

ÖSSZEFOGLALÓ A LEVÉLTÁRI KOLLÉGIUM ÁLTAL INDÍTOTT *LEVÉLTÁRI SZFÉRA BÉRELÉGEDETTTSÉG* TÁRGYÚ KÉRDŐÍV EREDMÉNYEIRŐL

A közgyűjteményi szektoron belül a levéltári terület sajátos szakmai követelményrendszerrel, magas képzettségi elvárásokkal és jelentős társadalmi felelősséggel bír. Jelen tanulmány célja a levéltári szférában dolgozók bérezési és béren kívüli juttatási viszonyainak bemutatása egy országos kérdőíves adatfelvétel eredményei alapján.

A Levéltári Kollégium megbízásából 2025 júliusában kérdőíves kutatás indult a levéltári szféra bérhelyzetéről és bérelégedettségéről, reagálva a gazdasági környezet közgyűjteményi szférát is érintő változásaira. A 26 kérdésből álló online kérdőívet összesen 764 levéltári dolgozó (vezető és beosztott munkavállaló) töltötte ki. A felmérés 2025. október 17-én zárult le.

A felmérés a levéltári szakterületek, generációk és intézménytípusok bontásában vizsgálta a bérezés kérdését, de emellett kitért a béren kívüli juttatások és a másodállás kérdéskörére is. Fontosnak tartottuk, hogy az anyagi ösztönzők mellett megismerjük azokat az egyéb tényezőket is, amelyek alapján esetlegesen munkahelyváltásról döntenek a levéltárakban foglalkoztatottak.

A kitöltés feltétele az volt, hogy a válaszadó a kérdőív kitöltésének idején levéltári intézményben dolgozzon. A minta nem kizárólag a klasszikus szakmai munkakörökre korlátozódott, hanem kiterjedt a munkaerőpiac más szegmenseibe könnyebb átjárást biztosító munkakörökre, például az informatikai, üzemeltetési és vezetői pozíciókban foglalkoztatottakra is.

A Levéltári Kollégiumnak a bérelégedettségi felméréssel az volt a célja, hogy mind a szakma, mind a nagyközönség, mind a fenntartók számára objektív képet adjon a levéltárban dolgozók helyzetéről.

A kérdőívet a Microsoft Forms felületén lehetett kitölteni.

A kérdőív kérdései:

1. Kor
2. Nem
3. Hány éve dolgozik levéltári területen? (Kérjük, egész számra kerekített évben adja meg.)
4. Az Ön munkaköre a levéltári intézményben, amelyben jelenleg dolgozik: (Kérjük, hogy lehetőség szerint a felsoroltakból válasszon. Amennyiben egyáltalán nem felel meg egyik opció sem, használja az Egyéb lehetőséget.)
5. Az intézmény típusa, amelyben Ön dolgozik
6. Az Ön iskolai végzettsége
7. Heti hány órában dolgozik Ön a levéltári intézményben?
8. Ön vezető beosztásban dolgozik a levéltári intézményben?
9. Amennyiben vezető beosztásban dolgozik, felső- vagy középvezetőként?
10. Melyik kategóriába sorolható az Ön levéltári intézményben rendszeresen kapott HAVI NETTÓ fizetése? (Tehát amennyit kézhez kap havonta, keresetkiegészítés, projektpénz, célfeladattal együtt, de cafeteria és más kiegészítések, béren kívüli juttatások nélkül.)
11. Ha tud félretenni, fizetése hány százalékát tudja félretenni? (Kérjük, egész számot írjon!)
12. Arányosnak tartja Ön a fizetését az elvégzett munkáért?
13. Váltott Ön az utóbbi egy évben munkahelyet?

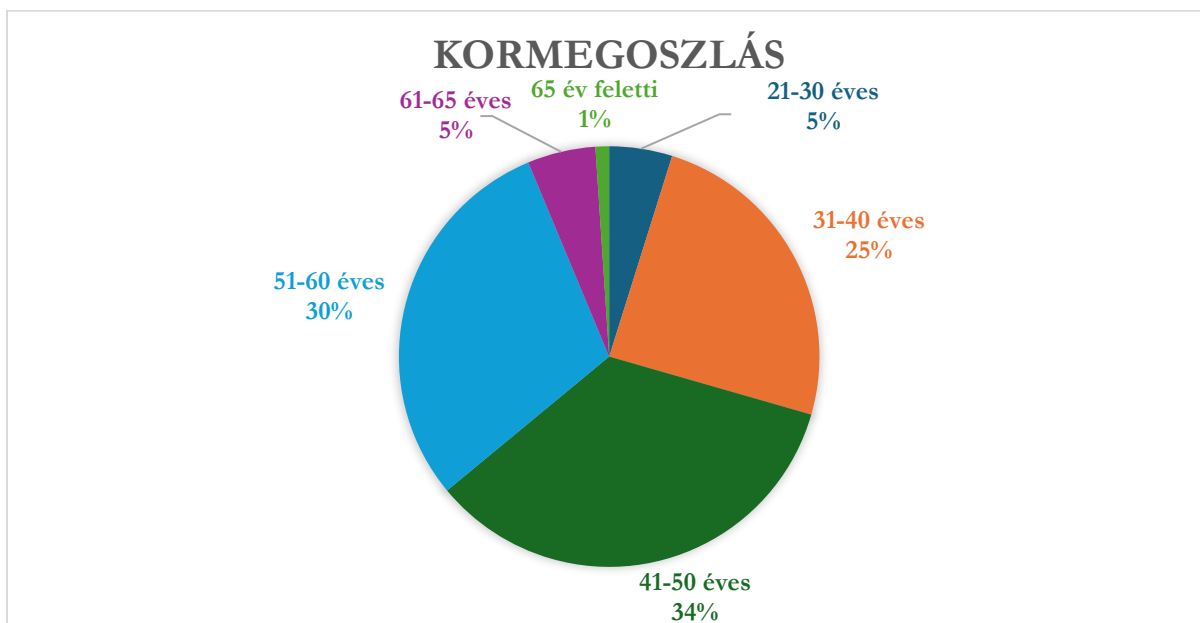
14. Ha váltott munkahelyet, az alábbiak közül melyik eset áll fenn?
15. Ha váltott munkahelyet az elmúlt egy évben, mi volt ennek a három legfőbb oka? (Kérjük, sorolja fel címszavakban!)
16. Tervez munkahelyet váltani egy éven belül?
17. Ha tervez váltani, maradna a levéltári szférában, vagy máshol helyezkedne el?
18. Ha tervez munkahelyet váltani, tehát elhagyja a jelenlegi levéltári intézményt, miért teszi ezt? Kérjük, értékelje a szempontokat egy 1-től 5-ig tartó skálán, amelyen az 1-es a legkevésbé mérvadót jelenti, az 5-ös a leginkább meghatározót.
19. Ha tervez munkahelyet váltani, kérjük, fejtse ki ennek okát részletesebben! (max. 150 karakter)
20. Milyen tényezők segítenék, hogy továbbra is a jelenlegi levéltári intézményben dolgozzon, vagy legalább a levéltári szférában maradjon? (Többet is megjelölhet.)
21. Ön egyedüli kereső a háztartásban?
22. Családjában Ön tölti be a családfenntartó szerepet? (Pénzügyi értelemben.)
23. Van jövedelme más rendszeres tevékenységből?
24. Ha igen, milyen jellegű?
25. Kap Ön béren kívüli juttatást a levéltári intézményétől? Ha kap, milyen típusú ez? (Többet is megjelölhet.)
26. Ha kap béren kívüli juttatást, éves szinten kb. milyen értékben?

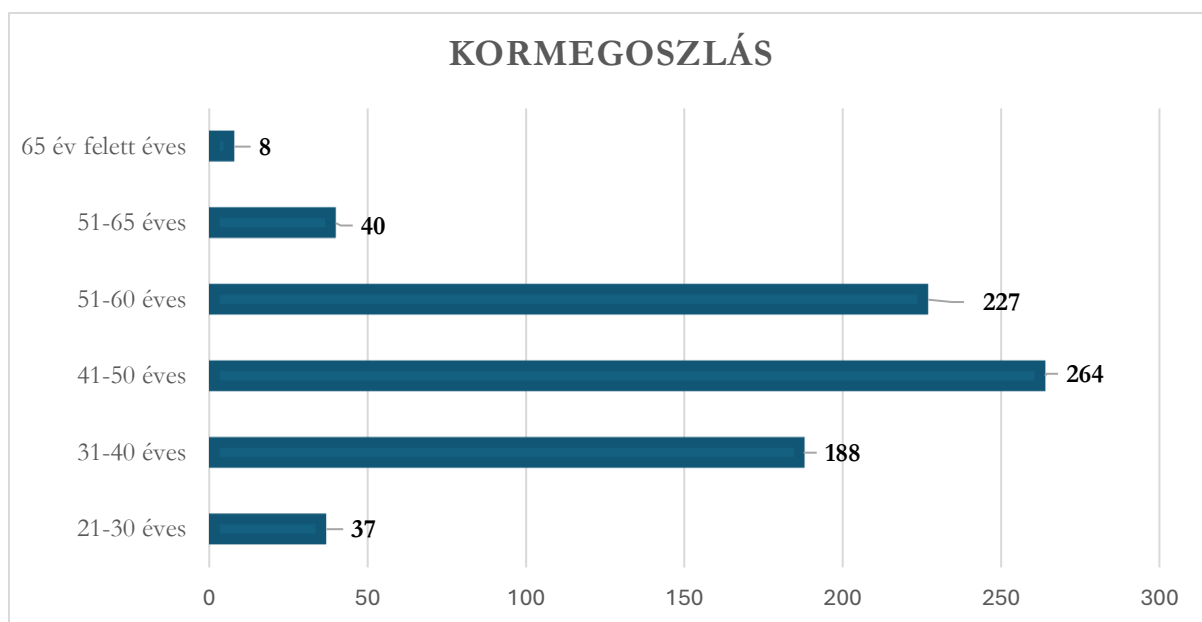
Az eredmények bemutatása

A kérdőívet összesen 764 fő töltötte ki. A KSH 2024. évi adatai szerint a levéltárakban mintegy 1219 fő dolgozik, így a válaszadók száma a teljes létszámhoz viszonyítva kiemelkedően magas. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy az adatfelvétel önkéntes online kérdőív formájában történt, így az eredmények nem tekinthetők reprezentatívnak, ugyanakkor jól jelzik a szféra dolgozóinak véleményét és problémalátását.

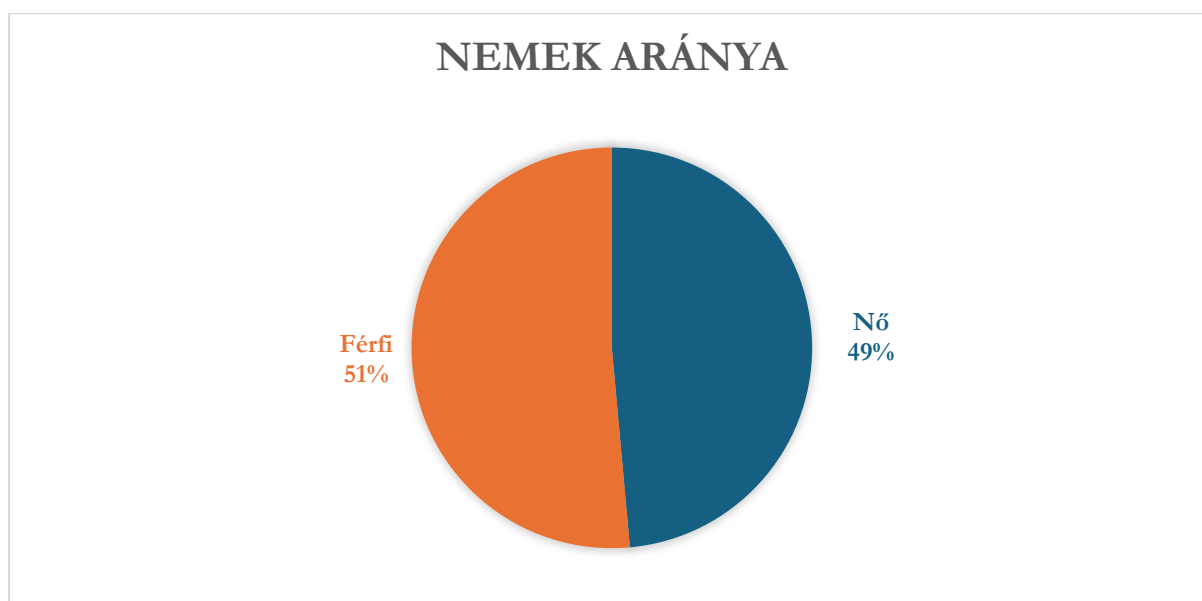
A válaszadók korát tekintve nem meglepő módon a munkavállalói piacon aktívak (20 és 65 év közöttiek) adták a válaszok több mint 99%-át. A válaszlehetőségként megadott korcsoportok 10 évenként „ugrottak”, ezek között a 31–60 év között megközelítőleg egységesen oszlanak meg a válaszok. A legmagasabb arányban a 41–50 éves korosztály tagjai válaszolták meg a kérdőívet, az ő arányuk 34%. A pályakezdő 21–30 éves korcsoportból összesen 37 válasz érkezett, amely a válaszadók 5%-a.

A válaszadók átlagéletkora 46,3 év, a medián életkor 47 év, ami arra utal, hogy a szektor munkaerő-állománya döntően középkorú, stabil szakmai háttérrel rendelkező munkavállalókból áll.





A nemek szerinti megoszlás közel kiegyenlített, a nők és férfiak aránya nagyjából azonos. A kérdőíves módszerből és az intézményi megoszlásból adódóan ugyanakkor nem zárható ki bizonyos torzulás, ezért a nemi arányok értelmezésekor indokolt az óvatosság.



A válaszadók **levéltári területen eltöltött ideje** (Hány éve dolgozik levéltári területen?) átlagosan 13,9 év, a medián érték 11 év, a minimum néhány hónap, a maximum pedig 47 év.

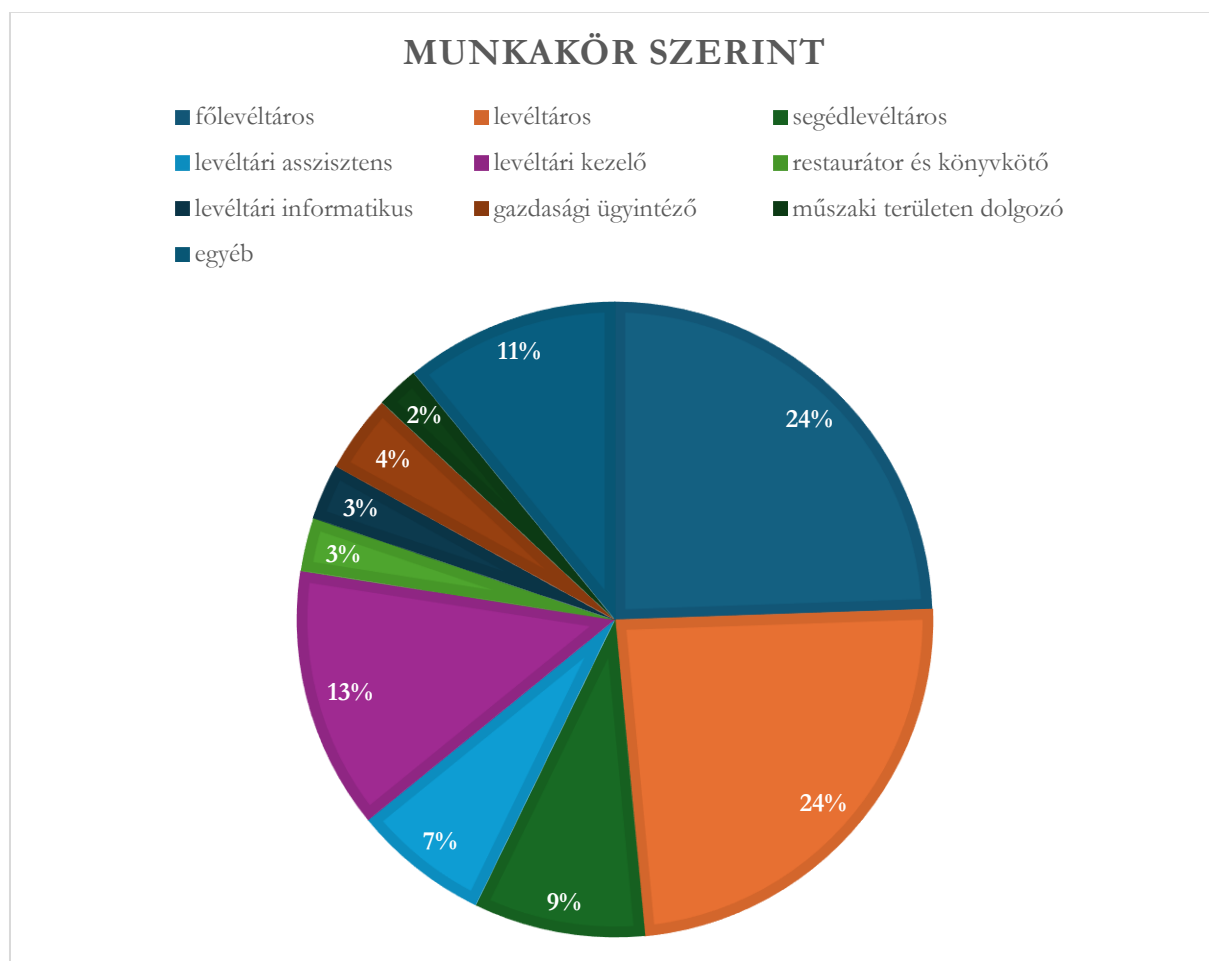
A medián (11 év) azt jelenti, hogy a válaszadók fele legfeljebb 11 éve dolgozik a levéltári szférában, míg a másik fele ennél hosszabb ideje. Ezzel szemben az átlag közel 14 év, ami arra utal, hogy jelen van egy viszonylag jelentős létszámú csoport, amely nagyon hosszú (30–40 év feletti) szakmai múlttal rendelkezik, és „felhúzza” az átlagértéket.

Ez az adatsor egy olyan szakmai közeg képét rajzolja ki, amelyre a pályán maradás jellemző, a magas átlagos szolgálati idő erős intézményi tudásfelhalmozást jelez, ugyanakkor az adatok önmagukban nem alkalmasak a fluktuáció mértékének pontos meghatározására.

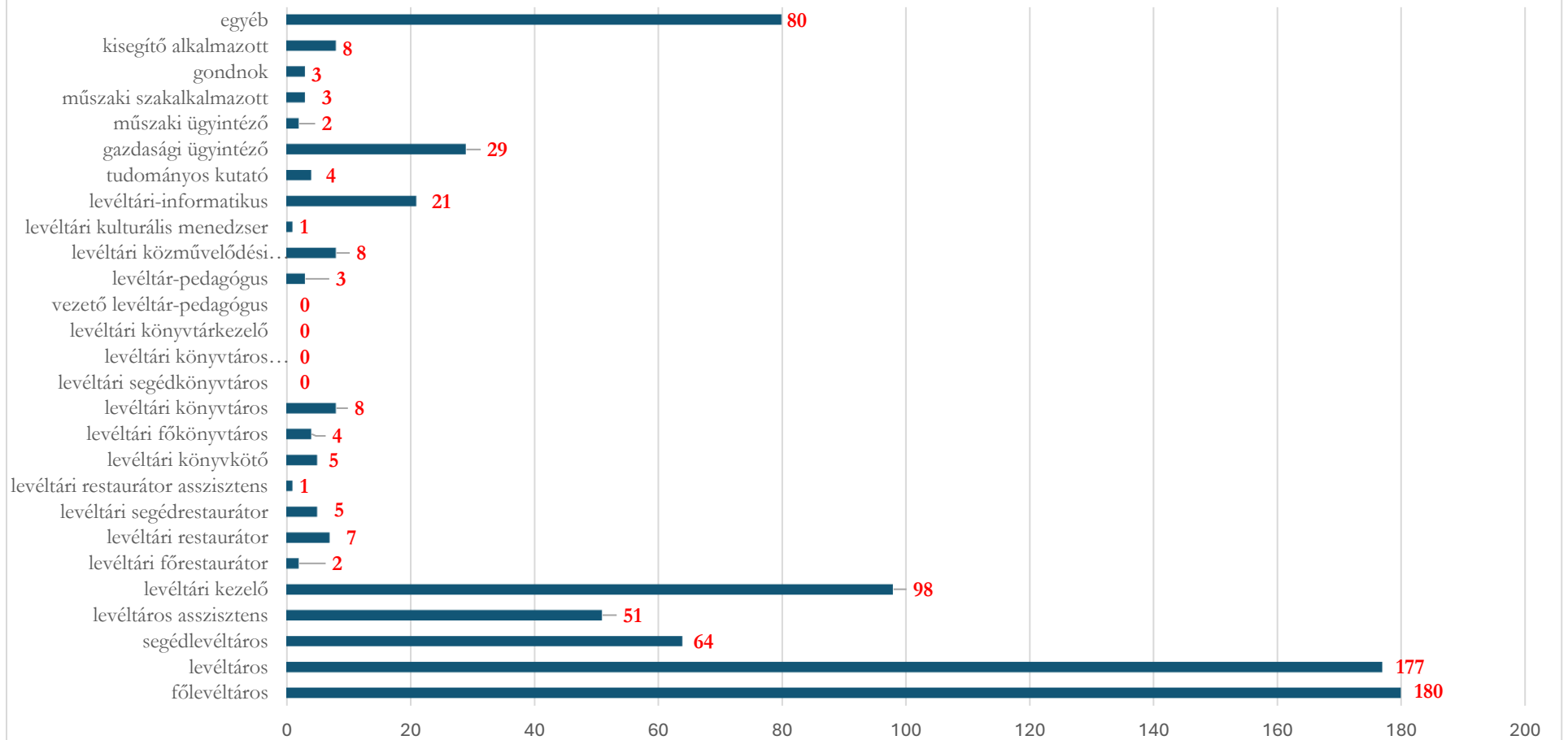
A bérezési és juttatási problémák értelmezésekor hangsúlyozottan figyelembe kell venni, hogy a válaszadók többsége nem pályakezdő, hanem hosszú ideje elkötelezett szakember.

A kitöltők munkakörét vizsgáló részben a válaszadók 27 különböző lehetőség közül tudtak választani, illetve rendelkezésre állt egy „egyéb” kategória is. A munkakörök megállapítása a 39/2020. (X.30.) EMMI rendelet a kulturális intézményben foglalkoztatottak munkaköreiről és foglalkoztatási követelményeiről, az intézményvezetői pályázat lebonyolításának rendjéről, valamint egyes kulturális tárgyú rendeletek módosításáról szóló rendelet alapján történt.

A válaszadók több mint fele, 55%-a levéltáros, ezen belül 44% főlevéltáros, 41% levéltáros és 15% segédlevéltáros. Az első kilenc legtöbbet megjelölt munkakör, illetve az egyéb kategória aránya a következőképpen oszlik meg:

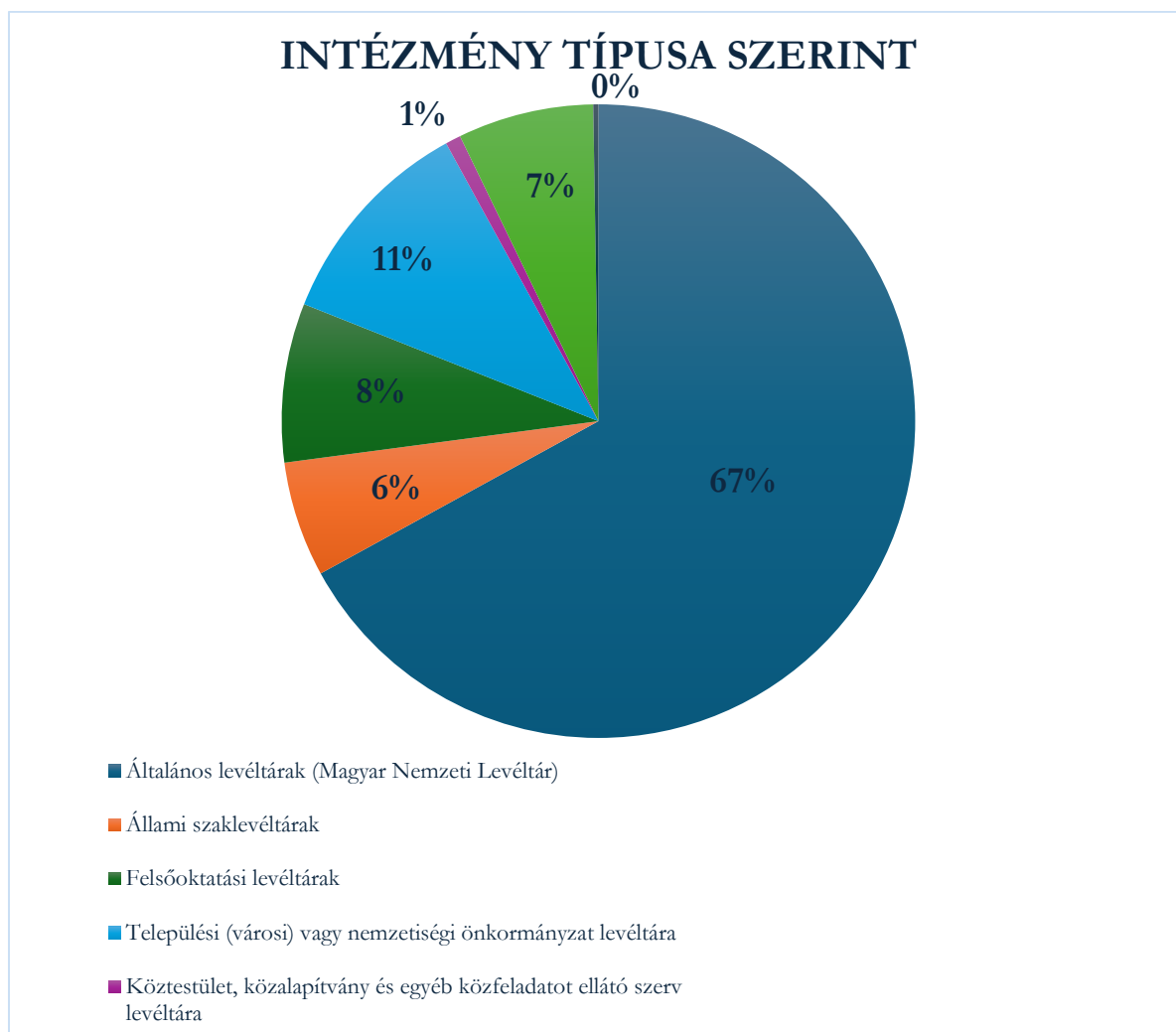
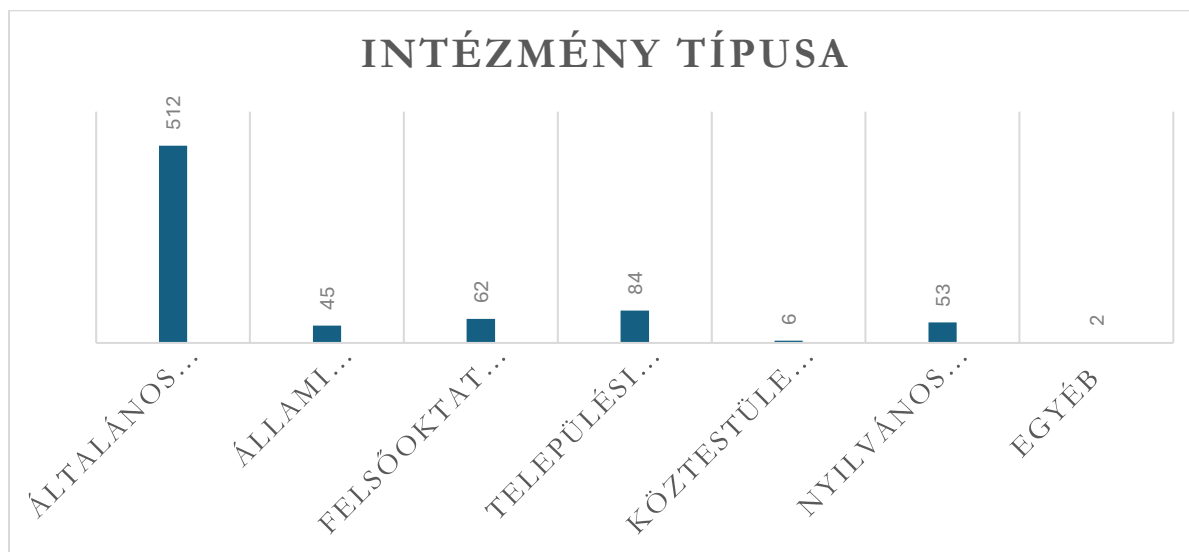


MUNKAKÖR SZERINT

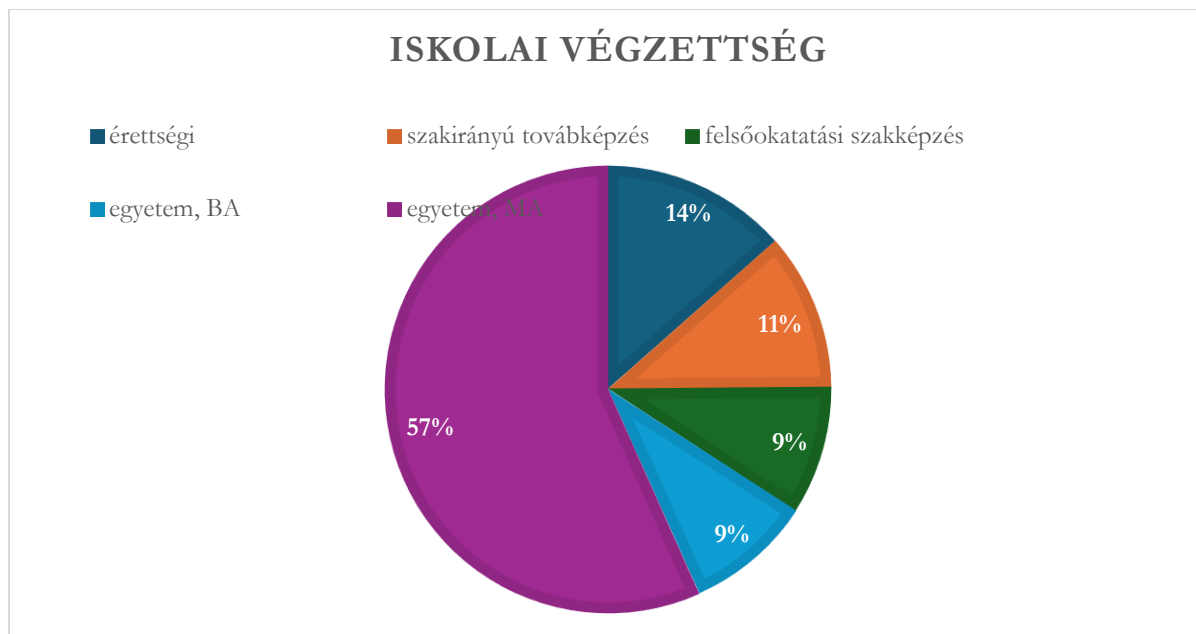


Intézmény típusa szerinti megoszlás

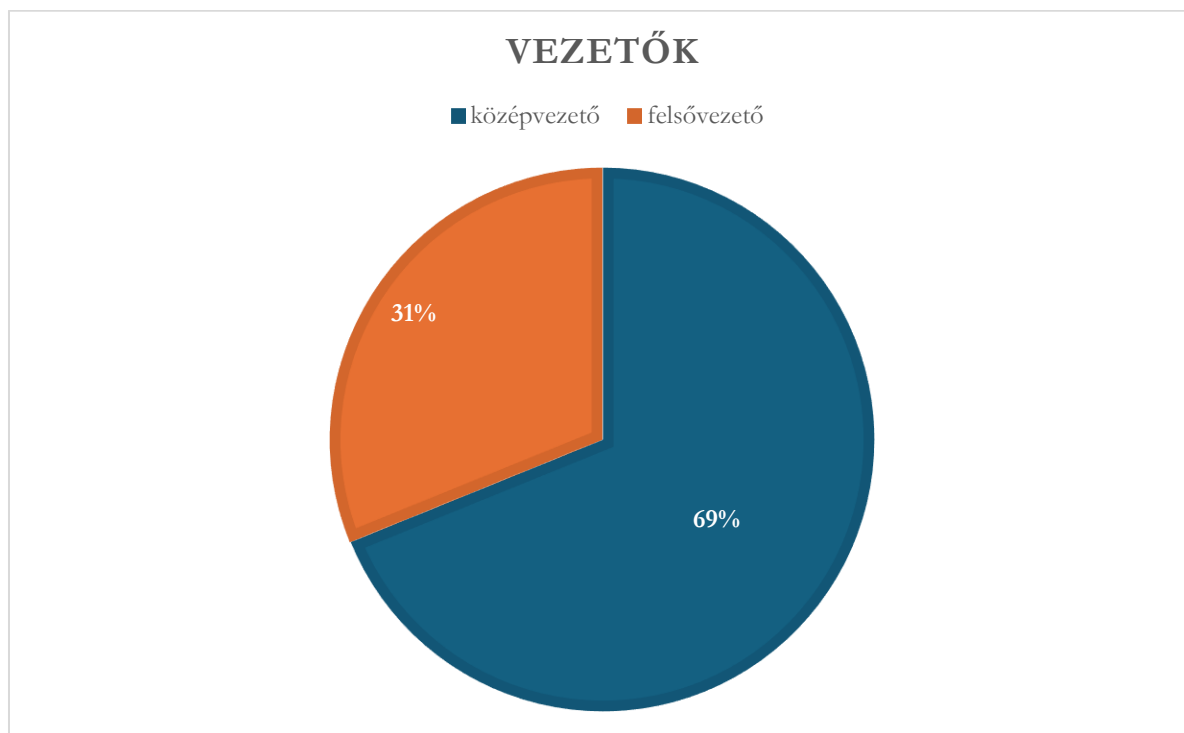
A válaszadók 67%-a a Magyar Nemzeti Levéltárban dolgozik, ami nem meglepő, hisz ez Magyarországon a legtöbb főt alkalmazó levéltári intézmény.



Az iskolai végzettséget tekintve a válaszadók több mint fele, 433 fő egyetemi/MA diplomával rendelkezik. Ehhez hozzászámítva a főiskolai/BA/ diplomásokat (70 fő) és a felsőoktatási szakképzettséget (71 fő), akkor ez már a válaszadók 75%-át adja. A másik két nagy csoport az érettségivel rendelkezők száma (103 fő) és a szakirányú továbbképzésben (87 fő) végzetek száma.



A válaszadók 16%-a, azaz 122 fő jelezte, hogy **vezető beosztásban** dolgozik, ebből egyharmaduk (38 fő) **felsővezető**, kétharmaduk (84 fő) **középvezető**.



A kérdőív fő kérdése így hangzott: **Melyik kategóriába sorolható az Ön levéltári intézményben rendszeresen kapott HAVI NETTÓ fizetése?**

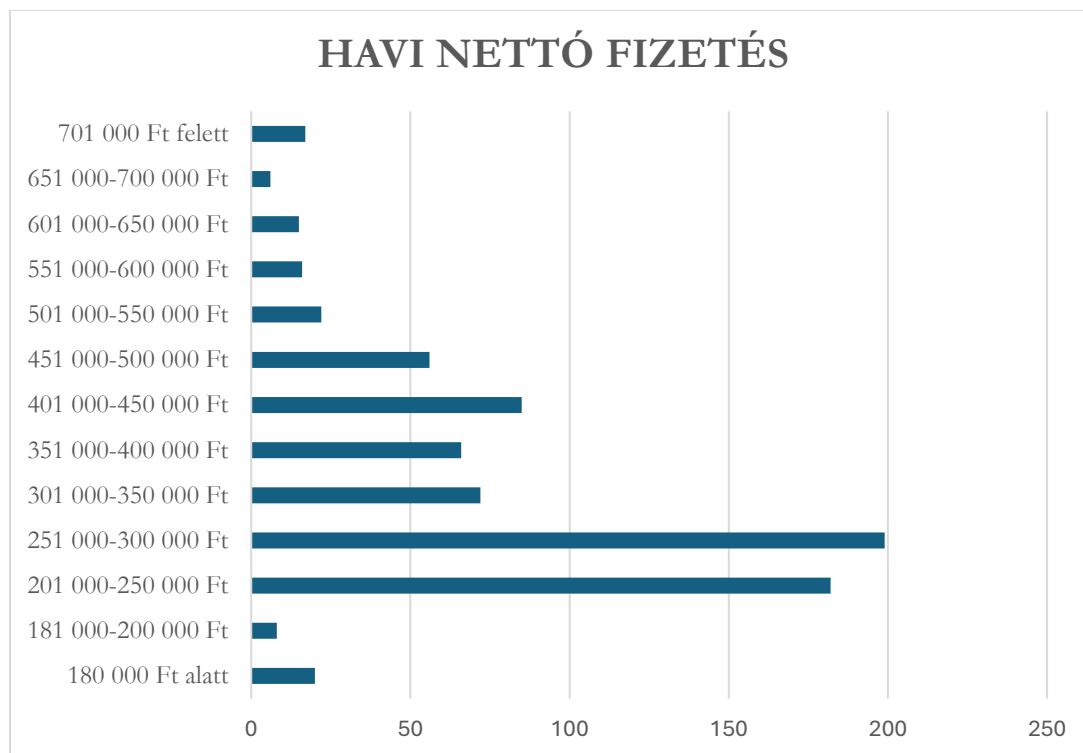
Megállapítható, hogy a levéltári szféra dolgozói jellemzően középkorú, hosszú szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók. Ez a stabilitás különösen fontossá teszi a bérezési és juttatási viszonyok vizsgálatát, mivel nem átmeneti, hanem tartós foglalkoztatotti csoportról van szó.

Az adatok alapján a válaszadók 59%-a a nettó 201 000 és 350 000 forint közötti sávba sorolta fizetését. A válaszadók 26%-a, 199 fő havi nettó fizetése 251 000 Ft és 300 000 Ft között van, ennek bruttója kb. 375 000 Ft és 450 000 Ft. A második legnagyobb csoport, a válaszadók 24%-a 182 fő, akik 201 000 Ft és 250 000 Ft között keresnek, ennek bruttója kb. 300 000 Ft és 375 000 Ft.

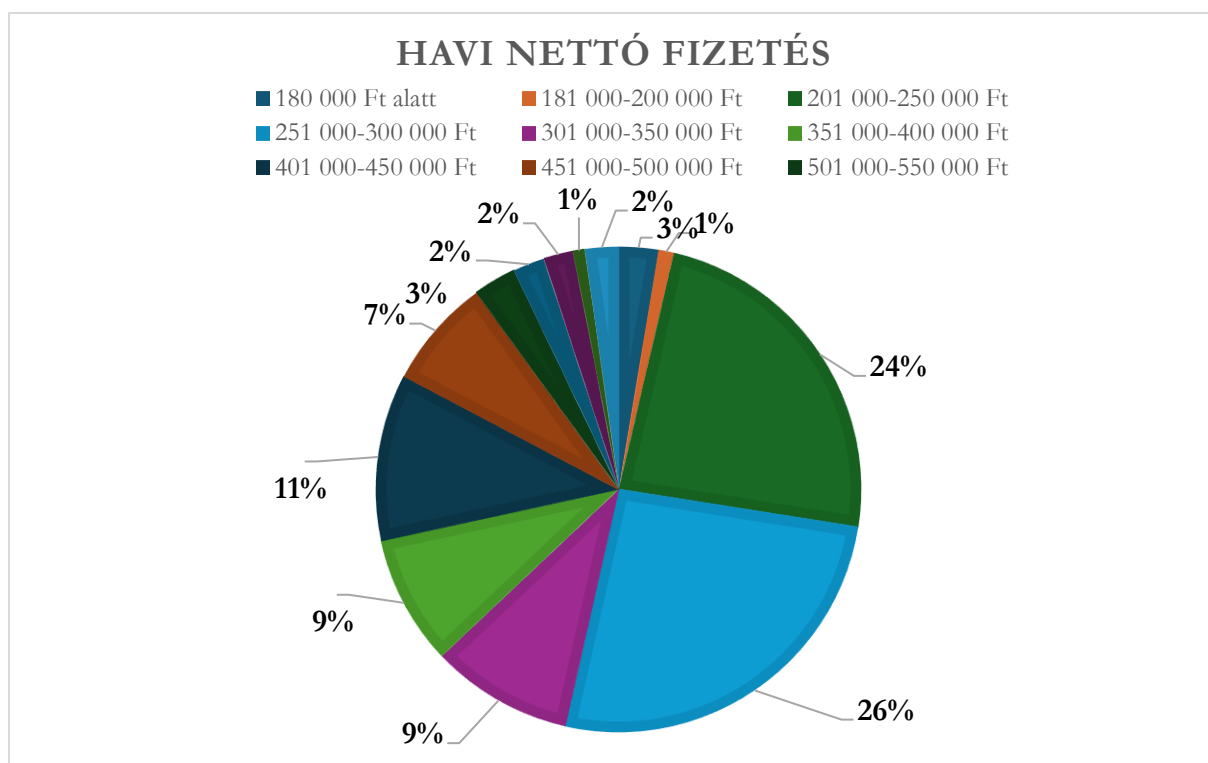
A KSH 2025 szeptemberére vonatkozó adatai szerint a teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete 687 100 Ft, ennek a kedvezmények figyelembevételével számolt nettó értéke 475 100 forint volt. A bruttó mediánkereset 568 700 forint, ennek nettó mediánértéke 397 400 forint volt.¹

A felmérés és a KSH által közölt bruttó összegeket összevetve látható, hogy a levéltári szféra dolgozóinak közel a fele, az átlagkeresetet tekintve **megközelítőleg feleannyi bért visz haza, mint egy átlag magyar munkavállaló** (nettó 201 000–300 000 Ft/475 100 Ft). Az átlag magyar munkavállalók nettó bérét a válaszadók 7%-a, azaz 56 fő éri el, e felett pedig összesen 76 fő, azaz a válaszadók 10%-a keres.

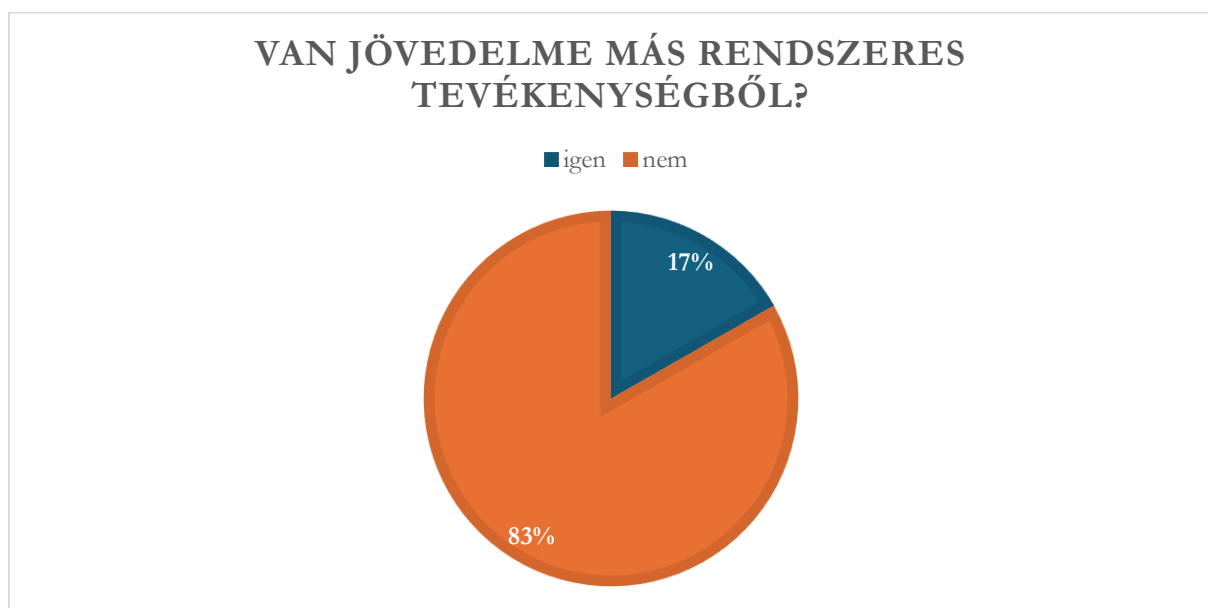
A **fizetési kategóriákat** tovább vizsgálva megállapítható, hogy nettó 501 000 Ft felett összesen 76 fő keres, ebből 55 vezető beosztású, azaz a levéltári szférában a nettó 501 000 Ft felett kereső munkavállalók 72%-a vezetői pozícióban van.



¹ <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/ker/ker2509.html>



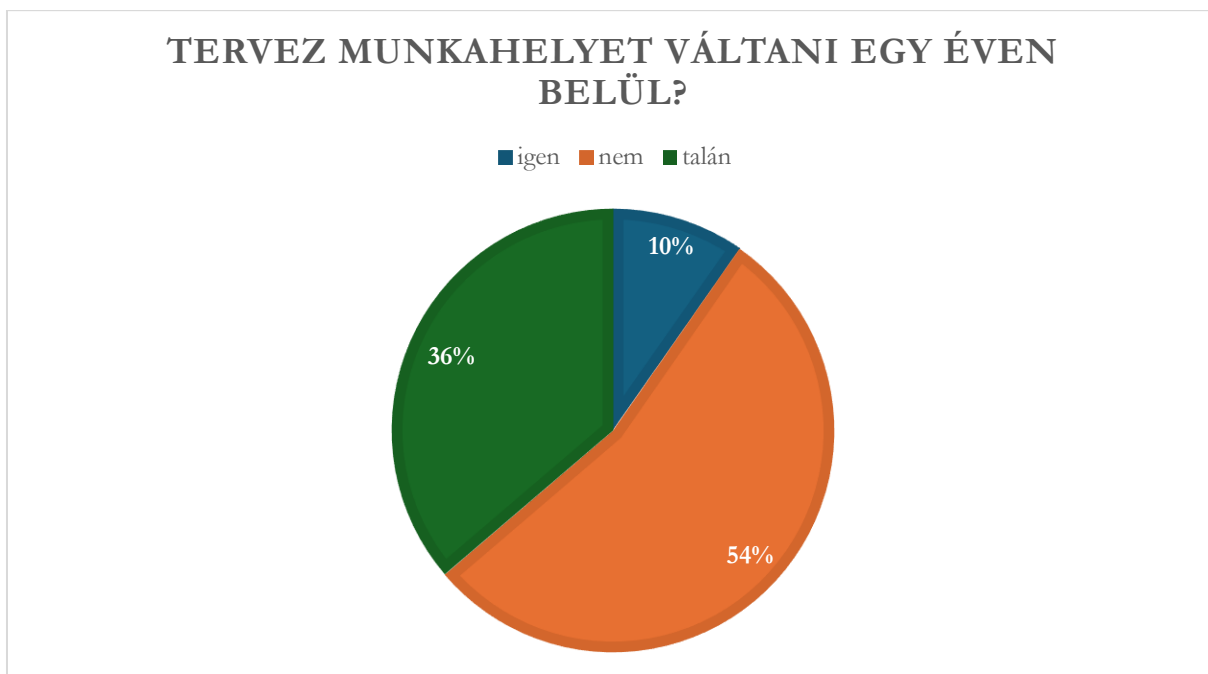
A válaszadók 84%-a jelezte, hogy fizetéséből nem tudja félretenni annak 10%-át, a válaszadók 17%-a (128 fő) rendszeres másodállást is vállal, hogy megélhetését biztosítsa leggyakrabban szellemi munkát, oktatást vagy ösztöndíjas tevékenységet.



Arra a kérdésre, hogy arányosnak tartja-e fizetését az elvégzett munkával, mindössze 12% (90 fő) válaszolt igennel. Ez az adat erős elégedetlenséget jelez a bérezéssel kapcsolatban.

A háztartásban egyedüli kereső a válaszadók 37%-a és pénzügyi értelemben 44%-a családfenntartó szerepet tölt be.

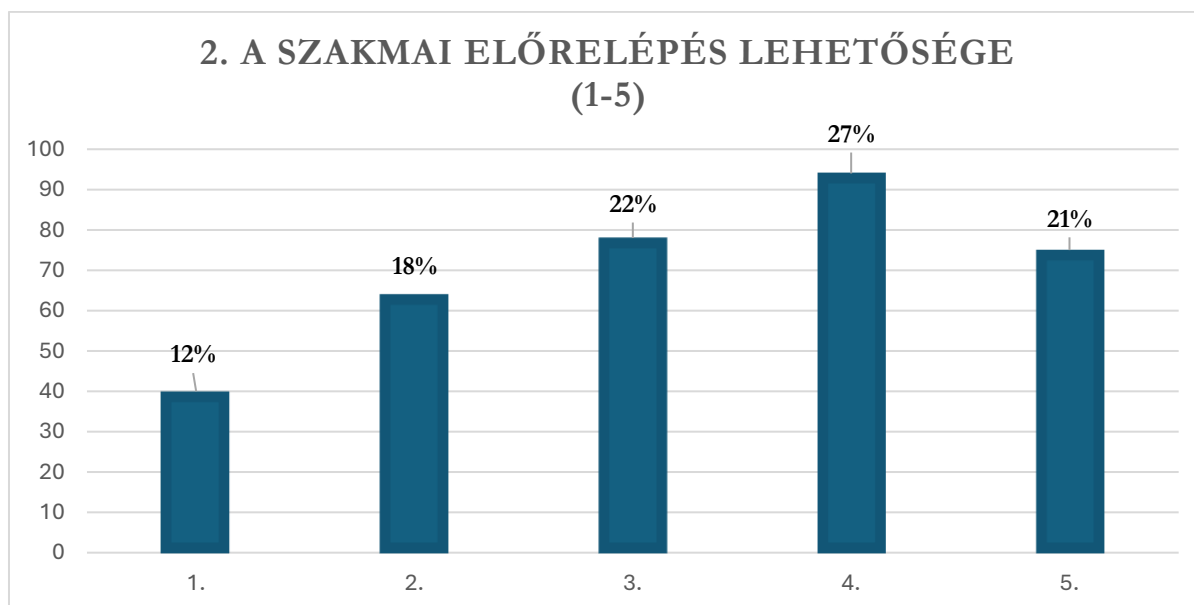
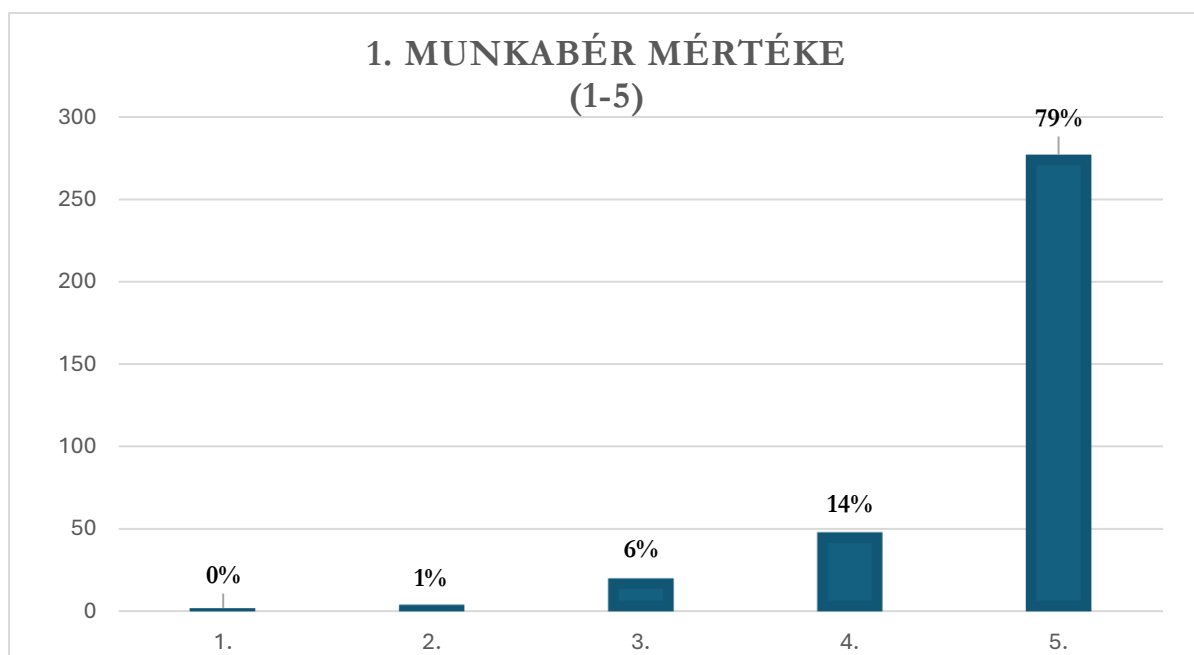
Munkahelyváltást egy éven belül a válaszadók 10%-a tervez biztosan, 36% bizonytalan, míg 54% nem tervez váltást. Ez arra utal, hogy az alacsony bérek ellenére erős a szektorhoz való kötődés, bár ennek lassú változására is vannak jelek és adatok.

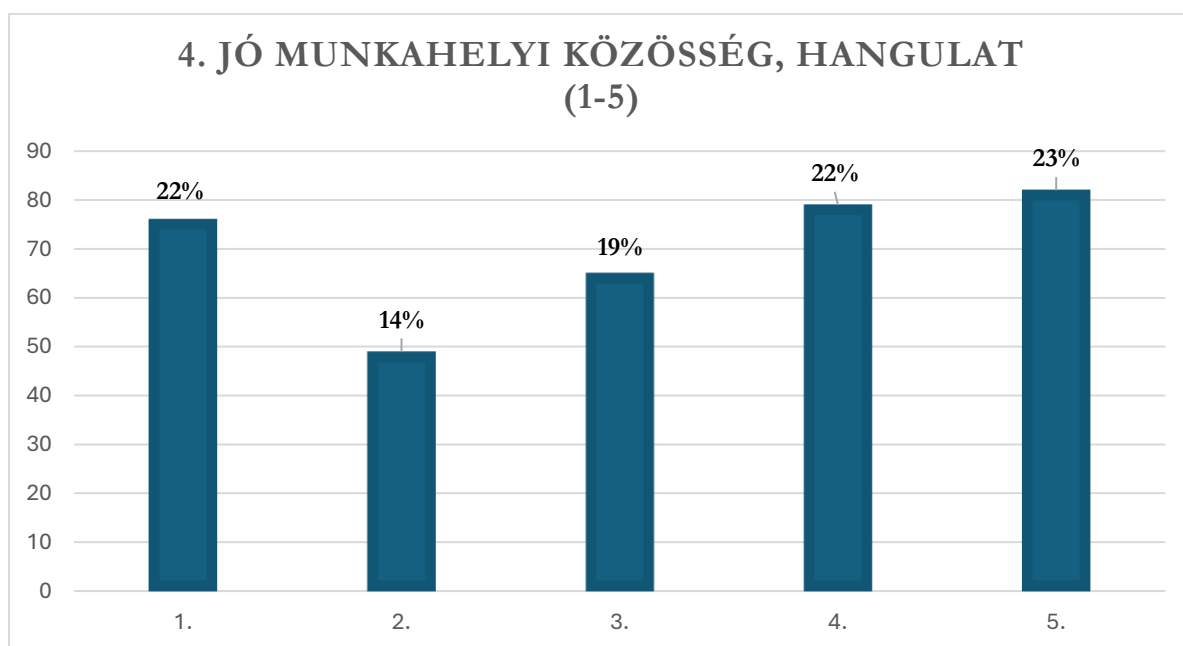
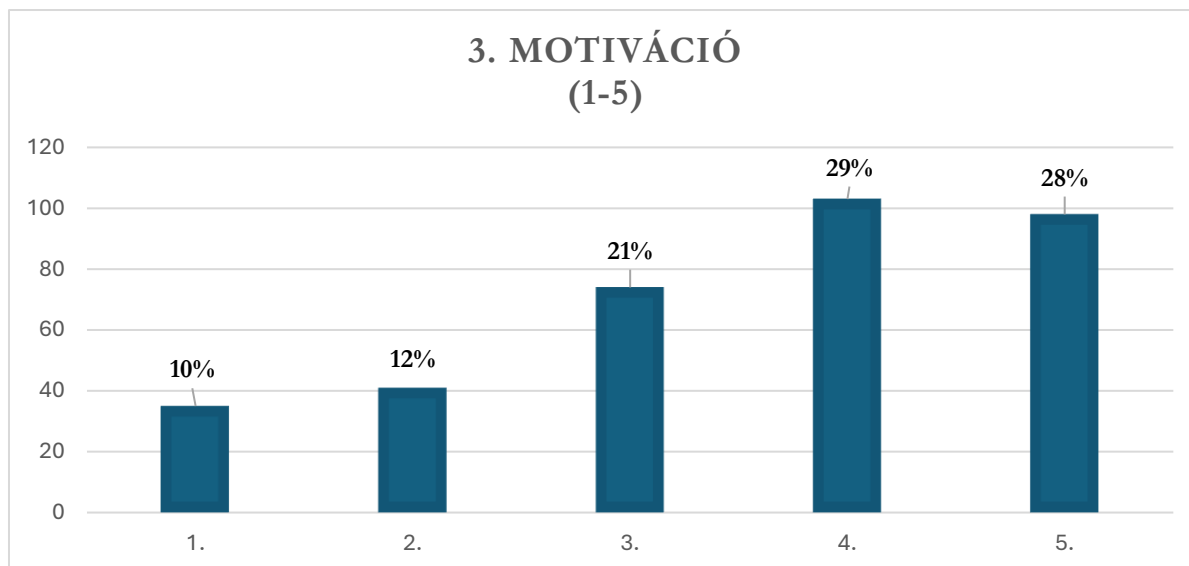


Amennyiben munkahelyet váltana, akkor 23%-uk egyértelműen a versenyszféra felé mozdulna el, kifejezetten a levéltári rendszerben tervez maradni a kitöltők 4%-a, azaz 13 fő. A legtöbben úgy látják, hogy a levéltári szféra, a versenyszféra és a közszféra más területe is opció lehet egy munkahelyváltásnál.

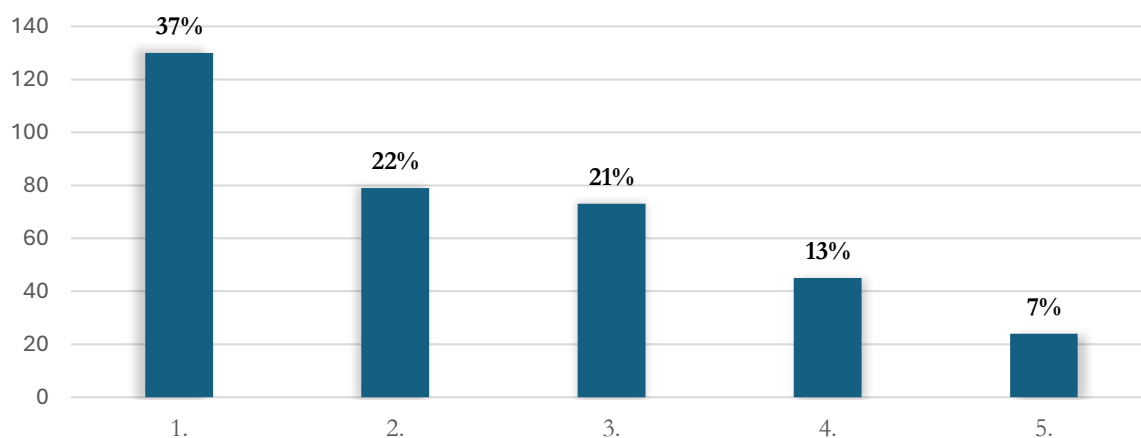
A „**mi a három legfőbb oka a munkahelyváltásnak**” kérdésre 351 válaszadó közül 78,9% a munkabér mértékét, 27,9% a motivációt és 23,4% pedig a jó munkahelyi közösséget, hangulatot jelölte meg. Az 5 fokozatú Likert-skálán hét kérdést lehetett értékelni a következő szempontok alapján: 1. legkevésbé mérvadó, 2. kevésbé mérvadó, 3. mérvadó, 4. inkább mérvadó és 5. leginkább mérvadó.

A következő diagramok az egyes kérdésekre adott válaszok egész számra kerekített százalékos kimutatását ábrázolják:

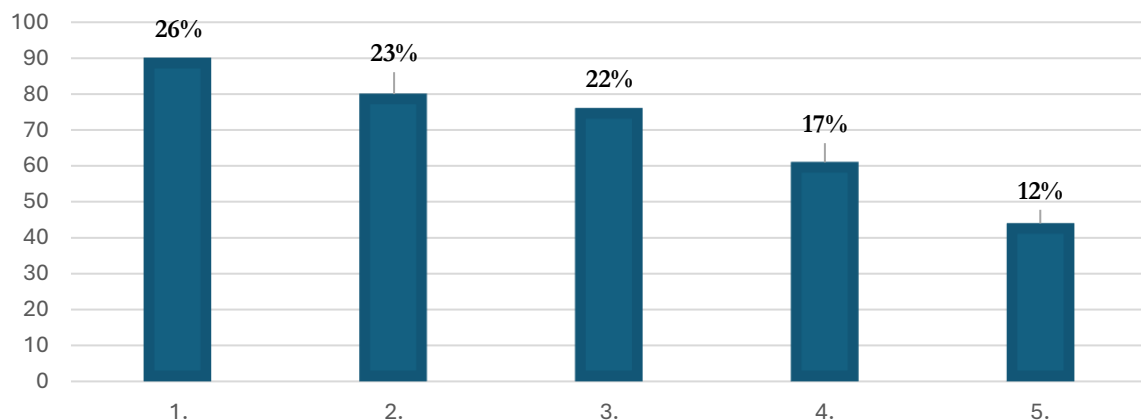


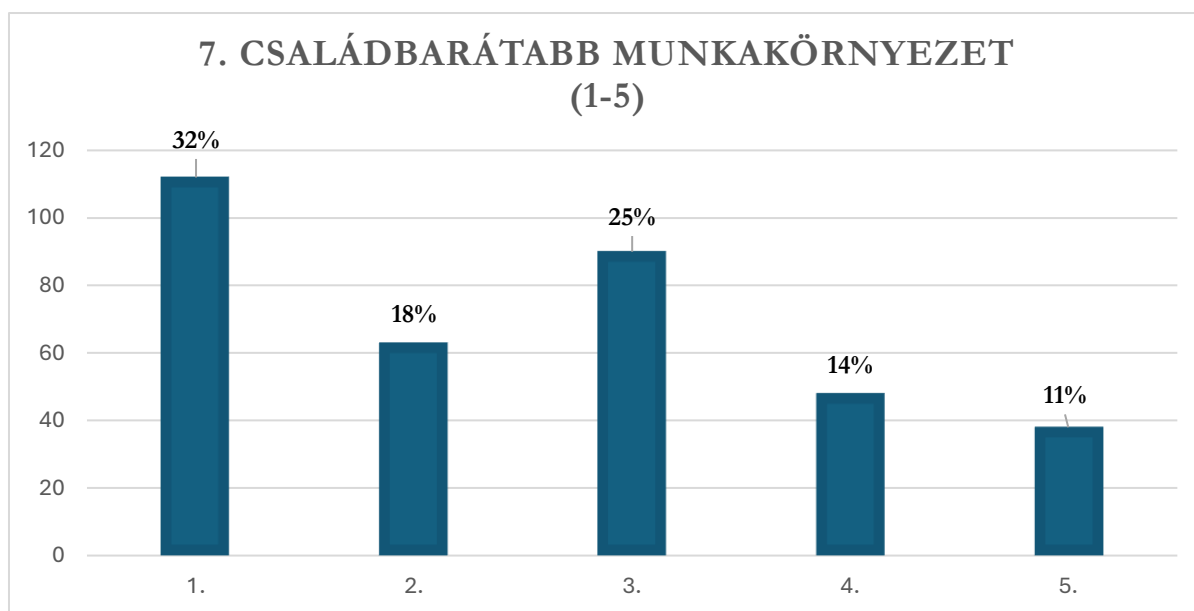


5. LAKÓHELYHEZ KÖZELEBBI MUNKAHELY (1-5)



6. VÉGZETTSÉGHEZ SZOROSABBAN KÖZELÁLLÓ MUNKAKÖR (1-5)

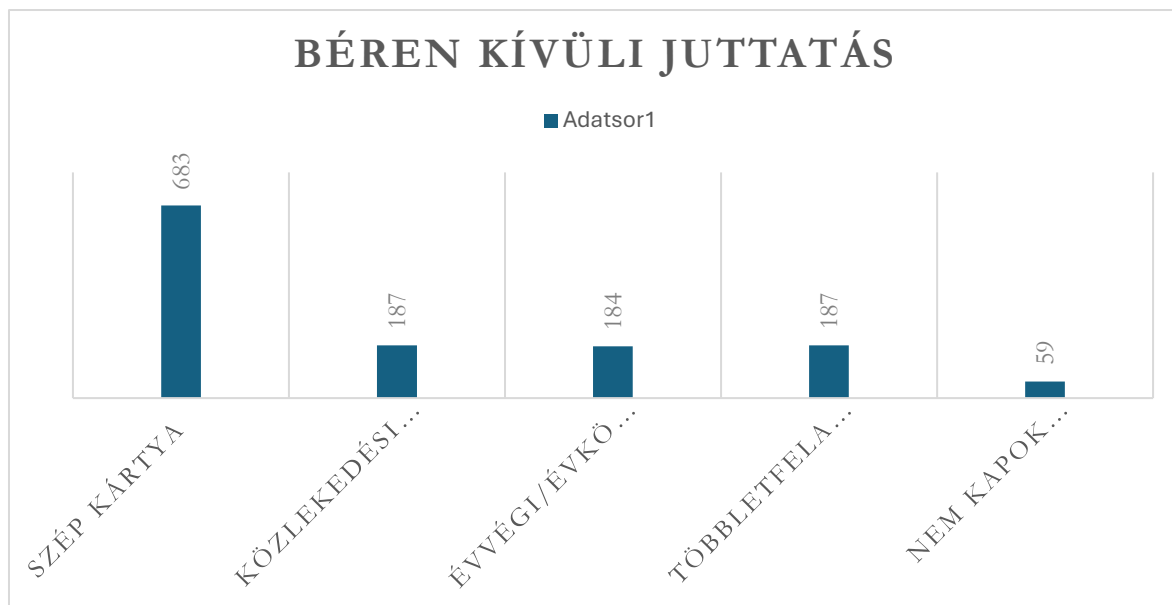




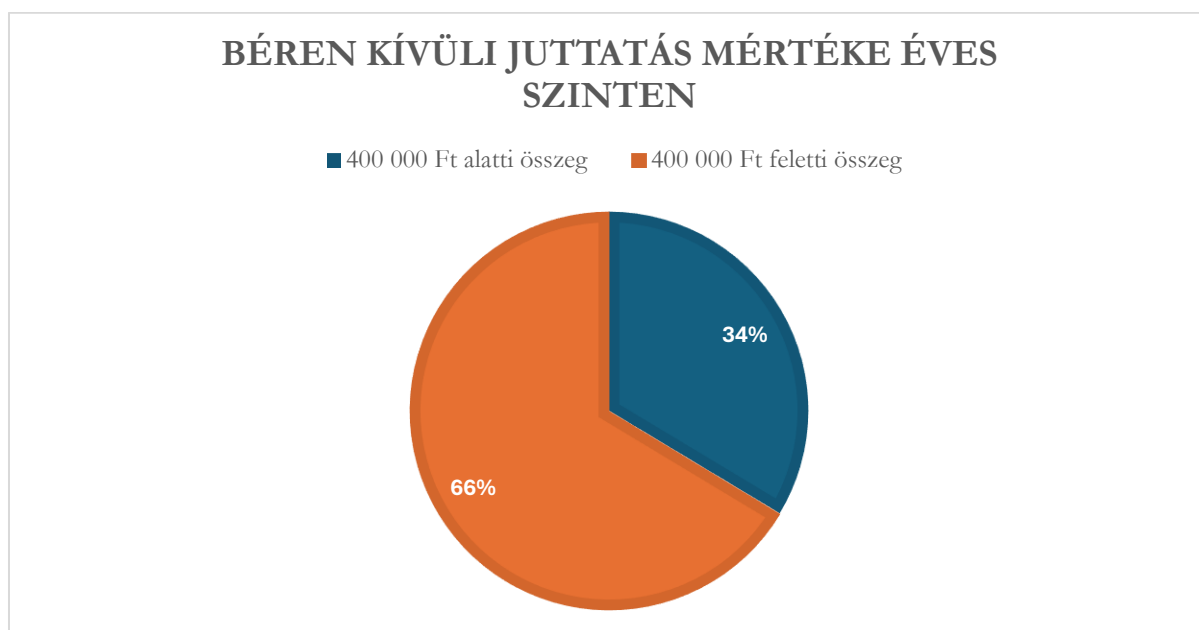
A kérdőívet kitöltők a váltás legfőbb indokaként legmagasabb arányban a pénzügyi megbecsültség hiányát jelölték meg. Mellette a szakmai megbecsülés vagy a szakmai előrelépés, kihívás hiánya, a vezetői attitűd és a munkahelyi légkör is kimagasló arányban szerepelt.

Toronymagasan vezet a béremelés, mint **a levéltári szférában maradáshoz segítő tényező**, ezt a válaszadók 95%-a, azaz 764 főből 727 jelölte meg. A kitöltők több indokot is kiválaszthattak, amely esetleg maradásra bírhatja őket. A megjelöltek közül a sorban a következő a béren kívüli juttatások létrejötte/növekedése és a munkakörülmények javulása (infrastruktúra, IT eszközök, irodai környezet, rugalmas munkaidő stb.) volt. Előkelő helyen szerepelt még a válaszok között az otthoni munkavégzés lehetősége, ezt 13% jelölte meg, illetve a vezetői attitűd változása 9%-os szavazati aránnyal. Motivációt jelent a maradásra a szakmai, tudományos munka támogatása, a válaszadók 14%-a érzi úgy, hogy a tudományos képzések, tanulmányutak, konferencia-részvétel támogatása maradásra bírná.

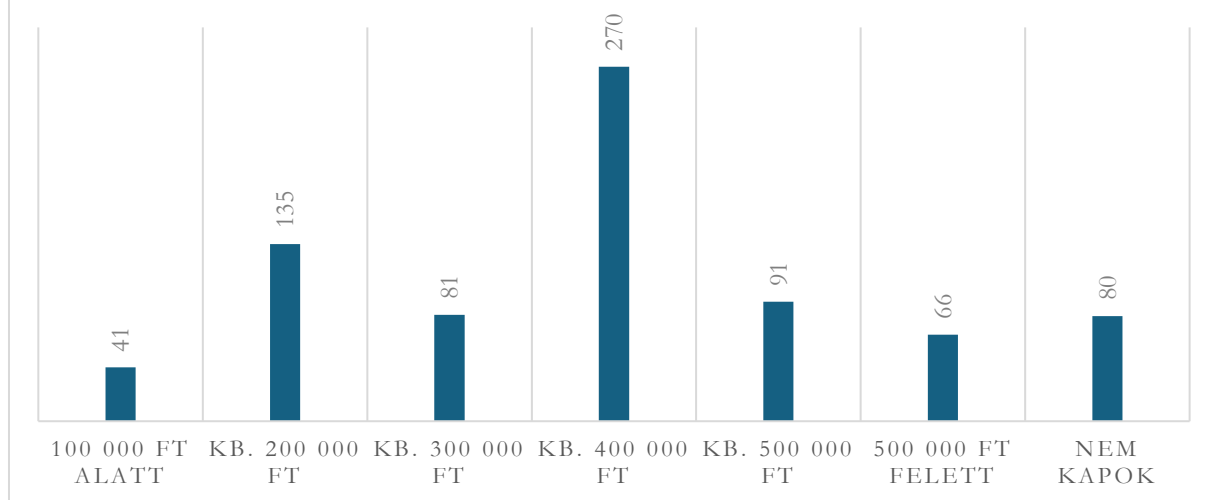
A válaszadók közel 90%-a részesül valamilyen béren kívüli juttatásban, leggyakrabban SZÉP-kártya formájában. Az év végi/évközi prémium, a közlekedési bérlet és a többletfeladat keresetkiegészítés szerepel még, mint fő munkáltatói juttatás. A 764 válaszadóból 392 fő jelölt meg több béren kívüli juttatást is, amelyet részére a munkáltató juttat. A számítás pontosságát ebben az esetben torzítja, hogy a két kérdésre (Kap Ön béren kívüli juttatást a levéltári intézményétől? Ha kap béren kívüli juttatást, éves szinten kb. milyen értékben?) a válaszadók nem koherens módon válaszoltak, illetve a kérdésfeltétel során nem történt meg annak meghatározása, hogy pontosan milyen időintervallumban gondolkoznak a válaszadók. Emiatt ezek az adatok inkább nagyságrendi, jelzésértékű információként értelmezhetők.



A **béren kívüli juttatások mértéke** igen eltérő, annyit azonban megállapíthatunk, hogy a válaszadók egyharmada 400 000 Ft alatti értékben kap, ami havi szinten átlagosan maximum 33 ezer forintnyi összeget jelent. Összesen 427 fő kap 400 000 Ft vagy afeletti összeget éves szinten.



BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁS MÉRTÉKE ÉVES SZINTEN



Összegzés

A kifejezetten magas kitöltési arány is mutatja, hogy a levéltári munkavállalók érzékenyen reagálnak a munkabér kérdésére és keresik a lehetőséget, hogy kifejezhessék véleményüket. Talán az is jelzésértékű, hogy 2025 őszén hosszú évek óta először került sor figyelemfelhívó demonstrációra a levéltári szférában, ami az alacsony anyagi és erkölcsi megbecsültségre hívta fel a figyelmet.

Az adatok összességében egy olyan szakmai közeg képét rajzolják ki, amelyben a munkavállalók jelentős tapasztalattal és hosszú pályán eltöltött idővel rendelkeznek, ugyanakkor az anyagi megbecsültség szintje nem áll arányban a szakmai elvárásokkal.

A válaszadók túlnyomó része, nem meglepő módon, a munkavállalói piacon aktívak közül került ki, ugyanakkor elgondolkodtató, hogy mindössze 5% volt a 21 és 30 év közötti válaszadók száma. Ez két következtetés levonására ad lehetőséget: ez a korosztály vagy még nem érzi fontosnak kinyilvánítani véleményét ilyen felmérések keretében, vagy pedig ennyire alacsony a levéltári munkavállalók között a fiatalok aránya. Az igazság valószínűleg a két lehetőség egészséges arányú kombinációja.

A levéltári területen eltöltött idő mediánja 11 év, míg az átlag 13,9 év, ez arra enged következtetni, hogy a szektorban jelentős arányban vannak jelen hosszú szakmai múlttal rendelkező munkavállalók, akik az átlagértéket érdemben megemelik. Az adatokból megállapítható, hogy a levéltári szféra nem fluktuáló, hanem kifejezetten pályán maradó szakmai közeg, a magas átlagos szolgálati idő erős intézményi tudásfelhalmozást jelez. Ennek tükrében azonban figyelmeztető jel, hogy a munkahelyváltáson gondolkodók között fő szempontként az alacsony bérezés szerepelt indokként, ami változás előjele lehet.

A válaszadók 75%-a diplomával vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezik, ez azonban amúgy is jellemző a szakterületre és természetesen a magasabb iskolai végzettségűek aktívabban fejtik ki véleményüket, megragadják az alkalmat, hogy kifejezhessék elégedettségüket vagy elégedetlenségüket. Ezt támasztja alá az is, hogy a válaszadók 55%-a levéltáros (főlevéltáros, levéltáros, segédlevéltáros). A kitöltők aránya egyébként szépen szemlélteti a levéltári szakterületen dolgozók arányát.

A létszámot tekintve erősen felülreprezentált a Magyar Nemzeti Levéltár, a kitöltők 67%-a az MNL munkavállalója, ami nem meglepő, hiszen messze a legnagyobb létszámú intézményről beszélünk. Szintén sokatmondó, hogy az MNL munkavállalói közül 74% tartotta fontosnak, hogy a kérdőívet kitöltse.

A kérdőív legfontosabb részét górcső alá véve elkéserítő eredményt kapunk: a nettó fizetések tekintetében messze alulmaradnak a levéltári munkavállalók a KSH átlagbérét tekintetbe véve. A válaszadók 59%-ának a bére csupán az átlagbér (bruttó 687 100 Ft) feléhez közeli vagy az alatti sávban mozog. Megállapítható, hogy szinte kizárólagosan a vezető beosztásban foglalkoztatottak bére éri el vagy haladja meg a nettó 501 000 forintot. Még döbbenetesebb a helyzet, ha a *teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete a legmagasabb iskolai végzettség* szerinti adatsort vesszük alapul, ahol a felsőfokú végzettségűek (egyetem vagy mesterképzés) a KSH szerint 2024-ben átlagosan 1 155 117 forintot kerestek. Ezen adatok alapján nem meglepő, hogy a levéltári munkavállalók túlnyomó része (84%) nem tudja félretenni a fizetése 10%-át, illetve, hogy a kérdőív kitöltői közül 17% másodállást is kénytelen vállalni, hogy a megélhetését biztosítsa. Arra a kérdésre, hogy arányosnak tartja Ön a fizetését az elvégzett munkáért, mindössze 12% válaszolt igennel, tehát a többség nem tartja annak, s bár a válaszokból nem derül ki, joggal feltételezzük, hogy alulfizetettnek érzik magukat. Az elkéserítő bérhelyzet ellenére a munkavállalók 54%-a nem tervez

karrierváltást, továbbra is jelenlegi munkahelyén vagy legalábbis a levéltári szférában képzei el a jövőjét. Éppen emiatt súlyos figyelmeztető jel, hogy ez, vagyis az egyik legstabilabb munkavállalói csoport szervezett 2025-ben demonstrációt az alacsony bérezés miatt, ami egyértelműen jelzi, hogy az elkötelezettség ellenére is a tűréshatárra sodródtak.

A béren kívüli juttatások kérdését vizsgálva optimistább kép rajzolódik ki előttünk, a munkavállalók kb. 90%-a kap munkaadójától béren kívüli juttatást, többségük SZÉP-kártya formájában. A béren kívüli juttatás 427 fő esetében 400 000 Ft vagy meg is haladja azt. A szám közelít az MNL kérdőívet kitöltött munkavállalóinak számához, talán nem véletlenül, hiszen ez az az egyik olyan intézmény, amely fontosnak érzi a munkavállalók megbecsülését a béren kívüli juttatásokban is kifejezni és a lehetőségekhez képest igyekszik maximálni ezen juttatás mértékét. Ugyanakkor a béren kívüli juttatások alacsony szintje, illetve azok teljes hiánya egyes intézményekben arra utal, hogy a kompenzációs rendszer nem képes érdemben ellensúlyozni az alapbérek korlátozott mértékét. Ez hosszabb távon hozzájárulhat a szakmai elégedetlenség további növekedéséhez, valamint a pályaelhagyás kockázatához, különösen a fiatalabb vagy mobilabb munkavállalók körében, amire már most is vannak példák.

A lehetséges munkahelyváltás okaként a munkavállalók egyértelműen a bérhelyzetet jelölték meg, ugyancsak a bérrendezést jelölték meg, mint legfontosabb megtartó erőt. Emellett a béren kívüli juttatások és a munkakörülmények javulása is fontos szerepet játszana a döntésükben. Érdekes módon az otthoni munkavégzés, amely a levéltári munkával korlátozottan összeegyeztethető, szintén erős megtartó erőt képviselne a kérdőív kitöltői között, és elgondolkodtató, hogy a válaszadók 9%-a a vezetői attitűd változását is a maradásának feltételül szabta. Ez utóbbi visszajelzésként is értelmezhető a levéltári vezetők alkalmasságát illetően.

A felmérés eredményei alapján a levéltári szféra munkaerő-állománya tapasztalt, képzett és elkötelezett, ugyanakkor a jelenlegi bérezési struktúra nem tükrözi megfelelően ezeket a szakmai értékeket. A jövedelmek jelentősen elmaradnak az országos átlagtól, ami hozzájárul az elégedetlenséghez és a megélhetési nehézségekhez. Mindezek ellenére a válaszadók többsége továbbra is a levéltári szférában képzei el jövőjét, ami a szakma iránti elkötelezettséget jelzi, ezt azonban nem szabad túlértékelni, mert e csoport is a tűréshatárra érkezvén, elindulhat a szféra erodálódása, ami hosszú távon szakemberhiányt, a szakfeladatok elégtelen ellátását, valamint a fenntartók számára újabb anyagi ráfordítást fog eredményezni, hiszen egy új szakembergárda kinevelése hosszú ideig tartana és jelentős összeget emésztene fel. Ezen okok sürgetik a bérezési és juttatási rendszer mielőbbi átgondolását.