



КОМПАРАТИВНО ИСТРАЖИВАЊЕ

О СТАВОВИМА И ЗАДОВОЉСТВУ ЗАПОСЛЕНИХ У
МИНИСТАРСТВУ УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Резултати трећег истраживања Струковног удружења полиције
„др Рудолф Арчибалд Рајс“ о ставовима и задовољству
запослених поводом спроведених реформи у МУП и у вези са
унапређењем квалитета рада

Бобан ПАВЛОВИЋ
Ненад ЉУБИШИЋ
Владимир ЦИГУРСКИ

Новембар 2019

СТРУКОВНО УДРУЖЕЊЕ ПОЛИЦИЈЕ
ДР РУДОЛФ АРЧИБАЛД РАЈС

Нови Сад, новембар 2019. године

КОМПАРАТИВНО ИСТРАЖИВАЊЕ

О СТАВОВИМА И ЗАДОВОЉСТВУ ЗАПОСЛЕНИХ У
МИНИСТАРСТВУ УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ПОВОДОМ СПРОВЕДЕНИХ
РЕФОРМИ У МУП И У ВЕЗИ С УНАПРЕЂЕЊЕМ
КВАЛИТЕТА РАДА



САДРЖАЈ

Увод	4
Ретроспектива	5
О истраживању	7
Структура испитаника	9
Дијаграми структуре испитаника	10
Сажетак	122
Задовољство тренутним условима рада	144
Задовољство набавком нових возила	155
Задовољство условима рада пре пет година и сада	177
Задовољство новим униформама	188
Оцена реформи у домену кадровске политике	20
Ставови запослених поводом повећања зарада	233
Ставови у вези са квалитетом рада у претходних пет година	244
Ставови запослених поводом увођења предмета "Основи безбедности деце"	26
Ставови и задовољство набавком возила и опреме за полицију	28
Задовољство занављањем информатичке опреме	311
Ставови о додатном оптерећењу полицијских службеника папирологијом	322
Задовољство хигијеном на радном месту	333
Висина нето плате коју запослени сматрају адекватном	344
Закључак	355
Препоруке	37



УВОД

У свакој савременој организацији задовољни запослени су битни за успех организације. Теоријска и емпиријска истраживања налазе да је мотивација запослених одређена мноштвом различитих фактора. Скоро сва истраживања фактора коју мотивишу запослене на радном месту указују да је задовољство послом на врху или близу врха листе.

Задовољство запослених представља веома сложен феномен. На задовољство запослених утиче читав спектар разноврсних фактора који сумеђусобно повезани. Такође фактори задовољства варирају према организацијама, према њиховом окружењу, према друштвеном систему. Резултати истраживања како у свету, тако и унашој земљи издвојили су неке битне, заједничке факторе задовољства запослених.

Уопштено узевши задовољство запослених зависи истовремено од очекивања запосленог и мере у којој су она остварена. Па се онда задовољство мери разликом између нивоа тежњи запосленог и постигнутих резултата.

Постоје различите дефиниције општег задовољства запослених. Ипак све се оне углавном свode на афективни однос према послу узимајући у обзир повољне и неповољне аспекте посла. Под задовољством запослених уопштено подразумевамо субјективну оцену задовољства која проистиче из процене личног задовољства различитим аспектима своје припадности организацији. Па се тако задовољство запослених, пре свега, односи на перцепције запослених и то степена у коме су задовољени њихови захтеви.



РЕТРОСПЕКТИВА

2017. године Струковно удружење полиције је спровело прво истраживање задовољства запослених на узорку од 1320 запослених које је имало за циљ да се изврши процена тадашњег општег задовољства запослених по кључним областима задовољства на основу индикатора задовољства - (графикон 1).



Графикон 1. Области задовољства приказани у црвеним зубчаницима и индикатори задовољства приказани у зеленим правоугаоницима

У свим истраживањима која су спроведена ради прецизнијег одређивања задовољства запослених узети су и индикатори у вези са демографским карактеристикама запослених. При томе су посебно значајни пол, године старости, године радног стажа, лична квалификација и послови које обавља запослени.

Резултати истраживања 2017. године су показала да су запослени у МУП Републике Србије најнезадовољнији били финансијском накнадом за рад (84,6%), као и адекватношћу опреме за рад у служби (87,5%).

Запослени су такође у великом броју били незадовољни и могућностима професионалног развоја (76,1%). Када запослени пореде колико су били задовољни послом пре пет година и 2017. године 63,4% запослених је навело да је незадовољније послом, док је свега 7,3% било задовољније.



2018. године спроведено је друго истраживање ставова и задовољства запослених у МУП Р. Србије методом анкетног упитника у којем је учествовало 3000 запослених у свих 27 подручних полицијских управа. Том приликом број анкетираних запослених по полицијским управама одређен је на основу броја систематизованих радних места у тим управама, при чему се водило рачуна да број анкетираних запослених буде пропорционалан броју запослених у погледу пола, стручне спреме и послова које обављају (по линијама рада).

У истраживању 2018. године узети су исти индикатори задовољства по наведеним кључним областима задовољства и демографске карактеристике испитаника као и у 2017. години. Како је у 2018. години дошло до спровођења организационих реформи у МУП и побољшања материјалног статуса полицијских службеника, интензивног занављања опреме додата су питања у вези са ставовима запослених у погледу неопходности спровођења реформи и унапређењем квалитета рада.

Резултати истраживања 2018. године показали су да су запослени у МУП Републике Србије уопштено задовољнији у односу на претходну 2017. годину и то 3,25 пута, док је незадовољство опало за 14%.



О ИСТРАЖИВАЊУ

Струковно удружење полиције је спровело треће истраживање међу запосленим у Министарству унутрашњих послова Републике Србије, о њиховим ставовима изадовољству.

Рационална основа да се испита степен задовољства послом радника МУП проистиче из чињенице да се бољим разумевањем задовољства запослених постиже виши ниво мотивације, а који је опет директно повезан како са професионалним, ефективним и ефикасним обављањем послова од стране полицијских службеника, тако и са квалитетом услуге која се пружа грађанима, као и задовољством грађана полицијом и услугама које пружа МУП.

На понашање људи у организацији веома снажан утицај имају њихове вредности и ставови. Обе ове категорије стварају код људи снажне предиспозиције ка понашању у одређеном правцу. Стога је неопходно испитати каква је тренутна перцепција запослених у МУП по питању спроведених реформи - реформи у домену људских ресурса (кадровској политици), набавци огромног броја нових возила, обнављањем нових униформи, модернизованих и специјализованих возила сектора за ванредне ситуације и возила за потребе увиђаја саобраћајних незгода, повећања плате.

Циљеви истраживања

Циљеви овог истраживања били су:

1. да се изврши процена задовољства запослених у МУП
2. да се изврши процена главних компоненти задовољства запослених
3. да се процени повезаност главних компоненти задовољства запослених са евентуалним негативним аспектима посла
4. да се процени разлика у општој оцени задовољства послом између појединих категорија запослених
5. дефинисати и дати одрживе смернице МУП ради повећања ефикасности и ефективности запослених .



Други циљ је компаративна анализа са претходним истраживањима које су спроведене 2017. и 2018. године као и уочавање евентуалног позитивног или негативног тренда у протекле три године.

У истраживању је коришћена метода анкетирања, путем веб-странице и имејла.

Као истраживачки инструмент је коришћен анкетни упитник од укупно 31 питања. У 6 питања је коришћена дескриптивна скала судова (Ликертова скала 1-5), 23 питања су била затвореног типа и 2 питања су била отвореног типа.

Питања отвореног типа дата су како би испитаници могли да изнесу детаљније своје ставове и запажања, односно како би се добила јасна и недвосмислена констатација предметне импресије.

План за даље истраживање је испитати каквису преовлађујући индивидуални вредносни системизапослених у МУП, као и у којој мери у њима преовлађују одређени типови вредности. Након тога направити корелацију са ставовима запослених који су били предмет истраживања у протекле три године и открити и размотрити евентуалне когнитивне дисонанце.



СТРУКТУРА ИСПИТАНИКА

У истраживању су учествовали запослени у МУП Републике Србије, на територији Републике Србије. Узорак чине запослени у МУП у статусу овлашћених службених лица (ОСЛ), радника на посебним дужностима (ПД) и државних службеника.

Од укупног броја испитаника руководећу функцију обавља 17,3% испитаника, а 82,7% не обавља руководну функцију.

20,7% анкетираних запослених је женског пола а 79,3% је мушког пола.

Када су у питању године живота испитаника, 16,1% је од 20-29 година, 54,6% је од 30-39 година, 24% је од 40-49 година и 5,3% је старије од 50 година живота.

53,3% испитаних запослених има средњу стручну спрему, 15,3% има вишу или завршене високе струковне студије и 31,4% испитаника има високу стручну спрему или завршене високе академске студије.

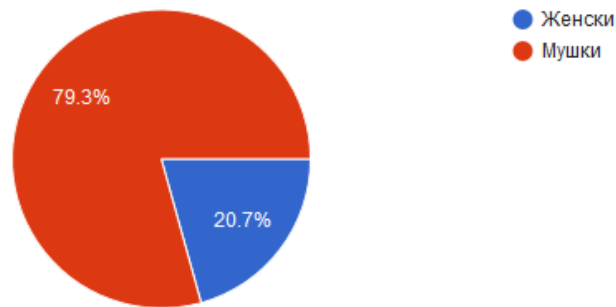
92,7% испитаника представљају полицијски службеници у статусу овлашћеног службеног лица (ОСЛ). 7,1% у статусу радника на посебним дужностима (ПД) и 0,2% државних службеника.



ДИЈАГРАМИ СТРУКТУРЕ ИСПИТАНИКА

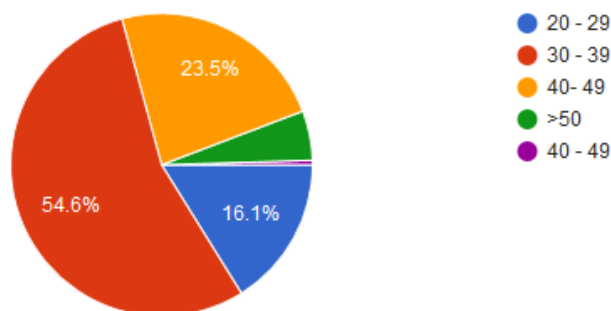
1. Пол

831 responses



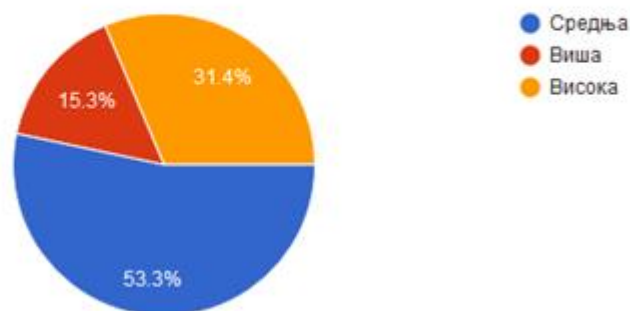
2. Године живота

831 responses



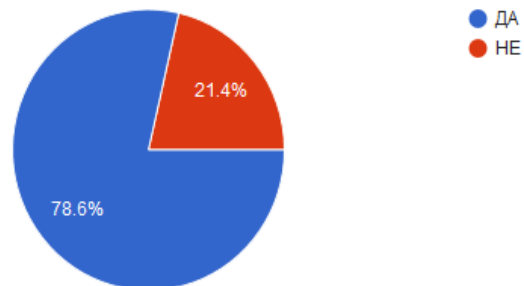
3. Стручна спрема

831 responses



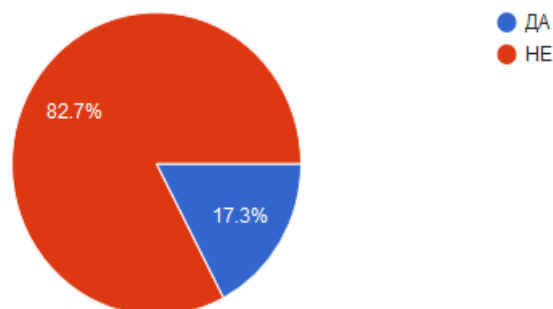
5. Да ли сте распоређени на радно место које одговара Вашој стручној спреми?

831 responses



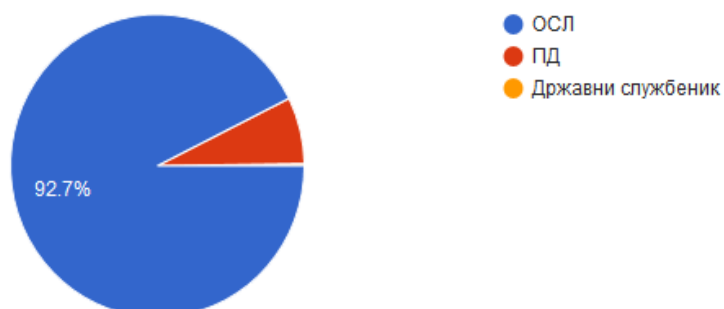
6. Да ли тренутно обављате неку од руководећих функција?

831 responses



7. Статус

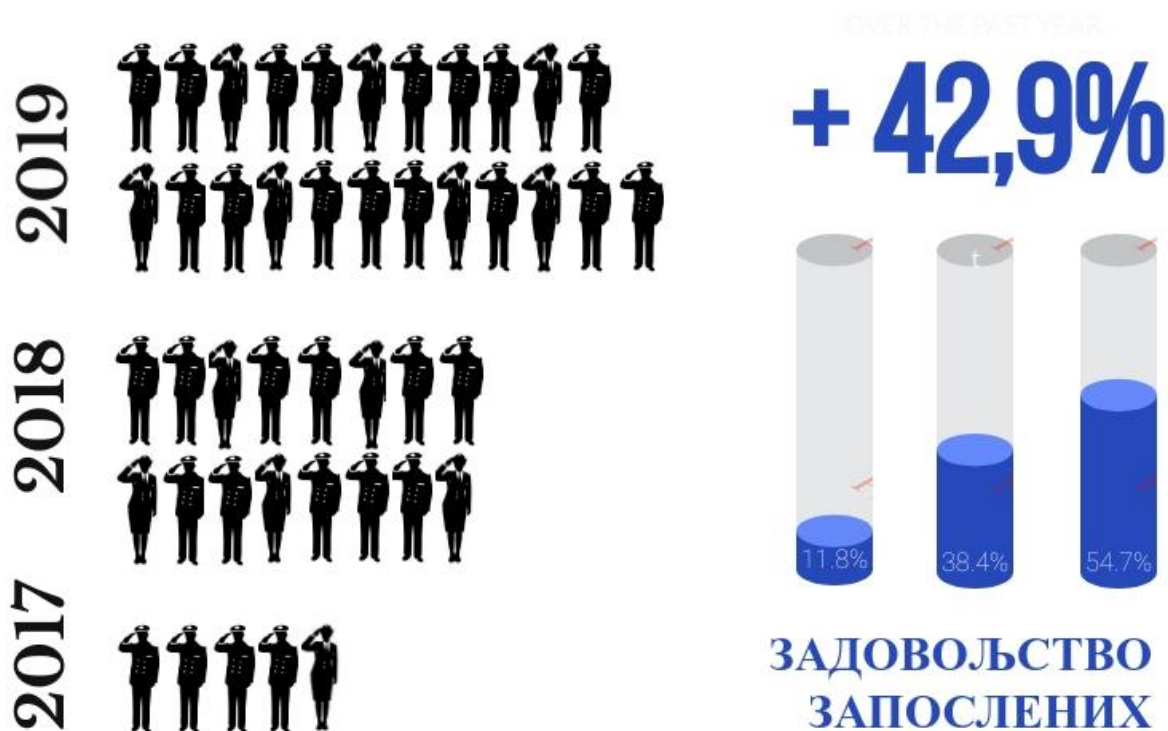
831 responses



САЖЕТАК

Резултати истраживања показују да задовољство условима рада у Министарству унутрашњих послова (МУП) Републике Србије расте из године у годину.

У 2019. години у односу на 2017. годину запослени су постали 4,63 пута задовољнији на свом радном месту, а у односу на 2018. годину задовољство је порасло за 1,53 пута. Уједно незадовољство је у 2019. години наспрам 2017. године опало за 1,2%. По резултатима претходних спроведених истраживања у 2017. и 2018. године запослени су постали 3,25 пута задовољнији на свом радном месту, а незадовољство је опало за 14%. Процент задовољних запослених у МУП у 2017. години био је 11,8% у 2018. године 38,4% док је у 2019. години задовољно 54,7% запослених - (графикон 2).



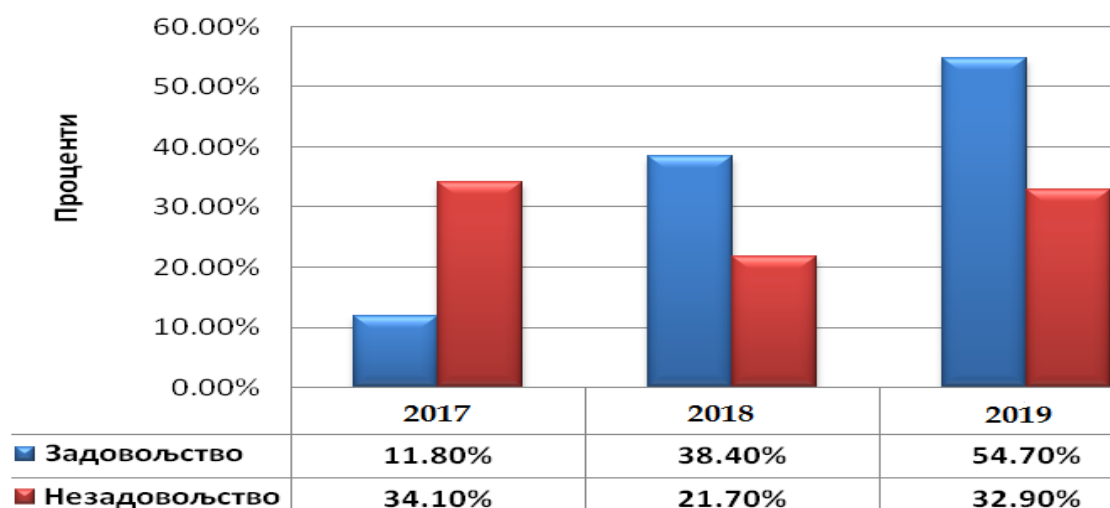
У 2017. години 35,7% испитаника се изјаснило као "ни задовољно, ни незадовољно", а у 2018. години 27,5% запослених. У 2019. години 12,4% запослених у МУП изјаснио се као неодлучно. Наставља се тенденција смањења такозваних "неопредељених", што говори у прилог томе да се димензија задовољства додатно поларизовала, односно, запослени имају



још јаснији став да ли јесу или нису задовољни. Ово говори о још јаснијим и видљивијим променама које су на такав став утицале.

2017. године 34,1% испитаника се изјаснило као незадовољно на свом радном месту. У 2018. години 21,7 % испитаника се изјаснило као незадовољно, док се 2019. години 32,9% испитаника изјаснило као незадовољно.

Компаративна дистрибуција општег задовољства и незадовољства запослених у периоду од 2017-2019. године



Графикон 3.

У 2019. години у односу на 2017. годину запослени су постали 4,63 пута задовољнији на свом радном месту, а у односу на 2018. годину задовољство је порасло за 1,53 пута. Уједно незадовољство је у 2019. години наспрам 2017. године опало за 1,2% - (графикон 3).

Наставља се тренд да су запослени женског пола задовољнији од запослених мушког пола, као и да су запослени са високом академском стручном спремом најзадовољнији.

Наставља се тренд да су запослени женског пола задовољнији од запослених мушког пола, као и да су запослени са високом академском стручном спремом најзадовољнији.



Наставља се тренд да су запослени женског пола задовољнији од запослених мушког пола, као и да су запослени с високом академском стручном спремом најзадовољнији.

У питањима отвореног типа која разјашњавају шта су услови рада на којима треба додатно радити, запослени су поново највише наводили **потребу смањења администрације, увођења једног униформног обрасца извештаја о употреби свих полицијских овлашћења и средстава принуде.**

Када је у питању висина нето месечна накнаде за рад којом би запослени били задовољни и за коју сматрају да је адекватна за послове које обављају је око **94.475,00 динара.**

ЗАДОВОЉСТВО ТРЕНУТНИМ УСЛОВИМА РАДА

На питање да ли су запослени задовољни условима рада на свом радном месту, **ВЕЋИНА** запослених је одговорила са "ДА" (54,7%), док је са "НЕ" одговорило 32,9% испитаника - (графикон 4).



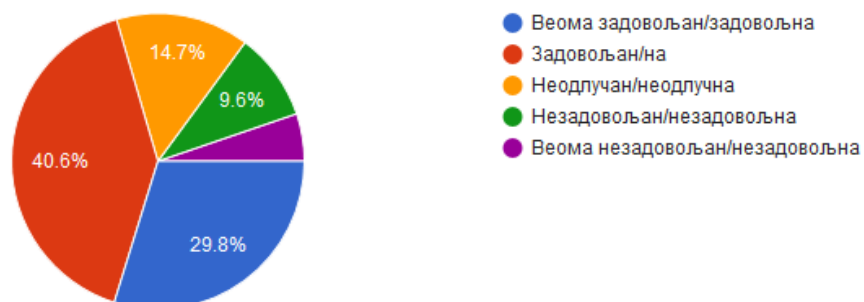
Графикон 4. Дистрибуција запослених према задовољству тренутним условима рада, Србија 2019.



ЗАДОВОЉСТВО НАБАВКОМ НОВИХ ВОЗИЛА

9. Да ли сте задовољни набавком нових возила за све организационе јединице у МУП?

788 responses



Графикон 5. Дистрибуција става запослених (изражена у процентима) према набавци нових патролних возила, Србија 2019.

На питање да ли су задовољни набавком нових возила за све организационе јединице МУП, већина запослених **70,4%** је одговорила да је **ЗАДОВОЉНА**, од тога веома задовољно је **29,8%** запослених.

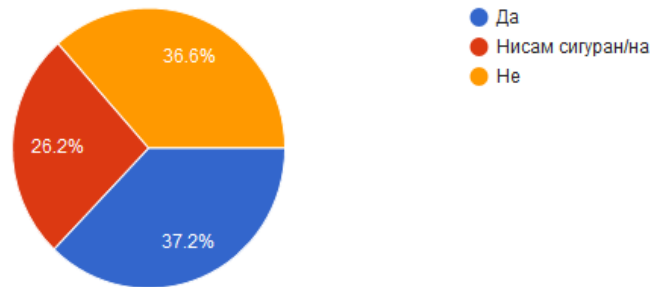
Неодлучно је **14,7%** запослених, док је **незадовољно** укупно **14,9%** од чега је **5,3%** веома незадовољно - (графикон 5).

Наставља се тренд великог процента задовољних запослених када је у питању задовољство запослених набавком нових возила за све организационе јединице МУП.



10. Да ли мислите да Министарство унутрашњих послова довољно брине о својим запосленима и њиховим потребама?

831 responses



*Графикон 6. Дистрибуција задовољства запослених (изражена у процентима)
према бризи МУП о запосленима, Србија 2019.*

Већина испитаника **37,2%** мисли да се МУП **ДОВОЉНО брине о својим запосленима**. **36,6%** запослених је на ово питање одговорило са **"НЕ"**. **Неодлучно** је по овом питању **26,2%** испитаника - (графикон 6).

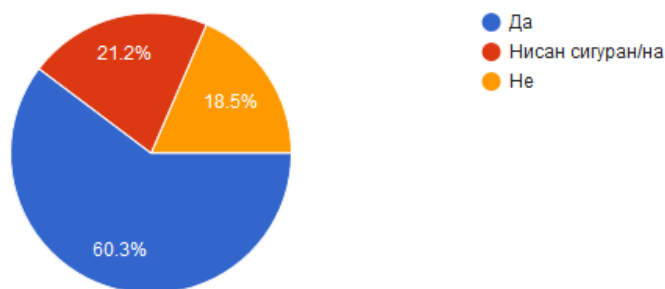
Отвореним питањем којим смо желели дубље да истражимо шта је то што запослени у полицији виде као потребно за даљи рад и шта сматрају да је простор за улагање у наредном периоду, добили смо одговоре који се групишу највише у три области: тоалети, хигијена и неисправност ручних радио-веза.



ЗАДОВОЉСТВО УСЛОВИМА РАДА ПРЕ ПЕТ ГОДИНА И САДА

11. Да ли припадници Министарства унутрашњих послова данас
имају боље услове за рад него пре 5 година?

831 responses



*Графикон 7. Дистрибуција ставова запослених (изражена у процентима) у
погледу услова рада од пре пет година и сада, Србија 2019.*

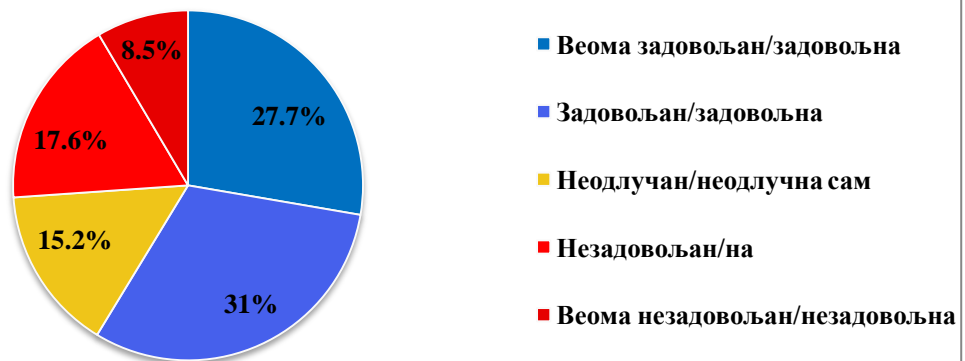
На питање да ли да ли припадници МУП данас имају боље услове за рад него пре пет година, **већина запослених 60,3% је одговорила са "ДА"**.

"НИЈЕ СИГУРНО" 21,2% запослених, док је са "НЕ" одговорило 18,5% запослених - (графикон 7).



ЗАДОВОЉСТВО НОВИМ УНИФОРМАМА

12. Колико сте задовољни редовним обнављањем униформе?



13. Колико сте задовољни квалитетом униформе?



Графикони 8 и 9. Дистрибуција ставова запослених (изражена у процентима) у погледу редовног обнављања и квалитета нових униформи, Србија 2019.



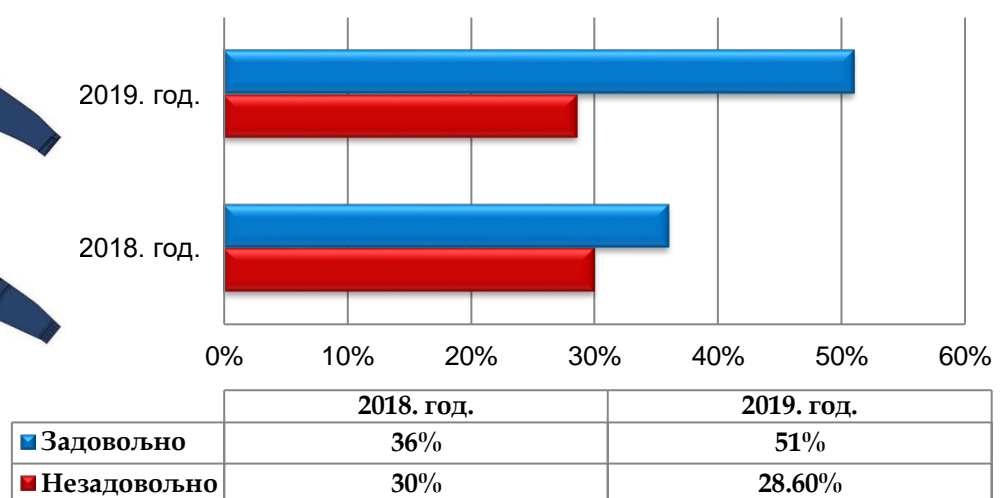
На питање колико су запослени задовољни редовним обнављањем нових униформи, већина запослених је **ЗАДОВОЉНА - 58,7%**. Неодлучно је 15,2%, док је **незадовољно 32,8%**. Од **58,7%** задовољних запослених **веома задовољно** је **27,7%** насупротив **8,5%** **веома незадовољних** запослених - (графикон 8).

На питање колико су запослени задовољни квалитетом нових униформи, **већина** запослених је такође **ЗАДОВОЉНА - 51%**. Неодлучно је **20,9%** испитаника, док је **незадовољно 28,6%** запослених. Од **51%** задовољних запослених **веома задовољно** је **23%** насупротив **10,2%** **веома незадовољних** запослених - (графикон 9).

У 2018. години 36% запослених је било задовољно новим униформама које је полиција добила у претходном периоду, неодлучно је било 34%, док је **незадовољно** било 30% запослених - (графикон 10).

У 2019. години задовољство новим униформама је порасло за 15%, док се незадовољство смањило за 1,4%.

Компаративни приказ задовољства и незадовољства запослених у погледу нових униформи



Графикон 10.

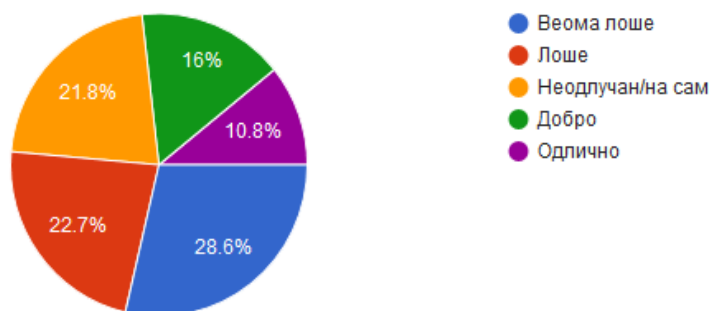


ОЦЕНА РЕФОРМИ У ДОМЕНУ КАДРОВСКЕ ПОЛИТИКЕ

Када је у питању оцена кадровске политике МУП, **већина запослених** је оценила као **ВЕОМА ЛОШУ** - **28,6%**. 22,7% испитаника оцењује реформу у домену кадровске политике као ЛОШУ, док је **21,8%** запослених **неодлучно**. **16%** испитаника оцењује реформу као ДОБРУ **10,8%** као ОДЛИЧНУ - (графикон 11).

14. Како оцењујете недавне кадровске промене у МУП-у?

831 responses



Графикон 11. Дистрибуција ставова запослених (изражена у процентима) у погледу недавних кадровских промена, Србија 2019.

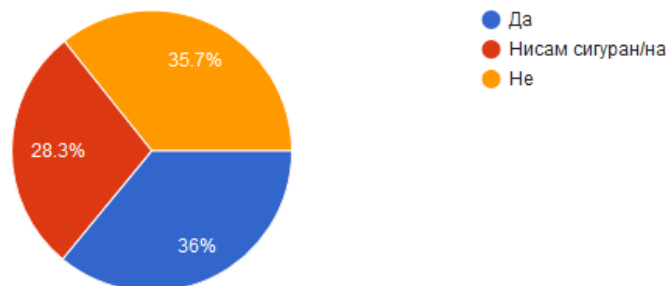
Дијаметрално супротни су ставови запослених у погледу ретроспективе кадровске политике у протеклих 5 година. На питање да ли сматрате да је кадровска политика у МУП данас боља и праведнија него пре пет година, **већина запослених** - **36%** је одговорила са "ДА". **Није сигурно 28,3%** запослених, док је **35,7%** испитаника одговорило са "НЕ"- (графикон 12).

Према истраживањима ставова запослених у МУП које је спроведено 2018. године увези са потребом спровођења реформи у погледу каријерног напредовања, већина запослених 44,9% сматра да су реформе у погледу каријерног напредовања биле неопходне. 30,8% запослених није било сигурно, а 24,3% испитаника је сматрало да реформе нису биле неопходне.



15. Да ли сматрате да је кадровска политика у МУП-у данас боља и праведнија него пре 5 година?

831 responses



Графикон 12. Дистрибуција ставова запослених (изражена у процентима) у погледу кадровске политике од пре пет година и данас, Србија 2019.

Тумачење оваквог резултата у великој мери има везе са неприхватањем концепта каријерног напредовања који је МУП спровео сходно донетој Уредби о каријерном развоју полицијских службеника.

Једна од кључних ствари у Уредби јесте да ефективни радни стаж није једини услов за напредовање у непосредно виши чин или звање, већ је неопходно да кандидат испуни и друге услове у вези са одговарајућим степеном образовања, успешно завршеном обуком, односно положеним испитом за ниво руковођења, годинама проведеним у претходном чину или звању, просечном трогодишњом оценом која не може бити нижа од „истиче се – четири“.

Такође, битно у напредовању јесте и то да се време проведено у чину или звању с нижим степеном образовања не рачуна за напредовање, приликом премештаја на радно место с вишим степеном образовања.

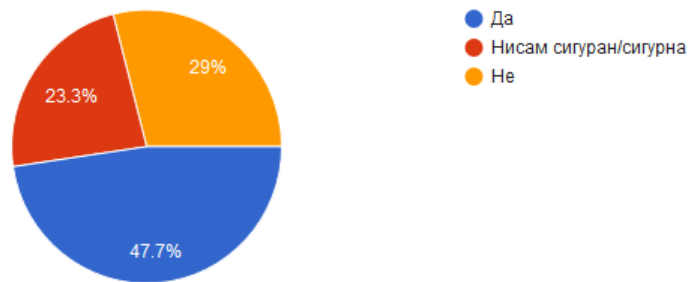
Ти услови изазивају негодовања код запослених, али је са аспекта позитивних реформи у домену и развоју људских ресурса и кристализације стручног кадра сасвим оправдано.

Већина запослених 47,7% сматра да је давање предности свршеним студентима КПУ (ПА и КПА) боља кадровска политика МУП у односу на раније. **Није сигурно 23,3%** запослених, док је са **"НЕ"** одговорило **29%** испитаника - (графикон 13).



16. Да ли сматрате да је давање предности свршеним студентима
КПУ (ПА и КПА) боља кадровска политика МУП-а у односу на
раније?

831 responses



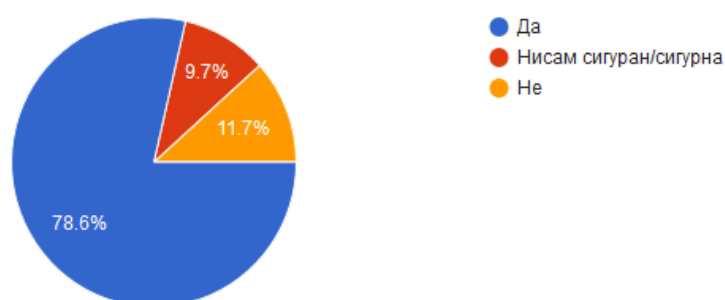
*Графикон 13.. Дистрибуција ставова запослених (изражена у процентима) у погледу
кадровске политике давања предности свршеним студентима , Србија 2019.*



СТАВОВИ ЗАПОСЛЕНИХ ПОВОДОМ ПОВЕЋАЊА ЗАРАДА

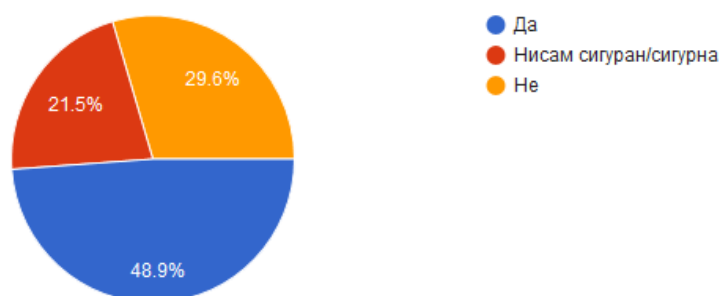
17. Да ли Вам значи најављено повећење плате у новембру ове године?

831 responses



18. Да ли сматрате да запослени у МУП-у данас имају значајно веће плате него пре 5 година?

831 responses



Графикон 14 и 15. Дистрибуција става запослених (изражена у процентима) о повећањима плата, Србија 2019.

Већини запослених од **78,6%** значи најављено повећање плате у новембру ове године. **Није сигурно** **9,7%** испитаника, а са „**НЕ**“ одговорило **11,7%** запослених- (графикон 14).

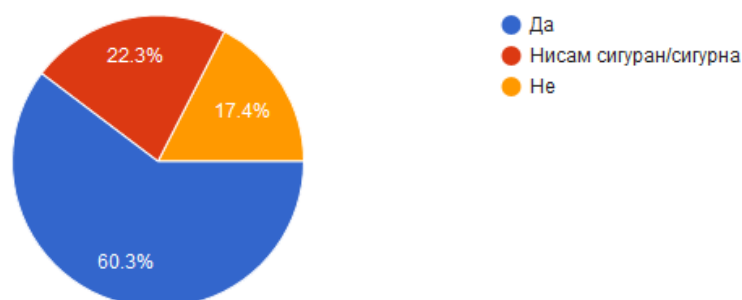
На питање да ли сматрате да запослени у МУП данас имају значајно веће плате него пре пет година, **већина испитаника** **48,9%** је одговорила са "ДА". **Није сигурно** **21,5%**, док је са „**НЕ**“ одговорило **29,6%** запослених - (графикон 15).



СТАВОВИ У ВЕЗИ СА КВАЛИТЕТОМ РАДА У ПРЕТХОДНИХ ПЕТ ГОДИНА

19. Да ли сматрате да се у полицију улаже знатно више у претходних 5 година, него у периоду пре тога?

831 responses



Графикон 16. Дистрибуција става запослених (изражена у процентима) према већем улагању у полицију, Србија 2019.

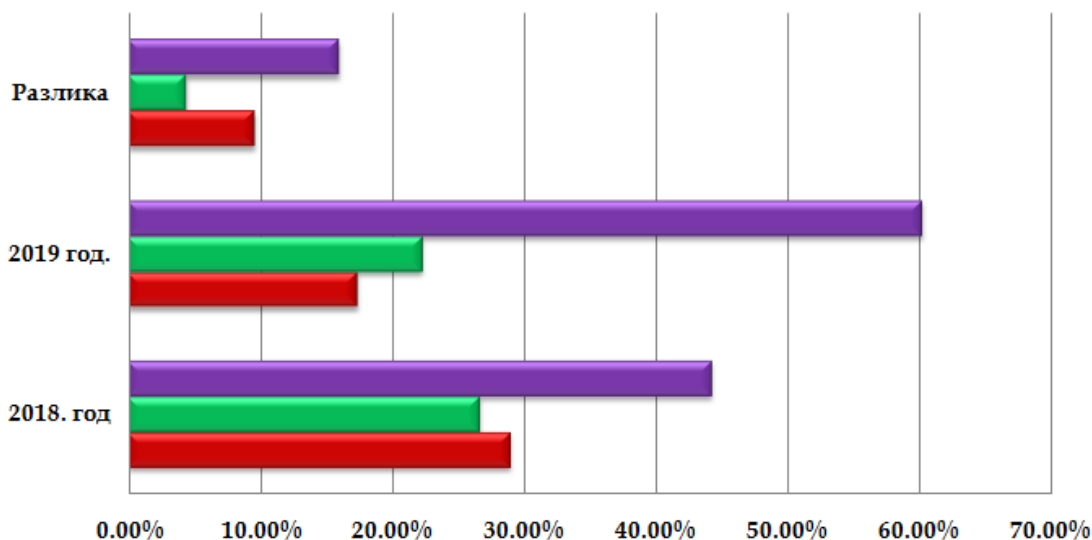
По резултатима истраживања у 2019. години **60,3% запослених** сматра да се у полицију улаже више у претходних пет година, него у периоду пре тога. **Нијесигурно 22,3%** запослених док **17,4%** испитаника сматра да се **не улаже** знатно више у претходних пет година него у периоду пре тога - (графикон 16).

У односу на 2018. годину, ове године **позитивнији став** по овом питању стекло је **16% више запослених**. Пратећи тај тренд, **смањио се број запослених** који нису сигурни по овом питању за **4,4%** док је број испитаника који **сматрају да се не улаже више** него у претходном периоду **опео за 9,5%** - (графикон 17).

Када је у питању нови Посебни колективни уговор за полицијске службенике (ПКУ) ставови запослених су приближно уједначени. Ипак, већина запослених **34,8%** сматра да новим ПКУ **неће** бити побољшан положај запослених. **34,4%** испитаника сматра да ће новим ПКУ **бити** побољшан положај запослених, док није сигурно **30,8%** запослених - (графикон 18).



Компаративна дистрибуција става запослених у погледу улагања у
полицију 2018 и 2019. год.

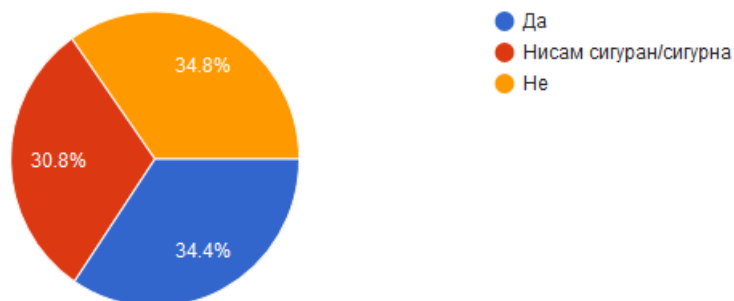


	2018. год.	2019. год.	Разлика
■ ДА	44.30%	60.30%	+ 16%
■ Нисам сигуран	26.70%	22.30%	- 4.40%
■ НЕ	29.00%	17.40%	- 9.60%

Графикон 17.

20. Да ли сматрате да ће новим Посебним колективним уговором
бити побољшан положај запослених у МУП-у?

831 responses



Графикон 18. Дистрибуција става запослених (изражена у процентима) према
новом Посебном колективном уговором, Србија 2019.



СТАВОВИ ЗАПОСЛЕНИХ ПОВОДОМ УВОЂЕЊА ПРЕДМЕТА „ОСНОВИ БЕЗБЕДНОСТИ ДЕЦЕ“

75,5% запослених **сматра** да је увођење новог предмета „Основи безбедности деце“ првим разредима основне школе, на иницијативу министра Небојше Стефановића, корисно за нашу децу и да ће имати ефекта. **Неодлучно је 15,8%**, док је **8,8%** одговорило са „НЕ“ (графикон 19).

У 2019. години наспрам 2018. године запажено је **повећање позитивног става** запослених о потреби и корисности реализовања факултативног предмета „Основи безбедности деце“ за **5,4%**, (у 2018. години са „ДА“ је одговорило 70,1%) као и проширивању предмета и на прваке. Смањило се број неодлучних за 3,8% (у 2018. години неодлучно је било 19,6% запослених). Сходно наведеном тренду, смањило се и број испитаника који су одговорили са "НЕ" за 1,5% (у 2018. години 10,3% је одговорило са "НЕ").

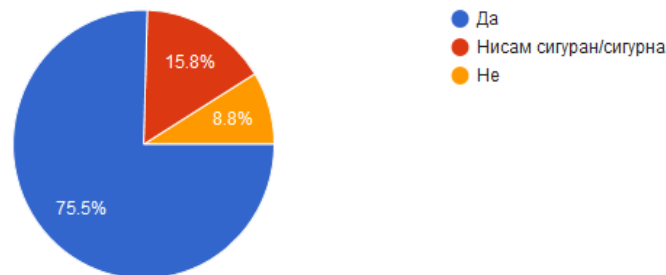
72% запослених **сматра** да ће предмет „Основи безбедности деце“ имати ефекта у будућности ако се настави са праксом да се држи првим, четвртим и шестим разредима основне школе. **Неодлучно је по том питању 20%** испитаника, док **не сматра 8,1%** запослених - (графикон 20).

У 2019. години повећао се број запослених у полицији који су учврстили свој став о корисности предмета и потврдили да се и сами осећају корисно као реализатори ове идеје, и да то виде као позитиван помак у раду полиције, приближавању полиције деци и у превенцији генерално.



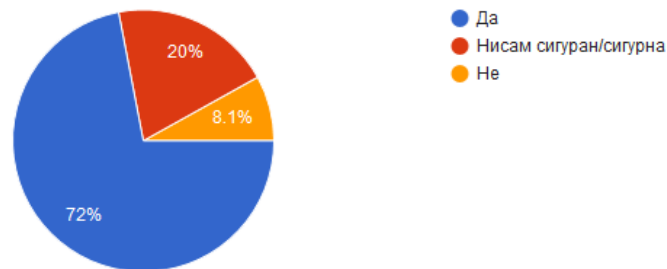
21. Да ли сматрате да је увођење предмета „Основи безбедности деце“ првацима по основним школама корисно за нашу децу и да ће имати ефекта?

831 responses



22. Да ли сматрате да ће предмет „Основи безбедности деце“ имати ефекта у будућности, ако се настави с праксом да се држи 1, 4. и 6. разредима?

831 responses



Графикон 19 и 20. Дистрибуција става запослених (изражена у процентима) поводом увођења и ефективности предмета „Основи безбедности деце“, Србија 2019.

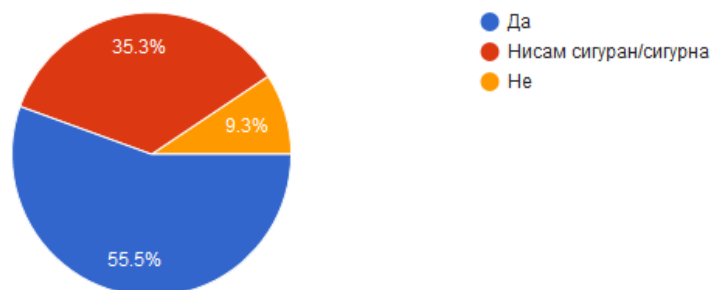


СТАВОВИ И ЗАДОВОЉСТВО НАБАВКОМ ВОЗИЛА И ОПРЕМЕ ЗА ПОЛИЦИЈУ

Већина запослених (55,5%) је задовољна набавком возила за Сектор за вредне ситуације. Није сигурно 35,3% запослених док је 9,3% испитаника одговорило са "НЕ"- (график. 21).

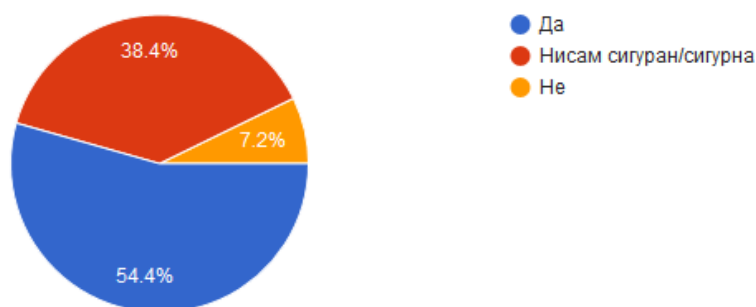
23. Да ли сте задовољни набавком возила за Сектор за ванредне ситуације?

831 responses



24. Да ли сте задовољни набавкама у Сектору за ванредне ситуације које су у претходном периоду интензивније?

831 responses



Графикон 21 и 22. Дистрибуција задовољства запослених (изражена у процентима) поводом набавки у Сектору за ванредне ситуације, Србија 2019.

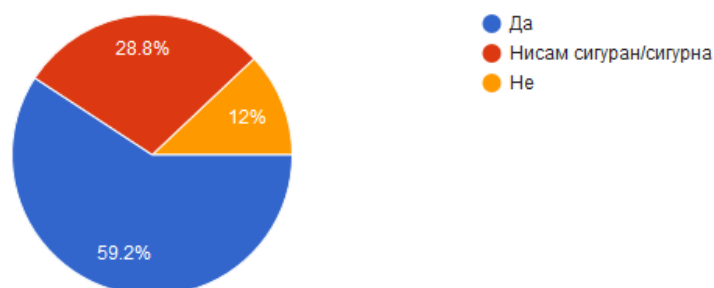
Пратећи тај позитиван тренд већина запослених (54,4%) је задовољна набавком у Сектору за ванредне ситуације, које су у претходном периоду интензивније. 38,4% није сигурна, а 7,2% испитаника је одговорила са "НЕ"- (графикон 22).



Када је у питању задовољство новим возилима за потребу вршења увиђаја саобраћајних незгода, већина запослених (59,2%) је задовољна, 28,8% није сигурна а 12% испитаника је одговорила са "НЕ"- (графикон 23).

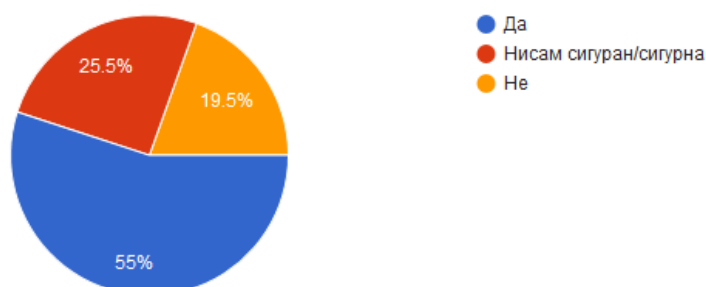
25. Да ли сте задовољни набавком возила за потребе вршења увиђаја саобраћајних полицајаца?

831 responses



26. Да ли сматрате да грађани примећују бољу опремљеност полиције?

831 responses



Графикон 23 и 24. Дистрибуција задовољства запослених (изражена у процентима) набавком возила за потребе вршења увиђаја саобраћајне полиције и перцепцијед а грађани примећују бољу опремељеност полиције, Србија 2019.

Већина запослених (55%) сматра да грађани примећују бољу опремљеност полиције. Није сигурно 25,5%, док је са "НЕ" одговорило 19,52% испитаника - (графикон 24).



НАБАВКА УНИФОРМИ, ОПРЕМЕ, НАОРУЖАЊА И РАДОВА У ПЕРИОДУ ОД 2014 – 2019



67 000

комплета униформи
и 81 000 пари обуће



2 800

возила разне намене



7

хеликоптера
и БОВ



9

објеката изграђено и дограђено

39

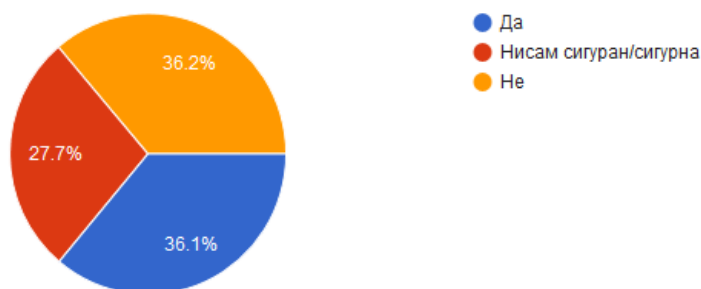
објеката реконструисано,
санирано и адаптирано



ЗАДОВОЉСТВО ЗАНАВЉАЊЕМ ИНФОРМАТИЧКЕ ОПРЕМЕ

27. Да ли сте задовољни занављањем информатичке опреме у
Министарству унутрашњих послова?

831 responses



*Графикон 25. Дистрибуција задовољства запослених (изражена у процентима)
у вези са занављањем информатичке опреме, Србија 2019.*

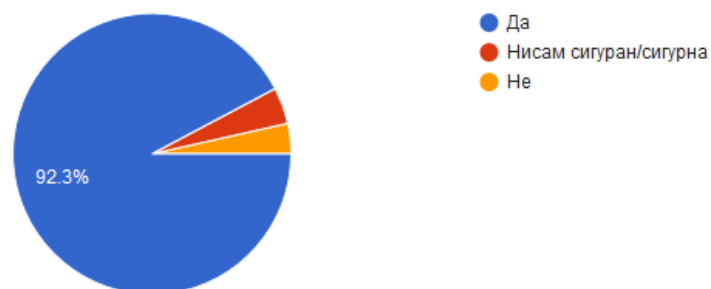
36,2% запослених је **незадовољно** занављањем информатичке опреме, насупротив **36,1%** **задовољних** запослених. **Није сигурно** по овом питању **27,7%** испитаника- (графикон 25).



СТАВОВИ О ДОДАТНОМ ОПТЕРЕЂЕЊУ ПОЛИЦИЈСКИХ СЛУЖБЕНИКА ПАПИРОЛОГИЈОМ

28. Да ли сматрате да папирологија додатно оптерећује полицијске службенике у примени полицијских овлашћења?

831 responses



Графикон 26. Дистрибуција ставова запослених (изражена у процентима) у вези са папирологијом у примени полицијских овлашћења, Србија 2019.

Велика већина запослених (92,3%) сматра да папирологија додатно оптерећује полицијске службенике у примени полицијских овлашћења. **Није сигурно 4,2%** испитаника, док је са **"НЕ"** одговорило **3,5%** испитаника (графикон 26).

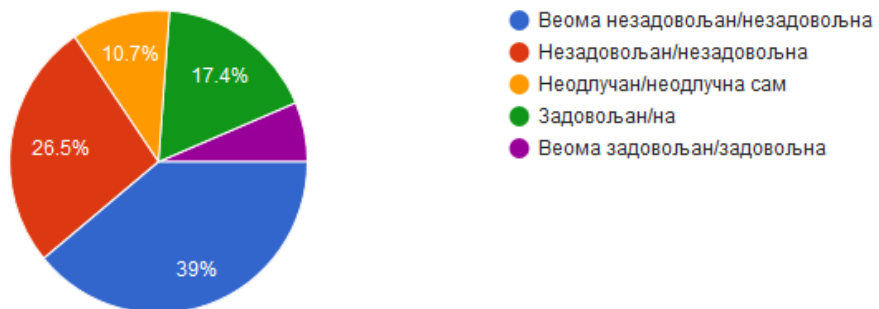


ЗАДОВОЉСТВО ХИГИЈЕНОМ НА РАДНОМ МЕСТУ

Већина запослених 65,5% је незадовољна хигијеном на радном месту, од чега је 39% веома незадовољно. 23,8% испитаника је задовољно (6,4% веома задовољно), док није сигурно 10,7% запослених - (графикон 27).

29. Да ли сте задовољни хигијеном на свом радном месту?

831 responses



Графикон 27. Дистрибуција задовољства запослених (изражена у процентима) хигијеном на радном месту, Србија 2019.



ВИСИНА НЕТО ПЛАТЕ КОЈУ ЗАПОСЛЕНИ СМАТРАЈУ АДЕКВАТНОМ

На отворено питање у вези са **висином месечне нето плате** којом би запослени били **задовољни**, запослени су у просеку одговорили да је то износ од **94.475,00 динара**.

Став запослених по питању висине месечне нето зараде, није се променуо у односу на прошлу годину када се већина запослених од 38,2% изјаснио да је то плата од 80.000 до 100.000 динара.



ЗАКЉУЧАК

Највећи проценат задовољних својим послом у категоријиса највишим степеном образовања и на руководећим радним местима, а најмање задовољниху категорији са најнижом квалификацијом на извршилачким радним местима. Задовољство /незадовољство ових категорија запослених може да се објасни врстом посла, положајем у хијерархији и статусом у организацији.

Образовни ниво запосленог је директна мера **аспирације**. Али не треба занемарити ни чињеницу да на ниво аспирације утичу социјално порекло, личне особине и мотивација. Задовољство запослених не мора бити увек одраз објективно повољне ситуације, али велику улогу и пресудну улогу играју професионални однос надређеног и подређеног службеника, посебно у сегменту међусобног поверења и инструктивно-усмеравајуће делатности. Евидентна је потреба за аутономијом у обављању послова, могућност за напредовање и стручно усавршавање, адекватна и функционална средства за рад и опрема, висина плате и бенефити које професија носи.

Највећи степен незадовољства је код запослених на **посебним дужностима (ПД)** у односу на запослене у статусу овлашћеног службеног лица (ОСЛ). Ово је разумљиво узимајући у обзир већа примања запослених у статусу ОСЛ, бенефицирани радни стаж, могућност напредовања, стручног усавршавања и др.

Није уочена директна веза односа задовољство/незадовољство са линијом рада у служби. Приметно је нешто већи степен задовољства у јединицама, специјализованим испоставама, односно нешто веће незадовољство код припадника полиције опште надлешности.

Разлике у расподели оцена задовољства послом између **мушкараца и жена нису ни велике, ни значајне.** Може се истаћи да је просечна оцена задовољства послом код жена нешто већа, да је мање жена које су незадовољне послом, али и да је више жена које су се определиле за модалитет средње вредности што може да указује на извесно прихватање стања онаквим каквим јесте. Ове мање разлике у задовољству послом могу се објаснити утицајем фактора који су ван домена организације, а део су ширег друштвеног контекста и националне културе.



Добијени резултати истраживања указују да **задовољство/незадовољство** запослених **варира са годинама старости**. Задовољство послом постепено расте до 40 године живота, а затим полако опада и од 50. године опет бележи незнатан раст. Незадовољство запослених осцилира са годинама старости.

Незадовољство послом до 40 године се благо повећава, а после 40 године се смањује. Ова појава може да се објасни све већим емоционалним везивањем за посао и прилагођавањем радној средини. Разлози незадовољства послом су повезани значајно са годинама старости испитаника. Тако је за младе полицијске службенике до 30 година најважнији извор незадовољства послом немогућност исказивања својих способности, знања и вештина на радном месту и мале могућности стручног усавршавања, посебно за младе високообразоване кадрове који нису распоређени адекватно стручној спреми.

Слични резултати задовољство/незадовољство запослених **варира са годинама радног стажа**. Највише задовољних је у категорији испитаника до 10 година радног стажа, затим задовољство послом опада, а у категорији до преко 30 година поново расте. Незадовољство запослених послом по категоријама испитаника још више варира. Ипак глобално гледано може се генерално закључити да је присутно најмање задовољство послом у категорији радног стажа преко 20 до 30 година.

Дужи радни стаж значи извесну адаптацију на посао и услове рада. Али истовремено дужи радни стаж прати и пораст компетенција и боља професионална адаптација што често повећава и амбиције ове категорије радника. А то сигурно појачава и њихово незадовољство послом, посебно када постоје, како они процењују, мале могућности за напредовање у организацији како по стручној линији тако и по линији руковођења. Са друге стране може се истаћи да је највећи проценат задовољних својим послом у категорији испитаника до 10 година радног стажа. Овај податак се може делом објаснити чињеницом да већина младих људи, посебно у првој – другој години радног стажа долазак у нову радну средину перципира као место (као могућност) да реализује своје способности, знања, вештине и задовољи своје стручне аспирације.

Мотив постигнућа показао се у овом, а и у другим емпиријским истраживањима као значајан извор и задовољства и незадовољства за младе кадрове, посебно за високостручне кадрове.



ПРЕПОРУКЕ

Најјачи утицај на задовољство полицијских службеника имају осећања запослених да ће их руководство полиције подржати и да ће их заштитити у случају да су изложени притисцима јавног мњења и притужбама, а притом су обављали службени задатак легитимно и професионално, посебно када су у питању примена полицијских овлашћења и употреба средстава принуде. Ови налази су важан сигнал за одговорна лица у полицији да се фокусира на активности за повећање кохезије унутар полиције и стално промовишу осећај припадности полицији међу свим својим члановима. Поверење у непосредно претпостављеног такође има јак утицај, што значи да ће у будућности руководство полиција морати да фокусира своју пажњу на избор и обуку лидера како би се осигурали добри односи међу запосленима на различитим хијерархијским нивоима, као и на истом нивоу.

Стога препоручујемо да се уведу заједничке обуке у областима као што су тимски рад, ефикасне комуникације и управљање конфликтима, као и "team building" догађаје како би се подстакли посвећеност и осећај сигурности.

У нормативном смислу прописати тачно и прецизно поступност приликом примене полицијских овлашћења и употребе средстава принуде (процедуралност). Улога полицијског службеника би била да препозна ситуацију која представља законски основ за примену полицијских овлашћења, посебно употребу средстава принуде и да поступа по одређеним процедурама (сходно препорукама у Истраживању "РАЦИОНАЛИЗАЦИЈА ТРОШЕЊА РЕСУРСА У МУП-У РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ" које је Струковно удружење полиције спровело у децембру 2018. године).

Поједноставити и објединити обрасце извештаја који се подносе након примењеног полицијског овлашћења и средстава принуде и прећи на електронску палтформу.

Наставити са опремањем полиције по унапред одређеним приоритетима у зависности од тренутне реалне потребе и финансијских могућности.



Одредити буџет за стручно усавршавање високостручног и руководећег кадра и омогућити истим перманентно учешће на међународним стручним скуповима, као и посете полицијама земаља које су за овакав вид сарадње.

Модел који се у свету примењује, јесте да се прво обуче официри полиције који раде као инструктори и тренери у центрима за обуку полиције, а потом да они обучавају најпре више руководиоце који ће потом бити оспособљени да обучавају ниже руководне нивое. На тај начин се економично шири број оспособљених и обучених службеника.

Високостручни кадар у свим руководним нивоима треба да узме активно учешће у међународним семинарима, размени искустава, стицању вештина и знања, како би потом по наведеноом моделу могао да преноси и даље обучава активни састав у организационим јединицама којим руководи.



КОМПАРАТИВНО ИСТРАЖИВАЊЕ

„О СТАВОВИМА И ЗАДОВОЉСТВУ ЗАПОСЛЕНИХ У
МИНИСТАРСТВУ УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА РЕПУБЛИКЕ
СРБИЈЕ ПОВОДОМ СПРОВЕДЕНИХ РЕФОРМИ У МУП И У
ВЕЗИ С УНАПРЕЂЕЊЕМ КВАЛИТЕТА РАДА“



СТРУКОВНО УДРУЖЕЊЕ ПОЛИЦИЈЕ
ДР РУДОЛФ АРЧИБАЛД РАЈС

Нови Сад, новембар 2019. године

