

A RENDÉSZETI KARRIER RENDSZER⁷⁴

Mottó: A rendőri munka kilenc alapelve (Metropolitan Police 1829)

- 1. A bűncselekmények és a rendzavarás megelőzése, alternatíva, annak katonai erővel való elnyomásával és a jogi büntetés szigorúságával szemben.*
- 2. Mindig tudni, hogy a rendőr hatalma feladatainak és kötelességeinek teljesítésekor attól függ, hogy a lakosság elfogadja-e létezését, cselekedeteit és viselkedését, valamint attól a képességtől, hogy képes-e köztiszteletet biztosítani és fenntartani.*
- 3. A lakosság tisztelete és elfogadása azt is jelenti, hogy megvalósul a törvények betartásának biztosításában a lakosság tevőleges együttműködése.*
- 4. Tudni kell, hogy a lakosság együttműködésének mértéke arányosan csökkenti a fizikai erő és kényszerítés szükségességét a rendőrség céljainak elérésében.*
- 5. A lakossági elfogadottság megteremtését és megtartását nem a cinkosság, hanem a törvények állandó, abszolút elfogulatlan szolgálata biztosítja, teljesen függetlenül a politikától, tekintet nélkül az egyes törvények igazságos vagy igazságtalan voltára, azzal, hogy készségesen egyéni szolgálatot nyújtanak, és barátságosságot mutatnak minden lakosnak, tekintet nélkül azok gazdasági vagy szociális helyzetére, és készek egyéni áldozatra az élet megvédésében és megtartásában.*
- 6. Fizikai erőt csak akkor alkalmaznak, ha a meggyőzés, tanácsadás és figyelmeztetés elégtelennek bizonyul az együttműködéshez, abban a mértékben, ami biztosítja a törvény betartását vagy a rend helyreállítását, és csak a rendőri célok eléréséhez szükséges minimális erőt alkalmazzák.*
- 7. Mindig fenntartják a lakossággal a kapcsolatot, ami megvalósítja azt a történelmi hagyományt, hogy a lakosság a rendőrség, és a rendőrség a lakosság, és a rendőr csak a lakosnak az a része, aki teljes munkaidőben ügyel azokra a kötelességekre, amelyek minden polgárra hárulnak a közösségi jólét és együttélés érdekében.*
- 8. Mindig tudatában van, hogy szigorúan be kell tartania a rendőri előírásokat, és tartózkodik még látszólag is az igazságszolgáltatással való visszaéléstől, bosszút állva egyéneken vagy az államon, és a hatalma alapján való bűnösség megállapítástól, és a bűnös megbüntetésétől.*
- 9. Mindig tudja, hogy a rendőrség eredményességét a bűncselekmények és a rendzavarás hiánya méri, és nem a velük kapcsolatos rendőri cselekmények látható bizonyítékai.*

A közigazgatás javadalmazási és előmeneteli filozófiája

A közszolgálatok, szerte a világon, a karrier-típusú rendszert részesítették előnyben a munkakör alapú rendszerekkel szemben. A rendészeti hivatás gyakorlása szinte

⁷⁴ A 2008 június 26-án tartott előadás háttéranyaga összeállítása során felhasználtam Samuel P. Huntington, Francis Fukuyama, Szakács Gábor, Szabó Szilvia, Kenedli Tamás munkáit, valamint a Miniszterelnöki Hivatal, az Országos Rendőr-főkapitányság és az IRM Oktatási Főigazgatósága adatait, valamint egyéb munkaokmányokat, uniós és hazai joganyagokat, ismertetőket.

megkövetelte a karrier jellegű életpálya modell alkalmazását. A fegyveres szerveknél bonyolítja a helyzetet a rendfokozati rendszer és a beosztási rendszer rivalizálása. További nehezítő tényező a hivatásos állomány merev szétválasztása tisztí és tiszthelyettesi állományra. Újabban azonban egyre erősebben fogalmazódik meg az igény a munkakör-alapú rendszerek bevezetése iránt.

A munkakör alapú rendszerek bevezetésének fontos előfeltétele a munkakörök számbavétele, a teljesítmény méréséhez szükséges indikátorok és mérőszámok kialakítása, a kötelező előmeneteli elemek eliminálása. Bár a MeH erős kísérletet tett a két rendszer kibékítésére, és az ún. vegyes életpálya-modell kimunkálására, néhány kardinális, esetenként principiális kérdés még mindig eldöntésre vár, hogy kialakíthassa a politika és a szakpolitika, a rendészeti humán paradigmák koherens rendszerét.

A karrier jellegű rendszerekben – mint amilyen a magyar is – elvállik egymástól a munkakör, illetve a besorolás (beosztás), amely garantálja, hogy a munkakör bármilyen változtatása (megszüntetése), vagy a hivatásos állományú más munkakörbe helyezése, nem érinti a karrierjét. Ez egyfelől rendkívül erős stabilitást és kiszámíthatóságot, másfelől merev struktúrát eredményez. Ennek viszont az a feltétele, hogy a díjazás a szolgálati időn alapuló, „automatikus” előmenetelhez kapcsolódjon.

Kérdés, hogy a szolgálati időn alapuló „automatikus” előmenetel kiváltható-e, valamely teljesítménymutatón alapuló javadalmazási rendszerrel? Meggyőződésem, hogy igen. És mindez megoldható úgy, hogy ne az ostoba, rossz helyen és rosszul alkalmazott „civilisítési” megoldási irányzattal, hanem az előmenetel teljesítményhez kötésével igazítsunk a kétségkívül merev karrier-rendszeren. E tanulmányomban arra teszek kísérletet, hogy bemutassak egy lehetséges előmeneteli modellt.

Két kérdést azonban előzetesen tisztáznunk kell. Az *első kérdés*: milyen filozófiát követ maga a rendőrség? Ez a kérdés ugyanis alapvetően határozza meg a rendőrrel szemben támasztott követelményeket, és ezen keresztül a képzését, oktatását, előmenetelét, minőségének megítélését. Az erre a kérdésre adandó válasz meghaladja az előadás kereteit, ezért lakonikus tömörséggel az általam javasolt karrier-modell a közösségi típusú rendőrség hivatásos állományára vonatkozik. A *másik kérdés* inkább egy alapvetés. A hivatásos állomány tekintetében nagyobb társadalmi érdek fűződik egy értékeket hordozó, és értékalapú kiválasztással működtethető testület iránt, mint eseti munkavállalók sokaságával feltöltött, csak a konkrét munkavégzést díjazó, szedett-vedett társaság iránt. Ezért a rendőrség sohasem fosztható meg a karrier-típusú előmeneteli rendszerétől, hivatásos professzionális és bürokratikus tisztikarától, valamint szakképzett, teljesítményelvű előmeneteli és díjazási végrehajtó állományától.

Szándékosan nem használtam a tiszthelyettes állomány fogalmát, mert meggyőződésem, hogy a modern rendőrségeknél már anakronisztikus a tiszt/tiszthelyettes fogalom párban gondolkodni, és az állományt e fogalmi elhatárolással mereven kettéosztani. Ettől már csak az a rosszabb, ha a vezetés szerinti rossz tiszt/tiszthelyettes arányt, a tisztí beosztások csökkentésével kívánják helyrebillenteni. Ez nem más, mint látványos autodafé, a rendőrség IQ szintjének önerős lenyomása. Teljesen nyilvánvaló, hogy a jövőben az állománycsoportok közötti mozgásokat, a képesítési követelményben megfogalmazott hármast követelményhez kell kötni, és nem önmagában a felsőfokú végzettséghez.

A felsőoktatás bolognai-típusú átalakítása e kérdésben is új lehetőségeket nyit, hiszen a felsőoktatásban megszerezhető felsőfokú szakképesítés hármasan tagolt rendszere megnyithatja az utat a tisztí képesítési követelmények modernizálása számára. Megteremti

továbbá a lehetőségét a szakképzés és a szakoktatás közötti átmenet harmonizálásának is. Az egyszerűség és az érthetőség kedvéért nevezzük ezt a jövőben „Integrált Rendészeti Képzési és Oktatási Rendszer”-nek (IRKOR).

A magyar rendészeti életpálya modell és a munkakör alapú rendszerek eltérő elveken alapulnak. A két rendszer meghatározó elemeit összehasonlítva alapvetően megállapítható, hogy a két megoldás, szakmailag jól előkészített ötvözetének bevezetése rövidtávon reálisan megoldható, és amennyiben a források optimálisan biztosítottak, rövid átmeneti időt követően végleges formájában működtethető. A vegyes rendszer bevezetéséhez elengedhetetlenül fontos az egyes javadalmazási elemek tételes felülvizsgálata, szükség esetén átalakítása.⁷⁵

HR követelmények

A rendészeti reform sikerének előfeltétele a rendészeti szakterületen, a jövőkép alapján a humánerőforrás-fejlesztési stratégia kidolgozása, a megvalósítást szolgáló intézkedések megtervezése, a szabályozási környezet szükséges megváltoztatása (kormányzati feladat).

- A rendészeti humán fejlesztések sikere olyan szervezeti képességeken múlik, mint a gyors reagáló képesség, gyors tanulási képesség, ehhez pedig, ismerni és támogatni kell az alkalmazottak kompetenciáit. Megfelelő képzési programok kidolgozására és végrehajtására van szükség a kompetenciák fejlesztése érdekében.
- A reform szükséges velejárója, hogy át kell alakítani a szervezeti kultúrát, a szervezetben dolgozók szemlélet- és gondolkodásmódját. Belső motiváltság, elfogadás nélkül a szervezeti átalakítás nem elegendő, és nem is képzelhető el. Ezért lényeges elem a képzés, felkészítés. Elsődleges a vezetők képzése. Őket kell elsősorban motiválttá tenni az átalakulásban. Lehetőséget kell teremteni a vezetői felelősség és a nagyobb diszkrécionális döntési lehetőség megteremtésére. Meg kell teremteni azt a kultúrát, ahol a vezetők tudatosan használják és hasznosítják a modern humán erőforrás gazdálkodási eszközöket és rendszereket, felismerve, hogy ezek hatékony használata nagyban előmozdítja a szervezeti célok megvalósulását, a személyi állomány elkötelezettségének és motivációjának folyamatos szinten tartását, ezzel megteremtve a szervezeti stabilitást.
- Az új típusú szervezeti kultúrának megkerülhetetlen építőelemei a szakképzett és a humánerőforrás-gazdálkodás szerepkörét tisztán látó humánpolitikai szervezetek, amelyek pontosan ismerik a szervezet igényeit, erősségeit és gyengeségeit, és ezen pontok mentén, képesek megfelelő javító, újító, jobbító és stabilizáló humánpolitikai intézkedések kezdeményezésére, elindítására és végrehajtására.
- Meg kell teremteni az átalakítási folyamatot nyomon követő, megfigyelő ellenőrző rendszert. A humán területen dolgozók szerepe abban is fontos, hogy az új modell fokozatos bevezetése során, majd az átalakított szervezetben is figyelemmel kísérik a visszacsatolásokat, feltárják a problémákat, és terveket dolgozzanak ki azok megoldására.
- Ki kell emelni, hogy a rendészeti szféra reformja csak több lépcsőben képzelhető el, és nem lehet pusztán adminisztratív intézkedések sora. A folyamat során a

⁷⁵ Szakács 2007.

szakértői és az érdekképviseleti csoportoknak is biztosítani kell a véleményezés lehetőségét. Civil Rendészeti Tanácsot kell létrehozni.

- Lényeges továbbá, hogy ha a reform alapja valódi szemléletváltás lesz, az számos, a történeti fejlődésben gyökerező hagyománnyal való szakítást is jelent majd. Ez a tény szükségszerűen megnehezíti a változtatást, mivel kiváltja az állomány átmeneti ellenállását, talajtalanság-érzését. A szervezetben való munka megköveteli a szervezettel való azonosulást, a működés rendszerének ismeretét. A szervezet lényegi elemeit érintő reformok csökkentik a szervezet tagjainak biztonságérzetét. Ezért is fontos az átgondolt, szakaszos, egyeztető fázisokat is beépítő változtatási folyamat.

A kormányzat által bevezetendő modern humán erőforrás gazdálkodási rendszerek (pl. TÉR, MÉR, kiválasztás stb.) tudatos vezetői használata és a vezetői rendszerekbe való beépülése felgyorsítja a rendészeti kultúraváltás folyamatát is. Az új kultúra ötvözni fogja a stabil és kiszámítható légkört, a szervezeti célok hatékony és rugalmas megvalósulását.

A rendészeti stratégia céljai szerint meg kell teremteni a nyilvános toborzás és a hatékony belső utánpótlás, a vezető-kiválasztás, képzés rendszerét, a munkakörök értékéhez igazodó, és a teljesítményt tükröző javadalmazási rendszert, ki kell építeni a teljesítményalapú karrier-utakat. A célok megvalósításához igénybe kell venni a modern IT-rendszereket. A stratégiai HR-funkciók integrálása támogatja a rendészeti kultúraváltást, az emberi erőforrás minőségének javítását, a teljesítmény mérését és növelését. Fontos cél a hatékony, EU-konform rendészeti tevékenység térnyerése, és olyan HR rendszer kialakítása és működtetése, amely hozzájárul a szervezeti struktúraváltás felgyorsításához, és elősegíti egy ösztönző jellegű, ügyfélorientált típusú szolgáltató jellegű közösségi indíttatású rendfenntartás megvalósítását.

Szükséges a kompetencia alapú, fejlesztésközpontú, egységes emberi erőforrás-gazdálkodási, képzési- továbbképzési rendszer kialakítása, az egész életen át tartó tanulás támogatása.

A rendészeti karrier jellegéről

Tisztázandó alapkérdés, hogy a rendészeti funkciók gyakorlása szakmának, mesterségnek, vagy hivatásnak minősül? A kérdés csak látszólag elméleti, hiszen logikailag könnyen belátható, hogy a felsorolt halmazok csak egymást részben átfedve értelmezhetőek, ezért bármely fogalom alá sorolás vonzataként, egymástól jelentősen eltérő kompetenciákat igényelnek, ennek folyományaként pedig, más és más oktatási, illetve képzési célokat. A képzési célokhoz viszont eltérő jellegű oktatási és/vagy képzési struktúrákat kell rendelnünk. A képzési idők hossza alapvetően az elsajátítandó tudásanyag vagy ismeretanyag terjedelmétől és ismeret, jártasság, készség szinten történő alkalmazásának követelményétől függ.

A felsorolt szempontok tipikusan oktatás centrikusak és minden egyéb szempontot figyelmen kívül hagynak. Fel kell tennünk a kérdést: vannak más meghatározó szempontok is? Igen, számos ilyen szempont van. Elsőként mindenki szinte reflexesen a pénzügyi szempontokra gondol. Jól is teszi, hogy így gondolkodik, azonban arra a kérdésre, hogy melyek azok a határok, ameddig az állam elvi kompromisszumok nélkül elmehet a rendészeti takarékoságban, senki sem tud egzakt választ adni. Mit tegyünk? Társadalmi szempontból mi a takarékos? Három év alatt félig képzett rendőrökkel megszüntetni a

létszámhiányt, vagy csak 6 év alatt, de képzetekkel. A teljes rendészeti szakma, sikernek könyvelte el a '90-es évek elején, hogy a követelményrendszert megfogalmazó politikusok jogszabályban kötelezték el magukat a minőség mellett. Aztán, miként a rossz házasságokban az elhidegülés, úgy lopakodott vissza a rendészeti humánpolitikába a zsugoriság, az emberi tényező jelentőségének barokkos eltúlzása közben, a források tevőleges apasztása. Ez a folyamat 2004-től már magát a jogszabályt is veszélyeztette, iskola bezárások, és állomány elbocsátás jelezte a kórt. Napjainkban már nyílt programként tagadják meg rendészeti vezetők, a rendészet hivatás és szakma jellegét, amikor hangot adnak a gyorstalpalók és a tanfolyamrendszerű alapképzések iránti elkötelezettségüknek. Saját személyes élményeik vagy átélt szervezeti benyomásaik, arra inspirálják őket, hogy lebecsüljék az iskolarendszerű rendészeti képzés jelentőségét. Félig-meddig igazuk is lehet, mert éppen ők, azon kevesek közé tartoznak, akik tehetségüknél, kvalitásaiknál fogva, különösebb rendészeti iskolai végzettség nélkül is vezetők lehettek.

Kedves és nagyra becsült Tisztek és Rangok!

Hivatástudatról és szervezeti kultúráról papoltok, és nem akartok hivatásos kart? Azt gondoljátok, hogy egy elkötelezett hivatásos kar nélkül bármi eredményt is el tudtok érni? Nem értitek, hogy a hatalmatok csak a játékszabályok megváltoztatásához elég, végrehajtásához már nem? Bizonyára nem értitek, mert ha szeretnétek hivatásos tiszti kart látni, akkor tudnátok azt is, hogy mindenfajta hivatás legfontosabb ismérve a társadalmi felelősség, és a területi jelleg mellett a szaktudás, a professzió. E hármas követelmény minden eleme védendő érték, még a politikával szemben is.

Néhány szó a nemzetbiztonságról és a szakpolitikáról⁷⁶

A civil és a fegyveres szféra viszonya a nemzetbiztonsági politika alapkérdése. A nemzetbiztonsági politika célja az ország (szövetség) társadalmi, gazdasági és politikai intézményei biztonságának erősítése, bármilyen típusú, bárhol érkező fenyegetésekkel szemben. A nemzetbiztonsági politika elvileg három formában és két szinten létezhet.

A *katonai biztonsági politika* azon tevékenységek programja, amelyet arra terveznek, hogy minimalizálják, vagy semlegesítsék az ország meggyengítésére vagy megsemmisítésére irányuló erőfeszítéseket olyan fegyveres erők részéről, amelyek intézményi vagy területi határaikon kívül tevékenykednek.

A *belbiztonsági politika* a felforgatás veszélye ellen veszi fel a küzdelmet – vagyis azon erőfeszítések ellen, amely az állam meggyengítésére vagy megsemmisítésére irányulnak a területi vagy intézményi határain belül tevékenykedő erők részéről.

A *helyzeti biztonsági politika* az állam viszonylagos erejének csökkentésére irányuló, a társadalmi, a gazdasági, a demográfiai és a politikai viszonyokban bekövetkező hosszú távú változásokból fakadó lemorzsolódás fenyegetésével foglalkozik.

E politikák mindhárom formájának van operatív, és van intézményi szintje.

Az *operatív politika* a biztonsági fenyegetéssel való szembeszállás céljából tett azonnali intézkedésekből áll.

Az *intézményi politika* azzal a móddal foglalkozik, ahogyan megfogalmazzák és megvalósítják az operatív politikát

⁷⁶ Samuel Huntigton nyomán

A törvényvégrehajtó szervek tevékenységét leginkább befolyásoló belbiztonsági politika közvetlen operatív kérdései rendszerint az alábbiakat tartalmazzák:

- a) A törvényvégrehajtó erők nagyságának, utánpótlásának és ellátásának mennyiségi kérdései, beleértve a szükségletek kielégítésére szánt állami erőforrások arányának alapvető kérdését.
- b) A törvényvégrehajtó erők szervezetének, alkotmányos és közigazgatási viszonyrendszerének, felhatalmazottságának, irányításának, összetételének, felszereltségének és telepítésének minőségi kérdései.
- c) A törvényvégrehajtó erők felhasználásának statikus és dinamikus kérdései: mikor és milyen körülmények között alkalmaznak erőszakot.

Rendszerint ezek a kérdések állnak a legkritikább nyilvános viták középpontjában.

Hosszú távon azonban az e kérdésekben hozott határozatok jellegét olyan intézményi minta határozza meg, amely révén meghozzák a döntéseket. Az intézményi politika alapvető kérdései mindenkor jelen vannak, szakadatlanul újra és újra meghatározzák ezeket, de sohasem oldják meg őket. Következésképpen, a civil és a fegyveres szféra viszonyának rendezése döntő fontosságú valamely ország belbiztonsági politikája szempontjából.

E politika célja intézményi szinten a civil és a törvényvégrehajtó szféra olyan viszonyrendszerének kifejlesztése, amely más társadalmi értékek legkisebb mértékű feláldozásával maximalizálja a belbiztonságot. Ennek a célnak az eléréséhez a civil és a rendészeti csoportok hatalmának és hozzáállásának komplex kiegyensúlyozására van szükség.

Bármely társadalom belbiztonsági intézményeit két erő alakítja: egy, a társadalom biztonságát veszélyeztető fenyegetésből fakadó *funkcionális parancs*, s egy, a társadalmi erők, ideológiák és a társadalomban uralkodó intézmények következményeként kialakult *társadalmi parancs*. E két erő kölcsönhatása és együttműködése a civil és a rendészeti szféra viszonyának sarkpontja. Az, hogy milyen mértékben ütköznek, a társadalmi értékminta természetétől és erejétől, valamint a társadalom biztonsági igényeitől függ. A két erő egymáshoz való alkalmazkodása és egyensúlya nem megoldhatatlan, miként ezt számos ország példája igazolja.

A funkcionális és társadalmi szükségszerűségek kiegyensúlyozásának problémája csak a rendszerváltást követően vált fontos alapkérdéssé. Magyarország történelme sok tekintetben idegen hatalmak általi elnyomatásunk története. Biztonságunkról igyekeztek mindig mások, úgy-ahogy gondoskodni, így még meg kell tanulnunk a biztonságot magunk teremtette feltételként kezelni, és nem magától teremtődő dolognak tekinteni.

Korunk egyik legalapvetőbb és legnyilvánvalóbb ténye, hogy a hazai és a nemzetközi politikában, valamint a technológiai fejlődésben végbement változások, együttesen a politika végcéljává, nem pedig, kiinduló feltételezésévé teszi a biztonságot.

Korábban az volt az elsődleges kérdés: a civil és fegyveres szféra viszonyának mely mintája egyeztethető össze a demokratikus, alkotmányos értékekkel? A jövőben egy ennél fontosabb kérdés lesz a főkérdés: a civil és a fegyveres szféra mely együttműködési mintája a legalkalmasabb a nemzet biztonságának megőrzésére? Az együttműködés fő kérdése azonban változatlan: milyen a tisztikar, és milyen a viszonya az államhoz? E kérdésben ütköznek össze leginkább a funkcionális és a társadalmi nyomások.

A tisztikar a törvényvégrehajtó struktúra aktív, irányító eleme s felelős a társadalom biztonságáért. Az állam viszont a társadalom aktív irányító tényezője, felelős az

erőforrások szétszétválasztásáért a fontos értékek között. Ide tartozik a belbiztonság is. Következésképpen, amikor elemezzük a civil szféra és a rendészeti szféra viszonyát, mindenekelőtt a tisztikar mibenlétét és jellegét kell tisztáznunk.

Miféle testület a tisztikar? Testület-e egyáltalán? Ha nem valódi testület, akkor akarjuk-e hogy az legyen? Hivatás-e a rendőrködés? És ha igen, mitől az? Az alábbiakban tekintsük át a feltett kérdéseket S. Huntington: A katona és az állam c. munkája alapján.

A hivatás

A korszerű tisztikar hivatásos testület, a modern rendőrtiszt pedig, hivatásos szakember. A hivatás egy nagymértékben szakosodott jellegű funkcionális csoport sajátos típusa.

Valamely hivatásnak, mint különleges típusú elhivatottságnak a megkülönböztető vonása a szaktudás, a társadalmi felelősség és a testületi jelleg.

A „hivatásos” kifejezés, elmosza a különbséget az anyagi ellenszolgáltatásért rendőri munkát vállalók, és a rendőrködést a társadalom szolgálatáért életpályául választott, és a professzionális képzésen átesett tisztek között. Más hivatásoknak, mint hivatásoknak a természetével és történetével behatóan foglalkozik a szakirodalom. A modern rendőrtiszt és a tisztikar hivatásos jellegének elemzését azonban elhanyagolták.

Meglehet társadalmunkban az üzletembernek nagyobb a jövedelme, a politikusnak nagyobb a hatalma, ám általában a hivatásos, professzionális szakember nagyobb tiszteletnek örvend. Az orvosok, ügyvédek azonban nagyobb elismerésben részesülnek, mint a rendőrtisztek. Magukat a rendőröket is befolyásolja a közvélemény róluk alkotott képe, és időnként nem fogadják el a saját hivatásos státuszukból fakadó következményeket.

A szaktudás

A hivatásos szakember az emberi tevékenység valamely jelentős területén szakosodott ismeretekkel, jártassággal és készségekkel rendelkező szakértő.

Szaktudásra csakis hosszas tanulás és tapasztalatszerzés révén tehet szert. A szakértelem objektív normái alapján különböztethető meg a szakember a laikustól, s ugyancsak ennek alapján mérhető egy-egy hivatáson belül a tagok egymáshoz viszonyított szakértelme. Ezek a normák általános érvényűek. A tudásban és a szakképzettségben gyökereznek, s időtől meg helytől függetlenül általánosan alkalmazhatók. A közönséges szakismeret vagy szakma csakis a jelenben létezik, s úgy sajátítható el, hogy megtanulunk egy létező technikát anélkül, hogy érdemi utalás történné az előzményekre.

A hivatás ismerete azonban intellektuális természetű, és írásban is rögzíthető. A hivatás ismeretének története van, s a hivatás elsajátításához bizonyos mértékig ismerni kell ezt az előtörténetet. A hivatás ismeretének és az abban való jártasságnak elmélyítéséhez és továbbadásához kutatási és oktatási intézmények szükségesek. A hivatás elméleti és gyakorlati oldalai között folyóiratok, konferenciák, ünnepi alkalmak, szokások, hagyományok, valamint a gyakorlati élet és az oktatás közötti személyzeti áramlás tartják fenn a kapcsolatot. A hivatásos szakember csakis akkor tudja sikeresen alkalmazni szakismereteit, ha tudatában van annak a tágabb értelemben vett hagyománynak, amelynek jómaga is része.

A hivatás oktatása és a hivatásra nevelés tehát két szakaszból áll. Az elsőben széles kulturális és társadalmi háttérrel oktatunk, míg a második szakaszban az adott hivatás jártasságát és szaktudását sajátíttatjuk el a jelölttel.

Mi a rendőrtiszt pontosabban meghatározható szaktudása? Létezik-e olyan szakismeret, ami megtalálható minden rendőrtisztban, s amelyet nem oszt meg bármely civil csoporttal? A tisztikarban látszólag megtalálhatók a szakemberek legkülönbözőbb változatai, beleértve sok olyan tisztet, akinek a hasonmása fellelhető a polgári életben is. Közgazdászok, jogászok, mérnökök, kommunikációs szakemberek, humán menedzserek – mindezek megtalálhatók mind a modern tisztikaron belül, mind azon kívül. De még ha, figyelmen kívül hagyjuk is ezeket a specialistákat, csupán a rendőrségi tisztikar nagy vonalakban történő felosztása a közrend, a bűnügy, a karhatalom, az igazgatásrendszet, területeire, nagy különbségeket teremt funkciókban és a szükséges ismeretekben egyaránt.

Mindazonáltal létezik a rendészeti szakértelem megkülönböztethető szférája, ami megvan minden, vagy legalább is majdnem minden tisztban, ami megkülönbözteti minden, vagy majdnem minden civiltől. A tiszt speciális szaktudása egy olyan emberi szervezet irányítása, működtetése és ellenőrzése, amelynek elsődleges funkciója az állami hatalom, az erőszak alkalmazása, minden alaptevékenységében.

„A hivatásos rendőrtiszt professziója: társadalmi megbízatás és állami felhatalmazottság birtokában vezesse, irányítsa, vagy felügyelje a szakemberek örködésre, információszerezésre, a legitim védelmi eljárások, valamint az állami erőszak alkalmazására irányuló tevékenységét, biztosítsa e tevékenységek hatékony és hatásos folytatásának szervezési és logisztikai feltételeit, diszkrecionális hatáskörében juttassa érvényre az alkotmányos értékeket és kötelemeket.”⁷⁷

Társadalmi felelősség

A hivatásos szakember: gyakorló specialista, aki társadalmi keretek között dolgozik, s munkája olyan szolgáltatás, például az egészségügy, az oktatás vagy az igazságszolgáltatás fejlesztése, amivel lényegesen hozzájárul a társadalom működéséhez. Minden hivatás megbízója a társadalom, akár egyedileg, akár kollektíven. A hivatásos szakemberre szolgáltatásának általános és létfontosságú jellege, valamint szaktudásának monopóliuma azt a kötelezettséget rója, hogy nyújtsa is ezt a szolgáltatást, valahányszor a társadalom ezt megköveteli. A társadalmi felelősség az, ami a hivatásos embert megkülönbözteti a csupán intellektuális szakismeretekkel rendelkező egyéb szakemberektől. Egy kutatóvegyész például akkor is kutatóvegyész marad, ha szaktudását a társadalom kárára használja fel. Egy orvos azonban megszűnik orvosnak lenni, ha társadalomellenes célra használja szakismereteit. A szolgálat felelőssége és a hivatáshoz való ragaszkodás – ezek a professzionális hajtóerők. A hivatásos szakembernek, mint olyannak, nem lehet elsődleges célja a pénzbeli díjazás. A hivatásos kompenzációját így azután rendszerint csak részben határozza meg a nyílt piacon folytatott munka – egyébként a professzionális szokás és a törvény szabályozza azt. A pénzbeli jutalmakat illető szokásos elvárások által nem szabályozott lényeges szolgáltatások elvégzése magyarázatra szorul azt illetően, hogy mi határozza meg a hivatás viszonyát a társadalom többi részével. Rendszerint a hivatásos szakember és a megbízói, vagy a hivatás egyes tagjai közötti

⁷⁷ Janza Frigyes, 2008.

konfliktusok szolgálnak az ilyen meghatározás közvetlen indítékául. A hivatás így bizonyos értékeket és eszményeket rögzítő erkölcsi egységgé válik, és ezek az értékek és eszmények vezérlik a hivatás tagjait a laikusokkal való kapcsolatukban. Ez a vezérfonal olyan írásba foglalt normák gyűjteménye lehet, amelyeket a hivatásos oktatási rendszer révén örökítenek át, de az is elképzelhető, hogy a professzionális etika írott szabályzataként kodifikálják.

Testületi jelleg és szellem

Valamely hivatás tagjainak közös, az őket, mint csoportot a laikustól elválasztó szerves egység és tudat érzete. Ez a kollektív érzet a professzionális hozzáértéshez nélkülözhetetlen hosszú kiképzésben és fegyelemben, a hivatás tagjait összekötő közös munkában, valamint az egyedülálló társadalmi felelősségben, való osztozásban gyökerezik. Az egység érzete olyan hivatási szervezetben ölt testet, amely meghatározza és alkalmazza a hivatás szakértelmének normáit, továbbá kialakítja a hivatás felelősségi normáit, és érvényt is szerez azoknak. A professzionális szervezetben való tagság a különleges szakértelemmel és a különleges felelősség, valamint a jogkorlátozás elfogadásával egyetemben a hivatásos státus ismérve lesz, ami ország-világ előtt megkülönbözteti a hivatásos szakembert a laikustól. A hivatás érdeke megköveteli, hogy a tagjait eltiltsák attól, hogy hasznot húzzanak professzionális szakértelmükből olyan területeken, ahol az efféle hozzáértésnek nincsen jelentősége, s hasonlóképpen, hogy megvédje a hivatást kívülállókkal szemben, akik azt állítják, hogy professzionális szakértelemmel rendelkeznek, mivel egyéb területeken sikereket értek el, vagy hírnevet szereztek. Pl. a rendőri munka tekintetében a politikusok, vagy más hivatások képviselői, mint az ügyvédek, ügyészek. E tekintetben köztes helyet foglalnak el a civil felsőfokú végzettséggel rendelkező „átképzett” tisztok, akik természetesen tagjai a tisztikarnak, mint bürokratikus szervezetnek, de nem tagjai a tisztikarnak, mint professzionális szervezetnek mindaddig, amíg a felsőfokú szakképzettséget meg nem szerzik.

Oktatás, képzés, szakképzés⁷⁸

A CEPOL szöveget (2005) a következőképpen határozza meg az oktatás (*education*) szó jelentését: „Azon tevékenységek folyamata és sorozata, amelyek célja, hogy az oktatásban résztvevő személy olyan tudást, ismereteket, értékeket és képességeket tegyen magáévá és fejlesszen ki, amelyek nemcsak egy szűk tevékenységi területre vonatkoznak, hanem a problémák széles körének meghatározását, elemzését és megoldását teszik lehetővé. Az oktatás általában inkább elméleti és fogalmi kereteket biztosít, hogy ezzel is elősegítse az elemző készség és a kritikai képesség kialakulását.”

A képzés (*training*) meghatározása a következő: „Olyan tudás, ismeretek és szemlélet elsajátításának folyamata, amelyek konkrét feladatok végrehajtásához szükségesek. A képzés előre megtervezett, módszeres munkafolyamat, amelynek célja a tudás / az ismeretek / a szemlélet formálása és gyarapítása tanulás útján, hogy a képzésben résztvevő személy alkalmassá váljék valamely tevékenység, illetve tevékenységi kör hatékony ellátására. Munkavégzéssel kapcsolatos célja, hogy az illető adott feladat vagy munka végrehajtásához szükséges képességeket sajátítsa el.”

⁷⁸ Cepol jelentés alapján

A képzés és az oktatás elválasztását támogató nézetek

A pedagógia egyik irányzata a képzés és az oktatás folyamatának különbségeit és esetleges összeférhetetlenségét hangsúlyozza.

A fenti nézetek hirdetőinek véleményét összegezve megállapíthatjuk, hogy az oktatás és a képzés egymástól jól elkülöníthető folyamatok. Az előbbi inkább kognitív (azaz a felfogással, a dolgok értelmezésével és a hipotézisek ellenőrzésével összefüggő), míg az utóbbi inkább magatartásbeli (előre meghatározható, uniformizált magatartást kialakító) célokat követ. Ezen kívül, eltérő gondolkodásmód jellemző rájuk, ugyanis a képzés a „helyes válaszra” helyezi a hangsúlyt, míg az oktatás a kritikai gondolkodáson alapuló megközelítést hangsúlyozza. E felfogás szerint a két folyamat egybemosása két lehetséges problémát vet fel. Először is az a veszély fenyeget, hogy az oktatásnak a kritikai gondolkodásmód átadásában betöltött hagyományos szerepe elvész, másodsorban pedig, mindez ronthatja az oktatás szellemi tartalmát.

A képzés és az oktatás integrálását támogató nézetek

Míg a fenti nézeteket vallók problémának tekintik az ismereteket közvetítő rendészeti képzés, illetve a tudományos szintű oktatás és a kritikai gondolkodás integrált kezelését, addig az ettől eltérő felfogás a modern demokratikus társadalomban biztosított magas szintű rendészeti oktatás egyik pozitív és szükséges céljának tekinti azt. Az utóbbi oldalon állók úgy érvelnek, hogy a modern rendészet inkább tudásigényes és gondolkodásra készítető tevékenység, semmint pusztán a „feltételes reflexek működése.”⁷⁹ A holnap rendőrei már nem lesznek képesek megfelelően ellátni feladataikat, ha valamilyen „tanuljunk könnyen-gyorsan...” típusú kézikönyvből épp csak azokat az ismereteket sajátítják el, hogyan hajtsanak végre szabályosan egypár műveletet és tevékenységet. Alkalmassá kell tenni őket az új és váratlan helyzetek sokaságának megfelelő kezelésére, ehhez pedig, önálló és kreatív gondolkodásra van szükség, hogy ne csak a felülről érkező parancsra várjanak. Megfelelő kommunikációs készséggel kell rendelkezniük, át kell látniuk a társadalmi összefüggéseket és a konfliktusokat. Számtalan jól képzett szakemberrel kell együttműködniük úgy, hogy eközben, az őket megillető tiszteletet is kivívják. A társadalmi, a politikai és a kulturális jelenségeket azok összefüggésrendszerében kell értelmezniük. Nem lehetnek eredményesek megfelelő elemző képesség nélkül, ugyanis ennek hiányában a modern rendészeti módszerek hasznavehetetlenek. Ezen kívül megfontoltan kell fellépniük, és önkritikusan kell viszonyulniuk magatartásukhoz, felfogásukhoz, az általuk alkalmazott módszerekhez és megközelítési módokhoz, mert csak így képesek értékelni önmön teljesítményüket, továbbfejlődni, valamint az állampolgárok és a politika tiszteletét és bizalmát kivívni.

Ez pedig azt jelenti, hogy korunk rendőrének ismereteket közvetítő szakképzés helyett inkább főiskolai szintű oktatásra van szüksége, mely az akadémikus tudást az olyan technikai jellegű ismeretek átadásával ötvözi, mint az őrizetbe vételi technikák, a lökiképzés, az autóvezetés vagy a számítógép-rendszerek használatának képessége. A rendészeti oktatásnak lehetőleg ezt a szintjét kell minimumkövetelménynek tekinteni minden rendőrrel, és nem csak a magasabb beosztású rendőri vezetőkkel szemben. Európa

⁷⁹ Carney 2003.

számos országa ebben az irányban és szellemben változtat vagy változtatott rendészeti oktatásán.

Az a tény például, hogy a demokratikus társadalomban az erő jogszerű alkalmazásának a monopóliuma a rendőrséget illeti meg, egyértelműen azt jelenti, hogy a rendőrnek nemcsak az őrizetbe vétel, illetve a gumibot, a paprika-spray és a fegyverek használatának technikáit kell elsajátítania. Az erő demokratikus társadalmi viszonyok között történő alkalmazásának politikai, szociológiai, kriminológiai, pszichológiai, jogi és etikai vonatkozásait is ismernie kell. Bár ezek az elméleti kérdések nem az erő tényleges alkalmazására felkészítő technikai jellegű órákon kerülnek majd elő, igen súlyos érvek szólnak az oktatás és a technikai ismeretek szempontrendszerének lehető legszorosabb összekapcsolása mellett. A járőrszolgálatot teljesítő rendőrnek tisztában kell lennie az erőszak jogszerű alkalmazásának társadalmi, politikai, pszichológiai, kommunikációs, jogi és etikai következményeivel valahányszor azt mérlegeli, hogy adott helyzetben hogyan járjon el. Ezt a szituációra reagáló tudást olyan ismeretekkel kell körülbástyázni, amelyek lehetővé teszik a gyors, határozott és megfontolt döntéshozatalt még azokban az indulatoktól fűtött helyzetekben is, amikor nincs idő kikérni a (tudományos felkészültségű) rendőri vezetők véleményét.

Az elmélet és a gyakorlat összekapcsolása összhangban áll mindazzal, amire más szakmák oktatásában már régóta törekednek, legyen szó nővérek, orvosok, szociális munkások, újságírók stb. oktatásáról és képzéséről. E szakmák oktatásában fontos szempont, hogy a hallgató tanulmányainak már viszonylag korai fázisában találkozzék a beteggel, az ügyféllel vagy a gyakorlati problémákkal, és lehetőleg képes legyen váltani elmélet és gyakorlat között.

A rendészeti képzés hazánkban

Előljáróban jeleznem kell, hogy a rendészeti képzés fogalma alatt, továbbra is elsősorban a rendőri szakképzési és felsőoktatási rendszert értem, jelezve a konkrét témáknál azokat az eltéréseket és kivételeket, amelyek az egész rendészeti oktatási rendszert érintik. Önmagában a rendészeti képzés fogalmának plasztikussága is jelzi azt a fogalmi káoszt, amely a rendvédelmi, rendészeti, fegyveres szervek elkülönítésében tapasztalható. (Talán nem túlzás – az előadás keretein kissé túlterjeszkedve - megállapítani, hogy a belügyminisztérium megszüntetése és rendészeti néven tervezett főnixelése, ennek a szemantikailag képtelen helyzetnek az időtlenül tárgyiasult manifesztációja).

A szakközépiskolai képzést tekintjük át Kenedli (2006) tanulmánya alapján.

1993. augusztus 16-i dátummal létrejött a Budapesti Rendőr Szakközépiskola. A kétéves rendőrképzés bevezetése, a képzés tartalma és generalista jellege aggodalmat váltott ki a rendőri vezetők körében annak ellenére, hogy a bevezetett oktatási forma mind struktúrájában, mind tartalmában egyedülálló volt Európában.

A kétéves szakközépiskolai rendőrképzést megkezdésétől fogva éles szakmai támadások érték. A kifogások alapját a rendőrségen belüli nagymértékű fluktuáció által okozott folyamatos létszámihiányra való hivatkozás képezte, esetenként veszélyeztetve az elért eredményeket és a kétéves képzés létjogosultságát. A rendőr szakközépiskolák 1996 áprilisától „a képzés gyakorlati jellegének erősítése” címszóval az akkor létrehozott Készenléti Rendőrség alárendeltségébe kerültek. Ez idő alatt számtalan törvénysértő

helyzetet indukáló szituáció keletkezett. A kialakult állapotok megszüntetésére a belügyminiszter 1997 januárjában visszaállította az iskolák önállóságát.

Az új, 1997-ben jóváhagyott „Központi Tanterv” a korábbihoz képest visszalépést tartalmazott: a korábbi struktúrával ellentétben a kétéves szakközépiskolai képzés csak önjárór beosztások betöltését tette lehetővé, azonos szintre került a korábbi próbaidős, illetve pár hónapos tiszthelyettes-képzéssel. Magasabb tiszthelyettesi beosztások betöltését különböző szaktanfolyamok elvégzéséhez kötötte.

A meglévő rendőr tanintézetek a határőr iskolákkal (Adyliget, Sopron, Körmend) egyetemben 1999-ben integrálódtak a Belügyminisztérium szervezetébe és 1999 augusztusában „Rendészeti Szakközépiskola” néven a korábbinál szélesebb feladatrendszerrel újjáalakultak. Változtak a szakközépiskolai képzést irányító belügyminisztériumi jogszabályok, belső rendelkezések. Az iskolák által szakközépiskolai képzésre felvett tanulók csak a kétéves szakképzés eredményes befejezését követően kerültek hivatásos állományba. A képzés kiegyensúlyozottá vált, mivel megszűnt a tanulók közterületi szolgálatba vezénylésének jogszabályi lehetősége. A 2000-ben kiadott „Központi Program”, messzemenően biztosította a lehetőséget a rendőrség szakmai igényeihez, elvárásaihoz és az iskola lehetőségeihez való „rugalmas” alkalmazkodásra, az ismeretek körének bővítésére. A belügyi oktatási rendszer, 2004-re, testületi szinten megszüntette a rendőrség több évtizede megoldhatatlannak hitt tiszthelyettesi létszághiányát.

Jelen állapot

2006-ban megszűnt a Belügyminisztérium is, jogutódja az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium lett. A rendőrtiszthelyettes-képzésben jártas szakemberek jelezték, hogy az oktatási kapacitások felszámolása megalapozatlan és voluntarista lépés. 2007 végére, elsősorban a folyamatos rendőrségi modernizációnak nevezett átszervezési mánia következtében, valamint a hivatásosokat érintő szociális és egyéb juttatások drasztikus megnyirbálásától való félelmében, a rendőri állomány több ezres tömege a lábával szavazott, és elhagyta a testületet.

Jelenleg, a rendőrség és határőrség integrációját követően, a látszólagos testületi szintű feltöltöttség ellenére, ismét mintegy 2500 fő kiképzett rendőr hiányzik, ebből kb. 1200 fő a fővárosban. A képzési szerkezetet érintő legfrissebb minisztériumi döntés, a teljes rendészeti oktatási szervezet Rendőrtiszti Főiskola (RTF) alá rendelésének előkészítését határozta el.

A rendészeti képzés rövid ismertetése során nem részleteztem az 1971-ben megalapított Rendőrtiszti Főiskola tevékenységét. Ennek alapvetően az az oka, hogy az RTF működése szinte teljes egészében megfelel bármely más, nem rendészeti irányultságú főiskola működésének. Az RTF, az alapítástól kezdve állami és szakmai felsőfokú végzettséget biztosít, amely birtokában a végzett, a rendőrségen kívül is elhelyezkedhet. Az RTF-en ún. „zárt” és „nyílt” szakok indíthatók. A „zárt bemenetű” szakokra csak hivatásos állományúak jelentkezhetnek, vezetőik támogatása alapján. A „nyílt bemenetű” szakokra állampolgári jogon bárki jelentkezhet. Amiért mégis bővebben kell szólnom az RTF-ről, annak oka a főiskola kizárólagos „tisztképző” jogosultsága, és ehhez képest szerény befogadó kapacitása közötti ellentmondás.

A probléma megértéséhez szükséges bemutatni a rendőrség tiszti és tiszthelyettesi munkajogi létszámát. A 2008. május 1-jei állapot szerint: tiszt 10771 fő; tiszthelyettes 23646 fő

A tiszti állomány normál esetben általában lassabban fluktuál, mint a tiszthelyettesi, az éves kilépők aránya kb. 3%. Az elmúlt évek hihetetlen mértékű tiszti elvándorlása egyszeri eseménynek tekinthető, ezért kimondható, hogy a rendőrség éves tiszti utánpótlási igénye, nyugodt üzemvitel mellett, a jelenlegi tiszti beosztások változatlanlansága esetén kb. 400 fő. Ez a szám a következő 10-15 évben, figyelembe véve, hogy a rendőrségnél a 40 év felettek száma 2200 fő (2008. január 1.) nyilván kevesebb, becsülten, átlagosan kb. évi 250 fő lesz. Bonyolítja azonban a helyzetet, hogy a Rendőrség egyre nagyobb számban kíván civil, egyetemi szakképzettségűeket foglalkoztatni (informatikus, fordító, közlekedési mérnök, közgazdász, jogász, stb.), ezért ezek rendőri jellegű szakmai képzéséről gondoskodni kell. Ezt hivatott biztosítani a „rendőrszervező tiszti” elnevezésű, 10 hónapos, iskolarendszeren kívüli, felsőfokú, OKJ szakképzés. Az eddigi tapasztalatok alapján megállapítható, hogy az éves rendőrtiszti utánpótlási szükségletet a főiskolai alapképzés és átképzés közel fele-fele arányban biztosítja. A főiskola infrastruktúrája, nappali tagozaton teljes üzemben sem képes évi 200 főnél nagyobb létszámot kibocsátani. Ebből az következik, hogy hosszabb távon is meghatározó jelentőségű lesz a „rendőrszervező tiszti” felsőfokú szakképzés. Ezért fel kell oldani azt a feszültséget, ami a kétféleképpen megszerezhető felsőfokú szakképesítés tartalma és a tanulmányi idők hossza és nehézsége között már évek óta kitapintható.

A jelzett problémák mögött persze nem oktatási kérdések húzódnak meg, mint okok, hanem az a dilemma, hogy szükséges lenne ugyan a tiszti beosztások számának radikális csökkentése, hogy beálljon egy sokkal egészségesebb tiszti/tiszthelyettesi arány, azonban a jelenlegi szabályozás mellett ez jelentős szürke állomány veszteséget jelentene a rendőrség számára. A megoldás persze kézenfekvő, nem az állami felsőfokú végzettségűek számát, hanem a tiszti beosztások számát kell csökkenteni. Ennek egyszerű módja, hogy nem minden felsőfokú végzettséget igénylő beosztást minősítsünk tiszti beosztásnak, másképpen fogalmazva: „lefelé” kell tolni az egész hierarchiát.

Eddigi tapasztalatainkat, eredményeinket felhasználva, képzésmodernizációs terveinket elsősorban a teljes oktatási struktúra újragondolásával kell megalapoznunk. Mivel a jelenleg tapasztalt fluktuációs ráta nem haladja meg az egyébként normálisnak és kívánatosnak tekinthető 4-5 %-ot, a Rendőrség létszámgazdálkodása hosszabb távra kiegyensúlyozottnak prognosztizálható még akkor is, ha az integráció okozta létszámtöbbletet csak két-három év alatt tudjuk erodálni. Ezt erősíti a meglévő állomány alacsony átlagéletkora is (a 2008. január 1-jei állapot szerint 32 év), melynek következtében az elvándorlás tovább fog csökkenni és csak 4-5 év múlva fog beállni az elfogadható szintre. Ez a tendencia azonban eltakarja azt a súlyos problémát, hogy a közterületeken szolgálatot teljesítő rendőri tiszthelyettesi állomány, minden egyéb hatástól függetlenül évi 4-5% körül fluktuál. Ha az alsó, 4%-os mértékkel számolunk is, a tiszthelyettes képző iskoláknak ezt a létszámvesztést, tekintettel a közel 24.000 fős tiszthelyettesi és zászlósi állományra, évenként kibocsátott, a jelenlegi hiányt is csökkentő, mintegy 1200 fő kiképzett szakemberrel kell pótolniuk, mert a hiány az „elfekvő” határőr személyi állomány bevetésével, minőségben és a hiány helyén, nem kezelhető. Az említettek alapján belátható, hogy a tanintézetek feladata egyáltalán nem csökken, ezért helyreállított kapacitású, többlépcsős, szakma-specifikus ismereteket közvetítő oktatási rendszerre lesz szükség. A kétéves tiszthelyettes képzést biztosító iskolák egy részének megszüntetése miatt a szükséges elhelyezési és oktatási kapacitás – a jelenlegi utánpótlási rend kiszolgálására – már nem áll rendelkezésre.

Az oktatás átalakításának egy lehetséges útja lehet a meglévő rendészeti szakközépiskolák ismeretanyagának munkaköröknek megfelelő súlyozása. A rendvédelmi munkában mai napig vannak olyan munkakörök, amelyek elsajátításához nem szükséges a két év időtartam.

A bolognai folyamat kínálta lehetőséggel élve, meg kell teremteni annak a lehetőségét, hogy a rendészeti szakközépiskolai képzés és a Rendőrtiszti Főiskolán folyó felsőfokú alapképzés (BSc.) tartalmi és szerkezeti egymásra épültsége megvalósulhasson. Felmérések szerint a rendészeti szakközépiskolát végzettek több mint 50 %-a akar továbbtanulni, ha nem sikerül, elhagyni szándékozik a testületet. Az egymásra épültség alapfeltétele, hogy ki kell alakítani az alap-, közép-, és felsőfokú rendészeti szakképesítési rendszert, a jelenlegi rendészeti szakközépiskolai képzést lefelé és felfelé is nyitni kell. Az oktatási rendszerünk teljes átjárhatósága érdekében a „nyílt és zárt pályás” bejutási lehetőséget egyaránt biztosítani kell. Az eddig széttagolt rendvédelmi oktatást egy összefüggő folyamattá kell szervezni, csak így őrizheti meg létjogosultságát az oktatási piacon, és elégítheti ki a képzést megrendelő rendvédelmi, rendészeti szervek igényeit. A főiskolán, rövid időn belül, több szakon, el kell kezdeni a mesterképzést (M.Sc.), amely az előzőek kiegészítésére tökéletesen alkalmas. A mesterképzés beindítása azt is lehetővé teszi, hogy a felsőfokú képzés csúcsát jelentő doktori (Ph.D) felkészítés is meghonosodjon.

A kétéves tiszthelyettes-képzést részben felváltó alapfokú-, középfokú- és felsőfokú szakképzést moduláris elemekből célszerű felépíteni. Indokolt ez azért is, mert így az egyes munkakörökhöz társítható ismeretcsoportok jól elkülöníthetőek, célcsoportok szerint rendezhetőek. A moduláris elemekből építkező oktatási struktúra lehetővé teszi, hogy a felnőttképzés résztvevői – szándékaik és lehetőségeik függvényében, valamint munkáltatójuk akaratának megfelelően – a meghatározott modul(ok) teljesítése után időszakosan kiléphessenek az oktatás folyamatából, majd rövidebb, hosszabb idejű munkavégzést követően, pl. karrierépítésük céljából oda ismét visszatérhessenek. A régi gyakorlattal szemben a moduláris, egymásra épülő képzési struktúra alkalmas a szervezeti érdekek rugalmasabb kiszolgálására.

A képzési rendszer átalakításán túlmenően vannak olyan külső tényezők, melyeket nem lehet figyelmen kívül hagyni. Ezek között kell említenünk a külső környezet folyamatos változását, nem csak társadalmi értelemben, hanem oktatáspolitikai értelemben is. Az oktatás egészének továbbra is szerves részét kell képeznie a közoktatási és szakképzési rendszernek, egyúttal biztosítania kell a rendőrszakmai igényeket, mindemellett szolgáltató jellegét fenn kell tartania az érdeklődők felé. A sorkatonaság megszűnése miatt fellépett ismerethiányt valamilyen formában továbbra is pótolni kell, ennek szakszerű megoldása még várat magára. Az 1993-as évektől fokozatosan előtérbe került és teljesedett ki a nemek egyenjogúságának biztosítása a rendészeti képzésben. A jelenleg működő képzési formák alkalmasak arra, hogy a jövőben is biztosítsák ezen alapjog szabályszerű érvényre juttatását.

A társadalmi környezetet boncolgatva mindenképp számba kell vennünk a Magyarországon élő roma populáció gyarodását és az ezzel járó oktatási feladatokat. A kutatók 2009-2010-re a tanköteles korú gyerekek körében 15 százalékos arányúra prognosztizálják a roma fiatalokat. Jelenleg számarányuk a középfokú képzésben 5%, a felsőfokú képzésben 1%. A rendvédelmi képzés bemeneti oldalán a meglévő feltételrendszert úgy kell átalakítani, hogy a roma fiatalok számára a képzésben történő részvételre nagyobb lehetőség kínálkozzék. Egyúttal biztosítani kell a rendvédelmi

szervekhez történő nagyobb arányú bejutásukat, és a továbbtanulás lehetőségét. A populáció szerkezetének átalakulásával – nagyobb roma népesség – megváltozik a bűnözés szerkezete is. A roma bűnelkövetők száma emelkedni fog, ennek ellensúlyozására a rendvédelmi szerveken belül létre kell hozni a konfliktusok kezelésére hivatott, a társadalom etnikai szerkezetét tükröző személyzetet. Nem lehet „apartheid” rendőrségünk. Az apartheid jelleg persze, nem elsősorban a testület etnikai összetételétől függ, de attól el sem választható. Az elfogulatlan működésre való törekvést tükröztetni kell a társadalom felé, az állomány kiegyensúlyozott etnikai szerkezete által is.

Végezetül még egy fontos felvetés. Az egységes kimeneti szint biztosítása a képzés befejezésekor. Ez nem kizárólag a testület által elvárt szakmai színvonal teljesítését jelenti, hanem az oktatási rendszerünk helyét és szerepét is meghatározza a közoktatási és felsőoktatási rendszerben. Napjainkban azonban nem elegendő kizárólag erre törekednünk. Egy uniós tagország rendőrének már a nemzetközi elvárásoknak megfelelően kell végeznie munkáját. Az oktatásnak figyelemmel kell lennie az Európai Unió együttműködéséből fakadó feladatok teljesítésére, az ennek érdekében megszerzett ismeretek egységesítésére. Jelenleg nemzetközi szinten a CEPOL tölti be ezt a szerepet. A szakmai kimeneti tényezők (outputok) egységesítése a CEPOL fő feladata.

El kell fogadnunk, hogy az elmúlt éveket meghatározó „iskolapadból iskolapadba” elv már nem működik. A rendszerváltás óta az állomány fiatal szakemberekkel történő lecserélése megtörtént, egy személyügyileg kontrollált, gazdálkodását szigorú ellenőrzés alatt működtető Rendőrség alakult ki. Kiszolgálásához új képzési filozófiára van szükség. Ahhoz azonban, hogy az oktatás ki tudja szolgálni a szervezetek szakember igényeit, elengedhetetlen feltétel egy olyan új személyügyi követelményrendszer kialakítása, amelyhez az oktatás tartósan igazodni képes.

A rendészeti szolgálati rendszer humán jellemzői

Az 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról (Hszt.)

A Magyar Köztársaság függetlenségének, belső rendjének, biztonságának védelme – amit a honvédség, a határrendészettel kiegészült rendőrség, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a polgári védelem, a vám- és pénzügyőrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, valamint az állami és önkormányzati tűzoltóság (a továbbiakban együtt: fegyveres szervek) látnak el – állami, közösségi tevékenység. E szervek személyi állománya ennek megfelelően – a szervi hovatartozástól függetlenül – közszolgálatot teljesít. A fegyveres szervek feladatrendszerében meghatározó szerep hárul a hivatásos állományra, amelynek a szolgálati jogviszonya (a továbbiakban: szolgálati viszony) – a vele szemben támasztott fokozott követelmények miatt – a más közszolgálatban állók szolgálati viszonyához képest olyan mértékben eltérő, sajátos, hogy önálló szabályozást igényel.

A hivatásos szolgálati viszony szabályozásánál a törvény érvényesíti azt a törvényalkotói szándékot, hogy a hivatásos állomány tagjainak, mint – többségükben – egyenruhás állampolgároknak jogai és kötelezései között a harmóniát megteremtse. Abból indul ki, hogy a hivatásos állomány tagjai az általánoshoz képest szigorúbb függelmi rendben és fegyelmezettséggel, fokozott pszichikai és fizikai terheléssel, áldozatvállalással, veszélyes helyzetben, az élet és a testi épség kockáztatásával végzik feladataikat. Emellett a

szolgálati viszony létesítésének feltételeként önkéntesen lemondanak egyes alkotmányos jogaik gyakorlásáról, vállalva egyúttal – törvényben meghatározott fegyveres szerveknél történő szolgálatteljesítés esetén – a hozzátartozókra is kiterjedő nemzetbiztonsági követelményeknek való megfelelést. Ezek jog- és életvitelbeli korlátozást jelentenek. Mindezek figyelembe vételével a törvény az ugyancsak közszolgálatban álló köztisztviselők járandóságai alapulvételével, a társadalmi megbecsülés kifejezéseként, kedvezőbben állapítja meg a hivatásos állomány tagjait megillető, jogokat és juttatásokat. Az már más kérdés, hogy napjainkra a törvény többszöri módosításával, a törvényhozó ezeket a kompenzáló jogokat és juttatásokat alaposan visszametszette.

A törvény hatálya a Magyar Köztársaság szuverenitása, alkotmányos rendje, a közrend és közbiztonság védelme, valamint a lakosság életét és anyagi javait fenyegető veszély elhárítása érdekében a fegyveres szervek különleges közszolgálatot teljesítő hivatásos, illetve szerződéses állományú tagjainak szolgálati viszonyára és társadalombiztosítási ellátására terjed ki. A szabályozás egységesítése és egyszerűsítése érdekében a törvény, a fegyveres szervek közé sorolja, az állami és hivatásos önkormányzati tűzoltóságot.

A közszolgálat különleges jellege (szigorú függelmi rend, veszélyes helyzetben az élet- és testi épség kockáztatása, egyes alapvető állampolgári jogok korlátozásának elfogadása stb.) kihatással bír a szolgálatot teljesítők közeli hozzátartozóira is. Ezért a törvényben meghatározott egyes jogosultságok és kedvezmények tekintetében a törvény hatálya rájuk is kiterjed. Ugyancsak a közszolgálat különleges jellegéből fakadóan a fegyveres szervhez való kötődés és egyes részjogosultságok vonatkozásában a törvény hatálya kiterjed az aktív állományból nyugállományba helyezetttekre is.

A hivatásos szolgálat velejárója – a kivételektől eltekintve – az egyenruha és a rendfokozat viselése. Tekintettel a különböző rendeltetésű fegyveres szervek sokszínűségére, törvényben volt indokolt meghatározni, hogy azok hivatásos állományú tagjai a szervük jellegének megfelelően rendszeresített – egymástól eltérő – egyenruhát, ugyanakkor egységes megnevezésű és külső megjelenésében is általában hasonló formájú rendfokozati jelzést viselnek.

Ugyancsak egységesen kell meghatározni az egyes rendfokozatok viselésében eltöltendő, ún. várakozási időket, valamint a különböző rendfokozatokba való kinevezés, illetve előléptetés eseteit. Az egyenruha és az azon viselhető rendfokozati jelzések, jelvények, kitüntetések és egyéb elismerési formák viselésének szabályait miniszteri rendeletek állapítják meg.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmának a nemzetközi gyakorlattal összhangban történő kimondása azt jelenti, hogy ezt az elvet érvényesíteni kell a szolgálati viszony létesítésénél, megszüntetésénél, a jogok és kötelezettségek meghatározásánál csak úgy, mint a felelősség megállapításánál. A törvény pozitívan határozza meg azokat a tényeket – például a rendfokozatot –, amelyek figyelembe vételét nem tekinti hátrányos megkülönböztetésnek.

A hivatásos szolgálatteljesítés nyomatékos feltétele a törvényben meghatározott jogi korlátok eltűrése. Nem közömbös azonban, hogy e korlátozás milyen mérvű. A törvény kizárólag a szolgálat érdekében, csak feltétlenül indokolt esetben és mértékben írja elő a jogkorlátozást. Általános jelleggel határozza meg azt a követelményt, hogy a jogkorlátozás nem okozhat az elérni kívánt érdekekkel nyilvánvalóan aránytalan hátrányt.

A munka és foglalkozás szabad megválasztására csak a szolgálati érdek sérelme nélkül, az ebből eredő korlátok között van lehetőség. Ugyanez vonatkozik a művelődéshez

való jog, a tudományos és művészeti élet, a tanulás és tanítás szabadságához való jog gyakorlására is. Más kereső foglalkozás is csak az összeférhetetlenség szempontjait érvényesítő, a törvény által meghatározott keretben folytatható.

A rendvédelmi szerveknél már az egyesülési jogról szóló törvény, másrészt belső rendelkezések alapján korábban is működtek érdekképviselői szervek. A törvény a sajátosságok miatt indokolt eltérésekkel a Munka Törvénykönyve ide vonatkozó szabályait „beemeli” a szolgálati jogba.

Indokolt, régi igényt elégített ki a törvény a hivatásos pályán való előmeneteli rendszer szabályozásával. Ezt a korábbi szabályok nem tartalmazták. A törvény a fegyveres szerv részére egyértelműen meghatározza, hogy a hivatásos állomány tagjának a hivatásos pályán belátható, tervszerű előmeneteli lehetőséget kell biztosítani a magasabb beosztás, a magasabb rendfokozat és az ezekkel együtt járó magasabb anyagi juttatások (magasabb besorolás) eléréséhez, illetve az azokhoz szükséges feltételek megszerzéséhez. Az előmenetelhez és a feltételek megszerzéséhez esélyegyenlőséget kell biztosítani, amelyben kiemelt szerepet kell adni a pályázati rendszernek.

A szolgálati beosztásban való előmenetel feltételeként kétirányú követelményt támaszt a törvény. Egyfelől meghatározza differenciáltan a tiszti, a zászlósi és a tiszthelyettesi rendfokozathoz kötött beosztások betöltéséhez szükséges (tiszti rendfokozathoz kötött beosztáshoz főiskolai vagy egyetemi, zászlósihoz középiskolai, tiszthelyettesihez közép- vagy szakiskolai) végzettségi (szakképesítési), másfelől meghatározza a fizikai alkalmassági követelményeket és e követelményeknek való megfelelés ellenőrzését. A miniszter határozza meg azokat a további feltételeket, amelyek egyes magasabb beosztások betöltéséhez szükségesek.

A rendfokozatban való előmenetel – jelentős részben a beosztásban történő előmenetel függvényeként – a soron, a soron kívül és meghatározott egyéb okból történő előlépéssel valósul meg. A soron történő előléptetés szabályai megegyeznek a korábbi szabályokkal. A soron kívüli előléptetés esetében a törvény – a hatályos szabály meghagyása mellett – két új, életszerű megoldást vezet be. Az egyik szerint az állományilletékes parancsnoki beosztásba kinevezett személyt egyidejűleg elő kell léptetni, ha a parancsnoki beosztáshoz rendszeresített rendfokozat magasabb a viselt rendfokozatnál. A másik szerint a soron következő rendfokozatba elő kell léptetni a hivatásos állomány tagját, ha olyan magasabb (nem parancsnoki) beosztásba nevezik ki, amelyhez a rendszeresített rendfokozat kettővel magasabb a viselt rendfokozatnál. E szabályozás azt célozza, hogy a parancsnoki (más vezetői) beosztás terheit viselő rendelkezzen a beosztásának megfelelő vagy ahhoz közelebb álló rendfokozattal.

Az erkölcsi megbecsülés kifejezéseként a törvény lehetővé teszi a hivatásos állomány tagjának előléptetését a felső korhatár elérésével történő szolgálati, illetve 20 évi szolgálat után szolgálati kötelemekkel összefüggő rokkantsági nyugállományba helyezése esetén, feltéve, ha szolgálati feladatait kiemelkedő eredményességgel látta el. A hősi halottá nyilvánítottak kinevezésére és előléptetésére vonatkozóan a korábbi szabályokat vette át a törvény.

A hivatásos állomány tagjának minősítési rendszerében a törvény megszületése óta jelentős változások történtek, és úgy tűnik, hogy ez a folyamat még közel sem tekinthető lezártnak. A bekövetkezett módosítások vezérlő elve: igazodni a közszolgálat standardjaihoz.

A törvény a miniszterre bízta az érintett fegyveres szerveknél rendszeresített beosztások és a hozzá kapcsolódó elemek (illetmény besorolás, rendfokozat, képesítési

követelmény) meghatározását. Ezek törvénybe építése – a törvényjavaslatot előterjesztő véleménye szerint – az érintett állomány számára garanciális okból nem indokolt. Ugyanakkor célszerűtlen is lenne – indokol a jogalkotó - a törvényi szabályozás a beosztások nagy száma és a szervezeti változtatások lehetősége miatt. Az egyes szakmai törvények hiánya is e megoldás alkalmazását indokolja.

A törvény a közös rendelkezések keretében szabályozza, továbbá meghatározza az érintett fegyveres szerveknél fizethető, az illetményben ki nem fejezhető pótlékok jogcímeit és mértékét.

Tovább bonyolítja a helyzetet, hogy a tisztek és a tiszthelyettesek illetményrendszere, bér és besorolási elemei között felépítésüket tekintve aránytalanság mutatható ki. A tiszthelyetteseknél négy besorolási osztályt és tizenhét fizetési fokozatot, a tiszteknél pedig, hat besorolási osztályt és húsz fizetési fokozatot határoz meg a törvény. A tiszteknél figyelembe kell venni, hogy számukra az előrelépéshez további három (2008. január 1-jétől) vezetői kategória is rendelkezésre áll. A hatályos illetményrendszer további sajátossága, hogy – mindkét kategória esetében – az I. besorolási osztályt a rendvédelmi szervek kizárólag a szerződéses állománnyal betölthető néhány munkakörnél vehetik igénybe, továbbá a pályakezdő besorolást egyáltalán nem alkalmazzák.

Az illetményrendszer anomáliái kapcsolódva a Hszt. egyéb előírásaihoz azt eredményezik, hogy a tiszthelyettesek számára tényleges előrelépést kizárólag a tiszti pálya választása, a tiszteknél pedig, a vezetői beosztások elfoglalása jelenti. Ezt a fajta előre menekülést pedig, a legtöbb érintett kényszerként éli meg. Az előre menekülésre a régen várt fluktuációs ráta kezelhető szintű beállása, a korábbi létszámhiányból eredő „hiánygazdálkodás” megszűnése, a vezetői szintek számának indokolt csökkentése és a tiszti munkakörök nagyságrendjének fokozatos visszaszorítása miatt egyre kevesebb lehetőség kínálkozik. Ha az eddigiekhez hozzávesszük azt is, hogy a tiszthelyettesek, illetve a tisztek többsége a Hszt. jelenlegi szabályozásának köszönhetően 30 – 35. életévére elérheti beosztása és rendfokozata maximumát, nehezen belátható, hogy - érdemi előrelépés hiányában – a vezetők hogyan és mivel tudják majd motiválni az e körbe tartozókat a szolgálatukból hátralévő 22 - 27 év során. Ezek a tények pedig, kedvezőtlen és alig megoldható folyamatokhoz vezetnek.

Röviden összefoglalva Szakács Gábor tanulmánya alapján a jelenlegi rendszer jellemzőit, a következőket indokolt kiemelni. A rendvédelmi szervek jogszabályok és az állami irányítás egyéb jogi eszközei által meghatározott rendfokozati, bér és besorolási rendszerében az egyes megoldások gyakran eklektikusak, nem tükrözik egységes bérszabályozást, az eszközök néha egymásnak is ellentmondanak. A rendvédelmi szerveken belül jogállás szerint három főbb foglalkoztatási kategória van: a hivatásosok, a köztisztviselők és a közalkalmazottak. Ezek díjazását három különféle törvény rendezi el, változó módon. Mindhárom kategóriában van személyi alapú besorolási eljárás az alapilletményre, nagyon komoly súllyal szerepel a munkáltatói jogkörrel rendelkező felettes béreltérítési jogköre, számtalan pótlék és pótlék jellegű elem működik. A bérekben hierarchikus tényezők (központi, területi, helyi pótlékolás) is megjelennek. A hivatásosoknál a rendfokozat külön bér-meghatározási tényező nemcsak a kifejezett rendfokozati illetményénél, hanem pl. a besorolási illetményénél is. *A bérek nem elsősorban a munkaköri nehézségeket, követelményeket, igénybevételt tükrözik, hanem személyes jegyeket, azaz ki hol és mióta dolgozik, mi a rendfokozata, mi a végzettsége, az ő munkáját miként értékeli a vezetője stb.* Maga a bérrendszer, nem fejez ki semmiféle bérszabályozási elképzelést. Valójában a törvények által meghatározott keretek között egyfajta állandó,

spontán, és koncepciótlan burjánzással változik a bérezés. Teret enged a diszfunkcionális helyi manőverezéseknek, a felső és a középvezetői taktikázásnak. Ez az összegzés még akkor is helyén valónak tekinthető, ha tudjuk, hogy a Hszt. legutóbbi módosításával számos ponton igyekeztek javítani, igazságosabbá tenni a vizsgált kérdésköröket, illetve az egész rendszert igazították a szintén módosult Ktv.-hez, amely – egyebek mellett - az egységes közszolgálati törvény alapjait volt hivatva lerakni.

A rendfokozati-, az előmeneteli, a beosztási-, a besorolási rendszerek egymással oly szorosan kapcsolódnak, hogy a rendszerek egyes elemeit csak elméletileg lehet vizsgálni, bármely elem legkisebb mértékű változtatása is megbontja a teljes rendszer logikáját. Mégis néhány vonatkozásban érdemes az egyes elemeket áttekinteni.

Rendfokozati rendszer és egyenruha

A Monarchiában, majd 1945-ig Magyarországon, a tisztek hadnagytól a tábornagyig "rangosztályba" voltak sorolva, és így "rangjelzést" viseltek. A többiek (tisztelőtől és tiszthelyettestől lefele) "rendfokozati jelzést".

Manapság már nincs jogi, funkcionális, vagy más hasonló alapja a megkülönböztetésnek, és a rangjelzés fogalma egyenlő a rendfokozati jelzés fogalmával. De ma is él a „rangidős” kifejezés, és a mindennapi beszédben, hogy "előrelépett a ranglétrán". A „rang” kifejezést a szakirodalom is használja, de a szabályzatok kizárólag a rendfokozat megnevezést alkalmazzák. A magyar társadalomban a rendfokozatoknak, és a rendfokozatot viselőknak hagyományosan nagy a respektjük. A „tiszttség”, „tiszttségviselő”, „tisztelem”, „tiszteletes úr” szavakban a szótó a tiszta szóra hangulatilag is hajazó „tiszt” fonéma. A nemzeti hőseink szinte kivétel nélkül a különböző harcokban mutatott érdemeik, vagy elszenvedett sérelmeik, hősi haláluk okán lettek részei a történelmi emlékezetnek.

Sokat közülük, rangjuk vagy rendfokozatuk alapján is szólítunk (Ocskay brigadéros, Bottyán generális, Simonyi őbester, Lenkey kapitány, Bornemissza hadnagy, Kiss János altábornagy, stb.) A magyar köznép, mint sorozott állományú legénység vett részt a modern kori harcokban. Számukra a testületen belüli felemelkedést, és ennek nyomán az otthoni, jellemzően falusi közvélemény általi elismerést, a tisztési, tiszthelyettesi, és altiszti rendfokozatok megszerzése jelentette. Nem is olyan régen, még a sorkatonai szolgálat eltörlése előtt, civil megbecsülést is jelentettek a tisztési rangot szimbolizáló kis csontcsillagok.

Közel tizenöt évig egy olyan rendészeti tanintézetben teljesítettem szolgálatot, ahol sorállományú tisztések kiképzése is folyt. Jól emlékszem, hogy a katonák milyen büszkeséggel várták kinevezésük vagy előléptetések után a laktanyába látogatóba érkező családjukat, szeretteiket, majd milyen blazírt megjegyzések kíséretében kommentálták az előléptetésüket mint olyan eseményt, amely szóra sem érdemes.

A rangok és rendfokozatok ilyen ambivalens kezelése, óvatosságra kell, hogy intse a döntéshozókat: ez a generáció és a népi emlékezet még itt él közöttünk, a civil társadalom számára még sokat jelentenek a tizedes, őrmester, százados szavak. Még a rendőr esetében is értelmezni tudják a rendfokozatok súlyát, helyét a rendészeti hierarchiában, meg tudják becsülni az adott rang történelmi szerepét és hatáskörét. Az egyenruhának, a rendfokozati megnevezéseknek tehát kollektív emlékezeti súlya és tartalma van, és megváltoztatásuk, csak azért mert néhány szobatudós, és a férfias helytállást a pénz és a szó hatalmával összetévesztő politikus túlságosan is militánsnak találja őket, semmiképpen sem kívánatos.

Arisztotelész írja a Nikomakhoszi Etikában, hogy a dolgok rendező elve a mérték, létezési közege pedig, a tér és az idő. Az idő még nem jött el a változtatáshoz, ami azon kívül, hogy költséges, még céltalan is, hiszen a rendészeti működés civil jellege erősítésének, a rendfokozatok átnevezése, csak kontraindikált eszköze lehet. Akinek csak kalapácsa van, az mindent szögnek lát.

Teljesen más azonban a helyzet a nem egyenruhás állomány tekintetében.

Esetükben a rendfokozatok csak az egymás közötti érintkezést segítő kifejezések, „kifelé” ritkán használják a rangszerű megnevezést, így a civil közönség csak a bemutatkozást követően képes azonosítani a nem egyenruhás hivatásos állományút. A civil közönség, illetve a közterületen rendőri intézkedés alá vont személy számára érdektelen a bűnügyi állományú rendőr rendfokozata, számára az illető csak „nyomozó”, „detektív”, vagy „felügyelő úr”. Ezeknek az elnevezéseknek a civil ruhás rendőrség esetében van hagyománya, a civil társadalom számára van emlékezetes tartalma, mondanivalója.

A civil közönség érti a különbséget, mondjuk egy közterületen szolgálatot teljesítő egyenruhás zászlós, vagy egy konkrét bűncselekmény ügyében eljáró civil ruhás nyomozó feladatrendszer között. A közvélemény nagyon jól érzékeli, hogy a rendfokozat általában az erők, eszközök, beosztottak fölötti rendelkezési jogosultság mértékét szimbolizálja, míg a civil ruhás rendőrök esetében a rendfokozatnak nincs konkrét jogosultsági tartalma, hiszen a bűnügyek nyomozása nem valamely rendelkezési jogosultság gyakorlása, hanem a konkrét ügy felderítése, általában véve a nyomozás. Míg az egyenruhás állomány fő feladata a közrend és a közbiztonság közterületi védelme, addig a bűnügyi rendőrség feladata, mintegy a büntető igazságszolgáltatás részeként, a bűncselekmény elkövetőinek felderítése, a bűnügyek nyomozása, a bűnmegelőzést és a felderítést szolgáló információgyűjtés és titkos adatszerzés.

A közterületi rendőrnek láthatónak kell lennie, hogy jelenléte önmagában megelőző jellegű legyen. A bűnügyi munkatársnak inkább a feltűnés nélküli tevékenység az érdeke. Karrierjének megnevezési szimbolikája tehát ne az erők, eszközök feletti rendelkezési jogot tükrözze, hanem a szakmai felkészültségét, tudását, tapasztalatát.

Összefoglalva az egyenruha és a rendfokozat kérdéskörét:

- 1) Az egyenruhás (és vegyes ruhás) állomány esetében a jelenlegi rendfokozati megnevezéseket, és viselhető szimbolikáit, még egy-két évtizedig nem tanácsos megváltoztatni.
- 2) A bűnügyi állomány esetében a jelenlegi rendfokozati sorhoz igazodó civil megnevezési hierarchiát kell bevezetni, konzekvensen biztosítva a rendfokozatok és a nekik megfelelő civil elnevezések egyenértékűségét. Az egyenértékűség biztosításával nyitva marad a szolgálati ágak és a szakszolgálatok közötti, egzisztenciális hátrány nélküli átjárás lehetősége.
- 3) A jelenlegi két besorolási osztályt fel kell váltani egy, egységes, a Hszt. által is ismert hat állománycsoport egymásra építésével kialakított besorolási táblával. A tisztesi állománykategóriát tehát vissza kell állítani, de lehetőleg civil elnevezésekkel felváltva a hagyományos örvezető, tizedes, szakaszvezető kategóriákat.
- 4) Az állománycsoportokon belül a hármas rendfokozati rendszert és a rendfokozati jelzések hármas jellegét meg kell őrizni, hogy a határok nélküli Európában

általánosan alkalmazott rendfokozati jelzéseket a külföldi állampolgárok is azonosítani tudják.

- 5) Az új besorolási rendben azonos erővel kell képviselni a képesítési, a rendfokozati, a beosztási és előmeneteli követelményeket.
- 6) A rendfokozati előmenetelt, soron csak állománycsoporton belül szabad biztosítani. Az állománycsoportok közötti átmenetet kinevezéssel kell biztosítani.
- 7) Az állománycsoportok közötti továbblépést képesítési és képzési követelményekhez kell kötni.
- 8) A magasabb beosztás automatikusan nem jelenthet magasabb rendfokozatot.
- 9) A vezetői beosztást, a beosztás szintjének megfelelő anyagból készült, egyenruhán és civil ruhán egyaránt viselhető, jelvénytárcsával kell láthatóvá tenni.
- 10) A nyugállományúak egyenruha viselését továbbra is biztosítani kell, de az aktív állománytól való megkülönböztetést nyilvánvalóvá tevő bíborszínű ékítménnyel kell az egyenruhát ellátni. A civil ruhás aktív állomány, valamint az egyenruhát nem viselő nyugállomány számára jelvénytárcsával kell biztosítani az állománycsoport és a vezetői szint jelzését.

Az új besorolási-, előmeneteli-, és rendfokozati rend lehetővé teszi a rendészeti oktatás számára, hogy végre ne a tiszt-tiszthelyettes ellentétpárnak megfelelő bontáshoz igazodjék, hanem integrált, modul-rendszerű, kompetencia-alapú, kredit-értékű, a generalista és a specialista oktatási filozófiákat szintézisben meghaladó szerkezetű és tartalmú képzéseket szervezzen és folytasson.

Új rendészeti személyügyi- és oktatási rend

A hivatásos állomány új képzési, rendfokozati, besorolási és előmeneteli sémái:

- 1) A jelenlegi két besorolási osztályt meg kell szüntetni, és egységes táblát kell kialakítani.
- 2) Az állománycsoportok száma hat legyen: tisztési, tiszthelyettesi, zászlósi, tiszt, főtiszt, tábornoki.
- 3) Az egyenruhás állomány rendfokozatai változatlanok, állománycsoportonként a jelenlegi három rendfokozattal. Rendfokozati előmenetel csak állománycsoporton belül lehetséges. A következő állománycsoportba történő rendfokozati átlépés csak az átlépéshez előírt képesítési követelmény teljesítésével, kinevezés útján lehetséges.
- 4) Az állománycsoporton belüli utolsó rendfokozat elérését követő várakozási idő megszűnik.
- 5) A tisztési állománycsoport létrehozásával megnyílik a lehetőség a jelenlegi „rendőr” szakképesítés átnevezésére, rész-szakképesítésekkel történő megosztására, és a rész-szakképesítés megszerzése utáni szolgálatba állásra.
- 6) A rész-szakképesítés (közrendész) csak meghatározott, nem hatósági tevékenységet igénylő, ör- és beavatkozó jellegű beosztások betöltésére, tisztési állománycsoportban jogosít.
- 7) A rész-szakképesítés megszerzése nem szünteti meg a továbbtanulási kötelezettséget.
- 8) Létre kell hozni az alap-, közép-, és felsőfokú szakképzések rendészeti rendszerét. Az OKJ-hez igazodva definiálni kell az alap-közép-felsőfokú fogalmakat.

- 9) Az eddigi „rendőr” szakképesítés neve „rendőrfőnök” legyen
- 10) A tisztviselői állománycsoport bemenete minimum valamely szakképzettség megléte, és kötelezettségvállalás a középfokú állami végzettség három éven belüli megszerzésére.
- 11) Az érettségizett közrendészek számára – három év szolgálatot követően - alanyi jogon biztosítandó az iskolarendszeren kívüli rendőrfőnök képzésben való részvétel.
- 12) A közrendész képzést negyedévente, iskolarendszeren kívüli képzés formájában kell indítani. Tanulmányi idő: maximum 500 óra.
- 13) A „rendőrfőnök” képzéssel átnevezett, „rendőr” szakképesítést szerzettek kinevezése, továbbra is őrmester.
- 14) A várakozási idő minden állománycsoportban, bármely soros rendfokozat esetében 4 év, kivéve, ha a képesítési, és egyéb követelményeknek megfelelő személy, magasabb állománycsoportba nyer kinevezést. Ebben az esetben, az állománycsoportban rendszeresített első rendfokozatot meg kell kapnia.
- 15) A középfokú rendőri szakmai végzettséget biztosító új szakképesítést kell alkotni.
- 16) Az eddigi „rendőrszervező” felsőfokú szakképesítést „középfokú”-vá kell visszaminősíteni.
- 17) A középfokú szakképzés tananyaga két, egymástól jól elkülönülő modulból álljon. Az „A” modul generalista jellegű, a „B” modul specialista jellegű legyen. A „B” modul tananyaga a rendőri szolgálati ágak, valamint szakszolgálati és speciális szakmai igények szerint, kurzusokként bontódjék. A „B” modul elégítse ki a szaktanfolyami képzési igényeket. A „B” modulra közvetlenül jelentkezni nem lehet, a részvétel vezénylés alapján történik, bármely állománycsoportból. A „B” modul tanulmányi ideje: min. 400 óra. A „B” modul keretében szervezett rövidebb idejű szaktanfolyamok önálló rész-szakképesítést adhatnak, és kredit-értékkel bírnak, egy később megszerzendő középfokú szakképzettség esetében. Az „A” modul minimális óraszámát szintén 400 óra. Tartalma szerint menedzseri feladatok ellátását biztosító általános, jellemzően elméleti ismeretekre támaszkodik. Az „A” modulra csak rendőrfőnök szakképzettség, és a „B” modulnak megfeleltethető egyéb szakképzettség birtokában lehet közvetlenül jelentkezni.
- 18) A felsőfokú állami végzettséggel rendelkezők a testületbe történő belépésüket követően haladéktalanul megkezdik a középfokú szakmai tanulmányaikat. Hivatásos állományba vételükre, csak a szakképesítés megszerzése után kerülhet sor. Kinevezésükre, a betölthető beosztás állománycsoportjának megfelelően, főtörzsszázadosi vagy hadnagyi rendfokozattal kerül sor.
- 19) Felsőfokú szakmai végzettség megszerzésére, csak felsőoktatási intézményben, vagy célzottan akkreditált felnőttoktatást folytatható intézményben kerülhet sor. Felsőfokú szakképzésre csak középfokú szakképzettség birtokában lehet jelentkezni.
- 20) A középfokú szakképesítést szerzett állami felsőfokú végzettségűek, munkáltatói támogatás esetén állománycsoportjuktól függetlenül jelentkezhetnek a felsőfokú szakképzésre, vagy MA szakra. A szakképzés képzés tanulmányi ideje minimum másfél év.
- 21) A középfokú szakképesítéssel rendelkező érettségizettek, korlátozott számban munkáltatói támogatással, egyebekben önköltséges alapon, szabadidejük terhére vehetnek részt a felsőfokú szakképzésben.
- 22) A rendőrtisztviselői főiskolán végzettek, állami és szakmai felsőfokú végzettségük birtokában, szakképzésre csak speciális beosztások esetében kötelezhetőek.

23) A tiszti állománycsoportból a főtiszti állománycsoportba történő kinevezés képesítési feltétele, a Rendőrtiszti Főiskolát végzettek esetében a szakirányú MSc. vagy a Rendészeti Szakvizsga letétele, az ún. átképzősök esetében, a felsőfokú szakképesítés, vagy szakirányú MSc. megszerzése.

24) A tábornoki állománycsoportba történő kinevezés képesítési feltételei, a főtisztihez képest, nem változnak.

25) Bármely szintű és tárgyú állami vagy szakmai végzettség megszerzése, nem keletkeztet automatikus munkáltatói kötelezettséget a besorolásban, az előmenetelben és a rendfokozatban. Az illetményben azonban kötelező szorzóval kell elismerni a nagyobb tudást.

26) Az állami felsőfokú végzettséggel nem, de felsőfokú szakképesítéssel rendelkezők legmagasabb állománycsoportja, beosztásuktól függetlenül, a tiszti állománycsoport, legmagasabb rendfokozata hadnagy.

A vázolt új személyügyi rendszer tehát a generális és a speciális tudás elismerésén alapul. Nem keletkeztet rendfokozati túlbujánzást, de megbecsüli az egészséges törekvést. Megnyitja a tehetséges, de esetleges élethelyzetükből fakadóan továbbtanulni nem tudó tisztesek és tiszthelyettesek előtt a tervezhető karrier lehetőségét. A képesítési feltételek teljesítése nem jár a jelenleginél nagyobb szolgálati idő kieséssel.

Illusztráció kedvéért elemezzük a szélsőséges lehetőségeket, és ezeket „gondolatban” vessük össze az „olajozott” pályán haladó RTF-en végzettek lehetőségeivel. Tétélezzünk egy 25-26 év körüli fiatalembert, aki valamely oknál fogva rendőr szeretne lenni. Az állami végzettségétől függően és az állásajánlat függvényében három verzió lehetséges:

- a) Alapfokú végzettségek birtokában a kb. 3-4 hónapos kiképzést követően közrendészként őrszolgálati, vagy bevetési feladatokat lát el, tisztesi állománycsoportban.
 - aa) Nem törekszik, az érettségét az előírt időn belül nem abszolválja. Ezért három év szolgálat után leszerelik.
 - ab) Középfokú állami végzettséget szerez, megnyílik előtte a rendőrfőosztályra való útja. Iskolarendszeren kívüli oktatás keretében tanul plusz két évig, majd eredményesen szakvizsgázik, kinevezik őrmesterré. Ha van üres beosztás, kinevezik rendőrfőosztályra. Ha nincs üresedő beosztás, akkor korábbi munkáját végzi mindaddig, míg nem jár szerencsével. Szakbeosztás esetén elvégzi a középfokú szakképzés „B” modulját.
- b) Középfokú állami végzettséggel rendelkezik, de nem szeretne két évig fizetés nélkül, bentlakásos rendszerben, 18 éves „gyerekekkel” együtt lakni és tanulni. Közrendész képzést szerez, ellátja az őrszolgálatát, de iskolarendszeren kívüli képzés keretében, két év alatt, rendőrfőosztály szakképzést szerez. Közben akár elvégeztethetik vele a középfokú szakképzés „B” modulját is.
- c) Felsőfokú állami végzettség birtokában, hívatásos kinevezés ígéretével, megkezdte a középfokú szakképzést adó „rendőrszervező” képzést. Végzést követően kinevezik a megfelelő állománycsoportban, főtörzs-zászlóssá vagy hadnaggyá. Ha nem törekszik megszerezni a felsőfokú szakmai végzettséget,

akkor századosként vonul nyugállományba. Amennyiben nincs szerződése hivatásos helyre, magas szintű állami végzettsége ellenére közrendész szakképesítést szerez, őrszolgálatot lát el, és az iskolarendszeren kívüli szakképzés keretében, egy év után rendőrállomány szakképesítést szerez. Beiratkozik a középfokú szakképesítést adó képzésre, abszolválja, kinevezik zászlóssá, és várja a lehetőséget a tisztii kinevezésre.

Összefoglalás, javaslatok

1) A rendészeti humán rendszer fejlesztését kizárólag hosszútávra szóló, kormányciklusokon átnyúló, a meglévő értékekre építő és az innovációnak, a kreativitásnak, a motivációnak is teret adó, a közszolgálati rendszerhez igazodó, jövőkép-vezérelt stratégia alapján lehet eredményesen megoldani.

2) A stratégiai emberi erőforrás menedzsment elvei szerint működő kompetencia alapú, fejlesztés központú integrált humán erőforrás-gazdálkodási rendszert kell lépésről-lépésre, az érdekelt szervek adottságaihoz, feladatrendszeréhez igazodóan, ezért differenciált formában kialakítani.

Megfelelő működést feltételezve e rendszernek az alábbi tevékenységi, illetve résztvétevényeségi területeket kell átfognia:

a) munkavégzési rendszerek:

- kompetencia alapú munkakör-elemzés;
- kompetencia alapú pályaprofil alkotás;
- kompetencia alapú munkakörtervezés;
- szervezetfejlesztés (létrehozás, átalakítás, korszerűsítés);
- működésfejlesztés;
- folyamatszervezés;
- személyzeti – munkaügyi igazgatás;
- szervezeti kultúrafejlesztés;
- ergonómia.

b) emberi erőforrás áramlás:

- munkaerő-tervezés, nyilvántartás, statisztikai adatszolgáltatás;
- munkaerő ellátás, létszám-gazdálkodás,
- toborzás;
- kompetencia alapú felvételi munka, kiválasztás (vezetői, szakértői);
- kompetencia alapú karriertámogatási, karriertervezési komplex rendszer működtetése (állománykategóriák szerinti szervezeti karriertervezés, egyéni életpálya alakítás, vezetői és szakember utánpótlás biztosítása);
- előmeneteli, besorolási és rendfokozati rendszer;
- tisztii kar, hivatás kultusz;
- fegyelmi ügyintézés, jogsegély szolgáltatás;

- nyugdíjas gondozás, TB és nyugellátás.

c) teljesítmény menedzsment:

- kompetencia alapú munkaköri és teljesítménykövetelmények meghatározása, munkaköri leírások elveinek kimunkálása;
- kompetencia alapú egyéni teljesítményértékelés (munka és magatartásértékelés);
- minőségfejlesztés, minőségbiztosítás;
- beválás vizsgálatok.

d) kompenzáció és javadalmazás:

- kompetencia alapú munkakör értékelés;
- munkakör értékelésen alapuló besorolási, ösztönzési és bérezési rendszer kialakítása, fejlesztése, az egyéni és a csoportos bonuszok alkalmazása;
- szociális, kegyeleti és jóléti gondoskodás, ellátás, segélyezés;
- üdültetés;
- rehabilitáció;
- rendezvényszervezés.

e) emberi erőforrás fejlesztés:

- nem képzési jellegű fejlesztések;
- képzési, átképzési, kiképzési, vezetőképzési és továbbképzési jellegű fejlesztések;
- munka és egészségvédelem, egészségügyi ellátás, permanens szűrés;
- munkapszichológiai szolgáltatás;
- rekreáció;
- tömegsport szolgáltatások;
- kulturális szolgáltatások.

f) valamennyi tevékenységi területhez kötődő feladatok:

- jogszabályalkotás, jogi véleményezés;
- munkaügyi kapcsolatok biztosítása, folyamatos érdekegyeztetés;
- egyéb szakmai és civil kapcsolatok fenntartása, esélyegyenlőségi programok;
- külső és belső szakterületi kommunikáció, PR munka;
- személyzeti nyilvántartást és az emberi erőforrás-gazdálkodást támogató számítástechnikai szakértői szoftver(ek) működtetése;
- HR stratégiaalkotás, fejlesztés; módszertani munka; értékelő, elemző és szakterületi kutatómunka;
- célfeladatok végrehajtására irányuló projekttevékenység, pályázati munka.

3) A megrendelő szakmai szervek feladatrendszeréhez, a rendszeresített munkakörök követelményeihez igazodó kompetencia alapú, fejlesztés központú, moduláris szerkezetű és gyakorlatorientált felkészítések egymásra épülő, átlátható, horizontálisan és vertikálisan is átjárható, a szakmai professzionalitást, illetve az általános műveltséget is biztosító, költség-hatékonyan működtethető, integrált rendészeti képzési és oktatási rendszert (IRKOR) kell kiépíteni.

4) A rendészeti humán rendszer átalakításához, a minőségi igényeket is kielégíteni tudó működéséhez elengedhetetlen pénzügyi, technikai, anyagi és infrastrukturális erőforrásokat az Európai Unió rendészeti szabványosítási törekvéseihez igazodó, XXI. századi színvonalon kell biztosítani.