

NÉMETH VIVIEN

A fiatalok pályaválasztási preferenciái – a rendészeti pálya vonzereje¹

Bevezetés

Az utóbbi években a magyar munkaerőpiacon komoly verseny folyik a tehetséges, jól képzett és megfelelő kompetenciákkal bíró munkaerő megszerzéséért.² Rendészeti felsőoktatásban tanuló hallgatóként rendszeresen azt hallom, olvasom a különböző médiumokban, illetve a tudományos közleményekben is, hogy a rendészeti terület jelentős utánpótlási problémákkal küzd, nehezen tudja magához vonzani és hosszabb távon megtartani a munkatársakat. Pénzügyőr tisztjelöltként pedig a saját környezetemben is ezt tapasztalom, hiszen a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (továbbiakban: NAV) létszáma évről évre csökken, a szervezet jelentős kihívásokkal szembesül a pályakezdők felvétele és megtartása terén. Ez a folyamat pedig a rendészeti szervek utánpótlásának egy részét biztosító felsőoktatási képzésbe is kezd begyűrűzni, hiszen egyre kevesebb a jelentkező a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Karának (továbbiakban: NKE RTK) szakirányaira is. A rendészeti pálya a fiatalok körében egyre kevésbé tűnik vonzónak, ezt nem csak a jelentkezők számának csökkenése támasztja alá, hanem az is, hogy egyre többen hagyják el ezt a hivatást néhány szolgálatban töltött év után. A leszerelők növekvő számának oka lehet

¹ A tanulmány a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar 2022. évi őszi Kari Tudományos Diákköri Konferencián integrált rendészeti tagozatban Magasvári Adrienn püör. alezredes, tanársegéd témavezetésével II. helyezést elért pályamű szerkesztett változata. A Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-22-1-I-NKE-20 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

² Csiszárík-Kocsír Ágnes & Garai-Fodor Mónika: Motivation analysing and preference system of choosing a workplace as segmentation criteria based on a country wide research result focus on generation of Z. Online Journal Modelling the New Europe. 2018. 67. o.

a rendvédelmi feladatokat ellátó szervekre nehezedő munkateher. E szerveknél megfigyelhető munkaterhelés nem a lakosság számának növekedéséből adódik, hiszen e tekintetben évről évre csökkenés figyelhető meg. A Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban: KSH) adatai szerint 2001-ben 10 200 298 fő volt Magyarország népessége, ehhez képest 2011-ben már csak 9 985 722 főt számoltak, ami 2022-re tovább csökkent 9 689 010 főre.³ Munkateher alatt tehát ebben az esetben sokkal inkább a hatáskörbővülést, az egyre bonyolultabb ügyeket és a megnövekedett adminisztrációs feladatokat értem. Az ügyek számának és összetettségének fokozódásával szemben azonban a rendészeti feladatokat ellátó szervek állományának létszáma nem emelkedett. Az Európai Unió Statisztikai Hivatalának adatait nézve ez a szám 1999 óta stagnál.⁴ A 23 éve elegendőnek bizonyult létszám azonban ma, a feladatok sokasága és a tevékenység komplexitása miatt már nem elegendő.⁵ Kutatásom tárgya tehát a rendészeti pályán szolgálatot teljesítők (elsősorban a pénzügyőrök) utánpótlásának vizsgálata. A választásom azért esett erre a kérdéskörre, mert fontosnak tartom az utánpótlással kapcsolatos probléma okainak feltárását, tisztázását és megoldási javaslatok kidolgozását. Mindemellett érdekel, hogy a pálya- vagy munkahelyválasztás előtt álló középiskolás, illetve felsőoktatásban tanuló fiatalok milyen elképzelésekkel rendelkeznek a leendő munkájukról, szakmájukról vagy munkahelyükről, s ebből kiindulva mire lehet számítani a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek (idesorolva a NAV-ot is) utánpótlását illetően. Az állami teendők (rend, biztonság, gazdaságvédelem) maradéktalan végrehajtása érdekében nélkülözhetetlennek tartom, hogy a rendészeti pályán folyamatos

³ Központi Statisztikai Hivatal: A népesség, népmozgalom főbb mutatói.

Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0001.html

Letöltés ideje: 2022.09.18.

⁴ Christián László – Erdős Ákos: Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. Belügyi Szemle 2020/12. szám. 13. o.

⁵ Christián László – Erdős Ákos (2020): 13. o.

legyen az utánpótlás, ehhez pedig – véleményem szerint – szükséges a fiatalok igényeinek folyamatos felmérése és azoknak a munkáltató szervezetek elvárásaival való összevetése.

A téma aktualitása, problémafelvetés

Dr. Demeter Tamás pénzügyőr dandártábornok, a NAV bűnügyi és rendészeti elnökhelyettese 2022. augusztus 30-án, a pénzügyőr tisztjelöltek számára tartott beszédében elmondta, hogy „a NAV állományából az elkövetkezendő 5 éven belül több mint 200 pénzügyőr vonul nyugállományba”. Ez arra enged következtetni, hogy a rendészeti felsőoktatásban történő toborzás kérdése, az ide jelentkezők számának növelése és megtartása véleményem szerint még inkább fontossá válik. Hiszen a fentebb említett munkaerőhiány miatt megnövekedett feladatokkal jelenleg is nagy teher nehezedik a NAV pénzügyőri állományának vállára, amely a magas arányú nyugdíjba vonulással csak tovább növekszik.⁶ Jelenleg a pénzügyőri munkakört betöltők utánpótlásának biztosítására csak az NKE pénzügyőr tisztjelöltjei jelentenek megoldást, mivel az adó- és vámhatóságnál az utóbbi évek gyakorlatához hasonlóan az idén is létszámstopot rendeltek el. Tehát ahhoz, hogy a NAV állományának utánpótlása biztosított legyen, először a rendészeti felsőoktatásban történő toborzás és megtartás problémájára kell koncentrálni és megoldást találni.⁷ Ugyanis az NKE RTK is ezen utánpótlási nehézségekkel küzd. Ezt jól alátámasztják az Oktatási Hivatal adatai, hiszen 2012-ben a RTK-ra összesen 3 179 fő jelentkezett, amely 2018-ban már 2 498 főre redukálódott, e tekintetben 2022-ben sem történt változás, hiszen a jelentkezők száma 1 666 főre csökkent. Ebből első helyen a Karra 2012-ben 2 297 fő, 2018-ban 1 912 fő jelentkezett, 2022-ben pedig már csak 1 256 pályaválasztó jelölte első helyen az RTK-t.⁸ Ahogy már fentebb

⁶ Acheampong, Nana Amma A.: Reward Preferences of the Youngest Generation: Attracting, Recruiting, and Retaining Generation Z into Public Sector Organization. Compensation & Benefits Review 2021/2. szám. 75. o.

⁷ Dr. Demeter Tamás előadása. Budapest, 2022. augusztus 30.

⁸ Felvi.hu NKE RTK jelentkezők száma 2012-2022 között.

említettem, nem csak a toborzással, hanem a megtartással is meggyűlik a bajuk a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek mellett a képzési bázisoknak is. A NKE esetén ugyanis sokan már a felvételi alkalmassági vizsgálatokon sem jelennek meg, vagy nem felelnek meg, de nincs ez másképp a rendőrök esetén a tiszthelyettesi állomány képzésére szolgáló rendvédelmi technikumokban sem. A lemorzsolódás az egyetemi képzésben azonban nem csak a felvételi eljárás során figyelhető meg, hanem sajnos a képzés első öt hetében (az úgynevezett rendészeti alapfelkészítés során) is sokan felhagynak tanulmányaikkal.⁹ Ennek a lemorzsolódásnak – véleményem szerint – több oka is lehet, ilyen például a nem megfelelő tájékozódás, vagy az információhiány a RTK követelményeit illetően. Úgy gondolom, sokan nincsenek tisztában azzal, hogy pontosan hova is jelentkeztek, mit vár el tőlük az egyetem, és milyen egyéb kötelezettségeik lehetnek egy „civil” egyetemi képzéshez képest az ide felvételt nyert hallgatóknak. Úgy gondolom, hogy sokakat megrémít a képzés elején aláírandó tanulmányi szerződés, illetve az idei év augusztusától a kinevezés, amelyben most már nem 4+8 évet kell aláírni az épp hogy felnőtt éveibe lépő fiataloknak, hanem 4+10 évet, ami – őszintén szólva – visszatartó lehet egy olyan személy számára, aki nem igazán tudja, miről is szól ez a hivatás, ez a pálya. Egy 18–19 éves fiatalnak egy-egy rövid elbeszélés alapján, nyílt napokból, reklámfilmekből, egyéb felületekről szimpatikusnak tűnhet a RTK által meghirdetett bármelyik szakirány. Azokban, akik nem tanultak rendészeti pályorientációs képzésben, vagy családjukban nincs az érintett hivatásokat belülről ismerő személy, nincs reális kép erről a hivatásról, legfeljebb bűnügyi sorozatokból, filmekből rendelkezhetnek erre vonatkozóan némi ismerettel, ami viszont nem feltétlenül ad valós képet. Ezek a fiatalok általában a hivatás szebbik oldalát látják, és csak a képzés elején szembesülnek

Forrás: https://www.felvi.hu/felveteli/ponthatarok_statistikak/elmult_evek/!ElmultEvek/index.php/elmult_evek_statistikai/karonkent-idosorosan?filters%5Bsta_kar_id%5D=843

Letöltés ideje: 2022.09.12.

⁹ Christján László – Erdős Ákos (2020): 14. o., 17. o.

a pálya egyéb jellemzőivel, nehézségeivel, mint a szigorú szabályok, a parancsuralmi rendszer, a kötöttségek, a hierarchia. Ezeknek a fiataloknak így valóban nehéz döntés lehet a 14 évre szóló elköteleződés, hiszen fogalmuk sincs arról, hogy az első pár napban tapasztaltak (szigorú szabályok, időbeosztás, alakítás, mentális és fizikai terhelés) mennyire fognak változni a későbbiekben, valójában mire vállalkoznak, mire számíthatnak, mit is fognak csinálni, szeretni fogják-e a munkájukat vagy sem. Nincsenek tapasztalataik a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek munkáját illetően, értem ezalatt a szakmai gyakorlatokat is, vagy olyan történeteket, amelyeket egy pályán lévő családtagjuktól, barátjuktól hallanak, vagy esetlegesen saját maguk át is élnek, és amelyek felfedik a rendészeti pálya szép és kevésbé vonzó oldalát egyaránt. Az alapfelkészítés során történő pályaelhagyásokról egyébként több tanulmányban lehet olvasni. Erdős és szerzőtársai több tanulmányban foglalkoznak ezzel. A feltárt okokat 5 csoportra osztották, amelyek nem mások, mint a következők:

1. alacsony kötelezettségtűrés,
2. pályatévesztés,
3. személyes túlvállalás,
4. egészségügyi alkalmatlanság, valamint
5. egyéb.

Ezeket a csoportokat a képzést elhagyók által tett jelentésekben megjelölt indokok alapján alkották meg. Az itt feltüntetett indokok részben alátámasztják a fentebb említett feltételezéseimet is. Az alacsony kötelezettségtűréssel kapcsolatos indokok között megjelent például a tisztjelölti jogállással vagy a rendészeti hivatással együtt járó kötelezettségek – tanulmányi szerződés, hierarchia, parancsuralmi rendszer – elfogadhatatlansága. A pályatévesztés például a meggondolatlan, elhamarkodott vagy más személy (szülő) befolyására történő döntést takarja. De a pályatévesztők csoportjába tartoznak azok a hallgatók is, akik arra hivatkoztak, hogy nem azt kapták a képzéstől, illetve a pályától, amit vártak. Fentebb ezt úgy fogalmaztam meg, hogy a fiataloknak nincs reális képük a rendészeti hivatásról,

legfeljebb bűnügyi sorozatokból, filmekből lehet némi ismeretük erre vonatkozóan. A személyes túlvállalások indoka például az, hogy a jelentkezők saját fizikai, pszichikai felkészültségüket túlértékelték, de az okok között a tanulási képességeik hiányára is hivatkoznak. A negyedik csoportba (egészségügyi alkalmatlanság) tartoznak azok, akik a képzés során bekövetkezett sérülésre vagy a felvételi eljárás során eltitkolt egészségügyi probléma tüneteinek kiújulására hivatkoztak. Az egyéb okok miatti pályaelhagyók jellemzően nem kívánták megindokolni távozásukat.^{10,11,12}

A kutatás célja, hipotézise és módszertana

Kutatásom célja tehát az utánpótlási gondok hátterében álló tényezők feltárása. Ennek érdekében felmértem a pályaválasztás előtt álló fiatalok (tanulók és hallgatók) munkahely-választási preferenciáit. A kutatásom megkezdése előtt ugyanis azt feltételeztem, hogy a Z generációba tartozó fiatalok munkavégzéssel, munkahellyel kapcsolatos igényei és a rendészeti pálya kívánalmai nem állnak egymással összhangban, és ez a rendészeti szervek felé történő orientációnak, illetve a fiatalok megtartásának is akadályát képezi.

Kutatásom során az elméleti alapok megteremtése érdekében feltártam és tanulmányoztam a vonatkozó szakirodalmi forrásokat, amelyek a Z generáció jellemzőiről, munkával, munkahellyel kapcsolatos igényeiről, preferenciáiról szólnak, valamint feltérképeztem azokat a stratégiai dokumentumokat, jogszabályi rendelkezéseket, amelyek az egyetem és a leendő munkáltató – dolgozatom esetében a NAV – elvárásait fogalmazzák meg. Szekunder kutatás keretében megvizsgáltam a hazai és nemzetközi szak-

¹⁰ Christián László – Erdős Ákos (2020): 30-34. o.

¹¹ Erdős Ákos – Magasvári Adrienn – Szabó Andrea: Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In: Gaál Gyula – Hautzinger Zoltán (szerk.): Gondolatok a Rendészettudományról. Magyar Rendészettudományi Társaság. Budapest, 2019. 89-102. o.

¹² Erdős Ákos: A rendészeti tisztté válás első nehézségei – A gyermeki elképzelések találkozása a realitással. Új Pedagógia Szemle 2019/1-2. szám. 76-99. o.

irodalomban publikált munkahelyi preferenciákat vizsgáló jelentősebb kutatások, felmérések eredményeit is. A tudományos diákköri dolgozatomban a toborzás nehézségeinek témakörével kívánok részletesebben foglalkozni, azonban a későbbiekben szeretnék alaposabban a megtartás kérdéskörében is vizsgálni. A dokumentumelemzés módszerével feltárt szempontokat felhasználtam a kvantitatív kutatásomban alkalmazott mérőeszköz, a kérdőív összeállításához. A pálya- vagy munkahelyválasztási preferenciákat feltáró saját kérdőívet pályaválasztás előtt álló középiskolásoknak és egyetemi hallgatóknak címeztem.

A Z generáció munkahelyi preferenciái vs. egyetemi, munkáltatói elvárások, munkáltató által nyújtott lehetőségek

Mielőtt az empirikus kutatásom részleteire, eredményeire rátérek, szeretném bemutatni a NAV-ban foglalkoztatottként, illetve tisztjelöltként jelen lévő három generációra – a forráskutatás alapján – általánosságban jellemző ismertetőjegyeket, különös figyelemmel a Z generáció jellemzőire. Megismertetem az olvasóval továbbá az egyetem, illetve az adó- és vámhatóság tisztjelöltekkel szemben támasztott elvárásait, illetve a részükre biztosított lehetőségeket is.

Generációk és általános jellemzőik

Jelen alfejezetben a generációkról és általános jellemzőikről ejtek néhány szót. Legelőször is magának a generációnak a fogalmát határozom meg. A generáció szónak biológiai és szociológiai szempontból is létezik fogalmi meghatározása, de dolgozatomban a szociológiai megközelítésnek van jelentősége.¹³ Egyesek a generációt vagy más néven nemzedéket „egy kor-

¹³Beregnyei József: A rendvédelmi szervek (rendőrség) végrehajtó állományának utánpótlása és a korosztályi jellemzők viszonya. *Belügyi Szemle* 2019/9. szám. 104. o.

ban élő és körülbelül azonos életkorú emberek összességéként tartják számon."¹⁴ Tehát a generáció azt jelenti, hogy a „*kortársak történelmileg azonos korszakban és földrajzilag azonos helyen élnek, valamint hasonló értékeket képviselnek*".¹⁵ Az egymás mellett élő generációk ugyanazokon a történéseken mehetnek át, azonban az ember nem ugyanúgy él meg különböző életkorokban bizonyos eseményeket. Ebből következően a fiatalabb generáció életfelfogására, személyiségére a különböző társadalmi, technológiai és egyéb változások teljesen másképp hatnak, mint az idősebb nemzedékekre. Persze, a generációs jellemzők csak általánosságban írnak le egy adott korosztályt, hiszen a generációkat is emberek alkotják, akik különböző személyiséggel rendelkeznek. Az, hogy az adott korosztályban élő egyén világlátása, személyiségjegyei, elérni kívánt céljai milyenek lesznek, nagyon sok minden egyéb tényezőtől is függ. Ilyen befolyásoló tényező lehet például, hogy milyen családba születik, hol, milyen környezetben, környéken nőtt fel, milyen iskolát végzett, és természetesen az is, hogy milyen egyedi tulajdonságokkal rendelkezik.¹⁶

Jelenleg hat generációt különböztetünk meg, ezekből hárommal találkozhatunk ma is a munkaerőpiacon. Az imént említett generációk a következők: veterán vagy más néven hagyományörző generáció, baby boomer generáció, X, Y és Z generáció, valamint a létezésüket illetően sokak által kétségbevit Alfa generáció.¹⁷ A generációk közös jellemzőit és korszakolásukat az 1. táblázatban foglaltam össze. A szakirodalmat olvasva azt tapasztaltam, hogy a generációk korszakolását illetően nem született egységes álláspont. Az 1. táblázatban Tari Annamária Z generáció című művében meghatározott korszakolást vettem alapul, hiszen, ha már a magyar fiatalok pályaválasztási preferenciáit vizsgálom, akkor fontosnak tartottam, hogy hazai forrásból származó korszakolást válasszak. Ennek csupán annyi a magyarázata, hogy mivel a generációk jellemzőit sok tényező befolyá-

¹⁴ Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémiai Kiadó. Budapest, 1972. 997. o.

¹⁵ Beregyei József: i. m. 104. o.

¹⁶ Beregyei József: i. m. 104-105. o.

¹⁷ Nemes Orsolya: Generációs mítoszok. HVG Könyvek, Budapest, 2019, pp. 22-23.

solja, többek között a társadalmi, gazdasági változások is, így azt gondoltam, hogy egy hazai szerző által alkalmazott korszakolás tükrözi leginkább a magyar viszonyokat. Mivel a magyar emberek ugyanazokon a változásokon mentek keresztül, egy adott generációnak itt Magyarországon ugyanazok voltak az alapélményei. A nemzetközi forrásokban egyébként, 1–2 év eltéréssel ugyan, de közel hasonló korszakolás figyelhető meg. Ez annak tudható be, hogy máshol esetlegesen már akár néhány évvel korábban olyan társadalmi, gazdasági vagy egyéb változások, fejlődések is végbe mehettek, amelyek Magyarországon csak később jelentkeztek.

Generációk	Közös jellemzők	Korszak
Veterán/ Hagyományőrző	A második világháború idején születtek, véleményem szerint ebből következik a rájuk jellemző magas lojalitás, hazafiság és a hierarchiába vetett bizalom.	1925– 1945
Baby boomer	A második világháború után születtek, rájuk legfőképp jellemző a hűség, a szorgalom, az optimizmus és a magas munkamorál.	1946– 1964
X generáció	Az ő életüket végigkísérte az informatikai, technológiai fejlődés, jellemző rájuk a magas önállóság, emellett az individualizmus és a cinizmus is.	1965– 1979
Y generáció	Az első nemzedék, aki már beleszületett a számítógépes korszakba, jellemző rájuk a kreativitás, együttműködés, teljesítmény orientáltság és nem utolsósorban az önbizalom.	1980– 1995
Z generáció	Sokan ezt a generációt digitális bennszülötteknek nevezik, ebből kifolyólag jellemző rájuk a technológiai berende-	1996– 2010

	zésekhez, kommunikációs eszközök-höz való hozzáértés, a türelmetlenség, a bátorság, mindemellett kezdeményezők és kevésbé motiváltak.	
Alfa generáció	Létezésüket megkérdőjelezzik, hiszen nem sokban térnek el a Z generációtól, sokan „Z2.0”-ként tartják őket számon. ¹⁸	2010–

1. táblázat
Generációk és jellemzőik¹⁹

A fiatalabb generáció, jelen esetben az Alfa – bár létezésüket sokan kétségbe vonják²⁰ – és a Z generáció tagjai ugyan hagyományként átvehetnek korábbi szokásokat, bizonyos dolgokat, és ezért hasonlóságokat mutathatnak a korábbi generációkkal, de ugyanolyanok nem lesznek, hiszen az alapélményeik, amelyek formálják a generációs sajátosságokat, már a változásoknak, az adott kor sajátosságainak, jellemzőinek köszönhetően teljesen mások lesznek. Ha ez nem így lenne, nem lenne szükség a generációk szociológiai szempontból történő elkülönítésének vizsgálatára és a különbségek, új jellemzők feltárására, valamint megértésére és elfogadására. Azok a társadalmi, kulturális és technológiai fejlődésbeli változások, amelyekben a mai fiatalok felnőnek, már különbséget generálnak a korábbi generációkhoz képest. Az eltérések mutatkozhatnak az elérni kívánt célokban, a világnézetben. A legidősebb és legfiatalabb generáció, tehát a veterán és az Alfa között eltelt csaknem száz év során számos változás következett be, a fiataloknak egyre több kihívással kellett szembe nézniük, egyre jobban megnyílt előttük a világ, amelyek hatással voltak az adott generáció jellemzőinek kialakulására.

¹⁸ Nagy Ádám – Kölcsey Attila: Mit takar az alfa-generáció? *Metszetek* 2017/3. szám. 28. o.

¹⁹ Acheampong, Nana Amma A.: i. m. 75-97. o. és Tari Annamária: i. m.

²⁰ Lásd ugyanott.

Ismét a Demeter Tamás 2022. augusztus 30-án tartott előadásában elmondottakra hivatkozom, amikor azt írom, hogy a NAV személyi állományának átlagéletkora 46–47 év körül mozog. Ez azt jelenti, hogy a NAV személyi állományának legnagyobb részét az X, Y generációk teszik ki, de már az állományt erősítik – kisebb részben – a Z generáció tagjai is. Az előbb említett három generáció egyébként a munkaerőpiac valamennyi szektorában megtalálható. Az X és Y generáció jellemzőit, munkahelyi preferenciáit már régebb óta ismerjük, azonban a Z generáció esetén ezek még nem annyira nyilvánvalóak, vannak megválaszolatlan kérdések e tekintetben. A fejezet további részében ismertetem az X és Y generáció jellemzőit, valamint az utánpótlás szempontjából jelentőséggel bíró Z generáció sajátosságait is bemutatom.

Az X generációt, ahogy az 1. táblázat is jól szemlélteti, az 1965-től született korosztály teszi ki egészen 1979-ig bezárólag.²¹ A szóban forgó generáció bemutatását nem csak azért tartom fontosnak, mert jelenleg is megtalálhatók a munkaerőpiacon, ezáltal a NAV állományában is, hanem azért is, mert ők nevelték fel az utánpótlást jelentő Z generáció tagjait.²² Az X generációba tartozó emberekre jellemző, hogy 1–2 évesen bölcsődébe, óvodába mentek, hiszen a nők is dolgozhattak már ebben az időben. Ennek a generációnak nem a háborúk és az ezekkel járó nélkülözés jelentette a bizonytalanságot, hanem az egyedüllét, a szülőkről, de főleg az anyáról való korai leválás. A bizonytalanság e generáció számára egyben a sikert is jelentette, hiszen a bizonytalanság miatt kezdték el keresni a módot az állandó jólétre, a biztos sikerre. Az előző generációkhoz képest náluk látható először, hogy már nem a szülőknél, nagyszülőknél keresik a választ a komolyabb kérdésre, hanem egymás között. Ez betudható annak, hogy e generáció az eddigihez képest nagyon hamar levált a szülőkről. Mivel mindkét szülő sokáig távol volt otthonról a munka miatt, ezért e generáció tagjai parkokban, lépcsőházakban vagy esetleg egymásnál várták meg a

²¹ Tari Annamária: i. m.

²² Acheampong, Nana Amma A.: i. m. 76. o.

haza érkező szülőket, és az ez idő alatt felmerült kérdéseket egymással vitták meg. Erre a generációra rendkívül jellemző a maximalizmus, amely náluk mind a munka, mind a magánélet területén megfigyelhető, és amely kihatással bír az általuk felnevelt Z generációra is. Hiszen ahogy minden mást, a gyermeknevelést is a lehető legjobban akarták csinálni. Azonban a bizonytalanság itt is jelen volt, mivel nem tudták, illetve nem is tudhatták, mert nem volt előttük példa, hogyan is kell azt jól csinálni. E generáció a gyermeknevelésről annyit tudott biztosan, hogy nem akarják úgy csinálni, ahogy a szüleik. Ebből a bizonytalanságból következik, hogy az X-es szülők gyermekeiket elkényeztették, túlzottan féltették, mindent meg akartak nekik adni, amit ők nem kaphattak meg a szüleiktől. Ezeket a szülőket a szakirodalmi források helikopter szülőnek is nevezik. Ez az elnevezés azt szimbolizálja, hogy mindig valahogy a gyerekeik körül legyeskednek, keringenek, megóvva őket az esetleges csalódásoktól, bajtól. Az X generáció életét végigkísérte a technológiai fejlődés, ugyanis egyre több családban volt mosógép, centrifuga és egyéb háztartási gép, illetve digitális berendezés.²³

Az Y generációba tartoznak az 1980-tól egészen 1995-ig születettek.²⁴ E generációt számos irodalomban az első individuális nemzedéknek tartják, ami a nyolcvanas években elindult bezárkózásnak köszönhető. E nemzedéknek meghatározó élményben lehetett része, hiszen az ő idejükben jelent meg az internet. Róluk még nem mondható el, hogy beleszülettek az online világba, ők sokkal inkább belenőttek abba.²⁵ Ezzel is magyarázható, hogy magabiztosan használják a telefonokat, egyéb kommunikációs eszközöket, digitális berendezéseket. Az előző, X generációhoz képest pörgős, felgyorsult életet élnek.²⁶ A korábbi generációknál megfigyelhető álláspontot, hogy az idősebbek többet tudnak a világról, mint a fiatalok, már

²³ Steigervald Krisztián: *Generációk harca*. Partvonal Könyvkiadó. Budapest, 2020. 95-111. o.

²⁴ Tari Annamária: i. m.

²⁵ Steigervald Krisztián: i. m. 113-116. o.

²⁶ Beregnyei József: i. m. 104-105. o.

kétségbe vonták. Ez egyrészt az X generációnál elkezdődő folyamatnak köszönhető, másrészt pedig a technológiai fejlődésnek. Az X generáció már nem felnőttorientált, hanem kortárs orientált volt, hiszen ők már megkérdőjelezték a felnőttek világról való tudását, és sokkal inkább egymás között keresték a válaszokat. Nem csak a tudásról való álláspont változott meg, hanem a digitális fejlődésnek köszönhetően a tudás átadásának iránya is.²⁷ Ennek a generációnak ugyanis nem volt lehetősége a kommunikációs eszközök, informatikai berendezések alkalmazásának elsajátítását az idősebb korosztálytól tanulni, sőt inkább ők tanítják az X generáció tagjait a digitális eszközök használatára.²⁸ Az Y generációban tehát már nyomát sem lehet látni az életkor tiszteletének, talán ez is lehet az oka annak, hogy az Y generáció nehezen kezelhető munkaerőnek számít. A szóban forgó generáció megértésében az is nehézséget okozhatott, hogy tagjait a 2008-as válság az eltérő életkorból adódóan teljesen másképp formálta. A válság tehát megosztotta ezt a nemzedéket, melynek egyik fele, a korai Y generáció sokkal inkább viseli az X-es jellemzőket, munkahelyi jegyeket, mint például a lojalitás, alázat vagy a kitartás. Ehhez képest fiatalabb társaik (a késői Y generáció tagjai) pedig éppen ezek ellenkezőjét mutatják, inkább a Z generációhoz hasonlíthatnak. Az Y generáció bemutatását ezért is tartottam fontosnak, hiszen valamilyen szinten átmenetet képeznek az X és Z generáció között.²⁹ Erre a korosztályra jellemző, hogy rendkívül nagy önbizalommal bírnak, legtöbbször tehetséges és kreatív is a munka és a tanulás terén. Fontos számukra a szabadidő, a munka és magánélet közötti egyensúly, a megfelelő, modern munkakörnyezet és természetesen a jó fizetés. A versenyképes fizetés mellett azonban különösen fontos számukra, hogy szeressék munkájukat. Ebből kifolyólag, ha nem tetszik nekik valami, minden gond nélkül odébb állnak. Ez természetesen nem csak ennek köszönhető, hanem az internet nyújtotta lehetőségek miatt előttük kitarult világnak is, ami az utánpótlás szempontjából a megtartást nehezíti a rendvédelmi szervek és a

²⁷ Steigervald Krisztián: i. m. 119. o.

²⁸ Beregnyei József: i. m. 107. o.

²⁹ Steigervald Krisztián: i. m. 120-122. o.

versenyszféra szektorai számára egyaránt.³⁰ A versenyszférának e tekintetben előnye van a közsférával szemben. Utóbbiak ugyanis sokkal lassabban tudnak reagálni a generációs különbségek kiváltotta elvárásokra, és azoknak sokkal később tudnak megfelelni. Az Y generáció tagjai keresik a fejlődési lehetőségeket, az újabb és újabb ismeretek megszerzésére törek-szenek, és a gyors előrehaladás hívei. Ezt az is erősíti, hogy náluk váltak tömegessé a tehetségkutató műsorok, valóságshow-k, és náluk vált látvá-nyossá a karrier gyors felívelése. Ez a korosztály volt az első, akiknek már nem volt kötelező a sorkatonaság. Ahogy említettem, ők az online világba belenőttek, és nem beleszülettek, így talán ennek is köszönhető, hogy tár-sasági életüket is fele-fele arányban élik a valóságban és a virtuális világ-ban.³¹

Az internettel és a gyors technológiai fejlődéssel élénk táru-
ló új világnak köszönhetően azonban teljesen megváltoztak az értékek, de még talán maga a nyelv is. A Z generáció már teljesen a digitális világba született bele, számukra a különböző technológiai és kommunikációs eszközök nél-
kül elképzelhetetlen lenne az élet, sokan nevezik őket digitális bennszülöt-
teknek is. Ezt a generációt az 1996-tól egészen 2010-ig született fiatalok alkotják. Az ő szülei az X generációhoz tartoznak, akik beléjük nevelték a csináld magad gondolkodást. Ebből kifolyólag erős függetlenségérzet alakult ki bennük, hiszen, ha maguk csinálják, állítják elő a számukra szük-
séges dolgokat, akkor senkitől sem függenek, sem anyagilag, sem más szempontból. A Z generáció nevelésére jellemző, hogy szülei elkényez-
tették őket, mindent megkaptak, amit csak szerettek volna. Ez egyébként nem csak a szülőknél figyelhető meg, hanem az élet minden területén, hi-
szen a Z generáció igényeit szeretné kielégíteni a játékipar, a kereskedelem és minden más ágazat is. Ez azonban ahhoz vezet, hogy e nemzedék már sokkal kevésbé hajlamos a kompromisszumra, hiszen számos választási le-

³⁰ Acheampong, Nana Amma A.: i. m. 77. o.

³¹ Beregnyei József: i. m. 107. o.

hetősége van. A Z-sek szempontjából előnyös ez az állandó választási lehetőség, hogy úgymond mindenki az ő igényeiknek akar eleget tenni, de valamilyen szinten hátrányt is jelent, hiszen folyamatosan belekényszerülnek egy választásba, állandóan döntés előtt állnak. Generációs jellemzőként jelenik meg esetükben a rendkívüli érdeklődés a környezetvédelem és a társadalmi igazságosság iránt, természetesen érdeklődési körükbe a digitális eszközök, a technológia fejlődése is beletartozik. Saját tapasztalataim alapján sokaknál már kisgyermek kora elkezdődik az okostelefonok használata. Kezdetben csak azon néznek mesét, majd kíváncsiságtól vezérelve szépen lassan felfedezik ezen eszközök rejtjelmeit, sokszínűségét, és az életkoruk előrehaladtával egyre több mindenre kezdik el használni a telefonokat, tableteket és egyéb digitális eszközöket. Az információk teljes egészét is a virtuális hálóról szedik, kisebb-nagyobb sikerrel megsűrve azok valóságtartamát. A generáció általános jellemzője a türelmetlenség, minden azonnal kell nekik, ami betudható a világháló korlátlan elérésének, számukra ugyanis teljesen egyértelmű, hogy onnan folyamatosan napra kész információkat kapnak szinte azonnal. Társadalmi életüket sokkal inkább élik az online térben, mint a valóságban. Ez köszönhető a videojátékoknak és az internetnek, ahol állandó kapcsolatban lehetnek egymással. Többnyire itt is szocializálódnak, az offline és online élettér náluk már nem elhatárolható, e két világ teljesen összemosódik, sőt az offline kapcsolat szinte teljesen háttérbe szorul. Rendkívül pörgős életet élnek, egyszerre több mindent csinálnak. E generáció számára háttérbe szorulnak a hagyományos médiatartalmak (rádió, újság, televízió), sokkal inkább támaszkodnak az interneten, közösségi oldalakon kapott hírekre, információkra, sőt sokszor túlzottan ezekre hagyatkoznak. Szabadidejük nagy részét a különböző közösségi oldalak (Facebook, Instagram, TikTok) böngészése teszi ki. A közösségi oldalak, internet használatával új világ nyílt meg a fiatalok számára, amely számos lehetőség mellett sok veszélyt is rejt magában. A generációra jellemző nyitottság, kezdeményezés, valamint bátorság megnyilvánul a social media szokásaikban is, ami nagy veszélynek teszi ki őket. Ők a világ első globális nemzedéke, ugyanis olyan világba születtek bele, ahol a problémák nem ismernek határokat, gondolok a terrorizmusra,

a menekültáradatra, a klímaváltozásra, a globális járványokra, amelyek ezen generáció életében, fiatalkorában zajlottak/zajlanak le. Ezek a változások, események és a velük járó bizonytalanságok formálták a Z generáció élet- és világszemléletét, tették őket alkalmazkodóbbá, realisabbá. A Z generáció praktikus szemléletű, kevésbé motivált, és nem jellemző rájuk, hogy saját képességeikben, korlátaikban kételkedjenek. Rendkívül magabiztosak, ami a tudás irányának a megfordulásához köthető. Ez az internetnek tudható be, hiszen tudják, hogy innen bármikor bármilyen tudásra szert tehetnek. Tudásuk minden területen megmutatkozik, például a pénzhez és értékekhez való viszonyukból is erre lehet következtetni. A Z generációs fiatal ugyanis nem költ feleslegesen, ilyen szempontból a tudatossága mármár meglepő. Ahogy már említettem, szabadidejük nagy részét közösségi oldalak böngészésével töltik, ahol nagy hatást gyakorolnak rájuk az úgynevezett influenszerek, akik általában szép arccal, kifogástalan külsővel rendelkeznek, és nem mellesleg rendkívül jól élnek. Ebből kifolyólag úgy gondolják, hogy vonzó test, illetve megjelenés nélkül nem lehet boldogulni az életben, vagyis a sikert a külső határozza meg. A külső, kinézet fontossága e generáció köreiben már nem csak a lányokra, hanem a fiúkra is nagyon jellemző. Fontos számukra az egészség, amely eléréséhez rengeteg megoldást találnak az interneten. Bár véleményem szerint az egészséges életmód követését is inkább csak divatból, az influenszerek hatására és kinézete miatt követik, mintsem saját maguk miatt. Tehát a Z generációra jellemző egészségtelen összetevők (zsír, cukor, szénhidrát) mellőzése nem az egészségtudatos gondolkodásukra enged következtetni, hanem azok elhagyását sokkal inkább a jó kinézet megvalósításával kötik össze. Számukra nagy jelentőséggel bír, ahogy már fentebb említettem, a függetlenség és a szabadság. A segítőkészség és az empátia azonban nem igazán sorolható személyiségjegyeik közé, viszont rendkívül céltudatosak, ami sokaknál az életük, tanulmányaik és karrierjük megtervezésében mutatkozik meg igazán. Többen e generáció tagjai közül évekkal előre meg tudják mondani, mit szeretnének elérni az életben, milyen tanulmányokat és hol szeretnének elvégezni. Érdeklődésük nagyon szerteágazó, éppen ezért figyelmük lekötése nem egyszerű. Ebből kifolyólag a pedagógusoknak sincs könnyű dolguk,

de ahogy a diákoknak, úgy nekik is rendelkezésükre állnak a technológiai fejlődés kínálta lehetőségek. Ezeket kihasználva, viszonylag hosszabb ideig – bár így sem túl sokáig – leköthető a figyelmük, hiszen a Z generáció tagjai szeretik a rövid, tömör, lényegre törő magyarázatokat, válaszokat, és sokkal befogadóbbak a képi megjelenítésekkel. Így a technológiai fejlődés nyújtotta lehetőségeket, mint a digitális tábla, projektor, számítógép igénybe véve, valamint némi kreativitást felhasználva e generáció számára is könnyen átadható a tudás. A Z generáció hasonlóan az Y generációhoz könnyen vált munkahelyet, sőt ez ebben a generációban még természetesebb, és talán ezzel kapcsolatban még kevésbé van lelkiismeret-furdalásuk, mint az őket megelőző generációnak. Ez, úgy gondolom, valamilyen szinten köszönhető annak, hogy ahogy az élet minden területén, így a munka tekintetében is, egyre többen kívánnak e generáció igényeinek eleget tenni, ezzel eléjük tárva a változtatás és egyben a széleskörű választás lehetőségét. De nem csak a könnyű váltás, mobilitás az egyetlen hasonlóság a két generáció között. Például a munka és a magánélet közti egyensúly megtalálása is fontos mindkét generáció számára. Mivel a Z generációsok már olyan világban születtek, ahol a problémák, kihívások folyamatosak, ezért nem szeretik a monotonitást, ők inkább a kalandokat és újdonságokat keresik, ami a munka világában is megmutatkozik. Az előző generációhoz hasonlóan számukra is fontos a jó fizetés és a kényelmes, modern munkakörnyezet.^{32,33,34}

Az egyetem és NAV elvárásai

Jelen alfejezetben azt kívánom ismertetni, hogy az egyetemnek milyen elvárásai vannak az itt tanuló tanulóikat folytató tisztjelöltekkel szemben, illetve a leendő munkáltatójuknak, milyen követelményeket támasztanak velük és a már állományban lévő pénzügyőrökkel szemben. Az elvárásokon kívül fontosnak tartom tisztázni, hogy kiket is nevezünk tisztjelölteknek,

³² Beregyei József: i. m. 107-109. o.

³³ Steigervald Krisztián: i. m. 131-148. o.

³⁴ Acheampong, Nana Amma A.: i. m. 76. o.

mi szabályozza az ő helyzetüket, milyen kötelezettségeik, illetve jogaik vannak.

Az RTK-ra jelentkezőknek számos forrás áll rendelkezésükre a felvételi követelményekkel kapcsolatban. Ilyen fórum lehet például az egyetem weboldala, a felvi.hu oldal, az edukációs kiállítások, a nyílt napok. Az egyetem weboldalán szakra lebontva megtalálhatók a felvételi követelmények, bár ez hosszabb keresgélést vett igénybe számomra is, annak ellenére, hogy itt folytatom tanulmányaimat. Az itt feltüntetett adatok alapján a pénzügyőri képzés szempontjából két szak bír jelentőséggel: a bűnügyi és rendészeti szak. A bűnügyi szakon adó- és pénzügyi nyomozó szakirányra, míg a rendészeti szakon vám- és pénzügyőri szakirányra van lehetősége jelentkezni a pénzügyőri hivatás iránt érdeklődő fiatalnak. Mindkettőről elmondható, hogy felvételi követelményként jelenik meg a középfokú nyelvvizsga, valamint az emeltszintű érettségi a felvételi tárgyak valamelyikéből.^{35,36} Ezen vizsgatárgyak alatt a belügyi rendészeti ismereteket, a honvédelmi alapismereteket, a katonai alapismereteket, a magyar nyelv és irodalmat, a matematikát, a történelmet, az ágazati szakmai érettségi vizsgatárgyat (honvédelmi ismeretek, rendészeti ismeretek, rendészeti és közigazgatási ismeretek), valamint szakmai előkészítő vizsgatárgyat (rendészeti alapismeretek) kell érteni.³⁷ A nyelvvizsgán és az emeltszintű érettségikívül felvételi követelményként jelenik meg az alkalmassági vizsgálatokon való megfelelés is. Ez magába foglalja a fizikai, pszichikai és egészségügyi vizsgálatot is. Az RTK-ra jelentkezők felvételi eljárása keretében

³⁵A Nemzeti Közszzolgálati Egyetem hivatalos weboldala – A bűnügyi szak leírása.

Forrás: <https://rtk.uni-nke.hu/oktatas/felveteli/alapkepzes/felveteli-feltetelek/bunugyi-szak>

Letöltés ideje: 2022.09.08.

³⁶A Nemzeti Közszzolgálati Egyetem hivatalos weboldala – A rendészeti szak leírása.

Forrás: <https://rtk.uni-nke.hu/oktatas/felveteli/alapkepzes/felveteli-feltetelek/rendeszeti-szak>

Letöltés ideje: 2022.09.08.

³⁷Felvi.hu tájékoztatója felvételi feltételekről.

Forrás: https://www.felvi.hu/felveteli/egyetemek_foiskolak/!IntezmenyiOldalak/szervezet.php?szer_id=843&elj=22a

Letöltés ideje: 2022.09.12.

elvégzett fizikai, pszichikai és egészségügyi vizsgálatok nagyban hasonlítanak a pénzügyőrök alkalmassági vizsgálatához, amelyet esetükben nem csak az állományba lépés követelményeként, hanem az állományban tartás feltételeként is felállítottak, hiszen ezeket a vizsgálatokat évente vagy két-évente teljesíteni kell.³⁸ A felvételizők alkalmassági vizsgálatának minimum feltételeit, a fizikai alkalmassági vizsgálatra történő felkészítő tanfolyam lehetőségét és az azokról való információkat szintén tartalmazza az egyetem honlapja.^{39,40} A felvételi eljárás keretében a jelentkezőnek hozzá kell járulnia a kifogástalan életvitel ellenőrzéséhez, amely során megvizsgálják, hogy a felvételi eljárással érintett személy büntetlen előéletű-e.⁴¹ Ez a felvételi eljárás – véleményem és saját tapasztalatom szerint is – egy stresszhelyzetet szül a jelentkezőkben, hiszen a hosszú felvételi során folyamatosan nehézségekkel néznek szembe. Az egyetem weboldalán fel van tüntetve, hogy a felvételt nyert hallgatók tisztjelölti jogállásba kerülnek, azonban az nem derül ki, hogy mit is jelent ez, milyen kötelezettségek és jogosultságok társulnak hozzá.

A pénzügyőr tisztjelöltek helyzetét 2021. január 1-től már nem a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.), hanem a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló

³⁸ A Nemzeti Adó- és Vámhivatal vezetője által kiadott 2040/2022/VEZ szabályzat a Foglalkoztatási Szabályzatról, VI. Fejezet.

³⁹ A Nemzeti Közsolgálati Egyetem hivatalos weboldala – A fizikai felvételi előkészítő tanfolyam leírása.

Forrás: <https://rtk.uni-nke.hu/oktatas/felveteli/alapkepzes/palyaalkalmassagi-vizsgalatok/fizikai-felveteli-elokeszito-tanfolyam>

Letöltés ideje: 2022.09.08.

⁴⁰ A Nemzeti Közsolgálati Egyetem hivatalos weboldala – A pszichológiai és egészségügyi alkalmassági minimum feltétele.

Forrás: https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/23eu_pszich_minimumfeltetek.pdf

Letöltés ideje: 2022.09.22.

⁴¹ A Nemzeti Adó- és Vámhivatal vezetője által kiadott 2040/2022/VEZ szabályzat a Foglalkoztatási Szabályzatról, XV. Fejezet.

törvény (a továbbiakban: NAV Szj. tv.) szabályozza.⁴² Ennek értelmében a NAV államigazgatási és fegyveres rendvédelmi feladatokat ellátó szerv, személyi állományát adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban álló tisztviselői, illetve pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak, munkavállalók, valamint tisztjelölti jogviszonyban álló pénzügyőr tisztjelöltek alkotják. A tisztjelöltekkel szemben támasztott elsődleges követelmény, hogy a legjobb tudásuk szerint felkészüljenek a pénzügyőri munkakörbe tartozó feladatok ellátására. Ezen kötelezettségnek a NKE RTK Rendvédelmi Tagozatán tesznek eleget, amely alatt egyben a tisztjelöltek szolgálati helye is értendő. Néhány eltérés kivételével a tisztjelöltekre is a NAV Szj. tv. rendelkezéseit kell alkalmazni. Szolgálatuk nagy részét az előbb már említett tiszt pályára történő felkészülés, egyéb tanulmányi kötelezettségeik teljesítése, valamint a jogszabályban meghatározott feladatok teljesítése teszi ki. A képzés során átvett kinevezéssel (korábban: aláírt tanulmányi ösztöndíjszerződéssel) vállalják, hogy tanulmányaikat legalább közepes átlaggal teljesítik a félévek során. 2022. július 1-től a tisztjelöltek vállalják, hogy 14 évre elkötelezik magukat – pénzügyőr tisztjelölt esetében – a NAV irányába, amelyből 4 évet az egyetemen, mint szolgálati helyen teljesítenek, 10 évet pedig a képzést követően a NAV valamely szervénél. Ezzel egyben azt is vállalják, hogy tanulmányaikat követően az ország bármely részére helyezhetőek.⁴³ A tisztjelölti jogviszony átmenetet képez a hallgatói jogviszony, valamint az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony között, ugyanis a tisztjelölti jogviszony egyaránt mutat hasonlóságokat a civil hallgatói jogviszonnyal és az adó- és vámhatósági jogviszonnyal.⁴⁴ Az előbbivel azonos abban, hogy a felvételt nyert hallgatók a képzés első hat hónapjában rendészeti alapfelkészítésen vesznek részt, amelynek van egy 5 hetes intenzív szakasza is. A 6 hónapos alapfelkészítést követően, amely egyben

⁴² Szabó Andrea: A tisztjelölti jogállás sajátosságai. In: Erdős Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek. I. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. Budapest, 2021. 108-142. o.

⁴³ 2020. évi CXXX. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról, Harmadik rész XXVII. Fejezet

⁴⁴ Christján László – Erdős Ákos: i. m. 12. o.

a próbaidőt is jelenti, a tisztjelöltek kötelesek az addig megszerzett tudásukról tisztjelölti vizsga keretében számot adni, majd azt követően esküt tenni. Ennek az eskünek a szövege megegyezik a kinevezéskori pénzügyőri eskü tartalmával, amelyet egyébként a 4 éves képzést sikeresen elvégzők is letesznek a tisztavató ünnepségen. A felvételt nyert hallgatók a szerződés aláírásával továbbá vállalják a képzés első évében lakóhelytől függetlenül a kötelező bentlakást a kollégiumban. Amennyiben a tisztjelölt az imént felsorolt kötelezettségeinek nem tesz eleget, illetve ha tanulmányait nem kívánja folytatni, vagy a vállalt 10 év leteltét megelőzően kíván felhagyni hivatásával, akkor a számára a munkáltató által biztosított juttatások tekintetében megtérítési kötelezettség terheli.⁴⁵

A teljes képzési idő alatt nem csak a NAV követelményeinek kell eleget tenniük a hallgatóknak, hanem a Rendvédelmi Tagozat által meghatározottnak is. Ilyen kötelezettségvállalás például a civil egyetemi képzéssel elmentésben a kötelező óralátogatás, de elfogadják a képzéssel együtt járó szigorú függelmi rendet, hierarchiát és egyéb kötöttségeket is. A tanulmányukat itt folytató hallgatóknak még számos kötelezettségük van a képzés ideje alatt, például az alaki és szobaszemléken való megfelelés, a szolgálat adása a lőtéri, illetve a főügyeleten, de ide sorolható a reggeli eligazításon való kötelező megjelenés is.⁴⁶ Azonban nem csak a tisztjelöltek vállalnak kötelezettségeket, hanem a foglalkoztató szervezet is, így tehát jelen esetben az adó- és vámhatóság. Fentebb tisztjelölti kötelezettségként említettem a képzés befejezése után letöltendő 10 év szolgálati időt, de ez nem csak részükről jelent kötelezettséget, hanem a NAV részéről is, hiszen a szervezet így köteles a képzés sikeres befejezését követően 10 év időtartamban munkát biztosítani a frissen végzett tiszték számára.⁴⁷ Ezt a hosszútávú elköteleződést véleményem szerint a Z generáció tagjai teherként

⁴⁵ 2020. évi CXXX. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról, Harmadik rész XXVII. Fejezet

⁴⁶ A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Rendvédelmi Tagozatának Szolgálati Szabályzata

⁴⁷ 2020. CXXX. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról

is megélhetik a rájuk jellemző mobilitás miatt, azonban ez egyben egyfajta biztonságot, biztosítékot is jelenthet az életük folyamán. Ez a biztonság abban jelenik meg, hogy az egyetem elvégzését követően nem kell munkahelyet keresniük a civil egyetemen végzett hallgatókkal ellentétben, hanem azonnal munkába tudnak állni. Ugyanakkor nem tudnak olyan könnyen munkahelyet váltani, legalábbis a megtérítési kötelezettség teljesítése nélkül nem. Az egyetem sikeres elvégzését követő biztos elhelyezkedés mellett számos lehetőséget, illetve juttatást biztosít a NAV, valamint a képzési idő alatt az egyetem is. A tisztjelölteknek a képzési idő alatt nem csak kötelezettségei, hanem jogai is vannak. A képzési idő alatt az egyetem és a NAV egyaránt nyújt számos lehetőséget a fiatalok számára, például a térítésmentes kollégiumi elhelyezés a szakasz-, és rajparancsnokokat nem csak az első év folyamán, hanem ezen tisztség betöltésének végéig megilleti. De vannak olyan juttatások is, amelyek nem tisztség betöltéséhez köthetők, ilyen a térítésmentes étkezés biztosítása is. Ez az első év végéig napi háromszori étkezést (reggeli, ebéd, vacsora), második évtől egészen a képzés befejezéséig pedig egyszeri étkezést (ebéd) biztosít a tisztjelöltek számára. A megrendelő szerv, ez esetben a NAV mindezek mellett anyagilag is hozzájárul a pénzügyőr tisztjelöltek tanulmányainak eredményességéhez, hiszen az illetmény mellett minden félévben tanszertámogatást biztosít számukra. A tanszertámogatás mértéke félévenként 9 700 Ft. A 2022. július 1-vel történő szerződésmódosítás lehetőséget biztosít a pénzügyőr hallgatók számára még sikeresebb tanulmányi eredmények elérésére, hiszen a szerződés módosításával a korábbi ösztöndíj helyett illetményt kapnak. Az alapilletmény összege minden tisztjelölt esetén évfolyamonként azonos és növekvő mértékű (260 000 – 266 000Ft)⁴⁸, ezt még kiegészíti a tanulmányi díj, valamint az illetménypótlék.⁴⁹ Az anyagi juttatások mellett természetbeni juttatásként jelenik meg az egyenruha és a sportruházat biztosítása is.

⁴⁸ 5/2022. (VII. 12.) PM rendelet a Nemzeti Adó- és Vámhivatal tisztjelöltjeinek illetményéről és a tisztjelölti képzési költségek megtérítési kötelezettségéről

⁴⁹ 2023. január 1-től a garantált bérminimum összege 296 400 Ft, amely befolyásolja a tisztjelöltek alapilletményét.

Az alapfelkészítést követően a tisztjelölt számára kezdetben csak a gyakorló egyenruhát kell biztosítani, a sport- és további egyenruházati termékek (szolgálati és társasági) biztosítására csak a sikeres tisztjelölti, illetve záróvizsgák teljesítését követően kerül sor. A képzési idő alatt az egyetem lehetőséget biztosít tanulmányi utak, különböző pályázatok elnyerésére, kedvezményes sportolásra is. A tisztjelöltek tanulmányaik végeztével adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyba kerülnek, amelyben további jogok illetik meg őket. Ezen jogviszonyban lévő pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak számára a munkáltató az alapfizetésen kívül egyéb juttatásokat is folyósít számukra, mint például a munkába járás költségeit, cafetériát, utazási kedvezményeket. A NAV lehetőséget nyújt munkavállalói számára a szolgálati férőhelyek, illetve szolgálati lakások igénybevételére. Ez a lehetőség az összes munkavállaló számára rendkívül pozitív hatással bír, azonban talán a leginkább a fiataloknak jelent nagy lehetőséget. Ahogy említettem, a fiatal generációknak (különösen a Z-nek) fontos a szabadság és függetlenség. A szolgálati lakások, illetve férőhelyek pedig lehetőséget kínálnak a szülőktől való függetlenedésre és a saját jövőjük megalapozására. Természetbeni juttatásként jelenik meg az ingyenes szakorvosi vizsgálat is, mint például a fogászat, szemészet, nőgyógyászat, kardiológia és háziorvos. A fiatalok igényeinek kielégítése, valamint a járvány okozta kényszerhelyzet miatt már a NAV is egyre nyitottabb a távmunkára, otthoni munkavégzésre, amire a körülményekhez mérten – gondolok itt főként a betöltött munkakör jellegére, feladatrendszerére – lehetőséget is ad.^{50,51}

⁵⁰ A Nemzeti Adó- és Vámhivatal vezetője által kiadott 2040/2022/VEZ szabályzat a Foglalkoztatási Szabályzatról, XV. Fejezet

⁵¹ Magasvári Adrienn – Olexa Péter – Szabó Andrea: „Kik is vagyunk valójában?” Az adó- és vámhatóság lehetőségei az emberi erőforrás-gazdálkodás fejlesztésében. *Belügyi Szemle*, 69. évf., 9. sz., 2021., pp. 1549-1567

Z generáció munkahelyi igényei	Egyetem elvárásai	NAV elvárásai	NAV nyújtotta lehetőségek
Versenyképes fizetés	Felvételi eljárás sikeres teljesítése	Alapfelkészítés, tisztjelölti vizsga teljesítése	Biztos elhelyezkedés/ munkahely
Sokszínű, monotónitás mentes munka	Szigorú függelmi rend, hierarchia elfogadása	Tanulmányi kötelezettség teljesítése	Természetbeni juttatások (elhelyezés, ételmezés, ruházati ellátás, lakhatási támogatás)
Munka-magánélet egyensúlya	Reggeli eligazításokon, órákon való kötelező jelenlét	Szervezet iránti elkötelezettség, lojalitás	Anyagi juttatások (cafetéria, útiköltség-térítés, szakorvosi ellátás)
Komfortos munkakörnyezet	Alaki és szobaszemléken való megfelelés	Kifogástalan életvitel	Képzések támogatása (tanulmányi szerződés)
Karrierre, fejlődésre való lehetőség	Jelentési kötelezettség	Minőségi munkavégzés	Home office lehetősége

2. táblázat

A Z generáció igényei, valamint az egyetem, a NAV elvárásainak és az általa nyújtott lehetőségek összességé

A kérdőíves felmérés adatainak elemzése és az eredmények

Kvantitatív kutatásom során egy 23 kérdésből álló kérdőívet állítottam össze, amelyben különböző demográfiai adatok mellett felmértem a pályaválasztás előtt álló fiatalok munka- és munkahely-választási preferenciáit. A demográfiai adatok gyűjtésével (nem, életkor, lakóhely, szülők iskolai végzettsége) arra kívánok rávilágítani, hogy ezek mennyire befolyásolják a pá-

lyaválasztást, továbbtanulást, illetve hogy a jövőben a toborzás szempontjából melyik korosztályra, országrészre érdemes fókuszálni. A kérdőívem tartalmaz a rendészeti pályaorientációs képzésre vonatkozó kérdéseket is, amelyekkel azt kívántam felmérni, hogy mennyire van jelentősége a képzés továbbfejlesztésének a rendészeti pálya és a pénzügyőri utánpótlás biztosításának szempontjából. Az egyetemi hallgatóknak tettem fel a szakirányukkal, illetve az első helyen megjelölt szakiránnyal kapcsolatos kérdéseket, amelyekből a szakirányok népszerűségére és a pályaválasztás tudatosságára kívánok következtetni. A pályaválasztás előtt álló középiskolásokhoz pedig a rendészeti pályával kapcsolatosan intéztem kérdéseket, és válaszaik alapján e pálya népszerűségéről szeretnék információt gyűjteni. A munka, illetve munkahely-választási preferenciákkal foglalkozó kérdéseket a hallgatóknak és tanulóknak egyaránt feltettem. A kapott válaszokat és az előbbiekben ismertetett szervezeti elvárásokat összevetve szeretném igazolni, bizonyítani a hipotézisemet.

A kérdőívet összesen 110 fő töltötte ki, ebből azonban csak 109 válaszadó adatait vettem figyelembe az értékeléskor. 1 fő válaszait azért nem értékeltem, mert a válaszadó nem vette figyelembe az általam meghatározott kritériumokat, és életkorából adódóan (88 éves) nem tudtam sem a pályaválasztás előtt álló tanulók, sem pedig az egyetemi hallgatók csoportjába besorolni. Mivel elsősorban a Z generáció pályaválasztási preferenciáit kívántam vizsgálni a kérdőívvel, ezért ennek a kitöltőnek a válaszaik torzították volna az adatokat, így a kitűzött céljaim érdekében nem kívántam ezen válaszokkal foglalkozni. A 109 megkérdezett közül 53 fő (48,6%) nő, 56 fő (51,4%) pedig férfi volt. A kérdőívet 15 éves fiattól kezdve egészen 31 éves korig kitöltötték. A 30–31 éves kitöltők ugyan generációs korszakolást tekintve nem tartoznak a Z generációba, azonban az Y generáción belüli megosztottságot figyelembe véve fontos adatokkal szolgálhatnak. Ez a korosztály ugyanis az Y generáció idősebb tagjaival szemben már jellemzően nem az X-es attitűddel rendelkezik, hanem sokkal inkább hasonlít a Z generációhoz. A válaszadók átlagéletkora így tehát 19,5 év. A kérdőívet kitöltőknek arra is választ kellett adniuk, hogy milyen minőségben vesznek

részt a felmérésben. A tanév megkezdésének, illetve a karon jelenleg is folyó alapfelkészítésnek köszönhetően az NKE RTK hallgatóinak válaszait sikerült leginkább begyűjtenem. A válaszadói minőség megoszlását a 3. táblázatban ismertetem.

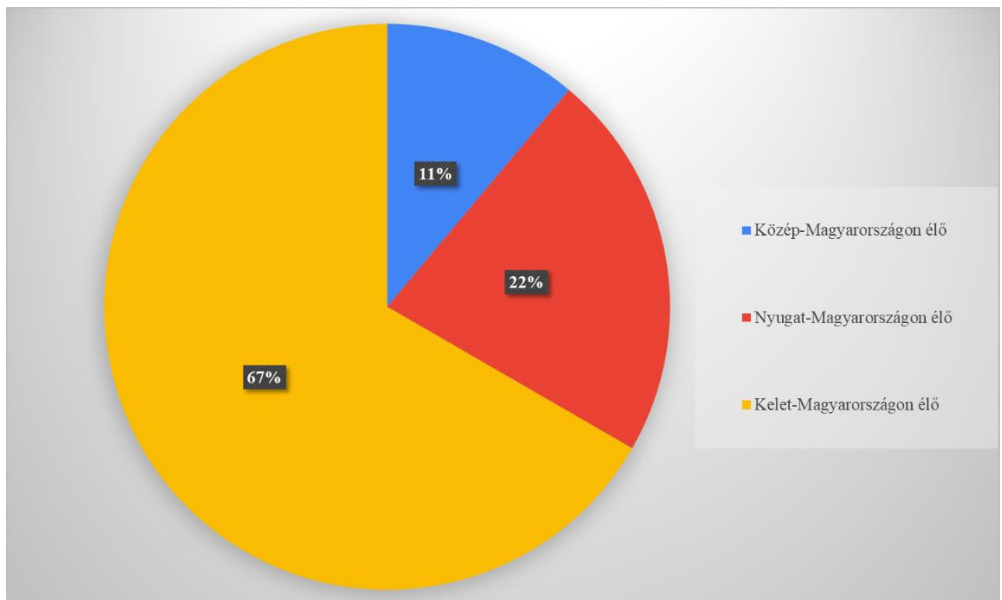
NKE RTK hallgató	88 fő	80,7%
NKE másik karának/más egyetemnek hallgatója	4 fő	3,7%
Pályaválasztás előtt álló tanuló	17 fő	15,6%

3. táblázat
Válaszadók száma minősítés szerint

A következő kérdés az édesanya (nevelőanya), illetve az édesapa (nevelőapa) legmagasabb iskolai végzettségére vonatkozott, amelyet összevetettem a kitöltők középiskolájának típusával. A kérdéssel arra szerettem volna választ kapni, hogy vajon mennyire befolyásolja a gyermek iskola- és/vagy pályaválasztását a szülők iskolai végzettsége, valamint hogy a szülők a saját végzettségükhöz képest mit várnak el gyermeküktől. A kérdésekre adott válaszok összevetéséből azonban messzemenő következtetéseket nem tudtam levonni, így a továbbiakban ezzel a dolgozatom során nem kívánok foglalkozni.

A bevezetésben említettem, hogy a toborzás szempontjából jelentőséggel bíró országrészekre is rá kívánok világítani a megkérdezettek válaszainak megfelelően. A kérdőív nem reprezentatív abból a szempontból, hogy lakóhelyemből adódóan több Nyugat-Magyarországon élő személyhez jutott el a kérdőívem, mint az ország többi részére. Ezt jól mutatja az is, hogy a 109 kitöltőből 44 főnek (40,4%) Nyugat-Magyarországon található a lakóhelye, a Kelet- és Közép-Magyarországon élő kitöltők száma megegyezik, ezen országrészekről 32-32 fő (29,4%-29,4%) adott válaszokat. Volt olyan is a válaszadók között, aki nem Magyarországon él (1 fő). Annak ellenére azonban, hogy a megkérdezettek között jóval magasabb arányban

figyelhetők meg Nyugat-Magyarországon élő személyek, az értékelés eredményeként mégis az látható, hogy leginkább a Kelet-Magyarországon élő fiatalok akarnak rendészeti vonalon továbbtanulni. A kitöltők között lévő 17 pályaválasztás előtt álló tanulóból 9 fő (52,9%) szándékozik rendészeti felsőoktatásban részt venni. A keleti országrészen élő válaszadók teszik ki a rendészeti vonalon továbbtanulni szándékozó fiatalok kétharmadát 6 fővel (66,7%). Őket követi a sorban Nyugat-Magyarország, ahol 2 fiatal kíván rendészeti vonalon továbbtanulni, míg a Közép-Magyarországon élő kitöltők közül 1 főnek vannak ilyen szándékai.



2. számú ábra

Rendészeti vonalon továbbtanulni szándékozó fiatalok megoszlása lakóhely szerint

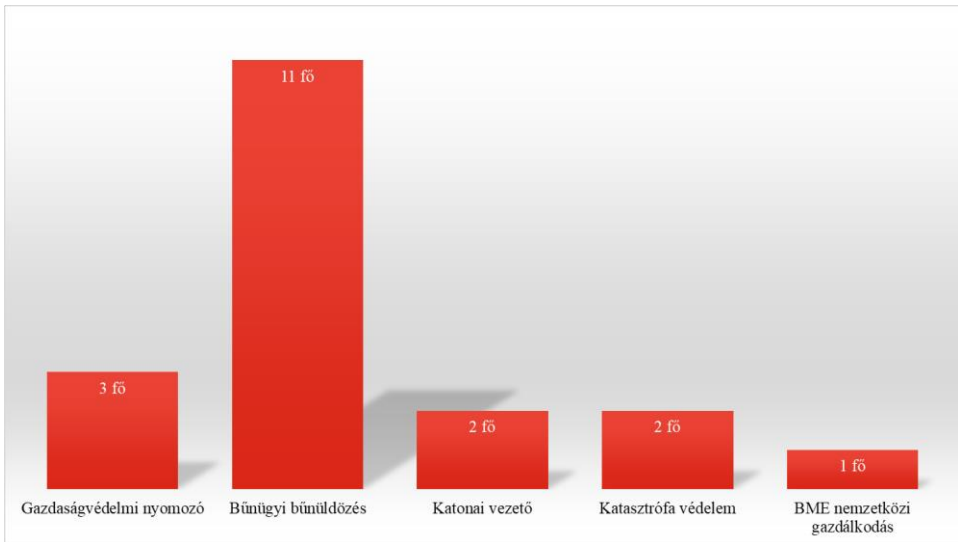
A toborzás során nem csak az országrészekre érdemes fókuszálni, hanem a középiskolák típusaira is. A RTK-n jelenleg is tanulmányait folytató 88 fő közül 57-en érkeztek gimnáziumból, a gimnazisták után a szakgimnáziumban tanulók között a legnépszerűbbek a kar által indított képzések,

ugyanis innen 22 fő jelentkezett a RTK-ra. A további középiskola-típusokból mindössze 9 fő érkezett az egyetemre (szakközépiskola 6 fő, technikum 3 fő). A toborzás szempontjából azért is bírnak jelentőséggel a gimnáziumok, mert a még egyetemi jelentkezés előtt álló, felmérésben részt vevő tanulók nagy része is itt folytatja tanulmányait. Ez számszerűen azt jelenti, hogy a 17 pályaválasztás előtt álló válaszadóból 12 fő jár gimnáziumba, 2 fő szagimnáziumba, 2 fő technikumba és 1 válaszadó pedig szakközépiskolába. Ezek alapján tehát érdemes a gimnáziumok falai között is gyakrabban felkeresni a fiatalokat tájékoztatás céljából, főleg az egyetemre történő jelentkezés leadását megelőző hónapokban.

Az NKE RTK hallgatók évfolyam, illetve szakirány szerinti megoszlásában is megfigyelhetők kiugrások. Az évfolyam szempontjából vizsgálva a 88 hallgatóból 54 fő (62,1%) elsőéves, amiből arra tudok következtetni, hogy az alapkiképzésre jellemző szigorú függelmi rendnek köszönhetően ők kvázi kötelességüknek érezték a kérdőív kitöltését. A másodéves hallgatók közül mindössze 13 fő (14,9%) töltötte ki a kérdőívet, míg a harmadéves állományból 20 fő (23%). A szakirányokat tekintve legnagyobb arányban a pénzügyőrök vettek részt a felmérésben 55 fővel (62,5%), a rendőri szakirányokból 29 fő (33%) töltötte ki a kérdőívet, a többi szakirányról csak 1–2 fő küldött be válaszokat. Ez természetesen annak tudható be, hogy én pénzügyőr tisztjelöltként könnyebben vontam be a kutatásba a saját hivatásrendemhez tartozó hallgatókat.

Az NKE RTK hallgatóknak feltettem azt a kérdést, hogy első helyen jelölték-e meg azt a szakirányt, amelyen jelenleg is tanulmányaikat folytatják. Ebből arra kívánok következtetni, hogy mennyire volt tudatos a pályaválasztásuk, illetve mely szakirányok bírnak a legnagyobb népszerűséggel az egyetemi jelentkezés előtt álló fiatalok körében. A megkérdezett 88 hallgatóból mindössze csak 20 fő (22,7%) jelölte meg azt, hogy nem első helyen jelentkezett a jelenlegi szakirányának megfelelő képzésre, és 68 fő (77,3%) válaszolt igennel. Még szembetűnőbb az „egyenruhás” szakirányok felé való érdeklődés, ha azt is figyelembe veszem, hogy a 20 főből 19-en első helyen az egyetem másik rendészeti vagy katonai jellegű képzé-

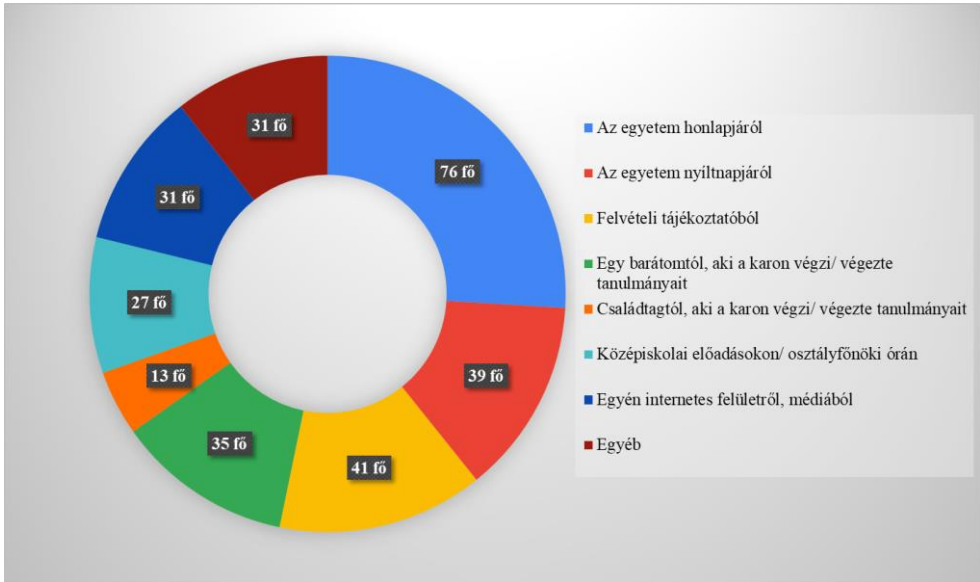
sét jelölték meg. A válaszok alapján csupán csak egy fő volt, aki más egyetemen induló képzésre jelentkezett első helyen. Az első helyen legtöbben a bűnüldözési szakirányt jelölték meg, ezt követte a gazdaságvédelmi nyomozó, majd a katonai vezető és a katasztrófavédelmi szakirány. Ennél nagyobb aggodalomra ad okot azonban a pénzügyőrök utánpótlását illetően, hogy a 20 főből összesen 17 fő folytatja tanulmányait jelenleg pénzügyőrként úgy, hogy nem azt jelölte első helyen. Ebből az adatból én arra következtetek, hogy a rendészeti pálya választása tudatos, a pénzügyőri szakirányon való jelenlét, így a hivatás vállalása viszont inkább az első helyen választott szakirányokon elérendő ponthatároknak és a korlátozottabb felvehető létszámkeretnek köszönhető. A rendőri szakirányok felé mutatott fokozottabb érdeklődés valószínűleg annak is betudható, hogy a fiatalok nem ismerik a pénzügyőrök tevékenységét, amit jól alátámasztanak a beküldött válaszokból nyert, a későbbiekben ismertetett adatok is.



3. számú ábra
Első helyen megjelölt szakirányok

A következő kérdés mind a két célcsoportot érintette, ez pedig nem más, mint az, hogy honnan szereztek/szereznek tudomást az egyetemen induló

szakirányokról/szakokról. A 4. ábrán jól látható, hogy az első helyen az egyetem honlapja, a felvételi tájékoztató és a nyílt nap szerepel, mint információforrás. Mivel a kitöltők nagy részét az RTK hallgatói teszik ki, ezért bátran merem következtetni arra, hogy a beküldött válaszok értékelése során kapott eredményben is ők játszottak nagy szerepet. Ez pedig azért lényeges, mert bár idejük nagy részét a social media böngészésével töltik, az ilyen fontos és ehhez hasonló információknak – a válaszok alapján – inkább hivatalos források alapján járnak utána. Ezeken kívül még sokan megjelölték az egyéb internetes felületeket, médiát, valamint az ismerősi kört, barátokat, akiktől első kézből kaphatnak hiteles információkat a képzésről. A hallgatók, illetve a már állományban lévő kollégák igényeinek folyamatos felmérése és az igények lehetőség szerinti kielégítése ezért is hangsúlyos. Ugyanis, ha egy hallgató vagy kolléga nincs megelégedve az egyetem/munkahely kínálta lehetőségekkel, akkor a baráti körében jelentkező érdeklődőknek sem tud pozitív dolgot mondani sem az egyetemről, sem pedig a szervezetről, ami tovább nehezíti a toborzási folyamatot. A generációra jellemző rendkívüli mobilitás miatt pedig még az egyetemtől/szervezettől történő távozásra is nagyok az esélyek, így tehát a megtartásban is szerepet játszik.



4. számú ábra
Információforrások a képzést illetően

Mindkét célcsoportot érintő kérdésekkel vizsgáltam azt is, hogy a felvételi eljárás során melyik alkalmassági vizsgálat jelenthet/jelentett kihívást leginkább. A 109 válaszadó közül 61 fő (56%), tehát több mint a felmérésben részt vevők fele a fizikai alkalmassági vizsgálatot tartja a legnehezebben teljesíthetőnek. Ez az eredmény nem ért váratlanul, hiszen számos tanulmány szól arról, hogy a jelentkezők többsége a fizikai alkalmassági vizsgálat során kap alkalmatlan/nem megfelelő minősítést. Sokan ugyan túljutnak a fizikai alkalmassági vizsgálaton, azonban közülük többen arra hivatkozva hagyják el a képzést az első 5 hét során, hogy nem érzik magukat fizikailag felkészültnek. A következő alkalmassági vizsgálat, ami nehézséget okoz a válaszadók szerint, a pszichikai felmérés. 29 fő felelt úgy, hogy ezt tartja a leginkább megterhelőnek. Az adatokból arra a következtetésre jutottam, hogy a fizikai felvételi azért jelent kihívást a fiataloknak, mivel az alkalmassági vizsgálatot megelőzően a legtöbben nem próbálják ki magukat a gyakorlatokban, ezáltal nem tudják felmérni saját képessége-

iket sem ezzel kapcsolatban. A generációra jellemző túlzott magabiztoságnak köszönhetően nem vonják kétségbe azt, hogy ezt is képesek megcsinálni, és sokszor túlbecsülve saját adottságaikat, képességeiket, felkészülés nélkül jelennek meg a felvételin. Az egészségügyi alkalmassági vizsgálat – véleményem szerint – azért nem jelent problémát a (leendő) felvételizők számára, mert mindenki vesz részt rendszeres orvosi vizsgálatokon, és nagyjából tisztában vannak tényleges egészségi állapotukkal. Azok a kitöltők, akik ezt jelölték legmegterhelőbbnek, legnagyobb kihívásnak, feltételezésem szerint valamilyen egészségügyi problémával küzdenek, amely meglátásuk szerint befolyásolhatja a felvételi eredményét. Ezt részben Christián & Erdős kutatása⁵² is alátámasztja, hiszen a képzést elhagyók jelentéseiben is megjelentek olyan indokok, amelyek eltitkolt/korábbi egészségügyi probléma tüneteinek kiújulását írják le.

A rendvédelmi, pénzügyőri utánpótlás szempontjából fontosnak tartotam megkérdezni a kitöltőket arról, hogy vesznek-e/vettek-e részt rendészeti pályaeorientációs képzésben. Ezt követően hozzájuk intézett kérdésem a képzésben vagy azon kívül tanult belügi rendészeti tantárgyra irányult, valamint hogy ezek keretében tanultak-e a NAV feladatrendszeréről. Az összes kitöltőt figyelembe véve megállapítottam, hogy a 109 főből összesen 46 fő (46,2%) vett vagy jelenleg is vesz részt rendészeti pályaeorientációs képzésben. Ebből 40 fő már a NKE RTK valamely szakirányán folytatja tanulmányait, 5 fő pedig még a középiskolások táborát erősíti, 1 fő pedig, aki ilyen képzésben vett részt, más egyetem hallgatója. A kitöltő NKE RTK hallgatók majdnem fele rendészeti pályaeorientációban vett részt, tehát érdemes a képzési, érzékenyítési forma fejlesztésével foglalkozni, kiegészíteni a pénzügyőrök, valamint a NAV tevékenységének ismertetésével. Ezt azért is említtem, mert a megkérdezettek 91,7%-a (100 fő) felelt nemmel arra a kérdésre, hogy tanult-e a pénzügyőrök munkájáról. Az adatok alapján tehát alig ismerik ezt a hivatást. Ez az arány nem csak az összes kitöltő viszonylatában ilyen magas, hanem azok esetében is, akik részt vettek/vesznek pályaeorientációs képzésben, ugyanis ebből a 45 főből

⁵² Christián László – Erdős Ákos: i. m. 12. o.

41-en választották a „nem” lehetőséget az előbb említett kérdésre. Ezen adatok alapján következtetni lehet arra, hogy az ilyen felkészítések során sem hallanak a tanulók a NAV-ról és az ott dolgozó pénzügyőrökről. Ez nagy hátrányt jelent a toborzás szempontjából más rendészeti jellegű pályákkal szemben.

A rendészeti és azon belül a pénzügyőri pálya népszerűségére választ keresve az egyetemi jelentkezés előtt álló középiskolásokhoz intéztem azt a kérdésemet, hogy szándékoznak-e rendészeti vonalon továbbtanulni, illetve hogy szeretnék-e pénzügyőrként dolgozni. A két kérdésre adott válaszok összevetésének eredményét a 4. táblázatban szemléltetem. Az eredményből tökéletesen látszik, hogy mennyire nincsenek tisztában a fiatalok a pénzügyőri hivatással, sokan talán nem is tudják mihez kapcsolni ezt a foglalkozást. Ezt főleg azon válaszadók igazolják szemléletesen, akik a pályaválasztásra vonatkozóan már tudják, hogy nem szeretnék rendészeti vonalon továbbtanulni, azonban azt még nem tudják, hogy szeretnék-e pénzügyőrök lenni. Mivel a NAV állományába jelenleg szinte csak az NKE RTK képzésén keresztül lehet bekerülni, ha tisztában lenne a pénzügyőri hivatással, vagy legalább be tudná kategorizálni a szakmák csoportjában, akkor a rendészeti vonalon való továbbtanulásra vonatkozó kérdés esetében nem feltétlenül a „Nem” választ jelöli meg, hanem a „Még nem tudom” lehetőséget vagy az „Igen”-t választja.

Pályaválasztás előtt állók, akik szándékoznak rendészeti vonalon továbbtanulni, és szeretnék pénzügyőrként dolgozni:	4 fő
Pályaválasztás előtt állók, akik szándékoznak rendészeti vonalon továbbtanulni, és nem szeretnék pénzügyőrként dolgozni:	0 fő
Pályaválasztás előtt állók, akik szándékoznak rendészeti vonalon továbbtanulni, és nem tudják, hogy szeretnék-e pénzügyőrként dolgozni, mert nem ismerik tevékenységüket:	0 fő
Pályaválasztás előtt állók, akik nem szándékoznak rendészeti vonalon továbbtanulni, és nem tudják, hogy szeretnék-e pénzügyőrként dolgozni, mert nem ismerik tevékenységüket:	2 fő

Pályaválasztás előtt állók, akik még nem tudják, hogy szeretnének-e rendészeti vonalon továbbtanulni, azt azonban tudják, hogy nem szeretnének pénzügyőrként dolgozni:	4 fő
Pályaválasztás előtt állók, akik még nem tudják azt sem, hogy szándékoznak-e rendészeti vonalon továbbtanulni és azt sem, hogy szeretnének-e pénzügyőrként dolgozni:	3 fő

4. számú táblázat

A rendészeti és a pénzügyőri pálya népszerűsége a pályaválasztók körében

A pénzügyőri hivatás népszerűségét is vizsgáltam a rendészeti pályaorientációs képzésben részt vevők körében, valamint azon középiskolások körében is, akik nem vesznek részt ilyen középiskolai oktatásban. Ennek eredményeit is az előzőhöz hasonló táblázatban ismertetem (5. táblázat). Itt tehát szintén két kérdést vettem össze: a rendészeti pályaorientációs képzésben való részvételre irányuló kérdést, valamint azt, hogy szeretnének-e a fiatalok pénzügyőrként dolgozni.

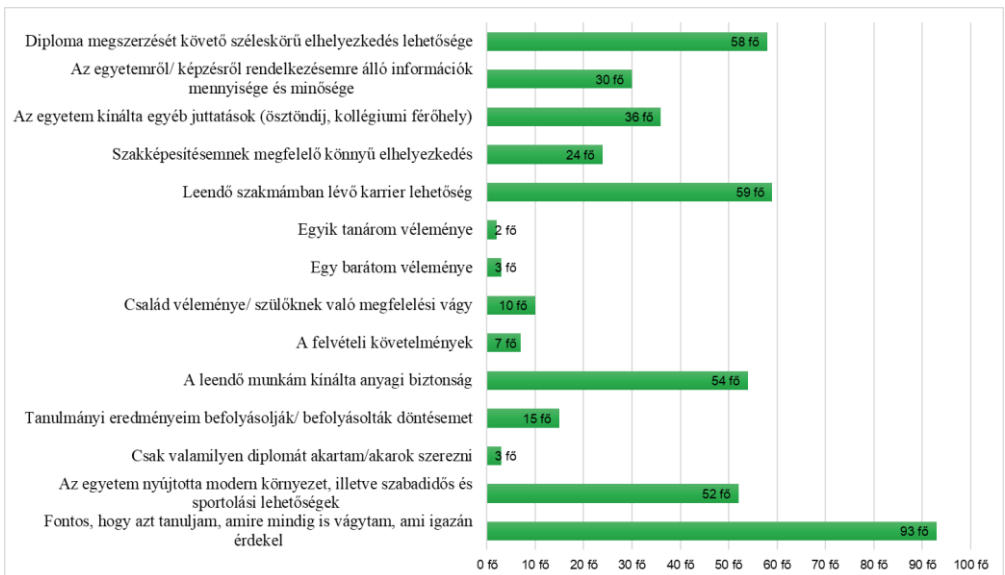
Pályaválasztás előtt állók, akik rendészeti pályaorientációs képzésben vesznek részt, és szeretnének pénzügyőrként dolgozni:	1 fő
Pályaválasztás előtt állók, akik rendészeti pályaorientációs képzésben vesznek részt, és nem szeretnének pénzügyőrként dolgozni:	2 fő
Pályaválasztás előtt állók, akik rendészeti pályaorientációs képzésben vesznek részt, és nem tudják, hogy szeretnének-e pénzügyőrként dolgozni, mert nem ismerik tevékenységüket:	1 fő
Pályaválasztás előtt állók, akik nem vesznek részt rendészeti pályaorientációs képzésben, és szeretnének pénzügyőrként dolgozni:	0 fő
Pályaválasztás előtt állók, akik nem vesznek részt rendészeti pályaorientációs képzésben, és nem szeretnének pénzügyőrként dolgozni:	5 fő

Pályaválasztás előtt állók, akik nem vesznek részt rendészeti pályaaorientációs képzésben, és nem tudják, hogy szeretnének-e pénzügyőrként dolgozni, mert nem ismerik tevékenységüket:	5 fő
--	------

5. számú táblázat

A pénzügyőri hivatás népszerűsége más szemszögből vizsgálva

A kérdőíves felmérés további eredményei már a pályaválasztás előtt álló fiatalok munkahelyi preferenciáira, valamint a pályaválasztásukat befolyásoló/motiváló tényezők bemutatására irányulnak. A válaszadók pályaválasztását befolyásoló tényezőket az 5. ábra szemlélteti.



5. számú ábra

Pályaválasztást befolyásoló tényezők

Dolgozatom ezen fejezetében már említettem, hogy a kutatásba bekapcsolódottak körében nagy népszerűségnek örvendenek a NKE RTK-n futó rendőri szakirányok, élen jár ezen a téren a bűnüldözési és a gazdaságvédelmi szakirány. Az adatok alapján azt látom, hogy azért népszerűbbek ezek a szakirányok egy „pénzügyőri” szakiránnyal szemben, mert azokról

a szakterületekről több elképzelésük van a fiataloknak. Ez betudható a pályaaorientációs képzés keretén belül tanultaknak, ahol részletesen megismerkednek a rendőrség szervezetével, de némi képet kapnak a katasztrófavédelmi tevékenységekről is. De többek között a bűnügyi sorozatok, filmek is hozzájárulnak a rendőri szakirányról kialakult elképzelésekhez, hiszen ezek is csak a rendőrséget szemléltetik, a pénzügyőri tevékenységet nem.

A mai fiatalok körében rendkívül fontos, hogy azt csinálják, amit szeretnek. Ez a válaszokból kinyert adatok alapján is jól kivehető, hiszen a 109 válaszadó közül összesen 93 fő jelölte meg ezt a lehetőséget. Pályát választani pedig annak megfelelően, hogy szeressük, amit csinálunk, csak információk birtokában lehet. Az adott pályáról rendelkezésre álló információk alapján ugyanis az adott szakmát el lehet képzelni, a vele együtt járó előnyöket, hátrányokat egymással szembe lehet állítani, ez pedig segít eldönteni azt, hogy beleillik-e az érdeklődési körünkbe egy szakma vagy sem, szeretnénk-e ezek alapján abban elhelyezkedni vagy nem. Ez jelentősen befolyásolja, milyen pályára jelentkezők. Második legfontosabb befolyásoló tényező a szakmában lévő karrier lehetősége, ami számomra és talán az olvasó számára sem meglepő, hiszen a szakirodalmi források feldolgozása során a dolgozatomban első felében említést is tettem arról, hogy a Z generációnak mennyire fontos a gyorsan felfelé ívelő karrier. A harmadik helyen álló széleskörű elhelyezkedés lehetősége egyáltalán nem áll összhangban a pályaválasztók igényeivel. A RTK-n szerzett diplomával ugyanis más helyen nem lehetséges az elhelyezkedés, versenyszférában meg aztán abszolút nem, kivéve a biztonsági szakirány hallgatóit. A NKE RTK-n megszerzett diplomával legfeljebb csak a rendészeti feladatokat ellátó szervezetek közötti átjárhatóságra van esetleg esély. Ezen tényezők mögött szorosan ott vannak a sorban az anyagi tényezők (juttatások, fizetések), amelyekről elmondható, hogy bár nem a legnagyobb jelentőséggel bíró kérdés a fiatalok körében, de bizonyos szempontból nagyon is befolyásoló tényező. Véleményem szerint a kinevezéssel együtt járó illetmény befolyásolja majd a tisztjelöltnek jelentkezők számát. Nem feltétlenül azért fog megnövekedni a RTK-ra jelentkezők száma, mert az illetmény miatt olyan pályázó is ide jelentkezik, aki eddig nem is gondolkodott rendészeti

vonalon. Sokkal inkább gondolom azt, hogy a kinevezéssel együtt járó illetmény hatására már olyan fiatal is jelentkezhet a karra, akinek pár éve – családjának anyagi helyzete miatt – nem lett volna rá lehetősége, vagy aki emiatt nem látott rá esélyt, de szívesen dolgozott volna rendészeti pályán. A kötelező óralátogatások, illetve nyári szakmai gyakorlat miatt eddig a tisztjelölteknek kevés lehetőségük adódott a munkavállalásra, így nem igazán tudták maguknak sem megteremteni a képzéshez szükséges anyagi feltételeket. A korábbi ösztöndíj összegéből pedig a kollégiumi díjat, az étkezést, valamint a hazautazást és egyéb költségeket nem lehetett a család támogatása nélkül megoldani.

Az anyagi tényezőkkel szinte holtversenyben feltűnik a motiváló tényezők között az egyetem nyújtotta modern környezet, a szabadidős és sportolási lehetőségek biztosítása. Ennek a tényezőnek a fontossága szintén nem okozott meglepetést, hiszen ezekre is lehet találni utalást különböző szakirodalmakban. A kérdőívek elemzésének megkezdése előtt azt gondoltam, hogy a család vagy a rendészeti pályán tevékenykedő családtag, barát hatással lehet a fiatalok pályaválasztására, illetve rendészeti vonalon való továbbtanulására. Ezt a feltevésemet azonban a válaszadók nem igazolták. Hiszen például a kérdőívet kitöltő NKE RTK hallgatók körében mindössze 39 fő nyilatkozott úgy, hogy van a családjában rendészeti pályán tevékenykedő. Tehát, mivel a 88 főnek még a fele sem találkozott a családjában olyan személlyel, aki rendészeti pályán dolgozna, általánosságban ez nem befolyásolja a pályaválasztást. Viszont ha abból a szempontból közelítem meg a kérdést, hogy az összes megkérdezettből, tehát a 109 főből 52 nyilatkozott úgy, hogy van a családjában rendészeti dolgozó, és ebből az 52 főből 39 fő az NKE RTK képzésében vesz jelenleg is részt, akkor valamilyen szinten mégis csak hatással van a rendészeti vonalon való továbbtanulásra az, ha van egy személy a családban, aki rendészeti területen tevékenykedik. Ezt megvizsgáltam a középiskolások szempontjából is, de ott nem találtam hasonló összefüggést az adatokban.

A kérdőív utolsó kérdése a pályaválasztó fiatalok munkahelyválasztási preferenciáinak felmérésére irányult. Ennek eredményeit diagramon ismertetem (6. ábra). A diagram a megkérdezettek által adott válaszok átlagát

tartalmazza állításonként. Ebből a pályaválasztók, tehát a Z generáció szempontjából fontosnak tartott tényezők közé soroltam azokat az állításokat, amelyeknek átlaga 4,00 és 5,00 közé esik. Az ábrán is jól látható, hogy a Z generáció számára az számít igazán, hogy

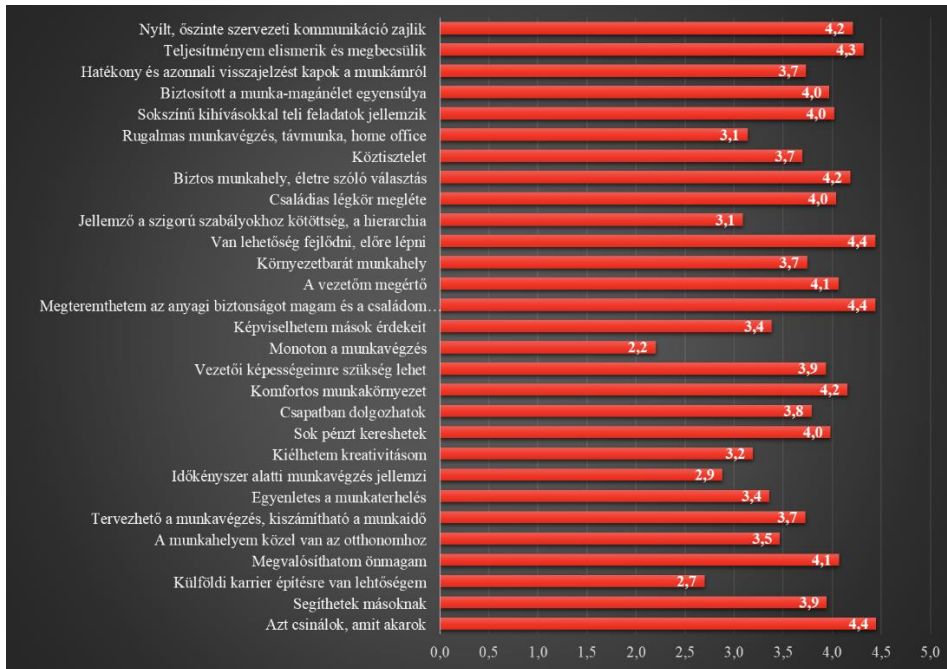
1. azt csináljanak, amit szeretnek,
2. megvalósíthassák önmagukat,
3. sok pénzt keressenek,
4. komfortos legyen a munkakörnyezet,
5. megteremtsék az anyagi biztonságot,
6. vezetőjük megértő legyen,
7. legyen lehetőség fejlődni, előre lépni,
8. családi légkörben dolgozhassanak,
9. biztos munkahelyük legyen,
10. sokszínű, kihívásokkal teli feladatok jellemezzék a munkát,
11. biztosított legyen a munka-magánélet egyensúlya,
12. elismerjék és megbecsüljék a teljesítményüket, valamint
13. nyílt és őszinte szervezeti kommunikáció menjen végbe.

Ezek közül az első helyen azonos átlaggal az 1., 5. és a 7. sorszámú állítás szerepel. Úgy gondolom, hogy ezek alapján sem lehet azt mondani, hogy teljesen összhangban vannak a fiatalok igényei a NAV elvárásaival és lehetőségeivel. Ezt azért gondolom így, mert például az előrelépés, a karrier korlátozott, azonban tanulásra, fejlődésre a szervezet különböző módokon biztosít lehetőségeket (tanulmányi szerződés, belső képzések). Az anyagi biztonság megteremtése már feltűnt az elsők között az előző kérdés kapcsán is. Erről azt gondolom, hogy a mai pályakezdők, pályaválasztók egész magas igényekkel lépnek be a munka világába a fizetést illetően, és ezt az igényt nem feltétlenül elégíti ki a szervezet. Azonban az anyagi biztonság megteremthető a szervezet által nyújtott fizetés, egyéb juttatások, támogatások együttesével. De ez nyilván függ az adott személy egyéni igényeitől, életvitelétől, lakóhelyétől. A második helyen a teljesítmény elismerése és megbecsülése áll. Ezzel kapcsolatban az egyetem falain belül

vannak személyes tapasztalataim, amelyek alapján úgy gondolom, hogy aki teljesítményével „letesz valamit az asztalra”, az visszajelzést fog kapni a megfelelő végrehajtásról, munkavégzésről. Így van ez az egyetemen belül a Vám- és Pénzügyőri Tanszék részéről is, ahol nem csak értékelik, de megfelelően motiválják is az állományt a kiváló teljesítményre. Gondolok itt a kiváló hallgatói címre, a Lónyay-díjra⁵³, amelyekkel a NAV elismeri a kiemelkedő teljesítményt nyújtó pénzügyőr hallgatókat. A harmadik helyen szintén három állítás szerepel, azonos átlagértékkel: ezek a munkahelyi környezet, a biztonság és a szervezeti kommunikáció szerepét emelik ki.

A kitöltők válaszai alapján a Z generáció számára kevésbé fontos állítások közé soroltam azokat, amelyeknek átlaga 1,00 és 3,00 közé esik. Ezen feltételeknek három állításra adott válaszok átlaga felel meg. Nem preferálják a monoton munkavégzést, a külföldi karrierépítést, illetve az időkényszer alatti munkavégzést. Az adó- és vámhatóság tevékenységi köre igen széles, sokrétű, így lehetőséget nyújthat a változatos feladatellátásra is, de ez nem jelenti egyértelműen azt, hogy a mindennapi munkavégzésben ne jelenne meg a monotonitás. A külföldi karrierépítés lehetősége a NAV-on belül korlátozott, bizonyos esetekben, missziókban, EU-bizottságokban van lehetőségük a kollégáknak nemzetközi szerepvállalásra is. Az időkényszer alatti munkavégzés azonban nagyon jellemző, sőt elvárás a szervezet feladatellátásában, így ezzel a pénzügyőri hivatást választó fiataloknak előbb-utóbb meg kell barátkozniuk.

⁵³ A Nemzeti Adó- és Vámhivatal vezetője által kiadott 2050/2020/VEZ szabályzat a pénzügyőr tisztjelöltek részére adható tanulmányi elismerésekről



1. számú ábra
Pályaválasztó fiatalok munkahelyválasztási preferenciái

Javaslatok, ajánlások

Ahogy azt már a dolgozatom elején is megemlítettem, a célom az, hogy az összeállított kérdőív által begyűjtött adatok alapján feltárjam az utánpótlási gondok háttérében álló tényezőket, megismerjem a fiatalok munkahelyválasztási preferenciáit, a pályaválasztásukat befolyásoló körülményeket. A kutatás megkezdése előtt azt feltételeztem, hogy a Z generációba tartozó fiatalok munkavégzéssel, munkahellyel kapcsolatos igényei és a rendészeti pálya kívánalmái nem állnak egymással összhangban, és ez a rendészeti feladatokat ellátó szervek felé történő orientációnak, illetve a fiatalok megtartásának is akadályát képezi. Ezt a hipotézisemet a primer kutatási eredményeim, illetve a szekunder kutatásban feltárt empirikus vizs-

gálatok és szakirodalmi források adatai alapján csak részben sikerült igazolni. Hiszen vannak olyan szervezet által nyújtott lehetőségek, amelyek összhangban állnak a fiatalok igényeivel (fejlődési lehetőség, sokszínű, kihívásokkal teli munka, visszajelzés), ugyanakkor vannak olyan elvárások is, amelyek nem felelnek meg az utánpótlást jelentő generáció elképzeléseinek, igényeinek. A Z generációt rendkívüli mobilitás jellemzi, mindemellett fontos számukra a függetlenség és a szabadság is. Ezek azonban nem állnak összhangban a NAV elvárásaival. A szervezet 2021–2024 közötti stratégiája több olyan értéket is nevesít, amelyek az állomány valamennyi tagjával szemben fennálló alapvető követelmények. Az egyik ilyen érték az elkötelezettség, amely alatt a lojalitást és a szervezet céljainak szem előtt tartását kell érteni.⁵⁴ A lojalitás azonban nehezen fér össze a fiatalokra jellemző mobilitási igénnyel, a szervezet céljainak szem előtt tartása pedig a szabadság, függetlenség iránti vágygal, hiszen sokszor e célokért kell feláldozni a munka érdekében a szabadidőt. Nem állítom tehát, hogy teljes mértékben eltérnek a fiatalok munkahelyi preferenciái a NAV nyújtotta lehetőségektől, elvárásoktól. Sokkal inkább gondolom azt a kutatás eredményét látva, hogy a pénzügyőrök utánpótlásának háttérében álló gondok nagy részét – természetesen az elvárások között kimutatott különbségek mellett – a pénzügyőrökről, azok munkájáról, valamint a NAV-ról való információ hiánya okozza. Ezek alapján tehát úgy vélem, hogy ennek orvoslására megfelelő felületen, megfelelő csoportokat elérve kell népszerűsíteni, ismertetni a szervezetet és annak tevékenységét, illetve a pénzügyőri hivatást. Ezeknek megfelelően tehát javaslataim a következők:

- A generációk jellemzőinél említést tettem arról, hogy a Z generáció szabadidejének nagy részét a social media, a videomegosztó felületek böngészésével tölti, tehát ennek megfelelően a toborzásra, a fiatalok elérésére ezek a felületek a legalkalmasabbak. Azonban a kutatás eredményeit nézve a legtöbben az egyetlen honlapjáról szerez-

⁵⁴ A Nemzeti Adó- és Vámhivatal 2021 és 2024 közötti időszakra vonatkozó stratégiája

nek információkat. Így tehát az oldal egyszerűsítésére is tennék javaslatot, hiszen a felvételi elvárásokra vonatkozó adatok megtalálása nekem is hosszabb időt vett igénybe, annak ellenére, hogy a karon folytatom tanulmányaimat. Véleményem szerint ez megoldható azzal, hogy a menüsávban a „Hallgatóknak” című fülhöz hasonlóan a felvételizők részére is lehetne egy ilyen külön menüponthoz létrehozni. Így jóval egyszerűbben hozzájuthatnának a fiatalok a keresett információhoz, mintha az „Oktatás” című menüponthoz belül kellene a további lehetőségek között keresgélniük a felvételi-vel kapcsolatos adatokat.

- A kiértékelés eredménye kimutatta, hogy vannak olyan tényezők, mint a lakóhely, család, iskola típus, amelyek befolyásolják a fiatalok rendészeti vonalon történő továbbtanulását. E tényezőkből kiderült, hogy a toborzás során érdekesebb a keleti ország részekre, valamint a gimnáziumokra fókuszálni, ott elérni a fiatalokat az egyetemi képzéssel, pénzügyőri hivatással kapcsolatos információkkal. De érdemes lehet ezekkel a szülőket is megcélózni.
- A pályaaorientációs képzésre irányuló kérdések válaszaiból kiderül, hogy elég sokan jelentkeznek az NKE RTK képzéseire, azonban az is kiolvasható egy másik kérdéssel összevetve, hogy még az ebben részt vevő tanulók jelentős része sem hallott semmit a NAV-ról, valamint az ott dolgozó állományról. A képzésben oktatott rendészeti ismeretekkel foglalkozó tantárgyak sem térnek ki erre a szervezetre. Ez orvosolható lenne azzal, hogy a tanterv módosításával a tárgyak keretein belül néhány órában ismertetik a pénzügyőrök tevékenységét, munkájukat, szolgálatuk közösségi hasznosságát is. A másik lehetősége a pénzügyőri tevékenység népszerűsítésének a középiskolások körében az lenne, ha az Országos Rendészeti Középiskolai Tanulmányi Versenyek feladatai között szerepelnének a pénzügyőri tevékenységre, NAV-ra vonatkozó próbatételek, kérdések is. Ez alkalmas biztosítana a pénzügyőri hivatás és az adó- és vámhatósági feladatrendszer alaposabb és közelebbi megismerésére, ami nö-

velné e szakma presztízsét, elfogadottságát is. Népszerűsíti továbbá a pályát a fiatalok körében, ezáltal folyamatos utánpótlást biztosít a NAV számára.⁵⁵ De középiskolások számára lehetőséget teremthetne a NAV saját szervezésű versenyeken való részvételre is, amelyek során a fiatalok kipróbálhatnák magukat a pénzügyőri feladatok egy részében. A képzésbe iktatott óraszámok, valamint a versenyfeladatok nem csak a NAV szervezetére, valamint a pénzügyőri tevékenységre vonatkozó ismeretet bővítené a fiatalok körében, hanem – párhuzamosan – a NAV stratégiájában szerepből adótudatosság fokozását is szolgálná.

- A felvételi eljárás keretében elvégzett alkalmassági vizsgálatok közül a fizikai alkalmassági vizsgálatot tartják a legnehezebben teljesíthetőnek a kitöltők. Ennek a megítélésnek a javítása érdekében indult egyetemi keretek között egy felkészítő tanfolyam, ez azonban csak egynapos, ráadásul 15 ezer forintba kerül. Véleményem szerint ez a lehetőség nem lesz túl népszerű a fiatalok körében, hiszen az egynapos felkészítés valójában a gyakorlatok szabályos végrehajtását segíti leginkább, nem pedig az állóképességet vagy a teljesítőképeséget fokozza. Éppen ezért – főleg a vidéken élő fiatalok – véleményem szerint gondolhatják úgy is, hogy nem éri meg kifizetni a 15 ezer forintot, és emellett még az utazásra is pénzt és időt fordítani. Ez a felkészítés vagy képzés sokkal hasznosabb lenne a középiskolákban tanító testnevelés szakos tanároknak, akik a fizikai alkalmassági vizsgálatok elvárásainak ismeretében tudatosan és fokozatosan készíthetnék fel a diákokat a tanulmányaik alatt a felmérésre.

⁵⁵ Molnár Katalin: Egy sikertörténet a rendészeti képzés területéről. In: Torgyik Judit (szerk.): Sokszínű pedagógiai kultúra VII. International Research Institute s.r.o. Komárom, 2014. 513-518. o.

Javaslataimat elsősorban a toborzással kapcsolatban fogalmaztam meg. Természetesen mind a képzésben, mind az adó- és vámhatósági működésben jelentkezik számos olyan tényező, amelynek erősítésével, fejlesztésével vagy javításával lehetne segíteni az utánpótlás problémáinak a megoldását, de ezek már jellemzően nem az orientációt, hanem inkább a munkakerő megtartását támogatják.