

Rendőr = REND + ŐR + (NŐ)? Nők és férfiak a rendőrségen

© FÖLDESI Krisztina

Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság, Székesfehérvár

foldesik@fejer.police.hu

A XXI. század számos, újszerű kihívása mellett több, már nagyon réginek tűnő kérdéskör is újra napirendre kerül. Mivel a személyes biztonság meglétét vagy hiányát, illetve a közbiztonság minőségét mindenki a saját bőrén érzi, ezért problémás a rendőrség, a rendvédelem területe. Napjainkra már egyáltalán nem számít annyira kirívónak, „megbotránkoztatónak” az a tény, hogy egy nő nem óvónő, eladónő akar lenni, hanem rendőrtiszt. Néhány évvel ezelőtt ez még így volt (Sárközi, 2008). Elsősorban a szociológia foglalkozik azzal a témakörrel, hogy egy alapvetően maszkulin struktúrában milyen módon érvényesülnek a nők. Milyen karrierutak valósulnak meg, és milyen megoldási módok, válaszok születnek az egyén részéről (Haas, 2009). Az utóbbi néhány év kulturális, politikai változásai, de a gazdasági élet alakulása mindenképpen megindokolja a nők munkaerőpiaci helyzetének, munkavállalásának, tanulási lehetőségeinek és ezek következményeinek vizsgálatát. E terület egy speciális, de nagyon erőteljes szelete a rendészetben (Kun & Sárközi, 2005) dolgozó nők helyzete. Dolgozatomban kérdőíves felmérés, és interjúk adatai alapján vizsgálom a hazai és külföldi példákon Fejér megye rendőri hivatásos állomány női tagjainak helyzetét 2012-ben. A kérdőív kitöltése önkéntes és anonim volt, a vizsgálat elvégzése előtt a mintavételi eljárásról az informatikai lehetőségek meghatározottságában született döntés; így a kérdőívet, főkapitányi engedélyezést követően valamennyi Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság hivatásos rendőri állományában szolgálatot teljesítő rendőr megkapta a belső intranetes hálózat segítségével. A kérdőív 2012. 09. 03. dátummal került a hivatásos állomány részére elektronikusan elküldésre és 2012. 10. 31. volt az adatfelvétel utolsó napja. A kérdőívben összesen 38, többségükben zárt, feleletválasztós kérdés szerepelt. A válaszadóknak természetesen lehetőségük volt saját, felmerült gondolataik prezentálására is. A következtetések minél árnyaltabb jellege, és az alaposabb kép elérése érdekében létrehoztam egy férfiak alkotta kontrollcsoportot is, amely elengedhetetlen a helyzet objektív értékelhetősége végett. A megadott időszakban összesen 372 fő töltötte ki a kérdőívet (924 fő szolgálatot ellátó rendőr alkotta alapsokaságból – az adatok a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság Humánigazgatási Szolgálatától származnak). A kérdőíves módszer lehetővé tette, hogy valamennyi szolgálati ág és terület vizsgálat tárgyát képezhesse, reprezentációra került tehát a rendőri szerv teljes szolgálatellátó állománya; a kapott minta összesített jellemzői reprezentálják az alapsokaság ugyanezen összesített jellemzőit (Babbie, 2001:212). A kérdőíves felmérés eredményeinek ellenőrzése céljából kontrollinterjúkat készítettem női rendőri vezetőkkel.

Az alkotmányos jogállamban a közbiztonság összetársadalmi produktum. A közbiztonság állapotának szemléltetéséhez abszolút objektív mérőszámok állnak rendelkezésünkre, hiszen a rendőrségi statisztikák (ENYÜBS – egységes nyomozóhatósági és ügyészégi bűnügyi statisztika; elérhetősége: <http://crimestat.b-m.hu/Default.aspx>) naprakészen produkálják a releváns bűnügyi mutatókat. Objektív jó a közbiztonság ott, ahol a lakosságot legjobban irritáló bűncselekmények száma 100 ezer lakosra vetítve nem haladja meg a 3000-3500-at. Ugyanakkor a

közbiztonság szubjektív megítélése nagymértékben kapcsolódik a rendőri fellépés, intézkedés mennyiségi, minőségi paramétereire. Az objektív mérőszámokhoz mérten szubjektív a lakosság közbiztonság érzete lehet sokkal rosszabb. Ez abból adódhat, hogy ezt az érzetet nem csak a bűncselekmények száma határozza meg, hanem sok minden egyéb, a rendőrségi munkától független, de például a lakóközösségek minőségétől, a sajtótól nagymértékben függő tényező is. A rendőrség hármas alapfeladata (1994. évi XXXIV. törvény a rendőrségről: I. fejezet. 1. §.), a bűncselekmények megelőzése, megszakítása és felderítése, amely meghatározza a közbiztonsági stratégia alakulását is. Az ezen feladatok megoldásához rendelt rendőri állomány összetétele pedig, már korántsem csak demográfiai kérdés. Ez a „közösségi rendőrség” filozófiája, amelyben a bűnügyi tevékenység triumvirátusában nem a deliktumok felderítése, hanem a prevenciója az elsődleges. Ez pedig megköveteli a társadalom nagyobb aktivitását, bevonását, tevőleges magatartását a közbiztonság megteremtésében és így a nemekhez kapcsolódó előítéletek is kevésbé kapnak hangsúlyt. Ezt alátámasztja az a tény is, hogy a rendőrség személyi állománya összetételének alakulásában, tíz év alatt néhány százalékosról 30%-ra emelkedett a női hivatásos szolgálatot ellátók köre (BM belső adattár).

A rendőri szervezet sajátosságaként a másik ember feletti „korlátlan” hatalom szabadságával, tökéletes ellentétben áll a feltétlen engedelmesség követelménye. Ez a hierarchikus szervezet alapeleme, mivel e nélkül a rendőri egység is csak szervezetlen tömeggé válna. A feladatellátás pedig, egyetlen másik munkahelyen egyébként tökéletesen teljesítő munkaerővel sem helyettesíthető tudást, képességeket kíván meg. Biztosítja a törvényi megalapozottságú, legitim erőszakot. Mindezek mellett óriási mentális teherként van jelen a korrumpálódás lehetőségének bélyege. Ezt a mentális ambivalenciát kevés jellem tudja torzulás nélkül kezelni. Nem véletlen, hogy a már kiképzést szerzett, rendőr szakközépiskolát végzett tanulók közül, kiképzésük végére 30%-uk meg is válik az egyenruhától (ORFK belső, személyzeti adattára alapján). Hátránya pedig éppen ebből kifolyólag az, hogy ezzel a speciális tudással, innen kilépni kívánó munkaerő külső munkapiacra való elhelyezkedési lehetősége szinte kilátástalan. Természetesen a képzettségének nem megfelelő helyekre lehetséges az elhelyezkedés, ám a szakmai tudást alkalmazni szándékozók számára egyetlen „zsákutca” létezik, a magánbiztonsági szektor: biztonsági cégek, biztonsági szolgálatok keretein belül. Ez a terület azonban napjainkra, teljesen telítődött, gyorstalpaló tanfolyamokon, sebtében kiképzett, önjelölt „serifekkel”.

Mindezek alapján, több szempont szerint felvetett kutatási kérdéseim a következők:

1. Milyen okok játszanak elsődlegesen közre a nők rendőri pályára lépésénél, és ez mennyiben befolyásolja munkájuk, munkahelyi mentális állapotuk minőségét?
2. Érvényesül-e a kompetencia alapú humánerőforrás menedzsment a rendőrségen, a rendőrnők tekintetében, illetőleg megfelelően standardizált-e a követelmény és értékelési rendszer, amelynek megléte esetén mindkét nem azonos eséllyel pályázhat és láthatja el szolgálati feladataikat, léphetnek vezetői pozícióba?
3. Milyen feladatformákban alkalmazzák a mai magyar rendőrségen a női hivatásos állományt, illetve a női rendőrök alkalmazásában mekkora szerepet játszik az iskolai végzettség?

4. Nőtt-e a nők karrierépítési vágya, amely a szakmai tapasztalat és iskolai végzettség megalapozta, beosztás elnyerését jelenti?
5. Milyen viszonyulás tapasztalható a jelenlegi szervezet férfitagjai részéről a női rendőr kollégák irányában?
6. Mennyiben változott a női állomány szolgálatellátásban való helyzete, feladatellátásának érdekében felvállalt szerepei, saját állapotának megítélése, szakmai jövőjével kapcsolatos képzetek a mai gyakorlatban?

A rendőrség mint maszkulin szervezet

A vizsgált terület egyedi alapadottságai: a félkatonai jelleg, fegyveres szolgálat, szigorú függelmi rend, vagyis a szolgálati út betartása, parancsuralmi rendszer, egyes alapvető állampolgári jogok korlátozásának elfogadása (1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról). Ezen körülmények között való ambiciózus munkaképesség meglétéhez eleve speciális személyiségre van szükség. Ezért is volt sokáig megütközést keltő az, ha valaki nőként szeretett volna erre a kemény lelket és fizikumot igénylő területre kerülni. Természetesen szociológiai, pszichológiai kutatások sokasága foglalkozik az ilyen jellegű munkakörülmények, feladatok mentális deformitást előidéző voltával (Natarajan, 2009; Szabó, 2009; Sárközi, 2008), ám jelen munka tárgyát ez nem képezi. Ebben a sajátos munkakörnyezetben pedig, sajátos munkafeladatok között ugyanolyan férfiak és nők végzik a dolgukat, akik a társadalomból merítették nemi identitásukat, felfogásukat, értékítéletüket. Fontos kérdés, hogy hogyan realizálódik ezen elemek összessége a rendőrségi szervezeten belüli folyamatokban. A szervezetek és a nemek egymásra hatását számos társadalomkutató igyekezett tisztázni (Sárközi, 2002; Szabó, 2009; Burk, Richardson & Martinussen, 2006; Collins, 2003; Conselho..., 2001; Dowler & Arai, 2006; Natarajan, 2001; Natarajan, 2009).

Alapvetően három megközelítést lehet elkülöníteni. Az első esetben a szervezeteket „nem-semleges” (gender neutral) rendszereknek tekintették (Kürtösi, 2004). Elismerik ugyan, hogy előfordulhatnak nemi hovatartozásból eredő különbözőségek, egyenlőtlenségek, hiszen viselkedhetnek eltérően a férfiak és a nők a szervezeten belül, de ez egyáltalán nem a bürokráciák alapismérve. A másik elmélet szerint a szervezet alapvetően „maszkulin” konstrukció. Tehát a bürokratikus szervezetek alapsajátosságaként megállapítható, hogy férfias attitűdökhöz köthetők. Éppen ebből következik, hogy csak olyan egyén tölthet be vezető pozíciót ezen szervezetekben, aki alkalmazkodik ehhez a férfias kultúrához. A harmadik felfogás szerint a szervezetek nem „légüres térben” működnek, már alapvetően, nemi egyenlőtlenségektől átitatott kulturális környezettel vannak körülvéve, és a már kialakult nemi identitásoktól vezérelt környezet sajátosságai kiiktathatatlanul, nemcsak hogy visszatükröződnek a szervezetek belső struktúrájában, hanem ezen egyenlőtlenségek újra is termelődnek. Ez a szervezeten belüli kialakult „nemi szubkultúra” több területen is eklatánsan érvényesül: munkamegosztásban, munkahelyi írott és íratlan szabályok, öltözködés, nyelvhasználat (Halford, Savage & Witz, 1997; Acker, 1990).

A rendőrség szervezetét tekintve a kezdeti évtizedek a gender neutral vezetési, működési stílust képviselték, amelyben „nemsemleges” gondolkodás, viselkedés, vezetési stílus volt megtalálható. Ez azért is volt evidens, mivel a nők aránya az akkori magyar rendőrség soraiban elenyésző volt, ők is inkább adminisztratív

területeken dolgoztak. A mai rendőri állomány összetételéből adódó női jelenlét azonban visszavonhatatlanul bizonyítja, hogy a rendőrség sem képes a környezettől elszakadva működni. Sőt a környezeti hatások, így a nemi orientációk alapvetően alakítják a szervezeten belüli szubkulturális folyamatokat. Jóllehet a szigorúan kötött, belső működési metódusok nagy mértékben „szelidítik” ezen folyamatokat, ám a női munkaerő egyre nagyobb térnyerésével ezek erőteljesebbé válnak. Ezek az új, ám nagy jelentőségű folyamatok a rendőrségen belül elengedhetetlenné teszik új kutatások lebonyolítását a területen dolgozók munkahelyi, mentális, szociális körülményeinek optimalizálása érdekében. Ezen vizsgálandó területek egyike az esélyegyenlőség is. Kutatásomban egy konkrét rendőri egységre, a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság szervezetére koncentrálok. (Az adatok a 2012. novemberi állapotok szerint a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság Humánigazgatási Szolgálatától származnak.) A Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság (továbbiakban FMRFK) illetékességi területe a bűnügyileg közepesen fertőzött megyék közé tartozik, jelen adatok szerint átlagosan 26.000-es regisztrált, éves bűncselekményszámmal. Budapest közelsége miatt mindig kiemelt területnek számított. Az aktuális állapotokat tekintve, Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság állományában 2011. december 31-én 924 hivatásos állományú rendőr teljesített szolgálatot. A hivatásos állomány összetételét nemek szerint vizsgálva megállapítható, hogy a nők aránya 23,4%. Átlagéletkorukat tekintve 32,2 év volt, amelyből a férfiaké 32,1, a nőké 32,7 év. Iskolai végzettség tekintetében a hivatásos rendőrök 1,0%-a szakmunkás iskolai végzettséggel, 62,6%-a érettségivel és 31,2%-a főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezett. Az előző években a beosztáshoz előírt iskolai végzettséggel a hivatásos állomány 8,4 %-a nem rendelkezett. A végzettség megszerzésére irányuló beiskolázásokra, a Főkapitányság vezetősége kiemelt figyelmet fordít. A hivatásos állomány 28,7%-a főtitest és titest, 71,2%-a tiszthelyettes. Az állomány 31,2%-a bűnügyi, 64,6%-a közbiztonsági, és 4,2%-a funkcionális szakterületen teljesít szolgálatot. A vezetői beosztások a hivatásos státuszok 4,9%-át tették ki. A felsővezetők számarányában a nők 10%-ot képviselnek. A szakmai középvezetők, akik a rendőrkapitányok, bűnügyi- és közrendvédelmi helyetteseik, hivatalvezetők női arányszáma 0,2%.

RENDŐR = REND + ŐR + (NŐ)? - 2012-ben lefolytatott kutatás eredményei

A kutatás összefoglalása

A mintában a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság állományában 2012. novemberében szolgáló 924 hivatásos rendőrből 256 férfi és 116 nő szerepel. A vizsgált minta nemi megoszlását tekintve egyértelműen tükrözi az alapsokaság megegyező ugyanezen összesített jellemzőit, hiszen a rendőrségen belül a férfi-nő arány 70-30%.

A minta szolgálati ágak szerinti megoszlása, jellemzői is teljes mértékben tükrözik az alapsokaság ugyanezen jellemzőit. Legnagyobb arányú, 70% a közrendvédelmi, közlekedési területéről kitöltők aránya, ez a szolgálati ágak létszámhelyzetéből következik, mivel a közterületen szolgálatot ellátók a legnagyobb a létszámú egység.

A nők, szolgálati ágankénti megoszlása már teljesen eltér ettől, mivel a női állomány legnagyobb arányban a bűnügyi területen teljesít szolgálatot, tehát az általános szakmai megoszlási arányokat egyáltalán nem tükrözi. Ez már nem

magyarázható az egyéb adminisztratív területeken való munkák ellátásával, amit az igazgatásrendészet testesít meg és 2008-ban (Sárközi, 2008) még a nők zöme ezeken a területeken dolgozott. Eltűnt már a klasszikusan női feladatkör a rendőrségen belül, feladat van „genderneutral” értelemben, és ezt teljes mértékben pozitív elemként értékelhetjük. A szervezeten belül a rendőrnői vezetők alulreprezentáltsága az országos trendet tükrözi 13%-os.

A beosztással való elégedettség tekintetében azonban már szignifikánsabb különbség mutatkozik a két nem között. A nők között 15% volt azok aránya, akik teljes mértékben elégedettek, ez a válaszadó férfi rendőrök között 32%. Akik azért még elégedettnek érzik magukat a nők körében 36%, a férfiaknál szintén 36%. Összességében a nők 50%-a eléggé elégedettnek érzi magát a beosztásában, a férfiaknál ez az arány majdnem 70%-os. Meg kell említenünk a maszkulin struktúra tipizálhatóan férfias értékítéletét, amelyben a női megoldások, bármennyire hatékonyak legyenek is, kevésbé számíthatnak elismerésre. Márpedig a munkatevékenység értékelése alapvető fontossággal bír az önértékelésre, a hangulatra, a további munkateljesítményre, ez a munkahelyi mentális lét meghatározó alapeleme. A helyzet nagy mértékű romlására hívja fel a figyelmet ez az adat, amely 2008-ban (Sárközi, 2008), a rendőrnők körében több mint 80%-os elégedettséget produkált.

Vizsgálatom az angol rendőrségen belüli folyamatokhoz hasonló eredményeket tárt fel, mivel megállapítható a magyar rendőrnők esetében is a mentális válság, amelynek eredményeként a kiábrándultság, szervezeti kultúrában való egyfajta marginálódás, saját munka értékének degradálása érzékelhető. Az angol vizsgálatot *Jennifer Brown* (2012), a London School of Economics kriminológia professzora végezte 2012-ben az újonnan képzett rendőrtisztek között. Megállapította, hogy az eredmény tükrözi "*a félelmetes mélységű mentális válságot, nyugtalanságot*" a rendőrnők körében, akik úgy érezték, hogy "*nem részei az új irányba haladó rendőrségnek és úgy érzik, kiveteli őket a szolgálat.*" A kiábrándultság közöttük akkora, hogy 80%-uk komolyan fontolóra vette a testület elhagyását. Hiába ragyogó rendőrtisztek, akik sok esetben besétálnak az agresszorok közé és fizikai erőszak nélkül, megoldják a helyzetet, ténylegesen elmarad értékelésük. A rendőrök között meglévő morális válságot sürgősen kezelni kell, a nemek közötti kérdés égető fontosságúvá vált.

Hipotézisemet támasztja alá a rendőrpályára való belépés inspirációjaként megjelölt elem, mivel a válaszadó nők 80%-a nyilatkozott úgy, hogy szakmai érdeklődés, elhivatottság játszott közre a rendőrré válásában. Ez az arány teljesen megegyezik a férfi kontrollcsoport által adott válaszokéval.

Az elégedettség megítélése, szolgálati áganként új adalékot szolgáltat a vizsgált helyzethez. A közlekedési szakterületen a nők elégedettsége 70%-os. A bűnügyi területen a nők 13% értékelte teljes mértékben elégedettnek magát, 36% eléggé elégedettnek, ami szintén 50% körüli érték. A közrendvédelemben azonban már az elégedettek köre csak 35%-ot tesz ki, és az igazgatásrendészetben senki nem volt teljesen elégedett. Összességében a rendőrnők 48%-a nem volt elégedett a beosztásával. Válaszukat a végzettségüknek nem megfelelő beosztással, túlképzettséggel, illetőleg nagy mértékben az elismerés hiányával indokolták. Többen értékelték úgy, hogy az elvártnál többre lennének képesek, más részről pedig voltak, akik azt fogalmazták meg, hogy a teljesítményüket nem ismerik el, a munkaterhek ugyan egyformák a két nem számára, ám az ehhez társuló elismerés már kevésbé jelenik meg. Nagyobb fokban voltak azonban elégedettek az azonosan nehéz munkakörülmények ellenére is azok, akik bármiféle visszajelzést kaptak munkájukról,

akik úgy érezték, hogy főnökeik számítanak munkájukra és elégedettek velük. Szignifikáns összefüggést állapítottam meg a mentális jóllét, elégedettség foka és a vezetői ösztönzés, képességeknek megfelelő munkával való megbízás között is. Ugyanakkor azonban nem ilyen mértékű az összefüggés az elégedettség és a jövedelem teljesítményarányos volta között. Sokkal nagyobb mértékben voltak elégedettek a helyzetükkel, beosztásukkal azok, akiket érzésük szerint főnökük elismert, mint azok, akik úgy érezték, jövedelmük teljesítményükkel arányos, de a főnökük nem ismeri el munkájukat. A munkateljesítmény-elismerése tekintetében kiemelkedő jelentőséggel bírt a válaszadók véleményének formálásában akár a legegyszerűbb szóbeli elismerés is. Bár a két nem elégedetlenségi okként nagyrészt megegyező elemeket jelölt meg, kiemelkedő eltérés a férfiak és nők között egy kérdésben volt megállapítható. A férfiak 94%-ban voltak elégedetlenebbek akkor, amikor úgy ítélték meg, hogy a teljesítményükkel nem arányos a bérezésük, a nők sokkal kisebb elégedetlenségről számoltak be. Abban az esetben pedig, amikor a jövedelmet nem a teljesítményével arányosnak gondolták, de a vezetői elismerést bármilyen szinten megkapták, sokkal elégedettebbnek ítélték magukat.

A vezetői visszajelzésekkel mutatott korrelációt a beosztáshoz szükséges továbbképzés, szakmai képzés kívánalma is. Akiknél az előjárói figyelem, elismerés, vagy csak szóbeli visszajelzés megtalálható 95%-ban úgy érezték, szükségük van a rendszeres oktatásra, képzésre. Kutatásomban tehát igazolódik kiemelkedően erősebb motiváció, igyekezet, a munka minőségének javítására irányuló igény azok esetében, akik tisztában vannak vezetőik elvárásával, rendszeres visszajelzést kapnak tevékenységükről.

Iskolai végzettség tekintetében a női állomány magasabban kvalifikált, főiskolai, egyetemi végzettséggel nagyobb arányban rendelkezik, a minta összességében 31%-ban főiskolai, egyetemi végzettségűeket tartalmazott, amely teljes mértékben megegyezik az alapsokaság 31,2%-os hasonló jellemzőivel. Ezt lebontva azonban a rendőrök között a főiskolai, egyetemi végzettségűek aránya 64%-os.

A vezetői reprezentáltság tekintetében az országos átlaghoz hasonlóan 10%-ot jelent a női rendőrvezetők között. Ezt a számot azonban mindenképpen árnyalni kell a tekintetben, hogy kivesszük a funkcionális területeket a vizsgált körből. A szakmai (bűnügyi, közrendvédelmi, közlekedési szakterület) rendőrvezetők között így a női arány 0,2%-os.

Perspektívtalan, bizonytalan hangulatot tükröz az a megállapítás, amelyben a rendőrök 80%-a nyilatkozott úgy, hogy nem vállalna vezetői beosztást. A vállalók nagyon alacsony aránya nem a szakképzettség hiányából fakad, hiszen a nők képzettség tekintetében megelőzik a férfiakat. Ez a szervezeti struktúra eredménye, a rendőrök saját magukat is leértékelik, nem merik felvállalni kvalitásaikat, mivel nem kapnak kellő visszajelzést, megerősítést, és egyes esetekben teljes elfogadottságot sem. Azok között, akik a vezetői beosztást vállalnák, a nyilatkozatok szerint mindenki kap visszajelzést az előljárójától, tudja és úgy is érzi, hogy a főnöke meg van a munkájával elégedve, az elmúlt időben legalább szóbeli dicséretet kapott. Ez a legalább szóbeli dicséret, visszajelzés szintén 100%-os volt azok esetében, akik elégedettek beosztási helyükkel. Ezen megállapítások alátámasztják azt a tézist, hogy óriási felelősség van az előljárók vállán a tekintetben, hogy a beosztottak milyen mentális állapotban vannak, jól érzik-e magukat szolgálati helyükön, megvan-e a kellő motiváltságuk a jó teljesítményű munkához. Ehhez járul még a két nem közötti motivációs metodikák eltérő volta, tehát az a felismerés, hogy a nők tekintetében másra van szükség a kvalitások tökéletes kibontakoztatásához.

A rendőri állomány kormegoszlását vizsgálva megállapítható, hogy a nők 46%-a 41-50 év közötti, a férfiak 40%-a 30-40 év közötti. Ebből következően, mivel a férfiak aránya az alapsokaságban 70%-os látható, hogy a jelenleg szolgálatot ellátó állomány igen fiatal. Emellett kiemelkedően fontos adat, hogy a nők 22%-a 20-30 év közötti, a férfiak 44%-a is 20-30 év közötti. Ebből kibontakozni látszik egy lehetséges jövőkép, amely a „nőkérdést” még akutabbá teszi. Amennyiben az a tendencia folytatódik, aminek következtében négy év alatt, 2008 és 2012 között a rendőrségen megduplázódott a nők aránya, a jelenlegi 30% könnyen lehet 50% is. Ezen megállapítások egyértelműsítik, hogy a kérdést nem lehet a szőnyeg alá söpörni, a problémával foglalkozni kell, mely további kutatásokat tesz indokolttá.

Megállapítások

Kutatásom legfontosabb eredményeként megállapítható, hogy a Magyar Köztársaság Rendőrségén belül tökéletesen megvalósuló gender mainstreaming (gender-politika) légkörében a nők, hipotézisemet alátámasztva, szakmai elhivatottságból, karrierépítés miatt választják ezt a maszkulin hivatást. A nemi arányok nagymérvű átrendeződése, a nők 30%-os képvisellete a hivatásos állományban a szakmai végzettség, szakképesítés megszerzésének eredménye.

A rendőrségre a férfiakkal való teljesen megegyező feltételrendszer alapján történő bekerülést követően a nők előtt a karrier-utak, karrier-lehetőségek szintén azonosságot mutatnak. Itt azonban, a kutatási eredmények is alátámasztják azt, hogy a két nem számára nem azonos ezen utak „minősége”, tehát a nők több nehézségről, problémáról számolnak be karrierjük során. Bár megállapítható a nők előnye az iskolai végzettség tekintetében, tehát a nők magasabb iskolai végzettséggel, szakképesítéssel rendelkeznek. Ez azonban az állománytáblában, vezetői kinevezésekben, előléptetésekben, százalékos arányaiban sem érhető tetten. Ugyanakkor, mind a kérdőíves kutatás, mind az interjúk alátámasztják azt a hipotézisemet, hogy a nőknek e férfias struktúrában többszörös teljesítményt kell ahhoz produkálniuk, hogy elismertséget szerezzenek. Ám ezen elismertség akkor lesz egyre komolyabb a rendőrkollégák részéről, minél hosszabb ideje szolgált az illető a szervezetben. Tehát nem elég a munkateljesítmény mennyisége, minősége az elismerés megszerzéséhez, a nők egy kicsit mindig alulértékeltiséget, kirekesztettséget élnek meg, ami a szolgálati idő növekedésével egyenes arányban azért növekszik.

A hivatásos rendőrök körében az öt évvel ezelőtt tapasztalható elégedettség (Sárközi Irén 92%-os elégedettséget állapított meg) már nem érvényesül, e tekintetben megállapítható a nemek közötti eltérés is. A férfiak elégedettebbek a munkájukkal, ám a női rendőrök nagyobb fokú elégedetlensége több okból is eredeztethető. A munkakörülmények tekintetében az anyagi megbecsültség hiánya a férfiak számára jelent nagyobb megterhelést, míg a munkahelyi személyi körülmények, munkaeszközök nem megfelelőisége, esetleges komfortbeli hiányosságok a nők számára. Ugyanakkor a munkakörülmények okozta stresszorok mindkét nem esetében jóval megterhelőbbek a munkafeladat által okozott stresszorokhoz képest. A kutatásomban a nemzetközi vizsgálatokhoz hasonló eredményeket állapítottam meg, mely szerint a férfiak nagyobb stresszhelyzetként élik meg a család fenntartásának anyagi nehézségeit, ami a munkahelyi elégedettségükben a legjelentősebb faktort eredményezi, és magában foglalja a magánéletre gyakorolt negatív hatásokat is. Ezek a kevesebb szabadidő, ebből

következően a családdal, gyermekekkel töltött kevesebb idő is, amely a férfiak esetében is negatívan hat a magánélet minőségére, és mint ilyen stresszorként működik. A kutatás e tekintetben feltárt eredményeiben megállapíthatjuk a „változó szerep perspektíva” (Pleck, 1977, 1979, 1980) nemek közötti jelenlétét, tehát, hogy a férfiak ugyanolyan mértékben értékelik stresszorként a családtól elvett időt, energiát, mint a nők. Ugyanakkor a nők családi kötelezettségei teljesítésében ezen férfiaktól sokkal több empátiát és fizikai segítséget is kapnak. A nők esetében az elégedetlenséget fokozó tényezőként állapítható meg a munkahelyi társas környezet esetenkénti problémás volta, az elismertség hiánya, így a főnöki visszajelzések elmaradása, amelyet jól szemléltet, hogy a visszajelzést nem kapó nők jóval elégedetlenebbnek ítélik magukat azokhoz képest, akik bármilyen visszajelzést kapnak. A női rendőrök számára kiemelkedően nagy megterhelést eredményez a munkakörrel járó egyéni felelősség, döntéskényszer. Viszont a családi feladatok ellátása és a munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetése terén feltárt eredmények nagy változást mutatnak. Míg az előző vizsgálatok (Sárközi, 2008; Szabó, 2009) kategorikus megállapítása volt, hogy a női rendőrök nehezen egyeztetik össze a munkahelyi és otthoni feladataikat, jelen kutatásban azt állapítottam meg, hogy a nők 72%-a e két területen meglévő feladatait könnyen megoldja. Ehhez természetesen elengedhetetlen a családi háttér, elsősorban a férj segítő hozzáállása, és az a munkaszemlélet, amely már a felvételnél él a nőkben. Ez tartalmazza a munkafeladatok pontos ismeretét, és nagy mértékben a feladatnak való megfelelni vágyást is. Minél régebben dolgozik valaki rendőrként, a feladatok egyeztetése egyenes arányban válik könnyebbé, persze ez a rutin, tapasztalat, magabiztosság megszerzésével is magyarázható.

A fenti megállapítások is alátámasztják, hogy a munkahelyet érintő, nemek közötti egyenlőség teljes mértékben megvalósul. Ezt bizonyítja a nők esetében 53%-os arányban adott válasz is, amely szerint könnyű volt bekerülni a rendőrségre. Ez a válasz a férfiak esetében 58%-ot tett ki. A kutatási eredmények azt mutatják, hogy a férfiak és nők is hasonlóképpen élik meg a speciális munkahely okozta stresszhelyzeteket, és nem tapasztalható a nők számára súlyosabb fokú, teljesen más jellegű terheltség. Pontosan az ellenkezőjét igazolja kutatásom, miszerint a férfiak is stresszként élik meg az eddig inkább nők számára teherként értékelt helyzeteket is.

Következtetések

A rendőrnők jelenlegi helyzetének vizsgálata alapján megállapítottam, hogy a nők a rendőri szakterületet, beosztást tekintve, természetesen egyéni alkalmasság megléte esetén, bármelyik területen láthatnak el szolgálatot. Sőt az elmúlt évtizedben nők számára tabunak számító munkakörök, ilyenek a speciális bevetési egységek helyei, ugyancsak alkalmaznak női rendőröket, jóllehet nagyon alacsony, 1-2%-os arányban. A vizsgált időszakban a nők számának alakulása a rendőri testületben szignifikáns összefüggést mutat a globális munkaerőpiaci helyzettel, a társadalmi szintű rendőri megítéléssel. Az illetmény, a különböző járandóságok fokozatos megvonása, a szociális intézkedések hiánya (kezdő rendőrök lakáshoz jutása támogatásának elmaradása, rendőr gyerekek részére fenntartott óvodák felszámolása) egyértelmű hatást gyakorol a rendőrség humán erőforrás helyzetére. Ezzel kapcsolatban ismert az a vélemény (Györffy & Ádám, 2003), hogy azokon a területeken, ahol rosszabbak a kereseti lehetőségek, vagy társadalmi

presztizsvesztés alakul ki, a férfiak nagyszámban elhagyják a pályát és nők veszik át a helyüket. A nők pedig zömében csak olyan szektorokban tölthetnek be vezető szerepeket, ahol a női dolgozók vannak túlsúlyban. A nők munkaerőpiacon való tömeges megjelenésével ugyanis egyes szakmák feminizálódtak, ilyen a pedagógia is. Emellett az is elég gyakran megfigyelhető, ha egy tanári karban a sok nő között akad mégis egy férfi, akkor elég nagy valószínűséggel övé lesz az igazgatói szék. Erre szolgáltat példát a vizsgált rendőri szerv Igazgatásrendészeti Osztály összetétele, ahol a beosztotti állomány kizárólag nőkből áll, míg az osztályvezetői megbízatást férfi látja el.

A kutatási eredmények pontosítása érdekében felvett interjúk tovább árnyalták a rendőrségen jelenleg tapasztalható gender-helyzetet. Az interjúalanyok a vizsgált szerv állományában, vezető beosztásban lévő rendőrtiszt nők voltak.

Hipotézisemet megerősítve úgy vélik, hogy a mai magyar rendőrségen a nemek tekintetében azonos feltételrendszer, a szervezetbe való belépés, előbbre jutás és a jogi egyenlőség minden tekintetében megvalósult. Teljesen egyértelműen és magától értetődően viszonyultak azonban a nők más tekintetben meglévő megkülönböztetésének kérdéséhez a testületen belül, tehát egyszersmind természetesnek veszik azt. Úgy gondolják, az életben más munkahelyeken is megtalálható a nemi megkülönböztetés, ami nem jelent egyértelműen problémát. Kiemelték, hogy ennek természetesen vannak negatív, de pozitív következményei is. Fontosnak tartották, hogy az egyenlő felvételi, szolgálat ellátási feltételek mellett, aki igényli segítséget kap a családi feladatokban, tehát amennyiben nem tudja megoldani nem kell forrónyomos szolgálatot ellátni, amelyben éjszakai munkavégzés, illetve előre nem látható ideig tartó munkafolyamatok is vannak. Sőt, egy vélemény szerint a zárt, függelmi rend miatt védettebb, és megfogalmazásuk szerint egyenesen jobb a nők helyzete, jogainak érvényesülése, mint más munkahelyen. Saját helyzetük megítélésében, alakulásában három elemet tartanak alapvetőnek, melynek tekintetében alátámasztják a megfogalmazott hipotézisemet a szakmai előrelépés terén, és leszűkítik azt a tizenkét elemet, amely korábbi kutatások során (Lunneborg, 1989) meghatározásra került a rendőrnők szakmai struktúrába való sikeres integrálódása érdekében. Ezek az elkötelezett, profi munkavégzés; elöljárói támogatás; de a legfontosabb mindezek közül a férfi kollégák elfogadó attitűdje. Kiemelésre került a munkavégzésen belül a szakma szeretete, elkötelezett hozzáállás fontossága.

Az eddigi kutatások során megállapítottaktól teljesen eltérő eredményt produkált a változtatásra szoruló elemek meghatározása. Míg korábbi, rendőrnők helyzetével foglalkozó kutatások (Sárközi, 2008) megállapították, hogy nagyon jó hatással van a szervezetre a nők megjelenése, itt elsőszámú presztizsromboló elemként megfogalmazódott, hogy egyes esetekben kifejezetten rossz fényt vet a testületre, és így a nők megítélését is rontja ezen rendőrnők hozzáállása. 1. számú interjúalanyom szerint egy dolgon változtatna a szervezeten belül, mégpedig szigorúbb fegyelmi rendben tartaná a női rendőröket, illetve szigorúbb feltételhez kötné belépésüket. Szerinte több esetben visszaélnek a kiváltságaikkal, nőiségük alkalmazásával igyekeznek előbbre jutni, nem tartják be a szabályokat. Ehhez hozzátartozik az öltözködési szabályok súlyos áthágása, amely a túl rövid, túl kivágott kérdéskörét jóval meghaladja, mivel ez eredményezi többek között azt a szakmailag egyáltalán nem elfogadható momentumot, hogy a kihallgatásra érkező gyanúsított feljogosítva érzi magát arra, hogy letegezze a rendőrtisztet. Hiszen metakommunikációjával nem a hivatali helyzetet, hanem a nő-férfi viszonyt erősíti.

Ez a többi, szolgálatot ellátó rendőrnő tekintetében is negatív hatást gyakorol megítélésükre.

Megfogalmazott hipotézisem igazolását adták, ám teljesen eltérő ok okozati viszonyt felvázolva akkor, amikor ugyancsak a nők belépésének szigorítását szorgalmazták más okból. A nők nagyobb mértékű térnyerésével a rendőrségen, egyre nagyobb arányban tapasztalható a rendőrnők körében a struktúrába való beilleszkedés, ám a kultúrából való kimaradás. Az én feltételezésem szerint ez a férfi kollégák részéről történő be nem fogadás eredménye, de kutatásom más okokat tárt fel e tekintetben. Ezt az interjúalanyok szavaival „megélhetési rendőrnek” nevezett jelenséget érhetjük tetten abban az egyre szélesebb rétegben, aki hivatalnokként tekint magára, viselkedik és éli napjait, délután négykor pedig „kiesik a kezéből a toll” és elfelejti, hogy rendőr. Ez az a réteg, akinek nem számítana a több fizetés, nagyobb megbecsültség, soha nem válna „igazi” rendőrré sem az elkötelezettség, sem a kollégák tekintetében. Ezeknek a nőknek a meglazult felvételi szabályozás tette lehetővé a szervezetbe való bejutást, miután a felvételizők között a tanulmányi átlag magasabb szintjét preferálva, a szakma iránti elkötelezettség háttérbe szorult.

Egyértelműen alátámasztották az interjúk azt a rendőrnői, rendőrzetű női szemléletet, amely a szervezettel teljes mértékben lojális, szakmailag jól felkészült, elkötelezett rendőrnői attitűd mellett, a rendőri karrierúton szabad közlekedést látnak biztosítva a nők számára. Egyik interjúalanyom megfogalmazásában ő is egy „hobbirendőr”, aki mindent alárendel a hobbijának, sokszor a családi életet is, ám csak ezzel a hozzáállással válhatott sikeres rendőrzetűvé. Ez az út mindenki előtt nyitva áll, nemtől függetlenül, csakis mindenkinek saját magán múlik, hogy meddig akar és tud eljutni a nehézségekkel, buktatókkal, „fekvőrendőrökkel” nehezített terepen. Egy azonban bizonyos, érdemes rálépni. Kutatásomban megtett megállapításaim egyértelművé tették, hogy a felvetett problémák relevanciával bírnak a mai magyar rendőrség, de a magyar társadalom számára is, melynek folytatása mindenképpen indokolt.

Irodalomjegyzék

1994. évi XXXIV. Törvény a rendőrségről

ACKER, J. (1990): Hierarchies, Jobs. Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4 (2), 139-158.

Babbie, E. (2001): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata, Balassi Kiadó, Budapest 212. o.

BROWN, J. (2012): Newly qualified police. *Toby Helm Observer*, Saturday 14 July 2012, 18-19.

BURK J. Roland, RICHARDSEN, Astrid M., & MARTINUSSEN, Monica (2006) Gender Differences in policing: reasons for optimism? *International Journal of Police Strategies & Management*, 29, 513-523.

COLLINS, Sue Carter (2003) Sexual Harrassment and police discipline: Who's policing the police? *International Journal of Police Strategies & Management*, 27 512-538.

Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (2001). Pesquisa nacional sobre as condicoes defuncionamento das delegacias especializadas no atendimento as mulheres: Relatorio final. Brasilia.

DOWLER, Ken, & ARAI, Bruce (2006): Stress gender and policing: the impact of perceived gender discrimination on symptoms of stress. *International Journal of Police Science & Management*, 10, 123-135.

GYÖRFFY Zsuzsa, & ÁDÁM Szilvia (2003): Szerepkonfliktusok az orvosnői hivatásban. *Orvosi Szociológia*, 13, 59-64.

- HAAS, L. (2009) Post-Fordist Work: A Man's World? Gender and Working Overtime in the Netherlands *Gender & Society*, April 23. 188-214.
- HALFORD, S., SAVAGE, M., & WITZ, A. (1997): *Gender Careels and Organizations*. London: Macmillan.
- KUN József & SÁRKÖZI Irén (2005). A rendőrség humánerőforrás helyzete. *Belügyi Szemle*, 12, 67-81.
- KÜRTÖSI Zsófia (2004): Nők a felsővezetésben – hozhat-e újat a kapcsolati-háló megközelítés? *Szociológiai Szemle*, (2), 77-95.
- LUNNEBERG, Patricia Wells: *Women Police Officers: Current Career Profile*. Sprongfield: Csarles C. Thomas.
- NATARAJAN, Mangai (2001): *Women Police in a Traditional Society: Test of a Western Model of Integration*. Leiden: Kononklijke Brill NV IJCS XLII. 1-2.
- NATARAJAN, Mangai (2009) Women Police in a Changing Society Backdoor to Equality. *International Journal of Police Science & Management*, 11, 518-520.
- PLECK, Joseph H. (1977): The Work-Family Role System. *Social Problems*, 24, 417-427.
- PLECK, Joseph H. (1979): Men's Family Work: Three Perspectives and Some New Data. *The Family Coordinator*, 28, 481-488.
- PLECK, Joseph H. (1980): Men's Power With Women, Other Men, and Society: A Men's Movement Analysis. In Pleck, E. H., & Pleck, J. H. (Eds.): *The American Man* (pp. 427-428). Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- SÁRKÖZI Irén (2002): Nők a férfiak munkavilágában – avagy nők a rendőrségen. *Munkaügyi Szemle*, 46 (6), 21
- SÁRKÖZI Irén (2008): *Nők a rendészetben*. Doktori PhD értekezés. Budapest: Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola.
- SZABÓ Erika (2009) *A munkahelyi egészségpszichológia és egészségfejlesztés rendszere a Magyar Köztársaság Rendőrségén, valamint a szubjektíve észlelt munkahelyi stresszterheltség jellegzetességei – különös tekintettel az idői tényezőre – a hivatásos állományú rendőrök körében*. Doktori értekezés. Debrecen: Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola.