettek voltak, bár a férfiak közül valamivel több válaszadó (56,7%) vélte úgy, hogy a távmunka a munkakörök nagy részében nem lehetséges.

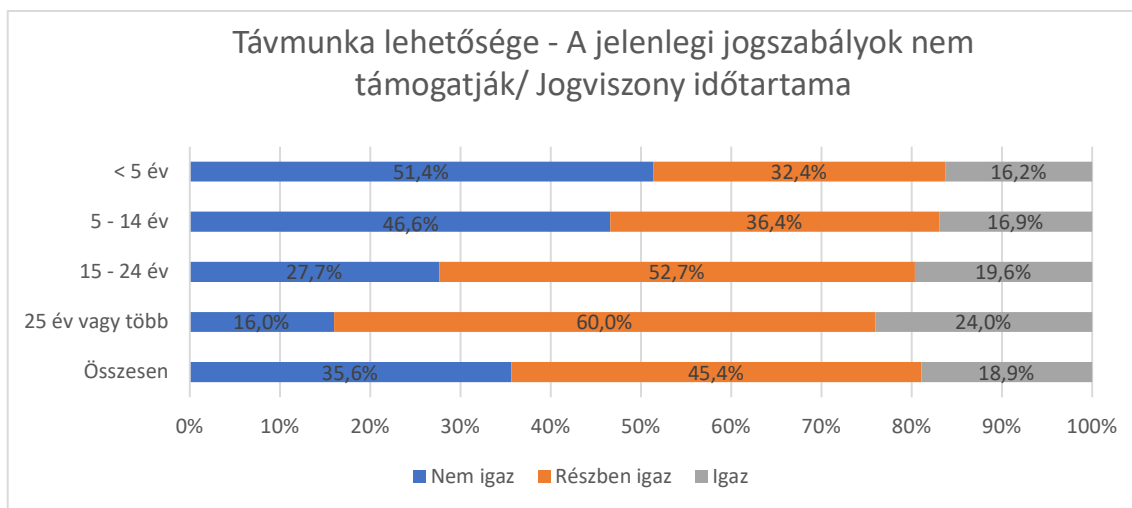
11. számú ábra



Forrás: saját adatok

Érdekes trend rajzolódik ki a 12. ábrán, amely a távmunka jogszabályok általi támogatottságát vizsgálja a szolgálati idő függvényében. Az öt évnél rövidebb jogviszonnal rendelkező válaszadók gondolták leginkább úgy, hogy nincs jogszabályi akadálya a távmunka bevezetésének. Minél inkább nőtt a szolgálati idő hossza, annál inkább több olyan válasz érkezett, miszerint a jelenlegi jogszabályok szabnak részben vagy egészében gátat a távmunka terjedésének az ágazatban.

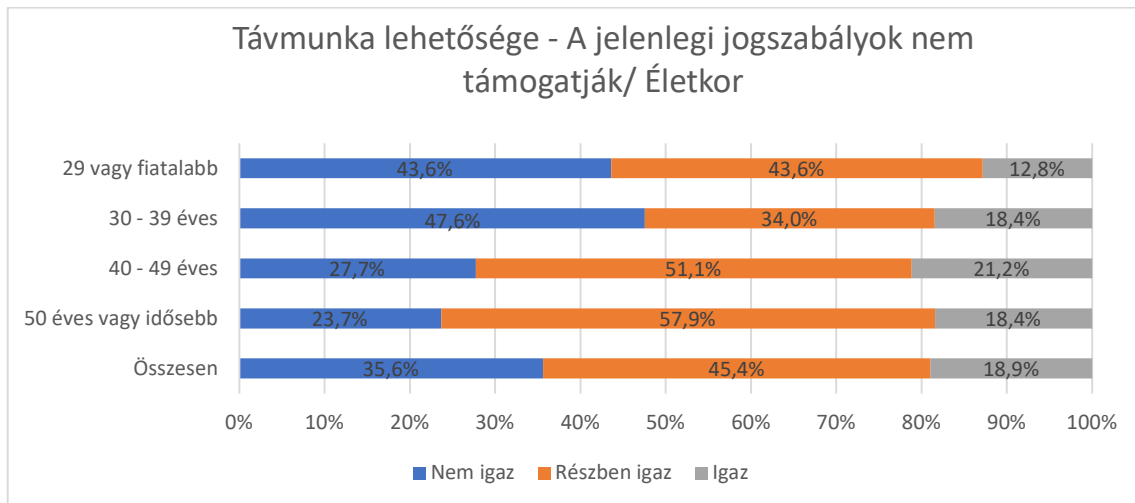
12. számú ábra



Forrás: saját adatok

A 39 évnél fiatalabb válaszadók látták legkevésbé a jogszabályokat a távmunka akadályaként. A 40 év felettek között a válaszadók több mint fele viszont már részben jogszabályi akadályokat értékelt a távmunka bevezetése előtt.

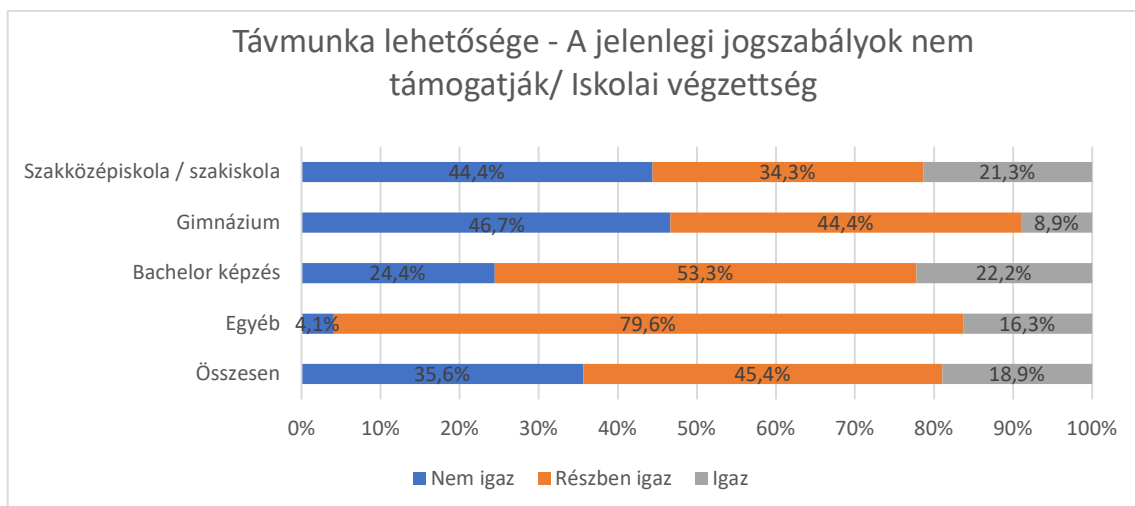
13. számú ábra



Forrás: saját adatok

Az állítást, miszerint a jogszabályok jelentik a távmunka bevezetése előtt álló akadályt, az alacsonyabb iskolai végzettséggel (szakiskola, szakközépiskola és gimnázium) rendelkező kitöltők utasították el legnagyobb arányban. A felsőfokon végzettek (bachleor) ezt az állítást csak részben tartották valósnak.

14. számú ábra

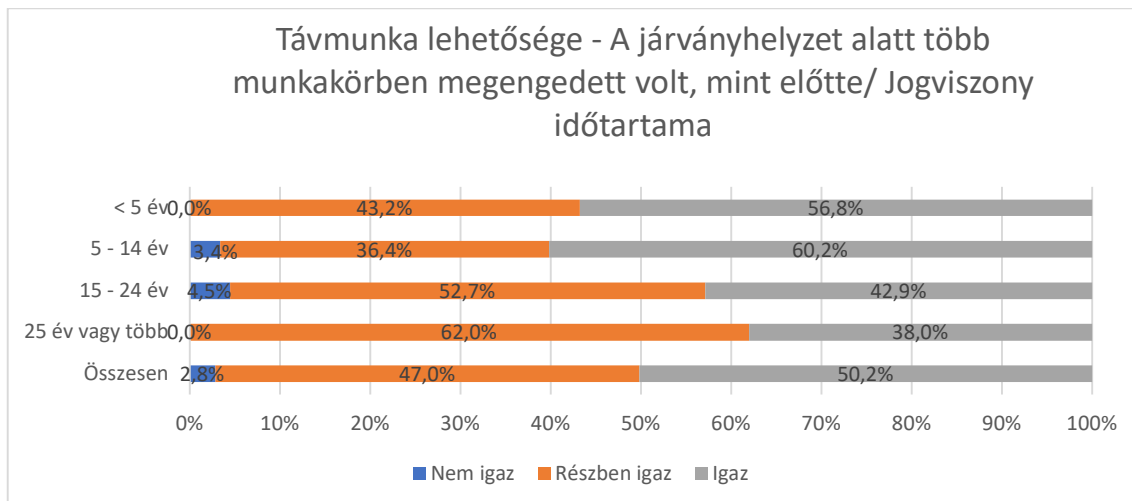


Forrás: saját adatok

A járvány hatását a távmunka elterjedésére többé-kevésbé kiegyenlítetten értékelték a válaszadók: részben vagy egészében úgy gondolták, hogy a járványhelyzet hatására nőtt a

táv munkában ellátható munkakörök száma. Ezt legnagyobb arányban az 5-14 év közötti szolgálati jogviszonnyal rendelkező kitöltők értékelték így.

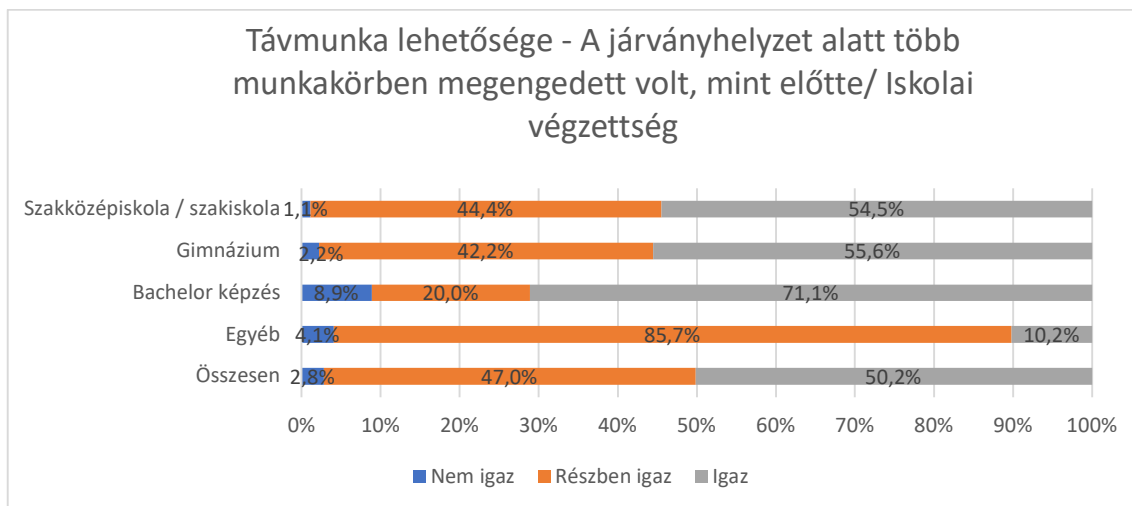
15. számú ábra



Forrás: saját adatok

Szintén kiemelkedő a bachelor végzettséggel rendelkezők aránya azok közül, akik a járványhelyzet alatt úgy látták, hogy több munkakörben volt megengedett a távmunka, mint korábban.

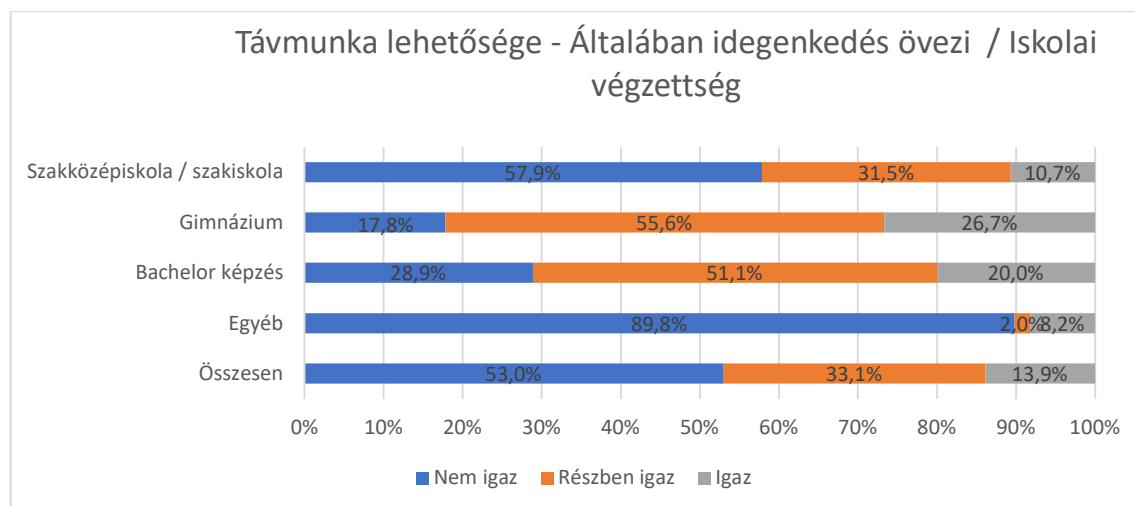
16. számú ábra



Forrás: saját adatok

A távmunka megítélés nem egyöntetűen pozitív minden munkavállalói körben. A gimnáziumi végzettséggel rendelkezők közül 26,7% szerint a távmunkát idegenkedés övezi. Valamennyi iskolai végzettség tekintetében a részben igaz válaszok voltak túlsúlyban.

17. számú ábra



Forrás: saját adatok

5. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülésével kapcsolatos vélemények

A második kérdés az egyenlő bánásmód követelményének közszolgálatban, rendvédelemben érzékelhető érvényesülésével, szerepével kapcsolatosan vizsgáldott. Az elv általános, az élet minden területét érintő szerepét figyelembe véve világítanak rá a válaszok a közszférában történő foglalkoztatás során betöltött szerepére, érvényesülésére.

A válaszadó 47,6%-a szerint az egyenlő bánásmód követelményére nem vagy ritkán hivatkoznak a munkavállalók. Ha mégis, ez egyedi munkáltatói döntések esetében merül fel gyakran (29,6%) esetleg előléptetések (10,7%) vagy fegyelmezés, jogviszony megszüntetés esetén (9,8%). A szakszervezeti tagsággal összefüggésben alig merül fel a kérdés (2,4%).

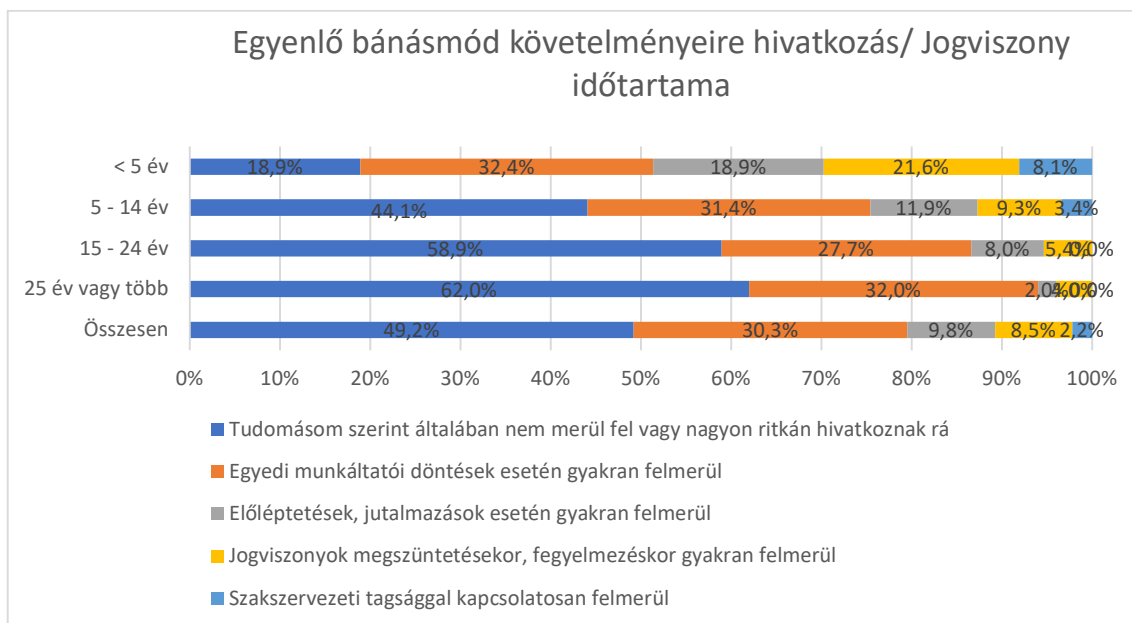
18. számú ábra



Forrás: saját adatok

A jogviszony hossza alapján tett részletesebb elemzés igencsak érdekes eredményt mutat. Az 5 évnél rövidebb jogviszonnal rendelkező kitöltők körében volt leginkább tapasztalható az egyenlő bánásmód a kérdésre történő munkavállalói hivatkozás, még hozzá legtöbbször egyedi munkáltatói döntések és a jogviszony megszüntetése (vagy fegyelmezés) kapcsán. Ahogy nőtt a szolgálati évek száma, úgy vált egyre súlytalanabbá a probléma: a 25 év vagy hosszabb jogviszonnal rendelkező kitöltők 62%-a szerint nem vagy csak ritkán merül fel ilyen jellegű probléma a szervezetben.

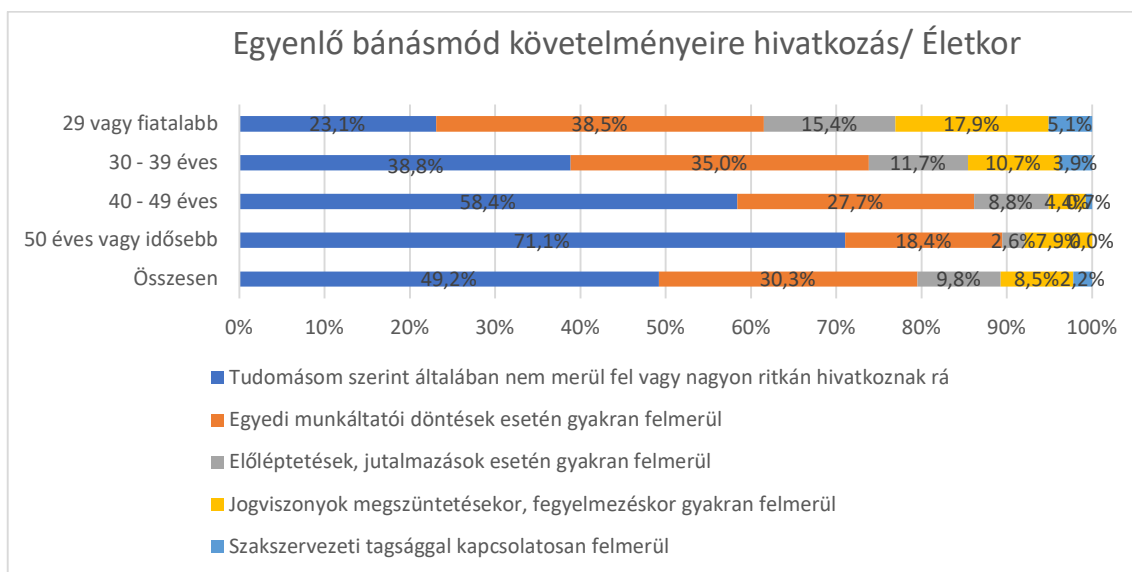
19. számú ábra



Forrás: saját adatok

A jogviszony hossza és az válaszadók életkora alapján történő adatelemzés – ahogy korábban is – nagy hasonlóságokat mutatott. Az egyenlő bánásmód követelményének relevanciáját a fiatal (29 év alatti) munkavállalók értékelték leginkább úgy, hogy esetenként de előfordul a szervezetben.

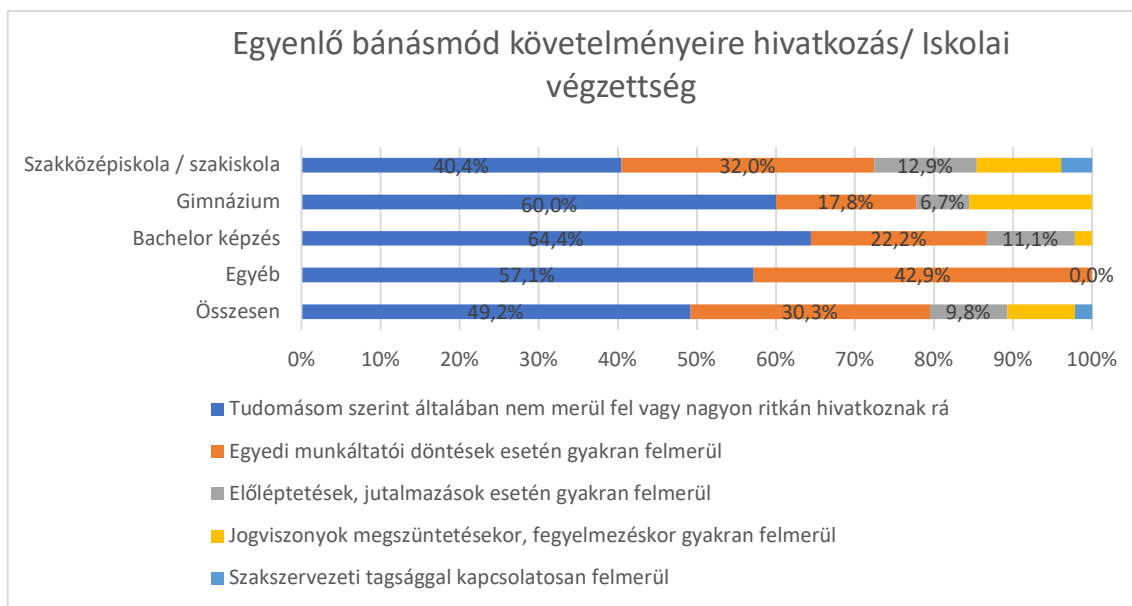
20. számú ábra



Forrás: saját adatok

A válaszadók iskolai végzettsége alapján megállapítható, hogy ahogy nőtt a válaszadók iskolai végzettségének szintje, azzal arányosan nőtt azok száma is, akik szerint az egyenlő bánásmód kérdése ritkán vagy egyáltalán nem merül fel a szervezetben.

21. számú ábra



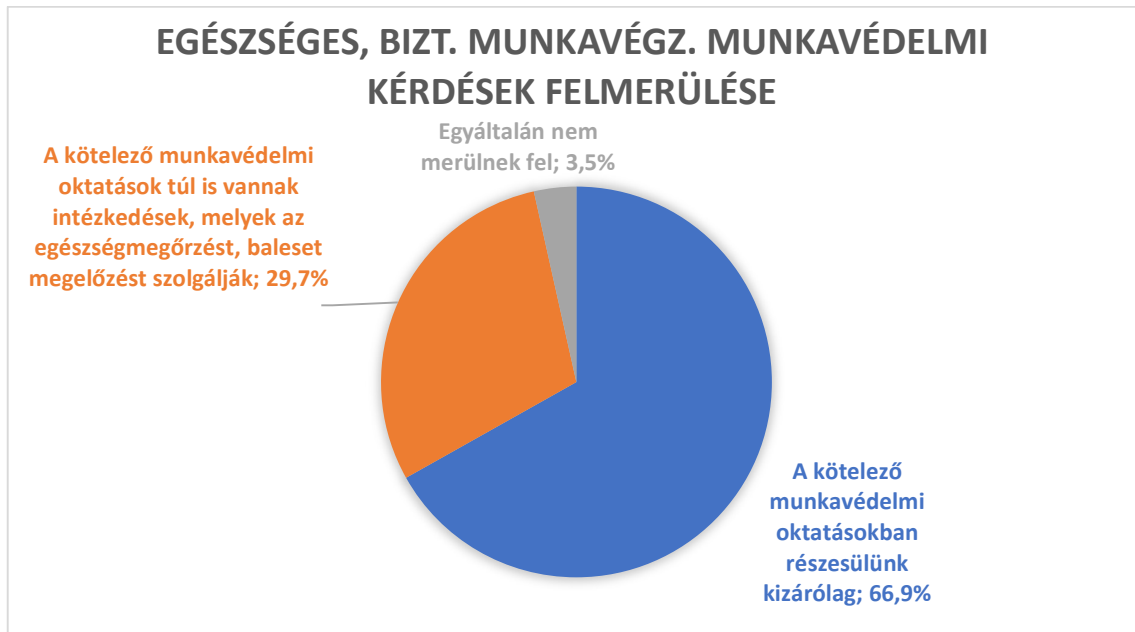
Forrás: saját adatok

6. Vélemények a az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdésekről

A közszolgálatban, rendvédelemben történő foglalkoztatás során is kiemelkedő jelentőségű, garanciális jogintézmény az egészséges, biztonságos munkafeltételek biztosításának a kötelezettsége, a kérdés ennek a szabályrendszernek az érvényesülésével kapcsolatos véleményeket vizsgálja.

A válaszadók többsége (66,9%) szerint a munkavállalók csak a jogszabályban előírt kötelező munkavédelmi oktatásban részesülnek; 29,6% véleménye szerint ezen felül is biztosít a munkáltató oktatást és tesz intézkedéseket az egészségmegőrzés és balesetmegelőzés céljából.

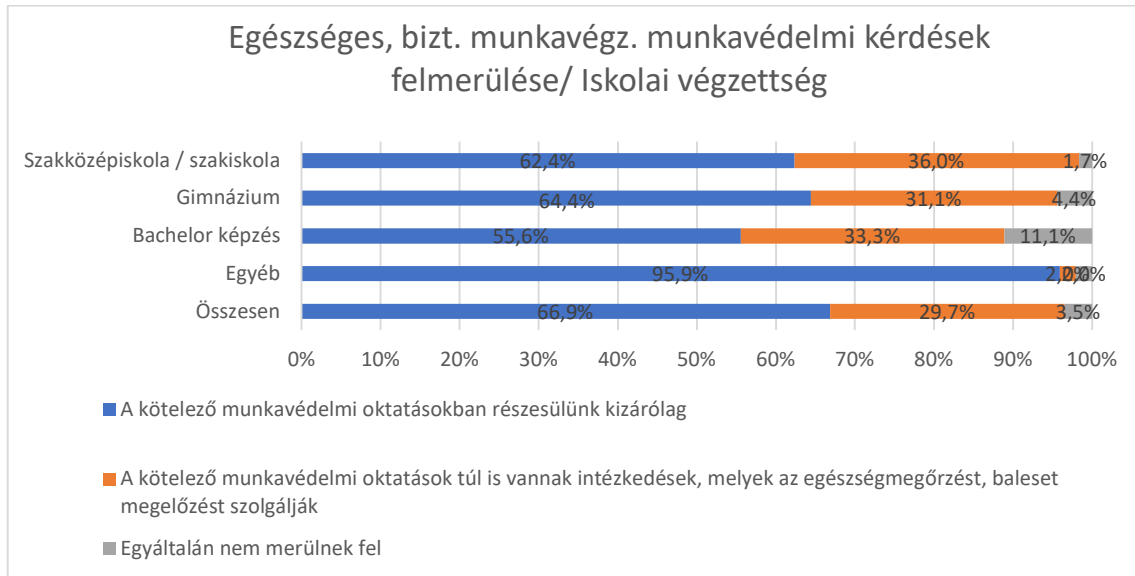
22. számú ábra



Forrás: saját adatok

A fenti válaszok nem mutatnak jelentősebb eltérést akkor sem, ha a válaszadók iskolai végzettségének szintje alapján vizsgáljuk a kérdést: a többség szerint a kötelező munkavédelmi oktatást biztosítja a munkáltató viszont a bachelor végzettséggel rendelkező válaszadó látták úgy leginkább (33,3%), hogy a kötelezőn felül is tesz ezirányú erőfeszítéseket a munkáltató.

23. számú ábra



Forrás: saját adatok

Minél hosszabb szolgálati idővel rendelkezett egy kitöltő, annál inkább gondolta úgy, hogy a munkáltató az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosításáért csak a kötelező intézkedéseket teszi meg. Érdekes, hogy a frissen csatlakozott munkavállalók közül látták úgy legtöbben (43,2%), hogy léteznek a kötelező intézkedéseken felül is munkáltatói erőfeszítések.

24. számú ábra



Forrás: saját adatok

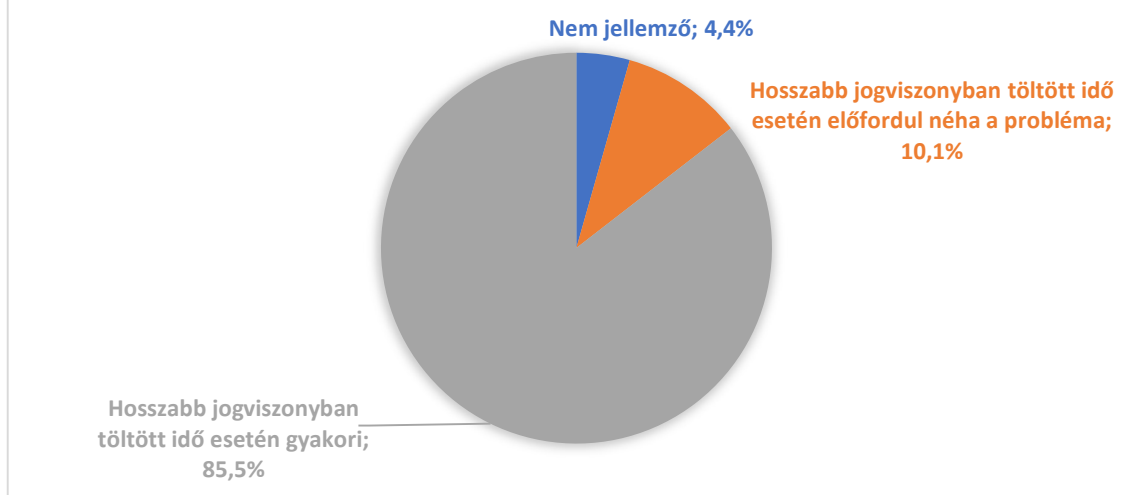
7. Vélemények a munkahelyi kiégés jelenségéről

A munkahelyi kiégés problémája nem kerüli el a közsférát, rendvédelmet sem, sőt a nagy pszichikai terheléssel járó munkakörökben nagyobb valószínűséggel jelenik meg gyakrabban. A kérdőív elsőként arra vonatkozóan tett fel kérdést, hogy a válaszadók szembeestek-e, illetve hogyan szembeestek a problémával.

A munkahelyi kiégés a válaszadók szerint hosszabb jogviszonyban töltött idő esetén igen gyakori (85,5%) a munkavállalók körében.

25. számú ábra

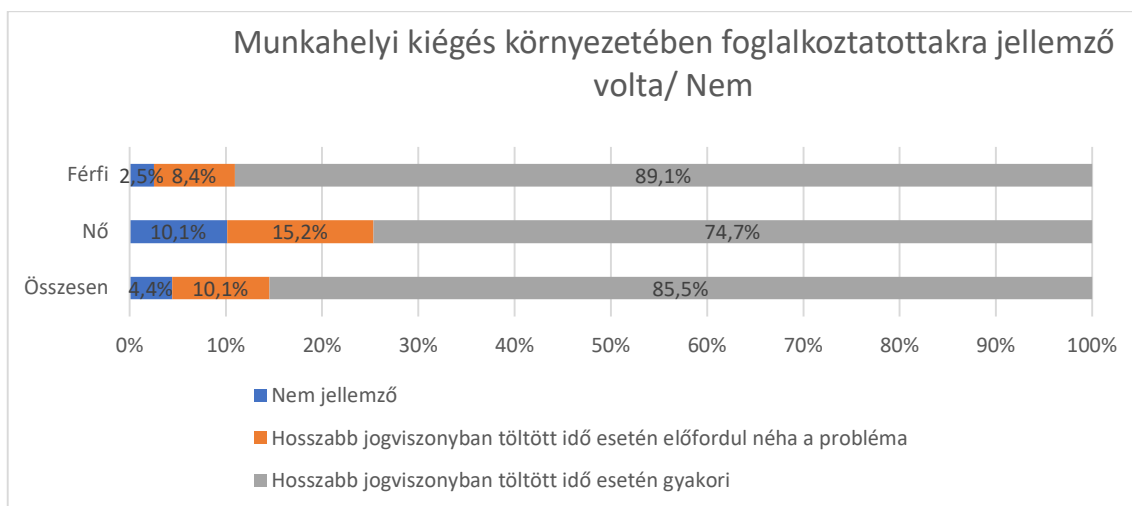
MUNKAHELYI KIÉGÉS KÖRNYEZETÉBEN FOGLALKOZTATOTTAKRA JELLEMZŐ VOLTA



Forrás: saját adatok

A kiégés előfordulásának alaposabb vizsgálatokor látszik, hogy a kitöltők neme alapján nem lehet differenciálni, bár a nők többen látták úgy (10,1%) hogy a jelenség nem jellemző a szervezetben.

26. számú ábra



Forrás: saját adatok

8. A munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére alkalmazott megoldásokról alkotott vélemények

A kérdés az előző kérdéshez kapcsolódóan a munkahelyi kiégés kérdéskörét érinti, itt már azt vizsgálva, hogy van-e tudomásuk a megkérdezetteknek a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére tett intézkedésekről, gyakorlatról.

A válaszadók szerint a kiégés problematikája önmagában nem kerül felszínre (39,1%) a munka során, vagy csak informális viszonyok között, egyéni esetekben lehet vele szembesülni (35,3%) a munkahelyen. Viszont a válaszadók 24,3%-a úgy látja, hogy a munkáltató ténylegesen foglalkozik a jelenséggel és fektet energiát a megelőzésbe.

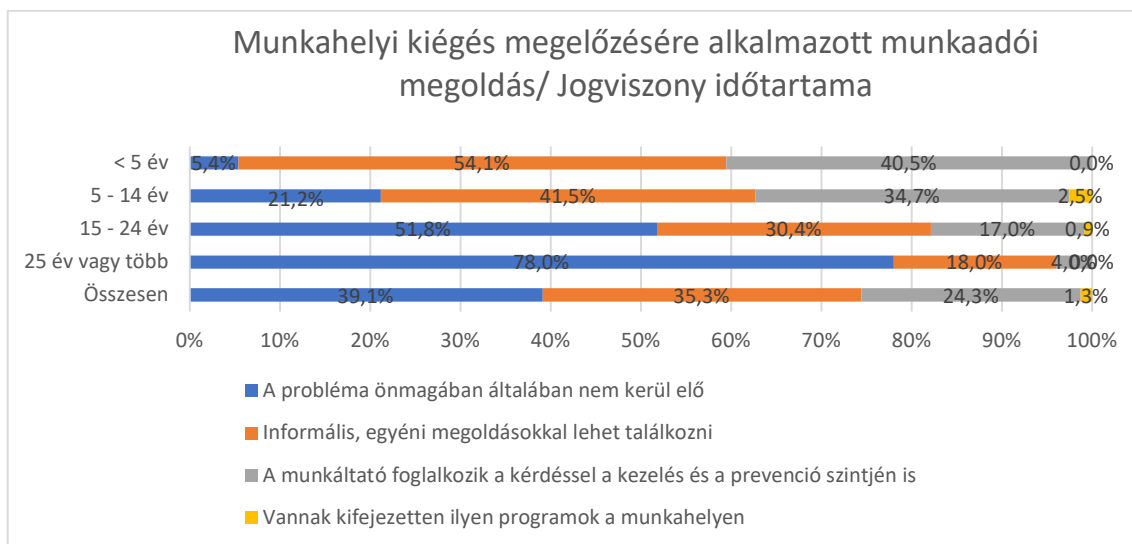
27. számú ábra



Forrás: saját adatok

Minél hosszabb jogviszonnal rendelkeztek a kitöltők, annál inkább úgy látták, hogy a kiégés önmagában nem kerül felszínre a munkahelyen. Az 5 évnél rövidebb, vagy 5 és 14 év közötti jogviszonnal rendelkező kitöltők viszont meglepően magas arányban válaszoltak úgy, hogy informálisan ugyan, de lehet találkozni a jelenséggel szervezetben belül, illetve, hogy látnak munkáltatói törekvést arra, hogy kezeljék vagy megelőzzék a problémát.

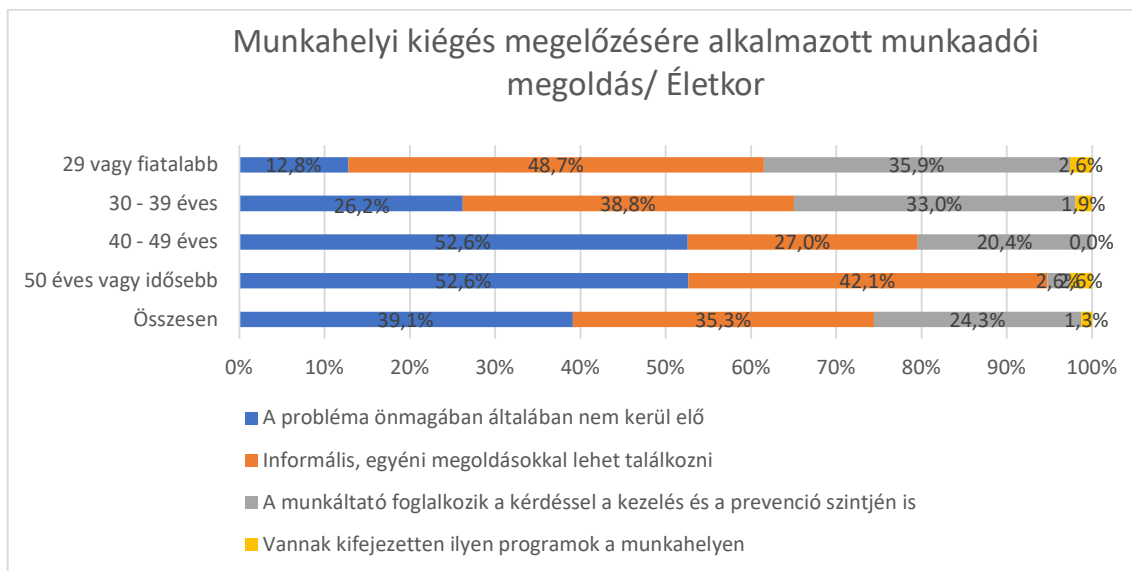
28. számú ábra



Forrás: saját adatok

Az előző megállapítás helytálló a válaszadók életkora alapján tett differenciálás esetén is: minél idősebbek voltak a válaszadók (40 év felett vagy 5 év felett), annál kevésbé látták nyílt problémaként a munkavállalói kiégést.

29. számú ábra



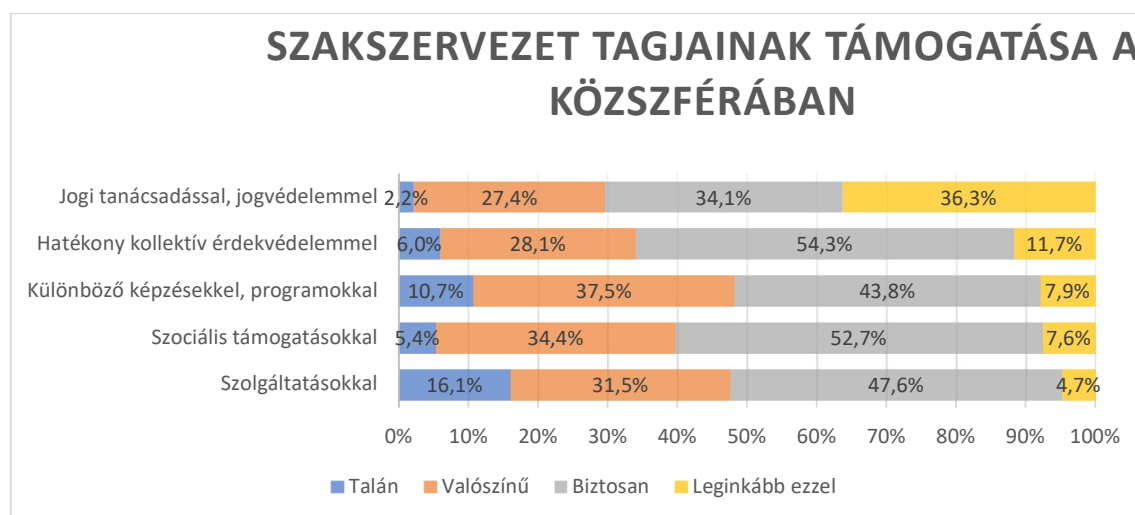
Forrás: saját adatok

9. Vélemények a szakszervezet tagjainak gazdasági és szociális érdekeinek védelméről a közsférában

A kérdés a közsférában, rendvédelemben működő szakszervezetek tevékenységével, érdekvédelmi lehetőségével kapcsolatosan gyűjtött vélemény adatokat, amelyek a megkérdezettek szakszervezeti aktivitással, érdekérvényesítési munkájával kapcsolatos véleményeit tükrözik.

A 30. számú ábrán jól látszik, hogy a kitöltők megítélése szerint a hatékony kollektív érdekvédelem (54,3%) és a szociális támogatások biztosítása (52,7%) a legerősebb támogatási pillérek közigazgatásban, a szakszervezetekre ezekben a kérdésekben biztosan számíthatnak a munkavállalók. A különböző képzések és a jogi tanácsadás ugyancsak stabil szolgáltatásoknak számítanak, de a munkavállalók leginkább jogvédelem és jogi tanácsadás miatt fordulnak a szakszervezetekhez.

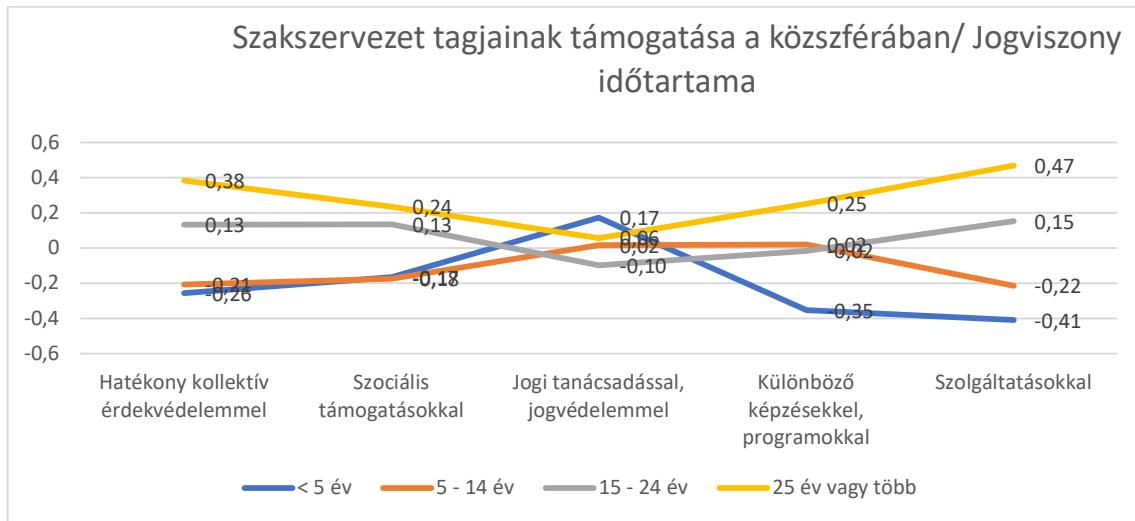
30. számú ábra



Forrás: saját adatok

A kitöltők életkor szerinti elemzése kapcsán megállapítható, hogy míg a frissen csatlakozott munkavállalók elsősorban jogi tanácsadás és jogvédelem miatt fordulnak a szakszervezetekhez, a 25 évnél hosszabb jogviszonnal rendelkezők különböző szolgáltatások igénybevétele miatt és a hatékony kollektív érdekvédelem okán, amelyekkel kapcsolatban a frissen belépők meglehetősen közömbösek.

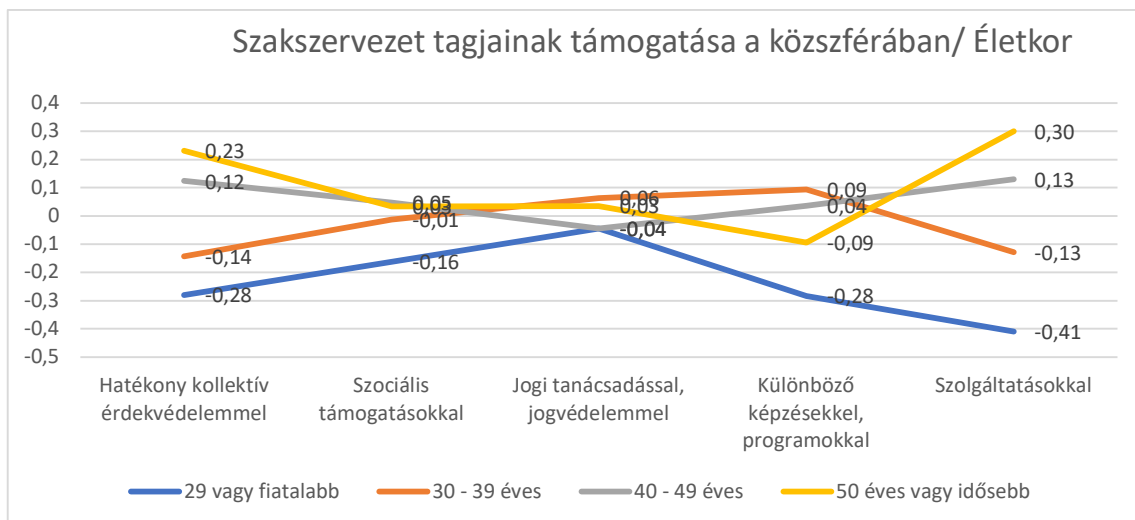
31. számú ábra



Forrás: saját adatok

Ez a megállapítás megismételhető akkor, ha a kitöltők életkorát tekintjük differenciáló tényezőnek: a fiatal munkavállalók (29 évnél fiatalabbak) jogvédelmet várnak a szakszervezetektől, az idősebb korosztály (50 évnél idősebbek) hatékony kollektív érdekvédelmet és szolgáltatásokat.

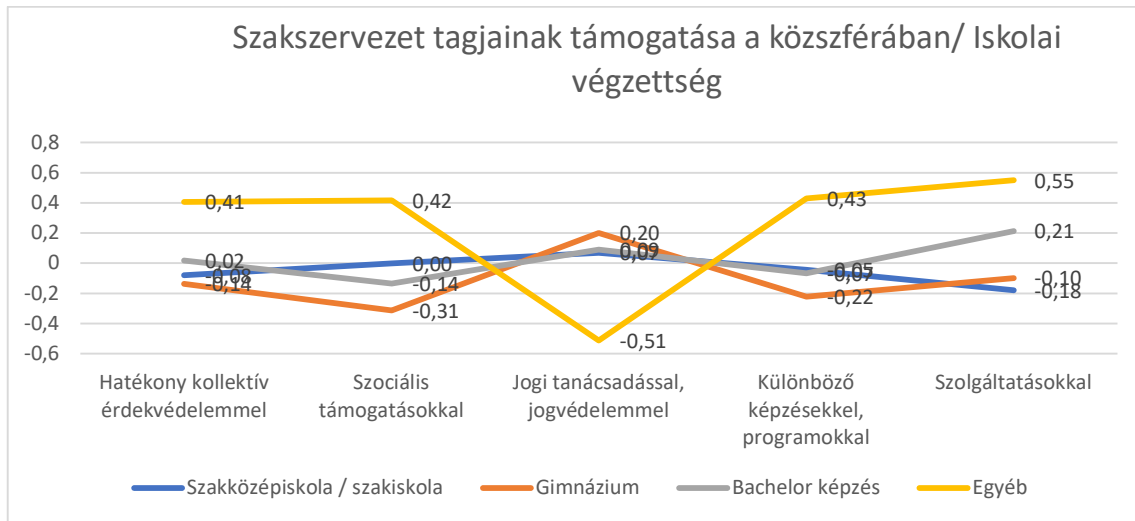
32. számú ábra



Forrás: saját adatok

A válaszadók iskolai végzettség szerinti differenciálása után jelentősebb megállapítás nem tehető.

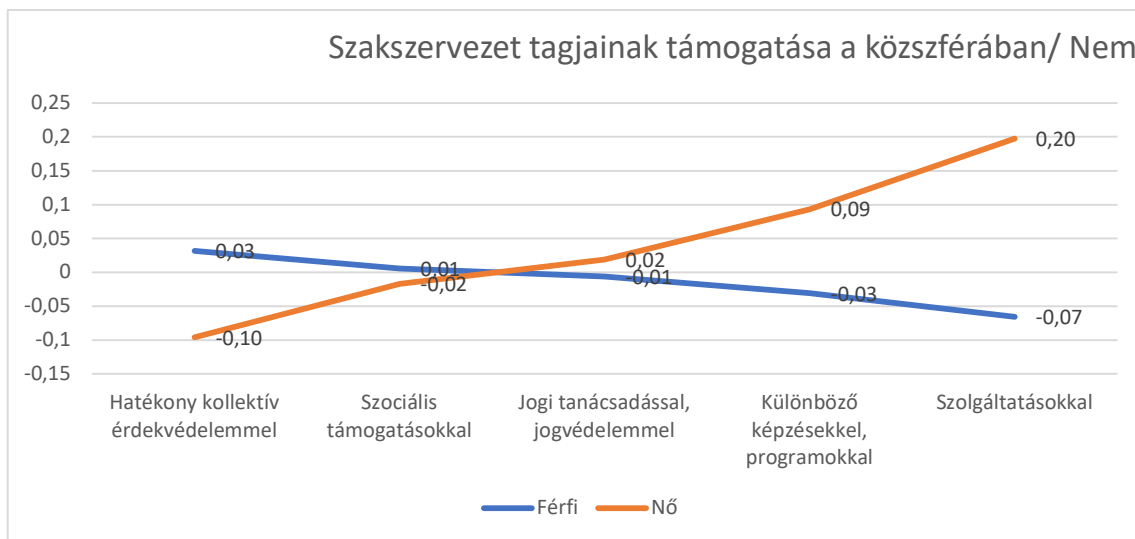
33. számú ábra



Forrás: saját adatok

Érdekes eredményt hozott viszont a nemek alapján történő elemzés: a női válaszadók egyértelműen a szolgáltatásokat várják a szakszervezetektől, addíg a férfiak hatékony kollektív érdekvédelmi sikereket.

34. számú ábra



Forrás: saját adatok

11. Mélyinterjúk

A vélemények felmérése a nagyszámú anonim kérdőíves felmérésen túl részletesebb vélemények kifejtésére alkalmas mélyinterjúkon keresztül is történt. A mélyinterjúk fő kérdései párhuzamosan haladtak a kérdőíves felmérés kérdéseivel, annak érdekében, hogy a válaszok összehasonlíthatók legyenek a kérdőíves felmérésre adott válaszokkal, a hosszabba válaszok pedig alkalmat adnak a részletesebb vélemény kifejtésére.

Az alábbi mélyinterjúk készültek a kutatás keretében:

[NAV tisztviselő, 55 éves]

Hogyan jellemezné munkakörnyezetében a távmunka/részleges távmunka/otthoni munka keretében történő munkavégzés lehetőségét?

Erre a pénzügyőrségnél csak részben van lehetőség, azok tekintetében, akik igazgatási, humán feladatokat látnak el. A tényleges ellenőrzési feladatok ellátása során erre nincsen lehetőség, hiszen azok különböző helyszínen zajlanak.

Véleménye szerint az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás általában mikor kerül előtérbe munkakörnyezetében, mikor találkozott a kérdéssel?

Elméletben lehet beszélni róla, gyakorlatban szerintem soha nem érvényesült, nem működött.

Véleménye szerint az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdések hogyan merülnek fel a munkakörnyezetében?

Munkavédelmi oktatások tartása kapcsán.

Tapasztalatai szerint a munkahelyi kiégés mennyire jellemzi az Ön környezetében foglalkoztatottakat, találkozott-e ezzel a kérdéssel, mi a véleménye?

A munkahelyi kiégés minden munkahelyen, minden munkahely minden szakterületén jelen levő probléma. Sok munkaterületen, munkahelyen állítják, hogy ilyen nincsen, de azok nem mondanak igazat. Ebben a célorientált világban igenis jelenlevő és nagyon is aktuális jelenség. Különösen érintettek ebben a nyugdíj előtt álló, már fáradt munkavállalók, akik esetleg több évtizedet dolgoznak le egy adott munkahelyen vagy éppen szakterületen. Egyre nagyobbak az elvárások, egyre nagyobb az egyéni felelősség, és ez a munkavállalókat pszichésen is megviseli, ezáltal ingerlékenyebbek lesznek, romlik a munkához való hozzáállásuk, a kollégákkal való

kapcsolatuk is romolhat nem kis mértékben. Ennek ellensúlyozása lehet a munkahelyi csapatépítő tréningek tartása, családi kirándulások szervezése.

Véleménye szerint a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére munkáltatója milyen megoldásokat alkalmaz?

Szervezeti egységeken belül a már fentebben írtak alapján családi vacsorákat tartunk a kollégákkal, együttes hétvégi kirándulásokat szervezünk.

Véleménye szerint a szakszervezet mennyire hatékonyan tudja érvényesíteni a tagjai gazdasági és szociális érdekeit a közsférában?

A szakszervezet is próbál kirándulásokat, összejöveteleket szervezni, azonban egy országos szintű szervezetben ezt csak szervezeti egységekre lebontva lehet érvényesíteni. A szakszervezetek ezen próbálkozásai azonban a régebbi időkben (2000-es évek) jelentőséggel bírtak, azonban ma már a szakszervezetek is veszítik el a jelentőségüket, egyre kevesebb taglétszámmal rendelkeznek, kevés a bázisuk, ezért nem is tudnak olyan hatékonysággal fellépni a munkavállalói érdekek érvényesítése érdekében, mint akár pl. a múlt században.

Véleménye szerint a szakszervezet a közsférában milyen módon tudja/tudná támogatni tagjait?

Véleményem szerint nem igazán tud a szakszervezet hatékonyan fellépni a tagok érdekeinek védelme érdekében.

[rendőr alezredes, 45 éves]

Hogyan jellemezné munkakörnyezetében a távmunka/részleges távmunka/otthoni munka keretében történő munkavégzés lehetőségét?

Nincs lehetőség távmunka, vagy részleges távmunka végzésére. Az otthoni munkavégzés lehetőség – ahogy már említettem – csak a vezető beosztású személyeknél képzelhető el, azonban a szervezeten belül ez abszolút nem jellemző.

Véleménye szerint az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás általában mikor kerül előtérbe munkakörnyezetében, mikor találkozott a kérdéssel?

Mivel fegyveres testületről beszélünk, nincs ilyen problémakör. Én személy szerint nem találok hátrányos megkülönböztetéssel a szervezeten belül. Van minden főkapitányságnak egy esélyegyenlőségi terve, abban többek között található olyan rendelkezések, amelyeket a pozitív diszkrimináció jelzővel tudunk a legpontosabban leírni, plusz kedvezmények társításáról van szó, különböző élethelyzetekhez igazítva. Például a gyereket nevelőkre vonatkozóan szóba jöhet a négy órás munkakedvezmény.

Véleménye szerint az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdések hogyan merülnek fel a munkakörnyezetében?

A szervezeten belül fokozott munkavédelmi szabályok vannak minden területre vonatkozóan. Elég a például a lőfegyverhasználatra gondolni. Természetesen speciális esetek is vannak, például a hősgriadó esetén. Minden helyzetre fel vagyunk készülve a jogszabályok, illetve az ORFK utasítások alapján. A munkánk minden területe szabályozva van munkavédelmi szempontból, amire fokozott figyelmet fordítunk.

Tapasztalatai szerint a munkahelyi kiégés mennyire jellemzi az Ön környezetében foglalkoztatottakat, találkozott-e ezzel a kérdéssel, mi a véleménye?

Abszolút jellemző. Itt visszautálnék a bérek, illetve a szerepfeszültség kérdéskörére.

Véleménye szerint a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére munkáltatója milyen megoldásokat alkalmaz?

Éves pszichológiai szűrés van, de alapvetően a munkáltató nem alkalmaz semmilyen megoldást a munkahelyi kiégés megelőzésére. Véleményem szerint alapvető megoldás lenne a létszámfejlesztés, a feladatrendszer komplexitásának csökkentése. Szerintem a magyar rendőrség a feladatait jelen pillanatban körülbelül másfélszer ekkora létszámmal tudná ellátni.

Véleménye szerint a szakszervezet mennyire hatékonyan tudja érvényesíteni a tagjai gazdasági és szociális érdekeit a közszférában?

Megítélésem szerint a szakszervezetek érdemleges érdekérvényesítésre képtelenek. Én három szakszervezet ismerek. Igazából a tagságuk szerintem már minimális és kicsit az az érzésem, hogy a látszattevékenységről van szó. Tehát szerintem abszolút semmi szerepe nincsen a szakszervezeteknek.

Véleménye szerint a szakszervezet a közszférában milyen módon tudja/tudná támogatni tagjait?

Csak generális érdekérvényesítéssel. A látszattevékenység helyett szerintem a szakszervezeteknek össze kéne állniuk, és olyan kérdésekben kéne jelentősen érdeket képviselni, mint például a karkedvezményes nyugdíj stb., ami tehát a teljes állományt érinti. De ehelyett elmennek inkább abba az irányba, hogy egy-egy kollégának általában a céggel szemben pereskedni segítenek. Egyéni érdekérvényesítés zajlik, annak érdekében, hogy valamiféle eredményt fel tudjanak mutatni.

[osztályvezető, Kormányablak, 45 éves]

Hogyan jellemezné munkakörnyezetében a távmunka/részleges távmunka/otthoni munka keretében történő munkavégzés lehetőségét?

Az ügyfélszolgálat front office részlegét semmilyen körülmények között nem lehet távmunkában, vagy otthoni munkában végezni, hiszen napi átlag kb. 800-1000 ügyfél kiszolgálása így nem megvalósítható. A back office, ügyiratos vagy ügykezelői terület bizonyos részei megvalósíthatóak lennének otthoni munkahelyeken is, amennyiben az

ehhez szükséges szakrendszerek elérhetősége biztosított. A vészhelyzet alatti időszakban több ügyfélszolgálat távmunkára tért át, azonban a kormányablakok mindvégig nyitva voltak, csak annyi változott, hogy időpontfoglalási rendszerrel jöhettek ügyet intézni.

Véleménye szerint az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás általában mikor kerül előtérbe munkakörnyezetében, mikor találkozott a kérdéssel?

A hivatal földszinti ügyfélfogadó tere teljesen akadálymentesített, mozgáskorlátozottak, siketek és vakok, gyengénlátók részére is. Sajnos az épület emeleti részére azonban sem lift, sem felvonó útján nem tud feljutni egy tolokocsival érkező ügyfél, így ha emeleti irodákban kellene ügyet intéznie, az oda jutása nem biztosított. Egy másik példa, hogy az új belépők felvételénél ki kell emelnünk, hogy a közigazgatásban másodállást a legkritikább esetben lehet vállalni (a tudományos, művészeti, kutatói munkát kivéve) és azt is engedélyeztetni kell a vezetőséggel. Ez meglepetésként szokta érni a jelentkezőket, hiszen másik munkáltatóknál nem találkoztak még evvel a kitételrel.

Véleménye szerint az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdések hogyan merülnek fel a munkakörnyezetében?

Az új belépők egy héten belül, a dolgozók évente kötelezően részt vesznek munka és tűzvédelmi oktatáson, ahol az erre vonatkozó ismereteket részletesen elsajátíthatják. Többször volt példa már munkahelyi balesetre, a dolgozók minden esetben haladéktalanul értesítik a munkahelyi vezetőt, hogy a munkabaleseti jegyzőkönyv felvételre kerüljön, a későbbi baleseti táppénz megállapítása céljából. Sajnos az irodákban a sok számítástechnikai gép vezetékai gyakran balesetveszélyesek, a balesetveszély elhárítása céljából azonnali intézkedés történik.

Tapasztalatai szerint a munkahelyi kiégés mennyire jellemzi az Ön környezetében foglalkoztatottakat, találkozott-e ezzel a kérdéssel, mi a véleménye?

Az ügyfélszolgálati munkát végző munkavállaló hosszú távon fennálló stressznek és megterhelésnek van kitéve, ezt nehezíti a hosszú nyitvatartási idő biztosítására a heti két napon este negyed 7-ig tartó munkaidő. A nyitvatartási időben nincs beiktatva ügyfélmentes idő, még az ebédidőben sem, így az ügyintézők hiába vannak sokan egy nagy irodában, egymással nem tudnak beszélgetni, meghallgatni a másikat. Ez az egymást segítő „csapat” meglétének hiányához vezet. Probléma továbbá az előrejutási lehetőség hiányának érzése is, hiszen vélhetően 5 év múlva is az ügyfelek kérelmének befogadása, és feldolgozása lesz az ellátandó feladata.

Véleménye szerint a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére munkáltatója milyen megoldásokat alkalmaz?

A munkahelyi légkörön és az ügyintézők hangulatán jelentősen javítana, ha napi fél óra ügyfélmentes időszak lenne, de sajnos ezt a felettes szervek nem engedélyezik. Ez idő alkalmas lenne egy kicsit fellelegezni, megbeszélni valamit, esetleg bizonyos ünnepnapokon megköszönteni a munkatársakat. A munkahelyi kapcsolatok javítása, a csapatszellem kialakítása céljából a vezető évente két alkalommal, vacsorával egybekötött rendezvényt szervez, illetve évente egyszer van sportnapi rendezvény, időnként szervezett koncertre lehet menni, azonban ez igen kevés ahhoz, hogy a kiégést megakadályozza.

Véleménye szerint a szakszervezet mennyire hatékonyan tudja érvényesíteni a tagjai gazdasági és szociális érdekeit a közszférában?

A szervezetnél nincs érdekképviselő, erre a kérdésre nincs rálátásom, de úgy gondolom, hogy a közszférában nem tudja eredményesen érvényesíteni a tagok gazdasági és szociális érdekeiket.

Véleménye szerint a szakszervezet a közszférában milyen módon tudja/tudná támogatni tagjait?

A szervezetnél nincs érdekképviselő, erre a kérdésre nincs rálátásom, de a saját véleményem az, hogy a munkavállalónak bizonyos élethelyzetben szüksége van rá, anyagi támogatást nyújthatnának neki Pl. hozzátartozó halálakor a temetéshez való hozzájárulás, gyermek születésekor egyszeri pénzbeli támogatás, a munkavállaló kulturális, társas, mozgásos tevékenységének biztosítása, a napi fő elfoglaltság által okozott fáradtság, feszültség feloldása, a teljesítőkészség helyreállítása, fokozása céljából. Amennyiben ingyenesen, kedvezményesen lenne biztosítva belépő rendezvényekre, lennének szervezve társas utak, a dolgozók gyermekeinek tábor vagy más programok, az nagyban hozzájárulna a dolgozók rekreációjához.

[osztályvezető, kormányhivatal, 43 éves]

Hogyan jellemezné munkakörnyezetében a távmunka/részleges távmunka/otthoni munka keretében történő munkavégzés lehetőségét?

A fővárosi és megyei kormányhivatalokban foglalkoztatottak esetében a távmunkavégzés és az otthoni munkavégzés szabályait a Kit. és a végrehajtására kiadott Korm. rendelet rögzíti. A távmunkavégzés a kormányhivatalban eddig nem került alkalmazásra, otthoni munkavégzésre ellenben már több alkalommal is sor került. A koronavírus járvány miatt kihirdetett veszélyhelyzetben jelentős mértékben felerősödött az otthoni munkavégzések száma. Otthoni munkavégzésre azoknál a dolgozóknál került sor, ahol a feladat jellege, illetve az alkalmazott szakrendszer azt lehetővé tette. Az otthoni munkavégzés beváltotta a hozzá fűzött reményeket,

mivel ezáltal a feladatellátás is biztosított volt, továbbá az érintett dolgozó egyedi élethelyzetét is rendezni tudta. Home office indokai a következők voltak: műtét utáni lábadozás, amikor az érintettnek a mozgást mellőznie kellett, egyebekben munkaképes volt; járvány időszakában fokozott veszélynek kitett krónikus betegséggel küzdő vagy gyermeket váró dolgozó védelme, vagy pusztán a feladatellátás folyamatosságának biztosítása rotáció jellegű jelenléti munkavégzéssel és home office alkalmazásával, stb. Az otthoni munkavégzést azokon a szakterületeken, amelyeken ez működtethető a vezetők támogatják, ahol pedig már több alkalommal alkalmazták ott folyamatosan finomítják (pl: feladatkiadás formája, kapcsolattartás jellege, ellenőrzés, számonkérés módja).

Véleménye szerint az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás általában mikor kerül előtérbe munkakörnyezetében, mikor találkozott a kérdéssel?

Az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás a kormányhivatalnál akkor fordul elő, amikor egy adott dolgozói kör részére valamely jogot biztosít a jogszabály, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója, de annak érvényesítésére nem teljes körűen valamennyi dolgozóra kiterjedően kerül/kerülne sor. A koronavírus járvány elleni védekezésben részt vett dolgozók esetében adható 10 munkanap pótszabadság megállapításakor vetődött fel egy vezetői egyeztetésen az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése. (A említett 10 munkanap biztosítása adott szakterület dolgozói részére, akik részt vettek a védekezési feladatokban álláshelyen ellátandó feladataiktól függetlenül.) Dolgozói részről pedig egy magát kisebbséghez tartozónak valló dolgozó humánpolitikai ügyében fordult elő az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése (pl: jogviszony fenntartás, illetményemelés kapcsán).

Véleménye szerint az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdések hogyan merülnek fel a munkakörnyezetében?

Az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi előírások betartása és a megfelelő munkavégzési feltételek biztosítása a munkáltatók, köztük a fővárosi és megyei kormányhivatalok egyik legfőbb feladata. A kormányhivatalban az egészséges, biztonságos munkavégzés biztosításáért a kormányhivatal szervezeti egységeinek vezetői mellett a tűzvédelmi, munkavédelmi és műszaki ellátást biztosító munkatárs felelős. A mindennapos munka során az előbbi tárgykörhöz kapcsolódóan a teljesség igénye nélkül alábbiakkal lehet találkozni:

- az újonnan belépő dolgozók részére kinevezést követően rendelkezésére bocsátják a kormányhivatal Munkavédelmi Szabályzatát, majd ezt követően munkavédelmi oktatáson vesznek részt, mely vizsgával zárul;

- egyes szakterületeken a dolgozók (építésügy, munkavédelem, vadászat-halászat, természetvédelem, stb.) terepi munkát is végeznek, részükre a mindennapos munkavégzéshez munkavédelmi eszközöket (pl: sisak, bakancs, láthatósági mellény, stb.) biztosít a munkáltató;
- az irodák a tűzvédelmi, munkavédelmi és műszaki ellátást biztosító munkatárs javaslatai alapján kerülnek kialakításra, be- és átrendezésre;
- az ellenőrzést végző személyek számára nyári időszakban védőital kerül biztosításra;
- az otthoni munkavégzések engedélyezését megelőzően a tűzvédelmi, munkavédelmi és műszaki ellátást biztosító munkatárs megvizsgálja, hogy az érintett otthonában az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei fennállnak-e.

Tapasztalatai szerint a munkahelyi kiégés mennyire jellemzi az Ön környezetében foglalkoztatottakat, találkozott-e ezzel a kérdéssel, mi a véleménye?

Igen, munkám során (pl: értekezletek alkalmával, problémás ügyek kivizsgálásakor, fegyelmi eljárás során) kapcsolatban kerültem néhány dolgozóval, akik már magukon hordozták a kiégés jeleit. A kiégés okai között az alábbiak említhetők:

- az érintett dolgozók egy része már túl régóta volt ugyanazon a szakterületen és túl régóta látta el ugyanazt a feladatot (a kiégést ellensúlyozni tudó munkakör rotációra, gazdagításra, bővítésre, esetleges más szakterületre történő áthelyezésre esetükben nem került sor),
- jelentős időn keresztül kellett több dolgozó munkáját elvégeznie akár túlóra árán is (a rossz feladatelosztásból fakadó állandósuló túlterhelés miatt jelentkeztek a kiégés jelei),
- hektikusan rövid határidővel érkező feladatokat kellett folyamatosan ellátnia a dolgozónak (a rövid határidők miatti folyamatos stressz kezdődő kiégéshez vezetett).

Az előbbieket kialakulásában és megoldásában nagy szerepe van a vezetőnek, akinek ráhatása van a feladatok elosztására, a munka szervezésére, valamint neki kell figyelemmel lenni a dolgozó pszichés állapotára.

Véleménye szerint a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére munkáltatója milyen megoldásokat alkalmaz?

A vezetők az alábbi eszközökkel igyekeznek megelőzni a kormányhivatalnál foglalkoztatottak esetében a kiégés kialakulását, illetve kezelni a már kialakult kiégési tüneteket:

- álláshelyen ellátandó feladatok módosításával, esetleges bővítésével,
- több szakterületet érintő munkacsoporti feladatokba történő bevonással,
- főosztályon, járási hivatalon, kormányhivatalon belüli (főosztályról főosztályra, járási hivataltól járási hivatalhoz, főosztályról járási hivatalhoz, járási hivataltól főosztályra történő) áthelyezéssel,
- kiégés elleni tréningekkel, képzésekkel.

Véleménye szerint a szakszervezet mennyire hatékonyan tudja érvényesíteni a tagjai gazdasági és szociális érdekeit a közszférában?

A kormányhivatalnál nem működik szakszervezet (pedig a jogszabály erre lehetőséget ad), így a saját dolgozók vonatkozásában az előbbiekkal kapcsolatban nem lehet állást foglalni. Az MKKSZ-t illetően viszont kijelenthető, hogy a szervezet érdekérvényesítő szerepe az utóbbi időben jelentősen megkopott, illetve érdekérvényesítő szerepét az utóbbi időben inkább csak az önkormányzati hivatalok dolgozóira (köztisztviselőire) korlátozta. Az is tény, hogy a kormányzati oldal a jogszabályokba kevésbé építi be az MKKSZ által jelzett „igényeket”, felvetéseket. Ezt jól mutatja, hogy a szakszervezet többször szervezett sztrájkot figyelemfelhívás és érdekeik érvényesítése céljából. Az is tény, hogy a többi területen működő szakszervezetek jóval hatékonyabban képesek fellépni a kormányzattal szemben és érdekérvényesítő szerepük is jóval markánsabb.

Véleménye szerint a szakszervezet a közszférában milyen módon tudja/tudná támogatni tagjait?

Ami kellene hozzá elsődlegesen:

1. az MKKSZ-nek egységesen kellene képviselni a közalkalmazottak, köztisztviselők és kormánytisztviselők érdekeit (tagtoborzás az államigazgatási szerveknél is),
2. ha az előbbi teljesült, akkor más szakszervezetekhez hasonlóan kvázi erődemonstrációval (sztrájk alkalmazásával) javítani az MKKSZ eddigi pozícióján,
3. majd az előbbi(ek) után a kormányzattal egyeztetést kezdeményezni illetmény, juttatások, egyes csoportokra vonatkozó foglalkoztatási feltételek javítása ügyében jogszabály-módosítások révén.

Ha a szakszervezetet a kormányzat partnerként kezelné, akkor a szakszervezet fókuszálhatna a tagok támogatására, mely támogatások között helyt kaphatna:

1. a munkaügyi jogvitákban való (aktívabb) jogi támogatás,
2. az utazáshoz, uszoda vagy fürdő, színház vagy mozi belépők vásárlásához, könyvvásárláshoz kapcsolódó különböző %-os kedvezmények biztosítása.

[jogtanácsos, Kormányhivatal, 62 éves]

Hogyan jellemezné munkakörnyezetében a távmunka/részleges távmunka/otthoni munka keretében történő munkavégzés lehetőségét?

A járvány idején került alkalmazásra a jogszabályban szabályozott lehetőség néhány, szinte elenyésző tisztviselő tekintetében. A közigazgatásban nem beszélhetünk kifejezetten otthoni

munkavégzésről. Az otthon dolgozók feladatellátásához minden esetben szükség volt egy személy segítségére, aki a Hivatalban végezte el a kiegészítő feladatokat.

Véleménye szerint az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás általában mikor kerül előtérbe munkakörnyezetében, mikor találkozott a kérdéssel?

A hivatali ügyintézés során az egyenlő bánásmód követelményének, a diszkrimináció tilalmának és a törvény előtti egyenlőségnek a betartásával kell eljárni.

Véleménye szerint az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdések hogyan merülnek fel a munkakörnyezetében?

Kötelező munkavédelmi oktatásban részesülnek a jogviszonyt létesítők, illetve ezen körülmények éves felülvizsgálatára kerül sor. Lehetőség szerint a számítógép monitorok cseréje is megtörténik.

Tapasztalatai szerint a munkahelyi kiégés mennyire jellemzi az Ön környezetében foglalkoztatottakat, találkozott-e ezzel a kérdéssel, mi a véleménye?

Találkoztam ezzel a kérdéssel, a munkáltató foglalkozik ennek kezelésével.

Véleménye szerint a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére munkáltatója milyen megoldásokat alkalmaz?

A képzési rendszer keretében lehetőség van ennek kezelésére Kötelező, illetve önként vállalt képzésen vesznek részt azok a kollégák, akik például ügyfélszolgálati feladatokat látnak el, illetve a végzettségüknek, szakképesítésüknek megfelelő más feladatot láthatnak el.

Véleménye szerint a szakszervezet mennyire hatékonyan tudja érvényesíteni a tagjai gazdasági és szociális érdekeit a közsférában?

A Hivatalban nem működik szakszervezet. Az előzőekben már említett érdekképviselő lát el ilyen jellegű feladatokat megyei és országos szinten.

Véleménye szerint a szakszervezet a közsférában milyen módon tudja/tudná támogatni tagjait?

Amennyiben a szakszervezeti feladatokat ellátó személy a munkáltató által foglalkoztatott tisztviselő, akkor nehezen tudja ellátni a szakszervezeti feladatokat, mert nem független, a döntésében befolyásoló tényező, hogy adott esetben a saját munkáltatójával szemben kell állást foglalnia.

[Rendvédelmi dolgozó, rendőr alezredes, megyei rendőr főkapitányság]

Hogyan jellemezné munkakörnyezetében a távmunka/részleges távmunka/otthoni munka keretében történő munkavégzés lehetőségét?

Ez a rendvédelmi szerveknél rendkívül kevés beosztás esetében megvalósítható. Egy bűnmegelőzési dolgozó bizonyos szinten képes lehet ilyen munka végzésre, de például egy fogdaőr nem. Itt is figyelembe kell venni a különböző számítástechnikai rendszerek használatát, amiknek otthoni működtetése nem megoldott. Esetleg azon munkavállalók esetében tudom elképzelni, akiknek nem kell az említett rendszerekkel dolgozniuk, illetve civilekkel sem állnak kapcsolatban a munkavégzésük során.

Véleménye szerint az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás általában mikor kerül előtérbe munkakörnyezetében, mikor találkozott a kérdéssel?

A rendvédelmi szerveknél rendkívül beszabályozott ez a kérdéskör, a szolgálati törvény leírása alapján tudomásom szerint nem fordul elő az egyenlő bánásmód hiánya, persze soron kívüli előléptetések – nagyon ritkán – léteznek. Egyébként a fizetés beosztáshoz kötött, az előre lejtetés pedig szolgálati időintervallumhoz kötött, tehát a megkülönböztetés nem lehetséges, az egyenlő bánásmód hiánya nem merül fel.

Véleménye szerint az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdések hogyan merülnek fel a munkakörnyezetében?

A rendőrségnél is van munka-, valamint tűzvédelmi oktatás, amit évente elvégeznek a felelős kollégák, továbbá az anyag online is bármikor hozzáférhető a kollégák számára. Ezen felül bizonyos időközönként a munkavégzés helyeként szolgáló helyiséget is ellenőrzik munka- és tűzvédelmi szempontokból. Ezekon felül megfelelő időszakoként beosztástól függően pszichológiai és orvosi alkalmassághoz kötött vizsgálaton is meg kell jelenni.

Tapasztalatai szerint a munkahelyi kiégés mennyire jellemzi az Ön környezetében foglalkoztatottakat, találkozott-e ezzel a kérdéssel, mi a véleménye?

Beosztástól függően jelentkezhethet a kiégés. Bizonyos munkakörök a monotonitás miatt okozhatnak kiégést, de többnyire minden nap más élethelyzettel szembesülnek a rendvédelmi dolgozók, mindennap mással foglalkoznak, így nem jellemző a kiégés, hiszen az újabb és újabb élethelyzetek szinte minden nap okozhatnak meglepetést. Ugyanakkor egyes munkakörökben a számítástechnikai programok kötelező, folyamatos használata viszont okozhat monotonitást, ami szintén vezethet kiégéshez. E munkakörben dolgozóknak talán érdemes lenne a munka monotonitását a munkakörnyezet pozitív átalakításával kompenzálni.

Véleménye szerint a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére munkáltatója milyen megoldásokat alkalmaz?

A rendőrség jelenleg tudtommal nem alkalmaz semmi féle megoldást a kiégés kezelésére, nincsen alternatíva. A dolgozóknak maguknak kell megküzdnie az esettel – ha előáll.

Természetesen a pszichológushoz bármikor elmehetnek és megbeszélhetik a problémáikat, de ezzel nem hiszem, hogy tömegesen élnének.

Véleménye szerint a szakszervezet mennyire hatékonyan tudja érvényesíteni a tagjai gazdasági és szociális érdekeit a közsférában?

Napjainkra egy fegyveres testületnél a szakszervezet lehetőségei rendkívül behatároltak, az érdekvédelmi funkcióját csak minimálisan tudja érvényesíteni. Többnyire jogi tanácsadást, támogatást tud biztosítani a szakszervezet, esetleg képviseletet bizonyos ügyekben.

Korábban még a szabadidős tevékenységekben (nyaraltatás, gyerektábor, közösségi programok, stb.) tudott javítani a szakszervezet a tagjainak az életszínvonalán (ezzel talán némi kötődést kialakítva, megerősítve a munkahely iránt), de sajnos úgy tűnik, hogy az erre fordítható keretek elfogytak és nem lesznek újabbak.

Véleménye szerint a szakszervezet a közsférában milyen módon tudja/tudná támogatni tagjait? Amennyiben megfelelő forrás állna a szakszervezetek rendelkezésére, akkor mint egy pénzintézet, 0%-os hitellel anyagi átmeneti támogatást nyújthatna a tagjainak, illetve a korábbi rekreációs üdültetés, pihentetés, közösségi programok szervezése újra szint vihetne a rendvédelmi dolgozók mindennapi életébe, ami akár végső soron a munkakedv fokozásához is hozzájárulhatna.

[Adatvédelmi tisztviselő, rendőrség]

Hogyan jellemezné munkakörnyezetében a távmunka/részleges távmunka/otthoni munka keretében történő munkavégzés lehetőségét?

A rendőrségnél a távmunka vagy az otthoni munka nem kivitelezhető a különböző adatbázisok miatt, itt ugye bejön az adatvédelem kérdésköre is. Világszerte ismertek a kibervédelmi problémák, amik hazánkban is jelen vannak. Ilyen körülmények között nem megengedhető, hogy otthoni vagy távmunkában dolgozzon valaki, mert a megfelelő védelem ennyi ember számára otthonról nem biztosítható.

Véleménye szerint az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás általában mikor kerül előtérbe munkakörnyezetében, mikor találkozott a kérdéssel?

Az egyenlő bánásmód kérdésköre irreleváns, semleges a rendőrségen, nem tudok olyan esetet mondani, amikor felmerült volna ezzel kapcsolatos probléma. Minden életkorhoz és beosztáshoz kötött, megvannak a maga szabályai, ezért fel sem merül bármilyen alapú megkülönböztetés.

Véleménye szerint az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdések hogyan merülnek fel a munkakörnyezetében?

Amikor valaki állományba kerül, tűzvédelmi és munkavédelmi oktatásban részesül. Ha egyébként változatlanul abban a beosztásban dolgozik tovább, amibe eredetileg felvették, akkor munkavédelmi tisztviselővel csak akkor találkozik, ha balesete van. Maga az oktatási anyag a rendőrség nyílt oldalán elérhető. E mellett az is előírás, hogy a munkavédelmi felügyelő évente legalább egyszer eljusson mindenhová és leellenőrizze, hogy megfelelően éljük-e a mindennapjainkat, megfelelő-e a munkakörnyezet, amiben dolgozunk.

Tapasztalatai szerint a munkahelyi kiégés mennyire jellemzi az Ön környezetében foglalkoztatottakat, találkozott-e ezzel a kérdéssel, mi a véleménye?

Sajnálatos módon a munkahelyi kiégés nagyon is jellemző, ugyanakkor bármennyire is szükség lenne rá, nincs lehetőség az ebben történő segítségnyújtásra. A pszichológushoz el lehet menni és megbeszélni vele az egyéni problémákat, de sajnos Magyarországon a pszichológus mag mindig szitok szó, igen furcsán néznek arra az emberre, aki pszichológushoz megy, hát még egy rendvédelmi szervnél. Én nem mennék pszichológushoz, egyszerűbb otthon megbeszélni a munkahelyi problémákat. Ha esetleg mégis bármi tréninget szervez a munkahely, azt általában munkaidőre időzíti, ahová meg a foglalkoztatott nem tud elmenni, munkaidő után pedig mindenki örül, hogy haza mehet, nem fog a szabadidejéből erre áldozni.

Véleménye szerint a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére munkáltatója milyen megoldásokat alkalmaz?

Erre a problémára jelenleg semmilyen megoldást nem alkalmaz a munkáltató.

Véleménye szerint a szakszervezet mennyire hatékonyan tudja érvényesíteni a tagjai gazdasági és szociális érdekeit a közszférában?

A szakszervezet a szociális bizottságban és a lakásbizottságban is kap szerepet, ezeken a fórumokon kikérik a véleményét és a szakszervezet is jobban tudja a tagjait támogatni. Ilyen esetek például a temetési segély (de ehhez nem kell feltétlenül a szakszervezet), vagy a lakásbizottság esetén a lakástámogatás: ha két ember közül kell eldönteni, hogy melyikük kapja a szolgálati lakást, akkor a szakszervezet a tagjáért talán jobban tud lobbizni, de a környezettanulmány az, ami magáért beszél és általában a végső szót jelenti.

Véleménye szerint a szakszervezet a közszférában milyen módon tudja/tudná támogatni tagjait? Jelen pillanatban az említett két bizottságban betöltött szerepe az adott, így ezeken keresztül van lehetőség a tagok támogatására, valamint az a szakszervezet, amelyiknek a munkavállaló a tagja, az tud a számára bizonyos kedvezményeket, jogsegélyt, kedvezményes üdülést biztosítani.

[Igazgatási ügyintéző, városi önkormányzat]

Hogyan jellemezné munkakörnyezetében a távmunka/részleges távmunka/otthoni munka keretében történő munkavégzés lehetőségét?

Az ilyen típusú munkavégzés lehetősége nagyon jó, a COVID alatt szükségből bevezették a home office-t, a dolgozók pedig ugyanannyit, ha nem többet dolgoztak, ráadásul ez idő alatt is a határidők betartásával, gördülékenyen ment a munkavégzés. A COVID után jelenleg is havonta 1 hét home office rendelkezésre áll bizonyos dolgozók számára, többnyire, ahol nincs személyes ügyfélfogadás. Jónak tartom ezt az 1 hetes lehetőséget, remélhetőleg hosszútávon is megtartják, esetleg bővítik, sok esetben hatékonyabbnak bizonyult, mint a normál munkavégzés.

Véleménye szerint az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás általában mikor kerül előtérbe munkakörnyezetében, mikor találkozott a kérdéssel?

Akkor, amikor a nálam gyengébb végzettséggel, kevesebb diplomával rendelkező, határon túlról származó férfi főnököm az extra juttatásokkal együtt másfélszer annyit keres, mint én. Az éveket tekintve ugyanannyi előzetes munkatapasztalattal rendelkezik, mint én, az önkormányzatnál a munkavégzést szinte együtt kezdtük (1-2 hét csúszással), mégis ő került jobb pozícióba. Ez felháborító, de jelenleg nem sokat tudok tenni a helyzet javítása érdekében. Véleménye szerint az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdések hogyan merülnek fel a munkakörnyezetében?

Az önkormányzatnál rendelkezésünkre áll munka- és tűzvédelmi oktatás, amit éves szinten elvégeznek, megvizsgálják az irodáinkat is, hogy megfelelnek-e az előírásoknak, illetve a járványhelyzet alatt kötelező volt a maszkviselés és a kézfertőtlenítés. Az egészséges munkavégzést illetően nem bánám, ha több időnk lenne felkelni a helyünkről sétálni, vagy éppen a dohányzásra kijelölt hely kerülhetne még messzebb a közösségi terektől, vagy éppen az ablakoktól. Esetleg a munkahely támogathatná a munkavállalók egészséges életmódját valamilyen esetenkénti sportbérlettel vagy sport-rendezvény szervezésével. Azt hiszem, akkor a gözöt is kiereszthetnénk néha, nem pedig csak otthon a családot terheljük túl a munkahelyi problémákkal is.

Tapasztalatai szerint a munkahelyi kiégés mennyire jellemzi az Ön környezetében foglalkoztatottakat, találkozott-e ezzel a kérdéssel, mi a véleménye?

A kiégés teljes mértékben valós probléma, a munkateher az elmúlt években növekedett, a feladatok monotonitása miatt és az impulzus hiány, valamint környezetváltozás hiánya miatt az emberek többsége gyakran szenved a problémától. Szerintem a munkáltató feladata lenne, hogy változatosabb feladatokat adjon a munkavállalóknak, akár félévente történő átszervezések árán is, vagy interaktívabbá, de legalábbis színesebbé tehetné a munkakörnyezetet, több szocializációs lehetőséget biztosíthatna a munkatársaknak.

Véleménye szerint a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére munkáltatója milyen megoldásokat alkalmaz?

Egyelőre ilyen megoldással nem találkoztam, pedig, mint azt az előbb vázoltam, igenis hiányzik, munkavállalói igény lenne rá!

Véleménye szerint a szakszervezet a közsférában milyen módon tudja/tudná támogatni tagjait?

Legelőször is tisztességes bérezés kiharcolásával. Ezt mindenképpen meg kell reformálni, hiszen nem olyan nagy a különbség egy jogvégzett ember és egy érettségivel rendelkező ember bére között, ami elkésérítő. Például egyik ismerősöm kormányhivatalnál dolgozik, jogász végzettségű és 10.000 Ft. nettóval keres többet, mint a középiskolai végzettséggel rendelkező kollégája. De az is vicc kategóriába tartozik, hogy a szakvizsgázott jogászok 5 év kormányhivatali tapasztalattal 40.000 Ft. nettóval keresnek többet, mint a pályakezdő jogász kollégájuk és 50.000 Ft-tal többet, mint a középiskolai végzettségű.

[Vezető hivatali tanácsos, kormányhivatal]

Hogyan jellemezné munkakörnyezetében a távmunka/részleges távmunka/otthoni munka keretében történő munkavégzés lehetőségét?

Nagyjából sehogyan, mert egyik megoldás sem biztosított: sem a távmunka, sem a home office részleges formája nincsen kialakítva a kormányhivatalnál. A COVID alatt sem oldották meg, arra hivatkozva, hogy ez a munkakör nem végezhető otthonról, illetve valószínűleg az informatikai rendszerek sem elég fejlettek ehhez a típusú munkavégzéshez. Nem hiszem, hogy a jövőben ez változna, legalábbis nem a közeli jövőben.

Véleménye szerint az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás általában mikor kerül előtérbe munkakörnyezetében, mikor találkozott a kérdéssel?

Egyik előző munkahelyemen tipikusan a bérezésnél okozott ez problémát, attól függően, hogy kinek milyen típusú volt a dolgozói jogviszonya. Itt a kormányhivatalnál most van egy bértábla, de attól függetlenül mindenki más és más bérezést kap: egyáltalán nem egységes, hogy ki mennyit keres a bértáblán belül.

Ugyanez igaz a munkaidőre: COVID alatt némileg megváltozott munkaidőkeretben dolgoztunk, de az előtt és most is vannak egyéni munkarendben dolgozók: ezt úgy kell elképzelni, hogy a főnök szabja meg, hogy ki mennyit és mikor dolgozik, hogyan adják ki a szabadságokat. Például egyszerre nem mehetnek néhány főnél többen szabadságra, illetve többnyire az időintervallumot – annak hosszát és pontos idejét – is felülről beleszólva állapítják meg.

Véleménye szerint az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdések hogyan merülnek fel a munkakörnyezetében?

Munkavédelmi oktatásban kimerül az, amit a kormányhivatal a részünkre biztosít: egy online tananyagot kell elsajátítani és tesztet kellett írni belőle. Korábbi munkahelyemen legalább a munkavédelmi felelősök élő szóban oktattak minket, bejöttek az irodába is, megnézték, hogy a munkaeszközök elhelyezkedése megfelelő-e, és így tovább, ügyeltek a környezetünkre. Itt a kormányhivatalnál erre nem fordítanak hangsúlyt. A megfelelő minőségű számítógépes képernyő sincs mindig biztosítva, a folyosó raktárnak van használva, ami tűzvédelmi problémát okozhat.

A COVID miatt persze ki van rakva fertőtlenítő, de nem kötelező a használata. A maszk viselés anno kötelező volt, de már nem. A takarítás is csak 2-3 naponta történik jelenleg, ami nem túl ideális, mivel még együtt élünk a vírussal, de egyébként is gyakoribb takarításra lenne szükség. Tapasztalatai szerint a munkahelyi kiégés mennyire jellemzi az Ön környezetében foglalkoztatottakat, találkozott-e ezzel a kérdéssel, mi a véleménye?

A kormányhivatalban alapvetően jellemző a kiégés, ez a jelenlegi munkakörnyezet másfél-két év alatt kiégésre abszolút hajlamosító. A betanítómon is látszott, hogy nincs minden rendben vele, azóta fel is mondott. Látszik a kollégák hozzáállásán, munkakedvén, ami egyébként nem is létezik. Nagy a fásultság, a fluktuáció, a csere a munkatársak között. Bár nem vagyok itt még két éve, de én szerencsére (még) jól érzem magam.

Véleménye szerint a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére munkáltatója milyen megoldásokat alkalmaz?

COVID előtt voltak, és most akarják visszahozni a havi rendszerességű értekezleteket. Ezeken a munkán felül meg lehetett beszélni, hogy kinek mi a gondja, kérdése, kérése, óhaja, sóhaja (az más térszta, hogy aztán ezekből mi valósulhatott meg, de legalább ki tudta adni magából az

ember). Évente egyszer van csapatépítő is, ami nem feltétlenül éri el a célját, főleg, mert nagy a rotáció a munkatársak között, így mindig új emberek vannak, nincs összeszokott csapat. A vezető az irodán belüli ültetésekkel próbálja kicsit optimalizálni a mindennapi munkavégzést, esetleg kivesz egy alkalmazottat az adott közegből és máshová ülteti, hátha ott jobban megtalálja a helyét, hátha javul az irodán belüli légkör. Nagyjából úgy kell elképzelni mint az oviban vagy alsós kisiskolásoknál.

Amivel még javítani lehetne a helyzeten, az a közösségi terek fejlesztése, de az jelenleg sajnos a nullával egyenlő.

Véleménye szerint a szakszervezet mennyire hatékonyan tudja érvényesíteni a tagjai gazdasági és szociális érdekeit a közsférában?

Nem nagyon találkoztam a szakszervezettel, nem tudom, hogy egyáltalán működik-e és mit csinál, ha van. Nyilván kell, hogy legyen, de szerintem amúgy nem tud hatékony lenni, mert olyan hierarchikus, felülről lefelé utasításos elven működik a szervezet, hogy itt egy szakszervezetnek nem sok keresnivalója van vagy lehet. Egyébként is bértáblával működünk, amit meg a jogszabály rendez, tehát arra sem nagyon lenne hatása.

IRODALOMJEGYZÉK

1. Krajcsák Zoltán (2018): Az alkalmazotti elkötelezettség relatív fontossága a munka megváltozó világában. *Vezetéstudomány*, XLIX. évf. 2. sz. 38.
2. Csutorás Gábor Ákos (2016): Az Y generációs munkatársak megtartási lehetőségei a Központi Statisztikai Hivatalban. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 2016/1. sz. 93.
3. Paksi-Petró Csilla (2018): Utánpótlás-politikai kihívások a közigazgatásban. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 2018/2. sz., 106–127.;
4. Paksi-Petró Csilla (2019): Ki akar ma a magyar közigazgatásban dolgozni? In: Budai Balázs Benjámin (szerk.): Ünnepi kötet a 65. éves Prof. Dr. Tózsza István tiszteletére. Panem Kiadó, Budapest, 2019, 160-168.;
5. Belényesi Emese – Kriskó Edina – Pallai Éva: Jelentés a közigazgatási pályaaorientációs képzéssel kapcsolatos igényfelmérés eredményeiről. In: Csóka Gabriella – Szakács Gábor (szerk.): A közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodási rendszerének fejlesztését szolgáló kutatások jelentései I., Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2018, 77-143.
6. Erdős Ákos – Christián László (2020): Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle*, 68. évf., 12. sz., 11-42.
7. Bartos László (2009): Gondolatok a rendészeti oktatásról. *Rendészeti Szemle*, 57(3), 3–15.
8. Kiskopárdi Zsolt János (2018): A magyar büntetés-végrehajtás nemzetbiztonsági aspektusai. *Terror & Elhárítás*, 7(1), 45–71.
9. Vári Vince (2016): Hatékonyság a rendészeti tiszthelyettesképzés és a karrierrendszer fejlesztésének ütközőzónájában. *Magyar Rendészet*, 16(6), 109–132.
10. Beregyei József (2019): A rendvédelmi szervek (rendőrség) végrehajtó állományának utánpótlása és a korosztályi jellemzők viszonya. *Belügyi Szemle*, 67(9), 97-120.
11. Nemeskéri Zsolt – Szellő János (2015): A munkaerő-piaci környezet alakulása, különös tekintettel a fiatal diplomások helyzetére. In: Kuráth Gabriella – Héráné Tóth Andrea – Sipos Norbert (szerk.): PTE Diplomás Pályakövető Rendszer tanulmánykötet 2015, Pécsi Tudományegyetem, Pécs, 2015, p. 22.
12. Expanzió (2011): A magyar felsőoktatás szabályozásának stratégiai megalapozása. Az FTT stratégiai ajánlása a felsőoktatás törvényi szabályozásának előkészítéséhez. Expanzió Humán Tanácsadó; Budapest, 2011. 1-81.
13. Polónyi I. (2004): A hazai felsőoktatás demográfiai összefüggései a 21. század elején. Felsőoktatási Kutatóintézet. Budapest, 2004. 1-37.

14. Kocsis János Balázs (2019): A társadalom előregedése jelentette kihívások. In. Budai Balázs Benjámin (szerk.): Ünnepi kötet a 65. éves Prof. Dr. Tózsza István tiszteletére. Panem Kiadó, Budapest, 2019, 114-122.
15. Budaváriné Béres Erzsébet – Molnár Katalin, Stréhli-Klotz Georgina (2018): A rendészeti pályaaorientációs képzés tapasztalatai. In. Csóka Gabriella – Szakács Gábor (szerk.): A közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodási rendszerének fejlesztését szolgáló kutatások jelentései I., Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2018, 12-76.
16. Twenge, Jean M. (2018): iGeneráció. Édesvíz Kiadó, Budapest, pp. 10–11.
17. Bencsik Andrea – Horvath Csikós Gabriella – Juhász Tímea – Seben Zoltán (2019): Generations on labour market in Slovakia. Proceedings of Academics World International Conference, Luxembourg City, Luxembourg, 23 rd -24 th May 2019, p. 1. Forrás: http://www.worldresearchlibrary.org/up_proc/pdf/2896-15635956181-6.pdf (letöltve: 2019. augusztus 27.)
18. Ferincz Adrienn – Szabó Zsolt Roland (2012): Z generáció hatása a munkáltató szervezetekre. Munkaügyi Szemle 2012/2., p. 89.
19. Schäffer Beáta (2015): A legifjabb titánok. Boook Kiadó, Budapest, p. 22.
20. Bencsik Andrea (2014): Intergeneration Management and Knowledge Sharing Problems. Mitteilungen Klosterneuburg, Vol. 64., No. 2., pp. 244–256.
21. Kultalahti, Susanna – Viitala, Riitta Liisa (2014): Sufficient challenges and a weekend ahead – Generation Y describing motivation at work. Journal of Organizational Change Management, Vol. 27. No. 4. 569–583.
22. Smola, Karen – Sutton, Charlotte D. (2002): Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. Journal of Organizational Behavior, Vol. 23. No. 4. 363–382.
23. Saxena, Parul – Jain, Rajiv (2012): Managing Career Aspirations of Generation Y at Work Place. International Journal of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering, Vol. 2. No. 7. 114–118.
24. Pregnolato, Monica – Bussin, Mark H. R. – Schlechter, Anton F. (2017): Total rewards that retain: A study of demographic preferences. SA Journal of Human Resource Management, Vol. 15. No. 2. 1–10.
25. Meier, Justin – Crocker, Mitchell (2010): Generation Y in the Workforce – Managerial Challenges. The Journal of Human Resource and Adult Learning, Vol. 6. No. 1. 70-72.
26. Magasvári Adrienn (2018): What is a good entrant into the labour market? Tudásmenedzsment, XIX. évf. 2. sz. 128.
27. Erdős Ákos — Magasvári Adrienn — Molnár Katalin — Pócsi Anikó — Szabó Andrea — Vas Adrienn (2020): NAV Café. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. Magyar Rendészet, 2020/1. sz., 149—177.

28. Szabó Andrea (2012): Kormányhivatal – rendészet? Magyar Rendészet, 2012. 148.
29. Bérces Kamilla (2014): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkajogi-humánpolitikai vizsgálata a 2011–2013 közötti időszakban. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014, p. 2. Forrás: https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/24/07/dd/1/AROP-2-2-17_HU_14.pdf (letöltve: 2021. 04. 27.)
30. Magasvári Adrienn (2018): A Nemzeti Adó- és Vámhivatal szerepe, szervezete, feladatai személyi állománya. In.: Erdős Ákos: Integrált pénzügyőri ismeretek I. Kezdő pénzügyőrök kézikönyve. Budapest, Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, 2018. 33.
31. Magasvári, Adrienn (2021): Egy új jogviszony „születése” – az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony vizsgálata. In: „Tehetség, szorgalom, hivatás”. Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Budapest, 69-85.
32. Freudenberger HJ. Staff burn-out. J Soc Issues. 1974;30:159–165.
33. Reith TP. Burnout in United States Healthcare Professionals: A Narrative Review. Cureus. 2018;10(12):e3681.
34. Lubbadah D. Job Burnout: A General Literature Review. Int Rev Man Mark 2020; 10(3):7-15.
35. Cantor-Cruz F, McDouall-Lombana J, Parra A, Martin-Benito L, Quesada NP, González-Giraldo C, Rodríguez MLC, Gutiérrez AMC, Garzón-Lawton M, Ronderos-Bernal C, Guarín BG, Acevedo-Peña JR, Gómez-Gómez OV, Yomayusa-González N. Mental health care of health workers during Covid-19: Recommendations based on evidence and expert consensus. Rev Colomb Psiquiatr (Engl Ed). 2021;50(3):225-231.
36. Edelwich, J., Brosky, A. (1980): Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professionals, Human Service Press, 1980, New York.
37. Koutsimani P, Montgomery A, Georganta K. The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. Front Psychol. 2019;10:284.
38. Bianchi R. Burnout is more strongly linked to neuroticism than to work-contextualized factors. Psychiatry Res. 2018;270:901-905.
39. Maslach C. (2006): Understanding job burnout. In: Rossi, A.M., Perrewe, P.L., Sauter, S.L., editors. Stress and Quality of Working Life Current Perspectives in Occupational Health. Greenwich: Information Age Publishing. p37-51.
40. Maslach C, Leiter MP, Schaufeli W. (2008), Measuring burnout. In: The Oxford Handbook of Organizational Well Being. Oxford: Oxford University Press. p86-108.
41. Vercio C, Loo LK, Green M, Kim DI, Beck Dallaghan GL. Shifting Focus from Burnout and Wellness toward Individual and Organizational Resilience. Teach Learn Med. 2021:1-9.
42. Kim LE, Jörg V, Klassen RM. A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout. Educ Psychol Rev. 2019;31(1):163-195.

43. Guthier C, Dormann C, Voelkle MC. Reciprocal effects between job stressors and burnout: A continuous time meta-analysis of longitudinal studies. *Psychol Bull.* 2020;146(12):1146-1173.
44. Semmer NK. (2006), Personality, stress, and coping. In: Vollrath, M.E., editor. *Handbook of Personality and Health.* New Jersey: Wiley & Sons Ltd. p73-113.
45. Jackson SE, Schwab RL, Schuler RS. Toward an understanding of the burnout phenomenon. *J Appl Psychol.* 1986;71(4):630-40.
46. Sanchez-Gomez M, Bresó E. In Pursuit of Work Performance: Testing the Contribution of Emotional Intelligence and Burnout. *Int J Environ Res Public Health.* 2020;17(15):5373.
47. Pereira H, Fehér G, Tibold A, Esgalhado G, Costa V, Monteiro S. The Impact of Internet Addiction and Job Satisfaction on Mental Health Symptoms among a Sample of Portuguese Workers. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(13):6943.
48. Gutiérrez OI, Polo JD, Zambrano MJ, Molina DC. Meta-analysis and Scientific Mapping of Well-being and Job Performance. *Span J Psychol.* 2020;23:e43.
49. Baka Ł. Does job burnout mediate negative effects of job demands on mental and physical health in a group of teachers? Testing the energetic process of Job Demands-Resources model. *Int J Occup Med Environ Health.* 2015;28(2):335-46.
50. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, Andrade SM. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One.* 2017;12(10):e0185781..
51. Golkar A, Johansson E, Kasahara M, Osika W, Perski A, Savic I. The influence of work-related chronic stress on the regulation of emotion and on functional connectivity in the brain. *PLoS One.* 2014;9(9):e104550.
52. Pruessner JC, Hellhammer DH, Kirschbaum C. Burnout, perceived stress, and cortisol responses to awakening. *Psychosom Med.* 1999; 61(2):197-204.
53. Golonka K, Gawłowska M, Mojsa-Kaja J, Marek T. Psychophysiological Characteristics of Burnout Syndrome: Resting-State EEG Analysis. *Biomed Res Int.* 2019;2019:3764354.
54. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav.* 1981;2:99-113.
55. Nagy E. Egy segítő foglalkozás képviselőinek pályaképe, kiegészítő szempontjából. PhD (doktori) értekezés. Debreceni Tudományegyetem BTK, 2007.
56. Kiss T. Munkahelyi stressz és egészség. Burnout szindróma a 21. században: kutatás, mérés, elmélet és terápia. *Alkalmazott Pszichológia* 2018, 18(2): 75–103.
57. Vladár A. A kiegészítő vizsgálata a munkahelyi elégedettség, a szervezeti elkötelezettség és a motiváció függvényében orvosok körében. *Különleges Bánásmód,* 2016;2(3):15-29.
58. Enzmann D, Schaufeli WB, Janssen P, Rozeman A. Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *J Occ Org Psych* 1998,71:331-351.

59. Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB. The Copenhagen Burnout Inventory: a new tool for the assessment of burnout. *Work Stress*. 2005;19(3):192–207.
60. Shirom A, Melamed, S. A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *Int J Stress Man* 2006;13(2):176–200.
61. Hobfoll SE. (1998), *The psychology and philosophy of stress, culture, and community*. Plenum Press. New York.
62. Alrawashdeh HM, Al-Tammemi AB, Alzawahreh MK, Al-Tamimi A, Elkholi M, Al Sarireh F, Abusamak M, Elehamer NMK, Malkawi A, Al-Dolat W, Abu-Ismael L, Al-Far A, Ghoul I. Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *BMC Public Health*. 2021;21(1):811.
63. Ádám S, Dombrádi V, Mészáros V, Bányai G, Nistor A, Bíró K. Az Oldenburg Kiegészítő Kérdőív és rövidített változatának összehasonlító elemzése. *Ideggyógy Sz.* 2020;73(7-08):231-240.
64. https://www.hazipatika.com/betegsegek_a_z/burnout-szindroma_kieges_szindroma/868 (letöltve 2021.05.16).
65. Haller J, Hazafi Z, Kórodi G (szerk). *Stressz, kiegészítő és törvényszabályozás*. Dialóg Campus Kiadó Budapest 2017. pp. 22-26.
66. Dyrbye LN, Thomas MR, Shanafelt TD. Systematic review of depression, anxiety, and other indicators of psychological distress among U.S. and Canadian medical students. *Acad Med*. 2006;81(4):354-73.
67. Margitics F. A diszfunkcionális attitűdök, megküzdési stratégiák és az attribúciós stílus összefüggése a szubklinikus depressziós tünetegyüttesrel főiskolai hallgatóknál. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 2005,6(2):95-122.
68. Veress E. Megküzdési potenciál, diszfunkcionális attitűdök és burnout a pedagógusok körében. *Vzdelávanie, výskum a metodológia*, ISBN 978-80-971251-1-0.
69. Kopp M, Prekopa A. Ember-környezeti játékelméleti modell. *Magy Tud.* 2011;6:665-677.
70. Kopp M, Szedmák S, Lőke J, Skrabski Á. A depressziós tünetegyüttes gyakorisága és egészségügyi jelentősége a mai magyar lakosság körében. *LAM*. 1997;7(3):136-144.
71. Kopp M, Skrabski Á. Magatartás és család. *Új Bioetikai Szemle*, 2001;7(4):125.
72. Salavecz G, Neculai K, Rózsa S, Kopp M. Az Erőfeszítés-Jutalom Egyensúlytalanság Kérdőív magyar változatának megbízhatósága és érvényessége. *Mentálhigiéné Pszichoszom.* 2006,7(3):231-246.
73. Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I, Peter R. The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Soc Sci Med*. 2004;58(8):1483-99.
74. Papp-Zipernovszky O, Kékesi M, Jambori Sz. A Multidimenzionális Észlelt Társas Támogatás Kérdőív magyar nyelvű validálása. *Mentálhigiéné Pszichoszom.* 2017;18(3):230-262.
75. Ocsovszky Z, Rafael B, Martos T, Csabai M, Bagyura Z, Sallay V, Merkely B. A társas támogatás és az egészséges életmód összefüggései. *Orv Hetil.* 2020;161(4):129-138.

76. Ádám S, Nistor A, Nistor K, Cserháti Z, Mészáros V. A kiégés és a depresszió diagnosztizálásának elősegítése demográfiai és munkahelyi védő- és kockázati tényezők feltárásával egészségügyi szakdolgozók körében. *Orv Hetil.* 2015;156(32):1288-97.
77. Mészáros V. Kiégés az egészségügyben – A kiégés korrelátumai, valamint megelőzésének lehetőségei (PhD disszertáció). Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar 2013. http://pszichologia.phd.elte.hu/vedesek/doktorjelolt_Meszáros-Veronika_disszertacio.pdf
78. Busch IM, Moretti F, Mazzi M, Wu AW, Rimondini M. What We Have Learned from Two Decades of Epidemics and Pandemics: A Systematic Review and Meta-Analysis of the Psychological Burden of Frontline Healthcare Workers. *Psychother Psychosom.* 2021;90(3):178-190.
79. Fejes E, Mak K, Pohl M, Bank G, Feher G, Tibold A. A kiégés vizsgálata egészségügyi dolgozók között. *Ideggyogy Sz.* 2021;74(09-10):337–347.
80. Lubinszki M. A kiégés komplex értelmezése és prevenciók lehetőségei pedagóguspályán. In: Illesne KM. (ed.) *Docēre et movēre*. Miskolc ME BTK, Miskolc, 2012. pp. 263–276.
81. Szelezsanne ED. A pedagógusok körében megjelenő stressz, pszichoterror és kiégés jelensége; prevenciók és kezelési lehetőségek a köznevelési intézményben. *Op. Ed.* 2016; 3: 590-603.
82. Paksi B, Schmidt A. Pedagógusok mentálhigiénés állapota. *Új Ped Szeml.* 2006; 56: 48-64.
83. Petróczy E, Fazekas M, Tombác Zs, Zimányi M. A kiégés jelensége pedagógusoknál. *Magyar Pszich Szeml.* 1999; 54: 429-441.
84. Salavec Gy, Neculai K, Jakab E. A munkahelyi stressz és az énhatékonyság szerepe a pedagógusok mentális egészségének alakulásában. *Mentálhig Pszichoszom* 2006;7: 95-109.
85. Torma B. Pedagóguspályák – Utak és lehetőségek a kiégés és szakmai kiteljesedés között. *Alk Pszich* 2013;3: 7-25.
86. Mák K, Fejes É, Pohl M, Kolonics G, Tóth G, Zádori I, Nemeskéri Z, Heszzenberger D, Fehér G, Tibold A. A kiégés előfordulása szociális munkások körében. *Orv Hetil.* 2020;161(44):1884-1890.
87. Varga- Hatos K, Karner C. A lakosság egészségi állapotát befolyásoló tényezők. *Egészségügyi Gazdasági Szemle.* 2008; 46: 25-33.
88. Bartley M, Blane D, Smith GD *The sociology of health inequalities*. Blackwell Publishers Ltd; 1998; 39-58.
89. Pereira H, Feher G, Tibold A, Costa V, Monteiro S, Esgalhado G. Mediating Effect of Burnout on the Association between Work-Related Quality of Life and Mental Health Symptoms. *Brain Sci.* 2021;11(6):813.
90. Uzzoli A: Az egészségi állapot világméretű különbségei. *Földrajzi Értesítő.* 2008; 57: 399-415.
91. Hajagos O, Feith HJ, Kovácsné Tóth Á. Diplomás ápolónők és orvosnők az egészségügy szolgálatában. *Nővér.* 2006; 19: 31-38.

92. Markovic M, Pikó B, Piczil M. et al. Egészségi állapot, életmód és egészségmagatartás az ápolók körében Szegeden és Szabadkán. *Nővér*. 2006; 19: 17-24.
93. Zapf D, Vogt C, Seifert C. et al. Emotion work as a source of stress: The concept and development of an instrument. *European Journal of Work Organizational Psychology*. 1999; 8: 371-400.
94. Kollár J. Kommunikáció az egészségügyi teamen belül. *Orvosi Hetilap*. 2016; 17: 659-663.
95. Nagy E. A lelki túlterheltség szociálpszichológiai megközelítése. *Lege Artis Medicinae*, 2005; 15: 160-163.
96. Demir A. Ulusoy M., Ulusoy MF. Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *International Journal of Nursing Studies*. 2003; 40: 807-827.
97. Pálfi F. Szolgálat, önfeláldozás, hivatás? – A kiégés veszélyei ápolók körében. *Nővér*. 2003; 16: 3-9.
98. Kovács M, Kovács E, Hegedűs K. Az érzelmi munka és a kiégés összefüggései egészségügyi dolgozók különböző csoportjaiban. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*. 2012;2: 219-241.
99. Friganović A, Kovačević I. Ilić B. et al. Healthy settings in hospital – how to prevent burnout syndrome in nurses: literature review. *Acta Clinica Croatia*. 2017; 56: 292-298.
100. Czeglédi E, Tandari- Kovács M. A kiégés előfordulása és megelőzési lehetőségei ápolók körében. *Orvosi Hetilap*. 2019; 160: 12-19.
101. Hegney D, Plank A, Parker V. Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*. 2006; 14: 271-281.
102. Kézikönyv a foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához Cseh Károly (szerkesztő): Pécsi Tudományegyetem Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar 2014.
103. https://mkrt.hu/doc/Szoros_Gabriella_Alkalmassagi_vizsgalatok_az_NRSZH_gyakorlataban.pdf
104. Simpson SJ, Richlin D. The role of functional capacity evaluations in occupational health settings. *AAOHN J* 2003; 51(5): 202–203.
105. Matheson, L. (2003). The functional capacity evaluation. In G. Andersson & S. Demeter & G. Smith (Eds.), *Disability Evaluation*. 2nd Edition. Chicago, IL: Mosby Yearbook.
106. Hunt DG, Zuberbier OA, Kozlowski AJ, et al. Are components of a comprehensive medical assessment predictive of work disability after an episode of occupational low back trouble? *Spine (Phila Pa 1976)*.
107. Pransky GS, Dempsey PG. Practical aspects of functional capacity evaluations. *J Occup Rehabil*. 2004;14(3):217-29.
108. Lax MB, Manetti FA, Klein RA. Medical evaluation of work-related illness: evaluations by a treating occupational medicine specialist and by independent medical examiners compared. *Int J Occup Environ Health*. 2004;10(1):1-12.

109. Wind H, Goutteborge V, Kuijjer PP, et al. The utility of functional capacity evaluation: the opinion of physicians and other experts in the field of return to work and disability claims. *Int Arch Occup Environ Health*. 2006;79(6):528–34.
110. Soer R, Reneman MF, Frings-Dresen MH, et al. Experts opinion on the use of normative data for functional capacity evaluation in occupational and rehabilitation medicine and disability claims. *J Occup Rehabil*. 2014;24(4):806-11.
111. Chen JJ. Functional capacity evaluation & disability. *Iowa Orthop J*. 2007;27:121-7.
112. De Baets S, Calders P, Schalley N, et al. Updating the Evidence on Functional Capacity Evaluation Methods: A Systematic Review. *J Occup Rehabil*. 2018;28(3):418-428.
113. <https://www.innomed.hu/munkaszimulatorok/>
114. Pankász B. Ergoscope: objektív módszertan a munkaképesség vizsgálatára. <https://www.slideshare.net/pankasz/ergoscope>
115. Izsó L, Székely I, Dános L. Possibilities of the ErgoScope high fidelity work simulator in skill assessment, skill development and vocational aptitude tests of physically disabled persons. *Stud Health Technol Inform*. 2015;217:825-31.
116. Pohl M, Mák K, Fehér G, Nemeskéri Z, Zádori I, Pankász B, Dévényiné RE, Tibold A. Az ErgoScope rendszer gyakorlati felhasználása. 2021;20(2):4-8.
117. Hocking B. The inquiry into the Waterfall train crash: implications for medical examinations of safety-critical workers. *Med J Aust* 2006;184: 126-128.
118. Mina R, Casolin A. National standard for health assessment of rail safety workers: the first year. *Med J Aust*. 2007;187(7):394-7.
119. 2016 European Guidelines on cardiovascular disease prevention in clinical practice. *Eur Heart J*. 2016;37(29):2315-2381.
120. <https://reference.medscape.com/calculator/framingham-cardiovascular-disease-risk>
121. Bank G, Kapus K, Meszaros J, Mak K, Pohl M, Pusch G, Fejes E, Tibold A, Feher G. Framingham Risk Stratification of Middle-Aged Migraineurs. *Behav Neurol*. 2020;2020:7351214.
122. Schult ML, Ekholm J. Agreement of a work-capacity assessment with the World Health Organisation International Classification of Functioning, Disability and Health pain sets and back-to-work predictors. *Int J Rehabil Res*. 2006;29(3):183-93.
123. Lerman SF, Rudich Z, Brill S, Shalev H, Shahar G. Longitudinal associations between depression, anxiety, pain, and pain-related disability in chronic pain patients. *Psychosom Med*. 2015;77(3):333-41
124. Łojko D, Rybakowski JK. Atypical depression: current perspectives. *Neuropsychiatr Dis Treat*. 2017;13:2447-2456. DOI:10.2147/NDT.S147317
125. Feher G, Szok D, Rodríguez-Saldaña J, Nagy F. Chronic Pain Hurts the Brain: The Pain Physician's Perspective. *Behav Neurol*. 2020 Mar 21;2020:3786562.

126. Fehér G, Pohl M, Kapus K, Gombos K, Pusch G, Mák K, Koltai K, Bank G, Kosa G, Varjai G, Tibold A. Neuropathiás fájdalom: fókuszban az amitriptylin. LAM 2019;29(11):503–510
127. Cronin S, Curran J, Iantorno J, Murphy K, Shaw L, Boucher N, Knott M. Work capacity assessment and return to work: a scoping review. Work. 2013;44(1):37-55

MELLÉKLETEK

Kutatási nyers adatok

A kitöltők statisztikai adatai

A válaszadók létszáma::	318
Férfi:	238
Nő:	79
Nincs adat:	1
Életkori átlag:	40.2 év

Az eredmények összefoglalása



1. Hogyan jellemezné munkakörnyezetében a távmunka/részleges távmunka/otthoni munka keretében történő munkavégzés lehetőségét?

amelyik munkakörben lehetséges, ott a munkáltató támogatja

nem igaz	14	4.4%
részben igaz	98	30.9%
igaz	205	64.7%

a járványhelyzet alatt több munkakörben megengedett volt, mint előtte

nem igaz	9	2.8%
részben igaz	149	47%
igaz	159	50.2%

általában idegenkedés övezi

nem igaz	168	53%
részben igaz	105	33.1%
igaz	44	13.9%

a munkakörök nagy részében nem lehetséges

nem igaz	14	4.4%
részben igaz	136	42.9%
igaz	167	52.7%

a jelenlegi jogszabályok nem támogatják

nem igaz	113	35.6%
részben igaz	144	45.4%
igaz	60	18.9%



2. 2. Véleménye szerint az egyenlő bánásmód követelményére hivatkozás általában mikor kerül előtérbe munkakörnyezetében? (több válasz lehetséges)

tudomásom szerint általában nem merül fel vagy nagyon ritkán hivatkoznak rá	156	47.6%
egyedi munkáltatói döntések esetén gyakran felmerül	97	29.6%
előléptetések, jutalmazások esetén gyakran felmerül	35	10.7%
jogviszonyok megszüntetésekor, fegyelmezéskor gyakran felmerül	32	9.8%
szakszervezeti tagsággal kapcsolatosan felmerül	8	2.4%
Összes válasz	328	



3. Véleménye szerint az egészséges, biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos munkavédelmi kérdések hogyan merülnek fel a munkakörnyezetében?

a kötelező munkavédelmi oktatásokban részesülünk kizárólag	212	66.9%
a kötelező munkavédelmi oktatások túl is vannak intézkedések, melyek az egészségmegőrzést, baleset megelőzést szolgálják	94	29.7%
egyáltalán nem merülnek fel	11	3.5%
Összes válasz	317	



4. Tapasztalatai szerint a munkahelyi kiégés mennyire jellemzi az Ön környezetében foglalkoztatottakat?

nem jellemző	14	4.4%
hosszabb jogviszonyban töltött idő esetén előfordul néha a probléma	32	10.1%
hosszabb jogviszonyban töltött idő esetén gyakori	271	85.5%
Összes válasz	317	




5. Véleménye szerint a munkahelyi kiégés megelőzésére, kezelésére a munkáltatója milyen megoldásokat alkalmaz?

a probléma önmagában általában nem kerül elő	124	39.1%
informális, egyéni megoldásokkal lehet találkozni	112	35.3%
a munkáltató foglalkozik a kérdéssel a kezelés és a prevenció szintjén is	77	24.3%
vannak kifejezetten ilyen programok a munkahelyen	4	1.3%
Összes válasz	317	



6. Véleménye szerint a szakszervezet mennyire hatékonyan tudja érvényesíteni a tagjai gazdasági és szociális érdekeit a közsférában?

Egyáltalán nem  Teljes mértékben
5.49 / 10

A 317 számú kitöltő válaszainak átlaga 5.49 (1-től 10-ig skálázva).



7. Véleménye szerint a szakszervezet a közsférában milyen módon tudja / tudná támogatni a tagjait?

hatékony kollektív érdekvédelemmel

talán	19		6%
valószínű	89		28.1%
biztosan	172		54.3%
leginkább ezzel	37		11.7%

szociális támogatásokkal

talán	17		5.4%
valószínű	109		34.4%
biztosan	167		52.7%
leginkább ezzel	24		7.6%

jogi tanácsadással, jogvédelemmel

talán	7		2.2%
valószínű	87		27.4%
biztosan	108		34.1%
leginkább ezzel	115		36.3%

különböző képzésekkel, programokkal

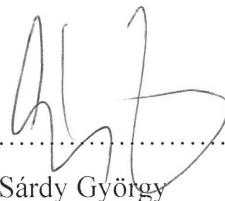
talán	34		10.7%
valószínű	119		37.5%
biztosan	139		43.8%
leginkább ezzel	25		7.9%

szolgáltatásokkal

talán	51		16.1%
valószínű	100		31.5%
biztosan	151		47.6%
leginkább ezzel	15		4.7%

Magyarázat: Az „Összes válasz” az adott kérdésekre adott válaszokat összesítve mutatja. Százalékos bontásban ábrázoltuk, hogy a kitöltők milyen arányban jelölték be az egyes válaszlehetőségeket.

Pécsett, 2021. október 31. napján



Dr. Sárdy György

vezérigazgató

JURIDECO Zrt.

7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/B

adószám: 14646148 2 02

szasz. 10300002-10447782-49020013

JuridEco Zrt.

7633 Pécs, Szántó Kovács János u. 1/B.
Adószám: 14646148-2-02
Szasz: 10300002-10447782-49020013