„Tehetség, szorgalom, hivatás”

Tanulmánykötet

2021

Nem látható oldal

„Tehetség, szorgalom, hivatás”

Tanulmánykötet

Kézirat lezárva: 2021. június 25.

.

Kiadja:

a Magyar Rendészettudományi Társaság

Vám- és Pénzügyőri Tagozata

Szerkesztette:

Csaba Zágon és

Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes

Felelős kiadó:

Szabó Andrea

ISBN: 978-615-81879-0-9

A mű szerzői jogilag védett. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A mű a kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül részeiben sem reprodukálható, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozható fel, azokban nem tárolható, azokkal nem sokszorosítható és nem terjeszthető.

Tartalomjegyzék

Szerzők 7

Lektorok 11

Lectori Salutem! 13

Tanulmányok

Christián László - Lippai Zsolt: Kakukktojás vagy új rendészeti alappillér? 17

Gonda Éva: Az Europol hospitáció hasznosítása a pénzügyi nyomozók képzése terén 31

Kakócz Krisztián – Vedó Attila: A toloncolás szabály- és szervezetrendszere a második világháború előtt 43

Kovács Gábor: A vezetői kompetenciák fejlesztésének lehetőségei a Rendészettudományi Kar hallgatóinak körében 57

Magasvári Adrienn: Egy új jogviszony „születése" – az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony vizsgálata 69

Molnár Katalin: Mi harminc? Tudománymetria helyett – Szerzőtársas játék 87

Nyeste Péter: A modern bűnügyi hírszerzés modelljeinek fejlődése 103

Pajor Andrea: Adóigazgatási tisztviselők képzése 115

Sallai János - Borszéki Judit: Egy megvalósítható utópia? Közös munkanyelv keresése a nemzetközi rendőri együttműködés kezdetén 129

Suba László: Nyelvhelyesség a közszférában: Létkérdés vagy úri huncutság? 143

Szabó Andrea - Hájer Tamara: A vámfelsőoktatás uniós elismerési eljárásának elemei 153

Szlifka Gábor: Okos adózás, okos adóigazgatás – Minden ami okos, de mit is jelent pontosan? 181

Kutatási eredmények

Balla József - Kiss Lajos: A rendvédelmi szervező szakirányú továbbképzési szak indításának legfontosabb tapasztalatai 197

Borzán Anita - Szekeres Bernadett: A digitalizáció hatása a gazdasági szakismeretek és a számvitel oktatására 211

Duchon Jenő: Tanulási stílus és játékos típus összevetése felnőtteknél, az oktatási folyamat játékosítása céljából 223

Erdős Ákos - Somogyi Ágnes: Koffeinhasználat és koffeinhasználati zavar vizsgálata rendészeti hallgatók körében 237

Halasi Nóra: Feltáró kutatás a hivatástudat és motiváció jelentőségének vizsgálatára, a Hajdú-Bihar Megyei Adó- és Vámigazgatóság személyi állományának összefüggésében 251

Szerzők

- Balla József, Dr., PhD., tanszékvezető; egyetemi docens,
  rendőr ezredes, rendőrségi főtanácsos,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Határrendészeti Tanszék
  Balla.Jozsef@uni-nke.hu

- Borszéki Judit, Dr., PhD., adjunktus,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Rendészettudományi Kar,
  Idegennyelvi és Szaknyelvi Lektorátus
  borszeki.judit@uni-nke.hu

- Borzán Anita, Dr., PhD., egyetemi docens,
  Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Kar,
  Számviteli Tanszék
  borzan.anita@uni-bge.hu

- Christián László, Dr., PhD., oktatási rektorhelyettes, tanszékvezető egyetemi docens,
  rendőr ezredes,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem
  christian.laszlo@uni-nke.hu

- Duchon Jenő, képzési szenior tanácsadó,
  OTP Bank Nyrt.
  jeno.duchon@otpbank.hu

- Erdős Ákos, tanársegéd,
  pénzügyőr őrnagy
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Vám- és Pénzügyőri Tanszék
  erdos.akos@uni-nke.hu

- Gonda Éva, dr., nyomozó,
  pénzügyőr főhadnagy
  Nemzeti Adó- és Vámhivatal Közép-magyarországi Bűnügyi Igazgatósága
  gonda.eva@nav.gov.hu

- Hájer Tamara, nyomozó,
  pénzügyőr hadnagy,
  Nemzeti Adó- és Vámhivatal
  hajertami@gmail.com

- Halasi Nóra, kockázatkezelési referens,
  NAV Hajdú-Bihar Megyei Adó- és Vámigazgatósága,
  Kockázatkezelési Osztály
  halasi.nora@nav.gov.hu

- Kakócz Krisztián, mesteroktató,
  rendőr alezredes,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Határrendészeti Tanszék
  kakocz.krisztian@uni-nke.hu

- Kiss Lajos, Dr., PhD., egyetemi docens,
  rendőr alezredes, rendőrségi főtanácsos,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem,
  Határrendészeti Tanszék
  Kiss.Lajos@uni-nke.hu

- Kovács Gábor, Prof. Dr., tanszékvezető egyetemi tanár,
  c. rendőr dandártábornok,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék
  kovacs.gabor@uni-nke.hu

- Lippai Zsolt Sándor, mesteroktató,
  rendőr alezredes,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék
  lippai.zsolt@uni-nke.hu

- Magasvári Adrienn, tanársegéd,
  pénzügyőr alezredes,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Vám- és Pénzügyőri Tanszék
  magasvari.adrienn@uni-nke.hu

- Molnár Katalin Dr., PhD., egytemi docens,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Rendészeti Magatartástudományi Tanszék
  molnar.katalin@uni-nke.hu

- Nyeste Péter, Dr., PhD., adjunktus,
  rendőr őrnagy,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Bűnügyi, Gazdaságvédelmi és Kiberbűnözés Elleni Tanszék
  nyeste.peter@uni-nke.hu

- Pajor Andrea, dr., mesteroktató,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Vám- és Pénzügyőri Tanszék
  pajor.andrea@uni-nke.hu

- Sallai János, Prof., Dr., tanszékvezető egyetemi tanár,
  rendőr ezredes,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Rendészettörténeti Tanszék
  sallai.janos@uni-nke.hu

- Somogyi Ágnes,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  pénzügyőr tisztjelölt
  somogyi260@gmail.com

- Suba László, dr., tanársegéd,
  pénzügyőr alezredes,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Vám- és Pénzügyőri Tanszék
  suba.laszlo@nav.gov.hu

- Szabó Andrea, Dr., PhD., tanszékvezető egyetemi docens,
  pénzügyőr ezredes,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Vám- és Pénzügyőri Tanszék
  szabo.andrea@uni-nke.hu

- Szekeres Bernadett, Dr., PhD., egyetemi adjunktus,
  ELTE Gazdálkodástudományi Intézet
  szekeres.bernadett@gti.elte.hu

- Szlifka Gábor, Dr., PhD., ellenőrzési igazgatóhelyettes,
  NAV Pest Megyei AVIG
  szlifka.gabor@nav.gov.hu

- Vedó Attila, tanársegéd,
  rendőr őrnagy,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Határrendészeti Tanszék
  vedo.attila@uni-nke.hu

Lektorok

- Antalóczy Péter, Prof., Dr., intézetvezető egyetemi docens, rendkívüli egyetemi tanár

- Csaba Zágon, Dr., PhD., adjunktus,
  pénzügyőr őrnagy,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Vám- és Pénzügyőri Tanszék
  csaba.zagon@uni-nke.hu

- Farkas Johanna, Dr., PhD., adjunktus,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Kriminálpszichológiai Tanszék
  farkas.johanna@uni-nke.hu

- Fórizs Sándor, Prof. Dr., nyá. rendőr dandártábornok
  nyugállományú egyetemi tanár
  drforizs@gmail.com

- Halász Zsolt, Dr., PhD. tanszékvezető egyetemi docens,
  Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar,
  Pénzügyi Jogi Tanszék
  halasz.zsolt@jak.ppke.hu

- Kovács Gábor, Prof. Dr., tanszékvezető egyetemi tanár,
  c. rendőr dandártábornok,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék
  kovacs.gabor@uni-nke.hu

- Máth János, Dr., PhD., egyetemi docens,
  Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézet,
  janosmath@gmail.com

- Molnár Katalin, Dr., PhD., egytemi docens,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Rendészeti Magatartástudományi Tanszék
  molnar.katalin@uni-nke.hu

- Sallai János, Prof., Dr., tanszékvezető egyetemi tanár,
  rendőr ezredes,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Rendészettörténeti Tanszék
  sallai.janos@uni-nke.hu

- Simonics István, Dr., habil, egyetemi docens,
  Óbudai Egyetem Kandó Kálmán Villamosmérnöki Kar,
  Trefort Ágoston Mérnökpedagógiai Központ
  simonics.istvan@uni-obuda.hu

- Szabó Andrea, Dr., PhD., tanszékvezető egyetemi docens,
  pénzügyőr ezredes,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Vám- és Pénzügyőri Tanszék
  szabo.andrea@uni-nke.hu

- Szakács Gábor Dr., CSc., ny. egyetemi docens
  g.szakacs@tonline.hu

- Szendrei Ferenc, Dr., PhD., tanszékvezető egyetemi docens,
  rendőr ezredes, rendőrségi főtanácsos,
  Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
  Bűnügyi, Gazdaságvédelmi és Kiberbűnözés Elleni Tanszék
  szendrei.ferenc@uni-nke.hu

Lectori Salutem!

Ön a Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőr Tagozata legújabb kiadványát tartja a kezében. Hetedik alkalommal döntött úgy a Tagozat, hogy a tanulmánykötet formájában is megosztja azt a tudást, amely az elmúlt évben összegyűlt a szerzői közössége tollából. A kötet címével megegyező ünnepi konferenciánkat, 2020 szeptemberében szerveztük, annak apropóján, hogy a pénzügyőr hallgatók számára adományozható kiválósági díj, a Lónyay Menyhért tanulmányi díj 10 éves évfordulójához érkezett.

A tematikusnak szánt kötet, meglepő módon, felkeltette mind a kari, mind a NAV-os szerzőtársak érdeklődését. Sikerült felfedezni, az adó- és vámhatóság szakemberei közt, olyan tudományos érdeklődést mutató, továbbá doktori tanulmányai miatt, publikációs tevékenységet folytató kollégákat, akik a napi munkavégzés mellett vállalták a kutatást és az írást. Ennek megfelelően, a kötetben megjelenő írások között helyet kaptak az Nemzeti Közszolgálati Egyetem oktatói és a Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkatársai, a kötet címében megjelenő hívószavakhoz kapcsolódó írásai. Nagy örömünkre eredeti kutatásokat is bemutathatunk, amelyek figyelemre méltó újdonságokat hordoznak magukban. Ezek a kutatások foglalkoznak a hivatástudat és a motiváció jelentőségével, a rendészeti hallgatók koffeinhasználati szokásaival, a rendvédelmi szervező képzés tapasztalataival, vagy az igen időszerűnek mondható digitális oktatás diákokra gyakorolt hatásával, továbbá a játékos tanulás, a gamifikáció lehetőségeivel a képzésekben.

A kötet másik részét alkotó tanulmányok szerzői egy sor izgalmas kérdést elemeznek, köztük az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyt, mint a szolgálati jogviszonyok egyik legújabb formáját, a nyelvhelyesség fontosságát a közszférában, a magánbiztonság szerepét a rendészet területén, az okos adózás nemzetközi példáit, továbbá bemutatják a vámszakmai kompetenciarendszerre épülő elismerési eljárást, amelynek célja, az európai uniós vámügyi felsőoktatási programok feltárása és az összehasonlíthatóságuk megteremtése. Utóbbi tanulmány szerzői kísérletet tesznek az uniós országok egyes képzéseinek bemutatására is, összhangban a képzési keretrendszerrel. Egy másik tanulmányból képet kaphatunk a rendőri együttműködés közös munkanyelvének évtizedekkel ezelőtt felvetett tervéről, de készült elemzés az Europolról és egy ott zajló gyakornoki program hasznosításának lehetőségeiről, vagy a vezetői kompetenciák fejlesztésének lehetőségeiről az NKE Rendészettudományi Karán. A hivatástörténeti egységet több szerző is megtöltötte tartalommal, így megismerkedhetünk a bűnügyi hírszerzés fejlődésével, a toloncolás szervezetrendszerével és az adótisztviselők képzésének történetével. A társszerzői együttműködés csodás példáját mutatja be az egyik megjelenő cikk, rávilágítva arra, hogy az együttműködés átível felsőoktatási intézményeken, egyetemi karokon és tanszékeken, sőt különböző szervezeteken is.

Ajánlom a művet a Nemzeti Közszolgálati Egyetem polgárai, továbbá a közigazgatási és rendészeti szervek érdeklődő munkatársai számára. Meggyőződésem, hogy a Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, valamint a kötet szerzői és lektorai által felmutatott nagy értékű eredmények a jövőben tovább szélesítik az említett témakörök iránt érdeklődők ismereteit és még inkább ösztönzik a közös gondolkodást.

Remélem, hogy a Tisztelt Olvasó is hasonló érzésekkel olvassa majd e könyvet, amihez hasznos és konstruktív időtöltést kívánok!

Dunaharaszti, 2021. június 20.

Szabó Andrea
kiadó

Tanulmányok

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.1

Christián László* - Lippai Zsolt*: Kakukktojás vagy új rendészeti alappillér?

Absztrakt

Napjainkban a rendészet, mint állami monopólium túlhaladottá vált paradiga. Egyidejűleg, a rendfenntartás szükségszerű pluralizálódásának tanúi lehetünk, ami egyet jelent a magánbiztonság és a polgári rendfenntartás előtérbe kerülésével, az állami rendészet monopóliumának megtörésével. Hazánk magánbiztonsági szektora a rendszerváltást követően indult fejlődésnek, és jelentős szereplőkké válni a közrend és a közbiztonság fenntartásában, melynek egyik alapfeltétele a professzionális magánbiztonsági szakemberek rendelkezésre állása. A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék által gondozott biztonsági szakirány alap-, valamint a biztonsági szervező mesterképzéshez hasonló felsőoktatási képzés a magánbiztonsági és önkormányzati rendészeti területen korábban nem folyt Magyarországon. A Tanszék életre hívása abból az alapvetésből következik, hogy a magánbiztonsági és önkormányzati rendészeti szakemberek, a speciális rendészeti szereplők, illetve vezetői utánpótlás egyetemi szintű állami képzése, a közbiztonság fenntartásában fektetett, hosszú távú és megtérülő állami befektetés, az állami felelősségvállalás megnyilvánulása. Igyekszünk bemutatni a Tanszék szélesebb körű értékteremtő tevékenységét, amely jelentős hozzáadott érték lehet a társadalmi kooperáció és kollektív munka eredményeként megjelenő komplex rendészeti küldetés teljesítéséhez, a biztonság megteremtéséhez.

Kulcsszavak: *közbiztonság, magánbiztonság, önkormányzati rendészet, együttműködés, felsőoktatás, Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék, biztonsági szakirány.*

Abstract

Law enforcement as a state monopoly paradigm became obsolete over time. At the same time, we have witnessed a necessary pluralization in policing. Private security and civil policing have been promoted, breaking the monopoly of state-run law enforcement. The private security sector of Hungary started to develop after the change of regime and become a significant player in the maintenance of public order and public security. One of its essential conditions were the availability of a capacity of professional private security professionals. Before establishing the Department of Private Security and Local Governmental Law Enforcement at the University of Public Service, no private or municipal security training was available, neither on bachelors nor master level in Hungary. Setting up the Department led to university-level training of private and municipal security specialists and leaders. The decision became a long-term state investment in public security, a proven manifestation of state responsibility. The authors allow insight into the widespread activities

* Christián László, Dr., PhD., rendőr ezredes, oktatási rektorhelyettes, tanszékvezető egyetemi docens, Nemzeti Közszolgálati Egyetem., https://orcid.org/0000-0001-9809-4890 , christian.laszlo@uni-nke.hu

* Lippai Zsolt, rendőr alezredes, mesteroktató, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék. Rendészettudományi Doktori Iskola doktorandusz, https://orcid.org/0000-0003-4211-2249, lippai.zsolt@uni-nke.hu

of the Department that create a significant value for the complex law enforcement mission and the social cooperation-based security.

Keywords: *public security, private security, municipal policing, cooperation, higher education, Department of Private Security and Local Governmental Law Enforcement, security specialization.*

***

A roppant vetületű tükör

„Olyan a rendészet, mint valami roppant vetületű tükör, amely az állam mindenkori képét, annak jogi szerkezetében visszatükrözi. Más hasonlattal azt is mondhatnánk, hogy olyan a rendészet, mint valami érzékeny szeizmográf, amely az állameszme – s az azt létrehozó világnézet – minden, még a legkisebb megrezdülését, elfordulását, elferdülését és érzékelteti."[1] Tóth[2] rendészetről szóló roppant vetületű tükre segíthet rámutatni az állami rendészet monopóliumának megtörésére, arra hogy a rendszerváltást követően érdemi fejlődésnek induló honi magánbiztonsági tevékenység térnyerése, a magánbiztonsági szektor expanziója, annak globális tendenciája, miért válhatott napjaink vitathatatlan ténykérdésévé.[3]

A rendszerváltást követő évtizedekben monopolhelyzetét vesztett rendőrség identitásválsága során a rendészet, mint állami monopólium paradigma meghaladottá válásával egyidejűleg, a rendfenntartás szükségszerű pluralizálódásának lehetünk tanúi, ami egyet jelent a magánbiztonság és a polgári rendfenntartás előtérbe kerülésével, az állami rendészet egyeduralmának megtörésével.[4] A szabad piacgazdaság, a magántulajdon rendszerváltást követő előretörése és elképesztő ütemben növekvő védelmi igénye, szükségszerűen hívta létre az üzleti alapon működő magánbiztonsági vállalkozásokat. A közbiztonságot kiegészítő tevékenységű magánbiztonsági szolgáltatók – szakmai és üzleti tapasztalataik növekedésével – pedig egyre meghatározóbb jelentőséggel bírnak az érték és vagyonvédelem valamennyi területén, melyek kiszámítható működésének egyik alapeleme, a professzionális magánbiztonsági szakemberek rendelkezésre állása. Érdekességként jegyezzük meg, hogy Magyarország, már 2008-ban azon tíz európai állam közé tartozott, melyekben a piaci nyitás következtében nagyobb létszámban voltak jelen a magánbiztonsági szolgáltatók, mint az állami biztonsági szerveké.[5] 2020-ban a hazai magánbiztonsági vállalkozások száma 6461, míg a kiadott személy és vagyonőri igazolványok[6] száma 96 008 volt.[7]

---

[1] TÓTH József: A rendészetfogalom a nemzeti szocialista államban. Szent István nyomda, Eger, 1938. p. 4.

[2] Dr. Tóth József a 20. század történetében két alkotásával hívta fel magára a figyelmet. „A Rendészetfogalom a nemzeti szocialista államban" (1938) és „A rendészeti ténykedés alakjai különös tekintettel a közigazgatási aktusokra" (1939) című könyvei a mai napig forrásul szolgálhat a rendészetelmélet és a rendészettörténet kutatói, oktatói számára (vö. SALLAI János: Dr. Tóth József a rendészet- és a jogtudomány jeles művelőjének élete, munkássága. *Magyar Rendészet,* 2019/2–3. 207–216. https://doi.org/10.32577/mr.2019.2-3.10).

[3] CHRISTIÁN László: Két új ág a rendészettudomány fáján. In: Rendészettudományi gondolatok: Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának egy évtizedes jubileuma alkalmából. Magyar Rendészettudományi Társaság, Bp., 2014. pp. 85-91.

[4] KEREZSI Klára – NAGY Veronika: A rendészettudomány kritikai megközelítése. In: BODA József et al. (szerk.): Ünnepi kötet a 70 éves Janza Frigyes tiszteletére. Dialóg Campus, Budapest, 2017. pp. 273-282: 275.

[5] TÓTH Judit: Közrendészeti magánbiztonság és magánrendészet közpénzből. *Belügyi Szemle*, 2017/5. szám. pp. 5-24. https://doi.org/10.38146/BSZ.2017.5.1

[6] Vállakozások (személy- és vagyonvédelmi, magánnyomozói, tervező-szerelő), igazolványosok (személy- és vagyonőr, magánnyomozó, vagyonvédelmi rendszert tervező-szerelő, vagyonvédelmi rendszert szerelő).

[7] Az Országos Rendőr-főkapitányság Rendészeti Főigazgatóság Igazgatásrendészeti Főosztály által biztosított, összesített, 2020. december 31-ei állapotnak megfelelően statisztikai adatok szerint.

Kijelenthetjük, hogy a kiegyensúlyozott közbiztonság egyik meghatározó alappillére a stabilan működő magánbiztonsági szektor, ezért egyre nagyobb hatásfokkal vetődik fel az állam fokozott felelősségének kérdése a magánbiztonság működési és szabályozási feltételeinek megteremtésében, a professzionális szakértelemmel rendelkező és együttműködésre képes állami, magánbiztonsági szereplők oktatásában, képzésében, azok megfelelő szintű szakmai felkészítésében.

A Nemzeti Közszolgálati Egyetem küldetése

2010. július 6-án vezetői értekezlet munka anyaga foglalkozott a Magyar Közigazgatási Egyetem – Európai Unióban példa nélküli – intézményi létrehozásának koncepciójával, amely a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, a Rendőrtiszti Főiskola[8] (RTF), valamint a Budapest Corvinus Egyetem Közigazgatástudományi Kara közötti együttműködésen alapult.[9]

A Nemzeti Közszolgálati Egyetem[10] (NKE) létrehozásáról szóló 1278/2010. (XII. 15.) számú kormányhatározat[11] 2010. december 15-én lépett hatályba, felismerve hogy „*a közszolgálaton belül a polgári közigazgatás, a rendvédelem, a honvédelem és a nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományában a hivatástudat és a szakértelem erősítése összehangolt és tervezett utánpótlásképzést tesz szükségessé, továbbá a pályaelhagyás helyett a társadalom számára hatékony munkavégzés biztosítására és a nyugdíjazás utáni életszakaszra a közszolgálati pályaorientációt támogató továbbképzési rendszert kell működtetni, a közszolgálati felsőfokú szakemberképzést egységes intézményi alapokra kívánja helyezni*[12].” Mindezek alapján – a három intézmény hagyományainak megőrzésével, azok önálló karonkénti jogutódjaként –, a szorosabb oktatási és kutatási együttműködés, valamint a hatékonyabb működtetés érdekében, a felsőfokú közszolgálati szakemberképzés bázisintézményeként, 2012. január 1-én kezdte meg működését az NKE, melyhez 2017-ben a bajai Eötvös József Főiskola vízügyi képzései átvételével csatlakozott a Víztudományi Kar.

Az NKE jelenleg négy karral (Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok, Hadtudományi és Honvédtisztképző, Rendészettudományi és az említett Víztudományi), valamint négy doktori iskolával, több egyetemi campussal, köztük a megújult Ludovikával[13] büszkélkedhet. Az egyedülállóan modern egyetemi infrastruktúra megfelelő alapot nyújt az oktatás magas színvonalának biztosításához, az universitas közösség erősítéséhez, lépést tartva a XXI. század dinamikus oktatástechnikai fejlődésével, valamint az élen járó nyugati egyetemek infrastrukturális adottságaival.

---

[8] A Rendőrtiszti Főiskola megalapítására 1971-ben a 39. számú törvényerejű rendelettel került sor, amelynek részletszabályait a 4/1971. (X. 19.) BM rendelet, illetve a 010/1971. BM parancs tartalmazta. 2012 óta a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Karán folyik a rendészeti felsőoktatás.

[9] A Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium Közigazgatási Államtitkárság 2010. július 6-án kelt (nem minősített) emlékeztetője. idézi BLASKÓ Béla: A rendészeti felsőoktatás fejlődése a rendszerváltástól az egyetemi karrá válásig (*Magyar Rendészetben* 2021. évi különszámában megjelenés alatt).

[10] Az Egyetemről bővebben: https://www.uni-nke.hu. (Letöltve: 2021.04.27.)

[11] Lásd e tárgyban még a 2011. március 28-án kihirdetett 2011. évi XXXVI. törvényt (a Nemzeti Közszolgálati Egyetem létesítéséről), valamint a 2011. október 17-én kihirdetett 2011. évi CXXXII. törvényt (a Nemzeti Közszolgálati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról).

[12] 1278/2010. (XII. 15.) számú kormányhatározat a Nemzeti Közszolgálati Egyetem létrehozásáról. 1. pont.

[13] A parkról bővebben: https://ludovika-campus.uni-nke.hu/ludovikas-emlekeink/park-tortenete (Letöltve: 2021.04.27.)

Magánbiztonság a rendészeti felsőoktatásban

A XXI. századi, így a hazai rendészeti szerveket (elsősorban a rendőrséget) érintő egyik legnagyobb problémaként a létszámhiány datálható, különös tekintettel a megfelelő utánpótlás biztosítására, a pályakezdők toborzására, illetőleg a felvételt nyert személyek rendészeti pályán tartására, valamint az elvándorlással kapcsolatos nehézségek humánpolitikai témakörére. Ugyanakkor, az elmúlt évek statisztikai mutatói azt is mutatják, hogy az utánpótlás biztosítás és az állománymegtartás kérdésköre, a rendvédelmi feladatokat ellátó szerveken túl, már a – monopolhelyzetben lévő, utánpótlási bázist jelentő – rendészeti felsőoktatáshoz is begyűrűzött. Az Oktatási Hivatal adatai szerint 2012-2020 között az NKE Rendészettudományi Karra (RTK) jelentkezők létszáma 73,2 %-al, míg az NKE RTK oktatási adatbázisa szerint a 2013-2020 közötti időszakban az alkalmassági vizsgálatra berendeltek száma 64,4 %-al csökkent. További érdekes – a tanulmányuk témájához kapcsolódó, de annak kereteit jelentősen meghaladó – kérdésként jelentkezik a tisztjelölti státusszal járó, jelentős időtartamú hűségidőre kötelezés, az egyes szakirányok felvételi ponthatárainak hullámzása (jellemzően csökkenése), az ország demográfiai helyzete és a rendészeti szervek megtartóképességének gyengesége, amelyek szintén a jövőbeni humán eredményességi mutatók, lehetséges negatív tendenciáit vetíthetik előre.[14]

2004-ben, a rendfenntartás már említett, szükségszerű pluralizálódásának eredményeként, a bűnmegelőzés, közös társadalmi ügyként történő felismerése jegyében nyitotta meg az RTF, addig zárt kapuit a bűnmegelőzési felsőfokú szakirányú továbbképzés[15] civil hallgatói előtt, melynek során számos ügyész, bíró, gyermek, ifjúságvédelmi és bűnmegelőzési szakember szerezhetett szakirányú végzettséget. A nyitás előre jelezte a magánbiztonsági szektor szereplőinek történő jövőbeni tudományos tér szentelését, a rendészeti szerveket tehermentesítő erők által a közbiztonság közös küldetéséhez hozzáadott értékek állami elismerését.

2006-ban, az úttörő jellegű nyitást követően, a magánbiztonsági szakma igényeit észlelve önálló biztonsági alapszakirány alakult, a jövőbeni biztonsági vezetők felkészítésére. A honi rendőrtisztképzés felsőoktatási intézményén létrejött civil biztonsági szakirány életre hívóinak, kezdetben számos nehézséggel kellett szembenézniük, amíg a szakirány, önálló és elismert egyetemi tanszékként foglalhatta el jelenlegi helyét az RTK-n. A teljesség igényére tekintettel, itt kell megemlítenem a magánbiztonsági tevékenységet érintő felsőoktatás két, egymással nem konkuráló típusát, az Óbudai Egyetem két karán folyó biztonságtechnikai mérnökképzést és a – továbbiakban elemzésre kerülő – NKE RTK Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék (MÖRT) által gondozott biztonsági szakirányt.[16]

Tényként jelenthető ki, hogy a biztonsági szakirány alap-, valamint a biztonsági szervező mesterképzéshez hasonló felsőoktatási képzés a magánbiztonsági és önkormányzati rendészeti területen korábban nem folyt Magyarországon. A szakirány, majd későbbiekben a MÖR Tanszék életre hívása feltételezi azt, hogy a magánbiztonsági és önkormányzati

[14] CHRISTIÁN László – ERDŐS Ákos: Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle* 68. évf. 2020/12. szám pp. 11-42. https://doi.org/10.38146/BSZ.2020.12.1

[15] Bővebben: (RTF) Rendőrtiszti Főiskola - (TTOVUNM) bűnmegelőzési szervező [37284], (TTOVUNM) bűnmegelőzési szervező [5765]. https://firgraf.oh.gov.hu/prg/int.php?adatmod=nyilvszak&szervezetid=33 (Letöltve: 2021.04.27.)

[16] CHRISTIÁN László: A magánbiztonság és önkormányzati rendészet egyetemi szintű képzése. *Belügyi Szemle*, 2018/11. pp. 85-86. https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.11.8

rendészeti szakemberek, a speciális rendészeti szereplők, illetve vezetői utánpótlás egyetemi szintű állami képzése, a közbiztonság fenntartásában fektetett, hosszú távú és megtérülő állami befektetés, az állami felelősségvállalás megnyilvánulása. A továbbiakban igyekszünk bemutatni a Tanszék szélesebb körű értékteremtő tevékenységét, amely jelentős hozzáadott érték lehet a társadalmi kooperáció és kollektív munka eredményeként megjelenő komplex rendészeti küldetés teljesítéséhez, a biztonság megteremtéséhez.

Biztonsági szakirány, a kezdetek

Talán még Dorning Henrik, a magyar rendőrtiszt képzés meghatározó alakja[17] sem gondolta volna, hogy a 2006–2007-es tanévben – majd egy évszázaddal munkássága után –, egy kivételesen új profilú, nappali és levelező munkarendű biztonsági szakirány indulhat – a Közbiztonsági Tanszék gondozásában – a honi rendőrtisztképzés felsőoktatási intézményében.[18] Az ifjú szakiránynak számos nehézséggel kellett szembenéznie, szinte napról, napra bizonyítania létjogosultságát, helyét és szerepét a rendészeti felsőoktatásban. Érdekességként jegyezzük meg a szakindítás egyik legneuralgikusabb ellentmondását, miszerint magánbiztonsági területen hazánkban még soha nem folyt egyetemi szintű képzés, ennek megfelelően doktori képzés sem. Ebből adódóan, az adott területen (például: vállalatok, rendezvények biztonsága, intézkedéstaktika stb.), még akkoriban, senki nem rendelkezett – a szakindításhoz pedig elengedhetetlenül szükséges – tudományos fokozattal. Ugyanakkor, további nehézségként kellett számolni azzal is, hogy teljesen új képzési területről volt szó, amelynek piaci szereplői, akkoriban még nem élveztek széleskörű társadalmi támogatást és újszerűsége okán, nem állt mögötte a kellő tudományos apparátus sem. Összegezve, egyetemi képzés híján, nem is lehet mögötte tudományos gárda, ezáltal rendkívül nehézkesnek tűnt a tervezett szak, tudományos elfogadtatása.

A kitartó és szisztematikus építkezés eredményeként 2013-ban létrejött MÖR Tanszék által készített helyzetértékelés sem mutatott kedvezőbb képet, ugyanis a szakirány iránti kezdeti érdeklődés, soha nem látott szintre süllyedt. A képzés piaci megítélése minimum meglehetősen kétessé vált, a rendőri szakokra történő elvándorlást csak annak vezetői tiltásával lehetett megakadályozni. Előszűrés hiányában, jórészt a más szakokról kimaradó hallgatók jártak a szakra, továbbá az alapképzés hiánya is napi szintű konfliktushelyzeteket eredményezett. Csökkenő érdeklődés, magas összegű önköltséges tandíj, kevés számú bevonuló, majd folyamatosan csökkenő létszámú, „megtűrt" státuszú hallgató, két főállású és további egy fő megbízott külsős oktató. Címszavakban ezek jellemezték a kar legfiatalabb Tanszékét. Költségtérítés eltörlése, alkalmassági vizsgálatok beépítése, biztos elhelyezkedési perspektívák kiépítése, az oktatott tárgyak újragondolása, az oktatói státuszok maximális kihasználása, szakemberekből álló oktatói gárda kiépítése, stratégiai partnerek megnyerése, formaruha, szaktanterem biztosítása. Ezek pedig a folytatást.

A Tanszék képzésének folytonossága mellett, ki kellett alakítani az oktatói közösséget és haladéktalanul neki kellett állni a jórészt hiányzó szaktankönyvek megírásának, melyeknek a felsőoktatási bázis erősítésén túl, a szakma tudományos alapjainak a megteremtését is szolgálnia kellett.[19] Az Egyetem – de különösen a Tanszék – és a szakma között megindult

[17] SALLAI János: Dorning Henrik rendőrségi szakíró, a rendőrség országos szaktanulmányi felügyelője és zoológus. In: BODA József et al. (szerk.): Ünnepi kötet a 70 éves Janza Frigyes tiszteletére. Dialóg Campus, Budapest, 2017. pp. 483–491.
[18] CHRISTIÁN i. m. (2018) p. 85.
[19] uo.

párbeszéd eredményeként 2013-ban, a szakma cégvezetőiből, a Tanszék tanácsadó testületeként megalakult NKE Magánbiztonsági Oktatási Tanács elsődleges célja a képzés fejlesztése, annak támogatására vonatkozó ajánlások és iránymutatások megfogalmazása, illetőleg a magánbiztonság körében történő széleskörű népszerűsítése volt. A tanács tagjainak anyagi támogatása alapján ruházati ellátási alap jött létre, valamint további önkéntes vállalások alapján szakmai konzulensi, vendégelőadói, mentori névjegyék került összeállításra. A hallgatók és a kiváló gyakorlati szakemberek közötti kapcsolat erősödése, a magánbiztonsági cégek általi szakmai gyakorlati helyek biztosítása pedig, megfelelő alapot nyújtott a diploma megszerzését követő elhelyezkedés megkönnyítéséhez, amely szintén nagyfokú ösztönző erőt jelentett.[20]

A szakma prioritásait, képzéssel kapcsolatos szakmai igényeket kutató – a Tanszék által összeállított – részletes kérdőív került a magánbiztonsági szektor, vezető képviselői által kitöltésre, melynek megállapításai alapján kirajzolódó követelményrendszer és javaslatok szintén bedolgozásra kerültek a tanmenetbe. Ez természetesen számos, addig oktatott tárgy és tematika átdolgozását, vagy éppen elhagyását, a szakirányon oktatott több mint negyven tantárgy újra gondolását eredményezte.

A Tanszék célja egyértelművé és valamennyi szereplő számára nyilvánvalóvá vált, hogy a szakirányon végzett hallgatók átfogó felkészítést kapjanak és megismerjék a biztonsági vezetői tevékenység teljes vertikumát, a biztonságtechnikától a rendezvénybiztosításon át, a közbeszerzésig. Kiemelkedő jelentőséggel bírt, hogy a magánbiztonsági szektor megismerje, elfogadja, és lehetőség szerint támogassa a képzést. A kötelező kamarai tagság megszűnését követően, a Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamara (SZVMSZK), szakirányt támogató anyagi dotációját és megrendelői státuszát, szakmai szervezetek és vállalkozások, jelentős partneri hálózata váltotta ki. A magánbiztonsági szektor jövőbeni vezetői utánpótlásának képzését célzó támogatásban, ami hallgatói formaruha megvásárlására felhasznált anyagi hozzájárulásban, vendégelőadások, külső helyszínes programok, nyári gyakorlóhelyek és biztonsági, biztonságtechnikai eszközök biztosításában is megnyilvánult.[21]

A 2013. márciusban megalakult Rendészeti Kutatóműhely, szintén újszerű kezdeményezésének céljaként a rendészettudomány rendszeres és igényes művelését, a rendészet népszerűsítését jelölte meg. A jelentős érdeklődéssel övezett, innovatív módszerű kutatóműhelyben, élénk párbeszéddel övezett, aktuális témák kerültek terítékre. Az NKE támogatásának köszönhetően pedig a 2014/2015-ös tanévben – a tevékenység során, a szakmai rendezvényeken való részvételen túl –, országos rendészettudományi pályázat is meghirdetésre került, melyre rekordszámú, 19 (ebből kettő önkormányzati rendészeti témájú) pályázat érkezett be.[22]

2018-ig, számottevő eredményeket sikerült elérni, melyek egyik fordulópontja a 2014-től, húsz fő hallgató számára elérhető, államilag finanszírozott nappali tagozatos képzés, a biztonsági alapszakirány mellett 2009-től magánnyomozói[23] és elektronikus információ-biztonsági, majd a 2016-tól választható önkormányzati rendészeti specializáció lett. Öt év alatt, hét jelentős szakmai tankönyv született meg és 2015 őszén, az Egyetem egykori

[20] CHRISTIÁN i. m. (2014) p. 90.
[21] CHRISTIÁN i. m. (2018) pp. 85-86.
[22] CHRISTIÁN i. m. (2014) pp. 85-86
[23] Megjegyzés: a magánnyomozói szakirány 2015-ben megvalósult kidolgozását és engedélyezését követően, kellő számú jelentkező hiányában, ezidáig egyetlen alkalommal sem indulhatott el.

Farkasvölgyi úti campusán avatták fel a biztonságtechnikai szaktantermet. 2017-től a nappali munkarendű hallgatók – a Tanszék támogató partnereinek köszönhetően –, már csúcsminőségű, Helikon-Tex formaruházatot viselhetnek, melyen a kari tépőzáras karjelzésen túl, a szakirányra és az évfolyamra utaló ékítmények is viselésre kerülnek. A kék színű gyakorló egyenruha és póló, barna színű, közkedvelt technikai ruházatra cserélése szintén a tanszéki hallgatók összetartozását, a szakirány népszerűségét fokozta.[24] A szakirány ismertségét tovább erősítette, hogy tanszéki oktatókkal találkozhatunk szinte minden szakmai rendezvényen, illetőleg a képzésről, az azt népszerűsítő rövidfilm[25] is elkészült. Azonban a szakirány tényleges népszerűségét a szakma igényei szerint összeállított képzési tematika és a végzettség birtokában, kimondottan jó feltételek melletti elhelyezkedés lehetősége nyújtja, a magánbiztonság és az önkormányzati rendészet területén, nem ritkán felelős vezetői beosztást betöltve.[26]

Külön említést érdemel a 2017 ősze és 2018 ősze között a Közszolgálati Fejlesztés Operatív Program keretében alakult „*A magánbiztonság és az önkormányzati rendészet szerepe a 21. század rendészetében*" elnevezésű kutatócsoport által végzett rendkívül hasznos és eredményes kutatás. A kutatócsoportot egyetemi oktatók, gyakorlati szakemberek, magánbiztonsági vezetők, önkormányzati-rendészeti vezetők, valamint nemzetközi vendégkutatók és professzorok alkották. A kutatás eredményei – empirikus kutatások, helyzetértékelő, problématérképet vázoló tanulmányok, nemzetközi összehasonlító elemzések – a Biztonsági vezetői kézikönyvben[27], illetve a Magyar Rendészet szakfolyóirat tematikus különszámában (2018/4) kerültek összefoglalásra. Ugyanebben az időszakban készült el a Rendészettudományi Szaklexikon[28] 190 magánbiztonsági és 50 önkormányzati rendészeti szócikke is.[29]

A tehetséggondozás, mint az oktatói munka alappillére nyomán fellendült a tanszéki oktatói és hallgató tudományos diákköri élet, melynek során a 2017 tavaszi Kari Tudományos Diákköri (KTDK) és az Országos Tudományos Diákköri Konferencián (OTDK) a magánbiztonsági és önkormányzati rendészeti szekció volt a legnépesebb.[30] A hallgatói és oktatói mobilitás jegyében számos, jelenleg is tartó nemzetközi kapcsolatépítésre került sor, hiszen a külföldi, szakmai tapasztalatszerzés és tanulmányi idő (például: Erasmus program) során kialakított nemzetközi kapcsolatrendszer rendkívül izgalmas lehetőséget teremt a rendészeti szervekhez hasonló, későbbi hatékony együttműködésre.[31]

A jelen

A Tanszék 2013-as alapítása óta a biztonsági szakirány hallgatói, másodrendű státuszból, sokak által irigyelt egyetemi polgárrá lettek. A közismerten hallgatóbarát MÖR Tanszék mára, kilencfős és stabil oktatói gárdával rendelkezik, akikből három fő PhD fokozatos, míg

[24] CHRISTIÁN i. m. (2018) pp. 85-86.
[25] NKE RTK - Biztonsági szakirány bemutatása. https://www.youtube.com/watch?v=vydneGiDp5U (Letöltve: 2021.04.27.)
[26] CHRISTIÁN i. m. (2018) p. 87.
[27] CHRISTIÁN László et al. (szerk.): Biztonsági vezetői kézikönyv. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019. http://real.mtak.hu/id/eprint/117108
[28] BODA József et al. (szerk.): Rendészettudományi Szaklexikon. Dialóg Campus, Bp., 2019.
[29] CHRISTIÁN i. m. (2018) pp. 86-87.
[30] CHRISTIÁN i. m. (2018) p. 87.
[31] SZABÓ Andrea: Nemzetközi együttműködési lehetőségek a felsőoktatásban – különös tekintettel a pénzügyőrtiszt képzésre. *Magyar Rendészet*, 2016/4. pp. 91-105:101.

további négy fő oktató PhD fokozatának megszerzése már folyamatban van. Kiterjedt partnerhálózatának és az NKE támogatásának köszönhetően biztonságtechnikai eszközökkel jól felszerelt szaktanterem[32], minőség formaruha, szakmai gyakorlati helyek, mentori és ösztöndíj pályázatok, lőgyakorlatok, intézkedéstaktikai képzés, évenkénti állásbörze és biztos elhelyezkedési lehetőség áll a felvétel előtti, előzetes alkalmassági szűrésen (motivációs beszélgetés, projektfeladat, stb.) átesett hallgatók rendelkezésére.

A Tanszék kiemelt hangsúlyt fektet a hallgatók szakmai gyakorlatának megszervezésére, valamint elhelyezkedési lehetőségeik megkönnyítésére. A sokéves kapcsolatépítés eredményeképpen rendkívül széles partnerhálózattal[33] rendelkezik, a támogató cégek, szervezetek száma pedig meghaladja a harmincat. A tanszéki partnertalálkozókra, kerekasztal beszélgetésekre meghívásra kerülnek az önkormányzati rendészeti és biztonsági partnercégek vezető képviselői. Ennek során a partnercégek bemutatkoznak a nappali tagozatos hallgatóknak, akik saját benyomás kialakításával, első kézből kaptak választ az őket leginkább érdeklő kérdésekre (szakmai gyakorlat, elhelyezkedési lehetőségek, várható munkabér stb.). A partnercégek bemutatkozását követő aktív, személyes hangvételű beszélgetések kiváló alkalmat biztosítanak a cégvezetőkkel való jó kapcsolat kiépítésére, szakmai gyakorlathely tervezésére, a hallgatók jövőbeli elhelyezkedés megkönnyítésére.[34]

Hiánypótló egyetemi jegyzetek (eddig 10 darab) születtek, kiadásra került a már említett Biztonsági vezetői kézikönyv, illetőleg a Magyar Tudományos Művek Tárában[35] jóval száz fölötti és folyamatosan növekvő számú, tudományos igényességgel elkészült, lektorált publikáció van a Tanszékhez és az NKE-hez csatolva. A Tanszék látja el a Magyar Rendészet, az NKE RTK (ezáltal a rendészettudomány szakterület) tudományos periodikájának szerkesztőségi feladatait, mely periodika elsődleges szakmai célkitűzése a rendészettudomány egyetemi szintű oktatásának támogatása, új tudományos eredmények közzététele, valamint szakmai tudományos fórum és publikációs lehetőség biztosítása.[36]
Oktatói állománya szinte valamennyi szakmai, tudományos fórumon (Magyar Biztonsági Fórum, Magyar Biztonsági Vezetők Egyesülete, Magyarországi Fegyveres Biztonsági Őrök Szakmai Egyesülete, Magyar Rendészettudományi Társaság, Magyar Biztonságvédelmi Egyesületet, SZVMSZK, NKE konferenciák stb.) képviseli tanszékét és ismerteti tudományos kutatásaik eredményeit. 2020-ban, a Tanszék oktatói állományának nagymértékű szerepvállalásával alakult újjá a Magyar Rendészettudományi Társaság Magánbiztonsági Tagozata.[37] A Tanszék oktatóinak szakmai közreműködésével, a hallgatók előkelő helyezéseket értek, érnek el a KTDK és OTDK rendezvényeken, illetőleg tanszéki közreműködéssel kerül végrehajtásra a jelenleg is tartó NKE biztonságos működését vizsgáló audit is. Kiemelendőek az NKE Rendészettudományi Doktori Iskola hallgatóinak magánbiztonsági és önkormányzati rendészeti kutatási témaválasztásai.

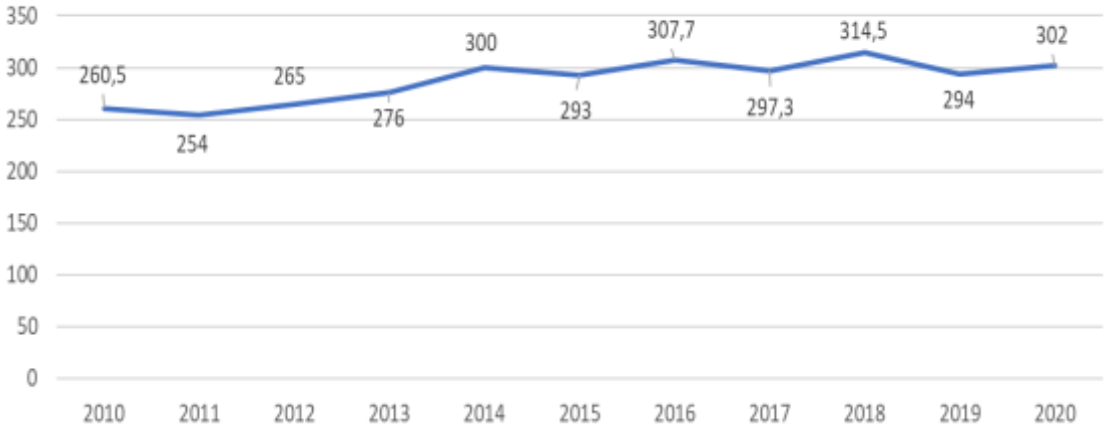
[32] NKE Ludovika Campus, Oktatási Központ O-211-es tanterem.
[33] Megjegyzés: a Tanszékkel kapcsolatban álló valamennyi támogató partnerrel történő együttműködés, az NKE által megkötésre került együttműködési megállapodások alapján kerül sor.
[34] Tanszéki partnertalálkozó, fókuszban a hallgatók. https://rtk.uni-nke.hu/hirek/2019/10/28/tanszeki-partnertalalkozo-fokuszban-a-hallgatok (Letöltve: 2021.04.27.)
[35] Bővebben: https://www.mtmt.hu/
[36] Magyar Rendészet. A folyóiratról. https://folyoirat.ludovika.hu/index.php/magyrend (Letöltve: 2021.04.27.)
[37] Újjá alakult a Magyar Rendészettudományi Társaság Magánbiztonsági Tagozata. https://rtk.uni-nke.hu/hirek/2020/02/19/ujja-alakult-a-magyar-rendeszettudomanyi-tarsasag-maganbiztonsagi-tagozata (Letöltve: 2021.04.27.)

A Tanszék tudományos tevékenységének bemutatásánál megkerülhetetlen a Magánbiztonsági helyzetértékelés 2019-2020[38] kutatás említése, melynek célja a magánbiztonsági terület hazai helyzetének megismerése tudományos igényű empirikus vizsgálattal. Megjelölve annak tényét, hogy a magánbiztonsági szféra tudományos igényű alapos vizsgálata egyszerre szolgálja a magánbiztonsági ágazat, mint fiatal rendészettudományi diszciplína tudományos megalapozását és a terület egyetemi szintű oktatását az alap (BA), mester (MA) és doktori képzésben (PhD) egyaránt.

2020 őszétől a meglévő BA képzés mellett – hosszas előkészítés és megalapozó szakmai munka eredményeként – megindulhatott Biztonsági szervező, akkreditált mesterképzési szak, melynek célja olyan biztonsági vezetők képzése, akik együttműködve az állami és önkormányzati rendészeti, biztonságtechnikai és biztonságszervező szakemberekkel, képesek magánjogi, jogi személyek, közintézmények integrált (fizikai és információs) biztonsági rendszereinek kidolgozására és működtetésére, továbbá képesek ezen területen menedzselni egy szervezeten belül vagy külső szolgáltatóként.[39] A mesterképzés hallgatói jog-, és társadalomtudományi, általános rendészettudományi, vezetéselméleti, biztonságtechnológiai alapismeretek, pszichológiai alapok, információvédelemi, általános vállalatbiztonsági, valamint személy-, és vagyonvédelmi ismeretkörökben szereznek jártasságot.[40]

A mesterképzési szak kapcsán, érdekességként jegyezzük meg, hogy a Tanszék BA és MA levelező szakirány hallgatóinak jelentős hányada, hivatásos állományú rendészeti dolgozó, melynek vizsgálata és tanulságainak levonása szintén túlmutat jelen tanulmány keretein.

A MÖRT felvételi ponthatárok összesített átlagát tízéves viszonylatban bemutató statisztikai mutatók vizsgálatával, szintén egyértelmű emelkedés figyelhető meg, amely szintén a felvételre kerülő hallgatók tudásának minőségi emelkedését szemlélteti.



1. számú ábra. NKE RTK MÖRT felvételi ponthatárok összesített átlaga 2010-2020.
Forrás: https://www.felvi.hu/ (Letöltve: 2021.04.29.).

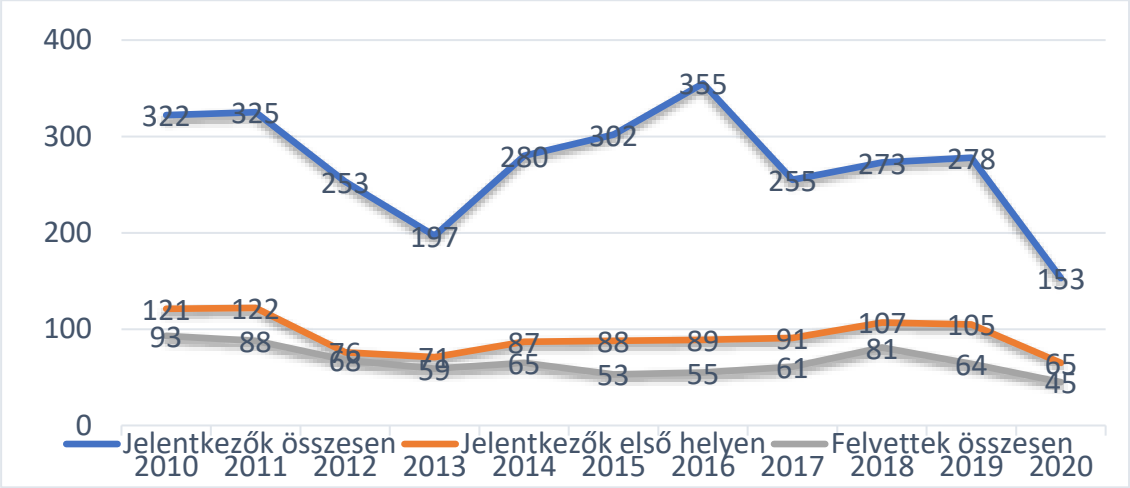
[38] CHRISTIÁN László – ROTTLER Violetta: Magánbiztonsági helyzetértékelés 2019-2020. Kézirat megjelentetés alatt.

[39] 34000/6016/2019. számú NKE rektori intézkedés a biztonsági szervező mesterszak képzési és kimeneti követelményei módosításának miniszteri jóváhagyása felterjesztése a belügyminiszter részére.

[40] Megjegyzés: az önköltséges, maximum negyven fő létszámú biztonsági menedzserképzés összevonásaira kéthetente (péntek, szombat) kerül sor. A felvételi 26 témakörben, 100 pontos szóbeli felvételi beszélgetés (szóbeli 60, iskolai végzettség (alapdiploma) 20, többletpontok 20 pont) alapján történik.

A szakirányra történő jelentkezéskor fizikai felvételi követelményeknek nem, ugyanakkor pszichológia alkalmassági vizsgálaton kell megfelelni és már jelentkezéskor rendelkezni kell államilag elfogadott, középfokú komplex „C" típusú nyelvvizsgával, ami levelező tagozaton a személy- és vagyonőr OKJ végzettség bemeneti feltételi követelményével is egészül ki. A BA és MA felvételi részét képezi egy motivációs beszélgetés, ami MA szakon projektfeladat elkészítésével és annak a Tanszék oktatóiból álló felvételi bizottság előtti ismertetésével bővített.

2015-től, a nappali képzésre jelentkező hallgatók számára már 25 államilag finanszírozott hely áll rendelkezésre, amely szintén jelentős vonzóerőt fejt ki a jelentkezések során. Szintén tízéves viszonylatban vizsgálva állapítható meg a szakirányon megfigyelhető többszörös túljelentkezés, a felvételi során első helyes jelentkezők és felvettek számának stabilitása, tehát a szakirány kiszámítható működésének statisztikai szemléletű igazolása.



2. számú ábra. MÖRT felvételizett és felvett hallgatók létszáma 2010-2020.
Forrás: https://www.felvi.hu/ (A letöltés ideje: 2021.04.29.).

Az RTK hagyományait követve, abba beilleszkedve, minden osztály (a rendészeti oktatásban szakasz) élére, egyéni képességei alapján az NKE RTK Rendvédelmi Tagozat javaslatára, a Tanszék egyetértésével hallgatói szakaszparancsnok kerül kijelölésre. A szakaszok tagjai részt vesznek valamennyi egyetemi rendezvényen és programon, értve ez alatt, például a reggeli sorakozókat, állományértekezleteket és egyéb kari tevékenységeket is, ugyanakkor a mindennapjaikat a tisztjelöltekkel megegyező alakiság (alakzatban mozgás, katonai tiszteletadási szabályok betartása stb.) jellemzi. A Tanszék oktatói állományából szintén egy fő hivatásos állományú oktató került kijelölésre a Tagozattal való kapcsolattartásra. Mindezek azt mutatják be, hogy a Tanszék hallgatói, bár civil szakirányon, de a rendészeti képzés sajátosságai szerinti képzésben vesznek részt.

Az első évfolyam tanévkezdésekor, közvetlenül az Egyetemre történő első bevonulásuk és beiratkozásukat követő első héten – a tanszéki oktatók által vezetett – csapatépítésre, a beilleszkedésüket segítő tréningekre, az NKE-t és a szakirány mindennapjait bemutató előadásokra és alaki foglalkozások megtartására, majd méretvételt követően a formaruhák és ékítmények kiosztására, a hallgatók felszerelésére kerül sor. Az új hallgatók tanévkezdését, rendészeti oktatásba történő integrálódását a kijelölt osztályfőnökük, és felsőbb évfolyamos hallgatói kiképzők segítik. Az illetékes osztályfőnök pedig a képzés teljes ideje alatt végig kíséri osztályát, az első naptól, a diploma megszerzéséig.

RTK dékáni kijelöléssel, pályázat alapján, hallgatói demonstrátor kerül kijelölésre, akik – tanévente, demonstrátori megbízás és anyagi ellentételezés alapján – bevonhatók az oktató-nevelő és tanszéki tudományos munkákba, ezzel is segítve felkészülésüket majdani hivatásik színvonalas művelésére, valamint oktatói, kutatói pályára orientálásukat. A hallgatói demonstrátor bevonásra kerül a Tanszék mindennapi életébe és tanácskozási joggal, hallgató társai képviseletében vesz részt a havonta tartandó tanszéki értekezleteken.

A Tanszék hivatásos oktatói állománya, szintén tevékeny részt vállal az RTK hivatalos tevékenységeiben, értve ez alatt az NKE ALUMNI közösség[41] működtetését, a veszélyhelyzeti intézkedések végrehajtását (rendőrszakos hallgatókkal közös csapatszolgálati tevékenység, határszolgálat, kórház főparancsnoki támogató törzsben szolgálatellátás), vagy az NKE Polgárőrség 2020-ban történő létrehozását.

A Tanszéket a hallgatói utánpótlás, toborzás tekintetében is rendkívüli aktivitás jellemzi. Az NKE által szervezett nyílt napokra 118, rendészeti ismereteket oktató középfokú iskolának küldtek ki meghívó levelet (annak mellékletében bemutatkozó PowerPoint és szöveges anyagot), illetőleg a tanszék aktív állományú hallgatói, korábbi középfokú iskolájukba visszatérve, a képzést népszerűsítő előadásokat is tartanak. A nyílt napi rendezvények során pedig, a Tanszék oktatói, valamint a jelenlegi és volt hallgatói tartanak, nagy sikerű személyes hangvételű, autentikus előadásokat az egyetemi éveikről és az azt követő elhelyezkedéseikről.

Biztonsági szakirány újratöltve

Az államtudományi képzési területen szerezhető képesítések jegyzékéről és a képzések képzési és kimeneti követelményeiről szóló 222/2019. (IX. 25.) Kormányrendelet alapján a 2020/2021-es tanévtől létrejöttek a Ludoviceum, a kari közös és a szakirányoknak megfelelő szakmai tantárgycsoportok, melyek létrehozásába és oktatásába a Tanszék oktatók is bevonásra kerültek. Az alapképzési szakok mindegyikének – így a biztonsági szakirány – részét képezi a Ludoviceum a műveltség, kultúra, értékek és az államtudományi tantárgycsoportok (amelynek keretében a hallgatók a saját közszolgálati hivatásrendjükhöz közvetlenül nem tartozó szakterületeken szereznek kompetenciákat), valamint az egyetemi közös közszolgálati gyakorlat.

2019-ben a Tanszéknek lehetősége nyílt valamennyi kari és a több mint negyven tanszéki szakmai tantárgy felülvizsgálatára, a biztonsági szakma megrendelői igényeinek becsatornázására. Partnereik, oktatóik, a jelenlegi és volt hallgatóik részvételével megbeszélést hívtak össze, ahol egyenként vizsgálták meg a tantárgyak tartalmát. A céljuk kevesebb elméleti és a rendőri munkához szorosan kapcsolódó, míg több magánbiztonsági, gyakorlati tudás átadása, az önkormányzati, biztonsági specializációk alapszakirányba integrálása, a szakmai tárgyak előtérbe helyezése, az úgynevezett „duális képzés”[42] megvalósítása volt. Az elképzelés alapján új tantárgyak születtek és a 2020/2021-es tanévtől kezdve teljes mértékben, a szakmai elvárásainak megfelelően újult meg a biztonsági szakirány teljes oktatási portfoliója.

2020-tól az NKE RTK – értve ezalatt a Tanszék – támogatásával a Testnevelési Egyetemen indulhatott be a Rendezvényszervezés-sportbiztonság, két féléves, önköltséges, szakirányú továbbképzés, melynek célja olyan szakemberek képzése, akik megalapozott elméleti és

[41] Az ALUMNI közösségről bővebben: https://www.uni-nke.hu/oktatas/alumni-kozosseg/alumni (Letöltve: 2021.04.27.)

[42] Megjegyzés: az elmélet és gyakorlat, szakma igényei szerinti összehangolása, gyakorlóhelyek igénybevétele.

gyakorlati ismeretek, valamint készségek birtokában képesek sportlétesítményekben a rendezvényszervezéshez kapcsolódó munkakörök ellátására, alkalmasak a rendelkezésre álló erőforrások tervezésére, koordinálására és irányítására.[43]

A Tanszék további tervei között szerepel, az NKE-n várhatóan már 2022-től beinduló településbiztonsági menedzser és a még előkészítés alatt álló fegyveres biztonsági őrségi parancsnok felsőfokú szakirányú továbbképzések hiánypótló meghirdetése.

Új szemlélet, új tárgyak

A Tanszék megújult tantárgyi programjához igazodva, valamennyi közös rendőri tantárgy – illetékes szaktanszék vezetővel történő szakmai egyeztetés alapján –, biztonsági szakirányorientált óraszám és tartalom szerinti átdolgozásával a biztonsági szakirány hallgatói, már célirányos, a jövőbeni szakmájukhoz szervesen kapcsolódó rendőrszakmai képzésben részesülhetnek.

A tanszéki tárgyakat érintő átdolgozást a tantárgycsoportokban gondolkodás jellemezte, a már meglévő és az új tárgyak óraszámát és tartalmát vizsgálat, a magánbiztonsági szektor által megfogalmazott szakmai elvárások tükrében. Gondolva itt például az információs rendszerek védelme (kibervédelem, kiberbiztonság, biztonsági informatika), személy-, és vagyonvédelmi tevékenység rendészete (fegyverrendészet, igazgatásrendészet), magánbiztonsági alapozó szakismeretek (FBŐ, bűnmegelőzés, személyvédelem), bevezetés a biztonságtudományba (személy- és vagyonvédelmi alapelvek, jogi alapok, rendészet, magánbiztonság, dogmatika), biztonsági vezetői ismeretek (biztonsági tervezés, projektmenedzsment, vezetői készségfejlesztés, humánerőforrás gazdálkodás menedzsment), tűz, katasztrófa és munkavédelem, vagy a helyi rendészet (önkormányzati rendészet, településbiztonság, polgárőrség), stb. tantárgycsoportokra.

Kakukktojás vagy új rendészeti alappillér?

A Tanszék és a szakirány létjogosultságát, annak rendészeti felsőoktatásban elfoglalt helyét firtató feltevések elhalkulásával, azon hangok erősödtek fel, melyek szerint az előrelátó állami felelősségvállalás helyesnek bizonyult ezen a területen. Ugyanis a biztonsági szakirányról kikerülő, jól felkészített hallgatók sokszorosan megtérülő állami befektetést jelentenek, akik tudásukkal, nagymértékben járulnak hozzá a magánbiztonság, a közbiztonság, a közrend erősítéséhez. Ennek tükrében, korántsem meggondolatlan elvárás a magánbiztonsági szektor azon igénye, hogy a MÖR Tanszék az alap és mesterképzésen túl, nemzetközi képzéseket is lebonyolítson.[44]

Az állami felelősségvállalás legfontosabb további eleme a szakma, szakszerűség irányába történő elmozdítása érdekében, ugyanakkor mégis az lenne, ha a magánbiztonsági cégek és az önkormányzati szervek vezetői beosztást betöltő tagjai részére, előírásként jelentkezne a szakirányú felsőfokú – NKE biztonsági – végzettség megszerzésének jogszabályi kötelezettsége.

Tanulmányunkban a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszékének létrejöttét, működését és

[43] A képzésről bővebben: https://tf.hu/felvetelizok-kepzeseink/szakiranyu-tovabbkepzes/rendezvenyszervezes-sportbiztonsag (Letöltve: 2021.04.27.)
[44] CHRISTIÁN i. m. (2018) p. 88.

eredményeit, ezáltal a magánbiztonsági és önkormányzati képzés rendészeti felsőoktatásban elfoglalt helyét és szerepét mutattuk be, bizonyítva annak létjogosultságát, a sokszorosan megtérülő állami befektetés szakmai megalapozottságát.

Felhasznált irodalom

[1.] 1278/2010. (XII. 15.) számú kormányhatározat a Nemzeti Közszolgálati Egyetem létrehozásáról.

[2.] 2011. évi CXXXII. törvény a Nemzeti Közszolgálati Egyetemről, valamint a közigazgatási, rendészeti és katonai felsőoktatásról.

[3.] 2011. évi XXXVI. törvény a Nemzeti Közszolgálati Egyetem létesítéséről

[4.] 34000/6016/2019. számú NKE rektori intézkedés a biztonsági szervező mesterszak képzési és kimeneti követelményei módosításának miniszteri jóváhagyása felterjesztése a belügyminiszter részére.

[5.] BLASKÓ Béla: A rendészeti felsőoktatás fejlődése a rendszerváltástól az egyetemi karrá válásig. *Magyar Rendészet,* 2021. évi különszám (megjelenés alatt)

[6.] BODA József et al. (szerk.): Rendészettudományi Szaklexikon. Dialóg Campus, Bp., 2019.

[7.] CHRISTIÁN László – ERDŐS Ákos: Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle* 68. évf. 2020/12. szám pp. 11–42. https://doi.org/10.38146/BSZ.2020.12.1

[8.] CHRISTIÁN László – ROTTLER Violetta: Magánbiztonsági helyzetértékelés 2019-2020. Kézirat megjelentetés alatt.

[9.] CHRISTIÁN László: Két új ág a rendészettudomány fáján. In: Rendészettudományi gondolatok: Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának egy évtizedes jubileuma alkalmából. Magyar Rendészettudományi Társaság, Bp., 2014. pp. 85–91.

[10.] CHRISTIÁN László et al. (szerk.): Biztonsági vezetői kézikönyv. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019. http://real.mtak.hu/id/eprint/117108

[11.] CHRISTIÁN László: A magánbiztonság és önkormányzati rendészet egyetemi szintű képzése. *Belügyi Szemle*, 2018/11. szám. pp. 85–86. https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.11.8

[12.] KEREZSI Klára – NAGY Veronika: A rendészettudomány kritikai megközelítése. In: BODA József et al. (szerk.): Ünnepi kötet a 70 éves Janza Frigyes tiszteletére. Dialóg Campus, Budapest, 2017. pp. 273–282.

[13.] NKE ALUMNI közösség: https://www.uni-nke.hu/oktatas/alumni-kozosseg/alumni (Letöltve: 2021.04.27.)

[14.] NKE RTK - Biztonsági szakirány bemutatása. https://www.youtube.com/watch?v=vydneGiDp5U (Letöltve: 2021.04.27.)

[15.] Rendőrtiszti Főiskola statisztikai adatok - (TTOVUNM) bűnmegelőzési szervező [37284], (TTOVUNM) bűnmegelőzési szervező [5765]. https://firgraf.oh.gov.hu/prg/int.php?adatmod=nyilvszak&szervezetid=33 (Letöltve: 2021.04.27.)

[16.] SALLAI János: Dorning Henrik rendőrségi szakíró, a rendőrség országos szaktanulmányi felügyelője és zoológus. In: BODA József et al. (szerk.): Ünnepi kötet a 70 éves Janza Frigyes tiszteletére. Dialóg Campus, Bp., 2017. pp. 483–491.

[17.] SALLAI János: Dr. Tóth József a rendészet- és a jogtudomány jeles művelőjének élete, munkássága. *Magyar Rendészet,* 2019/2–3. 207–216. https://doi.org/10.32577/mr.2019.2-3.10.

[18.] SZABÓ Andrea: Nemzetközi együttműködési lehetőségek a felsőoktatásban – különös tekintettel a pénzügyőrtiszt képzésre. *Magyar Rendészet*, 2016/4. pp. 91–105.

[19.] Tanszéki partnertalálkozó, fókuszban a hallgatók. https://rtk.uni-nke.hu/hirek/2019/10/28/tanszeki-partnertalalkozo-fokuszban-a-hallgatok (Letöltve: 2021.04.27.)
[20.] TÓTH József: A rendészetfogalom a nemzeti szocialista államban. Szent István nyomda, Eger, 1938.
[21.] TÓTH Judit: Közrendészeti magánbiztonság és magánrendészet közpénzből. *Belügyi Szemle*, 2017/5. szám. pp. 5–24. https://doi.org/10.38146/BSZ.2017.5.1
[22.] Újjá alakult a Magyar Rendészettudományi Társaság Magánbiztonsági Tagozata. https://rtk.uni-nke.hu/hirek/2020/02/19/ujja-alakult-a-magyar-rendeszettudomanyi-tarsasag-maganbiztonsagi-tagozata (Letöltve: 2021.04.27.)

Lektor

Csaba Zágon, Dr., PhD., adjunktus
pénzügyőr őrnagy
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar
Vám- és Pénzügyőri Tanszék
csaba.zagon@uni-nke.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.2

Gonda Éva*: Az Europol hospitáció hasznosítása a pénzügyi nyomozók képzése terén

Absztrakt

A Bűnüldözési Együttműködés Európai Uniós Ügynöksége (Europol) az Európai Unió bűnüldöző hatósága, amely segíti a tagállami hatósági szervek bűnmegelőzési, bűnfelderítési és bűnüldözési munkáját. Magyarország 2006-ban indította gyakornoki programját az Europolnál és küld bűnügyi szakterületen dolgozó nyomozati és felderítő szakértőket a szervezethez. A gyakornokok három hónapos rotációs rendszerben ismerhetik meg az Europol felépítését, feladatát, munkáját, továbbá ismereteket szereznek az Europol tagállami nyomozásokat támogató szerepéről. A gyakornokok által megszerzett tudást szükséges ismertetni az aktív nyomozói állománnyal, hogy a rendelkezésre álló együttműködési lehetőségeket minél szélesebb körben lehessen felhasználni. A cikk általános jelleggel mutatja be az Europol tevékenységét, illetve a hospitációs rendszert. A szerző javaslatot tesz arra, hogy a pénzügyi nyomozók továbbképzését egészítsék ki a gyakornoki programban részt vett kollégák tapasztalataival, hogy azok megfelelő módon rögzítésre, továbbadásra, felhasználásra kerülhessenek, mert a jelenlegi nyomozói állomány többségének még nincs pontos ismerete az Europol által biztosított támogató tevékenységről.

Kulcsszavak: *nemzetközi bűnügyi együttműködés, Europol, gyakornoki program*

Abstract

The European Union Agency for Law Enforcement Cooperation (Europol) is the European Union's law enforcement agency assisting the Member States' authorities in crime prevention, crime detection and law enforcement work. Hungary launched its internship program at Europol in 2006 and sent criminal investigation and intelligence experts to the organisation. The interns can learn about the structure, work and mission of Europol throughout the three-month rotation system and have the opportunity to gain knowledge of the organisation's supporting role in Member States' investigations. It is necessary to share the experiences acquired by the interns with the active investigative staff of their home agency to exploit international cooperation opportunities in criminal matters as widely as possible. The article provides a general overview of Europol and on the internship system. The author proposes that the training of financial investigators could be supplemented by the experience of colleagues involved in the internship program. This knowledge can be properly recorded, transferred, and used, as most current investigators do not yet have awareness of Europol's support opportunities.

Keywords: *international law enforcement cooperation, Europol, internship programme*

***

* Gonda Éva, dr., pénzügyőr főhadnagy, nyomozó, Nemzeti Adó- és Vámhivatal Közép-magyarországi Bűnügyi Igazgatósága, https://orcid.org/0000-0002-5249-9224, gonda.eva@nav.gov.hu

Bevezető gondolatok, célok

A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) hivatásos állományába tartozó pénzügyőr nyomozóként fontosnak tartom, hogy a nyomozati munkát minél hatékonyabbá tudjuk tenni.

A NAV nyomozati hatáskörébe utalt költségvetési csalások jelentős részének elkövetésére úgy kerül sor, hogy a felállított számlázási láncolatokba külföldi illetőségű gazdasági társaságok is bekerülnek, ezáltal a bűncselekményeknek külföldi szála keletkezik. Erre figyelemmel – a hatékony bűnüldözés érdekében – fontos feladat az érintett országok partner hatóságaival történő gyors és hatékony együttműködés.

A nemzetközi bűnügyi együttműködésben, illetve annak megkönnyítésében nagy szerepet játszik az Europol. E szervezethez a NAV Bűnügyi Főigazgatósága is delegálhat gyakornokokat annak érdekében, hogy munka közben ismerkedjenek az együttműködés lehetőségeivel. A delegált személyek három hónap időtartamot tölthetnek el az Europolnál, amely során megismerik a szervezet felépítését, működését, munkáját, továbbá megismerkednek olyan rendszerekkel és együttműködési formákkal, amelyek a magyar bűnüldöző hatóságok munkáját is nagyban megkönnyíthetik, segíthetik.

Az így megszerzett tudást pedig – a lehetőségeinkhez mérten – az aktív nyomozói állománnyal ismertetni kell annak érdekében, hogy növeljük a tudatosságot a nemzetközi együttműködés lehetőségei terén és egy-egy büntetőeljárás során hasznosíthassuk a tapasztaltakat. A tanulmány célja, hogy bemutassam a gyakornoki program során megszerezhető ismeretköröket, illetve az, hogy az aktív pénzügyi nyomozói állomány képzése terén ezek felhasználására tegyek javaslatot.

A téma jellegéből adódóan nem csak a kapcsolódó szakirodalmak felhasználására koncentráltam, hanem törekedtem arra is, hogy hospitációs programban részt vett kollégákat is megkérdezzek saját tapasztalataikról. Az interjúk egyoldalúságát pedig úgy oldottam fel, hogy nem csak a NAV-os, hanem a rendőrség hospitációs programjában részt vett kollégával is készítettem interjút.

Nemzetközi bűnügyi együttműködés az Europolon keresztül

Az Europol tevékenysége

Az Europol 1999. július 1-én Európai Rendőrségi Hivatal néven kezdte meg működését, amelyhez minden tagállam felállított egy az Europolhoz telepített nemzeti összekötő irodát, illetve a tagállamban egy nemzeti egységet, hogy közvetíthessenek az Europol és a nemzeti hatóságok között.[1] Előbbi a hágai Europol Magyar Összekötő Iroda (EMŐI), utóbbi pedig a Nemzetközi Bűnügyi Együttműködési Központ (NEBEK) szervezetén belül működő Europol Nemzeti Iroda (ENI), amely Budapesten található.[2]

[1] HORVÁTH Zoltán: Kézikönyv az Európai Unióról. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 2007. p. 519.
[2] Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság: Tájékoztató EUROPOL rendszerről. https://www.naih.hu/tajekoztato-az-europol-rendszerr-l.html (Letöltve: 2021. március 13.)

A szervezet indulására az Europol-egyezmény[3] ratifikálását követően kerülhetett sor. A következő mérföldkő a 2010. január 1-én hatályba lépett tanácsi határozat[4], amely jogforrás alapján az Europol kiterjesztett feladatköröket, illetve új jogi kereteket kapott. A gyakorlatban ez azt is jelentette, hogy a szervezet is teljes jogú uniós ügynökséggé vált.

A jelenleg hatályos szabályozás szerint az Europol elnevezése a Bűnüldözési Együttműködés Európai Uniós Ügynöksége.[5] A bűnüldöző hatóság fő feladata, hogy hozzájáruljon egy biztonságosabb Európa megteremtéséhez elsősorban a bűnügyi információk cseréjének előmozdítása, illetve azok elemzése segítségével. A szervezet célja, hogy az európai bűnüldöző hatóságok együttműködését és eredményességét javítsa a nemzetközi bűnözés súlyos formái, a szervezett bűnözés és a terrorizmus megelőzése, illetve leküzdése vonatkozásában.[6]

Az Europol munkájával az Európai Unió összes tagállamát segíti, továbbá együttműködik több Európai Unión kívüli ország partnerhatóságával, illetve nemzetközi szervezetekkel.

Munkájuk során az Európai Unió belső biztonságát veszélyeztető fenyegetésekkel – például: terrorizmus, nemzetközi kábítószer-kereskedelem, pénzmosás, szervezett jellegű csalások, embercsempészet, euró hamisítás, kiberbűnözés stb. – kapcsolatban nyújtanak segítséget a tagállamok számára.[7]

Meg kell jegyezni, hogy a nemzetközi bűnügyi együttműködés napjaink egy igen dinamikusan változó területe, hiszen a szolgáltatások más országból való elérésének, az állampolgárok más országokba való mozgásának megkönnyítésével kapcsolatos vívmányokat a bűnelkövetők is figyelemmel kísérik, és ki is használják. Megfigyelhető a bűnözés szervezettségének növekedése, a bűnözés határon átnyúló jellege, amely olykor kiemelten nehéz feladat elé állítja a rendvédelmi szervek munkatársait.[8]

Egy-egy EU tagállam egymaga a legtöbb esetben nem tud hatékonyan fellépni az országokon átívelő, nemzetközi bűnözéssel szemben. Az Europol ehhez nyújt támogatást, célirányosan segíti a bűnügyi információszerzést, azok cseréjét, megosztását és az ügynökséghez küldött információk elemzését végzi tevékenysége során.[9]

Az Europol eseti alapon részt vesz még a tagállamok területén tevékenykedő, ún. Közös Nyomozó Csoportok munkájában, ahol speciális eszközökkel és információkkal segíti a bűntények felderítését.[10]

Az Europol az alábbi területeken nyújt támogatást a tagállamok részére:

---

[3] Egyezmény az Európai Unióról szóló szerződés K.3. cikke alapján az Európai Rendőrségi Hivatal létrehozásáról

[4] Az Európai Rendőrségi Hivatal (Europol) létrehozásáról szóló 2009. április 6.-i, 2009/371/IB számú tanácsi határozat

[5] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/794 rendelete (2016. május 11.) a Bűnüldözési Együttműködés Európai Uniós Ügynökségéről (Europol), valamint a 2009/371/IB, a 2009/934/IB, a 2009/935/IB, a 2009/936/IB és a 2009/968/IB tanácsi határozat felváltásáról és hatályon kívül helyezéséről. [Europol rendelet] 1. cikk 1. pont.

[6] A szervezet céljait és hatáskörét részletesen lásd uo. 3-4. cikkek.

[7] Az Europolról. https://www.europol.europa.eu/hu/about-europol (Letöltve: 2021. február 10.)

[8] SZONGOTH Richárd - VETTER Dániel: Nemzetközi bűnügyi együttműködés a kiberbűnözés területén. *Belügyi Szemle* 2018/7-8. szám pp. 7-21: 7. https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.7-8.1

[9] Az Europolról. i. m.

[10] A Tanács 2002/465/IB kerethatározata (2002. június 13.) a közös nyomozócsoportokról (9) preambulum-bekezdés

- bűnügyi hírszerzés, információcsere megkönnyítése az egyes európai bűnüldöző hatóságok között a biztonságos információcsere-hálózati alkalmazás (SIENA[11]), illetve az Europol kulcsfontosságú információs (EIS[12]) és elemző rendszerei (EAS[13]) segítségével,[14]
- műveleti elemzés és támogatás nyújtása az egyes tagállami műveletek vonatkozásában,
- beszerzett információk alapján stratégiai jelentések és bűnügyi elemzések készítése,
- technikai támogatás, szakértelem biztosítása az Európai Unión belül lefolytatott nyomozásokhoz és műveletekhez, amely mellett ellátásra kerül az érintett tagállamok felügyelete is.

Az Europol foglalkozik továbbá az egyes tagállamok nyomozási technikáinak fejlesztésével, elősegíti a bűnügyi elemzések elvégzését, illetve a tagállamokban folytatott képzések megrendezését is támogatja.

Az Europol feladatai ellátása során felhasználja az Europol Információs Rendszert (EIS), amelyet az Europol bűnügyi adatbázisaként, elsődleges ellenőrző rendszereként is definiálhatunk. A rendszer működtetésének célja, hogy az Európai Unió területén elkövetett súlyos megítélésű (a magyar szabályozás szerint a Btk. szerint legalább 5 év szabadságvesztéssel fenyegetett), és legalább két tagországot érintő és folyamatban levő nyomozásokat összekapcsolja, ezáltal irányt nyújtva és támogatva a nemzeti bűnüldöző hatóságok operatív, műveleti tevékenységét. Így könnyebbé válik az érintett tagállamok közötti kapcsolatfelvétel és a nemzetközi információcsere is.

Fontosnak tartom rögzíteni, hogy magának az Europolnak nincs önálló nyomozati jogköre, azonban központi szerepet játszik az Európa biztonságával foglalkozó uniós és nemzeti szervek között, ennek keretében bűncselekményekkel kapcsolatos információs csatornaként működik, és egyike a legnagyobb bűnüldözési elemzési kapacitással rendelkező szervezeteknek. A hazai bűnüldöző szervek napi rendszerességgel küldenek és fogadnak bűnügyi információkat az Europol biztonságos információcserét kiszolgáló hálózatán (SIENA-rendszer), így segítve a gyors és hatékony adatcserét a nemzetközi szervezett bűnözés elleni küzdelem terén.

Az Europol szervezetében a saját alkalmazásában lévő szakemberek, szakértők, elemzők mellett megtalálhatók a tagállamok, továbbá az Europollal operatív együttműködési megállapodást kötő országok összekötő irodái is, amelyek a feladatkörük alapján ellátják a nemzetközi bűnügyi együttműködésből rájuk delegált tevékenységeket, valamint képviselik hazájukat a különböző országok, szervezetek, intézmények előtt.

A SIENA-rendszerrel kapcsolatos fejlesztéseknek köszönhetően már nem csak a NEBEK-en belül működő Europol Nemzeti Iroda, illetve a hágai Europol Magyar Összekötő Iroda képes részt venni közvetlenül az Europollal történő információcserében, a megkeresések kiküldésében, illetve azok megválaszolásában. Hazánkban SIENA-végpontokat telepítettek

[11] Secure Information Exchange Network Application = Biztonságos információcsere-hálózati alkalmazás
[12] Europol Information System = Europol információs rendszer
[13] Europol Analysis System = Europol elemző rendszer
[14] Az Europol négy kulcsfontosságú rendszert használ működése során. Ezek közül a már említett SIENA, EIS és EAS bűnügyi személyes adatok feldolgozására alkalmas, míg a negyedik rendszer, az Europol Platform for Experts (EPE) az Europol munkáját segítő szakértői adatbázis. vö. CSABA Zágon: A bűnelemzés aktuális kihívásai a nemzetközi súlyos és szervezett bűnözés elleni európai fellépés terén. *Szakmai Szemle: A Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat Tudományos-Szakmai Folyóirata*, 2018/4. szám. pp. 118-132. http://real.mtak.hu/93354/

a szervezett bűnözés és a terrorizmus üldözésében hatáskörrel rendelkező bűnüldöző hatóságokhoz, amelyek már regionális, illetve megyei szinteken közvetlenül is képesek lettek bekapcsolódni a nemzetközi információcserébe. E feladatok ellátására speciálisan felkészített nyomozó kollégák küldenek el, illetve fogadják a megkereséseket, végszik el szükség esetén azok fordítását, továbbítják az Europolnál működő összekötő irodának az információhoz kapcsolódó adatokat, ahol annak ellenőrzését, illetve esetleges hibajavítását követően a fontos információk eljutnak a címzettekhez.[15]

Ilyen jellegű végponttal és jogosultsággal rendelkeznek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal bűnügyi igazgatóságai is.

A nemzetközi bűnügyi együttműködés már igen sok nyomozás sikeréhez járult hozzá. Az egyik közelmúltban történt példa volt, amikor a NAV egy körhintacsalásra szakosodott dunántúli bűnszervezetet számolt fel külföldi bűnüldöző hatóságok és az Europol, illetve az Eurojust támogatásával.

A bűnszervezet táplálék-kiegészítőket és parfümöket „utaztatott" Magyarország és Szlovákia, illetve Magyarország és Csehország között. A számlázási láncolatban egymást váltó bukó cégek működtek, amelyek fiktív belföldi értékesítésein keresztül azonosítani tudtuk a haszonhúzó cégeket is, akik európai gazdasági társaságok részére végeztek értékesítést. Az áruk azonban a célországokba történő megérkezésüket követően visszatértek Magyarországra, hogy el lehessen végezni újraértékesítésüket. A számlázási láncok felépítésével és működtetésével úgy tudtak a társaságok több, mint hárommilliárd forint összegű ÁFÁ-t visszaigényelni, hogy a költségvetésbe egyik cég részéről sem történt befizetés. Az összehangolt eljárási cselekményeknek köszönhetően több, mint egymilliárd forint összegben került sor vagyonbiztosításra, továbbá közel nyolcszáz millió forint összegű ÁFA jogtalan kiutalását is sikerült megelőzni.[16]

Gyakornoki programok az Europolnál

Az Europol biztosítja a lehetőséget ún. hospitációs programok indítására az ott összekötő irodával rendelkező országok bűnüldöző hatóságai számára annak érdekében, hogy az uniós ügynökség feladatkörébe tartozó szervezett bűnözés és a terrorizmus üldözését a tagállamok szintjén ellátó szervezetek szakértői gyakorlatot szerezhessenek az Europollal történő együttműködésben. A gyakornoki, vagy más néven hospitációs programokban résztvevő szakértők rutint szereznek a nemzetközi bűnügyi együttműködés területén, amelynek jelentőségét mind a rendőrség, mind pedig a NAV vezetői felismerték. A programban résztvevők ideiglenesen az Europol központjában, a hollandiai Hágában működő összekötő irodákhoz kerülnek.

A magyar rendőrség bűnügyi területéről 2006. évben nyílt meg a lehetőség három hónapos időtartamú, rotációs rendszerű gyakorlat teljesítésére. A kiküldésre kerülő személyek az Europol Magyar Összekötő Iroda napi munkájába kapcsolódhatnak be, az együttműködés kereteibe pedig az Europolnál megrendezésre kerülő – szakmailag releváns – rendezvényeken, például munkacsoportokban történő részvétel keretében nyerhetnek betekintést.

[15] SZONGOTH - VETTER i. m. (2018) p. 13.
[16] NAV: Nemzetközi akcióban ütött rajta a NAV egy milliárdos bűnszervezeten. 2020. december 03. https://nav.gov.hu/nav/sajtoszoba/hirek/Nemzetkozi_akcioban_u20201203.html (Letöltve: 2021. március 13.)

A hospitációs program során lehetőség nyílik arra is, hogy a résztvevő kollégák ne csak a magyar összekötő irodán szerezzenek gyakorlatot, hanem a szakmai hátterük szerinti Europol egység munkáját is megismerjék, így ismereteket szereznek a tagállami nyomozásokat támogató feladatokról az Europol munkatársainak szemszögéből is.[17]

A sikeres rendőrségi hospitációs program indulását követően a NAV is elindította 2011-től saját programját, amelyben a mai napig sok pénzügyi nyomozó szerzett értékes és szolgálati helyükre való visszatérésüket követően a napi munkájukat segítő tapasztalatokat.

A hospitációs programokat a Belügyminisztérium a Belső Biztonsági Alapból és a hazai központi költségvetési előirányzatból, vissza nem térítendő támogatásként finanszírozza. E tárgyban a NAV-val kötött támogatási szerződésről NAV honlapján láthatunk a releváns információkat.

2018.04.01. - 2020.09.28. közötti időszakra vonatkozóan a BBA-5.2.1/3-2017-00001 azonosítószámú, „*Europol hospitáció*" projekt elnevezésű támogatás keretében bruttó 23.150.425 Ft összeg állt rendelkezésre a NAV foglalkoztatottak hospitációjára. Ennek keretében nyolc gyakornok delegálása valósulhatott volna meg, azonban a COVID-19 járvány miatt sajnos csak eggyel kevesebb kiküldésére kerülhetett sor.[18]

Jelenleg az „*Europol hospitáció és nemzetközi tanulmányút-sorozat nemzetközi szervezeteknél*" elnevezésű projekt fut BBA-5.2.1/10-2019-00001 azonosítószámon, amely 2020.07.01. - 2022.12.31. közötti időszakra vonatkozóan biztosítja 10 szakértő Europol hospitációját. E projekt keretében továbbá 5 kéthetes tanulmányút kerül megrendezésre az OLAF, az Eurojust, a Frontex, az Interpol és a SELEC vonatkozásában. Az említett projekt keretében a hatékony nemzetközi információcsere és együttműködés lehetséges területeinek megismerése a cél a súlyos, szervezett és határon átnyúló bűncselekmények, elsősorban a pénzügyi bűncselekmények megelőzése, felderítése és nyomozása, illetve a SIENA-rendszer hazai alkalmazásával összefüggő feladatok támogatása érdekében.[19]

A hospitánsok tapasztalatcseréje vonatkozásában három, jelenleg is aktív állományú kollégám ismereteit is felhasználom. Az interjúk útján birtokomba jutott ismeretanyagot anonim módon közlöm jelen tanulmányban, mivel az elsődleges célom a gyakorlat bemutatása, nem pedig az egyes hospitáns kollégák részletes úti beszámolóinak publikálása.

Az Europolnál 2016. év IV. negyedévében látogatást tett kollégám (1. számú interjúalany) mind nyílt, mind minősített bűnügyi információkat kezelt gyakornoki feladatai során. Napi munkavégzése mellett lehetősége nyílt az Europol egyes szervezeti egységeihez is eljutni, így bepillantást nyerhetett a különböző, a NAV bűnüldöző tevékenységéhez kapcsolódó munkaterületek mindennapjaiba.

A kiküldetés első két napjában a SIENA-rendszer megismerésére és oktatására tartott képzésen kellett részt vennie. Ezt követően megismerhette az Europol adatbázisában, az EIS-rendszerben[20] történő keresési, priorálási tevékenységet. Ezek elengedhetetlenek az

[17] Kovácsné H. Imola (Szerk.): Europol ismeretbővítés - 2010. p. 2.
[18] Belső Biztonsági Alap. 2020. november 20. https://nav.gov.hu/nav/sajtoszoba/EU_finanszirozott_projektek/bba_folyamatban/folyamatban_levo_projektek/Belso_Biztonsagi_Alap20190227.html?query=europol (Letöltve: 2021. március 13.)
[19] Belső Biztonsági Alap. i. m. (2020).
[20] Europol Information System

összekötői munka elvégzéséhez, amelyet kollégám az Europol Magyar Összekötői Irodában végzett.

A szervezett bűnözéssel kapcsolatban a SMOKE (jövedéki termékekkel kapcsolatos csalások), az MTIC (határon átnyúló gazdasági kereskedelem során felmerülő ÁFA-csalások), a COPY (termékhamisítások, a hamis áruk kereskedelme, ill. szerzői tulajdonjogok megsértése), a SUSTRANS (pénzmosás, pénzügyi tranzakciók elemzése) és az ASSET RECOVERY (vagyonvisszaszerzés) elemzői projektekkel kapcsolatos munkavégzést ismerhette meg.[21]

Az Europolnál 2018. év IV. negyedévében látogatást tett kollégámnak (2. számú interjúalany) a fentieken túlmenően e-learning tananyagokat (adatvédelmi, biztonsági, az Europol műveleti és stratégiai termékeire vonatkozó modulok) is el kellett sajátítania. Kiküldetését ő is szintén a Magyar Összekötői Irodában teljesítette.

A három hónap során több szakmai programon, megbeszélésen vett részt. Ezek közül az egyik előadás az Europol Műveleti Központját érintően került megtartásra. Ennek során elhangzott, hogy naponta megközelítőleg háromszáz megkeresés érkezik SIENA-csatornán hozzájuk, amelyeknek nagyjából a kétharmada köthető az Europol mandátumterületéhez. Ezen kérések 80%-os nagyságrendben a tagországok egyszerű priorálás kérései (személyek, gazdasági társaságok, járművek, telefonszámok lekérdezése) iránti megkeresései. A megkeresések fennmaradó nagyjából 20%-a pedig kiemelt műveletek támogatása tárgyában érkezik, ezek az Europol elemző projektjeihez (AP) kerülnek továbbításra.[22]

Az Europolnál 2020. év I. negyedévében látogatást tett kollégámnak (3. számú interjúalany) a fentiekkel megegyező feladatai voltak, nála ezek kiegészültek továbbá a más tagországok összekötő tisztjeivel való személyes kapcsolattartással, illetve sajtófigyeléssel is.[23]

A tapasztalatokból látható, hogy a gyakornok kollégák kiküldetésük végére komplexen átlátják az Europol működését, kiterjedt tudást szereznek az Europol által használt rendszerekről, elemzői munkafájlokról és projektekről, és a tagállami bűnüldöző hatóságoknak nyújtott támogató feladatokról. Úgy gondolom, hogy ezt a tudást a bűnügyi szolgálatunk tagjai részére olyan módon kell ismertetni, hogy azt a munkavégzésük is hasznosítani tudják.

Pénzügyi nyomozói tapasztalatok és a hospitáció által hasznosítható tudás

Hazánkban a rendészeti feladatokat ellátó szervek személyi állományánál magasfokú fluktuáció tendenciaszerűen tapasztalható, ezzel egyidejűleg pedig az utánpótlást jelentő új generáció a rendészeti munka, mint hivatás gyakorlására csak korlátozott számban toborozhatók.[24]

A fenti megállapítást tényszerűen elfogadva gondolom azt, hogy a fiatal, pályakezdő pénzügyi nyomozók tekintetben a tudatosságnövelés az Europol által biztosított támogató

[21] 1. számú interjúalany úti beszámolója alapján. Elemzői projekteknek nevezi az Europol azokat a szervezeti egységeit, ahol a projekt hatáskörébe tartozó téma szerinti adatokat feldolgozzák, elemzik, illetve ezekhez kapcsolódóan a korábban már említett támogató feladatokat ellátják. Az elemzői projekteket, mint szervezeti egységeket gyakran AP-nek rövidítik az angol Analysis Project elnevezés alapján.
[22] 2. számú interjúalany úti beszámolója alapján.
[23] 3. számú interjúalany úti beszámolója alapján.
[24] CHRISTIÁN László - ERDŐS Ákos: Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle*, 2020/12. szám pp. 11-42: 13. https://doi.org/10.38146/BSZ.2020.12.1

szolgáltatások vonatkozásában célszerű, illetve a már néhány év tapasztalatot szerző nyomozók esetében az együttműködés folyamataira, részleteire is kiterjedő oktatást lenne szükséges tartani. Az Europollal való együttműködés nyelvi akadályai a Z-generáció esetében nem állnak fenn, hiszen ők szinte kivétel nélkül készségszinten beszélnek angol nyelven,[25] így a kapcsolattartás lényegesen kisebb kihívás nekik, mint az idősebb nyomozó korosztály számára. Sőt, ezt a kapcsolattartást pontosan a nyelvtudás használata, annak szinten tartása, és szakirányú fejlesztése miatt nagyon is megkedvelhetik a pályájuk elején tartó nyomozók, és így e területen is sikerélményeket szerezhetnek.

Ugyanakkor lehetséges, hogy több évtizedes tapasztalattal rendelkező pénzügyi nyomozó számára a SIENA-rendszer túl bonyolultnak tűnik, illetve pontosan a nyelvi akadályokból fakadóan idegenkedhetnek tőle. A kérdés kulcsa a bűnügyi tapasztalat és a nyelvi készségek együttes meglétében rejlik, illetőleg abban, hogy ezek a képességek a nemzetközi bűnügyi együttműködéshez miként használhatók fel?

A nemzetközi bűnügyi együttműködés nyújtotta lehetőségek lehetőség kihasználatlanul hagyása negatívan befolyásolhatja a nyomozóhatóság eredményességi mutatóit olyan bűnügyi területeken, ahol több ország érintettsége, illetőleg a szervezett bűnözés mutatható ki. A SIENA-rendszer alkalmazásával a birtokunkba jutott információk már a nyomozás elejétől kezdve fontos segítséget nyújthatnak hatóságunknak, előnyökkel járhatnak az elkövetői kör teljesebb feltárásában, és a nyomozás, majd a vádemelés, vagy a bírói szakba kerülő eljárás sikeréhez.

Amennyiben ilyen úton beszerezhető információkról nem értesülünk, az az eljárás sikertelen befejezéséhez vezethet. Természetesen minden ügy más és más, következésképpen nem lehet konzekvensen azt kijelenteni, hogy minden esetben a SIENA-rendszer használatával beszerzett információk vezetnek kizárólag az eljárás sikeréhez. Kétségtelenül előnyös azonban, ha az értesüléseket időben megkapjuk legalább abban, hogy az eljárásunk szempontjából releváns értesülések, illetve bizonyítékok megszerzésére nem a saját hatóságunk szűk erőforrásait kellett igénybe venni, hanem azokat külföldi partnereink a kölcsönösség jegyében rendelkezésünkre bocsájtják.[26]

De nézzük, hogy mi szükséges ahhoz, hogy a SIENA-rendszer, illetve az Europol kínálta egyéb lehetőségek megfelelő módon kamatozzanak eljárásaink során, illetve a pénzügyi nyomozók képzése terén?

Interjúalanyaim arról számoltak be, hogy az Europol gyakornoki program lehetőségéről a nyomozó hatóságnál belső tájékoztatás alapján értesültek, illetve a nemzetközi tapasztalatcsere alternatíváiról már a Rendőrtiszti Főiskolán tudomást szereztek. Ebből fakadóan evidens volt számukra, hogy keressék a hospitációs kiküldetésre jelentkezés lehetőségét. Úgy gondolom, hogy érdemes a lehetőségről széleskörben tájékoztatást adni, hogy minél többen jelentkezzenek a hospitációs programra és annak elvégzését követően a tanultak hozzájárulhassanak az eljárásaink sikeréhez.

Mi motiválta a kollégákat a jelentkezésre? Az 1. számú interjúalanyom szerint mindig találunk olyan személyeket, akik valamely területen tájékozottabbak, tapasztaltabbak, így nagyon is érdemes tanulni tőlük, főként abban az esetben, ha valaki a pályája elején jár. A 2.

[25] BERNSCHÜTZ Mária et al.: A Z-generáció jövőjéről – empirikus vizsgálat eredményei. p. 67. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2514/1/Magyarorszag2025ben_p63.pdf (Letöltve: 2021. április 10.)
[26] Vö. az Europol, mint fúziós központtal történő együttműködés előnyei: CSABA i. m. (2018) pp. 118-119.

és 3. számú interjúalanyom megjelölte továbbá a megszerzett nyelvtudás aktív használatát, annak fejlődését is, mint motiváló tényezőt a program vonatkozásában.

Kollégáim mindannyian több, számukra addig ismeretlen nemzetközi együttműködési lehetőségről tanultak kiküldetésük alkalmával. Ezeket már alkalmazták is konkrét nyomozások során.

Mivel azonban a kiküldetésben részt vevők száma a hely, idő és költségek szempontjából is korlátozott, ésszerű döntés lenne a gyakornoki programban részt vett kollégák tapasztalataira, illetve tudására jobban támaszkodni. Éppen ezért, a hospitált kollégák hazaérkezésüket követően úti jelentést készítenek kiküldetési tevékenységeikről, majd az állomány tájékoztatása céljából prezentációs anyagot állítanak össze az Europol működéséről, az általuk használt rendszerekről, illetve a nemzetközi együttműködés lehetőségeiről, amelyeket ismertetnek szolgálati helyük állományával.

Ezen túl érdemes őket bevonni nemzetközi bűnügyi együttműködést igénylő ügyekbe, de ők lehetnek a jövő a SIENA-rendszer operátorai, vagy azok az összekötők, akik feladata a nemzetközi együttműködés előmozdítása.

A megszerzett tudás átadása a pénzügyi nyomozók részére

Interjúalanyaim referáltak az Europolnál megszerzett tapasztalataikról, többnyire szolgálati helyük szinte teljes állománya előtt, egy 30-40 perces prezentáció alkalmával.

Véleményem szerint azonban pusztán ez a fajta információközlés nem elegendő a nyomozói állomány részére, amelyben az Europol működését, illetve a rendelkezésre álló lehetőségeket ismertetik. Egyrészt az előadás időkerete csak áttekintő információk átadására elegendő. Másrészt a beszámolók alkalmával jellemzően nem tud a teljes állomány részt venni, hiszen van, aki az előadás időpontjában például éppen szabadságon van, vagy a nyomozati érdek szól közbe.

Az előadásokra a gyakornok kolléga visszaérkezését követő viszonylag rövid időn belül sor kerül. A bűnügyi szervezet méretéből és tagoltságából fakadóan azonban egy-egy szervnél akár hosszabb idő is eltelik, míg újabb kolléga vehet részt a gyakornoki programban. A két kiküldetés között érkező új kollégák csak legfeljebb közvetett módon szerezhetnek az Europollal való együttműködés gyakorlati tapasztalatairól tudomást, ráadásul a kiküldések előre nem is láthatók, vagy tervezhetők meg.

Interjúalanyaim példájából kiindulva, jelenleg a NAV Közép-magyarországi Bűnügyi Igazgatóságán tendenciaszerűen 5-8 negyedév telik el két hospitáció között. Ez pedig azt jelenti, hogy a gyakorlatban lehet olyan újonnan érkező nyomozó, aki csak azt követő két év múlva hall először az Europolról, illetve a SIENA-rendszerről szóló gyakorlati beszámolót. Úgy gondolom, hogy ez túl nagy idő, ráadásul nem is biztosítja az időközben bekövetkezett változások nyomon követését.

Saját kollégáim mellett interjút készítettem továbbá egy, a Nemzeti Nyomozó Iroda állományába tartozó rendőrtiszttel (4. számú interjúalany) is, hogy összevethessem a két szervezet közötti hospitációs hasonlóságokat, illetve különbségeket. Hasonlóságként könyvelhető el a két szerv között, hogy különös figyelmet fordítanak a nemzetközi bűnügyi együttműködés csatornáira, az ilyen módon beszerezhető adatokra.

Különbségként szintén e területen teszek megállapítást. A rendőrség nagyobb számban tud a nemzetközi bűnügyi együttműködés lehetőségeivel élni, hiszen lényegesen nagyobb létszámú állománnyal és szélesebb nyomozati hatáskörrel rendelkeznek (több bűncselekmény-típus nyomozását végzik), mint a NAV-nál szolgálatot teljesítő nyomozók. Az előzőeken túl sokkal több nemzetközi vonatkozású, illetve bűnszervezetek ellen indított büntetőeljárást folytatnak le, mint a pénzügyi nyomozók. Mivel létszámukat tekintve többen teljesítenek szolgálatot, mint NAV nyomozói, értelemszerűen több nyomozónak nyílik lehetősége a hospitációra is, amelyet a rendőrségnél megtalálható nagyobb számú SIENA-végpont kezelése is indokolttá tesz.

A rendőrségnél továbbá megvannak azok a speciális területek, ahol napi szinten szükséges a nemzetközi kapcsolattartás, ilyen a kiberbűnözés például, egyúttal pedig több, a nemzetközi bűnügyi együttműködés szempontjából fontos nemzetközi szervezetben, illetve kétoldalú együttműködés szempontjából frekventált országban rendelkeznek összekötőkkel.

Javaslatok

Véleményem szerint az Europol hospitáció során a gyakornok kollégák által elsajátított elméleti és gyakorlati tudás hasznosítása a pénzügyi nyomozók képzése terén elengedhetetlenül szükséges, különös tekintettel a fiatal nyomozók oktatására.

A fent említettek szerint a nyomozásokat pozitívan támogathatja meg a SIENA-rendszer használata. Ahhoz viszont, hogy ezt a lehetőséget bátran használjuk, szükséges folyamatosan szinten tartott ismeretekkel rendelkeznünk mind a SIENA-rendszer, mind az Europol által kínált lehetőségekről.

A gyakornoki programot teljesítő kollégák által készített prezentációs anyagot szükséges lenne közzé tenni egy, a nyomozók által is elérhető felületen (BF intranetes oldalán vagy a közös szerver egy, mindenki által hozzáférhető mappájában).

A megszerzett tudást – a rendőrségi gyakorlathoz hasonlóan – ismertetni lehetne egy-egy, akár a Nemzeti Közszolgálati Egyetemen megtartott szakmai nap alkalmával, ahol bemutatásra kerülhetne a nemzetközi bűnügyi együttműködés fontossága, illetve annak gyakorlati tapasztalatai, pozitív hozadékai is.

Ugyanakkor akár egy belső, online képzés keretében is indokolttá válhat ezen ismeretanyag elsajátítására való lehetőség kidolgozása. A tananyag elkészítését követően, autodidakta módon, önképzés keretében sajátíthatnák el az érdeklődő pénzügyi nyomozók a szükséges ismereteket. A képzés – hasonló módon a jelenleg is elérhető kurzusokhoz – egy vizsgával zárulna, amelynek a formája optimálisan egy online tesztsor kitöltése lehetne.

Úgy gondolom másrészt, hogy az ismertetett lehetőségekből fakadó idegennyelv-használat és szakmai fejlődés több fiatal kollégát is hozzásegítene a pénzügyi nyomozói pályán történő hosszabb távon maradáshoz, illetve csökkentené a pályaelhagyást. Figyelemmel a magas fluktuációra, illetve a fiatal pályaelhagyók magas számára, ezt elengedhetetlennek tartom.

Véleményem szerint az Europol hospitációval megszerzett széleskörű tudásanyagot nem szabad veszni hagyni, mert abból sokrétű és pozitív hozadék származik a NAV bűnügyi szolgálata számára.

Felhasznált irodalom

[1] A Tanács 2002/465/IB kerethatározata (2002. június 13.) a közös nyomozócsoportokról

[2] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/794 rendelete (2016. május 11.) a Bűnüldözési Együttműködés Európai Uniós Ügynökségéről (Europol), valamint a 2009/371/IB, a 2009/934/IB, a 2009/935/IB, a 2009/936/IB és a 2009/968/IB tanácsi határozat felváltásáról és hatályon kívül helyezéséről

[3] Az Európai Rendőrségi Hivatal (Europol) létrehozásáról szóló 2009. április 6.-i, 2009/371/IB számú tanácsi határozat

[4] Belső Biztonsági Alap. 2020. november 20. https://nav.gov.hu/nav/sajtoszoba/EU_finanszirozott_projektek/bba_folyamatban/folyamatban_levo_projektek/Belso_Biztonsagi_Alap20190227.html?query=europol (Letöltve: 2021. március 13.)

[5] BERNSCHÜTZ Mária et al.: A Z-generáció jövőjéről – empirikus vizsgálat eredményei. In: Tóth, Attiláné; S., Gubik Andrea (szerk.) Magyarország 2025-ben és kitekintés 2050-re. Tanulmánykötet Nováky Erzsébet 70. születésnapjára. Arisztotelész Kiadó, Bp., 2016. pp. 63-89. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2514/1/Magyarorszag2025ben_p63.pdf

[6] CHRISTIÁN László - ERDŐS Ákos: Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle*, 2020/12. szám. pp. 11-42. https://doi.org/10.38146/BSZ.2020.12.1

[7] CSABA Zágon: A bűnelemzés aktuális kihívásai a nemzetközi súlyos és szervezett bűnözés elleni európai fellépés terén. *Szakmai Szemle: A Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat Tudományos-Szakmai Folyóirata*, 2018/4. szám. pp. 118-132. http://real.mtak.hu/93354/

[8] Egyezmény az Európai Unióról szóló szerződés K.3. cikke alapján az Európai Rendőrségi Hivatal létrehozásáról

[9] Europol: Az Europolról. 2021. https://www.europol.europa.eu/hu/about-europol (Letöltve: 2021. február 10.)

[10] HORVÁTH Zoltán: Kézikönyv az Európai Unióról. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 2007.

[11] Kovácsné H. Imola (Szerk.): Europol ismeretbővítés - 2010. (tájékoztató anyag)

[12] NAV: Nemzetközi akcióban ütött rajta a NAV egy milliárdos bűnszervezeten. 2020. december 03. https://nav.gov.hu/nav/sajtoszoba/hirek/Nemzetkozi_akcioban_u20201203.html (Letöltve: 2021. március 13.)

[13] Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság: Tájékoztató EUROPOL rendszerről. https://www.naih.hu/tajekoztato-az-europol-rendszerr-l.html (Letöltve: 2021. március 13.)

[14] pénzügyi nyomozók útibeszámolói

[15] SZONGOTH Richárd - VETTER Dániel: Nemzetközi bűnügyi együttműködés a kiberbűnözés területén. *Belügyi Szemle* 2018/7-8. szám. pp. 7-21. https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.7-8.1

Lektor

Antalóczy Péter, Prof., Dr., intézetvezető egyetemi docens,
rendkívüli egyetemi tanár
és

Csaba Zágon, Dr., PhD., adjunktus
pénzügyőr őrnagy
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar
Vám- és Pénzügyőri Tanszék
csaba.zagon@uni-nke.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.3

Kakócz Krisztián* – Vedó Attila*: A toloncolás szabály- és szervezetrendszere a második világháború előtt

Absztrakt

A napjainkban csupán idegenrendészeti kényszerintézkedésként megjelenő kitoloncolás, vagyis az ország területéről kiutasított személyek távozásának hatósági kényszerrel történő kikényszerítése egyértelműen a nem magyar állampolgárokhoz kötődik. Más volt azonban a helyzet a második világháborút megelőzően, amikor a kényszerintézkedés gyökereit még a községi illetőség, idegenellenőrzés és szegényügy témakörében kell keresnünk. A ma már kevéssé ismert községi illetőség fogalomrendszere a magyar állampolgárság keletkeztetésétől kezdve a mindennapi élet több területén meghatározó jelentőséggel bírt. A községek rendezéséről és jogállásáról szóló törvények már a XIX. század végén egyre szélesebb körben tárgyalták a közigazgatás egyik alapkövének számító kérdést. A polgárok községi illetősége sok egyéb mellett arra is választ adott, hogy mely illetőségi község volt köteles helytállni bizonyos szociális kérdésekben, melyeket a korabeli szakirodalom a szegényügy gyűjtőnévvel illetett. Ha az illetőségi községén kívül tartózkodó magyar állampolgár, vagy a magyarországi illetőségi községgel nem rendelkező külföldi terhet jelentett a szociális ellátó rendszerre, ennek megszűntetése érdekében az őt fogadni köteles illetőségi községébe toloncolták vissza. Vagyis az alapvetően az illetőségi községükön kívül tartózkodó, és bizonyos okokból oda hatósági kényszerrel visszatérni kénytelen magyar állampolgárok toloncszabályai mellett egyre hangsúlyosabban jelent meg a kényszerintézkedés külföldiekkel szembeni foganatosításának igénye is, amely végső soron annak mai értelemben vett idegenrendészeti intézkedéssé válásához vezetett. A tanulmány ennek kezdeteit, jogszabályi környezetét, valamint a végrehajtásra hivatott szervezetrendszert tekinti át.

Kulcsszavak: *rendészettörténet, kitoloncolás, kényszerintézkedés, illetőségi hely,*

Abstract

Deportation, which is nowadays only a coercive measure of the aliens police, i.e. the use of official coercion to force the departure of persons expelled from the territory of the country, is clearly linked to non-Hungarian citizens. The situation was different, however, before the Second World War, when the roots of coercive measures can be traced back to the issues of municipal residence, alien control and poverty affairs. The concept of municipal citizenship, which is little known today, has been of decisive importance in many areas of everyday life from the time when Hungarian citizenship was established. Already at the end of the 19th century, the laws on the organisation and legal status of municipalities dealt with this issue, which was one of the cornerstones of public administration, in an increasingly wide-ranging manner. Among other things, the municipal status of citizens also determined which municipalities were responsible for certain social issues, which were referred to in the literature of the time under the collective name of 'poverty affairs '. If a Hungarian citizen

*Kakócz Krisztián, mesteroktató, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Határrendészeti Tanszék, https://orcid.org/0000-0001-8168-443X, kakocz.krisztian@uni-nke.hu
*Vedó Attila, tanársegéd, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Határrendészeti Tanszék, https://orcid.org/0000-0001-7382-5001, vedo.attila@uni-nke.hu

residing outside his municipality of residence or a foreigner not having a municipality of residence in Hungary was a burden on the social welfare system, he was deported back to his municipality of residence in order to eliminate this burden. In other words, in addition to the deportation rules for Hungarian citizens who were essentially staying outside their municipality of residence and who were forced to return there by official coercion for certain reasons, the need to take coercive measures against foreigners was becoming increasingly pronounced, which ultimately led to the development of the measure into a measure of aliens' policing in the present sense. The paper reviews its origins, its legal context and the organisational system for its implementation.

Keywords: *law enforcement history, deportation, coercive measures, place of residence*

***

Bevezetés

Napjaink médiáinak állandó szereplői lettek az illegális vagy irreguláris migráció erősödéséről, veszélyeiről szóló híradások, így gyakran kerül szóba a „toloncolás, kitoloncolás" kifejezés. Az emberek döntő többsége ilyenkor egyértelműen arra gondol, hogy ez a jogszerűtlenül itt tartózkodó külföldiek eltávolítását jelenti. A jelenlegi idegenrendészeti jogszabályok alapján a jogellenesen tartózkodó személyekkel szembeni idegenrendészeti eljárások eredményes lefolytatásának rendszerint valóban elengedhetetlen része a kitoloncolás elrendelése. Ez biztosítja, hogy a kiutasított személy a hatósági döntésnek megfelelően – akár az érintett személy akarata ellenére is, hatósági kényszerrel megvalósítva – eleget tegyen az ország elhagyására vonatkozó kötelezettségének.

Fenntartások nélkül fogadjuk el, hogy az intézkedés alanyai kizárólag külföldiek lehetnek, ám visszatekintve pár emberöltőnyit meglepetten tapasztalhatjuk, hogy ez a múltban egyáltalán nem volt ilyen egyértelmű. Az intézkedés alkalmazásának történetét vizsgálva megállapítható, hogy ez korábban nem kizárólag külföldekkel szemben volt alkalmazható.

A magyar állampolgárok toloncolása általános gyakorlat volt a második világháborút megelőző időszakban. Az intézkedés szorosan kötődött a személyek szabad tartózkodási helyének megválasztását is nagymértékben korlátozó speciális jogviszony, az úgynevezett községi illetőség szabályainak betartatásához, illetőleg különböző jogellenes cselekmények elkövetéséhez, nemkívánatos magatartási formák gyakorlásához.[71]

A tanulmány célja az, hogy ízelítőt adva rávilágítson a toloncolás alkalmazási lehetőségeinek korábbi kettősségére, röviden ismertesse, hogy mely esetekben volt lehetséges azt magyar állampolgárral, illetve külföldivel szemben alkalmazni, valamint a végrehajtására hivatott szervezetrendszerét bemutatni.

[71] A tanulmány – részben a terjedelmi korlátok, részben politikai természete miatt – nem tárgyalja a toloncoláshoz nagyon hasonló *internálás* kérdéseit. Az intézkedést háborúban a hadviselő felek az ellenséges országok területükön tartózkodó polgáraira, vagy bármely időszakban politikai okokból megbízhatatlannak tartott személyekre alkalmazták. Az internált személyeket rendőri őrizet alá vagy felügyelet alatti kényszerlakhelyre telepítették. A Tolnai Világlexikon megfogalmazása szerint az internálás „*rendszerint személyi megbízhatóság hiánya esetében valamely személynek az ország meghatározott részében felügyelet alá helyezése*", amely nagyon szemléletesen tükrözi az intézkedés célját. – Tolnai Új Világlexikona (VII. kötet.) Tolnai, Budapest, 1927. p. 185.

A kitoloncolás lehetősége külföldiekkel szemben

Az állmai szuverenitás egyik elengedhetetlen alkotóeleme mindig is az volt, hogy az állam képes a területére lépő, illetve ott tartózkodó külföldiek felett ellenőrzést gyakorolni. Ez megnyilvánul abban is, hogy a mindenkori hatalom birtokosa a számára valamely okból nem kívánatos idegenek belépését igyekszik korlátozni, megakadályozni, vagy a már ott tartózkodókat távozásra bírni a fennálló politikai-gazdasági-társadalmi rend védelmében. Teszi ezt szükség esetén a legitim állami erőszak alkalmazásával, a területén tartózkodó és onnan eltávolítandó külföldiek hatósági erőszakkal, felügyelet alatt történő kikísérésével, az úgynevezett toloncolás intézkedés alkalmazásával.

A hazai idegenrendészeti szabályozás az 1867-es kiegyezést követően indult gyors fejlődésnek, majd a XIX-XX. század fordulójára mind szabályozásban, mind a szervezeti kereteit tekintve létrejöhetett az a rendszer, amely biztosította a Magyarországra érkező külföldiek ellenőrzését és a velük kapcsolatos adminisztratív teendők elvégzését.[72]

A községekről szóló 1886. évi XXII. törvénycikk egyértelműen lehetőséget adott a külföldi hatósági úton történő eltávolítására, a 15. §-a alapján a meghatározott bejelentkezési kötelezettség elmulasztása esetén a „*távozásra rendőri kényszerrel is szorítható*”[73] volt.

Első önálló idegenjogi törvény[74], a külföldieknek a magyar korona országai területén való lakhatásról szóló 1903. évi V. törvénycikk meglehetősen általánosan rendelkezett arról, mely esetekben volt lehetséges a külföldi kiutasítása, illetve kitoloncolása.

„10. § Az a külföldi, a ki magát kellően nem igazolja, a maga és családja fenntartására szolgáló eszközöket ki nem mutatja, vagy a kinek az államterületén való tartózkodása az állam érdekeire, vagy a közbiztonságra és a közrendre nézve aggályos; az állam területéről a rendőri hatóság által bármikor kiutasítható, esetleg kényszer útján is eltávolítható.”[75]

Az említett „kényszer” lehetőségét egyértelműsíti a törvény végrehajtásáról szóló 90.000/1905. BM rendelet[76] 22. §-a, amely már kifejezetten a toloncolási eljárás megindítását teszi kötelezővé a kiadott toloncszabályzat[77] alapján.

A kiutasítás indokai részletesebben, egyértelműbben jelentek meg a későbbi jogszabályokban. Az 1903. évi V. tc. végrehajtására kiadott 200.000/1925. BM rendelet 15. §-a törvény 10.§-ban megjelenő „*az állam érdekeire vagy közbiztonságára és a közrendre nézve aggályos*”[78] kifejezés tartalmát konkretizálta. A rendőrhatóságnak az államhatár tiltott átlépése, tartózkodási szabályok megsértése, állami-társadalmi rendet, közbiztonságot sértő bűncselekmény miatti jogerős ítélet, magyar állam, államfő személye, magyar nemzet elleni lekicsinylő kijelentések, kémkedés, csempészet, gazdasági élet elleni bűncselekmények elkövetése, köztehervisélés elkerülése, nem kívánatos bevándorlás, koldulás, tiltott kéjelgés,

[72] VEDÓ Attila: A Magyar Királyi Csendőrség teendői a külföldiek ellenőrzésének szabály- és szervezetrendszerében 1881-1938. *Rendvédelem-történeti Füzetek* (Acta Historiae Preasidii Ordinis) XXVI. évf. 2016/52. sz. p. 142.
[73] 1886. évi XXII. tc. a községekről
[74] HAUTZINGER Zoltán: Az első idegenjogi törvényünk. In: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): A modern magyar határrendészet száztíz éve. Magyar Rendészettudományi Társaság, Budapest, 2013. pp. 179-191: 179.
[75] 1903. évi V. tc. a külföldieknek a magyar korona országai területén való lakhatásról
[76] 90.000/1905. BM r. az 1903. évi V. törvénycikk végrehajtásáról
[77] 9389/1885. BM.r. az új toloncz-szabályzat kibocsátása tárgyában
[78] 200. 000/1925.B. M. sz. Külföldieknek az ország területén lakhatásáról szóló 1903:V. t.cikk végrehajtása

csavargás, közveszélyes munkakerülés, erkölcstelen életmód, hamis személyi adatok illetve más nevére szóló okmányok felhasználása esetén volt lehetősége – és nem kötelezettsége – a kiutasítás elrendelése.

Ezt meghatározott időre vagy végleg el lehetett rendelni az úgynevezett „*kiutasító véghatározat*"-ban, melyet az ügyfélnek ki kellett hirdetni és részére hiteles példányt átadni. A súlyosabb megítélésű esetekben (pl. kémkedés, állami-társadalmi rend elleni, illetve gazdasági bűncselekmény elkövetése) és a szökés veszélyének fennállása esetén lehetőség volt a véghatározat azonnali végrehajtására. Az intézkedés a külföldi családtagjaira is kiterjedt, az önkéntes országelhagyás elmulasztása esetén a kitoloncolást a már említett toloncszabályzat előírásai alapján kellett végrehajtani.

Az 1920-as évek második felében bekövetkezett gazdasági változások és ezek hatásai arra késztették a jogalkotót, hogy felülvizsgálja és a kor kihívásainak megfelelően aktualizálja a külföldiekkel kapcsolatos szabályzókat. A korábbi ellenőrzési rendszer nehézkesnek és lassúnak bizonyult[79], Az 1903. évi V. tc. egyes rendelkezéseinek módosításáról szóló 1930. évi XXVIII. tc. 2. §-a létrehozta a Külföldieket Ellenőrző Országos Központi Hatóságot. A kiutasítás korábbi alapelvei és annak gyakorlata a hatályon kívül helyezett 200.000/1925. BM rendelethez képest alig változtak.[80] A részletes szabályokat a külföldieknek az ország területén lakhatásáról szóló 1903. V. tc., illetőleg az ennek módosításáról szóló 1930. XXVIII. tc. végrehajtásáról szóló 100.000/1930. B.M. rendelet[81] tartalmazta. A végrehajtás azonnali elrendelése esetén a kiutasított személyt továbbra is őrizetbe vették és intézkedtek a kitoloncolásra.

Magyar állampolgár toloncolásának lehetőségei

A dualizmus időszakában az állampolgárság mellett a személy alapvető jogi meghatározását valamely községhez való tartozása, az ún. „községi illetőség" jelentette. A községekről szóló 1886. évi XXII. tc. 5. §-a értelmében *„minden honpolgárnak valamely község kötelékébe kell tartoznia."*[82] A törvénycikk a községek kötelezettségeinél leszögezte, hogy az gondoskodni köteles a kötelékébe tartozó szegényekről. A rendelkezés egyben azt is jelentette, hogy más községbe tartozó esetén, aki terhet jelentett az ellátórendszere számára, jogalapot biztosított a nemkívánatos elem hatósági eltávolítására.

Az intézkedést széleskörűen alkalmazták mindazokra, akiknek az ott-tartózkodását valamely szempontból veszélyesnek vagy nemkívánatosnak ítélték. Az 1879. évi XL. tc. (KBtk.) a közbiztonság elleni kihágásokról szóló részében a 69. §-ban rendelkezett arról, hogy a csavargás vagy koldulás miatt elítéltek büntetésük letöltése után *„illetőségi helyükre utasíthatóak*"[83] Csavargásnak minősült, ha a személy lakhelyét elhagyta és foglalkozás vagy munka nélkül más helyen tartózkodott anélkül, hogy saját magát el tudta volna tartani.

1913-ban hatályba lépett a közveszélyes munkakerülőkről szóló 1913. évi XXI. tc., amely a *„munkakerülésből csavargó, vagy egyébként munkakerülő életmódot folytató egyének"*[84]-re vonatkozott.

[79] PEREGRINY Géza – JAKOBI Roland: Magyar állampolgárság, községi illetőség és idegenrendészet. 2. köt. Phönix, Budapest, 1930. p. 9.
[80] PEREGRINY i. m. (1930) p. 98.
[81] 100.000/1930. B.M. r. a külföldieknek az ország területén lakhatásáról szóló 1903 : V. tc, illetőleg az ennek módosításáról szóló 1930: XXVIII. tc. végrehajtásáról.
[82] 1886. évi XXII. tc. a községekről
[83] 1879. évi XL. tc. magyar büntető törvénykönyv a kihágásokról
[84] 1913. évi XXI. tc. a közveszélyes munkakerülőkről

A 9.§-a kimondta, hogy az ilyen cselekmény alapján elítéltet *„a bíróság oly községből, amely az elítéltnek nem illetőségi helye, meghatározott időre kitilthatja*"[85] így kötelezve őket eredeti illetékességi helyükre való visszatérésre.

Szervesen kapcsolódik a témához két speciális kategóriára, a „*kóborcigányok*"–ra és a „*kéjnők*"-re vonatkozó szabályozás. A kiegyezést követően az államhatalom igyekezett a „*kóborcigányok*" hagyományos vándorló életformáját akadályozni, őket letelepíteni. Egy 1867-ben kiadott BM rendelet megfogalmazta, hogy „*a kóborlók állandó lakhelyhez szoktattassanak*".[86] A szabályozás később szigorúbbá vált. A kóbor (sátoros) cigányokról szóló 15.000/1916. B.M. rendelet 1. §-a alapján a „*cigányok a szokásos kóborlástól eltiltatnak*"[87]. Amennyiben a személy rendelkezett szokásos lakóhellyel, úgy a hatóságnak kötelessége volt nyilvántartásba venni és számára lakóhelyet kijelölni, a szokásos lakóhelyére utasítani, vagy toloncolni őket. Amennyiben a „*nyilvántartott cigány*" elhagyta a számára lakhelyül kijelölt települést, úgy a hatóságnak kötelessége volt a szokásos lakóhelyére utasítani, vagy toloncolni őket.

Kevésbé szigorú szabályok vonatkoztak a szexuális szolgáltatást nyújtó prostituáltakra, vagy ahogy őket nevezték a „*kéjnők*"-re. Az akkori magyar törvények a teljes tiltás helyett inkább szabályozott formába próbálták kényszeríteni tevékenységüket. A szabályozás híven követte a prohibíció és a reglementáció irányait, amely a normaalkotás szintjén is megjelent.[88] A KBtk.81. §-a szerint pedig „*kéjnők, akik a reájuk vonatkozó szabályokat be nem tartják, egy hónapig terjedő elzárással büntetendők.*"[89] A törvény tehát csak abban az esetben rendelte büntetni őket, amennyiben tevékenységükre vonatkozó szabályokat megszegték. Mindez megteremtette a közrendvédelmi és egészségügyi kritériumokat, amelyek szerint a „*kéjnők*" a munkájukat végezhették.[90] Központi rendelet hiányában kezdetben a városi és megyei törvényhatóságok saját hatáskörben döntöttek a szabályozás tartalmáról, melyek megszegése esetén a hatályos toloncszabályzat értelmében voltak toloncolhatók. Budapesten 1909. május 1-én lépett hatályba a prostitúcióról szóló 881–1008/1907. számú új szabály- rendeletet[91], mely bejelentési kötelezettséghez kötötte tevékenységüket. Amennyiben ennek nem tettek eleget, őket „*titkos kéjnőnek*" minősítették, és a rendelet 71. §-a alapján „*csavargókul tekintendők*" voltak, így büntethetők és toloncolhatók voltak. A későbbiekben sor került központi szabályzó kiadására is. A prostitúció szabályozásáról szóló, 1927-ben kiadott 160.100/1926. BM rendelet[92] részletekbe menőkig taglalta tevékenységüket, ugyanakkor a toloncolás gyakorlatán nem változtatott.

A toloncolás végrehajtásának gyakorlata

A toloncolást fentiekben kifejtett okok alapján széleskörű alkalmazták. Kezdetben az 1851-ben kiadott helytartótanácsi rendszabálynak, majd az 1867-ben hozott belügyminiszteri rendeletnek megfelelően folyt az intézkedés.[93] Az 1867-es rendelet végrehajtásának

[85] uo.
[86] POMOGYI László: Cigánykérdés és cigányügyi igazgatás a polgári Magyarországon. Osiris, Bp., 1995. p. 114.
[87] 15.000/1916. BM r. a kóbor (sátoros) cigányokról.
[88] KOVÁCS István: Egy empirikus kutatás részletei: a prostitúció jelensége és társadalmi kontrollja napjainkban. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019.
[89] 1879. évi XL. tc. magyar büntető törvénykönyv a kihágásokról
[90] KOVÁCS István: IKARUSZ the new Model, which is able to handle the Hungarian Phenomenon of Prostitution. *Journal of Criminology and Criminal Law*, 57. évf. 2019/3. sz. pp. 115-138.
[91] A prostitúcióról szóló 881–1008/1907. számú szabályrendelet
[92] 160.100/1926. BM r. a prostitúció szabályozásáról
[93] ANDROVICZ Gábor: A budapesti toloncház a dualizmus korában és a két világháború között. *Határrendészeti Tanulmányok*, XIII. évf. 2016/4. sz. p. 95.

pontosítására 1869-ben újabb rendeletet adtak ki,[94] amely már részletesen rendelkezett a toloncolt személyek kísérőiről, az őrzésről, az átadás-átvételről, illetve szökés esetén a kísérők felelősségre vonásáról. A szabályozást KBtk. és az 1881. évi XXI. tc. (rendőrségi törvény) is változatlanul hagyta. Később a végrehajtás egységes értelmezése miatt indokolttá vált azt szabályzat formájában kiadni, ezért született meg a 9389/1885. BM. r. az új toloncszabályzat kibocsátása tárgyában.[95] A rendelet már az elején leszögezi, hogy „*a tolonczozás megelőző rendészeti rendszabály, tehát még magában nem büntetés*"[96] Elsődleges feladata „*az illetőket illetőségi helyükre utasítani*"[97] A megfogalmazásból egyértelműen érezhető, hogy nem tesz különbséget magyar és nem magyar állampolgár között, később pedig egyértelműen kifejti, hogy az mindkét kategóriára alkalmazható volt.

„2. §. A tolonczozás csak a következő osztályokba tartozó személyekre alkalmazható:

a) csavargók, szokásos munkakerülők — milyenekül a szolgálati helyüket kellő ok nélkül minduntalan változtató cselédek is tekinthetők ezen körülmény alapos megállapítása után — hatósági engedély nélkül az utczán vagy házról házra koldulók, a közbiztonságra nézve alaposan gyanús személyekre, ha azon községben, melyben találtatnak, illetőséggel nem birnak s rendes lakást, foglalkozást vagy életfentartási jövedelmet kimutatni nem tudnak;

b) a kéjnőkre, ha bujasenyvesek, felgyógyulásuk után, ha az irányukban kiadott hatósági rendszabályokat megszegik, kiáltott büntetésük után, mennyiben a községben nem birnak illetőséggel; továbbá olyanokra, kik közbotrányt okozólag erkölcstelen, korhely életet élnek s a hatósági utasításnak, hogy a községből eltávozzanak, nem engedelmeskednek; vagy olyanokra, kik kötött útlevéllel utasíttatván illetőségi helyükre, az előirt útiránytól önkényüleg eltérnek;

c) büntetésük kiállása után elbocsátott fegyenczekre, ha az a), b) cathegoriába tartoznak, vagy az 1879. évi XL. t.-cz. 62., 63., 66., 67., 68., 69. és 70. §-ai alapján voltak büntetve; végre

d) külföldiekre, ha az 1878. évi V. t.-cz. 64. §-a alapján kiutasitásra ítéltettek, továbbá a nélkül is, ha a fentebbi cathegoriába tartoznak, vagy végre, ha az országban való maradásuk a közbéke vagy az állam biztonsága szempontjából alapos indokokból veszélyesnek találtatik."[98]

A rendelet tartalmát kiadását követően mindig az aktuális jogszabályok tükrében értelmezték. A toloncolás végrehajtására „*eltolonczozási határozat*"[99] készült, végrehajtásáig a személyt őrizetbe vették. Illetőségi községbe való toloncolás esetében megkülönböztették a kényszerútlevéllel (kíséret nélkül) és a felügyelet alatti toloncolást. Az érintett értékeit feljegyezték, orvossal megvizsgáltatták. A szabályzó külön kiemelte, hogy toloncolni elsődlegesen vasúton vagy gőzhajón lehetett, egyéb módon csak ezek hiányában volt megengedett, akkor is kizárólag nappali időszakban. A bilincs alkalmazásánál kiemelték, hogy az csak „*oly egyéneknél alkalmazható, kiknél az elővigyázat elkerülhetetlen*", melynek szükségességét a tolonclevélen rögzíteni kellett.

[94] 1072/1869. BM r. a tolonczozási rendszabályok pontos végrehajtása tárgyában
[95] 9389/1885. BM r. az új toloncz-szabályzat kibocsátása tárgyában
[96] uo.
[97] uo.
[98] uo. 2. §.
[99] uo.

Kijelölték a toloncállomások és toloncházak helyét, szabályozták a toloncoltak ottani őrzését, elhelyezését, élelmezését, szükség szerinti ruházattal történő ellátását, valamint a toloncolás költségeinek elszámolását, megtérítését, az esetleges akadályok elhárításának, a toloncok átadás-átvételének rendjét, valamint a bekövetkezett betegség, esetleges elhalálozás esetén követendő eljárást. Külön említést érdemel, hogy a rendelet megkövetelte a toloncoltakkal szembeni emberséges magatartást. 1915-ben a tífuszos megbetegedések miatt kiadták a beteg és gyanús egészségi állapotú egyének toloncolása körül követendő óvatossági rendszabályokról szóló 32654/1915. BM. rendeletet, amely tiltotta az ilyen személyeknek a budapesti toloncházakba történő átmeneti elhelyezését.[100] A toloncszabályzatról szóló 9389/1885. BM. rendeletet gyakorlatilag változatlanul alkalmazták a második világháború időszakáig, például a toloncügyek szabályozása tárgyában Pozsonyban 1942. évi november hó 12. napján aláírt magyar-szlovák egyezmény végrehajtásáról szóló 200.300/1943. B.M. rendelet[101] is ez alapján rendelte el a toloncolás végrehajtását.

A toloncolást végrehajtó szervezetrendszer tekintetében külön szükséges vizsgálni a dualizmus időszakában, valamint a két világháború között működő mechanizmusokat, valamint az egyes közigazgatási hatóságok és fegyveres őrtestületek szerepét. A teljes vizsgált időszakban a magyar közigazgatási struktúra három kulcsfontosságú szinten szerveződött, melyek a főispán, az alispán és a (fő)szolgabíró voltak. A főispán a kormány képviselője volt a törvényhatósági közigazgatásban, akit a dualizmus időszakában a belügyminiszter előterjesztésére és ellenjegyzése mellett a király nevezett ki. Állása így politikai természetű volt és bármikor elbocsáthatták hivatalából.[102] Az alispán a főispán helyettese volt már a nemesi vármegyében is, és a XIX. század végére a politikai színtéren mozgó főispán helyett a vármegye professzionális közigazgatási funkcionáriusává vált. A főszolgabíró a járás hatósága és első tisztviselője volt, a vármegyei törvényhatósági bizottság a járás élére élethosszig választotta. Ősi magyar tisztviselő, eredetileg – éppúgy, mint az angol békebíró – főleg igazságszolgáltatási feladatokat látott el. Alig volt közigazgatási ügytípus, melyre ne lett volna hatásköre. A magyar közigazgatás egyetemes jellegű szerve volt, eljárt köz- és állategészségügyi, anyakönyvi, erdészeti, gyám, gondnoksági, házassági, cseléd, ipari, népoktatási, vadászati, vásári, vízjogi stb. ügyekben és kihágási bíráskodást is gyakorolt. A főszolgabíró a községi közigazgatás közvetlen felügyelőjeként elnökölt egyes községi képviselőtestületi közgyűléseken is. Bírói hatóságot is gyakorolt az egyszerűbb polgári peres ügyekben,[103] valamint büntetőbíróként a közigazgatási hatóságok hatáskörébe utalt kihágások eseteiben. Az alispán közvetlen felügyelete alatt működött, tőle kapta utasításait.

A rendőrhatósági jogkört a vármegyei közigazgatás előbbiekben ismertetett szintjei gyakorolták: első fokon a főszolgabíró, másodfokon az alispán, harmadfokon pedig a belügyminiszter volt illetékes. A községi elöljáróságok e jogosítványait lényegesen kibővítette a Bűnvádi Perrendtartás[104] életbeléptetésével kapcsolatban 1899-ben kiadott BM rendelet.[105] Ez a helyi elöljáróságokat is rendőri hatóságnak nyilvánította, tehát – ha a késedelem a

[100] 32654/1915. BM. r. a beteg és gyanús egészségi állapotú egyének toloncolása körül követendő óvatossági rendszabályokról

[101] 200.300/1943. BM. rendelet a toloncügyek szabályozása tárgyában Pozsonyban 1942. évi november hó 12. napján aláírt magyar-szlovák Egyezmény végrehajtásáról

[102] ZAY Albert: Főispán vagy megyei főnök? Adalék a közigazgatási reformhoz. Légrády Testvérek, Bp., 1890. pp. 2-10.

[103] 1877. évi XXII. tc a kisebb polgári peres ügyekben való eljárásról 2. §

[104] 1896. évi XXXIII.tc. a bűnvádi perrendtartásról

[105] 130.000/1899. BM r. a bűnvádi perrendtartásról szóló 1896:XXXIII. tc. életbeléptetése alkalmából a nyomozó rendőri hatóságok és közegek részére kibocsátott Utasítás tárgyában

nyomozás eredményére veszéllyel járt – kihallgatásokat, személymotozást, házkutatást tarthattak, nyomozást végezhettek. A nyomozásokat tehát elvben a főszolgabírónak, mint rendőri hatóságnak kellett volna végeznie, vagy legalábbis irányítania.

A toloncügyekben illetékes elsőfokú rendőri hatóság tehát általában a főszolgabíró volt, azonban az önkormányzati rendőrségek, majd később az állami rendőrség működési területén e szerepet a rendőrkapitány is betölthette. A toloncolást a község saját közegeivel, mint toloncfelügyelőkkel hajtotta végre, és csak ezek hiányában fordult karhatalmi[106] segítségért. A községi közegeket támogató vagy helyettesítő rendőri közeg a városokban az önkormányzati rendőr, vidéken pedig a csendőr volt. Itt szükséges legalább vázlatosan bemutatni a Magyarországon működő, a téma szempontjából releváns fegyveres őrtestületeket.[107] A kiegyezést követően a vármegyei csendbiztosok által vezetett pandúrok, a városokban pedig önkormányzati szinten szerveződő rendőrségek tartották (volna) fenn a közbiztonságot. Egységes, országos hatáskörű állami közbiztonsági szerv – a speciális feladatkörű Magyar Királyi Pénzügyőrséget leszámítva – a Magyar Királyi Csendőrség 1881-es országos megszervezéséig nem működött.

Állami rendőrség a fővárosban működött, melyet a fővárosi törvényhatóság alakításáról és rendezéséről szóló 1872. évi törvény hozott létre.[108] A belügyminiszter hatáskörébe került a Budapesti Magyar Királyi Állami Rendőrség feletti fegyelmi jog, ő nevezte ki és mozdíthatta el a testület tagjait. Később a közigazgatási bizottságról szóló törvény[109] a belügyminiszternek a budapesti rendőrséggel kapcsolatos jogait jelentősen korlátozta. 1872-1876-ig tehát a főváros törvényhatóságának a rend fenntartásának ügyeibe semmiféle beleszólása nem volt, ezt követően azonban a közigazgatási bizottság a tagjává vált állami rendőrkapitány mellett is hatást gyakorolhatott a rendőrség működésére. 1876-tól a főkapitány nemcsak a belügyminisztertől, hanem a közigazgatási bizottságtól is függő helyzetbe, speciális kettős alárendeltségbe került. A fővárosi rendőrség megjelenését követően majd nyolc évet kellet várni 1881. április 11-ig, amikor a parlament elfogadta az első állami rendőrség jogszabályi alapjait lefektető törvénycikket[110], mely pontosan rögzítette a rendőrség szervezetét és személyi állományának összetételét.[111]

Vidéken a szabályozás másként rendelkezett. A közbiztonság megyei vezetői, a csendbiztosok nem lettek tagjai a közigazgatási bizottságnak. Karhatalom alkalmazását az alispán rendelhette el és a közigazgatási bizottság csak arra adhatott utasítást, hogy alispáni minőségében megfelelő utasításokkal lássa el a csendbiztost, vagy a pandúrokat helyezze készenlétbe.[112]

---

[106] A vizsgált időszakban a karhatalom értelmezése sokkal tágabb tevékenységi kört jelentett, mint amit napjaink szóhasználata lefed. Lásd. VEDÓ Attila: A Magyar Királyi Csendőrség karhatalmi tevékenysége. In: PARÁDI József - VEDÓ Attila (szerk.): A polgári magyar állam karhatalmi tevékenységének szabályozása 1867-1944. Szemere Bertalan MRTT, Bp., 2018. pp. 71-122.

[107] A vizsgált korszakban megkülönböztettek katonailag szervezett és polgári fegyveres őrtestületeket, azonban ezek sajátosságainak bemutatásától a tanulmány terjedelmi korlátai okán eltekintünk.

[108] Az 1872. évi XXXVI. tc. 21. § a rendőrséget kivette az önkormányzat hatásköréből és azt „fővárosi rendőrség" néven a belügyminiszter alárendeltségébe utalta.

[109] 1876. évi VI. tc. a közigazgatási bizottságról

[110] 1881. évi XXI. tc. a Budapest-fővárosi rendőrségről.

[111] SALLAI János: Rendőr, rendőraltiszt, rendőr törzsaltiszt képzés a m. kir. rendőrség államosítása után. *Magyar Rendészet* XVI. évf. 2016/6. sz. pp. 169-177.; LIPPAI Zsolt: A rendészettudományi alapokra helyezett tiszthelyettes-képzés múltja és jelene. In: Emlékkötet Kerezsi Klára tiszteletére (megjelenés alatt).

[112] CSAPÓ Csaba: Csendőrség és közigazgatás (1881-1914). *Századok*, 133. évf. 1999/3. sz. pp. 498-499.

A magyar kormányok elgondolása kezdetben az volt, hogy Budapest mintájára vidéken is rendőrséget hoznak létre. Ezt erősítette, hogy Európában a XVII. századtól már több helyen létezett jól működő állami rendőrség. A rendfenntartás, közbiztonság és a rendőrség e kérdéseiről elsőként Zsoldos Ignác jogtudós értekezett több művében.[113] Az állami rendőrség kiépítésével ellentétes véleményt képviselt azonban a híres sárréti csendbiztos, Osváth Pál, aki a „*Zsandár kell-e vagy pandúr?*" című könyvében fejtette ki, hogy miért nem ért egyet a rendőrségnek „országos katonai lábra" történő állításával, vagyis centrális és egységes szervezési elveken alapuló létrehozásával.[114]

Az országos hatáskörű állami rendőrség végül nem a közbiztonság, hanem a határbiztonság garantálása okán jött létre. A kiegyezést követő évtizedek szerteágazó és egységes központi irányítást nélkülöző határőrizeti rendszerét[115] a Magyar Királyi Határrendőrség megalakulása helyezte új alapokra. A határrendőrség felállításáról szóló törvénycikket az országgyűlés a kivándorlásról, a külföldieknek a magyar korona országainak területén való lakhatásáról, valamint az útlevélügyről szóló 1903. évi törvénycikkek[116] társaságában tárgyalta, ami az utazással és idegenrendészettel – így a különböző kényszerintézkedésekkel – kapcsolatos szabályozási igény felértékelődését is jelentette.[117] A külföldiekre nézve a határszéli rendőrkapitányság tolonchatóságként is működött.[118]

A toloncügyeket a legkiforrottabb szervezetrendszerrel és eljárásrenddel egyértelműen a – dualizmus időszakában működő önkormányzati rendőrségek számára általános példát szolgáltató – fővárosi állami rendőrség kezelte. A „*Rendőri fogház- és tolonczügyosztály*" az elnöki, közigazgatási, és bűnügyi osztályok mellett már kezdettől a főkapitányság szervezetének fontos része volt.[119] Ennek igényét már az 1870-es évektől érezhető, a társadalmi rétegződés folyamataira visszavezethető problémák vetették fel. A „*koldus-ügyek*" miatt többször elmarasztalták a főkapitányságot (sőt a téma a rendőrségi törvény parlamenti vitáján is felmerült), és a fővárosba áramló tömegek mind nagyobb ügyszámot eredményeztek a toloncolások vonatkozásában is. 1876-ban a 15 157 letartóztatott közül 3 597 főt – vagyis 24 %-ukat – eltoloncoltak,[120] míg ez a szám 1900-ra több mint 33 ezerre nőtt. Az első világháború alatt évi 7-9 ezer, míg azt követően 13-16 ezer körüli toloncügy keletkezett, amit az aktuális gazdasági viszonyok nagyban befolyásoltak.[121] A háborús években a külföldiek rendészete tárgyában kiadott negyven BM rendelet közül számos

---

113 ZSOLDOS Ignác: Néhány szó a honi közbátorságról. Tratter-Károlyi, Pest, 1838.; ZSOLDOS Ignác: A szolgabírói hivatal. s.n., Pápa, 1844.

114 OSVÁTH Pál: Zsandár kell-e vagy pandur? Vélemény-nyilvánítás aziránt, hogy a magyar rendőrség miként szerveztessék? Hügel Ottó Könyvnyomdája, Nagyvárad. 1875.; SALLAI János: A municipális rendőrségektől a centralizált, állami rendőrségig. Rendőrségi Tanulmányok, III évf. 2020. Különszám p. 24.

115 A kiegyezést követően nem került létrehozásra külön határőrizeti szaktestület, helyette – elsősorban költségtakarékossági okokból – a meglevő rendészeti szervek határmenti alakulatai láttak el határrendészeti részfeladatokat.

116 1903. évi IV. tc. a kivándorlásról; 1903. évi V. tc. külföldieknek a magyar korona országai területén való lakhatásáról; 1903. évi VI. tc. az útlevélügyről; 1903. évi VIII. tc. a határrendőrségről

117 PARÁDI József: A dualizmus kori Magyar Királyság határrendőrsége. In: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): A modern magyar határrendészet száztíz éve. MRTT, Bp., 2013. p. 46.

118 38.000/1913. BM r. Utasítás a határrendőrségről szóló 1903:VIII. tc-nek Fiume város és kerülte területén való végrehajtása tárgyában, 9. §

119 KRECSÁNYI Kálmán: Kihágási eljárás jogalapját képező székesfővárosi törvényhatósági szabályrendeletek és főkapitányi rendeletek gyűjteménye, kiegészítve a székesfővárosi m. kir. állami rendőrség szervezetét, hatáskörét és működését szabályozó rendelekkel és utasításokkal Müller Károly Nyomdája, Bp., 1894. p. 323.

120 CZAGA Viktória et al.: A fővárosi rendőrség története (1914-ig). Budapesti Rendőrfőkapitányság, Bp., 1995. pp. 234-235.

121 A bűnöző Budapest. *Magyar Detektív*, VIII. évf. 1933/10. sz. p. 9. CZAGA i. m. (1995) p. 269.

foglalkozik a toloncolás kérdéseivel is, vagyis ekkor az intézkedés idegenrendészeti jellege került előtérbe.[122]

A toloncügyek kezelésére felállított fogház- és toloncügyosztály a főkapitányság állandó szervezeti eleme volt, az 1880-as évektől az 1940-es évekig szinte változatlan felépítéssel működött.[123] Fogházfelügyelőségből és Tolonchivatalból állt, mely utóbbi egyben a tolonchatósági teendőket is ellátta. Ezekben az ügyosztályt vezető rendőrtanácsos („*a fogház és tolonczügy vezetője*") saját hatáskörben döntött a kiutasítási és kitiltási ügyekben, kiadta a kötött út- és toloncleveleket, intézkedett a külföldiek illetőségi helyének megállapítására, és behajtotta a közigazgatási hatóságok késedelmeiből eredő tolonctartási költségeket.[124]

A Tolonchivatal vezetője a tolonckezelő volt, akinek hivatali tevékenységét írnokok (mint a toloncügyek előadói) és díjnokok (mint a nyilvántartási könyvek felelősei) támogatták. A „*fogházkezelői teendőket*" a kulcsárok és az őrségi személyzet látta el. Ennek megfelelően a hivatal kezelési és végrehajtási „*ágazatra*" tagozódott.

Az őrség az 1890-es években – a két állandóan kirendelt rendőri ellenőrön kívül – a Mosonyi utcai laktanya 24 órás szolgálatokra esetileg kirendelt őrszemélyzetéből állt. A kezdetben egységes, a fogházfelügyelőnek alárendelt és a toloncházi őrszolgálatra csak vezényelt őrszemélyzetből később létrehozták a főkapitányság 75. számú őrszobáját, mint kikülönített toloncházi őrséget 4 altiszttel és 40 rendőrrel.[125]

A két világháború között - már az államosított rendőrség Budapesti Főkapitánysága keretei között – a Fogház- és toloncügyosztály alárendeltségében működő Toloncház osztály jogállású szervezeti elemként (XXII. sz. oszt.) tevékenykedett, és irányította a főkapitányság 86. számú őrszobáján szolgálatot teljesítő önálló toloncházi őrséget.[126]

A második világháború alatt már két toloncházi osztályparancsnokság működött, az I. számú a Mosonyi utcában, a II. számú pedig a kistarcsai kisegítő toloncházban. Utóbbi külön őrszobával nem rendelkezett. A Vidéki Főkapitányság szervezetében emellett 6 kisegítő toloncház is működött.[127]

A rendőrség(ek) markáns szerepvállalása mellett az 1881-ben országosan megszervezett Magyar Királyi Csendőrség csak érintőlegesen vett részt a toloncolások végrehajtásában. Mivel a toloncügy a helyi rendészeti ügyek körébe esett,[128] és a testület a rendőrségekkel ellentétben nem volt hatóság,[129] feladati e témában csak a községi közegek támogatására

---

[122] SALLAI János: A Nagy Háború rendészete. *Katonai Jogi és Hadijogi Szemle*, 6. évf. 2018/2. sz. pp. 16-19.
[123] HENCKEL Lajos et. al. (szerk.): Az utca rendje. s.n., Bp., 1940. p. 2.
[124] KRECSÁNYI Kálmán: Kihágási eljárás jogalapját képező székesfővárosi törvényhatósági szabályrendeletek és főkapitányi rendeletek gyűjteménye, kiegészítve a székesfővárosi m. kir. állami rendőrség szervezetét, hatáskörét és működését szabályozó rendeletekkel és utasításokkal. Müller Károly Nyomdája, Bp., 1894. p. 91. (Szabályrendelet a tolonczügy és fogház ügyeinek ellátására hivatott tisztviselők és hatósági közegek hatásköre tárgyában)
[125] Útmutató a főkapitányság elhelyezéséről. Budapesti Útmutató, *Rendőrségi Zsebkönyv*, X. évf. 1908. pp. 81-96.
[126] A budapesti őrszemélyzet tagozódása. Budapesti Útmutató és Címtár, *Rendőrségi Zsebkönyv*, IX: évf. 1929. 78., p. 102.
[127] Csörgő, Garany, Nagykanizsa I., Nagykanizsa II., Ricse, Topolya – A Rendőrfőparancsnokság tagozódása. *Budapesti Útmutató és Címtár*, XXIV. évf. 1944. pp. 45-46.
[128] 1871. évi XVIII. tc. a községek rendezéséről
[129] A rendőri közeg, a rendőrhatóság, valamint a közbiztonsági őrtestület fogalomköre a vizsgált korszakban elvált egymástól. A csendőrség, mint testület a polgárok jogait korlátozó vagy kötelezettséget előíró rendelkezést – bizonyos speciális esetektől eltekintve – saját elhatározásból nem hozott, szemben a hatóságként is működő rendőrségekkel. A hatósági jogkörben eljáró közigazgatási szereplők rendelkezéseinek végrehajtását

korlátozódhattak. A csendőrségre a közigazgatási hatóságok – a korábbi, nekik kiszolgáltatott helyzetű pandúrokhoz hasonlóan – úgy tekintettek, mint a rendőrhatóságot tehermentesítő erőre. A csendőrt, mint végrehajtó rendőri közeget igénybe vehették ugyan,[130] de a testületi szolgálati szabályzatok a tolonckíséretben történő közreműködést tiltották, vagy jelentősen korlátozták. Ennek okát az 1881. évi Szolgálati Utasítás egyértelműen meg is fogalmazza: „*A csendőrség toloncz-szállítmányok kisérésére nincs hivatva, mivel ez által tulajdonképpeni hivatásától elvonatnék.*" [131] Később a szabályzat már megengedte nagyobb tolonc-csoportok legközelebbi hajó- vagy vasútállomásig kísérését, de csak a szakaszparancsnokság külön utasítására.[132] Az 1912-ben kiadott szolgálati utasítás kivételként bevezette a határszéli rendőrkapitányságtól – mint állami rendőrhatóságtól – kapott felhívást. Ilyen estben a tolonckíséret egyik csendőrőrstől a másikig történt. Vagyis elmondható, hogy a külföldiek toloncolása kivételt képezett a szabályzat szigorú rendelkezései alól.[133]

A két világháború között kiadott testületi szabályzatok – az országos állami rendőrség megszervezésére is tekintettel – már tiltották a toloncolt személyek csendőrség általi átvételét és kísérését.[134]

A vizsgált időszakban a belügyi tárca hivatalos lapja, a *Belügyi Közlöny*, 1896. május 1-jétől közölte a rendészeti szervek tevékenységére, egyebek mellett a toloncolásra vonatkozó törvényeket és rendeleteket; a minisztertanács közérdekű hatásköri határozatait, statisztikákat, közöttük toloncolásra vonatkozó kimutatásokat is.[135]

A toloncolás megítélése

A toloncolás intézkedés kapcsán aligha vitatható, hogy a valamilyen okból nem kívánatos külföldiek eltávolítása rendszerint pozitív megítélés alá esett, ugyanakkor – az általános gyakorlat ellenére – a magyar állampolgárok esetében ez már nem volt ilyen egyértelmű. A *Rend* című folyóirat 1926. július 7-ei számában Kiss Árpád rendőrtanácsos tollából született cikk kifejezetten a toloncolás árnyoldalaira, bizonyos esetekben okafogyottságára hívta fel a figyelmet. Kifejtette, hogy az „*aki egy helyen veszélyes, az a másik helyen is az*", illetve a „*közbiztonságra veszélyes egyén veszélyessége pusztán az eltávolítással meg nem szűnik*"[136] Megállapításai általános érvényűnek tekinthetők, ugyanakkor érdemben megoldást – leszámítva a 15 nap elzárást vagy pénzbírság bevezetésének javaslatát az illetőségi szabályok ismételt megszegőivel szemben – nem kínált a felvetett problémákra.

azonban önállóan ellenőrizhette, és mulasztás esetén önállóan intézkedett. Az eljáró csendőr tehát az ehhez szükséges jogosítványokkal felruházásra került, vagyis a testületen kívüli rendőri hatóság közegeként járt el.

[130] PINCZÉS Zoltán: Csendőrség és közigazgatás. In: MÁRTONFFy Károly (szerk.): A mai magyar Közigazgatás. Állami Nyomda, Bp., 1936. p. 407.; NÉMETHY Ferenc: A m. kir. csendőrség szervezete, szolgálata és viszonya a közigazgatási hatóságokhoz. (I-II. köt.) Országos Központi Községi Nyomda, Bp., 1900. pp. 107-138.

[131] Utasítás a Magyar Királyi Csendőrség számára. Pesti Könyvnyomda Rt., Bp., 1881. - 73. §.

[132] Szolgálati utasítás a Magyar Királyi Csendőrség számára. Pesti Kőnyomda, Bp., 1900. - III. Fejezet. A fogoly-őrkiséret, fogoly-őrizet és toloncz-kíséret szabályozása. Toloncz-szállitmány kísérése 81. §

[133] Utasítás a Magyar Királyi Csendőrség számára. Várnay és Fia „Municipia" Kiadóhivatala, Budapest, 1912. - Tolonc-szállítmány kísérése. 81. §.

[134] Szolgálati utasítás a magyar királyi csendőrség számára (Tervezet). Pallas, Bp., 1924. - 426. pont; Szervezeti és szolgálati utasítás a Magyar Királyi Csendőrség számára. (Szut.), Stádium, Bp., 1941. - 366. pont

[135] DEÁK József: A polgári magyar állam rendvédelmi sajtója 1867-1944. In: PARÁDI Ákos (szerk.): Ünnepi tanulmányok Parádi József 65. születésnapja tiszteletére. Szemere Bertalan Magyar Rendvédelem-történeti Tudományos Társaság. Bp., 2015. p. 77.

[136] KISS Árpád: Megfelel-e a mai formájában a toloncozási eljárás*? A Rend* VI. évf. (1926) 52. sz. p. 1.

Egészen más szemszögből közelített a témához Révész János községi vezető-rendőrnek a Magyar Közigazgatás 1937. október 10-én megjelent 41. számában közölt „Toloncozás" című írása[137]. A szerző a toloncolás várható előnyeire, a hazatoloncolt személy megszégyenítéséből fakadó tudatformáló hatására apellált, részletesen taglalta az intézkedés hivatalos külsőségeiből fakadó, főként a nőkre, fiatalkorúakra, gyermekekre gyakorolt nevelési célzatot. Megjegyezte, hogy „*Kóborcigányokra a tolonckocsi nem megszégyenítő*"[138] Javasolta, hogy ezért őket kizárólag gyalogosan lett volna célszerű toloncolni, mivel ez talán nagyobb visszatartó erővel bírna.

Összefoglalás

Tanulmányunk természetesen nem törekedett e kényes és ellentmondásos téma minden részletre kiterjedő feltárására, célja csupán egy kevéssé ismert „*megelőző rendészeti rendszabály"* kialakulásának és fejlődésének rövid áttekintése volt. A korabeli viszonyokat vizsgálva látható, hogy a külföldiek toloncolásának elvei és gyakorlata nagymértékben hasonlított napjaink kitoloncolásra vonatkozó szabályozására, a maihoz képest némileg bonyolultabb végrehajtó szervezetrendszerrel. A magyar állampolgárok tartózkodási helyének szabad megválasztását drasztikusan korlátozó toloncolás széles lehetősége, illetve kiterjedt alkalmazása túlhaladott, napjainkban teljesen elképzelhetetlen volna. Indokoltságát és hatékonyságát már alkalmazása idején is megkérdőjelezték. A tartózkodási hely szabad megválasztásának joga jelentős változásokon esett át, ugyanakkor a ma már kizárólag külföldiekkel szemben alkalmazott idegenrendészeti kényszerintézkedés jelentősége elvitathatatlan.

Felhasznált irodalom:

[1] 1871. évi XVIII. tc. a községek rendezéséről.
[2] 1872. évi XXXVI. tc. Buda-Pest fővárosi törvényhatóság alakításáról és rendezéséről.
[3] 1876. évi VI. tc a közigazgatási bizottságról.
[4] 1877. évi XXII. tc a kisebb polgári peres ügyekben való eljárásról.
[5] 1879. évi XL. tc. magyar büntető törvénykönyv a kihágásokról.
[6] 1881. évi XXI. tc. a Budapest-fővárosi rendőrségről.
[7] 1886. évi XXII. tc. a községekről.
[8] 1896. évi XXXIII.tc. a bűnvádi perrendtartásról.
[9] 1903. évi IV. tc. a kivándorlásról.
[10] 1903. évi V. tc külföldieknek a magyar korona országai területén való lakhatásáról.
[11] 1903. évi VI. tc. az útlevélügyről.
[12] 1903. évi VIII. tc. a határrendőrségről.
[13] 1913. évi XXI. tc. a közveszélyes munkakerülőkről.
[14] 1072/1869. BM r. a tolonczozási rendszabályok pontos végrehajtása tárgyában.
[15] 9389/1885. BM.r. az új toloncz-szabályzat kibocsátása tárgyában.
[16] 130.000/1899. BM r. a bűnvádi perrendtartásról szóló 1896:XXXIII. tc. életbeléptetése alkalmából a nyomozó rendőri hatóságok és közegek részére kibocsátott Utasítás tárgyában.
[17] 90.000/1905. BM r. az 1903. évi V. törvénycikk végrehajtásáról.
[18] 38.000/1913. BM r. Utasítás a határrendőrségről szóló 1903:VIII. tc-nek Fiume város és kerülte területén való végrehajtása tárgyában.

[137] RÉVÉSZ János: Toloncozás. *Magyar Közigazgatás* LV. évf. 1937/41. sz. p.3.
[138] uo.

[19] 32654/1915. BM. r. a beteg és gyanús egészségi állapotú egyének toloncolása körül követendő óvatossági rendszabályokról.
[20] 15.000/1916. BM r. a kóbor (sátoros) cigányokról.
[21] 200. 000/1925. BM. r. Külföldieknek az ország területén lakhatásáról szóló 1903:V. t.cikk végrehajtása.
[22] 160.100/1926. BM r. a prostitúció szabályozásáról.
[23] 100.000/1930. B.M. r. a külföldieknek az ország területén lakhatásáról szóló 1903:V. tc, illetőleg az ennek módosításáról szóló 1930:XXVIII. tc. végrehajtásáról.
[24] 200.300/1943. BM. rendelet a toloncügyek szabályozása tárgyában Pozsonyban 1942. évi november hó 12. napján aláírt magyar-szlovák Egyezmény végrehajtásáról.
[25] A bűnöző Budapest. *Magyar Detektív*, VIII. évf. 1933/10. sz. p. 9.
[26] A budapesti őrszemélyzet tagozódása. Budapesti Útmutató és Címtár, Rendőrségi Zsebkönyv, IX: évf. 1929/78. sz. 102.p.
[27] A prostitúcióról szóló 881–1008/1907. számú szabályrendelet.
[28] A Rendőrfőparancsnokság tagozódása. Budapesti Útmutató és Címtár, XXIV. évf. (1944) 45-46.p.
[29] ANDROVICZ Gábor: A budapesti toloncház a dualizmus korában és a két világháború között. *Határrendészeti Tanulmányok*, XIII. évf. 2016/4. sz. pp. 95-103.
[30] CZAGA Viktória et al.: A fővárosi rendőrség története (1914-ig). Budapesti Rendőrfőkapitányság, Bp., 1995.
[31] CSAPÓ Csaba: Csendőrség és közigazgatás (1881-1914). *Századok*, 133. évf. 1999/3. sz., pp. 497-518.
[32] DEÁK József: A polgári magyar állam rendvédelmi sajtója 1867-1944. In: Parádi Ákos (szerk.): Ünnepi tanulmányok Parádi József 65. születésnapja tiszteletére. Szemere Bertalan Magyar Rendvédelem-történeti Tudományos Társaság. Bp., 2015. p. 77.
[33] HENCKEL Lajos et. al. (szerk.): Az utca rendje. s.n., Bp., 1940.
[34] KISS Árpád: Megfelel-e a mai formájában a toloncozási eljárás? *A Rend*. VI. évf. 1926/52. sz.
[35] KOVÁCS István: Egy empirikus kutatás részletei: a prostitúció jelensége és társadalmi kontrollja napjainkban. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019.
[36] KOVÁCS István: IKARUSZ the new Model, which is able to handle the Hungarian Phenomenon of Prostitution. *Journal of Criminology and Criminal Law*, 57. évf. 2019/3. sz. pp. 115-138.
[37] KRECSÁNYI Kálmán: Kihágási eljárás jogalapját képező székesfővárosi törvényhatósági szabályrendeletek és főkapitányi rendeletek gyűjteménye, kiegészitve a székesfővárosi m. kir. állami rendőrség szervezetét, hatáskörét és működését szabályozó rendeletekkel és utasításokkal. Müller Károly Nyomdája, Bp., 1894.
[38] LIPPAI Zsolt: A rendészettudományi alapokra helyezett tiszthelyettes-képzés múltja és jelene. In: Emlékkötet Kerezsi Klára tiszteletére (kézirat, megjelenés alatt).
[39] NÉMETHY Ferenc: A m. kir. csendőrség szervezete, szolgálata és viszonya a közigazgatási hatóságokhoz. (I-II. köt.) Országos Központi Községi Nyomda, Bp., 1900.
[40] OSVÁTH Pál: Zsandár kell-e vagy pandur? Vélemény-nyilvánítás aziránt, hogy a magyar rendőrség miként szerveztessék? Hügel Ottó Könyvnyomdája, Nagyvárad. 1875.
[41] PARÁDI József: A dualizmus kori Magyar Királyság határrendőrsége. In: Gaál Gyula – Hautzinger Zoltán (szerk.): A modern magyar határrendészet száztíz éve. Magyar Rendészettudományi Társaság, Bp., 2013. pp. 45-60
[42] HAUTZINGER Zoltán: Az első idegenjogi törvényünk. In: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): A modern magyar határrendészet száztíz éve. Magyar Rendészettudományi Társaság, Bp., 2013. pp. 179-191.

[43] PEREGRINY Géza – Jakobi Roland: Magyar állampolgárság, községi illetőség és idegenrendészet. 2. köt. Phönix, Bp., 1930.
[44] PINCZÉS Zoltán: Csendőrség és közigazgatás. In: MÁRTONFFY Károly (szerk.): A mai magyar Közigazgatás. Állami Nyomda, Bp., 1936. /A korszerű közszolgálat útja 2./ pp. 407-420.
[45] POMOGYI László: Cigánykérdés és cigányügyi igazgatás a polgári Magyarországon. Osiris, Bp., 1995.
[46] RÉVÉSZ János: Toloncozás. *Magyar Közigazgatás*, LV. évf. 1937/41. sz.
[47] SALLAI János: Rendőr, rendőraltiszt, rendőr törzsaltiszt képzés a m. kir. rendőrség államosítása után. *Magyar Rendészet*, XVI. évf. 2016/6. sz. pp. 169-177.
[48] SALLAI János: A Nagy Háború rendészete. *Katonai Jogi és Hadijogi Szemle*, 6. évf. 2018/2. sz. pp. 7-24.
[49] SALLAI János: A municipális rendőrségektől a centralizált, állami rendőrségig. *Rendőrségi Tanulmányok*, III évf. 2020. Különszám, pp. 8-39.
[50] Szervezeti és szolgálati utasítás a Magyar Királyi Csendőrség számára. (Szut.), Stádium, Bp., 1941.
[51] Szolgálati utasítás a Magyar Királyi Csendőrség számára. Pesti Kőnyomda, Bp., 1900.
[52] Szolgálati utasítás a magyar királyi csendőrség számára (Tervezet). Pallas, Bp., 1924.
[53] Tolnai Új Világlexikona (VII. kötet.) Tolnai, Bp., 1927.
[54] Utasítás a Magyar Királyi Csendőrség számára. Pesti Könyvnyomda Rt., Bp., 1881.
[55] Utasítás a Magyar Királyi Csendőrség számára. Várnay és Fia „Municipia" Kiadóhivatala, Bp., 1912.
[56] Útmutató a főkapitányság elhelyezéséről. Budapesti Útmutató, Rendőrségi Zsebkönyv, X. évf. 1908. pp. 81-96.
[57] Vedó Attila: A Magyar Királyi Csendőrség teendői a külföldiek ellenőrzésének szabály- és szervezetrendszerében 1881-1938. *Rendvédelem-történeti Füzetek (Acta Historiae Preasidii Ordinis)*, XXVI. évf. (2016) 52. sz. pp. 139-179. https://doi.org/10.31627/RTF.XXVI.2016.52N.139-179P
[58] VEDÓ Attila: A Magyar Királyi Csendőrség karhatalmi tevékenysége. In: PARÁDI József - VEDÓ Attila (szerk.): A polgári magyar állam karhatalmi tevékenységének szabályozása 1867-1944. Szemere Bertalan MRTT, Bp., 2018. pp. 71-122.
[59] ZAY Albert: Főispán vagy megyei főnök? Adalék a közigazgatási reformhoz. Légrády Testvérek, Bp., 1890.
[60] ZSOLDOS Ignác: Néhány szó a honi közbátorságról. Tratter-Károlyi, Pest, 1838.
[61] ZSOLDOS Ignác: A szolgabírói hivatal. s.n., Pápa, 1844.

Lektor

Sallai János, Prof., Dr., tanszékvezető egyetemi tanár,
rendőr ezredes,
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
Rendészettörténeti Tanszék
sallai.janos@uni-nke.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.4

Kovács Gábor*: A vezetői kompetenciák fejlesztésének lehetőségei a Rendészettudományi Kar hallgatóinak körében

Absztrakt

A hallgatók felkészítése a rendészeti életpályára rendkívül összetett feladat, amelynek megvalósításban a Rendészettudományi Kar (kar) minden oktatója és minden alkalmazottja egyaránt részt vesz. A kar hivatásos állománya nem csak kiképez, oktat, nevel, hanem ezeken a folyamatokon belül kiemelt hangsúlyt helyez a hallgatók körében a vezetői kompetenciák kialakítására. Ebben a feladatban az oktatók és a hallgatók közötti széles körű, tudatos együttműködés szükséges, amelynek néhány legfontosabb színtere és módszere jelen tanulmányban kerül összefoglalásra.

***Kulcsszavak**: Rendészettudományi Kar, vezetői felkészítés, jó gyakorlatok, vezetői kompetenciák kialakítása, tisztjelölti felkészítés.*

Abstract

Preparing students for a career in law enforcement is an extremely complex task. In the implementation, all lecturers and all employees of the Faculty of Law Enforcement are involved. The professional staff of the Faculty not only trains, educates, but also put emphasis on the development of leadership competencies among students within these processes. This task requires a wide range of conscious cooperation between lecturers and students. The most important scenes and methods of this cooperation are summarized in this essay.

***Keywords**: Faculty of Law Enforcement, preparing leaders, good practices, developing leadership competences, preparation of officer candidates.*

***

Bevezetés

A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kara a magyar felsőoktatás olyan intézménye, ahol az államtudományi képzési területen – az alapképzés, a mesterképzés és a Rendészettudományi Doktori Iskola keretei között – folyik a különböző szakterületeken tevékenykedő leendő rendészeti vezetők és más szakemberek vezetői felkészítése. A felsőfokú rendőrtisztviselői[139] és rendőrtiszti képzésben közel száz éve tradicionálisan fontos szerepet kap a vezetői felkészítés.[140] Az intézmény működésének egyik kiemelt stratégiai célja az, hogy olyan jól felkészített vezetőket és szakembereket képezzen, akik rövid ideig

* Kovács Gábor, Prof. Dr., rendőr dandártábornok, tanszékvezető egyetemi tanár, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék., https://orcid.org/0000-0002-1699-827X, kovacs.gabor@uni-nke.hu

[139] SALLAI János: A magyar rendészeti képzés története 1922-2017.: Rendőr altiszt (tiszthelyettes) és rendőrtiszt képzés a XX-XXI században. In: Czene-Polgár Viktória – Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.) Mérföldkövek az adó- és vámigazgatás történetéből. Válogatott tanulmányok az évfordulók tükrében. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2017. pp. 86–123.

[140] SALLAI János: Rendőr altiszt- és tisztképzés a m. kir állami rendőrségnél az államosítás (1920) után. In: VARGA János (szerk.) A határrendészeti tisztképzés negyedszázada. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2017. pp. 239–253.

tartó szakmai tapasztalat megszerzését követően, vezetőként és beosztottként egyaránt képesek lesznek a rájuk bízott feladatok ellátására, a szervezetek közvetlen vezetésére, a tevékenység irányítására, amely összhangban van a megrendelői igényekkel[141] is. Ehhez a feladatkörhöz elkerülhetetlen az, hogy a különböző képzéseken végzett hallgatók megismerjék a vezetéselmélet alapjait, a vezetési folyamat elemeit, összetevőit, képesek legyenek rendszerekben gondolkodni, amennyiben szükséges műveleti törzsekben tevékenykedni. A felkészítés eredményeként feleljenek meg a rájuk bízott beosztotti-, beosztott vezetői- és felső vezetői feladatok ellátásával kapcsolatos elvárásoknak.

A vezetéssel szemben támasztott általános követelmények

A vezetéssel szemben támasztott legfontosabb követelmények a vezetéselméletben ható általános elvekre vezethetők vissza[142], amely elvek folyamatosan fejlődnek és hatásuk is folyamatos. Ezeket az elveket fel kell ismerni, a vezetőnek ezeket a hatásokat figyelembe kell vennie és érvényre kell juttatnia a vezető-irányító munkája során. Ezen követelmények teljesítéséhez tartozó vezetői kompetenciák elsajátítása a Rendészettudományi Karon a képzések során megvalósul, a végzett hallgatók egy erős alappal felvértezve kezdik pályájukat, pályafutásuk során folyamatosan fejlődnek, majd a kellő gyakorlati vezetői tapasztalatot megszerezve ezek a magatartásminták mintegy beépülnek az illető személyiségébe, ez által vezetővé válnak.

A vezetéssel szemben támasztott követelmények

A vezetéssel szemben támasztott legfontosabb követelmények a következők lehetnek:

- A vezetés folyamatosságának követelménye azt jelenti, hogy a vezetésnek minden időben megszakításmentesnek kell lennie, a munkatársaknak és a vezető által irányított szervezetnek folyamatosan éreznie kell a vezetői figyelmet. A vezetőnek minden esetben gondoskodnia kell arról, hogy távolléte esetén is mindig legyen olyan kijelölt felelős személy, aki érdemben tudja helyettesíteni, és aki szükség esetén felelős döntéseket is meg tud hozni.
- A következő követelmény a szilárdság, amely azt jelenti, hogy a beosztott állomány és a szervezet a kiadott utasításokat és a meghatározott feladatokat határidőre, jó minőségben hajtja végre. Az utasítások, parancsok betartása és teljesítése első számú beosztotti kötelezettség. Annak behatárolása, hogy a törvényben meghatározottakat ki, mikor, hogyan hajtja végre.143 A vezetői döntést követően, a vezetőnek következetesen ki kell tartania az általa meghatározott feladat elvégzése mellett, folyamatosan keresnie kell azokat a megoldásokat, amelyekkel az adott feladat minél színvonalasabban, de ezzel együtt minél kevesebb energiaráfordítással legyen elvégezhető.
- A következetesség követelménye a vezető munkájában úgy nyilvánul meg, hogy a vezető a munkatársainak és szervezetének a teljesítményét mindig tárgyilagosan ítéli meg. A munkatársak ezáltal folyamatosan érzik azt, hogy munkájuk, tevékenységük

[141] BALLA József: A régi-új Határrendészeti Tanszéki Tanácsadó Testület, mint a megrendelői igények meghatározásának és támogatásának fóruma. *Határrendészeti Tanulmányok*, XIII. évfolyam 2016,/1. szám. pp. 66–83.

[142] KOVÁCS Gábor: A rendészeti szervezetekben lejátszódó vezetési folyamatok. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2018. pp. 45–46.

[143] KOVÁCS István: Klasszikus vezetési funkciók a parancsuralmi rendszerben (állományvédelmi) ellenőrzés, és korrupciómegelőzés a helyi, és területi rendvédelmi szervek körében. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Bp., 2018. pp. 1–102.

a szervezet eredményessége szempontjából fontos, valamint azt, hogy teljesítményüket folyamatos figyelem kíséri.

- Az előrelátás képessége azt jelenti, hogy a vezetőnek a várható feladatok végrehajtása során számolnia kell azokkal a következményekkel is, amelyek befolyásolják a szervezeti működést. Ezeket a zavaró tényezőket és hatásokat a vezetőnek megfelelő előrelátással ki kell küszöbölnie.
- A rugalmasság az a vezetői tulajdonság, amely során a vezető a bekövetkezett változásokra reagál. Amennyiben szükséges, a vezető döntéseit a kialakult helyzet függvényében megváltoztatja, ekkor figyelembe veheti munkatársai javaslatait, alkalmazkodva a megváltozott helyzethez és körülményekhez. Megjegyzendő, hogy a rugalmasság és a szilárdság egymással ellentétes követelmény, de a megfelelő arányt a jó vezetőnek fel kell ismernie és be kell tartania.
- A vezető problémamegoldó képessége abban az esetben ideális, ha a vezető és a munkatársai közösen dolgozzák ki az adott feladat megoldására vonatkozó alternatívákat és ezzel együtt azt az optimális megoldást, amelyik sikerre viszi a közös tevékenységet.
- A tervszerűség követelményének betartása érdekében a vezető olyan jó minőségű, színvonalas terveket készít, amelyeket szervezetével együtt, közösen, a szervezeti célok elérése érdekében tudnak megvalósítani. E mellett a tervszerűség azt is jelenti, hogy a munkavégzés tervszerűen folyik, a munkaterhek elosztása egyenlő mértékű, a munkatársak tevékenysége tervszerűen folyik.
- A vezetői kiszámíthatóság és a váratlanság követelménye. Alapvető vezetői feladat, hogy a vezető stabil, tervezhető, kiszámítható munkakörnyezetet és munkafeltételeket biztosítson, hiszen ezek nagymértékben hozzájárulnak a munkahely támogató szervezeti kultúrájának kialakításához. A kiszámíthatóságra törekvő vezetői törekvés mellett az időszakonként alkalmazott váratlansági tényezőt is érvényre kell juttatni, hiszen ezzel a vezetői ellenőrzések hatékonysága megnövelhető. Ennek egyetlen célja van, az, hogy a munkavégzés akkor is rendben folyjon, amikor a vezető fizikailag nincs jelen a munkakörnyezetben.144

A vezetői tulajdonságok kialakítása

Néhány évvel ezelőtt az egyetemi oktatói közösség körében vita alakult ki abban a kérdésben, hogy a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Karán tanuló minden egyenruhát viselő hallgató kapjon-e vezetői felkészítést az alapképzésük során. A kiérlelt szakmai vita során az az álláspont vált általánosan elfogadottá, hogy minden hivatásrendi (függetlenül az adott szaktól, szakiránytól) hallgató előbb-utóbb vezetővé válhat, még abban az esetben is, ha a pályafutásának az első beosztásai még nem vezetői beosztások.

Maga a vezetővé válás egy időben is elhúzódó folyamat, hiszen nem attól lesz valaki vezető, hogy megkapja kinevezését, hanem attól, hogy az illető végig járja a vezetővé válás lépcsőit és annak teljes folyamatát. Ebben a felkészülésben be kell tartani a fokozatosság elvét, ügyelve arra, hogy a fiatal vezető megkapjon minden segítséget az adott szintű vezetői munkakörben, és majd ha ott sikerrel teljesített és bizonyított, akkor léphet tovább a magasabb vezetési szintre.

144 CZUPRÁK Ottó – KOVÁCS Gábor: A szervezetvezetés elmélete. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2017. p. 69. alapján

A sikeres vezetők legfontosabb tulajdonságai

A Rendészettudományi Karon nem csak kiképzés, képzés, oktatás és nevelés folyik, hanem ezek a felkészítési módszerek együtt, egyfajta szinergiát alkotva komplexen hozzájárulnak a hallgatók vezetői személyiségjegyeinek a kialakításához. A három és négyéves hallgatói felkészítési időszak, a hallgatókkal való folyamatos törődés, általában elegendő a hallgatók személyiségének formálásához, a vezetői tulajdonságok biztos alapjainak lerakásához.[145]

Melyek a sikeres vezetők legfontosabb tulajdonságai, amelyek már a hallgatói, tisztjelölti időszakban kialakíthatók?

A kar minden oktatójának és minden alkalmazottjának a kiváló szakmai felkészültsége a záloga annak, hogy a rendészeti felsőoktatásban a hallgatóknak lehetőségük van a *kiváló szintű, korszerű és színvonalas szakmai tudás* megszerzésére, az elméleti és gyakorlati ismeretek elsajátítására.

A *fegyelem és az igényesség belülről fakadó követelményének a kialakítása.* A vezető legyen elsősorban saját magával, de munkatársaival szemben is követelménytámasztó, igényes, egyben rendszerető és fegyelmezett, igyekezzen a feladatokat a lehető legmagasabb színvonalon végrehajtani és végrehajtani. Ha valaki önmagától is meg tudja követelni a rendet, fegyelmet, akkor ez a tulajdonsága átsugárzik az adott vezető környezetére, segítve ezzel az írott és íratlan szabályok betartását.

Az *együttműködés képessége* az alapvető vezetői tulajdonságok egyike, hiszen a legtöbb feladat közös tevékenységet igényel a szervezeti tagok részéről. A vezetői erények közé tartozik az, ha a vezető felismeri a szervezeti együttműködésben rejlő lehetőségeket és azt, hogy a szervezet sikere közös siker, amely egyúttal az ő sikere is.

A szakmai- és vezetői szempontból jól felkészített vezető a munkatársai tiszteletét csak úgy vívhatja ki, hogy ha megfelelő *empatikus készséggel és igazságérzettel rendelkezik*. Megfontolásra érdemes vezetői tanács az, hogy „Vezetőként és beosztottként is úgy bánj másokkal, ahogy szeretnéd, hogy veled is bánjanak".

A felelősségvállalás. A vezetői munkában a saját és a mások munkájáért érzett felelősség biztosítja a sikeres közös tevékenységet. A sikeres vezető felvállalja a munkatársai és a saját felelősségét az esetleges kudarcok elszenvedése során. Vezetőként úgy marad valaki hiteles, hogy minden esetben vállalja vezetői felelősségét, hiszen a vezető felelős azért, amit tett, és amit megtenni elmulasztott. Az egyszemélyi vezetés elve értelmében a szervezet vezetője a szervezet jogszerű működéséért, illetve tevékenységéért teljes és oszthatatlan felelősséggel tartozik.[146]

A folyamatos tervezőmunka, határozott tervek. A vezetői munka során a reális tervezés és a részletek átgondolása a sikeres vezetői tevékenység fontos jellemzője. Az egyes feladatok kivitelezése során megfelelő részletességgel szükséges átgondolni az egyes tevékenységeket, szakmai feladatokat. Kiemelt vezetői feladat a munkatársak tevékenységének

[145] ERDŐS Ákos et al.: Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): Gondolatok a rendészettudományról. Magyar Rendészettudományi Társaság. Bp, 2019. pp. 89-102.
[146] KOVÁCS István: Vezetői státusz, és kommunikáció a parancsuralmi rendszerben, különös tekintettel a Rendőri Hivatás Etikai Kódexére, valamint a vezetési stílusokra a Lasswell modell alapján. *Magyar Rendészet*, Budapest, 2018. 18. évfolyam 5. szám, pp. 177-196.

összehangolása, motiválása, e mellett a vezetőnek biztosítania kell a feladat elvégzéshez szükséges különböző erőforrásokat.

A döntés meghozatalának képessége. A vezetőnek munkája során folyamatosan döntenie kell. Tartózkodnia szükséges a hirtelen meghozott, nem kellő alapossággal megalkotott döntésektől, de az sem szerencsés, ha a döntéshez szükséges minden információ bevárása miatt, a vezető késlekedik a döntéshozatallal. A karon folyó vezetés- és szervezéselméleti felkészítés kellő alapot és elméleti tudást biztosít az optimális vezetői döntések megalkotásához.

Példamutatás, példaadás. A vezető akarva-akaratlanul mintául szolgál munkatársai, beosztottjai számára. A példaadó viselkedés, a tisztelet, a visszafogott életvitel, a magas szintű munkamorál, az ápolt, rendezett megjelenés már önmagában megköveteli mások elismerését. [147]

A sikeres vezetők néhány legfontosabb tulajdonságának áttekintése után kijelenthető, hogy a Rendészettudományi Kar hallgatókkal foglakozó minden munkatársa arra törekszik, hogy ezeket a vezetői tulajdonságokat kialakítsa a tisztjelöltekben.

A vezetői felkészítés fő színterei a Rendészettudományi Karon

A rendészeti alapkiképzés intenzív szakasza

A Rendészettudományi Kar egyenruhás képzéseinek hallgatói részére az iskolarendszerű oktatás előtt a rendészeti szocializációs folyamat beindítására és az azzal kapcsolatos alapok elsajátítása céljából, öt hetes – az alakiképzés intenzív szakasza – időszak veszi kezdetét a bevonulást követően.[148] Ezzel elindul az a szocializációs folyamat, amely a tanintézetben végigkíséri a tisztjelölteket egészen a tiszt rendfokozatba történő kinevezésig.

A hallgatói alapkiképzést a Kiképzési és Nevelési Osztály rendészeti kiképzői és gyakorlati oktatói vezetik. Az alapkiképzés intenzív szakaszában az elsőéves hallgatók tevékenységét a felsőbb éves hallgatói raj- és szakaszparancsnokok irányítják, ők segítőként, segéd foglakozásvezetőként vesznek részt a teljes alapkiképzésben. Ez a gyakorlási színhely kiváló lehetőséget teremt a felsőbb évesek számára a vezetői feladatok gyakorlására, és a vezetői tulajdonságok kialakítására. Az első éves hallgatók az első szemeszter befejezésekor tisztjelölti vizsgát tesznek, ahol bizonyítják felkészültségüket a félév során elsajátított rendészeti ismeretekből.[149]

A hallgatói gyakorló parancsnoki rendszer

A Rendvédelmi Tagozat szervezésében a tisztjelöltek az iskolaévek alatt folyamatosan bevonásra kerülnek a vezetői feladatokba, melynek fő színtere a hallgatói gyakorló parancsnoki rendszer. A felkészítés során minden hallgatónak el kell látnia valamilyen hallgatói parancsnoki szerepkört. Ekkor alakítható ki a hallgatókban az a vezetői szemléletmód, hogy iskolatársának is feladatot szab, parancsnokként is gondoskodik róla. A

147 CZUPRÁK - KOVÁCS i. m. (2017). p. 71. alapján
148 ERDŐS Ákos et al.: i. m. (2019) pp. 96-97.
149 SZABÓ Andrea: Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája. In: DOBÁK Imre – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): Szakmaiság, szerénység, szorgalom. Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére. Dialóg Campus Kiadó. Bp., 2018. p. 603.; és SZABÓ Andrea: A tisztjelölti jogállás sajátosságai. In: ERDŐS Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek I. – Kezdő pénzügyőrök kézikönyve. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Bp., 2018. p. 162.

gyakorló parancsnoki rendszer óriási előnye az, hogy a hivatására felkészülő tisztjelölt a kiképzés, a képzés, az oktatás és nevelés során megszerzett ismereteket közvetlenül a gyakorlatban tudja hasznosítani. Az évek alatt elsajátított stabil és széleskörű szakmai ismeretrendszer és az önismeret biztosítja a tisztjelölt képességét arra, hogy az adott szervezetet és közösséget vezetőként szolgálja, ezáltal már a kezdeti időszakban vezetőként is így szocializálódik.

A „Vezetés- és szervezéselmélet" című tantárgy keretében végzett vezetői felkészítés

A „Vezetés- és szervezéselmélet" olyan alapozó szakmai tantárgy, amely a Nemzeti Közszolgálati Egyem Rendészettudományi Kar Bűnügyi-, Bűnügyi igazgatási-, Rendészeti-, Rendészet igazgatási- alapképzési szakokon, nappali és levelező munkarendben kerül oktatásra a hallgatói felkészítés negyedik és ötödik szemeszterében. A korábbi évek oktatási tapasztalatai alapján a tantárgy teljesítése a képzési időszak második felére helyeződött át, melynek oka az, hogy erre az időszakra a hallgatók már sokkal „érettebbek és fogékonyabbak" a különböző vezetéselméleti ismeretek elsajátítására, hiszen a Rendvédelmi Tagozatnál eltöltött idő alatt vezetőként vagy vezetettként már tapasztalatokat szereztek, ezáltal jobban köthető a tananyag tartalma a tisztjelölti státuszhoz.

A tantárgy elsajátítása során elérendő kompetenciák közül kiemelendőek:

- Ismerje a közszolgálati szervezetek vezetés-irányítási rendszerét, a vezetés és szervezéselmélet legfontosabb összefüggéseit, az ehhez kapcsolódó elméleteket, fogalomrendszert, a problémamegoldás módszereit, rendelkezzen azzal a tudással, amelyek szükségesek a jövőbeni vezető-irányító feladatai végrehajtásához.
- Más szakterületekkel együttműködve legyen képes működtetni a hivatásrendjére jellemző szervezeteket, legyen jártas a tervező, szervező, irányító munka végzésében. Rendelkezzen – szakterületéhez kapcsolódóan – megfelelő áttekintő-, rendszerező-, rendszerszemléletű képességgel.
- Ismerje az általa irányított szervezet feladatait és lehetőségeit, szervezeten belül- és kívül együttműködés rendszerét, legyen saját és szervezete tevékenységével szemben kritikus, követelménytámasztó, munkatársaival szemben empatikus, de feladat- és eredménycentrikus, törekedjen a kitűzött célok maradéktalan elérésére.
- Legyen képes az irányított szervezet munkáját önállóan, kellő felelősséggel tervezni, szervezni, irányítani, ellenőrizni, vezetői útmutatásokat adni.[150]

A „Vezetés- és szervezéselmélet" tantárgy oktatása és a főbb témakörök

A tantárgy szerkezete és belső tartalma a tanszéki oktatói kollektíva által úgy került összeállításra, hogy az jelentősen hozzájárul a hallgatók vezetés- és szervezéselméleti szakmai felkészítéséhez, a vezetői tulajdonságok és ismeretek elméletben és gyakorlatban történő elsajátításához. A képzésben „a legújabb szervezés - és vezetéstani iskoláknak és kutatásoknak átfogó szemlélettel, integráltan és komolyabb hangsúllyal kell helyet kapniuk".[151]

[150] NKE Rendészettudományi Kar RRVTB01 Vezetés és szervezéselmélet tantárgyi program p. 2. Forrás: Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék honlap. https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/RRVTB01_Vezetes_es_szervezeselemlet_20200217.pdf. (Letöltve: 2021.04.08.)

[151] Nemzeti Közszolgálati Egyetem Intézményfejlesztési Terv 2015-2020. p. 25. https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/IFT_170615_2020.pdf. (Letöltve: 2021.04.16.)

A tantárgy jelenlegi tananyaga évek fejlesztő munkájának az eredménye, kiforrott ismeretanyagot tartalmaz, melyet a tantárgy elsajátításra vonatkozó hallgatói értékelések egyértelmű elégedettsége tükrözi. Maga a kurzus tananyaga a vezetéselmélet kialakulásával, a vezetéselmélet fejlődésének áttekintésével veszi kezdetét, tisztázásra kerülnek az alapfogalmak a vezetéselmélet fő kérdésfeltevései. A vezetés és a vezetők kérdéskörének áttekintése után a rendszerszemléletű vezetés kérdései, a vezetés- és szervezéstudomány kialakulása és fejlődése főbb alakjai kerülnek bemutatásra. Ezt követően a vezetéselmélet fő iskoláinak és irányzatainak az áttekintésére kerül sor, úgy, mint az empirikus iskola az eltárgyiasító iskola, a terrorizáló iskola, a pszichológiai irányzat, a szociológiai szemlélet és további irányzatok. A felkészítés során áttekintésre kerülnek a vezető személyiségével, vezetői stílusával, kommunikációjával kapcsolatos kérdések, az időgazdálkodás. Szó esik a korszerű vezetéstechnikai eszközök és módszerek alkalmazásáról a vezetés gyakorlatában.

A témaköröket minden esetben egy szemináriumi foglalkozás zárja, ahol az egyes szemináriumi csoportok létszáma maximum 15-20 fő. A szemináriumi foglakozás úgy zajlik le, hogy az elméleti jellegű előadásokat megtartó oktató előzetesen kiadja a szemináriumi felkészülési kérdéseket a hallgatók számára, valamint meghatározza az egyes kiselőadások témáit. Ezt követően a hallgatók önállóan felkészülnek a szemináriumi foglalkozásokra. A szemináriumon az önként jelentkezők megtartják a kiselőadásukat, amit a csoport vita keretében feldolgoz és megvitat. A foglakozás következő részében a szemináriumi kérdések feldolgozásával (kérdés–felelet–értékelés) áttekintésre kerül az aktuális tananyagrészt lefedő tananyagtartalom.

A szóbeli ismétlő-értékelő rész után következik az elsajátított ismeretek írásbeli számonkérése, sor kerül a zárthelyi dolgozat megírására. A tantárgyi dokumentumok alapján, a Vezetés- és szervezéselmélet tantárgy értékelési rendszere az átlagosnál szigorúbb, a kérdésekre adott válaszok legalább 61%-nak helyesnek kell lennie az elfogadható eredményhez. Ezt a követelményt a hallgatók megértették, hiszen csak szilárd tudás birtokában válhatnak eredményes vezetővé.

Az első szemináriumot követően folytatódik a tananyag feldolgozása, áttekintésre kerül a vezetési folyamat, ezen belül a vezetési funkciók egyes elemeinek részletes feldolgozása, és értelmezése. Ez a témacsoport négy egymást követő foglalkozáson kerül feldolgozásra. Az első foglalkozás az információgyűjtés és tervezés, a tervezés folyamata a tervek típusai, tervezési modellek alkalmazása a gyakorlatban, megtörténik a parancsnoki munka elemeinek és vezetői funkcióknak az összevetése. Ezt követően a döntés előkészítés a döntési folyamat, a döntéselméleti megközelítések és módszerek feldolgozása következik. A harmadik foglalkozáson a szervezéssel kapcsolatos kérdések kerülnek áttekintésre. A szervezés, mint a döntés végrehajtása, a koordináció módszerei, területei, az irányítás és a szabályozás, a szervezés formái témakörök feldolgozása után következik az ellenőrzés témaköre, amely során a hallgatók megismerik annak célját, fajtáit, a külső-belső ellenőrzés funkcióit, fő elemeit, a vezető ellenőrzési feladatait, az ellenőrzési módszereket, a vezetői tevékenységek rendszerét a megfelelő vezetői hatékonyság biztosítása érdekében.

Ezt a tananyagegységet követi a témát lezáró újabb szeminárium, valamint a második zárthelyi dolgozat megírása.

A harmadik nagy témakör a szervezetek rendszerszemléletű megközelítése, ezen belül a szervezet és környezetének viszonya, a szervezetek kialakulása, általános jellemzői, lehetséges típusai, a szervezeti alapformák és a szervezetben alkalmazott koordinációs

eszközök kerülnek áttekintésre. Ide tartoznak a hagyományos és a korszerű szervezet típusok is. Ezt követi a szervezeti hatalom kérdésköre, a szervezetfejlesztés, a munkatervezés és szervezés legfontosabb módszereinek feldolgozása. A témakörben a szervezeti kultúra egyes kérdései is tárgyalásra kerülnek, úgy, mint a hatalom, a szervezeti hatalom, a hatalmi erőtér, a vezetőkiválasztás kérdései, a szervezet munkájának hatékony irányítása és vezetése, a különböző szervezeti konfliktusok megoldási lehetőségei, a motiváció, a hatékony munkaszervezési módszerek a gyakorlatban, a szervezeti kultúra kialakulása szintjei. Ezt az előadás követi a szervezetek diagnosztizálása, a stratégiai tervezés, annak folyamata, valamint a projektmenedzsment témaköre. Ezt a témacsoportot is szeminárium követi, amely a „szokásos" módon zajlik le.

Az elméleti részek elsajátítását követően kezdetét veszi vezetői kompetenciák kialakítása című foglalkozás, ahol a legjobb gyakorlatok kerülnek bemutatásra. A hallgatóknak különböző valós vezetéselméleti helyzetekben és szituációkban kell döntéseket hozniuk. Az adott döntési szituációk közül a hallgatók önállóan kiválasztanak egyet, döntésüket szóban, érvekkel, ellenérvekkel bizonyítják, amelyben utalniuk kell az elsajátított tananyagrészhez történő kapcsolódásra. Legtöbb kérdésben heves vita alakul ki a hallgatók között az egyes megoldásokat illetően, amelyet a foglakozás vezetője koordinál, terelve a résztvevőket az optimális megoldás irányába, ezzel is formálva a hallgatók vezetői személyiségét. Ezeken a foglalkozásokon a szak-, szakirány szempontjából a legjellemzőbb esetek, tevékenységek kerülnek feldolgozásra.

A teljes vezetés és szervezéselméleti kurzust egy újabb szemeszter záró szemináriumi dolgozat zárja le, amelyben a félév során oktatott tananyagtartalom kerül áttekintésre. A tantárgyat szóbeli kollokvium zárja, melynek folyamatosan jó szintű eredményei azt bizonyítják, hogy a hallgatók megértik a tantárgy fontosságát, azt, hogy ezeket az ismereteket a vezető munkájuk során hasznosan kamatoztatni tudják.

A „Közös közszolgálati gyakorlat" tantárgy oktatása és a főbb témakörök

A Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék által – az alapképzésben – oktatott tantárgyak közül kiemelkedik a „Közös közszolgálati gyakorlat" tantárgy, amely az egyetem minden alapképzésében megjelenik. A gyakorlatok folyamán történő vezetői felkészítés, a vezetői kompetenciák fejlesztése a tanulmányi folyamatba beépített modulokon keresztül egyes képzési formák esetében több évtizedre nyúlik vissza. Lásd az alábbi publikációt.[152] Már az 1990-es évek közepétől ezen gyakorlatok szervesen beépültek az oktatási programokba.[153]

A Nemzeti Közszolgálati Egyetemen a képzési dokumentumokban szerepel az „Egyetemi Közös Közszolgálati Gyakorlat" végrehajtása. Ennek a két napos gyakorlatnak a keretében a közszolgálat főbb hivatásrendjei a felkészítésük során elsajátított ismereteiket a valóságot megközelítő helyzethez igazodó gyakorlat során a mélyítik el. Magát a gyakorlatot elméleti foglakozássorozat előzi meg, amely a közszolgálati szemléletmód kialakítását, a feladatok közös megoldásának képességét fejleszti a hallgatókban.

A tantárgy tananyaga a különböző szervezetek ideiglenes vezetési rendszereit és az ahhoz kapcsolódó komplex ismeretrendszert tartalmazza. A gyakorlat végrehajtása során a vezetési

152 FÓRIZS Sándor: A századgyakorlat szerepe a tanszéki oktatásban. *Nemzetvédelmi Egyetemi Közlemények*, I. évf. 1997/2. sz. 1997. pp. 9-15.
153 FÓRIZS Sándor: Mozzanatok és gondolatok a főiskolai szintű határőr tisztképzéshez. *Határőrségi Tanulmányok* 1997/2. sz. 1997. pp. 26-34.

rendszer kialakításával, időeltolódással, helyszín áthelyezésekkel, a gyakorló állomány aktív bevonásával egy komplex és minden évben változó témájú „Feladat" megoldása zajlik, modellezésre kerülnek a képzéseket megrendelő szervezetek és azok válságkezelési törzsei.

A „Közös közszolgálat gyakorlat" című tantárgy elsajátítása során elérendő fontosabb kompetenciák közül a legjellemzőbbek:

- Rendelkezzen áttekintéssel a közszolgálati szervek vezetés-irányítási rendszeréről, az általánostól eltérő különleges viszonyok közötti vezetés rendjéről.
- Legyen képes együttműködve működtetni a normál működési rendtől eltérő, különleges viszonyok között a hivatásrendjére jellemző szervezeteket. Ismerje a törzsmunkát, ahol aktív tervező, szervező, irányító feladatot tud végrehajtani.
- Saját és szervezete tevékenységével szemben legyen kritikus, követelménytámasztó, munkatársaival szemben empatikus, de feladat- és eredménycentrikus.[154]

A Közös közszolgálati gyakorlat tantárgy oktatása és a főbb témakörök

A tantárgy oktatásának célja, hogy a hallgatók felkészüljenek a saját és más hivatásrendek különleges viszonyok közötti feladatrendszeréből, megismerkedjenek a gyakorlat levezetésének általános rendjével, annak módszertanával.

A hallgatók az első előadáson képet kapnak a gyakorlat elgondolásának főbb elemeiről, a hallgatók által végrehajtandó feladatokról. Áttekintésre kerül a vezetés rendszere, a gyakorlat előkészítésében végzett tervező munka rendszere és tartalma, a katonai, rendészeti és közigazgatási vezetési modellek.

A következő foglakozásokon a hallgatók az egyes hivatásrendekhez kapcsolódóan (honvédség, rendvédelmi szervek, közigazgatási, államigazgatási szereplők) megismerkednek az ideiglenes törzsek összetételével, feladataival, a törzsbe beosztott szolgálati személyek felelősségi köreivel, feladataival, az együttműködő szervezetekkel történő kapcsolattartás és információcsere rendszerével, a törzs munkájának főbb elemeivel, a műveletek végrehajtásának rendszerével, a jelentések rendjével. Minden foglakozást az adott hivatásrend oktatója vezeti le a hallgatók számára, ezáltal biztosított a magas szintű szakmai hozzáértés.

A foglakozások sorában szerepel az egyezményes jelek, az együttműködés alapjai című témakör, amelynek során a hallgatók mindegyike elsajátítja az egyes együttműködésre kötelezett szervezetek által használt egyezményes jeleket és jelkulcsi ábrázolásokat.

Az elméleti felkészítést a gyakorlat helyzetbeállításának ismertetése követi. Feldolgozásra kerül a „Feladatban" szereplő, az aktuálisan kialakult konfliktus- és veszélyhelyzet kezelésében résztvevő nemzetközi és hazai szervezetek, szervek szerepe, feladata, hatósági jogköre, tevékenysége. A hallgatók a Moodle távoktatási rendszerben megkapják a „Közös Közszolgálati Feladat-ot" és a „A Kiegészítő Közös Közszolgálati Feladat-ot", valamint megkapják a feldolgozásához szükséges útmutatást. A következő szemináriumon, immár a konkrétan kialakult konfliktus- és veszélyhelyzet kezelésében résztvevő szervezetek tevékenysége kerül modellezésre.

[154] NKE Rendészettudományi Kar RRVTB06 Közös közszolgálati gyakorlat tantárgyi program p. 2. Forrás: Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék honlap. Letöltés https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/RRVTB06_Kozos_Kozszolgalati_Gyakorlat_20200217.pdf (Letöltve: 2021.04.08.)

A tanórák keretében kerül levezetésre a két teljes napot magába foglaló „Közös Közszolgálati Gyakorlat". Az első napon a kialakult konfliktus- és veszélyhelyzet modellezése zajlik le, amely a veszélyhelyzet kihirdetésével zárul. A második gyakorlási napon a beállított „Feladat" alapján zajlik a fenyegető veszély elhárítása, majd azt az alkotmányos jogrend alap időszakának visszaállítása követi. A gyakorlaton minden hallgató tevékenysége mérésre kerül, amely a gyakorlati jegy alapját szolgáltatja. A hallgatók a gyakorlaton általában jó és kiváló szinten szerepelnek, a részvételük során mérhetően fejlődnek a kapcsolattartási, vezetési- és szervezési képességeik, kompetenciáik.

Összefoglalás, javaslatok

A kar minden oktatója tudatában van a felelősségének a tisztjelöltek felkészítése terén. A 2012. október 26-ai oktatói konferencián elhangzott „Belügyminiszteri ajánlások – Rektori feladatszabás a rendészeti tisztek felkészítésére" [155] című anyag kiemelten kezeli a vezetői felkészítés akkor aktuális, de ma is érvényben lévő feladatait. Mindezek alapján:

- A tisztjelölti felkészítés során az oktatók fokozott figyelmet fordítanak a vezetői készségek kialakítására és fejlesztésére, a parancsnoki ismeretek elmélyítésére, az állományról való gondoskodás témakörére.
- A hallgatói parancsnoki rendszer hasznosan szolgálja a hallgatók vezetői (parancsnoki) felkészítését.
- A rendészeti alapkiképzés rendszere, tananyagtartalma és módszertana kialakult, a tisztjelölti vizsga eredményei annak hatékonyságát bizonyítják.
- A vezetés- és szervezéselmélet tantárgy keretében oktatásra kerülnek a vezetéssel szemben támasztott követelmények, a vezetői tulajdonságok oktatása és kialakítása, a parancsnoki munka megtervezésének és megszervezésének gyakorlati fogásai, a sikeres vezetői tulajdonságok, a feladatok delegálásának rendje, módszerei, a munkaokmányok vezetése, a vezetői fórumok rendszere, tartalma és módszerei.
- A Közös Közszolgálati Gyakorlatra történő felkészülés és az azon való részvétel, hatékonyan járul hozzá a vezetői felkészítéshez.

Az elért eredmények biztatók, a tisztjelöltek körében végzett, a különböző vezetői képességek, készségek további fejlesztésére való törekvés továbbra is a kar kiemelt feladata.

Felhasznált irodalom

[1] BALLA József: A régi-új Határrendészeti Tanszéki Tanácsadó Testület, mint a megrendelői igények meghatározásának és támogatásának fóruma. *Határrendészeti Tanulmányok*, XIII. évfolyam 2016/1. szám. pp. 66–83.

[2] „Belügyminiszteri ajánlások – Rektori feladatszabás a rendészeti tisztek felkészítésére" (a 2012. október 26-ai oktatói konferencián elhangzott ajánlások - feladatok). Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék irattár.

[3] CZUPRÁK Ottó-KOVÁCS Gábor: A szervezetvezetés elmélete. Dialóg Campus Kiadó Bp., 2017.

[4] ERDŐS Ákos et al.: Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In.: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): Gondolatok a rendészettudományról. Magyar Rendészettudományi Társaság, Bp., 2019. pp. 89–102.

[155] „Belügyminiszteri ajánlások – Rektori feladatszabás a rendészeti tisztek felkészítésére" (a 2012. október 26-ai oktatói konferencián elhangzott ajánlások - feladatok). Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék irattár 1.6. és 2.2.1. pontok alapján.

[5] FÓRIZS Sándor: A századgyakorlat szerepe a tanszéki oktatásban. Nemzetvédelmi Egyetemi Közlemények. I. évf. 1997/2. sz. pp. 9–15.
[6] FÓRIZS Sándor: Mozzanatok és gondolatok a főiskolai szintű határőr tisztképzéshez. *Határőrségi Tanulmányok,* 1997/2. sz. pp. 26–34.
[7] KOVÁCS Gábor: A rendészeti szervezetekben lejátszódó vezetési folyamatok. Dialóg Campus Kiadó Bp., 2018.
[8] KOVÁCS István: Klasszikus vezetési funkciók a parancsuralmi rendszerben (állományvédelmi) ellenőrzés, és korrupciómegelőzés a helyi, és területi rendvédelmi szervek körében. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Bp., 2018. pp. 1–102.
[9] KOVÁCS István: Vezetői státusz, és kommunikáció a parancsuralmi rendszerben, különös tekintettel a Rendőri Hivatás Etikai Kódexére, valamint a vezetési stílusokra a Lasswell modell alapján. *Magyar Rendészet*, 18. évf. 2018/5. szám. pp. 177–196.
[10] NKE Rendészettudományi Kar RRVTB01 Vezetés és szervezéselmélet tantárgyi program p. 2. Forrás: Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék honlap Letöltés: https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/RRVTB01_Vezetes_es_szervezeselemlet_20200217.pdf (Letöltve: 2021.04.08.)
[11] NKE Rendészettudományi Kar RRVTB06 Közös közszolgálati gyakorlat tantárgyi program p. 2. Forrás: Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék honlap. https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/RRVTB06_Kozos_Kozszolgalati_Gyakorlat_20200217.pdf (Letöltve: 2021.04.08.)
[12] Nemzeti Közszolgálati Egyetem Intézményfejlesztési Terv 2015-2020. https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/IFT_170615_2020.pdf (Letöltve: 2021.04.16.)
[13] SALLAI János: A magyar rendészeti képzés története 1922-2017. Rendőr altiszt (tiszthelyettes) és rendőrtiszt képzés a XX-XXI században. In: CZENE-POLGÁR Viktória – ZSÁMBOKINÉ FICSKOVSZKY Ágnes (szerk.) Mérföldkövek az adó- és vámigazgatás történetéből. Válogatott tanulmányok az évfordulók tükrében. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2017. pp. 86–123.
[14] SALLAI János: Rendőr altiszt- és tisztképzés a m. kir állami rendőrségnél az államosítás (1920) után. In: Varga, János (szerk.) A határrendészeti tisztképzés negyedszázada. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2017. pp. 239–253.
[15] SZABÓ Andrea: Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája. In: DOBÁK Imre – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): Szakmaiság, szerénység, szorgalom. Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére. Dialóg Campus Kiadó. Bp., 2018.
[16] SZABÓ Andrea: A tisztjelölti jogállás sajátosságai. In: Erdős Ákos (szerk.): Integrált pénzügyőri ismeretek I. – Kezdő pénzügyőrök kézikönyve. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. Bp., 2018.

Lektor

Fórizs Sándor, Prof., Dr., nyá. r. dandártábornok
nyugállományú egyetemi tanár
drforizs@gmail.com

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.5

Magasvári Adrienn*: Egy új jogviszony „születése” – az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony vizsgálata

Absztrakt

A Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 2011-ben tűzte zászlajára egy egységes közszolgálati életpályamodell bevezetését, ez azonban elmaradt.[156] Azóta inkább az jellemzi a közszolgálatot, hogy szinte minden területén (a közigazgatásban, a rendészeti igazgatásban és a honvédelemben is) egymástól eltérő koncepciójú jogállási törvények születtek. Nincs ez másképp a Nemzeti Adó- és Vámhivatal esetében sem, ugyanis a foglalkoztatottak jogállásának egységesítése érdekében egy új jogállási törvény és új közszolgálati jogviszony is született. A tanulmány az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony létrejöttének kereteit, okait és magának a jogviszonynak a jellegzetességeit, illetve egyes humán funkciókra gyakorolt hatásait vizsgálja, összevetve az új jogállást más közszolgálati jogviszonyokat és közszolgálati rendszereket vizsgáló elemzések eredményeivel.

Kulcsszavak: *közszolgálati jogviszony, karrieralapú munkavégzési rendszer, munkaköralapú munkavégzési rendszer, előmenetel, illetmény, teljesítménymenedzsment*

Abstract

In 2011, the Magyary Zoltán Public Administration Development Program announced a unified civil service career model, but this has finally not achieved. Since then, almost all areas of the public service have enacted different legal status laws, such as in the public administration, law enforcement and the defence sectors). This situation stands for the National Tax and Customs Administration, either. A new legal status law stipulated the unified status of employees and introduced a novel legal relationship category in the civil service. This study examines the ‘tax and customs service legal relationship’, and the causes and characteristics of the introduction just as its effects on certain human functions. This paper also compares the new status with other public service relationships and systems.

Keywords: *public service legal relationship, career-based work system, scope-based work system, career, salary, performance management*

***

Bevezetés

2021. január 1-je. Több szempontból is jelentős dátum, hiszen tíz évvel ezelőtt (2011. január 1-jén) ezen a napon „született meg” a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV), továbbá egy új foglalkoztatási jogviszony is „életre kelt” ebben az időpontban. 2021. január 1-jén lépett ugyanis hatályba a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény (NAV Szj. törvény), amely lehetőséget teremtett a közszolgálat

* Magasvári Adrienn, pénzügyőr alezredes, tanársegéd, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Vám- és Pénzügyőri Tanszék, https://orcid.org/0000-0002-3737-0246; magasvari.adrienn@uni-nke.hu

[156] Az állami tisztviselői kar létrehozásáról szóló 1961/2015. (XII. 23) Korm. határozat hatályon kívül helyezte a 1846/2014. (XII. 30) Korm. határozatot, amely az új közigazgatási életpálya bevezetéséről rendelkezett.

területén egy korábban nem létező munkajogi jogállás, az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony létrehozására. Mondhatnánk, a születésnap apropóján, a 10. évforduló tiszteletére. De talán közelebb áll a valósághoz, ha arra az elmúlt tíz év során összegyűlt tapasztalatra hivatkozunk, ami megmutatta, hogy a korábbi, ún. vegyes jogállás[157] – minden erőfeszítés és a jogállások folyamatos közelítésére irányuló törekvések, többszöri jogszabály-módosítások ellenére – nem a várt hatást váltotta ki, nem szüntette meg a személyi állomány különböző jogi státuszából fakadó némely egyenlőtlenségeket, nem oldotta az előbbiekből eredő feszültséget. A NAV Szj. törvény általános indokolása[158] szerint az új jogszabály megalkotásával végre lehetőség nyílt arra, hogy a 2011-ben a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény (NAV törvény) által megkezdett szervezeti integráció lezárulhasson, valamint – a szervezeti és funkcionális összeolvadáson túl – a foglalkoztatottak jogállásának teljes körű egységesítése is megvalósulhasson. A jogalkotó szándéka szerint ugyanis a NAV teljes személyi állományát egyértelműen meg kell különböztetni a közigazgatás és a rendészet egyéb jogállási normáinak hatálya alá tartozó foglalkoztatottaktól, és ennek érdekében egy önálló, az egyéb jogállási háttérjogszabályoktól független törvényt kell alkotni.[159] A kodifikáció deklarált célja volt továbbá – elsősorban a jó szakemberek vonzása és megtartása miatt – a NAV-ra jellemző kötött, inkább karrieralapon működő munkavégzési rendszert[160] nyitottabbá tenni, a szolgálatot élethivatásként definiáló hivatásos életpályák feltételeit a piaci viszonyok diktálta elvárásokhoz igazítani.[161] Ebből adódóan az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony bevezetése a legtöbb változást az előmeneteli rendszer, az illetményrendszer és a teljesítménymérés és -értékelés területén idézte elő.

Ebben a tanulmányban az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyt, az általa generált változásokat, karrierrendszerre, illetményrendszerre és teljesítménymenedzsmentre gyakorolt hatásokat vizsgálom. Célul tűztem ki, hogy az új jogviszonyra vonatkozó rendelkezéseket összevetem az egyes közszolgálati rendszerekkel és jogviszonyokkal kapcsolatos – elsősorban hazai – elemzések eredményeivel annak érdekében, hogy

---

[157] A vegyes jogállás nem más, mint hogy egy adott közigazgatási szerv különböző jogállási törvények hatálya alá tartozó alkalmazottakat foglalkoztat. A NAV példáján keresztül bemutatva ez azt jelenti, hogy egy szervezetben egyesítik a civil (vagyis kormánytisztviselő, kormányzati ügykezelő, munkavállaló) és a rendészeti (tehát a hivatásos szolgálati jogviszonyban álló pénzügyőr) jogállásba tartozó alkalmazottakat. Vö.: HORVÁTH Attila: Vegyes jogállás és a jogviszonyváltás problémája az ÁNTSZ, az NRSZH és a GYEMSZI példáján. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014, p. 3. Forrás: https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/24/04/dd/1/AROP-2-2-17_HU_17.pdf (Letöltve: 2021. 04. 27.); MAGASVÁRI Adrienn: A Nemzeti Adó- és Vámhivatal szerepe, szervezete, feladatai, személyi állománya. In: ERDŐS Ákos: Integrált Pénzügyőri Ismeretek I. – Kezdő pénzügyőrök kézikönyve. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2018. pp. 25-43: 39.

[158] Végső előterjesztői indokolás a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvényhez. Indokolások Tára. A Magyar Közlöny melléklete. 158. sz., 2020, pp. 1777-1813: 1777-1778.

[159] Országgyűlés Hivatala Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat: NAV foglalkoztatottak jogállása. Infojegyzet. 2020/67., 2020. Forrás: https://www.parlament.hu/documents/10181/4464848/Infojegyzet_2020_67_NAV_foglalkoztatottak_jogallasa.pdf (Letöltve: 2021. 04. 27.)

[160] Egy szervezet munkavégzési rendszere – működési környezettől, stratégiai irányoktól, szervezeti értékektől, szervezeti kultúrától, illetve struktúrától függően – vagy az alkalmazottak személyére (végzettség, szolgálati idő, kompetencia) vagy a munkafeladatokra, munkakörökre épít. Az, hogy mely tényezőre helyez nagyobb hangsúlyt, meghatározza a szervezet karrier, képzési, teljesítmény- és ösztönzésmenedzsment rendszerét. Vö. MAGASVÁRI Adrienn: Hogyan támogathatja a munkaköralapú emberi erőforrásgazdálkodási rendszer bevezetését a BSC módszertana? *TAYLOR Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat*, IX. évf. 2017/2. szám. pp. 138-144: 138.

[161] Végső előterjesztői indokolás i. m. (2020) p. 1778.

megállapítsam, vajon a NAV munkavégzési rendszere mennyiben őrzi a zárt, karrieralapú működés jellegzetességeit és miben viseli magán a nyitott, munkaköralapú modell jegyeit. Olyan munkavégzési rendszert alapozott-e meg az új jogviszony, amely az előbbiek szerinti modellek előnyeit ötvözve ösztönözheti a munkatársak hosszú távú megtartását? A NAV Szj. törvény preambulumában foglalt egyik kiemelt cél ugyanis „a magas szakmai színvonalat képviselő, a szervezet és a közszolgálat iránt elkötelezett személyi állomány megbecsülése".[162]

Karrier- vagy munkaköralapú közszolgálati (munkavégzési) rendszerek

A közszolgálati szervezetekben működő munkavégzési (vagy személyzetpolitikai) rendszerek – attól függően, hogy alapvető funkcióikban, elveikben és értékeikben (leginkább a jogi szabályozás, az előmenetel és a díjazás szempontjából) milyen mértékben térnek el a magánszektorban működő megoldásoktól – többféleképpen kategorizálhatóak. Beszélhetünk zárt és nyitott, karrier- és munkaköralapú, illetve centralizált és decentralizált rendszerekről.[163] Ebben a tanulmányban – megfelelően a nemzetközi szakirodalomban leggyakrabban előforduló kategorizálásnak[164] – a karrieralapú és a munkaköralapú modellek közti különbségek oldaláról közelítek a témához. Hazafi[165] álláspontját alapul véve azonban, miszerint a karrierjegyek túlsúlya zárt és centralizált rendszerre utal, a munkaköri jellemzők pedig a nyitott és decentralizált modell irányába mutatnak, az általam vizsgált eltérések a zárt vagy nyílt modell, illetve a centralizált vagy decentralizált működés közti különbségeket is jelzik majd.

A karrieralapú rendszer alapvetően az egyén iskolai végzettségére és a szolgálatban eltöltött idejére (szenioritás) épít, ennek megfelelően zárt típusú. A karrierrendszer jellemzően a közszolgálati szervezetek számára nyújt meghatározó mintát.[166] Ebben a szigorú zárt rendszerben a foglalkoztatottat – kevés kivételtől eltekintve – az iskolai végzettségének, képzettségének megfelelő legalacsonyabb beosztásba, munkakörbe veszik fel, hiszen majd a szervezetben fog lépésről-lépésre karriert befutni.[167] Bencsik szerint ez az „élethivatásszerű közszolgálat"[168] gondolatára épül, ahol az egyik legfontosabb cél, hogy a pályakezdő fiatalok bekerülve a rendszerbe, a szükséges szakmai tudással és tapasztalattal felvértezve haladjanak előre a szervezeti ranglétrán és hierarchiában. Ennélfogva a karrieralapú rendszerekben kiemelten hangsúlyos az utánpótlás-nevelés és a tehetséggondozás.

A jogszabály pontosan meghatározza és általában „garantálja" a foglalkoztatott számára az illetményt, az előmeneteli lehetőségeket, amely a szabályozásnak köszönhetően előre látható,

[162] A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény preambuluma

[163] HAZAFI Zoltán: A közszolgálati személyzeti politika: nyílt és zárt rendszerek. In: GYÖRGY István - HAZAFI Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2018. pp. 56-57.

[164] BOSSAERT, Danielle et al.: Civil Services in the Europe of Fifteen. Trends and New Developments. EIPA, Maastricht, 2001.

[165] HAZAFI Zoltán: A személyzeti rendszerek típusai. In: HAZAFI Zoltán (szerk.): Kormányzati személyzetpolitika. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019a. pp. 55-59: 57-58.

[166] MÉLYPATAKI Gábor: A közszolgálati jog történetének állomásai – a hivatásos közszolgálat megjelenésétől a XX. század első feléig. *Publicationes Universitatis Miskolcinensis. Sectio Juridica et Politica*, 33. kötet, 2015. pp. 175-191: 177-180. https://doi.org/10.14750/ME.2016.028

[167] GAJDUSCHEK György: Szakértelem és/vagy politika. A magyar közszolgálat jogi és empirikus elemzése. *Politikatudományi Szemle*, 14. évf., 2. sz., 2005, pp. 111-134: 114-115.

[168] BENCSIK András: A közszolgálati jogviszony létesítéséről. *PRO PUBLICO BONO – Magyar Közigazgatás*, 6. évf., 3. sz., 2018. pp. 152-167.

tervezhető, kiszámítható, akár egy egész életpályára szóló is lehet.[169] Egyes szerzők[170] szerint ez a fajta karrierút pályabiztonságot[171] jelent, és ez a zárt közszolgálat komparatív előnye lehet a magánszférával szemben. A közszolgálatban ugyanis az illetmények mértéke elmarad a gazdasági szektorban tapasztalható bérekétől, de az előmeneteli rendszerben megjelenő garanciák biztonságérzetet adhatnak. A karrieralapú munkavégzési rendszer tehát viszonylag stabil foglalkoztatást biztosít, általában a hierarchikus struktúrában működő szervezetekre jellemző[172], ahol az egyén akár teljes szakmai életútját a közszolgálatban vagy az adott munkáltatónál futhatja be (élethivatás), mivel a versenyszféra és a közszektor, illetve a közszolgálaton belül az egyes területek közti átjárásra kevés az esély.[173]

Ugyancsak a karrierjegyekre fókuszáló, zárt közszolgálati modell sajátossága a normatív, mindenkire egyformán kiterjedő – az általános munkajogi szabályokhoz képest – speciális jogi szabályozás, amely csak kivételesen ad lehetőséget az eltérésre, az egyéniesítésre, ezáltal erősen centralizálttá teszi a rendszert, amelyben a munkáltatói jogok gyakorlása korlátozott, kevés a lehetőség az önálló döntéshozatalra, a mérlegelésre.[174] Ez azonban azt is jelenti, hogy az erős szabályozottság biztosítékot nyújthat az esetlegesen túlzóan részrehajló munkáltatói intézkedésekkel szemben.

A karrierrendszer egyik előnye a stabilitás és a pályabiztonság, amely nemcsak a közszolgák szempontjából fontos, hanem az állam oldaláról is. Ennek köszönhetően ugyanis egy viszonylag szilárd alkalmazotti (igazi hivatalnoki[175]) réteg biztosítja a folytonosságot az ügyek vitelében[176] és a személyi állomány által felhalmozott tudás, azaz, az „intézményi memória" [177] sem tűnik el. A zárt közszolgálati pálya tehát az évtizedekig tartó szolgálatra (élethivatás) épül, ahol a stabilitásnak köszönhetően olyan ismeretek, készségek és gyakorlatok halmozódnak fel, amelyek a professzionalizmus elvének érvényre jutását is támogatják. Ennek erősödése pedig a közszolgálati pálya társadalmi presztízsét, vonzerejét is emeli.[178]

Természetesen sok kritika is éri a karrieralapú modellt, hiszen a nagyfokú stabilitás túlzottan merevvé[179], lassan alkalmazkodóvá teheti a rendszert. A jogszabályban garantált és részben

[169] MÉLYPATAKI i. m. 2010. pp. 156-178.
[170] PETROVICS Zoltán: A közszolgálati foglalkoztatási jogviszonyok megszűnése és megszüntetése. In: KISS György (szerk.): Közszolgálati életpályák jogi szabályozása. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019. pp. 177–200: 177–179.; GYÖRGY István: Kormányzati személyzetpolitika és közszolgálati pragmatika. In: HAZAFI Zoltán (szerk.): Kormányzati személyzetpolitika. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019. pp. 124-125.; LINDER Viktória – BOGNÁR László: A közszolgálati pálya biztonsága. In: GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2018. pp. 199-200.
[171] A pályabiztonság a közszolgálatban foglalkoztatottak stabil voltát, illetve az elbocsátásokkal szembeni védelmét fejezi ki. Vö. LINDER – BOGNÁR i. m. (2018) p. 199.
[172] MAGASVÁRI Adrienn: Munkaköralapú HR megoldások a hivatásos állomány körében, nemzetközi kitekintéssel. In: GÁSPÁR Mátyás – SZAKÁCS Gábor (szerk.): Munkaköralapú humánerőforrás gazdálkodás intézményesítésének nemzetközi gyakorlata (országtanulmányok). Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020, pp. 149-164:150.
[173] LÓCZY Péter – SZAKÁCS Édua: A szervezeti és személyi hatékonyság fejlesztése. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020, p. 6. https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/14999/A%20szervezeti%20es%20szemelyi%20hatekonysag%20fejlesztese.pdf
[174] HAZAFI i. m. (2019a) p. 57.; és LÓCZY – SZAKÁCS i. m. (2020) p. 6.
[175] BENCSIK i. m. (2018).
[176] GAJDUSCHEK i. m. (2005) p. 113.
[177] MÉLYPATAKI i. m. (2010).
[178] GYÖRGY István: A közszolgálat alapelvei. In: GYÖRGY István - HAZAFI Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018, p. 29-39: 38.
[179] LÓCZY – SZAKÁCS i. m. (2020) p. 6.

automatikus előmenetel miatt a teljesítmény csekély szerepet játszik a karrierépítésben, az ösztönzésben[180] és az emberi erőforrás fejlesztésében, így felmerül az alulmotiváltság veszélye[181], a munkatársak távol kerülhetnek azoktól az értékektől, amelyeket szolgálni hivatottak[182], valamint a kreativitás is háttérbe szorul.[183] Ebben a rendszerben a munkakör sem játszik meghatározó szerepet. A besorolás és a munkakör jellemzően elválik egymástól és az illetményt – ennek megfelelően – inkább a munkakört betöltő személye befolyásolja.[184]

A munkaköralapú rendszerben a központi elem nem a személy, hanem az általa betöltött munkakör. Ebben a modellben munkakörre keresnek megfelelő kompetenciákkal bíró egyéneket, alkalmazottakat. Olyanokat, akik a munka jellegéből, a munkavégzéshez szükséges követelményekből eredő elvárások mentén képesek teljesíteni a feladatokat. Ez egy nyitott modell, ahol a szervezeten belüli munkakörök – szervezeti teljesítményhez való hozzáadott értéküktől, az eredményességben játszott kulcsszerepüktől függően[185] – egy hierarchikus rendszert alkotnak. A munkakörök értéke határozza meg a munkakör és az azt betöltő egyén helyét a szervezetben, valamint a bér- és besorolási rendszerben. Az illetmények megállapítása során nem az egyéni adottságoknak (iskolai végzettség, szolgálati idő stb.) van jelentősége, hanem az ellátott munkakörnek. A szenioritásnak sincs tehát ebben szerepe, az illetmény összege a betöltött munkakör értékétől függ. A munkakörök értéke megfelelő módszertan mentén, a munkakörök elemzését követően kerülhet meghatározásra, amelynek során olyan tényezőket kell elsősorban figyelembe venni, mint a tudás (szaktudás, vezetői tapasztalat, továbbképzési szükséglet, igény, hely- és személyismeret), a problémamegoldás (gondolkodási szabadság, kommunikáció, együttműködés), a felelősség (befolyás jellege, nagysága, korrupció, kényszerítő eszközök alkalmazása) és a terhelés (munkakörnyezetből adódó pszichés, fizikai, egészségügyi terhelés).[186]

A munkáltatói döntések az alkalmazottakhoz legközelebb eső (helyi) szinten születnek, ezért az ilyen típusú rendszerek decentralizáltak. Jellegzetességük, hogy a versenyszféra munkajogi jogviszonyaihoz hasonlatos foglalkoztatási szabályokat követnek, de létezik példa arra is, hogy egyes jogintézményeket az általános előírásokhoz képest kedvezőbben szabályoznak.[187]

Ahogyan már korábban említettem, ezekben a rendszerekben kialakul a munkaköröknek egy hierarchikus felépítése, ezért itt is létezik egyfajta karrier, amelyet tipikusan a magasabb értékű munkakörbe helyezés biztosít. Ez azonban eltér a karrierrendszert jellemző klasszikus életpályától, hiszen itt az alkalmazottat akár a pályája kezdetén is kiválaszthatják egy magasabb értékű munkakör betöltésére, nem kell feltétlenül végigjárni az egyes lépcsőfokokat.[188] Ebben a rendszerben tehát nem a ranglétrán történő automatikus előrehaladás jelenti a karriert. Az előmenetel a betöltött munkakör értékétől és a munkaköri hierarchiában elfoglalt helyétől függ, továbbá kiemelt szerepet kap benne az egyéni és a szervezeti teljesítmény mérése és értékelése. Az illetményrendszer alapvetően szintén erre a

[180] GAJDUSCHEK i. m. (2005) p. 115.
[181] BENCSIK i. m. (2018) pp. 152–167.
[182] MAGASVÁRI i. m. (2020) p. 150.
[183] MÉLYPATAKI i. m. (2010).
[184] SZAKÁCS Gábor: Munkakör alapú emberierőforrás-gazdálkodás intézményesítésének gyakorlata a magyar közszolgálatban. In: GÁSPÁR Mátyás – SZAKÁCS Gábor (szerk.): Munkaköralapú humánerőforrás gazdálkodás intézményesítésének nemzetközi gyakorlata (országtanulmányok). Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020, p. 14-65: 15.
[185] HAZAFI i. m. (2018) pp. 56-57.
[186] SZAKÁCS i. m. (2020) p. 52.
[187] LÓCZY – SZAKÁCS i. m. (2020) p. 6.
[188] HAZAFI i. m. (2018).

két tényezőre épül.[189] Ez pedig azt jelenti, hogy a munkakört középpontba helyező, nyílt rendszerben működő közszolgálati szervezet a fizetési feltételek tekintetében közelebb kerülhet a magánszféra diktálta követelményekhez.

A munkaköralapú struktúra előnye, hogy az ezt alkalmazó szervezet jóval gyorsabban és rugalmasabban képes alkalmazkodni a változásokhoz, mint az előbbiekben bemutatott karrieralapú rendszerre építő intézmények, ezáltal az a szervezet, ahol ilyen modell működik, könnyebb helyzetben van az élesedő munkaerőpiaci versenyben is.[190] Ahogyan már jeleztem, ebben a struktúrában nincs hagyományos értelemben vett karrier, előmenetel, így az egész életpályára szóló foglalkoztatás sem lehet garantált. Lehetőség azonban van a hosszú távú alkalmazásra, ez azonban elsősorban az egyén munkához való hozzáállásától és nyújtott teljesítményétől függ.

Hátránya, hogy hiányzik belőle a stabilitás, a személyi állomány gyakori cserélődése pedig töredezett struktúrát eredményez, amelyből idővel kikophat a szakértelem és a tapasztalat, ez pedig „intézményi memóriavesztést"[191] okozhat. Az ilyen modellben az egyes szervek/szervezeti egységek jellemzően kiválóan teljesítenek, de ez a rendszer nem ösztönzi kellően az egységes szervezeti kultúra[192] és a kollektív tudat kialakulását.[193]

Az érintett témával foglalkozó szerzők[194] véleménye szerint ezek a kategóriák leginkább elméleti síkon értelmezhetők, hiszen a gyakorlatban tiszta formában szinte már sehol sem fellelhetők. Napjainkban olyan munkavégzési rendszerekről lehet beszélni, amelyek vegyesen alkalmazzák az előzőekben vázolt modellekre jellemző elemeket. Különbség legfeljebb abból adódhat, hogy milyen mértékben hordozzák magukon valamely kategória jegyeit. A kétféle értékrend ötvözésével kialakuló vegyes közszolgálati rendszerek akkor lehetnek sikeresek, ha kölcsönösen merítenek mind a karrieralapú (stabilitás, biztonság, kiszámíthatóság, tervezhető életpálya, élethivatás, lojalitás), mind a munkaköralapú (rugalmasság, hatékonyság, teljesítmény, változásokhoz való alkalmazkodás, munkaerőpiaci versenyképesség) működés előnyeiből.

---

189 SZAKÁCS i. m. (2020) p. 18.

190 CSUTORÁS Gábor Ákos: Munkaköralapú emberierőforrás-gazdálkodás az Európai Unió tagállamainak közigazgatásában. In: GÁSPÁR Mátyás – SZAKÁCS Gábor (szerk.): Munkaköralapú humánerőforrás gazdálkodás intézményesítésének nemzetközi gyakorlata (országtanulmányok). Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020, p. 66-84: 74.

191 MÉLYPATAKI i. m. (2010).; SZABÓ Andrea: Gondolatok a tudásmenedzsment folyamatáról. In:
Czene-Polgár Viktória – Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment.
Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat. Budapest, 2018. pp. 247-254.

192 REXED, Knut: The Pros and Cons of Career- and Position-based Systems. Presentation at the Good Governance for Development in Arab Countries Initiative. Rabat, 2007. Forrás: https://slideplayer.com/slide/8486714 (Letöltve: 2021. 05. 01.)

193 HAZAFI Zoltán: A közszolgálat szabályozási koncepcióinak változása – nemzetközi tendenciák I. *Közigazgatási Szemle*, 1. évf. 2007/1. szám. pp. 69-82: 78.

194 CSUTORÁS i. m. (2020); SZAKÁCS i. m. (2020); PRUGBERGER Tamás: A közszolgálat jogdogmatikai és rendszerelvszerű egységes szabályozásának problematikája. *Új Magyar Közigazgatás*, 7. évf., 4. sz., 2014, pp. 1-8.; LINDER Viktória – KOVÁCSNÉ SZEKÉR Enikő: Az előmenetel (karrier) a közszolgálatban. In: GYÖRGY István - HAZAFI Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018, pp. 79-97.; LINDER – BOGNÁR i. m. (2018); HAZAFI Zoltán: Közszolgálati életpályák, személyzeti rendszerek, állami paradigmák. In: KISS György (szerk.): Közszolgálati életpályák jogi szabályozása. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019. pp. 35-43.

Az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony

A NAV helyzete több szempontból is különleges a közigazgatási szervek sorában. Egyrészt, a szervezeti jogállása miatt, hiszen a NAV – egyedülálló módon – egy államigazgatási és fegyveres rendvédelmi feladatokat is ellátó, a Kormány eredeti jogalkotói hatáskörében kiadott rendeletében kijelölt miniszter[195] (jelen esetben a pénzügyminiszter) által irányított, központi hivatalként működő központi kormányzati igazgatási szerv.[196]

Másrészt, a NAV feladatrendszere az állami funkciók ellátása szempontjából kulcsfontosságú, hiszen az adórendszer működtetése és az állami bevételek biztosítása érdekében végzett tevékenysége elengedhetetlen az államháztartási érdekek védelme és az állami szervezetrendszer üzemeltetése terén.[197] A NAV engedélyezett létszáma közel 20 ezer fő[198], ami igazolja, hogy nemcsak a feladatait, de létszámát tekintve is jelentős pozíciót foglal el az állami szervek rendszerében.

Emellett, a NAV tíz évvel ezelőtt sajátos szervezeti formában a korábbi Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal (APEH), valamint a Vám- és Pénzügyőrség (VP) egyesülésének eredményeként jött létre, alapvetően az adóigazgatási és a vámigazgatási feladatok, illetve a bűnügyi tevékenység egységes szervezeti keretek közötti hatékonyabb és eredményesebb ellátása érdekében. A NAV a szervezeti integráció során szembesült azzal a problémával, hogy „a Vám- és Pénzügyőrség mint a NAV egyik jogelődje rendvédelmi szerv volt, a NAV azonban fegyveres rendvédelmi feladatokat is ellátó kormányhivatal[ként jött létre], és mint ilyen központi államigazgatási szerv, de nem rendvédelmi szerv, ugyanakkor a hivatásos állománya révén egyes kötelezettségek és jogosítványok tekintetében közelítenie kell a rendvédelmi szervekhez."[199] [200] Ennek megfelelően az újonnan megalakult szervezet megőrizte a jogelődöktől örökölt klasszikus hatósági és rendészeti jelleget, és ennek köszönhetően a vegyes jogállású személyi állományt is. Az adó- és vámhatóság stratégiai, illetve szervezetfejlesztési céljai az összevonás óta arra irányultak, hogy a szervezeti integráció elmélyítésével párhuzamosan a személyi állomány jogállását is egységesebbé tegyék.[201] Az intenzív jogalkotási és jogszabály-módosítási folyamatok a kétféle jogállás közelítését célozták, egyfajta hibrid, „NAV szolgálati jogviszony" megalapozását, továbbá ennek a kormánytisztviselői, illetve hivatásos szolgálati jogviszonytól való elkülönülését szolgálták.[202] A kormánytisztviselői és a hivatásos szolgálati jogviszony kettőssége azonban nem tűnt, nem tűnhetett el teljesen, hiszen a szervezet a civil közigazgatási feladatai mellett

---

[195] A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 37. § (2) bekezdése

[196] A Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény 1. § (1) bekezdése

[197] BÉRCES Kamilla: A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkajogi-humánpolitikai vizsgálata a 2011–2013 közötti időszakban. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014, p. 2. Forrás: https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/24/07/dd/1/AROP-2-2-17_HU_14.pdf (letöltve: 2021. 04. 27.)

[198] Nemzeti Adó- és Vámhivatal: *Általános közzétételi lista. A foglalkoztatottak*. Forrás: https://www.nav.gov.hu/nav/kozerdeku_adatok/altalanos_kozzeteteli_lista/3_3_mukodes/a_foglalkoztatottak/nav_foglalkoztatottak.html (Letöltve: 2021. 04. 27.)

[199] A Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény és egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2011. évi CXLI. törvény általános indokolása

[200] SZABÓ Andrea: Kormányhivatal - rendészet? *Magyar Rendészet*. 2012/4. pp. 147-154. (2012); SZABÓ Andrea: Rendészeti kontroll a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál. *Magyar Rendészet*. 2013/2. pp. 95-102.

[201] MAGASVÁRI Adrienn: Az emberi tényező szerepe a szervezeti változás sikerében – egy integráció margójára. In: KERESZTES Gábor (szerk.): Tavaszi Szél – Spring Wind. Tanulmánykötet. Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, 2018, p. 507-516: 509.

[202] HAZAFI Zoltán: Az életpálya fogalmáról. Van-e realitása az egységes életpályamodellnek a közigazgatásban? In: KISS György (szerk.): Közszolgálati életpályák jogi szabályozása. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019. pp. 55-56.

továbbra is ellátta/ellátja az állami erőszak-monopólium alkalmazásával, az élet és testi épség kockáztatásával járó bűnügyi vagy rendészeti jellegű tevékenységét is.[203] Ahogyan említettem, a NAV feladatrendszere alapvetően a jogelőd szervek feladat- és hatáskörére épül, ennek megfelelően igazán széles spektrumon mozog. Így fordulhatott elő, hogy az integrációt követően kialakításra kerültek olyan munkakörök (jellemzően a funkcionális területeken), amelyekben ugyanazon feladatokat eltérő jogviszonyban álló foglalkoztatott is elláthatta, eltérő jogokkal és kötelezettségekkel. Kétségtelen tény, hogy mindez a hivatalon belül okozott feszültséget, így a döntéshozóknak mérlegelniük kellett a jogállások további ötvözését, a „civilesítés" felé történő elmozdulás lehetőségét. Erre a szervezeti átalakításokkal[204] párhuzamosan zajló 2016-os törvénymódosítás adott esélyt, amely bevezette a rendvédelmi életpályához nagyon hasonlatos NAV-életpályamodellt, és ezt a kormánytisztviselői állományra is kiterjesztette. A változás elsősorban a munkakörök megreformálására fókuszált, illetve a módosított jogszabály a kormánytisztviselők és pénzügyőrök számára egyaránt egységesítette az előmeneteli- és illetményrendszert, ezáltal rendezte a korábbi bérfeszültségeket; erőteljesebb hangsúlyt kapott benne a teljesítmény elismerése, valamint a pótlékrendszer egyszerűsítése[205] is, a „civilesítés" irányába mutató nyomatékosabb lépések azonban elmaradtak.

Az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony életre hívásával azonban a jogalkotó már egyértelműen elindult a „civilesítés" útján. A NAV Szj. törvény a foglalkoztatottak jogállását ténylegesen leválasztja mind a kormánytisztviselőkre, mind a hivatásos szolgálati jogviszonyban állókra vonatkozó normákról. Az új jogviszonyon belül azonban továbbra is két státuszt különböztet meg, a tisztviselői és a pénzügyőri státuszt. Tisztviselői státuszba azok a korábbi kormánytisztviselői jogviszonyban állók kerültek, akik 2021. január 1-jétől tisztviselői munkakört töltenek be. A pénzügyőri státuszba pedig a korábbi hivatásos szolgálati jogviszonyban álló pénzügyőrök tartoznak. Azonban az új jogszabály ezt a státuszt további két jól behatárolható csoportra bontja. A tényleges, napi szinten egyenruha- és fegyverviselésre, illetve intézkedések foganatosítására kötelezett állományra (pénzügyőri munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak), valamint a fegyveres jellegű szolgálatot el nem látó, tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri állományra (tisztviselői munkakört betöltő pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak), akik 2021. január 1-jétől kizárólag rendfokozat és társasági egyenruha viselésére jogosultak, de egyebekben rájuk a tisztviselőkre irányadó szabályok vonatkoznak. Esetükben a fegyver- és kényszerítő eszköz viselési, illetve az intézkedési kötelezettség megszűnt.

A NAV alaptevékenységébe tartozó feladatok közül azokat, amelyek sajátos körülmények között végzett, az élet és testi épség kockáztatásával járó tevékenységnek minősülnek, ahol lehetőség van az „állami erőszak" alkalmazására, kizárólag pénzügyőri munkakörben foglalkoztatottak láthatják el, az egyéb hatósági jellegű feladatokat pedig a tisztviselői munkakörbe tartozók végzik. Az ellátandó feladatok jellegére tekintettel meghatározott pénzügyőri munkaköröket a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál rendszeresített pénzügyőri munkakörökről, képesítési előírásokról, valamint a munkaköri pótlékról szóló 21/2020. (XII. 30.) PM rendelet (PM rendelet) 1. számú melléklete tartalmazza. Jellemzően a határszolgálati, vámigazgatási, rendészeti és nyomozati szakterületen felmerülő

[203] BÉRCES i. m. (2014) p. 9.
[204] SZABÓ Andrea: Egy új „státusú" központi hivatal rendvédelmi feladatai. In: DEÁK József et al. (szerk.): A toll sokszor erősebb, mint a kard. Rendészettudományi tanulmányok Prof. Dr. Fórizs Sándor 65. születésnapja tiszteletére. NKE Szolgáltató Nonprofit Kft., Bp., 2016. pp. 200-210.
[205] Országgyűlés Hivatala i. m. (2020).

tevékenységek ellátása érdekében létesültek pénzügyőri munkakörök. A PM rendelet 1. § (2) bekezdése értelmében a vezetői munkakör akkor minősül pénzügyőri munkakörnek, ha az állománytábla szerint a vezető által vezetett szerv, szervezeti egység engedélyezett létszámához tartozó munkakörök legalább 2/3-a pénzügyőri munkakör.

A NAV Szj. törvény alapvetően egy új, sui generis közszolgálati foglalkoztatási jogviszonyt hozott létre, amely „a köz szolgálata és munkavégzés céljából létesített különleges jogviszony". Ebben a tekintetben nem különbözik más közszolgálati jogviszonytól. Egyéb közszolgálati jogviszonyhoz hasonlóan eltér viszont a munkaviszonytól[206], hiszen a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően a feleket többletkötelezettségek terhelik és többletjogosultságok illetik meg. Specialitását adja továbbá, hogy a szolgálati jogviszony a pénzügyőri munkakört betöltőktől súlyosabb kötelmek teljesítését is elvárja, hiszen ők önkéntes vállalás alapján, életüknek és testi épségüknek kockáztatásával, élethivatásként teljesítik szolgálatukat[207], éppúgy, mint a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók. Az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony a Kormány, mint munkáltató, valamint a foglalkoztatott között létesül. A foglalkoztatott felett a munkáltatói jogokat a Kormány nevében annak a NAV szervnek a vezetője gyakorolja, amelynek állományába a foglalkoztatott tartozik.[208]

A következőkben arra szeretnék rávilágítani, hogy ennek az új jogviszonynak a hatására – összhangban a NAV Szj. törvény preambulumában foglalt célokkal – hogyan változott meg a szervezet hatékony működését szolgáló egyes HR funkciók (előmeneteli rendszer, illetményrendszer, teljesítménymenedzsment) működése.

A NAV hatékony működését biztosító szabályozás egyes elemei

A jogalkotó szándéka szerint a NAV-ban működtetett korábbi életpálya jellegű karrierrendszert meg kell őrizni, vagyis egyfajta tervszerű, előrelátható, reálisan elérhető előmenetelt továbbra is biztosítani kell a szolgálati pályán. Ennek megfelelően a jogszabály meghatározza, hogy az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban állók esetében belátható, tervezhető előmeneteli lehetőséget kell biztosítani a besorolási kategórián belüli fizetési fokozatban, a magasabb besorolású munkakör eléréséhez, illetve a pénzügyőri státuszú foglalkoztatottak tekintetében a rendfokozatban is. Az előmenetel azonban nem automatikus, hanem feltételezi például a legutolsó teljesítményértékelés legalább megfelelő eredményét, az előírt képzési és továbbképzési kötelezettségek teljesítését, az alkalmassági (egészségi, pszichikai, fizikai) kritériumoknak való megfelelést. Az előmenetel szempontjából tehát az idő haladásának nem önmagában van jelentősége. A NAV Szj. törvény szerinti fizetési fokozatban történő előmenetel figyelembe veszi ugyan az idő múlását, azonban a karrieralapú közszolgálati rendszerekkel szemben sokkal kevesebb fizetési fokozatot különböztet meg (besorolási osztályonként mindösszesen ötöt), és az egyes szinteknek megfelelően 8 évente megszerezhető illetménytöbblet is igen csekély mértékű (20.000,- Ft). Az egyes fokozatokhoz tartozó illetményhatárok pedig „ölelkező

[206] CZÉKMANN Zsolt: A közigazgatás személyzete: a közszolgálat. In: TORMA András (szerk.): Közigazgatási Jog 1. Magyar Közigazgatási Jog Általános Rész I. Miskolci Egyetem ÁJK Államtudományi Intézet, Miskolc, 2012, pp. 146-159: 148.
[207] 2020. évi CXXX. törvény 28. § (1)-(2) bekezdése
[208] 2020. évi CXXX. törvény 24. § (1) bekezdése és 25. § (1) bekezdése

jellegűek"[209], azaz, az egyik fizetési fokozathoz rendelt alapilletmény felső határa meghaladja a következő szinthez tartozó minimumot.

A fizetési fokozatban, illetve rendfokozatban való előmenetel mellett a karrier másik útja a magasabb besorolású munkakörbe történő kinevezés lehetősége. A NAV Szj. törvény az értelmező rendelkezései körében (3. § (1) bekezdés 16. pont) szabályozza, hogy magasabb besorolású „*az a munkakör, amely a betöltött munkakörnél magasabb besorolási osztályba vagy magasabb besorolási kategóriába tartozik vagy magasabb vezetői munkakörnek minősül, azonos besorolási kategória esetén a területi szervnél betöltött munkakörhöz képest a központi szervnél betöltött munkakör, továbbá a nem vezetői munkakört betöltők esetében a vezetői munkakör is*". Magasabb besorolású munkakörbe történő kinevezésre kizárólag a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján kerülhet sor, ha érintett rendelkezik az adott munkakör betöltéséhez szükséges gyakorlati tapasztalattal, megfelel az előírt képzettségi és alkalmassági feltételeknek, valamint az utolsó teljesítményértékelésének eredménye legalább jó. Az effajta előmenetel már korántsem garantált, automatikus és nem is tervezhető. Szerepe van benne ugyanis az adott személy adottságainak, képességeinek (kompetenciáinak), teljesítményének, de teret adhat a munkáltatói jogkört gyakorló vezető szubjektív értékítéletének is. Az előmenetelnek ezt az útját nehezíti továbbá, hogy a munkakörök kategorizálása érdekében az I. besorolási osztályon belül csupán három (A, B és C), a II. besorolási osztályban pedig két (A és B) besorolási kategóriát alakított ki a jogalkotó. A NAV munkakörei – ennek megfelelően – jellemzően vagy A vagy B besorolási kategóriába (C kategóriába sorolt munkakörök aránya nagyon csekély) tartoznak, a besorolási kategóriák közötti „mozgásra" így kevés esély mutatkozik. Ha pedig a foglalkoztatott a pályáját a későbbiekben is a már meglévő gyakorlati tapasztalatának, képzettségének, szakértelmének megfelelő szakmai területen és feladatkörben (a betöltött munkakörében) képzeli el, csak fizetési fokozatban történő előrelépésre van lehetősége, nagyobb befolyással, tekintéllyel, elismeréssel járó munkakörbe csak kivételes esetben (szakértőként vagy vezetőként) kerülhet.

Az előbbieken kívül karriert jelenthet még a vertikális mobilitás, azaz a szervezeti hierarchia szintjei közötti átjárás, illetve a címadományozás intézménye is, mivel ezek általában magasabb presztízzsel és magasabb illetménnyel járnak. Bár a jogszabály az ilyen esetekben állít bizonyos korlátokat (például elvárja a legalább jó teljesítményt), a munkáltatói jogkör gyakorlóinak mégis jelentős a mozgástere, mert a döntés folyamata a törvényben nem szabályozott.

A NAV Szj. törvénnyel az illetményrendszer is megújult. Részben megőrizte ugyan az iskolai végzettségen alapuló és az idő múlásához kötött besorolási rendszert, de a merevséget igyekszik oldani azzal, hogy az alapilletmény meghatározása szempontjából jelentősége van a betöltött munkakör besorolási kategóriájának is. Fontos különbség továbbá, hogy a kötött, az illetményalaphoz kapcsolódó szorzószámokkal kalkulált illetmény-meghatározás helyett fizetési sávokat vezetett be a jogszabály. Ez egyben azt is jelenti, hogy a köztisztviselői illetményalap szerinti illetményszámítás megszűnt. Az új javadalmazási rendszerben az alapilletmény a besorolási kategória és a szolgálati idő mentén egy meghatározott sávos tartományban kerül meghatározásra. Az egyes fizetési fokozatokhoz rendelt fizetési sávokon belül az alsó és felső határ közötti különbség 120.000,- Ft, ami nagymértékben kibővíti a munkáltató mérlegelési lehetőségét az alapilletmények meghatározásában. Az alapilletmény „sávon belüli beállási szintjének" (a sáv alsó értékétől való eltérés mértékének) megállapítása

[209] MÉLYPATAKI i. m. (2016) p. 240.

során a munkáltatói jogkör gyakorlójának figyelembe kell vennie a NAV Szj. törvényben meghatározott szempontokat, úgymint a foglalkoztatott tapasztalatát, végzettségét, egyéb képesítését, nyelvtudását, valamint a munkakör ellátásához kapcsolódó felelősségét. A törvény azonban ezeket a kritériumokat felsorolásszerűen adja meg és nem részletezi, nem súlyozza, a döntést ebben a tekintetben is a munkáltató kezébe adja. Az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban állók számára garanciát egyedül az jelent, hogy a besorolásnak megfelelő fizetési fokozathoz tartozó alsó határ szerinti alapilletményre alanyi jogon jogosultak.

Az illetményrendszer reformjának kiemelt célja volt a rendszeres pótlékok szerepének csökkentése, a rendszer karcsúsítása is. Ennek megfelelően az idegennyelvtudási pótlék kivezetésre került, a közszolgálati pótlék funkciója pedig átalakult, neve munkaköri pótlékra változott. Munkaköri pótlékban csak olyan foglalkoztatotti kör részesülhet, aki a NAV valamennyi tevékenységét figyelembe véve többletkötelezettségek vagy -terhelés, továbbá a munkakörrel járó többlet-igénybevétel mellett végzi munkáját. Ilyenek lehetnek a feladatellátás sajátosságaiból adódó rendszeresen jelentkező kockázatok, az életet, testi épséget, egészséget érintő kockázatok, a munkavégzés sajátos körülményei, továbbá a pénzügyőrök tekintetében a fegyverrel való szolgálatteljesítés, fegyverhasználat, illetve más kényszerítőeszközök alkalmazásának lehetőségével járó helyzetek.

A köz tartós és elhivatott szolgálatát, az állam elismerését és megbecsülését kifejező időpótlék része maradt az illetményrendszernek. A NAV Szj. törvény általános indokolása szerint azért, mert így „az életpálya jelleg fenntartható, a lojalitás és az elköteleződés elősegíthető, erősíthető."[210]

Az újonnan bevezetett illetményrendszerben az sem mindegy, hogy melyik szervnél történik a munkavégzés. A hierarchiában magasabb szinten elhelyezkedő (központi) szerveknél szolgálatot teljesítők – feltehetően irányítói, felügyeleti, stratégiai jellegű feladataik miatt – magasabb illetményre jogosultak. A NAV Szj. törvény 5. számú melléklete alapján külön illetménytábla rögzíti a központi, illetve a területi szerveknél foglalkoztatottak alapilletményének sávjait, amelyek között kb. 15 %-os eltérés tapasztalható. A hierarchikus felépítésből eredő, az alapilletményben megjelenő különbségtétel így eszköz lehet arra, hogy támogassa a karriermenedzsmentet.

Lényegi változás, hogy a díjazásban megjelenik a teljesítményértékelésen alapuló illetményeltérítés intézménye is, ami a teljesítményt tükröző egyéni differenciálás lehetőségét teremti meg. Az eltérítés alapja az éves teljesítményértékelés, nem elég hozzá a munkáltató formális, szubjektív értékelése. A foglalkoztatott besorolása szerinti alapilletményét a munkáltatói jogkört gyakorló vezető a megelőző év teljesítményértékelése figyelembevételével megemelheti vagy csökkentheti. Mértékét tágan határozza meg a törvény, hiszen a besoroláshoz képest akár +30 vagy -30%-os eltérítés is megengedett. Az illetményeltérítést azonban csak a tárgyévre szólóan alkalmazhatja a munkáltató.[211]

Az előbbiek alapján látható tehát, hogy a teljesítménymérés és -értékelés terén is változásokat hozott a NAV Szj. törvény. A korábbi szabályozással megegyezően továbbra is lehetősége van a munkáltatónak a foglalkoztatott éves munkáját írásban értékelni és visszajelzést adni a szervezeti célkitűzések alapján részére meghatározott teljesítménykövetelmények

[210] Végső előterjesztői indokolás i. m. (2020) p. 1778.
[211] Vö. LUDÁNYI Dávid: A közszolgálati életpályák szabályozásának jogalkotói megközelítése – az előmeneteli és illetményrendszerek útjai, vagy útkeresése? *Belügyi Szemle*, különszám, 2021. (megjelenés alatt)

teljesítéséről, a megelőző időszakban végzett tevékenységéről és annak eredményéről. 2021. január 1-jétől azonban nem csak a vezető ad visszajelzést, hanem a foglalkoztatott maga is megítélheti a saját munkáját, kompetenciáit ún. önértékelés keretében. A teljesítményértékelés eredményéhez ráadásul – az említett illetményeltérítés mellett – számos munkajogi intézkedés is kötődik vagy kötődhet. A kivételes teljesítményértékelés a szakmai címek adományozásának vagy a soron kívüli előléptetésnek egyik feltétele, a legalább jó teljesítményértékelés általános elvárás a magasabb besorolású munkakörbe helyezés, a legalább megfelelő teljesítmény pedig a fizetési-, illetve rendfokozatban történő előmenetel kapcsán, az átlag alatti teljesítmény (ha ez a „minősítés" egymást követő két évben is fennáll) a szakmai címek visszavonását eredményezi, továbbá maga után vonhatja az érintett alacsonyabb besorolású munkakörbe helyezését, elfogadhatatlan teljesítmény esetén pedig meg kell szüntetni a foglalkoztatott adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyát.

Összegzés

Jelen vizsgálatommal arra kerestem a választ, hogy az új jogviszony egy nyitott, a munkáltatói mérlegelésnek tág teret engedő, a karrierrendszer irányából a munkaköralapú modell felé elmozduló munkavégzési rendszert alapozott-e meg.

Az új jogállás bevezetésével a NAV munkavégzési rendszere továbbra is őrzi a karrierelvű működésre oly jellemző, leggyakrabban kiemelt ismertetőjegyeket, hiszen a besorolást – alapvetően – továbbra is az iskolai végzettség és a szolgálatban töltött idő határozza meg. Fontos azonban kiemelni, hogy a hatályos szabályozásban a szenioritás szerepe jelentősen meggyengült, hiszen a fizetési fokozatok száma alaposan lecsökkent, a besorolási szintek gyakorlatilag elvesztették jelentőségüket, elértéktelenedtek. A korábban alkalmazott fizetési fokozatokban történő fokozatos és gyakorlatilag automatikus előrelépés lehetősége is megszűnt, hiszen a NAV Szj. törvény csak abban az esetben biztosítja a fizetési fokozatok közötti mozgást, ha az időtényező mellett más törvényi feltételeknek (pl. teljesítményelvárás) is megfelel a foglalkoztatott. A szolgálatban eltöltött időnek, a szervezet iránti elkötelezettségnek csupán az időpótlékban maradt némi jelentősége. Ez azonban először 10 évnyi szolgálat után jár, mértéke pedig igen csekély. Csutorás[212] azonban azt is kiemeli, hogy egy ilyen rendszerben a kevesebb besorolási szint kevesebb előmeneteli mozgást és döntést is igényel, amely költséghatékonyabb működést eredményez.

Kétségkívül a nyílt rendszer irányába mutat, hogy az illetmény megállapítása, továbbá a magasabb besorolású munkakörbe lépés és a címek adományozása terén a vezetők sokkal szélesebb mérlegelési jogkört kaptak. Sokkal nagyobb a ráhatásuk a foglalkoztatottak díjazására, előmenetelére, mint korábban volt, ami alkalmat adhat a szubjektív vezetői akarat érvényesítésére, ahogy Gajduschek megfogalmazza, „áttörve ezzel a zárt rendszer belső logikáját".[213] Az ilyen rugalmas illetmény-megállapítás, valamint az illetmények színvonalának általános emelkedése (elsősorban a pályakezdők esetében) a munkaerőpiaci versenyben is kedvező pozíciót biztosíthat a szervezet számára. A bérezésben az ellátott munkakörnek, pontosabban, a munkakörök besorolási kategóriájának is szerepe van, az illetmény mégsem tükrözi a valódi a munkaköri sajátosságokat, a munkakörök tényleges értékét, hiszen a munkakörök kategorizálásához besorolási osztályonként két, illetve három

[212] CSUTORÁS i. m. (2020) p. 74.
[213] GAJDUSCHEK i. m. (2005) pp. 114-124.

csoportot alakított ki a jogalkotó, ez pedig nem biztosít elegendő mozgásteret a munkakörök közti eltérések érzékeltetésére.

A teljesítmény értékének megjelenítése a bérezésben a foglalkoztatottak ösztönzését, illetve a szervezeti produktivitást tekintve[214] szintén a nyílt, munkaköralapú rendszer irányába mutat. Az eltérítés csak egy évre szól, így – feltehetően – folyamatosan motiválja a munkatársakat arra, hogy tartósan kiemelkedően teljesítsenek. Azonban az éveken át nyújtott kiemelkedő teljesítmény sem biztos, hogy eltérített illetményt eredményez, hiszen erre nincs a jogszabályban garancia, erről is a munkáltató dönt. Ennek az illetményelemnek az esetleges szubjektív alkalmazását pedig egyesek igazságtalannak érezhetik, ami megkérdőjelezheti a rendszer hatékonyságát.[215]

A közigazgatásban egyébként is jellemző a teljesítménymérés és -értékelés szubjektivitása. Ennek elsősorban az az oka, hogy a széleskörű feladatrendszerben, a szellemi munkakörökben (a NAV esetében is ez a helyzet) nagyon nehéz meghatározni olyan mutatószámokat, amelyek egymással összevethetőek és valóban a tényleges eredményekre és nem a tevékenységekre vagy a megvalósítás módjára fókuszálnak. Sok esetben az sem egyértelmű, hogy mit szeretnének mérni és értékelni a szervezetek, eredményeket, kompetenciákat, hozzáállást vagy munkamagatartást.[216] Csutorás szerint a teljesítménymérést és -értékelést csak akkor és olyan munkakörökben érdemes bevezetni, ahol objektíven mérhető követelményeket lehet felállítani és az eredmények befolyással lehetnek más HR funkciókra.[217]

Az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony hatására a NAV munkavégzési rendszere is átalakult. Ahogyan az a fenti leírásból is látható, egy, a hagyományos, zárt karrierrendszer jegyeit és a munkaköri működés jellemzőit ötvöző vegyes rendszer képe rajzolódik ki. Ez a vegyes rendszer megfelelően ösztönözheti vajon a munkatársak hosszú távú megtartását? Erre a kérdésre most, a jogszabály hatálybalépését követően eltelt rövid időszak, a tapasztalatok és a hatások vizsgálatának hiánya miatt nehéz megfelelő választ adni. Arra azonban mindenképpen érdemes odafigyelni, hogy amennyiben élethivatásként tekintünk az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyra, akkor „a megfelelő szakmai karrier láttatása az állomány meghatározó részénél alapvető igényt jelent".[218] Léteznek olyan vélemények is, miszerint a karrieralapú modellt meghatározó kiszámítható, tervezhető, átlátható előmenetel hiányában a közszolgálati szervezetek pont a legfőbb vonzerejüket és munkaerő megtartó képességüket veszíthetik el, pedig sokan a mai napig kifejezetten ezért választják a közszolgálati pályát.[219] A karrierút lehetősége tudja ugyanis ellensúlyozni azokat a jellemzően

[214] PAKSI-PETRÓ Csilla: Kompenzáció és javadalmazás a közszolgálatban. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020, p. 54.
[215] PAKSI-PETRÓ i. m. (2020) p. 54.
[216] SZAKÁCS Gábor: Teljesítménymenedzsment. Tréning háttéranyag. ÁROP-2.2.13-2012-2012-0001, Közigazgatási Vezetői Akadémia, p. 43. Forrás: https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/100181/452.pdf
[217] CSUTORÁS i. m. (2020) p. 79.
[218] Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program (11.0). p. 44. Forrás: https://infoter.hu/attachment/0011/10551_magyary_program.pdf (letöltve: 2021. 06. 01.)
[219] CSUTORÁS i. m. (2020) p. 81.; ERDŐS Ákos et al.: NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet*. 2020/1. pp 149-177. https://doi.org/10.32577/mr.2020.1.10; MAGASVÁRI Adrienn – SZABÓ Andrea: A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaerő-megtartó képességének vizsgálata egy speciális célcsoport körében. *Magyar Rendészet*. 2019/2-3. pp 143-162. https://doi.org/10.32577/mr.2019.2-3.8

bérezésbeli lemaradásokat, amelyek a versenyszférával szemben a közszolgálatot jellemzik.[220] Azzal is célszerű tisztában lenni, hogy ha a közszolgálati tisztviselőt, mint archetípust jellemezni akarjuk, elmondhatjuk, hogy őket sokkal inkább motiválják olyan tényezők, mint elkötelezettség, közösségi érték, míg a magánszféra dolgozóinál szorosabb kapcsolat teremthető a bér és a mérhető teljesítmény között.[221] Természetesen, a motiváció és a lojalitás erősítése, a szervezeti hatékonyság növelése érdekében előremutató, ha a javadalmazást, illetve az előrelépést az érdemek, a kifejtett tényleges teljesítmény is befolyásolja, azonban ennek objektívnek kell lenni. Amennyiben ugyanis az előmenetel, a rugalmas illetménymegállapítás vagy a teljesítményértékelés, illetve az ehhez kötődő illetményeltérítés során hozott vezetői döntést a munkatársak túlzóan szubjektívnek értékelik, inkább ellentétes hatást válthatnak ki és aláássák a rendszer hatékonyságát. A munkáltatói szabadság térnyerése mellett tehát megfelelő garanciákat is be kell építeni a rendszerbe.

Sikerre csak akkor van esély, ha a zárt és a nyílt munkavégzési rendszer legfontosabb, látszólag egymásnak ellentmondó, egymással versengő alapértékét, a stabilitást és a hatékonyságot[222] együtt, jól ötvözve alkalmazzuk.

Felhasznált irodalom

[1] A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény
[2] A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény
[3] A Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény
[4] A Nemzeti Adó- és Vámhivatalról szóló 2010. évi CXXII. törvény és egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2011. évi CXLI. törvény általános indokolása
[5] Az állami tisztviselői kar létrehozásáról szóló 1961/2015. (XII. 23) Korm. határozat
[6] Az új közszolgálati életpálya bevezetéséről szóló 1846/2014. (XII. 30) Korm. határozat
[7] BENCSIK András: A közszolgálati jogviszony létesítéséről. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 6. évf., 2018/3. szám. pp. 152–167.
[8] BÉRCES Kamilla: A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkajogi-humánpolitikai vizsgálata a 2011–2013 közötti időszakban. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014. Forrás: https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/24/07/dd/1/AROP-2-2-17_HU_14.pdf (Letöltve: 2021. 04. 27.)
[9] BOSSAERT, Danielle et al.: Civil Services in the Europe of Fifteen. Trends and New Developments. EIPA, Maastricht, 2001.
[10] CZÉKMANN Zsolt: A közigazgatás személyzete: a közszolgálat. In: TORMA András (szerk.): Közigazgatási Jog 1. Magyar Közigazgatási Jog Általános Rész I. Miskolci Egyetem ÁJK Államtudományi Intézet, Miskolc, 2012. pp. 146-159.
[11] CSUTORÁS Gábor Ákos: Munkaköralapú emberierőforrás-gazdálkodás az Európai Unió tagállamainak közigazgatásában. In: GÁSPÁR Mátyás – SZAKÁCS Gábor (szerk.): Munkaköralapú humánerőforrás gazdálkodás intézményesítésének nemzetközi

[220] MÉLYPATAKI Gábor: A közszolgálati alkalmazottak előmeneteli rendszere. In: KISS György (szerk.): Közszolgálati életpályák jogi szabályozása. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019. p. 202.
[221] MILGROM, Paul – ROBERTS, John: Közgazdaságtan, szervezetelmélet és vállalatirányítás. Prentice-Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey, 1992. Magyarul megjelent: Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2005, p. 457.
[222] LUDÁNYI Dávid: Szemelvények a jogbiztonság változásairól a közszolgálati pragmatikában. *Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 7. évf. 2019/4. szám. pp. 106–121: 118. https://doi.org/10.32575/ppb.2019.4.5

gyakorlata (országtanulmányok). Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020. pp. 66-84.
[12] ERDŐS Ákos et al.: NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet*, 2020/1. szám. pp 149-177. https://doi.org/10.32577/mr.2020.1.10
[13] GAJDUSCHEK György: Szakértelem és/vagy politika. A magyar közszolgálat jogi és empirikus elemzése. Politikatudományi Szemle, 14. évf. 2005/2. szám. pp. 111-134.
[14] GYÖRGY István: A közszolgálat alapelvei. In: GYÖRGY István - HAZAFI Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2018. pp. 29-39.
[15] GYÖRGY István: Kormányzati személyzetpolitika és közszolgálati pragmatika. In: HAZAFI Zoltán (szerk.): Kormányzati személyzetpolitika. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019. pp. 111-126.
[16] HAZAFI Zoltán: A közszolgálat szabályozási koncepcióinak változása – nemzetközi tendenciák I. *Közigazgatási Szemle*, 1. évf., 2007/1. szám. pp. 69-82.
[17] HAZAFI Zoltán: A közszolgálati személyzeti politika: nyílt és zárt rendszerek. In: GYÖRGY István - HAZAFI Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2018. pp. 56-57.
[18] HAZAFI Zoltán: A személyzeti rendszerek típusai. In: HAZAFI Zoltán (szerk.): Kormányzati személyzetpolitika. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019a. pp. 55-59.
[19] HAZAFI Zoltán: Az életpálya fogalmáról. Van-e realitása az egységes életpályamodellnek a közigazgatásban? In: KISS György (szerk.): Közszolgálati életpályák jogi szabályozása. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019b. pp. 50-62.
[20] HAZAFI Zoltán: Közszolgálati életpályák, személyzeti rendszerek, állami paradigmák. In: KISS György (szerk.): Közszolgálati életpályák jogi szabályozása. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019c. pp. 35-43.
[21] HORVÁTH Attila: Vegyes jogállás és a jogviszonyváltás problémája az ÁNTSZ, az NRSZH és a GYEMSZI példáján. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2014. Forrás: https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/01/24/04/dd/1/AROP-2-2-17_HU_17.pdf (Letöltve: 2021. 04. 27.)
[22] LINDER Viktória – BOGNÁR László: A közszolgálati pálya biztonsága. In: GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2018a. pp. 199-213.
[23] LINDER Viktória – KOVÁCSNÉ SZEKÉR Enikő: Az előmenetel (karrier) a közszolgálatban. In: GYÖRGY István - HAZAFI Zoltán (szerk.): Közszolgálati életpályák a közigazgatásban és a rendvédelemben. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2018b. pp. 79-97.
[24] LÓCZY Péter – SZAKÁCS Édua: A szervezeti és személyi hatékonyság fejlesztése. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Budapest, 2020. Forrás: https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/14999/A%20szervezeti%20es%20szemelyi%20hatekonysag%20fejlesztese.pdf
[25] LUDÁNYI Dávid: A közszolgálati életpályák szabályozásának jogalkotói megközelítése – az előmeneteli és illetményrendszerek útjai, vagy útkeresése? *Belügyi Szemle*, különszám, 2021. (megjelenés alatt)
[26] LUDÁNYI Dávid: Szemelvények a jogbiztonság változásairól a közszolgálati pragmatikában. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 7. évf. 2019/4. szám. pp. 106–121. https://doi.org/10.32575/ppb.2019.4.5

[27] MAGASVÁRI Adrienn – SZABÓ Andrea: A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaerő-megtartó képességének vizsgálata egy speciális célcsoport körében. *Magyar Rendészet*., 2019/2-3. pp. 143-162. https://doi.org/10.32577/mr.2019.2-3.8

[28] MAGASVÁRI Adrienn: A Nemzeti Adó- és Vámhivatal szerepe, szervezete, feladatai, személyi állománya. In: ERDŐS Ákos: Integrált Pénzügyőri Ismeretek I. – Kezdő pénzügyőrök kézikönyve. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2018. pp. 25-43.

[29] MAGASVÁRI Adrienn: Az emberi tényező szerepe a szervezeti változás sikerében – egy integráció margójára. In: KERESZTES Gábor (szerk.): Tavaszi Szél – Spring Wind. Tanulmánykötet. Doktoranduszok Országos Szövetsége, Bp., 2018. pp. 507-516.

[30] MAGASVÁRI Adrienn: Hogyan támogathatja a munkaköralapú emberi erőforrásgazdálkodási rendszer bevezetését a BSC módszertana? TAYLOR Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat, IX. évf. 2017/2. szám. pp. 138-144.

[31] MAGASVÁRI Adrienn: Munkaköralapú HR megoldások a hivatásos állomány körében, nemzetközi kitekintéssel. In: GÁSPÁR Mátyás – SZAKÁCS Gábor (szerk.): Munkaköralapú humánerőforrás gazdálkodás intézményesítésének nemzetközi gyakorlata (országtanulmányok). Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Bp., 2020. pp. 149-164.

[32] Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program (11.0). Forrás: https://infoter.hu/attachment/0011/10551_magyary_program.pdf (Letöltve: 2021. 06. 01.)

[33] MÉLYPATAKI Gábor: A közszolgálat egységesítésének elméleti és gyakorlati problémái, és kapcsolata a munka magánjogával. PhD-értekezés. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Deák Ferenc Állam és Jogtudományi Doktori Iskola, Miskolc, 2016. https://doi.org/10.14750/ME.2016.028

[34] MÉLYPATAKI Gábor: A közszolgálati alkalmazottak előmeneteli rendszere. In: KISS György (szerk.): Közszolgálati életpályák jogi szabályozása. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019.

[35] MÉLYPATAKI Gábor: A nyílt és zárt közszolgálati rendszerek összehasonlítása. *Miskolci Jogi Szemle*, 5. évf. 2010/2. szám. pp. 156-178.

[36] MÉLYPATAKI Gábor: A közszolgálati jog történetének állomásai – a hivatásos közszolgálat megjelenésétől a XX. század első feléig. *Publicationes Universitatis Miskolcinensis. Sectio Juridica et Politica*, 33. kötet, 2015.

[37] MILGROM, Paul – ROBERTS, John: Közgazdaságtan, szervezetelmélet és vállalatirányítás. Prentice-Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey, 1992. Magyarul megjelent: Nemzeti Tankönyvkiadó, Bp., 2005.

[38] Nemzeti Adó- és Vámhivatal: Általános közzétételi lista. A foglalkoztatottak. Forrás: https://www.nav.gov.hu/nav/kozerdeku_adatok/altalanos_kozzeteteli_lista/3_3_mukodes/a_foglalkoztatottak/nav_foglalkoztatottak.html (Letöltve: 2021. 04. 27.)

[39] Országgyűlés Hivatala Közgyűjteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat: NAV foglalkoztatottak jogállása. Infojegyzet. 2020/67., 2020. Forrás: https://www.parlament.hu/documents/10181/4464848/Infojegyzet_2020_67_NAV_foglalkoztatottak_jogallasa.pdf (Letöltve: 2021. 04. 27.)

[40] PAKSI-PETRÓ Csilla: Kompenzáció és javadalmazás a közszolgálatban. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Bp., 2020.

[41] PETROVICS Zoltán: A közszolgálati foglalkoztatási jogviszonyok megszűnése és megszüntetése. In: KISS György (szerk.): Közszolgálati életpályák jogi szabályozása. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019. pp. 177-200.

[42] PRUGBERGER Tamás: A közszolgálat jogdogmatikai és rendszerelvszerű egységes szabályozásának problematikája. Új Magyar Közigazgatás, 7. évf. 2014/. 4. szám. pp. 1-8.
[43] REXED, Knut: The Pros and Cons of Career- and Position-based Systems. Presentation at the Good Governance for Development in Arab Countries Initiative. Rabat, 2007. Forrás: https://slideplayer.com/slide/8486714 (Letöltve: 2021. 05. 01.)
[44] SZABÓ Andrea: Egy új „státusú" központi hivatal rendvédelmi feladatai. In: DEÁK József et al. (szerk.): A toll sokszor erősebb, mint a kard. Rendészettudományi tanulmányok Prof. Dr. Fórizs Sándor 65. születésnapja tiszteletére. NKE Szolgáltató Nonprofit Kft. Bp., 2016. pp. 200-210.
[45] SZABÓ Andrea: Gondolatok a tudásmenedzsment folyamatáról. In: Czene-Polgár Viktória – Zsámbokiné Ficskovszky Ágnes (szerk.): Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat. Bp., 2018. pp. 247-254.
[46] SZABÓ Andrea: Kormányhivatal - rendészet? *Magyar Rendészet,* 2012/4. szám. pp. 147-154.
[47] SZABÓ Andrea: Rendészeti kontroll a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál. *Magyar Rendészet,* 2013/2. szám. pp. 95-102.
[48] SZAKÁCS Gábor: Munkakör alapú emberierőforrás-gazdálkodás intézményesítésének gyakorlata a magyar közszolgálatban. In: GÁSPÁR Mátyás – SZAKÁCS Gábor (szerk.): Munkaköralapú humánerőforrás gazdálkodás intézményesítésének nemzetközi gyakorlata (országtanulmányok). Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézet, Bp., 2020. pp. 14-65.
[49] SZAKÁCS Gábor: Teljesítménymenedzsment. Tréning háttéranyag. ÁROP-2.2.13-2012-2012-0001, Közigazgatási Vezetői Akadémia. Forrás: https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/100181/452.pdf
[50] Végső előterjesztői indokolás a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvényhez. Indokolások Tára. A Magyar Közlöny melléklete. 158. szám, 2020.

Lektor

Szabó Andrea, Dr., PhD., tanszékvezető egyetemi docens,
pénzügyőr ezredes,
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
Vám- és Pénzügyőri Tanszék
szabo.andrea@uni-nke.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.6

Molnár Katalin*: Mi harminc? Tudománymetria helyett – Szerzőtársas játék

„Egyetlen valódi luxus adatik meg életünkben,
a boldog emberi kapcsolatok."
(Antoine de Saint-Exupéry)

Absztrakt

Az egyetemi oktatók tudományos teljesítményét publikációik mennyiségével is mérik. Jelen írás apropóját egy szokásos adminisztrációs kötelezettség adta, amelynek készítése közben egy adat különösen szembeszökő volt. Eddigi publikációim 1997 óta tartó történetében összesen huszonkilenc szerzőtárssal – azaz, csak hogy a szám szép kerek legyen: velem együtt harmincan – írtunk huszonkilenc közös tanulmányt. Azért nem harmincat, mert egy mű, bár már elkészült, még megjelenőben van. Ráadásul idén egy híján éppen harminc éve, hogy rendészeti szakemberek közt dolgozom. Az pedig, hogy éppen egy olyan tanulmánykötet tagjai közé hívtak, amelynek tagjaival nemrég alkottunk szerzői társulást, külön megtiszteltetés. Micsoda egybeesések! Gondoltam, erről írni kell. A számvetés közben a nosztalgia is elfogott. Elgondolkodtam azon, miért különösen kellemes műfaj a szerzőtársas játék. Elhatározni, nekiveselkedni, felkérni, meggyőzni a másikat, hogy ez neki is jó lesz, aztán felosztani a munkát, egyeztetni, összeilleszteni a részeket, közös nevezőre jutni persze hosszú és fáradságos út. De amikor megszületik és megjelenik a közös mű, az mindig közös öröm is, és mint ilyen, épp annyiszor több, ahány szerzőtárs osztozik benne. Az áttekintés révén újraélhettem ezt az örömöt, és sorra veszem, mikor kivel és mi hozott össze, és mi volt benne a legjobb. Nem titkolt célom, hogy másoknak is kedvet csináljak hozzá.

***Kulcsszavak**: tudományos teljesítmény, rendészeti szakemberek, szerzőtársak, társasjáték*

Abstract

The academic performance of university lecturers is also measured by the quantity and quality of publications. The subject of this writing occurred while administrating this usual obligation, and during it, a piece of information became particularly striking. Since 1997, I have written twenty-nine co-authored studies with twenty-nine co-authors - in round figures: thirty authors, including me have produced twenty-nine papers. The number of co-authored publications will rise thirty soon because a study is under release. Moreover, it has been almost thirty years that I have been working among law enforcement professionals. It is a special honour that I was invited as a member of a study issue whose authors were composed of my co-authors, and we formed an authorship association. What coincidences! I decided that I should write about this. I also got nostalgic during reckoning. I wondered why the writing game with co-authors an enjoyable genre is. To decide, start, ask, convince the others

* Molnár Katalin Dr., Ph.D., egyetemi docens, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Magatartástudományi Tanszék, https://orcid.org/0000-0001-7271-5177, molnar.katalin@uni-nke.hu

that it will be advantageous for them, divide the work, coordinate, put the parts together, and reach a common consent is a long and challenging journey. Although when a co-authored work is born and appears, it is always a shared joy, and this joy is as many times more than the number of the co-authors who share it. Through the review, I can relive this joy again and consider the co-authored works one by one: when who and what brought us together, and what was best about the co-authorship. It is not a secret that my goal is to persuade others to try this game.

Keywords: *academic performance, law enforcement professionals, co-authors, game*

***

Előhang

Írásom egyik apropóját az adta, hogy megint – ki tudja, hányadszor – össze kellett számlálgatni, mit és mennyit írtam tudományosan. Lassan már nem is éves, féléves periódusokban, hanem heti rendszerességgel kell számot adni a publikált sorokról. Sokan morgunk emiatt, persze csak halkan. Már várom az idejét annak, amikor munkaidő végén, pontban 16.00-kor egy chipkártya-leolvasó közli: nincs meg a mai penzum, menj vissza a szöveggyárba, és írj még négy sort! Még egy Pilinszky is bajban lenne ettől az ukáztól, pedig... Külső utasításra nem lehet írni. Legalábbis úgy biztosan nem, ahogy belső indíttatásból. Talán mindez költői (írói) túlzásnak hangzik. De nem. Efelé tartunk. Pedig én nagyon szeretek írni.

De az író embernek ahelyett, hogy írná az épp aktuálisan a fantáziáját foglalkoztató újabb művét (csak ami nekem ebben a pillanatban tervbe van véve, azt is sokáig tudnám sorolni!), értékes órái, napjai telnek el azzal, hogy elszámoljon a megjelent műveivel. Az erre létrehozott bonyolult felületeken – sorolom csak azokat, amelyeket én ismerek: Magyar Tudományos Művek Tára, Doktori.hu, ResearchGate, Google Scholar – a tudománymetriai adatokat rendszeresen frissíteni kell. Ezekből két kattintással – hozzáteszem: nyilvánosan, bárki által! – lehívhatók az információk.

De ez kevés. Időről időre bonyolult táblázatokba fel kell vezetni a publikációs adatokat, változó időtartamokra vetítve. Ám én nem számolni és (ön)adminisztrálni szeretek, hanem írni. Különben statisztikusnak vagy könyvelőnek mentem volna. Ez nemcsak bosszantó, több ennél: már-már megalázó, hogy számokkal bizonygassam egy hűvös Excel tábla oszlopaiban, hogy dolgozom. Hogy eleget írok. Hogy teljesítem a penzumot. Mindezt papír alapon!

Mit volt mit tenni, kitöltögettem és leadtam az ominózus táblázatot. De egy adat különösen szembeszökő volt. Eddigi publikációim 1997 óta tartó történetében összesen huszonkilenc szerzőtárssal – azaz, csak hogy a szám szép kerek legyen: velem együtt harmincan – írtunk huszonkilenc közös tanulmányt. Azért nem harmincat, mert egy mű, bár már elkészült, még megjelenőben van. És ha már számmisztika, annyit még megjegyeznék, hogy idén egy híján éppen harminc éve, hogy rendészeti szakemberek közt dolgozom.

Annyi haszna volt tehát a számvetésnek, hogy a nosztalgiázás jegyében azon is elgondolkodtam, miért is jó ez a közösködés. Hátha mások, akiknek ilyesmi eddig eszükbe sem jutott, szintén kedvet kapnak hozzá. Mert a szerzőtársas játék különösen kellemes műfaj. Elhatározni, nekiveselkedni, felkérni, meggyőzni a másikat, hogy ez neki is jó lesz, aztán felosztani a munkát, egyeztetni, összeilleszteni a részeket, közös nevezőre jutni persze

hosszú és fáradságos út. De amikor megszületik és megjelenik a közös mű, az mindig közös öröm is, és mint ilyen, épp annyiszor több, ahány szerzőtárs osztozik benne. Az áttekintés révén újraélhetem ezt az örömöt, és sorra veszem, mikor kivel és mi hozott össze, és mi volt benne a legjobb.

Lehet, hogy minden kezdet nehéz, de ez nem volt az

Ha az ember bölcsész, és társadalomtudósok, különösen történészek, filozófusok, politológusok és szociológusok közé keveredik, ne csodálkozzon, ha egyszer csak elkezdi érdekelni a közélet és a politika. Pontosan ez történt velem, észrevétlenül, az 1990-es években. 1989-ben kezdődött ez a folyamat, hiszen – szerencsésen vagy szerencsétlenül – ahhoz a generációhoz tartozom, amelyik a rendszerváltással lett (nemcsak papír)felnőtt. 1992-ben kezdtem el dolgozni, ekkor ismerkedtem meg a Rendőrtiszti Főiskola Társadalomtudományi Tanszékének tanáraival, aminek utólag is több szempontból nagyon örülök. Először csak a Főiskolai Figyelő című, a rendészeti felsőoktatás első tudományos folyóiratában megjelenő szövegeiket gondozván kerültem velük kapcsolatba. Ebből néhányukkal – Kozáry Andreával, Krémer Ferenccel és Valcsicsák Imrével – hamar barátság lett, majd 1996-tól kezdve napi munkakapcsolat.

Addig a Tanulmányi Osztályon dolgoztam nyelvi lektorként, illetve a Főiskolai Figyelő olvasószerkesztőjeként. Bölcsész lényem nehezen, azaz inkább sehogyan sem volt beszorítható a hivatali keretekbe, és a kötetlen alkotást igénylő és lehetővé tévő státuszom csak azért maradhatott sértetlen, mert Szakács Gábor szellemi védelmét és támogatását élveztem. Az ő távoztával egyre inkább ellehetetlenült helyzetemben jött a lehetőség: átkerülhettem a Társadalomtudományi Tanszékre főiskolai tanársegédnek, egy akkor nyugdíjba vonuló kolléganő helyére, boldogan véve át örökségét. Ő a 90-es évek elején a téma iránt lelkesen érdeklődő hallgatóknak Retorika címmel szabadon választható tantárgyat hirdetett, ezzel lefektetve a rendészeti felsőoktatásban a kommunikáció tanulásának alapjait. Hogy ezekben az években és később, egészen 2012-ig mi minden történt a Társadalomtudományi Tanszéken, azt már részletesen megírtam máshol[223]. Itt ebből annyi érdekes, hogy az akkori tanszékvezetővel való szakmai munka bocsátotta szárnyára a legelső fecskét, már ami a szerzőtárssal való publikálást illeti.

Bár végzettségem szerint a kommunikáció volt az „asztalom", mégis, eleinte az etikaoktatásban volt rám szükség, ezért abba kapcsolódtam be. Többek között *Valcsicsák Imre* óráin hospitálva tettem az első bizonytalan, de élvezetes lépéseket a rendészeti etika világában, néhány leckével járva a hallgatók előtt. Szép korszak volt, minden pillanatát élveztem a rendőri szubkultúrával való ismerkedésnek.

Mindkettőnket érdekeltek a nyelvi manipuláció, pontosabban a propaganda hatékonyságának titkai. Imre filozófus lévén, régóta foglalkozott a valóság-értelmezésekkel, s nem kellett sok hozzá, hogy engem is megfertőzzön. Kitűnő apropót adtak ehhez az akkori etika és az 1998-tól induló kommunikáció tanórákon vetített és elemzett olyan filmek, mint Az igazi Mao, a Mátrix vagy a Kepes András híres szociálpszichológusokkal folytatott interjúit tartalmazó Apropó című műsor. A diákok imádták ezeket, és mi tobzódhattunk a jobbnál jobb értelmezésekben. Nem véletlen tehát, hogy ezekből az élményekből 2003-ban

[223] MOLNÁR Katalin**:** A társadalomtudomány(i tanszék) két évtizede a rendészeti felsőoktatásban. In**:** MOLNÁR Katalin (szerk.): Társadalom – demokrácia – szolidaritás. Tanulmánykötet Kozáry Andrea tiszteletére. L'Harmattan Kiadó, Bp., 2013. pp. 269–275.

két közös írásmű született. Előbb egy hosszabb tanulmány[224], majd egy rövidebb esszé[225]. Ebben az volt a fantasztikus, hogy a rangos Kritika című folyóiratban jelenhetett meg. Azt hiszem, nem számít éppen rossz kezdetnek.

Az első hallgatói szerzőtárs

Nem telt el egy év, és egy kedves tanítvány – aki ma már az egyetem Büntetőjogi Tanszékének PhD fokozatos tanársegédje –, *Amberg Erzsébet* konzulenseként az az ötletem támadt, hogy mi lenne, ha kiegészíteném színvonalas szakdolgozata szövegét. Ő örömmel fogadta a lehetőséget, nekem pedig nagy büszkeség volt, hogy egy hallgató írásának publikálásában[226] segíthetek. Ez azért különösen szép emlék, mert azokban az években – éppen a Böbéhez hasonló lelkes hallgatóknak köszönhetően – kezdett az érdeklődésem a tréning módszerrel történő tanítás felé fordulni. Ők voltak az első kísérletei alanyai ez irányú szárnypróbálgatásaimnak, és utólag is hálás vagyok nekik, amiért nemcsak jól tűrték, de kíváncsian fogadták, és ők is szeretettel emlékeznek rá a mai napig is. Néhányan – és ez nemcsak remény, hanem immár tény – viszik tovább a stafétát.

A tanszéken kívül is van élet

Ha valakit egyszer megcsap az oktatás-módszertan szele, nem menekül. Sőt, ha igazán otthonra talál ezen a területen, akkor másokat is megfertőz. 2005-ben már én csábítottam közös gondolkodásra és írásra[227] egy kollégát, *Farkas Csabát.* Együtt voltunk részesei egy Siófokon rendezett egyhetes módszertani továbbképzésnek, ahol elég hamar jött a magától értetődő felismerés: az intézkedéstaktika és a kommunikáció kéz a kézben járnak. Ahol ugyanis az én „tudományom" véget ér, ott kezdődik az övé. Ha elég ügyes a legitim erőszak alkalmazására felhatalmazott rendészeti szakember, nem jut el a fizikai erőszakig, mert kommunikációval is tudja irányítani az intézkedés alá vont személyt. Így hát adta magát a téma: hogyan lehet minderre a leghatékonyabban megtanítani a rendőrtanulókat? Csabával azóta is jó szívvel gondolunk vissza a régi szép időkre, valahányszor – mióta odahagyta a tanítást, sajnos csak ritkán – a munka összesodor minket.

A főiskola falain túl – első pécsi, majd szegedi terepélményeim lenyomatai

Ugyancsak a 2004-es esztendő érlelte meg azt a tanulmányt, amely voltaképpen egy számomra akkor először föltáruló világban megtett első lépéseim „lenyomata". 2004-ben mentem először dolgozni a Pécsi Rendőrkapitányságra. A város rendkívül agilis kapitánya, *Cserép Attila* elsőre meglátta bennem azt a lelkesítő tanárnőt, akire nyugodt szívvel bízhatta munkatársait egy, az országban a legelsők között elindított kísérleti közösségi rendészeti projekt képzése során. Én pedig benne azt a rendőrvezetői típust, akit mindig is elképzeltem: európai értékrend, menedzser szemlélet, személyes példamutatás, problémaérzékenység, megoldás centrikusság, határozott, hiteles, meggyőző kommunikáció. Hosszan sorolhatnám még a jelzőket, de nem akarom Attilát zavarba hozni, bár sokan, akik ismerik, egyáltalán nem

[224] MOLNÁR Katalin – VALCSICSÁK Imre: A gyűlöletbeszéd hatékonyságának „titkaiból" – Ismeret- és kommunikációelméleti aspektusok. *Magyar Rendészet*, 2003/1–2. szám. pp. 224–42.
[225] MOLNÁR Katalin – VALCSICSÁK Imre: Az igazat mondás feleslegessége. *Kritika*, 2003. szeptember, pp. 24–27.
[226] AMBERG Erzsébet – MOLNÁR Katalin: Személyiségfejlesztő módszerek felhasználása a kommunikációban. *Magyar Rendészet,* 2004/4. szám, pp. 133–147.
[227] FARKAS Csaba – MOLNÁR Katalin: A diszkriminációmentes rendészeti intézkedés oktatás-módszertani kérdései. *Magyar Rendészet,* 2005/3. szám, pp. 113–131.

tartanák túlzónak e méltatást. Addig-addig beszélgettünk és lelkesedtünk, hogy egyszer csak azt vettük észre, hogy tea, ásványvíz és néhány szendvics kíséretében órák óta nagy bőszen A mi rendőrünk című program során szerzett tapasztalatainkat gépeljük. És lassan összeáll a szöveg[228], amely aztán a következő évben meg is jelent, s hivatkozzák is jó páran, hiszen az első részletező leírása volt egy akkor nálunk nagyon újnak számító közösségi rendészeti filozófiának. Elfogultan bár, de magam onnan számítom az ilyen típusú modellek magyarországi írott történetét.

2006-ban egy másik vidéki nagyváros, Szeged rendőrkapitányságának meghódítása következett. Hogy hogyan sodort oda a véletlen, azt itt nem részletezem, legyen elég annyi, hogy *Sövényházy Edit* keze volt a dologban. Edit nem sokkal találkozásunk előtt lett rendőr, odahagyva a szegedi rendészeti szakközépiskolai tanári pályáját. Pedagógusi vére aztán némi bűnüldözői gyakorlat után hamar és szinte kódolhatóan vitte őt a bűnmegelőzés felé, hogy aztán lassan, de biztosan azzá nője ki magát, aki jelenleg: a Nemzeti Bűnmegelőzési Tanács főosztályvezetőjévé, aki ma már az egész országban zajló rendőrségi bűnmegelőzés egyik szakmai irányítója. Megismerkedésünk egy bűnmegelőzési példatár „bérbe adott" szerkesztési munkálatai kapcsán volt szükség- és sorsszerű. Mivel mindketten szenvedélyes tanáremberek voltunk, gyorsan megtaláltuk a közös hangot. Innen mondhatni egy macskaugrás volt, hogy egy épp kapóra jövő rendőrségi tudományos pályázati kiírást meglátva egyszerre jusson eszünkbe: mi lenne, ha indulnánk. Megírtuk hát a Szegedi Rendőrkapitányság Médiatár című modell értékű kisfilmsorozatának módszertani elemzését[229], ami olyan jól sikerült, hogy el is hoztuk az első díjat. Ezzel kezdetét vette egy szép korszak: 2006 és 2008 között a Belügyminisztérium, majd az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium pályázatain három ízben is indultam.

Annyira beindult ez a sikerszéria, hogy 2008-ban két pályaművet is benyújtottam. Az egyiket egyénileg (ezzel első díjat nyertem), a másikat pedig ismét Cserép Attilával (ezzel a második helyen végeztünk). Pécsi tapasztalataink alapján ebben már egy kissé általánosabb témával foglalkoztunk: a rendőrségi kommunikációval, közelebbről az akkoriban sem létező rendőrségi kommunikációs stratégiával. Pontosabban azzal, miért volna erre szükség, és hogy mi fán is terem egy stratégia. Ez a tanulmány[230] 2010-ben látott napvilágot. Igen kritikus írás volt, amelynek lényegi megállapításai – teszem hozzá: sajnos – azóta is érvényesek.

Ha már stratégia…

Ha belegondolok, nem is igen írtam mást, mint kritikus sorokat. Leíróan, saját megfigyelésekkel, tapasztalatokkal alátámasztva, de sohasem állva meg csupán a helyzet ismertetésénél. Mindig példákkal illusztrálva, a problémák okát keresve, alapos elemzéssel fűszerezve és mellé mindjárt a megoldási javaslatokat is felkínálva. A jobbítás, a fejlesztés kétségbevonhatatlan szándékával. Ennek az irányzatnak mindmáig legkiemelkedőbb opusza az a legtöbbször idézett stratégiai koncepció, amelyet *Krémer Ferenccel, Szakács Gáborral és Valcsicsák Imrével* készítettünk 2010-ben. Mégpedig nem is akármilyen – országos rendőrfőkapitányi – felkérésre. A terjedelmes és ma már a mesterképzésen tananyagként használt

[228] CSERÉP Attila – MOLNÁR Katalin: Egy helyi közösségi rendőrségi projekt kezdeti lépései. *Magyar Rendészet,* 2005/2. szám, pp. 99–119.
[229] MOLNÁR Katalin – SÖVÉNYHÁZY Edit: „Médiakincstár kiaknázatlanul". *Magyar Rendészet,* 2006/2. szám, pp. 171–87.
[230] CSERÉP Attila – MOLNÁR Katalin: A rendőrség kommunikációs stratégiája és belső kommunikációja. *Rendészeti Szemle,* 2010/2. szám, pp. 3–41.

tanulmány[231] egy rangos szerzőket felsorakoztató tanulmánykötetben jelent meg. Sok írásom közül talán erre vagyok az egyik legbüszkébb. Az a stratégiai koncepció ugyanis, amelynek fájó hiányáról ezt megelőzőleg Cserép Attilával írtunk, ebben a szövegben egyértelműen benne foglaltatott. Hogy aztán néhány olvasón kívül a döntéshozók asztalára mégsem került, már igazán nem rajtunk múlott.

Külön fejezet – Feri

A fenti szerzőnégyes két tagja, Szakács Gábor és Valcsicsák Imre évekig főnökeim voltak. Gábornak a rendészeti szakma iránti érdeklődést, Imrének a rendőrképzésbe való bekapcsolódást köszönhetem. És köszönöm is. A harmadik, *Krémer Ferenc* viszont minden szerzőtársam közül azért érdemel kiemelt figyelmet, mert olyan jókat vitatkozni szakmailag senkivel a világon nem tudtam és tudok, mint vele. Az állandó közös gondolkodás és vita érlelte ki mindazokat az írásainkat, amelyeket közösen és külön-külön is elkövettünk. Ha együtt írtunk, nyilvánvalóan menet közben, ha egyedül, akkor egy-egy szöveg elkészülte után estünk neki a papírra vetett sorok szétcincálásának és összerakásának. De sohasem egymásnak. Mindig nagy kíváncsisággal, bizalommal és tisztelettel támogattuk egymást. Ezek nélkül – meggyőződésem szerint – nincs se szerzőpárosság, se elég jó közös szöveg. Ennek jegyében született 2010-ben[232] és 2011-ben[233] két nagyon komoly képzésfejlesztési igényt kifejező tanulmányunk, amelyekben a rendőrképzés kompetencia alapokra történő átállását vágytuk és vizionáltuk.

E gondolatok kiérlelésében óriási inspirációt jelentettek az akkor még főiskolai keretek közt induló mesterképzés 2007-től zajló előkészületei. Valóban hittük, hogy az ún. Bologna-folyamat által szorgalmazott kompetenciafejlesztés a társadalomtudományi tantárgyak oktatásának megreformálásával szociálisan érzékenyebbé teheti a tiszteket. Ennek jó lehetőségét főleg a vezetőképzésben láttuk. A 2012-es évvel aztán véget ért közös munkánk, tanításunk hivatalos része, és az áhított valódi kompetencia alapú képzés azóta is várat magára. Azt csak egészen halkan jegyzem meg – jóllehet ma már a magyar rendészeti szervezeteknél papíron egészen komplex rendszere létezik és működik(?) a kompetencia alapú kiválasztásnak, képzésnek, vezetőképzésnek és továbbképzésnek –, hogy mindaz, amit e tárgyban a fenti két tanulmányunkban leírtunk és akkor újdonságnak számított, mintha meg sem történt volna. Nem ismerik. Hiába, egyedül nem megy, de még ketten se. Ha az ötletek mögött nincs intézményi támogatás – márpedig nem volt –, a gondolkodó magányos farkas marad. Ferivel azóta hivatalosan közösen nem is írtunk semmit, de a szellemi inspirációt és a lelki muníciót folyamatosan biztosítjuk egymásnak: írásaim legelső értő és kritikus olvasója ő, az övéinek pedig én.

A legfiatalabb szerzőtárs

Eddigi szerzőtársaim – Böbét és Editet leszámítva – életkorban és a pályán eltöltött időtartamban is szinte apáim, nagybátyáim, bátyáim lehettek volna. Ebből fakadóan szükségszerűen tartottam őket szakmai és emberi példaképeimnek is. Akivel 2012-ben

[231] KRÉMER Ferenc et al.: A rendészeti foglalkozási kultúra átalakítása – stratégiai koncepció. *Rendészeti Szemle különszám*, 2010. március, pp. 269–306.
[232] KRÉMER Ferenc – MOLNÁR Katalin: A szociális kompetenciák szerepe a mester szintű rendészeti képzésben. *Rendvédelmi Füzetek,* 2010/2. szám. pp. 21–32.
[233] KRÉMER Ferenc – MOLNÁR Katalin: A szociális kompetenciák szerepe a rendészeti szakmai gondolkodás formálásában. In: Pécsi Határőr Közlemények XII. Szerk.: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán. Pécs, 2011. pp. 229–241.

közösködtem, szemtelenül fiatal volt, amikor egy főiskolai jegyzetírási rohammunkában akkori tanszékvezetőm, Kozáry Andrea a szárnyaim alá terelte. *Varga Júliáról* van szó, aki végzős egyetemista lévén, akkor szedegette magáról a tojáshéjat. Nekem se kellett kétszer mondani, hogy vállaljam el az ismeretlenbe való ugrást. És szerencsére nem kellett megbánnom se. Juló témában való jártassága, frissessége, lelkesedése magával ragadott, és a leadási határidő sürgetése is megtette a hatását. Lendületes, gyors munkával a Rendőrtiszti Főiskola életének utolsó hónapjaiban egy, a mai napig jó lelkiismerettel vállalható közös jegyzetet[234] adtunk ki a kezünkből, amely a szervezetek külső kommunikációjának megszervezéséről szólt.

Ami ezután jön, az már – intézményileg legalábbis – új korszak, amit úgy hívnak: Nemzeti Közszolgálati Egyetem.

És újra Pécs – Rendőrkávéházat nyitunk!

2013-ban az egész magyar biztonsági hírpiacot megmozgató tragédia történt Pécsett: megölték Bándi Kata rendőrségi pszichológust. Hogy ennek hogyan volt köze ahhoz, hogy rá egy évre Pécsett megnyitottuk az ország első – azaz hogy mindjárt négy – Rendőrkávéházát, annak keletkezéstörténetét megírtuk[235] a Police Café magyarországi megszületése körül bábáskodó *Gaál Gyulával.*

Ezután akárhányszor Pécsett olyan jellegű biztonsággal kapcsolatos kérdés merült föl, amelynek megbeszéléséhez megfelelő fórumnak találták a Rendőrkávéházat, megnyitottuk újra. Gyula nem csak szervező és moderátor társ lett ebben, de a következő három évben a Police Café módszerről való elméleti megállapításaink és gyakorlati tapasztalataink folyamatos közös publikálását sem nagyon tudtuk abbahagyni. 2014-ben egy[236], 2015-ben pedig két tanulmány[237,238] készült a tárgyban. Sőt, ennek a termékeny szerzői korszaknak köszönhetem első[239] és második[240] angol nyelvű megjelenésemet is.

Egy fontos Csomó(s)-pont

2013-ban kezdték el Magyarországon kiépíteni az európai Egységes Segélyhívó Rendszer (ESR), vagy közismert nevén a 112 Hívásfogadó Központjait (HIK), illetve ekkor kezdődött a korábbi rendőrségi ügyeleti rendszer Tevékenység-irányítási Központokká (TIK) történő átalakítása is. A 112-es hívószámra befutó segélyhívásokat 2015. január 1-jétől a miskolci és a szombathelyi HIK-ekben fogadják a civil operátorok, s ők irányítják tovább az információt és ha szükséges, a bejelentőket a megfelelő beavatkozási – rendőr, mentő és tűzoltó – egységeknek. A bevezetés előtti, civileket felkészítő képzések pszichológiai és

[234] MOLNÁR Katalin – VARGA Júlia: Szervezetek belső kommunikációjának megszervezése. Wekerle Sándor Alapkezelő, Bp., 2012.
[235] GAÁL Gyula – MOLNÁR Katalin: Ami elromolhat, az el is romlik? A média szerepe a biztonságos, élhető közösségek formálásában. In: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.) Pécsi Határőr Tudományos Közlemények XIV., Pécs, 2013. pp. 131–140.
[236] GAÁL Gyula – MOLNÁR Katalin: Másképpen a biztonságról – Police Café Pécs. *Belügyi Szemle*, 2014/11. szám. pp. 101–114.
[237] GAÁL Gyula – MOLNÁR Katalin: A World Café rendészeti alkalmazásának kezdeti tapasztalatai. *Magyar Rendészet*, 2015/5. szám. pp. 11–19.
[238] GAÁL Gyula – MOLNÁR Katalin: A biztonságos, élhető közösség védernyője. *Hadtudomány*, XXV. évf. 2015/Elektronikus szám. pp. 111–118.
[239] GAÁL Gyula – MOLNÁR Katalin: Police Café Pécs – innovative Consultation of Police and Civilians about Security. *Policajná Teória a Prax. Ročník*, XXIII. évf. 2015/4. szám. pp. 71–78
[240] GYULA Gaál – Katalin MOLNÁR: *JURA*. 23. évfolyam 2017/1. szám. pp. 58–63.

kommunikációs tematikájának kidolgozását, a tananyagírást, a képzők képzését, illetve a csoportvezetők képzését bízták *Csomós István* rendőrségi pszichológusra és rám, külön-külön. Amikor ezt megtudtam, azonnal felvettem vele a kapcsolatot, s nem kellett őt sokáig győzködni, hogy tegyük össze szaktudásunkat és rendőrképzés terén meglévő tapasztalatainkat. Fontos adalék, hogy Pista korábban évekig a miskolci rendészeti szakközépiskolában tanított, én pedig akkor már a rendőri ügyeletesek képzésében szerzett tizenöt éves gyakorlatot tudtam magam mögött.

A kapcsolatfelvételből szép tréningélmények, majd tartósabb szakmai kapcsolat, sőt, barátság lett, mely azóta is tart, és közös munkánk már a rendészeten kívüli világra is áttevődött. A 112-es témában 2016-ban két közös publikációnk jelent meg. Az egyik egy jegyzet[241]. A kézirat utolsó simításait szó szerint együtt lakva írtuk, mert közben Miskolcon már zajlott a nyolcnapos felkészítő tréning második szakasza. Intenzív és nagyon hatékony alkotó periódus volt. A másik pedig egy a Belügyi Tudományos Tanács ugyanazon évben kiírt pályázatára készített tanulmányunk[242]. Ehhez egy nagyon vicces jelenet emléke kapcsolódik. Mikor máskor fogyjon ki a nyomtatóból a tintapatron, mint a leadási határidő előtti nap éjszakáján? A szerzőtársi összmunka igazi próbája ezúttal nemcsak a szellemi, de a fizikai ügyességre is kiterjedt: patroncsere, papíradagolás, borítékolás, postára szaladás. De az egy hónappal ezután érkező örömhír – pályaművünk első helyezést ért el – feledtette a sok izgalmat.

Azóta már a harmadik közös művünk[243] is megszületett, csak a kiadása csúszik. Ez egy 2019. október 12-én a II. Kompetenciák a Sürgősségi Ellátásban – Telefonos segítségnyújtás című konferencián[244] elhangzott közös előadásunk szerkesztett változata.

Vissza az egyetemre – Egy kis integritás

2013 más szempontból is jó évem volt. Akkor kezdődött ismerkedésem és azután még sok szakmai örömöt tartogató alámerülésem az integritás csodálatos világában. Előbb egy alapos és módszertanilag is sok újdonságot tartalmazó tréneri felkészítés, majd egy nagy országos képzési turné következett. Szó szerint értendő: a négy város – Miskolc, Salgótarján, Eger és Budapest – között megtett háromezer kilométer, az összesen húsz képzési napon megfordult mintegy négyszáz résztvevő talán elég meggyőző érv, hogy elmondhassam: az akkori magyar közigazgatás integritásának feltérképezéséhez igencsak komoly adalékot kaphattam. És talán némileg a fejlesztéséhez is hozzájárultam.

Hogy a közigazgatási integritásmenedzsment terén szerzett tapasztalatok ne vesszenek kárba, akkoriban fogalmazódott meg bennem, pontosabban ért össze komolyabb koncepcióvá az az erős vágy, hogy a rendészeti szakterület integritásának fejlesztése is megérné a fáradságot. Addigra éppen húsz évvel voltunk az után, hogy a rendészeti felsőoktatásban – 1995-ben – elkezdődött az etikatanítás, amihez nekem a kezdetektől közöm volt, mintegy véletlenül. Már amennyire vannak ilyen szakmai véletlenek. Sokat

[241] CSOMÓS István – MOLNÁR Katalin: Pszichológiai és kommunikációs alapismeretek. Jegyzet a 112-es segélyhívó operátorai és szupervízorai számára. Miskolci Rendészeti Szakközépiskola, Miskolc, 2013.
[242] CSOMÓS István – MOLNÁR Katalin: A 112-es segélyhívó magyarországi bevezetése I. Csomós Istvánnal közösen. *Belügyi Szemle,* 2016/3., pp. 95–110.
[243] CSOMÓS István – MOLNÁR Katalin: A segélyhívásokat fogadó rendőrök pszichológiai és kommunikációs felkészítésének tapasztalatai. Kézirat.
[244] A konferenciáról írott élménybeszámoló itt érhető el: http://www.nyelvilektoralas.hu/eletmento-konferencia-kompetenciak-surgossegi-ellatasban-telefonos-segitsegnyujtas/

látván és hallván ezen a szakterületen, eddigre már komoly sürgetést éreztem, hogy végre más szintre kellene emelni az etikával való foglalkozást. 2015-ben aztán úgy adódott, hogy erről legalább beszélni is lehetett, úgy értem, nyilvánosan is.

2015. november 24-én ugyanis a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kara és a Belügyi Tudományos Tanács A korrupció elleni küzdelem a rendészet területén címmel konferenciát rendezett. Itt kaptunk felkérést egy előadás megtartására *Gáspár Miklós* kollégámmal. A konferenciakötetbe pedig megírtuk a Korrupcióellenesség és integritás a rendészeti tisztképzésben című tanulmányunkat[245].

Bár Mikivel ez volt az egyetlen közös alkotásunk, de az ügy szerencsére nem maradt annyiban. Igaz ugyan, hogy két évet kellett várni, amíg 2017. január 23-án és 30-án egy saját felajánlásom nyomán megtartott, kétnapos belső tréningen megkezdődhetett a kari kollégák integritásmenedzsmenttel való megismertetése. A visszhangja persze szolid maradt, de addigra már nem lehetett legalább nem elkezdeni a Rendészeti etika oktatásának integritás alapokra történő áthelyezését. És lassan, fokozatosan, a mai napig is inkább csak kísérletezve haladgatunk. De legalább már van ilyen nevű tantárgy, egyelőre csak a rendészeti szervező szakirányon, viszont kétnapos és tréning jellegű. Azért csak jellegű, mert azok a 25–35 fős csoportlétszámok, amelyekkel idő- és oktatói kapacitáshiány miatt dolgoznunk kell, az érdemi szakmai műhelymunkára még mindig alkalmatlanok. De igyekezzünk a jó oldaláról nézni a dolgot: egy kis integritás is több, mint a semmi.

Tanszéki közösködés – Alkalmi szerzőhatos

Szintén 2015-öt írtunk, amikor tanszékileg adódott lehetőség egy izgalmasnak ígérkező kutatásban részt venni. A terep elsőre igencsak nehéznek hangzik, de párunknak már ismerős volt, így hát tudtuk fogni azok kezét, akik életükben akkor lépték át először a börtönkaput. Elítéltekkel és nevelőikkel kellett ugyanis interjút készíteni. A fogva tartottak börtönévek előtti, alatti és a szabadulásuk utáni külső kapcsolatairól, a kapcsolattartás mennyiségéről, minőségéről és módjairól, lehetőségeiről beszélgettünk, illetve mindezek hatásairól a benti életükre. Kalocsán női, Balassagyarmaton férfi fogva tartottakkal, a budapesti javítóintézetben fiúkkal, a rákospalotaiban lányokkal találkoztunk, a Kalocsai Speciális Gyermekotthonban szintén fiúkkal. Összesen tizenöt növendék vagy fogva tartott interjúalanyunk volt. Szakemberből pedig a fenti intézményeken kívül három másik szakterületről (bíróság, szakértői bizottság, segítő programokat működtető alapítvány) összesen tizenhármat sikerült megszólítanunk.

A gyűjtőmunka – leszámítva persze a helyszíneknek és magának a témának a terheltségét – izgalmas és élvezetes volt. Ám az, ahogyan megszerveztük magunkat, a közös utazások, az interjúk során hallott és látott emberi sorsok mélységei, a szakembereknek adott ventilálási lehetőség és nem utolsósorban saját élményeink összevetése, átbeszélése mind megérte a fáradságot. Bár az interjúk elemzése, a feldolgozás és az elkészült szövegrészletek összeillesztése sem volt kis munka, különösen, hogy ennyi szerző – *Hegedűs Judit, Farkas Johanna, Fekete Márta, Ivaskevics Krisztián és Sipos Szandra* – megközelítésmódját és stílusát kellett közös nevezőre hozni, szerintem nemcsak én szerettem ezt a projektet. Annak ellenére, hogy nekem ez volt az első ilyen hatszerzős tapasztalatom, azt hiszem, a

[245] GÁSPÁR Miklós – MOLNÁR Katalin: Antikorrupció és integritás. In: Dargay Eszter – Juhász Lilla Mária (szerk.) Antikorrupció és közszolgálati integritás. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2015. pp. 163–173.

végeredményként elkészült kutatási beszámoló[246] miatt sem kell szégyenkeznünk. Különösen, hogy valóságos empíria áll minden egyes leírt sor mögött.

Nyelvészek (nemcsak) egymás között

Uricska Erna bölcsész, angoltanár, szaknyelvet oktat rendőröknek. 2013 óta ismerem. Ez nem sok idő, mégis összeérlelő. Nagyon szeretek vele „dolgozni". Azért az idézőjel, mert egyáltalán nem munkának, inkább kölcsönösen inspiráló tanulásnak tekintem, valahányszor belevágunk valamibe. Ontjuk az ötleteket, és egyfolytában biztatjuk egymást – talán én őt még egy kicsivel többször – a megvalósításra is. De jól van ez így: ebben én, másban ő a jobb. Illesztgetjük össze ügyesen, amink van. Sokat nevetünk, agyalunk, váltjuk „megfelé" a világot – a miénket legalábbis biztosan. És az sokszor elég.

Két szavakkal kergetőző nyelvész, két lelkes tanárnő, ha beindul, abból mindig lesz valami. Nagyjából ugyanazt írjuk, mégis mást. Lényegében egyetlen művet, folytatásokban, ami neki az évek, nekem az évtizedek alatt a szenvedélyünk lett, szinte a részünkké vált. Az ihlet belőlünk fakad, titka egyszerű: a vágy gondolkodni, kérdezni, válaszolni, megint kérdezni, elemezni, szétszedni, összerakni, megint szétszedni, és mindezt elmondani, megosztani, átadni. Hozzátenni, javasolni, jobbítani. Alkotni. Pont ezt játsszuk kedves szerzőtársammal évek óta, mióta csak rájöttünk, hogy néhány nyilvánvaló különbség ellenére sokkal több minden köt össze minket, mint ami elválaszt.

2017 nyarán, amikor megláttuk a Cepol konferenciájának felhívását, egyszerre ugyanarra gondoltunk: ez a kiírás épp nekünk szól. Bátor döntés volt a jelentkezés, mert angol nyelvű szereplést és írást kívánt, de szerencsére Erna egy pillanatig sem hagyott kétséget afelől, hogy ez nem lehet akadály. Ez nem is volt, de közbejött más. A konferencia előtti napon egy szerencsétlen esés következtében metszőfogam odalett, így Erna egyedül adta elő magát, azaz hogy magunkat. Ilyen slamasztikából kihúzni nem akárki képes a másikat. Az előadásból készült tanulmány[247] tehát már csak ezért is emlékezetes marad. De sokkal fontosabb, hogy így elérhető egy elég részletes angol nyelvű leírása is a Police Café módszernek, amely – azóta már adatokkal alátámasztva is – bizonyítottan előreviszi a rendőrség és a közösségek közötti párbeszédet.

2019. szeptember 7-én aztán már semmi külső körülmény nem gátolta, hogy együtt lépjünk színpadra. A Sokszínű Kar Konferencián adtuk-vettük egymástól a szót, s felváltva igyekeztünk kedvet csinálni a hallgatóságnak ahhoz, hogy ők is legyenek elég bátrak kipróbálni az oktatásban a nekünk már sokszor bizonyított Café módszert. Mindketten szenvedélyesen szeretjük a csoportos partneri kommunikációnak ezt a válfaját, és ezen felbuzdulva 2017 óta az egyetemi csoportjainkban is sikerrel használjuk. Az előadásból készült tanulmányban[248] a módszer előnyeit, a tanulókra, a tanulási folyamatra és nem utolsósorban az oktatóra gyakorolt pozitív hatásait szedtük csokorba. M(A)ester Café,

[246] HEGEDŰS Judit et al.: Bűnelkövetők családi háttere. In: Földvári Mónika - Tomposné Hakkel Tünde (szerk.): Riport a családokról: A Család-, Ifjúság- és Népesedéspolitikai Intézet kutatási eredményei 2015. Család-, Ifjúság- és Népesedéspolitikai Intézet; L'Harmattan, Bp., 2016. pp. 351–385. (Kapocs Könyvek; 15.)

[247] MOLNÁR, Katalin – URICSKA, Erna: An Efficient Method for Improving the Dialogues between the Police and the Community. *European Law Enforcement Research Bulletin*, 4. 2018/Special Conference Edition. pp. 1–7.

[248] MOLNÁR Katalin – URICSKA Erna: A Café módszer alkalmazásának tapasztalatai a rendészeti felsőoktatásban. *Magyar Rendészet,* 2019/4. szám. pp. 69–80.

Biztonsági Café, Café EFLE – hogy csak az eddigi kísérleteink elnevezéseit soroljam. Reméljük, még sokáig alakíthatjuk időnként kávéházzá a tantermeinket.

Pályaorientációs játszótársaim

Belényesi Emese, Budaváriné Béres Erzsébet, Pallai Éva, Stréhli-Klotz Georgina – ezt a négy remek szakembert nemcsak szerzőtársként, de a szó szoros értelmében játszótársként is magam mellett tudhattam. Szórakoztató és élvezetes, de szép és komoly játék is volt ugyanis, amire mindannyian felkérést kaptunk. Az egészbe Szakács Gábor csábított, aki eddig még sosem tudott olyan ügyben invitálni, amire ne mondtam volna boldogan igent. A projekt neve annyira bonyolult és hosszú, hogy inkább nem írom le. A téma, amiben 2017-ben egy országos reprezentativitással bíró kérdőíves és interjús kutatást végeztünk, a rendészeti pályaorientációs képzés volt. Az akkor húszéves ügy egy egyetemi és belügyminisztériumi konzorciumi támogatás nyomán megújulást remélhetett, és el is kezdődött a hatalmas munka.

A kutatás eredményeiből aztán előbb egy pedagógiai, majd egy szakmai módszertani képzéssorozat lett, amelynek kidolgozója és vezető trénere lehettem. Életem egyik legszebb feladata volt, mert túl a szakmai kihíváson, a szakterület egyben szívügyem is. A rendészeti pályára készülő középiskolások megfelelő felkészítésében ugyanis olyan kincses tartalékok rejlenek, amelyeket nem kiaknázni vétek. És bár ez a hároméves projekt sok támogatást adott a pályaorientációs tanároknak, a terület a mai napig komoly problémákkal küszködik.

Aprócska furcsaságnak hat – de aki a pályázati projektelszámolásokat és a hivatalos kiadói átfutási időket ismeri, azt nem lepi meg –, hogy a pedagógiai módszertani ismereteket csokorba gyűjtő jegyzet hamarabb napvilágot látott, mint az annak elkészítéséhez adalékként szolgáló, a kutatási eredményeket összefoglaló tanulmány. A jegyzetet[249] a fenti szerzőtársakkal írtuk, fejezetenként elosztva egymás közt azt a sok mondanivalót, amit a tanároknak szánt gyűjteményben a szerintünk elég hatékony tanulásról gondoltunk. A tanulmányt[250] csak hárman jegyezzük, a fentiek közül Erzsikével és Ginával. Nemcsak a közös utazások és interjúk, a kérdőívek elemzése, az eredmények összegzése és a szövegek megírása volt kaland velük, de a tréningekre való felkészülés, és főleg azzal a közel négyszáz tanárral való találkozás, akiknek remélhetőleg sokat segíthettünk időnként egészen végsőnek tűnő elkeseredettségükben. A projektekben mindig az a legnehezebb, hogy egyszer csak végük van, és azok, akiket ideig-óráig lehetőségünk van komolyabb minőségben támogatni, a projekt lezárultával ugyanúgy magukra maradnak, mint előtte. Persze, ez is jobb, mintha nem volna, de nem lehetne végre valamit kitalálni a fenntarthatóság terén is? Hátha legközelebb ez is sikerül. Addig marad a sok szép, kisebb-nagyobb körökben tovább élő személyesebb szakmai biztatás.

Tanítványokkal közös(ségi) utakon

Ennek az alfejezetnek a címe sem véletlenül az, ami. A hallgatókkal való találkozás intenzitása annál nagyobb, minél hamarabb kiderül, hogy értékrendünk, szemléletünk,

[249] BELÉNYESI Emese et al.: Pedagógiai módszertani ismeretek a közszolgálati pályaorientációs képzés oktatói számára. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Bp., 2018.

[250] BUDAVÁRINÉ BÉRES Erzsébet et al.: A rendészeti pályaorientációs képzés tapasztalatai. In: A közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodási rendszerének fejlesztését szolgáló kutatások jelentései I. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019. pp. 12–74.

alapvető szociális kompetenciáink, esetenként akár generációsan is meghatározott szocializációnk legmélyebben húzódó emlékei, élményei is nagyon közeliek. Pontosan ez a helyzet az alábbi két szerzőtársammal.

Tamási Zsolt több évtizedes rendőri múltja, nekem pedig ugyanannyi idős oktatói gyakorlatom találkozott össze a mesterképzés három szemeszteren átívelő tréningjein. Zsolt 1992-ben akkor lépett ki végzett tisztként a Rendőrtiszti Főiskola kapuján, amikor én ugyanott mint első munkahelyemre beléptem. S hogy ezt megtudjuk egymásról, ahhoz negyed század kellett. A hévízi rendőrőrs parancsnoka által írt diplomamunka konzulensként engem is továbbgondolásra ihletett, hiszen saját szakmai fejlődési utunk érdekes párhuzamba állítható a magyar rendőrség átalakulásával is.

Hogy a tanulmány[251] a rendőrség és a közösség közötti kapcsolat javítási lehetőségeiről szól, az kettőnk fent vázolt előtörténetéből és találkozásunkból nyílegyenesen következik. A diplomadolgozat egy kisebb interjús kutatás szerény eredményeit állította fókuszba, ám a tanulmányban máshová – inkább a tapasztalatok alapján megfogalmazott javaslatokra, vagyis a jövőre – helyeztük a hangsúlyt. A közösségre és annak problémáira orientált biztonságteremtés elkötelezett híveiként fáradhatatlanul hiszünk abban, hogy ennek egyik hatékony színtere a Police Café. Egyszer csak összejön Zala megyében is, és arról, mint megvalósult eseményről, majd újabb közös tanulmányban írhatunk.

Rompos Éva 1997 óta a Nemzeti Szakértői és Kutató Központ (NSZKK) kábítószer-vizsgálatokkal foglalkozó igazságügyi vegyészszakértője, szakértőjelöltek mentora, regionális kábítószer-vizsgáló laboratóriumok konzulense, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Doktori Iskolájának hallgatója. És bár nem az én irányításommal végzi kutatását, de találkozásunk valahogyan mégis szükségszerű volt. A szimpátia azonnal megszületett, de szerzőtársként való debütálásunkig kanyargósabb út vezetett.

Az igazságügyi szakértők kommunikációs készségeinek fejlesztéséhez új megoldásokat keresve Éva 2018 májusában és októberében is közös munkára hívott. Előbb egy Szakértői Cafében moderátorként segítettem neki feltérképezni a szakértők véleményét az általa összeállított kérdések mentén. Majd egy kommunikációs készségfejlesztő képzésből kínáltam ízelítőt kollégáinak. Nagyon helyes kis munkahelyi közösségbe csöppentem.

Ezek után egy nemzetközi tudományos konferencia e-poszter szekciója, majd az ott elhangzó rövidke prezentáció publikálásának lehetősége gyorsította föl cikkünk elkészítését. Míg a Duna Palotában 2018. november 7–8-án zajló A biztonság sokszínű arca. Innováció – tudomány – információbiztonság – közszolgálat című rendezvényen Éva vállalta a szereplést, addig én művünk[252] szerkesztésének munkálataival bíbelődtem. Az egy év múlva esedékes megjelenésnek viszont egyformán örültünk.

Arra a kérdésre kerestük a választ, vajon merre tart az igazságügyi szakértés. Ehhez felvázoltuk a téma előzményeit, jogi hátterét, relevanciáját. Amennyire ebben a terjedelemben lehetett – körüljártuk a szakértői tevékenységhez kapcsolódó kommunikációs készségek feltérképezésének és fejlesztésének – általunk kipróbált – innovatív, kifejezetten

[251] MOLNÁR Katalin – TAMÁSI Zsolt: A rendőrség közösséggel való kapcsolatának javítási lehetőségei. *Belügyi Szemle,* 2019/4. szám. pp. 35–56.
[252] MOLNÁR Katalin – ROMPOS Éva: Innovatív módszertani lehetőség az igazságügyi (vegyész) szakértők képzésében. In: BENCSIK Balázs – SABJANICS István (szerk.) A biztonság sokszínű arca. Innováció – tudomány – információbiztonság – közszolgálat. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019. pp. 105–119.

kollektív alkotótechnikáit, különös tekintettel a Café módszerre, annak alkalmazási lehetőségeire és korlátaira is.

Újabb hatos fogat – ezúttal egyenruhá(so)k között

Szép összejátszása volt a véletlennek, amikor 2020. június 3-án napvilágot látott egy közlemény[253], amelyet a Vám- és Pénzügyőri Tanszék, illetve a Nemzeti Adó- és Vámhivatal általam régebbről ismert öt kedves hivatásos kollégájával – *Erdős Ákossal, Magasvári Adrienn-nel, Pócsi Anikóval, Szabó Andreával és Vas Adrienn-nel* – alkottunk. Épp egy évvel azelőtt, 2019. június 3-án zajlott az egésznek apropót adó ún. NAV Café. Az egész rendezvény ötlete, a megvalósítás, az, hogy utána mi, témagazdák, írjuk meg közösen az élményeket – talán nem meglepő –, az én fejemből pattant ki. De hogy mindez ilyen hamar nyitott fülekre talált, az egészen megható volt. Csak köszönni tudom, hogy bevettek ebbe a jó kis csapatba. És talán ezen a ponton derül ki, mi az oka, hogy éppen ezt a szerzőtársas játékról szóló tanulmányt szántam ebbe a kötetbe.

A szerzők sokféleségéből adódó különböző szempontokat felvonultató tanulmány a NAV-nál is tapasztalható pályaorientációs nehézségekről szól. Ám nemcsak az okokat, hanem jó néhány megoldási javaslatot is felsorakoztattunk, ha nem is katonásan, de egy bizonyos szigorú logika és főleg értékrend mentén összerendezve. A szövegek összeillesztését szívesen végeztem, mert az is szép és élvezetes munka volt, nemcsak a közös szakmai kávézás.

S ha nem volna elég ennyi egybeesés, hát még fokozom. Már az előzőekben említett tanulmánynak a megjelenésekor sajtó alatt volt egy másik, a vám- és pénzügyőri szervezeti kultúra egyik fontos szimbólumáról szóló, páros szerzőségű szöveg is. Azt kedves doktoranduszommal, *Suba Lászlóval* követtük el. A megjelenés helye pedig a Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata gondozásában megjelenő Közös kihívások – egykor és most című tanulmánykötet.

Az, hogy témavezető és doktorandusza együtt gondolkodik, konzultál, nyilvánvaló. De ahhoz, hogy egyszer csak ezek alapján kipattanjon a fejükből egy közös cikk ötlete, majd gyorsan meg is írják, mégis csak több kell. Az egymásra találás optimális esetben szakmai és emberi szimpátián alapul, különben az éveken át tartó munka gyötrelmes lehet. Esetünkben Lacival ennek a veszélye nem hogy nem fenyeget, de anyanyelvünk iránti rajongásunk annyira egymásra rímel, hogy köztünk a félreértés teljességgel kizárható. Írásunk[254] címe – *Az (egyen)ruha teszi a (szak)embert?* – is erről árulkodik. Kettőnknek az egyenruhához való viszonya gyökeresen más természetű, aminek meghatározó oka identitásunk. Hogy ehhez képest mégis hogyan lehet erről összehangoltan írni, azt ítélje meg az olvasó. Számunka nem kérdés, hogy a szervezeti kultúrának és identitásnak markáns eleme az uniformis, de benne elsősorban az embert keressük. Így kérdésünk inkább az: vajon a szervezeti kultúra alakítói tudatában vannak-e a szimbolikus kommunikáció kincsestárában rejlő lehetőségeknek?

[253] ERDŐS Ákos et al.: NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet,* 2020/1. szám. pp. 149–177.

[254] MOLNÁR Katalin – SUBA László: Az (egyen)ruha teszi a (szak)embert? A Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatásos állományának egyenruházati szabályozása. In: Csaba Zágon – Szabó Andrea (szerk.): Közös kihívások – egykor és most. A Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, 2020., pp. 212–233. https://doi.org/10.37372/mrttvpt.2020.1.11

Szándékunk szerint írásunk – és majd Laci elkészült disszertációja is – ennek a tudatosságnak a növeléséhez kínál adalékokat.

Utóhatások

Ezzel az írással kettős célom volt. Nyilván egy fajta leltárként hasznos visszatekintés lehet az elmúlt tizennyolc évre, amióta szerzőtársakkal dolgozom. Másrészt ily módon is szeretnék köszönetet mondani nekik, hogy ezeket a szellemi kalandokat végigélhettem velük, és közben rengeteget tanulhattam tőlük.

Mint a visszatekintésből kiderül, a közös publikációk megszületéséig vezető út annyiféle, ahány szerzői tinta egybefolyik. A papírra kerülő szövegek ezért is sokszínűek, érdekesek. Talán soha nem írna az ember olyasmiről, amire szerzőtársa személye, szakértelme nem inspirálná. Arról nem is beszélve, hogy szükségszerűen különböző kompetenciáik a közös munka során összeadódhatnak, így az adott kérdés, jelenség, probléma bemutatása is sokrétűbb lehet. Ennek pedig talán az olvasó is több hasznát veszi.

Nem beszélve – azaz hogy nagyon is beszélve – arról a sok örömről, ahogyan az ember az órákon, napokon, heteken át tartó gondolkodás és írás közben szellemileg és lelkileg is összekapcsolódik a másik emberrel. Egyetértek Exupéry-vel: ez az igazi luxus, és örülök, hogy ennyiszer megadatott. És kell-e mondanom: már megvannak a következő – ennyit elárulhatok: nem csak papíron alkotó – „áldozatok"…

Felhasznált irodalom

[1] AMBERG Erzsébet – MOLNÁR Katalin: Személyiségfejlesztő módszerek felhasználása a kommunikációban. *Magyar Rendészet*, 2004/4. szám, pp. 133–147.

[2] BELÉNYESI Emese et al.: Pedagógiai módszertani ismeretek a közszolgálati pályaorientációs képzés oktatói számára. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Bp., 2018.

[3] BUDAVÁRINÉ BÉRES Erzsébet et al.: A rendészeti pályaorientációs képzés tapasztalatai. In: Csóka Gabriella – Szakács Gábor (szerk.) A közszolgálat emberierőforrás-gazdálkodási rendszerének fejlesztését szolgáló kutatások jelentései I. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019., pp. 12–74.

[4] CSERÉP Attila – MOLNÁR Katalin: A rendőrség kommunikációs stratégiája és belső kommunikációja. *Rendészeti Szemle*, 2010/2. szám, pp. 3–41.

[5] CSERÉP Attila – MOLNÁR Katalin: Egy helyi közösségi rendőrségi projekt kezdeti lépései. *Magyar Rendészet,* 2005/2. szám, pp. 99–119.

[6] CSOMÓS István – MOLNÁR Katalin: A 112-es segélyhívó magyarországi bevezetése I. Csomós Istvánnal közösen. *Belügyi Szemle,* 2016/3. szám., pp. 95–110. https://doi.org/10.38146/BSZ.2016.3.6

[7] CSOMÓS István – MOLNÁR Katalin: A segélyhívásokat fogadó rendőrök pszichológiai és kommunikációs felkészítésének tapasztalatai. Kézirat.

[8] CSOMÓS István – MOLNÁR Katalin: Pszichológiai és kommunikációs alapismeretek. Jegyzet a 112-es segélyhívó operátorai és szupervízorai számára. Miskolci Rendészeti Szakközépiskola, Miskolc, 2013.

[9] ERDŐS Ákos et al.: NAV Café – A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet*, 2020/1. szám, pp. 149–177.

[10] FARKAS Csaba – MOLNÁR Katalin: A diszkriminációmentes rendészeti intézkedés oktatás-módszertani kérdései. *Magyar Rendészet*, 2005/3. szám. pp. 113–131.

[11] GAÁL Gyula – MOLNÁR Katalin: Ami elromolhat, az el is romlik? A média szerepe a biztonságos, élhető közösségek formálásában. In: GAÁL Gyula és HAUTZINGER Zoltán (szerk.) Pécsi Határőr Tudományos Közlemények XIV., Pécs, 2013. pp. 131–140.

[12] GAÁL, Gyula – MOLNÁR, Katalin: About the Safe Community. *JURA*. 23. évfolyam 2017/1. szám. pp. 58–63.

[13] GÁSPÁR Miklós – MOLNÁR Katalin: Antikorrupció és integritás. In: DARGAY Eszter – JUHÁSZ Lilla Mária (szerk.) Antikorrupció és közszolgálati integritás. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2015. pp. 163–173.

[14] HEGEDŰS Judit et al.: Bűnelkövetők családi háttere. In: Földvári Mónika, Tomposné Hakkel Tünde (szerk.): Riport a családokról: A Család-, Ifjúság- és Népesedéspolitikai Intézet kutatási eredményei 2015. Család-, Ifjúság- és Népesedéspolitikai Intézet; L'Harmattan, Bp., 2016. pp. 351–385. (Kapocs Könyvek; 15.)

[15] KRÉMER Ferenc et al.: A rendészeti foglalkozási kultúra átalakítása – stratégiai koncepció. *Rendészeti Szemle* különszám, 2010. március, pp. 269–306.

[16] KRÉMER Ferenc – MOLNÁR Katalin: A szociális kompetenciák szerepe a mester szintű rendészeti képzésben. *Rendvédelmi Füzetek*, 2010/2. szám. pp. 21–32.

[17] KRÉMER Ferenc – MOLNÁR Katalin: A szociális kompetenciák szerepe a rendészeti szakmai gondolkodás formálásában. In: Pécsi Határőr Közlemények XII. Szerk.: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán. Pécs, 2011. pp. 229–241.

[18] MOLNÁR Katalin – ROMPOS Éva: Innovatív módszertani lehetőség az igazságügyi (vegyész) szakértők képzésében. In: BENCSIK Balázs – SABJANICS István (szerk.) A biztonság sokszínű arca. Innováció – tudomány – információbiztonság – közszolgálat. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2019., pp. 105–119.

[19] MOLNÁR Katalin – SÖVÉNYHÁZY Edit: „Médiakincstár kiaknázatlanul". Magyar Rendészet, 2006/2. szám, pp. 171–87.

[20] MOLNÁR Katalin – SUBA László: Az (egyen)ruha teszi a (szak)embert? A Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatásos állományának egyenruházati szabályozása. In: CSABA Zágon – SZABÓ Andrea (szerk.): Közös kihívások – egykor és most. A Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Bp., 2020. pp. 212–233. https://doi.org/10.37372/mrttvpt.2020.1.11

[21] MOLNÁR Katalin – TAMÁSI Zsolt: A rendőrség közösséggel való kapcsolatának javítási lehetőségei. *Belügyi Szemle,* 2019/4. szám., pp. 35–56. https://doi.org/10.38146/BSZ.2019.4.3

[22] MOLNÁR Katalin – VALCSICSÁK Imre: Az igazat mondás feleslegessége. *Kritika*, 2003. szeptember, pp. 24–27.

[23] MOLNÁR Katalin – VALCSICSÁK Imre: A gyűlöletbeszéd hatékonyságának „titkaiból" – Ismeret- és kommunikációelméleti aspektusok. *Magyar Rendészet*, 2003/1–2. szám., pp. 224–42.

[24] MOLNÁR Katalin – VARGA Júlia: Szervezetek belső kommunikációjának megszervezése. Wekerle Sándor Alapkezelő, Bp., 2012.

[25] MOLNÁR Katalin: A társadalomtudomány(i tanszék) két évtizede a rendészeti felsőoktatásban. In: MOLNÁR Katalin (szerk.): Társadalom – demokrácia – szolidaritás. Tanulmánykötet Kozáry Andrea tiszteletére. L'Harmattan Kiadó, Bp., 2013. pp. 269–275.

[26] MOLNÁR, Katalin – URICSKA, Erna: An Efficient Method for Improving the Dialogues between the Police and the Community. *European Law Enforcement Research Bulletin*, 4. 2018/Special Conference Edition. pp. 1–7.

Lektor

Szakács Gábor, Dr., CSc., ny. egyetemi docens
g.szakacs@tonline.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.7

Nyeste Péter*: A modern bűnügyi hírszerzés modelljeinek fejlődése

Absztrakt

Tanulmányomban először a modern bűnügyi hírszerzés kialakulásával és fejlődésének rövid történeti áttekintésével foglalkozom. Röviden bemutatom a bűnügyi hírszerzés fejlődését a fővárosi rendőrség detektívtestületének létrejöttétől napjainkig. A tanulmányomban elemzem az új büntetőeljárási és ágazati törvények által kialakított gyökeresen új bűnügyi hírszerzési jogi környezetet. A jelenlegi bűnügyi hírszerzési szervezeti megoldásokat áttekintem és javaslatokat fogalmazok meg a nemzetközi bűnügyi hírszerzési modellek alapján.
Kulcsszavak: *bűnügyi hírszerzés, hírszerzési modell*

Abstract

First, I deal with a brief historical overview of the evolution of the development of modern criminal intelligence in my study. I will briefly present the development of criminal intelligence from the establishment of the Detective Department of Budapest Police to the present day. In my study, I examine the radically new criminal intelligence legal environment created by new criminal procedure and sectoral laws. I review current criminal intelligence organizational solutions and make suggestions based on international criminal intelligence models.
Keywords*: criminal intelligence, criminal intelligence model*

***

Bevezetés

A katonai hírszerzés, felderítés írásos nyomai már az Asszír Birodalom korából fennmaradt agyagtáblákról vagy az i.e. VI. században élt Szun-ce hadvezér írásaiból is megismerhetők. Az ókori rómaiaknál már a reguláris erők speciális egységeként, illetve civil ügynökökként tevékenykedtek a hírszerzők[255] és szervezett formában folyó katonai hírszerző képzés nyomaira is bukkanhatunk.
Bűnügyi értelemben a felderítés szó jelentése eltitkolt vagy más okból látens, bűnügyileg releváns cselekmények, események megismerése, ismeretlen körülmények, részletek tisztázása, mások számára további eljárások és intézkedések érdekében is ismertté tétele.[256]A bűnüldöző hatóságok bűnügyi hírszerző és nyomozástámogató tevékenysége csak a XVIII. században kezdett kialakulni Európában francia mintára Eugene Francois Vidocq párizsi titkosrendőrsége alapján.

* Nyeste Péter, Dr., rendőr őrnagy, adjunktus, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Bűnügyi, Gazdaságvédelmi és Kiberbűnözés Elleni Tanszék, https://orcid.org/0000-0002-2440-6414, nyeste.peter@uni-nke.hu
[255] BODA József – REGÉNYI Kund (szerk.): A hírszerzés története az ókortól napjainkig. Dialog Campus, Bp., 2019. p. 29.
[256] BODA József et al. (szerk.): Rendészettudományi szaklexikon. Dialog Campus, Bp., 2019. p. 185.

A katonai, illetve nemzetbiztonsági felderítéshez hasonlóan a hazai bűnügyi hírszerzésnek is fokozatosan jöttek létre az elkülönült, specializált szervezeti elemei, humán és technikai erőforrásai és tevékenységének a módszertana, hírszerzési modellje.

A hazai bűnügyi hírszerzés jellemzői a II. világháborúig

Hazánkban a XIX. század végére alakult ki a bűnügyi hírszerzés a detektív testület létrejöttével. Már az 1870-es években megjelentek a bűnügyi hírszerzés kezdeteinek tekinthető hivatásos figyelők és „fedett nyomozók", akiket az akkori szóhasználattal egyszerűen csak „rendőrkémeknek" neveztek. Ők voltak azok, akik egy-egy bűncselekmény esetében megfigyelték a pályaudvarokat, hajóállomásokat, az „értékesítési vonal" különböző színhelyeit és a nyomozások által látókörbe került gyanús személyeket.[257]
A Budapest-Fővárosi rendőrségen belül 1885. decemberében, 28 ideiglenes detektívvel szervezték meg először a detektív osztályt. Majd 1886-ban adták ki a bűnügyi hírszerző tevékenység első, belső jogi szabályozását, a detektívszabályzatot (majd 1890-ben a második, és 1893-ban a harmadik detektívszabályzatot). A detektívszabályzat szerint a *detektívosztály a budapesti magyar királyi államrendőrség kisegítő egysége volt*, feladata a főkapitányi hivatal, a kerületi kapitányi hivatalok, a bejelentési hivatal és a tolonckezelő hivatal munkájának támogatása a közrend és a közbiztonság fenntartása érdekében. A *feladatellátás formái figyelő, megelőző és felfedező tevékenység volt, a detektívfelügyelő önállóan nyomozást nem indíthatott, megbízást nyomozásra rend szerint a bűnfenyítő osztály vezetője adta a detektívfelügyelőnek.* A bűncselekmények megelőzése, megakadályozása és felderítése érdekében a nyílt eljárások mellett *puhatoló eljárásokat* alkalmaztak. Utóbbiakat a bűnvádi eljárási[258] törvény nem részletezte, a bűnügyi nyomozás helyes gyakorlatának végrehajtását a nyomozati utasítás[259] és annak ügyészségi magyarázata segítette. A puhatoló eljárások közé tartozott a megfigyelés, „besúgók" előzetes alkalmazása, a feltűnés nélkül való érdeklődés és a les. A figyelő, megelőző szolgálat (bűnözés színterein jelenlét) és a puhatoló eljárások alkották a korabeli bűnügyi hírszerzés magját. A puhatoló eljárások célja az igazságszolgáltatás előkészítése volt.
A detektívek képzésének, a detektívtanfolyamoknak az első nyomait már az 1890-es években megtaláljuk Magyarországon. Kétféle tanfolyamot és vizsgát rendszeresítettek: az egyik a detektív, a másik pedig a detektívfelügyelői kinevezés alapjául szolgált. Az egyszerű detektívtanfolyam rendes tárgyai voltak az alaki büntetőjog, kriminalisztika, a kihágások és a rendőri bíráskodás, az államrendészet, a közigazgatási alapismeretek, a szervezet és szolgálati szabályzat, az elsősegélynyújtás. A rendes előadásokat a speciális előadások és gyakorlati bemutatások egészítették ki a mindenkori tanterv szerint."[260] A detektívek próbaideje 1 év volt, ezt követően került sor véglegesítésükre vagy indokolás nélkül elbocsáthatók voltak. A századforduló időszakában a Ludovika Akadémián elindult csendőrségi és a fővárosi rendőrség képzése, egymásra épülő szaktanfolyamai európai színvonalúak voltak.
A két világháború közötti időszakban már nemzetközi kapcsolatok alakultak ki a különböző rendvédelmi szervezetek között és elvétve előfordult, hogy magyar tisztek tanultak külföldi

[257] NYESTE Péter: A bűnüldözési célú titkos információgyűjtés története, rendszerspecifikus sajátosságai, szektorális elvei. In: Szabó Csaba (szerk.) Studia Doctorandorum Alumnae, Pytheas Kiadó, Bp., 2019. pp. 213–441. https://doi.org/10.23715/SDA.2019.2.2
[258] 1896. évi XXXIII. törvénycikk, a bűnvádi perrendtartásról
[259] 130,000/99 B.M. számú körrendelet a nyomozó rendőri közegek és hatóságok részére. MAGYAR István: A bűnügyi nyomozás tárgyában a nyomozó rendőri hatóságok és közegek részére 130,000/99. B.M. számú körrendelettel kiadott utasítás magyarázata. Budapest, 1900.
[260] KESERŰ István: A rendvédelmi szervek tiszti utánpótlása és tisztképzése a dualizmus időszakában. ORFK OKK, *Rendvédelem-történeti füzetek*,1993/4. szám. pp. 109–126: 121.

rendvédelmi tanintézetekben. (pl. csendőrtisztek Olaszországban, Ausztriában). Külföldi tanulmányutakra és külföldi rendvédelmi küldöttségek látogatására is sor került.[261]
A bűnügyi hírszerzés mellett az állam politikai, kormányzati tevékenységét támogató polgári hírszerzés integrált szervezetrendszere – a politikai jellegű delictumok büntető kódexben történő szabályozásának megfelelően – az 1920-as évektől épült ki hazánkban, melyet elsősorban a rendőrség erre a feladatra kijelölt detektív egységei és a csendőrség erre jogosult nyomozó hatóságai hajtottak végre. A politikai irányú nyomozások összefogására a belügyminiszter 1942-ben létrehozta az Államvédelmi Központot. A szervezet feladata elsősorban a politikai jellegű nyomozások összehangolása volt. A csendőrségi nyomozókhoz tartoztak a baloldali ügyek, a rendőrséghez a jobboldali mozgalmak ellenőrzése, megfigyelése. A nemzetiségi mozgalmakkal közösen foglalkoztak.
Az önálló katonai hírszerzés és elhárítás feladatait 1920-tól a trianoni békediktátum miatt rejtetten a Honvédelmi Minisztérium VI. csoportjának 2 osztálya a HM VI-2. osztály, majd 1938-tól már nyíltan a Honvéd Vezérkar 2. (hírszerző és kémelhárító, 2. vkf.) osztály látta el. A katonai felderítés és elhárítás szorosan együttműködött a Magyar Királyi Rendőrség szerveivel és a Magyar Királyi Csendőrség Központi Nyomozó Osztályával.[262] A katonai elhárítás és a csendőrség között szoros együttműködés alakult ki még képzési téren is.[263]

A hazai bűnügyi hírszerzés jellemzői a II. világháborútól a rendszerváltásig

A második világháborút követően kialakult vesztes politikai helyzetben fokozatosan átalakult az ország több évszázados polgári hagyományokon nyugvó társadalmi, politikai rendszere. Az új, szovjet típusú, ideológiai alapú társadalmi, politikai átalakulás nem is lehetett kérdéses. A bűnügyi hírszerző tevékenység szervezete, céljai, lényege is átalakult. Az eddigi igazságszolgáltatási tevékenységet előkészítő puhatoló eljárások titkos operatív tevékenységek elnevezést kaptak és szovjet mintára felállították az ideológiai, politikai rendszert kiszolgáló államvédelmi, állambiztonsági egységeket. A titkos operatív tevékenységeknek nem volt igazságszolgáltatás előkészítő szerepe, a nyomozás törvényességi felügyeletét ellátó ügyészség nem is tudhatott ezekről. A titkos operatív tevékenységet szabályozó legmagasabb szintű, titkos minisztertanácsi norma (1/1975-ös MT elnökhelyettesi utasítás) alapján a belügyminisztérium és szerveinek a titkos operatív tevékenysége nem állt az ügyészség felügyelete alatt.
A bűnüldözési célú titkos operatív eszközök, módszerek alkalmazása másodlagossá vált az állambiztonsági titkos operatív eszközök, módszerekkel szemben és a bűnüldözési jellegű titkos operatív tevékenység is elsősorban a társadalmi tulajdon elleni bűnözésre koncentrált. Az állam elleni (a pártállami, kommunista ideológia elleni) és szervezett formájú bűncselekmények felderítése, megelőzése érdekében a büntetőeljárás elrendelését megelőzően végrehajtható volt egy titkos operatív felderítési, bizonyítási, vizsgálati szakasz, amely egy alternatív titkos büntetőeljárásként volt felfogható.[264] A vizsgálók a „titkos büntetőeljárás" adatai alapján eldöntötték, hogy megindítják-e a „nyílt" büntetőeljárást (realizálják a titkosan beszerzett adatokat), vagy más módon (pl. pressziós

[261] BODA József: A nemzetközi oktatás és képzés története a magyar rendvédelmi szervezeteknél. *Rendvédelemtörténeti Füzetek*, 2007/16. szám. pp. 33–46: 33.
[262] BODA József- REGÉNYI Kund: Önálló magyar hírszerzés és elhárítás (1918-1945). In: BODA József-REGÉNYI Kund (szerk.): A hírszerzés története az ókortól napjainkig. Dialog Campus, Bp., 2019. pp. 116–120: 118.
[263] DOBÁK Imre: Adalékok a 2. VKF osztály képzéstörténeti kérdéseihez… *Felderítő Szemle*, 2014/2. szám. pp. 105–116: 106.
[264] A titkos operatív felderítési, bizonyítási vizsgálati szakaszhoz lásd VÖRÖS Géza: Az állambiztonság hálózaton kívüli információszerző technikái. *Levéltári Szemle*, 2013/1. szám. pp. 19–30.

ügynökbeszervezéssel) realizálnak, azaz hasznosítják az információkat. Az állambiztonsági és bűnüldöző hatóság önállóan döntött arról, hogy hogyan szerzik be később a büntetőeljárás keretei között a „titkos büntetőeljárás" által megismert, rögzített adatokat, információkat, azaz „a titkos eljárási eredményt". A rendészet része volt a proletárdiktatúra államgépezetének, ezért osztozott annak a monolitikus hatalmi központ általi kiszolgáltatottságában[265].

A bűnügyi és állambiztonsági hírszerzés utánpótlását biztosító, a politikai rendszert kiszolgáló államvédelmi, állambiztonsági és rendőrtiszti képzés 1949-ben a budapesti Rendőrakadémia helyébe lépő Rendőrtisztképző Iskolában, illetve az államvédelmi tisztek képzése 1950-től a Dzserdzsinszkij Államvédelmi Szakiskolában történt.[266] 1957-től a Rendőrtiszti Akadémia megalakulásáig (1959-ig) a BM Dzserdzsinszkij Tisztképző Iskola biztosítja az államvédelmi, bűnügyi és közrendvédelmi tiszti utánpótlást, majd 1971-ben kezdte meg működését a Rendőrtiszti Főiskola.[267]

A hazai bűnügyi hírszerzés jellemzői a rendszerváltástól napjainkig

A rendszerváltást követően, 1990-ben kirobbant ún. Duna-gate botrány után a titkosszolgálatok, és a bűnüldöző szervek „különleges" titkos információgyűjtő tevékenységének szabályozására az országgyűlés megalkotta az 1990. évi X. törvényt, a különleges titkosszolgálati eszközök és módszerek engedélyezésének átmeneti szabályozásáról. A külső engedélyhez kötött titkos eszközök, módszereken kívüli, belső engedélyezésű bűnüldözési (és állambiztonsági) célú titkos módszerek, eszközök alkalmazására továbbra sem volt törvényi szintű szabályozás.

Egy hosszú előkészítő munka után született meg az 1994. évi XXXIV. Rendőrségről szóló törvény, melynek külön fejezete (VII.) szabályozta a „bűnügyi célú" titkos információgyűjtést, ami a korábban puhatoló eljárásoknak, majd később titkos operatív eszközöknek, módszereknek nevezett tevékenységek új, törvényi szintű elnevezése lett. Ezzel a bűncselekmények megelőzése, felderítése és bizonyítása új, megismerhető, jogilag szabályozott lehetőségekhez jutott, csekély külső kontrollal. Azonban a korábbi diktatórikus rendszer logikájához hasonló felderítési, bizonyítási tevékenységek titkos gyakorlata részben megmaradt. A büntetőeljárás nem szabályozta, de megengedte a titkosan szerzett információk felhasználását a büntetőeljárásban a csekély külső kontrol ellenére. „Bár e tevékenységre a törvényi szintű szabályozás felhatalmazást adott, részletszabályozása változatlanul belső normákban és utasításokban történt. Az ismeretanyag nyílt és titkos összetevői indokolt módon okot adtak egyfajta elkülönítésre, hiszen az állampolgárok előtt a titkos információgyűjtés, mint lehetőség nem titkolt, ugyanakkor a részletszabályozás, a konkrét alkalmazás továbbra is titkot képezett, és ez együtt járt a titokvédelemből fakadó korlátozásokkal."[268]

---

265 KORINEK László: A rendőrség pártirányítása 1956-1989. *Rendészeti Szemle*, 2006/10. szám. pp. 55–67.

266 Az államvédelmi, állambiztonsági és rendőrtiszti képzés második világháború utáni megindításához lásd CZENE-POLGÁR Viktória: „A dolgozó nép hazájának védőkarja": Rendőrképzés 1945 és 1948 között. In: SZEKÉR Nóra et al. (szerk.) Utak a Teleki térről. Esszék és tanulmányok a 75 éves M. Kiss Sándor tiszteletére. Antológia, Lakitelek, 2018. pp. 61–68., valamint CZENE-POLGÁR Viktória: „Az intellektuális munkaerő arányszámát emeljük" – Tudásmenedzsment a második világháború utáni rendvédelmi szerveknél. In: CZENE-POLGÁR Viktória, ZSÁMBOKINÉ FICSKOVSZKY Ágnes (szerk.) Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2018. pp. 59–69.

267 BUDAHÁZI Árpád (szerk.): Jubileumi évkönyv 40 éves a Rendőrtiszti Főiskola 1971-2011. Rendőrtiszti Főiskola, Bp., 2011. pp. 17–24.

268 SZENDREI Ferenc: A rendészeti célú titkos információgyűjtés. *Rendőrségi Tanulmányok*, 2020/3. pp. 58–80: 62.

A belső, minősített normák alapján a titkos információgyűjtés a rendszerváltást megelőző eljárási rendhez hasonlóan titkos információ ellenőrző és titkos nyomozás szakaszra tagolódott, amelyek továbbra is azt eredményezték, hogy a nyomozó hatóság önállóan, saját döntése szerint elrendelhetett és végrehajthatott egy bűnügyi relevanciájú információ ellenőrzését követő a gyanú megállapítására és bizonyítékok meglétének, hollétének felkutatására irányuló titkos nyomozást. Tekintettel arra, hogy a felderítő szerv az ilyen bűnügyi célú titkos információgyűjtését minősítette (titkosította), ezért később minősítőként eldönthette, hogy azt megosztja-e a büntetőeljárásra rendelkezési jogot gyakorló ügyészséggel, vagy egyéb feladatai ellátása érdekében más módon hasznosítja az ismereteket, vagy akár elvesznek a beszerzett információk. A bűnügyi célú titkos információgyűjtés eredménye büntetőeljárásban csak a minősítő döntését követően volt felhasználható hosszadalmas eljárást követően. A büntetőeljárásban szabályozott adatszerzés eredményének felhasználása már rugalmasabb eljárási rendben történt, de a beszerzett minősített adatok összefoglaló jelentésben rögzítése és a mellékelt tárgyi bizonyítási eszközök ebben az esetben is csak minősítéstörlési döntést követően voltak a büntetőeljárásban felhasználhatók. A titkos információgyűjtés a büntetőeljárástól elkülönült eljárási rendet jelentett, az információknak csak egy részét használták fel, és csak az ügyészség elé tárt eredmény hasznosult a büntetőeljárásban.

A felderítés, nyomozás folyamatossága és az információvesztés elkerülése érdekében újra kellett gondolni az információgyűjtés és -ellenőrzés folyamatát, eljárási kereteit. Konkrét bűncselekményre utaló információk ellenőrzését, majd az ellenőrzött adatok alapján folytatható speciális nyomozási tevékenységek[269] alkalmazhatóságának folyamatosságát meg kellett teremteni a nyomozás minden fázisában.

Az új büntetőeljárási törvény[270] a bűncselekmények felderítése és bizonyítása érdekében folytatható titkos információgyűjtés szabályait teljesen integrálta a büntetőeljárási törvénybe. Ezzel a párhuzamos, büntetőeljáráson kívüli titkos információszerzés és a büntetőeljárás keretében folytatott titkos-, illetve egyéb adatszerzés szabályozásának a szétválasztottságából, eltérő törvényekben, különböző megfogalmazású szövegezéssel való elhelyezéséből fakadó gyakorlati, jogalkalmazási probléma vált elkerülhetővé.

A törvény szakított azzal a szemlélettel, amely a titkos információgyűjtést és a titkos adatszerzést elkülönült eljárási folyamatként tekintette. A titkos információgyűjtés és titkos adatszerzés különleges eszközei és módszerei a bizonyítási eszközök és cselekmények katalógusát gazdagítják, egységesen szabályozva és törvényi szinten biztosítva a szükségesség-arányosság-célszerűség követelményéhez igazodó kivételes alkalmazás feltételrendszerét is.

A kialakított eljárási rendszer biztosítja annak lehetőségét, hogy nyomozás elrendelését megelőzően, de már a büntetőeljárás keretein belül a bűncselekmények gyanújának megállapítása vagy kizárása érdekében, rövid határidőn belül proaktív előzetes felderítés legyen alkalmazható.[271]

---

[269] NYESTE Péter: Speciális nyomozási tevékenységek az Európai Unió egyes tagállamaiban. *Belügyi Szemle,* 2016/3. szám. pp. 16–43. https://doi.org/10.38146/BSZ.2016.3.2

[270] 2017. évi. XC. törvény a büntetőeljárásról

[271] NYESTE Péter – SZENDREI Ferenc: A bűnügyi hírszerzés kézikönyve. Dialog Campus Kiadó, Bp. 2019. p. 88.

A hazai bűnügyi hírszerzés meghatározása, részei

A modern *bűnügyi hírszerzést* az alaptörvényben megjelenített rendészeti és bűnüldözési célok (a közbiztonság, a közrend és az államhatár rendjének védelme, a bűncselekmények megakadályozása, felderítése,) elérése érdekében, a rendészeti ágazati törvényekben megjelenített feladatszabás és a büntetőeljárás nyomozási feladatai érdekében végrehajtott, a magán- és családi élet, a magánlakás és levelezés tiszteletben tartásához és ehhez szorosan kapcsolódó információs önrendelkezéshez, az információáramlás szabadságához és a személyes adatok védelméhez fűződő jogot is korlátozható, *proaktív információszerző és elemző tevékenységként jellemezhetjük*[272].
A bűnügyi hírszerzésnek alapvetően *stratégiai, taktikai illetve nyomozást támogató* feladatai lehetnek.

- *A stratégiai célú bűnügyi hírszerzés* kiindulópontja a stratégiai bűnügyi elemzés[273] , amely meghatározott bűnügyi elemzési módszerekkel a bűnözés terjedelmének, dinamikájának és struktúrájának, valamint egyes bűncselekmények jellemzőinek, elterjedtségének hosszabb távon érvényesülő mintázatát, tendenciáit vizsgálja. A stratégiai bűnügyi elemzésnek folyamatosan figyelemmel kell kísérnie a bűnözés nemzetközi és hazai helyzetében bekövetkezett vagy várhatóan bekövetkező lényegi változásokat is. A stratégiai célú elemzés lehetőséget teremt különböző tendenciák vizsgálatával, előrejelzések, prognózisok készítésére. Ezáltal a kormányzati irányítás és a rendőri vezetés döntés előkészítő mechanizmusában igen fontos szerepet tölt be.[274] A stratégiai bűnügyi hírszerzés célja a folyamatos stratégiai elemzések alapján megfogalmazott *aktuális* hírigények kielégítése és ezzel a *stratégiai döntéshozatal megalapozása.*
- *Az operatív vagy „taktikainak" nevezett bűnügyi hírszerzés* kiindulópontja a folyamatos taktikai bűnügyi elemzés[275], amely a rendőrségi adatokra alapozott, a *bűnözés rövidtávú fejlődésének* vizsgálatára irányuló, a *közterületi és a bűnügyi tevékenység* hatékonyságát célzó, az erők és források optimális elosztását – többnyire lokális szinten – megalapozó vezetői döntések támogatásához alkalmazott elemzési formák összessége. Az értékelés beazonosítja azokat a kiemelkedő, új bűnügyi mintákat, trendeket, kockázatokat, veszélyeket amelyek figyelmet, érdekelnek és további elemzést követően intézkedések bevezetését alapozhatják meg. A taktikai hírszerzés célja az *egyedi és konkrét* bűnügyi problémák *azonnali* megelőzését, kezelését, megoldását hivatott szolgálni. Ide tartoznak a bűnügyi hírszerzés infrastruktúrájának fenntartása érdekében (pl. együttműködő, fedett nyomozó alkalmazása, védelme) végezhető hírszerző tevékenységek, de a kockázatelemzéseken alapuló személy, objektumvédelmi bűnügyi hírszerző tevékenységek is.
- *A nyomozást támogató bűnügyi hírszerzés* kiindulópontja a nyomozást támogató elemzés[276], amely az *egyes büntetőeljárások és a titkos információgyűjtések*, valamint *leplezett eszközök* alkalmazása során beszerzett adatok vizsgálatával foglalkozó tevékenység, mely segítséget nyújthat az ismeretlen elkövető felderítéséhez, a nyomozási cselekmények tervezéséhez, az eljárásokban részt vevő személyek és a hozzájuk kapcsolható objektumok közti kapcsolatok felismeréséhez, a szervezett bűnelkövetői csoportok és tevékenységük felderítéséhez, a csoportok ellen folytatott bűnüldöző munka feladatainak meghatározásához. A nyomozást támogató bűnügyi hírszerzésnek a feladata az egyedi és konkrét bűncselekmények, illetve arra utaló elemzett információk, adatok

[272] NYESTE Péter – NAGY Ivett: A bűnügyi hírszerzés az elméletben és a gyakorlatban. *Rendőrségi Tanulmányok* 2021/1. szám. pp 1–18.
[273] 23/2018 (VI.21.) ORFK Utasítás a Bűnügyi Elemzési Szabályzatról 2.§ n) pontja
[274] ISTVANOVSZKI László: Bűnelemzés a modern bűnüldözésben. Patrocínium, Bp., 2012. p. 35.
[275] 23/2018(VI.21.) ORFK Utasítás a Bűnügyi Elemzési Szabályzatról 2.§ o) pontja
[276] uo. 2.§ k) pontja

alapján meghatározott további nyomozást támogató hírigények információkkal és eredménytermékekkel (lehetséges bizonyítási eszközök) történő kiszolgálása. *A szervezett bűnözői csoportok és tevékenységük* felderítése, bomlasztása részben stratégiai, részben taktikai és végül nyomozást támogató bűnügyi hírszerzést is igényel.

Egyes rendészeti modellek

A *„probléma-orientált rendészet"* (angol rövidítéssel: POP) koncepcióját Herman Goldstein eredetileg az esemény-orientált, reaktív rendészet kritikájaként és alternatívájaként dolgozta ki. Gyakran SARA-modellnek is nevezik: Scanning, azaz vizsgálódás (a rendszeresen előforduló problémák után), Analysing, azaz elemzés (a beavatkozáshoz elégséges okoké), Responding, azaz reagálás (célzott beavatkozás útján), és Assessment, azaz értékelés (a megvalósítás folyamatának és eredményének felmérése). A modellnek kulcs eleme a különböző rendészeti és civil szervekkel, szervezetekkel való szoros partneri együttműködés kialakítása. A problémaorientált rendészet segítségével jobban meg lehet érteni a társadalmi folyamatokban gyökerező kriminalitást és előre lehet jelezni trendek, változásokat, de az információkat csak szoros együttműködéssel és komoly elemző munkával lehet elérni.
A *hírszerzés alapú rendészet* számos jellemzőjében megegyezik a fent említett stratégiákkal, néhány tekintetben viszont eltér azoktól.[277] Ha összevetjük a közösségi és a probléma-orientált rendészettel, akkor kitűnik, hogy a hírszerzés alapú rendészet közelebbről fókuszál a bűnüldözésre, valamint a büntető igazságszolgáltatás eszközeire és céljaira. A hírszerzés alapú rendészet a bűnügyi hírszerző elemzés szigorú döntéshozatali eszközként való alkalmazása azzal a céllal, hogy hatékony rendészeti stratégiákon keresztül előmozdítsa a bűncselekmények számának csökkenését és a bűnmegelőzést.[278] *A hírszerzés alapú rendészetet* sikeresen alkalmazzák az előforduló főbb bűnügyi problémák ellen, de önmagában nem elég hatékony az új bűnelkövetési minták, folyamatok feltárásában és a válaszlépések megfogalmazásában. Az ilyen folyamatok megfelelő feltárását és a hatásos fellépést a probléma orientált rendészet biztosíthatja.[279]
A közösségi rendészet az egyike azoknak a rendészeti elméleteknek, amelyeket rendészeti koncepcióként és stratégiaként az USA-ban dolgoztak ki, majd a 80-as években Európába áthoztak.[280] A közösségi rendészet alapgondolata az, hogy a rendőrséget decentralizálva közelebb kell hozni a helyi lakóközösségekhez, ehhez pedig a körzeti őrszobák hálózatára támaszkodva a rendőröket személyesen is össze kell ismertetni a lakossággal, fokozni kell a rendőrség láthatóságát a köztereken, továbbá a közösséget be kell vonni azoknak a problémáknak a meghatározásába, amelyeket a rendőrség azután a társszervekkel és a lakossággal együttműködve megold. A közösségi rendészet inkább megelőző jellegű, mint reaktív, ugyanis a fő cél a lakosság biztonságérzetének növelése."[281] Önmagában azonban a

---

[277] TILLEY, Nick: Community Policing, Problem-oriented Policing and Intelligence-Led Policing. In. NEWBURN, Tim (ed.): Handbook of Policing. Cullompton, Willan, 2003. pp. 311–339.
[278] RATCLIFFE, Jerry H.: Intelligence-led Policing. Cullompton, Willan, 2008. p. 17.
[279] KARN Jacqui: The role of the Police in Reducing Crime. In: KARN Jacqui (ed.) Policing and crime reduction. The evidence and its implications for practice. Police Effectiveness in a Changing World Project, The Police Foundation, London, 2013. pp. 9–25.
[280] SKOGAN, Wesley G.: *Community Policing: Can it work?* Wadsworth, Thomson Learning, 2004. pp. 57–75; és HOLMBERG, Lars: Policing and the Feeling of Safety: the Rise (and Fall?) of Community Policing in the Nordic Countries. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention,* 5(2) pp. 205–219. https://doi.org/10.1080/14043850410010702
[281] JASCHKE, Hans-Gerd et al.: Final Report on a European Approach to Police Science (PGEAPS). CEPOL, 2007. p. 63.

megnövelt rendőri jelenlét bűncselekmény csökkentő hatása nem igazolható meggyőzően.[282] Egyes tanulmányok szerint 10%-os rendőri jelenlét fokozásnak 3%-os bűncselekmény csökkentő hatása lehet a kisebb értékű vagyon elleni és kapcsolódó bűncselekményekre,[283] de az erőszakos bűncselekményekre gyakorolt hatása már nem egyértelműen kimutatható. A közösségi rendészet hatásfokát, a rendőri intézkedések elfogadását, a lakossággal való partneri viszony kialakítását nehezítheti a lakosság eltérő nemzetiségi összetételéből, eltérő kulturális beállítottságából fakadó változása.[284] A közösségi rendészet így jó válasz lehet a lakosság biztonságérzetének a növelésére, de bűncselekmény csökkentő hatása csak abban az esetben tud tartós vagy hatékonyabb lenni, ha az a célirányosan beszerzett információk elemzését követően alkalmazott célirányos fokozott rendőri jelenléttel párosul.

A bűnügyi hírszerzési modell jogszabályi szintű megjelenítése és alkalmazása angolszász területen terjedt el elsősorban, de az Europol Fedett Humán Erőforrások Alkalmazásának Kézikönyve[285] is részletesen tárgyalja a bűnügyi hírszerzés humán eszközei alkalmazásának a szabályait ajánlásként a rendvédelmi szervek részére. A brit Nemzeti Hírszerző Modellen[286] kívül az Egyesült Államok szövetségi jogszabályai is részletesen tárgyalják a bűnügyi hírszerző rendszerek működésének alapelveit. (Code of Federal Regulations 28-as cím 23 része „a Bűnügyi hírszerző rendszerek működési szabályozása (Criminal intelligence systems operating policies, CFR Part 23).”[287] A jogszabály 23. része részletesen leírja a bűnüldözési hírszerző rendszerek működésének szabályait, amely tartalmazza a célkitűzéseket, alkalmazhatóságot, működési alapelveket, működési irányelveket, a rendszert ellenőrző, auditáló tevékenységeket. A fenti dokumentumok elemzése alapján a bűnügyi hírszerzési képesség fejlesztésének alaplépései a megfelelő szervezeti elem (bűnügyi információs egység) felállítása, az egyes munkakörökre a specialisták, szakemberek kiválasztása, folyamatos képzés, oktatás, humán és anyagi, technikai erőforrások biztosítása, a hírszerzési tudatosság, hírszerzési prioritási pontok terjesztése a szervezeten belül.

Hazai bűnügyi hírszerzési szervezeti modellek

A rendőrség bűnügyi hírszerzéssel foglalkozó szervezeti szintű megoldásai igen változatos képet mutatnak. A hazai gyakorlatban a korábbi törvényi szabályozási keretek között is és a hatályos jogszabályok alapján is különböző szakspecifikus hírszerző szervezeti modelleket alkalmaztak(nak). A NAV Bűnügyi Főigazgatóságánál a szakterület specialitásainak megfelelően és a nemzetközi tapasztalatok figyelembevételével már évek óta kifejlesztették a bűnügyi hírszerző modelljüket (pl. kontroller személy alkalmazása, lokális szinten csak eseti adatközlők foglalkoztatása stb.).

Az általános rendőri feladatok ellátására létrehozott szervnél a KR Nemzeti Nyomozó Iroda, illetve a Budapesti Rendőr-főkapitányság, mint nagyobb, koncentrált bűnügyi

---

[282] BRADFORD, Ben: Police numbers and crime rates – a rapid evidence review. HMIC, London, 2011. p. 7.
[283] LEVITT, Steven D.: Using Electoral Cycles in Police Hiring to Estimate the Effect of Police on Crime. *The American Economic Review*, 87(3), 1997. pp. 270–290. https://www.jstor.org/stable/2951346
[284] BOTTOMS, Antony – TANKEBE, Justice: Beyond Procedural Justice: A Dialogic Approach to Legitimacy in Criminology. *Journal of Criminal Law and Criminology*, 102(1), 2012. pp. 112–170. https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/jclc/vol102/iss1/4
[285] EUROPOL: Covert Human Intelligence Source Handling, European Union Manual on Common Criteria and Priciples, Europol, 2012. p. 8.
[286] ACPO: Guidance on the National Intelligence Model. Association of Chief Police Officers, Bedford, 2005. https://whereismydata.files.wordpress.com/2009/01/national-intelligence-model-20051.pdf
[287] Criminal intelligence systems operating policies, CFR Part 23. https://www.govinfo.gov/app/details/CFR-2015-title28-vol1/CFR-2015-title28-vol1-part23 (letöltve: 2020.11.06.)

feladatokat ellátó egységek alkalmaznak elsősorban szervezeti szinten elkülönített és specializált integrált hírszerző egységeket (humán hírszerzés, elemzés, ügyfeldolgozás).

A bűnügyi hírszerzés titkos információgyűjtő feladatait a rendőrség felderítő egységei végzik, azonban a leplezett eszközök alkalmazását több területi szervnél már más szervezeti elemek is folytatják (pl. gazdaságvédelemi, bűnügyi osztály) és a vonatkozó elemzéseket szintén más szervezeti elemek látják el. Vannak olyan szervezeti megoldások is, hogy a területi szervek látják el a helyi szervek bűnügyi hírszerzési igényeit is, de arra is vannak példák, hogy nagyobb eszköz és humánerőforrás igényes műveleteket a területi szervek bűnügyi hírszerzői közösen hajtják végre a helyi szervekkel. Azaz nincs egy egységes, de a helyi sajátosságoknak is megfelelő integrált bűnügyi hírszerzési modell.

Összegzés

A tanulmányomban bemutattam a bűnügyi hírszerzés adott szakmatörténeti korszakainak a legfontosabb jellemzőit, a jogszabályi környezetet. Áttekintettem néhány külföldi rendészeti és hírszerzési modellt és a jelenlegi hazai bűnügyi hírszerzés jellemző szervezeti megoldásait tárgyaltam, továbbá elemeztem a büntetőeljárás új felderítési, bizonyítási szemléletét. Végezetül megállapítottam, hogy a hatékony, egységes, ugyanakkor szervezetre szabott, ugyanazt a végrehajtási, ügyfeldolgozási, ellenőrzési protokollt követő integrált bűnügyi hírszerzési modell kidolgozása és szervezeti elemi szintű kialakítása továbbra is kihívást jelent a rendészettudományi kutatók és a rendőrség bűnügyi szolgálati ágának a szakemberei részére.

Felhasznált irodalom

[1] 130,000/99 B.M. számú körrendelet a nyomozó rendőri közegek és hatóságok részére. MAGYAR István: A bűnügyi nyomozás tárgyában a nyomozó rendőri hatóságok és közegek részére 130,000/99. B.M. számú körrendelettel kiadott utasítás magyarázata. Bp., 1900.

[2] 1896. évi XXXIII. törvénycikk, a bűnvádi perrendtartásról

[3] 2017. évi. XC. törvény a büntetőeljárásról

[4] 23/2018 (VI.21.) ORFK Utasítás a Bűnügyi Elemzési Szabályzatról

[5] 23/2018(VI.21.) ORFK Utasítás a Bűnügyi Elemzési Szabályzatról

[6] ACPO: Guidance on the National Intelligence Model. Association of Chief Police Officers, Bedford, 2005. https://whereismydata.files.wordpress.com/2009/01/national-intelligence-model-20051.pdf

[7] BODA József – REGÉNYI Kund (szerk.): A hírszerzés története az ókortól napjainkig. Dialog Campus, Bp., 2019.

[8] BODA József – REGÉNYI Kund: Önálló magyar hírszerzés és elhárítás (1918-1945). In: BODA József – REGÉNYI Kund (szerk.): A hírszerzés története az ókortól napjainkig. Dialog Campus, Bp., 2019. pp. 116–120.

[9] BODA József et al. (szerk.): Rendészettudományi szaklexikon. Dialog Campus, Bp., 2019.

[10] BODA József: A nemzetközi oktatás és képzés története a magyar rendvédelmi szervezeteknél. *Rendvédelem-történeti Füzetek*, 2007/16. szám. pp. 33–46.

[11] BOTTOMS, Antony – TANKEBE, Justice: Beyond Procedural Justice: A Dialogic Approach to Legitimacy in Criminology. Journal of Criminal Law and Criminology, 102(1), 2012. pp. 112–170. https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/jclc/vol102/iss1/4

[12] BRADFORD, Ben: Police numbers and crime rates – a rapid evidence review. HMIC, London, 2011.
[13] BUDAHÁZI Árpád (szerk.): Jubileumi évkönyv 40 éves a Rendőrtiszti Főiskola 1971-2011. Rendőrtiszti Főiskola, Bp., 2011. pp. 17–24.
[14] Criminal intelligence systems operating policies, CFR Part 23. https://www.govinfo.gov/app/details/CFR-2015-title28-vol1/CFR-2015-title28-vol1-part23 (letöltve: 2020.11.06.)
[15] CZENE-POLGÁR Viktória: „A dolgozó nép hazájának védőkarja": Rendőrképzés 1945 és 1948 között. In: SZEKÉR Nóra et al. (szerk.) Utak a Teleki térről. Esszék és tanulmányok a 75 éves M. Kiss Sándor tiszteletére. Antológia, Lakitelek, 2018. pp. 61–68.
[16] CZENE-POLGÁR Viktória: „Az intellektuális munkaerő arányszámát emeljük" – Tudásmenedzsment a második világháború utáni rendvédelmi szerveknél. In: CZENE-POLGÁR Viktória, ZSÁMBOKINÉ FICSKOVSZKY Ágnes (szerk.) Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2018. pp. 59–69.
[17] DOBÁK Imre: Adalékok a 2. VKF osztály képzéstörténeti kérdéseihez… *Felderítő Szemle*, 2014/2. szám. pp. 105–116.
[18] EUROPOL: Covert Human Intelligence Source Handling, European Union Manual on Common Criteria and Priciples, Europol, 2012.
[19] HOLMBERG, Lars: Policing and the Feeling of Safety: the Rise (and Fall?) of Community Policing in the Nordic Countries. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 5(2) pp. 205–219. https://doi.org/10.1080/14043850410010702
[20] ISTVANOVSZKI László: Bűnelemzés a modern bűnüldözésben. Patrocínium, Bp., 2012.
[21] JASCHKE, Hans-Gerd et al.: Final Report on a European Approach to Police Science (PGEAPS). CEPOL, 2007.
[22] KARN Jacqui: The role of the Police in Reducing Crime. In: KARN Jacqui (ed.) Policing and crime reduction. The evidence and its implications for practice. Police Effectiveness in a Changing World Project, The Police Foundation, London, 2013. pp. 9–25.
[23] KESERŰ István: A rendvédelmi szervek tiszti utánpótlása és tisztképzése a dualizmus időszakában. ORFK OKK, *Rendvédelem-történeti füzetek*,1993/4. szám. pp. 109–126.
[24] KORINEK László: A rendőrség pártirányítása 1956-1989. *Rendészeti Szemle*, 2006/10. szám. pp. 55–67.
[25] LEVITT, Steven D.: Using Electoral Cycles in Police Hiring to Estimate the Effect of Police on Crime. *The American Economic Review*, 87(3), 1997. pp. 270–290. https://www.jstor.org/stable/2951346
[26] NYESTE Péter – NAGY Ivett: A bűnügyi hírszerzés az elméletben és a gyakorlatban. *Rendőrségi Tanulmányok,* 2021/1. szám. pp 1–18.
[27] NYESTE Péter – SZENDREI Ferenc: A bűnügyi hírszerzés kézikönyve. Dialog Campus, Bp. 2019. p. 88.
[28] NYESTE Péter: A bűnüldözési célú titkos információgyűjtés története, rendszerspecifikus sajátosságai, szektorális elvei. In: SZABÓ Csaba (szerk.) Studia Doctorandorum Alumnae, Pytheas Kiadó, Bp., 2019. pp. 213–441. https://doi.org/10.23715/SDA.2019.2.2
[29] NYESTE Péter: Speciális nyomozási tevékenységek az Európai Unió egyes tagállamaiban. Belügyi Szemle, 2016/3. szám. pp.16–43. https://doi.org/10.38146/BSZ.2016.3.2
[30] RATCLIFFE, Jerry H.: Intelligence-led Policing. Cullompton, Willan, 2008.

[31] SKOGAN, Wesley G.: Community Policing: Can it work? Thomson Learning, Wadsworth, 2004. pp. 57–75.
[32] SZENDREI Ferenc: A rendészeti célú titkos információgyűjtés. *Rendőrségi Tanulmányok*, 2020/3. pp. 58–80.
[33] TILLEY, Nick: Community Policing, Problem-oriented Policing and Intelligence-Led Policing. In. NEWBURN, Tim (ed.): Handbook of Policing. Cullompton, Willan, 2003. pp. 311–339.
[34] VÖRÖS Géza: Az állambiztonság hálózaton kívüli információszerző technikái. *Levéltári Szemle*, 2013/1. szám. pp. 19–30.

Lektor

Csaba Zágon, Dr., PhD., adjunktus,
pénzügyőr őrnagy,
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
Vám- és Pénzügyőri Tanszék
csaba.zagon@uni-nke.hu

és

Szendrei Ferenc, Dr., tanszékvezető egyetemi docens,
rendőr ezredes, rendőrségi főtanácsos,
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
Bűnügyi, Gazdaságvédelmi és Kiberbűnözés Elleni Tanszék
szendrei.ferenc@uni-nke.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.8

Pajor Andrea*: Adóigazgatási tisztviselők képzése

Absztrakt

A tanulmány célja annak körvonalazása, hogy milyen előzmények után került sor a Nemzeti Közszolgálati Egyetemen 2017. szeptemberében az adóigazgatási szakirány bevezetésére. Ehhez szükségképpen ismertetni kell a szakszerű magyar közigazgatás és ahhoz kapcsolódóan a közigazgatási szakember képzés kialakulásához és fejlődéséhez vezető lépéseket. Ezek vázlatos taglalása után kerülhet sor a közigazgatási felsőoktatási képzésen belül szakmai specialitást jelentő adóigazgatási képzés Nemzeti Közszolgálati Egyetemen történő bevezetésének bemutatására, jelentőségének kiemelésére.

Kulcsszavak: *közigazgatás, közigazgatási képzés, adóigazgatás, adóigazgatási képzés*

Abstract

The study aims to outline the antecedent that leads to introducing the tax administration specialization at the University of Public Service in September 2017. To this, it is necessary to describe the steps leading to the formation and development of professional Hungarian public administration and the related training of public administration specialists. After outlining these, the introduction of tax administration training, a professional speciality within the University of Public Service can be presented and highlighted.

Keywords: *public administration, administrative training, tax administration, tax administration training*

***

Bevezetés

Elsőként az adóigazgatás fogalmát szeretném rögzíteni, melyhez a Pallas Nagy Lexikona által írtakat választottam. Ez az első modern, teljesnek tekinthető és nem fordításon alapuló magyarországi lexikon, amelyet a Pallas Irodalmi és Nyomdai Rt. adott ki 1893 és 1897 között tizenhat kötetben. A szerzők a lexikon mintegy 150.000 címszavában foglalták össze a 19. század végének tudományos és közérdekű ismereteit. Az adóigazgatás fogalmi meghatározása a 19. század végén keletkezett ugyan, de ma is érvényesnek gondolom és ebben a megközelítésben értelmezem a tanulmányban az adóigazgatást. Eszerint *„az adóigazgatás (adókezelés) összessége azoknak a szabályoknak, intézményeknek és hatósági tevékenységeknek, melyek által az adóztatás az érvényben levő anyagi adótörvények határozatai szerint teljesedésbe megy.* … Az adóigazgatás *az általános közigazgatás egyik ágazata* lévén, az adókezelés szervezete és fejlődése *az általános közigazgatás szervezetétől és fejlődésétől függ.* ...”[288]

A meghatározásból kiemelendőnek tartom azt a megállapítást, hogy az adóigazgatás az általános közigazgatás ágazata és függ annak szervezetétől és fejlődésétől. Erre tekintettel

* Pajor Andrea dr., mesteroktató, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Vám- és Pénzügyőri Tanszék, https://orcid.org/0000-0003-4754-3654, pajor.andrea@uni-nke.hu

[288]Pallas Nagy Lexikona. HTML változat. Adóigazgatás címszó. Forrás: https://mek.oszk.hu/00000/00060/html/001/pc000105.html#9 (Letöltve: 2021. április 14.)

szükséges kitérnem a magyar közigazgatás és közigazgatási képzés fejlődésének jelentősebb állomásaira, amennyire a közlendőm szükségessé, a terjedelmi korlátok pedig lehetővé teszik.

Második lépésként a tisztviselő, mint fogalom meghatározását szeretném elvégezni. Ehhez A magyar nyelv értelmező szótárában az alábbiakat találtam: szellemi, értelmiségi munkakört betöltő, hivatalt viselő fizetéses alkalmazott, hivatalnok.[289] Ezt a meghatározást azonban túl általánosnak érzékeltem, tekintve, hogy a közigazgatásban dolgozó tisztviselők képzésére koncentrálok, míg a fenti, általánosabb meghatározásba a közalkalmazottakat is beletartozónak érzem.

A bevezetőben végezetül a képzés, mint fogalom egyértelműsítését szeretném elvégezni. A hazai közszolgálati szakirodalomban az iskolarendszerű (formális oktatást) tekintik képzésnek. A Felnőttoktatási és képzési lexikon szerint a képzés a gondolkodási és cselekvési műveletek, jártasságok, készségek kialakítását, képességek kifejlesztését jelenti, tágabb értelemben viszont meghatározott életpályára, szakmára, tevékenységi területre vonatkozó elméleti és gyakorlati felkészítést jelent. Képzésen jellemzően valamilyen iskolarendszerű oktatást értünk, amelyben való részvételre a közszolgálatba lépés előtt kerül sor. Ez a magyar közigazgatásban jelenleg a felsőfokú tanintézetben történő diplomaszerzést jelenti.[290]

Tanulmányomban a továbbiakban az előzőek szerinti fogalom használattal élve törekszem bemutatni a közigazgatási, majd ezen belül az adóigazgatási szakemberek képzésének kialakulását.

Kezdetek

A közigazgatási képzések történeti előzményeit feltárva elsőként indokolt arról beszélni, hogy mikor alakult ki egyáltalán Magyarországon a közigazgatás tudomány, amelyen belül lehetőség adódik az adóigazgatás helyét és szerepét is vizsgálni, illetve az ezen a területen működő szakemberek képzését vizsgálat alá vonni.

A magyar közigazgatás tudomány és ehhez kapcsolódóan a képzés fejlődését négy szakaszra bonthatjuk:

- a gyakorlati közigazgatás-tudomány kora (a középkortól 1850-ig)
- a jogpozitivizmus kora (1850-1945)
- közigazgatás-tudomány a szocializmusban (1945-1990)
- közigazgatás-tudomány a jelenkorban (1990-től).[291]

Az államigazgatás ugyan egyidős az állammal, azonban hivatásos igazgatási réteg nem volt mindig, laikusok vettek részt az állam igazgatásában, akiknek hiányzott a szakképzettségük. Jellemzően a gazdasági hatalom letéteményesei ültek a legmagasabb állami pozíciókban, a feladatok ellátásához elegendő volt a józan észre hallgatni, még írni-olvasni sem kellett tudni, hiszen erre a középkorban ott volt a papság, akik ellátták a dokumentálással kapcsolatos

[289] A magyar nyelv értelmező szótára. Forrás: https://www.arcanum.com/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/t-4D5B8/tisztviselo-4F6BA/ (Letöltve: 2021. április 14.)

[290] BELÉNYESI Emese: A magyar közigazgatási képzések, továbbképzések intézménytörténete a XX. századtól napjainkig. Tanulmány. Budapesti Corvinus Egyetem, 2010. Forrás: http://real.mtak.hu/82343/1/A_magyar_kozigazgatasi_kepzesek_intezmenytortenete_u.pdf (Letöltve: 2021. március 4.)

[291] HAJNAL György-JENEI György: Közigazgatási rendszerek, valamint közigazgatás-, illetve közmenedzsment-tudomány és -képzés Európában és Magyarországon. *Közgazdaság*, 2008/4. szám. pp. 29-38.

teendőket. Az igazgatási döntéshozatal a hatalmat gyakorló nemesek kezében volt.[292] A közigazgatás, mint hangsúlyosan professzionális tevékenység iránti igény Mátyás korától kezdve jelent meg Magyarországon. Ő az abszolutisztikus államberendezkedés irányába haladva kancelláriai rendszer kiépítését valósította meg, melyben kulcsszerepet töltöttek be a kancelláriai titkárok. A pénzügyi igazgatásban is egyre fontosabb szerephez jutott tehát a tapasztalat, gyakorlat megléte, a képzettség és a műveltség is.[293] A kancelláriai titkárok abban az időben közrendű tisztségviselők voltak, olasz egyetemeken szerzett igazgatási szakértelemmel, azonban szerepük a Mátyás uralkodását követő évtizedekben fokozatosan háttérbe szorult.[294]

A szakértő közigazgatás eszméje a 18. században, Mária Terézia uralkodása alatt a feudális abszolutizmushoz kapcsolódva jelent meg. A majdani közigazgatási képzések gyökerét a politico-cameralis tudományok oktatása jelentette, melyet 1777-ben rendelt el Mária Terézia.[295] A felvilágosult abszolutizmus korában átszervezték a központi hivatalokat, növekedett a szakképzett hivatalnokok száma, a közszolgálat elkezdett hivatássá válni - a vármegyék kivételével. A 19. századig a vármegye és a magyar nemesség ellenállása miatt nem voltak valódi reformok a helyi igazgatásban. A közigazgatással kapcsolatos kérdések megvitatása a reformországgyűléseken, megyegyűléseken folyt, azonban csak részeredményeket sikerült elérni.[296]

1849. után az elnyomó osztrák hatalom több bürokratikus újítást vezetett be az országban, többek között egységes pénzkezelési, számviteli és adóigazgatási rendszer jött létre.

Már az 1867-es kiegyezés után felmerült az igény arra vonatkozóan, hogy az akkori állami (mai szóval élve: közszolgálati) jogviszonyt az egyéb munkajogi jogviszonyokhoz képest eltérően kellene szabályozni. Átfogó törvényi szabályozás nem született, de számos törvényben, illetve rendeleti szinten szabályozták a különböző jellegű közszolgálati jogviszonyokat.

A közhivatalnok definícióját az 1874-ben kiadott Pénzügyi Szolgálati Szabályzatban fektették le elsőként. Ez alapján állami tisztviselő az, akit az államfő, vagy miniszter, vagy kinevezési jogkörrel felruházott hatóság a törvényileg megállapított fizetési osztályok felsorolt állások egyikére kinevez, hivatalos esküt tesz és az állam igazgatásában vagy az államvagyon kezelésében részt vesz.[297] Ugyanebben az időben ment végbe egy oktatási reform. A Trefort Ágoston által kibocsátott 3055/1874. évi rendelet a jogi képzésen belül kettéválasztotta a jogi és az államtudományi képzést (bifurkáció). Ennek alapján a jogi képzésben két alapvizsgát vezettek be, a hallgatók választhattak, hogy államtudományi vagy

---

[292] TEMESI István: A közigazgatási dolgozók képzésének története. *Magyar Közigazgatás*, Új folyam, 3. sz. 2011/3. szám. pp. 90-98: 92-93.

[293] MAGASVÁRI Adrienn: Vám- és adószedők a magyar pénzügyi igazgatásban az államalapítástól a kiegyezésig. *Rendvédelem-történeti Füzetek,* XXV. évf., 2015/43-46. sz. pp. 39-46: 42.

[294] HAJNAL György - JENEI György: Közigazgatási rendszerek, valamint közigazgatás-, illetve közmenedzsment-tudomány és -képzés Európában és Magyarországon. *Közgazdaság*, 2008/4. pp. 21-42: 29.

[295] BELÉNYESI Emese: A magyar közigazgatási képzések, továbbképzések intézménytörténete a XX. századtól napjainkig. Tanulmány. Budapesti Corvinus Egyetem, 2010. Forrás: http://real.mtak.hu/82343/1/A_magyar_kozigazgatasi_kepzesek_intezmenytortenete_u.pdf (Letöltve: 2021. március 4.)

[296] JÓZSA Zoltán: A hatósági ügyintézés fejlődésének főbb állomásai. In: *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*, 2019. évi 3. szám. p. 43.

[297] NACSA Beáta: Foglalkoztatás jogi szabályozása a közszférában. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2013. február p. 7. Forrás: http://www.econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1309.pdf (Letöltve: 2021. április 16.)

jogi államvizsgát (vagy mindkettőt) akarnak tenni. Az államvizsgához hasonlóan kétféle szigorlatot vezettek be a tudori rendben is: jogtudományi és államtudományi. Innentől kezdve lehetővé vált a közigazgatási pályára készülők számára a speciális ismereteket nyújtó államtudományi képzés választása.[298]

A közigazgatásban dolgozók szakképzettsége hiányára visszavezethető gondokat a köztisztviselők minősítéséről szóló 1883. évi I. törvénycikk kívánta orvosolni. Ez a törvény kiterjedt az állami, törvényhatósági és községi szolgálatra egyaránt. Ez a központi szervek fogalmazói körében, a vármegyékben az alispánok, a jegyzők és a szolgabírák, törvényhatósági jogú városokban a polgármester, a rendőrkapitányok és a jegyzők, rendezett tanácsú városokban a polgármester számára képesítési követelményként államtudományi államvizsgát, illetve államtudományi vagy jogtudományi tudorságot, ügyvédi oklevél megszerzését írta elő.[299]

„A XIX. század második felében megteremtődött az a jogász, aki végzettségénél fogva a közigazgatás felső- és középszintjén közigazgatási generalistává nőtte ki magát."[300] A század végén tipikusnak volt mondható a jogásztúlképzés és a jogászok közigazgatásban betöltött szinte kizárólagos szerepe.

20. század

A 20. század nyitó éve a közigazgatási szakképzés terén jelentős rendelkezést hozott. Széll Kálmán miniszterelnöksége idején bocsátották ki az 1900. évi XX. törvénycikket, mely a községi közigazgatási tanfolyamokról szólt. A törvény a jegyzők oktatását és vizsgáját országosan rendezte, állami kézbe vette. Az ország több városában (pl. Marosvásárhelyen, Szombathelyen) közigazgatási tanfolyamokat szervezett. A törvény nyomán új jegyzői kar nevelkedett, amely nem kis mértékben hozzájárult ahhoz, hogy a községek irányítása szakszerűvé váljon.[301]

A jogász túlképzés ellensúlyozására létrejött a József Nádor Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, ahol a közgazdasági karon közigazgatási szakosztály indult. Az itt megszerezhető „közgazdaságtudományi tudori" oklevél a közigazgatási foglalkoztatásban egyenrangú lett a „jog vagy államtudományi tudori" diplomával a közigazgatás rendezéséről szóló 1929. évi XXX. törvénycikk alapján.[302]

A két világháború között az egymást váltó kormányok programjának folyamatos tárgya volt a közigazgatás korszerűsítése. A 19. századi államban a főkövetelmény a közigazgatással

---

[298] GÖNCZI Gabriella: A felsőfokú közigazgatási szakemberképzés fejlődése. Tanulmány. Forrás: https://www.academia.edu/24162823/A_fels%C5%91fok%C3%BA_k%C3%B6zigazgatasi_szakemberkepz%C3%A9s_fejl%C5%91d%C3%A9se (Letöltve: 2021. május 14.)

[299] MÁTHÉ Gábor: A képesítési és minősítési rendszer. In: HORVÁTH Attila (szerk.): Magyar állam- és jogtörténet. NKE, Budapest, 2014. pp. 253-256: 254.

[300] RIXER Ádám: Jogászok a közigazgatásban. *De iurisprudentia et iure publico Jog- és politikatudományi folyóirat* 2007/3. szám. pp. 112-125: 112. http://dieip.hu/wp-content/uploads/2007-3-szam.pdf

[301] HENCZ Aurél: Felsőfokú közigazgatási szakemberképzés. Magyarországon 1848-1948 Szeged, 1981. pp. 75-76.

[302] CSUTORÁS Gábor: A magyar közigazgatási szakemberek elméleti és gyakorlati képesítési követelményeinek jogtörténeti áttekintése. *Jogtörténeti Szemle* 2016. p. 49. Forrás: http://real.mtak.hu/82512/1/Jogtorteneti_Szemle_50-58_CsG.pdf (Letöltve: 2021. április 14.)

szemben a jogállam megvalósítása volt, a 20. századi állam viszont a közigazgatás eredményességét el nem hanyagolható követelménynek tekinti.[303]

Dr. Szabó Sándor jogakadémiai tanár a pénzügyi közigazgatás szervezetéről készített törvényjavaslat-tervezetben az 1925-ben jellemző állapotokról szólva leírja, hogy az egyetemeken, jogi főiskolákon alig van pénzügyi jogi oktatás, a pénzügyi közigazgatásban pedig nincs tisztviselőképzés. „Részünkről azt a körülményt, hogy közigazgatásunk, mint Sennyei Pál báró kifejezte „ázsiai állapotban van", első sorban annak tulajdonítjuk, hogy az alacsony képesítés kívánata s a közigazgatási- és pénzügyi jog alárendelt művelése folytán nem neveltünk magas színvonalon álló közigazgatási tisztviselőket."[304]

Magyary Zoltán, aki a közigazgatás korszerűsítésének kérdéseit - korszakát jelentősen megelőzve - interdiszciplináris megközelítéssel igyekezett megválaszolni, 1931-ben a Pázmány Péter Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Karán megalapította a Magyar Közigazgatás-tudományi Intézetet. Az intézet a közigazgatás tudomány legmodernebb, elsősorban amerikai eredményeinek hazai interpretálását hozta magával. A közigazgatás racionalizálási programjához kormánybiztosként azonban nem kapott elég segítséget, ezért 1933-ban visszaadta megbízását.[305] A racionalizálás a Belügyminisztérium berkeiben folyt tovább a Közigazgatási Racionalizálási Bizottság keretében, melynek Mártonffy Károly volt az adminisztratív vezetője. A közigazgatás négy területére bontotta a munkát: a szervezetre, az ügyintézésre, a jogszabályrendezésre és a köztisztviselői képzésre. „A közigazgatás racionalizálása eredményt csak úgy érhet el, ha a reform egyetemes, ha egyidejűleg veszi munkába a közigazgatási szervezet, a közigazgatási ügyintézés (ennek keretében a közigazgatási eljárás) a jogszabályrendezés a közigazgatási személyzet kérdését."[306]

Az államkormányzás és igazgatás hivatalnokrétege ebben a korszakban sem alakult át szakszerű hivatalnoki osztállyá, hanem továbbra is az úri középosztály képviselőiből állt jellemzően. A szakszerűségi elemek vegyültek a politikai elemek túlsúlyával, azaz a szakszerűség alárendelődött a hatalmi-politikai szempontoknak.

A II. világháborút követő időszakban a nemzeti bizottságok feladata volt a demokratikus önkormányzati rendszer kiépítése, az igazgatási szervek felállítása. 1950 után a települési, járási, megyei szinten kiépülő tanácsrendszerben a képviseleti és hatósági funkciók elválasztása valósult meg. A hatósági feladatok gazdái a szakigazgatási szervek lettek, amelyek a végrehajtó bizottság és a végrehajtó bizottság titkára szakmai felügyelete alatt gyakorolták hatáskörüket.

A 1150/1945. ME. rendelet – bizonyos különleges képesítéshez kötött foglalkozásokat kivéve – lehetőséget adott a képesítés alóli felmentésre, így a munkáspártok a kádereiket felelős pozícióba tudták juttatni. Különösen a vidéki közigazgatásban szorult háttérbe a

[303] MAGYARY Zoltán: Magyar közigazgatás. Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, Bp., 1942. pp. 75-76.
[304] SZABÓ Sándor: Törvényjavaslat-tervezet a pénzügyi közigazgatás szervezetéről – Bevezetés. A sárospataki Református Főiskola Könyvkereskedésének Bizománya, Sárospatak, 1925. pp. 2-3.
[305] ALMÁSY Gyula: A közigazgatási szervezés és technológia fejlődése Magyarországon. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskolája, Bp., 2012. p. 18. Forrás: https://ajk.pte.hu/sites/ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/almasy-gyula/almasy-gyula-vedes-ertekezes.pdf
[306] MÁRTONFFY Károly: A magyar közigazgatás megújulása. Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, Budapest, 1939. p. 162.

szakszerűség.[307] 1956-ig ritkán került szóba a képesítési előírások kérdése. A jegyzőképzés megszűnt, új tartalommal államigazgatási iskolák és az 1953-ban létrehozott Tanácsakadémia keretében zajlott a közigazgatási dolgozók képzése. Ennek fő feladata a tanácsok és szerveik számára a vezetők és szakemberek képzése mellett a vezetők rendszeres továbbképzése, a továbbképzés gyakorlati és módszertani támogatása és a tanácsi munka tudományos vizsgálata volt.[308]

Az első lépés a képesítési előírások visszavezetése irányában az 1021/1960. kormányhatározat volt, amely a tanácsok végrehajtó bizottsága titkárainál és szakigazgatási szerveinél bevezette a képesítési követelményeket, felsőfokú végzettséget viszont csak szűk körben írt elő, elsősorban vezetők részére.[309]

A tanácsakadémiai képzési rendszer rövid szünetelés után 1957-ben három különböző városban (Szombathelyen, Veszprémben és Nyíregyházán)[310] kezdte újra működését, melyek az 1021/1970. MT határozat szerint 1970-ben integrálódtak és kaptak főiskolai intézményi keretet. Erre az időre a korábbi néhány hónapos képzés már két éves képzéssé fejlődött, a képzőintézmény a teljes tanácsrendszer igazgatási szakemberállományát képezte és a továbbképzés és az igazgatási tevékenység tudományos jellegű vizsgálatát is ellátta.[311]

A második világháború után először a 25/1977. MT rendeletben szerepeltek mind vezető, mind ügyintézői állásúakra követelmények, ugyanakkor ezek a központi szerveknél alacsonyabbak voltak, mint a helyi szerveknél. A közigazgatás saját oktatási rendszerének kiépítési szándéka is ebben az időszakban jelent meg, a közgazdasági szakközépiskolákban igazgatási és ügyviteli tagozatok jöttek létre.

Csak a 70-es évektől vált általánosan elfogadottá, hogy a közigazgatás külön szakma és a köztisztviselők egy részét (generalistákat) erre szakosodott intézményekben kell képezni. A három tanácsakadémiát 1970-ben egyesítették. A kifejezetten közigazgatási képzés központi intézménye a Tanácsakadémián létrejövő, már kifejezetten nappali, főiskolai szintű képzést nyújtó Államigazgatási Főiskola volt, melyet az 1977. évi 3. törvényerejű rendelet hozott létre.[312]

Az 1978/79. tanévben kezdte meg működését az Államigazgatási Főiskola, innentől jelenik meg nagy számban a kifejezetten a közigazgatásban történő munkavégzésre képzett személyi állomány. A főiskolai képzés mellett az intézmény feladata volt az egységes községi

[307] CSUTORÁS Gábor: A magyar közigazgatási szakemberek elméleti és gyakorlati képesítési követelményeinek jogtörténeti áttekintése. *Jogtörténeti Szemle*, 2016. p. 50. Forrás: http://real.mtak.hu/82512/1/Jogtorteneti_Szemle_50-58_CsG.pdf (Letöltve: 2021. április 14.)
[308] BELÉNYESI Emese: A magyar közigazgatási képzések, továbbképzések intézménytörténete a XX. századtól napjainkig. Tanulmány. Budapesti Corvinus Egyetem, 2010. p. 8. Forrás: http://real.mtak.hu/82343/1/A_magyar_kozigazgatasi_kepzesek_intezmenytortenete_u.pdf (Letöltve: 2021. március 4.)
[309] GYÖRGY István: Közszolgálati személyzetpolitika a szocialista időszakban. In: Hazafi Zoltán (szerk.) Kormányzati személyzetpolitika. Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019. p. 30.
[310] MÁTHÉ Gábor: Az igazgatásszervezőtől a közigazgatási szakértőig. In: Horváth Anett (szerk.) 40 éves a közigazgatási felsőoktatás. Jubileumi kiadvány a közigazgatási felsőoktatás 40. évfordulójára. NKE, 2018. p. 6.
[311] ARNOUSZ-JUHÁSZ Lilla Mária: A magyar közigazgatási felsőoktatás fejlődésének irányai. Doktori értekezés. NKE, 2018. Forrás: https://tudasportal.uni-nke.hu/tudastar-reszletek?id=123456789/13327 (Letöltve: 2021. április 20.)
[312] GAJDUSCHEK György: A magyar közigazgatás és közigazgatás-tudomány jogias jellegéről. *Politikatudományi Szemle,* 2012/4. szám pp. 29-49: 37.

szakvizsga, az általános államigazgatási ismeretek szakvizsga előkészítése és megszervezése is.

A későbbiekben hozott párthatározatokban már további elmozdulás érzékelhető a szakmaiság irányába. A rendszerváltásig azonban nem jutott el a személyzetpolitika törvényi szintű szabályozásig. [313]

A Minisztertanács 1987. július 1-jével hozta létre az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatalt (APEH), a szervezetre vonatkozó rendelkezések 1988. január 1-jén léptek hatályba. Az új szervezetnek egyszerre kellett egyrészt az adóreformhoz kapcsolódó feladatokat megoldania, másrészt egy korábbi ellenőrzés-centrikus szervezetből a piaci viszonyokhoz rugalmasan alkalmazkodni tudó adóbeszedési szervezetté alakulnia.[314]

Az 1988-as adóreformig a bevételek közül hiányzott a lakosság jövedelmeinek érdemi adóztatása (vagyis nem volt személyi jövedelemadó), a forgalmi adókra az egyfázisú, halmozódó forgalmi adó volt a jellemző, és a bevételek jelentős részét adták az állami vállalatokat különböző jogcímeken terhelő adók. Ebből eredően a hatályos adójogszabályokkal szemben komoly adóelkerülés veszélye sem fenyegetett. Az adóalanyok száma is viszonylag csekély volt, ennek megfelelően nem volt szükség nagyobb létszámú adóapparátusra.[315]

A rendszerváltás után

1990 után a politikai és gazdasági berendezkedés megváltozása a közigazgatás társadalmi szerepével kapcsolatos elvárásokra is jelentős hatással volt. A polgári közigazgatás két meghatározó alrendszere újra az államigazgatás és az önkormányzati igazgatás lett, emellett jelentős számban jöttek létre a minisztériumok irányítása alatt álló ún. dekoncentrált szervek is. A 90-es évek közepétől a jelentősebb műszaki, technikai hátteret, illetve szakmai felkészültséget igénylő államigazgatási ügyeket a körzetközponti jegyzők és az országot behálózó okmányirodák hatáskörébe utalta a jogalkotó.

Az adóigazgatás korszerűsítése is megkezdődött a rendszerváltást követően. Az adóalanyok számának megsokszorozódására reagálva megindult egy modern, a korábbinál sokkal nagyobb adóigazgatás kiépítése. Első lépésként az 1992. évi szervezeti átalakulás indult el, amelynek során a területi adófelügyelőségeket megszüntették, feladataik beépültek a megyei (fővárosi) adóigazgatóságok feladatai közé. Az addigi ágazati jellegű és ellenőrzés centrikus szervezet-felépítési elv nem volt tartható. Egyrészt rohamosan bővült az adóalanyi kör, másrészt az adóigazgatás teljesítményi céljai is átalakultak: az ellenőrzés mellett az adóbeszedési feladatok (bevallás-feldolgozás és behajtás) kerültek a középpontba.[316] Az APEH szervezetével szemben támasztott növekvő szakmai és társadalmi igények szükségessé tették a szakemberek tudásszintjének rendszeres fejlesztését is. A 225/1999. (XII. 30.) Korm. rendelet a hivatal köztisztviselői részére a munkavégzésükhöz szükséges képzés, továbbképzés megszervezése és lebonyolítása érdekében létrehozta az Oktatási

[313] CSUTORÁS Gábor: A magyar közigazgatási szakemberek elméleti és gyakorlati képesítési követelményeinek jogtörténeti áttekintése. *Jogtörténeti Szemle*, 2016. pp. 50-58: 51-52. Forrás: http://real.mtak.hu/82512/1/Jogtorteneti_Szemle_50-58_CsG.pdf

[314] Jubileumi Bulletin - 15 éves az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal. Budapest, 2002. p. 6.

[315] LÁSZLÓ Csaba: Vargabetűk az államháztartási reform tízéves történetében (1988–1997). *Közgazdasági Szemle*, XLVIII. évf., 2001/10. szám. pp. 844-864: 847.

[316] Az adóigazgatási korszerűsítés első szakasza. In: Az APEH világa 1999 - Évkönyv. Kompkonzult Kft. Bp., 2000. p. 13.

Igazgatóságot. Korábban ezt a munkát a személyügyi főosztályon végezte egy kisebb egység, de a hivatal létszámának bővülésével és feladatainak növekedésével szükségessé vált ezen a téren is a változtatás.

2010. után a közigazgatás szervezeti megújításának legfontosabb részét képezte a területi közigazgatás átalakítása. A rendező elv az volt, hogy a hatósági ügyet intéző, így az állampolgárokkal kapcsolatban álló szervek kerüljenek integrálásra.

2011. január 1-jén megkezdték működésüket a fővárosi/megyei kormányhivatalok, majd 2013. január 1-jétől a járási hivatalok. Helyi szintű ügyintézést, a helyi viszonyok ismeretét igénylő ügyek, valamint az önkormányzat képviselő testületének rendeletalkotási jogkörével összefüggő jegyzői hatáskörök maradtak helyi szinten. A járási hivatalok szervezeti egységeiként működő, szolgáltató jellegű kormányablakok 2011 januárjában nyíltak meg a fővárosban, és a megyeszékhelyeken.[317]

A közigazgatás valós szükségletei, a jelentős számú magasan képzett tisztviselő iránti igény hatására már a 80-as évek közepén felmerült az egyetemi szint megteremtése a felsőfokú közigazgatási képzésben. Ennek indoka volt az is, hogy a jogászként végzettek a közigazgatás területén egyrészt túlképzettek voltak a közigazgatási munkában nem, vagy kevéssé hasznosuló tárgyak (büntetőjog, polgári jog) miatt, más oldalról viszont alulképzetteknek voltak tekinthetők, hiszen nem tanultak a korszerű közigazgatásban szükséges tárgyakat (településfejlesztés, informatika, önkormányzati gazdálkodás). Erre tekintettel az Államigazgatási Főiskola szakemberei már 1991-ben kidolgozták a közigazgatási szakemberképzés kétfokozatú modelljét, melyben hároméves főiskolai szint, majd másfél éves igazgatás-szervező mesterképzés szerepelt.

2000-ben az Államigazgatási Főiskolát összevonták a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetemmel, létrejött a Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, majd 2004-től a Budapesti Corvinus Egyetem, melynek Közigazgatás-tudományi Karán kezdődött meg az okleveles közigazgatási szakértők, később okleveles közigazgatási menedzserek képzése.

A felsőfokú közigazgatási szakember képzés tekintetében bekövetkezett 2011. évi mérföldkő előtt az alábbi jellemzőket lehet kiemelni:

- Magyarországon - a történelmi hagyományokból fakadóan - a közigazgatási szakemberképzést a jogi képzés részeként kezelték évszázadokon át,
- a hazai közigazgatási szakemberképzés az igazgatás-szervező alapszak 1978-ban történő elindításával vált önálló felsőoktatási képzéssé,
- 1993-ig a szak a Belügyminisztérium felügyelete alatt működött, ezt követően részévé vált az általános felsőoktatási ágazatirányításnak, vagyis az igazgatási szakok a jogi képzési ággal közösen kezelve elszakadtak a közigazgatás prognosztizált létszámigénye és személyzetpolitikája alapján meghatározott képzési igényektől,
- 1993-tól az igazgatási képzések piaci típusúak lettek, a programok tartalma és a közigazgatás valós igényei közötti kapcsolat, a tisztviselői karrierpályához kapcsolódó pályaorientáció és pályakövetés megszűnt,

[317] JÓZSA Zoltán: A hatósági ügyintézés fejlődésének főbb állomásai. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás* 2019/3. szám. pp. 40-65: 46-49. https://doi.org/10.32575/ppb.2019.3.3

- 2005-ig az igazgatás-szervező szak kizárólag az Államigazgatási Főiskolán és jogutódjain folyt.[318]

Ez a közel 30 évig fennálló monopolhelyzet megszűnt, tekintve, hogy több egyetem állam- és jogtudományi kara (Győrben, Debrecenben, Budapesten) is indított igazgatás-szervező alapképzést és nemzetközi igazgatási mesterszakot a 2000-es évek közepén.

Mérföldkő a közigazgatási felsőoktatásban

Lőrincz Lajos markánsan képviselt nézete szerint „legfontosabb annak a fix ideának a feloldása lenne, hogy a közigazgatási szakemberképzés a jogászképzés keretében oldható meg, hogy a jogász a legalkalmasabb a közigazgatási feladatok ellátására. Ez már száz éve sem volt igaz, olvassuk el Concha Győző, később Egyed István, Magyary Zoltán idevonatkozó megállapításait, napjainkban pedig még inkább idejét múlta."[319]

Az évszázadok óta fennálló, tudományos alapú önállósulási kívánalom egészen 2011-ig csak terv volt. Majd a 2011. évben kiadott Magyary Program kijelölte az integrált közszolgálati tudás intézményi bázisának igényét és ez az intézményi bázis a Nemzeti Közszolgálati Egyetem lett.

Az 1278/2010. (XII.15.) Kormányhatározat 2. pontja értelmében a Nemzeti Közszolgálati Egyetem 2012. január 1-től a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, a Rendőrtiszti Főiskola és a Budapesti Corvinus Egyetemből kiváló Közigazgatás-tudományi Kar átalakulásával jött létre, a felsőfokú közszolgálati szakemberképzés bázis-intézményeként, az említett intézmények általános jogutódjaként.

A felsőfokú közszolgálati szakemberképzés új, elkülönült, kormányzat alá rendelt formában egységes alapokra helyezése történt meg a Nemzeti Közszolgálati Egyetem létrehozásával, ahol a Közigazgatás-tudományi Karon, majd 2016-tól az Államtudományi és Közigazgatási Karon folyt önálló intézményként a képzés a közigazgatás személyi állományának utánpótlása céljából.[320] Jelenleg a volt Államigazgatási Főiskola jogutódjaként az Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Karon folyik a közigazgatási szakemberek képzése. A hallgatók közigazgatás-szervező képesítéssel szereznek diplomát, melyet mesterképzésen további 2 év elvégzésével fokozhatnak.

Ezzel az időbeli áttekintéssel jutottunk el a tanulmány közelebbi témájához, az adóigazgatási tisztviselők képzéséhez, hiszen 2017. szeptemberéig ilyen képzés nem létezett a magyar felsőoktatásban.

2011. január 1-jén, az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal, valamint a Vám- és Pénzügyőrség, e két önmagában is tekintélyes intézmény összevonásával létrejött a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, és ezzel egy szervezetbe koncentrálódott az állami adóhatósági, vámhatósági, valamint a pénzügyi nyomozói tevékenység.[321] Az integrációval a hazai

[318] ARNOUSZ-JUHÁSZ Lilla Mária: A magyar közigazgatási felsőoktatás fejlődésének irányai. Doktori (Phd) értekezés, Tézisfüzet műhelyvitára. NKE, 2018. p. 15. Forrás: https://www.uni-nke.hu/document/uni-nke-hu/arnousz-juhasz_lilla_maria_doktori_ertekezes_2018.pdf (Letöltve: 2021. április 26.)

[319] LŐRINCZ Lajos: Új tendenciák a közigazgatási szakemberképzés nemzetközi gyakorlatában. In: Takács Péter (szerk.) A jogászképzés múltja, jelene és jövője. (szerk.: Takács Péter) ELTE, Bp., 2003. pp. 119-124.

[320] CSUTORÁS Gábor: A magyar közigazgatási szakemberek elméleti és gyakorlati képesítési követelményeinek jogtörténeti áttekintése. *Jogtörténeti Szemle*, 2016. p. 52. Forrás: http://real.mtak.hu/82512/1/Jogtorteneti_Szemle_50-58_CsG.pdf Letöltés ideje: 2021. április 14.

[321] Vö. SZABÓ Andrea: Egy új „státusú" központi hivatal rendvédelmi feladatai. In.: Deák József et al. (szerk.):

közigazgatásban egy minőségileg új és szakmailag magasabb színvonalon működő, mintegy 23 ezer fős szervezet jött létre.[322] A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) a kormányzati elvárásoknak megfelelve, immár egységes irányítás alatt, az állam adó- és adójellegű bevételeinek kezelését és megfelelő védelmét nagyobb hatékonysággal látja el, mint a korábban elkülönülten működő jogelőd szervezetek. A NAV - igyekezvén megfelelni a társadalmi, a jogszabályi és nem utolsó sorban az európai uniós elvárásoknak - mindenkor kiemelt feladatának tekinti az adók, illetékek, járulékok és vámok eredményes és hatékony beszedését, ezáltal biztosítva az államháztartás adójellegű bevételeinek mintegy 92 százalékát.[323]

Elmondhatjuk, hogy jelenleg a NAV adó- és vámtisztviselőinek speciális képzési szükségletét – államilag finanszírozott rendszerben – a Nemzeti Közszolgálati Egyetem biztosítja. A pénzügyőrök képzését a Rendészettudományi Karon folyó oktatás, míg az adó- és vámtisztviselők közül a nem pénzügyőr tisztviselők képzését az Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Karon folyó adóigazgatási szakirány biztosítja. Természetesen a NAV tisztviselői állományába érkezők más felsőoktatási intézmény képzésében megszerzett diplomával (pl. jogász, közgazdász, pénzügyi és számviteli képesítés) is elhelyezkedhetnek a különböző szakterületeken, azonban ennyire specifikus adóigazgatási képzés nincsen ma Magyarországon más felsőoktatási intézményben.[324]

A közigazgatás-szervező alapképzési szak keretében működő önálló adóigazgatási szakirány elindításáról 2015. nyarán született döntés a NAV akkori vezetése részéről. Az adóigazgatási szakirány elindításának kiinduló pontja volt, hogy az NKE-n végzettek tudatosan készüljenek a NAV-nál történő munkavállalásra, megfelelő elméleti és gyakorlati ismereteket szerezzenek, amelyek a képzés első két évében szerzett közigazgatási alapismeretekre épülnek.

Az Egyetem és a NAV közösen kidolgozta a képzés adóigazgatás specifikus szakmai ismereteit tartalmazó tantárgyi programot és az NKE Szenátusa a 4/2017. (I. 25.) számú határozat alapján elfogadta az akkori Államtudományi és Közigazgatási Kar közigazgatás-szervező szakán az adóigazgatási szakirány létesítési kérelmét. Az akkreditációs kérelem az Oktatási Hivatalhoz is benyújtásra került és a sikeres akkreditáció után a képzés 2017. szeptemberében elindult.

Az adóigazgatási szakirányra vonatkozó differenciált ismeretek körét az alábbi tantárgyak fedik le:

- Adózás és integritás
- Adóigazgatás és adóeljárás alapjai
- Adójog I-II.
- Nemzetközi adójog és uniós vámjog I-II.
- Ellenőrzés és hatósági eljárás az adóigazgatásban

A toll sokszor erősebb, mint a kard. Rendészettudományi tanulmányok Prof. Dr. Fórizs Sándor 65. születésnapja tiszteletére. NKE Szolgáltató Nonprofit Kft., Bp., 2016. pp. 200-210.

[322] Vö. MAGASVÁRI Adrienn*:* A Nemzeti Adó- és Vámhivatal szerepe, szervezete, feladatai, személyi állománya. In. ERDŐS Ákos: Integrált Pénzügyőri Ismeretek I. – Kezdő pénzügyőrök kézikönyve. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2018. pp. 25-43.

[323] Előszó NAV évkönyv - Tények, információk a Nemzeti Adó- és Vámhivatal szervezetéről és annak 2011. évi tevékenységéről. Bp., 2012.

[324] SZABÓ Andrea: A pénzügyőri képzésektől az adóigazgatási szakirányig. *Belügyi Szemle* 2018/11. szám. pp. 71-80: 71. https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.11.7

- Felszámolási és végrehajtási ismeretek
- Ügyfélszolgálati kommunikációs tréning
- E-közszolgálat elmélete
- Adóügyi e-közigazgatási alkalmazások és e-ügyintézés
- Adószaknyelv (angol, német) I-II.
- Számviteli alapok

A tantárgyak ismertetéséből látszik, hogy valóban, elsősorban az adóigazgatási szakemberek utánpótlását célozza a képzés. Ahogy a Nemzeti Közszolgálati Egyetem által közzétett szakirány tájékoztatóban szerepel, „a képzés egyedülálló a felsőoktatás rendszerében, tekintettel arra, hogy jelenleg speciális adószakmai, adóigazgatási, közigazgatási tudást egyaránt biztosító képzés máshol nem érhető el. A képzés célja, hogy az olyan speciális adószakmai tudást adjon, amely biztosítja a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál és más adóhatóságoknál történő munkavégzéshez szükséges ismeretek elsajátítását. A szakirányon diplomát szerző hallgatók képesek lesznek arra, hogy az adóigazgatás munkájában hatékonyan részt vegyenek, és ezáltal megteremtődik számukra a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál történő elhelyezkedés lehetősége."

Az államtudományi képzési terület alap- és mesterképzési szakjainak meghatározásáról és s kimeneti követelményeiről, valamint az azzal összefüggő kormányrendeletek módosításáról szóló 282/2016. (IX. 21.) Korm. rendelet szerint a megszerezhető szakképzettség: *közigazgatás-szervező, adóigazgatási szakirányon,* ez kerül a végzett hallgatók oklevelében rögzítésre.

Összegzés

A közigazgatás szakmák sokaságára épülő tevékenységrendszer, ezért a közigazgatási szakemberek képzése is sokrétű kell legyen annak érdekében, hogy meg tudjanak felelni a velük szemben támasztott követelményeknek. Fontos egyrészt, hogy a közszolgálati szerepet, az ebből fakadó sajátos attitűdöt, ismereteket, készségeket elsajátítsák, továbbá - a szakmai ismereteken túl - olyan típusú kompetenciák kialakítása is szükséges számukra, amely képessé teszi őket az ügyfelekkel való együttműködésre.

A közszolgálat személyzeti utánpótlásának biztosításában, valamint a közigazgatásban dolgozók személyes tudásanyagának, illetve készség- és képességfejlesztésében mind az iskolarendszerű képzéseknek, mind az attól eltérő speciális, gyakorlat-orientált továbbképzéseknek megvan a maga helye és fontossága. Ahogy a különböző közszolgálati munkaköröknél az adott pozíció szakmai tartalma szerint beszélhetünk általános tudásanyaggal rendelkező generalistákról, illetve speciális ágazati tudású specialista tisztviselőkről, úgy ez a generalista-specialista tagolódás megjelenik a képzések-, továbbképzések szakmai tartalma tekintetében is. A generalisták olyan tudással rendelkeznek, amely nem köti őket egyetlen szakigazgatási ágazathoz, hanem a közigazgatás teljes spektrumában jelen lehetnek. Magyarországon hagyományosan a jogi diplomát tekintik ma is a közigazgatásban általánosan hasznosítható végzettségnek, ezért a jogászokat leginkább generalistáknak tarthatjuk, azonban a 20. század második felében egyre elfogadottabbá vált, hogy generalista az is lehet, aki közigazgatás-szervező diplomával rendelkezik.[325]

[325] TEMESI i. m. (2011) p. 91.

A közigazgatás, ezen belül az adóigazgatás meghatározó jellemzője a rendelkezésre álló humánerőforrás, amely megfelelő minőségi paraméterek (felkészültség, a feladat ellátásához szükséges kompetenciák stb.) mentén érdemben képes hozzájárulni az ügyfélbarát és hatékony szolgáltató közigazgatás (adóigazgatás) megvalósulásához. Egységes követelmény a teljes közigazgatásra vonatkozóan, hogy a közhatalmi és közszolgáltatói szerepkörben fellépő személyi állomány, tisztviselők megfelelő szakmai ismeretekkel, attitűdökkel, valamint készségekkel és kompetenciákkal legyenek felvértezve a napi szintű munkavégzés és feladatellátás során.[326] Hasonló célokat (professzionális, hivatástudattal rendelkező, szakmailag felkészült, etikus és motivált személyi állományra van szükség a közigazgatásban) fogalmazott meg jövőképe keretében a 2014-2020 évekre szóló Közigazgatás- és Közszolgáltatás-fejlesztési Stratégia is.[327]

Ehhez, vagyis a közigazgatási szakemberek képzésének szakmai sokszínűségéhez járul hozzá a Nemzeti Közszolgálati Egyetemen 2017-ben elindított adóigazgatási szakirány, mely - nézetem szerint - a generális tudás mellett speciális ágazati tudással is rendelkező leendő tisztviselőket bocsát ki minden évben. Különösen fontos ez annak a tükrében, hogy "az állam javarészt közigazgatás, minden politikai célkitűzés csak a közigazgatás közreműködésével valósítható meg"[328]. Abban a tekintetben sem lehet vita, hogy a közigazgatási tevékenységen belül kiemelkedő jelentőségű az állam anyagi alapjairól történő gondoskodás, azaz az adóigazgatás. Ki kell vetni és be kell szedni az adókat, nyilvántartásokat kell vezetni a beszedett adókról és az adózókról, kezelni kell a beszedett adókat és azt okosan kell felhasználni a közellátásra, a gazdaság támogatására vagy más állami célokra. Rátermett és képzett tisztviselők helyett laikusokkal a közigazgatás (adóigazgatás) nem működtethető.

Felhasznált irodalom:

[1] A magyar nyelv értelmező szótára https://www.arcanum.com/hu/online-kiadvanyok/Lexikonok-a-magyar-nyelv-ertelmezo-szotara-1BE8B/t-4D5B8/tisztviselo-4F6BA/(Letöltve: 2021. április 14.)

[2] ALMÁSY Gyula: A közigazgatási szervezés és technológia fejlődése Magyarországon. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Doktori Iskolája, Bp., 2012. Forrás: https://ajk.pte.hu/sites/ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/almasy-gyula/almasy-gyula-vedes-ertekezes.pdf

[3] Az APEH világa 1999 - Évkönyv. Kompkonzult Kft. Bp., 2000.

[4] ARNOUSZ-JUHÁSZ Lilla Mária: A magyar közigazgatási felsőoktatás fejlődésének irányai. Doktori értekezés. NKE, 2018. Forrás: https://tudasportal.uni-nke.hu/tudastar-reszletek?id=123456789/13327 (Letöltve: 2021. április 20.)

[5] BELÉNYESI Emese: A magyar közigazgatási képzések, továbbképzések intézménytörténete a XX. századtól napjainkig. Tanulmány. Budapesti Corvinus Egyetem, 2010.

[326] Értékelési jelentés Kompetenciafejlesztést célzó képzések értékelése „Vállalkozási keretszerződés az EU Kohéziós Politikáját szolgáló EU Alapok társfinanszírozásával megvalósuló fejlesztéspolitikai programok értékeléseinek készítésére, 9 részben - 5. rész: Közszféra és közszolgáltatások fejlesztéseinek értékelései" című projekt keretében. http://files.evaluationhelpdesk.eu/Evaluations/HUE52.pdf (Letöltés ideje: 2021. 05. 11.)

[327] Közigazgatás- és Közszolgáltatás-fejlesztési Stratégia 2014-2020, p. 24. https://2015-2019.kormany.hu/download/8/42/40000/K%C3%B6zigazgat%C3%A1s_feljeszt%C3%A9si_strat%C3%A9gia_.pdf (Letöltés ideje: 2021. 05. 22.)

[328] LŐRINCZ Lajos: Közigazgatás: tegnap, ma, holnap. *Tér és társadalom*, XIII. évf. 1999/3. szám. pp. 3-18: 15-16. https://doi.org/10.17649/TET.13.3.527

http://real.mtak.hu/82343/1/A_magyar_kozigazgatasi_kepzesek_intezmenytortenete_u.pdf

[6] CSUTORÁS Gábor: A magyar közigazgatási szakemberek elméleti és gyakorlati képesítési követelményeinek jogtörténeti áttekintése. *Jogtörténeti Szemle*, 2016. http://real.mtak.hu/82512/1/Jogtorteneti_Szemle_50-58_CsG.pdf

[7] Értékelési jelentés Kompetenciafejlesztést célzó képzések értékelése „Vállalkozási keretszerződés az EU Kohéziós Politikáját szolgáló EU Alapok társfinanszírozásával megvalósuló fejlesztéspolitikai programok értékeléseinek készítésére, 9 részben - 5. rész: Közszféra és közszolgáltatások fejlesztéseinek értékelései"című projekt keretében. http://files.evaluationhelpdesk.eu/Evaluations/HUE52.pdf (Letöltés ideje: 2021. 05. 11.)

[8] GAJDUSCHEK György: A magyar közigazgatás és közigazgatás-tudomány jogias jellegéről. *Politikatudományi Szemle*, 2012/4. szám. pp. 29-49.

[9] GÖNCZI Gabriella: A felsőfokú közigazgatási szakemberképzés fejlődése. 13 p. https://www.academia.edu/24162823/A_fels%C5%91fok%C3%BA_k%C3%B6zigazgatasi_szakemberkepz%C3%A9s_fejl%C5%91d%C3%A9se (Letöltve: 2021. május 14.)

[10] GYÖRGY István: Közszolgálati személyzetpolitika a szocialista időszakban. In: Hazafi Zoltán (szerk.) Kormányzati személyzetpolitika Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2019.

[11] HAJNAL György - JENEI György: Közigazgatási rendszerek, valamint közigazgatás-, illetve közmenedzsment-tudomány és -képzés Európában és Magyarországon. *Közgazdaság*, 2008/4. pp. 21-42.

[12] HENCZ Aurél: Felsőfokú közigazgatási szakemberképzés Magyarországon 1848-1948. Szeged, 1981.

[13] JÓZSA Zoltán: A hatósági ügyintézés fejlődésének főbb állomásai. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás,* 2019/3. szám. pp. 40-65. https://doi.org/10.32575/ppb.2019.3.3

[14] Jubileumi Bulletin - 15 éves az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal. Budapest, 2002.

[15] Közigazgatás- és Közszolgáltatás-fejlesztési Stratégia 2014-2020. https://2015-2019.kormany.hu/download/8/42/40000/K%C3%B6zigazgat%C3%A1s_feljeszt%C3%A9si_strat%C3%A9gia_.pdf (Letöltés ideje: 2021. 05. 22.)

[16] LÁSZLÓ Csaba: Vargabetűk az államháztartási reform tízéves történetében (1988–1997*). Közgazdasági Szemle*, XLVIII. évf., 2001/10. szám. pp. 844-864.

[17] LŐRINCZ Lajos: Új tendenciák a közigazgatási szakemberképzés nemzetközi gyakorlatában. In: A jogászképzés múltja, jelene és jövője. (szerk.: Takács Péter) ELTE, Budapest. 2003.

[18] LŐRINCZ Lajos: Közigazgatás: tegnap, ma, holnap. *Tér és társadalom*, XIII. évf. 1999/3. szám. pp. 3-18. https://doi.org/10.17649/TET.13.3.527

[19] MAGASVÁRI Adrienn: Vám- és adószedők a magyar pénzügyi igazgatásban az államalapítástól a kiegyezésig. *Rendvédelem-történeti Füzetek*, XXV. évf., 2015/43-46. sz. pp. 39-46.

[20] MAGASVÁRI Adrienn: A Nemzeti Adó- és Vámhivatal szerepe, szervezete, feladatai, személyi állománya. In. ERDŐS Ákos: Integrált Pénzügyőri Ismeretek I. – Kezdő pénzügyőrök kézikönyve. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2018. pp. 25-43.

[21] MAGYARY Zoltán: Magyar közigazgatás. Királyi Magyar Egyetemi Nyomda Budapest, 1942.

[22] MÁRTONFFY Károly: A magyar közigazgatás megújulása. Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, Bp., 1939.

[23] MÁTHÉ Gábor: A képesítési és minősítési rendszer. In: HORVÁTH Attila (szerk.) Magyar állam- és jogtörténet. NKE, Budapest, 2014. pp. 253-256.

[24] MÁTHÉ Gábor: Az igazgatásszervezőtől a közigazgatási szakértőig. In: Horváth Anett (szerk.) 40 éves a közigazgatási felsőoktatás. Jubileumi kiadvány a közigazgatási felsőoktatás 40. évfordulójára. NKE, Bp., 2018.
[25] NACSA Beáta: Foglalkoztatás jogi szabályozása a közszférában. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, 2013. február 7. http://www.econ.core.hu/file/download/bwp/bwp1309.pdf
[26] NAV évkönyv - Tények, információk a Nemzeti Adó- és Vámhivatal szervezetéről és annak 2011. évi tevékenységéről. NAV, Bp., 2011.
[27] Pallas Nagy Lexikona. HTML változat. https://mek.oszk.hu/00000/00060/html/
[28] RIXER Ádám: Jogászok a közigazgatásban. *De iurispridentia et iure publico Jog- és politikatudományi folyóirat*, 2007/3. szám. pp. 112-125. http://dieip.hu/wp-content/uploads/2007-3-szam.pdf
[29] SZABÓ Andrea: A pénzügyőri képzésektől az adóigazgatási szakirányig. *Belügyi Szemle* 2018/11. szám. pp. 71-80. https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.11.7
[30] SZABÓ Andrea: Egy új „státusú" központi hivatal rendvédelmi feladatai. In.: Deák József et al. (szerk.): A toll sokszor erősebb, mint a kard. Rendészettudományi tanulmányok Prof. Dr. Fórizs Sándor 65. születésnapja tiszteletére. NKE Szolgáltató Nonprofit Kft, Budapest. 2016. pp. 200-210.
[31] SZABÓ Sándor: Törvényjavaslat-tervezet a pénzügyi közigazgatás szervezetéről – Bevezetés. A sárospataki Református Főiskola Könyvkereskedésének Bizománya, 1925.
[32] TEMESI István: A közigazgatási dolgozók képzésének története. Magyar Közigazgatás, Új folyam, 2011/3. szám. pp. 90-98.

Lektor

Szabó Andrea, Dr., PhD., tanszékvezető egyetemi docens,
pénzügyőr ezredes,
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
Vám- és Pénzügyőri Tanszék
szabo.andrea@uni-nke.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.9

Sallai János* - Borszéki Judit*: Egy megvalósítható utópia? Közös munkanyelv keresése a nemzetközi rendőri együttműködés kezdetén

Absztrakt

A nemzetközi (európai és világméretű) rendőri együttműködés kezdete köztudottan a XIX. század végére, a XX. század elejére tehető. Az erre irányuló törekvésekkel számos kutatás foglalkozott már, jelen közlemény is röviden összefoglalja a folyamat szükségességének okait és 1898. és 1942. közötti eseményeit. Sokkal kevesebb figyelmet érdemelt azonban eddig az az érdekes tény, hogy az 1930-as években komolyan felvetődött egy közös munkanyelv bevezetésének kérdése. A Magyar Rendőr folyóirat hasábjain 1937-től 1939-ig számos cikk foglalkozott azzal, hogy az akkor igen népszerű eszperantó mozgalom előnyeit a nemzetközi rendészeti együttműködésben is fel lehetne használni. A közös nyelv keresésének története egyben az Interpol elődszervezete létrehozásának főbb eseményeire, tevékenységi körének fokozatos bővülésére is rávilágít.

Kulcsszavak: *nemzetközi rendőri együttműködés, hivatalos nyelvek, Interpol*

Abstract

The beginning of international police cooperation (European and worldwide) is considered to date back to the end of the 19th and beginning of the 20th century. The efforts of those times to implement collaboration have been investigated by a number of studies, and this paper also briefly summarises the reasons that made this process necessary and its events between 1898 and 1942. However, much less attention has been paid to the interesting fact that the introduction of a common working language was raised as an important issue in the 1930s. From 1937 to 1939, several articles in the Hungarian police periodical *Magyar Rendőr* discussed the possibility of using the advantages of the then very popular Esperanto movement in international law enforcement cooperation. The history of the search for a common language also reflects the main events of the establishment of Interpol's predecessor and the gradual expansion of its scope of activities.

Keywords: *international police cooperation, official languages, Interpol*

***

Bevezető: A nemzetközi rendőri együttműködés kezdetei

A nemzetközi (európai és világméretű) rendőri együttműködés kezdete köztudottan a XIX. század végére, a XX. század elejére tehető. Az Interpol megalakulásának 1898-ig visszanyúló

* Sallai János, Prof. Dr., rendőr ezredes, tanszékvezető egyetemi tanár, , Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Rendészettörténeti Tanszék, https://orcid.org/0000-0001-6674-1942 , sallai.janos@uni-nke.hu

* Borszéki Judit, Dr., adjunktus, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Rendészettudományi Kar Idegennyelvi és Szaknyelvi Lektorátus, https://orcid.org/0000-0002-9938-6980 , borszeki.judit@uni-nke.hu

előzményeivel, az USA és az európai országok közötti rendőri együttműködésre irányuló törekvésekkel is számos kutatás foglalkozott már, de még így is maradtak homályos területek.

Az ipari forradalmak és a társadalmi fejlődés következtében az emberek mobilizációja felgyorsult. Ezzel párhuzamosan már nem csak a lakóhelyi környezetüket, hanem az országukat is elhagyták az emberek. Először a kereskedők, zarándokok, diákok, majd a bűnözők is. A nemzetközi bűnözés kialakulása hajnalán Dr. Lindenau berlini kormánytanácsos a következő öt csoportba osztotta be a nemzetközi bűnözőket:

a) „A cselekmény elkövetésének helyéről új földre menekülő gonosztevők.
b) Az országban letelepedett külföldi gonosztevők.
c) A nemzetközi csavargók.
d) Egyes, országról, országra utazó proffesszionátus bűnözök.
e) A nemzetközileg szervezett gonosztevők."[329]

A nemzeti rendőrségek számára már a XIX. század végén egyértelművé vált, hogy a bűnözői világban végbement fejlődés révén a nemzetközileg szervezett gonosztevők legmodernebb típusa, a szervezett bűncsoportok jöttek létre és fejtették ki „áldásos" tevékenységüket. „*A nemzetközileg szervezett gonosztevő állandó lakhelyen tartózkodik és hálóját innen szövögeti és terjeszti ki a többi országokra is. A nemzetközi összeköttetések itt a legjellemzőbben lépnek előtérbe. Ennek a nemzetközi szervezetnek közveszélyes volta nem pusztán a működési terület nagy kiterjedésében, hanem legfőképpen abban nyilvánul, hogy a tettes és áldozat többnyire más-más országbeli.*"[330]

A fentiek elleni eredményes fellépés a különböző nemzetek rendőrségeit és a diplomáciai élet szereplőit arra sarkalták, hogy működjenek együtt, hozzák létre egymás között a nemzetközi rendőri együttműködés intézményeit, szervezeteit. Amennyire egyszerű volt a képlet, hogy az államok rendőrségei a nemzetközi, határokon átnyúló bűnözéssel szemben működjenek együtt, olyan vontatottan, nehézkesen jöttek létre a nemzetközi rendőr konferenciák, értekezletek, szervezetek. Ennek oka valószínűleg az lehetett, hogy egyes államok féltették saját érdekeiket, féltek attól, hogy egyes nemzetközi rendőri szervezetekben a politikai befolyás teret nyer. A fenti aggodalmak ellenére a nemzetközi rendőri együttműködés megvalósult (az államok belátták, hogy hidat kell verni egymás között a bűnözés visszaszorítása érdekében), amelynek hazai és nemzetközi legfontosabb mérföldkövei a II. világháború előtt a következők:[331]

Az 1881. évi XXI. t.-c[332]. indokolása már utal külföldön üldözendő bűnözőkkel kapcsolatos költségekre.

Az 1898. évi május 27-én 46.826/98. B. M. szám alatt kiadott belügyminiszteri rendelet pedig „kifejezetten felhatalmazza a budapesti főkapitányt és a városok rendőrkapitányait, hogy sürgős nyomozás vagy közbiztonsági intézkedés végett a külföldi hatóságokat közvetlenül is megkereshessék."[333]

---

[329] A nemzetközileg szervezett gonosztevők. *Közbiztonság,* 1911/17. szám. p. 222.
[330] uo.
[331] KOZÁRY Andrea: Nemzetközi összehasonlító szervezettan. Rendőrtiszti Főiskola, Bp., 2008. pp. 81-98.
Interpol – key dates: https://www.interpol.int/Who-we-are/Our-history/Key-dates (Letöltve: 2021. január 21.);
DEFLEM, Mathieu: Policing World Society: Historical Foundations of International Police Cooperation. Oxford University Press, Oxford, 2002. pp. 232-238. http://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199274710.001.0001
[332] 1881. évi XXI. törvénycikk a Budapest-fővárosi rendőrségről
[333] DORNING Henrik: A bűnügyi rendőrség nemzetközi összeműködése. Pallas, Bp.,1937. p. 336.

Az 1899-ben kiadott rendőrségi nyomozási utasítás[334] már „külön foglalkozik a külföldi megkeresésre foganatosítandó tennivalókkal, s azt is szabályozza, miképpen kell eljárni, ha külföldi hatóság kiküldöttje jön hozzánk nyomozás teljesítése végett (18—19. §§.) Hazánkban tehát a nyomozó rendőrhatóság régóta fennálló jogszabályok alapján érintkezik közvetlenül azokkal a külföldi rendőr- hatóságokkal, amelyek készek nekünk ily módon jogsegélyt nyújtani."[335]

1898: Rómában megrendezik az anarchizmus elleni harc érdekében összehívott nemzetközi konferenciát, amelyet 1904-ben az ebben a témában Szentpéterváron megrendezett nemzetközi találkozó követ.

Ugyanebben az évben, a Párizsban megkötött nemzetközi egyezménnyel felismerik, hogy a nemzetközi leánykereskedés elleni leghatékonyabb fellépés minden szerződő államban egy központi hatóság felállítása, amelyeket már a nemzeti hatóságok felhatalmaztak a közvetlen érintkezésre.

1905: A Nemzetközi Büntetőjogi Egyesület (International Union of Penal Law) Hamburgban megtartott értekezletén határozatot hoz arról, hogy „*minden államban szükségesnek tartja központi hivatalok felállítását, amelyeknek a fővárosok rendőr- hatóságaival kell kapcsolatban állniuk, egymással közvetlenül kell érintkezniük s feladatuk küzdeni a nemzetközi bűnözés ellen.*"[336] A következő években különböző városokban nemzetközi rendőri konferenciákon vizsgálják az együttműködés lehetőségeit. (1905. Buenos Aires, 1909. Madrid, 1912. Sao Paolo.)

1909: Párizsban megrendezik a nemzetközi autóközlekedési konferenciát,[337] amelynek határozatai alapján adják ki Magyarországon az 57.000/1910. B. M. sz. körrendelet, amely az első KRESZ típusú közlekedésrendészeti szabályozás.[338]

1912: A berlini német rendőrségi konferencia kizárólag a rendőrség szempontjából foglalkozik a nemzetközi kapcsolattartással. A „*nagy német városok rendőrségei már régen gyakorolták* (a külföldi kapcsolattartást) — *az utasításaik még tiltották s a német külügyi hivatal nem is látta még a feljogosítást megadhatónak. A konferencia végül alapelveket fogadott el, amelyek szerint olyan nemzetközi egyezmény megkötésére kell törekedni, amely a nagy rendőri hatóságoknak megengedi, hogy milyen bűncselekménnyel gyanúsított egyének üldözésénél és más fontos rendőri ügyekben egymással közvetlenül érintkezhessenek."*[339]

1914. Monaco-ban az első Nemzetközi Bűnügyi Rendőrségi Kongresszuson (Premier Congres de Police Judiciaire Internationale) megszületik a későbbi Interpol ötlete. 24 ország 300 tisztviselője tanácskozik a bűncselekmények nyomozása, az azonosítási technikák és a kiadatás területén lehetséges nemzetközi együttműködésről, továbbá szorgalmazzák a bűnüldöző rendőrségek közvetlen érintkezésének megvalósítását. (Ezen a konferencián magyar küldött is jelen volt).

---

334 130.000/1899. B. M. sz. rendelet
335 uo.
336 uo. p. 337.
337 A konferencián 53 állam 111 kiküldöttje vett részt — A tanácskozás során több magyar javaslatot fogadtak el.
338 A párizsi nemzetközi autó konferencia határozatai. *A Rend*, 1926. VI./5. szám. p. 1.
339 uo.

1922: New York-ban megszervezik a Nemzetközi Rendőr Konferenciát (International Police Conference)

1923: Johannes Schober, a bécsi rendőrség elnöke kezdeményezésére, az európai, ázsiai országok és az USA delegáltjainak részvételével Bécsben megrendezett Nemzetközi Rendőr Kongresszuson megalakul az Interpol közvetlen elődjének tekintett Nemzetközi Bűnügyi Rendőrségi Bizottság, amely a következő időszakban, 1924 és 1938 között különféle európai országok fővárosaiban évente ülésezik. A bűnüldözés, személyazonosítás, kiadatás és egyéb területeken létrehozandó együttműködés gyakorlati megvalósítására megalakul a Nemzetközi Központi Hivatal.

1926: Megrendezik a berlini nemzetközi rendőri kiállítást, amelyen a külföldi államok csak reprezentatív szerepet játszanak. „Összekapcsolódott azonban a kiállítással — számos egyéb összejövetelen, megbeszélésen és bemutatáson felül — a nemzetközi rendőrségi kongresszus és az ezt követő általános rendőrségi konferencia is, amelyek már igazán nemzetköziek voltak. Az előbbire pl. 253 résztvevő jelentkezett s ezek közül 141 külföldi volt. (Köztük 19 magyar.) A kongresszussal kapcsolatban tartotta ülését a kongresszus állandó szerve is, a „Nemzetközi Bűnügyi Rendőrségi Bizottság."[340]

Ugyanebben az évben összeül a Berni Bűnügyi Kongresszus, amelyen a következő fontos témaköröket tárgyalják meg:

1. a nemzetközi rendőrségi távírókészülék;
2. a nemzetközi krimináltechnika szótár;
3. a nemzetközi közbiztonság;
4. az azonosító szolgálat egységes jelzőlapjai;
5. a koppenhágai nemzetközi távazonosító iroda;
6. a közártalmúak nemzetközi nyilvántartása;
7. a nemzetközi bűnözök fényképeinek gyűjtése;
8. nemzetközi rendőr hullámok;
9. bűnügyélettani nyomozólap bevezetése;
10. nemzetközi küzdelem a kábítószerek ellen;
11. a kiadatási eljárás könnyebbé tétele;
12. a nemzetközi toloncolás.[341]

A berni kongresszus egyik legfontosabb eredménye, hogy a rendőr rádió és hullám ügyét megtárgyalják, és végleges változatát a New York-i kongresszusra előkészítik. A másik eredmény, hogy francia nyelven bemutatják a nemzetközi bűnügyi rendőr szótárt és több nyelvre lefordítják a rendőri távírókódexet.

1927: Az amsterdami Nemzetközi Rendőr Kongresszus határozatot hoz, amelynek értelmében a kapcsolattartás érdekében minden tagállamban létre kell hozni egy Nemzeti Központi Hivatalt. Továbbá elfogadják, hogy a bécsi Nemzetközi Nyilvántartó Hivatal működését kibővítik a közveszélyes emberek, a bódító szerekkel való visszaélések, továbbá az elveszett és talált tárgyak, valamint az ismeretlen holttestek nemzetközi nyilvántartásával.[342]

[340] DORNING Henrik: A berlini rendőri kiállítás. *A Rend.* VI./81. szám. p. 1.
[341] A berni bűnügyi kongresszus. *A magyar detektív*, 1928/19. szám. p. 7.
[342] Teljes eredménnyel zárult az antwerpeni rendőri világkongresszus. *A Magyar detektív*, 1930/20. szám. p. 3.

1930: Budapesten ülésezik a rendőr rádió kongresszus. A kongresszus eredményeként tovább folytatódik a rendőr rádióhálózat kiépítése.

1931: A Népszövetség ülésének keretén belül megvalósul a nemzetközi menekültügyi hivatal tanácskozása és a központi rendőri hivatalok képviselőinek konferenciája. A rendőri konferencia fő feladata, hogy a különböző államok rendőrhatóságainak együttműködését tökéletesítse, különös tekintettel a pénzhamisításokra.

1934: A bécsi Nemzetközi Központi Hivatal négy részleggel bővül, amelyek pénz, csekkek, útlevelek és értékpapírok hamisításával, az ujjlenyomatok és nemzetközi bűnözők fényképeinek megosztásával, nemzetközileg körözött bűnözők és a társadalomra veszélyes személyek nyilvántartásával foglalkoznak.

1938-: A német nemzetiszocialista befolyás egyre inkább érvényesül, 1942-ben németek ellenőrzése alatt a Nemzetközi Bűnügyi Rendőrségi Bizottság székhelyét áthelyezik Berlinbe.[343]

Törekvések az eszperantónak a rendőri együttműködés közös nyelveként való elfogadtatására (1914-1939)

A rendőri együttműködés kezdeteinél sokkal kevesebb figyelmet érdemelt eddig az az érdekes tény, hogy az 1930-as években komolyan felvetődött egy közös munkanyelv bevezetésének kérdése. Erről számol be cikksorozatában Dr. Tóth Vince rendőrkapitány a *Magyar Rendőr* 1937-ben és 1938-ban megjelent számaiban.

Dr. Tóth Vince 1910-ben lett eszperantista[344],1936-ban nevezték ki rendőrkapitánynak.[345.] 1933-ban vette át Marich Ágoston posztját magyar képviselőként a Nemzetközi Eszperantista Rendőri Szövetségben és az *Internacia Polica Bulteno* nemzetközi folyóirat magyar tudósítójaként.[346] 1939-ben áthelyezték az ungvári határterületi rendőrkapitányságra, majd 1941 májusában Máramarosszigetre, 1941 decemberében pedig Hódmezővásárhelyre. [347]

Dr. Tóth Vince a *Magyar Rendőr* 1937. évi utolsó, 24. számában az *Európai rendőrség* címmel megjelent cikkében említi először az eszperantó témáját. Összefoglalja az 1937 májusában, Párizsban 22 állam képviseletével, négy szekcióban lezajlott nemzetközi rendőri értekezleteken történteket, különös tekintettel a francia és holland küldöttség felvetésére, miszerint a különböző országok rendőrségei hasznosíthatnák az *eszperantó segédnyelvet* az egymással való kommunikáció céljára. Mivel ehhez „valamelyik nagy ország" kezdeményezése volt szükséges, felkérték a francia belügyminisztert, hogy a javaslatot terjessze fel a Bécsben működő Nemzetközi Bűnügyi Rendőrségi Bizottság (Internationale Kriminalpolizeiliche Komission, International Criminal Police Commission, ICPC) hivatalához. Az európai együttműködés előzményeként Tóth röviden bemutatja a Bizottság tevékenységét. A testület igyekszik biztosítani a közös munkához szükséges kommunikációt,

[343] Interpol: Key dates https://www.interpol.int/Who-we-are/Our-history/Key-dates (Letöltve: 2021. január 21.); és DEÁK József et al.: Együttműködés nemzetközi bűnüldöző szervezetekkel: orosz és magyar rendőrségi példák. *Belügyi Szemle*, 69 évf. 2021/5. szám. pp. 851-867: 857. http://doi.org/10.38146/BSZ.2021.5.8

[344] Enciklopedio de Esperanto 1933. http://www.eventoj.hu/steb/gxenerala_naturscienco/enciklopedio-1/encikl-t.htm (Letöltve: 2021. február 1.)

[345] MTI: Napi Hirek. Az MTI 1936. január 4-ei, 42. kiadása

[346] Tra nia movado. *Internacia_Polica_Bulteno,* 1933/3. szám. p. 6.

[347] Áthelyezések. *Magyar Rendőr* 1939/22. szám. p. 462; 1941/10. szám. p. 146.; 1941/23. szám. p. 424.

egyrészt a francia, német és olasz nyelven kiadott *nemzetközi nyomozati értesítő* révén, amely a Bizottság értekezletein folytatott munkáról is rendszeresen beszámol, másrészt a nemzetközi bűnözőkkel kapcsolatos *nyomozati megkeresések* levelezés és rádió útján való előmozdításával. A hírszolgálat megszervezése azonban nyelvi nehézségekbe ütközik, ezekre szolgálna megoldásként, ha minden ország rendőrségi központjában legalább egy tisztviselő tudna eszperantóul, és ez lenne a nemzetközi levelezés nyelve. Tóth kifejti, hogy a külföldiekkel munkájuk révén (például az államhatáron, vagy a turistákat vonzó városokban) kapcsolatba kerülő rendőröknek is hasznos lenne az eszperantó legalább alapszintű, már 20 óra alatt elsajátítható ismerete. [348]

A téma minden bizonnyal felkeltette a szakma érdeklődését, mert a következő évben a *Magyar Rendőr* több számon keresztül közölte Dr. Tóth Vince *Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban* című cikksorozatát, amelyben a szerző az alábbi gondolatmenet szerint fejtette ki részletesen a nemzetközi rendőri együttműködés történetének főbb lépéseit és az eszperantó – rendészeti munkát segítő – alkalmazási lehetőségeit.

A nemzetközi közlekedés és turizmus fellendülése az elkövetőknek is nagyobb mozgási szabadságot tesz lehetővé, a „nemzetközi bűnözők" „nemzetközi eszközökkel és módszerekkel dolgoznak"[349], ezért a rendőri munka is csak nemzetközi együttműködéssel lehet eredményes. A XX. század elején megkezdődött, a világháború miatt átmenetileg megszakadt nemzetközi rendőri együttműködési folyamatok az 1920-as években folytatódtak, ezek eredménye a Bécsben működő Nemzetközi Bűnügyi Rendőrségi Bizottság (Internationale Kriminalpolizeiliche Komission) és az általa felállított Nemzetközi Központi Hivatal létrejötte. A Hivatal a nemzetközi bűnözésre vonatkozó adatok egymás közti megosztásával, nemzetközi azonosító eljárások és bűnözői nyilvántartás biztosításával, technikai újítások figyelemmel kísérésével, kiadatási eljárások segítésével, hivatalos lapjában (Internationale Offentliche Sicherheit) közlemények több nyelven való megjelentetésével szolgálja a nemzetközi közbiztonság ügyét. Ez utóbbi felveti annak igényét, hogy szükség esetén sürgősen elkészülhessenek a jó minőségű fordítások, amit azonban csak megbízható személy végezhet. Az említett Bizottság értekezletein a résztvevők öt nyelvet (francia, angol, német, olasz, spanyol) használnak, a tolmácsolás megnehezíti a tárgyalásokat. A még eredményesebb együttműködéshez tehát szükséges lenne egy közös nyelv. Ez a probléma ekkor, a fellendülő nemzetközi kapcsolatok időszakában más szakmai területeken is felbukkan. A nyelvi nehézségekre egy kiválasztott élő nyelv az akkori politikai helyzetben az államok nemzeti érzékenysége miatt nem szolgálhat megoldással. Így logikusan felvetődik egy *egységes kiegészítő nyelv* használatának ötlete.[350]

A gondolat már az 1914 előtt lezajlott rendőri kongresszusokon is felmerült. Az 1914-es I. monacói nemzetközi bűnügyi rendőrségi kongresszuson felszólaló párizsi rendőrfőnök már felveti ezt a lehetőséget, utalva arra, hogy 1911-ben már megalakult az eszperantóul tudó rendőrök szaklapot is működtető nemzetközi szervezete. A javaslatot 1914-ben is azért vetik el, mert a *„jelenvolt poliglottok emez előnyükről nem akartak lemondani és ezt álcázva az említett műnyelv használhatóságát kétségbe vonták"*[351]. Az eszperantó elfogadtatásának kérdése az 1922-es New-

[348] TÓTH Vince dr.: Európai rendőrség. *Magyar Rendőr* 1937/24. szám. p. 509.
[349] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/2. szám. p. 30.
[350] uo.
[351] uo.

York-i kongresszuson, majd az 1923 és 1938 között megrendezett rendőri kongresszusokon rendszeresen megjelenik.

A nemzetközi nyelv megalkotásának igénye már régen jelen van az emberiség történetében, azonban ezt a kommunikáció és a közlekedés nagyarányú technikai fejlődése, ezáltal az emberek különféle csoportjainak egyre gyakrabban és gyorsabban megvalósítható érintkezése felerősítette. A kisegítő nyelvvel már a felvilágosodás korának neves filozófusai és filológusai foglalkoztak, majd ezeket az elméleti fejtegetéseket folytatták a XIX. század második felének tudósai, akik már az élő nyelvekben fellelhető törvényszerűségeket is felismerték, és már műnyelvek létrehozásával is kísérleteztek. Schleyer Volapük nyelvtervezete például már öt modern nyelv szavait vette alapul, azonban ezeket eltorzított formában használta, ezért elsajátítása nem volt könnyebb, mint más idegen nyelvé.

Egy konkrét élő nyelv világnyelvvé emelését ugyanúgy elvetették (egyik sem semleges, ezért politikai és gazdasági előnyöket nyújtana az azt beszélő nemzeteknek), mint a korábban nemzetközi nyelvként már használt latint (nehéz elsajátítani, és holt nyelvként nem tudja követni a modern fejlődést). A megreformált latin nyelv pedig maga a mesterséges nyelv.[352]

Kézenfekvő megoldásnak ígérkezik az eszperantó, ez a nemzeti nyelvek alapelemeiből a statisztikai gyakoriságot is figyelembe vevő, logikusan felépített, ezért könnyen megtanulható műnyelv, amely az élő nyelvekhez hasonlóan fejlődhet, és amely a gyakorlatban a többi mesterséges nyelvnél sokkal használhatóbbnak bizonyult. Zamenhof Doktoro Esperanto (Doktor Reménylő) álnéven 1887-ben publikálta a nyelv tervezetét. Elképzelése azon az ideológián alapult, hogy egymás gondolatainak a megértésével a népek közötti gyűlöletet egyszer majd valamennyi kontinensen a szeretet váltja fel. A gondolat nagy népszerűségre tett szert, hiszen 1929-re kb. 100 országban már 150 000 volt a különféle egyesületekbe tömörült eszperantisták száma. Az egész világot behálózó Nemzetközi Eszperantó Szövetségen belül a tagok világnézet (polgári, keresztény, nemzeti) és hivatásrend alapján kisebb nemzetközi (vasutas, postás, jogász, orvos stb.) szervezeteket is létrehoztak.[353]

Az 1930-as években Magyarországon is négy bejegyzett eszperantó egyesület működött. 1908-ban Budapesten néhány lelkes rendőrtiszt jelentette meg a *Polica Revuo (Rendőri Szemle)* című szaklapot, amelyben hasonló francia, spanyol és svéd törekvésekről is beszámoltak. A lap 1911-es megszűnése után a világháború kitöréséig a Franciaországban megjelenő *Internacia Polica Bulteno* (Nemzetközi Rendőrségi Értesítő) volt hozzáférhető. Az eszperantó rendőri szolgálatban való használata ekkor már számos országban elterjedt. Párizsban az eszperantista rendőrök a mozgalom jelvényét hordták, jelezve, hogy a külföldieknek ezen a nyelven is segítséget tudnak nyújtani. Több francia, német, brit, holland, belga, spanyol nagyvárosban jelen volt a mozgalom, majd az antwerpeni nemzetközi eszperantó kongresszuson megalakult az Internacia Esperantista Polica Asocia (Nemzetközi Eszperantista Rendőri Szövetség), amely az 1914-es monacói rendőri kongresszuson is bemutatkozott.[354]

A világháború után a mozgalom életben maradt tagjai tovább folytatták az eszperantó terjesztését és népszerűsítését. Számos német városban szerveztek rendőrök számára tanfolyamokat és klubokat, amelyekben külföldről szerzett szakmai tapasztalatokat is

[352] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/3. p. 56.
[353] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/4. p. 80.
[354] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/5. p. 104.

megosztottak. Európában újabb országokban alakultak rendőri szervezetek. Budapesten 1920-ban és 1922-ben szerveztek rendőri eszperantó tanfolyamot. 1922-ben Marich Ágoston volt rendőrfelügyelő, jeles eszperantista indította el a *La Policisto* (A Rendőr) című, az egész világon ismertté vált szaklapot, amely a rendőrség modern értelmezését tükröző, következőképpen megfogalmazott alapelvet kívánta népszerűsíteni:

„Új idők jöttek és új eszmék születtek. A rendőrségeket nem tekintették többé adminisztrációs szervezeteknek, sem politikai eszköznek, hanem a modern élet egyik legfontosabb oszlopának. A rendőrség a rendnek: a személyi és vagyonbiztonságnak az őre, a meg nem zavart békés termelésnek, erkölcsi életnek, az emberiség kultúrájának biztosítéka. A közösséggel — a közönséggel — szoros összeköttetésben van. Minél inkább fejlődik az élet, annál fontosabb a rendőrség szerepe és jelentősége. A modern élet főütőerében: a forgalomban ott áll a rendőrség."[355]

A *La Policisto* felhívására 1923-ban Nürnbergben megrendezték az első rendőreszperantista kongresszust, amelyen Schober bécsi rendőrfőnök elnökletével megalakult a Rendőr Világ Liga (Tutmonda Polica Ligo). Ez a szervezet a néhány hónappal később Bécsben megrendezett rendőrkongresszuson is képviseltette magát, Marich Ágoston személyében. A kongresszuson is felvetődött a rendőri együttműködés nyelvének kérdése. A vita rávilágított az ezzel kapcsolatos problémákra. Mivel a jelenlévő 300 delegált három-négy nyelvet is magas szinten beszélt, nem érezték át azok problémáját, akik ilyen tudással nem rendelkeztek. Egy elhangzott javaslattal szemben, miszerint legyen a latin a közös munkanyelv, Marich Ágoston próbálta bebizonyítani az eszperantó előnyeit: ez lényegében latin nyelv, de a modern élet elemeit is tartalmazza, amely alapvetően fontos a gyakorlati használathoz. Marich bemutatta a jelenlévőknek, milyen könnyen érthető ez a nemzetközi szavakra épülő nyelv, annak is, aki nem beszél több idegen nyelvet. Továbbá azzal érvelt, hogy már egy nemzetközi rendőri szervezet is alakult az eszperantó mozgalomra támaszkodva.[356]

Végül a kongresszus úgy határozott, hogy – bár megkereséseket bármilyen nyelven lehet küldeni, illetve ezekre válaszolni – javasolják, hogy a levelezések lehetőleg németül, angolul, franciául vagy olaszul bonyolódjanak. Ugyanakkor pedig felkérnek egy bizottságot, vizsgálja meg az eszperantó, mint közös nyelv használhatóságát. Ezek után a Rendőr Világ Liga feladatának tekintette, hogy a kedvező döntés előmozdítására az eszperantó rendőri használatának további népszerűsítése útján minél több meggyőző adatot gyűjtsön és tárjon a Nemzetközi Bűnügyi Rendőrségi Bizottság titkársága elé. A következő hónapokban a Liga központi lapja, a *La Policisto* segítségével sikerült számos ország (Németország, Ausztria, Románia, Észtország, Lettország, Lengyelország, Svájc, Belgium, Spanyolország, Görögország) több felelős vezetőjének támogató nyilatkozatát megszerezni. A Rendőr Világ Liga iránt megnőtt az érdeklődés, több helyről rendőri ügyekben is érkezett a szervezethez megkeresés. A szervezet 1924-ben Bécsben megtartotta második kongresszusát. Itt megállapították, hogy 35 ország 331 városában körülbelül ezerötszázan munkálkodnak azon, hogy az eszperantót elfogadtassák a nemzetközi rendőri együttműködés nyelveként. Az ezt

[355] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/6. p. 128.
[356] uo.

célzó mozgalom azonban a következő években átmenetileg elvesztette lendületét, 1927-ben pedig a *La Policisto* is megszűnt. [357]

A közös rendőri nyelv megteremtésében a német és a francia eszperantisták tevékenysége nyomán a következő évtizedben kezdődött új fejezet. Az 1932-ben Párizsban megrendezett 24-ik Eszperantó Világkongresszus során a Rendőrök Világ Ligájának volt tagjainak részvételével tartott szakülésen elhatározták, hogy a Nemzetközi Eszperantista Rendőr Szövetség nyomdokain létrehozzák a Nemzetközi Rendőr Szövetséget (Internacia Police Ligo), és szolgálatait felajánlják a Nemzetközi Bűnügyi Rendőrségi Bizottságnak és a Nemzetközi Rendőri Rádiószolgálatnak. Újra kiadták a Polica Bulteno folyóiratot is, Internacia Polica Bulteno néven. Számos országból több rendőri vezető biztosította támogatásáról a mozgalmat.[358]

A nemzetközi tapasztalatok alátámasztják, hogy a rendőrök – azokban az országokban, amelyekben eszperantó tudásukat pl. jelvénnyel jelezhetik – az „utcai rendészetben" fel tudják használni nyelvtudásukat. A nyelv egyszerűségének köszönhetően a rendőri szaknyelv elsajátítása, a szakirodalom követése is könnyebben és gyorsabban megy, mint egy élő nyelv esetében. Francia, belga, csehszlovák, olasz és holland rendőri szaklapok is használják az eszperantó nyelvű szakirodalmi forrásokat. Ugyanakkor az eszperantó globális népszerűsége miatt nemzetközi elkövetők, veszélyesnek ítélt nemzetközi tömegmozgalmak is használják a nyelvet, ami biztonsági kockázatot jelent.

Az 1934-ben és 1937 májusában a Nemzetközi Rendőr Szövetség konferenciáin a résztvevők határozatban rögzítették, véleményük szerint bizonyított az eszperantó fontossága a külföldi állampolgárokkal folytatott kommunikáció megkönnyítése, a rendőri szakmai és tudományos információk cseréje és a nemzetközi bűnözőkkel és veszélyes mozgalmakkal szembeni hatékonyabb fellépés érdekében. Ezért indítványozzák, hogy a rendőrhatóságok tanulmányozzák az eszperantó gyakorlati felhasználását, vegyék fel azon nyelvek közé, amelyekből vizsgát lehet tenni, vezessék be oktatását a rendőriskolákban, tegyék lehetővé az eszperantóul beszélő rendőrök nyelvi önképzését. Ugyancsak javasolják, hogy a Nemzetközi Bűnügyi Rendőrségi Bizottság fogadja el az eszperantót egységes nyelvként a jelenleg használt négy nyelv helyett. [359]

A Tóth Vince által említett főbb eseményeket és az eszperantó rendőri együttműködésben való alkalmazásának felvetését számos, korabeli és a közelmúltban közzétett forrás is megemlíti. [360]

---

[357] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/7. p. 153.

[358] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/8. p. 177.

[359] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/9. p. 202.

[360] SABITZER, Werner*:* 100 Jahre internationale Polizei Kooperation, https://www.bmi.gv.at/magazinfiles/2014/03_04/files/100_jahre_internationale_polizeikooperation.pdf (Letöltve: 2021. február 1.); DEFLEM, i. m. 2002. pp. 103-104., 128.; ANDREAS, Peter – NADELMANN, Ethan: Policing the Globe: Criminalization and Crime Control in International Relations, Oxford University Press, 2006. p. 87.; VAN HOUTEN, M. C.: The International Co-operation of Criminal Police: Its History and Aims, *The Police Journal*, 1930. https://doi.org/10.1177/0032258X3000300401; és JÄGER, Jens: The Making of International Police Cooperation, 1880–1923, In: HÄRTER, Karl et al (szerk.), The Transnationalisation of Criminal Law in the Nineteenth and Twentieth Century. Vittorio Klostermann GmbH, Frankfurt am Main. 2019. pp. 171-196.

Dr. Tóth Vince 1933-tól képviselte a magyar rendőröket a nemzetközi szakmai eszperantó szervezetben. A *Magyar Rendőr* hasábjain pedig többször közölt más országok rendőri eszperantó lapjaiból fordított cikkeket a különböző eszközök rendőri alkalmazásáról, mintegy a gyakorlatban bizonyítva, hogy a mesterséges nyelv segítségével fontos nemzetközi szakmai tapasztalatokat lehet megosztani.[361]

Dr. Tóth Vince cikkszerzőként azonban ezután már nem jelenik meg a *Magyar Rendőr* folyóiratban. Az 1939/11. számban olvashatunk egy tudósítást arról, hogy nagy sikerű és komoly nemzetközi visszhangot kiváltó előadást tartott a rádióban Kárpátalja témájában, ez egyben az első eszperantó nyelvű előadás is volt a Magyar Rádió történetében. A nemzetközi rendőri együttműködés közös nyelvéről nem esik szó a folyóirat későbbi, jelenleg rendelkezésre álló számaiban.

Mint ismeretes, a Nemzetközi Bűnügyi Rendőrségi Bizottság székhelyét 1946-ban áthelyezték Párizsba, majd Bűnügyi Rendőrség Nemzetközi Szervezete (International Criminal Police Organization, Organization Internationale de la Police Criminelle, röviden INTERPOL) néven szervezték újjá. Úgy tűnik, az eszeperantó bevezetése a nemzetközi rendőri együttműködés második világháború utáni történetében sem vetődött fel komolyan. Az 1950-ben megalapított, rendőröket tömörítő Nemzetközi Rendőrszövetség (International Police Association, IPA) emblémájára azonban a *Servo per Amikeco* (Szolgálat a barátságon keresztül) eszperantó nyelvű mottó került.

Összefoglalás

Ma már tudjuk, hogy – bár az eszperantó mozgalom a második világháború után is tovább élt, és napjainkban is létezik – a mesterséges nyelvet nem sikerült a nemzetközi rendészeti együttműködés közös nyelveként elfogadtatni. Az angol, amely történelmi, politikai és gazdasági okokból a második világháború vége óta de facto világnyelvként van jelen[362], más szakmákban is domináns közvetítő nyelvvé vált.

Az eszperantó mozgalom résztvevői továbbra is hangsúlyozzák Zamenhof nyelvének demokratikus jellegét, többen az angol hegemóniájára, a nyelvi imperializmus veszélyére hívják fel a figyelmet[363]. Más kutatók úgy gondolják, hogy a természetes nyelvek ereje az etnikai-kulturális viszonyokban, az őket használó etnikai csoportokban és nemzetekben rejlik. A mesterséges nyelvek pedig kellő politikai támogatással sem rendelkeznek például ahhoz, hogy a nemzetközi jogban változtatásokat érhessenek el, vagy hogy beépülhessenek nemzeti oktatási rendszerekbe, és ily módon a globális kommunikáció eszközévé váljanak. Ugyanakkor az a tény, hogy a mesterséges nyelvek jelenleg nem képesek világnyelvként

[361] TÓTH Vince, dr.: Zsebrádió a rendőrség szolgálatában. *Magyar Rendőr,* 1937/20. szám. p. 465.; A viszketőpor tüntetők ellen. *Magyar Rendőr* 1938/1. p. 2.; A nyilvánosság és a bűnözés. *Magyar Rendőr,* 1938/2. szám. p. 27.; Írásvizsgálat. *Magyar Rendőr* 1939/1., 3., 4. pp. 8., 55., 78.; A holland rendőr és a kerékpár. *Magyar Rendőr,* 1939/2. szám. p. 31.

[362] LI, D. C. S. (2003). Between English and Esperanto: what does it take to be a world language? ,/164. szám. pp. 33-63. https://doi.org/10.1515/ijsl.2003.055

[363] PHILLIPSON, Robert. Linguistic imperialism. Oxford University Press, Oxford, 1992.; Linguistic imperialism continued. Routledge, New York, 2009.; SPOLSKY, Bernard: Language Policy, Cambridge University Press, Cambridge, 2004. https://doi.org/10.1017/CBO9780511615245

funkcionálni, nem jelenti azt, hogy soha nem fogják elérni a globális státuszt, ezért a globális nyelv jelenségének kutatása során ezeket is vizsgálat tárgyává kell tenni.[364]

Míg az Interpol tevékenységei jelenleg is négy nyelven folynak, az európai szintű rendészeti együttműködés elsődleges nyelve köztudottan az angol, amely az utóbbi évtizedekben még inkább kiszorítja a bizonyos régiókban korábban még használt egyéb nyelveket (pl. német). Az „egy létező élő nyelv" nemzetközi használatával szemben megjelenő, korábban említett ellenvetésekkel találkozhattunk a legutóbbi évtizedekben is. Például a FRONTEX-ben a *Közös képzési alaptanterv* összeállításakor voltak viták arról, hogy az angol szaknyelv oktatását javasolják-e minden tagállam számára[365]. Úgy tűnik azonban, hogy egy mesterséges, könnyen elsajátítható nyelvvel szemben a gyakorlatban mégis népszerűbb az a megoldás, hogy a szakemberek az angolt tanulják meg munkanyelvi szinten, a megfelelő szaknyelvi terminológiával együtt.

Természetesen nem érdemes jóslásokba bocsátkozni a jövőbeni európai rendészeti együttműködés közös nyelvét illetően. Az angol nyelv dominanciáján a következő néhány évtizedben úgy tűnik, a BREXIT sem változtat majd. Záró gondolatként azonban fontosnak tűnik megemlíteni a következőt: Jelenleg az angol rendészeti szakmai nyelv használatát érintő hiányosságok nem csak abban állnak, hogy a rendészeti szakemberek nem kellő számban és kellő szinten beszélik az (általános és a szakmai együttműködéshez szükséges) angolt[366], hanem abban is, hogy az eltérő nemzeti hagyományokat tükröző jogi és rendészeti rendszerek sajátosságait sokszor nem lehet egyszerűen és pontosan kifejezni más nyelven. A rendészet különböző területein már kialakult egységes uniós angol terminológiát sem használja mindenki a megfelelő szinten[367]. Ezek pedig akkor is gondot jelentenének, ha az eszperantó (vagy más mesterséges nyelv) válna az európai vagy a globális rendészeti kommunikáció közös nyelvévé.

Felhasznált irodalom

[1] 130.000/1899. B. M. sz. rendelet.
[2] 1881. évi XXI. törvénycikk a Budapest-fővárosi rendőrségről.
[3] A berni bűnügyi kongresszus. *A Magyar Detektív*, 1928/19. szám. p. 7.
[4] A nemzetközileg szervezett gonosztevők. *Közbiztonság,* 1911/17. szám. p. 222.
[5] A párizsi nemzetközi autó konferencia határozatai. *A Rend*, 1926. VI./5. szám. p. 1.
[6] ANDREAS, Peter – NADELMANN, Ethan: Policing the Globe: Criminalization and Crime Control in International Relations. Oxford University Press, Oxford, 2006.
[7] Áthelyezések. *Magyar Rendőr* 1939/22., p. 462; 1941/10., p. 146.; 1941/23. p. 424.
[8] BORSZÉKI Judit: Az English for Border and Coast Guards című nemzetközi szaknyelvi oktatóanyag fejlesztésének folyamata – a nem-nyelvész szakemberek szerepe. In: *PORTA LINGUA 2020. Szaknyelvoktatás és –kutatás nemzetközi*

[364] SMOKOTIN, Vladimir – PETROVA, Galina: The Quest for a Universal Language throughout Human History, *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 2015/200, pp. 107-113. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.026

[365] KISS Lajos: A határrendészeti képzés fejlődési vonalai a schengeni térségben, Doktori (PhD) értekezés, NKE, Bp. 2015. https://doi.org/10.17625/NKE.2015.016

[366] BORSZÉKI Judit: Training border policing experts in English for Specific Purposes (ESP): Uniform trends in EU member states. In: Kaljula, D. (szerk.) *Sisekaitseakadeemia Teadusartiklid: Valikkogu*. Tallinn, 2016. pp. 31-65: 33.

[367] BORSZÉKI Judit: Az English for Border and Coast Guards című nemzetközi szaknyelvi oktatóanyag fejlesztésének folyamata – a nem-nyelvész szakemberek szerepe. In: *PORTA LINGUA 2020. Szaknyelvoktatás és –kutatás nemzetközi kontextusban* SZOKOE: Budapest, 2020. pp. 231-247: 238. https://doi.org/10.48040/PL.2020.19

kontextusban SZOKOE: Bp., 2020. pp. 231-247. https://doi.org/10.48040/PL.2020.19
[9] BORSZÉKI Judit: Training border policing experts in English for Specific Purposes (ESP): Uniform trends in EU member states. In: Kaljula, D. (szerk.) *Sisekaitseakadeemia Teadusartiklid*: *Valikkogu*. Tallinn, 2016. pp. 31-65.
[10] DEÁK József et al.: Együttműködés nemzetközi bűnüldöző szervezetekkel: orosz és magyar rendőrségi példák. *Belügyi Szemle*, 69 évf. 2021/5. szám. pp. 851-867. http://doi.org/10.38146/BSZ.2021.5.8
[11] DEFLEM, Mathieu: Policing World Society: Historical Foundations of International Police Cooperation. Oxford University Press, Oxford, 2002. pp. 232-238. http://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199274710.001.0001
[12] DORNING Henrik: A berlini rendőri kiállítás. *A Rend.* VI./81. szám. p. 1.
[13] DORNING Henrik: A bűnügyi rendőrség nemzetközi összeműködése. Pallas, Bp., 1937. pp. 336-337.
[14] Enciklopedio de Esperanto 1933. http://www.eventoj.hu/steb/gxenerala_naturscienco/enciklopedio-1/encikl-t.htm (Letöltés ideje: 2021. február 1.)
[15] Interpol – Key dates: https://www.interpol.int/Who-we-are/Our-history/Key-dates (Letöltve: 2021. január 21.)
[16] JÄGER, Jens: The Making of International Police Cooperation, 1880–1923. In: HÄRTER, Karl et al (szerk.), The Transnationalisation of Criminal Law in the Nineteenth and Twentieth Century, Vittorio Klostermann GmbH, Frankfurt am Main. 2019, pp. 171-196.
[17] KISS Lajos: A határrendészeti képzés fejlődési vonalai a schengeni térségben. Doktori (PhD) értekezés, NKE, Bp. 2015. https://doi.org/10.17625/NKE.2015.016
[18] KOZÁRY Andrea: Nemzetközi összehasonlító szervezettan. Rendőrtiszti Főiskola, Bp., 2008., pp. 81-98.
[19] LI, D. C. S. Between English and Esperanto: what does it take to be a world language? *International Journal of the Sociology of Language,* 2003/164. szám. pp. 33-63. https://doi.org/10.1515/ijsl.2003.055
[20] MTI: Napi Hirek. Az MTI 1936. január 4-ei, 42. kiadása.
[21] PHILLIPSON, Robert: Linguistic imperialism continued. Routledge, New York, 2009.
[22] PHILLIPSON, Robert: Linguistic imperialism. Oxford University Press, Oxford, 1992.
[23] SABITZER, Werner*:* 100 Jahre internationale Polizei Kooperation, https://www.bmi.gv.at/magazinfiles/2014/03_04/files/100_jahre_internationale_polizeikooperation.pdf (Letöltés ideje: 2021. február 1.)
[24] SMOKOTIN, Vladimir – PETROVA, Galina: The Quest for a Universal Language throughout Human History, *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 2015/200, pp. 107-113. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.026
[25] SPOLSKY, Bernard: Language Policy, Cambridge University Press, Cambridge, 2004.
[26] Teljes eredménnyel zárult az antwerpeni rendőri világkongresszus. *A Magyar Detektív*, 1930/20. szám. p. 3.
[27] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/6. szám. p. 128.
[28] TÓTH Vince, dr.: A holland rendőr és a kerékpár. *Magyar Rendőr,* 1939/2. szám. p. 31.
[29] TÓTH Vince, dr.: A nyilvánosság és a bűnözés. *Magyar Rendőr,* 1938/2. szám. p. 27.;
[30] TÓTH Vince, dr.: A viszketőpor tüntetők ellen. *Magyar Rendőr,* 1938/1. szám. p. 2.;
[31] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/2. szám. p. 30.
[32] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/3. szám. p. 56.

[33] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/4. szám. p. 80.
[34] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/5. szám. p. 104.
[35] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/7. szám. p. 153.
[36] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/8. szám. p. 177.
[37] TÓTH Vince, dr.: Egységes nyelv a közbiztonság nemzetközi vonatkozásaiban. *Magyar Rendőr* 1938/9. szám.p. 202.
[38] TÓTH Vince, dr.: Európai rendőrség. *Magyar Rendőr* 1937/24. szám. p. 509.
[39] TÓTH Vince, dr.: Írásvizsgálat. *Magyar Rendőr,* 1939/1., 3., 4. szám. pp. 8., 55., 78.;
[40] TÓTH Vince, dr.: Zsebrádió a rendőrség szolgálatában. *Magyar Rendőr,* 1937/20. szám. p. 465.
[41] Tra nia movado. *Internacia_Polica_Bulteno,* 1933/3. szám. p. 6.
[42] VAN HOUTEN, M. C.: The International Co-operation of Criminal Police: Its History and Aims, *The Police Journal*, 3. évf. 1930/4. szám. pp. 482-497. https://doi.org/10.1177/0032258X3000300401

Lektor

Fórizs Sándor, Prof., Dr., nyá. r. dandártábornok
nyugállományú egyetemi tanár,
drforizs@gmail.com

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.10

Suba László*: Nyelvhelyesség a közszférában: Létkérdés vagy úri huncutság?

„A magyart is tanulni kell, még a született magyarnak is.
Ha nem csiszolja, újítja folytonosan, berozsdásodik."
/Kodály Zoltán/

Absztrakt

A szerző azt vizsgálja tanulmányában, hogy milyen szerepe van a nyelv helyes használatának – kiemelten a helyesírásnak és a helyesejtésnek – az állami (közigazgatási, rendészeti) szervezetek működésében. A kérdést három oldalról közelíti meg: a szervezeti kultúra szempontjából, a nyelvművelés felől, illetve a gyakorlati hasznosság oldaláról. A téma kifejtéséhez elméleti alapként szolgál a magyar nyelv sztenderdizációjának a vizsgálata, ezzel összefüggésben pedig a nyelvművelés történetének rövid áttekintése és szerepének bemutatása. A leíró és az előíró nyelvészet körüli viták felvillantása után a szerző utóbbi mellett foglal állást, s ezen az elvi alapon érvel a nyelvhasználat, mint a szervezeti kultúra egyik látható elemének kiemelkedő fontossága mellett.

Kulcsszavak: *közigazgatás, Nemzeti Adó- és Vámhivatal, nyelv, rendészet, szervezeti kultúra;*

Abstract

In his study, the author examines the role of the correct use of language – especially correct writing and correct pronunciation – in the functioning of state (administrative, law enforcement) organizations. It examines three sides: organizational culture, language education, and the practical usefulness perspectives. The theoretical basis of this topic is exploring the standardization opportunities of the Hungarian language and a brief overview of the history of language education. After sparking controversy over descriptive and prescriptive linguistics, the author favours the latter, arguing on this moral basis for the paramount importance of language use as a visible element of organizational culture.

Keywords: *Administration, organizational culture, public administration.*

***

A helyesírásról és a helyesejtésről

Szerény, egyáltalán nem tudományos értékű, de annál határozottabb tapasztalataim szerint az emberek döntő többsége – a nyolc osztályt végzettektől a tudományos fokozattal bírókig – hadilábon áll a helyesírással. Ki-ki a maga szintjén persze: a legkevésbé művelt embertársaink számára olykor még egyszerű magyar szavak leírása is gondot okoz, a magas szintű tudományos problémákkal foglalkozók pedig sokszor olyan hibákat ejtenek, amelyek nem tekinthetők ugyan súlyosnak, mégis csökkentik az általuk papírra vetett gondolatok

* Suba László dr., pénzügyőr alezredes, tanársegéd, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar, Vám- és Pénzügyőri Tanszék, https://orcid.org/0000-0001-6251-4654, suba.laszlo@uni-nke.hu

értékét. „A helyesírás a nyilvános, hivatalos írásbeliség szabályokba foglalt, elvárt írásmódja. Ezt tanítják az iskolákban, ezt kérik számon a hivatalos, nyilvános fórumokon. Azonban létezik, létezhet ettől eltérő írásgyakorlat is. Az iskolások sokszor produkálnak nem helyes formákat. Ezt az iskola rossz jeggyel torolja meg. Mivel nem mindenki tanulja meg alaposan a helyesírást, sokaknak egész életére rossz, szégyenletes emlék marad az írás, vagy egyáltalán nem írnak, vagy csak maguknak, és nem mutatják meg másoknak. Ha megmutatják, mindig szabadkoznak: ezt csak magamnak írtam, nem felel meg az elvárt írásbeli követelményeknek."[368]

Leíró vagy előíró nyelvészet?

Az európai nyelvek többsége – köztük a magyar nyelv is – sztenderdizált, ráadásul a magyar nyelvi kultúrát erős normaközpontúság jellemzi. Egy nyelv sztenderd változatának kialakítása a **sztenderdizáció**, amely egy társadalmi, gazdasági vagy politikai hatalommal rendelkező csoporthoz köthető. Ez a folyamat Magyarországon a 19. század első felében ment végbe, a sztenderd változat társadalmi megítélésének változása azonban csak egy évszázaddal később következett be: a 20. század első felében fölértékelődött a sztenderd változat, ezzel együtt a nem-sztenderd (területi) változatok leértékelődtek.[369] *Nagy László* úgy vélekedik, hogy a sztenderd változat jellemzésénél csak az írott sztenderdről lehet tulajdonságokat megfogalmazni, mert a beszélt sztenderd változat nem határolható körül úgy, mint a kodifikált normának megfelelő írott sztenderd.[370] Nézetem szerint ugyanakkor a beszélt nyelvben is föllelhető sztenderd változat, igaz, hogy ez jóval több variációban (vagy pontosabban: több szinten) létezik, mint az írott magyar nyelv sztenderd változata. Az írott nyelvi sztenderd csupán alakváltozatokat enged meg (fel/föl, e-mail/ímél, tbc/tébécé stb.),[371] míg a beszélt nyelv sztenderdizált változatának tekinthető elsősorban a közszolgálati rádió bemondóinak beszéde, azonban e szint alatt is léteznek a beszélt nyelvnek olyan változatai, amelyeket még sztenderdnek tekinthetünk (pl. a közszolgálati rádiós/televíziós műsorvezetőké vagy a tanároké). Adódhat az ellenvetés, hogy a rádióbemondó beszéde művi, mesterkélt, így soha senki nem beszél. Pedig mindössze arról van szó, hogy a rádióbemondó előadói eszközökkel éri el azt a hitelességet, amely a köznapi beszéd sajátja. „Köznapi beszédünk során arra külön nem kell figyelnünk, hogy mikor emelkedjen a hangunk, egy-egy szóra mikor kerüljön nyomaték."[372] A rádió-előadók beszédére viszont jellemző, hogy „az automatizmus beszédünk elemeit nem vezérli, s csupán képességeinkre, ügyességünkre vagyunk utalva, hogy mondandónkat hitelesnek tűnően, pontosan, jól érthetően adjuk elő".[373]

A nyelv sztenderdizációjával kapcsolatban merül föl a **lingvicizmus** fogalma. Ez nem más, mint nyelvi alapú diszkrimináció: a lingvicizmus ideológiája szerint egyes emberek jól, mások pedig nem jól beszélik/használják a nyelvet. Lingvicizmus az is, amikor valakit a nem-sztenderd formák miatt ér hátrányos megkülönböztetés, például az iskolai oktatásban.[374]

---

[368] BALÁZS Géza: Hatalom és helyesírás. In: BOZSIK Gabriella (szerk.): Két évtized a helyesírásért. EKF Líceum Kiadó, Eger, 2008. pp. 15–27.
[369] NAGY László: Metanyelvi ismeretek, nyelvi attitűdök, értékítéletek vizsgálata tanítójelöltek körében. Doktori értekezés. Szeged, 2018. p. 15. https://doi.org/10.14232/phd.9886
[370] NAGY i. m. (2018) p. 16.
[371] Vö. A magyar helyesírás szabályai. 12. kiad. Akadémiai Kiadó, Bp., 2015.
[372] HORVÁTH Lajos: Beszéd a rádióban. Tanácsok kezdőknek és haladóknak. Magyar Rádió Rt., Bp., 2002. p. 31.
[373] HORVÁTH i. m. (2002) p. 32.
[374] NAGY i. m. (2018) p. 17.

Nagy ismerteti a lingvicizmus visszaszorításának lehetséges módszereit, köztük *Sándor* nézetét, aki a nyelvi bizonytalanság csökkentésében és a nyelvi türelem eszményének nyelvészek közreműködésével való terjesztésében látja a megoldást – közelebbről például az iskolai oktatás során a megbélyegző javítások kerülésében.[375, 376]

A nyelv sztenderdizációja és az ezzel összefüggésben létező lingvicizmus problémaköre fölveti a kérdést: szükség van-e *leíró* nyelvészet helyett/mellett *előíró* nyelvészetre? *Sándor Klára* ezzel kapcsolatban így érvel: „Elég arra gondolni, mi lenne a véleményünk arról a fizikusról, aki nem leírni akarná, hogy az inga hogyan mozog, vagy hogy egy leeső tárgy hogyan gyorsul, hanem előírni, hogy ezt hogyan tegye; mit gondolnánk arról az etológusról, aki nem megfigyelni és leírni akarná az állatok viselkedését, hanem rávenni őket, hogy úgy viselkedjenek, ahogyan szerinte egy tigrisnek, egy sasnak vagy egy kutyának viselkednie *illik*; vagy mi a véleményünk azokról a történészekről, akik nem a meglévő adatokat, hanem politikai érdekeket vagy saját ízlésüket követve írják a történelmet."[377] Ezzel szemben *Balázs Géza* szerint „a nyelvművelődés (tanítás és önálló tanulás) célja […] az egyén nyelvhasználatában bizonyos automatizmusok, valamint az önreflexivitás, a saját nyelvhasználatra való figyelés képességének kialakítása. Ehhez jó szolgálatot tehet a – kétségtelenül egyfajta »elit«, magasabb rendű műveltséget sugalló – hibáztató nyelvművelés is, amely hozzájárul a »hibaérzék« növeléséhez".[378]

A helyesírás és a helyesejtés szerepe a mindennapokban

Magyarországon történelmileg úgy alakult a helyzet, hogy az **előíró nyelvészet** még mindig erőteljesen jelen van a mindennapokban. Az iskolában **a nyelvtanórákon** nem csupán a magyar leíró nyelvtan egyes részeit tanuljuk (a hangtant, a szófajtant, a mondattant stb.), tehát nem csupán ismereteket szerzünk a magyar nyelvről. Emellett még nyelvművelő munka is folyik, hiszen a helyesírási és nyelvhelyességi ismeretek megtanítása, az e téren ejtett tanulói hibák érdemjeggyel való értékelése, továbbá a hibák kijavítása ekként értékelhető – vagyis a tanár **előírja** a diáknak, hogy hogyan használja a magyar nyelvet. „A hazai kerettantervekben és a 2020-ban módosítottnak címkézett, valójában azonban teljesen új Nemzeti alaptantervben […] nem csekély szerep jut a helyesírásnak: mint témakör és mint elérendő cél, elsajátítandó ismeret, készség számos helyen és formában egyaránt megjelenik a szabályozó dokumentumokban."[379] Az iskola falain kívül is folyik/folyt nyelvművelés, például **az igényes médiában**. Hogy csak néhány példát említsek a múltból és a jelenből: a Magyar Rádióban *Édes anyanyelvünk* címmel Lőrincze Lajos műsora, *Beszélni nehéz!* címmel Péchy Blanka és Deme László heti tízperce, vagy a Balázs Géza nevével fémjelzett *Tetten ért szavak*; a közszolgálati televíziókban a *Hej, hej, helyesírás* szintén Balázs Gézával, vagy korábban Grétsy László és Vágó István közös műsora *Álljunk meg egy szóra!* címmel. Ha olyan nyelvművelésre keresünk példát, amely nem „házhoz jön", hanem mi magunk kereshetjük föl, akkor a többi között a Magyar Nyelvi Szolgáltató Irodát, a Manyszit említhetjük, amely folyamatosan és ingyenesen ad segítséget helyesírási kérdésekben bárkinek, aki az ott

[375] uo.
[376] Vö. SÁNDOR Klára: „A nyílt társadalmi diszkrimináció utolsó bástyája" az emberek nyelvhasználata. *Replika,* 2001/11. szám. pp. 241–259. http://real.mtak.hu/22329/
[377] SÁNDOR i. m. (2001).
[378] BALÁZS Géza: A fenntartható magyar nyelv. Nyelvépítészet – nyelvösszeomlás – nyelvstratégia. Inter-IKU, Bp., 2018. p. 33.
[379] JÁNK István: A helyesírás-tanítás helye és szerepe a nyelvtanórán és az iskolában. ACTA Universitatis de Carolo Eszterházy nominatae, Sectio Linguistica Hungarica, 2020/46. szám. pp. 45–56. https://doi.org/10.46437/actauniveszterhazylinguistica.2020.45

dolgozó nyelvészekhez fordul. A mai napig is működő, bár kifejezetten a nyelvhasználat szabadságát hirdető műsor a Klubrádióban a Nádasdy Ádám és Kálmán László által vezetett *Szószátyár*.

Ha meg akarjuk érteni, hogy miért vált Magyarországon ennyire fontossá a magyar nyelv szabályainak meghatározása és folyamatos terjesztése, akkor minden bizonnyal Kazinczy Ferencig, a nyelvújításig kell visszatekintenünk. „A 18. század végén és a 19. században a magyar irodalom a politikával is összefonódott s a nyelvpallérozással is (az etalon mindkét tekintetben Kazinczy); […] Úgy tűnik, a magyar kultúrába mélyen beépült az irodalom–nyelv–nemzet összekapcsolása – az iskolai tananyagtól nyilván nem függetlenül."[380] „A 19. század eleji felvilágosodás és reformkor ültette el mélyen a magyar köztudatban azt, hogy a nemzeti lét alapja a nyelv, általában a nyelv érték, amelyet lehetőség szerint mindenkinek gondozni és fejleszteni kell."[381] Nem véletlen, hogy ebben a korban alapították a Magyar Tudományos Akadémiát (1825), és az Akadémia gondozásában nem sokkal később jelent meg az első helyesírási szabályzat, a **Magyar helyesírás' és szóragasztás' főbb szabályai** (1832). Szerkesztői kellő türelemmel és alázattal kezdtek a munkához; Döbrentei Gábor titoknok előszava e gondolatokkal zárul: „Nem akarván ennél fogva a' Társaság, az általa megállítottra nézve, egyszer mindenkorra lenni parancsoló, szabadjokra hagyja még tagjainak is, hogy e' szabásokat, midőn tulajdon személyükben állnak elé munkájokkal, általlátásukhoz képest követhessék. Győzzön a' mi jobb! ez a' Társaság' szava, okokkal kíván ő vezetője lenni a' kivilágulás szerint alakuló köz megegyezésnek, fennhéjázó 's önkényü vezér nem."[382] – E folyamat további, immár a szóbeliséget érintő állomása volt Kodály Zoltán 1937. december 9-én az Eötvös Kollégium volt tagjai szövetségének közgyűlésén *Riadó* címmel elmondott – szűk egy évvel később a rádió nyilvánossága előtt megismételt – beszéde, melyben Kodály így fogalmazott: „Nálunk semmi beszédkultúra, semmi oktatás nincs, sőt a hangzó beszéd alaptörvényei sincsenek tisztázva."[383] A figyelemfelhívás nyomán rendezték meg 1939-ben Budapesten az első egyetemi kiejtési versenyt,[384] amelyet még kettő követett; e kezdeményezés utódjának tekinthetjük a Péchy Blanka által létrehozott Kazinczy-alapítványt, amelynek támogatásával 1966-ban megrendezhették – s azóta is évente megrendezik – a középiskolások kiejtési versenyét.

A nyelvhasználat szerepe az állami szervezeteknél

Mint föntebb láthattuk, viták folynak arról, hogy miként értékelendő a nyelv sztenderdizálása, miként arról is, hogy mennyire lehetünk elnézőek a mindennapokban a nyelvi (helyesírási, kiejtési, nyelvhelyességi) hibákat ejtő embertársainkkal szemben. Egyáltalán mit tekintsünk hibának? De vajon mi a szerepe a sztenderdizált nyelvnek, a helyes nyelvhasználatnak az állami szervezetek esetében? Öncélú akadékoskodásnak vagy céltudatos elvárásnak tekinthető-e, ha kijelentjük, hogy az állami (közigazgatási, rendészeti) szervezet minden megnyilvánulásának hiánytalanul követnie kell a sztenderdizált nyelv szabályait? Magyarán: helyesírási hiba, nyelvhelyességi probléma, illetve érthetetlen, rossz kiejtéssel elmondott szóbeli közlés e körben nem fordulhat elő?

[380] SÁNDOR i. m. (2001) pp. 241–259.
[381] BALÁZS i. m. (2018) pp. 55–56.
[382] Idézi: A magyar helyesírás szabályai. 12. kiad. Akadémiai Kiadó, Bp., 2015. (az előzéklapon)
[383] Idézi: Z. SZABÓ László – WACHA Imre: A Kazinczy-versenyek története. Győr, 1978. p. 7.
[384] A verseny egyik nyertese Lőrincze Lajos volt.

Természetesen megeshet, hogy az állami (közigazgatási, rendészeti) szervezet kommunikációja – akár írásban, akár szóban – hibákat tartalmaz. Ez elő is fordul nap mint nap. Célul kell azonban kitűzni, hogy a mindannyiunk érdekében, mindannyiunk adójából tevékenykedő, valamennyiünkre kötelező döntéseket hozó állami szervezetek nyelvhasználata mind írásban, mind szóban kifogástalan legyen. Három gyakorlati szempontot vázolok föl a továbbiakban ennek a kijelentésnek az alátámasztására. Példáimat pedig a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) háza tájáról hozom, tekintettel arra, hogy e szervezetet, illetve egyik jogelődjét ismerem közelebbről immár három évtizede[385], illetve ennek kommunikációját kutatom.

Szervezeti kultúra és nyelvhasználat

Mi is tulajdonképpen a **kultúra**? A Magyar Értelmező Kéziszótár szerint a szó első jelentése: „az emberiség által létrehozott anyagi és szellemi értékek összessége. – A művelődésnek vmely területe, ill. vmely korszakban, vmely népnél való megnyilvánulása".[386] A kultúra fogalmának széles körben elterjedt és elfogadott kifejtését olvashatjuk Geert Hofstede és Gert Jan Hofstede művében. A szerzőpáros a kultúrát mentális programnak, az elme szoftverének tartja, mert – mint írják – „a kultúrát tanuljuk, nem velünk született dolog".[387] A kultúra másik ismérve, hogy „mindig kollektív jelenség, mivel legalább részben meg kell osztanunk olyan emberekkel, akik ugyanabban a társadalmi környezetben élnek vagy éltek, amelyben a kultúrát elsajátítottuk".[388] A szerzőpáros a kultúra megnyilvánulási formáit (szimbólumok, hősök, rítusok, értékek) egy hagyma rétegeiként képzeli el, aszerint elhelyezve azokat, hogy melyik mennyire mély vagy ellenkezőleg, mennyire felszínes megnyilvánulása az adott embercsoport kultúrájának. A **szervezeti kultúra** felépítésének egyik legismertebb, *Schein* által megalkotott modellje[389] szerint a szervezet mindenki számára látható jellemzői között szerepel (a szervezet fizikai környezetének felépítése, technológiája, termékei, közzétett értéklistái, megfigyelhető rituáléi és szertartásai stb. mellett) **a szervezet által használt nyelv**.[390] Mindebből következik, hogy a nyelv a szervezeti kultúra egyik megnyilvánulása. Egy szervezet tehát a nyelvhasználata által is közvetíti a számára fontos értékeket, mind a belső, mind pedig a külső kommunikáció során. Melyek a NAV számára fontos értékek? Mielőtt ezt kifejtem, fontos tisztázni a NAV jogállását, mert ez meghatározza az általa követendő/követett értékeket is. „A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) államigazgatási és fegyveres rendvédelmi feladatokat ellátó, a Kormány eredeti jogalkotói hatáskörében kiadott rendeletében kijelölt miniszter által irányított, központi hivatalként működő központi költségvetési szerv."[391] A NAV tehát egyrészt **államigazgatási**, másrészt **rendvédelmi jellegű**, harmadrészt pedig **központi** szervezet. Érvényesnek tekinthetjük tehát a NAV-ra nézve is *Molnár Katalin* megállapítását: „a kommunikációnak meghatározó szerepe van a rendészeti munkában, s erre már a

[385] A szerző 1991 óta pénzügyőr; akkor kezdte szolgálatát a Nemzeti Adó- és Vámhivatal egyik jogelődjénél, a Vám- és Pénzügyőrségnél.
[386] JUHÁSZ József et al. (szerk.): Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémiai Kiadó, Bp., 1993. pp. 799–800.
[387] HOFSTEDE, Gert – HOFSTEDE, Gert Jan: Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere. VHE Kft., Pécs, 2008. p. 35.
[388] uo.
[389] Schein modelljét jéghegyként, a látható elemeket a jéghegy látható részeként szokták említeni és ábrázolni; az idézett műben viszont nem szerepel a „jéghegy" kifejezés, továbbá a szerző nem jéghegyként ábrázolja modelljét.
[390] SCHEIN, Edgar H.: Organizational culture and leadership, Jossey-Bass, San Francisco, 1985. pp. 25–26.
[391] 2010. évi CXXII. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról, 1. § (1) bek.

szakemberek képzése során kiemelt figyelmet kell fordítani".[392] A követendő értékekről képet kaphatunk a NAV 2021-es munkatervéből,[393] amely szerint folytatni kell a **közérthető kommunikáció** már megkezdett fejlesztését, a többi között a Közérthetőségi Program folytatása, illetve a program 2.0 verziójának kidolgozása, továbbá automatikus szövegjavító alkalmazás fejlesztése révén. A foglalkoztatottakkal szembeni elvárásokat pedig az elmúlt időszakban elkészült kompetenciatérkép tartalmazza. A témánk szempontjából releváns követelmények: kommunikációs készség, önfejlesztés és tanulási készség, szabálykövetés és fegyelmezettség.[394] Ha mindezeket egybevetjük, ráadásul közelről szemléljük a NAV Kommunikációs Főosztályának erőfeszítéseit, látható, hogy a sztenderd nyelv használata (a helyesírás, a nyelvhelyesség, a helyesejtés) a NAV szervezeti kultúrájának fontos eleme. Utóbbi, a helyesejtés javítása immár beszédtanár közreműködésével történik.[395]

S némi történeti előzmény: a Vám- és Pénzügyőrség belső újságjában, a Pénzügyőrök Lapjában igen hasznos rovat indult útjára 1972-ben: a nyelvművelő rovat. *Szalkai Pál* írta az ez évben megjelent első három cikket: *Nyelvi egyveleg,*[396] *Különírás – egybeírás*[397]*,* illetve *Nyelvi műveltség*[398] címmel. Utóbbi így kezdődik: „Aki a magyar nyelv szabályai ellen írásban vagy beszédben vét, attól még lehet jó magyar hazafi, és választott hivatásának, szakmájának kiváló művelője. A nyelvi szabályok ismerete ma már szinte külön szakma, tudomány, nemcsak egyszerűen iskolai tantárgy. A szabályok ismeretének persze vannak fokozatai, mint ahogy a nyelvi vétségek is kisebbek vagy súlyosabbak."[399]

Van-e nyelvművelő szerepe a NAV-nak?

Ha már föltettem az első pillantásra furcsának ható kérdést, rögtön válaszolok is rá: igen, van! Legalábbis kellene, hogy legyen. Ugyanis, ha egy szervezet komolyan gondolja, hogy magas szintű szervezeti kultúrát alakít ki, akkor annak is tudatában kell lennie, hogy ez a szervezeti kultúra és ennek minden megnyilvánulása – a külső szervezeti kommunikáció révén – hat a társadalom tagjaira. *Molnár Katalin* részletesen ír erről, taglalva az egyes rendészeti szervezetek – köztük a NAV – társadalmi szerepét és ennek szerves részeként külső kommunikációjuk jellegzetességeit.[400] Még gyakorlatiasabb szemszögből: 2019-ben a nav.gov.hu-ról több mint 17 millió letöltés történt, a gazdasági tevékenységet folytató adózók száma mintegy 2 millió, a személyi jövedelemadót bevalló magánszemélyeké 5 millió volt.[401] A NAV tehát szinte minden magyar állampolgárral kapcsolatban áll. Vagyis: ahogyan mint szervezet és ahogyan annak egyes tagjai kommunikálnak, az öntudatlanul is hat a velük kapcsolatba kerülő ügyfelekre.

---

[392] MOLNÁR Katalin: A kommunikáció szerepe a rendészeti munkában. A kommunikációs készségek fejlesztési lehetőségei a rendészeti képzésben. *Határrendészeti Tanulmányok,* 2016/1. szám. pp. 51–54.
[393] NAV Intézményi Munkaterv 2021. https://www.nav.gov.hu/nav/kozerdeku_adatok/kulonos_kozzeteteli_lista/strategia/NAV_Intezmenyi_Munkat20210429.html (Letöltve: 2021. május 20.)
[394] Kompetenciatérkép ügyintézők számára. *#hivatal* (A NAV lapja) III. évf. 1. szám, 2021. március, pp. 12–13.
[395] LASZKÁCS Ágnes: Sajnos itt se szusi sül. *#hivatal* (A NAV lapja) III. évf. 1. szám, 2021. március, p. 28.
[396] Szalkai Pál: Nyelvi egyveleg. Pénzügyőrök Lapja, XXIV. évf. 1972/8–9. szám. p. 10.
[397] Szalkai Pál: Különírás – egybeírás. Pénzügyőrök Lapja, XXIV. évf. 1972/12. szám. p. 7.
[398] Szalkai Pál: Nyelvi műveltség. Pénzügyőrök Lapja, XXIV. évf. 1972/10. szám, p. 7.
[399] uo.
[400] MOLNÁR Katalin: Rendészeti kommunikáció – a média tükrében. Kézikönyv és szemelvénygyűjtemény a rendészeti szakújságíró szakirányú továbbképzési szak hallgatóinak. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2018.
[401] NAV évkönyv 2019. https://www.nav.gov.hu/nav/kiadvanyok (Letöltve: 2021. május 20.)

Péchy Blanka véleménye „szerint ma olyan fontos a helyes magyar beszéd, miként a nyelvújítás korában maga a nyelv volt, hiszen a film, a rádió, a televízió közvetítésével egy-egy hang egyidejűleg százezrekhez és milliókhoz jut el, egyszerre tömegeket nevelhet a helyes magyar beszédre."[402] *Balázs Géza* így fogalmaz: „Szükség van arra, hogy az egyik legnagyobb nyelvbefolyásoló erő, a média átgondolt, választékbővítő, példát mutató, ismeretterjesztő, ha úgy tetszik: **tanító minta legyen**".[403] Úgy gondolom, hogy az általam kiemelt kívánalom – a média tanító minta legyen – megfogalmazható mindenkire és minden szervezetre, aki, amely sok emberrel áll kapcsolatban, s így módja és lehetősége (!) van a nyelvművelésre. Igaz ez a közigazgatás és a rendészet szervezeteire, s mint ilyenre, a NAV-ra is.

A csalók nem jártak nyelvtanórára – vagy ha igen, nem figyeltek

Végül egy nagyon gyakorlati szempontra hívom föl a figyelmet, amely összefügg a szervezeti kultúra kérdésével is. Örömteli folyamat, hogy a magyarországi közigazgatás egyre nagyobb mértékben e-közigazgatásként működik. Ebben kiemelt szerepe van a NAV-nak; rövid időn belül az állami adó- és vámhatóság lehet az első teljesen papírmentes hivatal. A digitális tér azonban veszélyeket is rejt magában. Szerencsére nem túl gyakran, de előfordul, hogy bűnözők a NAV nevével és arculati elemeivel visszaélve olyan üzeneteket küldenek számos ímélcímre, amelyben valamilyen előnnyel (mondjuk adó-visszatérítés lehetőségével) kecsegtetve rábírják a címzettek egy részét, hogy érzékeny adatokat adjanak meg magukról.

Álljon itt csak egy példa a Nemzeti Kibervédelmi Intézet (NKI) riasztásai közül: „A Nemzetbiztonsági Szakszolgálat Nemzeti Kibervédelmi Intézet (NBSZ NKI) információi szerint jelentős növekedés tapasztalható a NAV nevével visszaélő adathalász tevékenységekkel kapcsolatban. Az adathalász csalók a közelgő adóbevallási időszakra hivatkozva igyekeznek bizalmas információkat szerezni, ezt leggyakrabban az üzenetekben található link segítségével próbálják meg elérni, amely egy adathalász honlaphoz vezet."[404] A riasztást több képernyőkép illusztrálja, ezek közül alább látható az egyik.

[402] Idézi: Z. SZABÓ László – WACHA Imre: A Kazinczy-versenyek története. Győr, 1978. p. 20.
[403] BALÁZS Géza: A közszolgálatiság mint nyelvgazdagítás. In: BOGNÁR Nándor (szerk.) Anyanyelvi konferencia, 2003. december 1. Magyar Rádió, Bp., 2003. pp. 79–84. (Kiemelés tőlem: S. L.)
[404] Tájékoztatás a NAV nevével visszaélő adathalászattal kapcsolatban (2020. január 14.) https://nki.gov.hu/figyelmeztetesek/tajekoztatas/tajekoztatas-a-nav-nevevel-visszaelo-adathalaszattal-kapcsolatban/ (Letöltve: 2021. május 20.)

1. kép: NAV adathalász levél bemutatása a Nemzeti Kibervédelmi Intézet honlapján.
Forrás: https://nki.gov.hu /figyelmeztetesek/tajekoztatas/tajekoztatas-a-nav-nevevel-visszaelo-adathalaszattal-kapcsolatban/ (Letöltve: 2021. május 20.)

Mint látható (és erre az NKI is figyelmeztet), az üzenet már első ránézésre is gyanút kelthet, a nyelvtani hibák és a hivatalostól eltérő nyelvezet – például a következetlenül váltakozó tegező és magázó megszólítás – miatt. Az adóhivatal továbbá (mivel a saját szemszögéből fogalmaz) nem *„kifizetett”,* hanem *„befizetett”* adóról írna, illetve a pénz *„visszaszerzése”* sem vall hivatalos levélre. Végül pedig az utolsó bekezdés mondandója egyáltalán nem kapcsolódik az előző tartalomhoz.

Mi ebből a tanulság? Addig, amíg az internetes csalók igényessé nem válnak nyelvhasználatukat illetően, a valós hivatali üzenetek (legalábbis nyelvi szempontból) jól megkülönböztethetőek az adathalászok által küldöttektől az igényes, szabályos nyelvhasználat révén.

Összegzés

A magyar nyelv, hasonlóan a legtöbb európai nyelvhez, sztenderdizált, ráadásul erős normaközpontúság jellemzi. Ezzel összefüggésben tapasztalható jelenség a lingvicizmus, a nyelvi diszkriminizáció, amelynek egyik formája a nyelvet helytelenül használók negatív megkülönböztetése. A nyelvészek egy része – s mellettük mások, köztük a szerző is – fontosnak tartja a nyelvművelést, illetve ennek előfeltételeként a nyelv sztenderdizációját. A nyelvművelésnek több évszázadra visszanyúló hagyománya van Magyarországon, s a szerző

meglátása szerint az állami szervezetek kommunikációjának egyik szerepe is éppen az, hogy „tanító minta legyen". A közigazgatási és a rendészeti szervezetrendszer szervezeti kultúrájának szerves része a nyelvhasználat, amely sokat elmond az adott szervezetről. Végül pedig nem mellékes gyakorlati szempont, hogy a digitális világban az internetes csalók üzeneteitől a nyelvhasználat révén is meg lehet különböztetni a hatóság által küldött valódi tartalmakat.

Felhasznált irodalom

[1] 2010. évi CXXII. törvény a Nemzeti Adó- és Vámhivatalról

[2] A magyar helyesírás szabályai. 12. kiad. Akadémiai Kiadó, Bp., 2015.

[3] BALÁZS Géza: A fenntartható magyar nyelv. Nyelvépítészet – nyelvösszeomlás – nyelvstratégia. Inter-IKU, Bp., 2018.

[4] BALÁZS Géza: A közszolgálatiság mint nyelvgazdagítás. In: Bognár Nándor (szerk.) Anyanyelvi konferencia, 2003. december 1. Magyar Rádió, Bp., 2003. pp. 79–84.

[5] BALÁZS Géza: Hatalom és helyesírás. In: BOZSIK Gabriella (szerk.) Két évtized a helyesírásért. EKF Líceum Kiadó, Eger, 2008. pp. 15–27.

[6] HOFSTEDE, Gert – HOFSTEDE, Gert Jan: Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere. VHE Kft., Pécs, 2008.

[7] HORVÁTH Lajos: Beszéd a rádióban. Tanácsok kezdőknek és haladóknak. Magyar Rádió Rt., Bp., 2002.

[8] JÁNK István: A helyesírás-tanítás helye és szerepe a nyelvtanórán és az iskolában. *ACTA Universitatis de Carolo Eszterházy nominatae, Sectio Linguistica Hungarica,* 2020/46. szám. pp. 45–56. https://doi.org/10.46437/actauniveszterhazylinguistica.2020.45

[9] JUHÁSZ József et al. (szerk.): Magyar Értelmező Kéziszótár. Akadémiai Kiadó, Bp., 1993.

[10] Kompetenciatérkép ügyintézők számára. *#hivatal* (A NAV lapja) III. évf. 1. szám, 2021. március, pp. 12–13.

[11] LASZKÁCS Ágnes: Sajnos itt se szusi sül. *#hivatal* (A NAV lapja) III. évf. 1. szám, 2021. március, p. 28.

[12] MOLNÁR Katalin: A kommunikáció szerepe a rendészeti munkában. A kommunikációs készségek fejlesztési lehetőségei a rendészeti képzésben. *Határrendészeti Tanulmányok,* 2016/1., pp. 51–54.

[13] MOLNÁR Katalin: Rendészeti kommunikáció – a média tükrében. Kézikönyv és szemelvénygyűjtemény a rendészeti szakújságíró szakirányú továbbképzési szak hallgatóinak. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2018.

[14] NAGY László: Metanyelvi ismeretek, nyelvi attitűdök, értékítéletek vizsgálata tanítójelöltek körében. Doktori értekezés. Szeged, 2018. https://doi.org/10.14232/phd.9886

[15] NAV évkönyv 2019. https://www.nav.gov.hu/nav/kiadvanyok (Letöltve: 2021. május 20.)

[16] NAV Intézményi Munkaterv 2021. https://www.nav.gov.hu/nav/kozerdeku_adatok/kulonos_kozzeteteli_lista/strategia/NAV_Intezmenyi_Munkat20210429.html (Letöltve: 2021. május 20.)

[17] SÁNDOR Klára: „A nyílt társadalmi diszkrimináció utolsó bástyája" az emberek nyelvhasználata. *Replika,* 2001/11. szám. pp. 241–259.

[18] SCHEIN, Edgar H.: Organizational culture and leadership, Jossey-Bass, San Francisco, 1985.

[19] SZALKAI Pál: Különírás – egybeírás. *Pénzügyőrök Lapja,* XXIV. évf. 1972/12. szám, p. 7.
[20] SZALKAI Pál: Nyelvi egyveleg. *Pénzügyőrök Lapja,* XXIV. évf. 1972/8–9. szám, p. 10.
[21] SZALKAI Pál: Nyelvi műveltség. *Pénzügyőrök Lapja,* XXIV. évf. 1972/10. szám, p. 7.
[22] Tájékoztatás a NAV nevével visszaélő adathalászattal kapcsolatban (2020. január 14.) https://nki.gov.hu/figyelmeztetesek/tajekoztatas/tajekoztatas-a-nav-nevevel-visszaelo-adat halaszattal-kapcsolatban/ (Letöltve: 2021. május 20.)
[23] Z. SZABÓ László – WACHA Imre: A Kazinczy-versenyek története. Győr, 1978.

Lektor

Molnár Katalin, Dr., egyetemi docens,
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar,
Rendészeti Magatartástudományi Tanszék,
molnar.katalin@uni-nke.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.11

Szabó Andrea* - Hájer Tamara*: A vámfelsőoktatás uniós elismerési eljárásának elemei

Absztrakt

A tanulmány célja, hogy átfogó képet adjon az EU Adóügyi és Vám Főigazgatósága által kezdeményezett elismerési eljárásról, az uniós vámügyi felsőoktatási képzések területén. Tekintettel arra, hogy jelenleg a harmadik pályázati periódus zajlik, így az uniós képzési kerettanterveket, az elismerésben részesített további felsőoktatási példákkal is kiegészítjük 2021-ben. Igyekeztünk a kutatás során valamennyi kerettantervhez illeszkedő képzést találni, kiemelt helyet szentelve a hazai vám- és pénzügyőri szakiránynak. Az Európai Unióban alkalmazott egységes vámjogi szabályozás és az egységes vámtarifa alkalmazása megkönnyíti a kereskedést harmadik országokkal, a vámhatóságok működése pedig a bevételszerző funkciója mellett, védelmet biztosít az állampolgároknak. Ez a gyakorlatban úgy valósul meg, hogy az uniós tagállamok vámhatóságai összehangolják a tevékenységeiket, mintha egyetlen szervezet lennének. Ehhez szükséges az is, hogy a vámhatóságok ismerjék és alkalmazzák az EU vámkompetencia keretrendszerét, és ha lehetőségük van rá, a képzéseiket a kompetencia keretrendszerre épülő kerettanterveknek megfelelően alakítsák ki.

Kulcsszavak: *vámkompetencia, kerettanterv, alapképzés, mesterképzés, vámfelsőoktatás*

Abstract

The study aims to provide a comprehensive picture of the recognition process initiated by the EU Directorate-General for Taxation and Customs in customs higher education in the EU. Given that the third application period is currently underway, the EU training framework curricula will be supplemented with additional recognized examples of higher education programmes in 2021. In the research, we tried to find training that fit all the framework curricula, devoting a special place to the Hungarian customs and finance specialization. The common customs legislation and the Common Customs Tariff in the European Union facilitate trade with third countries. The operation of customs authorities, in addition to their revenue-generating function, protects citizens. In practice, this conducted by the customs authorities of the EU Member States, where they act in a coordinated manner as if they were a single organization. This joint operation mode also requires customs authorities to be familiar with and apply the EU customs competence framework and, where possible, to develop their training by the framework curricula based on the competence framework.

Keywords: *Customs Competency, Reference Training Programme, Bachelor Training, Master Training, Customs Higher Education*

***

* Szabó Andrea, Dr., PhD., tanszékvezető egyetemi docens, pénzügyőr ezredes, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar, Vám- és Pénzügyőri Tanszék, https://orcid.org/0000-0002-8224-4089, szabo.andrea@uni-nke.hu

* Hájer Tamara, pénzügyőr hadnagy, nyomozó, Nemzeti Adó- és Vámhivatal, https://orcid.org/0000-0001-7962-9503, hajertami@gmail.com

A vámügyi kompetencia rendszer és a vámügyi felsőoktatás meghatározása – forráskutatás

A kompetencia fogalmát, tartalmi elemeit és különböző modelleket[405] ismerhetünk meg a szakirodalomból. Kiválasztva Spencer és Spencer által meghatározott kompetencia fogalmat, akkor azt látjuk, hogy egy személyhez kapcsolódó alapvető jellemzők, amelyek okozati kapcsolatban állnak a hatékony teljesítményével.[406]

A kompetencia összetevői többek között az ismeretek, tudás (olyan információk, amelyek valamely speciális szakterületre, munkakörre vonatkoznak); jártasságok, készségek, képességek; szociális szerepek és értékek, amelyeket a személy fontosnak ítél; énkép (amilyennek az egyén látja magát); személyiségvonások (személyes fizikai és pszichikai jellemzők); motivációk, amelyek az egyént cselekvésre, célok elérésére ösztönzik.[407]

Az unión belüli vámszakmai képzések további egységesítésének szem előtt tartásával az Európai Unió Adóügyi és Vám Főigazgatósága[408] (DG TAXUD) létrehozta az EU Vámügyi Kompetencia Keretrendszerét, valamint a hozzá tartozó, annak kiegészítéseként szolgáló európai vámügyi képzési tantervet.[409]

A projekt a Dublin-stratégián alapszik, ami az EU vámszervei számára egy közös stratégiai teljesítményfejlesztő keretrendszer. Ebből kifolyólag, közös képzési és oktatási keretrendszert állít fel a világszínvonalú vámügyi szolgáltatások érdekében. Meghatározza, hogy melyek azok a képességek és mi az a tudás, amelyre a vámügyi területen dolgozó szakembereknek szükségük van. 2011-ben egy kutatást végeztek az Európai Unió által koordinált vám-oktatási program megvalósíthatóságának minősítésére. A megvalósíthatósági tanulmány véglegesítését követően arra az álláspontra jutottak, hogy egy közös, a vámszakma elsajátítására és folyamatos fejlődésére kialakított keretrendszer meghatározó lépés lenne a fejlettebb vámügyi tevékenységek és magasabb szervezeti produktivitás eléréséhez.

Ennek eredményeképpen hozták létre az EU-s vámkompetencia keretrendszert, melynek célja a vámigazgatás és vámszolgálatok teljesítményi szintjének emelése, valamint Európán belül egy közös alap létrehozása, amely origójaként szolgálhat az Európai Unió által irányított vám-képzési programokhoz. Az EU vámügyi oktatási tanterve adaptálható és felhasználható a specifikus célcsoportok speciális oktatási tervének kidolgozásához, a kompetencia keretrendszeren belül meghatározott képzettségeknek megfelelően. Maga a tanterv egy közös, az unió tagállamai részére létrehozott, vámügyi tudásbázis kidolgozására fókuszál,

---

405 SZABÓ Szilvia: Kompetenciaalapú emberierőforrás-gazdálkodás. Második, hatályosított kiadás. Nemzeti Közszolgálati Egyetem; Közigazgatási Továbbképzési Intézet. Budapest, 2020. pp. 7-22. https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/15664/Kompetenciaalapu%20emberieroforras-gazdalkodas.pdf (Letöltve: 2021.06.04.)

406 SPENCER, Lyle M. Jr. – SPENCER, Signe M.: Competence at work. Wiley, New York. 1993.

407 MOHÁCSI Gabriella: Kompetencia modell nemzetközi környezetben. 1–2. rész. *Humánpolitikai Szemle.* 7. évf. 11–12. sz. 1996. pp. 3–15.

408 DG TAXUD – Directorate-General Taxation and Customs Union https://ec.europa.eu/taxation_customs/customs_en (Letöltve: 2021. 05. 29.)

409 EC: CustComp[eu] – EU Customs Competency Framework https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework_en (Letöltve: 2021. 05. 29.)

ezáltal támogatja a korszerűbb és következetesebb vámtevékenységeket és a szervezeti hatékonyságot.[410]

Az uniós források egyfajta szakmai háttéranyagként foglalkoznak a témával, így a vámügyi kompetenciarendszerrel[411], a vámügyi képzési tervvel[412] (alap és mesterképzés, továbbá előbbieken belüli modulokra kidolgozva), és a kompetencia szótárral.[413]

Az Európai Unió területén nem csak a vámügyi képzés, hanem a rendőri felsőoktatásban is egységesülési folyamat zajlik. Publikációiban ezt mutatja be Fórizs Sándor.[414]

Az egyes rendészeti képzést folytató intézmények törekvései mellett uniós ügynökségek, így az Európai Unió Bűnüldözési Képzési Ügynöksége (CEPOL) és az Európai Határ- és Partvédelmi Ügynökség (FRONTEX) is, hasonlóan a DG TAXUD-hoz, uniós tudásanyagon nyugvó, egységes felkészítést folytat a rendészet területén.[415] A FRONTEX 2012-ben alkotta meg a határőr ágazati/szektorális képesítési keretrendszert (Sectoral Qualifications Framework for Border Guarding)[416], amely a nemzeti képzési rendszerek közötti eltéréseket ellensúlyozandó, az oktatás és képzés tekintetében biztosítja az összehasonlíthatóságot és a közös nyelvezetet. A 4–8. EKKR (Európai Képesítési Keretrendszer) szintig magában foglalja az EU egész területén a határigazgatás terén folytatott tanulmányok teljes körét lefedő tanulási eredményeket és szakmai kompetenciákat, és közös, átfogó hivatkozási keretet kínál a határbiztonság és határigazgatás terén folyó szakmai és tudományos oktatáshoz és képzéshez.[417] A CEPOL pedig a tagállamok rendvédelmi szervei számára szervezett szakmai szemináriumok és tréningek mellett 2015-ben elindította a Rendészet az Európai Unióban című akkreditált mesterképzését.

---

[410] Európai Bizottság: Az EU vámügyi oktatási tanterve https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework_en#heading_2 (Letöltve: 2021. 05. 29.)

[411] EC: CustCompeu – EU Customs Competency Framework https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework_en (Letöltve: 2021. 05. 29.)

[412] Európai Bizottság: Az EU vámügyi oktatási tanterve https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework_en#heading_2 (Letöltve: 2021. 05. 29.)

[413] EC: EU Customs Competency Framework. Competencies Dictionary. Brussels, 2014. pp. 5-6.

[414] FÓRIZS Sándor: Rendőri képzési modellek Németországban. *Határrendészeti Tanulmányok*. 13 (1) 2016. pp. 37-50.; FÓRIZS Sándor: A Cseh Rendőr Akadémia. *Magyar Rendészet*. 2011/3. szám. pp. 43-52.; FÓRIZS Sándor: Az osztrák rendőrtiszt-képzés. *Magyar Rendészet*. 2011/2. szám. pp. 105-112.; FÓRIZS Sándor: A Szlovák Köztársaság rendőrtiszti főiskolája. *Magyar Rendészet*. 2011/1. szám. pp. 103-108.

[415] SZABÓ Andrea: Training opportunities in law enforcement (CEPOL, MEPA, FRONTEX). In: ZSÁMBOKINÉ FICSKOVSZKY Ágnes – SZABÓ Andrea (szerk.): Az adó- és vámszolgálatok aktuális kihívásai. Magyar Rendészettudományi Társaság, Budapest, 2015. pp. 177-196.; SZABÓ Andrea: Változások és új irányok az Európai Rendőrakadémia jövőjében. In: HAUTZINGER Zoltán – VERHÓCZKI János (szerk.): Sodorvonalon. Tanulmányok Virányi Gergely 60. születésnapja tiszteletére. Magyar Rendészettudományi Társaság. Budapest, 2012. pp. 273-286.

[416] Frontex: Sectoral Qualifications Framework for Border Guarding VOL.I.; Frontex, Warsaw, 122. p.; Frontex: Sectoral Qualifications Framework for Border Guarding VOL.II.; Frontex, Warsaw, 49 p.

[417] BORSZÉKI Judit: Képzési és kimeneti követelmények (KKK), tanulási eredmény alapú tantervfejlesztés, 21. századi kompetenciák a rendészeti felsőoktatásban. *Belügyi Szemle 2021/5*. https://doi.org/10.38146/BSZ.2021.5.3; BORSZÉKI Judit: Training Border Policing Experts in English for Specific Purposes (ESP): Uniform Trends in EU Member States. In: KALJULA, Diana (szerk.) Sisekaitseakadeemia Teadusartiklid: Valikkogu, Tallinn, 2016.; KISS Lajos: A határrendészeti képzés fejlődési vonalai a schengeni térségben. Doktori (PhD) értekezés, NKE, Bp. 2015. pp. 55-65. https://doi.org/10.17625/NKE.2015.016; KISS Lajos: Hova indultunk és hova jutottunk? A schengeni eszmétől a Frontexig. In: Hautzinger Zoltán - Gaál Gyula (szerk.): Pécsi Határőr Tudományos Közlemények XVII. Pécs, 2016. pp. 127-132.; KISS Lajos: A Frontex alapszintű képzési programjának bemutatása és hatása az alapszintű határrendészeti képzésre; In: Hautzinger Zoltán, Gaál Gyula (szerk.); Pécsi Határőr Tudományos Közlemények IX.; Pécs; 2008. pp. 335-341.

A vámügyi kompetencia keretrendszerrel és a vámügyi felsőoktatás elemzésével, továbbá az ehhez kapcsolódó uniós elismerési eljárás bemutatásával számos hazai és nemzetközi forrás is foglalkozik. Komplex módon elemzi Csaba – Dézsi – Szabó (2020)[418] a vámügyi kompetencia keretrendszert az uniós elismerési eljárás első pályázati ciklusát, valamint az ezt lefedő bolognai rendszert.

Magasvári (2020)[419] a pénzügyőri hivatás egyik fontos hivatásbéli ismérveként a képzést, ezen belül is az egyetemi képzést fogalmazza meg, amely Magyarországon, ahogy azt Szabó több tanulmányában is bemutatja[420], a pénzügyőrök esetében meg is valósul.

Erdős (2018)[421] a kutatásában a vámfelsőoktatást/rendészeti képzést választók irányultságát, pályaválasztásuk okait és a pénzügyőri pályával kapcsolatos előzetes ismereteit vizsgálta.

Az uniós vámfelsőoktatásról egyfajta kitekintést nyújt Szabó (2014)[422] doktori értekezésének több fejezete, amelyek a hazai, a finn, a német és az észt képzés elemzésével is foglalkozik. A szerző 2016-ban megjelent tanulmánya[423] a lehetséges nemzetközi/uniós együttműködések meglévő és lehetséges jövőbeni eseteinek áttekintésére vállalkozott, így az Erasmus mobilitási program, a CEPOL csereprogram, nemzetközi konferenciák, illetve nemzetközi kutatási projektek megteremtése. Szabó (2017) a bolognai folyamat és a bolognai célkitűzések elemzésével és vámfelsőoktatás terén való megvalósulásuk lehetséges módjainak bemutatásával is foglalkozott.[424]

Gellert (2012)[425] a német vámhatóság által fenntartott és támogatott vámügyi képzéseket elemzi, a szakmai képzésektől (Plessow és Sigmaringen) a vámügyi felsőoktatásig (Münster).

---

[418] CSABA Zágon et al.: Kompetenciaalapú vámügyi felsőoktatás az EU tagállamokban. In.: CSABA Zágon – SZABÓ Andrea (szerk.): Közös kihívások – egykor és most. Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. Budapest, 2020. pp. 35-52. http://doi.org/10.37372/mrttvpt.2020.1.2

[419] MAGASVÁRI Adrienn: Hivatása: pénzügyőr. In.: CSABA Zágon – SZABÓ Andrea (szerk.): Közös kihívások – egykor és most. Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. Bp., 2020. pp. 183-208. http://doi.org/10.37372/mrttvpt.2020.1.10

[420] SZABÓ Andrea: A rendészeti felsőoktatás egy speciális területe: a pénzügyőr tisztek képzése. In: KERESZTES Gábor (szerk.): Tavaszi Szél, 2013: Spring Wind, 2013. Doktoranduszok Országos Szövetsége, Bp., 2013. p. 506.; SZABÓ Andrea: A bolognai folyamat és hatása a rendészeti felsőoktatásra az Európai Unióban. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola. Pécs, 2014. 293 p.; SZABÓ Andrea: A magyar pénzügyőrképzés intézményi kereteinek fejlődése 1867-2011. *Rendvédelem Történeti Füzetek*. 25. évf., 2015/43-46. szám. pp. 117-126. https://doi.org/10.31627/RTF.XXV.2015.43-44-45-46N.117-126P; SZABÓ Andrea: Nemzetközi együttműködési lehetőségek a felsőoktatásban - különös tekintettel a pénzügyőrtisztképzésre. *Magyar Rendészet*, 2016/4. pp 91-105.; SZABÓ Andrea: Objectives of the Bologna Process and their realization in the education of Hungarian Customs officers. *Customs Scientific Journal*, 7. évf. 2017/2. szám. p. 54-60: 54.; SZABÓ Andrea: Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája. In: DOBÁK Imre – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): Szakmaiság, szerénység, szorgalom: Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2018. pp. 599-612: 601.; SZABÓ Andrea: A pénzügyőri képzésektől az adóigazgatási szakirányig. *Belügyi Szemle*. 66. évf. 2018/11. szám, pp. 71-80. https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.11.7

[421] ERDŐS Ákos: Alkalom vagy tervszerűség? A pénzügyőr tisztjelöltek pályára lépésének rövid vizsgálatáról In: CZENE-POLGÁR Viktória – ZSÁMBOKINÉ FICSKOVSZKY Ágnes (szerk.): Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Bp., 2018. pp. 115-130.

[422] SZABÓ A. i. m. (2014).

[423] SZABÓ A. i. m. (2016).

[424] SZABÓ A. i. m. (2017).

[425] GELLERT, Lothar: Modernization strategy within the German Customs Administration: the example of education and training of customs officers. *Customs Scientific Journal*. 2012/1. szám. pp. 19-23.

A lett szerzők tanulmánya (2014)[426] a vámhatóságok humánerőforrás fejlesztésének szempontjából vizsgálja a képzés/vámügyi felsőoktatás kérdését, azaz hogyan lehet megtalálni az egyensúlyt a szakmai képzési szükséglet és a felsőoktatásban nyújtott képzések között. Egy másik tanulmány (2015)[427] megemlíti, hogy a vámhatóság szakembereinek nagy része rendelkezik valamilyen diplomával, azonban kisebb részük rendelkezik felsőfokú vámügyi végzettséggel.

A lett vámhatóság arra is kísérletet tett, hogy megvizsgálja[428] a vámügyi képzésben résztvevő oktatók különböző típusait, amelyet követően kialakítottak egy rendszert, amely integrálja a vámügyi képzést a nemzeti felsőoktatásba.

Az észt Biztonsági Akadémia kutatói azt vizsgálták[429], hogy a rendészeti képzés területén milyen szerepe lehet egy – a felsőoktatási oktatói pozícióknak megfelelő, különböző típusú – oktatóknak, a szakmai tárgyat oktató esetében, arra az eredményre jutottak, hogy a legfontosabb a professzionális szaktanár szerep, emellett képes legyen a hallgatók nevelésére, legyen elvárás saját magával szemben az önfejlesztés.

A lett kutatók szerint (2014)[430] az adó- és vámhatósági szakmában történő fellépés egyik legfontosabb előfeltétele a képesítési feltétel megléte, amely kiterjesztése az adó- és vámügyi képviselők esetében is elvárás lehet.

Az International Network of Customs University (INCU), amely nemzetközi hálózat maga is komoly erőfeszítéseket tett a Vámigazgatások Világszervezetével (VVSz) együtt egy közös vám-kompetenciarendszer kialakítása terén, szintén hírt[431] adott az uniós elismerési eljárás első periódusáról.

A sanghaji Vámfőiskola kutatója (2015)[432] a kínai vámfelsőoktatás nemzetközi szereplővé válása érdekében fejlesztette a képzését a PICARD (Partnerships in Customs Academic Research and Development programmal összhangban. Ennek érdekében szorosabbá vált a kapcsolata a kínai vámhatóságokkal, a nemzetközi szervezetekkel (VVSz és INCU), együttműködés erősítése a tengeren túli vámhatóságokkal, valamint vámügyi képzést folytató főiskolákkal és egyetemekkel, ezzel is erősítve a hallgatói és oktatói csereprogramokat.

---

[426] PETERSONE, Mara et al.: Advances in Latvian Customs Education – Lessons Learned. *International Journal of Education and Information Technologies*. 8. évf. 2014. pp. 18-27.

[427] PETERSONE, Mara et al.: Lifelong learning for improving customs education system in Latvia and the world. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2015/174. szám. pp. 3547-3556. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1071

[428] PETERSONE, Mara et al.: In-Service Training System Organization Improvement at Customs Administrations. In.: BILGIN, Mehmet Huseyin – DANIS, Hakan: Entrepreneurship, Business and Economics - Vol. 1. Proceedings of the 15th Eurasia Business and Economics Society Conference. Springer. 2015. pp. 201-216. https://doi.org/10.1007/978-3-319-27570-3

[429] VALK, Anne et al.: Insights into the Public Defence Speciality Lecturer´s Roles in the Institution of Professional Higher Education and the Controversial Role Expectations in Developing Their Professional Identity. *Proceedings*. Estonian Academy of Security Sciences. No. 13. 2014. pp. 95-118. https://digiriiul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/132/Proceedings%2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Letöltve: 2021.06.01.)

[430] PETERSONE, Mara et al.: Regulatory framework for operation of Latvian tax and customs experts and opportunities for education. *Economic Science for Rural Development*. 2014/33. szám. pp. 91-98.

[431] EU Accreditation of Academic Customs Programs. 2019. 03. 19. https://incu.org/eu-accreditation-of-academic-customs-programs/ (letöltve: 2021. 05. 29.)

[432] HUA, Tong: Strategy to internationalise China's customs management education system. *World Customs Journal*. 9. évf. 2015/1. szám. pp. 109-116.

Widdowson az INCU alapításának 10. évfordulója alkalmából arról számol be[433], hogy egy ilyen világméretű szervezetnek, milyen jelentősége lehet a vámszakmai képzések összefogása területén. A vámügyi felsőoktatás területén nyújtott támogatása mellett, a VVSz-el is szoros együttműködésben dolgozik, például a PICARD program létrehozása területén. Az INCU a VVSz és három egyetem összefogásában létrejött nemzetközi és tudományos folyóirat, a World Customs Journal pedig, a megjelentetett kutatási eredmények és elemzések révén szolgálja a tudásmegosztást.

Kashubsky és Hintsa cikkében (2020)[434] bemutatja a VVSz és az INCU által a felsőoktatáson keresztül nyújtotta lehetőségeket a vámhatóságok intézményfejlesztése érdekében és a vámhatóságok döntési mechanizmusának kutatásalapú támogatásával.

A fülöp-szigeteki kutatás[435] arra irányult, hogy megvizsgálja az egyetemi képzésben résztvevők esetében a gyakorlati képzés és az ehhez szükséges környezet, valamint a tudomány képviselőinek hozzáadott értékét. Meg is állapítja, hogy a fülöp-szigeteki vámhatóság szakmai támogatása komoly tapasztalatcserére ad lehetőséget a hallgatók körében.

A világ minden táján megtaláljuk a szigorú követelményrendszert, ami a felsőoktatási intézmények tudományos oktatói bázisának kiválasztásánál, a tudományos fokozat. A szakmai programok és így a vámügyi képzések sikeres megvalósítása érdekében, azonban szükséges a munkatapasztalattal rendelkező vámtisztviselők bevonása is. Ezzel megteremtve/támogatva, hogy a megszerzett tudás irányába tolják el a tanterveket és a képzési kimeneti követelmények rendszerét.

Az EU vámügyi kompetencia keretrendszere

Az Európai Unió vámkompetencia-keretrendszerének célja, hogy meghatározza a vámszakma teljesítményére vonatkozó előírásait és harmonizálja, valamint továbbfejlessze azokat az EU tagállamai között. A rendszer fejlesztése az uniós országok köz- és magánszakértőivel, továbbá a Vámigazgatóságok Világszervezetével[436] együttműködésben és számos nemzetközi forrás felhasználásával történt meg. A keretrendszernek két változatát alakították ki:

- vámhatóságok számára,
- vámkezeléssel foglalkozó civil vállalatok számára.

A CustComp[eu] egy alap dokumentum, amely azt tartalmazza, hogy az EU vámügyi szakemberei milyen készségekkel, tudással és magatartással rendelkezzenek a munkájuk során. Meghatározza továbbá a szerepköröket, mind a köz-, mind a magán vámügy területén,

---

[433] WIDDOWSON, David: 10 Years of promoting the academic standing of the customs profession. . *World Customs Journal*. 9. évf. 2015/2. szám. pp. 111-114.

[434] KASHUBSKY, Mikhail – HINTSA, Juha: Customs capacity building through Partnership in Customs Academic Research and Development (PICARD): achievements and future directions. *World Customs Journal*. 14. évf. 2020/2. szám. pp. 197-224.

[435] DITAN, Arnold N. – AGUBA, Jenny Rose L.: Status of Lyceum of the Philippines University Customs Education: Basis for Strategic Marketing Plan. *E – International Scientific Research Journal*, 5. évf. 2013/1. szám. pp. 91-120.

[436] REISER, Birgit: EU Competency Framework for the Customs profession. PICARD Conference, St. Petersburg, 18 - 20 September 2013. http://www.wcoomd.org/en/events/event-history/2013/wco-picard-conference-2013/~/media/09569F05EF4240D6A5CCE0327CEF03CC.ashx (Letöltve: 2021.05.31.) és World Customs Organisation http://www.wcoomd.org/ (Letöltve: 2021. 05. 29.)

amelyeknek az értelmezéséhez szerepkörleírásokat is biztosít. Ezeket adaptálhatják a saját működési struktúrájukhoz, amely lehetővé teszi:

- a kompetenciák hiányosságainak és a képzési igényeknek a beazonosítását,
- a személyzet és állomány értékelését, valamint szerepköreik meghatározását a megadott szempontok alapján,
- a technikai és emberi erőforrások fejlesztését,
- az adatvezérelt döntések meghozatalát,
- a bevált gyakorlatok terjesztését az EU vámközösségén belül,
- a költséghatékonyság előtérbe kerülését.

A vámhatóságok részére kifejlesztett keretrendszer elsősorban azt a célt szolgálja, hogy a tagállamok vámigazgatási szerveinek körében biztosítottak legyenek a magas színvonalú szolgáltatások. További céljai közé tartozik, hogy támogassa a tagállamokat egy közös képzési és oktatási keretrendszerrel a vámszakmában szükséges képzések és tudás átadásának egységesítésében, ezzel lehetővé téve, hogy a vámigazgatási szervek világszínvonalú szolgáltatásokat biztosítsanak az egész Európai Unió területén. [437]

Amikor az EU vámügyi kompetencia keretrendszerről beszélünk, akkor nem csak egy, a kompetenciákat csoportosítva magába foglaló dokumentumra kell gondolni, hanem egy olyan komplex oktatási rendszerre is, amely a különböző elemeivel támogatja egy széles körben értelmezett humánpolitikai rendszer által meghatározott célok elérését. Az első ilyen elem a szerepköri mátrix, amely különböző funkcionális tartományokba sorolva és az egyes tartományokban található különböző beosztási szinteken (a gyakornoktól a felsővezetőig) tartalmazza a rendszerben lévő szerepköröket. A mátrixban található szerepkörökhöz kapcsolódóan a rendszer tartalmazza a szerepköri leírásokat, vagyis az egyes munkakörökhöz tartozó feladatokat és ezekhez kapcsolódó kompetencia szinteket. Az egyes kompetenciák meghatározására kompetencia szótárak készültek, amelyek lehetővé teszik az egyes kompetenciák egységes értelmezését, illetve annak eldöntését, hogy az a képesség milyen szintre sorolható be.[438] A kompetenciákat három különböző, szakmai (általános személyiségjegyek, képességek, készségek), működési (az adó-, illetve a vámszakmai területen elvárt tudással, ismerettel kapcsolatos követelmények) és vezetői kompetencia-csoportokba sorolták be.[439] Külön szótárakat fejlesztettek az alap- és a mesterképzések számára, továbbá aszerint, hogy az adott képzésben foglalt kompetencia a köz-, vagy a magánszféra vámszakértői által elérendők. A kompetenciák szintjeinek eléréséhez azt is szükséges meghatározni, hogy milyen képzéssel, humánerőforrás fejlesztési módszerrel van azokra lehetőség. Ezt a célt szolgálják a mintatantervek, amelyek az egyes kompetenciák különböző szintjeihez kapcsolódóan írják le, hogy a képzési programoknak milyen tartalommal kell rendelkezniük. Értelemszerűen annál több és időigényesebb erőfeszítés szükséges, minél mélyebb értés elérése a cél. A vámügyi alapértékeknél viszont nem számítanak szinteket, hiszen vagy megszerzi valaki ezeket az értékeket és követi azokat, vagy nem.

[437] EC: The CustComp. Modernising Customs through competency-based human resource management. European Union. 2019. pp. 6-7. https://doi.org/10.2778/770112

[438] vö. MAGASVÁRI Adrienn: „Pénzügyőrt keresünk… De milyen legyen?" Az EU vámügyi kompetencia keretrendszere. *Magyar Rendészet*. 16. évf. 2016/3. szám. pp. 145-153.

[439] ERDŐS Ákos et al.: NAV Café - A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet*. 2020/1. pp 149-177. https://doi.org/10.32577/mr.2020.1.10

Az egész rendszer alapját a kompetenciaszintek és az azokhoz tartozó jártassági szintek képezik. A kiindulási pontot az alapvető értékek jelentik, mellyel minden vámügyi területen dolgozó szakembernek rendelkeznie kell. A kompetenciákat eltérő szintű szakmai, működési és vezetői kategóriákra lehet bontani. Mindegyik kompetenciaszinten belül négy jártassági szintet különböztethetünk meg: tudatos, képzett, szakképzett, szakértő.[440] Ahhoz, hogy valaki elérje a szakértői szintet, nincsen szükség további kompetenciákra, szimplán az alapokat, szakértői jártassági szinten kell elsajátítania.[441]

1. Alapvető értékek

Az alapvető értékek adják az EU vámigazgatási szervei hitvallásának és célkitűzéseinek alapját. Ezek az értékek képezik a szakemberek viselkedésének bázisát és ezen értékek minden munkavállalóra alkalmazhatóak, akik az EU valamely vámügyi szervénél dolgoznak. Az alapvető értékek nem bírnak jártassági szintekkel, ugyanis ezekkel minden egyénnek rendelkeznie kell a feladatellátása során. Alapvető értékek taxatíve:

- határozott etikai értékek és magas fokú integritás,
- közszolgálati elkötelezettség,
- ügyfél- és szolgáltatásközpontúság,
- folyamatos tanulás és szakmai fejlődés,
- működési kiválóság,
- harmonizált uniós magatartás és hozzáállás,
- az európai biztonság és védelem központúság.[442]

2. Szakmai kompetenciák

A szakmai kompetenciák a már meglévő, nemzeti kompetenciamodelleken alapulnak, amelyeket elemeztek, majd kiválasztották a vámügyi szakma szempontjából fontosnak tartottakat. Vámügyi szakmai kompetenciák a teljesség igénye nélkül:

- csapatmunka,
- szakmai kapcsolatépítés,
- konfliktus megoldás,
- döntéshozás,
- tudás-tapasztalatmegosztás,
- analitikus gondolkodás,
- információfeldolgozás,
- szóbeli kommunikáció,
- jelentéskészítés.[443]

[440] vö. DÉZSI Zsolt: Kompetencia modellek alkalmazásának lehetőségei és kihívásai. In: CZENE-POLGÁR Viktória – ZSÁMBOKINÉ FICSKOVSZKY Ágnes (szerk.): Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. Bp. 2018. pp. 92-93.
[441] CustCompeu – EU Customs Competency Framework https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework_en (Letöltve: 2021.02.19.)
[442] EC: The CustComp. Modernising Customs through competency-based human resource management. European Union. 2019. pp. 8-9. https://doi.org/10.2778/770112
[443] Európai Bizottság: Az EU vámügyi oktatási tanterve – szakmai kompetenciák. https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework_en#heading_2 (Letöltve: 2021. 05. 29.)

3. Működési kompetenciák

A vámigazgatási szervek specifikusabb, szakmai jellegű kompetenciái, melyeket ez által munkakör-orientáltan kell használni. A működési kompetenciák alapjául és forrásául az Uniós Vámkódex [444] és az EU Vámügyi tervei szolgáltak. Ezen kompetenciák nem általános jellegűek, hanem kifejezetten a vámügyre jellemzőek, ezért rendelkezésre áll egy kompetencia-szótár, amely tartalmazza a hatásköri leírásokat, valamint azt, hogy az egyes kompetenciák mikor és hol alkalmazhatóak. Vámügyi működési kompetenciák a teljesség igénye nélkül:

- a vámügy működési folyamatainak megértése,
- vámáru-nyilatkozatok feldolgozása,
- vámtarifa és áruosztályozás,
- vámérték megállapítás,
- áruk származása,
- kockázatelemzés,
- ellátási lánccal kapcsolatos eljárások.[445]

4. Vezetői kompetenciák

A vezetői kompetenciák, ahogyan a nevében is benne van, a vezető szerepkörben dolgozó szakemberek kompetenciáit foglalja össze. Vannak vámügyre specifikus vezetői kompetenciák és vannak általános jelleggel bíróak is. A kategóriában megjelennek/megjelenhetnek szakmai és működési kompetenciák is egyaránt. Attól függetlenül, hogy különböző szintű vezetői beosztások és szerepkörök léteznek, a vezetői kompetenciákban mindegyik szintre megfelelő kompetencia megtalálható. Vezetői kompetenciák a teljesség igénye nélkül:

- magatartási mintaként történő fellépés,
- emberekkel való bánni tudás,
- konfliktuskezelés,
- menedzsment kommunikáció,
- politikai tudatosság,
- a 21. század vámügyi trendjei,
- vezetői bátorság. [446]

Az EU vámügyi oktatási tanterve és az uniós elismerésben részesült programok bemutatása

2018-ban kifejlesztették és bevezetésre került a vámügyi tanulmányi programok európai uniós elismerési folyamata, amely lehetővé teszi a felsőoktatási intézmények számára, a vámprogramok EU akkreditációját, mester- és alapszintű, valamint az e programokon belüli

[444] Az Európai Parlament és a Tanács 952/2013/EU rendelete az Uniós Vámkódex létrehozásáról. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R0952&from=EL (Letöltve: 2021. 05. 30.)

[445] EC: EU Customs Competency Framework. Overwiev. Brussels, 2014. p. 12. https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework_en (Letöltve: 2021.02.19.)

[446] Európai Bizottság: Az EU vámügyi oktatási tanterve – vezetői kompetenciák. https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework_en#heading_2 (Letöltve: 2021. 05. 29.)

modulok számára.[447] Az Európai Bizottság kezdeményezte azon képzési programok elismerését, amelyek biztosítják a hallgatók számára, hogy elérjék és elsajátítsák az optimális vámügyi kompetenciaszinteket. A legmodernebb vámügyi programok (alap-és mesterképzés és az azokon belüli modulok) jelentősen javítják a vámhatóságok teljesítményét az EU-ban.

Az EU vám-elismerési bizonyítványa az európai egyetemek, üzleti iskolák és főiskolák által kínált vám-specifikus alapképzési és mesterképzési programokat vagy az azokon belüli modulokat célozza. A támogatható akadémiai programoknak három kritériumnak kell megfelelniük:

- bolognai típusú képzés,
- a képzésnek vám-specifikusnak kell lennie,
- összhangban kell lennie az akadémiai vámoktatásról szóló uniós képzési kerettantervvel (EU RTP) [448]

Maga az elismerési eljárás három lépésből áll: elsőként a tagállami felsőoktatási intézmény határidőre benyújtja a pályázatát, ezt követően az EU értékelő testülete megvizsgálja az anyagot, amennyiben az megfelelt, úgy javasolja az Európai Bizottság Adó-és Vámügyekért felelős Főigazgatóságának az elismerés odaítélését.

Az elismerés nagy jelentőséggel bíró érték magának a felsőoktatási intézménynek, a hallgatónak, a munkaadónak és az Európai Uniónak is. Az intézmények népszerűsíthetik a képzésüket az EU hivatalos azonosító nyilatkozatának és igazolásának használatával. Az EU elismerési tanúsítványa hallgatók számára azt tanúsítja, hogy a program felvértezi őket a sikeres vámkarrier elindításához szükséges kompetenciákkal, mind a vámhatóságok, mind a magánszféra körében. A munkaadókat biztosítja, hogy a jelölt megfelelően felkészült a vámhatóságok körében teljesítendő feladataira, optimális kompetenciakészlettel rendelkezik, ezzel javítva a munkavállalói karrier perspektíváit.[449] Az elismerési bizonyítvány sarokkő a vámügyi felsőoktatási programok terén, amely továbbá növeli az európai vámhatóságok teljesítményét egységesebb szakmai képzések révén.[450] 2019-ben hat tagállam hét képzése kapta meg a címet, 2020-ban pedig újabb négy képzés.[451] (1. számú melléklet)

A felsőoktatási szintű, vámügyi képzési programok, a már említett vámügyi kompetencia keretrendszerén alapulnak, amely az unión belüli vámszakmának a közös stratégiai fejlesztésére irányul. A keretrendszer alapján vámképzési tanterveket dolgoztak ki, mind a magán, mind a közszféra részére. A referencia képzési programok kidolgozása, a hasonló vámügyi képzések közötti lefedettséget hivatott biztosítani, a képzés során oktatott főbb témakörök és a végzettség tekintetében is. A tanterv négy képzési formában történő alkalmazása lehetséges:

- mesterképzés,
- alapképzés,

[447] EU Accreditation of Academic Customs Programs. 2019. 03. 15. https://incu.org/eu-accreditation-of-academic-customs-programs/ (Letöltve: 2021.02.23.)
[448] EC: Application process overview. https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-recognition-state-art-customs-academic-programmes_en (Letöltve: 2021. 05. 30.)
[449] CSABA i. m. (2020) p. 37.
[450] EC: What's in it for you? https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework/eu-recognition-state-art-customs-academic-programmes_en (Letöltve: 2021.02.23.)
[451] EC: EU Customs Certificate of Recognition: List of Recognised Academic Programmes. https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/eu_customs_certificate_of_recognition_recognised_academic_programmes_en.pdf (Letöltve: 2021. 05. 30.)

- mesterképzési programon belül vám modul,
- alapképzési programon belüli vám modul.[452]

Vámszakmai alapképzés (BsC, BA)

Az alapképzés célközönsége számára nem elvárás a vámszakmai tapasztalat, nappali vagy levelező munkarendű képzésben valósulhat meg. A résztvevők számára egyfajta betekintést nyújt a vámhatóságok működésébe. Az alapképzés tartalma főként a vámügyletekkel és műveletekkel kapcsolatos működési kompetenciák fejlesztésére összpontosít. Ezenkívül a vámszervezettel kapcsolatos szakmai kompetenciákat tartalmazza.

A képzési szolgáltatók választhatják, hogy ezt a modult másképpen töltik ki

- Vámügyi kitekintés: Az alapképzés keretében a hangsúly egy átfogó nézet átadására irányul a vámszervek tevékenységéről, beleértve a prioritásokat és a feladatköröket, továbbá tartalmaznia kell néhány, a vámhatóságokkal együttműködő szervezetek számára szükséges operatív kompetenciát is. Ide tartozhatnak a vámjogszabályok, a származás, a tarifa és az osztályozás.
- Vámműveletek: Az előző egységre építve összpontosít a vámszervezetben megkövetelt működési kompetenciákra. Ez magában foglalja a vámellenőrzés vagy a nemzetközi ellátási lánc ismeretéhez kapcsolódó kompetenciákat. Ez részletesebb ismereteket nyújt a résztvevő számára a vámszervezeten belül végzett műveletekről.
- Vámszakmai kompetenciák: Az alapképzés keretében nemcsak a vámszervezeten belüli tevékenységekkel és műveletekkel kapcsolatos kompetenciák fontosak. Az olyan szakmai kompetenciák fejlesztése, mint a csapatmunka, az írásos kommunikáció és a stresszel való megbirkózás, döntő fontosságú ahhoz, hogy a vámszervezeteken belül profi módon teljesítsenek. A képzés fejlesztője választhatja azt is, hogy egy tudományosabb modult hoz létre, amely a tudományos készségekre összpontosít az alapszakon belül.[453]

Ezen egységek mindegyikén belül a képzési szolgáltatók szabadon megtervezhetik a szakmai tartalmat. A fent leírt egységek az alapképzési program vámszakmai alapját jelentik. Ezen a vámügyi alapon kívül a vámszervekkel kapcsolatos, választható egységeket is felajánlhat a felsőoktatási intézmény, így:

- kereskedelemi könnyítések,
- ellátási lánc menedzsment,
- nemzetközi és európai adózás,
- vámreform és korszerűsítés,
- vámügyi informatikai rendszerek és alkalmazások,
- alkalmazott közgazdaságtan.[454]

A vámszakmai alapképzési program nappali vagy levelezős/részidős hallgatóknak szól. Nem szükséges, hogy a hallgatók előzetes szakmai tapasztalattal vagy vámismeretekkel rendelkezzenek. A bolognai folyamatnak való megfelelés érdekében a jelentkezőknek a

[452] EC: EU Reference Training Programmes for Academinc Customs Education – Master's and Bachelor programmes pp. 5-6. https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/eu_reference_training_programmes_for_academic_customs_education_new_en.pdf (Letöltve: 2021. 05. 30.)
[453] uo. p. 19.
[454] uo. pp. 19-20.

középfokú iskolai végzettséget, vagy adott esetben a korábbi tanulás egyenértékű elismerési bizonyítványát kell igazolniuk.

A képzési idő ajánlott hossza három év, amely a tipikusnak mondható alapképzési időnek felel meg, az ajánlott kreditszám pedig 180, azaz évente 60 kredit.[455]

Észt alapképzés

A hazaihoz hasonló berendezkedésű felsőoktatási intézményt, különösen abban a tekintetben, hogy az adott ország bevételi hatósága számára egy intézményben történik az utánpótlás felkészítése, találunk Észtországban, a Biztonsági Tudományok Akadémiája (Akadémia), amelyet 1992-ben hoztak létre az Észt Köztársaság függetlenségének kivívását követően. Az Akadémia az észt Belügyminisztériumhoz tartozik, ugyanakkor az Oktatási és Kulturális Minisztérium által meghatározott feltételeknek is eleget tesz.[456] Az Akadémia az egyetlen olyan oktatási intézmény Észtországban, amely szakembereket képez a belső biztonság és a rendészet területén. Az itt végzettek várhatóan a rendőrség, a határőrség, az adó- és vámhivatal, a katasztrófavédelem, a sürgősségi szolgálatok, valamint a büntetés-végrehajtás területén számíthatnak foglalkoztatásra. Az Akadémia szakmai almamáterként szolgált a felsorolt szervek számos jelenlegi vezetője számára.[457]

A jövőbeli adó és vámtisztek oktatása az Akadémia Pénzügyi Karán folyik. A vámspecializáció 1996 óta elérhető az Akadémián, az adó specializáció 2002-ben csatlakozott.[458]

A Pénzügyi Kar új tananyagának a fejlesztése 2005-2006-ban kezdődött a PHARE program keretében, az Adó- és Vámhivatallal együttműködésben történt, hogy biztosítsák az elméleti tudást és a gyakorlati készségeket, amelyek szükségesek a friss diplomások és a végzettek sikeréhez és fejlődéséhez, a köz és magán szektor pénzügyi szférájában. A Pénzügyi Karon végzetteket, mind az adó és vámterületen az adó és vámszervezetnél, mind a köz és magán szférában, Észtországban vagy külföldön szívesen alkalmazzák.

A hallgatók felvétele a hazaihoz hasonlóan történik, azaz egészségügyi, pszichológiai és fizikai felvételin esnek át, majd a hozott pontjaik és a felvételi eredményeik alapján jutnak be a képzésre, amely nagyon népszerű 30-40-szeres a túljelentkezés, mivel egyedül itt folyik vám- és adóigazgatással kapcsolatos képzés.

Az észt Adó- és Vámhivatal – hasonlóan a hazai bevételi hatósághoz – komoly támogatást nyújt a főiskolának, egyrészt a tananyag kidolgozása, valamint az oktatás, másrészt a szakmai gyakorlat szervezése és a végzettek alkalmazása során.[459]

2010 őszén egy független testület[460], az Akadémia valamennyi tantárgycsoportját értékelte, és az értékelés pozitív eredménnyel zárult. Ez azt jelenti, hogy az Akadémia tananyagai magas minőséget képviselnek és megfelelnek az államilag előírt követelményeknek is. A testület döntésének értelmében az Akadémia korlátlan jogot kapott arra, hogy mind a szakmai

[455] uo. p. 20.
[456] SZABÓ A. i. m. (2013) p. 506.
[457] ANGELSTOK, Feliks et al.: Estonian Academy of Security Sciences 20 years for excellence. Sisekaitseakadeemia, Tallinn, 2012. p. 15.
[458] uo. pp. 212-217.
[459] Estonian Academy of Security Sciences Financial College https://www.sisekaitse.ee/en/financial-college (Letöltve: 2021. 05. 29.)
[460] Accreditation Center of the Estonian Higher Education Quality Agency

felsőoktatás, mind az MA képzés területén képezzen és diplomát bocsásson ki, biztosítva a lehetőséget, hogy a diplomások folytassák tanulmányaikat más észt felsőoktatási intézményben, de akár más országokban. Az oktatás és tananyag összeállítás nem csak a hazai minőségi követelményeknek felel meg, hanem a nemzetközi oktatás követelményeinek és trendjeinek is, beleértve az Európai Unió bolognai folyamatából eredő követelményeket is.

Az Akadémia kiemelt feladatának tekinti a tudományos munka és kutatás támogatását, ezért kitűnő lehetőségeket biztosít a sikeres tudományos munka és az alkalmazott kutatás folytatásához, a szakmai önfejlesztéshez és az együttműködéshez a különböző észt és külföldi szervezetekkel, az oktatói és hallgatói számára egyaránt.[461] Az Akadémia a kiváló alkalmazott kutatás és fejlesztési tevékenység megvalósítására törekszik a belső biztonsági és a rendészeti terület vonatkozásában, mint például a korszerű mai rendészet és határőrizet, kriminológia, kriminalisztika, katasztrófa és válság menedzsment, adó- és vámügyek, büntetés-végrehajtási szolgálat, valamint a közszolgálat modernizációs eredményei és kihívásai.[462]

A Pénzügyi Kar a jelenlegi nevét 2004-ben kapta és azóta a szakmai felsőoktatás az adózás és a vámterületen kizárólag ezen a karon történik. A kezdetektől 2012-ig 501 hallgató szerzett diplomát a vám, az adó és vám- és adó specializáción.[463]

Az adó- és vámtisztek mai képzése az Akadémián megfelel minden európai uniós sztenderdnek. Az észt felsőoktatási minőségbiztosítási ügynökség akkreditációs központja jóváhagyta az adó és vámügyi tananyagok fenntarthatóságának minőségét, valamint oktatási engedélyt adott a tananyagra, határozatlan időre. A munkacsoport azt is megállapította, hogy a tananyag elsődlegesen szakmai szempont szerint került kialakításra, a szakmai gyakorlat rendszere jól strukturált, tekintetbe veszi a célcsoportot és a tananyag-fejlesztésbe bevonja mind a hallgatókat, mind a munkáltatók képviselőit.

Alapképzésen belüli vám modul

A vám modul lehet már egy meglévő alapképzési program része vagy lehet egy újonnan kifejlesztett képzés része, ahol a modul a vámügyi kompetenciákra összpontosít. A vám modul célja, hogy biztosítsa a tudást és készségeket, valamint betekintést nyújtson a vámigazgatóságok munkájába hazai és uniós szinten. A modul tartalma elsősorban az operatív kompetenciák fejlesztésére szolgál a vámügy és vámműveletek területén, továbbá a vámszervezettel kapcsolatos szakmai kompetenciák elsajátítására fókuszál. Magát a képzési modult három fejezetre, főbb terültre osztották.

1. Vámügyi fókusz: E képzési területen belül a hangsúly a vámügyi szervezetek tevékenységének átfogó szemléletére összpontosít, beleértve a prioritásokat és megbízásokat. A vámügyi fókuszon belül ennek a fejezetnek be kell mutatnia a kulcsfontosságú operatív kompetenciákat, amelyek szükségesek a vámszakmával foglalkozó szervezetek számára. Például: vámjogszabályok, származás, vámtarifa.

[461] ANGELSTOK, Feliks: Sisekaitseakadeemia loomise kontseptsioonist. Sisekaitseakadeemia Toimetised [Az Észt Biztonságtudományi Akadémia koncepciója.] In: TABUR, Lauri (szerk.) Haritud Turvalisus, Sisekaitseakadeemia Toimetised [Életképes biztonság. Az Észt Biztonságtudományi Akadémia konferenciakötete.] Tallinn, 2012/11. szám. pp. 260-274.
[462] Field of Research. Estonian Academy of Security Sciences. https://www.sisekaitse.ee/en/field-of-research (Letöltve: 2021. 05. 30.)
[463] ANGELSTOK i. m. (2012a) pp. 212-217.

2. Vámműveletek: Az előző egységre építve, ez az egység jobban elmélyíti a tudást, továbbá koncentráltabban összpontosít a vámszervezeteken belül megkövetelt operatív kompetenciákra. Magába foglalja a vámellenőrzés vagy a nemzetközi ellátási lánc kompetenciáit, valamint a hallgatóknak részletesebb ismereteket nyújt a vámszerveken belüli műveletekről.
3. Vám-szakmaiság: A bachelor program keretében nem csak a vámszervezeteken belüli üzleti és műveleti kompetenciák a lényegesek és fontosak, hanem a professzionális kompetenciák fejlesztése is. Példának okáért a csapatmunka, az írásbeli kommunikáció és a stressz kezelése kulcsfontosságú ahhoz, hogy a vámszervezetek professzionális módon teljesítsenek. A képzés felelőse dönthet úgy, hogy a képzés részévé teszi ezt az egységet, annak érdekében, hogy egy tudományos modult hozzon létre.[464]

A fent leírt egységek képviselik az alapszakon a vám modul alapját. Ezenkívül a képzést indító felsőoktatási intézmény választható ismereteket is felajánlhat.[465] (Lásd alapképzés)

A fentiekben részletezett tartalom csak az alapszakon belüli modul vámügyi vonatkozásaira vonatkozik. A vám modul mellett az alapképzés nem vám modulokból is állhat.

A képzés célközönsége egyaránt lehet teljes- és részmunkaidős képzésű hallgató, továbbá nem követelmény, hogy a hallgatók rendelkezzenek szakmai tapasztalattal vagy vámügyi ismeretekkel. Ahhoz, hogy megfeleljen a bolognai folyamat követelményeinek, a képzésre jelentkező hallgatóknak rendelkezniük kell a középiskolai tanulmányaik elvégzését igazoló érettségi bizonyítvánnyal. A fent említett fejezetekben részletezett kompetenciák a képzési programon belül teljes mértékben elsajátíthatóak kötelező és választott tantárgyként is. A képzés felelősének döntése az, hogy melyik tárgy a kötelező és melyik szabadon választható. Az alapképzésnek, a vám modul, legalább 30%-át kell kitennie, azonban a 75%-át nem haladhatja meg.[466]

Magyar alapképzésen belüli vám modul

1991-ben a Vám- és Pénzügyőri Tanszék felállításával egyidőben elindult a vámigazgatási szak nappali és levelező munkarendben a Rendőrtiszti Főiskolán. 2006-tól – a bolognai folyamat hatásaként – a szakból szakirány lett és az elnevezése is megváltozott, vám- és jövedéki igazgatási szakirányra. Természetesen a névváltozás mellett a tanterv is átalakult, követte a jogszabályi környezetben bekövetkezett változásokat, különös tekintettel az Európai Unióhoz történő csatlakozásra.[467]

A Vám- és Pénzügyőrség, valamint az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal integrációjának eredményeként 2011-ben létrejött Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV), továbbá a Nemzeti Közszolgálati Egyetem (NKE) 2012. évi megalakulása, egyrészt változásokat hozott a jogszabályi környezet területén (NAV törvény, NKE törvény), a NAV személyi állományát érintően (alkalmazotti jogviszonyok, szakképesítések elfogadása, képzések átalakítása), másrészt a létrejött egyetemi struktúra és egyetemi környezet még sürgetőbbé tette a doktori fokozattal rendelkezők számának növelését, tudományos igényű publikációk

[464] EC: EU Reference Training Programmes for Academinc Customs Education – Master's and Bachelor programmes p. 23. https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/eu_reference_training_programmes_for_academic_customs_education_new_en.pdf (Letöltve: 2021. 05. 30.)
[465] uo. pp. 23-24.
[466] uo. pp. 23-24.
[467] SZABÓ A. i. m. (2017) p. 54.

megjelentetését. És ebben a megújult környezetben kell folytatni a pénzügyőr tisztek felsőfokú szakmai képzését. A nappali munkarendű hallgatók gyakorlati képzéséhez a NAV valamennyi szerve szakmai támogatást nyújt.

Fentiek alapján jól látható, hogy a Nemzeti Adó- és Vámhivatal a szervezeti integrációt követően is kiemelten fontosnak tartja a pénzügyőr állományú tagjainak képzését. Az integráció, a szervezeti változások kulcskérdése ugyanis az esetek többségében az, hogy a változó és újjászervezett feladatokhoz hogyan és milyen minőségben (pl. képzettség) biztosítják az emberi erőforrást.[468]

A 2016-ban bevezetett tisztjelölti státusz és a négyéves képzésre történő áttérés 2017-ben újabb karakterisztikus változásokat hozott. Az elmélet és gyakorlat 60-40%-os arányban figyelhető meg, a tantervben megjelenő gyakorlati foglalkozásokat háromszor egy hónapos, továbbá az utolsó félévben egy kéthetes szakmai gyakorlat egészíti ki.

A szakirányhoz kapcsolódó differenciált szakmai ismeretek 83 kreditet és 1065 órát tesznek ki a 240 megszerezhető kreditből és a 3340 órából. A szakmai ismeretekhez kapcsolódik az 560 órányi szakmai gyakorlati idő is.[469]

A szakirány elnevezése – kizárólag a négy éves nappali munkarendben – megint változott, vám- és pénzügyőri szakirányra és a tisztjelölti státuszhoz kapcsolódó felkészítési követelmények[470] elengedhetetlenné tették a tanterv módosítását, a tartalom és a szemeszterek egymásra épültsége terén egyaránt.

A vám- és pénzügyőri szakirány az alapképzésen belüli modullal szemben támasztott uniós követelményeknek megfelel, azonban azt is látni kell, hogy az önálló szakként történő elismertetésére, a tantervben megjelenő közös és szakon közös tárgyak miatt nem lehetséges. Ahogy azt a rendészeti alapképzési szak tanterve megfogalmazza, *„a képzés célja olyan rendészeti tisztek képzése, akik a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek irányítói, vezetői feladatok ellátására alkalmasak, ismerik a rendészeti igazgatásban alkalmazott elveket, eljárásokat és eszközöket, azonosulni tudnak a szervezet elvárásaival, továbbá kellő mélységű elméleti ismeretekkel rendelkeznek a képzés második ciklusban történő folytatásához, valamint szolgálati helyeiken gyakorlati tapasztalatok megszerzése után, alkalmasak vezetői, irányítói, valamint hatósági jogalkalmazói feladatok ellátására."*[471]

A nappali munkarendű pénzügyőr hallgatók között végzett vizsgálat eredményei pedig arra utalnak, hogy a fiatalok pályaválasztását többségben céltudatos, tervszerű választás jellemzi.[472] A szakirány iránti érdeklődés tehát napjainkban továbbra is jól érzékelhető.

A hazai vámszakmai felsőoktatás jelenleg kizárólag az adó- és vámhatóság számára képez szakembereket, tehát az európai uniós keretrendszerben a közszféra számára folytatott alapképzésnek (BA) felel meg. Jelenleg hasonló tematikájú alapképzés Magyarországon

[468] MAGASVÁRI Adrienn: Szervezeti integráció stratégiai szemszögből. In: KERESZTES Gábor (szerk.): Tavaszi Szél – Spring Wind 2016. Doktoranduszok Országos Szövetsége, Bp., 2016. p. 64.
[469] NKE RTK: Tanóra-, kredit- és vizsgaterv a 2017/2018-as tanévtől: Rendészeti alapképzési szak. https://rtk.uni-nke.hu/hallgatoknak/tanora-kredit-es-vizsgaterv/tanora-kredit-es-vizsgaterv-a-20172018-as-tanevtol/rendeszeti-alapkepzesi-szak (letöltve: 2021.06.01.)
[470] SZABÓ A. i. m. (2018) p. 601.
[471] NKE RTK: A rendészeti alapképzési szak tanterve. https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/rendeszeti-alapkepzesi-szak-tanterve.original.pdf (letöltve: 2021.06.01.)
[472] ERDŐS i. m. (2018) p. 12.

sajnos nem található[473], holott erre feltehetően abból fakadóan is lenne igény, hogy a vámhatóság és a versenyszféra a vámszakma tartalmát, illetve prioritásait tekintve valamelyest eltérő igényt fogalmaz meg.[474] Ez a hangsúlybeli eltérés a köz- és magánszféra számára kidolgozott mintatantervek között is megfigyelhető.

Vámszakmai mesterképzés (MsC, MA)

A mesterképzés célközönsége a vámszakma azon képviselői, akik munka mellett, levelező rendszerben csatlakozhatnak a képzéshez. A kidolgozott referencia képzési program tartalma elméleti és gyakorlati részre tagolódik. Az elméleti rész főleg a vámigazgatással és a vámstratégiával kapcsolatos kompetenciák fejlesztésére összpontosít, valamint a vámügyletek és a működés kérdéseire készít fel. A gyakorlati rész, a tapasztalatok más vámügyi szakemberekkel való megosztásának lehetőségére épít. Az elmélet és gyakorlat ilyen fajta felosztásának ajánlása – a referencia program alapján –biztosítja, hogy a vámszakmai szakemberek számára többlet értéket biztosítson a képzés.[475]

Az elméletet három egységre bontja az ajánlás, így:

- Alapvetések a vámügyletről és -műveletekről, valamint a célközönség szempontjából releváns speciális kompetenciák mélyreható ismerete. Tapasztalt (vámügyi) szakemberek számára alapvető fontosságú, hogy megértsék és ismerjék a vámszervezet működésének alapjait. Emellett a célközönségnek megfelelő szakértelemre van szüksége a speciális vámügyi kompetenciák terén. Ez a vámügyi üzleti és műveleti egység kiterjed az alapvető működési kompetenciákra, mint például az áruk ellenőrzése vagy az integrált határigazgatás, valamint szakértői ismeretekre.
- Vámigazgatás szervezete és működése. A mesterképzés keretében a hangsúly főként az igazgatási kompetenciákon van. Ez az egység különféle vezetői kompetenciákat tartalmaz, amelyek szükségesek a vámhatósággal együttműködő szervezetek vezetői szerepköréhez. Olyan kompetenciákat fog biztosítani a résztvevő számára, mint a problémamegoldás vagy a prioritások meghatározása, valamint mindent, ami az emberek kezelésével kapcsolatos (időgazdálkodás, konfliktuskezelés és kommunikáció). Ez az egység felkészíti a résztvevőt a vámszervezet vezetői pozícióira.
- Vámstratégiai kérdések. A mesterképzés résztvevői számára a másik fontos szempont a vámigazgatás jövője. Ez az egység a vámtrendekkel kapcsolatos irányokra összpontosít, továbbá a stratégiai irányokra, valamint a vámszervezeten belüli folyamat- és projektmenedzsmentre. Ez az egység biztosítja a résztvevők számára a vámügyi trendek értékelésével és a vámszervezet irányításával kapcsolatos kompetenciákat.[476]

[473] ERDŐS Ákos et al.: Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából. Magyar Rendészettudományi Társaság, Budapest, 2019. pp. 89-102.
[474] CSABA i. m. (2020) p. 43.
[475] EC: EU Reference Training Programmes for Academinc Customs Education – Master's and Bachelor programmes p. 13. https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/eu_reference_training_programmes_for_academic_customs_education_new_en.pdf (Letöltve: 2021. 05. 30.)
[476] uo. p. 14.

Természetesen a mesterképzést biztosító felsőoktatási intézmények szabadon megtervezhetik a képzés tartalmát, azonban a speciális elvárásoknak meg kell, hogy feleljen.

A fent leírt egységek képviselik a mesterprogram vámszakmai alapját. Ezen kívül a képzést nyújtó további egységeket ajánlhat a képzés során, amelyek kapcsolódnak a vámügyi ismeretekhez.[477] (Lásd alapképzés)

A gyakorlati rész célja, hogy lehetőséget biztosítson a résztvevőknek a valós tapasztalatok elsajátítására és más (vámügyi) szakemberekkel való kapcsolatfelvételre. Lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy gyakorlati tapasztalatokat, speciális szakértelmet cseréljenek, vagy közös témákat vitassanak meg. A mesterképzés gyakorlati összetevője hozzáadott értékkel bír a tapasztalatok megosztása és a résztvevők közötti közös platform létrehozása, továbbá a hálózatépítés lehetőségének megteremtésével. A résztvevők megismerkednek más (vámügyi) szakemberekkel, és kiépítik a tudásmegosztási lehetőségeket. A résztvevők jelentős része, aki vámügyi tapasztalattal rendelkezik, hozzájárulhat a valós beszélgetésekhez, és megoszthatja tapasztalatait, a kevésbé tapasztalt résztvevőkkel.[478]

A mesterképzési program célközönsége tapasztalt (vám) szakemberek, akik részidőben vesznek részt a képzésben a munkájukkal párhuzamosan. A mesterképzésben való részvétel ajánlott minimumkövetelménye az alapképzési diploma, továbbá a résztvevőknek megfelelő szakmai tapasztalattal kell rendelkezniük, lehetőleg a vámügyben.

A referencia program egyfajta vegyes oktatási formát javasol, azaz a hagyományosnak tekinthető kontaktóra és az e-learning kombinációját, kiemelve az informatika szerepét ebben a képzési formában. Az ajánlott képzési idő 18-24 hónap.[479]

Német mesterképzés

Az uniós elismerésben részsült egyik német mesterképzés a münsteri Vesztfáliai-Wilhelminai Egyetemen (WWU) folyik.

A WWU Németország egyik legismertebb és legnépszerűbb egyeteme, melyet 1771-ben alapítottak. Az egyetem Münster központjában található, 15 karból áll és évente rengeteg külföldi tanulót vonz. A WWU Németországban a harmadik legnagyobb egyetem, amely alapító tagja az INCU-nak.[480] Az egyetemen folyó mesterképzési szakot – Master of Customs Administration [481] (MCA) a Vámigazgatások Világszervezete 2010. évben elismerte, mivel az megfelel a PICARD program szakmai előírásainak.[482]A PICARD programot a WCO[483] az INCU-val együttműködésben fejlesztette ki, melynek célja a vámszakemberek tudásának növelése, valamint a vámszakmai területen folyó, kiemelkedő képzések és intézmények támogatása.[484] Az MCA a vám-, adó- és nemzetközi kereskedelmi jogban posztgraduális képzés, amelynek célja a köz- és magánszektor vámügyi szakembereinek felkészítése vezetői posztokra. Angol nyelvű, részmunkaidős tanfolyam, mely 18 hónapon keresztül tart és

[477] uo.
[478] uo.
[479] uo. p. 15.
[480] The Westphalian-Wilhelminian University of Münster. https://www.uni-muenster-mca.de/muenster-university/ (Letöltve: 2021.06.01.)
[481] Vámigazgatási mesterképzés a WCU-n
[482] INCU accredited programs. https://incu.org/resources/picard/accredited-programs/ (Letöltve: 2021.06.01.)
[483] Vámigazgatások Világszervezete
[484] PICARD Programme. https://incu.org/resources/picard/ (Letöltve: 2021.06.01.)

amelyet a magán- és az állami szektor vámügyi szakemberei számára terveztek. A felvételi követelmények közé tartozik egy négyéves jogi, vámügyi vagy nemzetközi kereskedelemmel kapcsolatos egyetemi diploma, 240 teljesített kredittel és legalább egy éves vámügyi tapasztalat vagy hároméves végzettség, 180 teljesített kredittel és három éves szakmai tapasztalattal. A képzés öt modulból áll, amelyek a nemzetközi kereskedelem különféle aspektusaival foglalkoznak vámügyi szempontból. A diploma megszerzéséhez minden modul elsajátítása után 180 perces modulzáró vizsgát kötelesek tenni a hallgatók; egy úgynevezett „transzfer project" keretein belül egy kérdéssel vagy problémával kell foglalkozni, melyet a tanult elmélet és gyakorlati tapasztalat alapján egy jelentés formájában beadnak, majd prezentálnak; és nem utolsó sorban a diplomamunka elkészítése. A mesterképzés önköltséges, melynek díja 19.800 euró.[485] A fenti mesterképzés nem elsősorban a Német Szövetségi Vámhatóság számára képez utánpótlást, hanem a versenyszféra számára is.

Az alapképzésre, melynek időtartama két év, a Szövetség Pénzügyi Közigazgatás Oktatási és Tudományos Központjának valamely képzési központjában kerül sor: Münster, Plessow, Potsdam, Lipcse, Rostock, Sigmaringen. A kétéves képzés elméleti és gyakorlatorientált egyaránt, amelynek során a hallgatók havi ösztöndíjban részesülnek, melynek mértéke 1285 euró/hónap.[486][487] A tanfolyam elvégeztével köztisztviselőként adó, vám vagy pénzügyi hatósági területen, civil és egyenruhás munkakörben egyaránt dolgozhatnak A7-A9 besorolási fizetési fokozatban, havi 2500-2900 euró jövedelemért.[488]

Az 1949-ben alapított német vámhatóság székhelye Bonnban található és a német pénzügyminisztérium ellenőrzése alatt áll. 2016. január 1-én a szervezet struktúráját átalakították: élén a Vámügyi Főigazgatóság áll, amelynek része két Központi Igazgatóság, valamint hét Igazgatóság, amelyek különféle területekkel foglalkoznak, mint például: általános vámjog, általános adójog – ellenőrzés, jövedéki adó – forgalmi adó. A német vámigazgatás szervezete sokkal kevésbé hordozza magán a militarizáció jegyeit, mint például a magyarországi. Nem az egyenruha és a szigorú alá-fölérendeltségi viszony adja az alapját a működésének, hanem a profi, civil pénzügyi hatóság mintáját láthatjuk.[489] A Németországban működő vámigazgatás mintegy 39.000 alkalmazottért felel, amely három csoportra osztható a feladatteljesítés szempontja szerint: vámhatóság, adóhatóság és pénzügyi hatóság.[490] A hivatal hatásköre és feladatai a következők:

- a nemzetközi árufuvarozási lánc gyors, biztonságos és zökkenőmentes működésének biztosítása,

---

485 Master of Customs Administration. https://www.uni-muenster-mca.de/fileadmin/mca-website/pdfs/MCA_Info_Sheet.pdf (Letöltve: 2021.06.01.)

486 Salary and remuneration. https://www.zoll.de/DE/Karriere/Ausbildung-Studium/Zollausbildung/Besoldung-Verguetung/besoldung-verguetung_node.html (Letöltve: 2021.06.01.)

487Course of training. https://www.zoll.de/DE/Karriere/Ausbildung-Studium/Zollausbildung/Mittlerer-Dienst/Ausbildungsverlauf/ausbildungsverlauf_node.html (Letöltve: 2021.06.01.)

488 Base salary. Federal Pay Regulations. https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/BJNR011740975.html (Letöltve: 2021.06.01.)

489 CHRISTIÁN László: Alternatív rendészet. PhD értekezés. Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Bp., 2010. p. 88.

490 LIMANOVSZIJ, A. M.: Customs of the UK and Germany. In: Министерство образования Республики Беларусь. Белорусский национальный технический университет НИРС-76 сборник «НИРС-76: материалы научно-практической конференции студентов и курсантов». Факультет технологий управления и гуманитаризации. Минск, 2020. pp. 318-322. https://rep.bntu.by/bitstream/handle/data/77126/318-322.pdf?sequence=1 (Letöltve: 2021.05.31.)

- vám és jövedéki adók beszedése,
- járműadó kezelése,
- illegális foglalkoztatás és be nem jelentett munkaerő foglalkoztatás elleni intézkedések,
- szervezett-bűnözés, cigarettacsempészet, kábítószer- és fegyverkereskedelem elleni küzdelem,
- európai ipar és hazai munkaerő védelme,
- faj-, környezet- és fogyasztóvédelem,
- közbiztonság és rendfenntartás.[491]

Mesterképzésen belüli vám-modul

Egy már meglévő vagy újonnan fejlesztett mesterképzési program része. A célközönsége számára nem elvárás a vámszakmai tapasztalat, nappali vagy levelező munkarendű képzésben valósulhat meg. Ez a speciális modul a vámügyi kompetenciákra összpontosít. Bemutatja a vámhatóságot, annak céljait és működését. Ennek a vám-modulnak a célja az ismeretek és készségek bővítése, valamint a résztvevők számára stratégiai betekintés nyújtása az EU vámügyi jövőjével kapcsolatban.

Az alábbi ismeretekre koncentrál:

1. Vámügyek és -műveletek: A vámszakma iránt érdeklődő hallgatók számára alapvető fontosságú megérteni a vámszervezet működésének alapjait. Ezenkívül elvárás a célközönség számára előírt vámszakmai munkatapasztalat. Ez a vámügyi és -műveleti egység kiterjed majd az alapvető működési kompetenciákra, mint például az áruk ellenőrzése vagy az integrált határigazgatás, valamint a szakértői ismeretekre.
2. Vámigazgatás: A mesterképzéssel összefüggésben a hangsúly az igazgatási kompetenciákra összpontosít. Ez az egység különféle vezetői kompetenciákat tartalmaz, amelyek a vámigazgatással együttműködő szervezetek vezetői szerepeihez kapcsolódnak. Olyan kompetenciákat fog biztosítani a résztvevő számára, mint a problémamegoldás vagy a prioritások meghatározása, valamint mindent, ami az emberek kezelésével kapcsolatos (időgazdálkodás, konfliktuskezelés és kommunikáció). Ez az egység felkészíti a résztvevőt a vámszervezet vezetői pozícióira.
3. Vámstratégia: A mesterképzésen belül a vámmodul résztvevői számára a másik fontos szempont a vámügy jövője. Ez az egység a vámtrendekkel kapcsolatos mindenre összpontosít, de a stratégiai mozgékonyságra és a vámszervezeten belüli folyamatmenedzsmentre is. Ennek az egységnek a követése biztosítja a résztvevők számára a kompetenciát, hogy iránymutatást nyújtsanak egy vámszervezet számára a vámügyi trendek felmérésével és a vámszervezet irányításával.[492]

Természetesen a mesterképzést biztosító felsőoktatási intézmények szabadon megtervezhetik a képzés tartalmát, azonban a speciális elvárásoknak meg kell feleljen. A vám-modul mellett a mesterképzési program tartalmazhat más jellegű modulokat is.

[491] Customs Administration duties. https://www.bussgeldkatalog.org/bundeszollverwaltung/?fbclid=IwAR2OpeuOLmxWtRTbXfqIfnhcojeIlz4idB4VbylZT45QsfUmCdpYi48vF28#aufgaben_der_zollverwaltung (letöltés ideje: 2021.06.01.)

[492] EC: EU Reference Training Programmes for Academinc Customs Education – Master's and Bachelor programmes p. 27. https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/eu_reference_training_programmes_for_academic_customs_education_new_en.pdf (Letöltve: 2021. 05. 30.)

A fent leírt egységek képviselik a mesterprogram vámszakmai alapját. Ezen kívül a képzést nyújtó további egységeket ajánlhat a képzés során, amelyek kapcsolódnak a vámügyi ismeretekhez.[493] (Lásd alapképzés)

A mesterképzés, beleértve a vám modult, nappali vagy levelezős/részmunkaidős hallgatóknak szól. Nem elvárás, hogy a hallgatók előzetes szakmai tapasztalattal vagy vámügyi ismeretekkel rendelkezzenek. Ahhoz, hogy megfeleljenek a bolognai folyamatprotokolloknak, a jelentkezőknek sikeresen teljesíteniük kell egy alapképzési programot, vagy adott esetben a korábbi tanulás egyenértékű elismerési bizonyítványát, hogy figyelembe vegyék őket a programba való felvétel során.
A vám modul egy szakon keresztül valósulhat meg, amelyet a hallgatók a teljes mesterképzésen belül választhatnak. Alternatív megoldásként ez a modul néhány egység formájában is megjelenhet, amelyek lehetnek kötelezőek vagy választhatóak. Ez a képzési szolgáltató feladata, hogy bemutassa azt a formátumot, amelyben a vámügyekkel kapcsolatos rész beépül a meglévő vagy újonnan kidolgozott mesterképzésbe. Ezenkívül a vám modul kiterjeszthető egy teljes mester programra.
A vám modulnak a teljes mesterképzés 30 százalékát kell lefednie, 60 kreditpont értékben. Az uniós elismerés feltétele, hogy a vám modul nem haladhatja meg a teljes mesterképzés 75% -át.[494]

Holland vám modul

Mesterképzésen belüli vámmodul/specializációra a Maastrichti Egyetemen találunk példát – amely képzés elismerése a 2021-es évben indult – a nemzetközi és európai adójogi mesterképzési szakon belül, vám és nemzetközi ellátási lánc adóztatás címmel.

A mesterképzés időtartama 1 év, nappali munkarendű a képzés és 60 kredit szerezhető és kizárólag angol nyelven érhető el a szak. A képzés célja, hogy a hallgató alapos ismereteket szerezzen a nemzetközi kereskedelmet szabályozó jogi háttérről, továbbá a kereskedelem, a vámok és az adók kérdéseiről.[495]

Az egyetemen, jogszabály alapján (kedvezményes) vagy az egyetemi szabályzók alapján kell képzési hozzájárulást fizetni. A specializáció kedvezményes díja 2168 Euró, a teljes díja 13800 Euró, a COVID 19 járvány miatt a kedvezményes díj 50%-ának elengedését írta elő a holland kormány és felszólította a felsőoktatási intézményeket, hogy az intézmény által meghatározott díjból is engedjék el a fenti díj felét, azaz 1084 Eurót.[496]

Összegzés

A magyar, észt, holland és német vámfelsőoktatás ismertetése után láthatjuk, hogy bár mind a négy ország tagja az EU-nak, mégis sok eltérés mutatkozik a képzéseikben. Kifejezetten pénzügyőröket (egyenruhás vámtiszteket), csak Magyarországon képeznek, míg Észtországban és Németországban civil tisztviselők felkészítése is megfigyelhető az egyenruhás vámtisztviselők képzése mellett. Eltérőek a felvételi követelmények is, azonban

[493] uo. p. 28.
[494] uo. p. 29.
[495] MU: Specialisation Customs and International Supply Chain Taxation https://www.maastrichtuniversity.nl/education/master/master-international-and-european-tax-law-specialisation-customs-and-international (Letöltve: 2021.06.01.)
[496] MU: Tuition fees. https://www.maastrichtuniversity.nl/education/master/master-international-and-european-tax-law-specialisation-customs-and-0/tuition-fees (Letöltve: 2021.06.01.)

ahol az egyenruhás tiszteket képeznek, ott mindenhol megjelenik alapvető feltételként a kifogástalan életvitel, fizikai, orvosi és pszichológiai vizsgálatokon történő részvétel.

Magyarországon csak magyar állampolgárok jelentkezhetnek a vámfelsőoktatásba, míg Észtországban és Németországban az EU bármely tagállamának állampolgára nyerhet felvételt. Magyarországon a magyar állampolgárság követelménye a közszolgálat egészére igaz.

A tanév beosztásában és időtartamában a magyar, észt és német képzés között is érzékelhető a különbség, főként a gyakorlati oktatás mértékében figyelhető meg eltérés, mivel Észtországban és Németországban a képzés felét teszi ki, Magyarországon ez jóval kevesebb, főként, hogy a gyakorlati foglalkozások egy része az iskolapadban valósul meg.

Az alapképzéseknél megfigyelhető az ösztöndíj rendszer, ami Németországban a későbbi illetmény majdnem felét eléri, míg a hazai képzésben ez csak a töredéke (38 ezer Ft/hó jeles tanulmányi eredmény esetén[497], a kezdő illetmény 400-477 ezer Ft)

Ha a bemutatott mesterképzéseket vizsgáljuk, láthatjuk, hogy mindkét országban költségtérítéses formában jelenik meg, de Hollandiában lehetőség van államilag támogatott, kisebb összegű mesterképzésben részt venni.

Magyarországon a vámszakmai mesterképzés jelenleg nem elérhető, szakirányú továbbképzési szakok közt, a Budapesti Corvinus Egyetem képzési portfóliójában találunk vámlogisztika/szakközgazdász képzést, azonban az uniós elismerési eljárás a szakirányú továbbképzési szakok esetében nem teszi lehetővé a pályázat benyújtását.

A mesterképzésen belüli vám modulra is elsősorban a szakjogászi képzések közt találhatunk példát, az adójogi szakjogászi és a pénzügyi jogi szakjogászi képzések keretében, amelyek szintén nem mesterképzésként jelennek meg a felsőoktatási palettán.

Az uniós elismerésben részesült hazai vám modul, egyedülinek mondható, hiszen nem találunk hasonló tartalmú alapképzést a magyar felsőoktatásban. Tekintettel az ország méretére és a vámhatóság létszámára, az innen kibocsátott utánpótlás, biztosítja a felmerült létszámigényt.

A hazai adó- és vámhatóság a vámszakmai felkészítés területén, figyelemmel a munkavállaló szakképzettségére, felsőfokú végzettségére, belső képzési struktúrában biztosítja a szakmai feladatok ellátásához szükséges ismereteket. A hazai (magán) vámszakma elszívó ereje a mai napig érzékelhető, hiszen az elméleti és a szakmai tudás megszerzésének legfőbb terepe az adó- és vámhatóság.

A DG TAXUD által létrehozott kerettanterv kiváló lehetőség, egy újonnan tervezett képzés (alap, mester, vagy ezeken belüli modul) tantervének és a tanterv által megvalósítani kívánt képzési cél elérése, azaz az elvárt kompetenciák fejlesztése érdekében. Azt is láthatjuk, hogy a vámkompetencia keretrendszer mellett – uniós szinten – megtaláljuk a határőr ágazati/szektorális képesítési keretrendszert és a CEPOL által nyújtott képzési kereteket.

[497] CHRISTIÁN László – ERDŐS Ákos: Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle.* 68. évf. 2020/12. szám. pp. 11-42. https://doi.org/10.38146/BSZ.2020.12.1

Melléklet

1. számú

Alapképzés			
Ország	Intézmény	Képzési program	Elismerés éve
Magyarország	Nemzeti Közszolgálati Egyetem	Rendészeti alapképzési szak, vám- és pénzügyőri szakirány	2019
Észtország	Biztonsági Tudományok Akadémiája	Vám- és adó	2020

Mesterképzés			
Ország	Intézmény	Képzési program	Elismerés éve
Bulgária	D. A. Tsenov Gazdasági Akadémia (*D. A. Tsenov Academy of Economics*)	Pénzügyi, vám- és adóellenőrzés	2019
Franciaország	NEOMA Üzleti Iskola (*NEOMA Business School*)	Nemzetközi ellátási lánc és vám (*International Supply Chain and Customs*)	2019
Németország	Münsteri Egyetem Vám- és Nemzetközi Kereskedelmi Jogi Intézete (*Institute of Customs and International Trade Law, University of Münster*)	Jogkövetés a vám- és nemzetközi kereskedelmi jog területén (*Compliance in customs and international trade law*)	2019
	Münsteri Egyetem Vám- és Nemzetközi Kereskedelmi Jogi Intézete (*Institute of Customs and International Trade Law, University of Münster*)	Vám, adó és nemzetközi kereskedelmi jog (*Custom, Tax and International Trade Law*)	2019
Olaszország	Veronai Egyetem	Nemzetközi kereskedelmi jog és gazdaság (*Law and Economics of International Trade*)	2020
Hollandia	Rotterdami Vezetőképző (*Rotterdam School of Management*)	Vámjog és ellátási lánc (*Customs and Supply Chain Compliance*)	2019
Spanyolország	Vámakadémia (*Academia Aduanera/ University Rovira i Virgili*)	Vámjog (*Customs Law*)	2019
	Barcelonai Egyetem (*University of Barcelona*)	Vámjog és vámeljárás (*Customs Law and Practice*)	2020
		Logisztika és nemzetközi kereskedelem (*Logistics and International Trade*)	2020

Felhasznált irodalom

[1.] ANGELSTOK, Feliks et al.: Estonian Academy of Security Sciences 20 years for excellence. Sisekaitseakadeemia, Tallinn, 2012. (2012a)

[2.] ANGELSTOK, Feliks: Sisekaitseakadeemia loomise kontseptsioonist. Sisekaitseakadeemia Toimetised [Az Észt Biztonsági Tudományok Akadémia koncepciója.] In: TABUR, Lauri (szerk.) *Haritud Turvalisus, Sisekaitseakadeemia Toimetised*

[Életképes biztonság. Az Észt Biztonsági Tudományok Akadémia konferenciakötete.] Tallinn, 2012/11. szám. pp. 260-274. (2012b)

[3.] Az Európai Parlament és a Tanács 952/2013/EU rendelete az Uniós Vámkódex létrehozásáról.

[4.] BORSZÉKI Judit: Képzési és kimeneti követelmények (KKK), tanulási eredmény alapú tantervfejlesztés, 21. századi kompetenciák a rendészeti felsőoktatásban. *Belügyi Szemle 2021/5.* szám. pp. 751-780. https://doi.org/10.38146/BSZ.2021.5.3

[5.] BORSZÉKI Judit: Training Border Policing Experts in English for Specific Purposes (ESP): Uniform Trends in EU Member States. In: Diana KALJULA (szerk.) SISEKAITSEAKADEEMIA TEADUSARTIKLID: Valikkogu, Tallinn, 2016. pp. 31-65.

[6.] CHRISTIÁN László – ERDŐS Ákos: Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle.* 68. évf. 2020/12. szám. pp. 11-42. https://doi.org/10.38146/BSZ.2020.12.1

[7.] CHRISTIÁN László: Alternatív rendészet. PhD értekezés. Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Bp., 2010.

[8.] Course of training. https://www.zoll.de/DE/Karriere/Ausbildung-Studium/Zollausbildung/Mittlerer-Dienst/Ausbildungsverlauf/ausbildungsverlauf_node.html (Letöltve: 2021.06.01.)

[9.] Customs Administration duties. https://www.bussgeldkatalog.org/bundeszollverwaltung/?fbclid=IwAR2OpeuOLmxWtRTbXfqIfnhcojeIlz4idB4VbylZT45QsfUmCdpYi48vF28#aufgaben_der_zollverwaltung (Letöltve: 2021.06.01.)

[10.] CSABA Zágon et al: Kompetenciaalapú vámügyi felsőoktatás az EU tagállamokban. In.: CSABA Zágon – SZABÓ Andrea (szerk.): Közös kihívások, egykor és most. Tanulmánykötet. Kiadja a Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. Budapest, 2020. pp. 35-52. http://doi.org/10.37372/mrttvpt.2020.1.2

[11.] DÉZSI Zsolt: Kompetencia modellek alkalmazásának lehetőségei és kihívásai. In: CZENE-POLGÁR Viktória – ZSÁMBOKINÉ FICSKOVSZKY Ágnes (szerk.): Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. Bp. 2018. pp. 92-93.

[12.] DITAN, Arnold N. – AGUBA, Jenny Rose L.: Status of Lyceum of the Philippines University Customs Education: Basis for Strategic Marketing Plan. *E – International Scientific Research Journal*, 5. évf. 2013/1. szám. pp. 91-120.

[13.] EC: Application process overview. https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-recognition-state-art-customs-academic-programmes_en (Letöltve: 2021. 05. 30.)

[14.] EC: CustCompeu – EU Customs Competency Framework https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework_en (Letöltve: 2021.02.19.)

[15.] EC: EU Customs Certificate of Recognition: List of Recognised Academic Programmes. https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/eu_customs_certificate_of_recognition_recognised_academic_programmes_en.pdf (Letöltve: 2021. 05. 30.)

[16.] EC: EU Customs Competency Framework. Competencies Dictionary. Brussels, 2014. pp. 5-6.

[17.] EC: EU Customs Competency Framework. Overwiev. Brussels, 2014. p. 12. https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework_en (Letöltve: 2021.02.19.)

[18.] EC: EU Reference Training Programmes for Academinc Customs Education – Master's and Bachelor programmes.

https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/eu_reference_training_programmes_for_academic_customs_education_new_en.pdf (Letöltve: 2021. 05. 30.)
[19.] EC: The CustComp. Modernising Customs through competency-based human resource management. European Union. 2019. https://doi.org/10.2778/770112
[20.] EC: What's in it for you? https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework/eu-recognition-state-art-customs-academic-programmes_en (Letöltve: 2021.02.23.)
[21.] ERDŐS Ákos et al.: NAV Café - A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet*. 2020/1. szám. pp 149-177. https://doi.org/10.32577/mr.2020.1.10
[22.] ERDŐS Ákos et al.: Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából. Magyar Rendészettudományi Társaság, Budapest, 2019. pp. 89-102.
[23.] ERDŐS Ákos: Alkalom vagy tervszerűség? A pénzügyőr tisztjelöltek pályára lépésének rövid vizsgálatáról. In: CZENE-POLGÁR Viktória – ZSÁMBOKINÉ FICSKOVSZKY Ágnes (szerk.): Innováció, elektronizáció, tudásmenedzsment. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata, Bp., 2018. pp. 115-129.
[24.] Estonian Academy of Security Sciences Financial College https://www.sisekaitse.ee/en/financial-college (Letöltve: 2021. 05. 29.)
[25.] EU Accreditation of Academic Customs Programs. 2019. 03. 15. https://incu.org/eu-accreditation-of-academic-customs-programs/ (Letöltve: 2021.02.23.)
[26.] Európai Bizottság: Az EU vámügyi oktatási tanterve – szakmai kompetenciák. https://ec.europa.eu/taxation_customs/eu-training/eu-customs-competency-framework_en#heading_2 (Letöltve: 2021. 05. 29.)
[27.] Field of Research. Estonian Academy of Security Sciences. https://www.sisekaitse.ee/en/field-of-research (letöltve: 2021. 05. 30.)
[28.] FÓRIZS Sándor: A Cseh Rendőr Akadémia. *Magyar Rendészet*. 2011/3. szám. pp. 43-52.;
[29.] FÓRIZS Sándor: A Szlovák Köztársaság rendőrtiszti főiskolája. *Magyar Rendészet*. 2011/1. szám. pp. 103-108.
[30.] FÓRIZS Sándor: Az osztrák rendőrtiszt-képzés. *Magyar Rendészet*. 2011/2. szám. pp. 105-112.;
[31.] FÓRIZS Sándor: Rendőri képzési modellek Németországban. *Határrendészeti Tanulmányok*. 13 (1) 2016. pp. 37-50.
[32.] Frontex: Sectoral Qualifications Framework for Border Guarding VOL.I.; Frontex, Warsaw, 122. p.
[33.] Frontex: Sectoral Qualifications Framework for Border Guarding VOL.II.; Frontex, Warsaw, 49 p.
[34.] GELLERT, Lothar: Modernization strategy within the German Customs Administration: the example of education and training of customs officers. *Customs Scientific Journal*. 2012/1. szám. pp. 19-23.
[35.] HUA, Tong: Strategy to internationalise China's customs management education system. *World Customs Journal*. 9 évf. 2015/1. szám. pp. 109-116.
[36.] INCU accredited programs. https://incu.org/resources/picard/accredited-programs/ (Letöltve: 2021.06.01.)
[37.] KASHUBSKY, Mikhail – HINTSA, Juha: Customs capacity building through Partnership in Customs Academic Research and Development (PICARD): achievements and future directions. *World Customs Journal*. 14. évf. 2020/2. szám. pp. 197-224.

[38.] KISS Lajos: A Frontex alapszintű képzési programjának bemutatása és hatása az alapszintű határrendészeti képzésre. In: Hautzinger Zoltán - Gaál Gyula (szerk.) Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, IX. évf. Pécs, 2008. pp. 335-341.
[39.] KISS Lajos: A határrendészeti képzés fejlődési vonalai a schengeni térségben. Doktori (PhD) értekezés, NKE, Bp. 2015. https://doi.org/10.17625/NKE.2015.016
[40.] KISS Lajos: Hova indultunk és hova jutottunk? A schengeni eszmétől a Frontexig. In: Hautzinger Zoltán, Gaál Gyula (szerk.): Pécsi Határőr Tudományos Közlemények, XVII. évf. Pécs, 2016. pp. 127-132.
[41.] LIMANOVSZKIJ, A. M.: Customs of the UK and Germany. In: Министерство образования Республики Беларусь. Белорусский национальный технический университет НИРС-76 сборник «НИРС-76: материалы научно-практической конференции студентов и курсантов». Факультет технологий управления и гуманитаризации. Минск, 2020. pp. 318-322. https://rep.bntu.by/bitstream/handle/data/77126/318-322.pdf?sequence=1 (Letöltve: 2021.05.31.)
[42.] MAGASVÁRI Adrienn: „Pénzügyőrt keresünk… De milyen legyen?" Az EU vámügyi kompetencia keretrendszere. *Magyar Rendészet*. 16. évf., 2016/3. szám. pp. 145-153.
[43.] MAGASVÁRI Adrienn: Hivatása: pénzügyőr. In.: CSABA Zágon – SZABÓ Andrea (szerk.): Közös kihívások – egykor és most. Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozata. Budapest, 2020. pp. 183-208. http://doi.org/10.37372/mrttvpt.2020.1.10
[44.] MAGASVÁRI Adrienn: Szervezeti integráció stratégiai szemszögből. In: KERESZTES Gábor (szerk.): Tavaszi Szél – Spring Wind 2016. Bp., Doktoranduszok Országos Szövetsége, 2016. pp. 60-65.
[45.] Master of Customs Administration. https://www.uni-muenster-mca.de/fileadmin/mca-website/pdfs/MCA_Info_Sheet.pdf (Letöltve: 2021.06.01.)
[46.] MOHÁCSI Gabriella: Kompetencia modell nemzetközi környezetben. 1–2. rész. *Humánpolitikai Szemle*. 7. évf. 11–12. sz. 1996. pp. 3–15.
[47.] MU: Specialisation Customs and International Supply Chain Taxation https://www.maastrichtuniversity.nl/education/master/master-international-and-european-tax-law-specialisation-customs-and-international (Letöltve: 2021.06.01.)
[48.] MU: Tuition fees. https://www.maastrichtuniversity.nl/education/master/master-international-and-european-tax-law-specialisation-customs-and-0/tuition-fees (Letöltve: 2021.06.01.)
[49.] NKE RTK: A rendészeti alapképzési szak tanterve. https://rtk.uni-nke.hu/document/rtk-uni-nke-hu/rendeszeti-alapkepzesi-szak-tanterve.original.pdf (Letöltve: 2021.06.01.)
[50.] NKE RTK: Tanóra-, kredit- és vizsgaterv a 2017/2018-as tanévtől: Rendészeti alapképzési szak. https://rtk.uni-nke.hu/hallgatoknak/tanora-kredit-es-vizsgaterv/tanora-kredit-es-vizsgaterv-a-20172018-as-tanevtol/rendeszeti-alapkepzesi-szak (Letöltve: 2021.06.01.)
[51.] PETERSONE, Mara et al.: Advances in Latvian Customs Education – Lessons Learned. *International Journal of Education and Information Technologies*. Volume 8, 2014. pp. 18-27.
[52.] PETERSONE, Mara et al.: In-Service Training System Organization Improvement at Customs Administrations. In.: BILGIN, Mehmet Huseyin – DANIS, Hakan: Entrepreneurship, Business and Economics - Vol. 1. Proceedings of the 15th Eurasia Business and Economics Society Conference. Springer, Heidelberg, 2015. pp. 201-216. https://doi.org/10.1007/978-3-319-27570-3
[53.] PETERSONE, Mara et al.: Lifelong learning for improving customs education system in Latvia and the world. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 174. 2015. pp. 3547-3556. https://doi.org/DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.01.1071

[54.] PETERSONE, Mara et al.: Regulatory framework for operation of Latvian tax and customs experts and opportunities for education. *Economic Science for Rural Development*. 2014/33. szám. pp. 91-98.
[55.] PICARD Programme. https://incu.org/resources/picard/ (Letöltés ideje: 2021.06.01.)
[56.] REISER, Birgit: EU Competency Framework for the Customs profession. PICARD Conference, St. Petersburg, 18 - 20 September 2013. http://www.wcoomd.org/en/events/event-history/2013/wco-picard-conference-2013/~/media/09569F05EF4240D6A5CCE0327CEF03CC.ashx (Letöltve: 2021.05.31.)
[57.] SPENCER, Lyle M. Jr. – SPENCER, Signe M.: Competence at work. Wiley, New York. 1993.
[58.] SZABÓ Andrea: A bolognai folyamat és hatása a rendészeti felsőoktatásra az Európai Unióban. Doktori értekezés. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola. Pécs, 2014. 293 p.
[59.] SZABÓ Andrea: A magyar pénzügyőrképzés intézményi kereteinek fejlődése 1867-2011. *Rendvédelem Történeti Füzetek*. 25. évf. 2015/43-46. szám. pp. 117-126. https://doi.org/10.31627/RTF.XXV.2015.43-44-45-46N.117-126P
[60.] SZABÓ Andrea: A pénzügyőri képzésektől az adóigazgatási szakirányig. *Belügyi Szemle*. 66. évf. 2018/11. szám., pp. 71-80. https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.11.7
[61.] SZABÓ Andrea: A rendészeti felsőoktatás egy speciális területe: a pénzügyőr tisztek képzése. In: KERESZTES Gábor (szerk.): Tavaszi Szél, 2013: Spring Wind, 2013. Budapest: Doktoranduszok Országos Szövetsége, Bp., 2013. pp. 502-507.
[62.] SZABÓ Andrea: Nemzetközi együttműködési lehetőségek a felsőoktatásban - különös tekintettel a pénzügyőrtisztképzésre. *Magyar Rendészet*. 2016/4. szám. pp. 91-105.
[63.] SZABÓ Andrea: Objectives of the Bologna Process and their realization in the education of Hungarian Customs officers. *Customs Scientific Journal*. 7. évf. 2017/2. szám. pp. 54-60.
[64.] SZABÓ Andrea: Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája. In: DOBÁK Imre – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): Szakmaiság, szerénység, szorgalom: Ünnepi kötet a 65 éves Boda József tiszteletére. Budapest: Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2018. pp. 599-612.
[65.] SZABÓ Andrea: Training opportunities in law enforcement (CEPOL, MEPA, FRONTEX). In: ZSÁMBOKINÉ FICSKOVSZKY Ágnes – SZABÓ Andrea (szerk.): Az adó- és vámszolgálatok aktuális kihívásai. Magyar Rendészettudományi Társaság, Bp., 2015. pp. 177-196.
[66.] SZABÓ Andrea: Változások és új irányok az Európai Rendőrakadémia jövőjében. In: HAUTZINGER Zoltán – VERHÓCZKI János (szerk.): Sodorvonalon. Tanulmányok Virányi Gergely 60. születésnapja tiszteletére. Magyar Rendészettudományi Társaság. BudapestBp., 2012. pp. 273-286.
[67.] SZABÓ Szilvia: Kompetenciaalapú emberierőforrás-gazdálkodás. Nemzeti Közszolgálati Egyetem; Közigazgatási Továbbképzési Intézet. Budapest, 2020. pp. 7-22. https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/15664/Kompetenciaalapu%20emberieroforras-gazdalkodas.pdf (Letöltve: 2021.06.04.)
[68.] The Westphalian-Wilhelminian University of Münster. https://www.uni-muenster-mca.de/muenster-university/ (Letöltés ideje: 2021.06.01.)
[69.] VALK, Anne et al.: Insights into the Public Defence Speciality Lecturer´s Roles in the Institution of Professional Higher Education and the Controversial Role Expectations in Developing Their Professional Identity. Proceedings. Estonian Academy of Security Sciences. 2014/13. szám. pp. 95-118.

https://digiriiul.sisekaitse.ee/bitstream/handle/123456789/132/Proceedings%2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Letöltve: 2021.06.01.)
[70.] WIDDOWSON, David: 10 Years of promoting the academic standing of the customs profession. *World Customs Journal.* 9. évf. 2015/2 szám. pp. 111-114.

Lektor

Fórizs Sándor, Prof., Dr., nyá. r. dandártábornok
nyugállományú egyetemi tanár
drforizs@gmail.com

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.12

Szlifka Gábor*: Okos adózás, okos adóigazgatás – Minden ami okos, de mit is jelent pontosan?

Absztrakt

Az 'okos' jelző korunk divatos kifejezése, amelynek egyértelműen innovatív tartalmat kölcsönöz a köznyelv. Az okos adózás és okos adóigazgatás nem jogi terminus technicus-ok, ugyanakkor egyre gyakrabban előforduló kifejezések. Éppen ezért célul tűztem ki annak vizsgálatát, hogy pontosan mit értünk ezen újonnan használatba került fogalmak alatt, lehet-e adójogi definíciót adni azoknak és azt milyen tartalommal. Igyekeztem elzárkózni az olyan tökéletes adójogi állapotot tükröző szóösszetételektől, mint okos adórendszer és okos adónem, bár az okos adóigazgatás kifejezés is egy minden szempontból optimális, kizárólag modernizált metódusokkal dolgozó adminisztrációt feltételez. Kísérletet teszek a fogalom lehetséges tartalmát az adózás modernizációjának irányaira és a joggyakorlatokban eddig megjelent megoldásokra alapozva meghatározni. Tanulmányomban áttekintem azokat a megvalósult vagy még átgondolás alatt lévő technikai-adójogi megoldásokat, amelyek egy vagy több ismérvük alapján e fogalom körébe sorolhatók. Nem törekszem a teljeskörűségre, azokat az új lehetőségeket és ötleteket vetem fel, amelyek a jelenkori adójogi gondolkodás és a nemzetközi adójogi gyakorlat fókuszában vannak, mindemellett besorolhatók az okos adózás mint fogalom szélesebb értelemben vett értelmezési tartományába.

Kulcsszavak: *okos adózás, modernizáció, versenyképesség*

Abstract

The word 'smart' is a fashionable phrase of our time, to which colloquial usage lends some clearly innovative connotations. 'Smart taxation' and 'smart tax administration' are not yet legal term but are increasingly common terms. That is why I aimed to examine exactly what we mean by these newly coined concepts, whether they can be given a tax law definition and what that would be. I tried to stay away from word combinations that reflect a perfect tax law scenario as 'smart tax system' and a 'smart tax type', although the term 'smart tax administration' also presupposes a tax administration that is optimal in all respects and works exclusively with modernized methods. I attempt to define the potential meaning of the concept based on the directions of modernization of current taxation and on the solutions that have appeared in case law so far. In my paper I review the technical/tax law solutions that have already been implemented or are being considered, and that can be included in this concept based on one or more criteria. I am not striving for completeness, I merely raise new possibilities and ideas that are the focus of contemporary tax law thinking and international tax law practice and that can be classified under the broader interpretation of smart taxation as a concept.

Keywords: *smart taxation, modernisation, competitiveness*

***

* Szlifka Gábor, Dr., PhD., ellenőrzési igazgatóhelyettes, NAV Pest Megyei AVIG, https://orcid.org/0000-0003-2705-0350, szlifka.gabor@nav.gov.hu

Okos adózás, mint fogalom

Az okos megoldások és eszközök korát éljük, szinte nincs olyan szférája mindennapi életünknek, amelybe valamilyen okos eszköz, szoftver vagy módszer ne lenne jelen. Az okos vagy 'smart' kifejezés nyelvtanilag is divatszó lett, sőt új árnyalatban jelenít meg eddig létező fogalmakat, intézményeket. Az okos kifejezés, mint jelző mindenképpen egy pozitív változásra utal egy megelőző állapottal szemben, amely gyorsabb, költséghatékonyabb és kényelmesebb megoldást rejthet magában. Teljesen nyilvánvaló, hogy ez az új társadalmi, technikai és nyelvtani jelenség a digitalizációval van összefüggésben, amely az adózást sem kerülte el. Rövid tanulmányomban kizárólag azt vizsgálom, hogy az okos adózás és okos adóadminisztráció fogalmak milyen tartalmat jelentenek, mit érthetünk alatta, van-e már kialakult fogalmi kerete. Nem előreszaladva a következtetésekre teljesen egyértelmű, hogy ez egy új és folyamatosan új tartalommal megtöltött fejlődő fogalom, amely mindenképpen a modernizációt célozza meg, a fogalom megközelítése és spektruma ugyanakkor teljesen heterogén.

Az okos adózás, mint fogalom jelentéstartalmának sokszínűsége talán azzal szemléltethető a legjobban, ha beütjük a szót az internetes keresőbe. Ennek eredményeként kevés magyar nyelvű tanulmányt vagy cikket találunk. A legelsőként mindenestre kiemelném Bordás Péter tanulmányait[498][499], amelyek a legátfogóbban kívánják tisztázni az okos adózás fogalmát, valamint néhány adótanácsadó cég egy-egy bejegyzése kerül felkínálásra. Az angol nyelvű keresés ennél valamivel bővebb tartalmat kínál.

Richard Bird 2010-ben írt tanulmányában jól összefoglalta az azóta jobban kibontott elemeit az okos adózás folyamatának. Az okos adózás stratégia magában foglalja adózók motiválását az adókötelezettségek teljesítésére, azok teljesítésének folyamatos monitorozását, megfelelő kockázatkezeléssel és a szankciók megfelelő alkalmazásával ezek hatékonyságának növelését[500]. Előremutató szervezeti javaslatai alapján célszerű a nem produktív ellenőrzési típusok elhagyása (mint például a magánszemélyek bevallásának ellenőrzése), egyes hagyományosan az adóhatóságok által ellátott tevékenységek kiszervezése és a korábbinál sokkal nagyobb hangsúlyt kell helyezni a nagy adózók átvilágítására, akik nem kizárólag adófizetők, hanem a bérek és a partnerek által megfizetett közvetett adók vonatkozásában maguk is adóbeszedői pozícióban vannak. Ez a megközelítés mindenképpen egy újszerű megközelítése az adóhatóság funkcióinak, viszont viszonylag szűk tartalmát fedi le a fogalomnak.

Gregory Mankiw volt elnöki tanácsadó, egyetemi tanár az okos adó kifejezést egyértelműen a Pigou-típusú környezetvédelmi célt szolgáló adóra érti kizárólagos jelentéstartalommal[501]. Ezen adók – értve ezalatt különösen az üzemanyagokat terhelő adókat – a „szennyező fizet" elv alapján kivetett adók, amelyek ösztönzőleg hatnak a negatív környezeti externáliák csökkentése irányába.

---

[498] BORDÁS Péter: Smart taxation: Okos adózás a hazai adórendszerben. *Közjogi Szemle*, 2018/3. sz. pp. 47-52

[499] BORDÁS Péter: Okos adózás, mint a fenntartható adójog pillére? *Iustum Aequum Salutare* XV. 2019. 17-25. 03_BordasP_IAS_2019_3.pdf (ppke.hu) (Letöltve 2021.01.10-én)

[500] BIRD, Richard: Smart Tax Administration. Economic Premise, The World Bank (Poverty Reduction and Economic Management Network), 2010. .https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/10152/573980BRI0EP360Box353747B01PUBLIC1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[501] MANKIW, N. Gergory: Smart Taxes: An Open Invitation to Join Pigou Club. *Easter Economic Journal*, 2009/35. 14-23. https://scholar.harvard.edu/files/mankiw/files/smart_taxes.pdf

Bordás Péter a fogalom meghatározó elemének tekinti a fenntarthatóság kérdését. Mankiwhoz részben hasonlóan szűk értelemben azon adókat felelteti meg e fogalomnak[502], amelyeknek hatása van a fenntarthatóságra, ezen belül hangsúlyosan a környezetvédelemre. Ez azonban már egy sokkal tágabb fogalomkör előtt nyitja meg az ajtót, hiszen ez már érinti az adórendszer és az adópolitika kérdését is. Bordás Péter definíciója szerint az okos adórendszer „mind az állam, mind az adózók számára gazdaságilag hatékony, eredményes, fenntartható és globális hatásokra reagáló adózást, adóztatást eredményez, felhasználva a korunk által nyújtott okos megoldásokat, technikai vívmányokat, beépítve ezeket az adójogi szabályozás egészébe." Ez egy ideális adórendszert feltételez, amely mindig, mindenkor a leghatékonyabb és leginkább a fenntarthatóságot szolgálja.

Kocsis Zsolt az EY partnere szerint az „okos adózás alatt azt értjük, hogy egységnyi idő alatt mennyi értéket tudunk teremteni a vállalatoknak."[503] Ugyancsak az EY munkaanyaga[504] szerint az okos adózás elsősorban a fiatal vállalkozások 'compliance'-terheit hivatott enyhíteni. Ugyanez a munkaanyag négypontos ajánlást tett közzé az okos adózásra vonatkozóan:

1. Megfelelő küszöbérték meghatározása a hozzáadottérték-adót illetően.
2. Az oktatás támogatása a kis- és középvállalkozások részére, amely támogatás a költségek levonhatóságában nyilvánul meg, függetlenül attól, hogy ki az oktató.
3. Az adókötelezettségek teljesítésének egyszerűsítése és digitalizálása, példaként emelném ki a számviteli és az adóügyi nyilvántartások kettőségének megszüntetésére tett javaslatot vagy a Magyarországon már lényegében megvalósult számlázási digitalizációt, amely alkalmas az adóbevallás összeállítására is. Ezen ponthoz kapcsolódóan kiemelném még az új vállalkozások digitális oktatását és az okos, például határidőkre emlékeztető szoftverek alkalmazását.
4. Az üzletrész-átadás egy releváns javadalmazási forma a vállalkozások startup fázisában. A vállalkozás bizonyos bevételi küszöbe alatt ez a javadalmazási forma mentes lehetne az azt terhelő adóktól beleértve a jövedelemadókat vagy társadalombiztosítási hozzájárulást.

Ez a javaslatcsomag elsősorban az adónemre vonatkozó kedvezmények, lehetőségek kibővítésére alapozza az ügyfélközpontú adóztatás modelljét, ezzel kitöltve a fogalom lényegét.

Az Európai Unió Bizottsága kvázi eszközként tekint az okos adózási metódusokra, amely célja nem kizárólag a költségvetési bevételek növelése, hanem a gazdasági növekedés, a foglalkoztatottság, a beruházások előmozdítása vagy éppen a kiegyensúlyozott verseny és a társadalmi egyenlőség támogatása.[505] A Bizottság az okos adózást mint módszert tehát elsősorban az adórendszert érintően tartja követendőnek, amely során a hatékony adózás három sarokpontjaként jelöli meg a munkát terhelő adók csökkentését, az adólap növelését és az adócsalás elleni küzdelmet.

---

[502] BORDÁS i. m. (2019) p. 19.

[503] Kocsis Zsolt: Erősítse meg cégét okos adózással! EY Magyarország, 2020.11.22. https://www.ey.com/hu_hu/tax/erositse-meg-ceget-okos-adozassal (Letöltve 2021.01.13.)

[504] EY: Smart Taxation Policy Paper. https://www.citizen-entrepreneurs.com/wp-content/uploads/2018/10/Smart-Taxation-Policy-Paper-EY-G20YEA.pdf (Letöltve: 2021.01.13.)

[505] EC: Public Finances and Taxation. Smart Taxation. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/growth-and-investment/structural-reforms/public-finances-and-taxation_en#smart-taxation (Letöltve: 2021.01.13.)

Lehetséges olyan értelmezés is ennek nyomán, hogy minden új szabály vagy lehetőség „okos" minősítést kaphat, amely a kitűzött adópolitikai célt a korábbinál jobban, hatékonyan valósítja meg. Fontos, az „okosság" fogalmába beleértett követelmény ugyanakkor az is, hogy ez a megoldás mind az állam mind a táradalom szempontjából előnyös (tehát például a bevétel-növekedést nem adóemeléssel érjük el), valamint egyszerű és költséghatékony mind az adóhatóság mind adózó oldalán.

Láthatjuk tehát, hogy még az adójogi szférában is eltérő aspektusok érvényesülnek az okos adózás, mint fogalom vizsgálatakor. Okos adóról vagy okos adórendszerről csak ideáltipikus esetben beszélhetünk, amelyek esetében egy adott adónem szabályai vagy az adórendszer egésze kimeríti az adott időszak és lehetőségek minden fogalmi elemét, ezért ezeket nem vonom az okos adózás fogalmába. Az okos adózás fogalmának körül határolásához Bordás Péter ábráját használtam fel, ugyanakkor az egyes halmazoknak az általa felvetetteknél szűkebb jelentéstartalmat tulajdonítok a fentiek miatt. Az okos adózás fogalmi körébe tehát okos adók helyett okos adónemszabályokat, okos adóigazgatás helyett okos adóeljárási megoldásokat vonok be.

1. sz. ábra: Okos adózás fogalmi lehetőségei
Forrás: Bordás Péter szerkesztése alapján lásd BORDÁS (2019) 19.

Okos adóigazgatás az én álláspontom szerint jellemzően azon megoldások halmaza, amely az okos adóeljárási szabályok és az okos IT alkalmazások valamelyikébe vagy mindkettőbe besorolható, tehát ugyanezen diagramon belül egy szűkebb területet lefedő jelentéstartalom.

A következő fejezetben olyan jelenleg már létező vagy a tervezőasztalon fekvő adózási megoldásokat, modelleket érintek, amelyek a fenti ábra valamely kategóriájába bizonyosan besorolható, a legtöbb esetben legalább két, de esetenként mindhárom halmaz kritériumait teljesítik.

Az okos adózás általam szűk jelentésébe tartozó megoldások közös jellemzője, hogy a következő feltételekből legalább kettőnek megfelelnek:

- valamely adópolitikai célt szolgál (adócsalások elkerülése, bevételek teljesülése, környezettudatosság, fenntarthatóság stb.)
- az adózást egyszerűbbé és/vagy költséghatékonyabbá teszi,
- a megvalósítása információtechnológiai eszközrendszert igényel.

Okos adózási megoldások

A következőkben olyan új, modern metódusok és eszközök adózásba történő beépítéséről írok röviden, amelyek a fenti fogalmi elemek alapján joggal sorolhatóak az okos adózás fogalomkörébe.

Új lehetőségek a kommunikációban

A digitális megoldások új kaput nyitottak az adóhatóságok és az adózók közötti kommunikációba. A hagyományos postai, telefonos, személyes kapcsolattartást kiegészíthetik vagy felválthatják más megoldások, amelyek egyszerűbb, célszerűbb, költséghatékonyabb és praktikusabb, egyszóval „okos" megoldásokat kínálnak. Az OECD által 2019-ben megjelentetett gyakorlati útmutató számos nemzetközi gyakorlatot említ, amiből néhányat kiemelek, mint új, digitális hátterű okos alkalmazás.[506]

Talán az egyik legegyszerűbb, de igen praktikus „nudging" technikát alkalmazza Szingapúr SMS küldésével azon adózóknak, akik korábbi időszakban elmulasztották vagy késedelmesen nyújtották be bevallásukat. Elterjedt nemzetközi gyakorlat a bevallás adóhatóság általi elkészítése, ami Magyarországon a korábban bevezetett személyi jövedelemadót követően 2021. július 1-től az általános forgalmi adót illetően is bevezetésre kerül. Ausztráliában a jövedelemadó vonatkozásában a hagyományosan a bevallás elkészítésének teret adó myTax oldal 2016-tól kibővült a myDeductions alkalmazással, ami lehetőséget ad az évközbeni költségek rögzítésére, így a bevallás ez alapján automatikusan elkészíthető. Oroszországban a helyhatóság által az ingatlanok után kivetett adó kapcsán az adózóknak lehetőségük van egy alkalmazás révén képet kapni a nyilvántartott tulajdonosi pozícióikról, így előre tudják jelezni esetleges kifogásaikat a kivetés kapcsán.

A kapcsolat megbízhatóságának digitális eszközei is előremutatók mind az adatvédelmi biztonság mind az egyszerűség tekintetében. Így lehetőség van például az adóhatósági alkalmazásokban való belépés során különböző belépési kódok helyett biometrikus azonosítást alkalmazni. Új-Zéland és Ausztrália adóhatósága az ügyfélszolgálat telefonos megkeresésekor hangfelismerést alkalmaz, így beazonosítva az ügyfelet. Dél-Afrikában az adóigazgatási jogszabály rendelkezik az arc-, hang-, ujjlenyomat és retina felismerés alkalmazásáról. Ezek új technikák kimutathatóan gyorsabbá teszik a kapcsolatfelvételt, így időt és költséget takarítva meg mindkét félnek. Érdemes a fejlesztések irányaként a „mobile first" elvet megemlíteni, amely általánosságban igaz a webalapú fejlesztésekre nézve, sok ország ennek szellemében a mobilapplikációval elérhető szolgáltatások körét bővíti hangsúlyosan.

Az adóhatóságok igyekeznek honlapjukon a legaktuálisabb információkkal ellátni adózóikat az adókötelezettség határidőben és megfelelő tartalommal történő teljesítéséhez, azonban ebben a tekintetben is beszélhetünk új megoldásokról. Az ún. okos portál lehetővé teheti a

[506] OECD: Technologies for Better Tax Administration A Practical Guide for Revenue Bodies. OECD Publishing, Paris, 2016. https://doi.org/10.1787/9789264256439-en

kétirányú kommunikációt chat, video tanácsadás útján, de alkalmazható mesterséges intelligenciával történő válaszadási protokoll is[507].

Talán az egyik legfejlettebb rendszer jelenleg a Dél-Koreában alkalmazott Hometax[508]. Ez egy integrált portál, ahol adózók szinte minden adózási funkciót elérhetnek és az adóbevallással, az adó befizetésével kapcsolatos minden műveletet el tudnak végezni. Ennek a rendszernek a kiépítése 2002-ben kezdődött és az egyes modulokat lépésenként integrálták. Ez a rendszer magába foglalja az öröklési adó kivételével minden adónemre vonatkozó bevallás elkészítésének és megfizetésének lehetőségét (ez az előre elkészített bevallástervezet jóváhagyását jelenti), az adóigazolások kiállítását, az online pénztárgép és az online számlarendszert, interaktív ügyfélszolgálatot, elektronikus tájékoztatást (e-Notice) és több más lehetőséget, mindezeket mobilalkalmazásként is elérhetővé téve.

A modernizáció nemcsak az adózó-adóhatóság kapcsolatát érinti, hanem az adóbeszedés hatékonyságát modern technikai eszközökkel más szereplőkkel történő kapcsolat fejlesztésével is növelni lehet. Az Eurofisc keretében működne az elsődlegesen az elektronikus kereskedelem ellenőrzésére létrehozott CESOP (Central electronic system of payment information) adatbázis, amelynek célja adóhatóságok és a pénzforgalmi szolgáltatók együttműködésének fokozása elsősorban ez e-kereskedelem valós vertikumának feltárásában. A Bizottság 2018-ban terjesztette elő erre vonatkozó javaslatát[509], a Tanács pedig 2020-ban döntött[510] a CESOP létrehozásáról, amely 2024-től működne. A pénzforgalmi szolgáltatók, mint a fizetést lebonyolító független szervezetek adatokkal rendelkeznek az egyes ügyletekről, amelyekből megállapítható az adókötelezettség. Önmagában a fizetésre vonatkozó adatok még nem jelentenek kész tényeket egy-egy ügyletre vonatkozóan, hiszen nem feltétlenül tudjuk, hogy minek az ellenértéke cserél gazdát. A pénzforgalmi szolgáltatóktól származó információk tehát még további feldolgozást igényelnének, az együttműködés azonban sok előnnyel kecsegtet[511].

Dániában az ügyfél hozzájárulásával az adóhatóság automatikusan közli a szükséges adatokat az ügyfél hitelkérelméhez, amely rendkívül meggyorsíthatja a folyamatot. 2015-ben közel 500.000 esetben került sor adattovábbításra.

Valós idejű adatszolgáltatás

Az adóellenőrzés területén okos megoldások elsősorban a valós idejű (real time) adatszolgáltatások kapcsán kerültek előtérbe. Ezen adatszolgáltatások elsődleges célja az adóelkerülés csökkentésével az adórés szűkítése. A valós idejű adatszolgáltatásoknak a hozzáadottérték-adó területén több formája is létezik, de közösségi konszenzus nem

[507] Technologies for Better Tax Administration pp. 86-87.
[508] Hometax World-Class Electronic Tax Administration Service. National Tax Service, Republic of Korea, 2016. https://www.mois.go.kr/cmm/fms/FileDown.do?atchFileId=FILE_00070312AUWtGj_&fileSn=0. (Letöltve: 2021.02.26.)
[509] COM(2018) 812 final Javaslat a Tanács 2006/112/EK irányelvnek a pénzforgalmi szolgáltatók számára egyes kötelezettségek bevezetése tekintetében történő módosításáról https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/HU/COM-2018-812-F1-HU-MAIN-PART-1.PDF (Letöltve: 2021.01.14.)
[510] A TANÁCS 2020. február 18-i (EU) 2020/283 Rendelete a 904/2010/EU rendeletnek a héacsalás elleni küzdelem érdekében folytatott közigazgatási együttműködés megerősítésére irányuló intézkedések tekintetében történő módosításáról.
[511] MERKX, Madaleine – JANSSEN, Anne: A New Weapon in the Fight against E-Commerce VAT Fraud: Information from Payment Service Providers. *International VAT Monitor*, IBFD, 2019. 231-239. https://research.ibfd.org/collections/ivm/printversion/pdf/ivm_2019_06_e2_3.pdf

született még erről, aminek az oka az, hogy ez költségekben mérhető terhet jelent a vállalkozásoknak. Éppen ezért a tagállamok eltérő ütemben vezetik be a valós idejű adatszolgáltatás kötelezettségét, amely a digitalizáció egyik fontos megjelenése az eljárásokban[512]. Ezek tehát olyan megoldások, amelyek a fentiekben ábrázolt mindhárom halmazt érintik.

Az egyik ilyen típusú adatszolgáltatás a Standard Audit File for Tax (SAF-T), amely lényegében az adózók által szolgáltatott sztenderdizált adatcsomag, és segíti az adóhatóságokat a gazdasági folyamatok jelen idejű nyomon követésében. Ezt elsőként Portugália, Ausztria és Luxemburg vezette be, jelenleg több más tagállam vizsgálja az általánossá tétel lehetőségét. Abban is van eltérés, hogy ezt egyes államok kötelezővé tették minden gazdálkodó részére, mások adózói igény alapján teszik lehetővé.

A másik igen sikeres adóhatósági eszköz az online számlázás. Az online számlarendszer bevezetése kapcsán Spanyolország elsősége említhető meg (Sistema de Información), Magyarország másodikként vezette be ezt a rendszert 2018-ban. Emellett ki kell emelni Olaszország klíringrendszerét (Sistema di Intercambio[513]), amely adóhatósági jóváhagyáshoz köti a számla kibocsátását. Ez lényegében a legelőrehaladottabb online ellenőrzési lehetőség, amely rendkívül sikeres, Olaszország 2019-ben 4 milliárd euró többletbevételt könyvelhetett el hozzáadottérték-adó (héa) adónemben[514].

Megosztott fizetés

Megítélésem szerint „okos" eljárási eszköz az ún. split payment. Ennek a megoldásnak az elsődleges célja a hiányzó kereskedős csalások megelőzése azáltal, hogy az ellenérték banki utalása során a hozzáadottérték-adó összege nem a számlakibocsátó, hanem az adóhatóság részére kerül továbbításra. Ez természetesen teljesen más szemléletet követel meg az adóhatóságok és a gazdálkodók részéről, valamint nem nyújt megoldást a készpénzes ügyletekre. Az utóbbi években néhány állam kísérletet tett az ún 'megosztott fizetés' modelljének bevezetésére[515]. Olaszországban csak az ún. B2G (business to government) viszonylatban kötelező, azaz a törvényben külön meghatározott közhatalmi szerveknek kötelező az adót közvetlenül az adóhatóságnak utalni. Ez a szabályozás 2017-től kiegészítésre került közvetve vagy közvetlenül állami tulajdonban álló társaságok fizetési kötelezettségeire is. Ettől eltérő rendszer lépett hatályba 2017. október 1-től Lengyelországban, ahol az adót is tartalmazó számlát befogadó adóalanyok részére egy lehetőség, azaz a szabályozás első két évében nem volt kötelező ennek alkalmazása. A megosztott fizetés 2019. szeptember 1-től azonban az ügyletek egy meghatározott csoportjában kötelezővé vált akkor, ha annak értéke elérte a törvényi limitet (15000 PLN).

Az ellenérték megosztása nettó- és adóösszegre a bank feladata, aki az adót a számlát kibocsátó adóalany nevében utalja át az adóhatóság részére. Amennyiben az adóalany ezt az

---

512 BAL, Aleksandra: VAT Trends in Europe: Digitalization and Real-Time Filing. Tax Notes International, 2019.02.18. 717-723. https://www.taxnotes.com/tax-notes-international/value-added-tax/vat-trends-europe-digitalization-and-real-time-filing/2019/02/18/293k6 (Letöltve: 2021.01.08.)

513 https://www.avalara.com/vatlive/en/country-guides/europe/italy/italy-sdi-real-time-e-invoices.html (Letöltve 2021.01.12.)

514 ASQUITH, Richard: Italy SdI VAT e-invoicing raises €4bn https://www.avalara.com/vatlive/en/vat-news/italy-sdi-vat-e-invoicing-raises--4bn.html (Letöltve: 2021.01.12.)

515 PRÄTZLER, Robert C.: Split Payments in VAT Systems – Is This the Future? *International VAT Monitor*, IBFD, 2018. április 66–70. https://www.ibfd.org/sites/ibfd.org/files/content/marketing/Journal_Previews/IVM/International-VAT-Monitor-Mar2018.html (Letöltve: 2021.01.19.)

opciót választja, elkerüli a partnere adókötelezettségének nem teljesítéséből származó mögöttes felelősséget. Emellett számos más előnyt is élvez adózó, például a megosztott fizetéssel érintett ügyletek esetében alacsonyabb az esetleges bírságösszeg, nincs késedelmi pótlék adókülönbözet esetén. Romániában az adóalanyok közötti fizetésre szintén alkalmazandó a megosztott fizetés azzal, hogy a vevő csak a nettó összeget utalja partnerének, az adót pedig egy kijelölt héa számlára kell megfizetnie. Itt tehát nem a bank végzi a megosztást, hanem az ügyfél. Több tagállamban kezdődött közös gondolkodás egy ilyen fizetési mód bevezetéséről, itt említeném meg az Egyesült Királyságban és Franciaországban jelenleg kidolgozás alatt álló terveket, amelynek a lényege az, hogy egy közvetítő szereplő kötelezettsége lesz a megfelelő adómértékkel számolt hozzáadottérték-adó összegének átutalása.[516] Fontos megemlíteni, hogy az adóbevételekre gyakorolt pozitív hatása mellett rendkívül nagy adminisztrációs terhet jelent az adózóknak. Negatívumként említhető még a termékértékesítés végzőt vagy a szolgáltatásnyújtót érő kedvezőtlen cash flow mérleg, hiszen a levonható adót már nem fogja tudni ellentételezni a megkapott adóösszeggel. Ez azt jelenti, hogy folyamatosan visszaigénylő pozícióban lesz az adózó, mivel a partnerének felszámított adót nem neki fogják megfizetni és nem ő vallja és fizeti be a törvény által előírt esedékességi időpontban. A megosztott fizetés tehát nem teljes sikertörténet, a legelőrehaladottabb lengyel szabályozás többszöri módosítása is azt jelzi, hogy van még mit tökéletesíteni rajta.[517]

Blokklánc technológia

Még a valóságba nem átültetett elképzelés a blokklánc mint új, innovatív technológia felhasználása a számlázási folyamatokban. Ainsworth és Shact tanulmányukban[518] egy jövőbe mutató megoldást vázolnak fel a hiányzó kereskedős csalások és a körhintacsalások kiszűrésére, amelynek középpontjában egy ilyen technológia alkalmazása áll. A tagállami adóhatósági adatbázisok jelenleg állami szinten centralizáltak, a kriptográfiai úton előállított számlák viszont decentralizáltan kerülnek nyilvántartásra a kriptovalutákhoz hasonlóan. A centralizált adatbázis rendkívül nagy hátránya, hogy ki van téve a kibertámadásoknak[519], amilyenre például sor került Bulgáriában 2019-ben[520]. Ennek megoldásaként az ún. diszruptív blokklánc technológia megfelelő hitelesítéssel tenné lehetővé a gazdasági folyamatok rögzítését és nyomon követhetőségét, így a tranzakciók lényegében egy teljesen

[516] GRYZIAK, Bartosz: Split Payment across the European Union – Review and Analysis. *International VAT Monitor*, IBFD, 2020. 24-31. https://research.ibfd.org/#/doc?url=/collections/ivm/html/ivm_2020_01_e2_2.html (Letöltve: 2021.01.19.) Gryziak három fajtáját különbözteti meg a megosztott fizetési módszernek: a) az elkülönített számla módszere, mely során a fizető fél teljesíti az adó összegének megfizetését egy arra szolgáló külön számlára; ezt a módszert alkalmazza jelenleg Románia, Lengyelország, Bulgária b) kötelező visszatartás módszere közvetítő útján; jelenleg ilyen koncepció van kidolgozás alatt Franciaországban és az Egyesült Királyságban c) vegyes módszer, amelyhez az olasz és cseh példát sorolja.

[517] UCHMANSKA, Urszula: Split Opinions about the Split-Payment Mechanism? A Discussion of the Polish Example. *International VAT Monitor*, IBFD, 2019. 159-165. https://research.ibfd.org/collections/ivm/printversion/pdf/ivm_2019_04_pl_1.pdf (Letöltve: 2021.01.18.)

[518] AINSWOTH, Richard T. –SHACT, Andrew B.: Blockchain Technology Might Solve VAT Fraud. *Tax Notes International*, 2016. szeptember 26. https://www.law.upenn.edu/live/files/5954-83-tni-1165-september-26-2016pdf (Letöltve: 2021.01.11.)

[519] JAFARI, Saschaa: Combining Modern technology and Real-Time Invoice Reporting to Combat VAT Fraud: No Revolution, but Technological Evolution. *International VAT Monitor*, IBFD. 2020. 139-143. https://research.ibfd.org/#/doc?url=/collections/ivm/html/ivm_2020_03_e2_2.html (Letöltve: 2021.01.11.)

[520] Statement on the data breach in the National Revenue Agency of Bulgaria http://www.oecd.org/tax/transparency/documents/statement-on-the-data-breach-in-the-national-revenue-agency-of-bulgaria.htm (Letöltve: 2021.01.12.)

decentralizált rendszerben, a tagállamok adóhatósági adatbázisától függetlenül rögzülnének azok releváns adataival. Ez valóban lehetővé tenne egy teljesen online, valós idejű kockázatelemzést, amelyet rendkívül rövid időn belül, megfelelő informatikai háttérrel másodpercek alatt el lehet végezni. Azt is ki kell emelni, hogy ezzel az áruk útvonalának nyomon követhetősége lényegében egy kattintással megoldható lenne, vagy ahogy a hivatkozott tanulmányban szerepel, a számlát egy kézi szkennerrel leolvasva azonnal feltárható a kereskedelmi lánc.

Ez a gazdasági események követésének új technikája az adókötelezettség teljesítését és az adóbeszedést is automatizálná, azaz az adóhatóság által követett módon egy lépésben azonnal megtörténhetne az adó áthárítása, az adó megfizetése és levonása annak visszatérítésével[521]. Ez tehát még csak egy vízió, de jól látható, hogy a digitalizáció milyen innovációs lehetőségeket hordoz a teljes héa-rendszerre vonatkozóan.

A blokklánc technológia és a split payment egységes alkalmazása az alapja egy új innovatív ötletnek, amelynek a neve Automatikus Héa Beszedési Mechanizmus (Automated VAT Collection Mechanism). Az ötlet[522] célja eredetileg az eltérő tagállamok között létrejött B2C ügyletek során keletkezett héa beszedése, de a megoldási javaslat ezen túlmutat. A lényeg, hogy a fentebb már bemutatott blokklánc technológia alkalmazásával létrejött ügyletek ún. okos szerződések[523] útján jönnek létre. A blokklánc technológiával megkötött okos szerződés a héa megfelelő tagállamba történő utalását a fogyasztó pénzügyi szolgáltatójától és a kereskedőtől kapott információra építve végezné el. Az okos szerződés a kettős verifikációt követően az átutalást a SWIFT rendszeren keresztül végezné, kalkulálva az adó és az adóalap összegét, majd az előbbit a fogyasztás helye szerinti tagállamba továbbítaná. Mint minden jövőbe mutató ötletnek ennek is van hátránya, elsősorban a blokklánc-technológia nyilvánossága miatt ez a folyamat a fogyasztó részéről a magántitok, a vállalkozó részéről pedig az üzleti titok sérelmével járna.

A blokklánc technológia és az okos szerződések adózásban történő alkalmazása a középtávú jövőbe mutat, Imram Bashir grandiózus, technikai részleteket feldolgozó könyvében ezt 2020 és 2050 között látja megvalósíthatónak.[524]

---

[521] BORSELLI, FABRIZIO: VAT Fraud, Cryptocurrencies and a Future for the VAT System. *International VAT Monitor*, IBFD, 2019. 179-186. https://research.ibfd.org/collections/ivm/printversion/pdf/ivm_2019_05_e2_2.pdf (Letöltve: 2021.01.11.)

[522] MÜLLER, Robert: Proposal for an Automated Real-Time VAT Collection Mechanism in B2C E-Commerce Using Blockchain Technology. *International VAT Monitor*, IBFD. 2020. 135-138. https://research.ibfd.org/#/doc?url=/collections/ivm/html/ivm_2020_03_e2_3.html (Letöltve: 2021.01.11.)

[523] Smart contract vagy okos szerződés egy magát automatikusan végrehajtó számítógépes kód, amely a felek közötti ügylet során jön létre és a blokkláncban kerül tárolásra. Ez a szerződés akár hagyományos megállapodást is jelenthet, amely a szerződés rendelkezéseit, mint például az ellenérték utalása automatikusan teljesíti. A megállapodás a bányászati tevékenység során többszöröződik, így az integritása biztosított. LEVI, Stuart D. – LIPTON, Alex B.: An Introduction to Smart Contracts and Their Potential and Inherent Limitations. Harvard Law Forum on Corporate Governance. 26.05.2018. https://corpgov.law.harvard.edu/2018/05/26/an-introduction-to-smart-contracts-and-their-potential-and-inherent-limitations/ (Letöltve 2021.01.13.) (Megjegyzem, hogy az okos szerződés ötlete Nick Szabotól a Washingtoni Egyetem végzős hallgatójától származik 1996-ból)

[524] BASHIR, Imran: Mastering Blockchain Distributed ledger technology, decentralization, and smart contracts explained. (Second edition – Fully revised and updated) Packt, Birmindham, 2018. 892. https://users.cs.fiu.edu/~prabakar/cen5079/Common/textbooks/Mastering_Blockchain_2nd_Edition.pdf (Letöltve 2021.01.13.)

Okos adózás tágabb értelemben

Új kapcsolati formák

Az okos adózás tágabb értelmezése lehetőséget ad az adózás olyan formáinak vizsgálatára, amely nem feltétlenül osztja az első fejezetben adott definíció minden elemét. Itt elsősorban olyan adószabályok és eljárási normák említhetőek, amelyek kiemelten fontos adópolitikai célt valósítanak meg önmagukban, de nem feltétlenül jelent egyszerűsítést az adózás tekintetében, illetve nem feltétlenül támaszkodik újszerű technikai megoldásra.

Bizonyos, hogy nem csak a technológiára épített módon lehet előrelépést elérni az adóztatás modernizációjában – bár a fentebb részletezett kapcsolattartást kétségtelenül egyszerűbbé teszik ezen új eszközök – hanem a szemlélet innovációjával is.

Az okos adóeljárási eszközök nemcsak kifejezetten egy-egy részletszabályban nyilvánulhatnak meg, hanem egy adóztatási koncepcióban is testet ölthet a járulékos szabályozási keretek rögzítése mellett. Koncepción jelen esetben az adózó és az adóhatóság kapcsolatának újradefiniálását értem, amely már több mint egy évtizede megjelent különböző országokban. Az adóhatóság és adózó hagyományos, a német jogelméletben gyökerező, alapvetően alá-fölérendeltségen és kötelezettségek meghatározásán alapuló viszony kiegyensúlyozása álláspontom szerint kifejezetten hatékony irányt jelent az adóztatásban. Említhetném az adózási ergonómia előmozdításaként a Magyarországon néhány éve bevezetett támogató eljárást is, amely a hagyományos ellenőrzési eljárások mellett létező kiegészítő eszköz az adófizetési hajlandóság előmozdítása, adózó támogatása érdekében.

Néhány országban már régóta utat tört egy új, kiemelt együttműködésen alapuló módszer. Bár a különböző országokban megjelent változatok között sok eltérés mutatkozik, ezen új adóztatási megoldás egyértelműen a mellérendeltséget, ezzel együtt a rugalmasságot, bizalmat és az együttműködést helyezi a kapcsolat fókuszába. Mindazonáltal ezen új módszernek is a fő célja, hogy adózó a helyes adóösszeget időben fizesse meg a nemzeti költségvetésbe. A kölcsönös bizalom és együttműködés jegyében mindkét fél valós időben látja el információval a másikat az adózói oldalon a z adókötelezettség megfelelő teljesítéséhez, adóhatósági oldalon pedig az adózó működéséről megfelelő információval való rendelkezéshez. Példaként említhető az ún. együttműködő adóztatás Ausztráliában (cooperative compliance) vagy horizontális monitoring Hollandiában és Ausztriában[525]. Az egyes modellek között jelentős különbségek is felfedezhetőek elsősorban a bevont adózói kört illetően[526]. A már 2005-ben Hollandiában bevezetett horizontális monitoring alkalmazása lényegében minden adózó számára nyitva áll, néhány ágazat, tevékenységi típus jelent kivételt. Ausztráliában az ebben a formában 2015 óta alkalmazott együttműködési modell ezzel szemben csak a legnagyobb és legmegbízhatóbb paraméterekkel rendelkező adózói kör (key taxpayers) számára teszi lehetővé a kiemelt együttműködés alkalmazását.

[525] ENACHESCU, Janina et al.: Horizontal Monitoring in Austria: subjective representations by tax pfficials and company employees. Springer, 2018. https://doi.org/10.1007/s40685-018-0067-1

[526] BALHAROVÁ, Mirka: Cooperative Compliance models int he Netherlands and Australia: truly based ont he principles of legal certainty and equality? LL.B. Thesis, The hague University, 2016. https://www.academia.edu/29262192/M_Balharova_Cooperative_Compliance_Models_in_the_Netherlands_and_Australia_Truly_Based_on_the_Principles_of_Legal_Certainty_and_Equality (Letöltve: 2021.01.12-én)

Természetesen ezt a rendszert is érték kihívások, elsősorban a nagyobb mozgástér által elért „megállapodások" kapcsán[527]. Konklúzióként annyi elmondható, hogy ez az új kapcsolati minőség egyrészt szemléletbeli, másrészt eljárásjogi innovációt is megkövetel, nem beszélve arról, hogy az adóigazgatásban is változást igényel, amelyet jól megalapozott oktatással lehet elérni.

Ökoadók

Ide sorolom a környezettudatosság és a fenntarthatóság szempontját megvalósító adónormákat, amelyek testet ölthetnek egy-egy adónem formájában (extern adók) vagy más adónemek szabályai közé építenek be környezetvédelmi szempontokat (például a megújuló energiahordozókra alkalmazott csökkentett héamérték[528]).

Az elmúlt évtizedekben több európai ország tett kísérletet ökológiai adóreform bevezetésére (Pl.: Németország 1983-1992 között)[529], de az bizonyos, hogy az EU tagországokban az ökoadók részaránya alacsony[530]. Éppen ezért okos adórendszerről – ahogyan Bordás Péter vagy Mankiw felveti – ilyen értelemben nem beszélhetünk.

Versenyképesség mint az okos adóztatás fokmérője

Az okos adózás tágabb fogalmi köre kiegészíthető a versenyképességgel mint összehasonlítható szempontrendszerrel. A versenyképességet egy adott ország adórendszere a megfelelően alacsony adókulcsukkal és hatékony, az adózók részéről könnyen teljesíthető adószabályokkal tudja elérni. Bár egy versenyképes adórendszer része lehet a fentebb részletezett adózási megoldások egy vagy több eleme, a versenyképességet, legalábbis gazdasági értelemben, elsősorban az adómértékek alakításával lehet előre mozdítani. Csak röviden térnék ki az OECD által alkalmazott módszerre[531], amellyel a tagországok adórendszerének versenyképességét mérik össze évről évre, amely főként az egyes adónemek szabályozását veszi alapul[532]. Ez a mutató az adómértékek versenyképességét és az adórendszer semlegességének kombinált hatását monitorozza[533]. Fontos osztályozási szempont egy adónemre vonatkozó szabályok komplexitása vagy egyszerűsége, azaz az adókötelezettségek teljesíthetősége és az esetleges adócsökkentő tételek érvényesíthetősége.

Konklúzió

Az 'okos' jelző korunk divatos kifejezése, amelynek egyértelműen innovatív tartalmat kölcsönöz a köznyelv. Az okos adózás és okos adóigazgatás még nem jogi terminus

[527] DE WIDT, Dennis: Dutch Horizontal Monitoring: The Handicap of a Head Start. University of Exeter, 2017. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1142129/FULLTEXT01.pdf pp. 31-34. (Letöltve: 2021.01.12.)

[528] HERBAIN, Charléne A.: Shoul VAT Be the Nex Environmental Policy Tool? *International VAT Monitor*, IBFD, 2020. 69-73. https://research.ibfd.org/#/doc?url=/collections/ivm/html/ivm_2020_02_e2_1.html (Letöltve: 2021.01.12.) A héa tekintetében éppen az adó hatékonyságát rontaná még több az általánostól eltérő adókulccsal adóztatott energiahordozó mint termék bevonása.

[529] HERICH György: Nemzetközi adózás. Penta, Budapest, 2019. pp. 668-677.

[530] 2019-ben az ökoadók az EU 27 országa kormányzati bevételének 7 %-át nem érték el, amely bevétel a teljes GDP 2, 3 %-át tette ki. File:Environmental tax revenue by type and total environmental taxes as share of TSC and GDP, EU-27, 2002-2019 (million EUR, %) .png - Statistics Explained (europa.eu) (Letöltve: 2021.01.27.)

[531] International Tax Competitiveness Index (ITCI)

[532] Már hetedik éve Észtország vezeti ezt a versenyt 2020-International-Tax-Competitiveness-Index.pdf (taxfoundation.org)

[533] Magyarország 2020-ban ebben a rangsorban a 14. helyet foglalja el, az előkelő 4. helyet a társasági adó és a nemzetközi adószabályok kapcsán értünk el, a fogyasztási adók területén viszont csak a 35.-ek lettünk (36 országból)

technicus, ugyanakkor egyre gyakrabban előforduló kifejezések. Éppen ezért célul tűztem ki annak vizsgálatát, hogy ezen fogalmak körébe milyen adójogi megoldások sorolhatóak. Igyekeztem elzárkózni az olyan tökéletes adójogi állapotot tükröző szóösszetételektől, mint okos adórendszer és okos adónem, de az okos adóigazgatás kifejezés is egy minden szempontból optimális, kizárólag modernizált metódusokkal dolgozó adminisztrációt feltételez. Megállapítottam, hogy okos adózás alatt okos adónemszabályok, okos adóeljárási megoldások és az innovációt lehetővé tevő IT alkalmazások összességét lehet érteni. Tanulmányomban sorra vettem azokat a megvalósult vagy még átgondolás alatt lévő technikai-adójogi megoldásokat, amelyek egy vagy több ismérvük alapján e fogalom körébe sorolhatók. Nem törekedtem a teljeskörűségre, hiszen az egy lehetetlen vállalkozás lenne. Azokat az új megoldásokat és ötleteket vetettem fel ezen csoportosítást segítségül hívva, amelyek a jelenkori adójogi gondolkodás fókuszában vannak, mindemellett besorolhatók a fogalom szélesebb értelemben vett értelmezési tartományába. Látható, hogy a technikai innováció és az adózás hatékonyságának növelése egy folyamat, az okos adózás pedig ennek a fejlődésnek az aktuális megvalósulási formáit fogja át.

Felhasznált irodalom

[1] AINSWOTH, Richard T. –Shact, Andrew B.: Blockchain Technology Might Solve VAT Fraud. *Tax Notes International*, 2016. szeptember 26. https://www.law.upenn.edu/live/files/5954-83-tni-1165-september-26-2016pdf

[2] BAL, Aleksandra: VAT Trends in Europe: Digitalization and Real-Time Filing. Tax Notes International, 2019.02.18. https://www.taxnotes.com/tax-notes-international/value-added-tax/vat-trends-europe-digitalization-and-real-time-filing/2019/02/18/293k6

[3] BALHAROVÁ, Mirka: Cooperative Compliance models int he Netherlands and Australia: truly based ont he principles of legal certainty and equality? LL.B. Thesis, The hague University, 2016. https://www.academia.edu/29262192/M_Balharova_Cooperative_Compliance_Models_in_the_Netherlands_and_Australia_Truly_Based_on_the_Principles_of_Legal_Certainty_and_Equality

[4] BASHIR, Imran: Mastering Blockchain Distributed ledger technology, decentralization, and smart contracts explained. (Second edition – Fully revised and updated) Packt, Birmindham, 2018. https://users.cs.fiu.edu/~prabakar/cen5079/Common/textbooks/Mastering_Blockchain_2nd_Edition.pdf

[5] BIRD, Richard: Smart Tax Administration. Economic Premise, The World Bank (Poverty Reduction and Economic Management Network), 2010. https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/10152/573980BRI0EP360Box353747B01PUBLIC1.pdf

[6] BORDÁS Péter: Okos adózás, mint a fenntartható adójog pillére? Iustum Aequum Salutare XV. 2019. http://ias.jak.ppke.hu/hir/ias/20193sz/03_BordasP_%20IAS_2019_3.pdf

[7] BORDÁS Péter: Smart taxation: Okos adózás a hazai adórendszerben. *Közjogi Szemle*, 11. évf. 2018/3. sz. pp. 47-52.

[8] BORSELLI, Fabrizio: VAT Fraud, Cryptocurrencies and a Future for the VAT System. *International VAT Monitor*, IBFD, 2019. https://research.ibfd.org/collections/ivm/printversion/pdf/ivm_2019_05_e2_2.pdf

[9] DE WIDT, Dennis: Dutch horizontal monitoring: The Handicap of a Head Start. University of Exeter, 2017. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1142129/FULLTEXT01.pdf
[10] ENACHESCU, Janina et al.: Horizontal Monitoring in Austria: subjective representations by tax pfficials and company employees. Springer, 2018. https://doi.org/10.1007/s40685-018-0067-1
[11] GRYZIAK, Bartosz: Split Payment across the European Union – Review and Analysis. *International VAT Monitor*, IBFD, 2020 https://research.ibfd.org/#/doc?url=/collections/ivm/html/ivm_2020_01_e2_2.html
[12] HERBAIN, Charléne A.: Shoul VAT Be the Nex Environmental Policy Tool? *International VAT Monitor*, IBFD, 2020. https://research.ibfd.org/#/doc?url=/collections/ivm/html/ivm_2020_02_e2_1.html
[13] HERICH György: Nemzetközi adózás. Penta, Budapest, 2019.
[14] Italy Sistema di Interscambio (SdI) real-time e-invoices. https://www.avalara.com/vatlive/en/country-guides/europe/italy/italy-sdi-real-time-e-invoices.html
[15] JAFARI, Saschaa: Combining Modern technology and Real-Time Invoice Reporting to Combat VAT Fraud: No Revolution, but Technological Evolution. *International VAT Monitor*, IBFD. 2020. 139-143. https://research.ibfd.org/#/doc?url=/collections/ivm/html/ivm_2020_03_e2_2.html
[16] MANKIW, N. Gergory: Smart Taxes: An Open Invitation to Join Pigou Club. Easter Economic Journal, 2009/35. 14-23. https://scholar.harvard.edu/files/mankiw/files/smart_taxes.pdf
[17] MERKX, Madaleine – JANSSEN, Anne: A New Weapon in the Fight against E-Commerce VAT Fraud: Information from Payment Service Providers. *International VAT Monitor*, IBFD, 2019. https://research.ibfd.org/collections/ivm/printversion/pdf/ivm_2019_06_e2_3.pdf
[18] MÜLLER, Robert: Proposal for an Automated Real-Time VAT Collection Mechanism in B2C E-Commerce Using Blockchain Technology. *International VAT Monitor*, IBFD. 2020. https://research.ibfd.org/#/doc?url=/collections/ivm/html/ivm_2020_03_e2_3.html
[19] PRÄTZLER, Robert C.: Split Payments in VAT Systems – Is This the Future? *International VAT Monitor*, IBFD, 2018. április https://www.ibfd.org/sites/ibfd.org/files/content/marketing/Journal_Previews/IVM/International-VAT-Monitor-Mar2018.html
[20] Technologies for Better Tax Administration A Practical Guide for Revenue Bodies. OECD Publishing, Paris, 2016. https://doi.org/10.1787/9789264256439-en
[21] UCHMANSKA, Urszula: Split Opinions about the Split-Payment Mechanism? A Discussion of the Polish Example. *International VAT Monitor*, IBFD, 2019. https://research.ibfd.org/collections/ivm/printversion/pdf/ivm_2019_04_pl_1.pdf
[22] COM(2018) 812 final Javaslat a Tanács 2006/112/EK irányelvnek a pénzforgalmi szolgáltatók számára egyes kötelezettségek bevezetése tekintetében történő módosításáról https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/HU/COM-2018-812-F1-HU-MAIN-PART-1.PDF

[23] A TANÁCS 2020. február 18-i (EU) 2020/283 Rendelete a 904/2010/EU rendeletnek a héacsalás elleni küzdelem érdekében folytatott közigazgatási együttműködés megerősítésére irányuló intézkedések tekintetében történő módosításáról.
[24] EY: Smart Taxation Policy Paper. https://www.ey.com/hu_hu/tax/erositse-meg-ceget-okos-adozassal
[25] Smart taxation for navigating tax rules and planning for growth young entrepreneurs. https://www.citizen-entrepreneurs.com/wp-content/uploads/2018/10/Smart-Taxation-Policy-Paper-EY-G20YEA.pdf
[26] Maintaining healthy public finances. Smart taxation. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/growth-and-investment/structural-reforms/public-finances-and-taxation_en#smart-taxation
[27] LEVI, Stuart D. – LIPTON, Alex B.: An Introduction to Smart Contracts and Their Potential and Inherent Limitations. Harvard Law Forum on Corporate Governance. 26.05.2018. https://corpgov.law.harvard.edu/2018/05/26/an-introduction-to-smart-contracts-and-their-potential-and-inherent-limitations/ (Letöltve 2021.01.13.)
[28] Hometax World-Class Electronic Tax Administration Service. National Tax Service, Republic of Korea, 2016. https://www.mois.go.kr/cmm/fms/FileDown.do?atchFileId=FILE_00070312AUWtGj_&fileSn=0.
[29] File:Environmental tax revenue by type and total environmental taxes as share of TSC and GDP, EU-27, 2002-2019 (million EUR, %) .png - Statistics Explained (europa.eu)
[30] 2020-International-Tax-Competitiveness-Index.pdf (taxfoundation.org)
[31] Statement on the data breach in the National Revenue Agency of Bulgaria http://www.oecd.org/tax/transparency/documents/statement-on-the-data-breach-in-the-national-revenue-agency-of-bulgaria.htm
[32] ASQUITH, Richard: Italy SdI VAT e-invoicing raises €4bn https://www.avalara.com/vatlive/en/vat-news/italy-sdi-vat-e-invoicing-raises--4bn.html

Lektor

Halász Zsolt Dr., PhD., tanszékvezető egyetemi docens,
Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar,
Pénzügyi Jogi Tanszék,
halaszzs@yahoo.de

Kutatási eredmények

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.13

Balla József* - Kiss Lajos*: A rendvédelmi szervező szakirányú továbbképzési szak indításának legfontosabb tapasztalatai

Absztrakt

A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kara 2019-ben indította el a megrendelői igényeknek és a felsőoktatási követelményeknek is megfelelő rendvédelmi szervező szakirányú továbbképzési szakot, amelynek első képzése 2020-ban fejeződött be.

A szerzők, a tanulmányban a végzett hallgatók körében végrehajtott kutatásuk eredményét mutatják be, amely a hallgatók legfontosabb jellemzőit, a képzéssel történő elégedettségüket és jövőbeni képzésekkel kapcsolatos javaslataikat vizsgálta, majd javaslatokat fogalmaztak meg a jövőbeni képzésekre vonatkozóan.

Kulcsszavak: *Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Rendészettudományi Kar, rendészeti képzés*

Abstract

The Ludovika-University of Public Service Faculty of Law Enforcement launched an in-service training course in law enforcement in 2019 to meet customers' expectations and higher education requirements. The first class had just graduated in 2020.

The study shows the findings of research carried out within the graduated students, describing the most significant characteristics of the students, their satisfaction and suggestions for a future training course, and puts forward a proposal for later training courses.

Keywords: *Ludovika-University of Public Service, Faculty of Law Enforcement, law enforcement education,*

***

Bevezetés

Gyorsan változó világunkban számos új befolyásoló tényező jelent meg a képzés és az oktatás területén, így a rendészeti oktatás és képzés területén és ezen belül a rendészeti felsőoktatás területén is. Ezek közül az egyik legmeghatározóbb, amelyet az elmúlt években hazánkban is érzékeltünk, hogy rendészeti felsőoktatás iránt a fiatalok érdeklődése szakterületenként változó mértékben, de tendenciáját tekintve csökkent.[534] [535] Egy korábbi

*Balla József, Dr., PhD., tanszékvezető egyetemi docens, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Határrendészeti Tanszék, https://orcid.org/0000-0002-6113-5350, Balla.Jozsef@uni-nke.hu

*Kiss Lajos, Dr., PhD., egyetemi docens, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Határrendészeti Tanszék, https://orcid.org/0000-0002-8553-0427, Kiss.Lajos@uni-nke.hu

[534] KOVÁCS Gábor: A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar alapkiképzés intenzív szakaszának teljesítésével kapcsolatos hallgatói véleményének összegző vizsgálata 2012-2019 között. *Magyar Rendészet,* 2020/3. szám. pp. 163-178. https://doi.org/10.32577/mr.2020.3.10

[535] ERDŐS Ákos et al.: NAV Café: A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet*, 2020/1. szám. pp. 149-177. https://doi.org/10.32577/mr.2020.1.10; ERDŐS Ákos et al.: Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In.

kutatás eredményei is arról tanúskodtak, hogy a Z generációt olyan szocializációs folyamatok, és ingerek érik, ami miatt a rendőri hivatás számukra opcionális pályaválasztási lehetőségként csak részben realizálódik.[536] Ebben az évben viszont a tendencia megfordult és növekedés tapasztalható.

A rendészeti tisztviselők képzésének[537] elmúlt száz évében bevett gyakorlattá vált, hogy a polgári, vagy más fegyvere erőnél szerzett felsőfokú végzettséggel rendelkezők alkalmazásához rendészeti jellegű felkészítést szabtak meg képesítési követelményként.[538]

A rendvédelmi szervek hatékony működésének egyik meghatározó feltétele, hogy olyan személyek teljesítsenek szolgálatot tiszti beosztásokban a különböző rendvédelmi szerveknél, akik felgyorsult világunkban magas színvonalon meg tudnak felelni a szervezet és a társadalom elvárásainak úgy hazánkban, mint a nemzetközi színtéren[539] egyaránt. [540]

Annak érdekében, hogy a legtehetségesebb személyek is megfelelő számban vegyenek részt a rendészeti tisztképzésben, a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kara új képzési formaként 2019-ben elindította a megrendelői igényeknek[541] és a felsőoktatás követelményeinek egyaránt megfelelő, három féléves rendvédelmi szervező szakirányú továbbképzési szakot, amely 2020-ban, 114 fő részvételével sikeresen befejeződött.

A kar vezetése kiemelt feladatként kezelte, hogy a képzésről megismerje a hallgatók véleményét, összegyűjtse, elemezze és értékelje a rendelkezésre álló adatokat, majd következtetéseket, javaslatokat fogalmazzon meg az új képzési forma továbbfejlesztésére vonatkozóan.

A vélemények összegyűjtésére a Rendészettudományi Kar Határrendészeti Tanszéke (mint a képzés szaktanszéke) egy kérdőívet állított össze, amelyet a képzés minden résztvevője részére megküldött. A kérdőív vizsgálta a résztvevők legfontosabb személyes körülményit, szolgálati tapasztalatait, motivációjukat, a képzés tartalmát és megszervezését, az oktatók teljesítményét, majd a végén a résztvevők szabadon kifejthették véleményüket és javaslatokat tehettek a képzéssel kapcsolatban.

Gaál Gyula – Hautzinger Zoltán (szerk.): Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából. Magyar Rendészettudományi Társaság, Bp., 2019, pp. 89-102.; CHRISTIÁN László - ERDŐS Ákos: Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle*, 2020/12. szám. pp. 11-42. https://doi.org/10.38146/BSZ.2020.12.1

[536] KOVÁCS István: Egy valós kihívás: toborzás vezetői szemmel, *Rendőrségi Tanulmányok*, 2019/2. szám. pp. 75-138.

[537] SALLAI János: A magyar rendészeti képzés története 1922-2017. Rendőr altiszt (tiszthelyettes) és rendőrtiszt képzés a XX-XXI században. In: CZENE-POLGÁR Viktória – ZSÁMBOKINÉ Ficskovszky Ágnes (szerk.) Mérföldkövek az adó- és vámigazgatás történetéből. Válogatott tanulmányok az évfordulók tükrében. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2017. pp. 86-123.

[538] SALLAI János: Rendőr altiszt- és tisztképzés a m. kir állami rendőrségnél az államosítás (1920) után. In: VARGA, János (szerk.) A határrendészeti tisztképzés negyedszázada. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2017. pp. 239-253.

[539] KISS Lajos: A határrendészeti képzés fejlődési vonalai a schengeni térségben. Doktori (PhD) értekezés, NKE, Bp. 2015. pp. 67-93. https://doi.org/10.17625/NKE.2015.016

[540] MAGASVÁRI Adrienn: Hivatása: pénzügyőr. In. CSABA Zágon – SZABÓ Andrea: Közös kihívások – egykor és most. Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2020. pp. 184-211. https://doi.org/10.37372/mrttvpt.2020.1.10

[541] BALLA József: A régi-új Határrendészeti Tanszéki Tanácsadó Testület, mint a megrendelői igények meghatározásának és támogatásának fóruma. *Határrendészeti Tanulmányok*, XIII. évf. 2016/1. szám. pp. 66-83.

Tanulmányunkban a kutatás legfontosabb eredményeit mutatjuk be és a képzés továbbfejlesztése érdekében fogalmazzuk meg ajánlásainkat.

1. A képzés jogi háttere, tantárgy szerkezete és a képzés ideje

A képzés megkezdésének közvetlen jogi alapját a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Szenátusának 104/2018 (VIII.8.) számú határozata képezte, amellyel elfogadásra került a rendvédelmi szervező szakirányú továbbképzési szak Képzési és Kimeneti Követelményrendszere (KKK) és Képzési Programja. A szenátusi döntés lehetővé tette, hogy a képzés a 2018/2019-es tanév II. félévében (keresztfélévben) meghirdetésre kerüljön.

A KKK-ban, a képzés céljaként a Rendőrség, a Katasztrófavédelem, a Büntetés-végrehajtási Szervezet állományában tiszti beosztásban lévő, vagy tiszti beosztásba tervezett, felsőfokú végzettséggel rendelkező, de felsőfokú rendészeti szakképzettséggel nem rendelkező személyek rendészeti-szakmai felkészítése, a felsőfokú rendészeti szakképzettség megszerzése érdekében, került megfogalmazásra. A képzettség megszerzését követően a végzetteknek szolgálati helyeiken alkalmasnak kell lenniük a hatósági jogalkalmazói, valamint beosztott vezetői, irányítói feladatok ellátására.

A képzés, az európai és a magyar képzési keretrendszer 6. szintjének felel meg, időtartama három félév. A képzés sikeres befejezését követően a hallgatók rendvédelmi szervező szakképzettséget szereznek.

A képzés során a résztvevőknek 90 kreditet kell összegyűjtenie. A jogi és általános rendészeti ismeretek tantárgycsoportból 27-33 kreditet, a rendvédelmi szakági általános ismeretek tantárgycsoportból 27-33 kreditet, a rendvédelmi szakági szak-specifikus ismeretek tantárgycsoportból 27-33 kreditet, valamint a képzés végén el kell készíteniük és meg kell védeniük a szakdolgozatukat, amely kredit értéket nem képvisel.

A képzés során a hallgatók felkészítésére az alábbi kontakt órák állnak rendelkezésre:
- az első félévben minden szakterület részére 118 tanóra,
- a második félévben minden szakterület részére 116 tanóra,
- a harmadik félévben a bűnügyi szakterület részére 116 tanóra,
- a harmadik félévben a rendészeti szakterület részére 106 tanóra,
- a harmadik félévben a katasztrófavédelmi szakterület részére 106 tanóra,
- a harmadik félévben a büntetés-végrehajtási szakterület részére 116 tanóra.

A számonkérés rendje a Nemzeti közszolgálati Egyetem Tanulmányi és Vizsgaszabályzata alapján történik. Az általános gyakorlattól eltérő, hogy a hallgatóknak a második félév végén a két félév ismeretanyagából szigorlatot kell tenniük, amely kritérium követelmény.

A tanórák megtartására, a levelező képzés gyakorlatának megfelelően péntek délután és szombaton került sor.

2. Kérdőív rövid bemutatása

A rendvédelmi szervező szakirányú továbbképzési szak első képzése a 2018/2019-es tanév második félévében kezdődött és a 2020-as nyári félévében fejeződött be. Tekintettel arra, hogy a képzés szervezői, a képzésben résztvevő hallgatók részéről még nem rendelkeztek a képzés meghatározó területeire vonatkozóan egy rendszerezett, az elemző értékelő munkát lehetővé tevő visszajelzéssel, úgy döntöttek, hogy ehhez egy kérdőívet dolgoznak ki.

A kérdőív elkészítésével azt a célt kívánták eléri, hogy átfogó ismeretük legyen a képzésben résztvevőkről, választ kapjanak arra, hogy mi motiválta őket a képzésre történő jelentkezésre, mi a véleményük a képzés tartalmi struktúrájáról, a képzés minőségéről és milyen javaslatokkal élnek a képzés továbbfejlesztése érdekében.

A kérdőív 37 kérdést tartalmazott, amelyek közül 32 zárt kérdésként került megfogalmazásra, melyekben egyes kérdések több részkérdést is tartalmaztak. A nyitott kérdések a képzés pozitívumaira és negatívumaira, valamint a képzésre vonatkozó javaslatokat foglalták magukba.

Az elkészült kérdőívek 114 fő részére kerültek kiküldésre, amelyeket a képzés résztvevői 2020. május 06-28. között, önkéntes alapon, egyénileg, anonim módon tölthettek ki.

3. Az egyes kérdésekre adott válaszok bemutatása, rövid értékelése

A kiküldött kérdőíve 94 fő válaszolta meg, amely 82%-os válaszadói hajlandóságot jelentett. Ez az eredmény a korábbi tapasztalatok alapján nagyon jónak mondható, tekintettel az önkéntes válaszadási lehetőségre és arra, hogy semmilyen előnyt (pl. korábbi vizsgaidőpont foglalás, vagy tantárgyfelvétel) nem biztosított a válaszadók részére.

A kérdőívre adott válaszokat a tartalmi elemek alapján kérdéscsoportokra osztottuk, amelyekbe az egyes vizsgált kérdéseket nem a kérdőívben szerelő sorrendben, hanem a tartalmi összetartozás alapján soroltuk be. Először bemutatjuk az egyes kérdésekre adott válaszokat és az adott válaszokkal együtt vizsgáljuk a nyílt kérdések között megfogalmazott kapcsolódó tartalmi elemeket. Értékelést és javaslatokat a tanulmány végén fogalmazunk meg.

3.1. A résztvevők személyére vonatkozó kérdéscsoport

Ez a kérdéscsoport a hallgatók személyére vonatkozó legfontosabb adatokat vizsgálja.

3.1.1. A részvevők életkora

A kérdést minden résztvevő megválaszolta, amely alapján megállapítható, hogy a 18-30 közötti korosztályból 5 fő, 31-40 év közötti korosztályból 54 fő, a 41 – 50 év közötti korosztályból 34 fő, míg az 51 év felettiek közül 1 fő vett részt a képzésben.

3.1.2. A résztvevők nemi identitása

A kérdést minden résztvevő megválaszolta, amely szerint a képzésen 55 férfi és 39 nő vett részt.

3.1.3. A résztvevők családi állapota

A kérdést mindenki válaszolta. E szerint 56 fő volt házas, 14 fő egyedül-, 13 fő élettársi- és 11 fő párkapcsolatban élt.

3.1.4. A résztvevők lakóhely szerinti megoszlása

A kérdést mindenki megválaszolta. A legtöbb résztvevő 36 fő Budapestről és 22 fő Közép-Magyarországról érkezett. A többi résztvevő Észak-Magyarországról 12 fő, a Dél-Alföldről 8 fő, a Dél-Dunántúlról 6 fő, az Észak-Alföldről 5 fő, a Nyugat-Dunántúlról 3 fő és a Közép-Dunántúlról 2 fő érkezett.

3.2. A hallgatók szolgálati viszonyára, motivációjára vonatkozó kérdéscsoport

Ez a kérdéscsoport a hallgatók szolgálati helyére, szolgálati beosztására, munkáltatójára és a munkatapasztalatára vonatkozó adatokat foglalja össze.

3.2.1. A résztvevők besorolás szerinti szolgálatteljesítési helye

A kérdést mindenki megválaszolta. A képzés résztvevői közül helyi szervtől 37 fő, területi szervtől 33 fő, központi szervtől 24 fő érkezett.

3.2.2. A résztvevők szolgálati beosztása

A kérdést mindenki megválaszolta. A hallgatók közül tiszthelyettesi besorolási osztályba 56 fő, tiszti besorolási osztályba 21 fő, beosztott vezetői besorolási osztályba 8 fő, rendvédelmi igazgatási jogviszonyba 8 fő, tiszthelyettes tiszti helyen megbízással 1 fő tartozott.

3.2.3. A résztvevők munkáltatója

A kérdést mindenki megválaszolta. A résztvevőket, 84 főt, meghatározó mértékben a rendőrség (általános rendőrségi feladatokat ellátó szervezet) alkalmazza, emellett a Terrorelhárítási Központ 5 főt, az Országgyűlési Őrség 2 főt, míg a Nemzetközi Bűnügyi Együttműködési Központ, a Büntetés-végrehajtás és a Miskolci Rendészeti Szakgimnázium 1-1 főt alkalmazott.

3.2.4. A résztvevők munkatapasztalata

A kérdést mindenki megválaszolta. A válaszadók közül 28 fő 15-20 év közötti, 23 fő 10-15 év közötti, 21 fő 20-25 év közötti, 16 fő 5-10 év közötti, 4 fő 0-5 év közötti, míg 2 fő több mint 25 év szolgálati viszonnyal rendelkezett.

A szabadmezős válaszadási lehetőségek között 4 fő jelezte negatívumként a résztvevők eltérő előképzettségéből adódó problémákat a képzés során.

3.2.5. A résztvevők motivációja

A kérdést mindenki megválaszolta. 38 fő az „Én szerettem volna a képzésben részt venni, mert tisztté szeretnék válni", 2 fő „Én szerettem volna a képzésben részt venni, mert tisztté szeretnék válni és vezetői beosztást betölteni", 21 fő „A munkáltatóm szerette volna, hogy a képzésben részt vegyek, mert szeretné, ha tisztté válnék", 6 fő „A munkáltatóm szerette volna, hogy a képzésben részt vegyek, mert szeretné, ha tisztté válnék, és vezetői beosztást töltenék be", 4 fő „A munkáltatóm szerette volna, hogy a képzésben részt vegyek, én nem szerettem volna", 2 fő „Én szerettem volna a képzésben részt venni, de nem szeretnék tisztté válni", 1 fő „A munkáltatóm szerette volna, hogy a képzésben részt vegyek, de nem szeretnék tisztté válni." válaszokat jelölte meg. Összességében a résztvevők közül 4 fő erősen, míg 3fő részben volt alulmotivált.

A nyílt válaszadási lehetőségen belül 2 fő a képzés pozitívumaként emelte ki a tiszti kinevezés lehetőségét és a karrier támogatását.

3.2.6. A résztvevők munkahelyi támogatottsága

A kérdést mindenki megválaszolta. A válaszadók közül 85 fő „Igen, munkahelyem támogat és tanulmányi szerződést is kötött velem", 7 fő a „Munkahelyem támogat, de tanulmányi szerződést nem kötött velem" és 2 fő „Munkahelyem nem támogatja tanulmányaimat, de nem akadályozza" válaszokat jelölte meg. A válaszadók közül 9 fővel nem kötöttek tanulmányi szerződést.

A szabadmezős válaszadás keretében 2 fő a képzés pozitívumai között emelte ki a munkáltatói támogatást.

3.3. A képzés megszervezésével kapcsolatos kérdések

Ez a kérdéscsoport a szak képzési struktúráját, a munkáltatók tájékoztatását, a képzési követelményekről történő tájékoztatást, a Tanulmányi és Vizsgaszabályzat képzést támogató szerepét, a tanulmányi ügyintézés megítélését és a képzés szakfelelősi feladatainak ellátását vizsgálta.

3.3.1. A szakirányú továbbképzési szak képzési struktúrája

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés négy részterületet vizsgált, amelyek értékelése egy 1-5-ig terjedő skálán történt, amelyben az 1-es az egyáltalán nem értek egyet, míg az 5-ös a teljes mértékben egyetértek értéket jelentette.

a) A képzési-, és tantervi struktúra szakmai felkészültségemet segíti állítást a résztvevők közül 4-es szintre 45 fő, 3-as szintre 21 fő, 5-ös szintre 20 fő, 2-es szintre 7 fő, 1-es szintre 1 fő értékelte.
b) A képzési-, és tantervi struktúra a szakmai céljaim elérését biztosítja állítást a résztvevők közül 3-as szintre 49 fő, 4-as szintre 28 fő, 2-es szintre 10 fő, 1-es szintre 4 fő, 5-ös szintre 3 fő értékelte.
c) A tantárgyak mennyisége megfelelő állítást a résztvevők közül 4-es szintre 34 fő, 3-as és 5-ös szintre 26-26 fő, 2-es szintre 7 fő, 1-es szintre 1 fő értékelte.

A szabadmezős válaszadási lehetőségek között 14 fő válaszadó emelte ki, hogy nagyon nagy mennyiségű anyag került leadásra, amelynek feldolgozására, elsajátítására csak rövid idő állt rendelkezésre.

Szintén itt jelezte 11 válaszadó, hogy felesleges tantárgyak és párhuzamos tartalmak oktatása folyt.

7 fő a gyakorlati képzések csekély számát és 3 fő pedig a jogi tárgyak túlzott mennyiségét kifogásolta.

3.3.2. A szakirányú továbbképzési szak munkáltatói tájékoztatása

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés a munkáltató részére küldött tájékoztatással kapcsolatos elégedettséget mérte, ahol a hallgatók három válaszlehetőség közül választhattak. A tájékoztatással teljes mértékben elégedett volt 44 fő, *„A tájékoztatással elégedett vagyok, de még fejlesztésre szorul”* választ 45 fő választotta, míg a tájékoztatással 5 fő nem volt elégedett.

3.3.3. A szakirányú továbbképzési szak teljesítési követelményeinek egyetemi tájékoztatása

A kérdés keretében a hallgatóknak azt kellett megválaszolniuk, hogy milyen mértékben voltak elégedettek a szak teljesítési követelményeivel kapcsolatos egyetemi tájékoztatással. A kérdést minden hallgató megválaszolta. A tájékoztatással teljes mértékben elégedett volt 60 fő, a tájékoztatással részben elégedett vagyok, de még fejlesztésre szorul választ választotta 32 fő és a tájékoztatással nem volt elégedett 2 fő.

3.3.4. A Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés értékelése egy 1-5-ig terjedő skálán történt, amelyben az 1-es az egyáltalán nem értek egyet, míg az 5-ös a teljes mértékben egyetértek értéket jelentette.

Az állítást, hogy a Tanulmányi és Vizsgaszabályzat megfelelően támogatja a rendvédelmi szervező szakirányú továbbképzést, a résztvevők közül 5-ös szintre 27 fő, 4-es szintre 39 fő, 3-as szintre 24 fő, 2-es szintre 3 fő, 1-es szintre 1 fő értékelte.

3.3.5. A képzés tanulmányi ügyintézési rendszere

A kérdést mindenki megválaszolta, amely azt vizsgálta, hogy a hallgatók milyen mértékben voltak elégedettek a tanulmányi ügyek egyetemi intézésével. A három válaszadási lehetőség közül az ügyintézéssel teljes mértékben elégedett volt 68 fő, az ügyintézéssel részben elégedett volt, de még fejlesztésre szorul, 26 fő, az ügyintézéssel nem vagyok elégedett lehetőséget senki nem választotta.

3.3.6. A képzés szakfelelősi feladatellátása

A kérdést mindenki megválaszolta, amely azt vizsgálta, hogy a hallgatók milyen mértékben voltak elégedettek a szakfelelősi tevékenységgel, a képzést érintő problémák szakfelelősi kezelésével. A három válaszadási lehetőség közül a szakfelelősi tevékenységgel teljes mértékben elégedett volt 92 fő, a szakfelelősi tevékenységgel részben elégedett volt, de még fejlesztésre szorul, 2 fő, a szakfelelősi tevékenységgel nem vagyok elégedett lehetőséget senki nem választotta.

3.4. A tanóratartás, a tanórán történő részvétel

Ennek keretében a kérdőív a képzéseken történő jelenétet, az elmaradt tanórák pótlását, az összevonások időpontjaival történő elégedettséget vizsgálta.

3.4.1. Az oktatással kapcsolatos jelenlét

A kérdést mindenki megválaszolta. A hallgatók közül 93 fő választotta, hogy a foglalkozások 80-100%-án és 1fő, hogy a foglalkozások 60-80%-án tudott részt venni.

3.4.2. Az oktatási tanórák megtartása

A kérdést mindenki megválaszolta. A hallgatók közül 76 fő választotta, hogy a tanórák 80-100%-a, 17 fő, hogy a tanórák 60-80 %-a és 1 fő hogy a tanórák 0-20%-a került megtartásra.

3.4.3. Az oktatási tanórák pótlása

A kérdést mindenki megválaszolta. A hallgatók közül a tanórák pótlására vonatkozóan 48 fő válaszolta azt, hogy nem volt elmaradt tanóra. 24 fő, hogy az elmaradt tanórák pótlása megtörtént, 13 fő, hogy részben, az elmaradt tanórák nem mindegyike került pótlásra és 9 fő, hogy az elmaradt tanórák pótlása nem történt meg.

3.4.4. Az oktatási napok összevonása

A kérdést mindenki megválaszolta. A kérdés azt vizsgálta, hogy az összevonások időpontjai, a pénteki és szombati napok milyen mértékben voltak megfelelőek a hallgatók részére. A válaszadók közül 88 fő válaszolta azt, hogy az összevonások előre tervezhetőek és kiszámíthatóak voltak, nem szükséges változtatás. 5 fő értett egyet azzal, hogy az összevonások a tanév beosztása alapján előre részben tervezhetőek, részben kiszámíthatóak,

változtatni kell a napokon és az arányokon. 1 fő választotta, hogy az összevonások a tanév beosztása alapján előre nem tervezhetőek, nem kiszámíthatóak, azokon változtatni kell.

A szabadmezős válaszadás keretében 8 fő kifogásolta, hogy a pénteki és szombati oktatási nap túl hosszú.

3.4.5. Oktatási napokon a részvétel biztosíthatósága

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés értékelése egy 1-5-ig terjedő skálán történt, amelyben az 1-es az egyáltalán nem biztosítja a jelenlétet, míg az 5-ös a teljes mértékben biztosítja értéket jelentette. Az oktatási napokon a részvétel biztosát 69 fő értékelte 5-ös, 16 fő 4-es, 6 fő 3-as és 3 fő 2-es szintre.

3.5. Az oktatással kapcsolatos kérdések

3.5.1. Az oktatás aktualitása

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés azt vizsgálta, hogy a hallgatók az oktatást milyen mértékben tartják aktuálisnak. 76 fő válaszolta azt, hogy az oktatás naprakész, teljes mértékben aktuális, 18 fő, hogy az oktatás részben naprakész, az aktualitásának felülvizsgálata és fejlesztése szükséges. Az oktatás elavult, nem naprakész lehetőséget senki sem választotta.

3.5.2. Az oktatói időkerettel történő hatékony gazdálkodás

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés értékelése egy 1-5-ig terjedő skálán történt, amelyben az 1-es az egyáltalán nem értek egyet, míg az 5-ös a teljes mértékben egyetértek értéket jelentette. Az állítást, hogy az oktatók a rendelkezésükre álló időkerettel hatékonyan gazdálkodtak, a résztvevők közül 5-ös szintre 49 fő, 4-es szintre 37 fő, 3-as szintre 7 fő, 2-es szintre 1 fő, 1-es szintre senki sem értékelte.

3.5.3. A tananyag oktatói szemléltetése

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés két részkérdést tartalmazott, amelyek közül az egyik arra vonatkozott, hogy az oktatók milyen mértékben használtak szemléltető eszközöket, míg a másik arra, hogy a csoport létszáma negatívan befolyásolta-e a szemléltetés hatékonyságát. A kérdés értékelése egy 1-5-ig terjedő skálán történt, amelyben az 1-es az egyáltalán nem értek egyet, míg az 5-ös a teljes mértékben egyetértek értéket jelentette.

a) Az oktatók mindig használnak oktatás-technikai segédeszközöket, ami a tananyag megértését, és szemléltetését segítette. Az állítást 32 fő 5-ös szintre, 47 fő 4-es szintre, 14 fő 3-as szintre és 1 fő 2-es szintre értékelte.
b) A csoport nagy létszáma negatívan befolyásolta a szemléltetés hatékonyságát. Az állítást 26 fő 1-es szintre, 24 fő 3-as szintre, 18 fő 2-es szintre, 16 fő 4-es szintre és 10 fő 5-ös szintre értékelte.

3.5.4. Az oktatók előadókészségének értékelése

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés három állítást tartalmazott, amelyek közül az első arra vonatkozott, hogy az oktatók a tanórán kiváló előadókészségről tettek tanúbizonyságot, a második, hogy a hallottak és a látottak a tudásuk fejlődését szolgálta, míg a harmadik azt tartalmazta, hogy az órák interaktívak voltak. A kérdések értékelése egy 1-5-ig terjedő skálán történt, amelyben az 1-es az egyáltalán nem értek egyet, míg az 5-ös a teljes mértékben egyetértek értéket jelentette.

a) Az oktatók a tanórán előadókészségük kiválóságáról tesznek tanúbizonyságot. Az állítást 36 fő 5-ös szintre, 40 fő 4-es szintre, 17 fő 3-as szintre 1 fő 2-es szintre értékelte.
b) A hallottak, és látottak a tudásom fejlődését szolgálták. Az állítást 48 fő 5-ös szintre, 36 fő 5-ös szintre, 27 fő 4-es szintre, 15 fő 3-as szintre 3 fő 2-es szintre, 1 fő 1-es szintre értékelte.
c) Az órák interaktívak voltak. Az állítást 17 fő 5-ös szintre, 34-34 fő 3-as és 4-es szintre, 8 fő 2-es szintre és 1 fő 1-es szintre értékelte.

3.5.5. Oktatói felkészültség

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés három állítást tartalmazott, amelyek közül az első azt tartalmazta, hogy az oktatók szakmailag felkészültek, a második, hogy érthető, követhető és tanulható a hallott és látott tananyag, míg a harmadika strukturált felépítésre kérdezett rá. A kérdések értékelése egy 1-5-ig terjedő skálán történt, amelyben az 1-es az egyáltalán nem értek egyet, míg az 5-ös a teljes mértékben egyetértek értéket jelentette.

a) Az oktatók szakmailag felkészültek. Az állítást 67 fő 5-ös szintre, 21 fő 4-es szintre és 6 fő 3-as szintre értékelte.
b) Érthető, követhető és tanulható a hallott, és látott tananyag. Az állítást 42 fő 5-ös szintre, 32 fő 4-es szintre, 17 fő 3-as szintre és 3 fő 2-es szintre értékelte.
c) A tananyag, az oktatók felkészültségének köszönhetően logikusan, strukturáltan épült fel. Az állítást 43 fő 5-ös szintre, 36 fő 4-es szintre, 12 fő 3-as szintre és 3 fő 2-es szintre értékelte.

A szabadmezős válaszadási lehetőségek között 46 válaszadó emelte ki pozitívumként a jó oktatókat, a tananyagok és a képzés magas színvonalát és a tananyagok elérhetőségét.

3.5.6. Az oktató és hallgató viszonya

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés értékelése egy 1-5-ig terjedő skálán történt, amelyben az 1-es az egyáltalán nem értek egyet, míg az 5-ös a teljes mértékben egyetértek értéket jelentette. Az állítást, hogy a hallgatók az oktatókhoz bármikor fordulhatnak, kellő segítséget és iránymutatást kapnak a tantárggyal kapcsolatban a résztvevők közül 5-ös szintre 63 fő, 4-es szintre 25 fő, 3-as szintre 6 fő értékelte.

A szabadmezős válaszadási lehetőségek között az oktatás pozitívumaként 22 válaszadó emelte ki az oktatók pozitív hozzáállását az oktatáshoz és a hallgatókhoz.

3.5.7. Oktatói ajánlás

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés két állítást tartalmazott, amelyek közül az első azt tartalmazta, hogy az oktatók óratartásain való részvételt másoknak nem ajánlanám, míg a második azt, hogy az oktatók óratartásain való részvételt másoknak is ajánlanám. Az első állítással 4 fő, míg a második állítással 90 fő értett egyet.

3.5.8. Oktatói ösztönzés, konzultáció

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés két állítást tartalmazott, amelyek közül az első azt tartalmazta, hogy a hallgató konzulense nem biztosított elegendő konzultációs lehetőséget ahhoz, hogy a hallgató a lehető legjobban készíthesse el a szakdolgozatát. A második állítás az volt, hogy a konzulens a hallgató igényeinek megfelelően konzultált, hogy

a lehető legjobban elkészíthesse a dolgozatát. az első állítással 1 fő, míg a második állítással 93 fő értett egyet.

3.5.9. Az oktatói számonkérések teljesíthetősége

A kérdést minden hallgató megválaszolta. A kérdés értékelése egy 1-5-ig terjedő skálán történt, amelyben az 1-es az egyáltalán nem értek egyet, míg az 5-ös a teljes mértékben egyetértek értéket jelentette. Az állítást 20 fő 5-ös szintre, 55 fő 4-es szintre, 17 fő 3-as szintre és 2 fő 2-es szintre értékelte.

A szabadmezős válaszadási lehetőségek között 8 fő kifogásolta, hogy szigorúak a számonkérések és azok nem az oktató által meghatározott anyagból történtek.

3.6. A képzés pozitívumai, negatívumai és ajánlások

A kérdőív végén a hallgatóknak nyílt (szabadmezős) kérdések keretében lehetőségük volt megválaszolni, hogy mit tartottak a képzés pozitívumainak és negatívumainak, valamint javaslatokat fogalmazhattak meg a képzéssel kapcsolatban.

Azokat az észrevételeket és javaslatokat, amelyek tartalmuknál fogva kiegészítettek vagy kapcsolódtak egy-egy zárt kérdéshez, azokat észrevételként beépítettük az egyes kérdésekhez.

3.6.1. A képzés pozitívumai

A 94 főből 6 fő nem válaszolta meg a kérdést. 1 fő konkrétumok említése nélkül állította, hogy nincs pozitívuma a képzésnek. A 87 konkrétumokat is feltüntető válaszadó véleményéből, ami közvetlenül kapcsolódott a nyílt kérdésekhez, azokat kiegészítésként szerepeltettük az értékelt kérdéseknél.

A fentieken túlmenően az alábbi vélemények érkeztek. 11 fő emelte ki pozitívumként a jó oktatásszervezést és kapcsolatépítési lehetőségeket, 9 fő a hatékony kompetencia és látókör fejlesztést és 4 fő a jó oktatási környezetet.

3.6.2. A képzés negatívumai

A 94 válaszadóból 6 fő nem válaszolta meg a kérdést. 20 fő, anélkül, hogy részletezte volna, azt válaszolta, hogy nem volt ilyen. A 68 fő konkrétumokat is feltüntető válaszadó véleményéből, ami közvetlenül kapcsolódott a nyílt kérdésekhez, azokat kiegészítésként szerepeltettük az értékelt kérdéseknél.

A fentieken túlmenően az alábbi egyéni észrevételek érkeztek.

- túl nagy a csoport, csoportbontással személyesebbé és interaktívabbá lehetne tenni a képzést;
- az oktatott ismeretanyag túlságosan szerteágazó;
- a szigorlatra ebben a formában nincs szükség;
- a képzés harmonizálása más hasonló jellegű képzésekkel;
- a vidékről érkezettek részére szálláslehetőség nem volt biztosított;
- a munkahely és a család mellett nehéz volt összeegyeztetni a tanulást.

3.6.3. A képzéssel kapcsolatos javaslatok

A kérdést a 94 válaszadóból 8 fő nem válaszolta meg, 14 megválaszolta, de konkrét javaslattal nem élt, 6 fő a jelenlegi formájában is elégedett a képzéssel.

Az erre a kérdésre adott válaszokat nem kapcsoltuk össze az egyes kérdések értékelésével, mert ezeket nem értékelésként, hanem javaslatokként vettük figyelembe, még akkor is, ha esetenként ez nehezen volt elhatárolható. A hallgatók az alábbiakat javasolták:

- a gyakorlati képzések növelése (12 javaslat);
- a napi tanóra növelés helyett az összevonások számának növelése (7 javaslat);
- a nem szakmai tárgyak csökkentése (5 javaslat);
- kisebb csoportokban történő interaktívabb oktatás (5 javaslat);
- elmaradt órák (webes) és tananyag elérhetőségének biztosítása (4 javaslat);
- a hétvégék helyett hétköznapi összevonások szervezése (3 javaslat);
- parkolóhely és kollégium biztosítása (3 javaslat);
- a tananyag csökkentése, szelektálása (3 javaslat);
- az elmélet és a gyakorlat összehangolása (3 javaslat);
- a hallgatók partnereknek tekintése (2 javaslat);
- előre meghatározott konkrét követelmények a képzésre vonatkozóan (2 javaslat);
- az első foglalkozás csapatépítés legyen (2 javaslat);
- kevesebb titkos információgyűjtés és helyette kihallgatás technika és gyakorlat (2 javaslat);
- szigorlat, szakdolgozat, záróvizsga nem szükséges, a rendszer újragondolása (2 javaslat);
- a hivatásos és nem hivatásos állomány külön csoportban történő oktatása (2 javaslat);
- az elvárások legyenek összhangban az átképző oktatással (1 javaslat);
- annak tudatosítása, hogy a képzés csak tanulással teljesíthető (1 javaslat);
- távoktatás bevezetése (1 javaslat);
- rendészeti területen az órákat felkészült gyakorló szakemberek tartsák (1 javaslat);
- a vizsgák egy része vagy egésze a tanórákba épüljön be (1 javaslat);
- a szakosodás második félévtől történő megkezdése (1 javaslat);
- az átképző tanfolyamok követelményeinek egységesítése (1 javaslat).

4. Összegzett következtetések és javaslatok

A rendvédelmi szervező szakirányú továbbképzési szak létszámadatai azt mutatják, hogy az új képzési forma iránt jelentős az érdeklődés úgy a hallgatók, mint a munkáltatók részéről. Kilenc fő úgy is vállalta a képzést, hogy a munkáltatója nem kötött vele tanulmányi szerződést. Ha az érdeklődés hosszabb távon is ilyen mértékű lesz, akkor ez befolyásolhatja a nappali és levelező oktatás létszámszükségletét is, amely már rövidtávon is negatív hatást válthat ki.

Tekintettel arra, hogy a továbbképzési csoport létszáma a 100 főt meghaladta, abban több szakterületről, a szakmai tapasztalat és az életkor jelentősebb behatárolása nélkül vehettek részt a jelentkezők, a csoport több szempontból is heterogén összetételét eredményezte. A 3.1. és 3.2. kérdéscsoport alapján megállapítható, hogy a válaszadók 5 fő kivételével 30 év felettiek, 4 fő kivételével több, mint 5 év rendészeti munkatapasztalattal rendelkeznek, 10 fő kivételével a rendőrség általános rendőrségi feladatokat ellátó szervezeténél dolgoznak, 8 fő kivételével tiszthelyettesi vagy magasabb besorolási osztályba tartoznak, tehát életkor és előképzettség tekintetében egy alapvetően egységes tömböt képeznek.

A szabadmezős válaszadási lehetőségek között és a javaslatok között 6 fő jelölte meg problémaként a résztvevők eltérő előképzettségéből adódó nehézségeket. A probléma valós, hiszen azok tanulnak egy csoportban, akik soha nem voltak rendőrök, és akik esetleg több

évtizedes rendőri múlttal rendelkeznek. A megoldás egyik módjának mi is elfogadhatónak tartjuk, amit a hallgatók javasoltak, a hivatásos és nem hivatásos állomány képzésének szétválasztását, amelyet még célszerű lenne kiegészíteni azzal, hogy a jelentkezőknek legalább 5 éves rendészeti szakmai tapasztalattal kell rendelkezniük.

A 3.3. kérdéscsoport a képzés megszervezésével kapcsolatos kérdéseket értékelte, amelyek összességében pozitív értékelést kaptak. A kapott visszajelzések alapján javasoljuk a nagy mennyiségű tananyag racionalizálást – vagy a képzési idő növelését –, az esetleges tartalmi átfedések megszüntetését.

A legtöbb javaslat (12 db) a képzés gyakorlati elemeinek növelésére érkezett. A javaslatot célszerűnek tartjuk, azonban a képzés jelenlegi időkeretei között erre csak kis mértékben van lehetőség. Azoknál a személyeknél, akik az átlagosnál kevesebb rendészeti szakmai gyakorlattal rendelkeznek, a későbbiekben egyéni tantanterv alapján, részben munkahelyi képzés keretében is pótolhatnák a hiányzó gyakorlati tapasztalatot.

A 3.4. kérdéskör a képzéseken történő jelenétet, az elmaradt tanórák pótlását és az összevonások időpontjaival történő elégedettséget vizsgálta, amellyel összességében a válaszadók elégedettek voltak. A szabad mezős válaszok között 8 fő részéről érkezett visszajelzés arra vonatkozóan, hogy a pénteki és a szombati oktatási napok túl hosszúak. A javaslatok között is 7 fő részéről érkezett javaslat arra, hogy ne az óraszámok, hanem a képzési napok száma növekedjen. A javaslatot megfontolandónak tartjuk.

A 3.5. kérdéskör az oktatással kapcsolatos kérdéseket vizsgálta, amely magába foglalta az oktatás aktualitását, az oktatók milyen hatékonysággal használták ki a rendelkezésükre álló időkeretet, milyen mértékben szemléltettek, milyen volt az előadókészségük és felkészültségük, milyen viszonyt tartottak fenn a hallgatókkal, a hallgatók hogyan ítélték meg az oktatókat, a konzulensi tevékenységet és a számonkérések teljesíthetőségét. Összességében a felmérésben résztvevők pozitívan értékelték ezeket a területeket.

A szabadmezős válaszok és a javaslatok között is egy terület, a számonkérések és a vizsgáztatások rendszere volt az, amelyet a hallgatók kifogásoltak (Kovács Gábor írásából olvashatunk a kompetencia alapú oktatás megvalósításának jó gyakorlatáról.[542]). 8 fő jelezte, hogy a számonkérések túl szigorúak és nem az oktató által meghatározott anyagból történtek. A javaslatok között a vizsgáztatási rendszer újragondolása szerepelt, amely a tapasztalatok alapján megfontolandó.

A 3.6. kérdéskör szabadmezős kérdések segítségével vizsgálta a képzés pozitívumait és negatívumait, valamint lehetőséget biztosított a válaszadók részére javaslataik megfogalmazására. A képzés pozitívumainak és negatívumainak megfogalmazását és értékelését az eddig tárgyalt kérdéskörök alapvetően tartalmazták. A fentieken túlmenően hallgatói javaslatok közül az alábbiakat emelnénk ki és tartanánk megfontolandóknak. A szakosodás második félévtől történő megkezdését, a szakmai ismeretek jobb elsajátítása érdekében. Kisebb csoportok kialakítását az interaktívabb oktatás megteremtése érdekében. Továbbá egy jelentős hangulatjavító körülmény lenne a hallgatók irányába a parkolóhelyek és a kollégiumi elhelyezés biztosítása.

[542] KOVÁCS Gábor: A jó oktatási gyakorlatok a Rendészeti Vezetéstudományi a Rendészeti Vezetéstudományi Tanszéken. *Magyar Rendészet* 2020/4. szám. pp 159-172. https://doi.org/10.32577/mr.2020.4.10

Összességében megállapíthatjuk, hogy a vizsgált területeken a kutatás megalapozott információkat biztosított a hallgatókról és arról, hogy a hallgatók hogyan ítélik meg az új képzést. Ezek az információk meghatározták azokat a területeket is, ahol a képzés módosítása a jövőben célszerű.

Felhasznált irodalom

[1] BALLA József: A régi-új Határrendészeti Tanszéki Tanácsadó Testület, mint a megrendelői igények meghatározásának és támogatásának fóruma, *Határrendészeti Tanulmányok*, XIII. évf. 2016/1. szám. pp. 66-83.

[2] CHRISTIÁN László - ERDŐS Ákos: Vészharang és jubileum? A rendészeti felsőoktatás kilátásai, a tisztjelöltek toborzásának és életpályára állításának nehézségei. *Belügyi Szemle*, 2020/12. szám. pp. 11-42. https://doi.org/10.38146/BSZ.2020.12.1

[3] ERDŐS Ákos et al.: NAV Café: A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának utánpótlása, felkészítésük gyakorlati kérdései. *Magyar Rendészet*, 2020/1. szám. pp. 149 -177. https://doi.org/10.32577/mr.2020.1.10

[4] ERDŐS Ákos et al.: Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In. GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.): Gondolatok a rendészettudományról. Írások a Magyar Rendészettudományi Társaság megalapításának tizenötödik évfordulója alkalmából. Magyar Rendészettudományi Társaság, Bp., 2019. pp. 89-102.

[5] KISS Lajos: A határrendészeti képzés fejlődési vonalai a schengeni térségben. Doktori (PhD) értekezés, NKE, Bp. 2015. https://doi.org/10.17625/NKE.2015.016

[6] KOVÁCS Gábor: A Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar alapkiképzés intenzív szakaszának teljesítésével kapcsolatos hallgatói véleményének összegző vizsgálata 2012-2019 között. *Magyar Rendészet,* 2020/3. szám. pp. 163-178. https://doi.org/10.32577/mr.2020.3.10

[7] KOVÁCS Gábor: A jó oktatási gyakorlatok a Rendészeti Vezetéstudományi a Rendészeti Vezetéstudományi Tanszéken. *Magyar Rendészet,* 2020/4. szám. pp. 159-172. https://doi.org/10.32577/mr.2020.4.10

[8] KOVÁCS István: Egy valós kihívás: toborzás vezetői szemmel, *Rendőrségi Tanulmányok*, 2019/2. szám. pp. 75-138.

[9] MAGASVÁRI Adrienn: Hivatása: pénzügyőr. In. CSABA Zágon - SZABÓ Andrea: Közös kihívások - egykor és most. Tanulmánykötet. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2020. pp. 184-211. https://doi.org/10.37372/mrttvpt.2020.1.10

[10] SALLAI János: A magyar rendészeti képzés története 1922-2017. Rendőr altiszt (tiszthelyettes) és rendőrtiszt képzés a XX-XXI században. In: CZENE-POLGÁR Viktória; ZSÁMBOKINÉ Ficskovszky Ágnes (szerk.) Mérföldkövek az adó- és vámigazgatás történetéből. Válogatott tanulmányok az évfordulók tükrében. Magyar Rendészettudományi Társaság Vám- és Pénzügyőri Tagozat, Bp., 2017. pp. 86-123.

[11] SALLAI János: Rendőr altiszt- és tisztképzés a m. kir állami rendőrségnél az államosítás (1920) után. In: VARGA János (szerk.) A határrendészeti tisztképzés negyedszázada. Dialóg Campus Kiadó, Bp., 2017. pp. 239-253.

Lektor

Kovács Gábor, Dr., habil., tanszékvezető egyetemi tanár
c. rendőr dandártábornok,
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar
Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék.
kovacs.gabor@uni-nke.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.14

Borzán Anita* - Szekeres Bernadett*: A digitalizáció hatása a gazdasági szakismeretek és a számvitel oktatására

Absztrakt

Tanulmányunkban két felsőoktatási intézményben vizsgáljuk az oktatás és a digitalizáció kapcsolatát. Mindkét egyetem esetében olyan szakokra esett a választásunk, ahol a gazdasági szakismeretek, a számvitel alapozó tantárgy. A Budapesti Gazdasági Egyetemen (BGE) a gazdaságinformatikus alapképzés, a Nemzeti Közszolgálati Egyetemen (NKE) a gazdasági nyomozó, a vám- és pénzügyőri, valamint az adó- és pénzügyi nyomozó szakirányos hallgatóinak eredményeit, véleményét mértük fel. A digitális készségek javítása, a rendszerben való gondolkodás, a digitális alulképzettség felszámolása elképzelhetetlen az oktatás aktív szerepvállalása nélkül. A kompetencia fejlesztéséhez kulcsfontosságú a digitális technológiával támogatott tanulás az oktatás minden szintjén, amelyhez nélkülözhetetlen az innováció és a digitalizáció megjelenése pedagógiai, technológiai és szervezeti szinten is. Összességében az egyéni szintű kompetenciák mellett kiemelkedően fontos, hogy a gazdasági szakterületen dolgozók szintjén megjelenik-e a nyitottság a digitális transzformációra, és ha igen, akkor milyen gyors reakcióidővel, és milyen törekvések irányulnak a digitális trendek bevezetésére. Véleményünk szerint, ha időben reagálunk a változásokra, akkor a számvitel oktatása nem a digitalizáció elszenvedője, hanem nyertese lesz.

Kulcsszavak: *gazdálkodás, felsőoktatás, digitális készségek, számítógépes műveltség*

Abstract

In our study, we examine the relationship between education and digitization in two higher education institutions. In the case of both universities, we choose courses where economic skills and accounting are basic subjects. We measured the results and opinions of the students of the Bachelor's degree in Economic Informatics at the Budapest Business School and the students of the Economic Investigators, Customs and Finance, and Tax and Financial Investigators specializations at the University of Public Service. Improving digital skills, thinking in the system, eliminating digital under-education is inconceivable without the active involvement of education. Therefore, digitally supported learning at all levels of education is key to competence development. For this purpose, innovation and digitalization at pedagogical, technological and organizational levels are essential. Overall, in addition to individual-level competencies, it is crucial whether openness to digital transformation appears at the level of those working in the economic field. If so, how fast are the efforts and response time to introduce digital trends? In our view, if we respond to change on time, accounting education will not be a victim of digitization but a winner.

Keywords: *economy, higher education, digital skills, computer literacy*

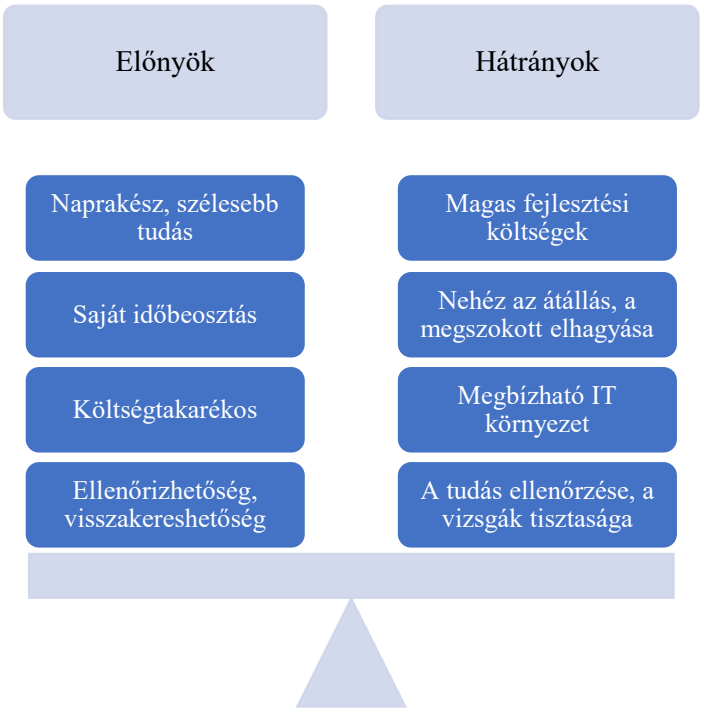
* Borzán Anita Dr., egyetemi docens, Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Kar Számviteli Tanszék, https://orcid.org/0000-0002-4301-0175 , borzan.anita@uni-bge.hu

* Szekeres Bernadett Dr., egyetemi adjunktus, ELTE Gazdálkodástudományi Intézet, https://orcid.org/0000-0002-8137-1465 , szekeres.bernadett@gti.elte.hu

***

Bevezetés

A digitális oktatással járó új körülmények a hallgatók és az oktatók számára is nagy kihívást jelentettek, számos nehézséggel kellett megküzdeni, de ezek az erőfeszítések jól láthatóan megtérülnek és döntően befolyásolják minden érintett jövőbeli tevékenységét. Az új helyzetbe kerülő diákok és pedagógusok innovatív képességeinek is köszönhető a közoktatás általános digitalizációjának felgyorsulása. Mint minden oktatási formának, az online oktatásnak is vannak előnyei, de hátrányai is (1. ábra), melyek közül kiemeltük a felsőoktatásban szerintünk legrelevánsabbakat.



1. ábra: A digitális oktatás előnyei és hátrányai
Forrás: saját szerkesztés

Mind a Budapesti Gazdasági Egyetem, mind a Nemzeti Közszolgálati Egyetem véleményünk szerint sikeresen megoldotta a járványügyi helyzet miatt elrendelt távolléti oktatásra történő átállást. Ezt egyrészt az online oktatást és számonkérést előíró szabályok megalkotása, másrészt az információs technológiai eszközök fejlesztése biztosította. Kérdőíves vizsgálatunkban a két felsőoktatási intézményben a tanulmány szerzői által oktatott tantárgyak hallgatóinak véleményét mértük fel. Vizsgálataink megerősítették a feltételezésünket, hogy a hallgatók többsége elégedett a digitális oktatásra való átállással, nem éreztek különösebb nehézséget a tananyag elsajátításában és a számonkérésben. Az oktatók számára is próbatételt és többletterhelést jelentett a távoktatási forma, az online vizsgáztatás, a megszerzett tudás digitális mérése, a nem megengedett eszközök használatának ellenőrzése.

Digitális oktatásra történő átállás, a vizsgált tantárgyak bemutatása

Mindkét egyetem oktatói és hallgatói számára is teljesen új körülményeket teremtett a koronavírus miatti digitális oktatásra történő átállás. Az egyetemek vezetői folyamatosan tájékoztatták az oktatókat és a hallgatókat a változásokról, a kialakult helyzetnek megfelelően átalakult oktatási helyzetről, az elvárásokról.

Távolléti oktatás a BGE-n és az NKE-n

A felsőoktatási intézményeknél az első hullám miatti járványügyi vészhelyzet intézkedései között szerepeltek a kollégiumok (kivéve BGE PSZK és NKE RTK kollégiuma) a sportlétesítmények, vendéglátóipari egységek bezárása, valamint az ügyeleti munkarend bevezetése és ezzel egyidőben az otthoni munkavégzés kereteinek kialakítása. A 2019/2020. tanév II. félévében a vészhelyzeti intézkedések következtében elindult a távoktatási munkarend, így mindkét egyetemen biztosított volt a hallgatók számára a félév eredményes befejezése, a végzősök számára az oklevél megszerzése. Az oktató kollégák a Neptun, a Moodle, a CooSpace és a Teams rendszerek alkalmazásával folytatták a jelenléti képzésben megkezdett munkát, egyéni és csoportos feladatok kijelölésével támogatták a hallgatók önálló tanulását. A távoktatási forma miatt a vizsgák teljesítését rendszerint otthoni munkával elkészített feladatok leadásával, illetve a digitális rendszerek támogatásával megoldható ismeretellenőrzési tesztekkel oldottuk meg.

A NKE-n a záróvizsgákat jelenléti írásbeli vizsgaként bonyolítottuk le, így a hallgató a kapott szakmai feladatot írásban (papíralapon, kézírással) válaszolta meg, melyet az oktatók négy órán belül értékeltek és megállapították a záróvizsga végeredményét. A BGE-n online záróvizsgák szervezésére került sor, melyek a Teams felületén keresztül zajlottak. A hallgatók a záróvizsga bizottsággal egy-egy, a komplex záróvizsga témaköreit érintő átfogó kérdés mentén szakmai beszélgetést folytattak, valamint szakdolgozatukat védték meg.

A 2020/2021. tanév I. félév oktatása a nappali képzésen jelenléti formában kezdődött meg, a járványügyi szabályok betartásával. A nappali munkarendben a szemináriumok tantermi keretek között zajlottak, de a NKE-n az oktatónak lehetősége volt a távolléti oktatásban lévő hallgatók számára a Teams rendszeren keresztül online hozzáférést is biztosítani. A BGE-n a nappali tagozaton tanulmányokat folytató hallgatók nem minden tárgy esetében csatlakozhattak be a jelenléti szemináriumokba Teams-en vagy egyéb online platformon keresztül. A vírus második hullámának következménye, hogy ebben a félévben is 2020. november 16-tól a tanév végéig digitális oktatásra kellett átállni, az előadásokat és szemináriumokat MS Teams rendszeren keresztül megtartani. A NKE-n egyes levelező képzések esetén részleges online oktatás zajlott. A BGE-n levelező és esti tagozaton az oktatás – a szakvezetők mérlegelését követően, néhány személyes jelenlétre épülő szakirányú továbbképzési szak kivételével – már szeptemberben online képzés szervezésével indult. Továbbra is speciális helyzetet jelentett, hogy az RTK hallgatói különleges szolgálati kötelezettséget is teljesítettek, így sok esetben az online órákon sem tudtak részt venni. A járványügyi helyzetre való tekintettel ez a vizsgaidőszak is távolléti vizsgáztatás keretében zajlott le.

A harmadik hullám következménye, hogy a 2020/2021. tanév II. féléve mondhatjuk már a szokásosnak megfelelően – a jogszabályi előírások betartásával – digitális keretek között kezdődött és mostani ismereteink szerint ez már nem is változik. Az oktatás az órarend szerinti idősávban MS Teams rendszeren keresztül folyik, de változatlanul megengedett a

webináriumi (a BGE-n csak a nappali tagozat előadásainál, illetve a levelező és esti tagozaton) forma is. A május-júniusi vizsgaidőszak előreláthatóan a távolléti vizsgáztatás szabályai szerint alakul, de a záróvizsgák lebonyolításának rendje még kialakulóban van. Mivel a felsőoktatásban kötelező a digitális működés, így meg kell határozni a vizsgák módját és ki kell jelölni a vizsgaidőpontokat is.

Összességében megállapíthatjuk, hogy addig amíg az előző félévekben még volt személyes kontaktusunk a hallgatókkal, a mostani félévben kizárólag az online tér állt rendelkezésünkre minden kapcsolattartás (oktatás, vizsgáztatás, konzultáció) tekintetében. Ezen kihívások ismeretében kérdeztük meg a NKE-n a Gazdasági szakismeretek 2. és a Gazdaságvédelmi pénzügyi jog 3-4. tantárgyak, a BGE-n pedig a Számviteli alapismeretek és a Tevékenységek számvitele és a beszámoló tárgyak hallgatóinak véleményét a digitális oktatásról.

A kérdőíves felmérésbe bevont tantárgyak szakmai tartalma

A NKE RTK-n a bűnügy igazgatási alapszakon tanuló hallgatók közül a gazdaságvédelmi nyomozó és a pénzügyi nyomozó szakirány jelöltjei körében végeztük el a kérdőíves kutatást. Mindkét szakirány célja olyan bűnügyi szakemberek képzése, akik a rendőrség és a NAV szervezeteinél alkalmasak beosztott tiszti, vezetői feladatok ellátására. Tudásuk kiterjed egyrészt a nyomozásokkal összefüggő elméleti és gyakorlati kérdésekre, másrészt a bűncselekményfajták felderítése és bizonyítása érdekében teendő intézkedésekre. A szakirányon végzett hallgatók elsősorban a bűncselekmények felderítésének nyomozói munkáját végzik, ideértve a nyomozások szervezését, az adatgyűjtés, a felderítés és bizonyítás megtervezését és a mindehhez szükséges irányítási tevékenységeket.

- A gazdaságvédelmi nyomozó szakirányt választók az oklevél megszerzésével olyan rendvédelmi szakemberek lesznek, akik képesek az egyes gazdasági bűncselekmények felismerésére, azok minősítésére, felderítésére. Ezért is fontos, hogy a hallgatók széles körű közgazdasági, pénzügyi és számviteli, valamint jogi és kriminalisztikai ismeretekkel rendelkezzenek. A szakirány hallgatói a Gazdaságvédelmi pénzügyi jog 1-4. tantárgycsoport keretében a hazai gazdasági – pénzügyi rendszert ismerhetik meg. A tantárgyak szakmai tartalmának kialakításakor kiemelt szerepet kapott az adózásra, a számvitelre, a bankrendszerre vonatkozó rendelkezések ismertetése. A kérdőívet kitöltő – Gazdaságvédelmi pénzügyi jog 3. és 4. tantárgyakból vizsgázó – hallgatók ismerik a hazai adó- és támogatási rendszer, valamint a számviteli szabályozás legfontosabb elemeit, azok összefüggéseit. Mindkét tantárgy oktatásában hangsúlyt kap az adójog funkciója abból a célból, hogy a gazdaságvédelem területén tevékenységet folytató hallgatók korszerű ismeretekkel rendelkezzenek, és ezeket munkájuk során alkalmazzák.
- A pénzügyi nyomozó szakirány hallgatói a NAV hatásköréhez szervesen kapcsolódó jövedéki, adójogi, vámtarifa ismeretekre tesznek szert. Az itt tanulók számára kiemelten fontos, hogy kellő tárgyi tudással rendelkeznek a bűnüldöző munka feladataihoz, és az állam vámpolitikai érdekeit sértő cselekmények megelőzéséhez, felderítéséhez. A Gazdasági szakismeret 1-3 tantárgycsoport keretében a hallgatók ismereteket szerezhetnek a NAV által felügyelt gazdasági társaságok megalakulásáról, működéséről és megszűnéséről, általános tájékoztatást kapnak a gazdálkodó szervezetek működéséről, melynek keretében megismerkednek a közbeszerzési és a versenyjogi szabályokkal, a csődeljárás, a felszámolási eljárás, valamint a végelszámolással kapcsolatos eljárások elméleti és gyakorlati hátterével. A kérdőívet kitöltő – Gazdasági szakismeret 2. tantárgyból vizsgázó – hallgatók ismerik a gazdálkodó szervezetek számviteli, nyilvántartási feladatait, a számviteli törvény beszámolási és könyvvezetési előírásait,

képesek a költségvetési csalás vizsgálatához szükséges számviteli összefüggések feltárására.

Mindkét szakirány hallgatóitól elvárt, hogy mélyrehatóan tanulmányozzák a speciális jogi, kriminalisztikai és bűnügyi szolgálati ismereteket és mindeközben tisztában legyenek a szakterülethez kapcsolódó pénzügyi, számviteli, gazdasági és jogi előírásokkal. A hallgatókkal szembeni elvárás, hogy rendelkezzenek kapcsolatteremtő, problémafelismerő és problémamegoldó képességgel, együttműködési és kommunikációs készséggel. Emellett elengedhetetlen a szakmai idegennyelvi tudás, a szolgálati feladatok ellátásához szükséges fizikai-kondicionális állapot és az önvédelmi ismeret is.

A Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Karán a gazdaságinformatikus alapszakon a Számviteli alapismeretek, valamint a Tevékenységek számvitele és a beszámoló tárgyak óraszáma a gyakorlatorientált jelleg hangsúlyozása mellett heti kétórás szemináriumokból áll. A számvitel módszertani jelentőségének értékeléséhez fontos a gazdaságinformatikus alapképzési szak képzési és kimeneti követelményrendszerében foglaltak ismerete.

- A gazdaságinformatikus alapképzési szak célja ugyanis olyan szakemberek képzése, akik napjaink információs társadalmának üzleti folyamatait ismerik, valamint képesek az azokból adódó problémák felismerésére és kezelésére. A képzés alapvető célkitűzése a hallgatók azon kompetenciáinak a fejlesztése, amelyek révén az értékteremtő folyamatokat segítő informatikai feladatok kezelésére képesek lesznek, illetve a korszerű információtechnológiai módszerek birtokában alkalmasak a gazdasági életben az üzleti intelligencia fejlesztésére. A gazdaságinformatikusok megismerik az infokommunikációs folyamatok és technológiák együttműködésének az egyes modellezési lehetőségeit, alkalmassá válnak a felmerülő problémák megfogalmazására, azok lehatárolására, majd a felszámolásukra irányuló alkalmazások kidolgozására.
- Az alapszakon tanuló hallgatók képzésük lezárása után alkalmasak lesznek az informatikai és a gazdaságtudományi ismeretek analizáló és szintetizáló vizsgálatára, egyes üzleti események IT támogatott lebonyolítására, precíz munkavégzésre, folyamatos továbbképzésre, újabb kompetenciák megszerzésére, valamint szakmai kommunikációs készségük birtokában saját szakterületükön dinamikus rendszerek kialakítására és menedzselésére. Az alapfokozaton végzett hallgatók az üzleti folyamatok ismeretében képesek azok elemzését és végrehajtását biztosító szoftver alkalmazások tervezésére és programozására. A munkaerő-piacra lépő végzett szakemberek már elsajátították a rendszerfejlesztés metodikájához kapcsolódó kompetenciákat, alkalmasak számítógépes üzleti modellek és adatbázisok létrehozására, fejlesztésére és szakmai együttműködésre a gazdasági kérdések IT-fejlesztései területén. A hallgatók szakmai ismereteik birtokában alkalmasak az informatikai szervezeti egységek menedzselésére, a kockázatkezelésre és a projektmenedzsmenttel összefüggő feladatok ellátására.
- A gazdaságinformatikusok a Számviteli alapismeretek tárggyal összefüggésben megismerik a számviteli információs rendszer jellemző vonásait. Képesek a számviteli alapfogalmakat, a beszámoló összeállításával kapcsolatos teendőket, a beszámolók egyes típusait, azok dokumentumait, valamint a könyvvezetés lehetséges formáit felismerni és alkalmazni. Elkülönítik az alapvető és az összetett gazdasági eseményeket, melyeket a kettős könyvvitel rendszerében képesek lekönyvelni. A Számviteli alapismeretek kurzus befejezését követően a hallgatók magabiztosan ismerik a közgazdasági alapfogalmakat és összefüggéseiket, értelmezni képesek a gazdasági élet kölcsönös kapcsolatrendszereit, kiemelt hangsúllyal a vállalkozásokra. Értik és használják az erőforrás felhasználás folyamatát tevékenységi körökre vetítve, azok alapvető fogalmait, a számviteli alapelveket, a számviteli információs rendszert, illetve annak ágai közül a pénzügyi

számvitelt és elemeit. A hallgatók tehát megszerezték a vállalati számviteli információs rendszerekkel kapcsolatos alapvető ismereteket.

– A Tevékenységek számvitele és a beszámoló tárggyal kapcsolatban elsajátított gyakorlati ismereteik alapján a hallgatók alkalmasak beszámoló összeállítására, ismerik a beszámoló részeinek tartalmát, felismerik azok összefüggéseit, értékelik az információs rendszerben elfoglalt helyét. A kurzus célja a hallgatók rendszerszemléletének támogató fejlesztése. A hallgatók alaposabban megismerik a vállalkozások külső és belső környezetének szereplőit, illetve azok kapcsolatrendszereit is. Képesek értékelni egy vállalkozás döntéstámogató folyamatait.

A digitális oktatás hatásai a vizsgált tantárgyak esetében, a kutatás eredményei

A BGE-n az online oktatás vizsgálata a két félév tekintetében két tantárgy hallgatóinak a felmérésével történt.

FÉLÉV	TANTÁRGY	OKTATOTTAK SZÁMA (FŐ)
2019/2020. II. félév	Tevékenységek számvitele és a beszámoló (nappali)	60
2020/2021. I. félév	Számviteli alapismeretek (nappali és levelező képzés)	55

1. táblázat: Az online oktatásra történő átállásban vizsgált félévek és tantárgyak, valamint az oktatott hallgatók száma
Forrás: saját szerkesztés, Neptun adatok felhasználásával

Mivel az intézmény oktatója összesen 115 hallgatót tanított (1. táblázat) a kérdőíves felmérés válaszadói közül, tanulmányunkban csak az utóbbi kurzusokat látogató válaszadók által visszaküldött kérdőívek kiértékelését végezzük el. Az értékelhető válaszok száma 52, a kitöltöttség szintje 45%-os. Az alacsony kitöltési arány azzal indokolható, hogy a felmérés lefolytatásához szükséges engedély már a vizsgaidőszak befejezéséhez közeli időpontban érkezett meg, a hallgatók többsége már teljesítette a tantárgyi követelményeket, megszerezte kreditpontját és nem érzett kellő motivációt a visszacsatoláshoz. A BGE-n folytatott kérdőíves felmérésében az érintett két félévben különböző hallgatói kör megkérdezésére került sor, tehát átfedés a válaszadók személyét illetően nem állapítható meg.

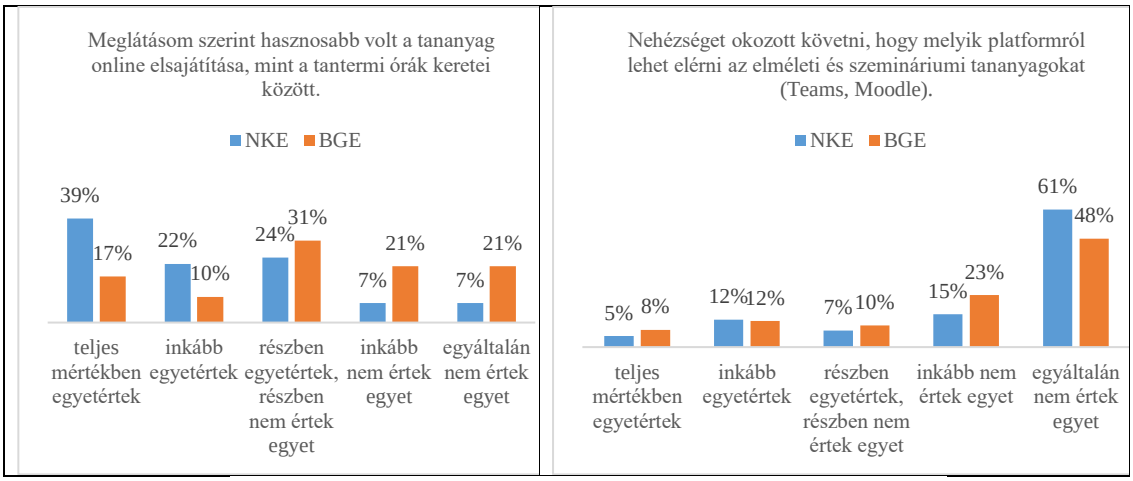
A NKE-n az online oktatásra történő átállást konkrétan azokban a félévekben vizsgáltuk, ahol ténylegesen jelenléti oktatással kezdődött a félév, de időközben át kell térni a távolléti oktatásra. Így a vizsgált két félév tekintetében három tantárgy hallgatóit tudtuk megkérdezni.

FÉLÉV	TANTÁRGY	OKTATOTTAK SZÁMA (FŐ)
2019/2020 II. félév	Gazdasági szakismeretek 2. (nappali és levelező képzés)	23
	Gazdaságvédelmi pénzügyi jog 4. (nappali és levelező képzés)	22
2020/2021. I. félév	Gazdasági szakismeretek 2. (nappali)	16
	Gazdaságvédelmi pénzügyi jog 3. (nappali és levelező képzés)	26

2. táblázat: Az online oktatásra történő átállásban vizsgált félévek és tantárgyak, valamint az oktatott hallgatók száma
Forrás: saját szerkesztés, a Neptun adatok felhasználásával

A kérdőívet 87 hallgatónak juttattuk el online formában (2. táblázat), a visszaérkezett válaszok száma, amely alapján a következtetéseket levontuk 41 volt. A 47%-os kitöltési arány egyrészt annak tudható be, hogy a 2019/2020. II. félévében oktatott hallgatók egy része már oklevelet kapott, másrészt a levelező hallgatókat a járványügyi intézkedések miatt, amúgy is feszített munkakörülmények mellett nehezebb volt elérni. A NKE-n folytatott kérdőíves felmérésben az érintett félévekben más hallgatói kör megkérdezésére került sor, tehát átfedés itt sem állapítható meg.

A kérdőívet kitöltők nemek szerinti megoszlását és tagozat szerinti bontását (2. ábra) szemléltető diagram alapján látható, hogy mindkét egyetemen a szak specialitásának megfelelően magasabb a kérdőívet kitöltő férfiak aránya, mint a nőké és a várakozásoknak megfelelően több nappali tagozatos hallgató vett részt a felmérésben, mint levelezős.



2. ábra: A kérdőívet kitöltők nemek szerinti megoszlása a két egyetemen
Forrás: saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

A kérdőív 1-12. kérdéseinél több szempontból vizsgáltuk az online oktatás kérdéskörét. Minden kérdés esetén az alábbi válaszok közül jelölhettek meg egyet a hallgatók:

1 – egyáltalán nem értek egyet

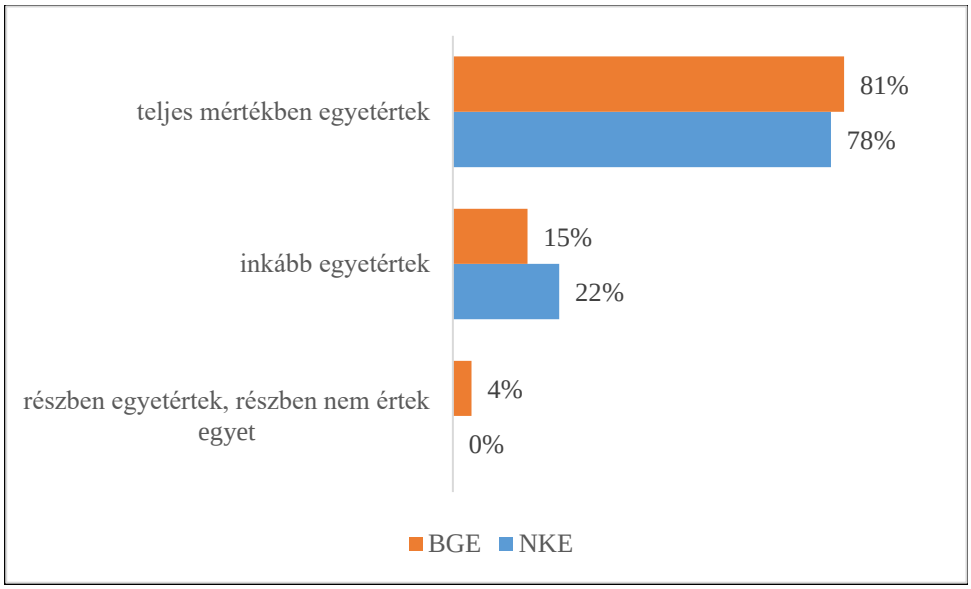
2 – inkább nem értek egyet

3 – részben egyetértek, részben nem értek egyet

4 – inkább egyetértek

5 – teljes mértékben egyetértek

Első kérdésükben (3. ábra) arra kerestük a választ, hogy gondolják a hallgatók megfelelően tájékoztatta-e őket az egyetem a távoktatásra történő átállásról.



3. ábra: A kérdőívre adott válaszok megoszlása a távoktatásra történő átállásról való tájékoztatás színvonaláról
Forrás: saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

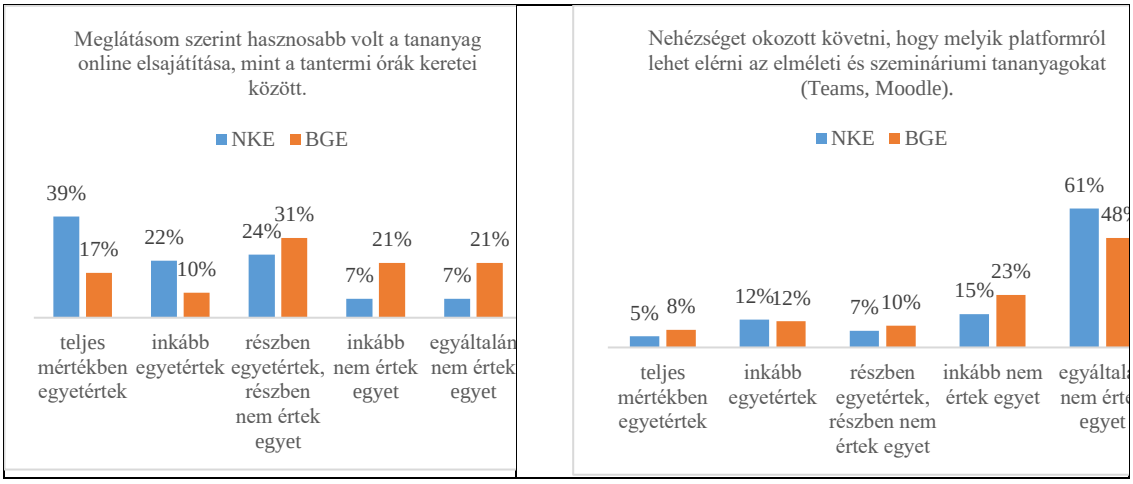
A BGE-n válaszadók 96%-a, a NKE-n 100%-a jelölte azt a választ, hogy egyetért vagy teljes mértékben egyetért azzal, hogy az egyetem megfelelően tájékoztatta a digitális oktatásra történő átállásról, amely megegyezik a mi véleményünkkel is. Az oktatási forma megváltozását számos platformon kommunikálta mindkét egyetem, gondolunk itt a felsőoktatási intézmények honlapjaira, a kiküldött Neptun üzenetekre.

A második és a harmadik kérdés az oktató munkájára vonatkozott. A 3. táblázat adatai alapján megállapíthatjuk, hogy a felmérésben résztvevő hallgatók itt is hasonlóan magas arányban – BGE: 96% és 96%, NKE: 98% és 97% – jelölték meg azokat a válaszokat, hogy inkább vagy teljesen egyetértenek azzal, hogy az oktató elérhető, segítőkész volt, igyekezett minden területen támogatni a hallgatók online tanulását.

Kérdések	Egyetemek	Részben egyetértek, részben nem értek egyet	Inkább egyetértek	Teljes mértékben egyetértek
Ha kérdésem volt a tananyaggal kapcsolatban, akkor az oktatótól e-mailben kérhettem segítséget, útmutatást.	NKE	2%	20%	78%
	BGE	4%	11%	85%
Az oktató által meghirdetett Teams online órákon segítő választ kaptam kérdéseimre.	NKE	2%	7%	90%
	BGE	4%	17%	79%

3. táblázat: A kérdőívre adott válaszok megoszlása az oktató segítőkészségéről az online oktatás
Forrás: saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

A következő két kérdéssel (4. ábra) az otthoni tanulás előnyeit és a tananyag elérhetőségének kérdéskörét mértük fel. A negyedik kérdés arra vonatkozott, hogyan ítélték meg a hallgatók az otthoni tanulást a jelenléti oktatáshoz képest. Míg az ötödik kérdéssel a tananyag elérhetőségére, az online platformok használatára kérdeztük rá.



4. ábra: A kérdőívre adott válaszok megoszlása a tananyag elsajátításáról és elérhetőségéről
Forrás: saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

A negyedik kérdésnél már látható, hogy eltérő véleményen vannak a hallgatók. A válaszolók 61%-a a NKE-n, míg csupán 27%-a BGE-n érezte úgy, hogy hasznosabbak voltak az online előadások és szemináriumok, mint a tantermi órák. A hallgatók harmada a BGE-n és negyede a NKE-n nem tudta eldönteni, hogy melyik oktatási forma a kedvezőbb. A BGE-n a kitöltők 42%-a, a NKE-n csak 14%-a nem értett egyet az állítással és hasznosabbnak tartotta a tananyag jelenléti formában történő elsajátítását. Az ötödik kérdés egyértelműen a generáció digitális képzettségét mutatja, hiszen mindkét egyetem hallgatónak többsége szerint nem okozott nehézséget számukra az online felületek kezelése.

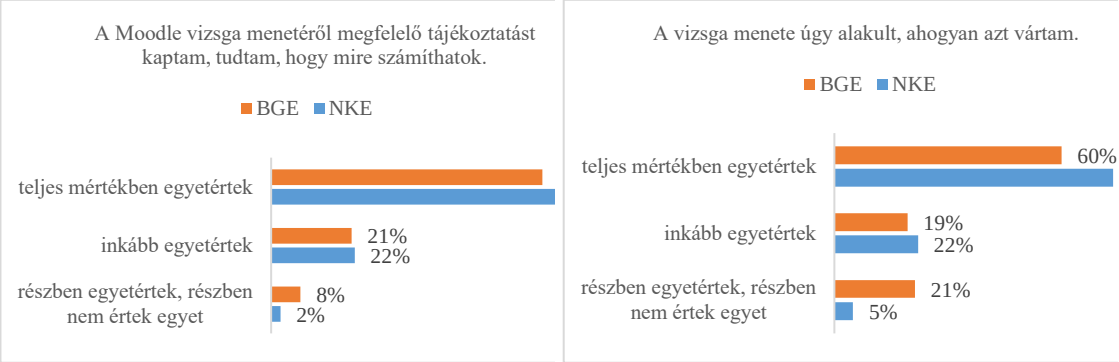
A következő három kérdéssel (4. táblázat) az otthoni tanulásra, a vizsgára történtő felkészülésre, a saját idő beosztására kérdeztünk rá.

Kérdések és válaszok egyetemenként	**A vizsgára történő felkészülés során jobb volt, hogy magamnak kellett beosztani a tananyagot, az nem egy adott tanórához volt kötve.**		**Meglátásom szerint az online tanulás alatt többet tudtam gyakorolni és készülni a vizsgára.**		**Az online oktatás során hiányzott a tantermi keretek közé szervezett, jelenléti oktatáson alapuló ütemterv.**	
	NKE	BGE	NKE	BGE	NKE	BGE
egyáltalán nem értek egyet	1 fő	0 fő	4 fő	5 fő	14 fő	10 fő
inkább nem értek egyet	3 fő	10 fő	1 fő	11 fő	7 fő	10 fő
részben egyetértek, részben nem értek egyet	10 fő	16 fő	8 fő	15 fő	6 fő	8 fő
inkább egyetértek	8 fő	13 fő	6 fő	7 fő	4 fő	14 fő
teljes mértékben egyetértek	19 fő	13fő	22 fő	14 fő	10 fő	10 fő

4. táblázat: A kérdőívre adott válaszok alakulása a táblázatban szereplő három állításról
Forrás: saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

Mindkét egyetem hallgatói legnagyobb arányban azon a véleményen voltak, hogy az önálló időbeosztás a vizsgára történő felkészülést is támogatta. A felmérés adatai azt támasztják alá, hogy a hallgatók igyekeznek előre meghatározni a naponta tanulásra fordítandó időt, így többet tudnak gyakorolni és készülni a vizsgákra. A saját időbeosztás az élet többi területét is átalakítja, hiszen az egyetemista eldöntheti, mikor kel fel, milyen tantárgyakat tart fontosnak, mennyi időt szán egyéb tevékenységekre, például számítógépes játékokra, testedzésre. Az előre meghatározott ütemterv hiányáról már eltérően alakultak a vélemények. A hallgatók fele szerint igen is fontos a szervezett jelenléti oktatás, a tantermi keretek, míg az egyetemisták másik fele inkább igényli a nagyobb szabadságot.

A kérdőív hatodik és hetedik kérdése a vizsga feltételekről szóló tájékoztatás minőségét mérte fel (5. ábra). Arra a két kérdésre kerestük a választ, hogy a hallgatók elégedettek voltak-e a vizsgák előkészítésével, elegendő és megfelelő információt kaptak-e annak menetéről. A számonkéréseket a Moodle felületen bonyolítottuk le, melyről a hallgatókat Teams rendszeren, Neptun üzenetben tájékoztattuk és megoldott minta vizsgadolgozatokat tettünk közzé.



5. ábra: A kérdőívre adott válaszok megoszlása a vizsga menetéről
Forrás: saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

A számok tükrében megállapíthatjuk, hogy munkánknak volt értelme. A BGE-n 92%, a NKE-n 98% válaszolta azt, hogy inkább vagy teljes mértékben egyetért azzal az állítással, hogy megfelelően tájékoztattuk a vizsga menetéről. Ennél egy kicsit kevesebb BGE-n 79%, a NKE-n 95% gondolta úgy, hogy a vizsga menete úgy alakult, ahogy várta.

A tizenegyes és tizenkettes kérdéssel (5. táblázat) az online vizsgák lebonyolítását, a szervezést és az értékelést vizsgáltuk. Itt bár továbbra is ötfokú skálával mértük a válaszokat, a kiértékelésnél két csoportot képeztünk.

Állítások és összevont válaszok egyetemenként	**Véleményem szerint jól lett megoldva a vizsgáztatás online platformon is.**		**Meglátásom szerint korrekt módon történt a vizsga szervezése és értékelése.**	
	NKE	BGE	NKE	BGE
teljes mértékben és inkább egyetértek	88%	87%	98%	90%
részben, inkább vagy egyáltalán nem értek egyet	12%	13%	2%	10%
ÖSSZESEN	100%	100%	100%	100%

5. táblázat: A kérdőívre adott válaszok alakulása a táblázatban szereplő két állításról
Forrás: saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

Az adatok alapján azt a következtetést vontuk le, hogy hallgatóink 87-88% szerint sikeresen oldottuk meg a digitális vizsgáztatással kapcsolatos kihívásokat és 90-98% válaszolta azt, hogy korrektek voltunk, mind a vizsgák megszervezésében, mind az értékelésben. Ezzel a felméréssel összességében arra is választ kaptunk, hogy elégedettek-e a hallgatók a vizsgán szerzett érdemjeggyel.

A kérdőívet szabadszavas kérdésekkel zártuk. Elsőként arra kértük a hallgatókat, hogy pár szóval foglalják össze, hogyan érintette őket az online oktatásra történő átállás, másodsorban arra, hogy osszák meg velünk, amennyiben van ötletük, hogyan lehetne még hatékonyabbá tenni az online oktatást. A (6. táblázatban) teljesség igénye nélkül bemutatjuk a legjellemzőbb válaszokat.

Kérdés	Válaszok
Kérem, pár szóval foglalja össze, hogyan érintette az online oktatásra történő átállás!	Nem okozott egyáltalán problémát, sokkal könnyebb volt a mindennapi munka mellett a vizsgák beosztása.
	Jól érintett, mert a felutazás jelentős költségekkel jár.
	Személy szerint nekem nem tett jót, sokkal lustábbá váltam ilyen téren.
	Jobban oda kell figyeljek, hogy nehogy valamit ne adjak be időben, mert sokszor egy-egy ilyen dolgon az aláírás is múlhat.
	Kicsit hiányzott a tanórai légkör, de jobb volt, mert így akkor néztem meg a videókat, amikor kedvem tartotta, és ha nem értettem valamit, megállítottam, újra néztem.
	Könnyebb volt, hogy a saját tempómban dolgozhattam fel az anyagot és nem kellett a többi órára bejárással összehangolni.
Amennyiben van ötlete, hogyan lehetne még hatékonyabbá tenni az online oktatást, kérem foglalja össze pár mondatban!	Sokat segítene, ha visszanézhetők lennének az órák. A számításos feladatoknál nagy segítség lett volna.
	Annyit tudnék javasolni, hogy ha továbbra is a Moodle rendszert kell használni a vizsgáztatáshoz, akkor esetleg több vizsgaidőpont legyen meghirdetve, kevesebb létszámmal.
	Ideális lenne, ha csak egy platformon történnének a tantárggyal kapcsolatos dolgok. A CooSpace sokkal kezelhetőbb, átláthatóbb, mint a Moodle. Tudom, hogy ennek használata nem csak Önökön múlik, de a múlt félévben sokkal könnyebben tudtam tájékozódni, navigálni a tantárggyal kapcsolatos információkról.
	A covid első hulláma alatt nagyom kezdetleges volt. De jelenleg szerintem megfelelő az online tér is, bár nem olyan, mint a jelenléti oktatás.

6. táblázat: A kérdőívre adott szabadszavas válaszok.
Forrás: saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

Összegzés

A Covid-19 járvány miatt bevezetett korlátozó intézkedések részeként hazánkban is távolléti oktatásra tértünk át az egyetemeken. Nem volt választási lehetőségünk meg kellett változtatni a mindennapi munkavégzésünket, oktatási módszereinket, a hallgatóknak a tanulási szokásaikat. Most talán mindannyian úgy gondoljuk, hogy kivételes féléveken vagyunk túl, amely alaposan igénybe vette az alkalmazkodóképességünket, de még nem tudjuk, mit hozhat a jövő. A digitális oktatáshoz szükséges technológia, információs és kommunikációs eszközök egyrészt már az egyetemek rendelkezésére álltak, másrészt gyors intézkedéseket követően bevezetésre kerültek. Véleményünk szerint nagyon rövid idő alatt

nagyon sokat tanultunk. A kérdőíves felmérés adatai is azt támasztják alá, hogy mind a hallgatók, mind oktatók nyitottak a változásra, ha rendelkezésre áll a megfelelő technikai háttér, akkor közösen meg tudnak birkózni a kihívásokkal.

Irodalomjegyzék

[1.] BGE Neptun rendszer 2019/20. II. félév adatok
[2.] BGE Neptun rendszer 2020/21. I. félév adatok
[3.] NKE Neptun rendszer 2019/20. II. félév adatok
[4.] NKE Neptun rendszer 2020/21. I. félév adatok

Lektor

Szendrei Ferenc, Dr., Ph.D. tanszékvezető egyetemi docens,
rendőr ezredes, rendőrségi főtanácsos
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar
Bűnügyi, Gazdaságvédelmi és Kiberbűnözés Elleni Tanszék
szendrei.ferenc@uni-nke.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.15

Duchon Jenő*: Tanulási stílus és játékos típus összevetése felnőtteknél, az oktatási folyamat játékosítása céljából

Absztrakt

Mindenki rendelkezik valamilyen tanulási stílussal, amely meghatározza, hogy az adott személy milyen módon sajátít el új ismereteket. Ugyanakkor, ehhez hasonló módon mindenkit más dolog motivál egy játékon belül. A 2021-es év elején kérdőíves kutatás történt, amelynek keretében a Kolb-féle tanulási stílus kérdőív – Peter Huney és Alan Mumford által egyszerűsített változata –, illetve a Richard Bartle-féle játékos típus teszt került felhasználásra. A kérdőív célja az volt, hogy a kapott válaszok segítségével felmérjük, van-e kapcsolat az egyes tanulási stílusok és a különböző játékos típusok között, lehetővé téve ezáltal, hogy az oktatási folyamatokban alkalmazott játékosítási módszerek és eszközök felhasználása minél hatékonyabb lehessen. Jelen tanulmány a felmérés első eredményeit ismerteti.

Kulcsszavak: *tanulási módszerek, gamifikáció, fókuszcsoport*

Abstract

Each person has a learning style that determines how the person learns new knowledge. However, for similar this, everyone is motivated by different things within a game. A questionnaire-based survey was constructed in early 2021. This survey used both a simplified version of Kolb's learning style questionnaire by Peter Huney and Alan Mumford and Richard Bartle's player type test. The questionnaire aimed to measure that: are there any relationships between each learning style and different types of players. If we find any connection between categories of learning styles and sorts of player types, the results benefit the gamification of the learning process. This study publishes the first results of the survey. Overall, in addition to individual-level competencies, it is crucial whether openness to digital transformation appears at the level of those working in the economic field. If so, how fast are the efforts and response time to introduce digital trends? In our view, if we respond to change on time, accounting education will not be a victim of digitization but a winner.

Keywords: *learning methods, gamification, focus group*

***

Elméleti alapok

Számtalanszor tapasztalhatjuk, amikor a játékokra terelődik egy beszélgetésen belül a szó, hogy nagyon sokan nem értik, miként lehet komolytalan, gyerekes dolgokat ennyire komolyan venni. Sokszor szembesülünk azzal, hogy játszani csak a gyerekek játszanak, a felnőttek kizárólag komoly dolgokkal foglalkoznak. Ez a vélekedés ugyanakkor hibás. Különösen, ha figyelembe vesszük, hogy a játékok az egyik legnagyobb bevételt produkáló

* Duchon Jenő, OTP Bank Nyrt., képzési szenior tanácsadó, https://orcid.org/0000-0001-6931-2828, jeno.duchon@otpbank.hu

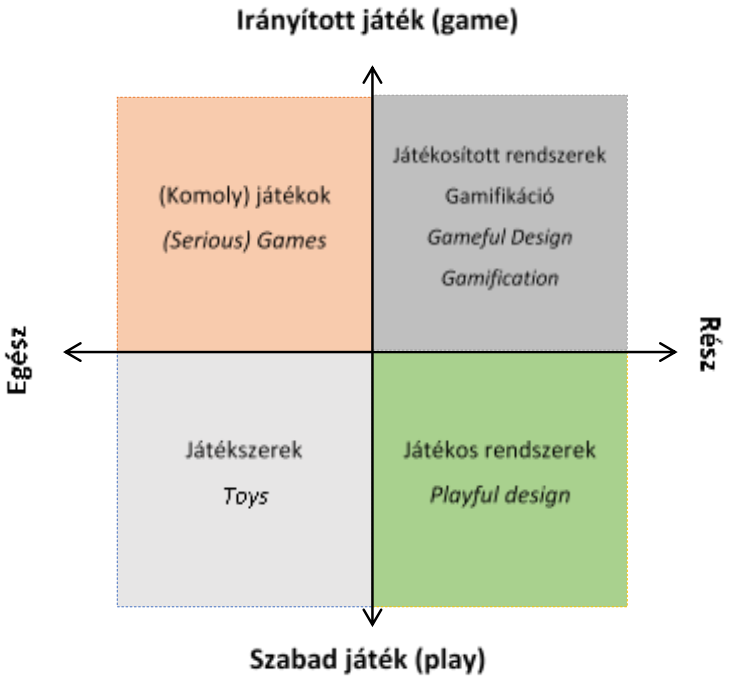
szórakoztatóipar részévé váltak. A 2019-es évben a kizárólag digitális, interaktív játékokra épülő játékipar 109,4 milliárd dollár bevételt produkált[543].

Látható tehát, hogy szeretünk játszani azért, mert a játékok olyan mechanizmusokat indítanak be az emberi viselkedésben, amelyek örömérzést okoznak, és motiválnak az adott tevékenység végrehajtására. Ugyanakkor nem szükséges játszanunk ahhoz, hogy ugyanezek a mechanizmusok beinduljanak. Elegendő, ha „kölcsönvesszük" a játékoktól azokat az elemeket, amelyek kiváltják a játékosokból ezeket a pozitív, ösztönző érzéseket. Az egyes folyamatok játékosítása (gamifikálása) pontosan erről szól, még akkor is, ha a szakirodalomban többféle definíciót is találunk, hogy csak néhányat említsünk:

- Játékelemek és játéktervezési technikák használata játékon kívüli környezetben.[544]
- A játékosítás egy átfogó kifejezés arra az esetre, amikor a videó játék elemeket a felhasználói élmény, illetve a felhasználói elkötelezettség érdekében használják fel játékon kívüli szolgáltatásokban és alkalmazásokban.[545]
- A játékalapú működési elvek, a játékesztétikai és a játéktervezői gondolkodás használata az emberek lekötésére, cselekvésre sarkallására, a problémák megoldására és a tanulás elősegítésére.[546] (Kapp, 2012)

A fentieken túl számos más értelmezés is létezik, de a legutóbbi rávilágít arra, hogy a tanítás-tanulás folyamatában is alkalmazható a játékosítás. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy egy tanulási folyamat játékosítása semmiképpen nem jelenti azt, hogy játékot készítünk az oktatás során. A különbség megértése érdekében célszerű megvizsgálnunk a Deterding modellt.[547]

[543] SuperData, A Nielsen Company. 2020. 2019 Year in Review - Digital Games and Interactive media. SuperData, A Nielsen Company, 2020. https://direc.ircg.ir/wp-content/uploads/2020/01/SuperData2019YearinReview.pdf (Letöltve: 2021. március 29.)
[544] WERBACH, Kevin – HUNTER, Dan: For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. Wharton Digital Press, Philadelphia, 2012.
[545] DETERDING, Sebastian et al.: Gamification. Using game-design elements in non-gaming contexts. In: CHI '11 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems (CHI EA '11). Association for Computing Machinery, New York, 2011. pp. 2425–2428. https://doi.org/10.1145/1979742.1979575
[546] KAPP, Karl M.: The gamification of learning and instruction: game-based methods and strategies for training and education, Pfeiffer, San Francisco 2012.
[547] DETERDING, Sebastian et al.: From Game Design Elements to Gamefulness: Defining "Gamification". In: Proceedings of the 15th international academic MindTrek conference: Envisioning future media environments 2011.



1. ábra Deterding-féle játékfelosztás

Az *1. ábra* felső fele azokat a tevékenységeket tartalmazza, amelyek irányítottak, szabályozottak és célrendszerük strukturált. Az ábra alsó része pedig azokat a tevékenységeket mutatja be, amelyeket mindenféle kötöttség nélkül, szabadon végezhetünk. A függőleges elválasztó vonaltól balra találjuk azokat a tevékenységeket, ahol a játéknak az egésze kerül felhasználásra, míg jobbra azokat, ahol annak csak egyes részeit alkalmazzuk. Láthatjuk, hogy játékosítás esetén a tevékenység szabályozott, keretek között tartott, de semmiképpen sem igazi játék, hiszen annak csak egyes részei kerülnek beültetésre az adott tevékenységbe.

Ahhoz, hogy megértsük miért érdemes a játékosítanunk a képzést, a képzési folyamatokat, érdemes megvizsgálnunk, hogy Werbach és Hunter miként osztja fel a játékosítást három területre:[548]

- *Belső gamifikáció:* Egy szervezet belső életét, munkafolyamatait, működését segítő játékosítás a hatékonyság növelése érdekében.
- *Külső gamifikáció:* A szervezeten kívüli ügyfelekre, fogyasztókra irányuló játékosítás. Ebben az esetben a cél a meggyőzés, a bevonódás biztosítása, új fogyasztók megszerzése.
- *Viselkedésmódosító gamifikáció:* Ebben az esetben a játékosítás célja, hogy attitűdváltozást érjünk el a folyamatba bevont személyek esetén.

Amennyiben képzésről beszélünk, úgy mind a hatékonyságnövelés (pl. a képzésben résztvevők munkafolyamatait szeretnénk hatékonyabbá tenni), mind a meggyőzés és bevonódás (pl. a képzésben résztvevők bevonása), és nem utolsó sorban a

[548] WERBACH, Kevin – HUNTER, Dan: For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. Wharton Digital Press, Philadelphia, 2012.

viselkedésváltoztatás (pl. tanulók a tanuláshoz, az adott ismerethalmazhoz történő hozzáállásának megváltoztatására) elérése cél lehet.

A képzés játékosításával, tehát mindenképpen érdemes foglalkoznunk. Hosszú távon csak akkor tartható fenn egy játékosított rendszer, ha megfelelően adaptív módszereket alkalmazunk, ezek a metódusok pedig okkal kerülnek be az adott rendszerbe. A képzések során, emiatt vizsgáljuk minden esetben a tanulók tanulási stílusát, a játékfejlesztő cégek ugyanezen okokból foglalkoznak a játékosok attitűd vizsgálatával. A cél mindkét esetben tehát olyan mechanizmusok, technikák alkalmazása, melyek segítségével az adott rendszer hatékonysága növelhető, a bevonódás elősegíthető és akár attitűd változás is elérhető. Ezzel pedig visszatértünk a játékosítás három színteréhez.

A fentiek alapján joggal merülhet fel, mi lehet az összefüggés az egyes személyek tanulási stílusa, és az adott személy játékos attitűdje között. Feltételezhető, hogy mindkét esetben hasonló motivációs erők hajtják a személyt az adott tevékenységen belül, legyen az a tevékenység, a tanulás vagy a játék. Feltételezhetjük például, hogy azok, akik szívesen tanulnak közösségben, azok a játékon belül is szociális attitűddel rendelkeznek, vagy mindazok, akik a tanulás során aprólékosan megterveznek mindent, hasonló attitűdöt mutatnak a játékokon belül is.

Jelen kutatás célja volt, hogy felmérje a felnőttek tanulási stílusát, és összevesse azt a játékos attitűdjükkel, kapcsolatot keresve az egyes változók között. Amennyiben ugyanis találunk kapcsolatot, úgy az egyes tanulási stílusokat támogató módszerek kiegészíthetővé válnak az egyes játékos típusokat célzó játék mechanizmusokkal, lehetővé téve ezáltal komplexebb játékosított képzési folyamatok fejlesztését.

Az egyén tanulási stílusának feltérképezése

Minden tanulás valójában egy jól megtervezett akcióterv, amely valamilyen stratégia szerint történik. Ezen stratégia célja, hogy az adott tanuló a lehető leghatékonyabban legyen képes elsajátítani egy adott ismerethalmazt.[549] Minden személy saját, preferált tanulási stratégiával rendelkezik, ugyanakkor az adott helyzethez igazodó stratégiát az egyéni jellemzőkön túl, a tanítás-tanulás folyamatában alkalmazott módszerek, munkaformák és taneszközök is befolyásolják. Jól látható tehát, hogy a stratégia kialakításában jelentős szerepet játszik maga a tanuló személye, aki számos stratégiai mintát alakít ki, hogy munkája a leghatékonyabb legyen az adott képzési folyamatban. Ezeket az egyénre jellemző, preferált mintákat értjük tanulási stílus alatt. Meg kell jegyezni, hogy számos tanulási stílussal foglalkozó elmélet létezik, mindegyik közös vonása, hogy egy többdimenziós skálán határozza meg az adott személy jellemző értékeit, és kategóriákat alkotnak. Ugyanakkor, egyik elmélet sem skatulyázza be a személyeket egyik vagy másik kategóriába. [550]

A felnőttek tanulási stílusának felmérése a Kolb-féle kérdőív Peter Huney és Alan Mumford által egyszerűsített modellje segítségével történt. A kitöltőnek 80 egyszerű állításról kellett eldönteni, hogy az jellemző rá vagy sem. A modell négy alapstílust határoz meg, megadva

[549] GASKÓ Krisztina et al.: Hatékony tanulás, Bölcsész Konzorcium, Budapest, 2006.
[550] TÓTH Péter: Tanulási stílus vizsgálata a szakképzésben. Empirikus kutatások a szakmai pedagógusképzésben. DSGI Ergonómiai Mérnöki Iroda Kft, Budapest, 2013, p. 78.

azokat a tulajdonságjegyeket, amelyek azokra a személyekre jellemzőek, akiknél az adott alapstílus erőteljesen megjelenik. A négy alapstílus és azok jellemzői az alábbiak[551]:

- *Tevékeny alapstílus:* Az ilyen személyeket a tapasztalás élménye hajtja. Minden esetben nyitottak az újdonságokra, és feltételek nélkül belevetik magukat a tanulásba. Ugyanakkor nehezen bírják a monoton, hosszú és precíz munkát igénylő tanulást, viszont szívesen tanulnak közösségben, kedvelik a csoportmunkát.
- *Töprengő alapstílus:* Minden feladatot mérlegelnek. Tanulásukban jelentős szerepet kap az adatgyűjtés, melyet ezt követően kiértékelnek. A precíz és megfontolt döntések rendkívül fontosak a számukra. Értékelő munkájuk része, hogy mások véleményét is meghallgassák és figyelembe vegyék döntéseik során.
- *Elméleti alapstílus:* Az elméleti stílussal jelentős mértékben bíró személyek modellekben gondolkodnak. Ennek köszönhetően sok esetben a felmerülő problémát képesek elemi lépésekre bontva elemezni. A modellek konkrét megvalósításának miként je számukra már nem annyira fontos. A modellező gondolkodásuk előnye, hogy a felmerülő új ismereteket könnyedén kapcsolják saját ismerethálójukba, tudásrendszerükbe.
- *Gyakorlati alapstílus:* Az erősen gyakorlati stílussal rendelkező személyek szeretnek minden elméletet kipróbálni a gyakorlatban. Szükség szerint képesek a gyors döntéshozatalra. Preferálják a végrehajtható tevékenységeket, és az azok végrehajtásából származó haszon fontos motiváló tényező a számukra.

A négy alapstílust 2-2 párra bonthatjuk: Tevékeny/Töprengő illetve Elméleti/Gyakorlati. Ezen párokból várhatóan az egyik erősebben érvényesül az adott személyben. Ennek mértéke az alábbiak szerint könnyen kalkulálható:

y = Gyakorlati pontérték – Elméleti pontérték

x = Töprengő pontérték – Tevékeny pontérték

A kapott x és y érték alapján megállapítható valakiről, hogy mennyire van jellemző, preferált stílusa:

Nincs preferált stílus: $|x| \leq 5$ és $|y| \leq 5$

Közepesen preferált stílus: $5 < |x| \leq 12$ vagy $5 < |y| \leq 12$

Erősen preferált stílus: $12 < |x| \leq 20$ vagy $12 < |y| \leq 20$

Az egyén játékos típusának meghatározása

Mivel a korábbi fejezetben vázolt modell négy dimenzió mentén határozza meg egy adott személy tanulási stílusát, ezért jól összevethető hátteret biztosít a Bartle-féle játékos-felosztás modellel történő összevetéséhez, amely szintén négy kategóriát határoz meg a játékosok identitása alapján[552]:

- *Gyilkosok (Killers):* Számukra a legfontosabb cél a többi játékos legyőzése. A győzelem történhet magányosan vagy csapattagokkal összedolgozva. Motivációjukat a játék kompetitív elemeiből nyerik.

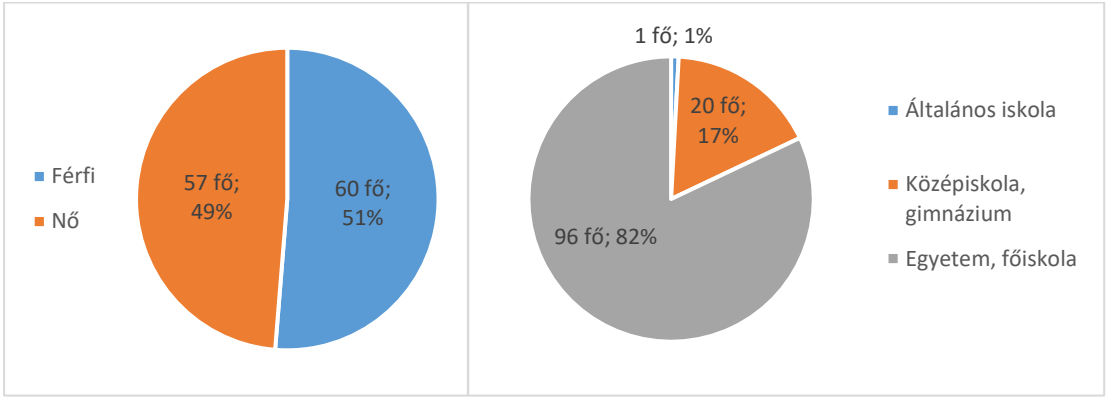
[551]KISS László:. A hallgatók tanulási stílusa. SPECTRUM Mérnökiroda, 2020. http://www.spec.hu/tanulstilus.htm (Letöltve: 2021. március 29.)
[552] BARTLE, Richard: "Hearts, clubs, diamonds, spades: Players who suit MUDs." Journal of MUD research, 1996/1. szám. p. 19.

- *Eredményközpontúak (Achievers):* A legfontosabb cél, hogy a játékon belül fellelhető összes feladatot tökéletesen megoldják. Minden kihívással, problémával addig próbálkoznak, amíg annak megoldása nem sikerül 100%-osan, nem szerzik meg a feladatokért járó összes jutalmat. Nagyon motiválják őket a játékon belül gyűjthető elemek. Fontos számukra a játékon belüli státuszuk, elvárják, hogy játékon belüli rangjukat, eredményeiket mások is láthassák.
- *Kapcsolatépítők (Socializers):* Ezen játékosok számára a játék csak egy platform a másokkal történő kapcsolattartásra, kapcsolatépítésre. Éppen ezért szívesen kooperálnak másokkal, szeretik a csoportmunkát. Szívesen segítenek másoknak, a játékon belül empatikusak.
- *Felfedezők (Explorers):* A játékra egy utazásként tekintenek. Céljuk a játék részleteinek felfedezése, annak minden elemének megtapasztalása. Szívesen próbálgatják a játék által kínált opciókat. Céljuk a háttérben húzódó mechanikák megértése, feltérképezése. Szívesen feszegetik a játékszabályok kereteit annak érdekében, hogy megértsék a játék világának működési logikáját. Alapvetően önvezérelten fedezik fel a világot. Később szívesen alkotnak új pályákat, adnak hozzá új elemeket az adott játék világához.

Természetesen, akárcsak a tanulási stílusok esetén, itt sem lehet egy személyt beskatulyázni egyetlen típusba. Minden személyben rejtőzik egy „gyilkos", egy „eredményközpontú", egy „kapcsolatépítő" és egy „felfedező" játékos-én, azonban ezek a játékos személyiségek erőssége mindenkinél eltérő lesz.

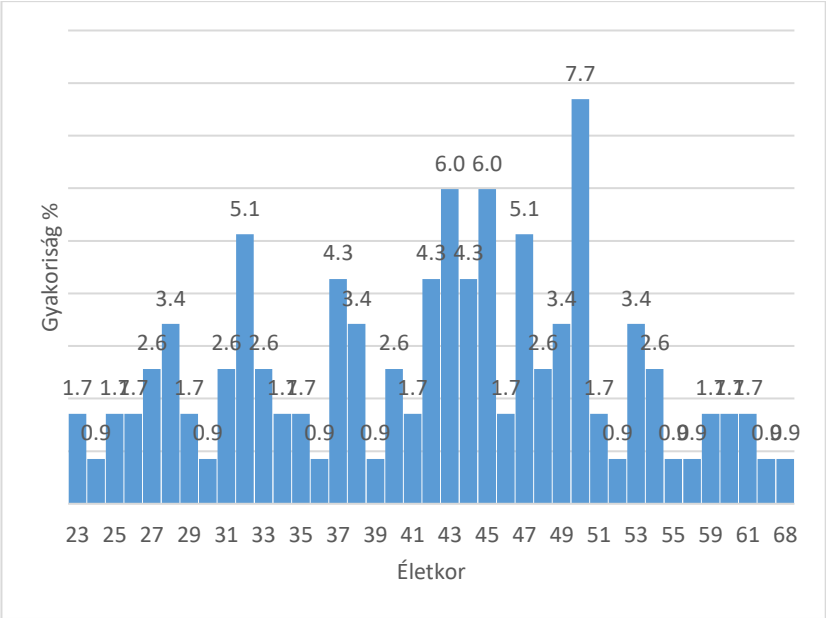
A minta jellemzése

A kérdőívet összesen 117 fő töltötte ki az első felkérést követően, melyből 60 fő férfi és 57 fő nő volt. Amennyiben a végzettség szerint vizsgáljuk a mintát megfigyelhető, hogy túlnyomórészt felsőfokú végzettségűek jeleztek vissza a felhívásra (*2. ábra*).



2. ábra A kérdőív kitöltőinek nem, illetve végzettség szerinti eloszlása

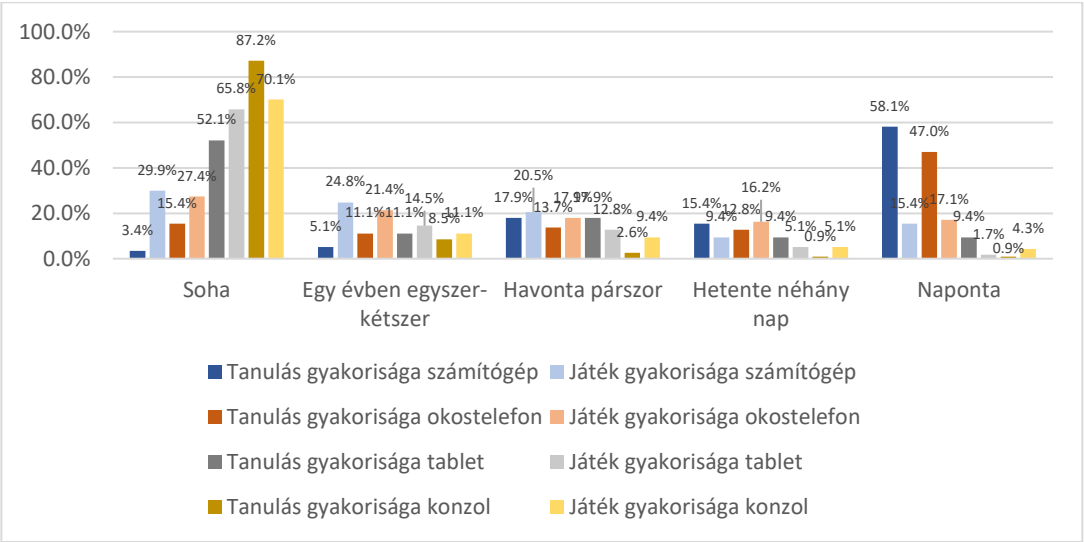
Amennyiben a kitöltők életkorát vizsgálva láthatjuk, hogy a legfiatalabb kitöltő 23 éves, míg a legidősebb kitöltő 68 éves volt. Ennek ellenére a válaszadók majdnem fele (45,3%), 40 és 50 év közé tehető (3. *ábra).*



3. ábra A kérdőív kitöltőinek kor szerinti eloszlása

Tanuláshoz és játékhoz használt eszközök összevetése

A felmérés során megvizsgálásra került, hogy a tanulók milyen gyakran használnak valamilyen információs technológiára épülő eszközt a tanuláshoz, illetve játék céljából (*4. ábra)*. Az alábbi ábrán az egyes felhasználási gyakoriságok a tanulás és a játék közötti párban kerülnek megjelenítésre, minden esetben előbb a tanulásra használt eszközhasználat gyakorisága, majd ezt követően az eszköz játékra történő felhasználásának gyakorisága.

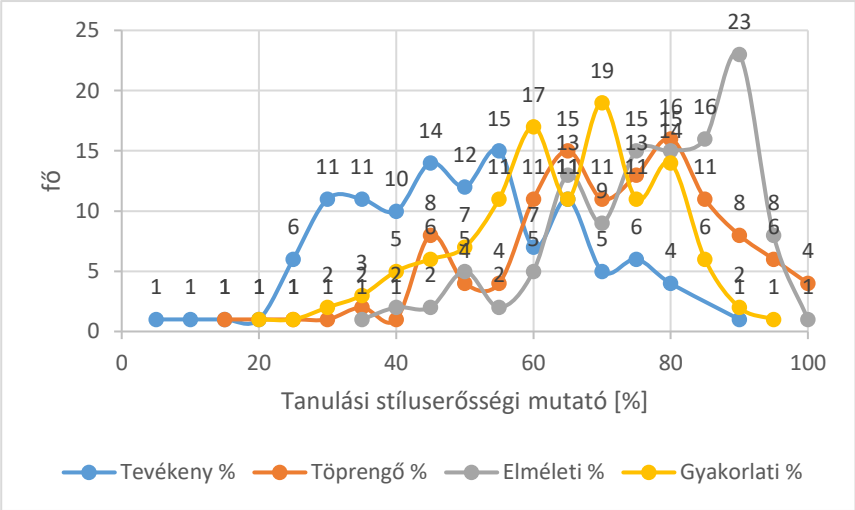


5. ábra A tanuláshoz, illetve a játékhoz használt IKT eszközök gyakorisága

Az eredményekből látható, hogy a válaszadók nagy része, majdnem fele naponta használja a számítógépét (58,1%) illetve az okos-telefonját (47%) tanulásra. Hasonló mértékű gyakoriság nem fedezhető fel a kitöltők részéről a játék célú felhasználással kapcsolatban egyik eszköz tekintetében sem, bár az megfigyelhető, hogy szintén ez a két céleszköz a leggyakoribb az ilyen típusú elfoglaltság végzéséhez is.

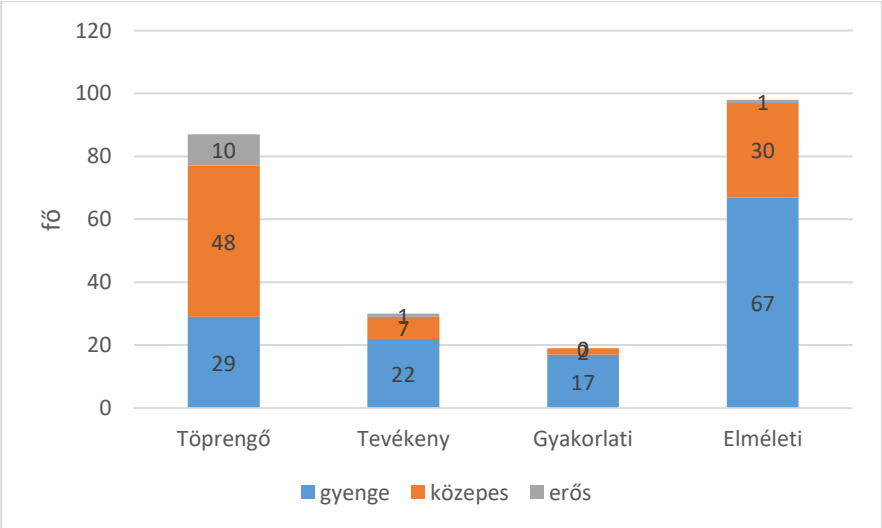
A válaszadók tanulási stílusa

A kérdőív kitöltői esetén elemeztük, hogy a négy tanulási alapstílus mindegyikéhez tartozó kérdésekből (max. 20 darab) az adott illető mennyit jelölt meg, hogy az rá mennyire jellemző. Ezt követően az így kapott értéket százalékra váltva láthatóvá válik, hogy az adott stílus mennyire jellemző az adott személyre. Ha az egyes stílusokon belül elért százalékértékeket (tanulási stíluserősségi mutatókat) gyakoriságuk szerint grafikonon ábrázoljuk, láthatjuk, hogy az elméleti tanulási stílus nagyon sokaknál igen magas értéket ért el, míg a tevékeny stílus esetén egy sokkal laposabb, nagyobb eloszlású görbét kapunk, ahol a legmagasabb előfordulás (90%) is csak 1 főnél tapasztalható. Ellentétben az elméleti stílussal, ahol ugyanez az érték 23 főnél szerepelt. Az *5. ábra* tanulsága, hogy bár a gyakorlatias tanulók nagyobb számmal voltak jelen a kitöltésben, mégis a tevékeny – minden újdonságra nyitott – szemlélet még itt is elég alacsony lehet.



6. ábra A válaszadók tanulási stíluserősségi mutatóinak gyakorisága

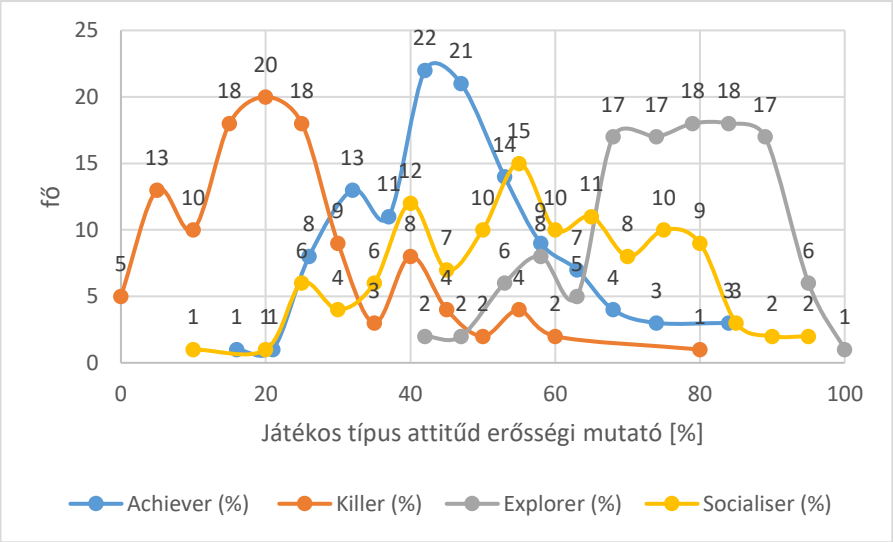
Abban az esetben, ha összevetjük a tanulási stílus szerinti párokat – Tevékeny/Töprengő, illetve Elméleti/Gyakorlati –, és megvizsgáljuk, hogy a stíluspárok között melyek a preferáltabbak és azok milyen mértékben, szintén azt tapasztaljuk, hogy a legnagyobb gyakorisági adatok a Töprengő, illetve az Elméleti stílusoknál jelennek meg (6. *ábra).*



6. ábra A válaszadók preferált tanulási stílusának és annak erősségének gyakorisága

A válaszadók játékos stílusa

A Bartle-féle kérdőív esetén az egyes játékos típusokhoz adott számú válasz tartozik (Gyilkos és Kapcsolatépítő esetén 20, Eredményközpontú és Felfedező esetén 19 darab). Az egyes típusra adott válaszok száma és a típushoz tartozó összes válasz százalékos aránya adja meg mennyire erős az egyes egyének esetén az adott játékos típus attitűd (játékos típus attitűd erősségi mutatókat). Ha grafikonon ábrázoljuk az egyes játékos típusokhoz tartozó stíluserősségi mutatók gyakoriságát, akkor láthatjuk, hogy a válaszadók között alacsony a kompetitív szemlélet („Killer"), ezzel szemben a játékmechanikák megismerésére, a játék felfedezésére törekvő („Explorer") személyek száma jelentős. Az eredményközpontú szemlélet („Achiever") erőssége nem olyan magas a kitöltők között, viszont a görbe csúcsossága jelzi, hogy a kitöltők elég egységesek ezen a téren, ellentétben a közösségi szemlélettel („Socializer"), amely a leglaposabb görbe a négy közül (*7. ábra).*



7. ábra A válaszadók játékos típus attitűd erősségi mutatóinak gyakorisága

Az egyének tanulási stílus erősségét jelző változóinak és játékos **típus attitűdjének erősségét jelző változóinak korreláció vizsgálata**

Korrelációs vizsgálattal került felderítésre az egyes tanulási stílusok, illetve játékos típusok közötti kapcsolat erőssége és iránya. Előbb a tanulási stílusok erősségét mutató változók között, majd a játékos attitűd erősségét jelző mutatók közötti korrelációs együtthatók kerültek meghatározásra, ezt követően pedig a két vizsgált kategória változói kerültek összevetésre.

A korreláció vizsgálat előtt az egyes változókon Kolmogorov-Smirnov próba segítségével ellenőrizésre került, hogy az adott mintáink normál eloszlásúak-e (*1. táblázat).*

	Tevé-keny	Töpren-gő	Elmé-leti	Gyakor-lati	Achiever	Killer	Explorer	Socializer
Kolmogorov-Smirnov Z	,768	1,084	1,469	1,293	1,409	1,763	1,343	,799
Szignifikancia szint (P)	,597	,191	,027	,070	,038	,004	,054	,546

1. táblázat: Kolmogorov-Smirnov próba eredménye

A próba alapján látható, hogy egyedül az elméleti tanulási stílus erőssége változó, illetve a gyilkos játékostípus attitűd erősségét jelző változó eloszlása normáleloszlású. Ugyanakkor, amennyiben figyelembe vesszük azt a tapasztalati úton szerzett szabályt, mely szerint a csúcsosság és a ferdeség nem lehet |1|-nél több, illetve a csúcsosság standard hibája és a ferdeség standard hibája abszolútértékben nem haladja meg a 2,58, szigorúbb esetben az 1,96 értéket, úgy az adott változókon alkalmazhatók a paraméteres próbák, annak ellenére is, hogy nem teljesen normáleloszlásúak. Ennek megfelelően a változóinkon elvégezhető a Pearson korrelációs vizsgálat[553] (*2. táblázat).*

	Tevé-keny	Töpren-gő	Elmélet i	Gyakor-lati	Achi-ever	Kille r	Explo-rer	Sociali-zer
Ferdesé g	,014	-,606	-,813	-,508	,534	,975	-,530	-,092
Ferdesé g std hibája	,224	,224	,224	,224	,224	,224	,224	,224
Csúcsos -ság	-,336	,312	,148	-,047	,375	1,150	-,262	-,575
Csúcsos -ság std. hibája	,444	,444	,444	,444	,444	,444	,444	,444

2. táblázat A tanulási stílus erősségét jelző változók és a játéktípus attitűd erősségét jelző változók ferdesége és csúcsossága

Korrelációs együttható értéke	Korrelációs kapcsolat erőssége
r = |1|	Tökéletes kapcsolat
|1| > r > = |0,7|	Erős kapcsolat
|0,7| > r > = |0,3|	Közepes kapcsolat
|0,3| > r > = 0	Gyenge kapcsolat
r = 0	Nincs kapcsolat

3. táblázat Korrelációs együtthatók értelmezése a kapcsolat erőssége szerint jelen tanulmányon belül.

Első körben vizsgáljuk meg, mennyire korrelálnak egymással a tanulási stílusok erősségét mutató változók (*3. táblázat).* Láthatjuk, hogy igazán erős korreláció egyik változópár esetében sem jelentkezett, ugyanakkor erősen közepes korreláció a Tevékeny-Töprengő (r=-0,445) illetve Töprengő-Elméleti (r=0575) változópárok esetén tapasztalható (*4. táblázat).* Mindkettő pár esetében a Töprengő stílus megjelenik közös elemként.

		Tevékeny %	Töprengő %	Elméleti %	Gyakorlati %
Tevékeny %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	-,445** ,000	-,231* ,012	,294** ,001
Töprengő %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,445** ,000	1	,575** ,000	,093 ,319
Elméleti %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,231* ,012	,575** ,000	1	,377** ,000
Gyakorlati %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,294** ,001	,093 ,319	,377** ,000	1
** A korreláció szignifikáns a 0,01 szinten (2-tailed). * A korreláció szignifikáns a 0,05 szinten (2-tailed)					

4. táblázat Tanulási stílus erősségét jelző változók korrelációja

[553] SAJTOS László és MITEV Ariel. 2007. SPSS Kutatási és adatelemzési kézikönyv. Alinea Kiadó, Bp., 2007.

Figyelembe véve, hogy a Töprengő tanulási stílus az egyik leggyakrabban megjelenő preferált tanulási stílusa a válaszadóknak (lásd *6. ábra A válaszadók preferált tanulási stílusának és annak erősségének gyakorisága*), ráadásul itt a leggyakoribb a közepesen preferált érték, célszerűnek mutatkozik a képzések során ezt a stílust támogató módszereket alkalmazni, összehangolva az Elméleti stílust támogató módszerekkel. Ugyanakkor a fordított korreláció miatt azt láthatjuk, hogy azon válaszadók esetén, akiknél a Tevékeny stílus erős értékként jelentkezik, ott a Tevékeny stílus várhatóan alacsony mértékű lesz. Ilyenkor a Tevékeny stílushoz tartozó módszerek elképzelhető, hogy ellentétes hatást váltanak ki.

A következő körben a játéktípus attitűd erősségi mutatóinak korrelációját vizsgáltuk (*5. táblázat)*. Jól látható, hogy itt is inkább erősen közepes erősségű korrelációt találunk, ám ezek mindegyike fordított korreláció, azaz ahol az egyik változó értéke a válaszadónál magas volt, ott a másik változó értéke inkább alacsonyabbnak bizonyult. Az alábbiak szerint tehát, azok, akik Eredményközpontúak, várhatóan kevésbé törődnek a játékostársaikkal, kevésbé fontosak számukra a játékon belüli emberi kapcsolatok (r=-0,600). Kicsivel alacsonyabb fordított korrelációs értéket kapunk a kompetitív játékstílust előnyben részesítők esetén, a közösségi játékos attitűddel szemben (r=-0,543). A mutató egyértelműen jelzi, hogy az ilyen típusú játékosok esetében a versengő szellemben az egyén fontosabb tényező (saját maguk), mint a közösség, még akkor is, ha csapatban dolgoznak, hiszen ekkor is az a lényeg, hogy ők a győztes csapat tagjai legyenek. Szintén a kompetitív játékosoknál jelenik meg egyértelműen korrelációs kapcsolat a felfedező játékos attitűddel szemben (r=-0,442)

		Achiever %	Killer %	Explorer %	Socializer %
Achiever %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,002 ,979	-,167 ,072	-,600** ,000
Killer %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,002 ,979	1	-,442** ,000	-,543** ,000
Explorer %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,167 ,072	-,442** ,000	1	-,180 ,052
Socializer %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,600** ,000	-,543** ,000	-,180 ,052	1
** A korreláció szignifikáns a 0,01 szinten (2-tailed). * A korreláció szignifikáns a 0,05 szinten (2-tailed)					

5. táblázat Játéktípus attitűd erősségét jelző változók korrelációja

Végül összevetésre kerültek a válaszadók tanulási stílus erősségét jelző változók és a játékos típus attitűd erősségét jelző változók annak érdekében, hogy láthassuk, találunk-e összefüggést a tanulási stílusok és a játékos attitűdök között (*6. táblázat)*.

Az előzetes várakozásokkal ellentétben sajnos itt nem találtunk igazán erős korrelációs kapcsolatot. A legerősebb kapcsolatot az Elméleti tanulási stílus és a Felfedező játékos típus között láthatunk (r=0,319). A korreláció alapján ugyanakkor nem jelenthető ki egyértelműen, hogy azon személyek, akik alapvetően modellekben gondolkodnak, azok a játékon belül is azok működési logikáját próbálják modellezni, hiszen a vizsgálat nem ad visszajelzést az egyes változók erősségéről, csak annyi látható, a két változó értékei között (melyek mindkét változó esetén jelezhetnek közepes értéket is) felfedezhető egyfajta kapcsolat, azaz a válaszadók egy része hasonló erősséggel bírt mindkét attitűd esetén.

		Achiever %	Killer %	Explorer %	Socializer %
Tevékeny %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-,127 ,173	,241** ,009	-,253** ,006	,058 ,537
Töprengő %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,090 ,334	-,130 ,162	,201* ,030	-,089 ,339
Elméleti %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,015 ,874	-,179 ,053	,319** ,000	-,073 ,431
Gyakorlati %	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,019 ,842	-,019 ,843	,000 ,999	,002 ,981

** A korreláció szignifikáns a 0,01 szinten (2-tailed).
* A korreláció szignifikáns a 0,05 szinten (2-tailed)

6. táblázat A tanulási stílus erősségét jelző változók és a játéktípus attitűd erősségét jelző változók korrelációja

A válaszadók esetén a cselekvő tanulási attitűd erőssége a gyakoriság adatok alapján elég alacsony a válaszadóknál, ugyanakkor pont ezen attitűd esetén láthatunk még kettő bár gyengén, de beazonosítható korrelációs kapcsolatot: Tevékeny – Killer (r=0,241) és Tevékeny – Explorer (r=-0,253).

Összefoglalás

A felmérés eddigi eredményei alapján egyelőre úgy tűnik, hogy a tanulási stílusok, illetve a játékos típusok között kapcsolat sajnálatosan nem látszik. Ugyanakkor a kapott információk így is hasznosnak bizonyultak. Egyrészt találtunk kapcsolatot az egyes játékos típusok között, illetve a tanulási stílusok erősségét jelző változók között, amelyek már segíthetik a képzésfejlesztést, másrészt az előzetes minták alapján kitűnik, hogy amennyiben a képzést informatikai eszközök segítségével szeretnénk játékosítani, úgy célplatformként a számítógépek és az okos-telefonok jöhetnek szóba, hiszen ezek mind a játékok, mind pedig a tanulás tekintetében ez a két legsűrűbben használt felületek.

A kapott eredmények ellenére a kutatást azonban nem érdemes leállítani. A kérdőívből nyert minta alapján megfigyelhető, hogy a tanulási stílusok eloszlása elég egyenlőtlen, míg a válaszadók nagy része felsőfokú végzettséggel rendelkezik. A felmérés nem bizonyítja, de a végzettség feltételezhetően befolyással lehet az egyes személyek által kialakított tanulási stratégiákra. Célszerű lehet a kérdőívet kiterjeszteni szélesebb körre, abban a reményben, hogy az összehasonlítandó adatok homogénebbek lesznek.

Felhasznált irodalom

[1] BARTLE, Richard: Hearts, clubs, diamonds, spades: Players who suit MUDs. Journal of MUD research. 1996/1. szám.

[2] DETERDING, Sebastian et al.: Gamification. Using game-design elements in non-gaming contexts. In: CHI '11 Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems (CHI EA '11). Association for Computing Machinery, New York, 2011. pp. 2425–2428. https://doi.org/10.1145/1979742.1979575

[3] DETERDING, Sebastian et al.: From Game Design Elements to Gamefulness: Defining "Gamification". In: Proceedings of the 15th international academic MindTrek conference: Envisioning future media environments 2011. pp. 9-15. https://doi.org/10.1145/2181037.2181040

[4] GASKÓ Krisztina et al.: Hatékony tanulás. Budapest Bölcsész Konzorcium, 2006.

[5] KAPP, Karl M.: The gamification of learning and instruction: game-based methods and strategies for training and education, Pfeiffer, San Francisco 2012.
[6] KISS László: A hallgatók tanulási stílusa. SPECTRUM Mérnökiroda. http://www.spec.hu/tanulstilus.htm (Letöltve: 2021. március 29.)
[7] SAJTOS László – MITEV Ariel: SPSS Kutatási és adatelemzési kézikönyv. Alinea Kiadó, Bp., 2007.
[8] SuperData, A Nielsen Company. 2020. 2019 Year in Review - Digital Games and Interactive media. SuperData, A Nielsen Company, 2020. https://direc.ircg.ir/wp-content/uploads/2020/01/SuperData2019YearinReview.pdf (Letöltve: 2021. március 29.)
[9] TÓTH Péter: Tanulási stílus vizsgálata a szakképzésben. Empirikus kutatások a szakmai pedagógusképzésben. DSGI Ergonómiai Mérnöki Iroda Kft, Bp., 2013.
[10] WERBACH, Kevin – HUNTER, Dan: For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. Wharton Digital Press, Philadelphia, 2012.

Lektor
Simonics István, Dr., habil, egyetemi docens,
Óbudai Egyetem Kandó Kálmán Villamosmérnöki Kar,
Trefort Ágoston Mérnökpedagógiai Központ
simonics.istvan@uni-obuda.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.16

Erdős Ákos* - Somogyi Ágnes*: Koffeinhasználat és koffeinhasználati zavar vizsgálata rendészeti hallgatók körében

Absztrakt

Háttér: A világ legtöbb országában a koffein fogyasztása szerves részét képezi a munkahelyi kultúrának. Egyes becslések szerint, a koffein fogyasztásának mértéke a rendészeti hivatás gyakorlói körében különösen kimagasló. A hazai és nemzetközi vizsgálatok ezen kívül azt is igazolták, hogy a különböző stimulánsok – köztük kiemelten a koffein – fogyasztása az egyetemi hallgatók körében is gyakori.

Cél: Vizsgálatunk során arra voltunk kíváncsiak, hogy miként alakul a magyar rendészeti felsőoktatás hallgatói körében a koffein-tartalmú italok (kávé, instant kávé, koffein tartalmú energiaital) fogyasztása. Továbbá, hogy megjelenik-e az esetükben a koffeinhasználat zavara.

Módszer: Kérdőíves kutatásunkat a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Karán végeztük 2020 október és 2021 január között a rendészeti felsőoktatás nappali munkarendű hallgatói körében. A vizsgálatban összesen 201 fő vett részt (nő: 44.8%; férfi: 55.2%). A koffeinhasználati zavar felmérésére a Koffeinhasználati Zavar Kérdőívet (Caffeine Use Disorder Questionnaire, CUDQ) használtuk fel.

Eredmények: A hallgatók 44.2%-a napi rendszerességgel fogyaszt valamilyen koffein-tartalmú terméket. A koffein tartalmú italt valaha fogyasztó (97.5%) hallgatóknak a 10.7%-a kizárólag kávét, 3.0 %-a instant kávét, 9.7%-uk pedig csak energiaitalt használ. 73.4 %-uk viszont két vagy három különböző terméket is fogyaszt valamilyen rendszerességgel. A fogyasztók átlagos napi koffein bevitele 181 mg (SD = 88). A válaszadók többségénél (65.1%) megjelenik legalább egy, a koffeinhasználati zavarra jellemző tünet. A három leggyakoribb tünet a sóvárgás (39.5%), a megvonás (33.3%) és a fogyasztás feletti kontroll elvesztése (32.8%) volt. A válaszadók 8.7%-ánál (n = 17) a koffeinhasználat zavarára utaló tünetek közül egyszerre legalább kettő „gyakran" vagy „nagyon gyakran" megjelent az elmúlt 12 hónapban. A koffeinhasználati zavarra jellemző tünetek előfordulása és a nemek között összefüggés mutatható ki ($p= 0{,}02027$; $p \leq 0.05$).

Kulcsszavak: *koffein, koffeinhasználati zavar, rendészet, felsőoktatás, hallgató*

Abstract

Background: In most countries of the world the caffeine-consumption is an essential part of work culture. According to some estimations, the measure of caffeine consumption among people of public service is especially high. The home and international researches confirmed that the consumption of different stimulants - especially caffeine – is very common among university students too.

* Erdős Ákos, pénzügyőr őrnagy, tanársegéd, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar Vám- és Pénzügyőri Tanszék, https://orcid.org/0000-0001-9805-3511, erdos.akos@uni-nke.hu
* Somogyi Ágnes, pénzügyőr tisztjelölt, https://orcid.org/0000-0002-3222-1460, somogyi260@gmail.com

Aim: We wanted to know, how much caffeine – contained – drinks (coffee, instant coffee, caffeine energy drinks) were consumed among students of the University of Public Service. Moreover, we wondered, if there was caffeine use disorder in their cases.

Method: Our survey was completed in the University of Public Service, Faculty of Law Enforcement, full-time education, between October 2020 and January 2021. 201 students took part in the examination (woman 44,8 %, man 55,2 %). We used the Caffeine Use Disorder Questionnaire (CUDQ) to survey the caffeine use disorder.

Results: 44,2 % of the students use some caffeine-contained drink (CCD) every day. Those, who drank CCD (97,5 %), 10,7 % of these students drink only coffee, 3,0 % of them consume instant coffee, 9,7 % of them use only energy drink. But 73,4 % of them usually use two or three different products. The consumers' average caffeine intake is 181 mg (SD=88). At least one symptom of caffeine use disorder (CUD) appears among most respondents (65,1 %). The three most frequent symptoms are craving (39,5 %), withdrawal (33,3%), and loss of control of consumption (32, 8 %). At least one or two symptoms appeared 'often' or 'very often' in the circle of responders (n=17) in the last 12 months. We demonstrated that sexes play significant roles in the occurrence of CUD symptoms ($p= 0,02027$; $p \leq 0.05$).

Keywords: *caffeine, caffeine use disorder, law enforcement, higher education, college student*

***

Bevezetés

A világ legtöbb országában a kávé fogyasztása fontos részét képezi a munkahelyi kultúrának.[554] Egy korábbi nagymintás (n = 8329) nemzetközi kutatás eredményei szerint a felnőttek 67%-a munkanapjain „gyakran" vagy „minden alkalommal" fogyaszt kávét.[555] A munkahelyi kávéfogyasztás vizsgáló másik felmérés (n = 2772) alkalmával a kutatók arra jutottak, hogy a munkavállalók kétharmada (67%) saját bevallása szerint produktívabbnak érzi magát a kávészünet után. A megkérdezettek háromnegyede (75%) pedig egyetértett azzal, miszerint a jó minőségű kávé elérhetővé tétele a munkahelyen egyértelműen a munkáltatónak a munkavállalóval szembeni törődését fejezi ki.[556] A felmérések ezzel együtt arra is rámutatnak, hogy a munkahelyi kávézás elterjedtségét nem pusztán gasztronómiai és társas élmények, hanem meghatározó biokémiai tényezők is befolyásolják. A munkaidő alatt történő kávéfogyasztás legmeghatározóbb okai között ugyanis az ízélvezet (56%), a kikapcsolódás (40%) mellett az éberség fokozása (29%), a fáradtság elnyomása (29%), valamint a koncentráció javítása (24%) szerepel.[557]

A kávé fogyasztását tehát nagyon sok esetben az általa kiváltott hatások indokolják. A kávéban lévő koffein ugyanis farmakológiai tulajdonságát tekintve pszichostimuláns, vagyis

[554] BRADLEY, Harriet et al.: Workplace cultures: What does and does not work. Equal Opportunities Commission, Manchester, 2007., p. 58.; és COMRES: Coffee in the workplace. ComRes, London, 2017.
ROGERS, Peter – WESNES, Keith: The good things in life: coffee in the workplace. Expert report. Institute for Scientific Information on Coffee, Evesham, WR, 2017.
[555] ROGERS – WESNES i. m. (2017) p. 4.
[556] COMRES i. m. (2017).
[557] ROGERS – WESNES i. m. (2017) p. 4.

– enyhe mértékben – fokozottabb működésre képes késztetni a központi idegrendszert.[558] A koffein jótékonyan képes hatni egyes kognitív funkciókra, így fokozza az éberséget, javítja a munkamemóriát, csökkenti a reakcióidőt, továbbá növeli a koncentrációt és a figyelmet.[559]

A koffein, pszichostimuláns és fizikai teljesítményt fokozó hatása miatt komoly érdeklődésre tarthat számot minden olyan szakmában és tevékenységben, amelyben kitartó fizikai és szellemi munkára, igénybevételre van szükség, illetve amelynek velejárója az esetleges alvásmegvonás.[560] Hazai és nemzetközi vizsgálatok szerint a fizikai és pszichés igénybevétel, az éjszakai műszakok teljesítéséből származó alvásmegvonás, mint speciális munkahelyi stresszorok különösen jellemzőek például az egészségügy[561] vagy a rendészeti igazgatás[562] munkavállalói körében.

Mindazok, akik közvetve-közvetlenül valaha kapcsolatba kerültek a felsőoktatás gyakorlatával, bizonyára tapasztalatból is tudják, hogy a folyamatos szellemi munka, a fokozott koncentráció vagy esetenként – különösen vizsgaidőszakban – az alvásmegvonás korán sem tekinthető atipikusnak az egyetemi hallgatók életében.

Pszichostimulánsok használata egyetemi hallgatók körében

Számos hazai és nemzetközi kutatás eredménye azt jelzi, hogy a felsőoktatás hallgatóinak egy szignifikáns része kifejezetten azért használ különböző legális és illegális stimulánsokat, hogy azzal fokozzák szellemi tevékenységüket.
Az egyetemi hallgatók körében elvégzett felmérések eredményei szerint a pszichostimulánsok (pl. amfetamin, metilfenidát, dextroamfetamin) használatának motivációs hátterében legtöbbször a koncentráció javítása, az éberség fokozása, a tanulás segítése, valamint a kikapcsolódás és a kísérletezés áll.[563]
Az utóbbi évek vizsgálatai azt is alátámasztják, hogy a stimuláns hatással bíró gyógyszerek nem rendeltetésszerű ('misuse') – vagyis az orvosi indikációtól eltérő ideig, módon vagy mennyiségben történő – használata is szoros kapcsolatban áll a szellemi teljesítmény fokozásával. A pszichoaktív szerek visszaélésszerű használatával és a mentális egészségügyi ellátással foglalkozó amerikai szervezet (Substance Abuse and Mental Health Services

[558] RÁCZ József: *Addiktológia. Tünettan és intervenció*. HIETE, Budapest, 1999., p. 47.; és BORS Luca et al.: Koffein: hagyományos és új terápiás indikációk, valamint felhasználás dermatológiai modellvegyületként. *Orvosi Hetilap*, 159 (2018) 10, pp. 384-390. https://doi.org/10.1556/650.2018.30993

[559] ARNOLD, Mary E. et al.: The effects of caffeine, impulsivity, and sex on memory for word lists. *Physiology & Behavior*, 41 (1987) 1, pp. 25-30.
FREDHOLM, Bertil B. et al.: Actions of caffeine in the brain with special reference to factors that contribute to its widespread use. *Pharmacological Reviews*, 51 (1999) 1, pp. 83-133.; GILES, Grace E. et al.: Differental cognitive effects of energy drink ingrediets: caffeine, taurine and glucose. Pharmacology, *Biochemistry and Behavior*, 102 (2012) 4, pp. 569-577. https://doi.org/10.1016/j.pbb.2012.07.004

[560] BORS i. m. (2018).

[561] DEUTSCH Szilvia – GERGELY Éva: A munkahelyi stressz és elégedettség tényezőinek feltárása egészségügyi dolgozók körében. *Acta Medicina et Sociologica*, 6 (2015) 17, pp. 101-126. https://doi.org/10.19055/ams.2015.6/17/7

[562] FARKAS Johanna et al.: A rendőrség szervezeti kultúrája, *Belügyi Szemle*, 66 (2018) 12., pp. 71-81. https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.12.5; és BORBÉLY Zsuzsanna et al.: A tömeges méretű illegális migráció pszichés következményei a rendészeti feladatellátás során. *Hadtudományi Szemle*, 10 (2017) 3, pp. 288-304.

[563] MCCABE, Sean E. et al.: Non-medical use of prescription stimulants among US college students: prevalence and correlates from a national survey. *Addiction*, 100 (2005) 1, pp. 96-106. https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.2005.00944.x; TETER, Christian J. et al.: Illicit use of specific prescription stimulants among college students: Prevalence, motives, and routes of administration. *Pharmacotherapy*, 26 (2006) 10, pp. 1501-1510. https://doi.org/10.1592/phco.26.10.1501; és TETER, Christian J. et al.: Prevalence and motives for illicit use of prescription stimulants in an undergraduate student sample. *Journal of American College Health*, 53 (2005) 6, 253-262. https://doi.org/10.3200/JACH.53.6.253-262

Administration, SAMHSA) 2016-os felmérése szerint (n = 67791) az Amerikai Egyesült Államok 12 éves vagy annál idősebb lakosai körében 7.1% volt az abuzív gyógyszerhasználat előző éves prevalenciája. A stimuláns hatású gyógyszerek nem előírásszerű használatát 26.5%-ban a koncentráció segítése, 22.5%-ban pedig a tanulás támogatása magyarázta.[564] Arria és munkatársai (2018) egyetemi hallgatók (n = 6962) körében végzett kutatása során megállapította, hogy a hallgatók 11.2%-a használt a felmérést megelőző hat hónapban valamilyen pszichostimuláns hatású gyógyszert (pl. ***Ritalin®, Dexedrine®, Adderall®, Concerta®, methylphenidate). A szerhasználó hallgatók 28.6%-a „egyetértett" vagy „határozottan egyetértett" azzal, hogy a vényköteles stimulánsok nem előírásszerű használata segítheti a tanulókat abban, hogy jobb jegyeket szerezzenek.***[565]

A nemzetközi felmérések eredményei alapján olybá tűnik, hogy a koffein tartalmú italok – kávé, energiaital, tea – fogyasztását is nagyon sok esetben a tanulmányi teljesítmény, a vizsgákra vagy egyetemi projektmunkákra történő felkészülés motiválja. A külföldi kutatások szerint a koncentrációképesség javítása, a tanulmányi teljesítmény fokozása, illetve a vizsgákra, projektekre való felkészülés a koffein tartalmú italok rendszeres fogyasztásának 24.4 – 50%-át magyarázzák.[566]

A magyar egyetemisták körében végzett kutatások is azt mutatják, hogy a hallgatók jelentős része a tanulás miatt fogyaszt energiaitalt. Berényi és munkatársainak (2010) vizsgálta szerint a felmérésben részvevő hazai populáció (n = 5123) 42.7%-a (n = 2189) a jobb tanulmányi teljesítmény érdekében fogyasztja a koffein tartalmú italt.[567] Dajcsákné és Kis-Tóth (2018) eredményei szintén azt mutatják, hogy az egyetemi hallgatók több, mint fele (52.3%) a tanulás során használ energiaitalt, akiknek ötöde (22.6%) kifejezetten a szellemi teljesítmény fokozódását várja a koffeintől.[568]

Nyilvánvaló, hogy a koffein tartalmú italok fogyasztását nagyon sok esetben a fő hatóanyag kedvező farmakológiai hatásai magyarázzák. Ezzel együtt fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a koffein használatának számos kedvezőtlen következménye is lehet. A nagy dózisú (> 400 mg) koffein bevitele szorongáshoz, hányingerhez, remegéshez és idegességhez vezet.[569] Egyes vizsgálatok szerint a rendszeres, nagy mennyiségű koffeinfogyasztás (> 450 mg/nap) növelheti a szív- és érrendszeri betegségek előfordulásának kockázatát is.[570] A koffeinhasználata kapcsán számolni kell továbbá a tolerancia rövid időn belül (akár 1-4 nap)

---

564 HUGHES, Arthur et al.: Prescription Drug Use and Misuse in the United States: Results from the 2015 National Survey on Drug Use and Health. *NSDUH Data Review*, 2016/9, pp. 1-30.

565 ARRIA, Amelia M. et al.: Precived academic benefit is associated with nonmedical presciption stimulant use among college students. *Addictive Behaviors*, 2018/76, pp. 27-33. https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2017.07.013

566 KATIB, Abdullah A. et al.: Energy drink consumption among college students in Saudi Arabia. *Journal of Food and Nutrition Research*, 6 (2018) 8, pp. 531-536. https://doi.org/10.12691/jfnr-6-8-8; MALINAUSKAS, Brenda M. et al.: A survey of energy drink consuption patterns among college students. *Nutriton Journal*, 6 (2007) 35, pp. 1-7. https://doi.org/10.1186/1475-2891-6-35; és MAHONEY, Caroline R. et al.: Intake of caffeine from all sources and reasons for use by college students. *Clinical Nutrition*, 38 (2019) 2, pp. 668-675. https://doi.org/10.1016/j.clnu.2018.04.004

567 BERÉNYI András et al.: *A Debreceni Egyetem hallgatóinak energiaital fogyasztási szokásai*. Kutatási jelentés, kézirat. Debreceni Egyetem Mentálhigiénés és Esélyegyenlőségi Központ, Debrecen, 2010.

568 DOJCSÁKNÉ Kiss-Tóth Éva – KISS-TÓTH Emőke: Energiaital fogyasztási szokások és egészségtudatosság a felsőfokú képzésben résztvevő hallgatók körében. *Egészségfejlesztés*, 59 (2018) 4, pp. 17-26. https://doi.org/10.24365/ef.v59i4.300

569 GARRETT, Bridgette E. – GRIFFITHS, Roland R.: The role of dopamine in the behavioral effects of caffeine in animals and humans. *Pharmacology Biochemistry and Behavior*, 57 (1997) 3, pp. 533-541. https://doi.org/10.1016/S0091-3057(96)00435-2

570 GREENLAND, Sander: A Meta-analysis of Coffee, Myocardial Infarction, and Coronary Death. *Epidemiology*, 4 (1993) 4, pp. 366-374. https://doi.org/10.1097/00001648-199307000-00013

történő kialakulására.[571] Ez tehát azt jelenti, hogy a használónak egyre nagyobb mennyiségre lesz szüksége a koffeinből ahhoz, hogy ugyanazt a hatást elérje.[572] Egyetemi hallgatók (n = 602) körében végzett felmérése alkalmával Miller (2008) továbbá arra a következtetésre jutott, hogy az energiaital-fogyasztás gyakorisága összességében pozitív összefüggést mutat a marihuánafogyasztással, a szexuális kockázatvállalással, a verekedéssel, illetve a biztonsági öv használatának elmulasztásával.[573]

Az egyetemi hallgatók koffeinhasználatának vizsgálata mindezek mellett különösen azért fontos, mert egyes vizsgálati eredmények szerint a fiatalok koffeinfogyasztása kapcsán tapasztalt volumen növekedés és az egyetemi tanulmányok megkezdése, folytatása között pozitív összefüggés van.[574]

Módszertan

Vizsgálatunkat a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Karán végeztük 2020 október és 2021 január között. A hazai rendészeti felsőoktatásban résztvevő, nappali munkarendű fiatalok ugyanis felvételi eljárásuk alkalmával és a képzésük teljes ideje alatt a szellemi és pszichés megterhelés mellett az átlagnál jelentősebb fizikai igénybevételnek is ki vannak téve.[575] A vizsgálatban összesen 201 fő vett részt, akiknek képzési és szociodemográfiai adatait a felmérés alkalmával rögzítettük (1. ábra). A képzési adatok tekintetében az aktuális évfolyam mellett felmérésre került a válaszadók által betöltött jogviszonyi minőség is, tekintettel arra, hogy jelenleg a magyar rendészeti felsőoktatás rendszerében a hallgatók különböző, a rendészeti képzésre specializált jogviszonyban folytatják tanulmányaikat.

---

[571] ARNAUD, M. J.: The pharmacology of caffeine. *Progress in Drug Research*, 1987/31. pp. 273-313. https://doi.org/10.1007/978-3-0348-9289-6_9

[572] DEMETROVICS Zsolt et al.: Alapfogalmak az addiktológiában és az addiktológiai ellátás rendszere. In: KISS Enikő Csilla – SZ. MAKÓ Hajnalka (szerk.) *Mentálhigiéné és segítő hivatás. Fejezetek az elmélet és gyakorlat területeiről.* Pro Pannonia Kiadói Alapítvány, Budapest, 2010 pp. 32-52.

[573] MILLER, Kathleen E.: Energy drinks, race and problem behaviors among college students. *Journal of Adolescent Health*, 43 (2008) 5, pp. 490-497. https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2008.03.003

[574] VAN BEEK, Andrea R. et al.: College students' caffeine intake habits and their perception of its effects. *Journal of Education and Development*, 3 (2019) 2, pp. 42-51. https://doi.org/10.20849/jed.v3i2.607

[575] SZABÓ Andrea: Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája. In: DOBÁK Imre – HAUTZINGER Zoltán (szerk.) *Szakmaiság, szerénység, szorgalom*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2018., pp. 599-612.
ERDŐS Ákos et al.: Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.) *Gondolatok a rendészettudományról*, Magyar Rendészettudományi Társaság, Budapest, 2019., pp. 89-102.

		minta (n = 201)	
		(n)	(%)
Neme	férfi	111	55.2
	nő	90	44.8
Jogviszony (jv.) típusa	tisztjelölt jogviszony	163	81.1
	(jv.)	17	8.5
	kettős jogállású jv.	21	10.4
	civil hallgatói jv.		
Évfolyam	első évfolyam	68	33.8
	második évfolyam	43	21.4
	harmadik évfolyam	49	24.4
	negyedik évfolyam	41	20.4
Lakóhely típusa	falu/község	52	25.9
	kistelepülés	47	23.4
	nagytelepülés	33	16.4
	megyeszékhely/főváros	69	34.3

1. ábra: A minta képzési és szociodemográfiai jellemzői

A demográfiai adatok (nem, kor, lakhely, iskolai végzettség, jelenlegi tanulmányok, munkaviszony, szubjektív gazdasági helyzet) mellett felmértük a koffeinfogyasztás életprevalencia értékét, vagyis azon hallgatók arányát, akik életük során legalább egyszer használtak már koffeint, továbbá a fogyasztás mértékét. A koffein lehetséges forrásai közül három típus termék kapcsán – kávé, instant kávé és energiaital – vizsgáltuk a fogyasztás mértékét. Az egyes termékek koffeintartalmát pedig a szakirodalmi adatok[576] alapján becsültük meg (2 ábra). A rendszeresség tekintetében a következő fogyasztási gyakoriságokat határoztuk meg termékenként: (1) *soha*, (2) *ritkábban, mint hetente*, (3) *hetente néhány alkalommal*, (4) *napi egy adagot*, (5) *napi két adagot*, (6) *napi három adagot*, (7) *napi négy adagot*, (8) *napi öt vagy több adagot*.

Termék	Koffeintartalom
kávé (1 adag= egy eszpresszó vagy hosszú kávé)	100 mg/adag
instant kávé (1 adag = egy tasak)	60 mg/adag
energiaital (1 adag = 1 doboz, 2,5 dl)	75 mg/adag

2. ábra: Vizsgálatban szereplő termékek koffeintartalma

Vizsgálatunkban a koffeinhasználat zavarainak felmérésére pedig a DSM-5 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) ajánlásai alapján összeállított és magyar populáción validált Koffeinhasználati Zavar Kérdőívet (Caffeine Use Disorder Questionnaire, CUDQ)[577] alkalmaztuk. A CUDQ egydimenziós konstruktum, amely jól illeszkedik a DSM-

[576] DOJCSÁKNÉ KISS-TÓTH – KISS-TÓTH i. m. (2018).; BARONE, J. J. – ROBERTS, H. R.: Caffeine consumption. *Sleep Medicine Reviews*, 34 (1996) 1, pp. 119-129. https://doi.org/10.1016/0278-6915(95)00093-3; és ROEHRS, Timothy – ROTH, Thomas: Caffeine: Sleep and daytime sleepiness. *Sleep Medicine Reviews*, 12 (2008) 2, pp. 153-162. https://doi.org/10.1016/j.smrv.2007.07.004

[577] ÁGOSTON, Csilla et al.: Caffeine use disorder: An item-response theory analysis of proposed DSM-5 criteria. *Addictive Behaviors*, 2018b/81, pp. 109-116. https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2018.02.012

5 által bevezetett elméleti megközelítéshez. A 10 item-ből álló kérdőívben kilenc tétel a koffeinhasználati zavar tüneteit tartalmazza, az utolsó tétel pedig arra kérdez rá, hogy a tünetek miatt megélt-e jelentős szenvedést a kitöltő. A teljesség kedvéért megjegyzendő, hogy ez utóbbi kritérium nem szerepel a DSM-5 által javasolt tünetek között.[578] A résztvevők a kérdéseket 4-fokú Likert-skálán (soha, néha, gyakran, nagyon gyakran) értékelhették.

Eredmények

A felmérésben résztvevő hallgatók többsége férfi (55.2%) volt, amely a képzés jellegére tekintettel érthető, továbbá jól tükrözi az alapsokaság nemi megoszlását is. A rendészeti felsőoktatási képzés 2016 óta túlnyomórészt tisztjelölti jogviszony keretében biztosít lehetőséget a nappali képzésben. A válaszadók túlnyomó többsége (81.1%) ennek megfelelően tisztjelölti jogviszonyban folytatja tanulmányait, míg a kettős jogállású hallgatók (8.5%) és a civil hallgatói jogviszonyban lévők (10.4%) aránya az alapsokaság jellemzőihez hasonlóan ettől elmarad. A képzésben résztvevők évfolyamok szerinti megoszlása szintén tükrözi a teljes hallgatói állományra vonatkozó ilyen irányú jellemzőket. Az évfolyamok létszámkerete az elmúlt években nem változott számottevően.

A koffeint tartalmazó italok fogyasztásának életprevalencia értéke 97.5% (n = 196). A hallgatóknak mindössze 2.5%-a (n = 5) állította azt, hogy még soha életében nem fogyasztott kávét vagy energiaitalt.

	soha		ritkábban mint hetente		hetente néhány alkalommal		= 1 adag/nap		= 2 adag/nap		= 3 adag/nap		= 4 adag/nap	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
kávé*	33	17.1	50	26.0	39	20.3	34	17.7	23	11.9	12	6.2	1	.5
instant kávé**	82	43.6	61	32.4	25	13.2	13	6.9	6	3.1	1	.5	0	.0
energiaital***	53	28.3	88	47.0	33	17.6	7	3.7	5	2.6	1	.5	0	.0

* missing: 4
** missing: 8
*** missing: 9
† az adott terméket fogyasztókhoz viszonyított arány

3. ábra: A koffeint tartalmazó italt valaha fogyasztók megoszlása termékenként és a fogyasztás gyakorisága alapján (N; %)†

A koffein tartalmú italt valaha fogyasztó hallgatóknak 10.7%-a (n = 21) kizárólag kávét, 3.0 %-a (n = 6) instant kávét, 9.7%-uk (n = 19) pedig csakis energiaitalt használ. A koffeint valaha fogyasztó hallgatók 73.4 %-a (n = 144) két vagy három különböző koffein tartalmú italt is fogyaszt valamilyen rendszerességgel.[579]

A kávét, instant kávét, illetve energiaitalt fogyasztó hallgatók 44.2%-a (n = 84) napi rendszerességgel használ valamilyen koffein tartalmú terméket. A koffein tartalmú italokat naponta fogyasztók átlagos napi koffein bevitele 181 mg (SD = 88).

A vizsgálat során rögzített adatok alapján a koffein tartalmú italokat fogyasztó hallgatói populációt két csoportra bontottuk. A „napi fogyasztók" csoportjába kerültek azok, aki

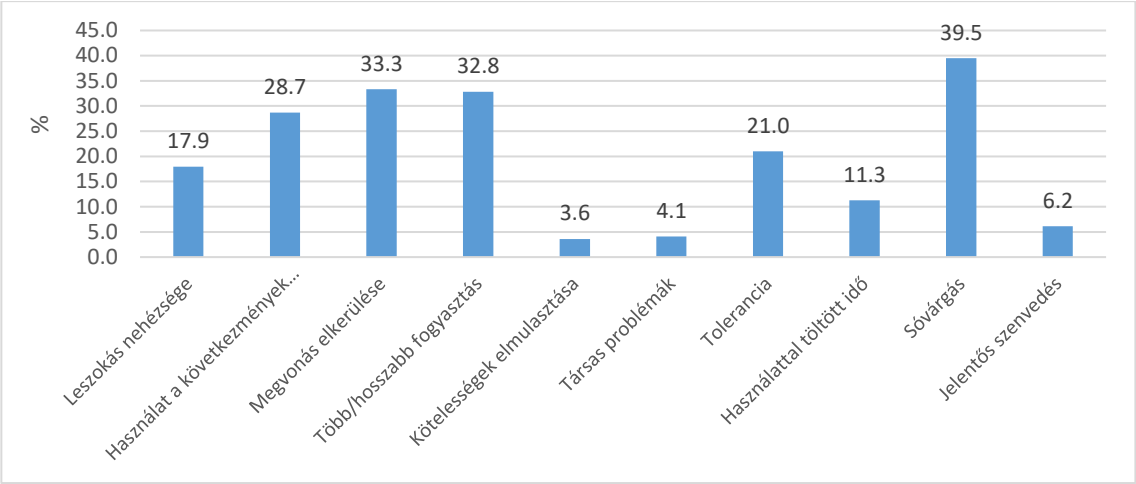
[578] ÁGOSTON Csilla: *A koffeinfogyasztás használati jellemzői és pszichológiai vonatkozásai.* Doktori disszertáció, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Pszichológiai Doktori Iskola, Bp., 2018a, pp. 60-95.
[579] missing*: 6*

naponta legalább egy alkalommal fogyasztanak valamilyen koffein tartalmú italt. A „nem napi fogyasztók" csoportjába pedig azokat soroltuk, akik legfeljebb heti rendszerességgel isznak kávét, instant kávét vagy energiaitalt. A felmérés eredményei szerint a női hallgatók fele (49.4%) naponta fogyaszt valamilyen koffein tartalmú italt, míg a férfiak esetében a nem napi fogyasztók százalékos aránya 62.6%. Az évfolyamok szerinti megoszlást vizsgálva megállapítható továbbá, hogy a negyedik évfolyam kivételével szinte minden évfolyamon kiegyensúlyozott a napi és nem napi fogyasztó populáció aránya (4. táblázat).

	napi fogyasztó		nem napi fogyasztó	
	(n)	(%)	(n)	(%)
Neme				
– férfi	40	37.4	67	62.6
– nő	44	49.4	45	50.6
	(n)	(%)	(n)	(%)
Évfolyam				
– első	33	50.8	32	49.2
– második	19	45.2	23	54.8
– harmadik	20	40.8	29	59.2
– negyedik	12	30.0	28	70.0

4. ábra: A napi és nem napi fogyasztók megoszlása a nemek és az évfolyamok szerint (N; %).

A koffeinhasználattal összefüggő zavarok vizsgálatára a korábban bemutatott Koffeinhasználati Zavar Kérdőívet (Caffeine Use Disorder Questionnaire, CUDQ) használtuk. A CUDQ kitöltése során a koffeint valaha fogyasztó hallgatók közül egy fő egyetlen kérdésre sem adott választ, így a CUDQ kiértékelését 195 résztvevő esetében tudtuk elvégezni. A CUDQ-t kitöltő, koffein-tartalmú italt fogyasztó hallgatók (n=195) többségénél (65.1%) megjelenik legalább egy, a koffeinhasználati zavarra jellemző tünet. Az érintett hallgatók leggyakrabban a sóvárgás tapasztalták. Az egyes tünetekről beszámoló hallgatók 39.5%-ban válaszolták, miszerint az elmúlt 12 hónapban előfordult velük, hogy erős vágyat vagy késztetést éreztek a koffeinfogyasztásra. A szerhasználati zavart illető második leggyakoribb tünet a megvonás elkerülése érdekében történő szerhasználat volt (33.3%). A tünetek előfordulási arányát tekintve a harmadik helyen pedig a tervezettnél nagyobb mennyiségű vagy hosszabb ideig tartó koffeinfogyasztás állt (32.8%). A tüneteket észlelő fogyasztók körében 28.7%-ban fordult elő továbbá, hogy a koffein használatára az azzal összefüggő következmények, kellemetlenségek ellenére is sor került. A koffeinhasználattal összefüggésben továbbá a tünetek 21.0%-ában jelent meg tolerancia. A szerhasználat e formája pedig hét hallgató esetében *„néha"*, további öt hallgató esetében pedig *„gyakran"* okoz jelentős szenvedést.



5. ábra: A koffeinhasználati zavar tüneteinek előfordulási gyakorisága (%)*

Az ábra a tünetek előfordulási gyakorisága kapcsán a következő kategóriákat tartalmazza: „néha"; „gyakran"; „nagyon gyakran"

A koffeinhasználati zavarra jellemző tünetek közül legalább egy, a férfiak több, mint felénél (57.9%), a női hallgatóknak pedig közel a háromnegyedénél (73.9%) jelentkezett. A tünetek előfordulásának gyakoriságát tekintve ugyanakkor megállapítható, hogy amíg az érintett férfiak 62.9%-nál gyakran vagy nagyon gyakran fordult elő egy vagy több szerhasználati zavarra utaló tünet, addig a nők esetében ez csak 58.5%-ban volt jellemző. A koffein-tartalmú italokat fogyasztó – és a CUDQ-t kitöltő – rendészeti hallgatók (n = 195) 8.7%-ánál (n = 17) a fenti tünetek közül egyszerre legalább kettő *„gyakran"* vagy *„nagyon gyakran"* megjelent az elmúlt 12 hónapban. A hallgatók 3.0%-a (n = 6) pedig a koffeinhasználati zavarra jellemző tünetek közül legalább négyet tapasztalt az elmúlt egy év során.

Tárgyalás

Vizsgálatunkban arra voltunk kíváncsiak, hogy a rendészeti felsőoktatásban tanuló hallgatók körében, hogyan alakul a koffein-tartalmú italok fogyasztása. A tanulmányt megalapozó kutatás során három féle koffein tartalmú ital fogyasztási szokásait vizsgáltuk: kávé, instant kávé és energiaital. Az egyes termékek átlagos koffeintartalmának meghatározását a szakirodalomban publikált adatokra alapoztuk. Felmérésünkben kíváncsiak voltunk továbbá arra is, hogy a rendészeti felsőoktatás hallgatóinak koffeinhasználatával összefüggésben megjelennek-e a szerhasználat zavarait jelző tünetek, és ha igen, ezek milyen formában és gyakorisággal. A koffeinhasználati zavar felmérésére a Koffeinhasználati Zavar Kérdőívet (Caffeine Use Disorder Questionnaire, CUDQ) használtuk fel.[580]

Vizsgálatunk során megállapítottuk, hogy a koffeinhasználat előfordulása meglehetősen magas a rendészeti felsőoktatás nappali munkarendű hallgatói körében. Figyelemre méltó, hogy a koffein tartalmú italokat fogyasztó hallgatók 73.4 %-a két vagy három különböző terméket is használ egyidejűleg. A koffeint használó hallgatók közel fele (44.2%) tekinthető napi fogyasztónak. Az ő esetükben az átalagosan fogyasztott koffein napi mennyisége 181 mg (SD=88). Egy korábbi, szintén nagyrészt egyetemisták körében végzett (n=598) hazai kutatás eredményeivel összevetve a rendészeti hallgatók napi koffeinbevitelének mennyisége nem tekinthető kiemelkedőnek. Ez utóbbi kutatásban résztvevők átlagosan ugyanis 211 mg

[580] ÁGOSTON i. m. (2018a).

koffeint fogyasztottak naponta.[581] Kiemelendő ugyanakkor, hogy a napi fogyasztónak minősülő rendészeti hallgatók 19.0%-a (n = 16) naponta 300 mg, vagy annál több koffeint is elfogyaszt. Mindez azért figyelemreméltó, mert bár túlzott napi bevitelről a koffein kapcsán általában 400-450 mg esetén beszélhetünk, egyes káros hatások (pl. reproduktív/fejlődési jellegű zavarok) akár már 300 mg koffein bevitelénél is megjelenhetnek.[582]

Vizsgálatunk során választ kívántunk kapni arra is, hogy a koffeinhasználat, valamint a vizsgált populációra jellemző egyes változók között milyen összefüggések mutathatók ki. Ezzel összefüggésben a következő megállapításokra jutottunk. Habár az eredmények azt mutatják, hogy a férfiak esetében a nőkhöz képest jóval alacsonyabb a napi fogyasztók aránya, a khi-négyzetpróbával végzett függetlenségvizsgálat eredménye szerint, a napi koffeinfogyasztás és a nemek változói függetlenek egymástól ($p= 0{,}08951$; $p \geq 0.05$). Egy korábbi nemzetközi vizsgálat megállapította ugyanakkor, hogy az egyetemi képzésben eltöltött idő és a koffeinfogyasztás összefügg egymással.[583] Ez a megállapítás saját vizsgálatunkban is megerősítést nyert. Az első és a negyedik évfolyamos rendészeti hallgatókat összehasonlítva ugyanis megállapítható, hogy az egyetemi képzésben töltött idő (az évfolyamok), valamint a napi koffeinhasználat között igazolható az összefüggés ($p= 0{,}03675$; $p \leq 0.05$).

Kutatásunkban vizsgáltuk továbbá a koffeinhasználati zavarral összefüggő tünetek megjelenésének gyakoriságát is a hallgatók körében. Ezzel összefüggésben megállapítottuk, hogy a koffein-tartalmú italt fogyasztó hallgatóknak több, mint a felénél jelentkezik legalább egy, a koffeinhasználati zavarra jellemző tünet. A koffeinhasználati zavart jelző egyes tünetek közül leggyakrabban a sóvárgással, a megvonási tünetek elkerülésével, valamint a kontrollvesztéssel találkoztunk. Vizsgálati eredményeink csaknem teljesen megegyeznek egy Magyarországon végzett korábbi hasonló kutatás eredményeivel.[584] Ezek alapján feltételezhetjük, hogy a sóvárgás, a megvonási tünetek enyhítése érdekében történő, valamint a kontrollálatlan szerhasználat a koffeinhasználati zavar elsődleges tüneteinek tekinthetők. A szerhasználati zavar tüneteinek egyéb változókkal való összevetésekor megállapítottuk továbbá, hogy a koffeinhasználati zavarra jellemző tünetek előfordulása és a nemek között összefüggés húzódik meg ($p= 0{,}02027$; $p \leq 0.05$). A nők esetében nagyobb a valószínűsége a koffeinhasználati zavart jelző tünetek előfordulásának, a férfiakhoz képest.

A koffein tartalmú italokat fogyasztó hallgatók 8.7%-ánál (n=17) a koffein használat zavarára jellemző tünetek közül legalább kettő *„gyakran"* vagy *„nagyon gyakran"* megjelent az elmúlt 12 hónapban. Ezeknek a hallgatóknak mintegy harmadánál (n=6) pedig négy vagy több olyan tünet jelentkezett az elmúlt év során. A DSM-5 kritériumrendszerére tekintettel megállapítható, hogy a rendészeti felsőoktatás nappali munkarendű hallgatóinak közel 10%-a esetében felmerülhet a koffeinhasználat zavara, 3%-uknál pedig a tünetek súlyosabb szerhasználati zavarról árulkodnak.

---

[581] ÁGOSTON Csilla: A koffeinhasználat motivációs háttere. In: KŐVÁGÓ Pál – VASS Zoltán – VARGHA András (szerk.): *II. Országos Alkalmazott Pszichológiai PhD Hallgatói Konferencia: Előadás kivonatok*. Károli Gáspár Református Egyetem, Budapest, 2014, p. 12.

[582] DLUGOSZ, Larry – BRACKEN, Michael B.: Reproductive Effects of Caffeine: A Review and Theoretical Analysis. *Epidemiologic Review*, 1992/14, pp. 83-100. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.epirev.a036093

[583] VAN BEEK, Andrea R. et al.: College students' caffeine intake habits and their perception of its effects. *Journal of Education and Development*, 3 (2019) 2, pp. 42-51. https://doi.org/10.20849/jed.v3i2.607

[584] ÁGOSTON i. m. (2018b) p. 95.

Befejezés

Egyes becslések szerint, különböző hivatások összehasonlításában a koffein fogyasztásának mértéke a rendészeti hivatás gyakorlói körében az egyik legmagasabb.[585] A nagydózisú koffein használatának általánosan előforduló kockázatain túl,[586] a rendőri, rendészeti dolgozók, a hivatásra készülő fiatalok koffein fogyasztásának vizsgálatát szakmaspecifikus tényezők is indokolttá tehetik. Tsiga, Panagopulou és Niakas (2015) rendőröket, mentőket, egészségügyi szakembereket (orvosok és ápolók) és irodai dolgozókat összehasonlító vizsgálatukban (n=1451) is igazolták, hogy a különböző szakmák képviselői között eltérő mértékben jelennek meg a különböző kedvezőtlen egészségmagatartások, köztük a koffein fogyasztása. A vizsgálat eredményei szerint az irodai dolgozókhoz viszonyítva, mind az egészségügyi dolgozók, mentősök, mind pedig a rendőrök körében magasabb a koffeinfogyasztás mértéke.[587] A koffeinhasználatot illető, szakmaspecifikus vizsgálatok jelentőségét aligha lehet vitatni. A rendészeti jogalkalmazását érintően ennek egyik indokát adhatja például a koffein motoros képességekre gyakorolt hatása. Egyes kutatások ugyanis rávilágítanak arra, hogy a koffein csökkentheti a kéz stabilitását.[588] Monaghan és munkatársai (2017) placebo csoporttal kontrollált kísérletük során kimutatták, hogy a magas koffein-tartalmú energiaitalok („energy shot") fogyasztása szignifikánsan ($p \leq 0.05$) rontotta a pisztollyal történő célzási képességet a placebot használt csoporthoz képest. Ezek az eredmények arra utalnak, hogy az energiaitalok fogyasztása veszélyeztetheti a célzási pontosságot és a lövések elhelyezését, ezáltal veszélyeztetve a rendfenntartó személyzet, illetve a környezet egészségét és biztonságát.[589]

Felhasznált irodalom

[1] ÁGOSTON Csilla: A koffeinfogyasztás használati jellemzői és pszichológiai vonatkozásai. Doktori disszertáció, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Pszichológiai Doktori Iskola, Budapest, 2018a.

[2] ÁGOSTON Csilla: A koffeinhasználat motivációs háttere. In: Kővágó Pál – Vass Zoltán – Vargha András (szerk.): II. Országos Alkalmazott Pszichológiai PhD Hallgatói Konferencia: Előadás kivonatok. Károli Gáspár Református Egyetem, Budapest, 2014, p. 12.

[3] ÁGOSTON, Csilla et al.: Caffeine use disorder: An item-response theory analysis of proposed DSM-5 criteria. *Addictive Behaviors*, 2018b/81, pp. 109-116. https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2018.02.012

[4] ARNAUD, M. J.: The pharmacology of caffeine. *Progress in Drug Research*, 1987/31. pp. 273-313. https://doi.org/10.1007/978-3-0348-9289-6_9

[585] DEPRA, Dianne: Top 10 professions that gulp the most coffee. Hello, caffeine addicts. *TechTimes*, 14 September 2014., https://www.techtimes.com/articles/15526/20140914/top-10-professions-that-gulp-the-most-coffee-hello-caffeine-addicts.htm (Letöltve: 2021. 04. 23.)

[586] NAWROT, P. et al.: Effects of caffeine on human health. *Food Addiction and Contaminants*, 20 (2003) 1, pp. 1-30. https://doi.org/10.1080/0265203021000007840

[587] TSIGA, E. et al.: Health promotion across occupational groups: one size does not fit all. *Occupational Medicine*, 65 (2015) 7, pp. 552-557. https://doi.org/10.1093/occmed/kqv097

[588] BOVIM, G. et al.: Caffeine influence on the motor steadiness battery in neuropsychological tests. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 17 (1995) 3, pp. 472–476. https://doi.org/10.1080/01688639508405138; és JACOBSON, B. H. et al.: Influence of caffeine on selected manual manipulation skills. *Perceptual and Motor Skills*, 72 (1991) 3 Suppl., pp. 1175-1181. https://doi.org/10.2466/pms.1991.72.3c.1175

[589] MONAGHAN, Taylor P. et al.: Effects of Energy Beverage Consumption on Pistol Aiming Steadiness in Law Enforcement Officers. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 31 (2017) 9, pp. 2557-2561. https://doi.org/10.1519/JSC.0000000000002015

[5] ARNOLD, Mary E. et al.: The effects of caffeine, impulsivity, and sex on memory for word lists. *Physiology & Behavior*, 41 (1987) 1, pp. 25-30. https://doi.org/10.1016/0031-9384(87)90126-0
[6] ARRIA, Amelia M. et al.: Precived academic benefit is associated with nonmedical presciption stimulant use among college students. *Addictive Behaviors*, 2018/76, pp. 27-33. https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2017.07.013
[7] BARONE, J. J. – ROBERTS, H. R.: Caffeine consumption. *Sleep Medicine Reviews*, 34 (1996) 1, pp. 119-129. https://doi.org/10.1016/0278-6915(95)00093-3
[8] BERÉNYI András et al.: A Debreceni Egyetem hallgatóinak energiaital fogyasztási szokásai. Kutatási jelentés, kézirat. Debreceni Egyetem Mentálhigiénés és Esélyegyenlőségi Központ, Debrecen, 2010.
[9] BORBÉLY Zsuzsanna et al.: A tömeges méretű illegális migráció pszichés következményei a rendészeti feladatellátás során. *Hadtudományi Szemle*, 10 (2017) 3, pp. 288-304.
[10] BORS Luca et al.: Koffein: hagyományos és új terápiás indikációk, valamint felhasználás dermatológiai modellvegyületként. Orvosi Hetilap, 159 (2018) 10, pp. 384-390. https://doi.org/10.1556/650.2018.30993
[11] BOVIM, G et al.: Caffeine influence on the motor steadiness battery in neuropsychological tests. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 17 (1995) 3, pp. 472–476. https://doi.org/10.1080/01688639508405138
[12] BRADLEY, Harriet et al.: *Workplace cultures: What does and does not work*. Equal Opportunities Commission, Manchester, 2007
[13] COMRES: *Coffee in the workplace*. ComRes, London, 2017
[14] DEMETROVICS Zsolt et al.: Alapfogalmak az addiktológiában és az addiktológiai ellátás rendszere. In: KISS Enikő Csilla – SZ. MAKÓ Hajnalka (szerk.) *Mentálhigiéné és segítő hivatás. Fejezetek az elmélet és gyakorlat területeiről.* Pro Pannonia Kiadói Alapítvány, Budapest, 2010 pp. 32-52.
[15] DEPRA, Dianne: Top 10 professions that gulp the most coffee. Hello, caffeine addicts. *TechTimes*, 14 September 2014., https://www.techtimes.com/articles/15526/20140914/top-10-professions-that-gulp-the-most-coffee-hello-caffeine-addicts.htm (2021. 04. 23.)
[16] DEUTSCH Szilvia – GERGELY Éva: A munkahelyi stressz és elégedettség tényezőinek feltárása egészségügyi dolgozók körében. *Acta Medicina et Sociologica*, 6 (2015) 17, pp. 101-126. https://doi.org/10.19055/ams.2015.6/17/7
[17] DLUGOSZ, Larry – BRACKEN, Michael B.: Reproductive Effects of Caffeine: A Review and Theoretical Analysis. *Epidemiologic Review*, 1992/14, pp. 83-100. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.epirev.a036093
[18] DOJCSÁKNÉ Kiss-Tóth Éva – KISS-TÓTH Emőke: Energiaital fogyasztási szokások és egészségtudatosság a felsőfokú képzésben résztvevő hallgatók körében. *Egészségfejlesztés*, 59 (2018) 4, pp. 17-26. https://doi.org/10.24365/ef.v59i4.300
[19] ERDŐS Ákos et al.: Új generáció a rendészeti felsőoktatásban. In: GAÁL Gyula – HAUTZINGER Zoltán (szerk.) *Gondolatok a rendészettudományról*, Magyar Rendészettudományi Társaság, Budapest, 2019., pp. 89-102.
[20] FARKAS Johanna et al.: A rendőrség szervezeti kultúrája, *Belügyi Szemle*, 66 (2018) 12., pp. 71-81. https://doi.org/10.38146/BSZ.2018.12.5
[21] FREDHOLM, Bertil B. et al.: Actions of caffeine in the brain with special reference to factors that contribute to its widespread use. *Pharmacological Reviews*, 51 (1999) 1, pp. 83-133.
[22] GARRETT, Bridgette E. – GRIFFITHS, Roland R.: The role of dopamine in the behavioral effects of caffeine in animals and humans. *Pharmacology Biochemistry and Behavior*, 57 (1997) 3, pp. 533-541. https://doi.org/10.1016/S0091-3057(96)00435-2

[23] GILES, Grace E. et al.: Differental cognitive effects of energy drink ingrediets: caffeine, taurine and glucose. *Pharmacology, Biochemistry and Behavior*, 102 (2012) 4, pp. 569-577. https://doi.org/10.1016/j.pbb.2012.07.004
[24] GREENLAND, Sander: A Meta-analysis of Coffee, Myocardial Infarction, and Coronary Death. *Epidemiology*, 4 (1993) 4, pp. 366-374. https://doi.org/10.1097/00001648-199307000-00013
[25] HUGHES, Arthur et al.: Prescription Drug Use and Misuse in the United States: Results from the 2015 National Survey on Drug Use and Health. *NSDUH Data Review*, 2016/9, pp. 1-30.
[26] JACOBSON, B. H. et al.: Influence of caffeine on selected manual manipulation skills. *Perceptual and Motor Skills*, 72 (1991) 3 Suppl., pp. 1175-1181. https://doi.org/10.2466/pms.1991.72.3c.1175
[27] KATIB, Abdullah A. et al.: Energy drink consumption among college students in Saudi Arabia. *Journal of Food and Nutrition Research*, 6 (2018) 8, pp. 531-536. https://doi.org/10.12691/jfnr-6-8-8
[28] MAHONEY, Caroline R. et al.: Intake of caffeine from all sources and reasons for use by college students. *Clinical Nutrition*, 38 (2019) 2, pp. 668-675. https://doi.org/10.1016/j.clnu.2018.04.004
[29] MALINAUSKAS, Brenda M. et al.: A survey of energy drink consuption patterns among college students. *Nutriton Journal*, 6 (2007) 35, pp. 1-7. https://doi.org/10.1186/1475-2891-6-35
[30] MCCABE, Sean E. et al.: Non-medical use of prescription stimulants among US college students: prevalence and correlates from a national survey. *Addiction*, 100 (2005) 1, pp. 96-106. https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.2005.00944.x
[31] MILLER, Kathleen E.: Energy drinks, race and problem behaviors among college students. *Journal of Adolescent Health*, 43 (2008) 5, pp. 490-497. https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2008.03.003
[32] MONAGHAN, Taylor P. et al.: Effects of Energy Beverage Consumption on Pistol Aiming Steadiness in Law Enforcement Officers. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 31 (2017) 9, pp. 2557-2561. https://doi.org/10.1519/JSC.0000000000002015
[33] NAWROT, P. et al.: Effects of caffeine on human health. *Food Addiction and Contaminants*, 20 (2003) 1, pp. 1-30. https://doi.org/10.1080/0265203021000007840
[34] RÁCZ József: *Addiktológia. Tünettan és intervenció.* HIETE, Budapest, 1999.
[35] ROEHRS, Timothy – ROTH, Thomas: Caffeine: Sleep and daytime sleepiness. *Sleep Medicine Reviews*, 12 (2008) 2, pp. 153-162. https://doi.org/10.1016/j.smrv.2007.07.004
[36] ROGERS, Peter – WESNES, Keith: The good things in life: coffee in the workplace. Expert report. Institute for Scientific Information on Coffee, Evesham, WR, 2017.
[37] SZABÓ Andrea: Sub pondere crescit palma, avagy a pénzügyőr tisztjelölt erőpróbája. In: DOBÁK, Imre – HAUTZINGER, Zoltán (szerk.) *Szakmaiság, szerénység, szorgalom*, Dialóg Campus Kiadó; Nordex Kft., 2018., pp. 599-612.
[38] TETER, Christian J. et al.: Prevalence and motives for illicit use of prescription stimulants in an undergraduate student sample. *Journal of American College Health*, 53 (2005) 6, 253-262. https://doi.org/10.3200/JACH.53.6.253-262
[39] TETER, Christian J. et al.: Illicit use of specific prescription stimulants among college students: Prevalence, motives, and routes of administration. *Pharmacotherapy*, 26 (2006) 10, pp. 1501-1510. https://doi.org/10.1592/phco.26.10.1501
[40] TSIGA, E. et al.: Health promotion across occupational groups: one size does not fit all. *Occupational Medicine*, 65 (2015) 7, pp. 552-557. https://doi.org/10.1093/occmed/kqv097

[41] VAN BEEK, Andrea R. et al.: College students' caffeine intake habits and their perception of its effects. *Journal of Education and Development*, 3 (2019) 2, pp. 42-51. https://doi.org/10.20849/jed.v3i2.607

Lektor

Farkas Johanna, Dr., Ph.D. adjunktus,
Nemzeti Közszolgálati Egyetem Rendészettudományi Kar
Kriminálpszichológiai Tanszék
farkas.johanna@uni-nke.hu

DOI: 10.37372/mrttvpt.2021.1.17

Halasi Nóra*: Feltáró kutatás a hivatástudat és motiváció jelentőségének vizsgálatára, a Hajdú-Bihar Megyei Adó- és Vámigazgatóság személyi állományának összefüggésében

Absztrakt

A hivatástudat és a motiváció jelenléte, valamint intenzitása kiemelt jelentőséggel bírnak a mindennapos hivatali munkavégzés során. A hivatástudat szorosan összekapcsolódik az egyén személyiségével, befolyásolhatja a belső érdeklődés, az egyén tapasztalatai, a pályaválasztás indokai és az adott hivatás iránt tanúsított érdeklődés. A munkatevékenység végzése során a szakmai ismeretek és képességek elsajátítása, valamint ezek aktualizálása és fejlesztése, a szakmai elvárásoknak való megfelelés, a szakmai sikerekhez és kudarcokhoz való viszonyulás egyaránt befolyásoló tényezők. Az egyén szakmai önképe folyamatosan változik a szakmai identitással összekapcsolódva, mely hatással bír a szakmai motiváció jelenlétére és mértékére is. Az eredményes munkavégzést nagyban segíti a munkahely iránti elkötelezettség, melynek alapjai a hosszú távú együttműködés a munkavállaló és a munkáltató között, illetve a munkavállalók szakmai motivációjának fenntartása. A kutatás során online kérdőíves módszert alkalmaztam és 33 értékelhető választ kaptam. Kutatásom legfontosabb célja, hogy feltárja a hivatástudat, a motiváció, valamint a munkahelyi jóllét és elégedettség jelentőségét és intenzitását a Hajdú-Bihar Megyei Adó- és Vámigazgatóság személyi állományának vonatkozásában.

Kulcsszavak: *hivatástudat, motiváció, szervezeti elkötelezettség, munkahelyi jóllét, munkahelyi elégedettség*

Abstract

The presence and intensity of professionalism and motivation are significant during everyday office work. Professionalism is connected with the individual's personality and influenced by the inner interest, the individual's experience, the reasons for the career choice and the interest in a given profession. The acquisition of professional knowledge and skills and their updating and development, compliance with professional expectations, and attitudes towards professional successes and failures all influence the performance of work activities. The professional self-image of the individual is constantly changing in connection with the professional identity, which also affects the presence and extent of professional motivation. Organizational commitment helps to work effectively, based on long-term cooperation between the employee and the employer, and maintaining the professional basis of employees. During the research, I used an online questionnaire method and received 33 evaluable responses. The most important goal of my research is to explore the significance and intensity of professionalism, motivation, well-being and satisfaction at work in connection with the employees of the Tax and Customs Directorate of Hajdú-Bihar County.

Keywords: *professionalism, motivation, organizational commitment, well-being at work, job satisfaction*

*Halasi Nóra, NAV Hajdú-Bihar Megyei Adó- és Vámigazgatósága, Kockázatkezelési Osztály, kockázatkezelési referens, https://orcid.org/0000-0002-5979-1340; halasi.nora@nav.gov.hu

Bevezetés

Azokat a munkavállalókat, akik a közszférában helyezkednek el, több objektív és szubjektív tényező befolyásolhatja döntésükben. A közszférában jelentős az igény a megfelelő szakmai végzettséggel rendelkező munkavállalók iránt, amely lényeges objektív tényezőként indokolhatja a munkavállalók döntését. Szubjektív tényezőként a dolgozókat motiválhatja az állandó és biztos munkavégzés jelenléte, a szabályozottabb és kiszámíthatóbb munkakörülmények, illetve jövedelmezési rendszer. A közszféra munkavállalói esetében gyakran fontos motivációs tényező a hivatástudat, a szervezeti elkötelezettség, valamint a munkahelyi elégedettség és jóllét. Mindezek mellett a közszolgálati szervezetek – így a Nemzeti Adó- és Vámhivatal – számára is kihívást jelent a munkaerő megtartása, különös tekintettel az új (Z) generációhoz tartozó munkatársak munkaelvárásainak, munkahelyi preferenciáinak kezelése, a lojalitásuk megteremtése, ahogy Magasvári és Szabó bemutatta egy, szintén a NAV-ot érintő, de az én kutatásomhoz képest egyrészt tágabb (földrajzilag, szervezetileg) más szempontból (életkor/generáció) szűkebb szegmensű kutatásában.[590]

A munkahelyi motiváció

A motiváció pszichés és a testi tevékenységek kezdeményezésében, irányításában és fenntartásában részt vevő folyamatok összessége. Olyan belső késztetés, amelynek hatására adott módon cselekszünk, de a motivációinkat számos tényező képes befolyásolni, külső és belső tényezők egyaránt. Maga a motiváció több tényezőből áll:

- vágy vagy szükséglet érzése,
- a szervezet aktiválása és irányítása, a vágy vagy szükséglet beteljesítéséhez szükséges viselkedés megválasztása, szabályozása és fenntartása révén,
- a szükséglet érzésének csökkentése.[591]

Mcclelland teljesítményszükségletnek nevezte azt a mentális állapotot, amely pszichés motivációt hoz létre valamilyen cél vagy a kiválóság elérésére. Véleménye szerint a teljesítményszükségleten kívül a kapcsolatszükséglet és a hatalomszükséglet ösztönzi munkavégzésre az embereket.[592]A munkahelyen a vezetők feladata úgy szervezni a feladatokat, hogy az egyes munkavállalóknál ez a három szükséglet közül a nekik leginkább megfelelő kerüljön előtérbe, az adott szükséglet nyerjen kielégülést, ugyanakkor a célteljesítmény se kerüljön hátrányba. A magas teljesítményszükségletű munkavállalók a kihívást jelentő feladatokat kedvelik, elérhető célokkal. Ezeket a dolgozókat elsősorban nem a külső jutalmak motiválják, de ők is örömmel fogadják a jutalmakat és a jó teljesítményért járó pozitív visszajelzéseket. A magas kapcsolatszükségletű dolgozók nem szeretnek versengeni, sokkal inkább az együttműködés jellemző rájuk, ezért érdemes őket csapatmunkában foglalkoztatni. A magas hatalomszükségletű munkavállalók jól motiválhatóak, ha projektmenedzseri feladatokat kapnak, vagy munkacsoportokat vezethetnek. A hatalomorientált személyeket érdemes arra ösztönözni, hogy vezetőkké váljanak, akik majd segítik beosztottjaikat azok szükségleteik kielégítésében. Összességében, akinek a szükséglete kielégülést nyer, az a munkavállaló lesz elégedett a munkájával és

[590] MAGASVÁRI Adrienn – SZABÓ Andrea: A Nemzeti Adó- és Vámhivatal munkaerő-megtartó képességének vizsgálata egy speciális célcsoport körében. Magyar Rendészet. 2019/2—3. (2019) pp. 143-162. https://doi.org/10.32577/mr.2019.2-3.8

[591] ZIMBARDO, Philip et al.: Pszichológia mindenkinek. Pearson Education, Inc., 2017. p. 11.

[592] MCCLELLAND, David Clarence: Human motivation. Scott Foresman, New York, 1985.

motiváltabbá is válik a munkavégzésre.[593]Fowler megállapítása szerint a motiváció igaz története arról szól, hogy az ember tanulásra született, örökké fejlődni szeretne, és arra vágyik, hogy élvezze a munkáját, produktív legyen, pozitívan tudjon hozzájárulni a világ dolgaihoz és tartós kapcsolatokat építsen fel. Ugyanakkor az ember nem azért törekszik mindezek elérésére, mert erre külső motiváló erők ösztönzik, hanem mert ilyen a természete.[594]

A hivatástudat és a szervezeti elkötelezettség

A hivatás vagy élethivatás nemcsak a munkatevékenységhez, de az ember egész életvitele, életmódja és életformája lényegéhez kötődik, ezeknek egyik alapvető eleme és lényegi kifejeződése. Az ember az identitása szerint különböző mértékben kapcsolódhat a munkájához és foglalkozásához. Az elkötelezettség már a hivatás választásánál is megjelenik óhaj formájában. Racionális és emocionális elemek egyaránt indokolják a hivatás választását és gyakorlását. Ezek adják az adott pálya iránti identitás magas fokát, a hivatásszeretetet és a hivatástudatot.[595] A tudatosság szintje miatt a hivatás identifikáció szintje különböző lehet. A belső érdeklődés, a szubjektív tapasztalat, amely a pályaválasztást motiválja, valamint a szakmai ismeretek és képességek elsajátítása erősíti a hivatás identifikációját, emellett a követelményekkel való szembenézés, a munkatevékenység, a siker és a kudarc hatására a személy és a hivatás kapcsolata szorossá válik.[596] A hivatástudat a munkához fűződő viszony legmagasabb szintje, ahol a pályával kapcsolatos elvárások belsővé váltak, és a tevékenységet meggyőződés irányítja. A munka során a tevékenység és a személyiség tényleges eszményképe valósul meg az elhivatottság legszorosabb értelme szerint, amely a személy munkáját morálisan elválaszthatatlanná teszi az életétől.[597]

A szervezeti elkötelezettség a vállalat és a munkavállalók viszonyát írja le, alkotóelemei a szervezet céljainak elfogadása, késztetés a szervezet érdekében végzett elhivatott munkára és a szervezeti tagság megőrzése iránti határozott vágy. A szervezeti elkötelezettség a munkával kapcsolatos értékek elfogadásával, belsővé tételével, illetve az ezekkel való azonosulás pszichológiai mechanizmusaival írható le. A magasabb elkötelezettséggel rendelkező dolgozók akkor is a szervezetben maradnak, ha elégedetlenek a munkavégzés egyes aspektusaival.[598] Egy munkavállaló magas szintű elkötelezettségét jelzi, ha a dolgozó a szervezetben marad, amely a munkáltató számára nagyon előnyös, amennyiben egy hatékony munkaerő kötelezi el magát a szervezet iránt. A szervezeti szocializáció, illetve a speciális szakmai ismeretek és készségek elsajátítása hosszú folyamat, ezért a már a szervezet tagjaként tevékenykedő munkavállalók megtartása mindig költséghatékonyabb és eredményesebb, mint az új tagok alkalmazása. O'reilly és Chatman szerint az elkötelezettség legfontosabb

[593] ZIMBARDO i. m. (2017) pp. 13-14.
[594] FOWLER, Susan: Motiváció magasabb szinten. HVG Kiadó Zrt., Bp., 2014. p. 59.
[595]NAGY Antal: A hivatástudat és az etika oktatása. 1985. http://acta.bibl.u-szeged.hu/18219/1/jgytf_tudkozl_historica_1985_075-078.pdf (Letöltve: 2021. április 28.).
[596] VÁRINÉ SZILÁGYI Ibolya: Fiatal értelmiségiek a pályán. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1981.; DOMBI Alice: Tanári minta - mintatanár. APC Stúdió, Gyula, 1999.
[597] BULLOUGH, Robert V. - BAUGHMAN, Kerrie: First-year teacher eight years later. Teacher College Columbia University, New York, 1997.
[598] PORTER, Lyman William et al.: Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 1974. 59. pp. 603–609.

mutatói a szervezeti tevékenységben való aktív részvétel és a jó teljesítmény.[599] Ezzel szemben a gyakori késés és hiányzás az alacsony szintű elkötelezettségre utalhat. Ugyanakkor a szervezeti elkötelezettség okai összefüggnek az alkalmazottak viselkedésével, a teljesítmény hatékonyságával, a munkával való elégedettségével, továbbá a munkavállaló felelősségével, illetve az életkorral és a munkahely-birtoklással.[600]

A munkahelyi jóllét

Diener megfogalmazása alapján a jóllét az élet szubjektív értékelését jelenti, amely négy elemből áll: az *élettel való elégedettség* (az élet globális minősítése), a *pozitív affektivitás (*boldogság, öröm és mentális egészség), *negatív affektivitás* (szégyen, bűntudat és stressz), valamint a *szituatív elégedettség* (egészség, a munka és a magánélet egyensúlya).[601] Warr kifejezetten a munkával összefüggésben értelmezte a jóllétet, melynek három jellemző alkotóeleme a munkára jellemző autonómia, a munkahelyi követelmények, valamint a munkahelyi társas támasz. Ezek a tényezők összefüggenek a munkahelyi jóllét három indikátorával: a munkahelyi elégedettséggel, a munkával kapcsolatos szorongással, továbbá az érzelmi kimerüléssel. A munkahelyi elégedettség és a munkahelyi jóllét szorosan kapcsolódnak egymáshoz, azaz a magasabb munkahelyi elégedettség általában pozitív előjelű munkahelyi jólléttel jár és ennek a fordítottja is igaz.[602] A munka kedvező hatással van az egyének jóllét-érzetére.[603] Ha a munkatársak jólléte pozitív, ennek következtében javul a produktivitás, a munkamorál, kevesebb lesz a hiányzás, a baleset, a fluktuáció és kisebb a betegségből eredő hiányzási ráta. A dolgozók lojálisabbak, elégedettebbek és elkötelezettebbek lesznek munkaadójukkal szemben, és a szervezetet pozitív munkahelyi légkör jellemzi.[604]

A munkahelyi elégedettség

A legtöbb ember életében jelentős helyet foglal el a munkája, mely áthatja a munkán kívüli létezését is. Ezért igen fontos, hogy a munkáltató megteremtse a minél megfelelőbb, harmonikusabb és eredményesebb munkavégzés feltételeit, amely a szervezet érdekeivel és céljaival is megegyezik. A munkával való elégedettség fontosságának a szervezet szempontjából többféle oka is létezik. Az egyik morális természetű, hiszen a munkavállalók nagy része élete jelentős részét munkával tölti, ezért a munkaadók erkölcsi felelőssége, hogy olyan körülményeket teremtsenek, amelyben megéri dolgozni. A másik ok a munkaadó saját érdeke, hiszen az elégedett dolgozók a munkahely jó hírét keltik, ezzel növelve a jól képzett munkaerők megszerzésének és megtartásának esélyét (GYÖKÉR, 2001).[605]

Klein meghatározása szerint a munkával való megelégedettség olyan általános attitűd, amely három területről – a sajátos munkatényezők, az egyéni jellemvonások és a munkán kívüli csoportkapcsolatok területéről – származó számos specifikus attitűd összessége."[606] Spector

[599] O'Reilly, Charles A. – CHATMAN, Jennifer: Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 1986. 71. 3. pp. 492–499.
[600] BATEMAN, Thomas – STRASSER, Stephan: A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal,* 1984. 21. pp. 95–112.
[601] DIENER, Ed: Subjective well-being. *Psychological Bulletin,* 1984. 95. pp. 542–575.
[602] WARR, Peter: Work, unemployment, and mental health. Clarendon Press, Oxford, 1987.
[603] WADDELL, Gordon – BURTON, A. Kim: Is work good for your health and well-being? TSO, London, 2006.
[604] DEUTSCH Szilvia et al: A jóllétet meghatározó tényezők vizsgálata egészségügyi szakdolgozók körében. *Alkalmazott pszichológia*. 2015/2. szám, pp. 49-71.
[605] GYÖKÉR Irén: Humánerőforrás-menedzsment. Műszaki Könyvkiadó, Bp., 2001. pp. 54-55.
[606] KLEIN Sándor: Vezetés- és szervezetpszichológia. Edge 2000 Kft., Bp., 2004. p. 345.

megfogalmazásában a munkával való elégedettség annak mértéke, hogy az egyén mennyire kedveli, vagy nem kedveli munkáját. A vezetők a pénzt a dolgozók motiválására, megtartására és a szervezeti célok eléréséhez használják. A fizetéssel való elégedetlenség számos nemkívánatos következménnyel jár, többek között alacsony elkötelezettséghez, érdektelenséghez vezet.[607]A munkával való elégedettség pozitív korrelációban áll a motivációval, a szervezeti magatartással, a szervezeti elkötelezettséggel, a mentális egészséggel és a munkahelyi teljesítménnyel.[608] A munkával való elégedetlenség ugyanakkor növeli a hiányzók, a kilépők számát, és a konfliktusok kialakulásának gyakoriságát.[609] Összességében a munkavállalók elégedettségére való törekvés minden vezető számára meghatározó céllá kell, hogy váljon. Az elégedett dolgozó stabil, a szervezet céljaival azonosulni képes, hatékony munkavégzésre alkalmas és munkatársaira viselkedésével pozitív hatást gyakorló munkaerő-állományt jelent.[610]

Anyag és módszer

A megkérdezés első szakaszában a *Minnesota Elégedettségi Kérdőívet* alkalmaztam a munkahelyi elégedettség mérésére.[611] A kérdőív rövidített, húsz itemes változata a munkavégzés 20 különböző területével – többek között a munkafeladatokkal, a munkahelyi vezetővel és a kompenzációval – történő elégedettségen keresztül ad jellemzést az általános munkahelyi elégedettségre és jóllétre vonatkozóan. A válaszadás egy ötfokú Likert-skálán történik (1 – nem vagyok elégedett; 5 – teljes mértékben elégedett vagyok), a válaszadónak a kérdőív kitöltése során a mindennapi munkavégzés különböző területeivel való elégedettség mértékét kell kifejeznie. A kérdőívben szereplő 20 item intrinzik és extrinzik munkahelyi motivációs tényezőknek feleltethető meg. Ryan és Deci meghatározása alapján az *extrinzik* – eszköz jellegű vagy külső – motiváció esetén a viselkedés motivációjában valamilyen cél elérése vagy külső tényező szerepel. A motiváció célja lehet pénz vagy más anyagi erőforrás, ugyanakkor szeretet vagy mások általi megbecsülés is. Az *intrinzik* – önjutalmazó vagy belső – motiváció olyan belső hajlamot jelent, amely az újdonság és a kihívás keresésében nyilvánul meg, abból a célból, hogy a személy kiterjessze vagy gyakorolja képességeit, illetve hogy felfedezzen, vagy esetleg megtanuljon valamit. Szoros kapcsolatban áll a hatékonyság érzésével, a spontán érdeklődéssel vagy az explorációval.[612]

A megkérdezés második szakaszában egy *PERMA-modell* alapján összeállított kérdőívet alkalmaztam. Seligman PERMA-modellje szerint az egészséges, jóllétet biztosító élet öt különböző komponensből áll. A *pozitív érzelmek, boldogság* komponenshez tartozik a pozitív érzelmi átélések gyakoriságának növelése, a bizalom kiépítése és fenntartása, az

---

607 SPECTOR, Paul E.: Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage, Thousand Oaks, 1997. p. 2.

608 JUDGE, Timothy A. et al.: Job satisfaction: A cross-cultural review. In: ANDERSON, Neil et al.: (szerk.): Handbook of industrial, work & organizational psychology, Sage, London, 2001. pp.25–52.
SPECTOR i. m. (1997) p. 2.

609 GYÖKÉR i. m. (2001)

610 DANTZKER, Mark L. (1997): Job satisfaction and community policing: A preview for future research? *Police Chief,* 1997. LX/V. 10. pp. 97–101.
DANTZKER, Mark L. – SURRETTE, Michael A.: Perceived levels of job satisfaction among police officers: A descriptive review. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1996. 11. 2. pp. 7–12.

611 WEISS, Daniel J. et al.: Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation,* 1967. 22. pp. 1–120.

612 RYAN, Richard M. – DECI, Edward L.: Intrinzic and extrinsic motivation: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology,* 2000/25. pp. 54-67.

együttműködés elősegítése, a kapcsolatok ápolása, a visszajelzések jelentősége, valamint a sikerek megünneplése. Az *elmélyülés/aktív elfoglaltság* komponens jelenti a nyugodt munkavégzési körülményeket, a reális elvárásokat és értelmes feladatokat, az erősség-alapú célokat és a megfelelési vágyat. A *jó kapcsolatok* komponens megfeleltethető a támogató és gondoskodó munkahelyi kultúrának, a pozitív közösségi élményeknek és a sokszínűség támogatásának. Az *értelem/célok* elemhez tartoznak az értelmes, önmagunkon túlmutató célok, az egyén értékes hozzájárulásának elismerése, továbbá az értékes munkavégzés motiváló és elkötelező hatása. A *teljesítmény/sikerérzet* komponens jelenti az autonóm munkavégzést, a sikerélmények hangsúlyozását és az egyéni ambíciók figyelését. Összességében a PERMA-modell magába foglalja mindazokat a tényezőket, melyek együttes jelenléte biztosíthatja a pozitív jóllétet és ennek része az egyén szubjektív tapasztalásai (érzelmei), az aktivitása (kapcsolatok kialakítására és fenntartására, értelem és célok keresésére, teljesítményre), valamint a környezettel való kiegyensúlyozott kapcsolata (támogató kapcsolatok, visszajelzések, szakmai siker és elismerés). Az ötödik elemmel bekerült a jóllét értelmezésébe az eredményekre, sikerre való törekvés is, mint a jóllét elérésének munkával kapcsolatos dimenziója.[613]A PERMA-modell alapján összeállított, munkahelyi jóllétre vonatkozó kérdőív 35 itemből áll.[614] A válaszadónak az egyes itemek alapján az elmélyülés, a pozitív érzelmek, a pozitív kapcsolatok, a teljesítmény és siker, az értelem és jelentés aspektusaira, valamint a munka negatív aspektusaira vonatkozóan kell az egyetértésének mértékét kifejeznie. A válaszadás egy ötfokú Likert-skálán történik (1 – egyáltalán nem értek egyet; 5 – teljesen egyetértek).

A felmérés során az volt a célom, hogy feltárjam a hivatástudat, a motiváció, valamint a munkahelyi jóllét és elégedettség jelentőségét és intenzitását a Hajdú-Bihar Megyei Adó- és Vámigazgatóság személyi állományának vonatkozásában. A háttérváltozók esetében demográfiai kérdéseket fogalmaztam meg (nem, életkor, családi állapot, iskolai végzettség stb.), valamint a munkahelyi pozíciót és a NAV alkalmazásában eltöltött évek számát kértem megjelölni. A kvantitatív kérdőíves felmérésre 2021. április 15. és május 03. között került sor. Az adatgyűjtés során a megkérdezést következetesen, csak a NAV Hajdú-Bihar Megyei Adó- és Vámigazgatóság személyi állományának körében végeztem, kizárólag online formában, interneten keresztül. A kérdőív a Google Docs űrlapkészítő alkalmazással készült, a felmérésben a részvétel önkéntes volt. Az online kérdőív e-mailen keresztül került továbbításra és 33 fő kolléga töltötte ki a kérdőívet, akik közül valamennyien értékelhető választ adtak, ezért összesen 33 fő (n=33) a megkérdezett minta nagysága.

Eredmények

A minta szocio-demográfiai jellemzői

A minta demográfiai jellemzőinél nemek, korcsoportok, családi állapot és munkahelyi pozíció szerinti kategóriákat állítottam fel, továbbá a NAV alkalmazásában eltöltött évek számáról is információkat kértem. A válaszadók közül a nők aránya 72,7%, legnagyobb arányban a 40-49 éves korosztály válaszolt kérdéseimre. A válaszadók több, mint kétharmada párkapcsolatban él, azaz 51,5%-uk házas és 15,2%-uk élettárssal él. A

[613] SELIGMAN, Martin: Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Free Press, New York, 2011.

[614] KUN Ágota et al.: Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences,* 2017. 25. 1., pp. 56-63. https://doi.org/10.3311/PPso.9326

megkérdezett kollégák 87,9%-a ügyintéző és a válaszadók közel fele több mint húsz éve dolgozik a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál.

A kutatás során két háttérváltozó esetében csoportokat alkottam. A családi állapot háttérváltozó alapján két csoportot képeztem, a párkapcsolatban élők (házas vagy élettárssal élő válaszadók), valamint az egyedülállók csoportját (özvegy, nőtlen vagy hajadon, elvált és egyedülálló válaszadók). A Nemzeti Adó- és Vámhivatal alkalmazásában eltöltött évek száma háttérváltozó esetében két csoportot különítettem el, az egyik csoportba a 2-10 évig a Nemzeti Adó- és Vámhivatal alkalmazásában álló munkavállalók, a másik csoportba a legalább 11 éve a szervezetnél dolgozó munkavállalók tartoznak. A megkérdezett kollégák egyes háttérváltozók szerinti megoszlását az alábbi, *1. táblázat* szemlélteti.

A minta bemutatása ***(N= 33)***		
Demográfiai csoportok	**N**	**%**
Nemek szerint		
Férfi	9	27,3%
Nő	24	72,7%
Korcsoportok		
18-29 éves	0	0,0%
30-39 éves	10	30,3%
40-49 év	17	51,5%
50-59 éves	5	15,2%
60 éves kor felett	1	3,0%
Családi állapot		
Házas	17	51,5%
Élettárssal él	5	15,2%
Özvegy	0	0,0%
Nőtlen/Hajadon	2	6,1%
Elvált	4	12,1%
Egyedülálló	5	15,2%
Munkahelyi pozíció		
Ügyintéző	29	87,9%
Osztályvezető	2	6,1%
Főosztályvezető-helyettes, igazgatósági főosztályvezető, igazgatóhelyettes	2	6,1%
A NAV alkalmazásában eltöltött évek száma		
2 évnél rövidebb időtartam	0	0,0%
2-5 év	2	6,1%
6-10 év	9	27,3%
11-15 év	6	18,2%
16-20 év	1	3,0%
20 évnél hosszabb időtartam	15	45,5%

1. táblázat
Forrás: Saját adatfeldolgozás, 2021

Hipotézisvizsgálatok

A munkahelyi motivációval és hivatástudattal, a szervezeti elkötelezettséggel, továbbá a munkahelyi elégedettséggel és jólléttel összefüggésben két kérdőívet alkalmaztam feltáró kutatásom során. A *Minnesota Elégedettségi Kérdőívben* 20 item szerepel és az adott itemek alapján két jellemző munkahelyi tényezőkből álló skála különíthető el, amelyek az intrinzik és extrinzik munkahelyi tényezők. A *PERMA-modell alapján összeállított kérdőívben* 35 item szerepelt, amely itemek alapján öt különböző skála különíthető el: elmélyülés, pozitív érzelmek, pozitív kapcsolatok, teljesítmény és siker, értelem és jelentés, valamint a munka negatív aspektusai. A célom annak megállapítása volt, hogy létezik-e összefüggés az egyes háttérváltozók és az adott itemekből képzett skálák között. Ennek érdekében a jelen felmérés során négy hipotézist fogalmaztam meg.

Az első hipotézis

H_1: A családi állapot befolyásolja a munkahelyi jóllétet a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Hajdú-Bihar megyei Adó- és Vámigazgatóság munkavállalóinak körében is.

A PERMA-modell alapján összeállított, munkahelyi jóllétre vonatkozó kérdőív 35 itemének segítségével a válaszadók az elmélyülés, a pozitív érzelmek, a pozitív kapcsolatok, a teljesítmény és siker, az értelem és jelentés, illetve a munka negatív aspektusaira vonatkozóan fejezték ki egyetértésük mértékét a mindennapi munkájukra gondolva. Összességében megállapítható, hogy minden skála mentén nagyobb az átlaguk a párkapcsolatban élőknek, mint az egyedül élőknek, kivéve a munka negatív aspektusait, ahol az egyetértés értékelése fordított értelmezésben jelenik meg (*2. táblázat*). Ez a tény, vagyis hogy a párkapcsolatban élők átlagértéke minden a nyolc skála esetén nagyobb elégedettséget tükröz, szignifikanciaként is értelmezhető, mert amennyiben ez a véletlen műve lenne, ennek az esélye mindössze $p=0,004$.

Az adatok skálánkénti összehasonlítása során kétmintás t-próbát alkalmaztam, amely azt vizsgálja, hogy két külön csoport esetében szignifikánsan különböznek-e egymástól az egyes skálák átlagai, a szignifikancia szint $p=0,05$. A párkapcsolatban élők és az egyedülállók csoportjainak átlagértékeit összehasonlítva az elmélyülés, a pozitív érzelmek, a pozitív kapcsolatok, a teljesítmény és siker, az értelem és jelentés, illetve a munka negatív aspektusainak skálái mentén két skála bizonyult szignifikánsnak. Ez a két skála az elmélyülés ($t(31)=2,2$ $p=0,035$), valamint az értelem és jelentés ($t(31)=2.3$, $p=0,03$). Összességében tehát a H_1 hipotézis részben beigazolódott.

A PERMA-modell itemei által meghatározott csoportok (komponensek) átlagát a családi állapot háttérváltozó (párkapcsolatban élők és egyedülállók) vonatkozásában az alábbi, *2. táblázat* szemlélteti.

Skála átlagok a családi állapot szerinti csoportokban

	Családi állapot	N	Átlag
Intrinzik	párban él	22	44,09
	egyedül él	11	37,82
Extrinzik	párban él	22	20,14
	egyedül él	11	17,36
Elmélyülés	párban él	22	22,14
	egyedül él	11	17,36
Pozitív érzelmek	párban él	22	19,27
	egyedül él	11	18,00
Pozitív kapcsolatok	párban él	22	21,73
	egyedül él	11	19,91
Teljesítmény, siker	párban él	22	19,45
	egyedül él	11	18,55
Értelem, jelentés	párban él	22	25,95
	egyedül él	11	22,55
Munka negatív aspektusai	párban él	22	14,82
	egyedül él	11	15,45

2. táblázat
Forrás: Saját adatfeldolgozás, 2021

A második hipotézis

H_2: A Nemzeti Adó- és Vámhivatal alkalmazásában eltöltött évek számával csökken a munkahelyi jóllét.

Kétmintás t-próbával hasonlítottam össze a két csoport – a 2-10 évig a Nemzeti Adó- és Vámhivatal alkalmazásában álló munkavállalók és a legalább 11 éve a szervezetnél dolgozó munkavállalók – jellemzőit minden skála mentén, a szignifikancia szint p=0,05. A skálák a *Minnesota Elégedettségi Kérdőív* és a *PERMA-modell* alapján összeállított kérdőív egyes komponenseit jelentik, azaz intrinzik és extrinzik munkahelyi tényezők, elmélyülés, pozitív érzelmek, pozitív kapcsolatok, teljesítmény és siker, értelem és jelentés, továbbá a munka negatív aspektusai. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal alkalmazásában eltöltött évek száma szerinti csoportok skála átlagait az alábbi, *3. táblázat* szemlélteti.

Skála átlagok a NAV alkalmazásában eltöltött idő szerinti csoportokban

	Hivatali évek száma	N	Átlag
Intrinzik	2-10 év	11	42,73
	10 év fölött	22	41,64
Extrinzik	2-10 év	11	20,45
	10 év fölött	22	18,59
Elmélyülés	2-10 év	11	22,55
	10 év fölött	22	19,55
Pozitív érzelmek	2-10 év	11	19,55
	10 év fölött	22	18,50
Pozitív kapcsolatok	2-10 év	11	22,00
	10 év fölött	22	20,68
Teljesítmény, siker	2-10 év	11	19,82
	10 év fölött	22	18,82
Értelem, jelentés	2-10 év	11	26,00
	10 év fölött	22	24,23
Munka negatív aspektusai	2-10 év	11	12,64
	10 év fölött	22	16,23

3. táblázat
Forrás: Saját adatfeldolgozás, 2021

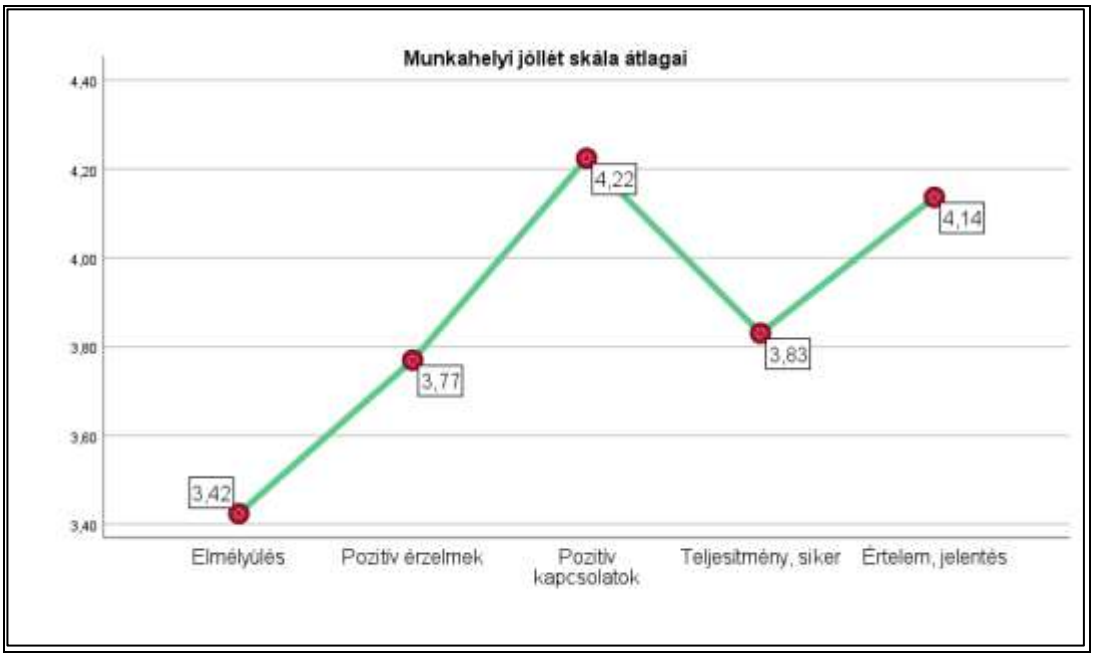
A munka negatív aspektusai esetén szignifikáns eltérés mutatkozik, annak a csoportnak, amely munkavállalói legalább 11 éve dolgoznak a szervezetben, szignifikánsan magasabb a skála átlaga ($t(31)=2{,}01$, $p=0{,}046$). Ugyanakkor ez a munkavállalói csoport a többi skála esetén is átlagosan kevésbé volt elégedett és átlagértékük minden skála esetén alacsonyabb, mint a 2-10 éve a szervezetnél dolgozók átlagértékei (*3. táblázat*). Az a tény, hogy a legalább 11 éve a hivatalban dolgozók átlagértéke minden a nyolc skála esetén kisebb elégedettséget tükröz, szignifikanciaként is értelmezhető, mint az előző hipotézis esetén: amennyiben ez a véletlen műve lenne, ennek az esélye mindössze $p=0{,}004$, tehát a H_2 hipotézis részben beigazolódott.

Az elemzés alapján fordulópontnak a 10 éves hivatali munkaviszony elérésének időpontja tekinthető. Összességében a legalább 11 éve a szervezetnél dolgozó, egyedülálló munkavállalók számítanak fokozottan veszélyeztetettnek a munkahelyi jóllét szempontjából. Ezen hivatali dolgozók esetében csökken a munkahelyi motiváció, valamint a munka negatív aspektusait is fokozottabban élik meg, amely a fizikai egészségi állapotukra is negatívan hathat.

A harmadik hipotézis

H_3: Az egyes munkahelyi jóllét tényezőkkel nem egyforma mértékben elégedettek a hivatali munkavállalók, léteznek jobban és kevésbé preferált munkahelyi jóllét tényezők.

A *PERMA-modell* alapján összeállított munkahelyi jóllét témájú kérdőív öt skálájának – elmélyülés, pozitív érzelmek, pozitív kapcsolatok, teljesítmény és siker, értelem és jelentés – egy itemre számított átlagait hasonlítottam össze egy szempontos varianciaanalízissel, hogy megállapítható legyen, létezik-e szignifikáns eltérés az egyes skálák között (a szignifikancia szint p=0,05). A célom annak eldöntése volt, hogy bizonyos munkahelyi jóllét tényezőkkel a munkavállalók elégedettebbek-e, illetve lehet-e ezekből az átlagokból egy jellemző profilt megrajzolni. A választ az egyszempontos varianciaanalízis ismételt méréses változata adja meg, ahol a független változó öt értéke az öt különböző skála. Összességében az egyes átlagértékek között szignifikáns eltérés mutatkozik ($F(4,29)=20,79$, $p<0,001$), amely átlagértékek egy profilt rajzolnak meg, tehát a H_3 hipotézis beigazolódott. A PERMA-modell itemjei által meghatározott skálák átlagértékeit az alábbi, *1. ábra* szemlélteti.



1. ábra
Forrás: Saját adatfeldolgozás, 2021

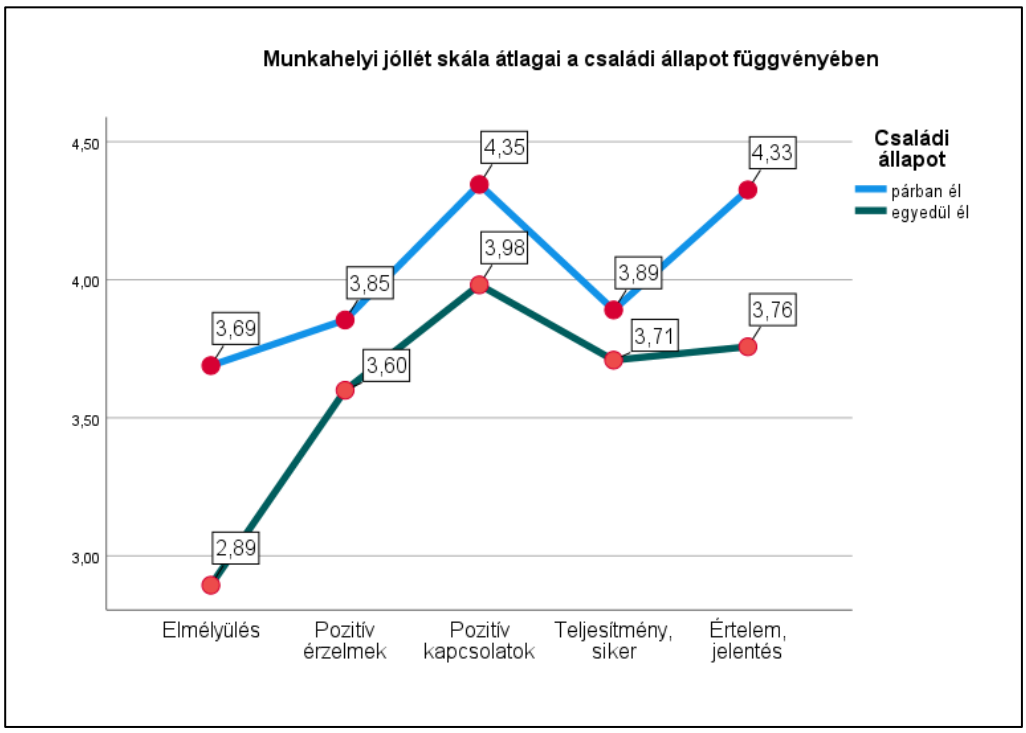
A PERMA-modell egyes itemjei esetében a válaszadás egy ötfokú Likert-skálán történt (1 – egyáltalán nem értek egyet; 5 – teljesen egyetértek). Az egyes skála átlagok között kiemelkedik a pozitív kapcsolatok skála (átlagértéke: 4,22), mely arra utal, hogy a munkavállalóknak fontosak a közösségi élmények és a társas kapcsolatok a munkahelyen. Szintén magasabb, 4,14 átlagértéket mutat az értelem és jelentés skála, mely az értékes, jelentésteli munka motivációját, valamint az egyéni tevékenységek elismerését jelenti a munkavállalók számár a munkavégzés során. Összességében a legalacsonyabb átlagérték az elmélyülés skálához köthető (átlagértéke: 3,42) a szervezetben, mely skálához a képességek és kihívások összhangja, a belső motiváció és a megfelelési vágy tartoznak.

A negyedik hipotézis:

H_4: Az egyes skálák átlagértékei által megrajzolt profil függ a munkavállaló családi állapotától.

A vizsgálat során kétszempontos varianciaanalízist alkalmaztam, amely több független változó hatásának és kereszthatásának vizsgálatát teszi lehetővé. Az egyik független változó most is a skála – elmélyülés, pozitív érzelmek, pozitív kapcsolatok, teljesítmény és siker, értelem és jelentés, amely személyen belüli faktor; a másik pedig a

munkavállaló családi állapota – mely személyek közötti faktor. Ez utóbbi esetében a már korábban említett két csoport – párkapcsolatban élők és egyedülállók – jellemző értékeit vizsgáltam. A vizsgálat arra irányult, hogy az egyes skála – elmélyülés, pozitív érzelmek, pozitív kapcsolatok, teljesítmény és siker, értelem és jelentés – átlagok által megrajzolt profil összefügg-e a családi állapottal. A kétszempontos varianciaanalízis eredményeképpen az interakció szignifikánsnak bizonyult, azaz az öt különböző skála esetén nem azonos a párkapcsolatban és az egyedül élők átlagos értékei közötti különbség. A párkapcsolatban élő munkavállalók átlagértékei minden esetben magasabb értékeket mutatnak az egyedülálló munkavállalók átlagértékeinél. Két skála, az elmélyülés, illetve az értelem és jelentés esetében a párkapcsolatban élők és az egyedül élők átlagos értékei közötti eltérés kiugróan magas. A párkapcsolatban élő dolgozók esetében az elmélyülés skála átlagértéke 3,69, az egyedülálló munkavállalók ezt a területet átlagosan 2,89-re értékelték. Az értelem és jelentés skála átlagértéke a párkapcsolatban élő munkavállalók esetében 4,33, ugyanakkor az egyedülálló dolgozók esetében 3,76 az átlagérték. Összességében a H_4 hipotézis beigazolódott. A munkahelyi jóllét skála átlag értékeit a családi állapot függvényében az alábbi *2. ábra* szemlélteti.



2. ábra
Forrás: Saját adatfeldolgozás, 2021

4. Következtetések és javaslatok

Egyetértek Szlávicz véleményével, miszerint a munkavállaló valódi elégedettsége és örömteli munkavégzése érdekében olyan munkára van szükség, amelyet a dolgozó szeret, és minden nap szívesen végez. Emellett természetesen időnként lehetnek nehezebb, kedvetlenebb és fáradtabb periódusok, de összességében olyan munkára van szükség, amely pozitív dologként reprezentálódik az ember érzelmi és fogalmi rendszerében. Ha a munkavállaló érzi, hogy megbecsülik, illetve biztosított számára a fejlődés és az előmenetel lehetősége,

valamint egyúttal anyagilag és emberileg biztonságban érzi magát, akkor egy olyan közeg veszi körül, amely a dolgozói elégedettség alapja lehet.[615]

A kutatás során megkérdezett válaszadók több mint kétharmada párkapcsolatban él és a válaszadók közel fele több mint húsz éve dolgozik a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál. A párkapcsolatban élők és az egyedülállók csoportjainak átlagértékeit összehasonlítva két skála, az elmélyülés, valamint az értelem és jelentés bizonyult szignifikánsnak. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal alkalmazásában eltöltött évek száma esetén fordulópontnak tekinthető a tíz éves hivatali munkaviszony elérésének időpontja, a legalább tizenegy éve a szervezetnél dolgozó, egyedülálló munkavállalók számítanak fokozottan veszélyeztetettnek a munkahelyi jóllét és elégedettség szempontjából. Az egyes munkahelyi jóllét tényezőkkel nem azonos mértékben elégedettek a hivatali dolgozók, az egyes skála átlagok között kiemelkedik a pozitív kapcsolatok skála, mely azt jelzi, hogy a munkavállalóknak fontosak a közösségi élmények és a társas kapcsolatok a szervezetnél. A legalacsonyabb átlagérték az elmélyülés skálához köthető, mely a képességek és kihívások összhangját, a belső motivációt és a megfelelési vágyat jelenti. A párkapcsolatban élő munkavállalók átlagértékei minden skála esetében magasabb értékeket mutatnak az egyedülálló munkavállalók átlagértékeinél, és két skála – az elmélyülés, illetve az értelem és jelentés – esetében az eltérés kiugróan magas.

A munkahelyen akkor magasabb szintű az elkötelezettség, ha a dolgozók teljesen tisztában vannak a feladataikkal, a vezetők bevonják a munkavállalót a vállalat életébe, illetve ha képesek a folyamatos megújulásra. A szervezetnek és a vezetőknek jutalmazni és támogatni kell a munkavállalókat azért, amit végeznek, mert ez az ösztönzés erősíti a szervezeti elkötelezettséget.[616] Összességében a munkahelyi elégedettség és jóllét megvalósulásához számos tényező együttes jelenléte szükséges, többek a között megfelelő munkahelyi környezet és légkör, elismerés, megbecsülés, ösztönző és megfelelő színvonalú jövedelmezési rendszer, pozitív munkahelyi kapcsolatok, munkahelyi aktivitás és szakmai motiváció. A külső befolyásoló tényezők mellett azonban elengedhetetlen a munkavállaló egyéni, folyamatos törekvése a munkahelyi elégedettség és jóllét egyes elemeinek elérésére.

Felhasznált irodalom

[1] BATEMAN, Thomas – STRASSER, Stephan: A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal,* 1984. 21. pp. 95–112. https://doi.org/10.2307/255959

[2] BULLOUGH, Robert V. - BAUGHMAN, Kerrie: First-year teacher eight years later. Teacher College Columbia University, New York-London, 1997.

[3] DANTZKER, Mark L. (1997): Job satisfaction and community policing: A preview for future research? *Police Chief,* 1997. LX/V. 10. pp. 97–101.

[4] DANTZKER, Mark L. – SURRETTE, Michael A.: Perceived levels of job satisfaction among police officers: A descriptive review. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1996. 11. 2. pp. 7–12. https://doi.org/10.1007/BF02803703

[5] DEUTSCH Szilvia et al: A jóllétet meghatározó tényezők vizsgálata egészségügyi szakdolgozók körében. *Alkalmazott pszichológia.* 2015/2. szám, pp. 49-71.

[615] SZLÁVICZ Ágnes: A „Dolgozó magyarok 2006" dolgozói elégedettség felmérés módszertani elemzése. Doktori értekezés, Szent István Egyetem Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola, Gödöllő, 2010.

[616] EISENBERGER, Robert et al.: Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology,* 1995. 75. 1. pp. 51–59.

[6] DIENER, Ed: Subjective well-being. *Psychological Bulletin,* 1984. 95. pp. 542–575. https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542
[7] DOMBI Alice: Tanári minta - mintatanár. APC Stúdió, Gyula, 1999.
[8] EISENBERGER, Robert et al.: Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology,* 1995. 75. 1. pp. 51–59. https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51
[9] FOWLER, Susan: Motiváció magasabb szinten. HVG Kiadó Zrt., Budapest, 2014. p. 59.
[10] GYÖKÉR Irén: Humánerőforrás-menedzsment. Műszaki Könyvkiadó, Budapest, 2001. pp. 54-55.
[11] JUDGE, Timothy A. et al.: Job satisfaction: A cross-cultural review. In: ANDERSON, Neil et al.: (szerk.): Handbook of industrial, work & organizational psychology, London: Sage, 2001. 2. pp. 25–52. https://doi.org/10.4135/9781848608368.n3
[12] KLEIN Sándor: Vezetés- és szervezetpszichológia. Edge 2000 Kft., Budapest, 2004. p. 345.
[13] KUN Ágota et al.: Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences,* 2017. 25. 1., pp. 56-63. https://doi.org/10.3311/PPso.9326
[14] MCCLELLAND, David Clarence: Human motivation. New York, NY: Scott Foresman, 1985.
[15] NAGY Antal: A hivatástudat és az etika oktatása. 1985. http://acta.bibl.u-szeged.hu/18219/1/jgytf_tudkozl_historica_1985_075-078.pdf (Letöltés+ ideje: 2021. április 28.).
[16] O'REILLY, Charles A. – CHATMAN, Jennifer: Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 1986. 71. 3. pp. 492–499. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492
[17] PORTER, Lyman William et al.: Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 1974. 59. pp. 603–609. https://doi.org/10.1037/h0037335
[18] RYAN, Richard M. – DECI, Edward L.: Intrinzic and extrinsic motivation: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology,* 2000/25. pp. 54-67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020
[19] SELIGMAN, Martin: Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Free Press, New York, 2011.
[20] SPECTOR, Paul E.: Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997. https://doi.org/10.4135/9781452231549
[21] SZLÁVICZ Ágnes: A „Dolgozó magyarok 2006" dolgozói elégedettség felmérés módszertani elemzése. Doktori értekezés, Szent István Egyetem Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola, Gödöllő, 2010.
[22] VÁRINÉ SZILÁGYI Ibolya: Fiatal értelmiségiek a pályán. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1981.
[23] WADDELL, Gordon – BURTON, A. Kim: Is work good for your health and well-being? TSO, London, 2006.
[24] WARR, Peter: Work, unemployment, and mental health. Clarendon Press, Oxford, 1987.
[25] WEISS, Daniel J. et al.: Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation,* 1967. 22. pp. 1–120. https://doi.org/10.1037/t08880-000

[26] ZIMBARDO, Philip et al.: Pszichológia mindenkinek. Pearson Education, Inc., 2017. pp. 11., 13-14.

Lektor

Máth János, Dr., Ph.D. egyetemi docens,
Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézet,
janosmath@gmail.com