

## A RENDÉSZETI KARRIER RENDSZER MÁS SZEMSZÖGBŐL

Janza Frigyes, a Magyar Rendészettudományi Társaság főtítkára a jelenleg kidolgozás alatt lévő rendészeti karrier rendszerről tartott előadást Pécsen. Néhány gondolata megindított engem is.

Jelenleg a Magyar Köztársaság Rendőrségének személyi állománya hivatásos állományú rendőrökből, köztisztviselőkből, közalkalmazottakból, valamint a Munka Törvénykönyvének hatálya alá tartozó munkavállalókból állhat.<sup>455</sup> Bár a törvény szövege nevesíti a nem kiemelt szabályozás alá tartozó munkavállalókat, számukról hivatalos forrás nincs. A rendészeti karrier rendszer fogalomrendszerében elsősorban a hivatásos állományúakkal kívánok foglalkozni, érintőlegesen a jelenleg elindult civilesítéssel.

Nagyon jó ötletnek tartom a tiszti, tiszthelyettesi elkülönített állománykategóriák megszüntetését és helyette esetlegesen bevezetendő hármastagoltságú rendszert beiktatni. Az alap-, közép-, felsőfokú rendészeti szakképzés elvégzése alapján lehetne besorolni a hivatásos állományúakat.

A rész-szakképzés gondolatát sem tartom elvetendőnek, ahogy főtítkár úr fogalmazott 4-5 hónapos lenne e képzés, és alapfeladatok ellátására lennének alkalmasak az ezt elvégzők, például objektumóri feladatokra. Gyakorlatilag ez lehetne az alapképzés, és tisztes rendfokozatra jogosítaná fel elvégzőjét. Ehhez azonban módosítani kellene a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (továbbiakban Hszt.) 39. § (2) bekezdését, ugyanis hivatásos állománynál nem ismeri el a tisztes rendfokozatot,<sup>456</sup> és a 72. §-át, amely az iskolai követelményekről szól. Ugyanakkor a 39. § (2) bekezdés második mondatát (A tanulmányait kiváló eredménnyel végzett pályakezdőt eggyel magasabb rendfokozatba kell kinevezni.) javaslom törölni, mivel ezzel a karrier-rendszer egyik eleméből, a rendfokozati előmeneteli lehetőségéből vesznek el egy lehetőséget. Természetesen a jó tanulmányi eredményt el lehet és kell ismerni, ezt alacsonyabb rendű jogszabályban lehetne szabályozni, én inkább valamilyen szintű dicséretet és pénzjutalmat javasolnék. Ezzel egyébként is a pályakezdőt segítenénk, talán nagyobb motivációt is jelentene, és a szervezetek is nyernének vele: több jobban felkészült személyt lehetne hivatásos állományba venni.

Továbbvíve főtítkár úr gondolatmenetét, elképzelhetőnek tartom azt, hogy az alap-, közép- és felsőfokú rendészeti szakképzés egymásra épülne (jelenleg sok az átfedés a közép és a felsőfokú közt) és csak bizonyos gyakorlati idő után jelentkezhetne (vagy kerülhetne beiskolázásra) a beosztott a magasabb végzettséget adó képzésre.

Nem lehet azonban csak a szakképzésről beszélni a karrier rendszerben. Továbbra is szükség lesz a rendészeti vezetővé és mesterveetővé képzésre, és a rendészeti szakvizsgára. Ezen képzések közül kiemelném a vezetőképzőket, ugyanis jelenleg e képzések elvégzéséhez kötik a vezetői beosztások betöltését. Azonban a Rendőrtiszti

---

<sup>455</sup> 1994. évi XXXIV. törvény 4. § (4)

<sup>456</sup> Hszt. 39. § (2) A hivatásos állományba való felvétellel egyidejűleg a befejezett tanulmányainak megfelelően a hivatásos állomány pályakezdő tagját hadnaggyá, zászlóssá vagy őrmesterré kell kinevezni.

Főiskolán 2008. őszén indul az első mesterképzésben meghirdetett szak: a rendészeti vezető. Amennyiben a főtitkár úr által vázoltaknak megfelelően főtiszti beosztásokhoz Msc végzettség lesz szükséges, a továbbiakban fel fog értékelődni e képzési forma jelentősége. Valószínűleg jelenleg inkább fiatal tisztek jelentkeznek e képzésre, hiszen a családdal rendelkező, magasabb beosztásban lévő vezetők négy félévet nehezen tudnak családjuktól távol tölteni, még ha csak levelező képzésről is van szó.

A tiszthelyettesi és zászlósi állomány tekintetében pedig a beosztásukhoz szükséges, az általános középszintű képzésen túlmenően, a jelenleginél komolyabban szervezett, specializáló képzéseket kellene szervezni. Ezek a beosztási kategóriáknak megfelelően egyre nagyobb időtartamú képzési időket jelentenének. Értem ezalatt azt, hogy a járőrvezetőknek tartandó tanfolyam rövidebb ideig tartana, mint az ügyeleteseké vagy a körzeti megbízottaké.

Nem értek ugyanakkor egyet azzal a gondolattal, hogy az év elején elindított civilisztetés nem jó. Példaként főtitkár úr a humán tiszteket hozta fel. Szerintem igenis szükséges és jó a civilisztetés, még akkor is, ha jelenleg a Rendőrség kötelékén (mely 43051 fős) belül már kb. 9200 fő, azaz az állomány ötöde (21%) közalkalmazott és köztisztviselő (lásd 1. sz. táblázat) <sup>457</sup>

<b>Összesen</b>				
<b>VEZ.</b>	<b>TISZT</b>	<b>TTS.</b>	<b>KTV</b>	<b>Kjt.</b>
<b>1632</b>	<b>8810</b>	<b>23433</b>	<b>400</b>	<b>8776</b>

1. sz. táblázat

A Rendőrség állománykategóriáiban szereplő személyek száma

Véleményem szerint a szakszolgálatok többségének állománya (gazdasági-, humánigazgatási-és hivatali szakszolgálat, <sup>458</sup> továbbá a nem szakmai ellenőrzést végző szakszolgálati állomány) <sup>459</sup> – mivel az Alkotmányban és a Rendőrségről szóló törvényben foglalt alaptevékenységhez nem köthető feladatuk – igenis legyenek civilek. Jelenleg például a gazdasági ellátó igazgatóságok állománya, az elkezdett átszervezések hatására a rendszeresített állománytáblától jelentősen eltér (lásd 2. sz. táblázat). Valószínűleg hosszú évek telnek el, mire a stratégiának megfelelően kialakított állománytáblának megfelelő feltöltöttségnek megfelelően néznek ki.

	<b>VEZ.</b>	<b>TISZT</b>	<b>TTS.</b>	<b>KTV</b>	<b>Kjt.</b>
<b>Rendszeresített</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>2207</b>
<b>Meglévő</b>	<b>46</b>	<b>129</b>	<b>101</b>	<b>70</b>	<b>1836</b>

2. sz. táblázat

A gazdasági ellátó igazgatóságok állománya

<sup>457</sup> Rendőrség létszámadatai 2008. július 1. állapot

<sup>458</sup> 62/2007. (XII. 23.) IRM rendelet a Rendőrség Szolgálati Szabályzatáról 2. § (5) bekezdés a)-c) pontjai

<sup>459</sup> Uo. 2. § (5) bekezdés d) pont

Amennyiben pedig ragaszkodik a vezetés ahhoz az elvhez, hogy a szakszolgálatok vezetője hivatásos legyen, úgy a Hszt. megfelelő pontjai alapján<sup>460</sup> a beosztott állományból hivatásos állományba lehet venni a sikeresen pályázó személyt. Az ilyen személyekkel a Hszt-ben foglalt maximális próbaidőt<sup>461</sup> kellene kikötni. Esetleg mérlegelni lehetne, hogy az ilyen módon és célból hivatásos állományba vett személyek állományba vételüket követő 5 éven belüli felmentése esetén megszűnne a hivatásos jogviszonya. Ehhez természetesen szintén a Hszt. módosítása szükséges.

A másik példaként felhozott rendészeti képzési szakterületen valóban elengedhetetlen a rendészeti szakterületen szerzett gyakorlat, múlt. A civilizáció és a szakmai múlt együttesét véleményem szerint úgy is meg lehet oldani, ahogy jelenleg a Körmentői Rendészeti Szakközépiskolában zajlik. Több, évtizedeket rendészeti szerveknél töltött, jelenleg nyugállományú oktató képzésként a hallgatókat. Azonban ennek szabnák egyfajta korlátot: maximum nyugdíjba vonulás után öt évig lehetne oktatni az alap és középfokú oktatásban, ahol a napi gyakorlati jellegű képzés fontosabb, mint a felsőfokú, átfogó jellegű képzésben. A szakközépiskolai képzéssel kapcsolatban pedig a másik végletet is el kell kerülni: végrehajtási tapasztalat nélküli oktatók ne taníthassanak rendészeti tantárgyakat.

El kell gondolkozni a további lépcsőfokokon. Lehet-e a civilizációt folytatni? Én azt mondom igen, például az igazgatásrendészeti állomány tekintetében. Hasonló hatósági feladatokat látnak el, mint az önkormányzatoknál, ahol szintén elsősorban köztisztviselők (és közalkalmazottak) dolgoznak.

A főtitkár úr által felvázolt karrier rendszer egyik eleme a megfelelő fluktuáció. Ő négy-öt százalékos cserélődést tart kívánatosnak, azonban az üzleti életben ennél magasabb, 10 % körüli értéket is elfogadhatónak tartanak. Az állomány cserélődést azonban megfelelő összhangba kell hozni a tekintetben, hogy a tudás alapú társadalomban az ember a legfőbb érték, továbbá a vezető is merje azt mondani, „erre az emberre nincs szükségem, mert alkalmatlannak találom”. Jelenleg elenyésző azon távozók száma, akik amiatt hagyják el a szervezetet, mert vezetőjük így mert dönteni. Jellemző a közös megegyezéssel önkéntes távozás, még akkor is, ha esetleg valamilyen fegyelmi ok miatt más út is járható lenne.

Azonban arra is gondolni kell, hogy a jelenlegi hivatásos létszámnak (ld. 1. sz. táblázat) megfelelően a képzési rendszer ki tud-e termelni a kívánatosnak vélt fluktuáció arányában 1300-1700 főt? Továbbá az sem mindegy, hogy közép vagy felsőfokú végzettségű emberek kerülnek a képzési kimeneteli oldalra.

A jelenlegi rendőrségi szervezetben továbbra is számítani lehet az átszervezésekre. Mint azt Finszter Géza az OKRI osztályvezetője mondta előadásában ugyanezen a fórumon, a jó átszervezést arról lehet megismerni, hogy jó szakemberek jönnek-e a szervezethez, vagy mennek-e el? Ez évben kezdtem meg tizenhetedik évemet hivatásosként, de még az elsőt nem tapasztaltam.

<sup>460</sup> Hszt. 37. § (3) Tiszti kinevezés esetén a miniszter, egyéb esetben az országos parancsnok hozzájárulásával a munkáltatói jogkört gyakorló eljáró indokolt esetben szolgálati viszonyt létesíthet a 47. életévét még be nem töltött személlyel.

és 37. § (1) ... cselekvőképes, állandó belföldi lakóhellyel rendelkező, büntetlen előéletű, a rendfokozati állománycsoporthoz meghatározott iskolai végzettségű (szakképesítésű) magyar állampolgárral létesíthető, aki a hivatásos szolgálatra egészségi, pszichikai és fizikai szempontból alkalmas, elfogadja egyes alkotmányos jogainak a törvény szerinti korlátozását, és - a külön törvényben meghatározottak szerint - megfelel a nemzetbiztonsági követelményeknek.

<sup>461</sup> Hszt. 41. § (1) bekezdés alapján egy év

*Összefoglalás:*

A rendészeti karrier rendszer még kidolgozás alatt van, ehhez gyűjtöttek ötleteket az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium Oktatási Főigazgatósága és a Magyar Rendészettudományi Társaság által közösen kiírt pályázat során. Remélem írással én is hozzá tudok tenni néhány adalékot.

A háromszintű (alap-, közép- és felsőfokú-) képzési forma bevezetése a jelenlegi létszámhelyzetben elengedhetetlen. A minőségi fejlődésnek, pedig megfelelő alapja lehet a középfokú végzettséggel rendelkező, magasabb beosztásba tervezett személyek képzési rendszerének átalakítása, specializálása, valamint a főtiszti rendfokozatokhoz kötött beosztásokba történő kinevezésekhez az Msc képzések kötelezővé tétele.

A képzési kimeneti oldalt úgy alakítani, hogy az a távozó állományt megfelelő pótolni tudja, kis mértékű ráhagyással. Ehhez pedig szintén a képzési rendszer átalakítása szükséges: a valóban egymásra épülő képzési szintek.

Az elkezdett civilesítést következetesen végig kell vinni, esetlegesen továbbfejleszteni.

A következő szervezatkorszerűsítések során, pedig az utolsó gondolatnak megfelelően arra is figyelni, hogy annak bekövetkezésekor valószínűség szerint a jó szakemberek jönnek-e a szervezethez, vagy mennek-e el?