

FÉRFIAK ÉS NŐK A RENDŐRSÉGEN

A XXI. század számos újszerű kihívást állít a rendőri szervezet elé. Ezek mellett több, nagyon réginek tűnő kérdéskör újra napirendre kerül. Sőt, a külső kihívások mellett figyelemmel kell lennünk a szervezet belső, a működést alapvetően befolyásoló elemeire is. Ilyen akkut, napjainkra szinte égető problémává kumulálódó terület a rendőrségen szolgálatot ellátó női állomány helyzete, mivel a szervezeten belüli nemi arányokat tekintve 2004-ben 17% volt a hivatásos szolgálatot ellátó női állomány aránya, ami 2012-re 30%-ra nőtt. Napjainkban 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.²⁴⁰ Elsősorban a szociológia foglalkozik azzal a témakörrel, hogy egy alapvetően maskulin struktúrában milyen módon érvényesülnek a nők, milyen karrierutak valósulnak meg, és milyen megoldási módok, válaszok születnek az egyén részéről.²⁴¹ A témában lefolytatott kutatásomban arra kerestem a választ, hogy hogyan és milyen módon valósul meg az „egyenlő esélyek” irányelve a magyar rendőrségen belül, milyen előrelépések történtek az elmúlt tíz évben a nők foglalkoztatása terén, és ezt milyen eszközök tették lehetővé. E speciális munkaerőpiacon a magyar rendőrnők jelenlegi helyzetét egy területi rendőri szerv, a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság, illetve az alárendeltségébe tartozó hat rendőrkapitányság (helyi szervek) tekintetében vetettem vizsgálat alá. A vizsgálat megállapításai hozzájárulhatnak a modern humán erőforrás menedzsment optimálisabb működéséhez a magyar rendőrségen belül, és tágabban a humán erőforrás menedzsment tudományához.²⁴² Az utóbbi néhány év kulturális, politikai változásai, de a gazdasági élet alakulása mindenképpen indokolja a nők munkaerőpiaci helyzetének, munkavállalásának, tanulási lehetőségeinek és ezek következményeinek vizsgálatát. E terület speciális, de erőteljes szelete a rendészetben²⁴³ dolgozó nők helyzete.

²⁴⁰ Sárközi Irén: *Nők a rendészetben*. Doktori (PhD) értekezés. Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Hadtudományi Doktori Iskola. Budapest, 2008

²⁴¹ Linda Haas: *Post-Fordist Work: A Man's World? Gender and Working Overtime in the Netherlands* Gender & Society 2009 április. 188-214. o.

Joann Keyton: *Communication and organizational culture. Key to understanding*. California, India, Singapore, UK: Sage, 2011.

²⁴² Érdekes adat például, hogy 1970-ben a Belügyminisztérium és az irányítása alá tartozó összes szerv, így a rendőrség szerveinél is mindösszesen két fő női osztályvezető látott el szolgálatot. Ezt a torz szemléletet, mi szerint ezen szerveknél a rendőrszakmai vezetői státuszokat kizárólag férfiak tölthetik be, akkor pártpolitikai eszközökkel igyekeztek megoldani. Vö. Bobák Artúr: *Nők a rendőrségnél 1945-1985. Új Rendészeti Tanulmányok* különkiadás. 1985

²⁴³ A rendészet meghatározásához lásd: Kun József – Sárközi Irén: *A rendőrség humán erőforrás helyzete*. Belügyi Szemle 2005/12 67-81. Finszter Géza: *2011 évi kutatási jelentése a rendészettudományokról* Budapest: Belügyi Tudományos Tanács, 2011. Finszter Géza: *A rendészeti rendszer alkotmányos és közjogi alapjai*. Munkaanyag. A Rendőrség Tudományos Technológiai és Innovációs Tanácsa. Budapest, 2011. 5. „*A modern polgári jogállamban rendészeti rendszer alatt mindazoknak a jogszabályoknak, állami szerveknek, társadalmi szervezeteknek és vállalkozásoknak, továbbá feladatoknak és funkcióknak az összességét értjük, amelynek rendeltetése a társadalom egészének, a közösségeknek és az egyeseknek a védelme a jogellenes emberi magatartásokkal szemben.*” Szamel

A kutatás megállapításai

Kutatásom során kérdőíves módszerrel és félig strukturált interjúkkal vizsgáltam a nemi esélyegyenlőség kérdéskörét a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság alárendeltségébe tartozó hat rendőrkapitányságon. A kérdőíves vizsgálat önkéntes és anonim volt, amelyben női válaszadók mellett, férfi kontrollcsoportot is bevontam. A kérdőívet – főkapitányi engedélyezést követően – a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság hivatásos rendőri állományában szolgálatot teljesítő valamennyi rendőr megkapta a belső intranetes hálózat segítségével. A kérdőíves kutatást félig strukturált interjúkkal egészítettem ki, melyeket felsővezetőkkel végeztem. A kérdőív 2012. szeptember 3-án került a hivatásos állomány részére elektronikusan elküldésre és 2012. október 31. volt az adatfelvétel utolsó napja. A kérdőívben összesen 38, többségükben zárt, feleletválasztós kérdés szerepelt. A válaszadóknak lehetőségük volt a saját gondolataik prezentálására is. A következtetések minél alaposabb jellege és az árnyaltabb kép elérése érdekében létrehoztam egy férfiak alkotta kontrollcsoportot is, amely elengedhetetlen a helyzet objektív értékelhetőségéhez.

A megadott időszakban összesen 372 fő töltött ki a kérdőívet a 924 fő szolgálatot ellátó rendőr alkotta alapsokaságból.²⁴⁴ A kérdőíves módszer lehetővé tette, hogy valamennyi szolgálati ág és terület vizsgálat tárgyát képezhesse, bemutatásra kerülhetett a rendőri szerv teljes szolgálatellátó állománya. A kérdőív alapvetően két részre tagolódott. Tartalmazott egy személyes alapadatokat felölelő kérdéssort: nem, életkor, családi állapot, végzettség, nyelvtudás, rendőri pályaválasztás oka. A második részében általánosabb, szociális, szociológiai, szociálpszichológiai, andragógiai összefüggések láttatására is alkalmas kérdéssor szerepelt: nemek szerinti viszonyulás a munkatársakhoz, elöljárókhöz, elégedettség, megbecsültség-érzés, szervezeti elkötelezettség, szakterületi továbbképzés, oktatás megléte illetőleg igénye, ennek hatása a szervezeten belüli működés különböző szintjeire, esetleges jövőkép. A kérdőíves felmérés eredményeinek ellenőrzése céljából 2012 november hónapban kontrollinterjúkat készítettem női rendőri vezetőkkel. Az interjúkban a rendőrszakmai vezetők konkrét, témához való hozzáállására, erről alkotott véleményére, saját tapasztalataira, esetleges nézeteire az ok-okozati összefüggésekről és a helyzet javításában alkalmazható elképzeléseire fókuszáltam. A kapott válaszok egyetlen esetben sem váltak sztereotíppá, a világos, egyértelmű és valóság-hű értékítéletek azonban több kérdés tekintetében maszkulin identitású kijelentéseket eredményeztek.

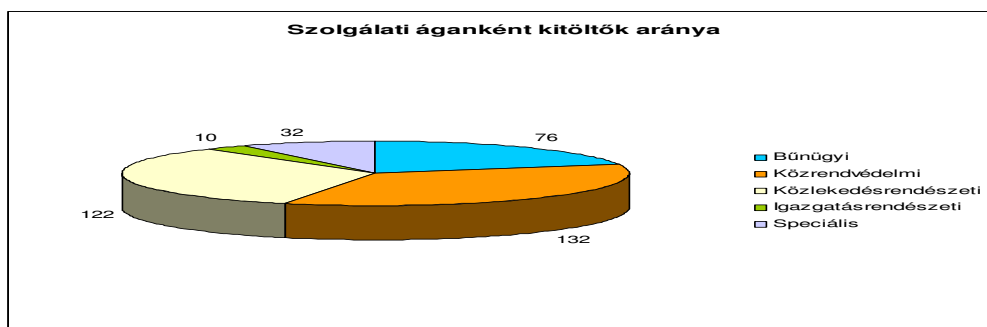
A mintában a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság állományában 2012 novemberében szolgáló 924 hivatásos rendőrből 256 férfi és 116 nő szerepelt. A vizsgált minta nemi megoszlását tekintve egyértelműen tükrözi az alapsokaság megegyező ugyanezen összesített jellemzőit, hiszen a rendőrségen belül a férfi-nő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

Lajos: Jogállamiság és rendészet. Rendészeti Szemle. 1992, 3. szám. 11. „a rendészet, ami a közrendnek a közjog által jogsértőnek minősített emberi magatartásoktól való közjogi eszközökkel történő oltalmazásával azonos.”

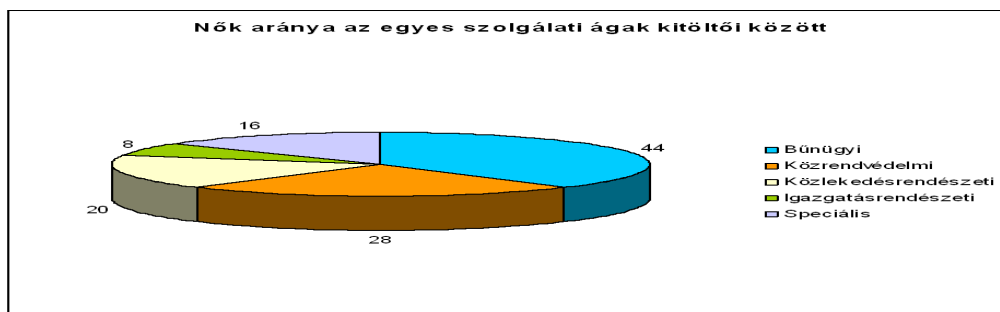
²⁴⁴ Az adatok a Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság Humánigazgatási Szolgálatától származnak.



A minta szolgálati ágak szerinti megoszlása, jellemzői is teljes mértékben tükrözik az alapsokaság ugyanezen jellemzőit.



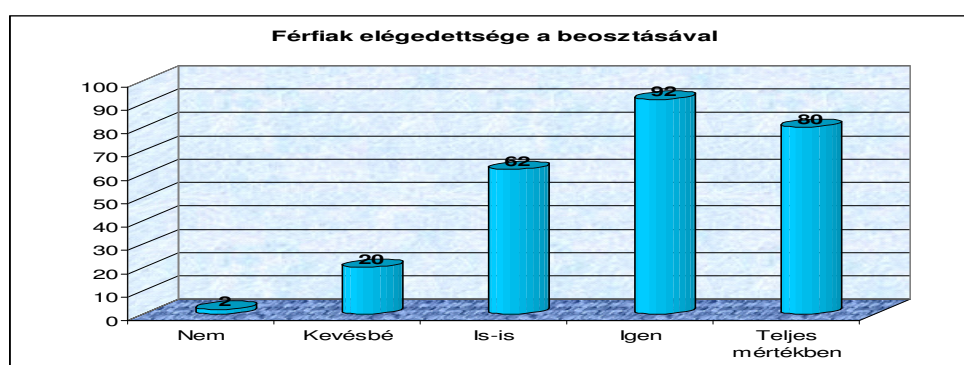
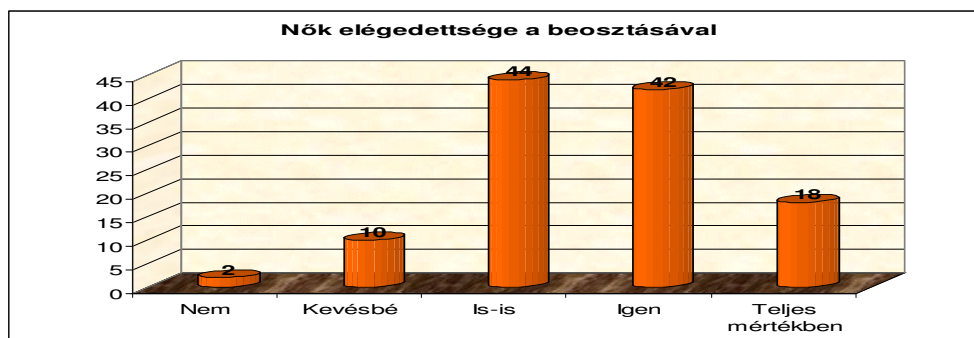
Legnagyobb (70%) a közrendvédelmi, közlekedési területről kitöltők aránya, ez a szolgálati ágak létszámhelyzetéből következik, mivel a közterületen szolgálatot ellátók a legnagyobb a létszámú egység. A nők szolgálati ágankénti megoszlása teljesen eltér ettől, mivel a női állomány legnagyobb arányban 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-ban²⁴⁵ még a nők zöme ezen a területeken

²⁴⁵ Sárközi Irén: i. m.

dolgozott. Eltűnt már a klasszikusan női feladatkör a rendőrségen belül, feladat van „genderneutral” értelemben, és ezt teljes mértékben pozitív elemként értékelhetjük. Szervezetben belül a női vezetők alulreprezentáltsága az országos trendet tükrözi (10%). 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 eleme. A helyzet nagy mértékű romlására hívja fel a figyelmet ez az adat, amely 2008-ban a rendőrnők körében több mint 80%-os elégedettséget produkált.²⁴⁶

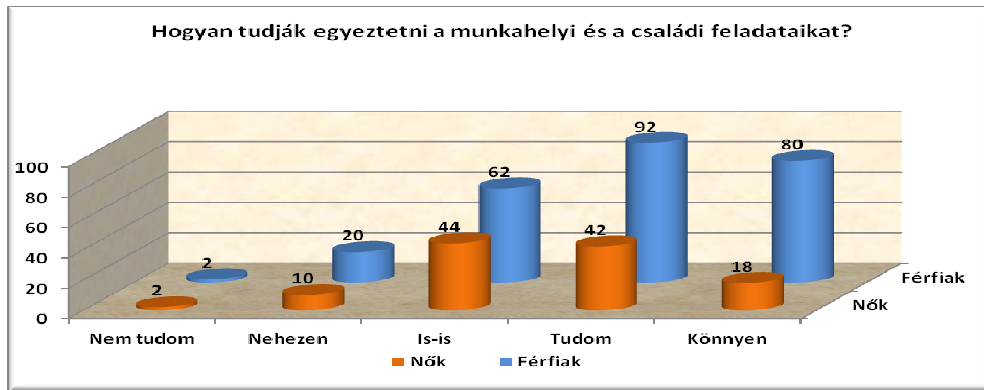
Vizsgálatom az angol rendőrségen belüli folyamatokhoz hasonló eredményeket tárt fel,²⁴⁷ mivel megállapítható a magyar rendőrnők esetében is a mentális válság, amelynek

²⁴⁶ Uo.

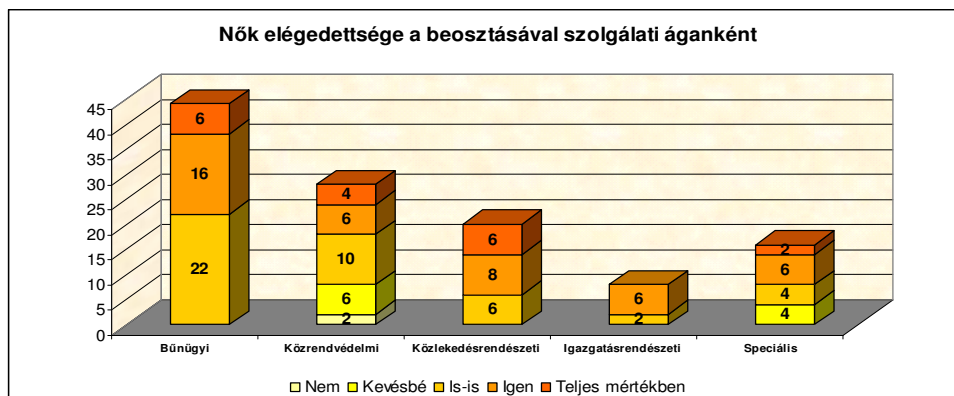
²⁴⁷ Toby Helm: Newly qualified police. Observer, Saturday 14. July 2012. 19.18. Newly qualified police A vizsgálatot Jennifer Brown, a London School of Economics kriminológia professzora 2012-ben, újonnan képzett rendőrtisztek között, végezte Hendon, Észak-Londonban Megállapította, az eredmény tükrözi „a félelmetes

eredményeként a kiábrándultság, szervezeti kultúrában való egyfajta marginálódás, saját munka értékének degradálása érzékelhető. Ezt támasztották alá az interjúkban közöltek is, amelyek szerint, a kiadott feladatok tökéletes, ám igazán nőies, finomabb megoldása nem eredményez tökéletes elismerést.

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. Ezt a hipotézist erősíti az a tény is, hogy a nők 90%-a egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy nehézségek nélkül egyeztetni tudja a munkahelyi és a családi feladatait.



Ebben szerepet játszik a szakterület, a munkafeladatok pontos ismerete, az a tény, hogy nem véletlenszerű volt a pályaválasztás, a nők pontosan tudatában voltak és vannak az itt tapasztalható leterheltségnek. Természetesen a család támogató attitűdje elengedhetetlen. A férfiak tekintetében ez az arány ugyancsak 90%-os volt.



mélységű mentális válságot, nyugtalanságot” a rendőrnők körében, akik úgy érezték „nem részei az új irányba haladó rendőrségnek és úgy érzik, kiveti 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.

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. A vizsgált időszakban a nők számának alakulása a rendőri területben 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 humánerőforrás helyzetére. Ezzel kapcsolatban érvényesül az a megállapítás,²⁴⁸ 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 zömében csak olyan szektorokban tölthetnek be vezető szerepeket, ahol a női dolgozók vannak túlsúlyban. A nők munkaerőpiacon való tömeges megjelenésével egyes szakmák feminizálódtak (például pedagógus). Gyakran megfigyelhető, ha a tanári karban a sok nő között akad egy férfi, akkor nagy valószínűséggel övé lesz az igazgatói szék. Erre szolgált példát a vizsgált rendőri szerv igazgatásrendészeti osztály összetétele, ahol a beosztotti állomány kizárólag nőkből áll, míg az osztályvezetői megbízatást férfi látja el. A rendőrségen belüli nemi arányok alakulásának perspektívikus jövőképe ugyanezt eredményezheti.

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. Az első alany 42 éves, megyei szervnél osztályvezető-helyettes, házasságban, örnagy rendfokozatban; a második 45 éves, megyei szervnél osztályvezető-helyettes, alezredes rendfokozatban; a harmadik 39 éves, helyi szervnél alosztályvezető, alezredes rendfokozatban. Az interjúalanyok a betöltött státuszaikkal is alátámasztják hipotézisemet, hogy a nők bármelyik szakmai egységben tökéletes feladatellátást valósítanak meg. Ugyanakkor a másik hipotézisem is igazolódni látszik, amely szerint bármilyen mértékben igaz az előbbi állítás, a kompetenciaalapú humánerőforrás menedzsment a rendőrségen a vezetői alkalmazás területén csorbát szenved. E hipotézis mindhárom rendőrnői vezető interjújában igazolást kap a „nekem minden nap, minden területen kétszer annyit kell teljesítenem és folyamatosan bizonyítanom alkalmasságomat” érzés megfogalmazásával. A legegyszerűbb, eklatáns példát a második interjúalany kissé már lemondó nyilatkozata szolgáltatja a beosztottak és a saját előljárói hozzá való viszonyulásáról, amikor osztályvezető-helyettesként főnökét helyettesítve minden felmerülő problémát azonnal tökéletesen megoldott, de kénytelen érezni a „mégis csak egy nő” érzését, amelyet egyébként közöltek is vele. Legnagyobb mértékben azon hipotézisem látszik igazolódni, hogy a szakmai ranglétrán való előmenetelhez a nők esetében is a szakmai feladatellátás profizmusa, szakmai képzettség az egyetlen mérvadó elem. Ezen megállapítás mellett sajnos hozzá kapcsolódó hipotézisem is egyértelműen igazolódott, hogy az előrelépéshez a nők esetében sokszoros munkateljesítménynek kell járulnia. Igazolódott, hogy a formális jogi egyenlőség mindkét nem esetében megvalósul a szervezeten belül. A kompetencia alapú humánerőforrás menedzsment ugyanakkor teljes egészében nem tudja betölteni a szerepét. Az egyes nők esetében fennálló struktúrába való beilleszkedés, de a kultúrából való kimaradás tökéletes igazolást kap szervezeti és csoportszinten egyaránt. Egyértelműen elkülönítésre, mintegy

²⁴⁸ Györfly Zsuzsa – Ádám Szilvia: Szerepkonfliktusok az orvosnői hivatásban. *Orvosi Szociológia* 2003/13. sz. 59-64. o. Dávid János – Horváth Gergely: Munkapiaci esélyek és pályaelhagyás. *Szakképzési Szemle* 2004/4. sz. 267-287. o.

stigmatizációra kerül ún. „megélhetési rendőrnők” szegmense. 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 egyszerűen természetesen 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 előrejutás terén, és leszűkítik azt a tizenkét elemet, amely korábbi kutatások során²⁴⁹ meghatározásra került a rendőrnők szakmai struktúrába való sikeres integrálódása érdekében. Ezek az elkötelezett, profi munkavégzés; előljárói 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. A korábbi, rendőrnők helyzetével foglalkozó kutatások²⁵⁰ megállapították, hogy nagyon jó hatással van a szervezetre a nők megjelenése. Azonban itt saját karrierjük gátját látták a rosszul teljesítő, nem elkötelezett, megfogalmazásuk szerint „nem a testületbe való” rendőrnőkben. Itt elsőszámú presztízsromboló elemként fogalmazódott meg, hogy egyes esetekben kifejezetten rossz fényt vet a testületre, és így a nők megítélését is rombolja ezen rendőrnők hozzáállása. Interjúalanyom szerint egy dolgon változtatna a szervezeten belül, mégpedig szigorúbb fegyelmi rendben tartaná a női rendőröket, illetve sokkal szigorúbb feltételhez kötné belépésüket. Szerinte több esetben visszaélnék 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 pedig 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 rendőrnekek” nevezett jelenséget érhetjük tetten abban az egyre szélesebb

²⁴⁹ Patricia Lunneborg Wells: *Women Police Officers: Current Career Profile* Springfield. Charles C. Thomas, 1989

²⁵⁰ Sárközi Irén: i.m.

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” rendőrre 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. Az interjúk origójaként egyetlen közös nevező emelhető ki: mindannyian egyetértettek abban, hogy bár e szervezeten belül a tökéletes férfi női egyenjogúság megvalósul, de az egyenrangúság csak alakulófélben van.

Egyértelműen alátámasztották az interjúk azt a rendőrnői, rendőrvezető 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. Első interjúalanyom megfogalmazásában ő „hobbirendőr”, aki mindent alárendel a hobbjának, sokszor a családi életet is, ám csak ezzel a hozzáállással válhatott sikeres rendőrvezetővé. Ez az út mindenki előtt nyitva áll, nemtől függetlenül, mindenkinek saját magán múlik, hogy meddig akar és tud eljutni a nehézségekkel, buktatókkal, „fekvőrendőrökkel” nehezített terepen. Egy azonban bizonyos, érdemes rálépni.